

**INFORME PRUEBA PILOTO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS**

Dora Lina Duque Cifuentes
Gloria Yolanda Opina Pacheco
Paula Andrea Peralta Triana
Apoyó:
Juan David Barreto Ramirez
Angélica Amaya Rodríguez

Contenido

APLICABILIDAD	3
METODOLOGÍA	5
Dependencias y unidades participantes:	5
Beneficios:	5
Proceso inicial:	6
Procesos pendientes:	6
Dificultades en el proceso:	6
RESULTADOS	7
Desempeño por dependencia.....	7
Desempeño por funcionario.....	7
Funcionarios por dependencia	8
Compromisos	8

INFORME PRUEBA PILOTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

APLICABILIDAD

La Evaluación de Desempeño laboral aplica a los funcionarios de nombramiento EN PROVISIONALIDAD y de vinculación transitoria; y para lo cual y "de manera expresa no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición" Tomado según concepto técnico de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC y para la cual se realiza con el fin de determinar el compromiso con la gestión institucional.

Parámetros de Calificación

Tabla 1. Parámetro de calificación.

CATEGORIAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA EN LA ESCALA CUANTITATIVA		
CATEGORIA DESEMPEÑO	PORCENTAJE	RANGO
Sobresaliente	Entre 90 y 100%	3,6 - 4,0
Satisfactorio	Entre 60 y 89%	2,1 - 3,5
No Satisfactorio	Entre 1 y 59%	1-2
PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS		
Categoria	Rango	Aplique una calificación en este rango cuando....
Sobresaliente (90-100)	3,6-4	o La contribución individual se cumplió , y además de que se evidencian todos los criterios definidos. El resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado . o Todas las actuaciones asociadas a la competencia se evidencia siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado.
Satisfactorio (51-89)	3 - 3,5	o La contribución individual se cumplió, y evidencian todos o la mayoría los criterios definidos. o Todas o casi todas las actuaciones asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (Se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado.
	2,1 - 2,9	o La contribución individual se cumplió pero sólo evidencian algunos los criterios definidos. o Algunas de las actuaciones asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (Se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en Algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado.
No Satisfactorio (1-50)	1,1 - 2	o La contribución individual se cumplió pero sólo se evidencian ninguno o casi ninguno los criterios definido por lo que el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente . o Las actuaciones asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan) y se presentan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado.
	1	o La contribución individual no se cumplió y el evaluado no hizo nada por cumplirla. o Ninguna o casi ninguna de las intencionales asociadas a la competencia se evidenció en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostro compromiso institucional.

La División de Relaciones Laborales y Prestacionales, dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad a continuación relacionada:

- Artículo 125 Constitución Política
- Ley 909 de 2004, título VI, Cap. II, artículo 38
- Decreto 1227 de 2005, artículos 50 al 61
- Acuerdos 137 y 138 de 2010 CNSC (Modelo)
- Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000, numeral 6.2.2 y 8.2.3
- Modelo Estándar de Control Interno MECI1000:2005, numeral 1.1.2
- Resolución 0809 del 22 de julio 2010
- Plan de Mejoramiento de la División de Relaciones laborales y Prestacionales

Se dispuso a realizar la prueba piloto para evaluación del desempeño laboral de los funcionarios administrativos con el objetivo de socializar la herramienta y metodología a aplicar, que permitiera realizar ajustes y mejoras sugeridas por los funcionarios y familiarizarlos con el proceso de evaluación y sus beneficios.

METODOLOGÍA

La División de Relaciones Laborales y Prestacionales realizó un muestreo por conveniencia, donde se tomó como referencia una unidad académica y administrativa que fuera referente y similar a otras.

A continuación se establecen los datos y parámetros utilizados:

Tabla 2. Población y muestra aplicada en la prueba piloto de evaluación de desempeño.

Conceptos	Cantidades	Porcentaje
Total de dependencias	48	100%
Dependencias evaluadas	9	20%
N° Total de Funcionarios	524	100%
Funcionarios evaluados	62	12%

Dependencias y unidades participantes:

1. Biblioteca
2. Facultad de Medicina Veterinaria
3. Facultad de Ciencias Humanas y Artes
4. Oficina de Admisiones Registro y Control Académico
5. Oficina de Relaciones Internacionales
6. Oficina de Control Interno y Disciplinario
7. Oficina de Contratación
8. Facultad de Ciencias de la Salud
9. División de Relaciones Laborales y Prestacionales

La aplicación de la prueba piloto de evaluación de desempeño laboral de funcionarios administrativos, se realizó con la ayuda de Google Drive, la cual permite diligenciar, tener acceso a la información en tiempo real, para poder realizar el control y seguimiento a las dependencias que no lo hayan aplicado.

Beneficios:

- Facilidad de diligenciamiento
- Descarga de información de forma fácil
- Tabulación de forma rápida
- Se puede compartir los resultados con la dependencia o unidad.
- El funcionario evaluado conoce el resultado en tiempo real.
- Herramienta intuitiva
- La herramienta cuenta con instructivo de diligenciamiento

Proceso inicial:

- Se socializó la herramienta con el equipo de trabajo de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales.
- Se formuló un cronograma de actividades para socializar la herramienta con las dependencias y unidades.
- Se socializó la herramienta con los líderes sindicales.
- La herramienta fue socializada con todos los líderes y personal a cargo.

Procesos pendientes:

- Se realizará la respectiva publicación de los resultados de la prueba piloto.

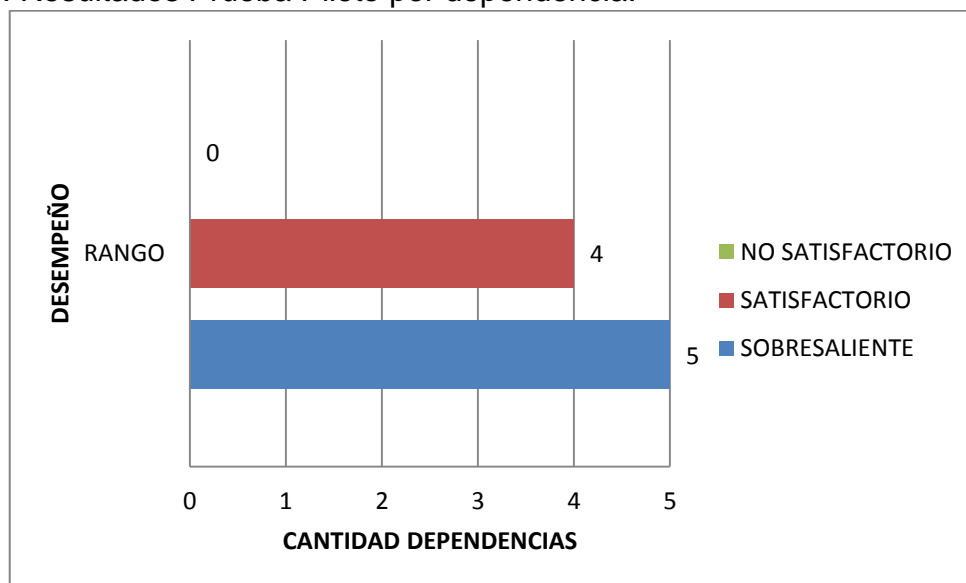
Dificultades en el proceso:

- Se generó una mala disposición por parte de los líderes sindicales, lo que generó desinformación sobre el objetivo real de la aplicación de la prueba piloto.
- Por Solicitud de la Vicerrectoría Administrativa mediante circular N°005 fue aplazada la aplicación de prueba piloto de evaluación de desempeño para funcionarios administrativos.
- No hubo acompañamiento por parte de la Oficina de Desarrollo Institucional para la elaboración, ni aplicación de dicho instrumento.

RESULTADOS

Desempeño por dependencia

Grafico 1. Resultados Prueba Piloto por dependencia.



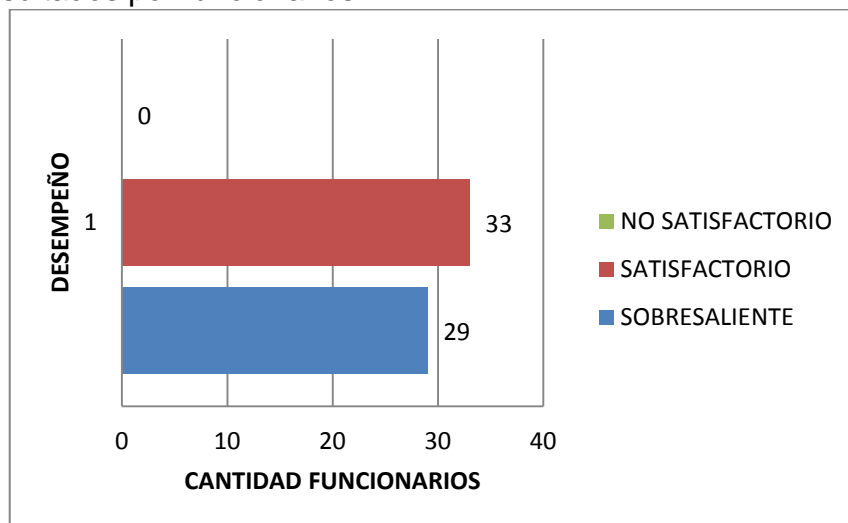
Fuente: Herramienta Google Drive, evaluación de desempeño.

Análisis:

De las 9 unidades donde fue aplicada la prueba piloto cuatro (4) de ellas tuvieron una calificación satisfactoria, cinco (5) de ellas tuvieron una calificación de excelente y ninguna de ellas tuvo calificación de no satisfactoria.

Desempeño por funcionario

Grafico 2. Resultados por funcionarios.



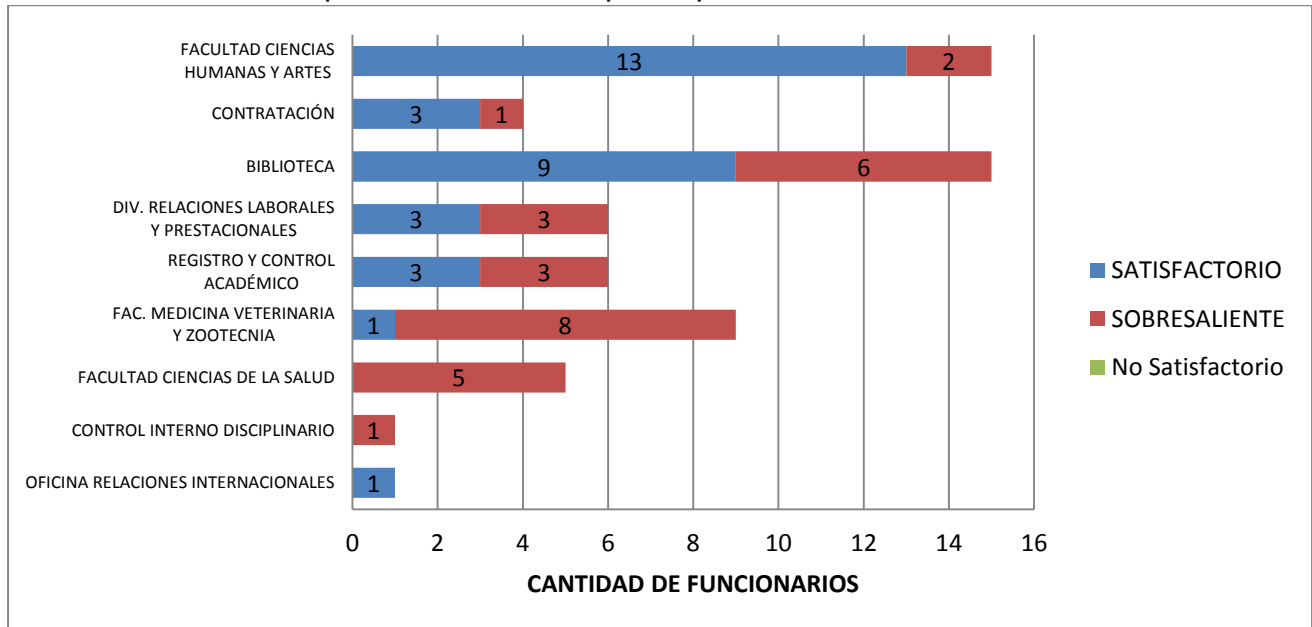
Fuente: Herramienta Google Drive, evaluación de desempeño.

Análisis:

De los 62 funcionarios que participaron en la prueba piloto veintinueve (29) de ellos obtuvieron calificación sobresaliente, treinta y tres de ellos obtuvieron calificación satisfactoria y ninguno calificación no satisfactoria.

Funcionarios por dependencia

Grafico 3. Resultados por de funcionarios por dependencia.



Fuente: Herramienta Google Drive, evaluación de desempeño.

Compromisos

El ejercicio se ve enriquecido por el análisis de las debilidades encontradas por el líder del proceso y los funcionarios evaluados, esta herramienta permite recolectar los compromisos y acciones que se realizarán para mejorar el potencial y resultados de los funcionarios administrativos.