

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AÑO 2017

ACUERDOS DE GESTIÓN

En el año 2017 mediante la Resolución No. 053 del 2 de febrero de 2017 “*por medio de la cual se establecen las pautas para la elaboración de los Acuerdos de Gestión y se adoptan los formatos establecidos por el DAFP*”, en la Institución Universitaria de Envigado, se establecieron los parámetros para la evaluación de los acuerdos de gestión.

Como resultado en la vigencia 2017, se calificaron 27 gerentes públicos, con los siguientes resultados: suficiente un 25,92%, satisfactorio 55,55%, sobresaliente 14,81% y deficiente 3,70%.

Debemos tener en cuenta para la calificación, la escala estipulada en la normatividad vigente: desempeño sobresaliente de 101% a 105%, satisfactorio de 90% a 100% y suficiente del 76% al 89%.

Se estableció un plan de mejoramiento para un gerente público por ser calificación inferior a dicho 76%.

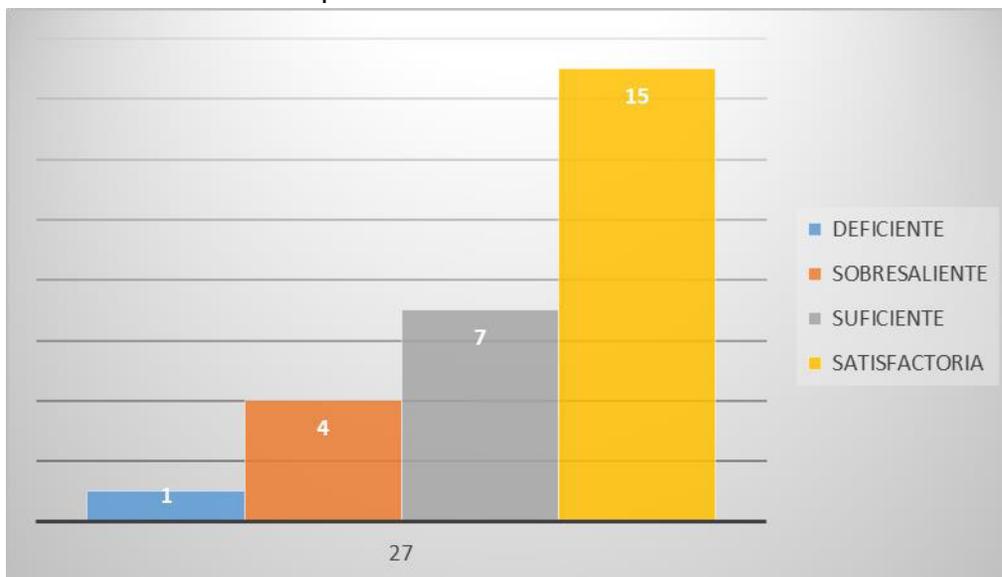
Tabla 1: Resultados por área. Acuerdos de Gestión

GERENTE PÚBLICO	AREA	SUFICIENTE	SATISFACTORIA	SOBRESALIENTE	DEFICIENTE
1	BIBLIOTECA		1		
4	FACULTADES - DECANOS		4		
1	HUMANIDADES			1	
1	CIENCIAS BÁSICAS			1	
1	EDUCACION TECNOLÓGICA		1		
1	EMPRESARISMO			1	
1	ACREDITACIÓN		1		
1	CALIDAD		1		
1	RELACIONES INTERINSTITUCIONALES		1		



1	BIENESTAR UNIVERSITARIO	1			
1	ARCHIVO	1			
1	ADMISIONES Y REGISTROS			1	
1	EXTENSIÓN ACADÉMICA		1		
1	SERVICIOS GENERALES		1		
1	GESTIÓN HUMANA		1		
1	TESORERIA	1			
1	MERCADEO		1		
1	CONTABILIDAD	1			
1	INFORMÁTICA		1		
1	ESCUELA DE IDIOMAS	1			
1	EQUIDAD DE GÉNERO				1
1	INVESTIGACIONES		1		
1	PROYECTOS	1			
1	CONSULTORIO JURÍDICO	1			
27		7	15	4	1

Grafico 1: Resultados por área. Acuerdos de Gestión



EVALUACION DE DESEMPEÑO CARRERA ADMINISTRATIVA CON NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

En el año 2017 mediante de la Resolución No. 000132 del 14 de febrero de 2017, *“por medio de la cual se establece el sistema de evaluación para servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa con nombramiento provisional”*, en la Institución se establecieron los parámetros para la evaluación de desempeño carrera administrativa con nombramiento en provisionalidad.

Se calificaron 19 asistenciales, 12 técnicos y 25 profesionales, con los siguientes resultados: muy alto el 67,85%, alto el 32,14% y aceptable 1,78%.

Debemos tener en cuenta para la calificación, la escala estipulada en la Resolución enunciada: Muy alto de 95-100, Alto de 80 – 94, Aceptable de 65-79.

En el desarrollo de las evaluaciones se evidenciaron planes de mejoramiento para algunos funcionarios.

Tabla 2: Resultados por área. Funcionarios en provisionalidad

ASISTENCIALES	AREA	Muy alto	Alto	Aceptable
2	BIBLIOTECA	1	1	
1	CALIDAD	1		
2	ADMISIONES		2	
1	EXTENSION ACADÉMICA	1		
1	VICERRECTORIA ADTVA Y FINANCIERA		1	
1	SERVICIOS GENERALES	1		
1	SECRETARIA GENERAL		1	
1	RECEPCION	1		
1	ESCUELA DE IDIOMAS	1		
1	BIENESTAR UNIVERSITARIO	1		
1	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	1		
1	INVESTIGACIONES	1		
1	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	1		



1	INFORMATICA	1		
1	PLANEACION		1	
1	FACULTAD DE INGENIERIAS		1	
1	FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	1		
19	TOTALES	12	7	

TECNICOS	AREA	Muy alto	Alto	Aceptable
1	BIBLIOTECA	1		
1	EDUCACION TECNOLOGICA	1		
1	CONTABILIDAD		1	
2	LABORATORIOS - FACULTAD DE INGENIERIA		2	
1	GESTION HUMANA	1		
2	ARCHIVO	1	1	
2	TESORERIA	2		
2	INFORMATICA	2		
1	BIENESTAR	1		
13	TOTALES	9	4	

PROFESIONALES	AREA	Muy alto	Alto	Aceptable
2	BIBLIOTECA	2		
1	COMUNICACIONES		1	
1	POSGRADOS		1	
1	EGRESADOS		1	
3	FACULTAD DE INGENIERIAS	3		
3	INFORMATICA	3		
1	VICERRECTORIA ACADÉMICA	1		
1	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	1		
1	ADMISIONES Y REGISTROS		1	
1	GESTION HUMANA		1	
1	CARTERA	1		
1	MERCADEO			1
2	CONSULTORIO JURIDICO	2		
4	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	4		



2	FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS		2	
25	TOTALES	17	7	1

Grafico 2: Resultados por área. Funcionarios en provisionalidad



EVALUACION DE DESEMPEÑO CARRERA ADMINISTRATIVA O LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SON GERENTE PÚBLICOS

En el año 2017 mediante la Resolución No. 038 del 27 de enero de 2017, “por medio de la cual se adopta el Acuerdo 565 de 2016, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC”, en la Institución se adoptaron los procedimientos y formatos, establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para evaluar el desempeño de funcionarios de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos.

Se calificaron funcionarios de carrera administrativa así: 2 asistenciales, 3 técnicos y 4 profesionales, con los siguientes resultados: sobresaliente un 55,55%, destacado el 22,22% y satisfactorio el 22,22%.

Se calificaron funcionarios de libre nombramiento y remoción no gerentes públicos así: 2 asistenciales, 2 técnicos y 3 profesionales, con los siguientes resultados: sobresaliente un 26%, destacado un 26% y un satisfactorio un 48%.

Tabla 3: Resultados por área. Funcionarios de carrera administrativa.

CARRERA ADMINISTRATIVA	Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio
ASISTENCIAL		1	1
TECNICOS	2	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1		
TOTALES	5	2	2

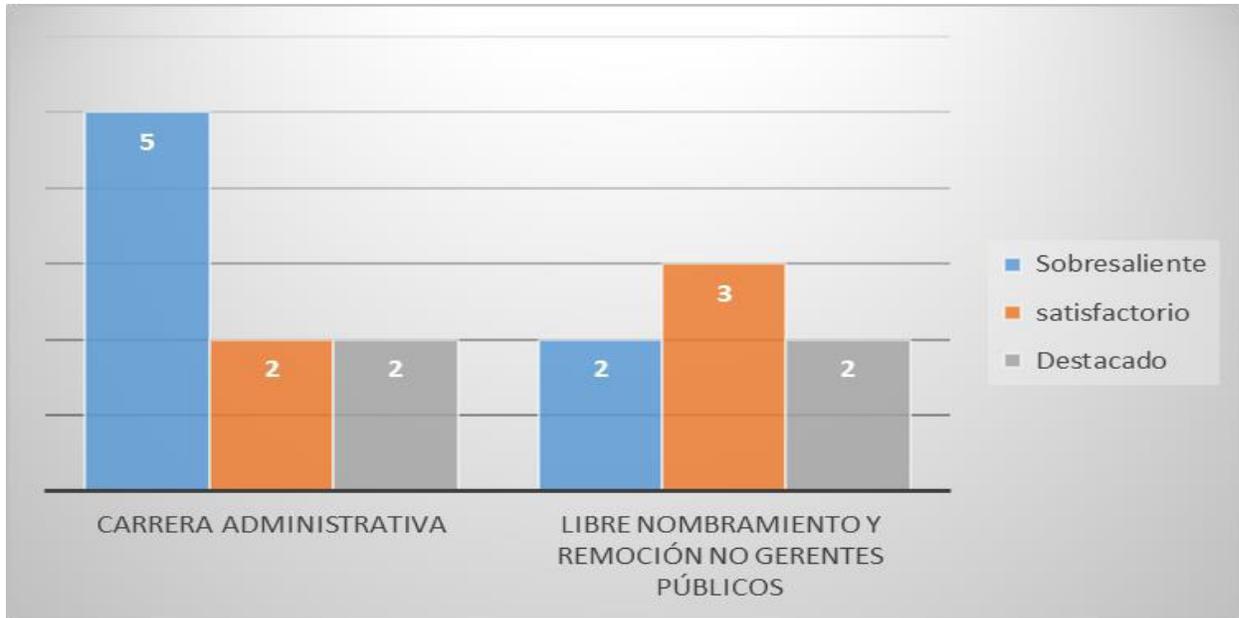
Tabla 4: Resultados por área. Funcionarios de libre nombramiento y remoción no gerentes públicos.

LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCIÓN NO GERENTES PÚBLICOS	Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio
ASISTENCIAL RECTORIA		1	1
TECNICOS - SERVICIOS GENERALES			1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - ACREDITACIÓN	2		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - PRESUPUESTO		1	



PROFESIONAL UNIVERSITARIO -BIENESTAR			1
TOTALES	2	2	3

Grafico 3: Funcionarios de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos.



CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

Respecto al proceso de evaluación del desempeño y concertación de objetivos podemos concluir que:

- Si bien, se mejoraron los tiempos de entrega, tanto en la evaluación del desempeño como en la concertación de compromisos, se requiere ajustar los tiempos para dar el cumplimiento oportuno al mandato normativo vigente y así tener un mayor resultado con este objetivo. De esta forma se podría evidenciar la mejora continua del proceso.
- Se evidenciaron planes de mejoramiento para algunos funcionarios.

- Debe haber más compromiso, tanto de los evaluadores como evaluados para los respectivos seguimientos de las evaluaciones de desempeño.
- La oficina de planeación debe definir un procedimiento que determine los parámetros de medición y tiempos de entrega, teniendo en cuenta la normativa que rige los temas de evaluación de desempeño, a fin de tener parámetros claros para obtener la información de las dependencias tanto para los seguimientos, como evaluación de desempeño final.
- Si se mantiene el compromiso demostrado hasta la fecha por la alta dirección, se garantizará el cumplimiento y éxito de este procedimiento.
- Se requiere una capacitación a los funcionarios para la redacción de los compromisos a ser concertados.

