

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	OFICIOS			
	Proceso: Gestión Documental			
	Código	Versión	Emisión	Página
	201.04.R.09	05	12-08-2021	1 de 1

TALENTO HUMANO
200.09

Popayán Cauca, Enero de 2022.

Señor Rector:

HÉCTOR SÁNCHEZ COLLAZOS

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Popayán Cauca

Asunto: Informe proceso de Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2021.

Cordial Saludo,

En cumplimiento del mandato legal dispuesto en la Ley 909 de 2004, Decreto No. 1083 de 2015 y Acuerdo No. 617 de 2018 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, respetuosamente me permito REMITIR a su Despacho el análisis del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2021:

REFERENTES

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es una herramienta de gestión y como tal permite, a través de su correcta aplicación, fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional y en ese mismo sentido, definir y desplegar las estrategias y objetivos de la organización.

De esta manera la EDL contribuye al desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y a los sistemas de gestión pública establecidos por la entidad, desde la visión estratégica del talento humano, de manera que se evidencie la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. Así mismo, busca el mejoramiento de la prestación del servicio por parte de la entidad, a partir del análisis de los resultados obtenidos.

APLICACIÓN

1. ACUERDOS DE GESTIÓN

De conformidad con la estructura de la Institución, durante la vigencia 2020, se contó con CINCO (05) cargos del Nivel Directivo que suscribieron acuerdos de gestión de gerencia pública, pactando logro de resultados y desarrollo de las competencias gerenciales requeridas, así:

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	OFICIOS			
	Proceso: Gestión Documental			
	Código	Versión	Emisión	Página
	201.04.R.09	05	12-08-2021	1 de 1

- Vicerrectoría Académica.
- Secretaría General.
- Decanatura Facultad Ciencias Sociales y de la Administración – Ingles.
- Decanatura Facultad de Ingeniería.
- Decanatura Facultad de Arte y Diseño.

Dentro de las competencias comunes a todo servidor público, se destaca la valoración adecuada de la ORIENTACIÓN A RESULTADOS, TRANSPARENCIA Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN, evidenciándose el resultado en la evaluación de gestión por áreas o dependencias.

Desde las necesidades, prioridades y metas de la Institución, presta mérito la competencia gerencial de TOMA DE DECISIONES, gracias al cumplimiento de las funciones encomendadas y encargos efectuados, así como el acompañamiento y asesoramiento permanente al Superior Jerárquico Funcional, en atención a la misión y visión institucional.

De igual forma se resalta la competencia de DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, toda vez que, desde la gestión estratégica del talento humano en cada uno de los cargos del nivel directivo de gerencia pública, se logra el mejoramiento de los procesos que apalanquen el desempeño organizacional, en atención a la ejecución de políticas que ajustadas a los valores institucionales como el TRABAJO EN EQUIPO, logran fidelizar al talento humano, manteniéndolo motivado y fiel a la Institución.

2. CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para la vigencia 2021 se presentaron las siguientes evaluaciones dentro del Nivel ASESOR:

- Asesora Planeación.
- Asesora TIC.
- Asesora Investigaciones.
- Asesora Admisiones.
- Asesor Bienestar Universitario.

Teniendo en cuenta que los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública son sujetos de evaluación de desempeño, y recordando que el objetivo de la evaluación es verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados y su contribución al desempeño institucional desde la prestación eficaz del servicio a cargo, se analiza:

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	OFICIOS			
	Proceso: Gestión Documental			
	Código	Versión	Emisión	Página
	201.04.R.09	05	12-08-2021	1 de 1



Desde los planes operativos anuales por área, encaminados al cumplimiento de los objetivos de la Institución, los cuales se encuentran alineados con el Plan de Desarrollo Institucional **"PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020- 2024 "UNIMAYOR: EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA, INCLUYENTE Y DE CALIDAD"** se evidencian productos, bienes y servicios susceptibles de verificación y medición desde la planeación institucional: ejecución y seguimiento al Plan de Desarrollo, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado, desarrollo del Modelo de Bienestar Universitario, afianzamiento del Proceso de Investigación – Repositorio de Proyectos de Investigación, Plan de Desarrollo Tecnológico – Tecnologías de la Información y Comunicación, Promoción y Divulgación Institucional – Mercadeo Institucional.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014, se resalta la labor ejecutada respecto de la efectividad del derecho de acceso a la información pública, donde en virtud del principio de TRANSPARENCIA y desde la herramienta tecnológica del portal web institucional, modulo transparencia MIPG, se garantiza y facilita el acceso a la información institucional, en términos amplios, rindiéndose los respectivos informes de área con sus evidencias.

3. CARRERA ADMINISTRATIVA

Atendiendo al mandato constitucional y legal, el mérito es el fundamento de la función pública, razón por la cual, los servidores públicos de carrera administrativa son por excelencia sujetos de evaluación.

Durante la vigencia 2021 en la planta global de la Institución se cuenta con cuatro (04) servidores públicos de carrera administrativa distribuidos de la siguiente manera: DOS (02) en el Nivel Profesional Universitario y DOS (02) en el Nivel Asistencial – Auxiliar Administrativo.

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	OFICIOS			
	Proceso: Gestión Documental			
	Código	Versión	Emisión	Página
	201.04.R.09	05	12-08-2021	1 de 1

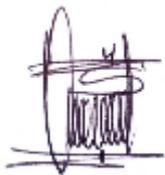
En el Nivel Asistencial – Auxiliar Administrativo, el consolidado de la evaluación los ubicó en el nivel **SOBRESALIENTE** llegando a un promedio del 100, lo cual impacta de manera positiva en la obtención de metas y logros en cada una de las dependencias a las cuales se encuentran adscritos los servidores públicos.

En el Nivel Profesional se destaca la valoración **SOBRESALIENTE** a la profesional del proceso contable en el desarrollo de las competencias comportamentales lo que representa un aporte significativo en el desarrollo de la gestión y valoración **SATISFACTORIO** a la profesional de Gestión Documental, por lo que se recomienda adelantar plan de mejoramiento individual en el desempeño de la profesional el cual fue acordado con el Líder del proceso.

Los Líderes de Área generan un alto valor en lo relacionado con el mejoramiento de procesos, en atención a la expectativas de los grupos de interés, cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Se invita al desarrollo continuo de competencias relacionadas con el ser, el saber y el hacer, las cuales sin lugar a dudas responderán de forma eficiente a las demandas instituciones, y generarán valor público en la prestación del servicio. Todo ello en pro de la construcción de perfiles innovadores, estratégicos, especializados y con capacidad de adaptación al cambio.

Para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Institucionalmente;



OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA
Profesional Universitario Talento Humano

Proyectó: OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA– Profesional Universitario Talento Humano.