

TALENTO HUMANO
200.09

Doctor:

HÉCTOR SÁNCHEZ COLLAZOS

Rector

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Popayán Cauca

Asunto: Informe proceso de Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2022.

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 2022:

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 2022, 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:

- Vicerrectoría Académica.
- Secretaría General.
- Decanatura Facultad Ciencias Sociales y de la Administración.
- 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, manteniéndolo motivado y fiel a la Institución.

2. CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para la vigencia 2022 se presentaron las siguientes evaluaciones:

NIVEL ASESOR:

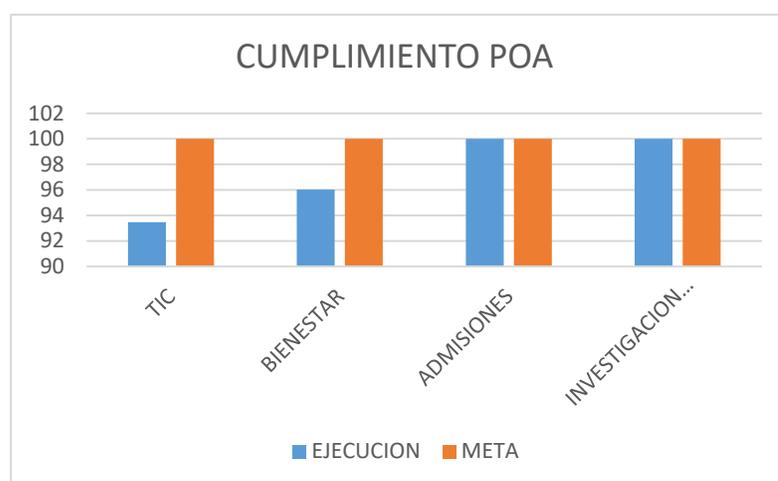
- Asesora Planeación.



NIVEL PROFESIONAL

- Director TIC.
- Directora Investigaciones.
- Director Admisiones.
- Director de Bienestar Institucional.

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:



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 sujetos de evaluación de desempeño. Durante la vigencia 2022 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.

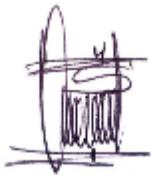
En el Nivel Asistencial – Auxiliar Administrativo, el consolidado de la evaluación los ubicó en el nivel **SOBRESALIENTE** llegando a un promedio del 97.19, lo cual impacta de manera positiva en la obtención de metas y logros en cada una de las dependencias a las cuales se encuentran adscritos los servidores públicos.

Los Líderes de Área generan un alto valor en lo relacionado con el mejoramiento de procesos, en atención a las 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