



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

**INFORME ANUAL DE GESTION Y  
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**CONTROLADO SI\_ NO\_X\_**



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

**HÉCTOR SÁNCHEZ COLLAZOS**

Rector

**OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA**

Profesional Universitario - Talento Humano

Popayán, Diciembre de 2024



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

## INFORME ANUAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

### CONTENIDO

- PRESENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.
- PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y DE CAPACITACIÓN.
- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS.
- SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)
- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
- CÓDIGO DE INTEGRIDAD
- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
- PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES

COPIA CONTROLADA

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> <b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>
---	---

## PRESENTACION Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Integridad. Este plan busca fortalecer la gestión del talento humano en la institución, garantizando el principio de mérito, el desarrollo de competencias y una administración pública orientada a resultados.

Algunos puntos clave de este plan incluyen:

1. Desarrollo y Cualificación del Talento Humano: Se enfoca en la formación y crecimiento profesional de los servidores públicos.
2. Principio del Mérito: Asegura que la provisión de empleos se realice con base en criterios objetivos de competencia.
3. Vocación de Servicio: Busca fortalecer el compromiso de los servidores públicos con su labor.
4. Planes Específicos:

**Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Programas de formación para el personal.

**Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos:** Estrategias para mejorar la calidad de vida y motivación de los servidores.

**Plan de Vacantes:** Administración eficiente de los cargos disponibles.

**Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Acciones para garantizar condiciones laborales seguras.

**Provisión de Talento Humano:** Estrategias para la adecuada selección y retención del personal.

Además, menciona el Decreto 612 de 2018, que establece que las entidades públicas deben aplicar el MIPG para mejorar su gestión. Este decreto refuerza la necesidad de una planificación estratégica en la gestión del talento humano, asegurando el cumplimiento de estándares de calidad y eficiencia en la administración pública.

## PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es una exigencia legal y una estrategia de inversión que proporciona bienestar e incrementa la productividad, con el mejoramiento de las condiciones laborales y de las condiciones de vida del grupo de trabajo.

En la implementación del Plan se encuentra el Programa de Promoción y Prevención de la Salud en Entornos Saludables, el cual es elaborado con base a los resultados obtenidos con las diferentes estrategias utilizadas como la evaluación de los estándares mínimos, el informe de resultados de los exámenes médicos ocupacionales, las inspecciones de los puestos de trabajo, la aplicación de la matriz de peligros la cual tiene como metodología aplicación de encuestas, entrevistas personalizadas y grupales, observación directa y finalmente el procesamiento, análisis de la información y generación de informes y con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Con los resultados obtenidos se propone una serie de acciones enfocadas a la promoción y la prevención de la salud y entornos saludables, además de propender por contribuir a generar conciencia en la población trabajadora, estimular estilos y entornos de vida saludables, fomentar el autocuidado, frente a condiciones de vulnerabilidad personal y laboral; para evitar que a futuro se generen complicaciones en la salud, que finalmente generen resultados desfavorables por la pérdida o disminución de la capacidad funcional de los trabajadores y en bajas rendimiento y productividad para la institución.

**ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

ACTIVIDADES DE SST - 2024-1		
ACTIVIDADES	# Actividades	Participaciones
Comité COPASST	4	28
COLALAB	3	33
Promoción y prevención – estilos de vida saludable – Riesgo cardiovascular	8	199
Promoción y prevención – estilos de vida saludable – Riesgo biomecánico	35	719



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

## INFORME ANUAL DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

Promoción y prevención – estilos de vida saludable – masivas	3	190
Promoción y prevención – estilos de vida saludable – seguridad industrial	2	79

### ACTIVIDADES DE SST - 2024-2

Medicina Preventiva y del Trabajo – Hábitos y Estilos de Vida Saludables – PyP.	# Actividades	Docentes	Funcionarios	Contratistas
Actividades para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos	11	49	183	71
Actividades de Riesgo Cardiovascular	2	14	18	13
Pausas activas	4	17	70	27

Higiene y Seguridad Industrial – Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias.	# Actividades	Docentes	Estudiantes	Funcionarios	Brigadistas
Simulacro Nacional	1	35	823	103	36
Simulacro Sede PEXI	1	9	155	3	2

### TOTAL RECURSOS EJECUTADOS SGSST

EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES	\$ 2.949.000
CERTIFICADO DE SEGURIDAD HUMANA, EXTINTORES	\$ 17.855.025
APOYO PRESTACION DE SERVICIOS SST	\$ 36.733.342

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>

TOTAL	\$ 57.537.367
-------	---------------

### PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION

El Plan Institucional de Formación y Capacitación es una herramienta estratégica que busca diseñar, estructurar e implementar procesos de aprendizaje efectivos, alineados con los objetivos de la Institución y las necesidades de los trabajadores.

Este plan tiene como propósito principal mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los participantes, promoviendo su desempeño óptimo en sus funciones y fomentando la innovación y la productividad. Además, contribuye a la motivación y satisfacción laboral, al brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal.

TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION EJECUTADOS CON RECURSOS		
1	APOYO ECONOMICO ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA – DOCENTE LORENA RUIZ	\$2.315.325
2	APOYO ECONOMICO ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA – DOCENTE LORENA RUIZ	\$2.315.325
3	JHON PERAFAN – CAPACITACIÓN CONFIGURACION DE CANALES DE RADIO ENLACE COMO METODO DE INTERCONEXION.	\$4.000.000
4	LEONARDO ROJAS RUIZ - DIPLOMADO VIRTUAL EN GERENCIA DE PROYECTOS.	\$80.000
5	JAVIER ANCIZAR MUÑOZ – INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA MARKETING Y COMUNICACION	\$2.776.543
6	CAPACITACION SERVICIO AL CIUDADANO HUMANIZADO	\$1.248.000
7	CAPACITACION PLANEACION - POLITICAS PUBLICAS	\$534.750
8	CAPACITACION CONTRATACION ESTATAL – ALMACENISTA	\$1.018.350
<b>TOTAL CAPACITACIONES</b>		<b>\$14.288.293</b>



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

## INFORME ANUAL DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

### INCENTIVOS FUNCIONARIOS

INCENTIVOS FUNCIONARIOS		
1	APOYO ECONOMICO DOCTORADO – ELEONORA PALTA	\$7.020.000
2	APOYO ECONOMICO DOCTORADO – ELEONORA PALTA	\$7.800.000
3	APOYO ECONOMICO MAESTRIA – ANDRES URRUTIA	\$2.975.000
4	APOYO ECONOMICO DOCTORADO – JOHN FELIPE RAMIREZ	\$3.207.875
5	APOYO ECONOMICO DOCTORADO – JOHN FELIPE RAMIREZ	\$3.207.875
6	APOYO ECONOMICO MAESTRIA – JESUS EDUARDO CASANOVA	\$6.965.500
7	APOYO ECONOMICO MAESTRIA – JESUS EDUARDO CASANOVA	\$7.342.000
8	APOYO ECONOMICO DOCTORADO – FREDY ALONSO VIDAL	\$3.798.532
TOTAL INCENTIVOS		\$42.316.782

ACTIVIDAD	COSTO	CONTRATISTA
DIA DE LA FAMILIA UNIMAYOR DE CONFORMIDAD AL MODELO INTEGRAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	10.000.000	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA
REALIZACION DE ACTIVIDAD DE INTEGRACION DE FIN DE AÑO DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, EN EL MARCO DEL MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024	51.000.000	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>	

RECONOCIMIENTO A LA LABOR DOCENTE EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024	25.029.999	COMERCIALIZADORA DJ SAS
RECONOCIMIENTO AL SERVICIO PUBLICO EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024	17.017.000,	COMERCIALIZADORA DJ SAS

## FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

### Introducción

Con el objetivo de fortalecer y mantener un ambiente laboral saludable, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca llevo a cabo la medición del clima organizacional durante el periodo académico 2024-2, conforme a lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual establece que dicha medición debe realizarse cada dos años. Esta medición es un componente esencial para definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención orientadas a la mejora continua del clima laboral en la institución.

### Objetivo

El propósito principal de esta medición fue conocer cómo los docentes y funcionarios perciben el ambiente de trabajo dentro de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Este análisis busca identificar áreas de oportunidad y fortalecer aspectos clave del clima organizacional para mejorar el bienestar y desempeño de los colaboradores.

### Metodología

La medición del clima organizacional se realizó mediante una encuesta diseñada específicamente para la institución, considerando sus necesidades particulares. La encuesta constó de 8 categorías, cada una compuesta por 4 preguntas, sumando un total de 32 preguntas.

Las primeras 7 categorías fueron de opción múltiple, con las siguientes respuestas posibles:



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

## INFORME ANUAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

- DA (De acuerdo)
- PDA (Parcialmente de acuerdo)
- EDA (En desacuerdo)
- NR (No responde)

La última categoría fue de preguntas abiertas, con el objetivo de recoger opiniones y sugerencias de los funcionarios y docentes de planta respecto a temas relevantes y posibles áreas de mejora.

### Categorías de la Encuesta

1. Identidad
2. Trabajo en equipo
3. Comunicación
4. Liderazgo
5. Ambiente laboral
6. Toma de decisiones
7. Servicio al cliente interno
8. Mejoramiento

### Análisis de Resultados

El análisis de los resultados se realizó por facultades y procesos, desglosándose de la siguiente manera:

- Facultad de Arte y Diseño
- Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Educación
- Rectoría
- Vicerrectoría
- Secretaría General

### Población y Participación

La población total de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, compuesta por docentes y funcionarios de planta, es de 76 personas. Sin embargo, la participación total en la encuesta fue de 61 personas, lo que representa el 80% de la población. De estas, 20 fueron docentes y 41 fueron funcionarios.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>

Con base en los resultados obtenidos del diagnóstico del clima organizacional realizado durante el periodo académico 2024-2, se diseñaron e implementaron diversas actividades de intervención, con el fin de fortalecer las áreas identificadas como prioritarias para la mejora del ambiente laboral en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Las actividades estuvieron orientadas a fomentar una cultura organizacional más positiva, inclusiva y colaborativa, contribuyendo así al bienestar y al compromiso de los docentes y funcionarios.

Por otro lado, es importante destacar que para el periodo académico 2024-1, las estrategias de intervención en el clima organizacional se diseñaron a partir de los resultados obtenidos mediante la medición realizada con el instrumento IMCOM, el cual evalúa siete dimensiones clave: liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos.

#### ACTIVIDADES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 2024-1				
ACTIVIDADES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	FUNCIONARIOS	DOCENTES	CONTRATISTAS	EXTERNOS
CAMPAÑA TRABAJO EN EQUIPO	26	3	0	0
CAMPAÑA COMUNICACION E INTEGRACION	28	3	1	0
CAMPAÑA ESTILOS DE DIRECCION Y LIDERAZGO	7	5	6	0
CAMPAÑA SENTIDO DE PERTENENCIA Y FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO 'MISION Y VISION'	2	0	6	0
CAMPAÑA ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	10	4	8	2



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

## INFORME ANUAL DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

CAMPAÑA TOMA DE DECISIONES "CAMINO HACIA LA ELECCION DE DECIDIR ES AVANZAR"	5	1	13	2
CAMPAÑA DE MOTIVACION "MOTIVA, ACTUA Y CONQUISTA"	7	1	6	0
<b>TOTAL PARTICIPANTES</b>	<b>85</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>4</b>

### ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 2024-2

ACTIVIDADES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	FUNCIONARIOS	DOCENTES	CONTRATISTAS	EXTERNOS
APLICACION DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2024-2028	44	25	0	0
CAMPAÑA EL CUARTETO DE LA FELICIDAD	13	19	11	1
CAMPAÑA TRABAJO EN EQUIPO "LA UNION HACE LA FUERZA"	10	8	9	1
CAMPAÑA LIDERAZGO AVANZANDO HACIA EL ÉXITO TU PODER TU	2	4	3	2
CAMPAÑA COMUNICACION " JUNTOS SOMOS UNA SOLA VOZ. "	7	12	7	0
CAMPAÑA CLIMA ORGANIZACIONAL "LA EFERVESCENCIA DE	13	8	8	0

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>			

TRASMITE ALEGRÍA Y ENERGÍA				
CAMPAÑA RELACIONES INTERPERSONALES "CRECIENDO JUNTOS"	8	2	2	0
TOTAL PARTICIPANTES	97	78	40	4

### PROMOCION Y PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

En el marco de la gestión del Talento Humano para la vigencia 2024, la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, ha desarrollado y ejecutado diversas actividades enfocadas en la prevención de los riesgos psicosociales. Estas acciones se enmarcan en el compromiso de promover un ambiente de trabajo saludable, mejorar el bienestar emocional de los funcionarios y garantizar la productividad organizacional.

Este informe tiene como objetivo Fortalecer espacios para la prevención y promoción de riesgos psicosociales a los funcionarios de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante el periodo académico I y II del 2024. De acuerdo a las necesidades se acuerda a trabajar los siguientes temas de promoción y prevención de la salud mental:

- Educación emocional
- Resiliencia (cambios)
- Empatía laboral
- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales

#### Objetivo General

Desarrollar e implementar estrategias para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, promoviendo el bienestar emocional y psicológico de los funcionarios.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y          DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>			

de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante el periodo académico I y II del 2024.

### Objetivos Específicos:

- Fortalecer espacios para que los funcionarios fomenten la gestión de emociones y estrés, a través de actividades vivenciales.
- Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de la salud mental y el autocuidado.
- Implementar actividades que potencien la comunicación asertiva y la tolerancia a la frustración, a través de estrategias de la psicología organizacional a través de talleres prácticos.

### ACTIVIDADES REALIZADAS EN 2024

#### Diagnóstico y Evaluación de Riesgos Psicosociales

- **Acción:** Se cabo el método de la triangulación de datos, entre la matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial y necesidades gerenciales, para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.
- **Resultados:** Se implementaron y desarrollaron las actividades lúdico – prácticas para la prevención y promoción del riesgo psicosocial para la vigencia 2024.

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 2024-1					
PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	FUNCIONARIOS	DOCENTES	CONTRATISTAS	EXTERNOS	
APLICACIÓN ENCUESTAS PARA MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	37	12	0	0	
PAUSAS COGNITIVAS FORTALECIMIENTO DE LA MEMORIA	31	10	10	1	



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

**INFORME ANUAL DE GESTION Y  
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**CONTROLADO SI\_ NO\_X\_**

CAMPAÑA RELAJACION MENTAL "MENTE, CUERPO Y CORAZON"	19	3	0	0
CAMPAÑA PREVENCIÓN DEL ESTRES LABORAL 'SINDROME DEL BURNOUT'	16	0	0	0
CAMPAÑA CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA) 'DILE SI A UNA VIDA SANA'	18	9	0	3
CAMPAÑA TRABAJO BAJO PRESION	12	5	0	1
CAMPAÑA RESILIENCIA "UN PROCESO DE ADAPTACION"	9	4	10	1
CAMPAÑA TECNICAS DE MANEJO DE LA ANSIEDAD Y DEPRESION "CONDUCE TU VIDA POR EL MEJOR CAMINO"	9	7	7	0
CAMPAÑA RESOLUCION DE CONFLICTOS	4	1	6	2
CAMPAÑA GIMNASIA MENTAL	4	1	8	14
CAMPAÑA APERTURA A LOS CAMBIOS	5	0	8	1
CAMPAÑA CONDUCTAS SUICIDAS	5	0	10	2
<b>TOTAL, PARTICIPANTES</b>	<b>169</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>25</b>

**ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 2024-2**

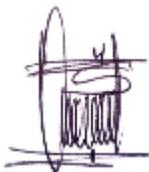
<b>PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>FUNCIONARIOS</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>CONTRATISTAS</b>	<b>EXTERNOS</b>
CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL ESTRES LABORAL	7	5	6	0

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	<b>INFORME ANUAL DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CONTROLADO SI_ NO_X_</b>			

CAMPAÑA DE ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO "EQUILIBRIO"	5	7	1	0
CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	14	5	11	1
CAMPAÑA DE HIGIENE MENTAL	14	7	8	0
CAMPAÑA PUENTES DE IGUALDAD	5	2	2	5
CAMPAÑA JUEGOS MENTALES	7	6	4	40
CAMPAÑA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN ABORDAJE EN SITUACIÓN DE DUELO	10	1	4	2
<b>TOTAL, PARTICIPANTES</b>	<del>62</del>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>48</b>

<b>TOTAL RECURSOS EJECUTADOS PSICOSOCIALES</b>	
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES	\$ 38633342
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 38633342</b>

Institucionalmente;



OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA  
P.U talento Humano



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

**INFORME ANUAL DE GESTION Y  
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

CONTROLADO SI\_ NO\_X\_

COPIA CONTROLADA