



Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904

Sistema Integrado de Gestión de la Calidad

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Versión 3

Código: DTH-GEH-IN-01

Proceso: Gestión de Talento Humano

Enero de 2025

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1904	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código: DTH-GEH-IN-01
		Página: 2 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

CONTENIDO

	Pág.
Introducción	3
1. Generalidades y responsables	4
2. Instructivo	5
3. Bibliografía	10

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1904	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: DTH-GEH-IN-01
	INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Página: 3 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

INTRODUCCIÓN

Para mejorar la satisfacción de la comunidad universitaria y dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Desarrollo 2021-2032 “Pensar la Universidad y la Región”, la norma ISO 9001:2015 relacionada al establecimiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y además el Modelo Estándar de Control Interno- MECI, por medio de este documento se organizan las actividades que hacen parte de la evaluación del desempeño entendida como un insumo indispensable para la administración del Talento Humano en la Universidad de Nariño.

En vista de lo señalado, es pertinente implementar una metodología para identificar el Nivel de Desempeño de los Servidores Públicos adscritos al área Administrativa de la Universidad.

El objetivo del Proceso de Gestión de Talento Humano, es administrar de manera integral y efectiva el Talento Humano en función de la misión y la visión de la Universidad; en concordancia con este objetivo, es preciso conocer el Nivel de Efectividad del Personal, en cada una de las competencias identificadas como propias del Servidor Público de la Universidad de Nariño.

Es oportuno aclarar, que esta herramienta a futuro, permitirá la adopción de decisiones administrativas referentes a la permanencia, proyección, retiro, capacitación, desarrollo, motivación y entrega de incentivos a los servidores públicos evaluados.

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1904	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código: DTH-GEH-IN-01
		Página: 4 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

1. RESPONSABLES Y GENERALIDADES

1.1. RESPONSABLES

El Liderazgo, asesoría y fijación de fechas de aplicación para Evaluación de Desempeño es responsabilidad de la Dirección de la División de Gestión de Talento Humano.

Es responsabilidad de los Servidores de carácter administrativo, apoyar la realización de la Evaluación de Desempeño, como evidencia de su cumplimiento a las labores encomendadas en cada una de las unidades asignadas a su cargo, de manera indelegable.

1.2. GENERALIDADES

La evaluación del desempeño busca conocer información objetiva para mejorar la efectividad en la prestación del servicio público, mediante la toma de decisiones administrativas referidas a la permanencia, proyección, promoción, motivación, formación, capacitación, desarrollo y entrega de incentivos o retiro de servidores públicos.

Debe asumirse con responsabilidad y objetividad, por lo tanto, **el Evaluador debe disponer del tiempo suficiente para estudiar cada caso, conocer el formulario y considerar la valoración que asignará a cada criterio de evaluación.**

La evaluación se refiere a un periodo determinado, por lo tanto, se debe analizar las actuaciones y el cumplimiento de competencias del Servidor Público dentro de tal periodo, teniendo en cuenta las circunstancias que incidieron en el desempeño de las funciones, actividades y/o tareas.

El formulario constituye una herramienta de orientación y de apoyo. Lo esencial es generar un criterio objetivo e imparcial para valorar y analizar el desempeño.

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1964	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: DTH-GEH-IN-01
	INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Página: 5 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

2. INSTRUCTIVO

2.1. Gestione a través de SAPIENS: <https://sapiens.udenar.edu.co:4000/>, la evaluación de sus funcionarios a cargo. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Los únicos funcionarios que están obligados a realizar la evaluación y tienen acceso a la aplicación son los de nivel **directivo** que se describen en la siguiente tabla, con algunas excepciones dentro del nivel **profesional**, funcionarios que en algunos casos también pueden realizar evaluaciones si tienen personal bajo su responsabilidad:

ESCALA GUÍA (Nivel – Cargo)	
Nivel Directivo	Rectoría Vicerrectorías Jefatura Oficina de Planeación Jefe División de Talento Humano Jefe Oficina de Control Interno Secretaría General Jefe de Oficina Asesoría Jurídica Jefaturas de Sección Decano Director de Departamento Director de Centros Director Liceo
Nivel Asesor	Asesor
Nivel Profesional	Jefatura de Almacén General Líder de Proyecto Médicos Odontólogos Profesional Especializado Profesional Universitario Profesional Universitario Área Salud Tesorería Coordinador Coordinador Extensión
Nivel Técnico	Instructor Técnico Administrativo Técnico Área Salud Técnico Operativo Técnico

 <p>Universidad de Nariño FUNDADA EN 1964</p>	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: DTH-GEH-IN-01
	INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Página: 6 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

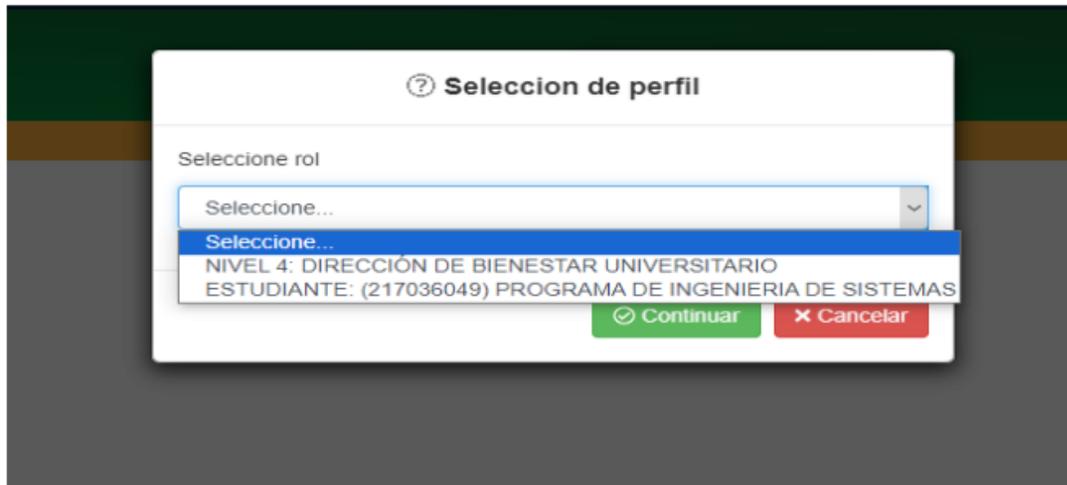
Nivel Asistencial	Auxiliar Administrativo Auxiliar Área Salud Auxiliar de Servicios Generales Celador Conductor Operario Secretario Secretario Ejecutivo Conserje Mensajero
-------------------	--

2.2. Una vez acceda a la aplicación, debe ingresar usuario y clave asignados en SAPIENS.



 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1964	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código: DTH-GEH-IN-01
		Página: 7 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

- 2.3. Cuando la información que ingrese en la pantalla de acceso sea validada, debe seleccionar el rol por el cual quiere ingresar al sistema.



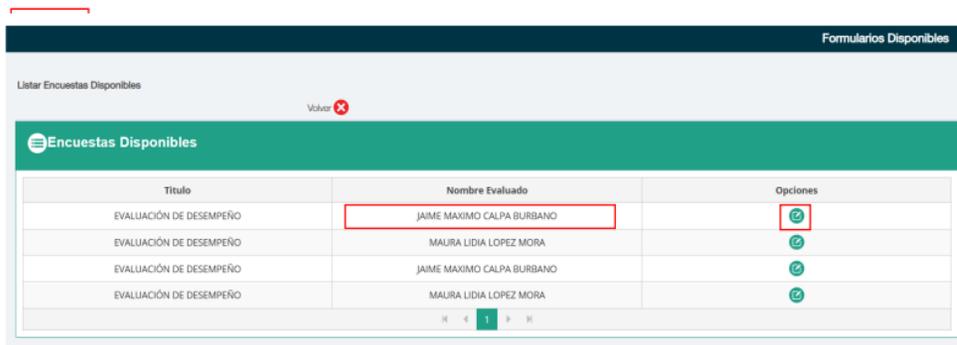
- 2.4. En el Subsistema “Sistema de Apoyo” seleccione la opción “Evaluación de desempeño”.



2.5. En la siguiente pantalla se encuentran las opciones de evaluación de desempeño.



2.6. Al seleccionar la primera opción “Evaluación de Desempeño”. Tiene la pantalla principal en la que cuenta con una lista de formularios disponibles de los funcionarios a evaluar. En el botón de Opciones, se puede ingresar al formulario del funcionario a evaluar.



The screenshot shows a table of available performance evaluation forms. The first row is highlighted with a red box, indicating the selected option.

Título	Nombre Evaluado	Opciones
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	JAIMÉ MÁXIMO CALPA BURBANO	<input checked="" type="checkbox"/>
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	MAURA LIDIA LOPEZ MORA	<input type="checkbox"/>
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	JAIMÉ MÁXIMO CALPA BURBANO	<input type="checkbox"/>
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	MAURA LIDIA LOPEZ MORA	<input type="checkbox"/>

2.7. **En la evaluación:** tiene una serie de preguntas, organizadas en secciones, en ellas encontraras los siguientes botones como guía:

- Botón siguiente, para ir a la siguiente sección.
- Botón atrás, si quiere regresarse a la anterior sección.
- Botón Guardar, para terminar la evaluación.

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1904	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código: DTH-GEH-IN-01
		Página: 9 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Este formato se ha diseñado con el fin de verificar y calificar las realizaciones del empleado en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral, de acuerdo con los compromisos laborales y su aporte al logro de los objetivos de la Universidad. Está compuesto por dos grupos de competencias: generales y específicas. Las competencias generales son transversales a todos los cargos de la Universidad de Nariño. Las competencias específicas son particulares de cada nivel de cargos. Cada competencia se evalúa mediante el grado de cumplimiento de la afirmación asociada a ésta, la cual tiene inmersa la definición de la misma.

Anterior ➔
Guardar ⬆
Siguiente ➔

Sección 1 de 5

Sección #1 CLASE DE EVALUACIÓN

1.1 CLASE DE EVALUACIÓN // SELECCIÓN MÚLTIPLE ÚNICA RESPUESTA - SMUR

Lea detenidamente cada competencia y la afirmación relacionada. 2. determine el grado de evidencia de cada competencia del evaluado, según la escala de valoración, comprendida de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el valor más alto. 3. determine el nivel de desempeño del evaluado según la valoración total obtenida en la escala de desempeño laboral

Semestral
 Solicitud Superior Inmediato

Pregunta Obligatoria*

Anterior ➔
Guardar ⬆
Siguiente ➔

➤ Nota: todas las preguntas son obligatorias.

2.8. Para cerrar sesión se debe dar clic en el botón “Perfil de usuario” que se encuentra en la cabecera de la aplicación se. Se desliza una venta donde se encuentra la información del usuario y el botón cerrar sesión.


Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904



Evaluación de Desempeño



LUIS ROSERO

Usuario: 13006625

Cambiar contraseña
Cerrar sesión

Botón

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1964	SECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código: DTH-GEH-IN-01
		Página: 10 DE 10
		Versión: 3
		Vigente a partir de: 2025- 01- 09

3. BIBLIOGRAFÍA

- Consejo Superior Universidad de Nariño. Plan de Desarrollo Universidad de Nariño – 2021 - 2032 – Pensar la Universidad y la Región. Año 2008.
- Colombia, Congreso de la República. Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Norma ISO 9001:2015. Norma Técnica de Calidad
- DECRETO 1499 DE 2017. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG