

Resolución N° 2000
13 de Septiembre de 2013

Por medio de la cual se establece la Metodología de Evaluación de Competencias para el año 2013.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el acuerdo N° 03 de febrero de 2006, emanada del Honorable Consejo Superior.

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución de Rectoría N° 2188 del 30 Marzo de 2006, se adoptó el Modelo de Competencias para el desarrollo del Talento Humano del Personal Administrativo y los procedimientos de Gestión del Talento Humano basado en competencias para la Administración de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Que se realizó un ajuste al nuevo modelo de gestión por competencias en la resolución 2530 del 20 de septiembre del 2012 y se modificó el nuevo modelo de gestión por competencias a través de la Resolución de Rectoría N° 900 del 12 de mayo de 2011 y se modificó la resolución de Rectoría N° 2188 del 30 Marzo de 2006 y se derogó la resolución de Rectoría N° 5848 del 30 de diciembre de 2008.

Que con la implementación del Modelo de Gestión por Competencias se origina una metodología de identificación de brechas (Evaluación 360°, 180°, 90°), en la cual cada funcionario administrativo será evaluado por un mínimo de tres (3) personas y un máximo de cinco (5).

Que los pasos para llevar a cabo la evaluación son: autoevaluación, evaluación del jefe, evaluación del subordinado al jefe, evaluación de pares y evaluación de clientes.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto, el Rector.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: La vigencia de la evaluación por competencias comprenderá el periodo establecido entre septiembre del 2012 a agosto del 2013.

ARTÍCULO SEGUNDO: Realizar ajustes al Modelo de Competencias, basado en las recomendaciones planteadas por los jefes de proceso y sus equipos, en el proceso de retroalimentación de los resultados obtenidos en la medición anterior.

ARTÍCULO TERCERO: La Evaluación de Competencias se aplicará a todo el personal administrativo de planta y colaboradores transitorios, los laboratorios acreditados de la Universidad Tecnológica de Pereira, vinculados hasta el 30 de marzo de la presente vigencia.

ARTÍCULO CUARTO: El personal administrativo de la Institución será evaluado con la metodología 360°, exceptuando el personal perteneciente al Rol Gestión de Procesos Operativos y Logísticos, los colaboradores administrativos de la academia y los laboratorios quienes serán evaluados con la Metodología 180°.

ARTÍCULO QUINTO: Es responsabilidad indelegable del Jefe de Proceso evaluar a cada uno de sus funcionarios; de igual forma es responsabilidad de los pares y clientes realizar las evaluaciones por competencias asignadas, siempre y cuando exista una relación laboral con la persona asignada. El incumplimiento de este compromiso constituirá falta disciplinaria.

ARTÍCULO SEXTO: Es responsabilidad del jefe de proceso, la elaboración del listado de pares y clientes, el cual debe ser reportado a la División de Personal en los plazos establecidos.

PARÁGRAFO: La definición de pares y clientes para la Universidad Tecnológica de Pereira, es la siguiente:

- Par: Colaborador con el que se relaciona constantemente en su trabajo para realizar la labor, independientemente del cargo y del nivel que ocupa.
- Cliente: Usuario interno al que se le presta servicio.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Los pesos porcentuales para la evaluación son:

	Jefe	Subordinado	Par	Cliente
Sin personal a cargo	40%	N/A	30%	30%
Con personal a cargo	40%	20%	20%	20%

ARTÍCULO OCTAVO: Las competencias misionales y específicas del personal administrativo serán evaluadas exclusivamente por el jefe inmediato y el funcionario en su autoevaluación. Los pares y clientes calificarán solo las competencias misionales.

ARTÍCULO NOVENO: Se consideran como casos especiales de evaluación los siguientes funcionarios:

La señora Gloria Ensueño Restrepo Valencia identificada con cédula 42.093.591, adscrita a la Sección de Mantenimiento, no será evaluada por gozar de permiso sindical permanente concedida a través de resolución de rectoría No. 1558 de 2013.

El Señor Jesús Antonio Bedoya identificado con cédula 10.127.238 y la Señora Mayra Enith Polanco identificada con cédula 25.172.693, adscritos a la División de Personal serán evaluados como Técnico y Profesional respectivamente de acuerdo con la resolución No. 1222 de 2012.

La señora Beatriz Elena Fernández Serna, identificada con cedula n. 25.193.865, fue trasladada como auxiliar de bioterio a la dirección de ciencias básicas de la facultad de ciencias de la salud, bajo resolución 2417 de Septiembre de 2009, por tanto su evaluación será realizada por el director de ciencias básicas de medicina.

El señor John Diego Quintero Vásquez, identificado con cedula n. 10.134.170 trabajador oficial de la Universidad, deben ser evaluados por el jefe de laboratorio de mecánica.

Jose Arbey Toro Gutiérrez, identificado con cedula n. 4.453.845 es trabajador oficial de la Universidad, deben ser evaluados por el decano de ciencias ambientales.

El señor Carlos Humberto Montoya Navarrete identificado con cédula 16.366.050, será evaluado por la Directora de la Escuela de Tecnología Química como Director de Laboratorio por las funciones que desempeña de acuerdo con la resolución No. 1764 de 2004 y los directores de los laboratorio acreditados, serán evaluados por el Vicerrector de Investigaciones, Innovación y Extensión, en razón que los Laboratorios están adscritos a esa Vicerrectoría.

PARÁGRAFO: Los laboratorios acreditados serán incluidos dentro del sistema de evaluación, con fines de acreditación, independientemente del tipo de contratación; La metodología a emplear con será de 180°.

ARTÍCULO DÉCIMO: Una vez obtenidos los resultados totales de la Evaluación por Competencias de cada funcionario y colaborador transitorio, el jefe debe realizar retroalimentación de dicha evaluación y concertar los Planes de Mejoramiento individual que sean necesarios, de acuerdo con los plazos establecidos por la División de Personal.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: No serán evaluados los funcionarios que por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, licencia no remunerada, comisión u otra novedad, hayan estado desvinculados de su actividad laboral por un tiempo igual o mayor a 90 días, dentro del período a evaluar.

ARTÍCULO DUODÉCIMO: La Evaluación de Competencias y los Planes de Mejoramiento de cada vigencia, serán el insumo para la formulación del Plan de Capacitación Institucional de la siguiente vigencia y es una responsabilidad indelegable de los jefes.

ARTÍCULO DÉCIMOTERCERO: Los resultados de la Evaluación por Competencias estarán orientados al mejoramiento continuo del desempeño de los funcionarios evaluados.

ARTÍCULO DÉCIMOCUARTO: La Evaluación por Competencias para la presente vigencia se desarrollará de acuerdo al cronograma establecido por la División de Personal.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

Comuníquese, publíquese y cúmplase,

Dada en Pereira, a los 13 días del mes de Septiembre de 2013.

WILLIAM ARDILA URUEÑA
Rector (E)