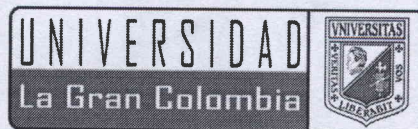


RECTORIA DELEGATARIA



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

No. 005-2011

Armenia, Q., 31 de marzo de 2011

PARA: JEFES DE OFICINA O DEPARTAMENTO CON PERSONAL A CARGO.

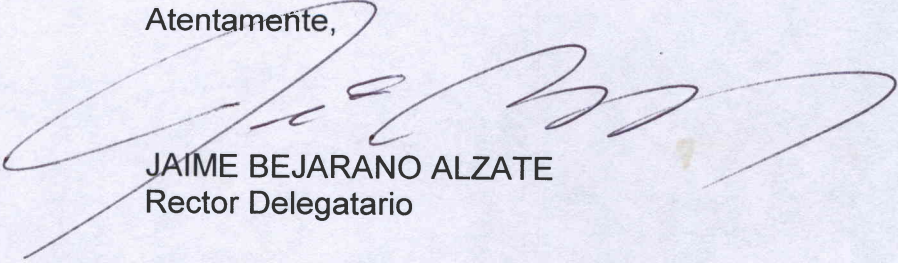
Asunto: Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un instrumento que sirve como herramienta de medición de la productividad, el comportamiento laboral, la competencia técnica, así como conocer las habilidades del personal.

El objetivo principal es establecer procesos de mejoramiento continuo que permita evaluar metas, objetivos, y fortalecer las debilidades a nivel de personal, para la toma de decisiones óptimas. Es de aclarar que éste instrumento no va a generar decisiones de carácter administrativo, ya que su fin principal es establecer los procesos de mejoramiento continuo que reflejen resultados de eficiencia y calidad para la institución.

Les invitamos para el miércoles 6 de abril de 2011 a las 8:00 am. en el auditorio Julio César García, con el fin de realizar la socialización del instrumento de evaluación, establecer las directrices de aplicación para los evaluadores. Es importante que el instrumento sea aplicado de forma objetiva en su calificación, y el diligenciamiento se realice por parte del evaluador sin darle la opción al funcionario calificado que la diligencie.

Atentamente,

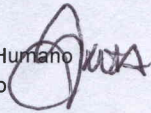


JAIME BEJARANO ALZATE
Rector Delegatario

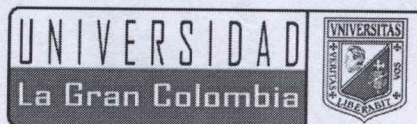
Elaborado por: Sandra Milena Idárraga Aguirre, Auxiliar Administrativo Desarrollo Humano

Revisado por: Diana Marcela Giraldo Cruz, Jefe Departamento Desarrollo Humano

Archivo: D: \ Correspondencia Institucional\Correspondencia 2011



RECTORIA DELEGATARIA



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

CIRCULAR

No. 006-2011

Armenia, Q., 31 de marzo de 2011

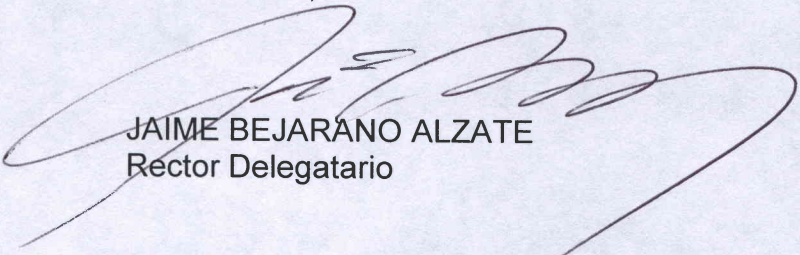
PARA: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Asunto: Evaluación de desempeño

Dentro del proceso de calidad se hace necesario hacer una evaluación de desempeño, instrumento que sirve como herramienta de medición de la productividad, el comportamiento laboral, la competencia técnica, así como conocer las habilidades del personal.

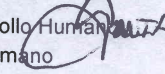
El objetivo principal es establecer procesos de mejoramiento continuo que permita evaluar metas, objetivos, y fortalecer las debilidades a nivel de personal, para la toma de decisiones óptimas. Es de aclarar que éste instrumento no va a generar decisiones de carácter administrativo, ya que su fin principal es establecer los procesos de mejoramiento continuo que reflejen resultados de eficiencia y calidad para la institución.

Atentamente,

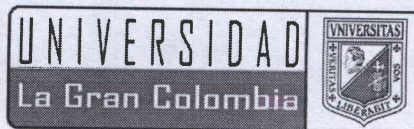


JAIME BEJARANO ALZATE
Rector Delegatario

Elaborado por: Sandra Milena Idárraga Aguirre, Auxiliar Administrativo Desarrollo Humano
Revisado por: Diana Marcela Giraldo Cruz, Jefe Departamento Desarrollo Humano
Archivo: D: \ Correspondencia Institucional\Correspondencia 2011



RECTORIA DELEGATARIA



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

CO-REC-139-2011

Armenia, Q., 11 de abril de 2011

PARA: JEFES DE OFICINA O DEPARTAMENTO CON PERSONAL A CARGO.

Asunto: Evaluación de desempeño

Cordial Saludo:

Dando alcance a la Circular 005 sobre la implementación de la evaluación de desempeño, me permito informarles que a partir de la fecha se suspenderá el diligenciamiento de ésta evaluación, hasta contar con nuevas directrices.

Atentamente,



JAIME BEJARANO ALZATE
Rector Delegatario

Elaborado por: Sandra Milena Idárraga Aguirre, Auxiliar Administrativo Desarrollo Humano
Revisado por: Diana Marcela Giraldo Cruz, Jefe Departamento Desarrollo Humano
Archivo: D: \ Correspondencia Institucional\Correspondencia 2011