

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2025-2026

1. Introducción

Para alcanzar los objetivos organizacionales, es fundamental que cada individuo posea las competencias necesarias, incluyendo aptitudes, actitudes, capacidad de análisis y recursividad, que le permitan enfrentar los desafíos y eventualidades inherentes a su función. En una organización, cada cargo requiere atributos específicos que garanticen un desempeño eficiente y satisfactorio.

En el contexto de la Administración Pública Colombiana, uno de los principales objetivos es consolidar un modelo eficaz de Gestión Estratégica del Talento Humano. Este modelo busca seleccionar y desarrollar servidores públicos idóneos y competentes, basándose en principios de mérito, igualdad y equidad. El talento humano es reconocido como el activo más valioso de las entidades públicas, ya que su gestión estratégica es crucial para el logro de los objetivos institucionales.

La Gestión Estratégica del Talento Humano implica el diseño e implementación de herramientas para la selección, gestión y evaluación del personal, con el fin de asegurar su idoneidad y alineación con los objetivos institucionales. Estas herramientas, basadas en competencias, permiten asignar funciones y responsabilidades de manera eficiente dentro de las entidades del sector público.

En este marco, la evaluación del desempeño laboral de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena se destaca como una herramienta clave para la gestión institucional. Al integrar el desempeño de los servidores públicos con la misión institucional y el impacto social de su labor, permite generar valor agregado a las entidades mediante la medición y fortalecimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales de los funcionarios

2. Ámbito de Aplicación

El sistema de evaluación de desempeño laboral aplica a servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a gerentes públicos de la planta de recursos propios, que fueron sujetos de evaluación de desempeño laboral en el período de evaluación anual u ordinaria 2024-2025, registrados en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicios Civil.

3. Reporte de Evaluación de Desempeño

El proceso de evaluación de desempeño laboral en el período 2025-2026 efectuado en la plataforma de evaluación de desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicios Civil EDL-APP, se observa que los servidores públicos de recursos propios tienen nivel de cumplimiento con el procedimiento del 99,12%;

4. Personal Evaluado Periodo 2025-2026

Evaluado	Calc. Funcional	Valor Cualitativo	Valor Total Def
Elsy Romero Redondo	360	Sobresaliente	99,5
Fernán Cortina Marrugo	360	Sobresaliente	99,5
Flor Pérez Meléndez	360	Sobresaliente	100
Julio Padilla Trocha	360	Sobresaliente	97,37
Margarita del Castillo Yances	360	Sobresaliente	98,02
Silvia Barrios Ramos	360	Sobresaliente	99,49

5. Conclusión

La gestión estratégica del talento humano es crucial para el éxito organizacional, ya que implica definir y desarrollar las habilidades, actitudes y competencias necesarias para alinear al personal con los objetivos institucionales. Esta gestión permite captar, motivar y retener talentos, mejorando la productividad y eficiencia interna de las organizaciones.

Al integrar el talento humano con la estrategia organizacional, se fomenta un ambiente laboral positivo que impacta directamente en la competitividad y el logro de metas. Además, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta clave para medir el impacto del trabajo de los funcionarios y fortalecer sus competencias, lo que a su vez contribuye a crear una cultura del desempeño y motivación que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.