



Política Evaluación de Desempeño



PO-013

Introducción

La evaluación de desempeño es una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos que permite medir, analizar y mejorar el rendimiento de los empleados en una organización. En un entorno laboral dinámico y competitivo, es crucial contar con mecanismos que no solo identifiquen las fortalezas y áreas de mejora de cada trabajador, sino que también alineen sus objetivos individuales con las metas estratégicas de la empresa.

La implementación de una Política de Evaluación de Desempeño efectiva proporciona múltiples beneficios tanto para la organización como para sus empleados. Permite reconocer y recompensar el esfuerzo y la contribución de los colaboradores, facilita la identificación de necesidades de formación y desarrollo, y fomenta una cultura de retroalimentación continua y mejora constante. Además, asegura que los empleados comprendan claramente las expectativas de su rol y reciban orientación sobre cómo pueden mejorar su desempeño y avanzar en su carrera profesional.

Nuestra Política de Evaluación de Desempeño está diseñada para ser justa, transparente y coherente. Se fundamenta en criterios objetivos y específicos que reflejan los valores y objetivos de Rotorr. A través de este proceso, buscamos no solo evaluar el rendimiento pasado, sino también establecer un plan de desarrollo personal y profesional para cada empleado, promoviendo su crecimiento dentro de la empresa.

Objetivo General

El propósito principal de la Política de Evaluación de Desempeño es implementar un sistema estructurado y organizado para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados, garantizando que sus acciones individuales estén alineadas con los objetivos estratégicos de la corporación. A través de esta política, se busca fomentar una cultura de excelencia, crecimiento continuo y reconocimiento, asegurando que todos los integrantes del equipo comprendan las expectativas de su puesto y reciban el respaldo necesario para alcanzar su máximo potencial. Esta política tiene como objetivo mejorar el rendimiento global de Rotorr, impulsar el desarrollo profesional de los empleados y fortalecer la competitividad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Objetivos Específicos

- Reconocer y valorar las competencias, habilidades y logros de los empleados, así como identificar áreas que requieren desarrollo y mejora.
- Asegurar que las metas individuales de los empleados estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo una mayor coherencia y sinergia en el trabajo realizado.
- Identificar necesidades de formación y desarrollo profesional, facilitando oportunidades de capacitación y crecimiento para mejorar el rendimiento y preparación de los empleados.

- Fomentar una cultura de retroalimentación constante y constructiva, que permita a los empleados recibir orientación y apoyo en su desempeño laboral.
- Establecer mecanismos para reconocer y recompensar el desempeño destacado, incentivando la motivación y el compromiso de los empleados.
- Implementar un proceso cíclico de evaluación que permita ajustar y mejorar continuamente las estrategias y prácticas de gestión de desempeño.
- Garantizar que el proceso de evaluación sea justo, transparente y basado en criterios objetivos, asegurando la igualdad de oportunidades para todos los empleados.
- Proveer a la gerencia de datos e información precisa sobre el desempeño de los empleados para apoyar la toma de decisiones relacionadas con promociones, remuneraciones, y planificación de sucesión.
- Promover un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con la misión y visión de la organización.

Alcance

La Política de Evaluación de Desempeño se aplica a todos los empleados de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, área funcional o antigüedad.

Marco Legal

- Constitución política de Colombia de 1991. Artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.
- **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." Esta Ley expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Señala los objetivos de la capacitación, los principios que orientan la permanencia en el servicio, señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado, determina la obligación de evaluar y enuncia los instrumentos de evaluación. Artículos, 37 al 40.
- **Sentencia 501 de 2005 Corte Constitucional:** Cuando se trata de un proceso de evaluación del desempeño, es necesario que exista una definición objetiva de las responsabilidades, metas y objetivos de

cada cargo y función, que el funcionario conozca previamente las obligaciones a su cargo y las metas fijadas para el ejercicio de sus funciones, y la forma en que será examinado su desempeño, así como los mecanismos a través de los cuales podrá controvertir esa evaluación. Dada la naturaleza misma del proceso de evaluación del desempeño, esos controles son posteriores a la evaluación, e incluyen la posibilidad de agotar los recursos de la vía gubernativa, así como las acciones ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

- Las consecuencias y usos de la evaluación del desempeño laboral, desarrollo de sistemas propios de evaluación del desempeño laboral, aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral, vigilancia y control del proceso evaluativo.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Nivel Nacional:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", compila las normas sobre evaluación del desempeño y la calificación del servicio, definiendo la primera como la herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo del servicio. Establece las características, parámetros, clases de la evaluación y el responsable de efectuarlo. Así mismo regula la evaluación y calificación en periodo de prueba (Artículos 2.2.8.1.1. al ,2.2.8.2.3).

Componentes

Componentes de la Política de Evaluación de Desempeño 360 grados

La Evaluación de Desempeño 360 grados es un método integral que recoge retroalimentación de múltiples fuentes que interactúan con el empleado evaluado, como supervisores, compañeros de trabajo, subordinados y clientes. A continuación, se presentan los componentes clave de una Política de Evaluación de Desempeño 360 grados:

Objetivos de la Evaluación 360 Grados

- Proporcionar una visión holística del desempeño del empleado.
- Identificar fortalezas y áreas de mejora desde diferentes perspectivas.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional a través de retroalimentación constructiva.
- Mejorar la comunicación y colaboración entre los diferentes niveles y departamentos de la organización.

Participantes en el Proceso

- Evaluado: El empleado cuyo desempeño está siendo evaluado.
- Evaluadores: Incluyen supervisores directos, compañeros de trabajo, subordinados, clientes internos y externos.

- Oficina de Recursos Humanos: Responsable de coordinar y supervisar el proceso de evaluación.

Criterios de Evaluación

- Competencias Técnicas: Habilidades y conocimientos específicos del puesto.
- Competencias Conductuales: Actitudes, comportamiento y valores alineados con la cultura organizacional.
- Resultados y Logros: Cumplimiento de objetivos y metas establecidas.
- Trabajo en Equipo y Colaboración: Capacidad para trabajar de manera efectiva con otros.
- Liderazgo y Gestión: Habilidades de liderazgo y manejo de equipos, si aplica.

Herramientas y Métodos de Evaluación

- Cuestionarios y Encuestas: Instrumentos estructurados para recopilar retroalimentación de los evaluadores.
- Entrevistas y Reuniones: Sesiones de diálogo para obtener una comprensión más profunda del desempeño.
- Autoevaluación: Reflexión del empleado sobre su propio desempeño y áreas de mejora.

Proceso de Evaluación

- Planificación: Definición de objetivos, selección de evaluadores y desarrollo de herramientas de evaluación.
- Recolección de Datos: Distribución y recopilación de cuestionarios y encuestas.
- Análisis de Resultados: Compilación y análisis de la información recibida de los diferentes evaluadores.
- Retroalimentación: Sesiones de retroalimentación para discutir los resultados y desarrollar planes de acción.

Confidencialidad y Anonimato

- Garantizar que la retroalimentación proporcionada por los evaluadores sea anónima y confidencial.
- Proteger la privacidad de los evaluados y evaluadores en todo momento.

Planes de Desarrollo y Seguimiento

- Planes de Acción Individual: Desarrollo de planes de mejora basados en los resultados de la evaluación.
- Capacitación y Formación: Identificación de necesidades de capacitación y programas de desarrollo.

- Seguimiento: Monitoreo continuo del progreso y ajustes necesarios en los planes de acción.

Comunicación y Transparencia

- Mantener una comunicación clara y abierta sobre el propósito y proceso de la evaluación 360 grados.
- Asegurar que todos los participantes comprendan su rol y las expectativas del proceso.

Revisión y Mejora Continua

- Evaluar regularmente la efectividad del proceso de evaluación 360 grados.
- Realizar ajustes y mejoras continuas basadas en la retroalimentación de los participantes y los resultados obtenidos.

Responsabilidades

- Gerencia Financiera y Administrativa: Apoyar y promover el proceso de evaluación 360 grados.
- Supervisores Directos: Participar activamente y proporcionar retroalimentación objetiva.
- Empleados: Participar honestamente y utilizar la retroalimentación para su desarrollo.

- Recursos Humanos: Facilitar, coordinar y supervisar todo el proceso de evaluación.

Implementar estos componentes asegura que la Evaluación de Desempeño 360 grados sea una herramienta efectiva para mejorar el desempeño individual y organizacional, promoviendo una cultura de desarrollo y excelencia.

Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de Rotorr apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Política de Evaluación de Desempeño.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.