

**Análisis y mejoramiento del método de evaluación de desempeño del personal
administrativo y docente del Colegio Bilingüe Richmond del año 2021**

Sandra Patricia López García

Patricia del Carmen Beltrán Troncoso

Ingrid Lorena Hernández Cardenas

Diana Patricia Ocampo Zuluaga

Gloria Yazmin Herrera Linares

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Programa Administración de Empresas

Bogotá, julio de 2021

**Análisis y mejoramiento del método de evaluación de desempeño del personal
administrativo y docente del Colegio Bilingüe Richmond del año 2021**

Sandra Patricia López García

Patricia del Carmen Beltrán Troncoso

Ingrid Lorena Hernández Cardenas

Diana Patricia Ocampo Zuluaga

Gloria Yazmin Herrera Linares

Tutora

Francy Claritza Puerto Avendaño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Bogotá, julio de 2021

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Objetivos.....	8
General.....	8
Especificos.....	8
Planteamiento del problema	9
Antecedentes del problema.....	10
Justificación de la investigación	12
Marco teórico.....	13
Marco Legal.....	16
Metodología.....	19
Resultados.....	20
Recomendaciones	21
Conclusiones.....	22
Bibliografía.....	23
Anexos	25

Lista de Anexos

Anexo A .Formato de Evaluación Colegio Bilingüe Richmond..... 26

Anexo B.Formato Evaluación Propuesta 27

Resumen

La evaluación de desempeño es un instrumento necesario dentro de las organizaciones para evaluar la calidad de los trabajadores, sin embargo, se ha venido usando en otros contextos como lo es el escolar. El presente trabajo, pretende comprender el objetivo de las evaluaciones de desempeño con el fin de llevarlas a cabo dentro del Colegio Bilingüe Richmond y mejorar la productividad. Para esto se utilizará un formato de evaluación mejorado para administrativos, directivos y docentes del plantel.

Palabras Clave: Evaluación de desempeño, Colegio Bilingüe, Educación

Abstract

Performance evaluation is a necessary tool within organizations to assess the quality of workers, however, it has been used in other contexts such as schools. This work look for understand the objective of performance evaluations in order to carry them out within the Richmond Bilingual School and improve productivity. For this, an improved evaluation format will be used for administrators, directors and teachers of the campus.

Key Words: Performance evaluation, Bilingual School, Education.

Introducción

En este trabajo de grado, evaluaremos el Colegio Bilingüe Richmond ubicado en la parte norte de Bogotá, es un colegio privado campestre, el cual establece un modelo educativo enfocado en las habilidades y talentos de sus estudiantes, por lo cual cuenta con clases personalizada para sus estudiantes; es por esto, la calidad es muy importante para el cuerpo directivo del colegio, y tienen una evaluación de desempeño diseñada con forme al Ministerio de Educación, que permite evaluar a los directivos y a los docentes (Colegio Bilingüe Richmond, 2018).

Dentro del presente trabajo de grado realizaremos un análisis de la evaluación de desempeño del Colegio Bilingüe Richmond para establecer posibles mejoras de la evaluación de desempeño que utilizan actualmente, con el fin de catalogar el nivel de calidad que está manejando la institución y que se puedan establecer nuevos criterios de calidad y eficiencia en los procesos administrativos y en los procesos ejecutados por los docentes.

Es indispensable tener una evaluación de desempeño eficaz y de calidad, que permita identificar todos estos aspectos y mejorarlos de una manera eficiente, contando con todos los aspectos de la institución educativa. Es por esto que es importante modificar este tipo de evaluaciones hacerlas pertinentes para la situación, organización y población que se pretende evaluar y ajustarlas a la ley de cada país.

Objetivos

General

Establecer un plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño para el personal del colegio Bilingüe Richmond.

Específicos

Analizar el método de evaluación de desempeño actual del Colegio Bilingüe Richmond.

Identificar debilidades del método vigente, que impactan el desarrollo del desempeño.

Definir plan de mejoramiento para generar estrategias de fortalecimiento en la evaluación de desempeño.

Fortalecer los procesos de evaluación y desempeño laboral.

Planteamiento del problema

¿Cómo establecer un plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño para el personal del Colegio Bilingüe Richmond?

El Colegio Bilingüe Richmond tiene claro que el sistema de evaluación de desempeño es importante para mejorar la calidad y alcanzar los objetivos propuestos y cómo no mejorarla para tener como beneficiarios los jóvenes quienes serán los adultos del día de mañana.

Estos estudiantes como actores protagónicos, nos arroja un buen score de la capacidad pedagógicas de maestros y en sí de toda una Institución, ya que todos aportan a esta formación y esto se puede evidenciar en las pruebas del Icfes creadas desde el 1968.

En aras de realizar una estrategia de aprendizaje se plantea establecer un plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño para el personal del Colegio Bilingüe Richmond, dicha estrategia se piensa realizar durante 4 meses, es el tiempo que tomaremos para realizar la mejora, ya la implementación se deja como recomendación al área de Recursos Humanos.

El recurso humano del colegio encuentra disposiciones conceptuales, por niveles de logro y competencia y componentes disciplinares dentro de los resultados de la evaluación que les permiten participar activamente en la revisión del proceso pedagógico a nivel general y específico.

A través del mejoramiento de estas evaluaciones se busca obtener mucha más precisión en todo el proceso de aprendizaje, inicialmente esta se implementará con una frecuencia semestral.

Antecedentes del problema

Los seres humanos usan la evaluación constante, no solo de las personas que los rodean, sino también de los objetos, en general evalúan su medio ambiente, es decir, las evaluaciones de desempeño son un hecho muy común en las vidas humanas y en las organizaciones; principalmente estas evaluaciones de desempeño se utilizan en las organizaciones para evaluar los puestos de trabajo y son apreciaciones sistemáticas del desempeño de cada persona en un puesto determinado (Chiavenato, 2007), estas evaluaciones son dinámicas, ya que las empresas están en constante evaluación con sus empleados.

Estas evaluaciones se usan también en organizaciones educativas como los colegios privados o públicos, ya sea para evaluar la calidad de educación, el rendimiento de los estudiantes o los puestos directivos y docentes de la institución. En Colombia existe un plan de evaluación para estas organizaciones llamado “Evaluar para Mejorar” el cual evalúa todos los agentes que componen el colegio (Ministerio Nacional de Educación, 2019).

El proceso de evaluación a planteles educativos ya ha sido material de investigación, puesto que el rendimiento escolar siempre ha sido objetivo para mejorar la calidad de los estudiantes, la formación se puede observar a través de diferentes factores y todos estos influyen a nivel pedagógico, social y personal.

Desde 1997 se ha manejado en las instituciones pedagógicas la evaluación institucional de desempeño como medidor de avance conforme al desarrollo del PEI, estas evaluaciones son manejadas como en medidor regulador sobre los objetivos alcanzados, de acuerdo con las metas propuestas: pedagógico, administrativo, y proyección a la comunidad.

Bajo esta definición y con un enfoque integral Páramo (2008) aborda algunos factores psicosociales que podrían afectar en el desempeño de los colegios y por ende de los estudiantes mismos.

Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño aborda diferentes factores actitudinales y comportamentales, dentro de esta investigación pretendemos encontrar la forma como estas ayudan al personal del colegio Bilingüe Richmond a mejorar el desempeño integral y estos a su vez logran que la competencia estudiantil sea mayor logrando un mejoramiento continuo con las perspectivas socioculturales, morales y éticas de la sociedad.

Justificación de la investigación

Las evaluaciones de desempeño son importantes no solo en las organizaciones, sino también en áreas como la educativa, ya que estas permiten identificar cuáles son las debilidades que tiene el sistema educativo que se está manejando en cuanto a los estudiantes, los docentes, los administrativos y los directivos; igualmente permite identificar cuáles son las necesidades más importantes que tiene el colegio, en este caso, y estrategias pertinentes para satisfacerlas.

Por esto es indispensable tener una evaluación de desempeño eficaz y de calidad, que permita identificar todos estos aspectos y mejorarlos de una manera eficiente, contando con todos los aspectos de la institución educativa. Es por esto que es importante modificar este tipo de evaluaciones hacerlas pertinentes para la situación, organización y población que se pretende evaluar y ajustarlas a la ley de cada país.

Con estas definiciones de evaluación de desempeño y el aporte que le puede brindar al colegio, Vemos la oportunidad de realizar un mejoramiento de la misma, abordando temas que ahonden mucho más en la formación a partir de factores psicosociales y viendo al plantel estudiantil como un todo, que recibe toda la percepción de educación a través de todo el colegio y por ende todo el personal que hace parte de él.

Marco teórico

La evaluación del desempeño es una valoración metódica del desempeño de los trabajadores y un instrumento que establece las habilidades de una persona para crecimiento de la institución. La evaluación del desempeño generalmente apoya a los supervisores a encuadrar políticas y programas de capacitación, también analiza las debilidades y fortalezas de los órganos de la organización para que se puedan diseñar trabajos más eficientes y ayudar a enmarcar programas de desarrollo a futuro.

La evaluación del desempeño permite a los supervisores definir programas de mejora eficientes, igualmente es utilizada como herramienta de motivación; mediante la apreciación del desempeño de los empleados, se puede determinar la eficiencia de una persona al lograr las metas propuestas. A través de esta técnica, se puede evaluar el nivel de comunicación entre empleado y empleador.

Existen muchas teorías que denotan que la evaluación de desempeño se considera como la llave o la herramienta más provechosa, con una gran variedad de autores entre las más importantes se pueden encontrar Zerilli (1973), Sikula, (1989), Koontz, (1990), Werther & Davis (1992), Harper & Lynch (1992), Puchol (1995), Byars & Rue (1996), Cuesta Santos (1999), Mesa Espinosa (2000), Carlos Martínez (2002), Davis y Werther (2007), Mathis y Jackson (2006), Chiavenato Ítalo (2009), Morales Cartaya (2009) entre otros.

Según Chiavenato (2009) la evaluación de desempeño se puede considerar como la apreciación que realiza el evaluador frente al desarrollo de las actividades de la persona evaluada., en función de las acciones que realiza dentro de su puesto de trabajo, de los objetivos y resultados que se esperan; de esta manera la evaluación sirve para estimar el valor a las

mejoras, búsqueda de la excelencia y las cualidades de un trabajador y, sobre todo, su contribución a la organización.

Por otro lado, Mathis y Jackson, (2006) postulan que la evaluación del desempeño es un gran instrumento creado para determinar qué tan involucrados están los trabajadores y en qué medida realizan adecuadamente su trabajo, este análisis permite realizar una apreciación de patrones, que será compartida con los directivos de la organización y las áreas encargadas.

Davis y Werther, (2007) proponen que la evaluación del desempeño es un camino que toda Organización debe recorrer, para poder apreciar el rendimiento general del colaborador, y en igual medida, constituye una función esencial que suele efectuarse en toda organización.

Bohlander (2006) Clasifica dos tipos de propósito de la Evaluación del desempeño en el área administrativa y en el desarrollo de la misma, se percibe que las evaluaciones permiten recolectar información al área de recursos humanos aportando a su gran variedad de mejora dentro del área de recursos humanos, de esta forma se conocen a plenitud las fortalezas y las debilidades del personal y por ende de la organización y su desempeño.

Con base en lo anterior, es importante tener en cuenta el concepto de evaluación: que según Tyler, (1950) es el método que se puede ejecutar para realmente obtener la medida de avance, evaluando que tantos objetivos se han logrado de los propuestos, este proceso depende también de una serie de factores que influyen en la aplicación, ya que dentro de este proceso se encuentran involucradas la capacidad que tiene un colaborador con respecto a su conocimiento, su aplicación y la forma cómo de manera asertiva lo transmite al resto del equipo, y a toda la organización.

Y también se debe tener en cuenta el proceso de desempeño que según Chiavenato (2000) se puede definir como los fines y comportamiento, que hace que las fortalezas se efectúen o se

materialicen en el excelente desarrollo de sus actividades. Se podría decir que está altamente comprometido con la eficacia y efectividad del desarrollo de una tarea o actividad, delimita la forma de cómo realiza sus tareas de manera efectiva logrando en gran medida compromisos y conductas implícitas del ser humano.

La retroalimentación se puede considerar como la fase más importante al momento de realizar cualquier evaluación y o apreciación, Según Wiggings (1993) es toda aquella clase de Información o resultado después del estímulo inicial recibido por algo o alguien. Es de resaltar que este paso de la evaluación es esencial al momento del desempeño futuro de las personas evaluadas, ya que existen varias formas de realizarla una de forma positiva y otra de manera Negativa, se recomienda siempre que al momento de realizar las mismas se le dé un enfoque en los puntos positivos y la forma como potencializar estos aspectos para alcanzar los objetivos a alcanzar. Responsabilidad, este valor se puede calificar como el más importante, se conoce como la capacidad que tiene un individuo de realizar sus actividades y obligaciones aceptando siempre las consecuencias de cada acto realizado.

Dentro del Colegio Bilingüe Richmond la responsabilidad tiene diferentes enfoques, iniciando con el social a través de todo su cuerpo estudiantil ya que se puede definir como base fundamental del desarrollo de nuestra sociedad. Este tipo de responsabilidad Social citado por Pelekais, C. Ferrer, J. Cruz, A. y Romero, D. (2007), como un patrón de trabajo y organización que a su vez permiten regresar a la sociedad lo que cada uno aporta a ella.

Marco Legal

La evaluación de desempeño tiene como objetivo medir el rendimiento global de cada uno de los empleados y verificar si dicho rendimiento está cumpliendo con los objetivos establecidos, esta principalmente regida por normas, las cuales ayudan al buen funcionamiento de cada uno de los métodos de este tipo de evaluación. El marco legal en la evaluación de desempeño tiene un alto valor jurídico y también determina las condiciones laborales.

Ley 141 de 1961, Código Sustantivo del Trabajo decretos 2663 y 3743 de 1961, su objeto es establecerla igualdad entre el empleador y los trabajadores sobre la coordinación económica y equilibrio social, reglamenta los derechos individuales y derecho colectivo del trabajo. En el título preliminar entre otros se refiere a la igualdad de los trabajadores, obligatoriedad, el derecho al trabajo y los derechos de asociación, libertad y protección al trabajo.

En el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, en el artículo 62 numeral 9 señala “El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.”, puede ser causa de terminación de contrato el mal desempeño laboral.

Convenio Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), en las empresas las condiciones de trabajo deben ser mejores mediante el principio de la prevención, los trabajadores darían estar protegidos contra toda enfermedad ya sea enfermedad general o profesional y accidentes de trabajo.

Otra de las leyes educativas que abarcan la evaluación de desempeño es la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) en su Artículo 80 estipula la creación de un Sistema Nacional

de Evaluación con el fin de establecer la calidad de los procesos educativos; en el artículo 84 se esclarece que todas las entidades educativas deben realizar una evaluación de desempeño a final de cada año escolar (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

Ley 498 de 1998 en el artículo 15 del sistema de desarrollo administrativo establece que las entidades obligatoriamente deben evaluar y calificar a sus colaboradores, basándose en metodologías y parámetros previamente establecidos, con el objetivo de cumplir las metas institucionales.

En la ley 715 de 2001 se establece que se debe definir las reglas generales para la evaluación del personal educativo y la capacitación de este. Y en el Decreto 2582 de 2003 se generan las reglas generales para la evaluación de desempeño docente y directivos que trabajan en los establecimientos educativos (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

Para el sector educativo el Ministerio de Educación Nacional (2003), publicó un manual de la evaluación donde expide una reglamentación, para el establecimiento del proceso de la evaluación de desempeño de los profesores, directivos que laboran en establecimiento estatales, señalando los principios, contenido y responsabilidad del ministerio de educación.

Ley 909 de 2004 en el artículo 40 determina que el sistema de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil debe ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

Decreto 1072 de 2015 numeral 3 artículo 2.2.4.6.8 donde se establece la rendición de cuentas las cuales se definen como el proceso a través de los cuales las personas y las organizaciones dan noticia sobre su desempeño a todos los interesados, la ley señala esta obligación en los siguientes términos: “3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada” (Decreto 1072, 2015 pp 90).

Metodología

El enfoque por medio del cual se desarrollara el estudio investigativo es dado los tiempos y herramientas se llevará a traves de la investigación *Cualitativa*, basados fundamentalmente en la observación y análisis, ya que lo fundamentaremos sobre la mejora del formato de evaluacion que estan implemetando , es decir no se establecerá medicion numerica para dar respaldo a la problemática identificada ,

Resultados

En el desarrollo de este capítulo se encuentran los resultados del proyecto de Investigación realizado por el grupo 101007_2 de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, el cual lleva como nombre Análisis y mejoramiento del método de evaluación de desempeño del personal administrativo y administrativo del colegio bilingüe Richmond del año 2021.

Se pueden identificar 2 pasos importantes para la realización del mismo, el primer paso inicia realizando una búsqueda de Información, en donde se logra recolectar datos importantes cómo el formato de evaluación aplicado en el momento, por dicha institución.

A través de la observación se analiza la finalidad y se diagnostican algunas las fallas que permiten proponer al grupo una mejora.

Haciendo un análisis mucho más específico se detecta una falencia debido a que no se estaba evaluando al personal docente y adicional por cada cargo se hacia una evaluación de desempeño según las funciones, por lo que se decide mejorar y unificar el formato de evaluación de desempeño para cubrir todas las áreas.

Tomada esta decisión se da paso al segundo momento importante del proyecto de grado, el cual consiste en la escogencia de los ítems a agregar al formato para mejorarlo y que este logre abarcar todas las áreas, enfocándose en aspectos relevantes y fundamentales en el área pedagógica y administrativo.

Una vez propuesto el formato con las mejoras, se recomienda a la Institución a hacer uso del mismo.

Recomendaciones

A continuación, el grupo Investigativo realiza algunas recomendaciones a los directivos del colegio Bilingüe Richmond para la aplicación de la evaluación de desempeño.

Después de analizar la evaluación de desempeño se recomienda a los directivos del colegio aplicarla cada seis meses.

En caso de ser necesario actualizar la versión del formato cada que se detecten falencias y realizar la divulgación necesaria.

Realizar seguimiento a los compromisos o acciones acordadas con el evaluado,

Se sugiere capacitaciones orientadas hacia las debilidades expuestas de los evaluados.

A través de la retroalimentación que se realice con el evaluado detectar que tan eficiente es la evaluación.

Se recomienda establecer un plan de compensación y presupuestar un rubro para actividades de bienestar institucional de igual manera practicar y ejercer el trabajo en equipo.

Es fundamental que los directivos del colegio creen un ambiente de confianza con su personal, ya que por lo general, las evaluaciones de desempeño suelen ser vistas como algo negativo, el personal puede sentir estrés y preocupación cuando son evaluados. Se sugiere comenzar con una reunión con actividades rompehielo y hacerles saber que la revisión es para crear oportunidades de mejora y no para juzgar negativamente su trabajo .

Conclusiones

Durante el desarrollo de este proyecto de grado y basados en una Investigación cualitativa, los investigadores logran la revisión del formato aplicado para la evaluación de desempeño del Colegio Bilingüe Richmond, en donde se evidenciaron los vacíos que dicho formato presenta.

En este formato no se logra documentar de manera específica el rendimiento laboral de todas las áreas, fluctuando un poco con la equidad, medición y motivación de los colaboradores. Partiendo de la premisa que es imposible realizar una mejora si no se definen las necesidades, el grupo encuentra esto como una debilidad latente y lamentable ya que la institución puede estar perdiendo la oportunidad de consolidar y fomentar el conocimiento a través del personal que no se está evaluando.

Teniendo pleno conocimiento de que la evaluación de desempeño es un instrumento eficaz y eficiente al momento de verificar la apropiación, gestión y aplicación de conocimientos en cualquier área, el grupo de investigación presentó una propuesta de mejora al formato de evaluación del colegio Bilingüe Richmond

Dicha propuesta puede brindarle al colegio una percepción bastante Global y efectiva de las debilidades y fortalezas que permiten que este permanezca vigente, innovador y comprometido con la Educación, básicamente se trató de la inclusión de aspectos relevantes, como manejo del tiempo, la mejora continua, el trabajo en equipo entre otros, que vistos desde un aspecto social impactan de manera positiva el desarrollo intelectual del individuo.

Con esta Mejora se espera fortalecer el proceso de evaluación de desempeño

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2007). Evaluación de Desempeño. En Administración de Recursos Humanos. 241-269. México: McGraw-Hill.
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>.
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Manual de la Evaluación de Desempeño. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del (pp.123-130)<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.(pp.76-83)
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251).<https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia

[OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Anexos

Anexo A .Formato de Evaluación Colegio Bilingüe Richmond

	PROCESO DE TALENTO HUMANO Y AMBIENTE DE TRABAJO	
	Formato Evaluación del Desempeño	
Código: THA-F-003	Versión # 02	Fecha de Emisión: 28/10/08

INSTRUCCIONES
1. Antes de empezar a calificar lea el Procedimiento Requisición, selección, contratación, evaluación y capacitación del personal (THA-P-001). 2. Diligencie correctamente y en su totalidad los datos relacionados con el trabajador 3. Cada factor se divide en número de grados de aplicación. Considere independientemente cada uno de ellos y asigne sólo un grado 4. Las observaciones que se hagan deben ser claras y precisas, 5. Recuerde que la calificación debe ser JUSTA, OBJETIVA y CONFIABLE

DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRE	_____	CARGO JEFE DE MANTENIMIENTO
AREA	ADMINISTRACION	
JEFE INMEDIATO	CATALINA VALENCIA	CARGO DIR ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CLASE DE EVALUACIÓN			
SEMESTRAL: <input type="checkbox"/>	PERIODO DE PRUEBA: <input type="checkbox"/>	ASCENSO O TRASLADO: <input type="checkbox"/>	NIVELACIÓN O AUMENTO SALARIAL: <input type="checkbox"/>

EVALUACION DE DESEMPEÑO		
RANGO DE VALORES	CALIFICACIÓN	DEFINICIÓN
5	Excelente	El empleado cumple de forma excelente el aspecto a evaluar.
4	Muy Bueno	El empleado cumple sobradamente el aspecto a evaluar.
3	Bueno	El empleado cumple bien el aspecto a evaluar.
2	Medio	El empleado cumple de forma suficiente el aspecto a evaluar.
1	Pobre	El empleado no cumple suficientemente con el aspecto a evaluar.

	1	2	3	4	5
Realización de labores de Orden Locativo , Correctivo y Preventivo	<input type="checkbox"/>				
Optimización y Control de Insumos, presupuesto, costos y gasto de Materiales y Productos	<input type="checkbox"/>				
Supervisión y Manejo de Personal de Mantenimiento y Servicios Generales	<input type="checkbox"/>				
Atención y Evaluación de Proveedores	<input type="checkbox"/>				
Realización de las mediciones y reportes del proceso (Indicadores)	<input type="checkbox"/>				
Cierre de Acciones del SGC	<input type="checkbox"/>				

Anexo B.Formato Evaluación Propuesta

	PROCESO DE TALENTO HUMANO Y AMBIENTE DE TRABAJO	
	Formato Evaluación del Desempeño	
Código: THA-F-003	Versión # 03	Fecha de Emisión: 15/07/21

INSTRUCCIONES
1. Antes de empezar a calificar lea el Procedimiento Requisición, selección, contratación, evaluación y capacitación del personal (THA-P-001). 2. Diligencie correctamente y en su totalidad los datos relacionados con el trabajador 3. Cada factor se divide en número de grados de aplicación. Considere independientemente cada uno de ellos y asigne sólo un grado 4. Las observaciones que se hagan deben ser claras y precisas, 5. Recuerde que la calificación debe ser JUSTA, OBJETIVA y CONFIABLE

DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRE _____	CARGO _____
AREA _____	
JEFE INMEDIATO _____	CARGO _____

CLASE DE EVALUACIÓN			
SEMESTRAL: <input type="checkbox"/>	PERIODO DE PRUEBA: <input type="checkbox"/>	ASCENSO O TRASLADO : <input type="checkbox"/>	NIVELACIÓN O AUMENTO SALARIAL: <input type="checkbox"/>

EVALUACION DE DESEMPEÑO		
RANGO DE VALORES	CALIFICACIÓN	DEFINICIÓN
5	Excelente	El empleado cumple de forma excelente el aspecto a evaluar.
4	Muy Bueno	El empleado cumple sobradamente el aspecto a evaluar.
3	Bueno	El empleado cumple bien el aspecto a evaluar.
2	Medio	El empleado cumple de forma suficiente el aspecto a evaluar.
1	Pobre	El empleado no cumple suficientemente con el aspecto a evaluar.

		1	2	3	4	5
Comunicación	Su comunicación es fluida y asertiva	<input type="checkbox"/>				
	Esta presto a escuchar y acepta las opiniones de los demás.	<input type="checkbox"/>				
	Es propositivo y resolutivo	<input type="checkbox"/>				
Resolucion de problemas	Escucha y revisa todos los factores antes de tomar una decision	<input type="checkbox"/>				
	Es flexible a los cambios	<input type="checkbox"/>				
	Analiza las consecuencias antes dee tomar una decision	<input type="checkbox"/>				
	Saber mantener la calma en momentos de dificultad	<input type="checkbox"/>				
Mejora Continua	Esta presto al cambio y se adapta a los nuevos procesos que se puedan presentar.	<input type="checkbox"/>				
	Propone nuevas ideas para mejorar la eficacia dentro del area	<input type="checkbox"/>				
	Refuerza constantemente sus habilidades para mejorar sus tiempos de oportunidad	<input type="checkbox"/>				
	Siempre esta en la busqueda de la actualizacion de conocimiento	<input type="checkbox"/>				
Administracion del tiempo	Cumple de manera oportuna la realizacion de actividades	<input type="checkbox"/>				
	Utiliza de manera responsable y competente los recursos asignados.	<input type="checkbox"/>				

UNICAMENTE PARA JEFES DE AREA Y/O COORDINARES / PRINCIPALS						
		1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	Conoce y fomenta el trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>				
	Lidera al equipo para el logro del objetivo	<input type="checkbox"/>				
	Es dado a compartir su conocimiento, habilidades y experiencia.	<input type="checkbox"/>				
	Reconoce los logros de su equipo de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Enfoque a resultados	Examina y utiliza las oportunidades para sacar provecho al potencial.	<input type="checkbox"/>				
	Mantiene alto nivel de desempeño, aunque cambie las funciones y las de entorno.	<input type="checkbox"/>				
	Manifiesta interes por el logro de metas y objetivos individuales e institucionales con empeño	<input type="checkbox"/>				
UNICAMENTE PARA DOCENTES						
		1	2	3	4	5
Enfoque en el cliente	Procura buena relacion con los estudiantes y se gana su confianza	<input type="checkbox"/>				
	Busca la satisfaccion del estudiantes, brinda una enseñanza de calidad	<input type="checkbox"/>				
	Crea nuevas metodologias de aprendizaje que den valor agregado a los estudiantes	<input type="checkbox"/>				
	Entiende las necesidades de los estudiantes y logra cumplir con sus expectativas	<input type="checkbox"/>				

Fecha Evaluación	Firma Colaborador	Firma Jefe Inmediato