1. Objetivo

Evaluar y calificar el desempeño laboral de los trabajadores de La Fundación Hogar San Francisco de Asís, con base en parámetros que permitan establecer un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

2. Glosario

- Competencias Funcionales: las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.

- Compromisos Laborales: son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo trabajador en el ejercicio del empleo.

- Competencias Comportamentales: son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del trabajador y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en el equipo de trabajo al que pertenece.

- Evaluación del Desempeño Laboral: es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los trabajadores y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en la Fundación.

- Evaluador: el jefe inmediato del trabajador en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño.

- Evaluado: empleado o en período de prueba que presta sus servicios en la Fundación.

- Compromisos de mejoramiento individual: corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos.

- Calificación: asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: Sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.

- Calificación Definitiva: son los resultados obtenidos en la evaluación de periodo de prueba, anual y extraordinaria.

3. Condiciones generales

- La evaluación del desempeño laboral se soportará preferencialmente en evidencias que permitan verificar el logro de los resultados esperados en el ejercicio de las funciones del empleo, durante el período objeto de evaluación y en las condiciones previstas, como contribución a los propósitos institucionales.

- Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).[1]

- Las dos (2) evaluaciones parciales que conforman la evaluación anual u ordinaria se realizarán así:

  a. La primera, correspondiente al período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta (31) de julio de cada año, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año.

  b. La segunda, correspondiente al período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero del mismo año.

- Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor ponderado dentro de la evaluación parcial semestral, en proporción a los días correspondientes al período evaluado.

Nota importante: Para la elaboración del presente protocolo se ha consultado y analizado los procedimientos y criterios establecidos por entidades públicas y privadas. Se ha tomado como referencia la Secretaria Distrital de Integración Social, para la adaptación e implementación.

Referencias:

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw - Hill, México, 1988.
- Dessler, G & Varela, R. (2011). Administración en recursos humanos enfoque latinoamericano. México: Pearson educación.
- Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de ciencias humanas y sociales Psicología Bogotá, Colombia 2018. DISEÑO DE PROTOCOLO DE CAPACITACIÓN BÁSICO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

.

- Mapa de procesos. SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. Gestión de talento humano. Gestión de talento humano Última actualización: 29 Septiembre 202

	Revisó	Aprobó
Nombre	Eliana Jiménez	Ángela Fajardo Fajardo
Cargo/Rol	Talento Humano Fundación Hogar san Francisco de Asís	Administradora General Fundación Hogar San Francisco de Asís