



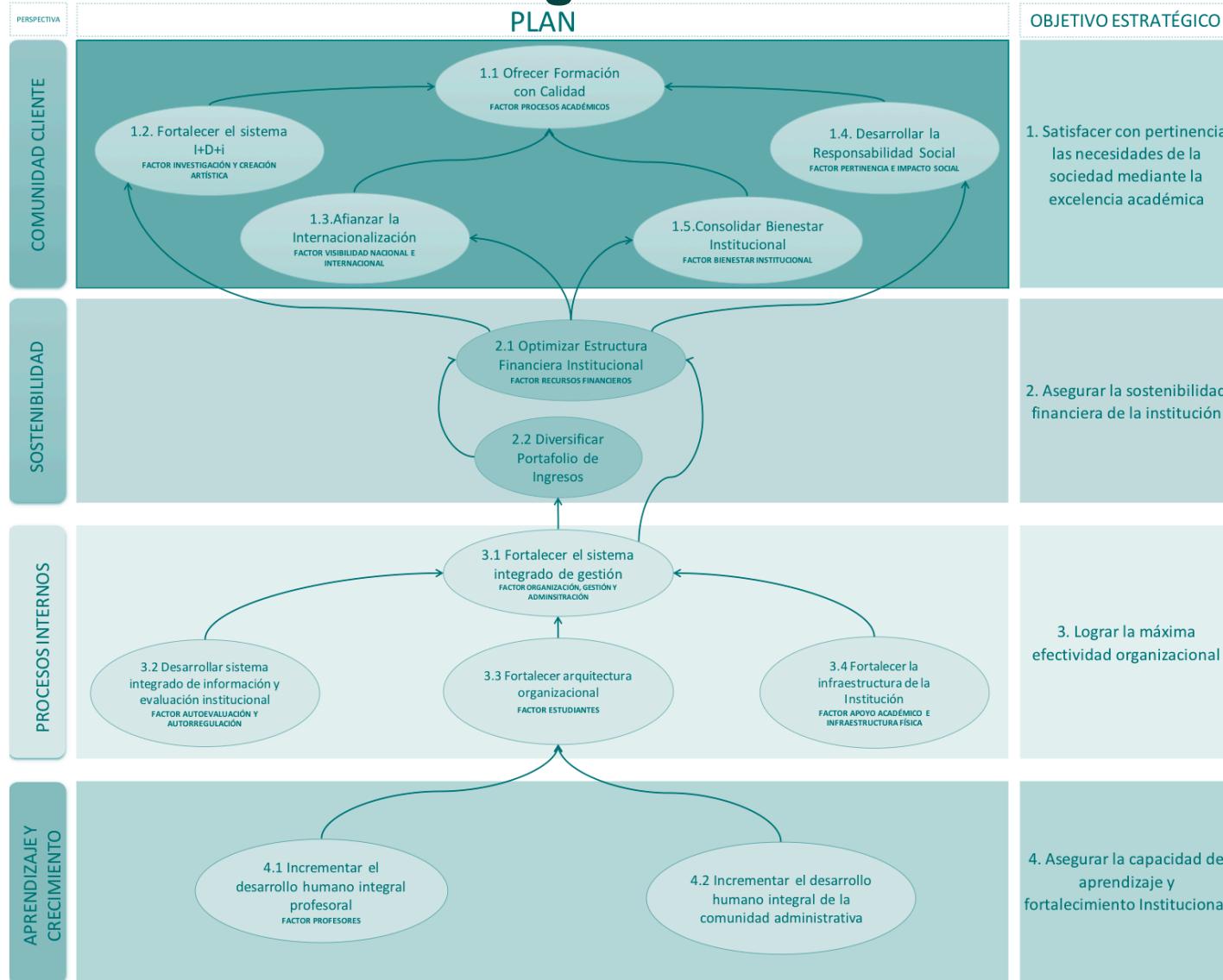
LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

GERENCIA DE TALENTO HUMANO 2017

Evaluación estratégica del desempeño 2017

Bogotá, julio 2017

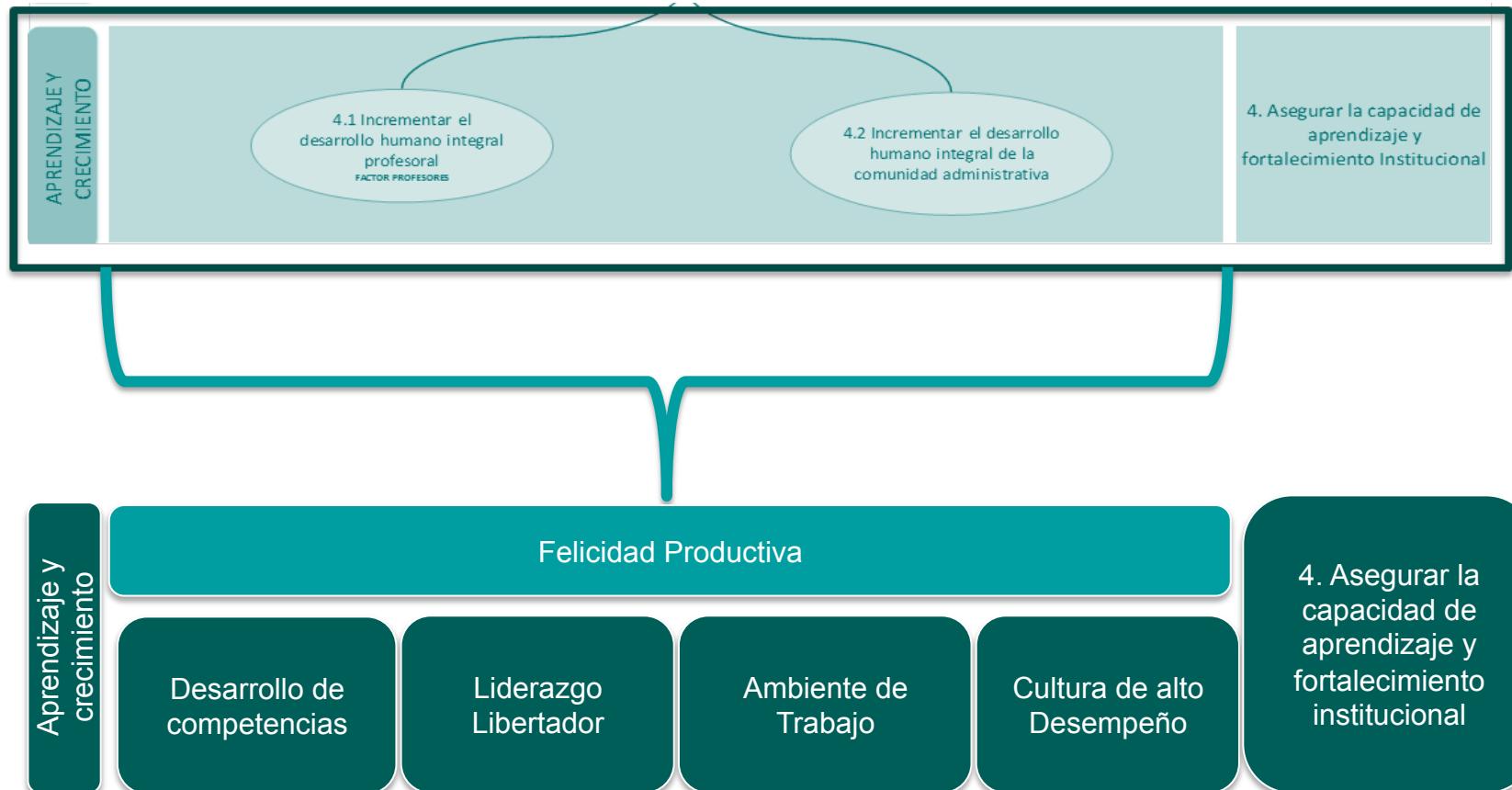
Plan estratégico Institucional



- [Plan estratégico Institucional.](#)
- [Marco de referencia](#)



Lineamiento estratégico Gerencia de Talento Humano





Lineamiento estratégico Gerencia de Talento Humano

4. Asegurar la capacidad de aprendizaje y fortalecimiento institucional

Felicidad Productiva

Desarrollo de competencias

Liderazgo Libertador

Ambiente de Trabajo

Cultura de alto Desempeño

Puestos de trabajo con enfoque de gestión por procesos

Modelo de evaluación del desempeño

Compensación, incentivos y beneficios



¿PARA QUÉ LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

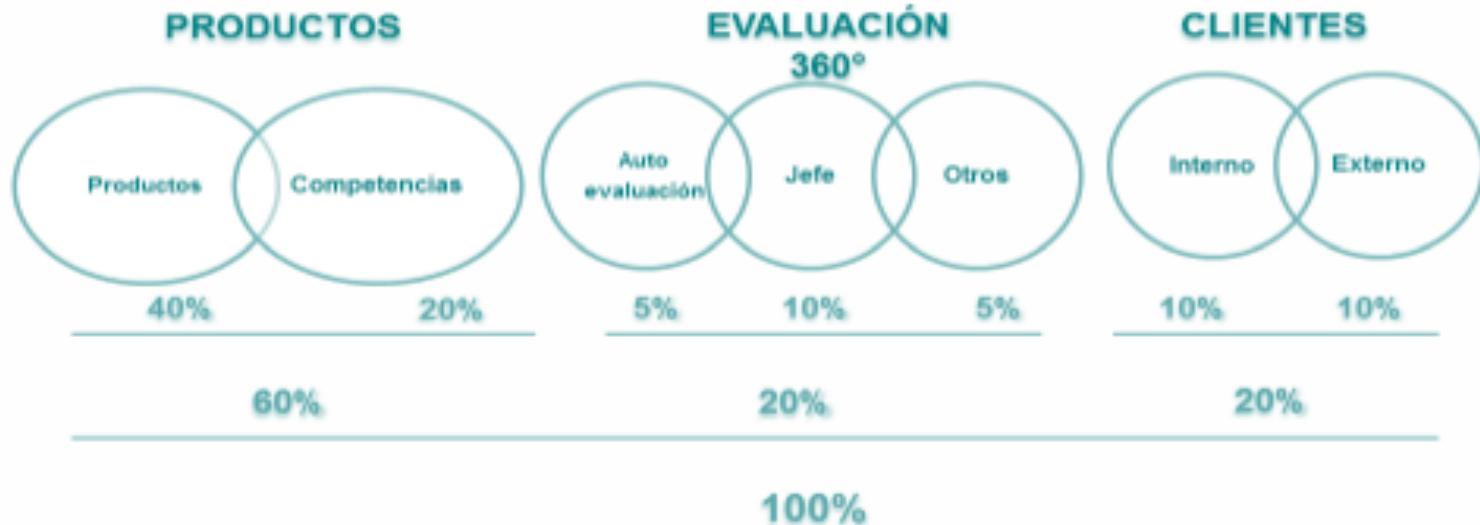
Enfoque estratégico

- Instrumento de motivación – Satisfacción y felicidad
- Retroalimentación propositiva – aceptación del Feedback
 - Desarrollo personal y laboral
 - Apoyo a la Acreditación
 - Construcción de cultura de alto desempeño

Objetivo estratégico de la evaluación

- Reconocer los desempeños sobresalientes
 - Mejorar el desempeño
 - Reducir las brechas
- Mejorar los comportamientos
 - Alcanzar los resultados

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



- Sistema participativo
- Conocer objetivamente el desempeño,
- Confrontar los logros individual, x equipo e institucional.

La evaluación se ha estructurado con 3 frentes:

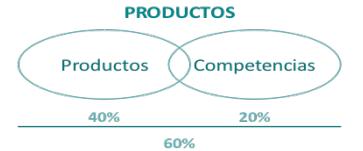


Cartilla Evaluación Estratégica del Desempeño

Felicidad Productiva



FRENTE 1 de 3: PRODUCTOS (OBJETIVOS)



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PRODUCTOS Y COMPETENCIAS

CÓDIGO: DH-FT-018
VERSIÓN: 01

La "Evaluación de Desempeño de Productos y Competencias" es elaborada anualmente, entre el empleado evaluado y su jefe inmediato, y constituye una de las evaluaciones del "Modelo de Evaluación Estratégica del Desempeño" adoptado por la Fundación Universitaria Los Libertadores, como se relaciona a continuación:



Este formato debe ser diligenciado en digital, dado que el formato se encuentra formulado. Finalizado el diligenciamiento, se debe imprimir, firmar y entregar al Jefe de Desarrollo de la Gerencia del Talento Humano. De no encontrarse en la sede Bogotá, se debe escanear y enviar por correo electrónico a la persona indicada anteriormente.

Productos evaluados para el periodo:				Fecha de la evaluación:			
Nombre del evaluado:				Cargo:			
Nombre del jefe inmediato:				Cargo:			
Dependencia:				Área:			
ACCIÓN ESTRÁTÉGICA	PRODUCTO	PESO %	COMPETENCIA	INDICADOR		LOGRO (% ejecución)	RESULTADO POR PRODUCTO
				Tipo	Formula del indicador		
% de cumplimiento de la evaluación de productos y competencias:							0,0%
% de cumplimiento respecto al total del "Modelo de Evaluación Estratégica del Desempeño":							0,0%

RESULTADO POR COMPETENCIA	
PASIÓN POR SERVIR (Orientación servicio al cliente)	
APORTAR PARA GANAR (Orientación a resultados)	
INNOVAR PARA EVOLUCIONAR (Innovación)	

Firma del evaluado

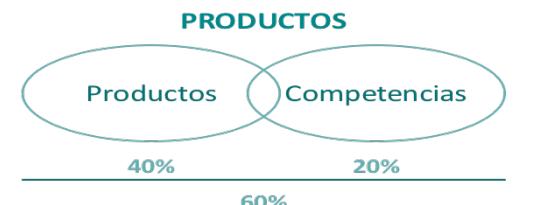
Firma del jefe inmediato



FRENTE 1 de 3: PRODUCTOS (OBJETIVOS)

	ACCIÓN ESTRÁTÉGICA (numeración)	PRODUCTO	PESO %	INDICADOR	COMPETENCIA	LOGRO (% de ejecución)	RESULTADO POR PRODUCTO
1		OPORTUNIDAD - FACTOR CLAVE DE ÉXITO	40		PASIÓN POR SERVIR (Orientación servicio al cliente)	90%	36
2		OBJETIVO ESTRATEGICO 1	30		APORTAR PARA GANAR (Orientación a resultados)	85%	25,5
3		OBJETIVO ESTRATEGICO 1	20		INNOVAR PARA EVOLUCIONAR (Innovación)	50%	10
4		OBJETIVO DE GESTION	10		APORTAR PARA GANAR (Orientación a resultados)	90%	9
RESULTADOS			100				80,5
					TOTAL PONDERADO PRODUCTOS		48,3

RESULTADO POR COMPETENCIAS	
PASIÓN POR SERVIR (Orientación servicio al cliente)	90%
APORTAR PARA GANAR (Orientación a resultados)	88%
INNOVAR PARA EVOLUCIONAR (Innovación)	50%
	80,5





FRENTE 2 de 3: 360° COMPETENCIAS



COMPETENCIA	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Capacidad de encaminar todas las acciones al logro de lo esperado, actuando con calidad, oportunidad y sentido estratégico. Orientación a lograr resultados fijando metas retadoras y lográndolas con estándares de excelencia dentro del marco de las estrategias de la organización.	<ol style="list-style-type: none">1. Plantea sus objetivos con altos estándares de desempeño: establece objetivos claros, concretos, articulados, medibles y alcanzables.2. Cumple sus compromisos, alcanzando los resultados y logrando los indicadores establecidos para su puesto de trabajo. Es autoexigente y disciplinado.3. Establece cronogramas, cumple las fechas de entrega y realiza seguimientos periódicos a sus avances y a los de su equipo.4. Comprende la importancia de los procesos que lidera en la consolidación de estrategia de la institución y orienta a su equipo hacia la realización de productos con altos estándares de calidad5. Consigue mejorar los resultados de la organización, mediante la implementación de nuevos modelos, productos, servicios o líneas de negocio6. Evalúa y pone en marcha alianzas, convenios, sistemas y redes que impactan directamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
INNOVAR	Capacidad de optimizar los resultados y mejorar el desarrollo de los diferentes procesos en las que participa, incorporando nuevos paradigmas, ofreciendo soluciones originales y efectivas ante problemas o situaciones presentes en la Institución o con los usuarios.	<ol style="list-style-type: none">1. Adopta soluciones nuevas y prácticas a los problemas presentados mejorando la satisfacción del Usuario y la calidad del producto.2. Introduce novedades y soluciones diferentes para mejorar el desempeño de su cargo.3. Incorpora en los procesos que lidera, los aportes que diseña su equipo de trabajo, enfocándolas siempre hacia el mejoramiento de los productos a cargo y el establecimiento de ventajas competitivas para la institución4. Desarrolla nuevas prácticas con estándares de alta calidad en sus procesos, realizando mejoramientos significativos en la forma de trabajo y el logro de resultados.5. Establece y desarrolla lineamientos que permitan la construcción de nuevas capacidades de la institución, desarrollando e implementando proyectos o negocios que generan ventajas competitivas sostenibles para la Institución.6. Impulsa cambios en las políticas, procesos y métodos en respuesta a futuras tendencias o desarrollos en el sector. Anticipa posibles cambios en el entorno proponiendo diferentes escenarios de acción.
PASIÓN POR SERVIR	Capacidad de comprender, resolver y satisfacer, con un alto estándar de calidad, las necesidades y expectativas presentes y futuras de los grupos de interés, exigiéndose siempre por cumplir la promesa de valor (productos) bajo los estándares de servicios establecidos por la institución.	<ol style="list-style-type: none">1. Atiende los requerimientos de sus usuarios de manera efectiva (eficiente y eficaz), demostrando interés en cliente y proponiendo alternativas de solución en los procesos a su cargo.2. Actúa genuinamente estableciendo relaciones positivas, propositivas y duraderas que se basan en la amabilidad, calidez, honestidad, escucha empática y solución de las necesidades del servicio.3. Asegura el cumplimiento de la oferta de valor de los procesos a cargo, impulsando en su equipo de trabajo el diagnóstico claro de necesidades y la solución esperada para esas necesidades4. Aporta soluciones a sus usuarios con altos estándares de calidad de manera amable, cálida, honesta, de escucha empática y de servicio.5. Define al más alto nivel los lineamientos de servicio para la institución y orienta los procesos que lidera para entregar productos de alta calidad, creando valor agregado y fortaleciendo la reputación de la institución a largo plazo.6. Da ejemplo de lo que significa pasión por servir, entregando productos de alta calidad, estableciendo acuerdos de servicio y atendiendo a los clientes internos y externos de manera empática.



FRENTE 2 de 3: 360° COMPETENCIAS

EVALUACIÓN 360°



EVALUACION 360°							
	5%	10%	1%	1%	1%	1%	1%
	SI MISMO	JEFE	COLEGA 1	COLEGA 2	COLABORADOR 1	COLABORADOR 2	CLIENTE 1
PASIÓN POR SERVIR							
Asegura el cumplimiento de la oferta de valor de los procesos a cargo, impulsando en su equipo de trabajo el diagnóstico claro de necesidades y la solución esperada para esas necesidades	90	80	85	85	80	85	80
Aporta soluciones a sus usuarios con altos estándares de calidad de manera amable, cálida, honesta, de escucha empática y de servicio.	88	85	85	80	75	85	85
ORIENTACIÓN A RESULTADOS							
Establece cronogramas, cumple las fechas de entrega y realiza seguimientos periódicos a sus avances y a los de su equipo.	90	85	85	80	80	85	80
Comprende la importancia de los procesos que lidera en la consolidación de estrategia de la institución y orienta a su equipo hacia la realización de productos con altos estándares de calidad	90	90	95	85	75	88	85
INNOVACIÓN							
Incorpora en los procesos que lidera, los aportes que diseña su equipo de trabajo, enfocándolas siempre hacia el mejoramiento de los productos a cargo y el establecimiento de ventajas competitivas para la institución	95	88	85	85	80	80	80
Desarrolla nuevas prácticas con estándares de alta calidad en sus procesos, realizando mejoramientos significativos en la forma de trabajo y el logro de resultados.	90	85	88	85	85	80	90
	90,50	85,50	87,17	83,33	79,17	83,83	83,33
	90,50	85,50			83,37		
					86,22	TOTAL PONDERADO	17,24



FRENTE 3 de 3: 360° CLIENTES

Contáctenos

Los Libertadores Fundación Universitaria | 35 años

La Institución | Admisiones | Programas | Investigación | Internacionalización | Extensión | Bienestar | Cartagena

ASPIRANTES | ESTUDIANTES | DOCENTES | COLABORADORES | EGRESADOS | EMPRESARIOS

Encuestas de Percepción 2017 I

Estudiantes

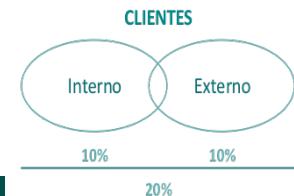
Profesores

Directivos Institucionales

Directivos Académicos

Administrativos

Nota: Algunas de las preguntas están dirigidas al personal administrativo





FRENTE 3 de 3: 360° CLIENTES

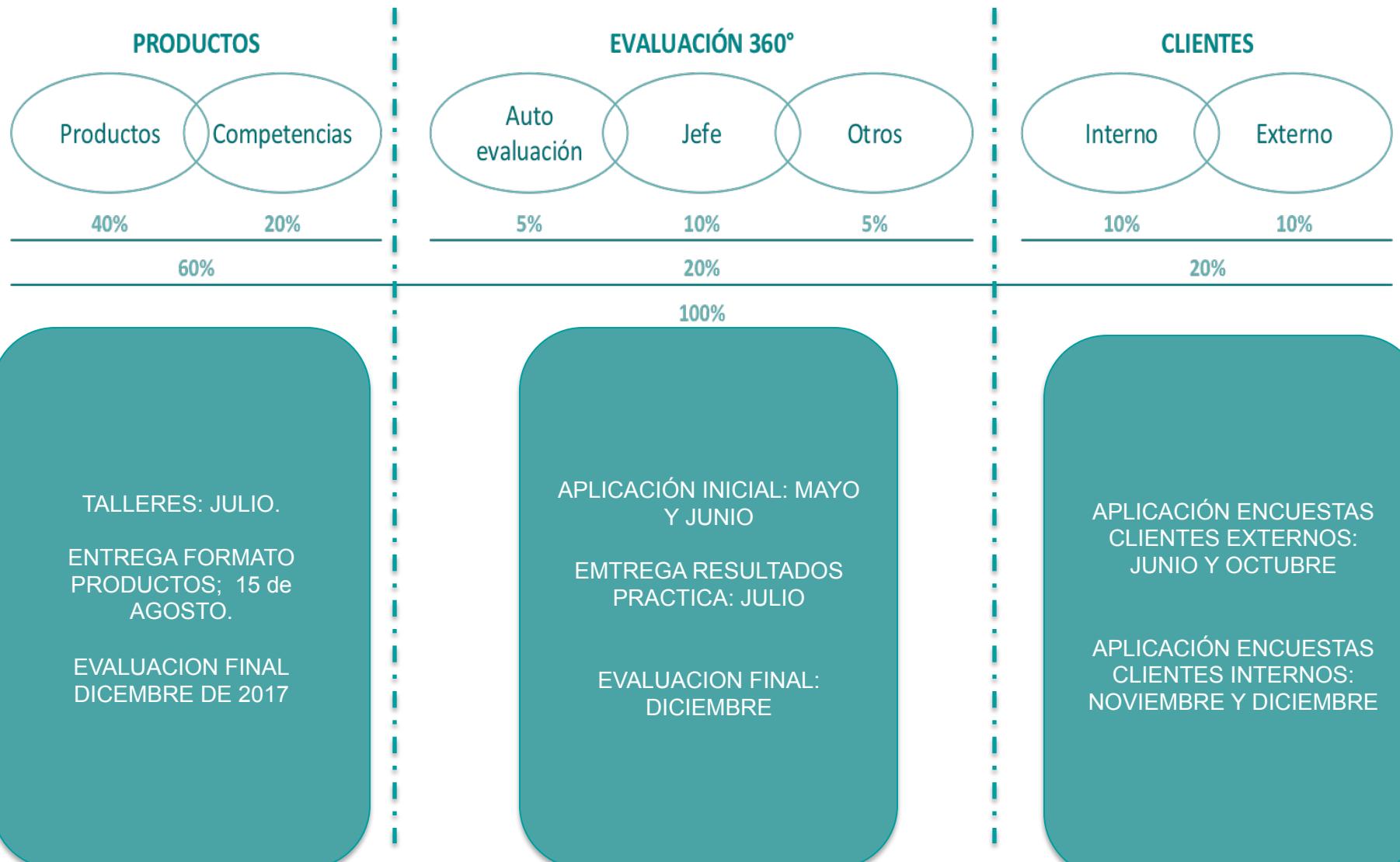
PRODUCTOS DEL AREA	CAL	DATO PARA C/ COLABORADOR DEL AREA	DATO PARA JEFÉ
El programa de categorización docente es:	80	70	
El proceso de Evaluación del desempeño es:	70		
La calidad y pertinencia del programa de Desarrollo es:	60		
La oportunidad en el pago de nómina es:	90	80	76
La precisión en las cifras pagadas por nomina es:	90		
El cumplimiento del reglamento interno de trabajo es:	60		
La exactitud y oportunidad de las certificaciones laborales expedidas son:	80		
La calidad de la gente seleccionada en el proceso de selección de Administrativos es:	80	77	
La calidad de la gente seleccionada en el proceso de selección docente es:	80		
La inducción que reciben los colaboradores nuevos es:	70		



RESUMEN RESULTADOS DE LOS TRES FRENTES

NOMBRE	60%	20%	20%	TOTAL
	PRODUCTOS	360°	CLIENTES	
COLABORADOR 1	80,5	86,22	70	79,54
COLABORADOR 2	82	65	72	76,6
COLABORADOR 3	85	70	68	78,6
COLABORADOR 4	84	75	60	77,4

FECHAS A TENER EN CUENTA





LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

¡¡GRACIAS!!

