

	POLÍTICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Fecha: 09/10/2020
			Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-006	Página 1 de 4

0. INTRODUCCIÓN

La política de evaluación de desempeño crea criterios y marcos de actuación que deben ser aplicados en SysCafé, para convertirse en pautas de aplicación obligatoria, no discrecional ni negociable, da lineamientos para la toma de decisiones.

La política debe ser establecida, comunicada y llevada a la práctica para que todos los colaboradores la conozcan y entiendan lo que se espera de nosotros en la gestión organizacional de SysCafé.

Esta política es amplia y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones; su puesta en práctica será objeto de una reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico de la organización.

1. OBJETIVO

El presente documento busca consolidar la política que rige el proceso de evaluación de desempeño aplicada a los colaboradores de compañía y así poder tener un mapa de talentos.

2. ALCANCE

La política de evaluación de desempeño de SysCafé está orientada a definir los parámetros, la responsabilidad, los comportamientos adaptables y no aceptables e

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Fecha: 09/10/2020
			Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-006	Página 2 de 4

identificación de los requisitos que se desarrollan para realizar la adecuada gestión en el proceso de contratación.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Candidato: persona que aspira algún puesto o empleo.

Proceso: es un conjunto de fases sucesivas o serie de pasos organizados y sistematizados cuyo fin es alcanzar un objetivo determinado.

Evaluación: es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

Plan de Formación: conjunto de acciones destinadas a mejorar las cualidades y habilidades de los empleados de una organización.

4. DISPOSICIONES GENERALES

Esta política debe ser comprendida, aceptada y adoptada por parte de todos los colaboradores de SysCafé; como orientación para las decisiones que en materia de Talento Humano y Organizacional deban tomar, facilitándose la unidad de criterios para aplicar normas, procesos y procedimientos.

Su propósito es la aprobación y entendimiento de este pensamiento que, al expresarlo a manera de políticas, nos obliga a su aplicación y cumplimiento.

Recordemos si bien las políticas nos obligan; también existe la posibilidad de elevar reflexiones o propuestas para su revisión, ya que solo desde este testamento es posible formalizar cambios pertinentes.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Fecha: 09/10/2020
			Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-006	Página 3 de 4

Los principios que deben regir la evaluación de desempeño son: objetividad, participación, responsabilidad y compromiso individual.

SysCafé basará la evaluación del desempeño dos parámetros fundamentales; los objetivos (cuantitativos y cualitativos) y las competencias cuya evaluación global constituye la calificación final de la gestión.

La calificación final será fijada de acuerdo con los criterios estandarizados y no deben ser variados por los evaluadores.

Será responsabilidad del encargado de talento humano notificar a los empleados con unos días de antelación el día en que se llevara a cabo la evaluación; así como agendar un espacio apropiado para la retroalimentación de esta.

Se realizará una evaluación de desempeño una vez al año, ningún colaborador se podrá negar a participar de dicha evaluación, excepto a aquellas que queden definidas por la gerencia como: aseo general, mensajería, entre otros.

SysCafé asignará para la evaluación de desempeño a una comisión que acompañará al ente evaluador.

La comisión que designe la empresa debe estar compuesta por personas que pertenezcan a distintas unidades y/o áreas de la organización y esta comisión debe llevar como mínimo dos años de vinculación en la compañía.

Los permanentes y/o estables pueden ser (gerentes, el responsable de talento humano o directores de área) y el especialista en evaluación del desempeño.

La función de la comisión es moderar y asegurar que se mantenga el equilibrio de los juicios, que se respeten las normas de la organización.

En caso de que un empleado (a) sea calificado por debajo del nivel esperado el director del área deberá coordinar e implementar un plan de mejoramiento, el cual será diseñado entre el director y el colaborador.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Fecha: 09/10/2020
			Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-006	Página 4 de 4

La persona de talento humano es la encargada de validar que este plan de mejoramiento se este realizando.

5. CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

Este documento es un punto de partida donde de manera evolutiva seguiremos mejorando para que este proceso sea cada vez más claro y de fácil implementación.

Cada vez que se incorpore o modifique una política, se debe aplicar los ajustes necesarios en el manual; así como cambiar la versión del mismo, es potestad de la gerencia aprobar cualquier modificación o inclusión de las políticas y el manual.

6. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS						
N° Versión	Fecha del cambio			Descripción de cambios	Pagina(s) o Numeral(es)	Responsable
	DIA	MES	AÑO			
1	09	10	20	Creación del documento	4 de 4	Diany Carolina Patiño, Directora Administrativa
2						
3						
4						

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA