



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

En la Universidad de los Andes, la Gestión del Desempeño es una instancia para reflexionar sobre el trabajo, fortalecer el desarrollo y proyectar el crecimiento de cada persona.

Más que un proceso de evaluación es una oportunidad para:

- reconocer lo que hacemos bien,
- identificar oportunidades de mejora,
- y acordar con claridad hacia dónde avanzar.

Porque es en la conversación donde se construye el desarrollo.

¿PARA QUÉ SIRVE ESTE PROCESO?

La Gestión del Desempeño permite:

- ✓ Alinear el trabajo individual con los objetivos de la Universidad
- ✓ Dar claridad sobre lo que se espera de cada persona
- ✓ Fortalecer la comunicación entre jefaturas y equipos
- ✓ Identificar oportunidades de desarrollo y formación
- ✓ Promover una cultura de trabajo bien hecho y mejora continua

¿CÓMO FUNCIONA?

El proceso se desarrolla durante el año en distintas etapas:

1. Definición de objetivos

Dar claridad al trabajo desde el inicio

Al comenzar el ciclo, cada jefatura se reúne con su equipo para definir los objetivos del año y las competencias a desarrollar.

Estos objetivos deben ser claros, medibles y con plazo definido.(SMART)

*Aquí se alinea el trabajo individual con las prioridades del equipo y de la Universidad.

2. Seguimiento y feedback continuo

Acompañar el proceso, no solo evaluarlo

Durante el año, se espera que las jefaturas mantengan conversaciones periódicas con sus equipos para revisar avances, resolver dificultades y dar feedback oportuno.

* El desarrollo no ocurre al final del proceso, sino en el día a día.

3. Evaluación 360° y feedback de cierre

Conversar para proyectar el desarrollo

Al finalizar el ciclo, se realiza una evaluación que recoge distintas miradas:

- jefatura
- pares
- autoevaluación
- evaluación ascendente

Pero lo más importante es la conversación de cierre.



* Es ahí donde se revisa el año, se reconocen logros y se proyecta el desarrollo futuro.

¿QUÉ SE ESPERA DE TI?

Si eres jefatura

Tu rol es clave en este proceso.

Se espera que puedas:

- definir objetivos claros para tu equipo
- generar espacios de conversación de calidad
- dar feedback oportuno, concreto y respetuoso
- acompañar el desarrollo de las personas

Liderar también es desarrollar a las personas

Si eres colaborador

Tu participación activa es fundamental.

Se espera que puedas:

- involucrarte en la definición de tus objetivos
- hacer seguimiento a tus avances
- participar con apertura en las conversaciones de feedback
- asumir un rol activo en tu desarrollo

Este proceso también es una oportunidad para crecer.

CLAVES PARA VIVIR BIEN ESTE PROCESO

- ✓ Conversaciones honestas y respetuosas
- ✓ Feedback con ejemplos concretos
- ✓ Objetivos claros y alcanzables
- ✓ Seguimiento durante el año
- ✓ Foco en el desarrollo, no solo en la evaluación

FECHAS CLAVE

- ◆ 1. Evaluación 360°: hasta el 31 de marzo.
- ◆ 2. Conversaciones de feedback: hasta el 24 de abril
- ◆ 3. Definición de objetivos: hasta el 30 de abril

Te recomendamos no dejar este proceso para el final. Sugerimos abordar la etapa dos y tres en una misma instancia, de modo de aprovechar este espacio como una oportunidad para reflexionar en conjunto, compartir feedback y proyectar el desarrollo hacia adelante.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué se evalúa en el proceso?

Se evalúan objetivos y competencias que se traducen a conductas observables, definidas según el perfil del cargo

A mayor nivel de responsabilidad, mayor amplitud y profundidad del modelo, incorporando competencias de liderazgo, gestión y visión estratégica.

Ponderaciones:

- Objetivos 40%
- Competencias 60%

¿Cómo se interpreta la escala de evaluación (1 a 5)?

La escala utilizada es *Likert* de 1 a 5, con una definición conductual clara por nivel:

- 1 – No cumple: desempeño insuficiente.
- 2 – Cumple parcialmente: bajo lo esperado para el cargo.
- 3 – Cumple: Nivel esperado del rol. Desempeño correcto, consistente y alineado a los estándares institucionales.
- 4 – Destacado: supera lo esperado y agrega valor.
- 5 – Excepcional: desempeño sobresaliente y referente para otros.