



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y COMPETENCIA DEL PERSONAL

FBU D01-004
Rev: 03
Pág. 1 de 2

1. OBJETO

Este instructivo tiene por objeto describir el sistema que la Empresa, tiene para evaluar el desempeño y competencia del personal.

2. ALCANCE

Se aplica al personal de la Empresa y en especial a todas aquellas personas que realiza tareas que puedan afectar directa o indirectamente a la calidad del servicio.

3. REFERENCIAS

Procedimiento D01-000 Recursos Humanos.

4. GENERAL

4.1. Vocabulario y definiciones.

Evaluación de Desempeño y competencia:

Medición periódica de la forma que una persona desempeña una actividad y / o competencia asignada.

5. REALIZACION

5.1. Establecimiento de la necesidad.

La necesidad de Evaluación de Desempeño y Competencia del personal tiene como fundamento:

- * Calificar la forma como realizan su trabajo de acuerdo con los requisitos reglamentarios y las modalidades establecidas por la Dirección de la Empresa.
- * Medir las cualidades que influyen en el desempeño de su trabajo.
- * Apreciar si aplican debidamente sus aptitudes y esfuerzos para lograr una mejor calidad del servicio.
- * Observar si lo realizan con mayor eficiencia y a menores costos.
- * Evaluar los riesgos y el impacto de posibles fallas o errores en los procesos y definir las acciones preventivas para atenuar riesgos identificados.
- * Determinar las necesidades de capacitación e implementar el proceso de mejora.
- * Identificación del apoyo interno necesario.
- * Promoción, democión, transferencia a otro sector o desvinculación de la persona evaluada.
- * Evaluación en términos de aumento de la competencia del personal.
- * Medición de la eficacia de su desempeño y del impacto sobre la Empresa.
- * Comparar el rendimiento individual, con el grupal del Sector y con el resultado general de la Empresa.

Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por
Firma	Firma	Firma
Aclaración: Pablo Torres	Aclaración: Virginia Gondolveo	Aclaración: Cecilia Añon
Fecha : 02/05/2022	Fecha : 02/05/2022	Fecha : 02/05/2022

- * Es una comunicación formal y documentada entre el supervisor y el supervisado.

5.2. Elaboración del Programa de Evaluación de Desempeño y Competencia del Personal.

La Gerencia de Capacitación y Desarrollo con la participación de cada Gerencia y / o la Dirección elabora el Programa de Evaluación de Desempeño.

El programa se realiza al menos una vez por año teniendo en cuenta las excepciones detalladas a continuación.

- * a) Personal que tenga menos de 6 meses en la compañía y/o en el puesto
- * b) Personal cuyo evaluador tenga menos de 6 meses en la compañía y/o en el puesto
- * c) Personal en proceso de desvinculación
- * d) Personal con licencias prolongadas

5.3. Implementación del Programa de Evaluación de Desempeño y Competencia del personal.

La Gerencia de Capacitación y Desarrollo implementa el Programa de Evaluación de Desempeño y Competencia.

La evaluación de Desempeño y Competencia no implica necesariamente incentivos económicos.

En cada Área se aplica el sistema de Evaluación de Desempeño y Competencia que mejor se adapte a las necesidades de valoración de las aptitudes y tareas que realice su personal de acuerdo con lo establecido por la Gerencia de Capacitación y Desarrollo en cada programa particular.

5.4. Registros

Capacitación y Desarrollo y Administración de Personal mantiene los registros del Programa de Evaluación de Desempeño y Competencia.

El registro de Evaluación de Desempeño y Competencia incluye:

- * El nombre y legajo de la persona evaluada.
- * Fecha en que se desarrolla la actividad.
- * Identificación del responsable de la evaluación.
- * Resultado de la evaluación.

Los resultados de la actividad de evaluación de desempeño se archivan en el legajo de cada persona.

6. ANEXOS

Ejemplo del Programa de Evaluación de Desempeño y Competencia para el Personal.

Evaluación de Desempeño y Competencia del Personal F-D01-004/01



**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y
COMPETENCIA DEL PERSONAL**

FBU D01-004
Rev: 03
Pág. 31 de 2