

Proceso de evaluación de desempeño para Inac

Evaluar el desempeño hace referencia al proceso de analizar la eficiencia en la tarea de un empleado, durante un tiempo determinado, alineado a los objetivos de la Organización.

Es un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre el evaluador y el colaborador.

¿Cuáles son los objetivos de la evaluación de desempeño?

El Sistema de Evaluación por Competencias indica cuáles son los comportamientos requeridos por la organización en función de su negocio y sus lineamientos estratégicos. Permite, además identificar cuáles son las capacidades que es necesario desarrollar para sostener una gestión exitosa.

Constituye una guía de trabajo que permite a los empleados centrar sus esfuerzos y compromisos en los resultados claves que se esperan de su rol, alineados al direccionamiento estratégico del Instituto.

A quienes está dirigido y que implica

El Sistema de Evaluación está dirigido a todos los empleados del INAC, siempre que cuenten, como mínimo, con 9 meses en el ejercicio del cargo durante el periodo a evaluar.

El sistema implica la evaluación descendente y autoevaluación.

Es un sistema de evaluación cuantitativo y cualitativo: para los cargos gerenciales se evalúan objetivos y competencias; y en el resto de los cargos se evalúan competencias.

¿Cuándo se realiza?

La evaluación y análisis del desempeño es un proceso permanente y continuo, el registro mediante el sistema de evaluación tiene una frecuencia anual, y se realiza durante los meses de Marzo / Abril de cada año.

¿Qué competencias se evalúan?

Competencias Genéricas, aquellas competencias que serán aplicadas a todos los empleados del INAC más allá de su cargo o Área en la cual se desempeñan.

Existe una competencia genérica que sólo será aplicada a cargos de conducción (Gerentes, Jefes, Encargados y Coordinadores), y corresponde a Conducción y Desarrollo de Equipos **.

Competencias Específicas están divididas en dos grupos: competencias de Área (Dirección, Negocio y Operaciones), y competencias de Gerencia.

Gerencia	Calidad	Contralor	Información	Conocimiento	Marketing	Tecnología de la Información	Asuntos Legales	Administración y Finanzas	G. General	Presidencia
Competencias genéricas	Propósito Trabajo colaborativo									
	Conducción y desarrollo de equipos **									
Competencia de área	Discernimiento					Servicio al Cliente Interno			Redes de trabajo	
Competencia de Gerencia	Aseguramiento de la calidad	Manejo de situaciones adversas	Generación de Información de Calidad	Capacidad Analítica	Creatividad ante la adversidad	Calidad técnica			Toma de decisiones estratégicas	

¿Cómo se evalúan las competencias?

Cada una de las competencias se evalúan a través de comportamientos observables.

Los niveles de desarrollo de las competencias representan conceptualmente qué significa y qué implica que un empleado sea evaluado en un determinado nivel. El significado está dado por el contenido de la conducta observable de cada competencia y la implicancia por el grado de apoyo y acompañamiento que se le deberá brindar desde el Instituto para progresar en el desarrollo de las competencias.

Nivel de Desarrollo	Concepto e Implicancias
D	Las conductas observables del empleado sobre la competencia evaluada evidencian un nivel de desarrollo <u>óptimo</u> para el cargo que ocupa. El empleado puede ser tomado como referencia para el resto del Instituto.
C	Las conductas observables del empleado sobre la competencia evaluada evidencian un nivel de desarrollo <u>adelantado o avanzado</u> para el cargo que ocupa. Evaluador y evaluado pueden acordar acciones puntuales y medibles que le permitan a éste último alcanzar un nivel óptimo de desarrollo de la competencia.
B	Las conductas observables del empleado sobre la competencia evaluada evidencian un nivel de desarrollo <u>aceptable o admisible</u> para el cargo que ocupa. Sin embargo, resulta menester por parte del evaluador acordar con el evaluado un plan de acciones que lo acompañen en su tránsito a los siguientes niveles de desarrollo de la competencia.
A	Las conductas observables del empleado sobre la competencia evaluada evidencian un nivel de desarrollo <u>insuficiente</u> para el cargo que desempeña, demandando por parte del evaluador la elaboración de un plan de acciones inmediatas y persistentes en el tiempo para apoyar y acompañar al evaluado en el desarrollo básico de la competencia.