

2025

# Sistema de Gestión de desempeño

Información general sobre el sistema y metodología aplicada a nivel interno

Área de Capital Humano



**inac**  
Instituto Nacional de Carnes

## **Sistema de gestión de desempeño INAC**

Desde 2017 INAC perfecciona su Sistema de Gestión de Desempeño interno que se adapta a las necesidades de los colaboradores y contexto de la institución.

Esta herramienta establece una metodología que permite a la organización evaluar el desempeño y comportamiento de sus colaboradores en sus áreas de responsabilidad, potenciando el máximo compromiso y motivación, de forma tal de optimizar el desarrollo de todas las personas. Y al mismo tiempo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

A través de este Sistema, todos los colaboradores del INAC podrán conocer cuáles son sus principales fortalezas, para poder afianzarlas. Al mismo tiempo, podrán identificar aquellas eventuales oportunidades de mejora, de manera tal de focalizar el esfuerzo en la optimización de estas.

El SGD está diseñado en base a dos factores de evaluación. Es decir, todos quienes conforman el INAC serán evaluados, por un lado, en base a su nivel de "Desarrollo de Competencias Comportamentales", y por el otro, en base al nivel de "Cumplimiento de Objetivos". Este último factor es implementado paulatinamente en los distintos niveles jerárquicos en función del avance de los períodos de evaluación y el desarrollo interno.

### **A quienes está dirigido el sistema**

El SGD comprenderá a todo el personal del INAC, siempre que cuenten como mínimo, con 6 meses en el ejercicio del cargo y/o función durante el periodo a evaluar.

### **Modelo del sistema y evaluación**

En INAC para el caso del personal sin colaboradores a cargo, la evaluación en base a "Competencias" tendrá una ponderación del 50% sobre el resultado final, mientras

que la evaluación en base a "Objetivos" conformará el restante 50% de dicho resultado.

Para el caso del personal con colaboradores a cargo, la evaluación en base a "Competencias" tendrá una ponderación del 40% sobre el resultado final, la



evaluación en base a "Objetivos" conformará un 50%, y la evaluación "ascendente" (evaluación realizada desde los colaboradores a sus líderes) implicará el restante 10% del resultado final.

Evaluación en base a objetivos	50%
Evaluación en base a competencias	50%

Personal con colaboradores a cargo

Evaluación en base a objetivos	50%
Evaluación en base a competencias	40%
Evaluación ascendente	10%

## ¿Qué es una competencia?

Es el conjunto de "Conocimientos, Habilidades y Actitudes" que se ponen en juego en una actividad determinada; o sea la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente la misma.

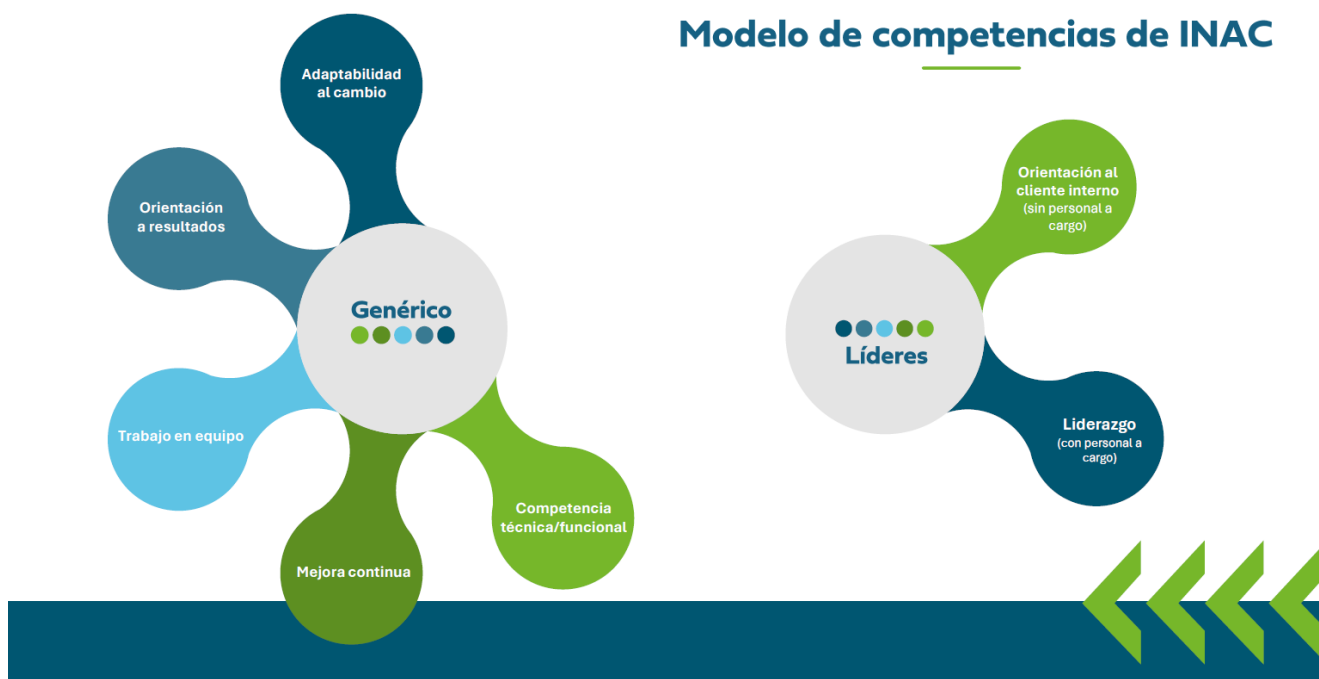
## Competencias evaluadas en INAC

Las Competencias Comportamentales del INAC fueron definidas en conjunto con los miembros de la organización y alineadas a los valores del Instituto.

Se definieron dos grupos de competencias: Competencias Genéricas y Competencias de Liderazgo. Las primeras son aplicables a todos los miembros del INAC, mientras que las segundas sólo serán aplicables en aquellos cargos con responsabilidad jerárquica.



## Modelo de competencias de INAC



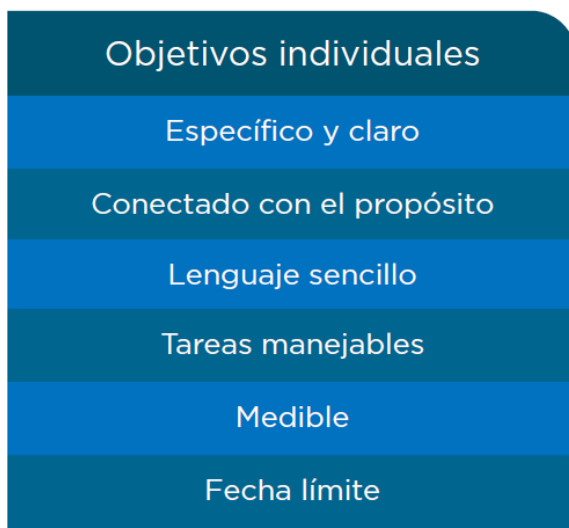
## Escala aplicada para la evaluación de las competencias

El sistema funciona con una escala de evaluación que asigna 5 valores distintos según el nivel de resultados alcanzado. La misma es igual para todos los miembros del INAC y ha sido diseñada para minimizar errores y subjetividades.

<b>5</b>	<b>EXCEPCIONAL</b> Performance notoriamente por encima de lo esperado. Su desempeño excede ampliamente sus responsabilidades y los objetivos trazados, se caracteriza por varios logros destacados y significativos.
<b>4</b>	<b>DESTACADO</b> Performance por encima de lo esperado, su desempeño excede la mayoría de los objetivos y se caracteriza por algunos logros destacados.
<b>3</b>	<b>SATISFACTORIO</b> Su performance cumple razonablemente con las exigencias del rol, puede mejorar potenciando sus fortalezas y analizando sus oportunidades de mejora.
<b>2</b>	<b>MEJORA REQUERIDA</b> Performance levemente por debajo de lo esperado, necesita mejorar y poner foco sobre sus roles y objetivos.
<b>1</b>	<b>INSATISFACTORIO</b> Performance notoriamente por debajo de lo esperado. No se percibe interés en el cumplimiento de sus roles y/o objetivos. Necesita mejorar rápidamente.



En paralelo, el SGD permitirá conocer cuál es el nivel de avance y alineación en relación con los objetivos organizacionales, de área y eventualmente individuales fijados en función del Plan Anual del INAC, de forma tal, de poder ir monitoreando eventuales desvíos o cambios de criterios a lo largo del tiempo.



Para la evaluación del componente Objetivos se aplica la misma escala definida para Competencias.

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.

## Evaluación Ascendente

El SGD también permite la evaluación ascendente, es decir por parte del colaborador a su jefe directo. Esta evaluación será realizada, en primera instancia, únicamente a través de la Competencia Liderazgo y permitirá que cada evaluado, evalúe objetivamente el desempeño de su jefe directo en función de sus habilidades de supervisión y liderazgo.

El resultado de la evaluación ascendente formará parte del resultado final de evaluación de aquellos jefes con colaboradores a cargo.



## ¿Cuáles son los objetivos del Sistema de Gestión de desempeño?

El sistema 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.

Además, obtener información sobre el desempeño y funcionamiento de la interna del instituto para una correcta planificación de actividades de las distintas gerencias y comunicar a todas las personas sus responsabilidades y de qué manera contribuyen con la Misión de INAC.

## ¿Cuándo se realiza?

El periodo de gestión y evaluación 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 julio y agosto** de cada año.

Por más información

Contactarse con el Instituto Nacional de Carnes

[info@inac.uy](mailto:info@inac.uy)

