FONDO NACIONAL DE RECURSOS
Medicina Altamente Especializada

PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿QUÉ ES?

Es un procedimiento sistemático que se realiza anualmente en referencia a la actuación de los empleados en el período correspondiente. Para ser evaluado o evaluador, es necesario haber tenido actuación durante al menos en un 50% del período comprendido.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS?

La finalidad de la evaluación del desempeño es medir el desempeño individual de los trabajadores del FNR para reconocer aquellos comportamientos destacados, corregir desviaciones en relación a lo esperado, identificar potencial de desarrollo, así como permitir la retroalimentación sobre la práctica, motivar a la mejora continua, el desarrollo individual y organizacional.

¿QUÉ SE EVALÚA?

Antecedentes:
Se aplicó desde 2019 un modelo de evaluación de desempeño por competencias organizacionales por grupos ocupacionales. (administrativos, profesionales, jefes y directores)
En 2023 sufrió una modificación, ya que se vio la necesidad de revisar la propuesta para ajustar las competencias a incluir y posible integración a la plataforma TWIINS.
Se modificó la escala de evaluación a cuatro niveles.

A. Dimensiones incorporadas en el sistema de evaluación del desempeño

1) Desempeño en el puesto (competencias específicas) (40% de puntaje)
Resultado del trabajo respecto al puesto asignado, lo que implican dos variables. Cumplimiento de la tarea asignada, tanto en cantidad (volumen de trabajo) como en calidad (exactitud, oportunidad y pertinencia) de acuerdo con su descripción del puesto.

2) **Competencias generales (valores – para todos) (30% del puntaje)**

- Orientación al usuario
- Trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Capacidad de adaptación
- Relaciones interpersonales

3) Competencias organizacionales (por grupo ocupacional) (30% del puntaje)
Las competencias específicas se definen por grupo ocupacional y nivel funcional

A) Competencias específicas para Administrativos:

- Proactividad
- Autonomía
- Pensamiento analítico/resolución de problemas

B) Competencias específicas para Profesionales:

- Autonomía
- Pensamiento analítico/resolución de problemas
- Desarrollo profesional

C) Competencias específicas para jefes y directores:

- Organización y planificación
- Liderazgo
- Capacidad de negociación
- Delegación

¿CÓMO SE EVALÚA?

Para la calificación de cada uno de estas competencias, se utiliza a partir de 2023 la escala de niveles de desarrollo de cuatro niveles

Destacado	4	Comportamiento consolidado y reconocible, que forma parte de su accionar cotidiano y natural, es fácilmente observable
Logrado	3	Comportamiento que está en vías de consolidarse. La mayor parte del tiempo el mismo es observable pero aún no forma parte del accionar cotidiano.
Parcialmente logrado	2	Comportamiento que se observa puntualmente, frente a determinadas situaciones y por tanto, no es habitualmente visible.
No logrado	1	Comportamiento ausente o que en momentos muy esporádicos o aislados se logra observar.

FONDO NACIONAL DE RECURSOS
Medicina Altamente Especializada

¿CÓMO ES EL PROCESO DE EVALUACIÓN?

La evaluación del desempeño tiene las siguientes etapas:

1. Acuerdo de plan de acción para el año, a partir de evaluación anterior y los objetivos del POA definidos para el período.
2. Autoevaluación en sistema de gestión al finalizar el ejercicio.
3. Evaluación por parte del superior, en acuerdo con la Dirección responsable y vista del Equipo de Gestión registrada en el sistema de gestión.
4. Reunión de intercambio, vista del formulario de evaluación y generación de acuerdos con Superior y Dirección.
5. Confirmación del formulario completo y posibilidad del feedback.
6. Seguimiento de acuerdos a cargo de Gestión Humana y Dirección o jefatura respectiva.

PROMEDIO DE EVALUACIONES REALIZADAS

AÑO	PROMEDIO (escala 1 al 5)
2020	4,18
2021-2022	4,16

AÑO*	PROMEDIO (escala 1 a 4)
2022-2023	3,31
2023-2024	3,41
2024-2025	3,31

**Cambio en la escala*