



**POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE**

INTRODUCCIÓN

En el marco de mejoramiento continuo del quehacer institucional se ha elaborado y aprobado el presente documento, con el propósito de establecer lineamientos que permitan hacer de la Evaluación del Desempeño un instrumento para la administración eficaz de los recursos humanos.

La experiencia ha demostrado que la calidad de los resultados depende de numerosos factores, por lo que establecer una metodología preestablecida conocida por todos, permitirá que el proceso sea una herramienta para el desarrollo de las personas y contribuya al desarrollo de las metas institucionales, en el marco político del área de Recursos Humanos para el instituto.

Por ello este informe surge para dar respuesta a estas demandas y busca establecer las políticas y lineamientos que guiarán el sistema de evaluación del desempeño en el Instituto de Salud Pública, que considera:

- **Políticas:** Establecer los lineamientos que asentarán las bases para el proceso de Evaluación del Desempeño.
- **Lineamientos:** Establecer objetivos que permitan mejoras en el rendimiento funcionario en un clima participativo donde se potencie las fortalezas y supere las deficiencias, en un marco concordante con los lineamientos institucionales.
- **Principios:** Son los valores en que se asienta la Evaluación del Desempeño.
- **Objetivos Específicos:** Son los que orientan la línea de acción a desarrollar en el Instituto de Salud Pública para gestionar el desempeño de los funcionarios.
- **Operacionalización:** Acciones y actividades para dar cumplimiento a los objetivos específicos de la Evaluación del Desempeño.

I. POLÍTICA

La Evaluación del Desempeño se posiciona como una herramienta para la administración eficaz de los Recursos Humanos, que permita en las diferentes etapas revisar y planificar el desarrollo futuro de las personas en forma constructiva, teniendo como horizonte el cumplimiento de las políticas y metas institucionales.

Para esto promueve la vinculación de los funcionarios con los lineamientos estratégicos de la institución a través del proceso de inducción enfocado a quienes se incorporan al Instituto de Salud Pública.

El proceso de Evaluación del Desempeño se desarrolla de manera informada y transparente permitiendo igualdad de oportunidades para sus funcionarios y constituyéndose en una poderosa herramienta para detectar las brechas de competencias



asociadas a los perfiles de cargo, lo que propicia abordar de manera más objetiva el desarrollo de las capacidades de su personal.

Esta política se ha considerado en primera instancia como marco de acción global, que define y enmarca la gestión del desempeño funcionario, de ella se desprenden los siguientes lineamientos o subpolíticas, plataforma de operación del proceso de Evaluación del Desempeño.

II. LINEAMIENTOS O SUBPOLÍTICAS

1.- Inducción al Proceso calificadorio:

Establecer un Plan y/o Programa que permita sensibilizar a los evaluados y evaluadores de la importancia que reviste hacer una Evaluación del Desempeño en forma seria y responsable, a través de una metodología que permita orientar e informar, para hacer de este un instrumento de evaluación, un medio que permita un verdadero mejoramiento en el rendimiento funcionario que se relacione con las metas y objetivos tanto de la unidad como de la institución en general.

2.- Gestión en Mejora en el rendimiento:

El proceso se encuentra definido a través de pautas o estándares preestablecidos, donde la evaluación del rendimiento que deben realizarse abarcan los distintos subfactores, la mayoría de medición subjetiva, por lo que deben ser argumentados y dejarse constancia de ellos, a la base de una conversación respetuosa conjunta entre el evaluador y el evaluado, de tal manera que exista una retroalimentación, orientada al aprendizaje y superación del desarrollo de las actividades programadas.

3.- Gestión integradora:

Considerando la importancia que reviste en los resultados que se esperan obtener en la institución, el desarrollo armónico en el trabajo, en un clima organizacional adecuado y con un personal altamente motivado, que permita un crecimiento en las personas, debe contemplar la integración del resultado del proceso de Evaluación del Desempeño, donde se produzca un entrecruzamiento con las políticas de recursos humanos generales de tal manera que por medio de sus resultados se puedan establecer las necesidades de capacitación y mejor utilización del recurso humano del que se dispone, considerando sus habilidades y competencias.

4.- Seguimiento y mejora del sistema de Evaluación del Desempeño:

Hacer del sistema un instrumento que permita obtención oportuna, completa y orientadora de la información, de fácil manejo y asequible a todos los funcionarios, dando cumplimiento a los plazos legales y normativas vigente, dejando constancia en un marco de retroalimentación.

5.- Gestión de mejora continua:

Hacer del sistema de Evaluación del Desempeño un instrumento de mejoramiento vinculado con el cumplimiento de las metas de gestión comprometidas tanto a nivel del equipo de trabajo como individuales, como parte de los objetivos y productos estratégicos en el contexto de la misión institucional.

III. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1.- Derecho a un desarrollo funcionario: Administración eficaz y eficiente de los Recursos Humanos que permite a través de una metodología preestablecida el desarrollo de las personas.

2.- Equidad: Contar con antecedentes que evidencien las fortalezas y áreas de desarrollo de los funcionarios, que permita al funcionario optar en condiciones igualitarias a diferentes oportunidades en su trayectoria funcionaria.

3.- Participación efectiva de los funcionarios: Sistema de Evaluación del Desempeño, dirigido a estimular y promover el buen desempeño del funcionario y de los equipos, donde la evaluación sea un espacio de diálogo entre jefes y colaboradores que generen compromisos escritos del mejoramiento individual.

4.- Mejoramiento continuo de las personas: Detectar al personal que tiene un potencial de desarrollo y aquel que requiere capacitación para cumplir las necesidades contempladas en el Plan estratégico y misión institucional.

IV. ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1.- OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- 1.1. Fomentar la transparencia y el acceso de la información, a través, del sistema informático de Evaluación del Desempeño incorporando nuevas necesidades.
- 1.2. Fomentar la comunicación y relaciones interpersonales entre los evaluados y evaluadores. Transformándose en la herramienta de gestión del rendimiento que permita fortalecer el diálogo y confianzas entre los actores del proceso.
- 1.3. Vincular el proceso de Evaluación del Desempeño con el nivel del cumplimiento de compromisos de desempeño de los funcionarios.
- 1.4. Promover la vinculación de los funcionarios con los lineamientos estratégicos de la institución.

2.- OPERACIONALIZACIÓN

- 2.1. Mejorar conforme a los requerimientos el sistema informático de Evaluación del Desempeño incorporando nuevas funcionalidades que entreguen información más completa de la trayectoria del funcionario.
- 2.2. Efectuar capacitaciones entre evaluados y evaluadores, que permitan analizar y retroalimentar el desempeño funcionario.
- 2.3. Se incorporará el establecimiento de compromisos de desempeño a todos los funcionarios y esto se hará tomando como insumo las competencias contenidas en los perfiles de cargo.
- 2.4. Se desarrollará trimestralmente, un programa de inducción para aquellos funcionarios que ingresen al Instituto de Salud Pública, de acuerdo al procedimiento de inducción.

V. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño dentro de la modernización de la gestión pública, debe traducirse en que el Instituto de Salud Pública, a través de sus funcionarios, preste un mejor servicio y una mejor atención a sus usuarios.

Esta preocupación debe reflejarse en el desempeño del personal, en el cumplimiento de los distintos programas, de los planes estratégicos y otros temas de innovación que se desarrollen en la institución.

El sistema de Evaluación del Desempeño debe entrelazarse con los programas de capacitación, para que los funcionarios puedan dar cumplimiento a los objetivos que la institución se plantea en el marco de su misión y visión, de manera de poderlos cumplir exitosamente.