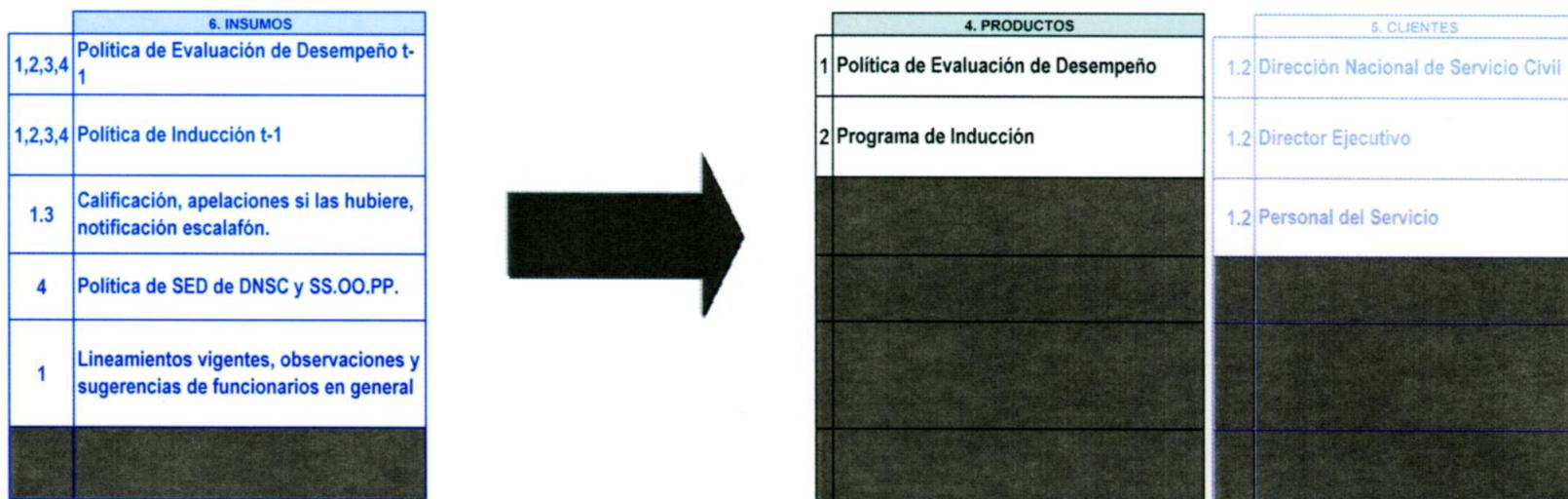


ACTUALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

VERSION 02
23/09/2010

P- INH- SED- RRHH- 06

1. NOMBRE	Actualización y Ejecución de la Política de Evaluación de Desempeño
2. OBJETIVOS	Diseñar o Actualizar y Ejecutar la Política de Evaluación de Desempeño del Servicio.
3. ALCANCE	Personal del INH



8. DEFINICIONES

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
1	Requisitos técnicos y medios de verificación
2	Decreto Supremo N°1.825 de 1998, del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo (General para la Administración Pública)
3	DFL N°29 /2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 /1989, sobre Estatuto Administrativo
4	Política de Evaluación de Desempeño INH
5	Norma ISO 9001:2008
6	Política de Inducción INH
7	Decreto Supremo MOP N° 1467 de 1998, que aprueba Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo del MOP.

DUEÑO DE PROCESO:
Encargado/a SED

DUEÑO DE PROCESOS
Encargado/a SED


REVISADO POR:
Representante Dirección

ACTUALIZACION Y EJECUCIÓN DE LA POLITICA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

VERSION 02
23/09/2010

P- INH- SED- RRHH- 06

11. INDICADORES DE GESTION

INDICADORES DE GESTION	CRITERIO DE ACEPTACION			MEDICION		
	MALO (Corrección)	REGULAR (Prevención)	BUENO (Aceptado)	EVALUACION	CONTROL	PROCESO EVALUA
7 Difusión de la Política de Evaluación de Desempeño (Nºde funcionarios/as con conocimiento de la Política de Evaluación de Desempeño/ Dotación Efectiva)*100	IG <60%	60%≤ IG < 70%	IG≥ 70%	Anual	Memorandum de Difusión de Política de Desempeño	Actualización y Ejecución de la Política de Evaluación de Desempeño

10. CONTROL DE REGISTROS

Form	ALMACENAMIENTO				
	Identificación	Responsable	Tiempo	Medio de Soporte	Lugar Responsable

12. OBSERVACIONES

El registro de este procedimiento tiene formato libre.

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	PRINCIPALES PUNTOS MODIFICADOS	RESUMEN DE MODIFICACIONES
02	23/09/2010	Ficha de Proceso	Modificación del punto 9
01	18/05/2010	Primera Version	Versión Inicial

DUEÑO DE PROCESO:
Encargado/a SED

REVISADO POR:
Representante Dirección

APROBADO:
Director Ejecutivo

ENTRADAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS / NOTAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> -Lineamientos vigentes, observaciones y sugerencias de funcionarios en general. -Política de SED de DNSC y SS.OO.PP. -Política de Evaluación de Desempeño t-1 	<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> PDE[Fórmula y/o actualiza la Política de Evaluación de Desempeño] PDE --> PI[Fórmula y/o actualiza el Programa de Inducción] PI --> DEC{Aprobado por el Director Ejecutivo} DEC -- SI --> INC[Incorporación de las nuevas Políticas de Evaluación de Desempeño en las Políticas de RRHH] INC --> DIF[Difusión de la Política de Evaluación de Desempeño] DIF --> EJEC[Ejecución de la Política de Evaluación de Desempeño] EJEC --> ANAL[Análisis de la Política de Evaluación de Desempeño] ANAL --> FIN([FIN]) DEC -- NO --> PI </pre> <p>The flowchart details the process: It starts with 'INICIO' (Start), followed by updating the 'Política de Evaluación de Desempeño' (Performance Evaluation Policy) and the 'Programa de Inducción' (Induction Program). A decision point follows: 'Aprobado por el Director Ejecutivo' (Approved by the Executive Director). If 'SI' (Yes), it moves to incorporating the new policies into HR policies, then diffusion and execution. If 'NO', it loops back to update the induction program. Finally, it concludes with 'Análisis de la Política de Evaluación de Desempeño' (Analysis of the Performance Evaluation Policy) and ends at 'FIN' (End).</p>	<p>El Servicio formula y/o actualiza , considerando las orientaciones de la DNSC y los resultados de la aplicación del sistema de Evaluación de Desempeño, una Política de Evaluación de Desempeño que debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estar enmarcada en la "Política de Recursos Humanos " del Servicio de acuerdo a las orientaciones de la DNSC. - Ser considerada como marco de acción estratégico de la gestión del desempeño individual de los/as funcionarios/as del Servicio, reflejándose en los planes de acción que realicen. <p>El Servicio evalúa el sistema y los efectos introducidos en él y señala los cambios generados en la Institución, mediante un acta de reunión.</p> <p>En la política de Evaluación de Desempeño se actualiza y/o mejora el Programa de Inducción.</p> <p>Política de Evaluación de Desempeño Política de Inducción</p> <p>Se difunde a todo el personal del Servicio la Política de Evaluación de Desempeño.</p> <p>En esta etapa se analiza al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los valores que sustentan la gestión en este ámbito de acción declarados en la política de evaluación de desempeño. - Nivel de cumplimiento de las acciones realizadas para lograr los objetivos de evaluación de desempeño. - Aplicabilidad de la Política de Evaluación de Desempeño. - Obstáculos y facilitadores para la aplicación. - Cambios generados en el marco normativo, principios y declaraciones, y estrategia de la política de evaluación de desempeño. <p>Esta información se incorpora en el Informe Final de Gestión.</p> <p>Criterio de Éxito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión de la Política de Evaluación de Desempeño 	<p>Encargados/as de Sistema SED y Director Ejecutivo</p> <p>Jefes Directos y Encargados/as de Sistema de Evaluación.</p> <p>Director Ejecutivo</p> <p>Encargados/as de Sistema SED y Jefe Unidad Gestión y de RRHH</p> <p>Encargados/as de Sistema SED y Jefe Unidad Gestión y de RRHH</p> <p>Encargados/as de Sistema SED</p> <p>Director Ejecutivo, Encargados/as de Sistema</p>

DUEÑO DE PROCESO:
Encargado/a SED

REVISADO POR:
Representante Dirección

APROBADO
Director Ejecutivo