
 EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 1 DE 10  REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05

## PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

ELABORADO: Jefe Departamento de Gestión de Personal	REVISADO: Jefe División Recursos Humanos	APROBADO: Director Administrativo
FECHA: 2008-05-05	FECHA: 2008-05-05	FECHA: 2008-05-05
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:

**DOCUMENTO CONTROLADO POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGC. ESTA VERSIÓN ES VIGENTE SI SE CONSULTA EN LA RED. CUALQUIER COPIA SE DECLARA DOCUMENTO NO CONTROLADO.**

 <p>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b></p>	<p>PAGINA: 2 DE 10 REVISIÓN: 00</p>
<p>SGC ISO 9001:2000</p>	<p>CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06</p>	<p>FECHA: 2008-05-05</p>

## 1. PROPÓSITO

Valorar en forma continua y sistemática el desempeño de los trabajadores, para disponer de indicadores que posibiliten generar acciones conducentes a fortalecer las capacidades para mejorar el nivel de efectividad en el ejercicio de los puestos.

## 2. ALCANCE

A todo el personal de la Empresa amparado en el Contrato Colectivo.

## 3. LIDER DEL PROCESO

Jefe División de Recursos Humanos.

## 4. DEFINICIONES


**Evaluación del Desempeño.-** Comprende la Evaluación de la Actuación y la Evaluación de Resultados

**Evaluación de la actuación.-** Es la evaluación de los siguientes elementos:

- Funciones claves
- Conocimientos específicos o especializados
- Habilidades y destrezas.

**Evaluación de resultados.-** Es la evaluación de los siguientes elementos:

- Resultados de la empresa.
- Resultados de Direcciones de área de la empresa.
- Resultados de equipo de trabajo al que pertenezca el trabajador.

 <b>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 3 DE 10 REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05

## 5. POLITICAS

- La evaluación de actuación y de resultados, cada una tendrá un peso de 50%.
- Los indicadores con base en los cuales se evaluará cada función clave, conocimiento, habilidad y destreza constan en el perfil del puesto.
- Cada indicador se calificará con un puntaje comprendido entre uno (1) y cinco (5), según lo siguiente:


Calificación	Eficacia en la Ejecución de la Función	Nivel de Dominio del Conocimiento que Aplica	Evidencia de la Habilidad o Destreza que Posee
1	Ineficaz	No Tiene Conocimiento	Ninguna Evidencia
2	Poco eficaz	Poco Conocimiento	Poca Evidencia
3	Medianamente eficaz	Mediano Nivel de Conocimiento	Mediana Evidencia
4	Eficaz	Alto Nivel de Conocimiento	Buena Evidencia
5	Altamente eficaz	Domina el Conocimiento	Clara evidencia

- Los resultados en puntos de todas las evaluaciones realizadas a los trabajadores, se realizará en base al cálculo de una puntuación normalizada, de acuerdo con lo cual se asignará la equivalencia cualitativa así:

Desviaciones Estándar	Equivalencia Cualitativa
Igual o mayor a +2 desviaciones estándar.	Alto
Mayor a +1 desviación estándar y menor a +2 desviaciones estándar	Superior a lo adecuado
Menor a -1 desviación estándar y mayor a +1 desviaciones estándar	Adecuado
Menor a -2 desviaciones estándar y mayor a -1 desviaciones estándar	Inferior a lo adecuado
Menor a -2 desviaciones estándar.	Bajo

- En la evaluación de actuación de los trabajadores participarán:
  - a. El Especialista que coordina el puesto del trabajador; y,
  - b. El propio trabajador.

DOCUMENTO CONTROLADO POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGC. ESTA VERSIÓN ES VIGENTE SI SE CONSULTA EN LA RED. CUALQUIER COPIA SE DECLARA DOCUMENTO NO CONTROLADO.


 <b>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 4 DE 10 REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05

- Los pesos porcentuales de las evaluaciones de los evaluadores son los que se establecen a continuación:

<b>Evaluadores</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Jefe</b>	70	65	60
<b>Evaluated</b>	30	35	40

Los pesos porcentuales y la incorporación como evaluadores de los compañeros y subalternos, para los años siguientes al 2010, serán establecidos y aplicados, según los estudios que para el efecto realice la División de Recursos Humanos, el pronunciamiento del Comité Bipartito de Escalafón y la aprobación del Gerente General.

- La evaluación de actuación se realizará por lo menos cada seis (6) meses. El Gerente General, con base en el estudio que presente la División de Recursos Humanos y pronunciamiento del Comité Bipartito de Escalafón, decidirá la aplicación de periodos menores o mayores de evaluación.
- La calificación anual de la evaluación de actuación será el resultado del promedio de las calificaciones de los periodos.
- La evaluación de resultados comprenderá:
  - a. Evaluación de resultados de la Empresa;
  - b. Evaluación de resultados de las Direcciones de Área de la Empresa; y,
  - c. Evaluación de resultados del equipo de trabajo al que pertenezca el trabajador.
- Los pesos porcentuales de las evaluaciones serán:
  - a. Empresa 15%
  - b. Direcciones de Área de la empresa 35%
  - c. Equipo de trabajo 50%
- La evaluación de resultados se realizará con base en lo siguiente:
  - a. La evaluación de resultados de la Empresa, se realizará según el nivel de logro de los objetivos o metas de los planes anuales;
  - b. La evaluación de resultados de cada dependencia, se realizará según el nivel de logro de las metas de sus planes operativos anuales; y,
  - c. La evaluación de resultados de equipos de trabajo, se realizará según el nivel de logro de las metas de los programas anuales de trabajo.

 <b>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 5 DE 10 REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05

- Los objetivos de Empresa y Dirección de Área, serán aprobados por el Gerente General.
- Los objetivos de cada Equipo de trabajo, serán aprobados por el Director de área que corresponda.
- El nivel de logro de la Empresa, de las dependencias y de los equipos de trabajo, se calificará así:


Nivel de Logro	Equivalencia Cualitativa
Más de 100%	Alto
De más del 95 al 100%	Superior a lo adecuado
De más del 90 al 95%	Adecuado
De más del 80 al 90%	Inferior a lo adecuado
Menos del 80%	Bajo

- Actuarán como evaluadores de Resultados:
  - a. La evaluación de resultados de la Empresa y de cada Dirección de Área, por el Comité Central de Calidad, presidido por el Gerente General.
  - b. La evaluación de resultados de equipos de trabajo, por el nivel jerárquico superior inmediato al que pertenecen los miembros del equipo de trabajo.
- El Comité Central de Calidad, el superior inmediato al que pertenecen los miembros de los equipos de trabajo, con la participación de las Direcciones de Área a ser evaluadas y los integrantes de los equipos, respectivamente, realizarán reuniones de seguimiento para controlar el avance y establecer los ajustes a que haya lugar.

El Comité Central de Calidad se reunirá cada tres meses y los superiores inmediatos con los equipos de trabajo, cada mes, dentro de cada año calendario.

El Gerente General, decidirá la aplicación de periodos menores de seguimiento de la gestión.

- Asignación de Calificaciones:
  - a. La calificación resultante de la evaluación de resultados de la Empresa, se asignará a todos los trabajadores;

 <b>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 6 DE 10 REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05


- b. La calificación resultante de la evaluación de resultados de cada Dirección de Área, se asignará a los trabajadores que efectivamente trabajan dentro de la misma; y,
  - c. La calificación resultante de la evaluación de resultados de cada equipo de trabajo, se asignará a los trabajadores que lo integraron.
- Según las calificaciones de los componentes evaluados: actuación, resultados de la Empresa, resultados de las Direcciones de Área y resultados de los equipos de trabajo, se establecerá la calificación consolidada de evaluación de desempeño a ser asignada a cada trabajador evaluado:
    - a. Para cada calificación cualitativa lograda por el trabajador en la evaluación de actuación y de resultados de la empresa, la dependencia y el equipo de trabajo, se asignará el siguiente puntaje:

<b>Puntaje por Equivalencia Cualitativa</b>	
<b>Calificación</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	5
Superior a lo adecuado	4
Adecuado	3
Inferior a lo adecuado	2
Bajo	1

- b. Los pesos correspondientes a cada componente de la evaluación son:

<b>Pesos de los Componentes Evaluados</b>	
Actuación	0,50
Empresa	0,10
Dirección de Área	0,15
Equipo	0,25
<b>TOTAL</b>	<b>1,00</b>

- c. Se establece el puntaje de actuación según su peso, multiplicando el puntaje de la calificación cualitativa por el peso asignado al componente de actuación;
- d. Se establece el puntaje de resultados de empresa, dependencia y equipo de trabajo, multiplicando la calificación cualitativa por el peso correspondiente a cada uno de los componentes;
- e. Se establece el puntaje total consolidado sumando los resultados de los literales c y d anteriores;

 <b>EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	PAGINA: 7 DE 10 REVISIÓN: 00
SGC ISO 9001:2000	CÓDIGO: DA.RH.62.ODI.06	FECHA: 2008-05-05

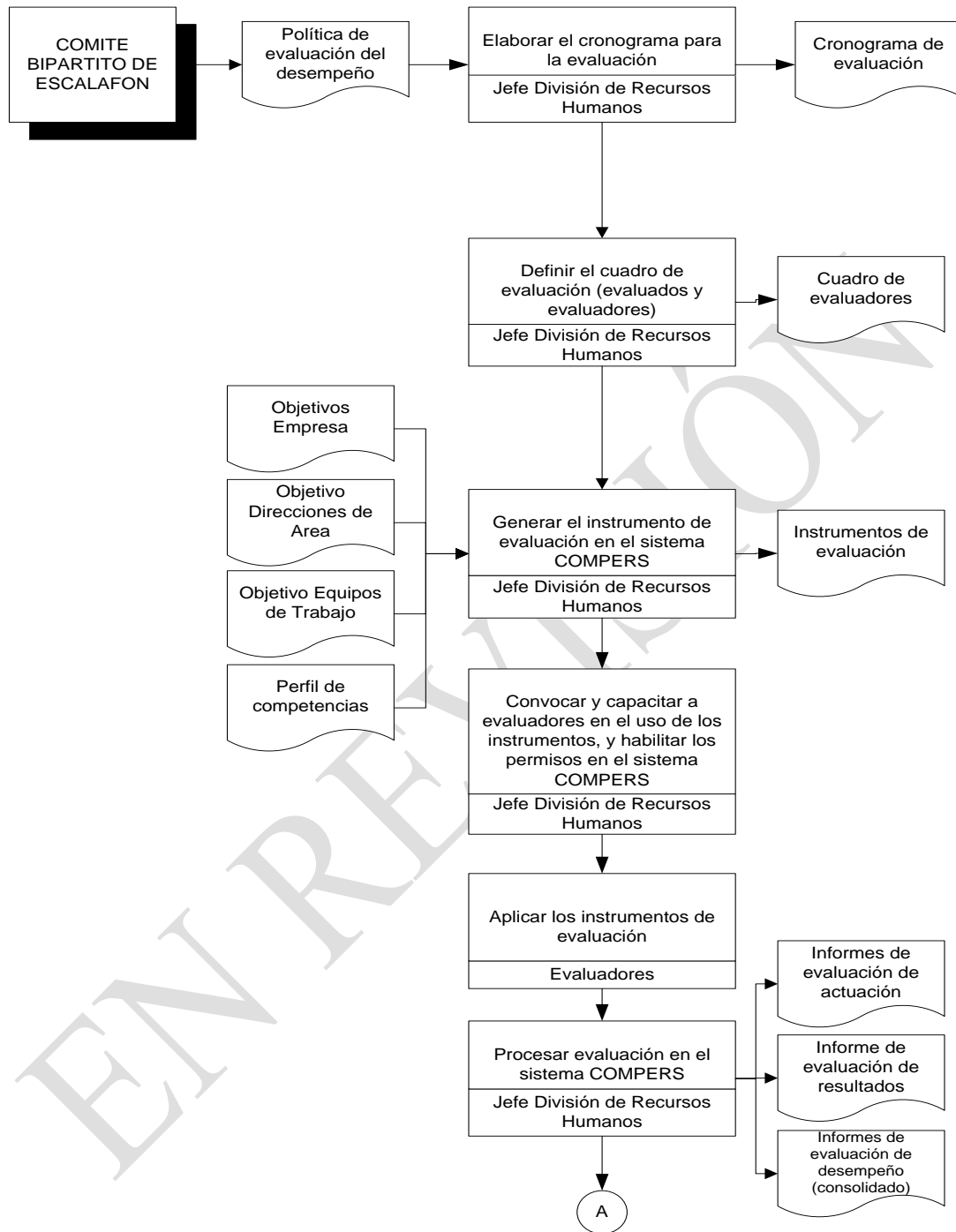
f. Se determina la calificación consolidada, ubicando el puntaje total consolidado en la siguiente tabla:

RANGO DE PUNTAJE	CALIFICACION CONSOLIDADA
De 4,5 a 5	ALTO
De 4 a menor de 4,5	SUPERIOR A LO ADECUADO
De 3 a menor de 4	ADECUADO
De 2 a menor de 3	INFERIOR A LO ADECUADO
Menor a 2	BAJO

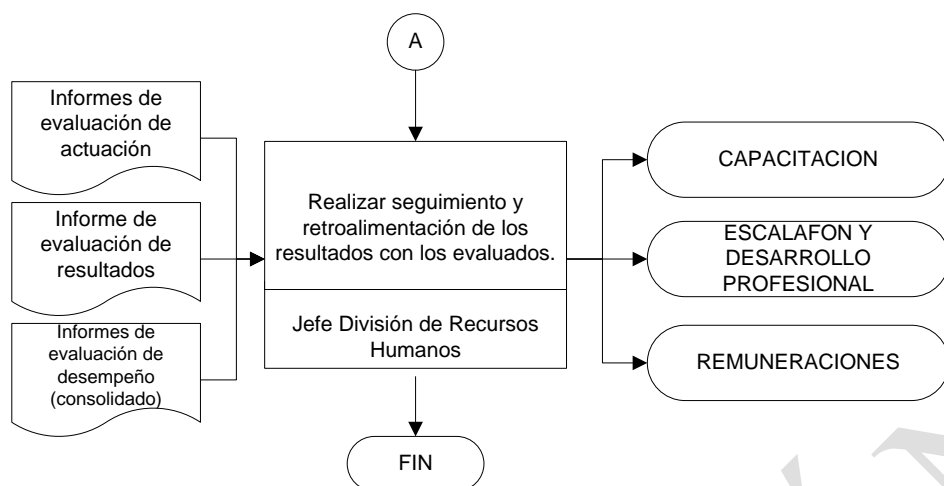
- Según la calificación consolidada de la evaluación de desempeño los efectos anuales son:

Calificación Consolidada	Efectos
Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Compensación variable por desempeño.</li> <li>➤ Participación para ascenso, con puntaje.</li> <li>➤ Capacitación y soporte para desarrollo personal.</li> <li>➤ Becas y pasantías.</li> <li>➤ Encargos.</li> </ul>
Superior a lo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Compensación variable por desempeño.</li> <li>➤ Participación para ascenso, con puntaje.</li> <li>➤ Capacitación y soporte para desarrollo personal.</li> <li>➤ Becas y pasantías.</li> <li>➤ Encargos.</li> </ul>
Adecuado	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación para ascenso, sin puntaje.</li> <li>➤ Capacitación y soporte para desarrollo personal.</li> <li>➤ Pasantías.</li> </ul>
Inferior a lo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación para ascenso, sin puntaje.</li> <li>➤ Capacitación y soporte para desarrollo personal.</li> </ul>
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación para ascenso, sin puntaje.</li> <li>➤ Capacitación y soporte para desarrollo personal.</li> </ul>

## 6. DIAGRAMA DE FLUJO







## 7. INDICADORES

NOMBRE	Eficacia de la evaluación			
DESCRIPCIÓN	Porcentaje de evaluaciones realizadas en relación con las evaluaciones programadas.			
FORMULA DE CALCULO	RESPONSABLE DEL INDICADOR	FRECUENCIA	ESTANDAR	RESPONSABLE DEL ANÁLISIS
(Número de evaluaciones realizadas / Número de evaluaciones programadas)*100	Jefe División de Recursos Humanos	Anual	100%	Gerente General

## 8. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

CODIGO	NOMBRE	RESPONSABLE	USUARIO
	Cronograma de evaluación	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe División de Recursos Humanos
	Cuadro de evaluadores	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe División de Recursos Humanos
	Instrumentos de evaluación	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe División de Recursos Humanos
	Informe de evaluación de actuación	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe de Área solicitantes
	Informe de evaluación de resultados	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe de Área solicitantes
	Informe de evaluación de desempeño	Jefe División de Recursos Humanos	Jefe de Área solicitantes

DOCUMENTO CONTROLADO POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGC. ESTA VERSIÓN ES VIGENTE SI SE CONSULTA EN LA RED. CUALQUIER COPIA SE DECLARA DOCUMENTO NO CONTROLADO.

EN REVISIÓN

**DOCUMENTO CONTROLADO POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGC. ESTA VERSIÓN ES VIGENTE SI SE CONSULTA EN LA RED. CUALQUIER COPIA SE DECLARA DOCUMENTO NO CONTROLADO.**