

A photograph showing several black silhouettes of people standing on a reflective surface, holding long, flowing ribbons that create a sense of movement and celebration. The background is a light, neutral color.

## Evaluación del Desempeño



Win**W**Per  
iNOVA**S**oft

InnovaSoft S.A. se reserva el derecho de modificar el software o su documentación sin previo aviso, con el objetivo de mejorar el producto. Derivado de este hecho es posible que en algunas versiones existan opciones no coincidentes con el manual, hasta el momento que sea actualizado.

# Cómo hacer Evaluación del Desempeño

Permite registrar y mantener las evaluaciones del desempeño de los trabajadores de la empresa, para ello se hace necesario definir Periodos de evaluación, escalas de calificaciones, items y subitems de evaluación.

Existen dos versiones del Módulo:

- Para Jefes de Departamento: Realizar Evaluaciones e Ingresar Comentarios
- Para Recursos Humanos: Parametrización de Evaluaciones Realizar Evaluaciones e Ingresar Comentarios

El proceso de evaluación de WinPer tiene las siguientes funcionalidades.

- Periodos de Evaluaciones: Se puede realizar mas de una evaluacion al año
- Escala de Evaluación: Se puede configurar la escala de evaluación en cuanto a las notas, el numero de calificaciones y el numero de decimales a usar (0 o 2) y si se debe justificar una respuesta para alguna calificación.
- Items y SubItems: Conceptos a evaluar ( subitems) agrupados en Items, cada item puede tener un porcentaje en la evaluación.
- Estructura de evaluación:
  - Evaluación de Items: Subitems calificados con notas.
  - Justificación de Items: Justificación de subitems calificados con escalas que requieren justificación.
  - Comentarios del Evaluador
  - Comentarios del Evaluado
  - Fortalezas y Potencialidades
  - Reevaluación de usuario.



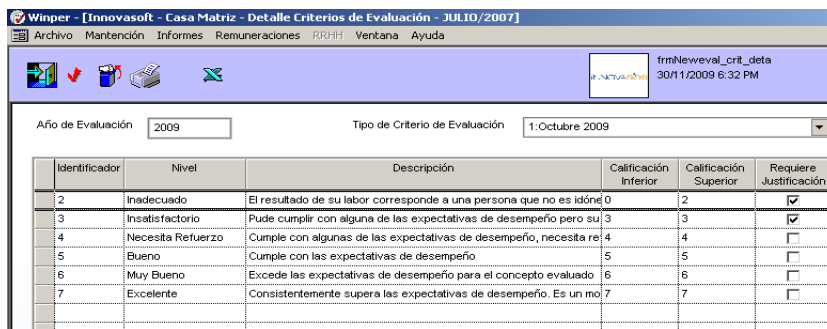


## 2.2- Criterios de Evaluación

En este mantenedor se define la escala de evaluación a usar, esta escala es una propiedad del periodo de evaluación, por lo que puede cambiar en el tiempo sin afectar las evaluaciones anteriores.

Los datos a completar son:

- Año de Evaluación
- Id. de Evaluación.
- Identificador: N° identificador de la escala.
- Nivel: Descripción Corta de la calificación.
- Descripción: Descripción detallada de la calificación.
- Calificación Inferior: Nota inferior para la calificación.
- Calificación Superior: Nota superior para la calificación.
- Requiere Justificación: Indica si un ítem con esta calificación se debe justificar.



Identificador	Nivel	Descripción	Calificación Inferior	Calificación Superior	Requiere Justificación
2	Inadecuado	El resultado de su labor corresponde a una persona que no es idónea	2	2	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Insatisfactorio	Puede cumplir con alguna de las expectativas de desempeño pero su	3	3	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Necesita Refuerzo	Cumple con algunas de las expectativas de desempeño, necesita re	4	4	<input type="checkbox"/>
5	Bueno	Cumple con las expectativas de desempeño	5	5	<input type="checkbox"/>
6	Muy Bueno	Excede las expectativas de desempeño para el concepto evaluado	6	6	<input type="checkbox"/>
7	Excelente	Consistentemente supera las expectativas de desempeño. Es un mo	7	7	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

- Es una buena practica crear el identificador como un numero consecutivo, así para la primera evaluación se usa el 1, para la segunda el 2.
- En Nivel es bueno indicar una descripción corta de una sola palabra, Ejemplo "Bueno", "Malo".
- Para las evaluaciones que no usan decimales, se puede indicar una nota poniendo su mismo valor en inferior como en superior, ejemplo: para una calificación de nota 4, se debe indicar el valor 4 tanto en inferior como en superior.

## 2.3- Items

Los items son conceptos que permiten agrupar sub-items y contienen la información relativa al calculo de nota de evaluación. En el mantenedor de items se deben definir estos conceptos indicando los siguientes campos:

- Año de Evaluación
- Id de Evaluación.
- Identificador: N° identificador de item.
- Descripción: Descripción del Item.
- Porcentaje: Porcentaje que tendrá en la nota final el promedio de los subitems representados en este item.

Identificador	Descripción	Porcentaje
1	Competencias	60%
2	Habilidades Personales	40%

### Observaciones:

- Es una buena practica crear el identificador como un numero consecutivo, así para la primera evaluación se usa el 1, para la segunda el 2.
- Para evaluaciones que no requieren porcentajes diferentes por cada items, se debe asignar a todos los items 100%.
- A excepción del caso anterior, La suma de los porcentajes debería ser igual a 100.

## 2.4- Sub Items

Los subitems son aspectos a evaluar en el trabajador, estos se agrupan en conceptos genericos.

Los datos a completar son

- Año de Evaluación
- Id de Evaluación
- Id de Item
- Identificador: N° Identificador de Sub Item
- Descripción Corta: Descripción corta del subitem, calificativo.
- Descripción: Descripción detallada del subitem.

Identificador	Descripción Corta	Descripción
1	Aptitud para el cargo	Entiende las variables críticas de su área y posee las capacidades y conocimientos para lograr y mantener un adecuado rendimiento en el desempeño de su trabajo.
2	Efectividad	Es capaz de asumir compromisos y metas, las que logra cumplir o exceder, ya que focaliza su esfuerzo, actúa con responsabilidad, pone dedicación y cuidado en lo que hace o decide.
3	Calidad	Los trabajos que le encargan al evaluado son atendidos con calidad y oportunidad tanto en su ejecución como en sus resultados.
4	Habilidad de Resolución de Problemas	Investiga y analiza opciones de solución, se mantiene abierto a recibir diferentes puntos de vista, aplica la información que recibe y adopta decisiones efectivas, establece una adecuada planificación del trabajo

Observaciones:

- Es una buena practica crear el identificador como un numero consecutivo, así para la primera evaluación se usa el 1, para la segunda el 2.



## 2.5- Áreas de Evaluación

Las áreas de evaluación son áreas de la empresa que se usan para una sección de la evaluación sobre el aporte que puede realizar el empleado a la empresa.

Los datos de este mantenedor son:

- ID: N° Identificador
- Descripción: Descripción del área.



The screenshot shows the WinPer application window titled "Winper - [Prueba - Casa Matriz - Mantenimiento de Áreas - JULIO/2007]". The menu bar includes "Archivo", "Mantenimiento", "Informes", "Remuneraciones", "RR.HH.", "Ventana", and "Ayuda". Below the menu bar is a toolbar with icons for navigation and editing. The main window displays a table with two columns: "ID" and "Descripción".

ID	Descripción
1	Contabilidad
2	Soporte
3	Gerencia
4	Administración
5	Aseo
6	Recursos Humanos
7	Calidad
8	Atención al Cliente
9	Marketing
10	Procesos Productivos

Observaciones:

- Es una buena practica crear el identificador como un numero consecutivo, así para la primera evaluación se usa el 1, para la segunda el 2.

## 2.6- Comentarios de usuarios anexos al proceso.

Se puede incluir a trabajadores que no son Jefes de unidad, a que realicen comentarios de subitems a las evaluaciones de trabajadores.

Este mantenedor contiene los siguientes datos:

- Año de Evaluación
- Id de Evaluación
- Item de Evaluación

Los trabajadores que podrán realizar comentarios deben ser transferidos desde la tabla izquierda realizando dos clic en el registro de la tabla izquierda. Los filtros de selección se aplican a la tabla izquierda y sirve para una ubicación mas rápida de datos.

Winper - [Innovasoft - Casa Matriz - Trabajadores permitidos para ingresar comentarios por Item - JULIO/2007]

Archivo Mantenión Informes Remuneraciones RRHH Ventana Ayuda

frmNeweval\_para\_comen  
02/12/2009 4:30 PM

Año de Evaluación: 2009  
Evaluación del Año: 1:Octubre 2009  
Concepto de Evaluación: 1:Competencias

Selección

Tipo de Trabajador: [ ]  
Cargo de Trabajador: [ ]  
Unidad Administrativa: [ ]  
Centro de Costo: [ ]


N° Trabajador	Trabajador
10043380-K	Trabajador 10043380
10050394-8	Trabajador 10050394
10054734-1	Trabajador 10054734
10059312-2	Trabajador 10059312
10210314-9	Trabajador 10210314
10229496-3	Trabajador 10229496

N° Trabajador	Trabajador

Para que el trabajador pueda ingresar con esta funcionalidad debe cumplir con lo siguiente:

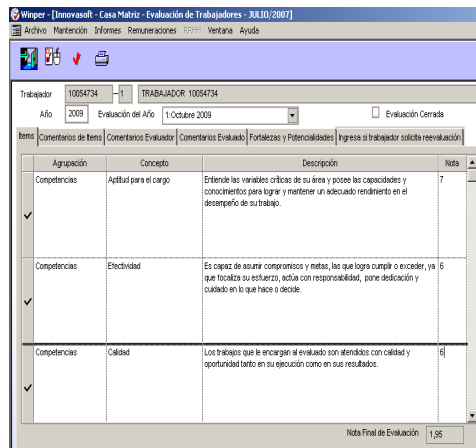
- Tener un usuario WinPer Valido
- Tener acceso al módulo de Evaluación de Desempeño para jefes de departamento.
- El campo "rut" del usuario debe ser igual al n° de trabajador que se habilitó para ingresar.

### 3- Realizando Evaluaciones.

Para Realizar evaluaciones se debe seleccionar al trabajador en la ventana principal de la aplicación y luego hacer clic en el botón de evaluación o a través del menú de mantención, opción de evaluación. 

La evaluación se divide en 6 partes:

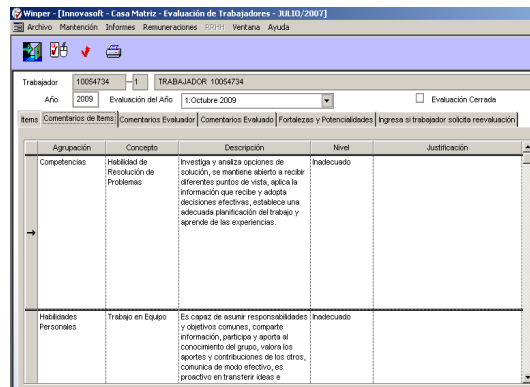
- **Items:** En esta ventana se ven los items-subitems a evaluar, las notas que tienen asignadas y el promedio calculado al instante.



Agrupación	Concepto	Descripción	Nota
✓	Competencias	Aptitud para el cargo	7
✓	Competencias	Efectividad	6
✓	Competencias	Calidad	6

Nota Final de Evaluación: 1,95

- **Comentarios de Items:** En esta ventana se ingresan las justificaciones, esto para los comentarios calificados con una escala marcada como “Requiere Justificación”



Agrupación	Concepto	Descripción	Nivel	Justificación
→	Competencias	Habilidad de Resolución de Problemas	Indicador	
	Habilidades Personales	Trabajo en Equipo	Indicador	

- **Comentarios del Evaluador:** Como su texto lo indica, se ingresan comentarios del evaluador hacia el trabajador evaluado.

WinPer - [Innovasoft - Casa Matriz - Evaluación de Trabajadores - JULIO/2007]

Archivo Mantención Informes Remuneraciones RRHH Ventana Ayuda

Trabajador 10054734 -1 TRABAJADOR 10054734

Año 2009 Evaluación del Año 1: Octubre 2009  Evaluación Cerrada

Items Comentarios de Items **Comentarios Evaluador** Comentarios Evaluado Fortalezas y Potencialidades Ingresar si trabajador solicita reevaluación

Conductas y actuaciones relevantes en el desempeño del evaluado, tanto positivas como de aspectos a mejorar

- Comentarios del Evaluado: Se ingresa comentarios del trabajador evaluado del proceso y para el proximo proceso

WinPer - [Innovasoft - Casa Matriz - Evaluación de Trabajadores - JULIO/2007]

Archivo Mantención Informes Remuneraciones RRHH Ventana Ayuda

Trabajador 10054734 -1 TRABAJADOR 10054734

Año 2009 Evaluación del Año 1: Octubre 2009  Evaluación Cerrada

Items Comentarios de Items Comentarios Evaluador **Comentarios Evaluado** Fortalezas y Potencialidades Ingresar si trabajador solicita reevaluación

Comentarios del evaluado en general

Compromisos del evaluado para el periodo siguiente

- Fortalezas y Potencialidades: Se ingresan comentarios que identifican las fortalezas del trabajador.

The screenshot shows the WinPer software interface for evaluating a worker's strengths and potential. The window title is "Winper - [Innovasoft - Casa Matriz - Evaluación de Trabajadores - JULIO/2007]". The menu bar includes "Archivo", "Mantenimiento", "Informes", "Remuneraciones", "RRHH", "Ventana", and "Ayuda". The main form contains the following fields and sections:

- Trabajador:** 10054734 - 1 TRABAJADOR 10054734
- Año:** 2009
- Evaluación del Año:** 1: Octubre 2009
- Evaluación Cerrada
- Items:** Comentarios de Items | Comentarios Evaluador | Comentarios Evaluado | **Fortalezas y Potencialidades** | Ingresar si trabajador solicita reevaluación
- Describe las principales fortalezas del evaluado en su rol:** (Text area)
- Ordene por prioridad al menos 3 áreas y responsables que por sus capacidades el usuario puede seguir aportando a la organización:** (Three dropdown menus)
- Describe actividades específicas de su trabajo, las que usted ha compartido con el evaluado:** (Text area)
- Comentarios:** (Text area)

- Reevaluación: Se indica si el trabajador solicitó una reevaluación.

### 3.1- Abriendo y Cerrando Evaluaciones.

Las evaluaciones pueden ser cerradas por cualquier usuario de la evaluación, sin embargo estas solo pueden ser abiertas desde el módulo de Recursos Humanos.

### 3.2- Comentarios de Trabajadores.

Al ingresar como un trabajador que solo puede ingresar comentarios, estará disponible solo esta opción en el menú de parámetros.

Se podrán ingresar comentarios solo de los items que fueron autorizados.

Item	Sub Item	Criterio	Comentarios
Competencias	Entiende las variables críticas de su área y posee las capacidades y conocimientos para lograr y mantener un adecuado rendimiento en el desempeño de su trabajo.	Inadecuado	
Competencias	Es capaz de asumir compromisos y metas, las que logra cumplir o exceder, ya que focaliza su esfuerzo, actúa con responsabilidad, pone dedicación y cuidado en lo que hace o decide.	Inadecuado	

Copyright (c) 2013 InnovaSoft\_WinPer  
All Rights Reserved

This product is protected by copyright and distributed under  
licenses restricting copying, distribution, and decompilation.