



**INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO**  
**MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN**



**COMPONENTE** : ACTIVIDADES DE CONTROL  
**ESTANDAR** : PROCEDIMIENTOS  
**FORMATO** : 93  
**MACROPROCESO** : GERENCIA DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
**PROCESO** : DESARROLLO DE NUESTRA GENTE  
**SUBPROCESO** : EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
**PROCEDIMIENTO** : EVALUACION DE DESEMPEÑO

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
10	<b>Socialización de Reglamento</b>	Socializar reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado de la Industria Nacional del Cemento	Se realiza con el Jefe de área y funcionarios a ser evaluados, la socialización de las herramientas de evaluación, conforme a la Resolución de la Presidencia de la INC PR N° 294/2015	Carta Interna - Circular		Jefe de División Oficiales Administrativos
20	<b>Evaluación de Desempeño</b>	1. Conformar Comisión de Evaluación	La Comisión de Evaluación es la instancia responsable del proceso y aplicación del reglamento de Evaluación de Desempeño, su conformación deberá realizarse por Resolución de la Máxima Autoridad e integrada por Un representante de la Presidencia, el Responsable de Talento Humano, el Jefe de Área en la cual se realiza la evaluación, un Representante de los Funcionarios, en carácter de observador, con voz y sin voto y un integrante del Comité Institucional de Ética en carácter de observador. Todos los integrantes de la Comisión deben contar con alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses.	Resolución de la Máxima Autoridad		Presidente
		2. Establecer Evaluación	La Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional establecerá la fecha de realización de las evaluaciones.	Carta Interna		Gerente de Personas y DO.
		3. Distribuir formularios	El instrumento utilizado para la evaluación de desempeño es el formulario de evaluación. La Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional es la responsable de distribuir los formularios a los responsables de cada área para la evaluación correspondiente.	Formularios de Evaluación		Gerente de Personas y DO. Auxiliar Administrativo
		4. Evaluar a funcionarios	Los responsables de cada área ejercerán personalmente de evaluadores de los funcionarios a su cargo. Tendrá 5 (cinco) días hábiles para realizar la evaluación y remitir los resultados de la misma en sobre cerrado a la Gerencia de Personas, fundamentando las calificaciones otorgadas a los evaluados. El Plazo corre desde el momento de la recepción del Formulario de Evaluación de Desempeño.	Formularios de Evaluación		Jefes de Areas

  
**Lic. Gladys Benitez de Silla**  
 Jefa Departamento MECIP  
 INC

  
**Lic. Santiago Arcebal López**  
 Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional  
 INC

  
**Ing. MANUEL BARRIOS**  
 Responsable Implementación MECIP  
 Miembro Comité de Control Interno (CCI)

  
**Ing. Jorge Luis Méndez Cuevas**  
 Presidente  
 Industria Nacional del Cemento



INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO  
**MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN



COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL  
 ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS  
 FORMATO : 93  
 MACROPROCESO : GERENCIA DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
 PROCESO : DESARROLLO DE NUESTRA GENTE  
 SUBPROCESO : EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
 PROCEDIMIENTO : EVALUACION DE DESEMPEÑO

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
20	Evaluación de Desempeño	5. Elevar evaluaciones a consideración del Comité de Evaluación  6. Verificar evaluaciones  7. Comunicar resultados a evaluados  8. Informar resultados	Recepcionadas las Evaluaciones, la Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional elabora y pone a consideración del Comité, un legajo resumido por cada funcionario evaluado, conteniendo a) El formulario de Evaluación de Desempeño, en 2 (dos) ejemplares similares, b) El informe de Resultado de la Evaluación de desempeño y c) El legajo del funcionario público.  El Comité Evaluador verifica las calificaciones de los funcionarios evaluados, pudiendo introducir sus consideraciones, con la potestad de poder modificar parcialmente las calificaciones primarias hasta un máximo de 30 (treinta)% a fin de brindar equidad y garantizar la coherencia. El Comité deberá firmar dando constancia a la puntuación definitiva.	Legajos resumidos  Evaluaciones de Desempeño	Gerente de Personas y DO, Auxiliar Administrativo  Comité Evaluador  Jefes de Areas	
30	Guarda de Registros Aplicables	Archivar o guardar los registros aplicables	Toda la documentación del proceso de Evaluación de Desempeño queda a cargo de la Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional.	Evaluaciones de Desempeño- Informes-Cartas Internas	Gerente de Personas y DO, Auxiliar Administrativo Secretario	

Elaborado por : Lic. Sandro Arenas Gerente de Personas y DO Fecha: 19/04/17  
 Revisado por : Lic. Gladys de Tullio Departamento MECIP Ing. Manuel Barríos Responsable MECIP - CCI. Fecha: 20/04/17

Aprobado por : Ing. JORGE MENDEZ CUEVAS Presidente Fecha: 21/04/17



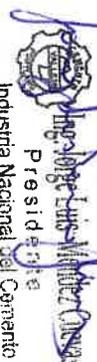
Lic. Gladys de Tullio  
 Jefa Departamento MECIP  
 INC



Lic. Sandra Arenas López  
 Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional  
 INC



Ing. Manuel Barríos  
 Responsable Implementación MECIP  
 Miembro Comité de Control Interno (CCI)



Ing. Jorge Luis Mendieta  
 Presidente  
 Industria Nacional del Cemento