



VII JORNADAS DEL PERSONAL DEL
**SISTEMA NACIONAL
INTEGRADO DE SALUD**

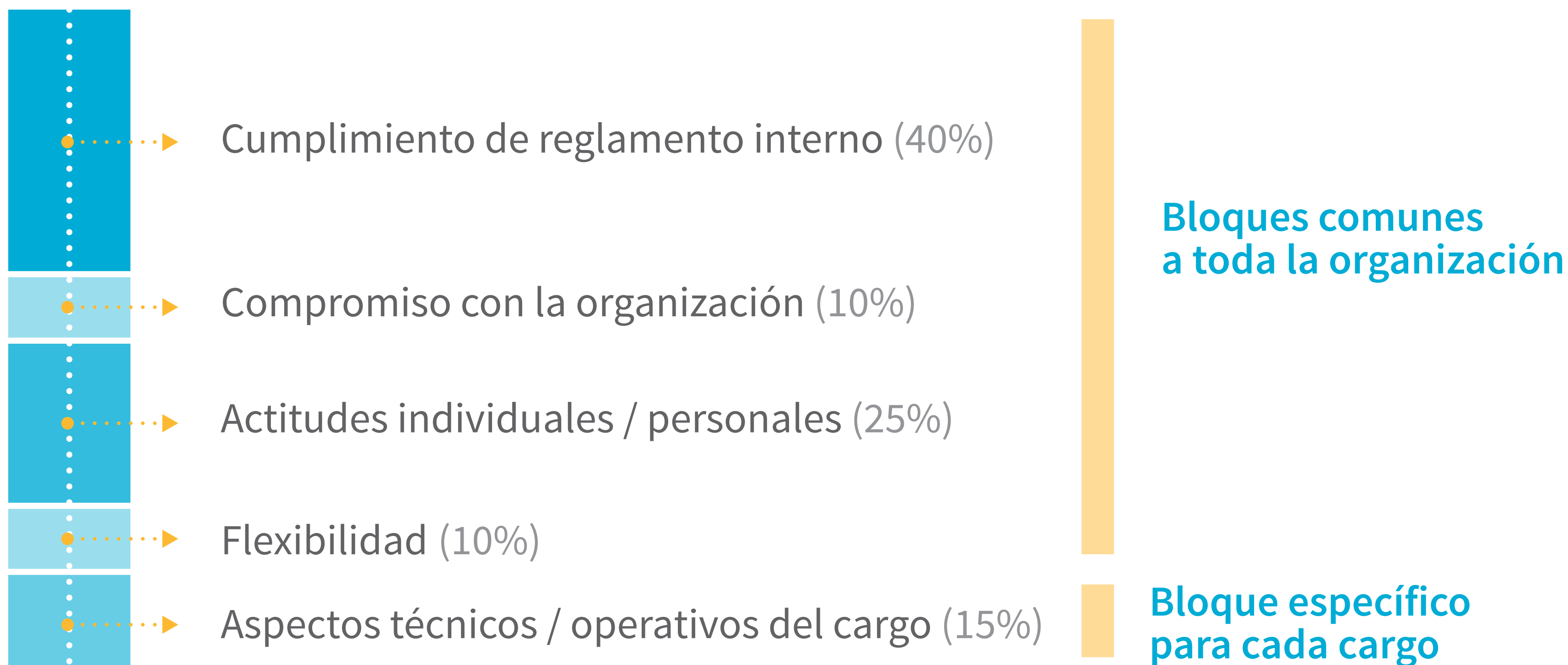
Las evaluaciones de desempeño se implementaron en el año 2012. Se trata de una herramienta propuesta por COSEM y negociada posteriormente en el ámbito bipartito.

Objetivos de la herramienta:

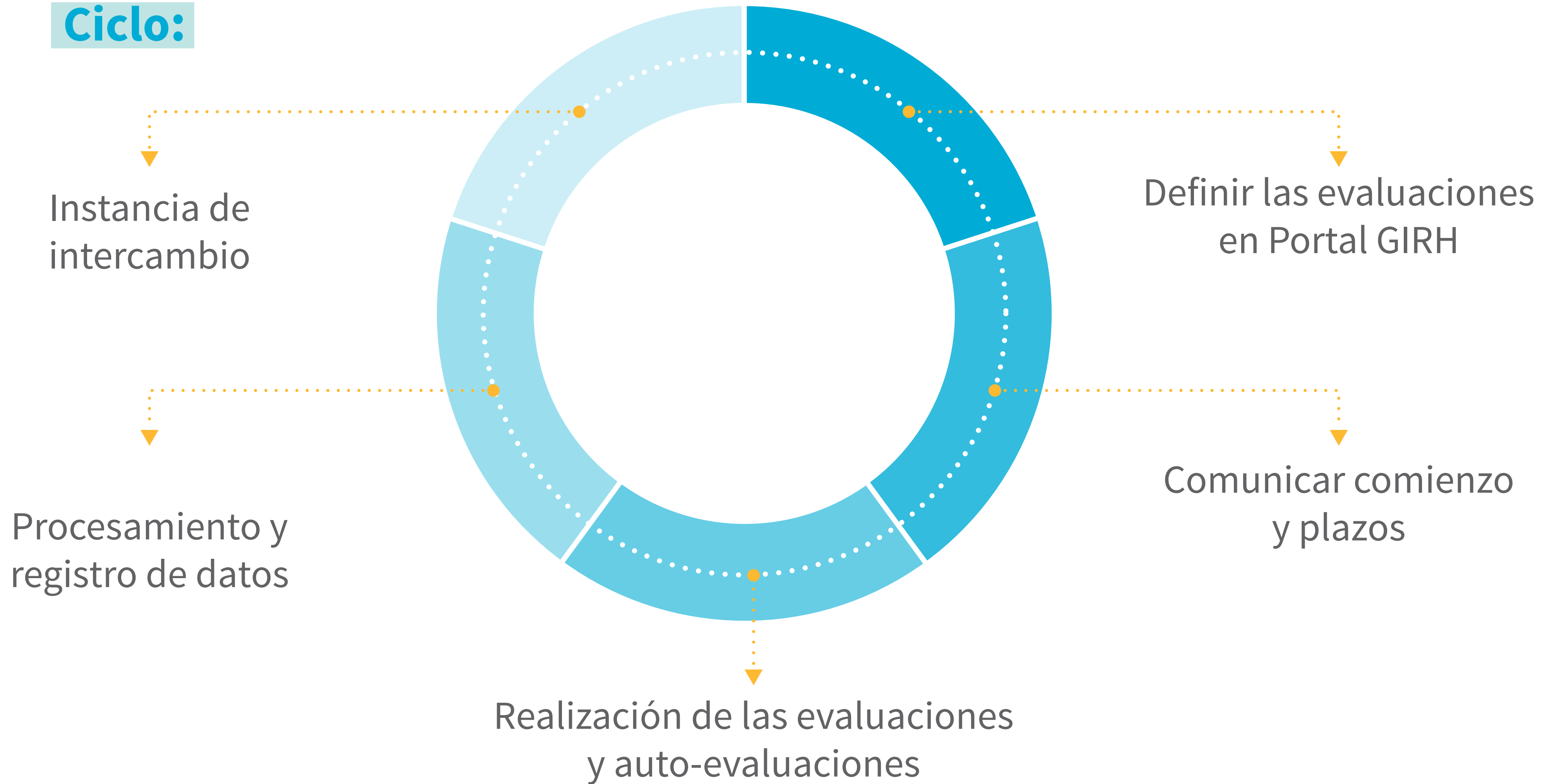
- ▶ Partida salarial vinculada a resultados
- ▶ Determinación de la carrera funcional

Se utiliza la misma herramienta para evaluados y evaluadores

Estructura:



Ciclo:



Carrera Funcional



Llamados Internos:

Titularizaciones y recategorizaciones de cargos operativos

Etapas del proceso:

-▶ Control de requisitos excluyentes
-▶ Verificación de la documentación requerida
-▶ Valoración de méritos y antecedentes (10%)
-▶ Valoración de experiencia (10%)
-▶ Evaluación de Desempeño (60%)
-▶ Entrevista Personal (10%)
-▶ Oposición (10%)
-▶ Confeción de lista de prelación

La evaluación de desempeño genera gran impacto en la carrera funcional.

Se puntúa a través de un cuadro de ponderaciones, donde el máximo puntaje equivale a un 60% del total del puntaje final del llamado interno.

Proyección a futuro:

Lograr evaluaciones de desempeño por objetivos, con el fin de obtener resultados tanto cualitativos como cuantitativos.