

## Preguntas Frecuentes

### Experiencia práctica

#### ¿Cuál es el objetivo de la experiencia práctica?

En primer lugar, que las personas que se desempeñan en las áreas de Gestión Humana puedan apropiarse de la herramienta de gestión de desempeño por competencias, con la metodología 360°. Y, además, puedan ser agentes de cambio al facilitar recursos, apoyar, asesorar en la implementación y proporcionar sostenibilidad al sistema.

#### ¿Quiénes participan en esta experiencia?

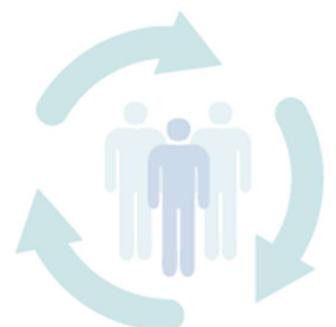
Podrán participar todas las personas que se desempeñan en las áreas de Gestión Humana de la Administración Central, cualquiera sea su rol o vínculo funcional.

#### ¿Qué impacto tiene la participación en la experiencia práctica?

Por tratarse de una experiencia práctica, no afecta el sistema actual de evaluación. Se promueve el uso de esta herramienta como aprendizaje y entrenamiento para el nuevo sistema.

#### ¿Cómo ingreso al módulo de Gestión del Desempeño?

Ingresar a la aplicación SGH 2.0, con su usuario y contraseña habitual. Visualizar el menú Gestión del Desempeño.



## Retroalimentación 360°

### ¿Quiénes forman parte de mi entorno?

El entorno son aquellas personas que se encuentran en mi cadena de trabajo, dentro o fuera de mi unidad organizativa (2 a 4 personas).

### Si identifico solo a una persona como entorno, ¿puedo designarlo?

No. En este caso no se tendrán insumos del entorno, ya que de ser una sola persona se pierde el anonimato.

### ¿Qué hago si me seleccionan como entorno y no tengo insumos para evaluar todas las competencias?

Lo evalúo únicamente en las competencias en las que cuento con información para brindarle retroalimentación sobre sus comportamientos.

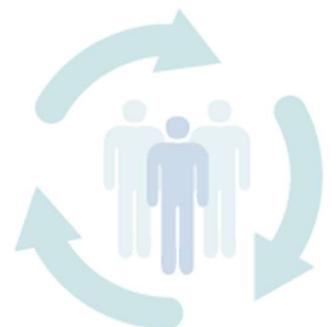
### Si trabajo solo en mi oficina, ¿quiere decir que no tengo entorno?

No necesariamente. Puedo identificar alguna persona que reciba parte del producto de mi trabajo o me brinde información.

### ¿En qué nivel me ubico para evaluarme?

Para determinar el nivel, es necesario determinar si poseo responsabilidad sobre otras personas. En este caso, corresponde evaluarme en el nivel 3 (mandos medios/conducción) o en el nivel 4 (gerencia/alta dirección).

En el caso de no contar con personas a cargo, se evalúa en el nivel 1 (operativo básico) a las personas que precisan apoyo para cumplir con su función y en el nivel 2 (operativo y técnico) a los que son autónomos.



### **¿Qué es una evidencia?**

Es un conjunto de elementos tangibles que permiten demostrar que se cumplen los comportamientos (habilidades, conocimientos, actitud) requeridos para el desempeño de la función, establecidos en el Diccionario.

### **¿Qué debo considerar a la hora de redactar evidencias?**

Los comportamientos a evidenciar deben ser frecuentes, no aislados. Esto quiere decir que tienen una continuidad o son habituales en la/s persona/s a quien/es evalúo.

No olvidar que contribuimos a la mejora de las competencias de la persona, no hacemos catarsis.

## **Acuerdo**

### **¿Quiénes participan del acuerdo?**

Participan colaborador/a y jefe/a.

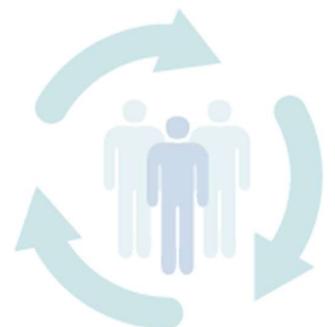
## **Plan de Desarrollo**

### **¿Puedo cambiar la competencia en el transcurso del Plan de Desarrollo?**

Sí, es posible cambiar la competencia o el medio de desarrollo y replanificar.

### **¿Puedo cambiar las actividades del Plan de Desarrollo a los meses de su inicio?**

Sí, es posible replanificarlas.



### ¿Por qué es importante la etapa del seguimiento del Plan?

Para dar efectivo cumplimiento a la planificación. Además, es un elemento motivador para el colaborador, dando evidencias de que la ejecución del plan es relevante para el equipo de trabajo.

