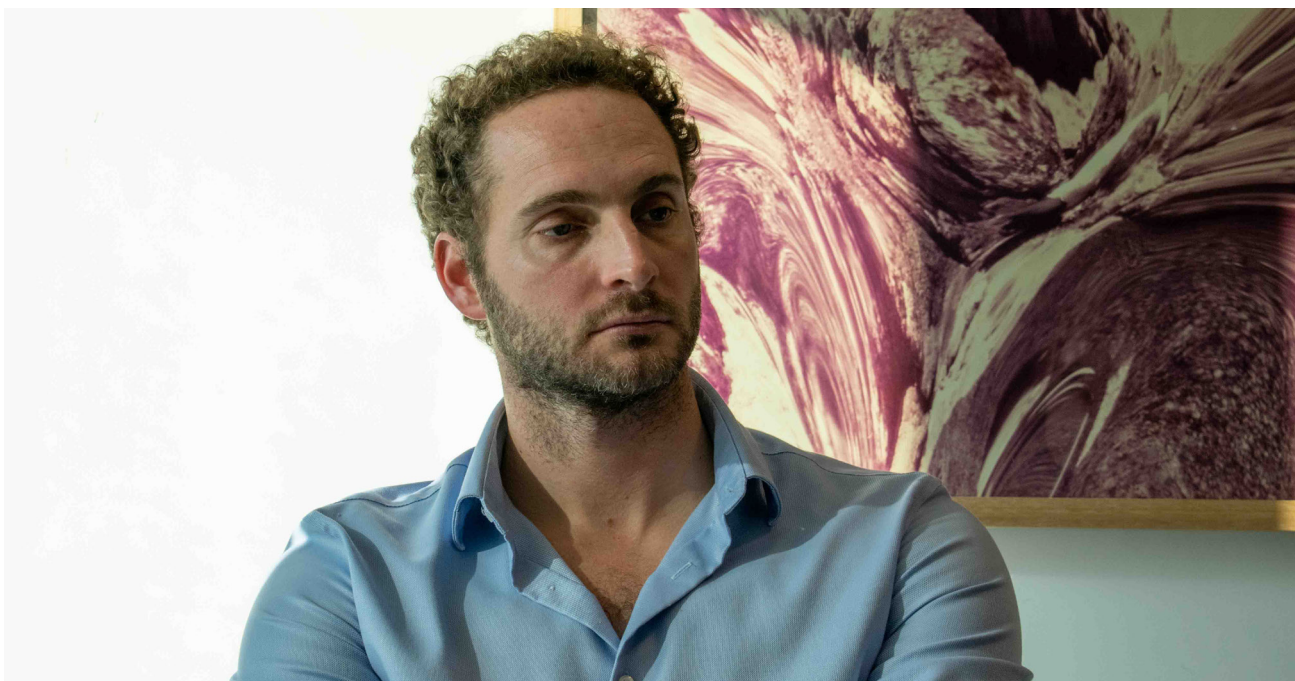


# Entrevistas



## GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

### Otra experiencia sobre el nuevo sistema de evaluación del desempeño



Conversamos con Martín Demaría, director de la División Gestión Humana de Presidencia de la República, quien compartió su experiencia práctica realizada por el equipo de gestión del desempeño de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC).

## ¿Cómo fue la implementación de la experiencia piloto en tu división sobre el sistema de gestión del desempeño por competencias?

Fue muy positiva a todo nivel. Las autoevaluaciones mostraron como percibía cada funcionario su labor y se sintieron identificados en las evaluaciones de sus compañeros, lo que generó que fuera muy alentador para establecer los planes de desarrollo y evidenciar ciertos aspectos a corregir.



## ¿Cómo fue el vínculo o intercambio con el equipo de ONSC?

Muy bueno, en todo momento se mostraron a disposición. Siempre fue muy clara la explicación que nos brindaban.

## ¿Qué reflexiones le merecen este modelo de evaluación ahora que vivenciaron todo el proceso?

Que es un paso en la dirección correcta. Me parece que se está apuntando a ir por un camino acorde a los tiempos de hoy y con foco en la mejora continua, ojalá sirva para sentar las bases de un mejor sistema.



***Este modelo de evaluación «(...) es un paso en la dirección correcta. Me parece que se está apuntando a ir por un camino acorde a los tiempos de hoy y con foco en la mejora continua, ojalá sirva para sentar las bases de un mejor sistema».***

*Martín Demaría*

## ¿Qué esperas que aporte a la organización?

Principalmente la honestidad de evaluar el trabajo propio, de valorar a los compañeros, no por afinidad sino enfocado al trabajo y al clima laboral y principalmente generar ese ida y vuelta o feedback con el referente que permita crecer en todo sentido al funcionario y a la oficina.

## ¿Cuáles fueron los principales desafíos a los que se enfrentaron?

Desde un primer momento contamos con el apoyo de todo el grupo, lo tomamos como un desafío, pero no me parece que haya habido dificultades, ya que todos valoramos muy positivamente la experiencia.



### ¿Qué oportunidades detectaron dentro de su área que favoreció el proceso?

La optimización en procesos en primer lugar, alentar los sistemas y los procesos para reemplazar el histórico “él es el que sabe de eso”. Trabajar más en conjunto, alineados a objetivos globales y específicos de oficina. Democratizar tanto las tareas como el conocimiento. Generar más y mejores vínculos a nivel grupal, enfrentando los problemas o situaciones que surjan y no “barrer para adentro”.

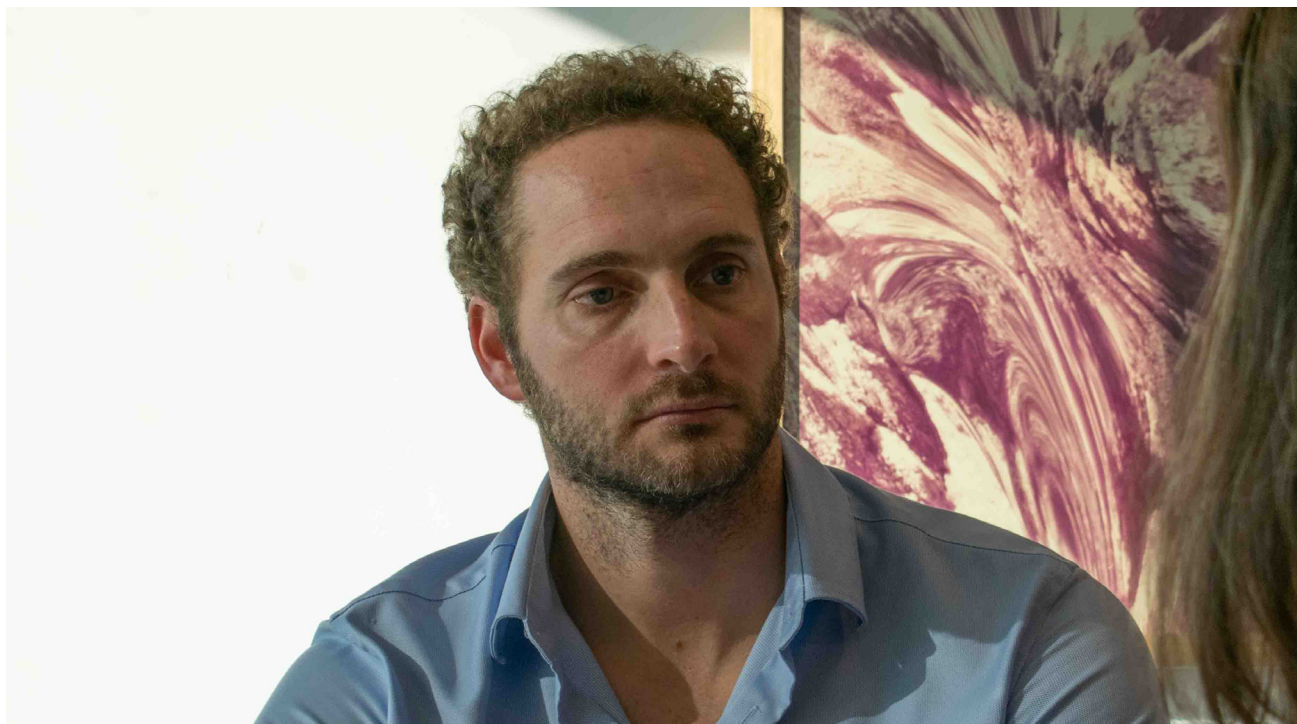
### ¿Ha percibido mejoras en los procesos de trabajo y en los resultados individuales de las personas a su cargo?

Percibo mejoras sustanciales, en el clima en general pero principalmente en que nos sentamos a hablar de cómo mejorar los sistemas y procesos y eso hace que la oficina funcione de forma más transparente y enfocada a resultados.



## ¿Cómo ves ahora la nueva etapa que se viene relativa a la capacitación y experiencia piloto de la que participarán los líderes de todo el Inciso?

Eso sí va a ser un desafío. Como toda organización existen áreas con liderazgos fuertes, otros no tanto, algunos aggiornados, otros quizás no. Pero confío en que el equipo va a llevar adelante una buena tarea de bajada a toda nuestra Unidad Ejecutora.



## ¿Qué le agregarías, cambiarías o aportarías al sistema?

Por el momento no lo tengo medido. Creo que conforme vayan pasando los ciclos de evaluación vamos a ir encontrando mejoras para hacer. Considero que tiene que ser un organismo vivo y adaptable que responda a las necesidades del momento. Como dije anteriormente, considero que es un buen paso al frente, en la dirección correcta y espero que los distintos organismos puedan plegarse para que el proyecto se siga nutriendo y mejorando.