

REVISIONES Y ACTUALIZACIONES						
TIPO		FECHA	VERSION	DESCRIPCIÓN	ELABORADO POR	APROBÓ
ACTUALIZACION	REVISION					
X		01-02-2014	2	Se cambia estructura del encabezado y se quita el pie de pagina	Martha Isabel Calderón Gestora del Riesgo	Mario Ernesto Chaves Gerente

1. OBJETIVO

Evaluar el desempeño en SSTA, en cada uno de los niveles organizacionales para estimular el compromiso, valorar y medir el trabajo y las cualidades organizacionales de las personas que trabajan en EXFOR S.A., hacia el sistema de gestión.

2. ALCANCE

Aplica para todos los procesos y actividades de la empresa y del SG-SSTA, incluyendo contratistas cuando sea necesario.

3. RESPONSABLE

El delegado de la alta gerencia para el Sistema de Gestión en SSTA, es el responsable de diseñar, divulgar e implementar el presente procedimiento.

El jefe, coordinador o gestor de cada área es responsable de evaluar el desempeño de cada uno de sus trabajadores a cargo y proponer acciones de mejora.

El Gestor del Riesgo es responsable de asegurar que se evalúe el 100% de los trabajadores de EXFOR S.A.

Los trabajadores de EXFOR S.A son responsable de acatar las acciones de mejora emitidas por su jefe inmediato y comprometerse al mejoramiento o sostenimiento de su desempeño laboral.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Los objetivos principales de la evaluación del desempeño en SG-SSTA son:

- Evaluar el grado de compromiso en todos los niveles de la organización para implementar, ejecutar y mantener el Sistema de gestión.
- Evaluar el desempeño de los trabajadores en la ejecución de su labor.

El evaluador del desempeño será la persona o cargo a quien el evaluado reporta directamente, es decir, su jefe inmediato.

Teniendo en cuenta el hecho de que la evaluación del desempeño debe tener un carácter objetivo se establecerán parámetros de calificación a cada una de las funciones y responsabilidades en SSTA, asignadas al cargo evaluado, dicha calificación se hará cuantitativa de 1 a 5 puntos, siendo 5 el mayor nivel de calificación y 1 el menor nivel de calificación, dicho puntaje se asignará con base en la verificación de los documentos, registros y actividades realizadas y definidas como funciones y responsabilidades del cargo realizadas por el evaluado, con el fin de evitar que posibles problemas personales afecten el nivel de calificación de la evaluación.

Los parámetros para la evaluación del desempeño en SISOA para todos los niveles organizacionales se consignan en formato evaluación de desempeño laboral y en el SG SSTA cód. 10-100-85.

El resultado final de la evaluación de desempeño será el promedio de la calificación, que conlleva a una calificación cualitativa, la cual es el determinante de las acciones preventivas o correctivas a adoptar en cada uno de los evaluados de acuerdo al resultado obtenido (Tabla N° 1).

TABLA N° 1 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN SISOMA

Promedio de la Calificación Cuantitativa	Calificación Cualitativa	Acciones Correctiva y Preventivas
0 – 2,5	Muy Deficiente	Reinducción, capacitación en funciones y responsabilidades en SSTA, formación específica y evaluación mensual.
2,6 – 3,0	Deficiente	Re inducción en SSTA, formación específica y evaluación Trimestral
3,1 – 4,0	Aceptable	Refuerzo en Funciones y Responsabilidades en SSTA, formación específica y Evaluación semestral
4,1 – 5,0	Sobresaliente	Incentivo y Evaluación Anual

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Formato evaluación de desempeño laboral y en el SG SSTA cód. 10-100-85.