



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	COMUNICACIÓN	Agrupar las competencias que permiten al trabajador comunicarse tanto de forma verbal como de forma escrita, de manera que pueda expresarse y comprender instrucciones recibidas. Comprende las habilidades de la comunicación oral y escrita (lecto escritura)	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Capacidad para expresarse por escrito, llenar formularios y boletas, así como, leer textos en lenguaje sencillo. Habilidad de expresarse oralmente y de escuchar y comprender instrucciones que le sean dadas de forma oral y escrita	* Primaria Completa	* Revisión de registros de educación. * Llenar solicitud de empleo correctamente
	2	Capacidad para escuchar y comprender instrucciones de mediana complejidad, que le permita realizar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo. Capaz de informar por escrito las actividades y/o resultados de su trabajo en forma de memos, informes, órdenes, registros e interpretar información escrita o en gráficas, diagramas y esquemas.	* Básicos completos	* Revisión de registros de educación. * Llenar solicitud de empleo correctamente
	3	Habilidad para comunicarse de forma clara y directa, tanto con colaboradores como con superiores. Capaz de transmitir direcciones a las personas que dependen directamente de él. Capaz de expresarse, leer e interpretar información que permita la toma de decisiones de mandos superiores debe controlar, asignar y revisar el trabajo de personal que dependen directamente de él.	* Diversificado completo. * Test AMP área de fluidez y comprensión verbal	* Revisión de registros de educación. * Resultados del AMP entre percentil 40-60 en las áreas de fluidez y comprensión verbal
	4	Habilidad para analizar y evaluar el flujo de comunicación en la empresa. Crea canales para la comunicación dentro de las áreas a su cargo. Orador elocuente, persuasivo y con excelente capacidad para escuchar. Puede comunicarse interpretar y comparar información escrita de múltiples fuentes para actuar, tomar decisiones, formular conclusiones y recomendaciones. Tiene comunicación tanto dentro de la organización con otros departamentos como fuera de ella con clientes y/o proveedores.	* Estudios universitarios. * Test AMP área de fluidez y comprensivo verbal	* Revisión de registros de educación. * Resultados del AMP entre percentil 40-60. * Informes y resultados logrados a nivel académico
	5	Gran habilidad y destreza para expresarse verbalmente ante cualquier tipo de auditorio. Capta con gran sensibilidad el lenguaje no verbal. Expresa sus opiniones tanteo en forma verbal como por escrito, llegando a influir el comportamiento, accionar y/o decisiones dentro y fuera de la organización. Utiliza terminología relacionada correctamente con el área a su cargo para expresarse verbalmente y por escrito, así como, para lectura. Se comunica en dos idiomas y representa a la compañía ante inversionistas, organizaciones gubernamentales y otros nacional e internacional	* Estudios universitarios completos de preferencia con estudios a nivel de maestría. * Test AMP área de fluidez y comprensión verbal	* Revisión de registros de educación. * Resultados del AMP entre percentil 40-60. * Informes y resultados presentados a Junta Directiva

Elaborado por: Auxiliar Recursos Humanos	Firma	Fecha: 31/03/2023
Revisado por: Asistente de Recursos Humanos	Firma	Fecha: 31/03/2023
Aprobado por: Coordinador de Recursos Humanos	Firma	Fecha: 31/03/2023



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS

RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	TRABAJO EN EQUIPO	Agrupar las competencias que requieren que el trabajador comparta, que estimule las acciones de dar y recibir información, materiales y experiencias, vivencias, actividades, seguimientos y otros intercambios para el logro de uno o varios objetivos comunes.	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Requiere que el trabajador sea capaz de manejar adecuadamente sus relaciones interpersonales de acuerdo a las normas de la empresa. Capaz de demostrar aceptación mutua con sus compañeros de trabajo, compartir logros y necesidades en la consecución de objetivos según requerimientos organizacionales.		* Evaluación del desempeño
	2	Requiere que el trabajador sea capaz de brindar facilidades para el desarrollo del trabajo en equipo según la misión de la organización. Expresar confianza hacia el trabajo de sus compañeros. Expresar apoyo a las acciones de equipo de acuerdo al problema a solucionar. Aplicar técnicas de integración de grupos de trabajo	* Un año de experiencia en manejo de grupo. * Haber completo curso de trabajo en equipo	* Registros de educación. * Referencias Laborales
	3	Capaz de plantear el trabajo a realizar en equipo de acuerdo a los requerimientos de la organización, así como, definir las acciones para fomentar el trabajo en equipo dentro de la empresa.	* Un año de experiencia en puesto de jefatura del área. * Haber completo curso de trabajo en equipo	* Registros de educación. * Referencias Laborales. * Evaluación del desempeño.
	4	Capaz de gestionar acciones grupales para logro de objetivos organizacionales. Ejerce supervisión efectiva y maneja al grupo o grupos de trabajo asignados logrando las metas propuestas. Ejerce liderazgo	* Estudios concluidos a nivel universitario. * De uno a tres años de experiencia en puestos gerenciales. * Haber completado curso de trabajo en equipo y liderazgo	* Registros de educación. * Referencias Laborales. * Evaluación del desempeño.
	5	Requiere que el trabajador sea capaz de generar sinergia, dinamismo, entusiasmo dentro de la organización para propiciar el trabajo en equipo a nivel general. Fundamentar el sistema de valores que facilite el trabajo en equipo. Aplicar Técnicas de liderazgo que permitan mejorar el trabajo en equipo conforme a objetivos empresariales.	* Estudios concluidos a nivel universitario de preferencia estudios concluidos. * De tres a cinco años de experiencia en puestos gerenciales. * Haber completado curso de trabajo en equipo y liderazgo	



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS

RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	CALIDAD	Agrupar las competencias que permiten al trabajador cumplir con sus funciones de acuerdo a procesos, procedimientos, instructivos de trabajo y estándares, de manera que las funciones que realice cumplan con las especificaciones organizacionales y así satisfacer los requisitos de los clientes internos y externos	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Capacidad de relacionar los valores institucionales con los personales, en base a los lineamientos de la organización y de identificar los valores, la visión y la misión definidos en la empresa	* Completar proceso de inducción a la empresa	* Aprobar prueba de inducción / Re-inducción
	2	Capacidad de aplicar procedimientos de trabajo, practicar la autodisciplina de acuerdo a los lineamientos de la organización. Capaz de diferenciar entre elementos necesarios e innecesarios en el lugar de trabajo. Capaz de mantener limpias las máquinas y los ambientes de trabajo de acuerdo a las especificaciones de la empresa y dar resultados satisfactorios de calidad	* Completar proceso de inducción a la empresa y al puesto. * Resultados de trabajo y muestreo. * Haber completado curso de BPM	* Aprobar prueba de inducción / Reinducción. * Informes de control de Calidad y Microbiología. * Evaluación del Desempeño
	3	Habilidad para la aplicación de técnicas de control para que se cumplan los parámetros de calidad definidos por la organización. Interpretar información de los procesos y de la calidad de los productos para identificar posibles desviaciones en los estándares establecidos. Capaz de verificar que se cumpla con los estándares, tomar decisiones y aplicar acciones correctivas para corregir desviaciones en la calidad de los productos y procesos.	* Completar proceso de inducción a la empresa y al puesto. * Resultados de trabajo y muestreo. * Haber completado curso de BPM	* Aprobar prueba de inducción / Reinducción. * Informes de control de Calidad y Microbiología. * Evaluación del Desempeño
	4	Capaz de definir los requerimientos de calidad de los proveedores de productos y servicios de acuerdo a lineamientos de la organización, definir los lineamientos de ejecución de los procesos de acuerdo a los objetivos de la organización	* Estudios a nivel universitario. * Controles y parámetros definidos para cada área de trabajo	* Registros de educación. * Referencias laborales. * Informes de Control de Calidad y Microbiología. * Evaluación del desempeño.
	5	Capaz de diseñar políticas y planes de calidad de acuerdo a los objetivos de la organización. Diseñar sistemas de Gestión de Calidad y sistemas de documentación de acuerdo a los objetivos definidos. Diseñar sistemas de auditorías internas y externas de calidad de acuerdo a los lineamientos de la organización	* Estudios a nivel universitario, de preferencia con maestría. * Controles y parámetros definidos para cada área de trabajo	* Registros de educación. * Referencias laborales. * Informes de Control de Calidad y Microbiología. * Evaluación del desempeño.



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS

RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	Agrupar las competencias que debe tener el trabajador para lograr la definición de objetivos finales y resultados, así como para la selección de los recursos a utilizar para el logro de los mismos.	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Requiere que el trabajador sea capaz de identificar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades diarias. Es capaz de identificar tiempos y movimientos para la ejecución de sus actividades.	<ul style="list-style-type: none">* Experiencia previa en Puesto similar.* Cumplimiento de tiempos y resultados en el área.	<ul style="list-style-type: none">* Revisión de historial laboral y referencia.* Seguir instrucciones de trabajo.
	2	Requiere que el trabajador sea capaz de elaborar su propio programa de trabajo en función de los requerimientos y capacidades del trabajo. Es capaz de priorizar sus actividades y brindar los resultados esperados en el tiempo estimado. También puede abastecerse de los recursos que debe utilizar para alcanzar esos resultados.	<ul style="list-style-type: none">* Experiencia previa en Puesto similar.* Cumplimiento de resultados, logros y objetivos.	<ul style="list-style-type: none">* Revisión de historial laboral y referencia.* Logro de Resultados en Tiempo.
	3	Requiere que el trabajador sea capaz de elaborar programas de trabajo tanto propios como de un grupo de trabajo a su cargo, para el logro de las metas delegadas. Debe proveer a sus delegados y así mismo, del material y recursos necesarios para el desarrollo de los planes de trabajo. Rinde informe diariamente sobre el desarrollo de los programas y maneja planes semanales.	<ul style="list-style-type: none">* Estudios completos a nivel de diversificado.* Test TTD.* Test 16PF.* Cumplimiento de resultados /logros de objetivos.	<ul style="list-style-type: none">* Revisión de registros de educación e historial laboral.* Predomina adulto en TTD.* En 16 PF Personalidad con madurez y esetabilidad, don de mando, comunicación y manejo de personal
	4	Requiere que el trabajador sea capaz de aplicar técnicas de elaboración de planes y proyectos en diferentes contextos de la organización de acuerdo a las necesidades de la misma. Puede realizar programas integrales y que incluyan la participación multidisciplinaria de acuerdo a políticas organizacionales. Diseña políticas y estrategias directas. Participa en la formulación de presupuestos de las áreas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">* Estudios completos a nivel de diversificado.* Test TTD.* Test 16PF.* Cumplimiento de resultados /logros de objetivos.	<ul style="list-style-type: none">* Revisión de registros de educación e historial laboral.* Resultados logrados.* En AMP, resultados entre percentil 40 y 60.* En OTIS superior, resultados entre percentil de 90-110.* En TTD, predomina adulto, con presencia padre y niño.* En 16 PF Personalidad adecuada para manejo de personal.* Evaluación 360o arriba de 80 global
	5	Requiere que el trabajador sea capaz de establecer las políticas organizacionales conforme las expectativas de la junta de accionistas. Define las estrategias directivas, competitivas y operativas de la empresa. Fundamenta los planes y presupuestos organizaciones generales conforme a las capacidades y expectativas de la compañía.	<ul style="list-style-type: none">* Estudios a nivel universitario.* Test AMP* Test Otis Superior.* Test TTD.* Test 16PF.* Cumplimiento de resultados /logros de objetivos.	<ul style="list-style-type: none">* Revisión de registros de educación e historial laboral.* Resultados logrados.* En AMP, resultados entre percentil 40 y 60.* En OTIS superior, resultados entre percentil de 90-110.* En TTD, predomina adulto, con presencia padre y niño.* En 16 PF Personalidad adecuada para manejo de personal.* Evaluación 360o arriba de 80 global



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS

RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	APLICACIÓN DE LA MATEMÁTICA	Habilidades que le permiten al trabajador comprender y manejar aspectos cuantitativos, realizar operaciones numéricas y a partir de ellas, establecer relaciones lógicas.	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Requiere conocimientos matemáticos básicos, siendo capaz de realizar operaciones básicas como sumas, restas, multiplicaciones y divisiones. Debe ser capaz de codificar, clasificar y ordenar.	* Primaria completa. * Prueba numérica básica	* Revisión de registros de educación. * Aprobación de la prueba con 70 puntos.
	2	Requiere capacidad para solucionar problemas aritméticos sencillos y para llevar controles numéricos, como inventarios. Debe ser capaz de manejar facturas, pedidos, recibos, órdenes. Entre otros.	* Básicos completos. * prueba numérica básica	* Revisión de registros de educación e historial laboral. * Aprobación de la prueba con 85 puntos.
	3	Debe poseer habilidad para resolver problemas de lógica, inferir, generalizar e interpretar en base a información matemática. Requiere manejo de datos estadísticos y efectuar cálculos como pago de comisiones, presupuestos, costos y otros.	* Diversificado completo en área contable o bachillerato mínimo. * Un año de experiencia en puesto similar.	* Revisión de registros de educación e historial laboral. * AMP numérico entre percentil 40 y 60
	4	Habilidad numérica alta tanto cuantitativa, como cualitativamente. Capaz de interpretar y hacer inferencias. Inventariar posibles soluciones y en diferentes escenarios. Capaz de recomendar acciones estratégicas.	* Estudios universitarios en área contable, financiera o ingeniería completos. * Dos años de experiencia en puesto similar.	* Revisión de registros de educación e historial laboral. * AMP numérico superior a percentil 50. * OTIS y CI promedios
	5	Habilidad para utilizar los números de forma multidireccional. Posee pensamiento analítico abstracto desarrollado. Es capaz de emprender acciones estratégicas.	* Estudios universitarios completos con estudios de postgrado concluidos.. * 5 años de experiencia en puesto similar.	* Revisión de registros de educación e historial laboral. * AMP numérico superior a percentil 60. * OTIS y CI promedios



MÉTODOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE NIVELES DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y BÁSICAS

RECURSOS HUMANOS

Código:
A01-IN-RH-001-02

Versión 02

Vigencia: 31/03/2023

Vencimiento: 31/03/2025

CAMPO	PRODUCTIVIDAD	Agrupar las competencias que un trabajador debe reunir para utilizar en forma racional los recursos destinados a la generación de productos (bienes o servicios de acuerdo a las metas establecidas)	Criterio de Evaluación	Método de Evaluación
N I V E L E S	1	Requiere que el trabajador sea capaz de manejar adecuadamente los recursos que le son asignados para el logro de la tarea específica que realiza, así como, el que cumpla sus tareas en el tiempo establecido de acuerdo a los planes de la organización.	<ul style="list-style-type: none">* Proceso de Inducción.* Registros de Productividad.	<ul style="list-style-type: none">* Registro de inducción .* Evaluación del desempeño.
	2	Requiere que el trabajador sea capaz de optimizar los recursos asignados de acuerdo a los planes de la organización, aplicar técnicas que permitan aumentar la relación de metas e insumos requeridos e identificar la capacidad instalada en su área de trabajo para rendir a ese nivel.	<ul style="list-style-type: none">* Proceso de Inducción Completo.* Haber completado curso de optimización de recursos	<ul style="list-style-type: none">* Registro de inducción .* Evaluación del desempeño.
	3	Requiere que el trabajador sea capaz de conducir a que su equipo de trabajo logre los índices de productividad establecidos para su área de trabajo. Es capaz de establecer los niveles de productividad en relación a lo planificado.	<ul style="list-style-type: none">* Estudios de Nivel Medio.* Haber completado curso de Productividad.	<ul style="list-style-type: none">* Registro de educación .* Evaluación del desempeño.
	4	Requiere que el trabajador sea capaz de diseñar esquemas de monitoreo de productividad aplicada a su área de trabajo de acuerdo a los lineamientos de la organización. Debe definir los rendimientos esperados, establecer las metas de cada puesto de trabajo que le reporta, controlar que los niveles de productividad designados sean cumplidos y crear condiciones para mejorar la productividad objetivamente	<ul style="list-style-type: none">* Estudios concluidos a nivel universitario.* De uno a tres años de experiencia en puestos gerenciales.	<ul style="list-style-type: none">* Registros laborales .* Referencias de trabajo.* Evaluación del desempeño.
	5	Requiere que el trabajador sea capaz de establecer índices de productividad generales de la organización, establecer la forma de medición del rendimiento, comunicar el plan general a los diferentes niveles de la organización y crear planes para el aseguramiento y la optimización de la productividad general de la empresa de acuerdo a las políticas y planes internos.	<ul style="list-style-type: none">* Estudios concluidos a nivel universitario, de preferencia con maestría* De tres a cinco años de experiencia en puestos gerenciales.	<ul style="list-style-type: none">* Registros de educación .* Referencias laborales.* Evaluación del desempeño.