

# Matriz de Evaluación de Desempeño

## Colaboradores a nivel Operativo

---



### Introducción

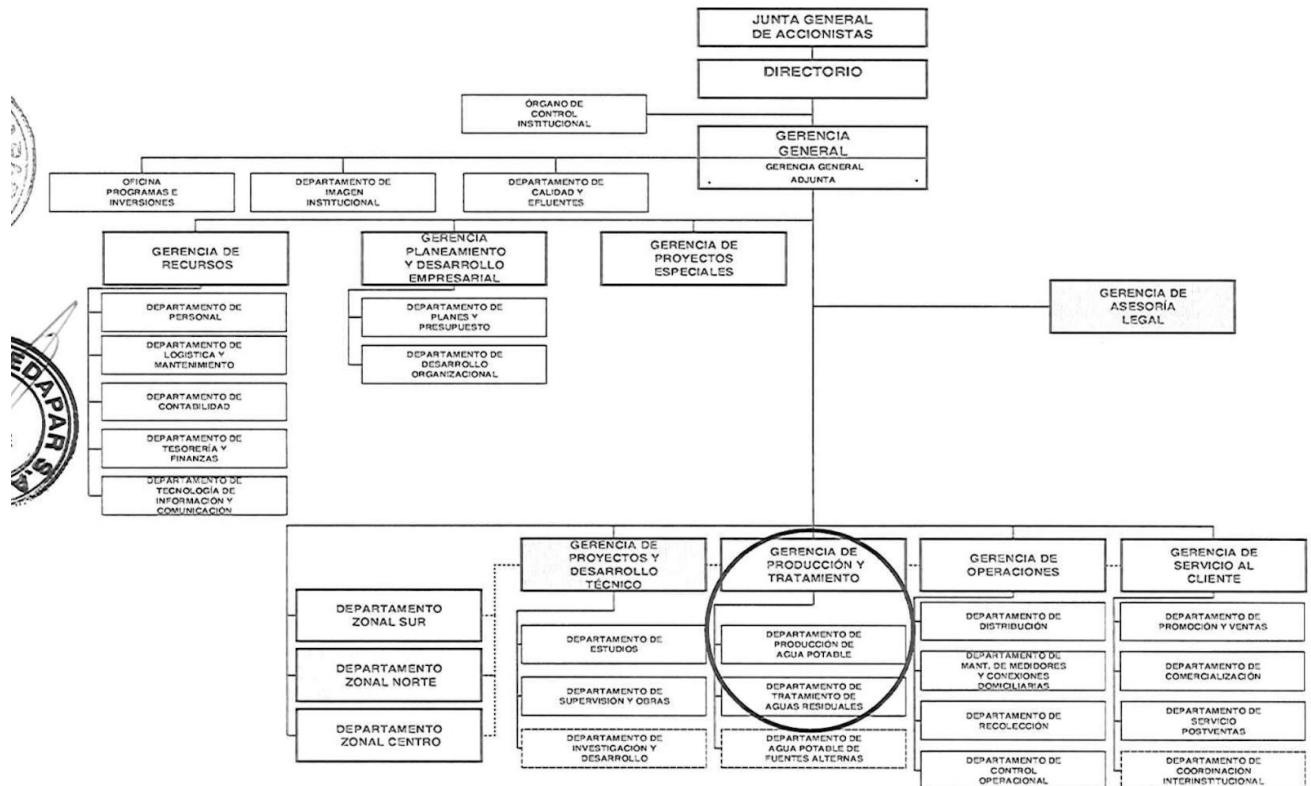
En este presente trabajo se realiza una Matriz de Evaluación Desempeño a nivel Operativo. Para la elaboración de la matriz se tuvo que recurrir al MOF (Manual de Organización y Funciones) de la Empresa Sedapar SAC.

El MOF constituye un documento normativo de gestión, el cual describe las funciones básicas a nivel de puestos de trabajo, proporciona información a los trabajadores del área de personal administrativo y personal operativo sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización.

---

## Manual de Organización de Funciones (MOF)

### 1. Estructura orgánica de la Empresa:



### 2. Perfil del puesto:

#### a. Gerencia de Producción y Tratamiento

##### i. Departamento de Tratamiento de Aguas Residuales

**PUESTO: CAPATAZ**

**Capataz de Operarios de Planta de Tratamiento de Aguas Residuales**

##### ii. Función General

Supervisar al personal obrero que efectúa trabajos de operación, reparación y mantenimiento de la planta, a fin de garantizar el óptimo funcionamiento de la Planta de Tratamiento Chilpina y mecanismos integrados al sistema

---

iii. **Función Específica:**

1. Dirigir el trabajo del personal de mantenimiento y operadores de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales y mecanismos integrados al sistema ,a fin de garantizar el cumplimiento del programa de mantenimiento y procedimientos establecidos.
2. Distribuir el trabajo del personal de mantenimiento y Operarios de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales, a fin de asignar las tareas con las instrucciones precisas del Profesional de tratamiento de Aguas residuales para el cumplimiento de su trabajo Respectivo.
3. Apoyar en la formulación del cuadro de necesidades anuales, pedido de materiales de equipos y herramientas necesarios para los trabajos a desarrollarse en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales, a fin de Garantizar que los operarios puedan contar con material y accesorios necesarios para la realización de sus labores.
4. Supervisar directamente el trabajo del personal, a fin de garantizar el cumplimiento concreto de las órdenes y programación de trabajo asignadas por el Profesional del Tratamiento de Aguas Residuales.
5. Mantener la disciplina, el orden, la higiene laboral y la correcta presentación e implementación del personal obrero, a fin de mantener y mejorar la imagen de la empresa, así como para proporcionar un buen clima laboral en su área de trabajo.
6. Adoptar las medidas de seguridad más apropiadas, en caso de emergencia, de acuerdo a las normas y políticas vigentes en la empresa, a fin de aminorar los daños que puedan ocasionarse.
7. Informar al jefe inmediato, Profesional de tratamiento de Aguas Residuales o a la jefatura del Departamento de Aguas Residuales ,las ocurrencias de los diferentes operativos , las labores de campo y otras incidencias ocurridas en la planta de Tratamientos de Aguas Residuales, a fin de contribuir en la toma de acciones o medidas preventivas o correctivas .
8. Capacitar al Personal obrero d mantenimiento de Planta ,en el manejo de herramientas ,equipos, materiales ,ejecución de operativos acciones de mantenimiento y otros trabajos que son de su competencia, a fin de contribuir con el mejoramiento continuo del personal, de procesos y de la empresa.
9. Apoyar cuando se solicite el trabajo del Operario de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales en caso de urgencia, a fin de contribuir con el Tratamiento de Aguas Residuales.

- 
10. Cumplir con el Reglamento interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las normas de control interno y con las disposiciones legales y administrativas vigentes, a fin de contribuir con el óptimo funcionamiento de la Empresa.

## **Matriz de Evaluación Desempeño a nivel Operativo**

### **1. Generalidades:**

#### **a. Objetivo General**

- i. El presente instructivo tiene como finalidad establecer los lineamientos y el mecanismo para desarrollar el proceso de Evaluación del Desempeño de los empleados de la Empresa SEDAPAR SAC.
- ii. La evaluación del desempeño, es una herramienta administrativa para la gestión del recurso humano.

#### **b. Alcance:**

- i. La evaluación del desempeño permitirá conocer tres componentes laborales del empleado:
  1. Desempeño de las funciones o nivel operativo..
  2. Desarrollo conductual.
  3. Necesidades de capacitación o desarrollo continuo.
- ii. Nos enfocaremos en este caso en el Desempeño de las funciones o nivel operativo

### **2. Factores de evaluación de desempeño**

#### **a. Para la evaluación funcional:**

- i. Este apartado de la evaluación consiste en valorar el desempeño sobre las responsabilidades funcionales del cargo. Para ello se deberá tomar como base el descriptor de puestos para cada puesto tipo, y se deberá valorar cada una de las funciones establecidas.

### **3. FACTORES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.**

#### **a. Valoración de los factores de medición:**

- i. Primeramente se establece que la medición de cada uno de los factores, tanto funcionales como conductuales, se realizará en una escala del 1 al 10.
- ii. Dicha escala indica que 1 es la valoración más baja, mientras que 10 será la más alta; y los valores intermedios entre estos dos límites (1-10) indicarán en grado de inclinación hacia una valoración baja o alta, según sea considerado.
- iii. Ponderación de los factores de medición:

1. Los factores valorados se ponderarán según lo establecido en la siguiente tabla, en donde la evolución de los factores funcionales tiene una mayor ponderación, debido a que representa el cumplimiento de las funciones, tareas y metas del trabajo; sin embargo los factores conductuales, los cuales incluyen las habilidades y conocimientos, también representan un buen porcentaje de la evaluación, puesto que el comportamiento del trabajador implica gran interés para la institución:

Factores	Ponderación
Funcionales	60%
Conductuales	40%

2. De acuerdo a la tabla anterior, una vez se hayan valorado todos los factores funcionales y conductuales, se deberá obtener un valor promedio y realizar el cálculo aritmético con la ponderación establecida. Al final se obtendrá un promedio general, el cual consistirá en la valoración total de la evaluación. A continuación se presenta un ejemplo:
  - a. Si el promedio de los factores Funcionales es: 8
    - i. Luego se multiplica por su ponderación:  $8 \times (60\%) = 4.8$
  - b. Si el promedio de los factores Conductuales es: 8.5
    - Luego se multiplica por su ponderación:  $8.5 \times (40\%) = 3.4$
  - c. Finalmente se totalizan ambos resultados:  $4.8 + 3.4 = 8.2$ 
    - i. Lo que significa que la evaluación total es de: 8.2

Criterios	Cumplimiento
Excelente	9-5 a 10.0
Sobresaliente	9.0 a 9.4
Normal	7.0 a 8.9
Bajo lo normal	1 a 6.9

---

## REFERENCIAS:

Alles, M. (2002). *Gestión por Competencias Diccionario*. Buenos Aires. Argentina: Granica.

Rodríguez García, E. (mayo de 2011). *Administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de Ejemplo de matriz de evaluación del desempeño laboral:  
<http://eusebia42.blogspot.com/2011/05/ejemplo-de-matriz-de-evaluacion-del.html>

SEDAPAR. (Noviembre de 2017). *Manual de Organización y Funciones por competencias*. Obtenido de  
<https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2016/11/Gerencia-de-Produccion-y-Tratamiento.pdf>.

## ANEXOS: