**ÍNDICE,**

[1. OBJETIVO](#_Toc129596536) 2

[2. Alcance del PROCEDIMIENTO](#_Toc129596540) 2

[3. POLÍTICAS 2](#_Toc129596541)

[3.1. Aplicaciones](#_Toc129596537) 2

[3.2. Reemplazos](#_Toc129596537) 2

[3.3. Apego](#_Toc129596537) 2

[4. ACTIVIDADES](#_Toc129596562) 3

[4.1. Diagrama](#_Toc129596537) 3

[5. DESCRIPCIÓN](#_Toc129596562) 4

[6. glosario](#_Toc129596562) 5

[7. autorización de cambios](#_Toc129596562) 5

[8. anexos](#_Toc129596562) 5

**1.-** **OBJETIVO.**

Establecer los lineamientos para realizar la evaluación del desempeño del personal.

**2.- ALCANCES.**

La presente instrucción aplica para todo el personal que labora en Merdiz.

**3.- POLITICAS.**

3.1 Esta instrucción aplica para los procesos de formación y desarrollo que menciona el Manual de Calidad.

3.2 Esta instrucción no reemplaza la necesidad para las mejoras por innovación.

3.3 Todos de formatos de esta instrucción se apegaran a esta instrucción.

**4.- ACTIVIDADES**

**4.1 Diagrama**

****

**5.- DESCRIPCION**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD | DESARROLLO/INSTRUCCIÓN/LINEAMIENTO | FORMATO REFERENCIADO |
| 1 | Captura de objetivos por Driver: En el sistema merdizshell.com ya iniciada la sesión se va a la pantalla de usuario, evaluación de personal y la opción de Driver. |  |
| 2 | Captura de impacto por Driver: En esta opcoin se podra entrar a la captura de impacto al resultado por driver: (solo lo autoriza la direccion) | Política de Impacto por Driver ADI-S-PO-01 |
| 3 | Captura de indicadores por Driver: Una vez capturados los impactos se agregar indicadores, impacto y objetivos seleccionando el signo + de la columna de acciones. |  |
| 4 | Evaluación del Desempeño: La evaluación del desempeño se efectúa en tres formatos principalmente y se accede a ellos utilizando los botones de evaluación del desempeño con mando o sin mando, la diferencia fundamental esta en las competencias que se manejan en los distintos puestos    Una ves acsesando a la opcion se selecciona al evaluado a evaluar y el periodo y se nselecciona el boton de siguiente.    En esta seccion de evaluacion de Objetivos el evaluador esplica al evaluado como debe cumplir cada objetivo y el evaluado debera hacer un plan de acciones que capturaran en la seccion 3 de la evaluacion.  Al terminar esta promera seccion de evaluacion se aprieta el boton de siguiente para pasar a la seccion dos.    La segunda seccion de la evaluacion esta enfocada al desarrollo de las competencias necesarias para desempeñar efectivamente la funcion del evaluado.  El evaluador conforme a la escala superior y a su criterio por la experiencia en la relacion laboral que lleva con el evaluado dara una evaluacion de cada competencia y se la explica al evaluado con lo que juntos desarrollaran actividades que debera hacer o corregir el evaluado para mejorar sus competencias en el siclo de evaluacion.  Al terminar esta etapa se oprime el boton de siguiente.    En la tercera etapa de la evalucion el evaluador y el evaluado establecen las acciones a implementar para cumplir los objetivos y la mejora de las competencias las cuales deberan dar seguimiento en sus juntas programadas de avances durante el periodo.  Ademas de el evaluador hace un reporte de los logros alcanzados en el periodo anterior y el evaluado hara un reporte de sus comentarios de su evaluacion.  Al terminar efectua el cierre apretando el boton de finalizar. |  |

**6.- GLOSARIO**

|  |  |
| --- | --- |
| **TERMINOLOGÍA APLICADA EN EL MANUAL** | |
| **Merdiz** | **Compañía Industrial Merdiz, comercializadora de productos lubricantes de la marca Shell** |

**7.- HOJA DE AUTORIZACIÓN DE CAMBIOS A DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE CALIDAD.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Descripción del Cambio | Fecha del Último cambio | Autorizado por |
|  |  |  |
|  |  |  |

**8.- ANEXOS**

No aplica