

CAPÍTULO XI GESTION DEL DESEMPEÑO

11-1 El ICE, a través de los coordinadores formalmente constituidos, aplicará un proceso continuo de evaluación del desempeño para todo su personal.

11-2 El proceso está diseñado para:

11-2 a) Contribuir a un mejoramiento del desempeño institucional.

11-2 b) Generar procesos de evaluación, retroalimentación, planeación y seguimiento de metas y objetivos comunes.

11-2 c) Mejorar el desempeño, en lo relativo a eficiencia y calidad en las actividades y competencias asociadas.

11-2 d) Proveer información a sistemas de reconocimientos, orientados a incentivar logros y resultados excepcionales.

11-2 e) Proveer información para planes y programas de desarrollo individual.

11-2 f) Contribuir a que el acceso a los puestos de la institución, tome en consideración, como un criterio más, las evaluaciones del desempeño laboral, para promover, mediante méritos, la carrera administrativa dentro de la misma.

11-3 Las normas y condiciones que rijan el Sistema de Gestión del Desempeño en el Instituto serán diseñadas por la DCH y aprobadas por la Gerencia General. Esta normativa deberá contar con el dictamen del Comité Mixto de Relaciones Laborales.

11-4 Las dependencias donde aplique el sistema de gestión del desempeño, deben disponer de un plan de negocio debidamente alineado con la estrategia del Sector correspondiente y contar con una definición clara de su organización interna, las actividades identificadas, los objetivos definidos e indicadores de gestión asociados a los mismos.

11-5 El Director de la DIV/UEN/DT/DA/DAS serán responsables por la fijación de objetivos y metas de trabajo para el personal de su Área. Asimismo, en coordinación con la DCH, definirán las competencias requeridas y su desarrollo para todos sus colaboradores.