

Popular Sociedad Fondos de Inversión S.A.

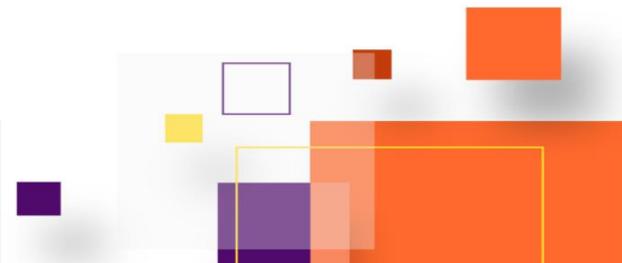
Nombre	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño
Código:	IPRO-ACH-5
Dependencia:	Gerencia Administrativa Financiera / Área de Capital Humano
Proceso:	Gestión de Capital Humano / Gestión del Sistema Evaluación de desempeño
Rige a partir de:	Septiembre, 2023

Dependencia Responsable		Personal Responsable
Hecho por:	Área de Capital Humano	Vanessa Quirós Solís Gestora Capital Humano
Revisado por:	Gerencia General	Maureen Marín Chacón Asistente Profesional Gerencia General
Aprobado por:	Gerencia General	Dalianela Redondo Cordero Gerente General
Publicado por:	Control Interno	Martha Cabrera Bermúdez Profesional de Control Interno
Documento normativo editable:		

	POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño			
Código:	IPRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de: Septiembre, 2023

Tabla de contenido

0.	INTRODUCCIÓN	3
1.	OBJETIVO GENERAL.....	3
1.1.	Objetivos específicos	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DOCUMENTOS APLICABLES.....	3
4.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	3
5.	RESPONSABILIDADES.....	4
6.	TÉRMINOS Y ABREVIATURAS.....	4
7.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO O CONTENIDO	6
7.1.	Evaluación del Desempeño.....	6
7.1.1.	Definición de Objetivos del CMI-BDP	6
7.1.2.	Evaluación Periódica.....	6
7.1.3.	Pago de incentivo por desempeño (CMI-BDP)	7
8.	INDICADORES DE GESTIÓN	8
9.	RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL	8
10.	CONTROL DE CAMBIOS.....	8
11.	ANEXOS.....	8



	POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño			
Código:	IPRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de: Septiembre, 2023

0. INTRODUCCIÓN

Es un proceso permanente para planificar, monitorizar, evaluar y potenciar el desempeño de las personas en el ámbito laboral. La evaluación del desempeño de una persona se realiza en base a competencias organizacionales y objetivos personalizados.

1. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el cumplimiento de las normas regulatorias para la correcta administración del Sistema de Evaluación del Desempeño, a través de las herramientas de Cuadro de Mando Integral (CMI) y Balance de Desarrollo Personal (BDP).

1.1. Objetivos específicos

- Administrar correctamente la aplicación del sistema de evaluación del desempeño del personal del Banco Popular, denominado Cuadro de Mando Integral (CMI) y Balance de Desarrollo Personal (BDP).
- Evaluar el desempeño del personal con el fin de identificar las fortalezas y debilidades del personal a fin de encontrar oportunidades de mejora.

2. ALCANCE

De aplicación a todas las dependencias y colaboradores de Popular SAFI.

3. DOCUMENTOS APLICABLES

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Reglamento Interno de Trabajo
DIRCH-DIR-01	Directrices Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP.
GUIA-ACH-2	Guía para desarrollar buenas prácticas que favorezcan la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en Popular SAFI.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
Ley No.2	Código de Trabajo y sus reformas.
REG-28	Reglamento del conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el sistema de evaluación del desempeño basado en el cuadro de mando integral y en el balance de desarrollo personal.
IPRO-GG-2	Proceso de Planificación Estratégica

	POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2	
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño				
Código:	IPRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de:	Septiembre, 2023

5. RESPONSABILIDADES

Gestor de Capital Humano: Es responsable de ejecutar este procedimiento de forma transparente y evidenciable, así como velar porque las partes interesadas apliquen lo establecido en el mismo.

Gerencia General: Es responsable de asegurar la aplicación de este procedimiento.

Jefaturas: Son responsables de atender y gestionar las actividades asignadas en el proceso de acuerdo con el ámbito de responsabilidad que corresponde en su designación.

6. TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

Balance de Desarrollo Personal (BDP): es la herramienta de evaluación integral de la gestión individual vinculando la visión, estrategia y objetivos de la organización y considerando el alcance grupal, este último relacionado directamente con el CMI. Tiene como objetivo básico la medición del alcance ordinario requerido, así como el esfuerzo adicional la gestión individual promoviendo la excelencia del personal y los aportes de su gestión al logro de los objetivos institucionales de cada entidad del Conglomerado.

CMI Alta Gerencia: se compone de los objetivos y metas que el personal debe alcanzar dentro de la dependencia que está bajo su responsabilidad, guardando siempre la relación con el Plan estratégico del Banco Popular y Desarrollo Comunal. El personal considerado en este nivel son los que ocupan las Jefaturas de las siguientes dependencias: Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Negocios y Subgerencia General de Operaciones.

CMI Dependencias Especiales: se compone de los objetivos y metas que el personal debe alcanzar dentro de la dependencia que está bajo su responsabilidad. Las dependencias especiales son aquellas cuyo nivel jerárquico no está adscrito a la Gerencia General Corporativa o a la respectiva Gerencia General de las Sociedades Anónimas, en adelante Sociedades, a saber: la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, la Secretaría de la Junta Directiva Nacional, FODEMIPYME y los Órganos de Control del Banco y de las Sociedades Anónimas (Dirección Corporativa de Riesgo, Oficialía de Cumplimiento, Auditoría Interna y Unidad de Cumplimiento Normativo), así como cualquier otra.

CMI Institucional: es el que contiene los objetivos y metas institucionales que requiere lograr el Banco Popular y Desarrollo Comunal, para cumplir con el Plan Estratégico.

CMI Jefatura: este se desprende del CMI Alta Gerencia, se construye uno por dependencia, haciendo una selección de objetivos, según los siguientes criterios:

- Se consideran aquellos objetivos que se afecten por el desempeño del personal de la dependencia.
- No podrá contener objetivos presentes en el CMI-Institucional, más bien contribuciones al mismo.

	POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño			
Código:	IPRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de: Septiembre, 2023

- Se excluyen los que el resultado depende exclusivamente de la Jefatura de la dependencia a la que pertenece el personal, como un proyecto específico que compete sólo la responsabilidad de la Jefatura.
- Se podrán introducir nuevos objetivos al CMI nivel de Jefatura que no estén presentes en el CMI Alta Gerencia.
- Los objetivos deben de estar alineados al CMI de su nivel superior y al Plan Estratégico del Conglomerado Financiero, con la cultura y apetito de riesgo de la entidad.

Cuadro de Mando Integral (CMI): Es la herramienta seleccionada para medir el desempeño organizacional y por tanto, tiene como objetivo la medición del esfuerzo adicional de la gestión en función de las estrategias del Conglomerado, de los niveles comprendidos de la alta gerencia, las dependencias especiales y las demás jefaturas del Banco.

Dependencia: cualquier nivel de la estructura organizacional del Banco Popular y Desarrollo Comunal, sea gerencia, subgerencias, direcciones, subdirección, división, área, oficinas comerciales, centros empresariales, unidades.

Desempeño: es el grado de cumplimiento de los indicadores que debe efectuar el personal para lograr los objetivos esperados y definidos en alineamiento con el Plan Estratégico del Banco Popular y Desarrollo Comunal.

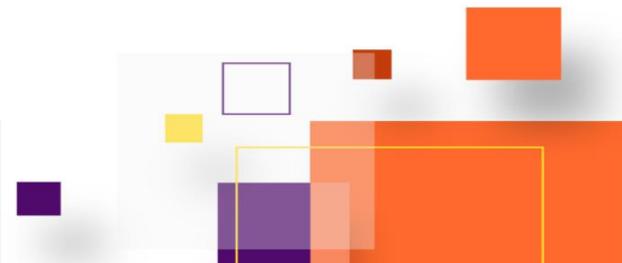
Escala de evaluación: corresponde a los rangos que se determinen cada año para poder hacer efectivos los diferentes porcentajes de reconocimiento según la nota obtenida en el CMI y BDP.

Evaluación del desempeño: es el mecanismo que permite en forma permanente observar, analizar, valorar y realimentar el cumplimiento de los indicadores definidos al personal reflejados por medio de una evaluación semestral.

Meta: Es el objetivo cuantitativo de un indicador de desempeño. Es el valor al que se aspira llegar y cuya realización se puede controlar para el cumplimiento de los indicadores de desempeño.

Período de Evaluación: Plazo que cubre desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, donde se evalúa el nivel de cumplimiento individual y grupal en la atención a los indicadores propuestos en el marco de la orientación estratégica para el mismo lapso.

Ponderación: Es el peso en valores porcentuales que se le otorga al objetivo o indicador según su importancia estratégica y sincronización del CMI.



		POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.		CBP-2	
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño				
Código:	I PRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de:	Septiembre, 2023

7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO O CONTENIDO

7.1. Evaluación del Desempeño

7.1.1. Definición de Objetivos del CMI-BDP

Nº	Pasos	Responsable	Documentación Asociada
1	Comunicar al Gestor de Capital Humano el acuerdo de aprobación del CMI Institucional del periodo, de acuerdo a lo estipulado en el Proceso I PRO-GG-2 apartado 7.2.2 actividad 10.	Gerencia General	Acuerdo de aprobación
2	Comunicar el CMI Institucional a cada gerencia para que defina el CMI de las jefaturas a su cargo y el BDP del personal a su cargo. Notas: El CMI aplica únicamente a jefaturas con personal a cargo. El Asistente Profesional de Gerencia General colabora con la coordinación del proceso de los colaboradores que responden a la Gerencia General directamente.	Gerencia General	Sistema de Evaluación de desempeño
3	Definir y comunicar el CMI-BDP de las áreas y/o personal a cargo	Gerencias de área	Sistema de Evaluación de desempeño
4	Formular en la herramienta definida por el CFBPDC, los objetivos, indicadores y fórmulas de evaluación de cada colaborador, en alineamiento al CMI Institucional.	Gerencias y Jefaturas	Sistema de Evaluación de desempeño
5	Comunicar las formulaciones realizadas a cada uno de los colaboradores.	Gerencias y Jefaturas	Sistema de Evaluación de desempeño
6	Recibir la validación por parte de la herramienta de Evaluación del Desempeño. ¿Está de acuerdo? Sí: Descarga, firma y carga en la herramienta, el oficio de aceptación. No: Comunica a la jefatura el rechazo de los objetivos para la redefinición	Colaborador	Sistema de Evaluación de desempeño Correo electrónico

7.1.2. Evaluación Periódica

Nº	Pasos	Responsable	Documentación Asociada
1	Recibir comunicación sobre la apertura del sistema para evaluación del desempeño, por parte de la Dirección de Capital Humano de Banco Popular,	Dirección de Capital Humano BP Área de Capital Humano	Circular
2	Comunicar a las jefaturas y gerencias el periodo y plazo a evaluar	Área de Capital Humano	Correo electrónico

	POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2	
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño				
Código:	I PRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de:	Septiembre, 2023

N°	Pasos	Responsable	Documentación Asociada
3	Dar seguimiento al cumplimiento de los plazos antes comunicados	Área de Capital Humano	Medios electrónicos
4	Revisar y evaluar los objetivos el CMI-BDP de acuerdo a las evidencias respectivas.	Gerencias yJefaturas	Sistema de Evaluación de Desempeño
5	Incluir las evaluaciones correspondientes a cada colaborador en la herramienta definida por el CFBPDC.	Gerencias yJefaturas	Sistema de Evaluación de Desempeño
6	Dar seguimiento a la finalización exitosa del proceso de evaluación.	Área de Capital Humano	Sistema de Evaluación de Desempeño

7.1.3.Pago de incentivo por desempeño (CMI-BDP)

N°	Pasos	Responsable	Documentación Asociada
1	Recibir el informe de valoración de desempeño y el acuerdo de JD que aprueba el pago del incentivo por desempeño	Gerencia General	Correo electrónico
2	Validar el informe de valoración de desempeño con base en los criterios de pago	Área de Capital Humano	
3	Presentar a la Gerencia Administrativa Financiera el resultado de la validación del proceso de evaluación, con el objetivo de obtener la aprobación del contenido presupuestario.	Área de Capital Humano	Correo electrónico
4	Recibir la aprobación por parte de la Gerencia Administrativa Financiera del contenido presupuestario.	Gerencia Administrativa Financiera	Correo electrónico
5	Comunicar a la Gerencia General que puede procederse con el pago del incentivo para que sea de conocimiento y aprobación por parte de la Junta Directiva de Popular SAFI	Área de Capital Humano	
6	Comunicar a los colaboradores el monto correspondiente al incentivo y su fecha de pago.	Área de Capital Humano	Correo electrónico

		POPULAR SOCIEDAD FONDOS DE INVERSIÓN S.A.			CBP-2
Nombre:	Proceso Gestión del Sistema Evaluación de desempeño				
Código:	IPRO-ACH-5	Versión:	2	Rige a partir de:	Septiembre, 2023

8. INDICADORES DE GESTIÓN

CÓDIGO	NOMBRE	OBJETIVO	FRECUENCIA	FÓRMULA	META Y NIVELES DE TOLERANCIA
ACH-IG-5	CMI Institucional	Medir el desempeño institucional, medición del esfuerzo adicional de la gestión en función de las estrategias del Conglomerado, de los niveles comprendidos de la alta gerencia, las dependencias especiales y las demás jefaturas del Banco.	Anual	Según resultados Promedio del CMI	Meta: 90% Tolerancia: 10%

9. RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL

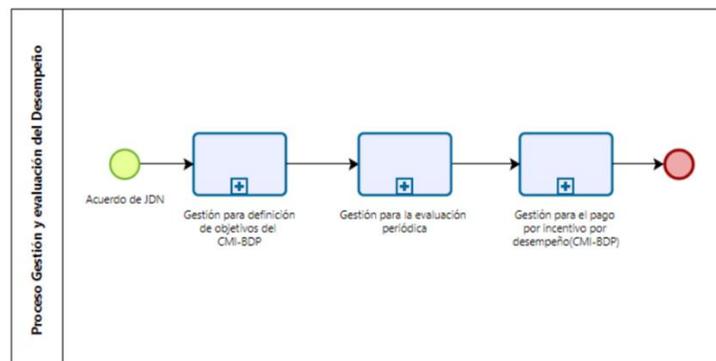
CÓDIGO	RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
ACH-RI-28	Pagos incorrectos del BDP, totales o parciales, a funcionarios que no han cumplido con sus indicadores	Verificar el cumplimiento de los parámetros de pago previo a cancelación.
ACH-RI-29	Pagos incorrectos, totales o parciales del CMI de Alta Gerencia, dependencias especiales y jefaturas (indicadores incorrectos - incumplimiento de sus indicadores)	

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de actualización	Versión	Descripción del Cambio
Septiembre, 2023	1	Formalización del proceso.
Octubre, 2024	2	Revisión integral del proceso en atención a recomendación de Auditoría Interna mediante Informe AI-SAFI-022-2024

11. ANEXOS

- Diagrama de Flujo del Proceso Gestión y Evaluación del desempeño



Fuente: Gestión de Calidad / Gerencia General