

## **Programa de Capacitaciones 2026**

### **“Formación Estratégica para Potenciar la Productividad y Competitividad del Sector Industrial Panameño”**

Seminario - Taller

#### **Evaluación del Desempeño Laboral**

#### **Información General del Curso**

**Fecha:** 21 y 22 de enero de 2026

**Horario:** 1:00 p.m. – 5:00 p.m.

**Duración del curso:** 8 horas

**Modalidad:** Virtual – Microsoft Teams

**Expositor:** Ing. William Santamaría

#### **Objetivo General**

Desarrollar en los participantes buenas prácticas con las competencias administrativas, técnicas, metodológicas y conductuales necesarias para diseñar, implementar y gestionar procesos de evaluación del desempeño por competencias, comprendiendo la evaluación como un sistema integral, orientado a identificar para reducir brechas de productividad, el desarrollo individual y colectivo, la mejora continua del desempeño y el logro de los objetivos organizacionales, ofrecer retroalimentación constructiva, definir planes de acción y gestionarlos efectivamente para el desarrollo del talento.

#### **Cómo lo vamos a hacer:**

1. Realizando un diagnóstico previo, para alinear el alcance y objetivos del taller
2. Nombrando un líder para garantizar el éxito por el seguimiento a los compromisos.
3. Definiendo para la ejecución del taller, los nuevos estándares, objetivos, metas, planes de acción que motiven las conductas deseadas, así como las conductas que ya no deseamos ver en los participantes y
4. Realizar el taller, logrando compromisos (planes de acción) y un seguimiento semanal, por 30 días dirigido a desarrollar las competencias a los niveles requeridos, tanto individuales como colectivos,
5. Seguimiento del alcance y los compromisos.

## Contenido:

- I. Importancia y mejores prácticas de la evaluación de desempeño laboral
- Comunica con claridad el propósito para la evaluación del desempeño
  - Establece metas claras, medibles, alineadas con objetivos individuales, del área y de la organización
  - Define competencias y criterios de evaluación en la matriz de competencias
  - Define la estrategia de evaluación adecuada, considerando, roles y naturaleza de los puestos

Herramientas: 1. Matriz de objetivos estratégicos, 2. Matriz de competencias.

- II. Diseño técnico y metodológico de la evaluación del desempeño por competencias
- Selecciona correctamente el tipo de evaluación según el objetivo (180°, 270°, 360°)
  - Define preguntas claves para la evaluación, por criterios medibles de la competencia
  - Explica con claridad el proceso a evaluadores y evaluados
  - Escucha y mejora la herramienta de medición a partir de feedback recibido

Herramientas: Evaluación de desempeño (180°, 270°, 360°).

- III. Proceso para la evaluación efectiva del desempeño laboral
- Define la población a evaluar (A quién medir), criterios básicos de valoración (qué medir) e instrumentos
  - Establece y comunica, fechas y tiempos para la diligencia y llenado de las evaluaciones
  - Recopila y analiza la información del desempeño objetivamente
  - Proporciona informe de resultados y planes de acción

Herramientas: 1. 9 Box, 2. Tableros e informes de resultados.

- IV. Desarrollo de entornos seguros y saludables para el desempeño
- Prioriza acciones según impacto en resultados
  - Alinea el DNC con las brechas identificadas
  - Permite identificar población con necesidades especiales y de mayor seguimiento
  - Establece programas de formación, desarrollo y sucesión

Herramientas: 1. Matriz estratégica de acciones, 2. PDI, 3. DNC.