

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Principio 6: Definir objetivos y tolerancias al riesgo

2.4 ¿La entidad tiene establecidos indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de sus planes, programa o documento análogo?

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia cumple con un instrumento de indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de sus planes y programas.

INSTRUCCIONES

◆ ¿CÓMO SE USA ESTÁ PLANTILLA?

1. Responde las preguntas con sinceridad

Analiza los criterios de evaluación. No temas por los resultados, pues se trata de descubrir que aspectos del desempeño se tienen que mejorar.

2. Evalúa y corrige

Al finalizar este test podrás definir las principales habilidades de tus colaboradores y aquellas áreas de oportunidad donde debes implementar mejoras.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

Para comprender este tipo de métrica necesitas considerar 5 elementos:

Productividad: Se obtiene al dividir las horas de trabajo de cada empleado por la cantidad de resultados laborales que ha obtenido. Pero, no olvides que puede variar de acuerdo a las circunstancias laborales o personales de cada colaborador, por lo debes tener en cuenta este margen de error.

Eficacia: Se enfoca en cuál es la capacidad de los empleados para lograr los objetivos establecidos. Cuando es elevada significa que las tareas se cumplen sin ningún problema. Por el contrario, si es ineficaz entonces no se obtendrán los resultados.

Eficiencia: Mientras que la eficacia se enfoca en como el empleado realiza sus actividades, la eficiencia es cuando cumple con estas funciones consumiendo la menor cantidad de recursos (tiempo, material y capital).

Formación: Te ayudara a que seas capaz de conocer que tan capacitado está el empleado, en cuestión de habilidades profesionales, para completar sus tareas. Cuando sus habilidades son buenas tendrán buenos resultados, si no es así, puedes implementar las capacitaciones para mejorarlos.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Estos son los criterios con los que vas a evaluar el desempeño de tus colaboraciones (máximo valor que pueden obtener cada criterio es 10)

#	Criterio	Evaluación	Valor
1	Compromiso	Conoce e identifica los valores de la empresa. Sus intereses y comportamientos están orientados a las necesidades, metas y retos de la marca. Este orgulloso y satisfecho de pertenecer a la organización.	10
2	Habilidades de comunicación	Tiene la habilidad de transmitir sus ideas con claridad y utiliza los canales de comunicación de la compañía apropiadamente. También puede escuchar activamente, comprender y valorar las opiniones de sus compañeros.	10
3	Adaptación al cambio	Es capaz de trabajar con el mismo asertividad bajo distintas situaciones, personas o grupos de trabajo. Es flexible y valora los puntos de vista de los demás, aunque difieran en su postura.	10
4	Innovación	Tiene iniciativa para desarrollar nuevas ideas y proponer prácticas que impulsan la mejora continua de la compañía. Aportar soluciones más eficientes para mejorar los procesos y resultados de la empresa.	10
5	Competencias profesionales	Cuenta con las capacidades y/o conocimiento técnicos o especializados según su profesión para desarrollar las actividades correspondientes a su puesto de trabajo con eficacia.	10
6	Resolución de problemas	Puede establecer los lineamientos adecuados para las personas a su cargo realicen su trabajo; es capaz de encontrar las soluciones y alternativas más convenientes, incluso bajo presión. Se anticipa a futuros problemas y áreas de oportunidad de forma estratégica.	10
7	Liderazgo	Organiza óptimamente al equipo de trabajo que dirige, les brinda las pautas e indicaciones correspondientes a la actividad que deben realizar considerando las habilidades particulares de cada integrante. Asimismo, resuelve los problemas y áreas de oportunidad que señala el cliente de forma oportuna.	10
8	Servicio al cliente	Anticipa y comprende las necesidades y expectativas del cliente brindando valor en cada solución que ofrece para mejorar la situación e incrementar la lealtad.	10
9	Proactividad	Entrega resultados y cumple con sus tareas sin necesidad de supervisión, toma decisiones estratégicas y oportunas para crecer la compañía.	10
10	Seguimiento de metas	Cumple con los objetivos y lapsos establecidos, entrega sus reportes/ proyectos en tiempo y forma.	10
TOTAL			100 PUNTOS

RESULTADOS

Según los puntos obtenidos estos son los resultados

Puntos obtenidos	Nivel	Resultado
80 a 100	ALTO	El empleado ha demostrado que tiene los mejores niveles de desempeño y compromiso hacia la compañía. Es momento de reconocer su esfuerzo e implementar una estrategia de incentivos para que continúe motivado.
61 a 80	INTERMEDIO	El empleado cumple con los estándares de desempeño, sin embargo, es necesario averiguar los aspectos que están afectando su productividad y compromiso hacia la empresa. Es recomendable analizar si sus aptitudes corresponden al puesto que desempeña, o bien, motivarlo mediante un programa de incentivos.
41 a 60	MEDIO	El empleado tiene un desempeño medio por lo que debes activar estrategias para mejorar su rendimiento. Tales como, capacitaciones para fortalecer sus habilidades profesionales, o bien, impulsar la readaptación a su puesto y equipo de trabajo pueden ser algunos de los principales factores que afectan su desempeño.
40 o menos	BAJO	El empleado tiene un bajo desempeño que puede ser ocasionado por múltiples factores: inconformidad con el puesto o carga de trabajo, una mala retribución económica, falta de alineación y comunicación con el equipo, un mal clima laboral, etc. Es fundamental implementar estrategias para mejorar sus competencias profesionales y el compromiso hacia la organización.