



SOLIDEZ Y EXPERIENCIA

es de dos | SD2 | 2020

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## INTRODUCCIÓN

Esta guía establece los lineamientos de Evaluación y Retroalimentación del Desempeño “SD2” y tiene el objetivo de apoyar a las personas que desempeñarán el rol de **Evaluador del Desempeño**, en el proceso de evaluación de cada colaborador a su cargo.

## ¿QUÉ ES SD2?

SD2 es un proceso formal de evaluación y retroalimentación constructiva, que permite identificar y diferenciar el desempeño de los colaboradores, así como definir acciones de mejora y de desarrollo profesional.

SD2 representa que “**ES DE DOS**” personas, la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación y retroalimentación individual del desempeño.

## ¿QUÉ SE EVALÚA?

Se evalúan las condiciones personales y profesionales que impactan en el desempeño de los colaboradores.

## ¿QUÉ NO SE EVALÚA?

- Características de las personas
- Actividades propias del día a día

## ¿A QUIÉN SE EVALÚA?

Todo el personal que haya ingresado antes del 1° de octubre del presente año, es elegible de evaluación.

## ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO SD2?

| Sección                                | Rol                  | Responsabilidades   |
|--|----------------------|---|
| Evaluación de Competencias             | Evaluador            | Valorar las condiciones personales y profesionales que impactan en el desempeño del colaborador.  |
| Resumen de Resultados y Plan de Acción | Evaluador y Evaluado | <ol style="list-style-type: none"> <li>Retroalimentar de manera constructiva a cada colaborador: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exponer hechos</li> <li>- Explicar efectos</li> <li>- Dar tiempo para escuchar los comentarios del colaborador</li> <li>- Sugerir mejoras</li> <li>- Registrar comentarios propios y del colaborador en la plataforma</li> <li>- Agradecer el tiempo y disposición del colaborador</li> </ul> </li> <li>Definir un plan individual de mejora del desempeño junto con el colaborador, tomando en cuenta el desarrollo de recursos culturales, personales y profesionales.</li> </ol> |

### SD2 SmartIT

Es el sistema de evaluación que todo líder con el rol de “Evaluador” (que tiene personal a su cargo), utilizará para valorar las condiciones, personales y profesionales que impactan su desempeño.

Los Jefes de Recursos Humanos tendrán el rol de “Administrador” con la función de asesorar en el uso del sistema y dar seguimiento para asegurar el cumplimiento puntual del proceso en los tiempos establecidos para todos los colaboradores de las Unidades de Negocio que tienen asignadas. Así mismo podrán reportar durante el periodo de evaluación, incidencias del personal como bajas, incapacidades, cambios de jefe, etc.

Los Jefes de Sistemas tendrán el rol de “Administrador SmartIT” con la facultad para dar soporte a problemas relacionados con el sistema y generar a solicitud de los Jefes de Recursos Humanos, usuarios de SmartIT para cualquier Evaluador que no cuente con acceso.

## ¡COMENCEMOS!

Antes de comenzar con el Proceso de Evaluación SD2 en SmartIT, asegúrate de contar con:



1. Internet Explorer 11



2. Tener instalado el complemento Silverlight



3. Contar con usuario de SmartIT

## INICIO DE SESIÓN

Ingresa a la Intranet de Grupo Autofin México y haz clic en el acceso directo SD2 >>(Evaluación de desempeño).

También puedes acceder al sistema mediante el vínculo compartido en el comunicado oficial o bien copiando y pegando la siguiente dirección en tu navegador Internet explorer

<http://10.5.2.21/RecursosHumanos/SD2.html>



Ingresa tu Usuario y Password de SmartIT y haz clic en **Iniciar Sesión**.



**Nota:** Si no conoces tu usuario y contraseña comunícate con el responsable de sistemas de tu unidad de negocio o al área de **Sistemas Corporativo** a la extensión **2874** con **Rosa María López Lezama**.

Cuando hayas iniciado sesión podrás visualizar el Menú con las opciones Evaluación y Consulta de Evaluaciones. **Haz clic en Evaluación**.



## EVALUACIÓN

En esta sección realizarás el proceso de evaluación de los colaboradores a tu cargo.

1. Selecciona al colaborador que evaluarás.

El sistema automáticamente ocultará los datos generales de la persona que seleccionaste, para consultarlos nuevamente deberás hacer clic en el icono maximizar y minimizar  ubicado en la esquina superior derecha de la pantalla.

2. Ingresas la información que se requiere en cada una de las 2 secciones

Sección I. Evaluación de Competencias

Sección II. Resumen y Plan de Acción

**Botón Guardar:** Utiliza el botón **Guardar** en caso de no poder concluir con alguna evaluación y poder continuar en otro momento.

**Botón Cerrar:** Utiliza la opción **Cerrar** solo cuando hayas ingresado la información requerida en ambas secciones y desees concluir con la evaluación de cada colaborador. Una vez cerrada la evaluación no podrá volver a editarse.

Guardar

Cerrar

## Sección I - Competencias

El ejercicio SD2 – 2020 Considera la evaluación de 8 competencias, cada competencia se compone de cuatro comportamientos esperados, que expresan las condiciones personales y profesionales que impactan en el desempeño del colaborador.

A continuación se enlistan las competencias:

1. Enfoque a Resultados
2. Colaboración y Trabajo en Equipo
3. Pasión por el Servicio
4. Aprendizaje y Desarrollo
5. Manejo del Cambio
6. Liderazgo GAM
7. Generación de Valor
8. Cumplimiento

Es importante que consideres que habrá una variación en las escalas de la competencia 7 y 8 respectivamente, las escalas a utilizar son las siguientes:

| Escala Competencias 1 a la 6      | Escala Competencia 7 | Escala Competencia 8 |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|
| Muy pocas veces                   | Muy bajo             | Menor o igual a 70%  |
| Algunas veces                     | Bajo                 | Entre 71% y 80%      |
| La mayoría de las veces           | Medio                | Entre 81% y 90%      |
| Sobresale algunas veces           | Alto                 | Entre 91% y 95%      |
| Sobresale la mayoría de las veces | Muy alto             | Entre 96% y 100%     |

En cada competencia deberás hacer clic en las flechas al final de la fila y en automático se desplegará la información que contiene la descripción detallada de la competencia, así como el listado de los cuatro comportamientos que la conforman.

|   |   |
|---|---|
| Competencia: Enfoque a Resultados             | ↔ |
| Competencia: Colaboración y Trabajo en Equipo | ↔ |
| Competencia: Pasión por el Servicio           | ↔ |
| Competencia: Aprendizaje y Desarrollo         | ↔ |
| Competencia: Manejo del Cambio                | ↔ |
| Competencia: Liderazgo                        | ↔ |
| Competencia: Generación de Valor              | ↔ |
| Competencia: Cumplimiento                     | ↔ |

Al final de cada comportamiento, deberás seleccionar el nivel que describe mejor el desempeño que habitualmente presenta el colaborador.

| Competencia: Enfoque a Resultados  |                                |
|--|--------------------------------|
| Lograr consistentemente resultados que crean valor, alineados con la estrategia y los objetivos de la empresa, tomar acción rápida y decidida ante situaciones inesperadas y obstáculos, hacerse cargo con perseverancia, tenacidad y determinación. |                                |
| Comportamiento   | Calificación                   |
| Cumple con los compromisos que establece, asumiendo responsabilidad por los entregables acordados.   | --- Seleccione un Elemento --- |
| Alcanza sus objetivos con calidad y en tiempo a pesar de enfrentar situaciones adversas.   | --- Seleccione un Elemento --- |

## Sección II. Resumen de Resultados y Plan de Acción

La sección permite visualizar la **calificación de cada competencia**, las **calificaciones ponderadas de desempeño** y la **calificación global de desempeño**.

En esta sección es necesario registrar los comentarios del líder – colaborador, así como las acciones y compromisos de ambos para mejorar el desempeño, para ello deberá llevarse a cabo una sesión de retroalimentación uno a uno entre líder y colaborador.

### Sesión uno a uno Evaluador/Evaluado

La sesión uno a uno es la parte medular de este proceso y que le da el nombre de SD2, para llevar la a cabo de manera efectiva:

Agenda una sesión uno a uno con cada colaborador a tu cargo con el objetivo de proporcionarle retroalimentación constructiva.

Presentarle a cada colaborador el resultado de su evaluación.

Define en conjunto con cada colaborador acciones para la mejora del desempeño y regístralas en el espacio correspondiente de esta sección.

Es importante que previamente te prepares para dar retroalimentación pensando en los argumentos que utilizarás para retroalimentar a tu colaborador. Puedes seguir los siguientes pasos:

1. Explica el objetivo de la sesión
2. Expón hechos
3. Explica efectos
4. Da tiempo para escuchar los comentarios del colaborador
5. Solicita propuestas y sugiere mejoras para establecer un plan de acción
6. Agradece el tiempo y disposición del colaborador

Recuerda que una vez que hayas efectuado tu sesión uno a uno deberás ingresar en el apartado correspondiente de la **Sección II**, los comentarios y las acciones que hayas definido con el colaborador.

The screenshot shows a software interface for performance evaluation. It is divided into two main sections: 'Competencias' and 'Desempeño'.

| Competencias                                    |              | Desempeño                               |              |
|---|--------------|---|--------------|
| Competencia                                     | Calificación | Desempeño                               | Calificación |
| Enfoque a Resultados                            | 100          | Cumplimiento                            | 96.25        |
| Colaboración y Trabajo en Equipo                | 100          |   |              |
| Pasión por el Servicio                          | 100          |   |              |
| <b>Calificación Global Competencias: 98.33</b>  |              | <b>Calificación de Desempeño: 96.25</b> |              |
| Resultado Competencias Ponderado (40%): 39.33   |              | Calificación Global de Desempeño: 97.08 |              |
| + Resultado de Desempeño Ponderado (60%): 57.75 |              | Desempeño Sobresaliente                 |              |

Below the tables, there are two text input fields:

- Comentarios evaluador y evaluado:
- Plan de Acción:

At the bottom, it indicates the employee being evaluated: 'Empleado que se esta Evaluando: MACGYVER URIEL PEREZ VARGAS' with 'Guardar' and 'Cerrar' buttons.

Para concluir deberás hacer clic en el botón **Cerrar**.

**Recuerda que una vez que hayas hecho clic en el botón **Cerrar**, no podrás hacer modificaciones.** Asegúrate que la información haya sido capturada correctamente y en su totalidad. Si por error cerraste el proceso, comunícate con tu Jefe de Recursos Humanos para valorar una solución.

**¡Felicidades Evaluador! Has concluido con el proceso de Evaluación de Desempeño SD2.**