

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE PLANEACIÓN OPERATIVA DE RR.HH.

Para la evaluación de cumplimiento de la planeación operativa de RR.HH., se aplicará la siguiente metodología:

- a. El líder del departamento será quien evalúe el cumplimiento de las acciones de mejora de todos sus colaboradores. Las acciones de mejora ejecutadas por el líder del departamento serán evaluadas por su jefe inmediato superior, además de que dicho jefe revisará las calificaciones de todo el departamento y podrá presentar observaciones o cambios, de considerarlo necesario.
- b. Para la calificación del **porcentaje de cumplimiento** de las acciones de mejora, se establece parámetros de calificación, según la tabla siguiente:

Calificación	Interpretación
90% - 100%	Excelente
70% - 89%	Bueno
50% - 69%	Regular
0% - 49%	Malo

- c. La calificación final de los colaboradores del departamento se obtiene del promedio de calificaciones de las acciones de mejora que están bajo su responsabilidad o que comparten responsabilidad con otro miembro del equipo. No se considera las actividades donde el colaborador es apoyo.
- d. Al líder del departamento se le califica las acciones de mejora individuales donde es responsable y acciones de mejora donde comparte responsabilidad con otro miembro del equipo, sumado a la calificación total del departamento, obteniéndose un promedio de los resultados alcanzados.
- e. Se incluirá **observaciones** o cualquier comentario que aclare los motivos por los cuales se colocó dicha calificación.

A continuación, se presenta un ejemplo resumido de cómo se realizaría la calificación de las acciones de mejora, para obtener un resultado o calificación final, así como, la calificación individual de cada miembro del departamento analizado:

No.	ACCIÓN DE MEJORA	RESP.	APOYO	MEDICIÓN / INDICADORES	% CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
EMPRESA XYZ						
1.	Certificar a la empresa bajo la Norma ISO 9001:2015 <ul style="list-style-type: none"> Completar el plan de capacitación con el proveedor externo 	GM	JR	(Cursos realizados / Cursos planificados) *100 = % cumplimiento	100%	
2.	Completar el personal de ventas acorde a la reestructuración	MD		5 vendedores contratados	80%	Falta contratar 1 vendedor para el área de Ventas
3.	Proponer un nuevo esquema de cálculo de comisiones para el personal de ventas	JR		Nuevo esquema presentado y aprobado	90%	Falta la aprobación final del nuevo esquema de cálculo de comisiones
4.	Implementación de un sistema de remuneración variable al personal	JR GM		Sistema de remuneración variable definido y aprobado por la alta dirección. Implementación del nuevo sistema en toda la empresa	85%	No se ha implementado el nuevo sistema en toda la empresa
5.	Realizar el proceso de selección del Gerente de Negocios Internacionales de la compañía	MD	JR	Gerente contratado y recibida la inducción a la empresa	100%	
Calificación total					91,00%	
GM					92,50%	
MD					90,00%	
JR					89,25%	Gerente de RR.HH. (promedio de objetivos individuales y la calificación total)

Nota: La calificación de JR corresponde al promedio del objetivo 3 y 4, es decir, promedio de 90% y 85% = 87,50% y este resultado obtenido junto a la calificación total de 91,00%, se saca el promedio que es 89,25%, que es la calificación individual del líder de área JR.