

Evaluación de Desempeño 2022

DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE QUERÉTARO

Informe de Resultados

Departamento de Recursos Humanos

Junio 2023

Evaluación de Desempeño

Contenido del Informe

1. Metodología



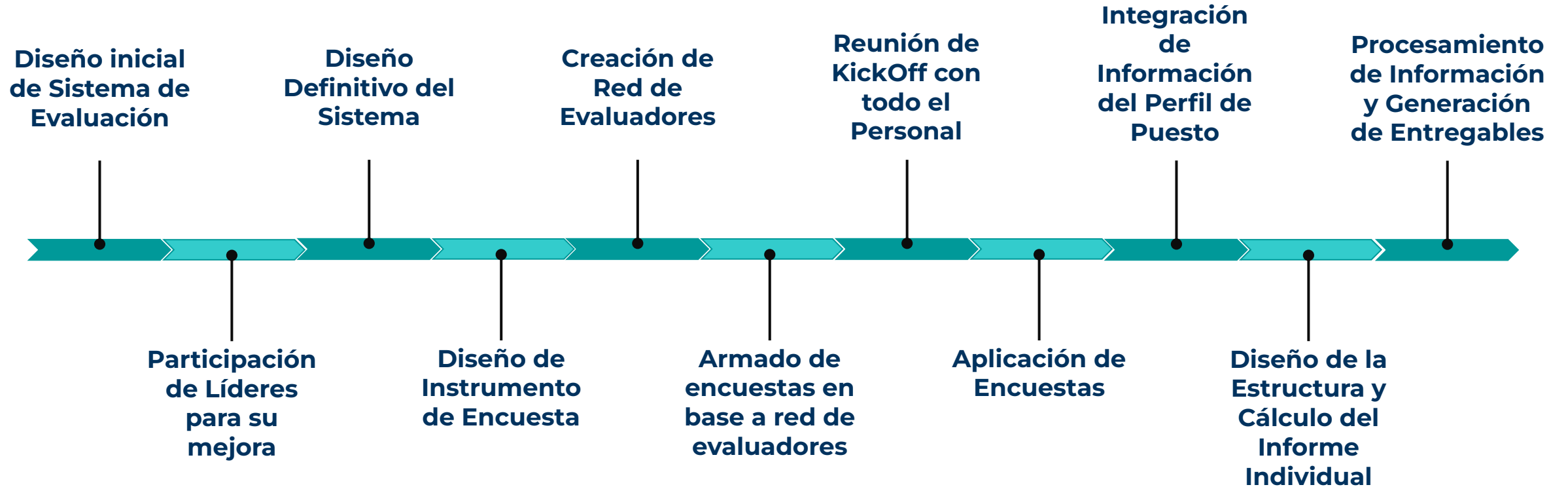
3. Resultados generales

2. Numeraria

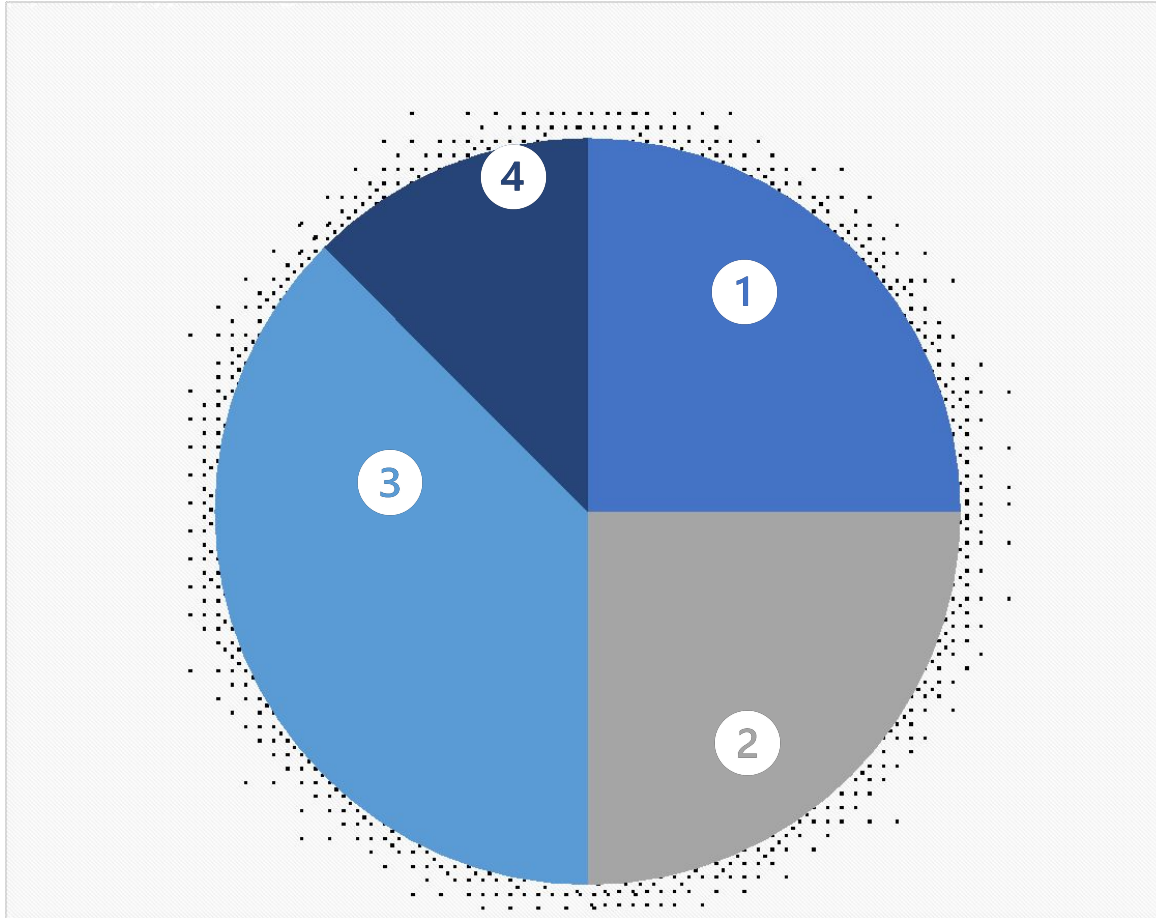


4. Conclusiones y siguientes pasos

Desarrollo de Sistema de Evaluación - Cronología



Desarrollo de Sistema de Evaluación



Encuesta
12
Preguntas

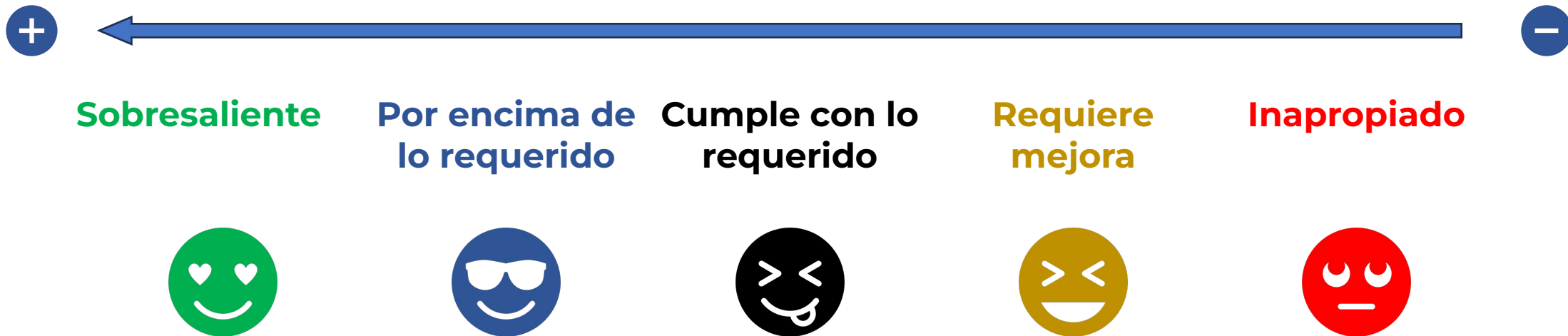
I. Perfil Laboral (10%)						
Antigüedad en el puesto (1% a partir de 1 año de antigüedad)						
Puntualidad y asistencia (1% a partir de regulamente)						
Cumple con todos los requisitos del perfil de su puesto (2% si cumple con todos los requisitos)						
Tiempo de control (tiene personal a cargo) (2%, 0.5% por cada espacio; 0% si no tiene personal a cargo)	Cuántas personas					
Participación y contribución en capacitaciones al grado (2% cuando tiene todas las capacitaciones 1% si tiene algunas)	¿Bastante Justificación					
Incidentes organizacionales (actos administrativos, quejas, sanciones) (1% si no tiene incidentes 0% si tiene incidentes)						
Incentivos organizacionales (premios, reconocimientos o proyectos de mejora) (1% si tiene algún incentivo)						
II. Desempeño en el puesto (55%) (Cumplimiento de metas y objetivos)		S P C R I				
1. Realiza su trabajo y actividades asignadas con la calidad requerida y el cumplimiento eficaz (objetivos, metas, planes, entregas a clientes, respuestas a MeC innovativas, etc) y eficiente (optimización de recursos, correctamente utilizados) de las tareas propias de su puesto.						
2. Responde positivamente a cargas laborales excepcionales o proyectos extraordinarios, los cuales pueden ser dudosos y esporádicos o simultáneos.						
3. Preve, reconoce y satisface las necesidades del cliente siendo empático y amable aun en las solicitudes extraordinarias (orientación al cliente)						
4. Cuenta con los conocimientos técnicos y operacionales, realiza de manera confiable sus funciones, no requiere de supervisión constante (independencia y autonomía), procedimientos, sistema de gestión de calidad y cuenta con la experiencia necesaria para el desempeño óptimo de su puesto.						
III. Potencial y Liderazgo (35%) (habilidades y competencias del puesto)		S P C R I				
5. Asume la responsabilidad de su puesto contribuyendo en todo momento a los principios y valores como filosofía del AIQ, así como actúa siempre de manera íntegra y honesta (integridad y valores)						
6. Es una persona con energía positiva y proactiva que siempre busca aun en los obstáculos encontrar las oportunidades de iniciativa o creatividad para salir adelante en todo momento (proactividad, iniciativa y creatividad)						
7. Se adapta rápidamente a los cambios en el desempeño de las funciones requeridas (adaptabilidad)						
8. Sabe como colaborar para encontrar soluciones a los problemas y poder tomar las mejores decisiones (reducción de problemas y toma de decisiones)						
9. Sabe relacionarse y comunicarse efectivamente para trabajar en equipo tanto con las partes interesadas internas y externas, y ayuda a los demás cuando tiene oportunidad de hacerlo o cuando le piden apoyo (comunicación, habilidades interpersonales, trabajo en equipo y cooperación)						
10. Se percibe que cuenta con un nivel alto de inteligencia emocional (identificando seguridad, confianza, empatía y controla sus emociones adecuadamente canalizando de manera efectiva y positiva los conflictos o estados de estrés (madurez - inteligencia emocional)						
IV. Menciona las principales fortalezas y áreas de oportunidad que percibes sobre el evaluado (a): (Considerar desde un enfoque positivo y constructivo)						
Fortalezas		Áreas de Oportunidad				
Otra que no esté en listado:		Otra que no esté en listado:				
¿Considera que las capacidades, aptitudes o perfil del evaluado pueden ser mejor aprovechadas en otro puesto dentro del AIQ?						
Si su respuesta es "SI" responda por favor:		Nombre del puesto: Área/Departamento:				
Si desea añadir un comentario sobre la pregunta anterior:						
Evaluación general (Resume de manera general el desempeño precedente del evaluado)		S P C R I				

Dimensiones del Sistema de Evaluación y su Ponderación



Escala de Evaluación en la Encuesta

Preguntas individuales



Evaluación de Desempeño Laboral - 2022

3. Resultados por área de competencia - Perfil Laboral de:

PEREZ PULIDO JUAN

El apartado de Perfil Laboral, fue evaluado por el departamento de Recursos Humanos con base a la información de tu expediente; considerando los siguientes aspectos:

Dimensiones	Evaluación	Puntaje %
1. Antigüedad (1%):	Entre 5 y 10 años	1.0
2. Puntualidad y asistencia (2%):	Cuenta con asistencia y puntualidad mayor al 90%	2.0
3. Trámite de control (2%):	2 a 5	1.0
4. Incidentes organizacionales (1%):	No	1.0
Total de 6 posibles		5.0
Total de 10% posible		8.3



Reporte Individual Perfil Laboral

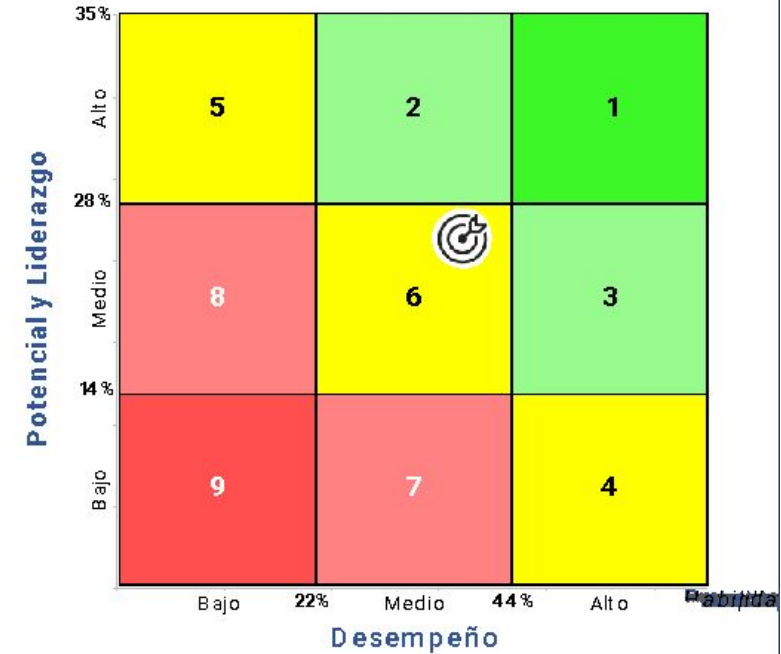
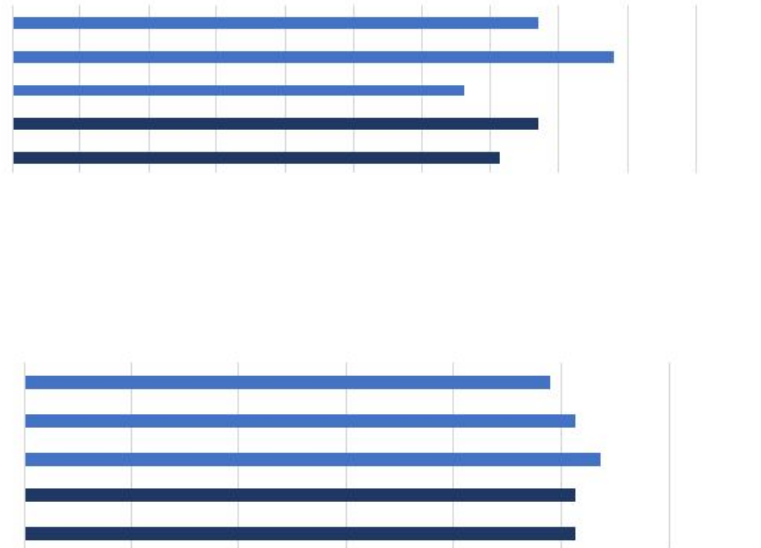
Evaluación de Desempeño Laboral - 2022

3. Resultados por área de competencia - Matriz de Talento 9 Box

PEREZ PULIDO JUAN

Identifica tu nivel de desarrollo, tu desempeño actual y el potencial de crecimiento futuro

Matriz de 9 Box y Evaluación 270°



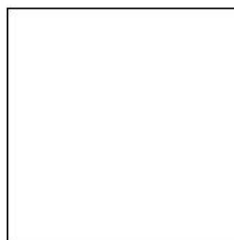
Evaluación Total(%):
(%Perfil + %Desempeño + %Potencial) **72.50%**

Elaboración
Jun-2023

3. Resultados por área de competencia - Interpretación de la Matriz 9 Box

PEREZ PULIDO JUAN

De acuerdo a los resultados de tu Evaluación de Desempeño, te ubicas en el siguiente cuadrante:



6.- Desempeño Medio / Potencial Medio

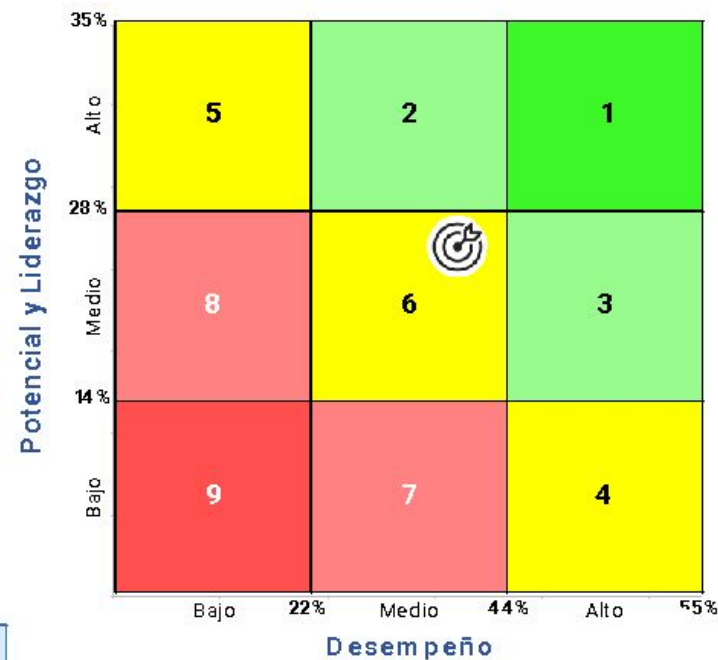
Estás en equilibrio y eres una parte clave, por lo general estás en el grueso de la plantilla con un futuro prometedor. tu desempeño es bueno y aún tienes la posibilidad de seguir creciendo dentro de tus actuales roles.

Recomendaciones para tu Plan de Desarrollo:

Tienes potencial para seguir creciendo en el rol actual, es importante sentirte motivado y enfocarte en tus oportunidades de mejora, para ello la retroalimentación con tu jefe será necesaria, pues con su apoyo y objetivos claros lo puedes lograr.

Recomendaciones adicionales (si aplican)

Es necesario trabajar en mejorar tus habilidades técnicas, busca tener más capacitación en tu área de competencia



Elaboración

Jun -2023

Interpretación de la Matriz 9Box



1. Numeraria

138
Reportes
individuales



561
evaluaciones



140 Autoevaluaciones
141 Cliente proveedor
139 Jefe al equipo
141 Entre pares

Participación¹

99%



3 Bases de Datos



Diseño del Sistema y Encuesta

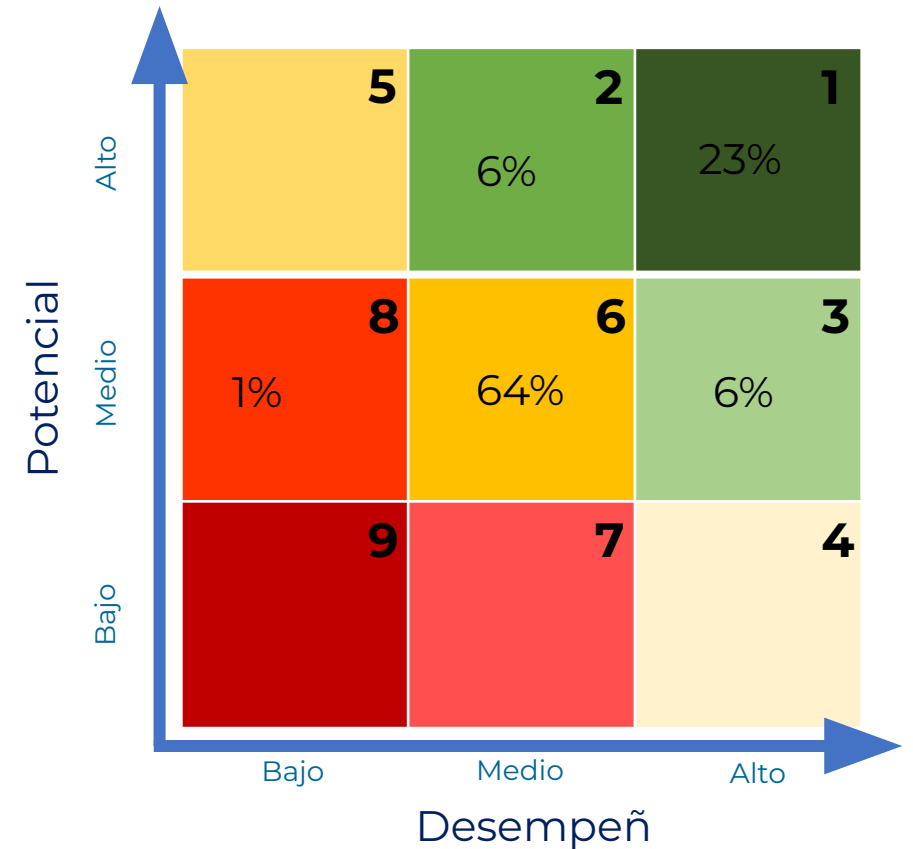
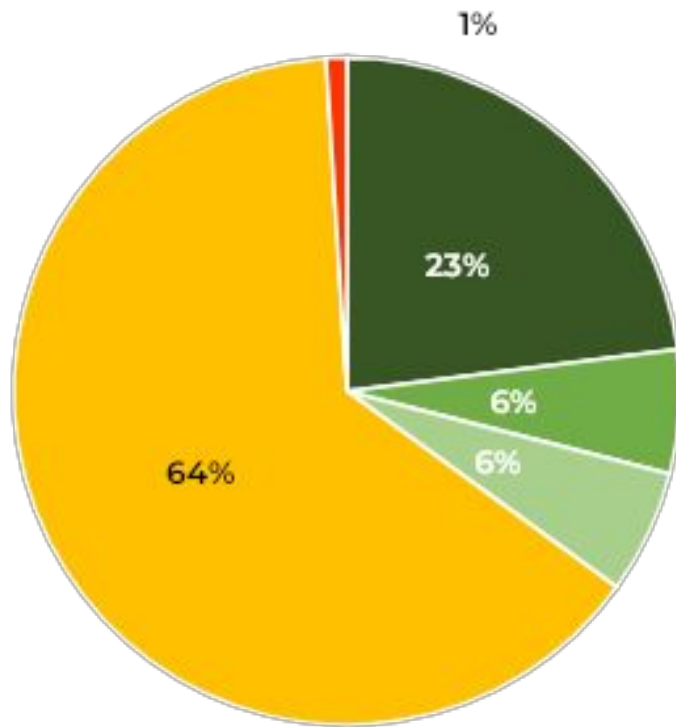
1. Población total se incluyeron: 140 empleados, uno causó baja



2. Resultados generales

1 Alto Potencial – Alto Desempeño	2 Alto Potencial – Medio Desempeño	3 Medio Potencial – Alto Desempeño	6 Medio Potencial – Medio Desempeño	8 Medio Potencial – Bajo Desempeño	Total personal evaluado AIQ
33	8	8	88	1	138

Matriz de Talento 9 Box
% De personal identificado por cuadrante





2. Interpretación de cada cuadrante¹

I. Top talent (talento estrella) 33 colaboradores (24%): Son los **líderes** del AIQ que generan impulsos a su alrededor y muestran grandes cualidades para desempeñar un mayor rol dentro de la organización. No dejarlos en la misma posición por mucho tiempo para **asegurar su continuo crecimiento y desarrollo** o estar siempre con nuevos retos.

II. Developing top talent (Talento Estrella en Desarrollo) 8 colaboradores (6%): Muestran todas las cualidades para ser líderes dentro de la empresa, pero aún les falta desarrollo en su área para poder desempeñar mayores roles en el AIQ. Es importante asegurar un buen **seguimiento y enseñanza** con estos colaboradores.

III. Top performer (Talento estrella en su área) 8 colaboradores (6%): Son aquellos que constantemente de desempeñan con excelencia en su área, pero aún carecen de habilidades para ser líderes en áreas de mayor responsabilidad dentro del AIQ.

VI. Key talent (Colaborador clave) 88 colaboradores (64%): Aquí está la base de todo el AIQ, son los colaboradores que muestran un desempeño y potencial balanceados. Es importante observarlos continuamente para encontrar si hay candidatos a tomar roles de mayor liderazgo dentro del AIQ, o si requieren de algún movimiento para continuar su desarrollo.

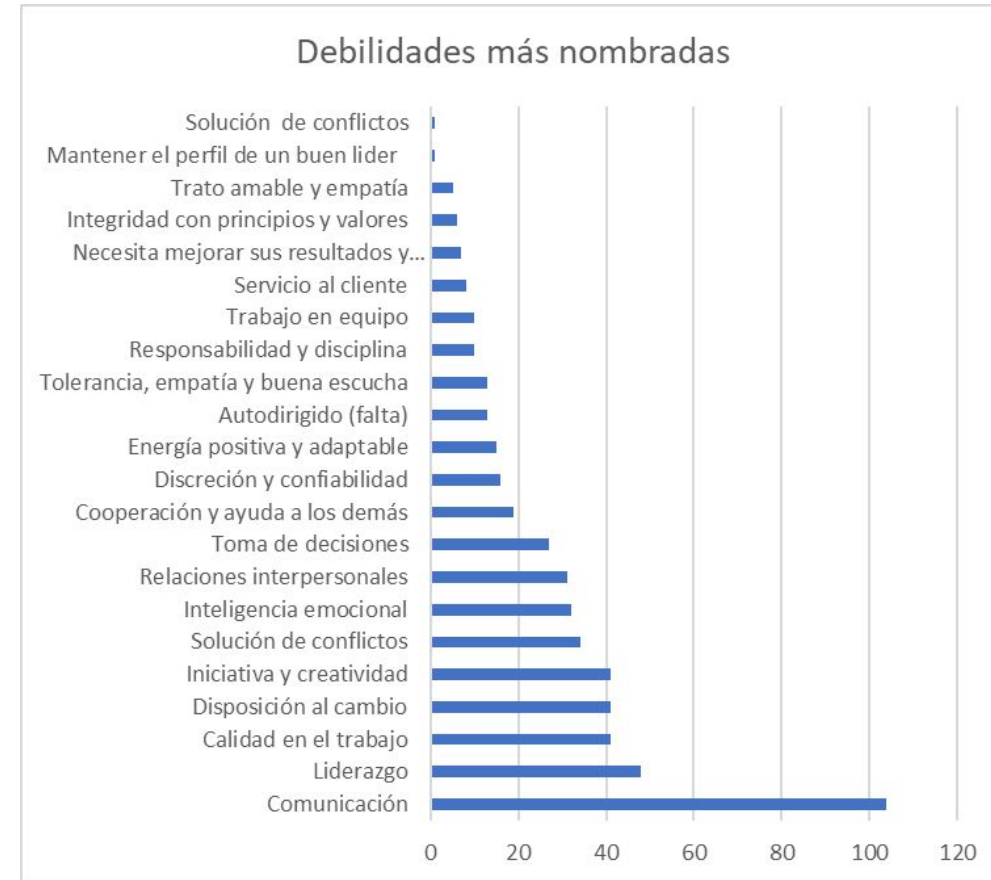
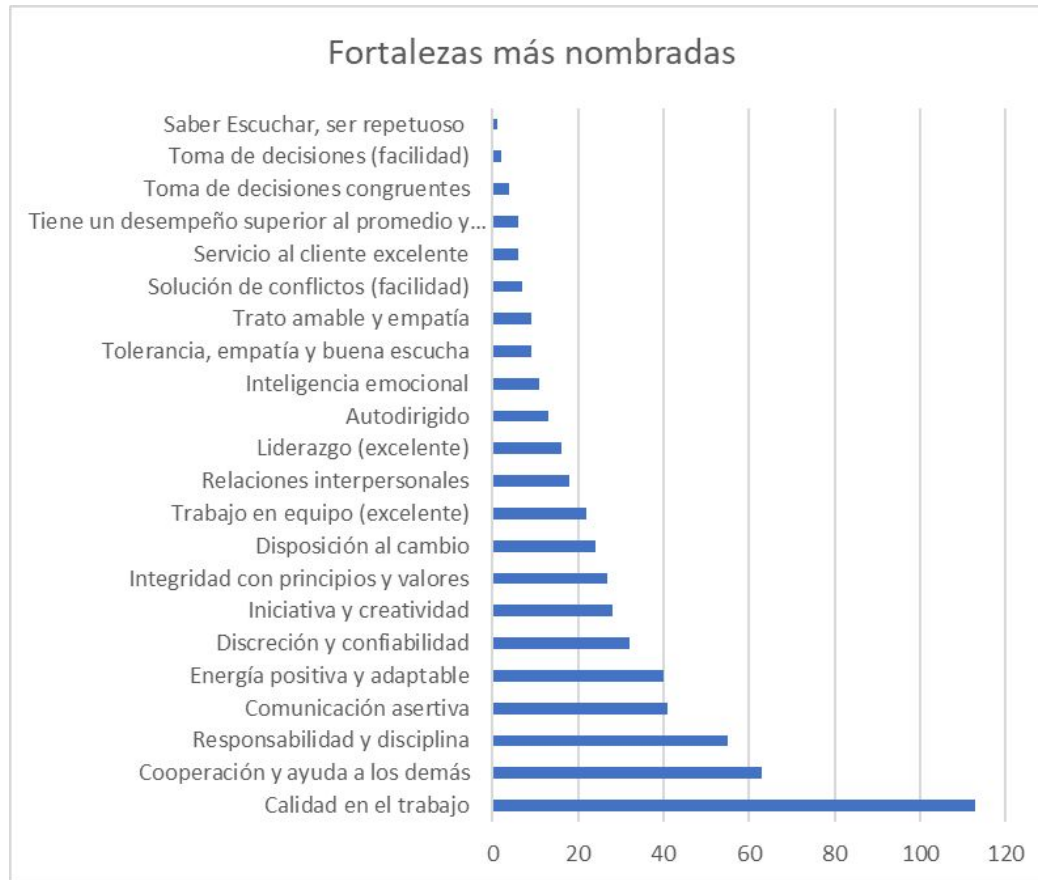
VIII. Inconsistent talent (Dilema) 1 colaborador (1%): Muestra potencial de crecimiento, pero da un mal desempeño en sus labores actuales. Se debe impulsar a mejorar su desempeño. En caso de no lograrlo, reubicarlo y darle un plan de desarrollo a cumplir o considerar salida del AIQ. Es importante conocer las causas, analizarlas y valorar.

1. Grupo **verde**: Retener y motivar; Grupo **amarillo**: Formar y motivar; Grupo **rojo**: Feedback y, en caso de que sea necesario, desvincular de la organización



2. Resultados generales¹

1. Como primera contestación





2. Detección Líderes¹

Nombre	Puesto	Perfil	Desempeño	Potencial	Ev.	Cuadrante
		10 ¹	55%	35% ¹	Tota	
GARCIA MARTINEZ LUIS ENRIQUE	BOMBERO DEL SSEI	1.70	46.80	28.40	76.81	Futuro Líder: 1
CORREA RAMIREZ KARLA FERNANDA	COORDINADOR DE PLANEACION ESTRATEGICA	7.50	45.80	28.40	81.72	Futuro Líder: 1
CAMPUZANO HURTADO JULIO CESAR	BOMBERO DEL SSEI	3.30	44.90	28.40	76.64	Futuro Líder: 1
CAMACHO GARCIA PABLO CESAR	SUPERVISOR DE SMS	3.30	46.80	28.80	78.76	Futuro Líder: 1
BLANQUEL MONDRAGON ULISES	RESPONSABLE DE ATENCION A PASAJEROS	1.70	45.80	28.80	76.28	Futuro Líder: 1
RODRIGUEZ HERNANDEZ KARINA PAOLA	JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADQUISICIONES Y SERVICIO	8.30	44.90	28.80	82.03	Futuro Líder: 1
FORTANELL MANZANERO JORGE LUIS	ORGANO INTERNO DE CONTROL	3.30	44.90	28.80	77.03	Futuro Líder: 1
MEJIA GARCIA JULIO ABRAHAM	BOMBERO DEL SSEI	6.70	48.60	29.20	84.42	Futuro Líder: 1
RODRIGUEZ HERRERA MONIKA ANNA LA	JEFE DE DEPARTAMENTO DE LO CONTENCIOSO	6.70	46.80	29.20	82.58	Futuro Líder: 1
ALVAREZ MATIAS EDUARDO	MONITORISTA DE CECOM	5.00	46.80	29.20	80.92	Futuro Líder: 1
GUERRERO MARTINEZ MARIA DEL CARM	AUXILIAR DE COBRANZA	5.00	45.80	29.20	80.00	Futuro Líder: 1
SOLIS TREJO ERIC IVAN	OFICIAL DE OPERACIONES	3.30	45.80	29.20	78.33	Futuro Líder: 1
PASOS ACUÑA CLARA	ENLACE DE PLANEACION	8.30	44.90	29.20	82.42	Futuro Líder: 1
OSORNIO OCHOA ISAAC	BOMBERO DEL SSEI	3.30	44.90	29.20	77.42	Futuro Líder: 1
MARTINEZ OLVERA SALVADOR	JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTION PREVENTIVA	8.30	47.70	29.60	85.56	Futuro Líder: 1
OTERO GONZALEZ ALEJANDRO	PROMOTOR DE ARRENDAMIENTOS	1.70	46.80	29.60	77.97	Futuro Líder: 1
RAMIREZ GIL ANTONIO	CONTADOR GENERAL	8.30	50.40	29.90	88.69	Futuro Líder: 1
PEREZ SANCHEZ OSCAR WILIAMS	BOMBERO DEL SSEI	3.30	46.80	29.90	80.03	Futuro Líder: 1
ARREDONDO RUBALCABA ARMANDO O	OFICIAL DE OPERACIONES	6.70	51.30	30.70	88.72	Futuro Líder: 1
SALGADO GARCIA ABRAHAM	ELECTROMECHANICO	3.30	50.40	30.70	84.47	Futuro Líder: 1
RAMIREZ RAMOS PERLA AZUCENA	ASISTENTE DE DIRECCION	5.00	50.40	30.70	86.14	Futuro Líder: 1
BALDERAS FRAILE JUAN MANUEL	JEFE DE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	8.30	46.80	30.70	85.81	Futuro Líder: 1
MORA CORTES DIEGO MARCELINO	BOMBERO DEL SSEI	1.70	50.40	31.10	83.19	Futuro Líder: 1
CHAVEZ CASTAÑON JAFET ISRAEL	BOMBERO DEL SSEI	3.30	46.80	31.10	81.19	Futuro Líder: 1
LARA NIEVES EDUARDO	SUPERVISOR DE SMS	1.70	45.80	31.10	78.71	Futuro Líder: 1
CAMPOS PEREZ ALVAR GUSTAVO	COORDINADOR JURIDICO	8.30	51.30	31.50	91.17	Futuro Líder: 1
OLVERA PUGA MIRIAM	ANALISTA DE CONTROL PRESUPUESTAL	3.30	50.40	31.90	85.64	Futuro Líder: 1
RUIZ ESCUDERO LUIS ANTONIO	BOMBERO DEL SSEI	5.00	48.60	31.90	85.47	Futuro Líder: 1
RINCON HURTADO ALFREDO	JEFE DE AREA DE ASUNTOS CORPORATIVOS	2.50	48.60	31.90	82.97	Futuro Líder: 1
PRUNEDA SOTO ANDRES DE JESUS	OFICIAL DE OPERACIONES	5.00	54.10	32.30	91.36	Futuro Líder: 1
RAMIREZ CALIXTO JOSE ANTONIO	ENCARGADO DE ATENION A CLIENTES DEL ESTACIONAM	9.20	49.50	32.30	90.94	Futuro Líder: 1
ALVARADO VALENCIA JAISIEL ABISAI	SUBJEFE DE INFORMATICA	5.00	54.10	33.10	92.14	Futuro Líder: 1
BARCENAS NIEVES GERARDO	BOMBERO DEL SSEI	3.30	48.60	33.10	84.97	Futuro Líder: 1

1. Ordenado por Potencial



4. Conclusiones

- Este 1er ejercicio es un gran logro para el AIQ y en especial para el área de Recursos Humanos al sentar la base para iniciar la mejora continua del personal.
- Su éxito se debió a la colaboración de los líderes del AIQ y es una muestra del impulso que puede lograrse con el apoyo del equipo directivo.
- Los resultados obtenidos por si solos son un avance significativo en el camino al desarrollo del personal del AIQ más, sin embargo, no deben de tomarse decisiones de manera definitiva en base a ellos.
- Se sentaron las bases para realizar una siguiente evaluación de desempeño mejor sustentada y más sólida.



4. Siguientes pasos

1. Presentación de resultados a la Coordinación Administrativa (28 junio)
2. Presentación los resultados al Director / Cuerpo Directivo (30 junio)
3. Comunicación general al personal
4. Impartición Capacitación a Líderes “Retroalimentación Efectiva”
5. Entrega de Reportes Individuales a Líderes
6. Proceso de Retroalimentación de Líderes a su personal
7. Elaboración de los Planes Individuales de Desempeño
8. Creación de Plan Integral de Desarrollo AIQ
9. Misión: Estructuración de un Plan de incentivos / reconocimientos basado en **desempeño**.



Evaluación de Desempeño 2022

DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE QUERÉTARO

Gracias

Departamento de Recursos Humanos

Junio 2023