

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL EQUIPO TÉCNICO DE ASEDE, FINANCIADO POR FB&M GATES**

**(Propuesta)**

Este ejercicio evaluativo se hace con la finalidad de identificar los aspectos que necesitan mejorarse y establecer los compromisos y condiciones para mejorar el desempeño.

Personal sujeto al proceso:

- 1) Coordinación Regional
- 2) Comunicadora Regional
- 3) Oficial de respuesta regional
- 4) Administrador Regional
- 5) Contador regional
- 6) 4 Facilitadores nacionales, uno por mesa
- 7) 4 Comunicadores nacionales, uno por mesa
- 8) 4 Técnicos de respuesta nacionales, uno por mesa
- 9) 4 Administradores nacionales, uno por mesa
- 10) 4 Contadores nacionales uno por mesa
- 11) OXFAM

**NIVELES:**

- I. Directora Ejecutiva de PRO – VIDA y Secretaría Ejecutiva evalúan a la Coordinación Regional
- II. Coordinación Regional evalúa a: (En doble vía)
  - Comunicadora regional
  - Oficial de respuesta regional
  - Administrador regional
  - Contador regional (con la colaboración del Administrador Regional)
- III. Director o Directora de cada entidad administradora evalúa a: (\*Esto se consultará y se hará cuando se haya resuelto si interviene o no la Coordinación Regional en doble vía con las facilitaciones nacionales)
  - Facilitación nacional
  - Administración nacional
  - Contabilidad nacional

- IV. Comunicadora regional evalúa a comunicadores nacionales. \* Esto se consultará y se hará hasta que se haya resuelto.
- V. Oficial de respuesta regional evalúa a técnicos de respuesta nacional. \* Esto se consultará y se hará hasta que se haya resuelto.
- VI. Dirección Ejecutiva de PRO VIDA y Coordinación Regional evalúan al técnico humanitario de Oxfam

#### Metodología:

El proceso de evaluación tendrá como principal propósito: La motivación del personal a partir de conocer los aciertos y desaciertos en su desempeño.

Sus principales características serán: el trato fraterno, la crítica y autocrítica, el cumplimiento de los TDR, la finalidad es lograr la mejora continua.

El proceso de evaluación de desempeño del personal de la CRGR, se realizará en dos momentos:

- El primer momento: El o la responsable inmediata hace evaluación escrita e igual la persona evaluada (hace una autoevaluación). Se llena el formulario o herramienta, respondiendo a cada uno de los aspectos solicitados.
- Segundo momento: Reunión presencial o virtual del o la responsable inmediata y la persona evaluada para dialogar fraternalmente y concensar la evaluación. Se irá compartiendo cada aspecto de la herramienta y establecerán puntos de concenso. Finalmente, fijarán compromisos para mejorar resultados y efectividad. Si no se logra el concenso, pasa al nivel superior respectivo según estatutos o gobernanza establecida en la CRGR.
- Una síntesis de la evaluación será presentada en Asamblea de la CRGR.

#### Formato de evaluación

##### 1. Herramienta para autocrítica de la persona evaluada y evaluación del o la responsable

**A. Competencias respecto al contexto organizacional** (El puntaje asignado a cada competencia va de 1 a 10, donde 1 es el menor puntaje y 10 el máximo).

## 1. Herramienta para autocrítica de la persona evaluada y evaluación del o la responsable

1.1 Valoraciones sobre el Contexto Organizacional: (El puntaje asignado a cada competencia va de 1 a 10, donde 1 es el menor puntaje y 10 el máximo).

Competencia	Puntaje Máximo de cada competencia	Comentarios del evaluador (a)	Comentarios de la Autoevaluación	Consenso (Comentarios relevantes)	Disenso (Comentarios relevantes)	Puntaje dado en consenso
<b>Visión, misión, Principios y Valores de la CRGR.</b> Tiene claro y comprende el trabajo de CRGR en general, y su visión y su misión?	10	Comprende lo estratégico de la RED y coopera en el trabajo.	Tengo claridad y comprendo muy bien el trabajo de la CRGR así como su misión y visión aunque no concuerdo totalmente con algunos aspectos operativos de su trabajo.		<b>Toma de decisiones son lentas y hay un cruce entre lo político y lo administrativo.</b>	<b>9</b>
<b>Motivación:</b> Cuál es su Motivación para trabajar con CRGR? Satisfacción con el grupo? Carga de trabajo? Aspectos positivos y negativos?	10	Consideramos que el aporte de Oxfam es bastante bueno, fundamentado en lo técnico. También se reconoce el aporte de Rodolfo. Uno de las facilitaciones importantes es PMEL, aporte en la simulación, liderazgo humanitario y en las capacitaciones de Wash. Además se nos ha	Siempre me he sentido motivado para trabajar con la CRGR. La carga de trabajo es normal, sin mayor dificultad de llevar. Positivo: la apertura de la CRGR hacia mi trabajo en representación de Oxfam. Negativo: por momentos percibo que no se reconoce el aporte de Oxfam y ni el mío propio.	<b>Es necesario fortalecer la presencia de Oxfam y el aporte del compañero Fito.</b>	<b>No hay</b>	<b>9.5</b>

		apoyado en la facilitación intermedia del proyecto Gates, estando presente el equipo de la Fundación. Carlos Mejía cuando era de Oxfam facilitó las primeras sesiones para la actualización del Plan Estratégico.				
<b>Calificación, requerimientos y habilidades:</b> ¿Está suficientemente calificado?  Necesita mejorar, desarrollarse, capacitación especial?	10	Estamos de acuerdo con la valoración del compañero y consideramos que lo deficitario es superable.	Me considero calificado para el trabajo que desarrollo. Cómo todos/as es necesario profundizar y actualizarse siempre en temas técnicos (influencia por ejemplo). Tengo el inglés como un área deficitaria pero en proceso de mejora.	No hay	No hay	9
<b>Cumplimiento y promoción del Código de conducta, relaciones interculturales y el enfoque de género:</b> <i>Cumple el código?</i> Puede generar documentos, lineamientos y proyectos con enfoque de género?.	10	Coincidimos y es un aliado en el tema de género. Puede generar documentos y es un apoyo en la elaboración de documentos con el enfoque.	Considero que cumplo y promuevo los códigos de conducta y el enfoque de género, particularmente los que aplica Oxfam. Sí puedo generar documentos, lineamientos y proyectos con enfoque de género pero considero que es un área de permanente mejora.	Es un aliado.	No hay	10
<b>Articulación:</b> Cómo hace la Articulación y trabajo en red, sobre todo las relacionadas con gestión de riesgos?	10	Coincidimos con el compañero y le agregamos que hace aportes a la CRGR.	Considero que hago mi trabajo de articulación con una consulta permanente y la búsqueda de consensos sin imposiciones institucionales o		No hay	9

			personales.			
<p><b>Asertividad:</b></p> <p>Logra metas en tiempo asignado y con los recursos disponibles?</p> <p>Toma iniciativa y es constante, mantiene un alto nivel de actividad?</p> <p>Demuestra confianza en sí mismo, o si misma; y una actitud positiva hacia los demás.</p> <p>Da sus opiniones de manera constructiva?</p>	10	De acuerdo con su autovaloración, especialmente en la parte de informes contables, donde él acelera procesos pero es Oxfam que tiene sistemas que a veces atrasan los mismos.	El manejo de los tiempos para completar tareas no representa un problema significativo pero si es un área de mejora. Considero que tomo iniciativas y puedo tener un alto nivel de actividad en lo personal o individual. Pero en el caso del Proyecto Fase II que ya tiene definidas las actividades se puede decir que no hay mucho espacio para impulsar nuevas iniciativas e incluso las actividades ya predefinidas requieren de un alto nivel de aprobación y consenso lo que las retrasa o les resta vigencia. Tengo y demuestro confianza en mí mismo y una actitud positiva hacia los demás y doy mis opiniones de manera constructiva.		No hay	9
<p><b>Empoderamiento de la CRGR:</b></p> <p>Conocer y tener claro el rol técnico, estratégico y político de la CRGR de forma integral, así como</p>	10	Coincidimos que tiene claro los roles de la CRGR.	Tengo claro los diferentes roles de la CRGR	Aporta a la CRGR.	Es necesario quizás que se difunda mejorar los mecanismos de funcionamiento de la CRGR.	9

los mecanismos para el funcionamiento efectivo de la red.						
---	--	--	--	--	--	--

1.2 Competencias conforme al perfil del puesto (El puntaje asignado a cada competencia va de 1 a 10, donde 1 es el menor puntaje y 10 el máximo).

Competencia	Puntaje Máximo de cada competencia	Comentarios del evaluador (a)	Comentarios de la Autoevaluación	Consenso (Comentarios relevantes)	Disenso (Comentarios relevantes)	Puntaje dado en consenso
<b>Organización:</b> Medidas tomadas por la persona respecto a fechas de cumplimiento y requerimientos cotidianos de trabajo. Planificación. Organizar el trabajo como parte de un equipo. Controlar o adaptarse a cambios, problemas, sin perder eficacia.	10	<b>Es importante que la CRGR de mayor participación en la planificación para que Rodolfo aporte más y en el mismo camino y rumbo.</b>	Esta es un área de mejora, sobre todo porque debo responder a requerimientos del Proyecto Fase II así como los que se me plantean desde la Unidad Regional Humanitaria LAC de Oxfam y algunas que plantea el Programa Humanitario de Oxfam en El Salvador y en algunas ocasiones responder a los tres niveles de manera	<b>Valorar de manera conjunta los puntos críticos que nos impiden aportar con mayor fuerza.</b>	No hay	9

			simultánea.			
<p><b>Relaciones interpersonales:</b> Relaciones de trabajo de la persona con sus colegas y compañeros, dentro y fuera de la CRGR.</p> <p>Relacionarse eficazmente con entidades públicas y alianzas.</p> <p>Reconocer capacidades y limitaciones en sí mismo (a) y en los demás.</p>	10	Rodolfo es una persona empática y profesional. Trata de incidir y tener relaciones positivas, tratando de calmar situaciones tensas.	Considero que tengo buenas relaciones de trabajo dentro y fuera de Oxfam y de la CRGR y que me relaciono eficazmente con entidades públicas y las alianzas, reconozco mis capacidades y limitaciones y trato de gestionarlas adecuadamente; de igual manera trato de tener claridad de los intereses de los/as demás (personas o instituciones) y con respeto intentar también gestionarlos para que no interfieran en el trabajo.		No hay	10
<p><b>Innovación e iniciativa:</b> Habilidad de la persona para presentar nuevas ideas e innovaciones.</p>	10	Coincidimos con su valoración	Considero esta como una de mis fortalezas, solo este año elaboré en Oxfam la propuesta para los Fondos de Innovación Tecnológica, la propuesta para COSUDE, contribuí a la propuesta Carguill y en la CRGR elaboré el borrador del marco de objetivos, resultados y acciones para la Fase III del Proyecto Gates	<b>Agradecemos el esfuerzo del compañero.</b>	No hay	10
<p><b>Toma de decisiones:</b> Capacidad para: Resolver un problema que</p>	10	Coincidimos con la valoración de Rodolfo. Tiene criterios, facilitas,	Considero que tengo habilidad y actitud para resolver problemas que	<b>Un buen compañero para la toma de decisiones propias.</b>	No hay	10

afecte al proceso de trabajo. Conseguir información que demande el trabajo y utilizarla. Percibir y evaluar alternativas. Analizar decisiones con prontitud y eficacia		trata de aportar e incidir en la toma de decisiones.	afectan el trabajo, eso implica analizar y tomar decisiones rápidas y eficaces, siempre dentro de mi área de competencia.			
<b>Trabajo y coordinación en equipo( el talento humano)</b> Relacionarse de manera armoniosa, responsable y respetuosa en todos los niveles de trabajo de la CRGR. Coordinar la correcta ejecución y desarrollo armonioso del talento humano del proyecto que está bajo su cargo responsable según flujo de relacionamiento de la CRGR	10	Estamos de acuerdo con la evaluación y tenemos la claridad de que está dispuesto a dar mayor aporte.	No tengo personal bajo mi cargo pero sí apoyo en la medida de mis posibilidades y a demanda de otras personas dentro de la CRGR. Sí me relaciono de manera armoniosa, responsable y respetuosa con todos los niveles de trabajo de la CRGR	Su disposición a colaborar.	No hay	10
<b>Manejo de conflictos:</b> Capacidad para manejar situaciones críticas que pueden generar conflictos y desarticulación del trabajo en la CRGR.	10	Estamos de acuerdo con su valoración, además de que por su conocimiento y manera de ser permite y genera toma de decisiones serenas en función del fortalecimiento de la CRGR.	Me considero con capacidad de manejar y tomar decisiones situaciones críticas y desde mi rol dentro del Proyecto estoy en la disposición de aportar para que no se dé una desarticulación de la CRGR		No hay	10

<p><b>Cumplimiento de Objetivos:</b> Promover el cumplimiento de los objetivos y resultados propuestos en el proyecto</p>	10	Estamos de acuerdo y ha profundizado esta colaboración en los últimos días.	Si promuevo el cumplimiento de objetivos y siempre estoy en disposición de apoyar a la Coordinación Regional del Proyecto y a la SE		No hay	9
<p><b>Articulación entre el proyecto y planes de la CRGR:</b> Armonizar las acciones del proyecto con los planes de la CRGR para dar valor agregado a la gestión estratégica de la red.</p>	10	Estamos de acuerdo con la autovaloración.	El proyecto está articulado con los planes (Plan Estratégico) de la CRGR. En mi caso particular también debo articular las acciones del proyecto y los planes de la CRGR con las acciones regionales de Oxfam.		No hay	9
<p><b>Apoyo a la Secretaría ejecutiva o a su responsable inmediato(a) en los procesos de incidencia</b> en la representación y relacionamiento de la CRGR con aliados y actores claves en la región</p>	10	Coincidimos con la evaluación del compañero. Está en disposición siempre de apoyar la incidencia (alianzas, relaciones) y otras articulaciones.	Considero que apoyo de manera significativa a la Secretaría Ejecutiva de la CRGR, aunque esos apoyos son a demanda y circunscritos a las acciones del Proyecto.		No hay	9

**2. Matriz de reunión bilateral, después de ver y concensar autocrítica y evaluación escrita.**

Nombre: Rodolfo Herrera	Fecha de inicio en CRGR: 19012018		SEDE PAIS: El Salvador
Responsable inmediato/a: en Oxfam: Carolina Enriquez/ referente en la CRGR: Flor Gámez	Fecha última entrevista:190118	Primera vez	Fecha de esta entrevista:190118
Fecha de la siguiente entrevista: Abril 2018			
Es necesario mejorar el desempeño de las labores? No	Hay asuntos pendientes de la entrevista anterior? No	Medidas a tomar? Sugerencias generales realizadas.	Otros
Descripción del puesto: Oficial Regional Humanitario.	¿Descripción del puesto será modificada? No	¿Descripción del puesto todavía es válida? Sí	Otros
Desarrollo de la persona evaluada y capacitaciones recibidas	Hay asuntos pendientes? No	Medidas a tomar?	Otros
Colaboración con la o el responsable inmediato? Si	Hay asuntos pendientes? No	Medidas a tomar?	Otros

### 3. Matriz conclusiva

Descripción del Área evaluada	Competencia	Puntaje por competencia alcanzado de 70 posibles.	Puntaje Total: de 70 posibles.
Valoraciones sobre el Contexto Organizacional	<i>Visión, Misión, Principio y Valores de la CRGR.</i>	9	64.5
	<i>Motivación</i>	9.5	
	<i>Calificación, requerimiento y habilidades</i>	9	
	Promoción del Enfoque de Derecho, Igualdad y equidad de género y generacional y cumple el código de conducta	10	
	Articulación y trabajo en red sobre todo relacionadas con gestión de riesgos	9	
	Asertividad	9	
	Empoderamiento de la CRGR	9	
<b>Puntaje Alcanzado</b>		De 90 máximo	
Desempeño del evaluado/a conforme al perfil de su cargo	Organización:	9	86
	Relaciones interpersonales	10	
	<i>Innovación e iniciativa:</i>	10	
	Toma de decisiones:	10	
	<i>Trabajo en equipo (Talento humano):</i>	10	
	<i>Manejo de conflictos:</i>	10	
	Cumplimiento de Objetivos:	9	
	Articulación entre el proyecto y planes de la CRGR:	9	
	Apoyo a la Secretaria ejecutiva en los procesos de incidencia o a su responsable inmediato(a) en los procesos de incidencia	9	
Puntaje Alcanzado de 160 posibles		150.5	

Seguimiento de esta entrevista

### Evaluación general de concenso

(Para ser completada en y al final de la entrevista, dando una impresión del desempeño de la persona evaluada, explicando cómo los objetivos están siendo logrados y si alguna medida debería ser tomada para mejora)

Consideramos que el compañero llena las expectativas y competencias de su puesto. Su disposición de trabajo es alta y su colaboración ha mejorado según las demandas del proyecto y de la estrategia y demanda tanto de la CRGR, como de las alianzas.

Firmas y fechas: \_\_\_\_\_

Evaluado/a: \_\_\_\_\_

Responsable inmediato-a: \_\_\_\_\_

El original es para la persona evaluada y una copia para el/la responsable/a, una segunda copia para archivo de la CRGR.

