

# BORROO

## MODELO DE RENDIMIENTO - ANÁLISIS CUANTITATIVO



Devising a project (DP) – G4

Repositorio: <https://github.com/ISPP-2425-G4/>

20/02/2025

### Miembros:

- David Blanco Mora
- Pablo Díaz Ordóñez
- Pablo Espinosa Naranjo
- Jesús Fernández Rodríguez
- Francisco Fernández Mota
- Javier García Rodríguez
- Miguel González Ortiz
- Álvaro Martín Muñoz
- Ignacio Naredo Bernardos
- Javier Nieto Vicioso
- Marco Padilla Gómez
- Miguel Palomo García
- Luis Javier Periañez Franco
- Alexander Picón Garrote
- Santiago Rosado Raya
- Julia Sánchez Márquez
- Alejandro Sevillano Barea

# Modelo Cuantitativo de Evaluación de Rendimiento

## 1. Objetivo del Modelo

El presente modelo tiene como finalidad evaluar el desempeño de cada miembro del equipo a través de métricas cuantitativas, proporcionando datos objetivos que faciliten la toma de decisiones en la gestión del talento y el desarrollo profesional.

## 2. Categorías de Evaluación y Métricas

Cada miembro del equipo será evaluado en cinco categorías clave, con puntuaciones del **1 al 10**.

### 2.1 Productividad (P)

Mide la cantidad de trabajo realizado en comparación con los objetivos asignados.

**Fórmula:**

$$P = \frac{\text{Tareas completadas}}{\text{Tareas asignadas}} \times 10$$

**Ejemplo:** Si un empleado tenía asignadas 20 tareas y completó 18, su puntuación sería:

$$P = \frac{18}{20} \times 10 = 9.0$$

### 2.2 Calidad del Trabajo (C)

Evalúa la precisión y efectividad del trabajo realizado.

**Fórmula:**

$$C = 10 - \left( \frac{\text{Errores o correcciones necesarias}}{\text{Total de tareas entregadas}} \times 10 \right)$$

**Ejemplo:** Si un empleado entregó **10 proyectos** y **2 necesitaron corrección**, su puntuación sería:

$$C = 10 - \left( \frac{2}{10} \times 10 \right) = 8.0$$

### 2.3 Eficiencia (E)

- Mide el tiempo promedio para completar tareas comparado con el estándar esperado.

**Interpretación:**

- Si  $E=0$ , el empleado ha completado las tareas en el tiempo exacto esperado.
- Si  $E<0$  ha tardado más de lo esperado.
- Si  $E>0$ , ha sido más rápido de lo previsto.

**Fórmula:**

$$E = \left( \frac{\text{Tiempo estimado} - \text{Tiempo real}}{\text{Tiempo estimado}} \times 100 \right)$$

**Ejemplo:** Si se esperaba que una tarea tardara **150 minutos** y el empleado tardó **220**, su puntuación sería:

$$E = \left( \frac{150 - 220}{150} \times 100 \right) = -46.6\%$$

Por tanto, ha tardado un 46% más de lo que debería de haber tardado

### 2.4 Colaboración y Trabajo en Equipo (CO)

Mide la participación en reuniones, apoyo a compañeros y contribución al ambiente laboral.

**Criterios** (Promedio de evaluaciones de compañeros y supervisores):

- Baja colaboración: **1-4**
- Colabora ocasionalmente: **5-7**
- Alta colaboración y liderazgo: **8-10**

### 2.5 Cumplimiento de Plazos (CP)

Mide la entrega oportuna de tareas.

**Fórmula:**

$$CP = 10 - \left( \frac{\text{Tareas retrasadas}}{\text{Total de entregas}} \times 10 \right)$$

**Ejemplo:** Si un empleado tenía **20 entregas** y se retrasó en **2** su puntuación sería:

$$CP = 10 - \left( \frac{2}{20} \times 10 \right) = 9.0$$

## 2.6 Puntualidad (PU)

Mide la asistencia y entrega oportuna de tareas.

**Fórmula:**

$$PU = 10 - \left( \frac{\text{Inasistencias}}{\text{Total días de trabajo}} \times 10 \right)$$

**Ejemplo:** Si un empleado faltó **1 día** de **20 laborales**, su puntuación sería:

$$PU = 10 - \left( \frac{1}{20} \times 10 \right) = 9.5$$

## 3. Cálculo del Desempeño Total

El **desempeño total** de un miembro se calcula con el promedio de las cinco categorías:

$$DT = \frac{P + C + CO + CP + PU}{5}$$

Y una Eficiencia de *E*

### Ejemplo de Evaluación

Nombre	Productividad (P)	Calidad (C)	Colaboración (CO)	Cumplimiento o plazos (CP)	Puntualidad (PU)	Eficiencia (E)	Desempeño Total (DT)
--------	----------------------	----------------	----------------------	----------------------------------	---------------------	-------------------	-------------------------

Juan	9.0	8.0	8.5	7	8.5	48.0 %	<b>8.2</b>
Ana	8.5	9.0	7.5	10	9.0	0.0 %	<b>8.8</b>

#### 4. Proceso de Evaluación y Ponderación por Subgrupos

Para facilitar la evaluación de cada miembro, cada subgrupo tendrá un **jefe de equipo** asignado, quien será responsable de:

- **Recopilar las evaluaciones** de cada miembro dentro del subgrupo.
- **Calcular las medias** dentro del subgrupo para cada categoría.
- **Ponderar las evaluaciones** de los miembros de otros subgrupos con un peso menor, para reflejar el trabajo colaborativo estrecho dentro de cada subgrupo.

##### ***Ponderación de Evaluación:***

- Las evaluaciones dentro de un subgrupo tienen **un peso de 1.5**.
- Las evaluaciones entre subgrupos tienen **un peso de 1**.

Las evaluaciones serán una puntuación del 0.7 como mínimo hasta el 1.2 que será un multiplicador de la calificación obtenida anteriormente.

#### 5. Evaluación Anónima y Ponderación Final

- **Anónima:** Los miembros del equipo evalúan a los demás sin conocer la identidad del evaluado.
- **Ponderación Final:** Después de que el jefe de cada subgrupo calcule las medias internas de su grupo, se calculará el promedio general de todos los subgrupos para cada miembro del equipo.

#### 6. Responsabilidades del jefe de subgrupo

El jefe de subgrupo será el encargado de **supervisar y asegurar que todos los miembros realicen sus evaluaciones de manera justa y objetiva**. También será responsable de verificar el desempeño individual en tareas y tareas realizadas por cada miembro del equipo, a fin de validar las evaluaciones de manera precisa.

Con este modelo se busca una evaluación justa y equitativa, facilitando el proceso de valoración del rendimiento de cada miembro del equipo mientras se mantiene la **anonimidad** y se le da un mayor peso a las interacciones y trabajo dentro de cada subgrupo.