

## JOB SCORECARD.

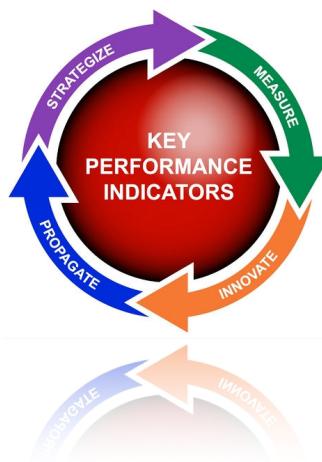
### OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA.

El Job Score card fue diseñado bajo el esquema de trabajo del sistema Scaling Up con el objetivo de tener claridad en el perfil del puesto que se va a contratar, así como para brindar una retroalimentación balanceada, constante y sobre todo medible. Esta herramienta permite identificar y alcanzar con mayor objetividad las metas que se trazan estratégicamente.

El verdadero valor de una evaluación de desempeño debe considerarse como una oportunidad para el desarrollo y retroalimentación. Las actividades y claridad de los objetivos y competencias permite tanto al Asesor de Ventas como al Director de Sucursal estar más involucrados con la mejora continua.

Una descripción de puestos se utiliza externamente para reclutar al candidato, generalmente resume todas las responsabilidades y requerimientos que se solicitan en el puesto. También especifica detalles tales como horarios, requerimientos, salario, etc. Por otra parte, un Job Scorecard es utilizado internamente para entrevistar a posibles candidatos al puesto y posteriormente dar mentoría una vez que el puesto ya está cubierto. El Scorecard permite establecer las expectativas en torno a los KPIs<sup>1</sup> y resultados esperados. Adicionalmente permite al Director de Sucursal contar con un marco de desempeño claro que permite identificar áreas de oportunidad para desarrollar y promover la mejora continua.

Este marco puede utilizarse cuantas veces sea necesario para revisar el desempeño. Se recomienda utilizarlo de manera trimestral o cuando menos anual una vez que se ha consolidado el desempeño de la persona a cargo.



<sup>1</sup> KPIs o Key Performance Indicators son los indicadores de rendimiento que permiten capitalizar resultados del área a evaluar por ser medibles principalmente.

JSCVO-01

Elaboró Jorge Elizalde Dirección de Calidad	Revisó Miguel Angel Díaz Dirección Administrativa	Autorizó Karina Elizalde Dirección General
---	---	--

## EJEMPLO DEL JOB SCORE: [.....]

**Empresa:** [.....]

**Puesto:** [.....]

**Jefe inmediato:** [.....]

**Ubicación Labores:** [.....].

**Remuneración:** [.....]

**Descripción de la compañía.**

[.....]

### Objetivo General

ID [ESTA ES LA DESCRIPCIÓN GLOBAL Y DE ALTO NIVEL DEL PROPÓITO PRINCIPAL DEL PUESTO. RESUME LA RAZÓN DE SER DEL PUESTO DENTRO DE LA ESCUELA Y COMO CONTRIBUYE A LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA EMPRESA. PUEDES PREGUNTARTE ¿POR QUÉ EXISTE ESTE PUESTO EN LA INSTITUCIÓN? ES UNA VISIÓN GENERAL DE LO QUE SE ESPERA QUE HAGA EL EMPLEADO SIN ENTRAR EN DETALLES SOBRE TAREAS O RESPONSABILIDADES ESPECÍFICOS]

### Objetivos Específicos

ID [SON METAS CONCRETAS Y MEDIBLES QUE EL EMPLEADO DEBE LOGRAR PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO GENERAL. SON MUCHO MÁS DETALLADOS Y CONCRETOS QUE EL OBJETIVO GENERAL Y ESTÁN ALINEADOS A RESULTADOS ESPECÍFICOS QUE SE ESPERAN DEL PUESTO. ].

ID [.....]

ID [.....]

### Perfil del puesto.

ID [...ESTAS SON LAS DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER EL CANDIDATO COMO SON EXPERIENCIA, CREDENCIALES ACADÉMICAS, CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS....]

ID [.....]

ID [.....]

### Funciones.

1. [...QUÉ VA A HACER? CONSIDERA ACTIVIDADES EN EL SALÓN, FUERA DEL SALÓN, FUERA DE LA ESCUELA, ETC..]

2. [.....]

3. [.....]

Elaboró Jorge Elizalde Dirección de Calidad	Revisó Miguel Angel Díaz Dirección Administrativa	Autorizó Karina Elizalde Dirección General
---	---	--

**Resultados medibles (1 mes/3 meses/6 meses)**

Calificar con numeración del 1 al 5 donde 5 es excelente, 4 es muy bien, 3 es bien, 2 es regular y 1 es pobre.

[ASEGÚRATE QUE SEAN SMART ASSETS: SPECIFIC, MEASURABLE, ACHIEVABLE, RELEVANT, TIME-BOUND]

Objetivos específicos medibles	Medición	Calif	Observaciones
[qué cosas esperas? Pueden ser de asistencia, puntualidad, entregas, quejas, resultados, etc]	[cuántos, cuándo, cada cuándo, qué porcentaje, cómo, etc]		

Elaboró Jorge Elizalde Dirección de Calidad	Revisó Miguel Angel Díaz Dirección Administrativa	Autorizó Karina Elizalde Dirección General
---	---	--

**Competencias a evaluar** [cómo evaluar lo intangible con acciones que evidencian la presencia de dichos valores se deja un ejemplo de cómo se evalúa la honestidad y ética de un vendedor en Aprende ID, y aprovechamos a dejar dos de las 3Rs que ya conoces]

Competencias a evaluar	Definición	Mínimo requerido	Calificación Entrevista	Calificación de los entrevistadores
<b>Honestidad y Ética</b>	Evita ofrecer servicios o resultados que no puedan ser brindados con tal de vender y llegar a sus metas, se comporta con ética todo el tiempo, es directo y honesto en sus planteamientos de ideas y opiniones.			
<b>Resiliente</b>	Tiene la capacidad de recuperarse ante cualquier negativa en las ventas y sigue con mayor empuje buscando alcanzar sus metas.			
<b>Reflexivo</b>	Reflexiona sobre estrategias que le han funcionado y las que no le dan resultados para generar nuevos argumentos y estrategias.			

Elaboró Jorge Elizalde Dirección de Calidad	Revisó Miguel Angel Díaz Dirección Administrativa	Autorizó Karla JSCVO-01 Olalde Dirección General
---	---	--