

Introducción

ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Una evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que estima y cuantifica el grado de eficiencia y eficacia en la realización de tu trabajo, mostrándote tus puntos fuertes y débiles, a fin de ayudarte a mejorar.

El objetivo principal es ayudarte a identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para poder establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar tu desarrollo profesional.

La evaluación se basa en actividades que afectan el éxito de la organización, no en características que no tienen relación con tu rendimiento como la edad, el sexo, o la antigüedad en la organización. Por ello, contesta las preguntas de la manera más honesta y sincera para que los resultados sean provechosos tanto para ti como para la empresa.

Finalmente, los ejes de medición que se tomarán en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

- Excelencia en el servicio
- Trabajo en equipo
- Impacto e influencia
- Capacidad estratégica
- Innovación
- Orientación a resultados
- Eficiencia operativa

La escala de valoración a ser usada es de:

ESCALA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Valor

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ESCALA EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

Valor

Cumple o excede el 100% de la meta	5
Cumple entre el 90% a 99% de la meta	4
Cumple entre el 80% a 89% de la meta	3
Cumple entre el 50% a 79% de la meta	2
Cumple menos del 50% de la meta	1

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-02-22 04:13:10** hasta el **2016-03-07 22:33:25**

Datos Personales

ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

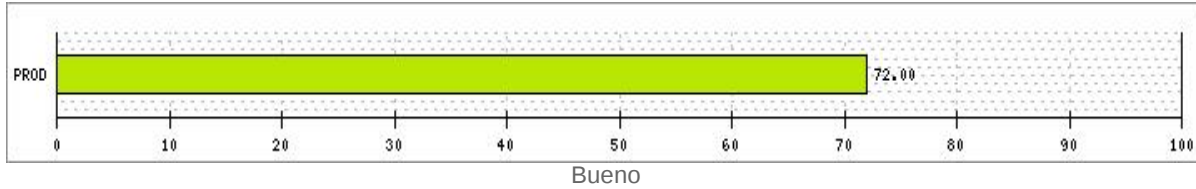
No. Identificación :	43108098
Nombres :	ALCIDES RENULFO
Apellidos :	BARBOZA NOLASCO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RECURSOS HUMANOS
Cargo :	ANALISTA DE PRODUCTIVIDAD
Nivel Jerárquico :	PROFESIONAL
Jefe Inmediato :	PALMIRO IVAN ZAMBRANO PRIETO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-06-23

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluacion	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

Resumen General

ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO Muy Bueno	16.67%	4.67	4.67	4.67
2	TRABAJO EN EQUIPO Excelente	16.67%	5.00	5.00	5.00
3	CAPACIDAD ESTRATÉGICA Muy Bueno	16.67%	4.67	4.67	4.67
4	INNOVACIÓN Bueno	16.66%	4.00	4.00	4.00
5	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excelente	16.66%	4.33	5.00	5.00
6	EFICIENCIA OPERATIVA Bueno	16.66%	4.67	4.33	4.33
Promedio :					4.61
Promedio en Porcentaje :					92.21%

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	Autoevaluación ABE Div. RRHH = 100pts Excelente	10.00%	5.00	5.00	5.00
2	Eficacia en informe de indicadores RRHH = 100% Deficiente	20.00%	2.00	2.00	2.00
3	Eficacia en informe de productividad FFVV = 100% Deficiente	20.00%	1.00	1.00	1.00
4	Eficacia en informes para la Gerencia de RRHH = 90% Excelente	10.00%	5.00	5.00	5.00
5	Informes de competitividad salarial = 2 Excelente	15.00%	5.00	5.00	5.00
6	Puntaje Riesgo Operacional = 20pts Excelente	25.00%	5.00	5.00	5.00
Promedio :					3.60
Promedio en Porcentaje :					72.00%

Comentarios

ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios Objetivos

1 Autoevaluación ABE Div. RRHH = 100pts

Autoevaluacion : Objetivo grupal: según autoevaluación se tiene 130 puntos de los 100 requeridos.

Supervisor : Puntaje obtenido: 130

2 Eficacia en informe de indicadores RRHH = 100%

Autoevaluacion : Se remitió 6 de 10 reportes de indicadores en ppt. Se pide que se valore otros reportes complementarios sobre ingresos, ceses, dotación de personal y ejecución presupuestal que se emitirán individualmente todos los meses en evaluación.

Supervisor : 60

3 Eficacia en informe de productividad FFVV = 100%

Autoevaluacion : Se emitió solo 1 mes de los 10 requeridos. Se solicita considerar la participación activa en el costeo de la reestructuración orgánica y remuneración variable de la Plana Gerencial.

Supervisor : 10

4 Eficacia en informes para la Gerencia de RRHH = 90%

Autoevaluacion : Se remitió 14 informes/presentaciones a la Gerencia de RRHH, de importancia media o alta.

Supervisor : 100

5 Informes de competitividad salarial = 2

Autoevaluacion : Se realizó 2 presentaciones, una de equidad interna y otra de competitividad salarial. Se valora la participación activa en la propuesta de lineamientos de política salarial.

Supervisor : dos (2) informes elaborados

6 Puntaje Riesgo Operacional = 20pts

Autoevaluacion : Puntaje alcanzado 20 de 20.

Supervisor : Nota 20

Comentarios Competencias

AUTOEVALUACION

Indique 2 fortalezas del colaborador

Buena comprensión. Alta capacidad de análisis.

Indique 2 debilidades del colaborador

Falta desarrollar comunicación no verbal. Dificultad en redacción.

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

Pulcro y con mucho rigor en sus informes Asesora al equipo

Indique 2 debilidades del colaborador

Debe administrar mejor su tiempo Cumplir oportunamente con los objetivos asignados

Feedback

ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2016-04-08

Comentarios Evaluado:

Elaborar un plan de tareas del Practicante que permita dedicarle mayor tiempo a los proyectos mas relevantes.

Fecha: 2016-04-08

Comentarios Jefe:

Plan y programa de trabajo del Practicante, enfocado a las tareas mas rutinarias que le permitan administrar el tiempo para los proyectos y activantes relavantes. Programa para estandarizar criterios y conceptos de RR HH.

EVALUADO

EVALUADOR

