

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 2015 **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:

- COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
- FOCO EN EL CLIENTE
- ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- PENSAMIENTO ANALÍTICO
- COMUNICACIÓN EFECTIVA
- EFICIENCIA OPERATIVA

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-03-15 04:11:51** hasta el **2016-03-30 12:12:56**



Datos Personales

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

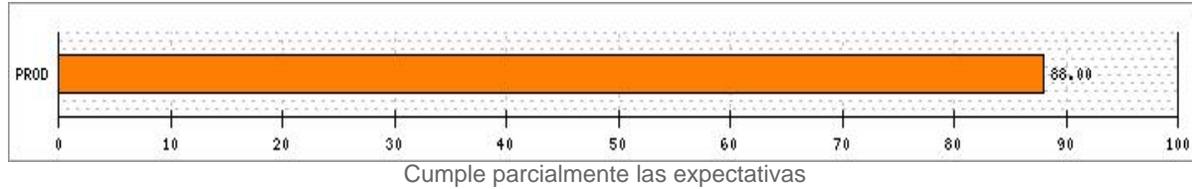
No. Identificación :	44003175
Nombres :	JULIO FERNANDO
Apellidos :	SALAZAR SALINAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Cargo :	ANALISTA DE GESTION HUMANA REGIONAL
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	RENZO GABRIEL CASSINELLI CASSINELLI
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1986-09-11

Peso de las Evaluaciones:

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

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.33	3.67	3.67
2	FOCO EN EL CLIENTE Bajo Desempeño	16.67%	4.33	3.00	3.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	4.00	4.00
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.00	3.67	3.67
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.50	3.75	3.75
6	EFICIENCIA OPERATIVA Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.25	3.50	3.50
Promedio :					3.60
Promedio en Porcentaje :					89.95%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Cumplimiento de normas y procedimientos Laborales Cumple parcialmente las expectativas	20%	98.00	85.00	85.00
2	Evaluación de Desempeño Cumple parcialmente las expectativas	10%	100.00	90.00	90.00
3	Gestión de Tramites Bajo Desempeño	10%	98.00	80.00	80.00
4	Medición Servicio Interno Cumple las expectativas de desempeño	15%	95.00	100.00	100.00
5	Presupuesto Desarrollo Humano Cumple las expectativas de desempeño	10%	100.00	100.00	100.00
6	Programas de Bienestar Social Cumple las expectativas de desempeño	20%	100.00	100.00	100.00
7	Selección de Personal Bajo Desempeño	15%	98.00	53.00	53.00
Promedio :					86.95
Promedio en Porcentaje :					86.95%

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Cumplimiento de normas y procedimientos Laborales

Autoevaluación : Es necesario tener accesos SAP para los módulos de AP como perfil de visualización, para poder absolver consultas de los colaboradores de la región en los momentos oportunos (conceptos de pagos y descuentos de las boletas mensuales, descargas de status de vacaciones en el momento)

Supervisor : Hay algunos casos de demoras por renovaciones de contratos.

2 Evaluación de Desempeño

Autoevaluación : Se cumplió en tiempos establecidos

Supervisor :

3 Gestión de Tramites

Autoevaluación : Se tuvo una demora debido a que centro médico asistencial de colaborador no estaba habilitado para trámites administrativos.

Supervisor : De los 5 casos de subsidio, sólo 4 se recuperaron.

4 Medición Servicio Interno

Autoevaluación : Cliente interno demuestra satisfacción con soluciones a sus consultas y requerimientos.

Supervisor :

5 Presupuesto Desarrollo Humano

Autoevaluación : Se cumplió con lo asignado para la región

Supervisor :

6 Programas de Bienestar Social

Autoevaluación : Se cumplió con los eventos planificados en el periodo 2015 para la región

Supervisor :

7 Selección de Personal

Autoevaluación : Se tuvo 3 procesos de demorara a fin de año por movimientos de técnicos de contratos de mantenimiento asignados a proyectos

Supervisor : De los 18 procesos, sólo 8 fueron cubiertos en plazo. El 120% hubiera sido con los 18 en plazo.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Responsabilidad y Confianza

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar la distribución de las labores de DH Mejorar comunicación interna del área

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Se evidencia en Fernando un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades y habilidad en el manejo de los recursos disponibles para cumplir con los objetivos.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Algo en lo que Fernando debe mejorar es en mantener una mayor disponibilidad hacia los demás integrantes del área (en Lima) y buscar niveles de reporte y gestión más objetivos, a través informes e indicadores.



Feedback

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2016-03-30

Comentarios del Evaluado:

Se consensaron las puntuaciones sobre las competencias establecidas de forma correcta. De igual forma estoy de acuerdo con las puntuaciones de los 6 primeros objetivos revisado, quedando en revisión el re evaluar el 7mo objetivo: selección de personal

Fecha: 2016-03-30

Comentarios del Jefe:

En general se notan las mejoras en la gestión de la región, aún se deben mejorar algunos puntos que se han plasmado en el plan de acción compartido con Fernando, pero se evidencia una mejora en la gestión de la región.

EVALUADO

EVALUADOR

