

## Introducción

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Una evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que estima y cuantifica el grado de eficiencia y eficacia en realización con 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.

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-03-02 14:03:49** hasta el **2017-03-13 15:05:55**

## Datos Personales

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

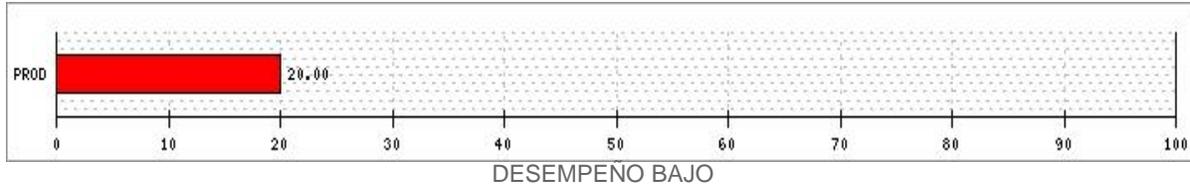
No. Identificación :	1802793651
Nombres :	SOFIA ESTEFANIA
Apellidos :	REYES ROJAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	OFICINA QUITO
Departamento :	DISTRIBUCIÓN
Cargo :	ESPECIALISTA
Nivel Jerárquico :	ESPECIALISTA
Jefe Inmediato :	VERONICA NATACHA REYES CERON
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

#### Peso de las Evaluaciones:

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

## Resumen General

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Apoyar a la iniciativa estrategica en la generaci3n de nuevos esquemas de comisiones para QX y actualizaci3n de Pauta de <b>DESEMPEÑO BAJO</b>	20%	0.00	0.00	0.00
2	Desarrollo de Personal dentro de un mismo cargo <b>DESEMPEÑO BAJO</b>	20%	0.00	0.00	0.00
3	Implementaci3n proyecto movilidad, revisi3n a los 6 meses y posibles ajustes <b>HABILIDOSO</b>	20%	0.00	2.00	2.00
4	Manejo de Estructura <b>DESEMPEÑO BAJO</b>	20%	0.00	0.00	0.00
5	Plan de retencion para colaboradores N-2 QX y N-1 <b>OPORTUNIDAD EN DESARROLLO</b>	20%	0.00	1.00	1.00
				<b>Promedio :</b>	<b>0.60</b>
				<b>Promedio en Porcentaje :</b>	<b>20.00%</b>

## Comentarios

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Comentarios de Indicadores y Metas

##### 1 Apoyar a la iniciativa estrategica en la generación de nuevos esquemas de comisiones para QX y actualización de Pauta de

**Autoevaluación :** Esta iniciativa estrategica no se aplico debido redefiniciones de las iniciativas estrategicas en el 2016, en el 2017 como parte de este punto se trabajara con BDO para el apoyo en Auditoria Asistida de manejo de Incentivos tanto para QX como para QSI

**Supervisor :** De acuerdo con los comentarios de la Autoevaluación, sin embargo, durante el 2016 sí se avanzó en un análisis de Comisiones de QSI por la situación particular de dicha empresa, y esta información hoy permitirá actualizar el proceso en QX (Proyecto de BDO).

##### 2 Desarrollo de Personal dentro de un mismo cargo

**Autoevaluación :** Por el tema presupuestario y la limitacion en presupuesto este punto quedo en stand by, se han revisado en conjunto con el Consultor casos de cambios de categoria para retencion y crecimiento.

**Supervisor :** Es un indicador que se trabajará en el 2017

##### 3 Implementación proyecto movilidad, revisión a los 6 meses y posibles ajustes

**Autoevaluación :** La política esta lista para publicación por temas presupuestario se ha suspendido su difusión, se evalúa con la Gerencia General la aplicación de la nueva Pauta durante los meses de Abril y/o Mayo 2017.

**Supervisor :** Por la situación económica de la organización, no fue posible difundir la pauta en el año 2016, sin embargo ésta ha sido aprobada por todos los involucrados y sobre su impacto se realizaron monitoreos continuos durante el año.

##### 4 Manejo de Estructura

**Autoevaluación :** Se revisa los parametros de definicion para el manejo de estructura y sus historicos, sin embargo durante el 2016 han existido cambios en el negocio de consumo, redireccionamientos y nuevas lineas con requerimientos establecidos de estructura

**Supervisor :** Las prioridades del negocio son distintas al momento en que se planteó este indicador, así que por ahora este proyecto queda en stand by.

##### 5 Plan de retencion para colaboradores N-2 QX y N-1

**Autoevaluación :** Se finaliza el mapeo de talento en Diciembre, se realizará propuesta para aprobación hasta el 1er trimestre del 2017

**Supervisor :** A partir de la información presentada a finales del año 2016 de "Mapeo de Talento" ya tenemos el foco de los colaboradores con quienes podríamos trabajar un plan de retención económica, solo esperaríamos su aprobación de ejecución en el año 2017 para hacerlo.

## Feedback

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: 2017-03-13

**Comentarios del Jefe:**

Si bien los indicadores que Sofía tuvo durante el 2016 no fueron cerrados al 100%, el cumplimiento general no evidencia el desempeño ejecutado, el mismo que continua siendo excelente. Para el 2017 tenemos el reto mutuo de identificar de mejor manera los retos propuestos.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

