

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 **2017-02-07 18:10:08** hasta el **2017-02-13 10:54:11**

Datos Personales

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

No. Identificación :	10336129
Nombres :	EMILY ROCIO
Apellidos :	RAMIREZ CAHUASA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	REPUBLICA DE PANAMA
Departamento :	MARCAS
Cargo :	ASISTENTE ADMINISTRATIVO GERENCIA GENERAL
Nivel Jerárquico :	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
Jefe Inmediato :	NADIA SENEN GONZALES MUÑIZ
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	Compartir 2 temas de interés relacionados a mejora de clima laboral en SLA durante el periodo de May-Dic2016 DESEMPEÑO BAJO	10%	0.00	1.00	1.00
2	Lograr que el 90% de pedidos de muestras presupuestadas por las líneas lleguen a sus destinos durante los primeros 10 día OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	20%	1.00	2.00	2.00
3	Lograr un stock de 90% de los SKUs que se acondicionan en Perú mantengan un inventario del 90% de la GD en el CD Sta Ani HABILIDOSO	30%	0.00	3.00	3.00
4	Mantener un stock equivalente máximo del 50% de la GD del mes siguiente de cada SKU al cierre de cada mes en el CD Sta HABILIDOSO	30%	0.00	3.00	3.00
5	Reducir en 2% costos de producción promedio unitario con las empresas acondicionadoras durante el periodo Mayo - Diciemb OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	10%	0.00	2.00	2.00
Promedio :					2.50
Promedio en Porcentaje :					62.50%

Comentarios

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Compartir 2 temas de interés relacionados a mejora de clima laboral en SLA durante el periodo de May-Dic2016

Autoevaluación : Se recopiló la información, se revisó. Sin embargo, no fueron compartidos, quedaron en borrador.

Supervisor : Por temor y falta de confianza no ha hecho propuestas, pero ha identificado claramente las oportunidades de mejora para desarrollar este objetivo en el 2017.

2 Lograr que el 90% de pedidos de muestras presupuestadas por las líneas lleguen a sus destinos durante los primeros 10 día

Autoevaluación : Al principio surgieron inconvenientes con los envíos de pptos a cargo de las líneas, con el pasar de los meses coincidieron con la propuesta del inicio de sus actividades. Tenemos compromiso para el 2017 de enviar los pptos un el 15 de cada mes anterior al envío.

Supervisor : Se ha identificado oportunidades de mejora para el 2017. Se reunirá y coordinará con las líneas para una mejor organización de los tiempos que competen a este objetivo y lograr el 100% en el 2017.

3 Lograr un stock de 90% de los SKUs que se acondicionan en Perú mantengan un inventario del 90% de la GD en el CD Sta Ani

Autoevaluación : El objetivo está mal planteado.

Supervisor : Se replanteará objetivos para el 2017. La responsabilidad pasó a Karin Vidal en julio del 2016. Karin ha mejorado el proceso de Maquilados, haciéndolo más eficiente y con cumplimientos en tiempos acordados sin que falte inventario.

4 Mantener un stock equivalente máximo del 50% de la GD del mes siguiente de cada SKU al cierre de cada mes en el CD Sta

Autoevaluación : Se realizó la planificación mensual de los trabajos con las empresas que brindan el servicio de acondicionado.

Supervisor : Se replanteará objetivo para el 2017. La responsabilidad pasó a Karin Vidal en julio del 2016. Los inventarios de maquila han estado en orden, se ha coordinado con las empresas de maquila y se ha hecho planificación mensual con ellas, de manera que no ha faltado inventario.

5 Reducir en 2% costos de producción promedio unitario con las empresas acondicionadoras durante el periodo Mayo - Diciemb

Autoevaluación : Los proveedores no aceptaron ajuste de precios, debido a que en el 2015 incrementaron precios después de 5 años de mantenerlos. Por ende, no se logró la reducción planeada. Sin embargo, se sigue evaluando las cotizaciones de productos nuevos.

Supervisor : Karin Vidal asumió la responsabilidad en julio del 2016. Si bien no se logró la reducción de costos según el objetivo planteado, es importante resaltar que al solicitar cotizaciones con otras empresas de maquila, los costos estaban por encima del 50%. Por lo tanto, mantener el mismo costo es un logro, porque además, se ha logrado una buena coordinación con las empresas y el servicio ha mejorado.

Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

