

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3 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 DE OBJETIVOS

Etiqueta	Porcentaje
Cumple o excede el 100% de la meta:	100%
Cumple entre el 90% a 99% de la meta:	80%
Cumple entre el 80% a 89% de la meta:	50%
Cumple menos del 80% de la meta:	0%



Datos Personales



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	40324382
Nombres :	JENNY ANTOINETTE
Apellidos :	CHALE TIMMERMANN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RECURSOS HUMANOS
Cargo :	JEFE DE SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	PALMIRO IVAN ZAMBRANO PRIETO
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

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	3.67	4.33	4.33
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.67	4.67
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	3.67	4.00	4.00
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	4.00	4.00	4.00
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.67	4.67
6	INNOVACION COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	3.00	3.00	3.00
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.67	4.67
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.33	4.33
Promedio :					4.21
Promedio en Porcentaje :					84.17%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	ANS en tiempos establecidos >=85% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
2	Identificación de Personal High Potential (HIPO) >= 100 % EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
3	Mejorar Oportunidad de Desarrollo >= 45 % EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
4	Procesos Cerrados en 1° Terna >= 85% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
5	Programa de Clima Laboral >= a 100% EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
6	Programa de Retención HIPO y Alto desempeño (Según disponibilidad de presupuesto) >= a 100% INSATISFACTORIO	5%	0.00	0.00	0.00
7	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					95.00

Promedio en Porcentaje :

95.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 ANS en tiempos establecidos >=85%

Autoevaluación : Sustento: Informe de Gestión 2016 Reclutamiento y Selección. En el periodo 2016 se ha atendido un total de 29 procesos de reclutamiento y selección. DENTRO DE ANS 26 - FUERA DE ANS 3

Supervisor : 26 procesos dentro del ANS de 29 realizados en el año. Se logró un 90 % de ejecución vs meta de 85%.

2 Identificación de Personal High Potential (HIPO) >= 100 %

Autoevaluación : Sustento: Informe de Gestión 2016 Reclutamiento y Selección. Se revisaron los resultados de la evaluación de Desempeño de 2015 de todo el personal y los sustentos de los objetivos. Como resultado se tuvo a 23 colaboradores aptos para realizar la evaluación de HIPO con una consultora externa.

Supervisor : Se realizó el proceso de identificación de los HIPO a partir de la evaluación de desempeño 2015, Se identificaron 5 HIPO de 23 colaboradores de Alto Desempeño.

3 Mejorar Oportunidad de Desarrollo >= 45 %

Autoevaluación : Sustento: En los resultados de la encuesta de Clima Laboral 2016. La pregunta 51 obtiene un porcentaje de satisfacción de 46%. Informe final de resultados de Clima Laboral 2016

Supervisor : Se paso de 39 % a 46 % el indice de Clima Laboral en pregunta 51, superando la meta de 45 %.

4 Procesos Cerrados en 1° Terna >= 85%

Autoevaluación : Sustento: Informe de Gestión 2016 Reclutamiento y Selección. En el periodo 2016 se ha atendido un total de 29 procesos de reclutamiento y selección. PRIMERA TERNA 28 - SEGUNDA TERNA 1

Supervisor : 28 procesos dentro del ANS de 29 realizados en el año (primera terna Se logro una ejecución del 97 % vs una meta del 85 %).

5 Programa de Clima Laboral >= a 100%

Autoevaluación : Sustento: Ficha de Iniciativa Estratégica O1-P2 Programa de Clima Laboral. Se desarrollaron todas las actividades planteadas. El destalle se encuentra en el Informe de Gestión 2016 Reclutamiento y Selección.

Supervisor : Las actividades del programa de Clima Laboral se ejecutaron en su totalidad.

6 Programa de Retención HIPO y Alto desempeño (Según disponibilidad de presupuesto) >= a 100%

Autoevaluación : Sustento: Debido a que hubo un retraso en el cierre de la evaluación de desempeño 2015 el desarrollo de estas actividades se reformularan para el periodo 2017 dado que la identificación de los HIPO se obtuvieron a finales del mes de noviembre 2016.

Supervisor : El programa no concluyó por retrasos en la evaluación de desempeño 2015.

7 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : Sustento Informe de Gestión Integral de Riesgo Operacional

Supervisor : Nota 19 en RO. Cumplimiento TOTAL.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Buenas relaciones interpersonales en todo nivel

Indique 2 debilidades del colaborador

La innovación

SUPERVISOR



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-03-07

Comentarios del Evaluado:

Reuniones semanales de avances con la jefatura directa. Reuniones con el equipo para mejorar los procesos e innovar. En lo que se refiere a los plazos lograr el cumplimiento de estos y en casos excepcionales revisarlos con la jefatura

Fecha: 2017-03-02

Comentarios del Jefe:

Puntualidad ==> ? Cumplimiento de plazos GESTIÓN: 1) Establecer un control semanal o quincenal de las actividades que se programen para ejecución y de los proyectos que se están llevando a cabo. De preferencia al inicio de cada semana o periodo de revisión. 2) Definir con la jefatura, a inicio de cada mes, la dirección o esfuerzo que se requiera para el desarrollo de proyectos del mes de gestión. ENTRENAMIENTO / CAPACITACIÓN 1) El curso de gestión de proyectos (ejemplo: Gestión AGIL SCRUM). ===== Innovación ==>? Mejoras en los procesos de selección GESTION: Reunión mensual con su equipo para identificar oportunidades de mejora del proceso a su cargo

EVALUADO

EVALUADOR

