

Introducción

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC 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 **2017-02-27 05:03:05** hasta el **2017-02-28 17:42:37**

Datos Personales

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

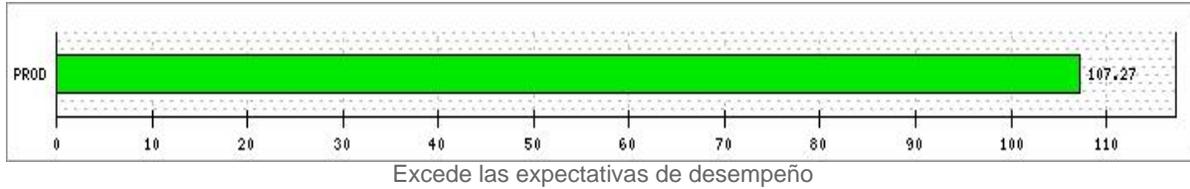
No. Identificación :	40609497
Nombres :	ANGEL ANIBAL
Apellidos :	LOPEZ VILCAPUMA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Departamento :	GERENCIA DE LOGÍSTICA
Cargo :	ANALISTA NACIONAL PLANEAMIENTO
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	ANDREA LUQUE JUSTO
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

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Excede las expectativas de desempeño	16.67%	3.67	4.33	4.33
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.33	4.33	4.33
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	5.00	5.00
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	5.00	5.00
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.75	5.00	5.00
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	5.00	5.00
Promedio :					4.78
Promedio en Porcentaje :					115.57%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Calzadas no vendidas dentro de MIX Cumple las expectativas de desempeño	15%	100.00	100.00	100.00
2	Nivel de servicio MIX Cumple las expectativas de desempeño	10%	99.39	99.39	99.39
3	Nivel de servicio total Cumple las expectativas de desempeño	15%	98.79	98.79	98.79
4	Redistribución de inventarios a nivel nacional Cumple las expectativas de desempeño	5%	100.00	100.00	100.00
5	Reuniones mensuales Contratos de Mantenimiento Cumple las expectativas de desempeño	20%	99.00	99.00	99.00
6	Rotación de contratos de mantenimiento Cumple parcialmente las expectativas	20%	94.35	94.35	94.35
7	Rotación de inventario Cumple las expectativas de desempeño	15%	103.65	103.65	103.65
Promedio :					98.98
Promedio en Porcentaje :					98.98%

Comentarios

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Calzadas no vendidas dentro de MIX

Autoevaluación : Se detectó e informó a los usuarios responsables sobre las siguientes causas de calzadas no vendidas: Solicitud de calzada mediante OT contenedor: Se evidenció que los usuarios generaban requerimientos de calzadas mediante una sola OT para la atención de diversas OTs. Con la evidencia de estos casos los usuarios responsables se comprometieron a corregir estas malas prácticas afectando de manera positiva el indicador. Calzadas para stock, se ha evidenciado que se generan calzadas por cantidades mayores a lo requerido para la atención al cliente, cubriendo así el pedido y tratando de asegurar inventario en la sucursal. A partir de los informes y diversas reuniones con los responsables de las calzadas, estos casos se han reducido, teniendo en la actualidad un nivel de calzadas no vendidas por debajo del 20%.

Supervisor : ok. Este año darle más importancia al análisis de calzadas, debemos de buscar reducir el número de calzadas y que la efectividad incremente.

2 Nivel de servicio MIX

Autoevaluación : Promedio total: 97.4% Análisis de causas de quiebres.

Supervisor : Falta mejorar en el tiempo de revisión de los casos de quiebres ya que eso le da velocidad al mejoramiento del inventario.

3 Nivel de servicio total

Autoevaluación : Promedio total: 89.9% Análisis de causas de quiebres.

Supervisor : Tiene que haber una mayor rapidez en el análisis de quiebres con la finalidad de tomar las acciones correctivas correspondientes.

4 Redistribución de inventarios a nivel nacional

Autoevaluación : Se realizaron 03 redistribuciones generales en el 2016, en los meses de marzo, mayo y agosto. También se ejecutó redistribuciones parciales por temas puntuales como por ejemplo de las nuevas sucursales y Panamericana Sur.

Supervisor : Buen cumplimiento, lo que falta evaluar para este año es cuanto de lo redistribuido regresa a la sucursal y con que tipo de pedido.

5 Reuniones mensuales Contratos de Mantenimiento

Autoevaluación : Se realizaron reuniones mensuales con los responsables de las operaciones remotas de cada región para la revisión de los resultados de los indicadores enviados todos los meses. Como cumplimiento de plan de acción acordados con los responsables de CM se realizaron re-distribuciones de inventario en CM hacia las sucursales a nivel nacional: Anama, Tayabamba, Sausacocha, TRC, Transporte 77, Obrainsa, Arasi, entre otros.

Supervisor : Muy buen trabajo con el liderazgo en las reuniones. Este año vamos a buscar la mejora con el compromiso del nuevo equipo que hay en operaciones remotas, tenemos que hacer un mayor seguimiento y tomar un mayor liderazgo.

6 Rotación de contratos de mantenimiento

Autoevaluación : Promedio total: 2.17 En el periodo 2016 se tuvo un incremento considerable de nuevos almacenes de operaciones remotas, los cuales su indicador de rotación inicial de estos nuevos CM han sido muy bajos afectando así el indicador total. Creación de herramienta para cálculo de inventario de seguridad óptimo.

Supervisor : Este año hay que tomar un papel con mayor liderazgo para lograr la mejora en el inventario de contratos.

7 Rotación de inventario

Autoevaluación : Promedio total: 5.39 Seguimiento al nivel de inventario y rotación en las operaciones remotas, teniendo como respuesta las re-distribuciones de repuestos sin movimiento en las OR hacia sucursales con mayor probabilidad de venta y rotación de estos. Análisis y seguimiento mensual al control de la efectividad de venta de las calzadas hacia las sucursales.

Supervisor : La rápida respuesta para las redistribuciones de operaciones remotas ha logrado que el inventario no se quede inmovilizado en las sucursales.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC

ANGEL ANIBAL LOPEZ VILCAPUMA

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Persistencia Resolución de problemas

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Analítico, busca la mejor data para llegar a tener buena calidad de información y así tomar buenas decisiones. - Enfocado en su trabajo y en cumplir los objetivos. Siempre dispuesto a ayudar y buscar la solución a los problemas que se puedan presentar.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Falta comunicarse más con los diferentes equipos, conocer y generar relaciones con otras personas que no sean de logística. - Falta un poco más ejecutar, si bien hay un buen análisis hay que buscar la ejecución de los planes.

Feedback

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-03-03

Comentarios del Evaluado:

Feedback muy enriquecedor, en la cual se pudo conocer nuestros puntos de vista sobre las labores diarias y perspectivas de proyectos futuros. Gran apertura al diálogo y sobre todo a escuchar de mi jefe inmediato. Muy conforme con el resultado del feedback.

Fecha: 2017-03-02

Comentarios del Jefe:

Se conversó sobre el buen trabajo que ha demostrado en el año. Este año se va a buscar cambiar en algo sus funciones con la finalidad de que tenga más contacto con equipo comercial.

EVALUADO

EVALUADOR

