

## 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 **2017-02-28 03:59:02** hasta el **2017-03-13 08:45:35**

## Datos Personales

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

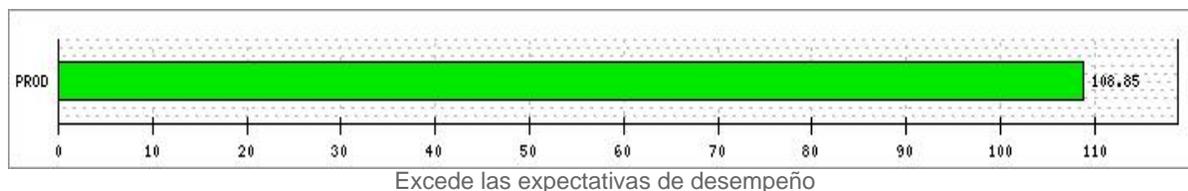
No. Identificación :	46661313
Nombres :	LAURA LUCIA
Apellidos :	CHUMAN RUIZ
Dirección :	JR. TOULOUSSE LAUTREC 226
Teléfono :	968351977
Celular :	968351977
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	ESCUELA CORPORATIVA
Cargo :	ANALISTA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	JORGE LUIS ENRIQUE AVELLANEDA LOPEZ
Área de Estudio :	RECURSOS HUMANOS / RELAC. IND.
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1990-11-27

#### 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%	5.00	5.00	5.00
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	4.67	4.67
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%	5.00	5.00	5.00
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	5.00	5.00
<b>Promedio :</b>					<b>4.95</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>118.91%</b>

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Avance de Técnicos Cumple las expectativas de desempeño	30%	96.00	96.00	96.00
2	Documentos Administrativos Cumple las expectativas de desempeño	10%	100.00	100.00	100.00
3	Malla curricular Cumple las expectativas de desempeño	30%	100.00	100.00	100.00
4	Reporte de Entregas Técnicas Cumple las expectativas de desempeño	30%	100.00	100.00	100.00
<b>Promedio :</b>					<b>98.80</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>98.80%</b>

## Comentarios

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

#### Comentarios de Indicadores y Metas

##### 1 Avance de Técnicos

**Autoevaluación :** En cuanto al cumplimiento se obtuvo lo siguiente al cierre del Dic 2016: Total de Técnicos MB VC: 290 (Malla en la que se midió el avance) # Técnicos Nivel NA: 184 T1: 59 T2: 21 T3: 26 % Meta NA 40% T1 30% T2 20% T3 10% % Obtenido: NA 63% T1 20% T2 7% T3 9% % Cumplimiento: NA 100% T1 68% T2 36% T3 90% (Promedio de Cumplimiento 77%) Como la meta del indicador era  $\geq 80\%$  entonces 96% es el cumplimiento del indicador.

**Supervisor :**

##### 2 Documentos Administrativos

**Autoevaluación :** Se cuenta con la documentación al día de las capacitaciones realizadas, así como los documentos administrativos que fueron entregados a las jefaturas del CED al momento que cambie de área.

**Supervisor :**

##### 3 Malla curricular

**Autoevaluación :** Se cuenta con la data actualizada, la misma que fue enviada a Calidad para la gestión de indicadores en Enero (cierre de Diciembre).

**Supervisor :**

##### 4 Reporte de Entregas Técnicas

**Autoevaluación :** Lleve el control de las entregas técnicas que se presentaban a Rodrigo Santa Maria de manera mensual, por mi parte hasta Julio del 2016 luego pasó a la gestión de Jimmy Chávez el mismo que se apoyaba en Hans Sánchez practicante del área.

**Supervisor :**

#### Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Mantener buenas relaciones interpersonales con los equipos de trabajo. - Compromiso en el logro de objetivos con los recursos que se le brinden. - Adaptable al cambio.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Fortalecer mi capacidad para delegar algunas responsabilidades menos relevantes. - Incrementar mi capacidad para definir prioridades en tareas del mismo peso de acuerdo al impacto del negocio.

### SUPERVISOR

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Buena comunicación efectiva con el equipo de trabajo. Buena disposición al cambio.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar la diferenciación entre Urgente - Importante. Mejorar la delegación de trabajos dentro de los equipos de trabajo.

## Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

