

## 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 **2017-02-20 04:56:12** hasta el **2017-02-21 18:08:02**

## Datos Personales

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

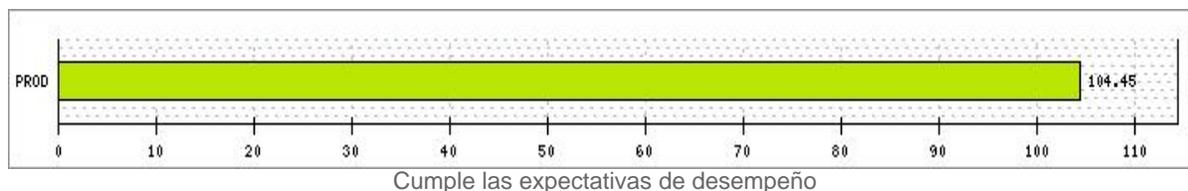
No. Identificación :	40248068
Nombres :	MERCEDES FABIOLA
Apellidos :	GONZALES ZAMORA
Dirección :	JR. AYACUCHO 354 DPTO. 402 MAGDALENA DEL MAR
Teléfono :	5923124
Celular :	964251458
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Departamento :	GERENCIA ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD
Cargo :	ANALISTA DE CONTABILIDAD
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	KATHERINE MILAGROS VASQUEZ QUISPE
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1979-07-07

#### 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 Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	3.67	3.67	3.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	5.00	5.00
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	4.33	4.00	4.00
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	4.50	4.50
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.75	4.50	4.50
<b>Promedio :</b>					<b>4.45</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>108.91%</b>

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Automatización de la diferencia de cambio Cumple las expectativas de desempeño	30%	100.00	100.00	100.00
2	Calculo y entrega de ratios e interpretación el día 9 Cumple las expectativas de desempeño	30%	100.00	100.00	100.00
3	Entrega de Estados Financieros combinados el 5to día útil Cumple las expectativas de desempeño	40%	100.00	100.00	100.00
<b>Promedio :</b>					<b>100.00</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>100.00%</b>

## Comentarios

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

#### Comentarios de Indicadores y Metas

##### 1 Automatización de la diferencia de cambio

**Autoevaluación :** Se automatizo la diferencia de cambio

**Supervisor :** En coordinación con TI de Chile, se automatizo el proceso de diferencia en cambio, generando los ahorros de tiempos esperados.

##### 2 Calculo y entrega de ratios e interpretación el día 9

**Autoevaluación :** Se automatizo con el apoyo de TI

**Supervisor :** La primera fase fue un trabajo manual, sin embargo la hoja de trabajo que desarrollo sirve de base para los reportes gerenciales que solicitan las áreas La segunda fase, se trabajo con TI , en el desarrollo del tablero GAF, para consulta y visualización de gerentes.

##### 3 Entrega de Estados Financieros combinados el 5to día útil

**Autoevaluación :** Esta pendiente la revisión de rubros significativos como cuentas por cobrar y nómina

**Supervisor :** Los EEEFF mensuales se presentan el 5to día util El EEEFF se reporta el día 12, previamente coordinado con Controlling, por tratarse de un cierre anual. En los rubros de nomina y cxc son informes que las mismas areas presentan, sin embargo corresponde involucrarse mas en el proceso.

#### Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Trabajo en equipo Responsabilidad y cumplimiento

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Desconfianza Exigencia

### SUPERVISOR

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Compromiso con los objetivos. Trabajo en equipo

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Delegar y no abdicar Desarrollar un poco mas el sentido critico a las operaciones nuevas

## Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

