

### 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 05:04:23** hasta el **2017-03-30 14:01:44**



## Datos Personales

DIVEMOTOR

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

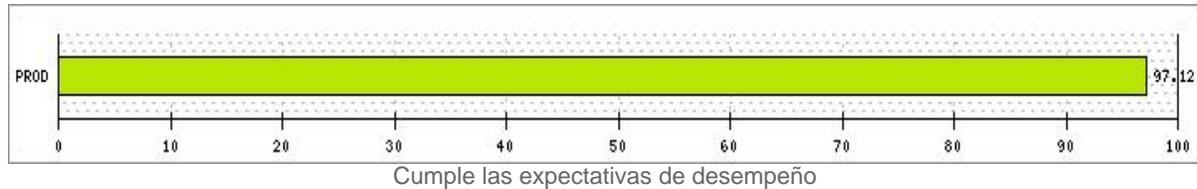
|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación :  | 43065226                      |
| Nombres :             | MELISSA FIORELLA              |
| Apellidos :           | FOX BAZAN                     |
| Dirección :           |                               |
| Teléfono :            |                               |
| Celular :             |                               |
| Género :              | FEMENINO                      |
| Estado Civil :        | --                            |
| Agencia :             | GERENCIA DESARROLLO HUMANO    |
| Departamento :        | GESTION DEL TALENTO           |
| Cargo :               | ANALISTA DE DESARROLLO HUMANO |
| Nivel Jerárquico :    | ANALISTAS                     |
| Jefe Inmediato :      | KLIRA SHEMAYNE ENCINAS BONETT |
| Área de Estudio :     | GENERAL                       |
| Escolaridad :         | GENERAL                       |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00                    |

#### Peso de las Evaluaciones:

| Relación       | Peso    | Gestionadas | Finalizadas |
|----------------|---------|-------------|-------------|
| Autoevaluación | 0.00%   | 1           | 1           |
| Supervisor     | 100.00% | 1           | 1           |

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



|                                 | Competencia  | Peso (%) | Autoe | Super | Prom           |
|---------------------------------|--|----------|-------|-------|----------------|
| 1                               | COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO<br>Excede las expectativas de desempeño | 16.67%   | 5.00  | 4.33  | 4.33           |
| 2                               | FOCO EN EL CLIENTE<br>Cumple las expectativas de desempeño               | 16.67%   | 4.67  | 4.00  | 4.00           |
| 3                               | ORIENTACIÓN A RESULTADOS<br>Excede las expectativas de desempeño         | 16.67%   | 4.67  | 4.67  | 4.67           |
| 4                               | PENSAMIENTO ANALÍTICO<br>Cumple parcialmente las expectativas            | 16.67%   | 4.67  | 3.67  | 3.67           |
| 5                               | COMUNICACIÓN EFECTIVA<br>Cumple las expectativas de desempeño            | 16.67%   | 4.75  | 4.25  | 4.25           |
| 6                               | EFICIENCIA OPERATIVA<br>Cumple parcialmente las expectativas             | 16.67%   | 4.50  | 3.75  | 3.75           |
| <b>Promedio :</b>               |  |          |       |       | <b>4.11</b>    |
| <b>Promedio en Porcentaje :</b> |  |          |       |       | <b>102.24%</b> |

|    | Indicador  | Peso (%) | Auto   | Supe   | Prom   |
|----|--|----------|--------|--------|--------|
| 1  | Crear una base de datos de candidatos potenciales<br>Cumple las expectativas de desempeño                                  | 5%       | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 2  | Cubrir las plazas vacantes del proceso de selección en un plazo no mayor a 40 días<br>Excede las expectativas de desempeño | 15%      | 100.00 | 120.00 | 120.00 |
| 3  | Cumplir con la cobertura de HC<br>Cumple parcialmente las expectativas   | 5%       | 90.00  | 90.00  | 90.00  |
| 4  | Cumplir con la Encuesta de satisfacción por diplomado<br>Cumple parcialmente las expectativas                              | 10%      | 89.00  | 89.00  | 89.00  |
| 5  | Encuesta de Satisfacción de MM<br>Cumple las expectativas de desempeño   | 10%      | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 6  | Implementar el Sistema de información de los procesos de Selección<br>Bajo Desempeño                                       | 10%      | 70.00  | 50.00  | 50.00  |
| 7  | Lograr el cumplimiento del programa de capacitación<br>Cumple las expectativas de desempeño                                | 10%      | 86.00  | 100.00 | 100.00 |
| 8  | Lograr la cobertura de la Evaluación de desempeño<br>Cumple las expectativas de desempeño                                  | 5%       | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 9  | Mantener la actualización de las Dps<br>Cumple las expectativas de desempeño   | 15%      | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 10 | Monitorear que se ejecuten los feedback de cierre de la ev. De desempeño<br>Cumple las expectativas de desempeño           | 10%      | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 11 | Reducir el porcentaje de rotación involuntaria en 6 meses<br>Bajo Desempeño  | 5%       | 12.00  | 12.00  | 12.00  |

Promedio : 92.00

Promedio en Porcentaje : 92.00%

## Comentarios de Indicadores y Metas

### 1 Crear una base de datos de candidatos potenciales

**Autoevaluación :** Actualmente el cuadro de maneja a través del drive, ha sido compartido con Diana y Carito. Se ingresa la información de candidatos que consideramos cumplen con las competencias y tienen buen perfil.

**Supervisor :**

### 2 Cubrir las plazas vacantes del proceso de selección en un plazo no mayor a 40 días

**Autoevaluación :** Al cierre del 2016 el % de cumplimiento de los procesos llevados por mí fue de 26 días y el promedio de GOMM fue de 28 días

**Supervisor :**

### 3 Cumplir con la cobertura de HC

**Autoevaluación :** De acuerdo al cuadro de mando por área corresponde: CDJ 90% - MB 88% - SN 93% Por favor considerar que es mi primer año llevando el diplomado.

**Supervisor :**

### 4 Cumplir con la Encuesta de satisfacción por diplomado

**Autoevaluación :** De acuerdo al lo que indica el cuadro de mando por área: CDJ 89% - MB 89% - SN 88%

**Supervisor :**

### 5 Encuesta de Satisfacción de MM

**Autoevaluación :** No se realiza encuesta

**Supervisor :**

### 6 Implementar el Sistema de información de los procesos de Selección

**Autoevaluación :** Para el logro total del objetivo faltaba un 30% del plan de trabajo que consistía en tener 03 reuniones con las jefaturas para corroborar efectividad del modelo, realizar las pruebas y la implementación, pero con los eventos de graduación, arranque y cambios en el área no se logro completar.

**Supervisor :** Como oportunidad de mejora , es trabajar bajo el esquema de gestión de proyectos, medir alcance, negociar fechas, revisar riesgos, etc.

### 7 Lograr el cumplimiento del programa de capacitación

**Autoevaluación :** Klira, considero que en este objetivo el cumplimiento corresponde al 100% ya que en un inicio se iban a dictar 07 cursos pero a solicitud de Marco se canceló Personal Branding.

**Supervisor :**

### 8 Lograr la cobertura de la Evaluación de desempeño

**Autoevaluación :** Se validó con Gino

**Supervisor :**

### 9 Mantener la actualización de las Dps

**Autoevaluación :** Se validó con Gino

**Supervisor :**

### 10 Monitorear que se ejecuten los feedback de cierre de la ev. De desempeño

**Autoevaluación :** Se validó con Gino

**Supervisor :**

### 11 Reducir el porcentaje de rotación involuntaria en 6 meses

**Autoevaluación :** Información validada con Jessica a diciembre 2016 Por favor tomar en cuenta que Jessica como termino de contrato está considerando a colaboradores con más de año y medio dentro de la empresa. Cuando nos reunimos para definir los objetivos me comentaste que considere a los colaboradores que estén dentro de su periodo de prueba (06 meses)

**Supervisor :**

## Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Considero que al día de hoy muchas personas me ven mas plantada y firme en diferentes situaciones.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Ser más paciente - Ser mas estructurada, lo cual va ayudarme a organizar mejor mis ideas/propuestas a fin de mejorar mi trabajo.

### SUPERVISOR

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Meli ha desarrollado mucha fortaleza y su comunicación con niveles gerarquicos tiene un mayor impacto. Mucho foco en objetivos y rapidez

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Desarrollar estructura y foco en los detalles, la rapidez le hace perder detalle.



## Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: 2017-03-13

**Comentarios del Evaluado:**

Asistir a un Programa de Gestión de Proyectos a fin de mejorar estructura y seguir los pasos para la realización de proyectos

---

Fecha: 2017-03-17

**Comentarios del Jefe:**

Acuerdos: 1.- Tomar un programa de gestión de proyectos. 2.- Manejo de indicadores y estructurar sus responsabilidades.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

