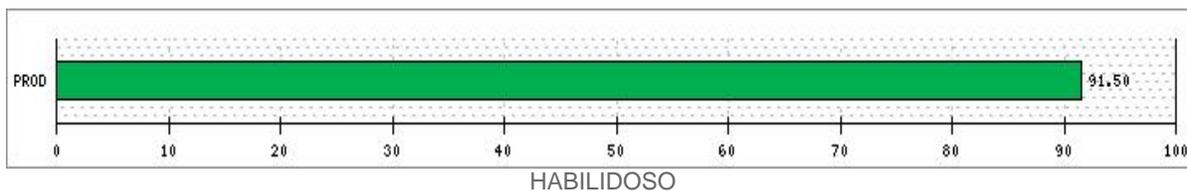


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	2.67	2.67	2.67
2	Orientación a resultados --	20.00%	2.67	2.33	2.33
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	3.00	3.00	3.00
4	Capacidad de Análisis --	20.00%	2.67	2.33	2.33
5	Enfoque en Personas --	20.00%	3.00	3.00	3.00
Promedio :					2.67
Promedio en Porcentaje :					88.89%

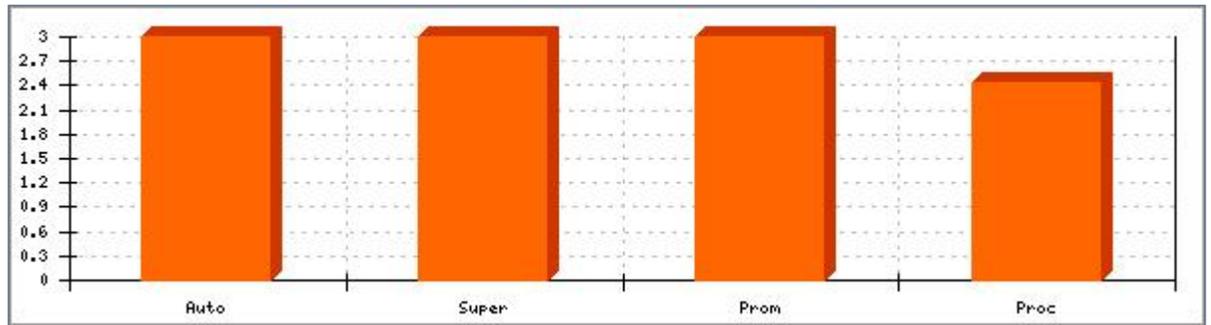
	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Capacitación HABILIDOSO	25%	95.00	95.00	95.00
2	Clima laboral HABILIDOSO	25%	100.00	100.00	100.00
3	Evaluación de Desempeño HABILIDOSO	25%	96.00	96.00	96.00
4	Proyecto de Reconocimiento OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	25%	50.00	75.00	75.00
Promedio :					91.50
Promedio en Porcentaje :					91.50%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Orientación al cliente

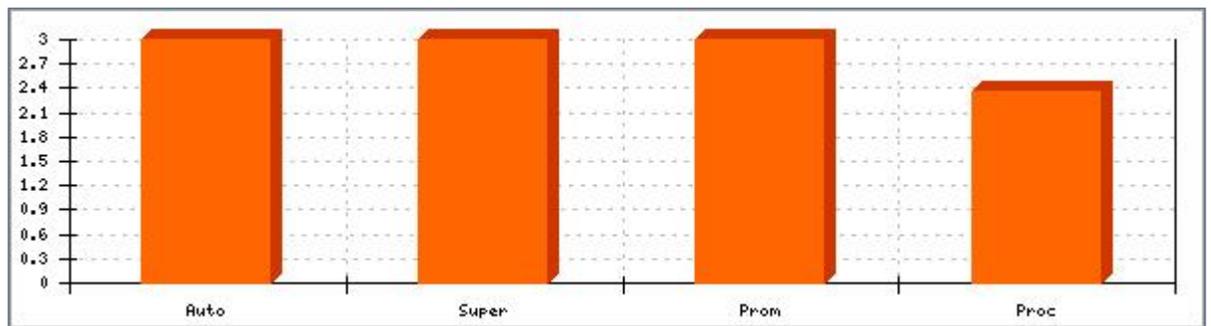
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.43



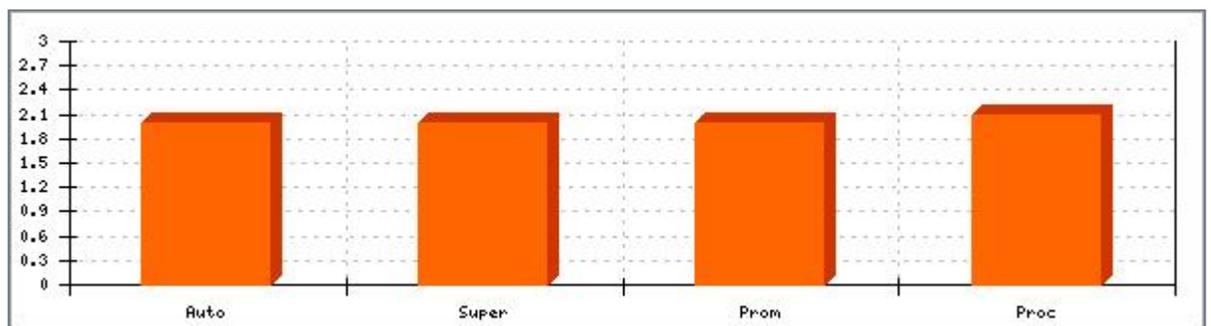
2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.35



3.- Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.08



Orientación a resultados

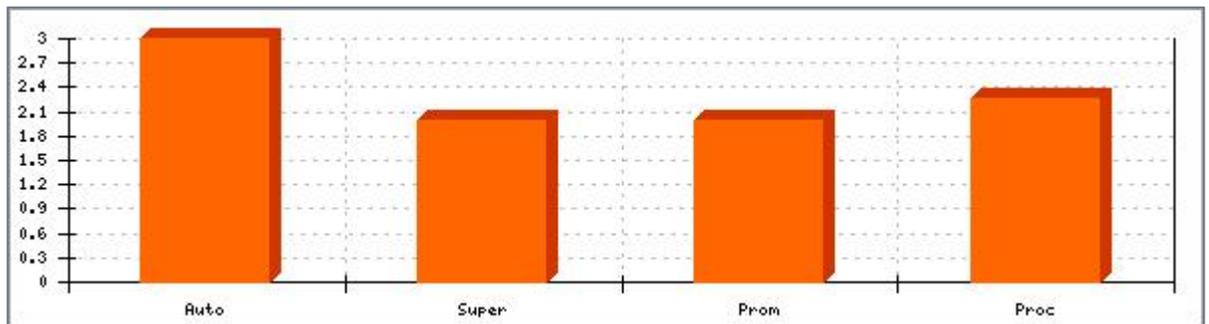
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.19



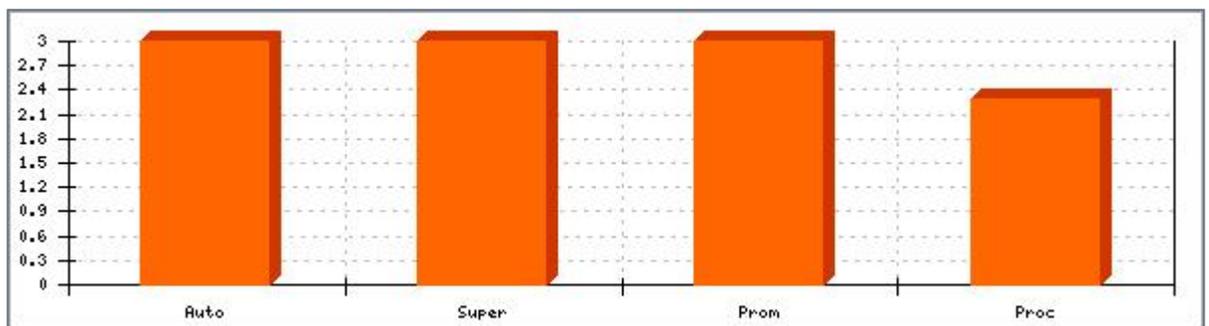
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.26



6.- Se siente cómodo ante la presión que puede generar la obtención de resultados y no pierde el control ante lo inesperado, transmitiendo a su equipo calma y optimismo (3.00)

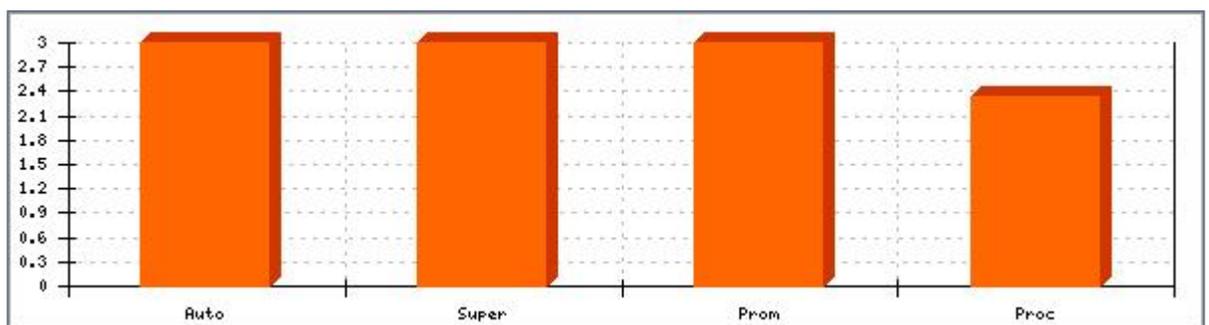
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.28



Trabajo en Equipo

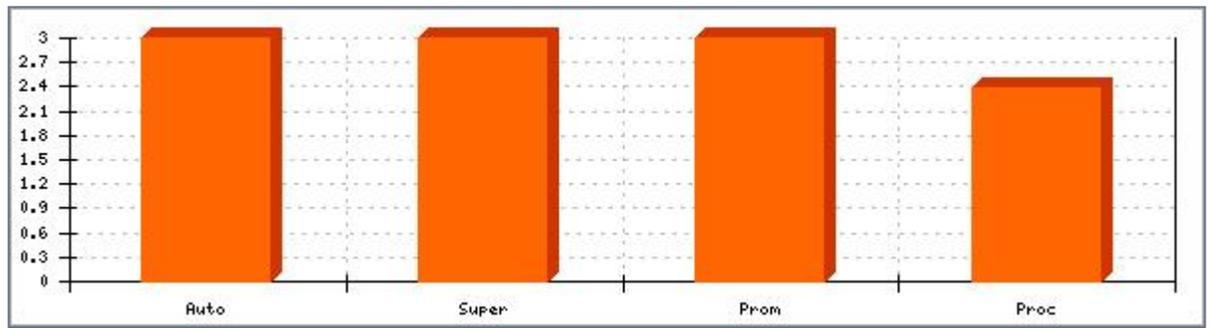
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.33



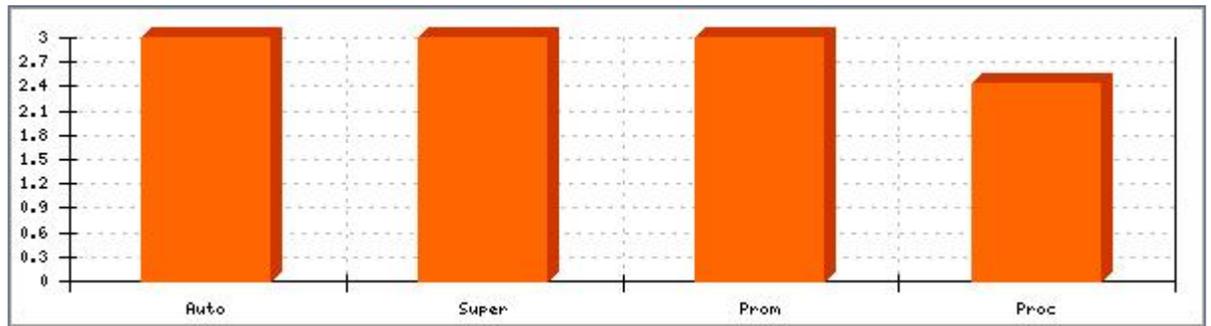
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.38



9.- Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo. (3.00)

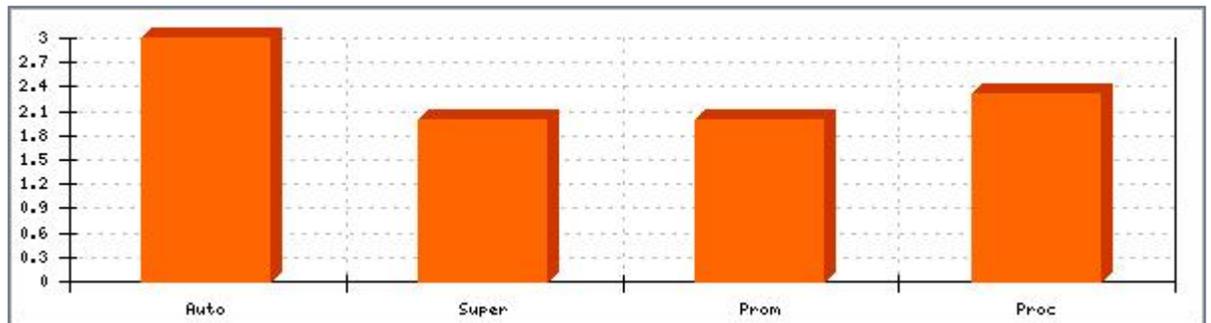
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



Capacidad de Análisis

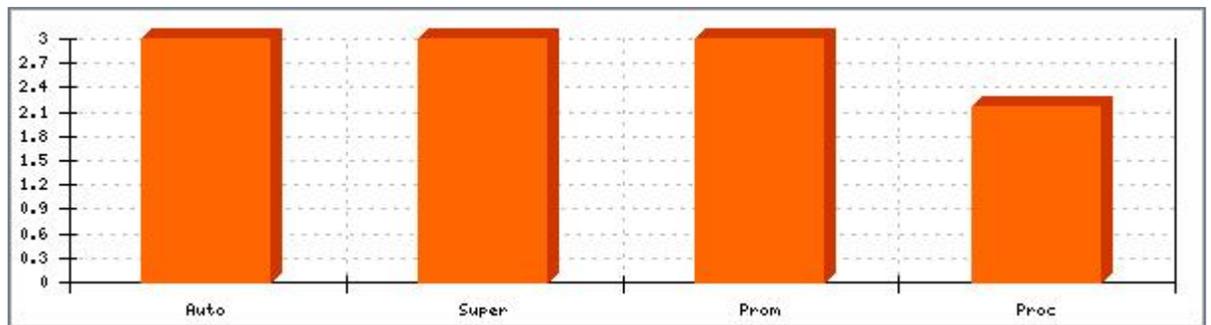
10.- Analiza la causa de los problemas, identifica posibles errores y actúa para prevenir su repetición. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.32



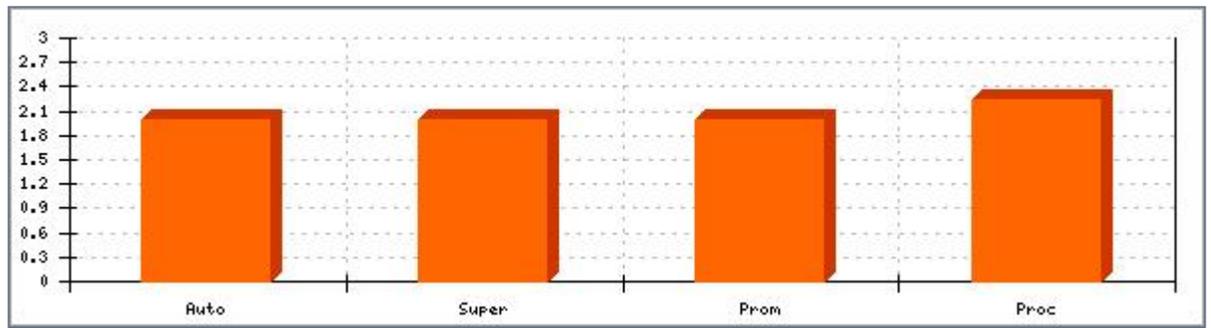
11.- Traduce ideas en acciones aplicables y concretas. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.17



12.- Entiende con rapidez la estructura de un problema o situación que se le presente, y propone cambios viables (2.00)

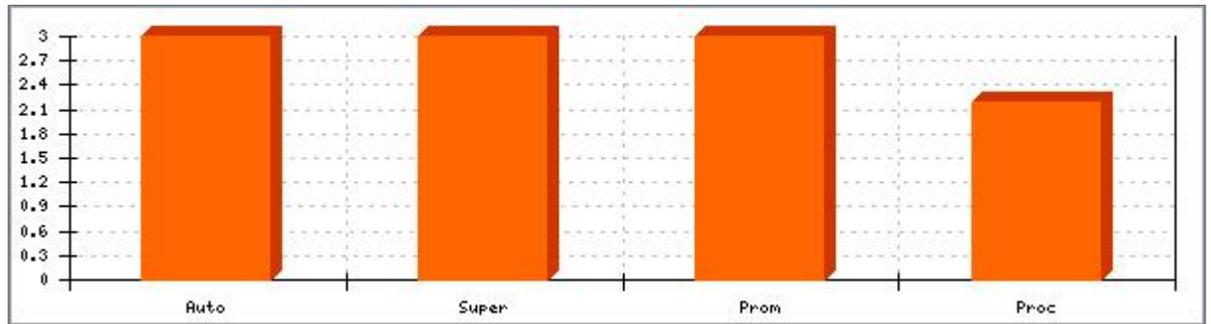
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.24



Enfoque en Personas

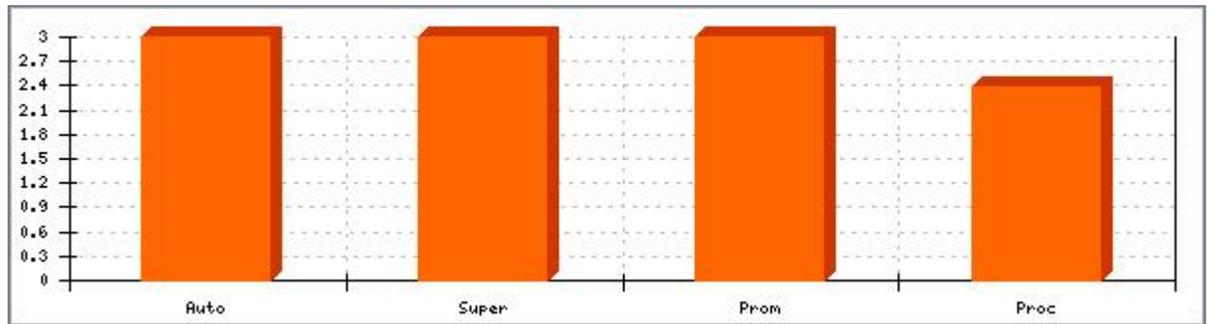
13.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.19



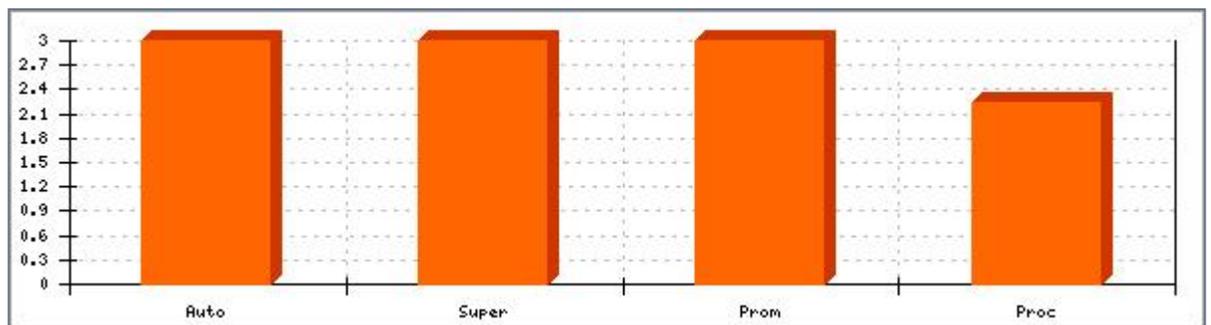
14.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.38



15.- Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.25



COMENTARIOS

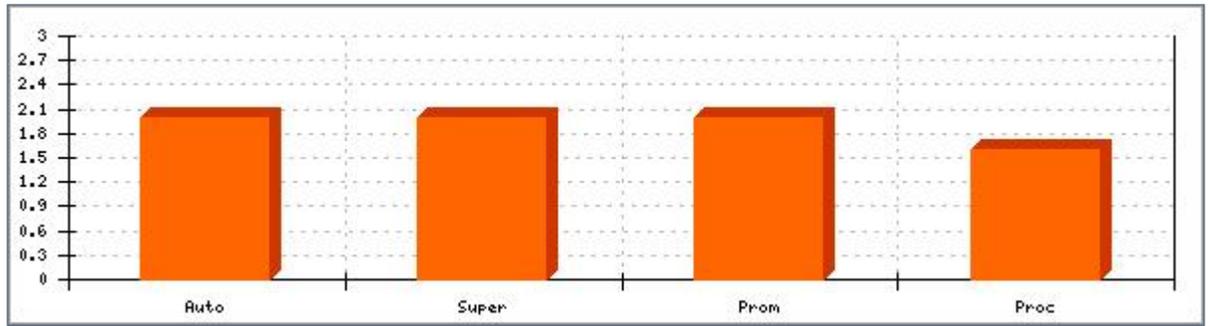
16.-

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.59



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Orientación al cliente) Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	100.00%
(Orientación al cliente) Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos.	100.00%
(Orientación a resultados) Se siente cómodo ante la presión que puede generar la obtención de resultados y no pierde el control ante lo inesperado, transmitiendo a su equipo calma y optimismo	100.00%
(Trabajo en Equipo) Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes	100.00%
(Trabajo en Equipo) Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos.	100.00%
(Trabajo en Equipo) Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo.	100.00%
(Capacidad de Análisis) Traduce ideas en acciones aplicables y concretas.	100.00%
(Enfoque en Personas) Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos.	100.00%
(Enfoque en Personas) Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones	100.00%
(Enfoque en Personas) Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas	100.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Objetivos

1 Capacitación

Autoevaluación : Se ejecutaron los planes de capacitación de SSCC y SSLL. En algunas casos no se dieron las capacitaciones porque no se encontró en el mercado la capacitación que el cliente solicitó pero se le dieron otras alternativas.

Supervisor : Se trabajó un plan para UNSL Servicios Corporativos: se enfocó más en capacitaciones individuales

2 Clima laboral

Autoevaluación : Se realizó seguimiento en la ejecución de los planes de clima. Lo que no se realizó dependió de cada gerencia.

Supervisor :

3 Evaluación de Desempeño

Autoevaluación : Se ha tomado en cuenta el % de cumplimiento de la revisión de medio año tanto SSCC y SSLL. Quedo atenta al valor que debería ponerse.

Supervisor : Aprendizaje

4 Proyecto de Reconocimiento

Autoevaluación : No se implementó el plan de reconocimiento para SSCC y GR con cambio. Por revisar data de SSCC sobre la pregunta #29.

Supervisor : GDT: ok Legal: ok SSC: No GDR: ok

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.

1. Al entregar una terna adecuada y en tiempo estipulado. 2. Al buscar información de la capacitación más idónea para el cliente.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.

Al no culminar con los planes de reconocimiento.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.

Se abordaron conflictos relaciones a clima laboral en relación al trato de colaboradores y sus jefes.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Capacidad de Análisis.

Se mejoró en la gestión de las facturas, seguimiento a planes de capacitación y clima. Hay problemas que requieren apoyo/ideas adicionales para establecer un plan.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a personas.

Se investigaron distintas formas para proponer los planes de reconocimiento. Se mantiene una comunicación cuidadosa y clara con las personas que no quedaron seleccionadas para una posición, a través de los focus groups, entrevistas a profundidad y entrevistas de salida.

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

Conocimientos técnicos o de negocio:

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

Capacitación de Excel y en temas laborales (interna) a mayor profundidad.

Indicador

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

Mayor rapidez para presentaciones y respuestas inmediatas a clientes sobre temas laborales.

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Orientación a resultados;-Capacidad de análisis;-

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

Orientación a resultados:Presentar avances de los objetivos. Capacidad de análisis: Conversar distintas soluciones con mi jefe inmediato para revisar alternativas.

Indicador

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

Cumplimiento total de los objetivos y soluciones inmediatas.

SUPERVISOR

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.

.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.

.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.

.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Capacidad de Análisis.

-

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a personas.

.

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

Conocimientos técnicos o de negocio:

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

Excel Temas laborales

Indicador

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

Llevar a cabo una capacitación en excel Llevar un curso de temas laborales y acompañamiento de Johana para los casos puntuales

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Orientación a resultados;-Capacidad de análisis;-

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

Reforzar estas dos competencias Orientación a resultados: Trabajar cronogramas de actividades puntuales y hacer seguimiento con disciplina a los mismos - Equilibrarlo con el día a día Capacidad de análisis: Darse más tiempo para analizar las necesidades y presentar soluciones más aterrizadas al negocio

Indicador

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

REvisión periódica de los objetivos Revisar las propuestas con el jefe inmediato



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

