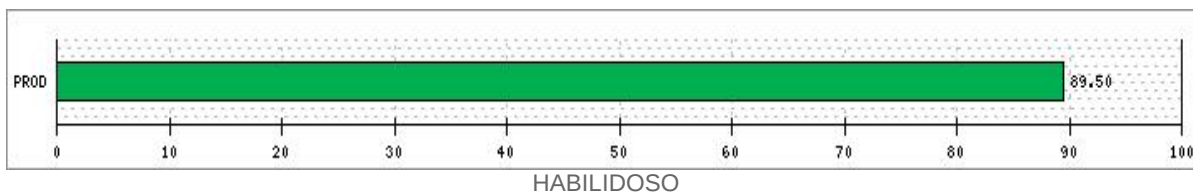


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC

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%	2.00	2.00	2.00
3	Trabajo en Equipo	20.00%	3.00	3.00	3.00
4	Capacidad de Análisis	20.00%	2.33	2.67	2.67
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	Atención casos sociales en Lima y provincias con programas de beneficios establecidos a nivel corporativo OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	10%	70.00	70.00	70.00
2	Condiciones físicas de trabajo para el bienestar de los colaboradores con discapacidad. OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	10%	100.00	50.00	50.00
3	Cumplimiento de actividades HABILIDOSO	10%	90.00	100.00	100.00
4	Nº colaboradores participantes (asistencia) en los programas, talleres, actividades. HABILIDOSO	10%	100.00	100.00	100.00
5	Reporte mensual de descansos medicos y subsidios HABILIDOSO	10%	100.00	100.00	100.00
6	Subsidios presentados a es salud y recuperados HABILIDOSO	30%	70.00	100.00	100.00
7	Visitas a sedes de provincia; gestiones, trámites, capacitaciones, OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	10%	80.00	80.00	80.00
8	Visitas planificadas CD vs colaboradores atendidos HABILIDOSO	10%	95.00	95.00	95.00
Promedio :					89.50
Promedio en Porcentaje :					89.50%

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. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.35



3.- Se anticipa a 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	2.08



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	2.00
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 (2.00)

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



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

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
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 (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
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



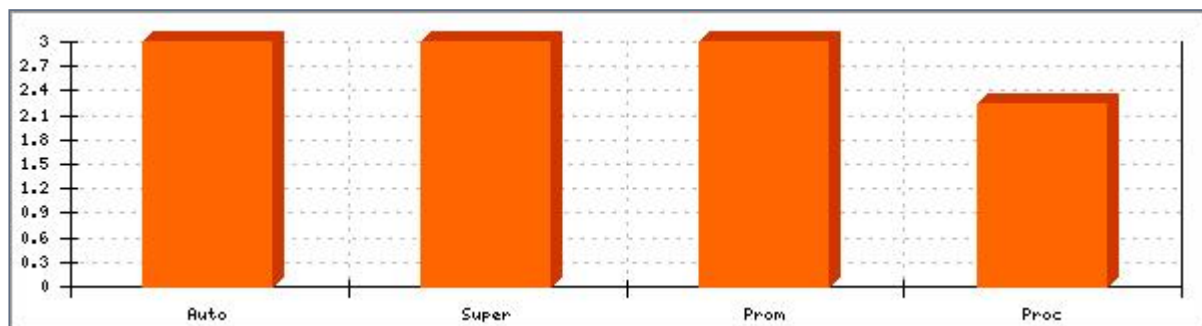
14.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

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

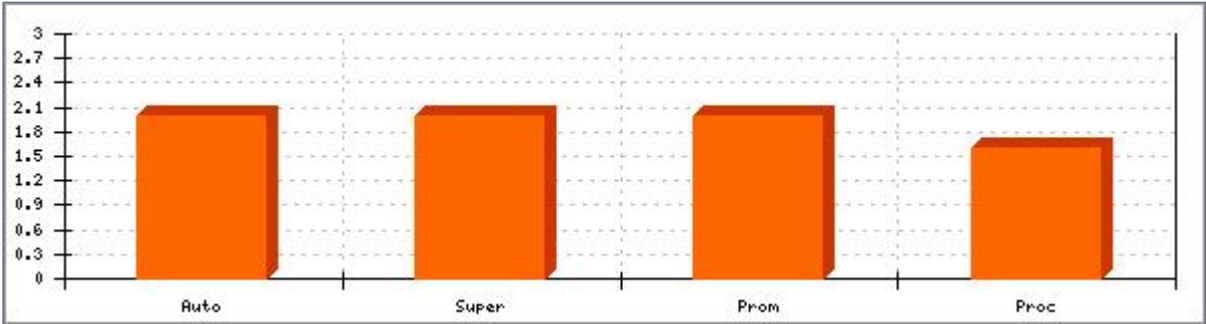
16.-

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) Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	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%
(Capacidad de Análisis) Entiende con rapidez la estructura de un problema o situación que se le presente, y propone cambios viables	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 Atención casos sociales en Lima y provincias con programas de beneficios establecidos a nivel corporativo

Autoevaluación : reforzar lanzamiento de programas en provincias. en lima se llevo a callao, Lurín y rp

Supervisor : (comentarios autoevaluación:reforzar lanzamiento de programas en provincias. en lima se llevo a callao, Lurín y rp)

2 Condiciones físicas de trabajo para el bienestar de los colaboradores con discapacidad.

Autoevaluación : se esta realizando la implementación física para personal con discapacidad en cd callao, rampa, sshh y tópico.

Supervisor : Falta hacer seguimiento a perfiles y alcanzar el MOF a Dra. Marilia para ver posibilidades de ingreso de auxiliares para almacen-industriales, a pesar que las condiciones de ingreso no puedan lograrse por el grado de complejidad de la operacion, hay que tener los sustentos.

3 Cumplimiento de actividades

Autoevaluación : se trabajaron actividades con gestión de proveedores a costo 0

Supervisor : Buen trabajo contribuye a clima laboral

4 N° colaboradores participantes (asistencia) en los programas, talleres, actividades.

Autoevaluación : en las actividades desarrolladas en callao y lurin se aseguro la participación de todos los colaboradores y de la población objetivo a la q estaba dirigida la actividad

Supervisor : conforme

5 Reporte mensual de descansos medicos y subsidios

Autoevaluación : se cumplió con enviar los reportes de descansos médicos y subsidios en los tiempos establecidos.

Supervisor : conforme

6 Subsidios presentados a es salud y recuperados

Autoevaluación : hay expedientes observados x los canjes de descansos médicos, recorte de días.

Supervisor : Los recortes de dias son por parte de Essalud la evaluacion de gestion se da por conforme

7 Visitas a sedes de provincia; gestiones, trámites, capacitaciones,

Autoevaluación : provincia se visito una vez al año. debemos reforzar la visita a provincias. se logro brindar capacitación a los colaboradores de callao y Lurín sobre los procedimientos del área de bienestar q manejamos a nivel corporativo.

Supervisor : conforme

8 Visitas planificadas CD vs colaboradores atendidos

Autoevaluación : se establecieron días de visita para callao y Lurín para atención de los colaboradores: martes callao y jueves Lurín.

Supervisor : conforme

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

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

las actividades y programas están destinados al cliente q tenemos distribuidos en rp, callao, Lurín de acuerdo a cada realidad.

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

los programas y actividades de bienestar social apuntan a mejorar el clima laboral lo q nos conlleva a orientación de resultados

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

se busca la inclusión de todos los colaboradores a los programas y actividades q desarrollamos tanto en callao, lurin y rp

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

Los problemas q se presentan sobre todo en tramites ante essalud se tiene capacidad de análisis para poder apelar a las notificaciones. problemas q presentan los colaboradores en los cds deben ser resueltos de forma inmediata y sin afectar a los colaboradores.

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

Reforzar la capacitación a los colaboradores de callao y lurin sobre el canje de sus descansos médicos y subsidios. reforzar la capacitación a los colaboradores de callao, lurin y rp sobre el uso de sus seguros laborales.

Indicador

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

% de participación en las capacitaciones propuestas evaluación de la capacitación.

Competencias

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

Orientación al cliente;-Enfoque a personas;-

Acciones

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

plan de trabajo y programas de acuerdo a las realidades de cada cd para q se sientan mejor identificados en la participación.

Indicador

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

encuesta de satisfacción de los programas realizados.

SUPERVISOR

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

las actividades y programas están destinados al cliente q tenemos distribuidos en rp, callao, Lurín de acuerdo a cada realidad.)

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

los programas y actividades de bienestar social apuntan a mejorar el clima laboral lo q nos conlleva a orientación de resultados)

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

se busca la inclusión de todos los colaboradores a los programas y actividades q desarrollamos tanto en callao, lurin y rp)

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

Los problemas q se presentan sobre todo en tramites ante essalud se tiene capacidad de análisis para poder apelar a las notificaciones. problemas q presentan los colaboradores en los cds deben ser resueltos de forma inmediata y sin afectar a los colaboradores.)

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

Confidencialidad en los casos sociales y orientación para q los colaboradores puedan desarrollar sus trámites de essalud de forma individual. canjes de descanso médicos, etc. colaborador desarrolla habilidades de gestion)

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

Reforzar la capacitación a los colaboradores de callao y lurin sobre el canje de sus descansos médicos y subsidios. reforzar la capacitación a los colaboradores de callao, lurin y rp sobre el uso de sus seguros laborales.)

Indicador

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

% de participación en las capacitaciones propuestas evaluación de la capacitación.)

Competencias

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

Orientación al cliente;-Enfoque a personas;-

Acciones

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

plan de trabajo y programas de acuerdo a las realidades de cada cd para q se sientan mejor identificados en la participación.)

Indicador

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

encuesta de satisfacción de los programas realizados.)



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

