
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2018-02-07 08:44:27** hasta el **2018-02-08 17:09:21**



Datos Personales



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

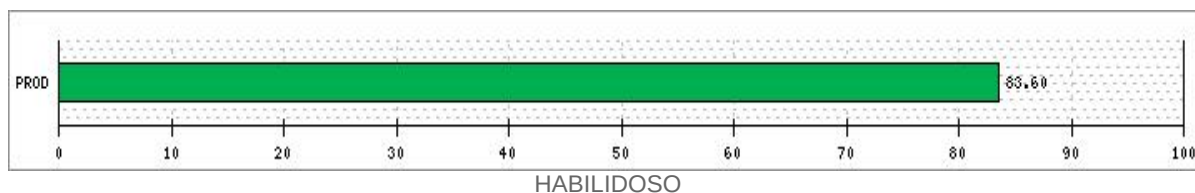
No. Identificación :	46631170
Nombres :	DIANA CLARIBEL
Apellidos :	CUBAS MORI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	QUIMICA SUIZA
Departamento :	SSCC
Cargo :	ANALISTA 1 EVALUACION Y DESARROLLO
Nivel Jerárquico :	ANALISTA
Jefe Inmediato :	LEIDY JOHANNA CARO GUEVARA
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

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

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%	3.00	3.00	3.00
2	Orientación a resultados --	20.00%	3.00	3.00	3.00
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	2.67	2.67	2.67
4	Capacidad de Análisis --	20.00%	2.67	2.67	2.67
5	Enfoque en Personas --	20.00%	2.33	2.33	2.33
Promedio :					2.73
Promedio en Porcentaje :					91.11%

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Capacitación OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	20%	0.00	40.00	40.00
2	Gestión del Desempeño: Cumplimiento en fecha HABILIDOSO	20%	50.00	100.00	100.00
3	Gestión del plan de clima HABILIDOSO	20%	92.50	98.00	98.00
4	Proyecto Estratégico HABILIDOSO	20%	0.00	90.00	90.00
5	Proyecto Estratégico HABILIDOSO	20%	0.00	90.00	90.00
Promedio :					83.60
Promedio en Porcentaje :					83.60%

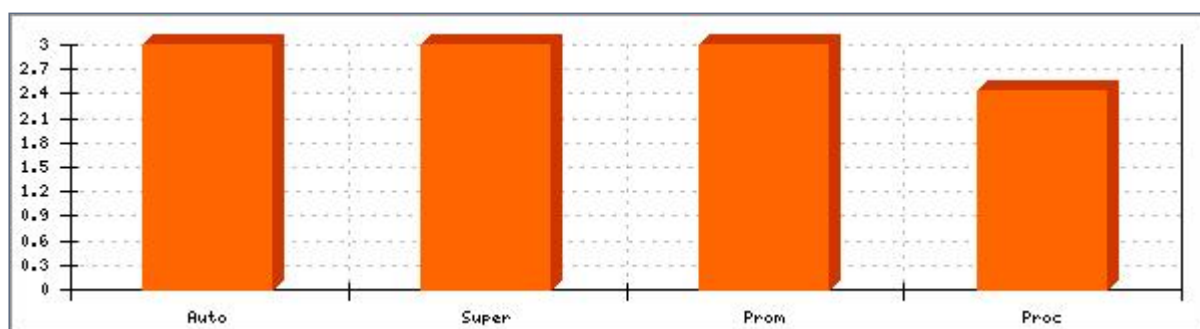
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC

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.) (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. (3.00)

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



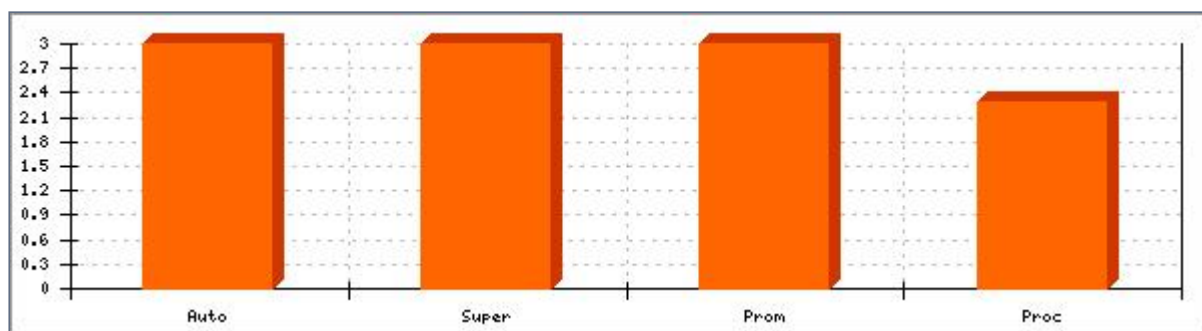
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
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 (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
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	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 (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. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
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 (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.25



COMENTARIOS

16.-

Competencias

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

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
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 al cliente) Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	100.00%
(Orientación a resultados) 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.	100.00%
(Orientación a resultados) Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía.	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) 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) 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%

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 : no se ejecutó el plan de capacitación de QSI establecido, no hubo presupuesto para realizarlo. Las capacitaciones dictadas fueron del corporativo o por sistema de gestión por lo cual no se logró medir el indicador de satisfacción.

Supervisor : Se ajusto el ppto y no se ejecuto por decisión de negocio. Solo se hizo una capacitación técnica que no requiere % de satisfacción. Se toma en cuenta en este objetivo la gestión y planificación que realizó Diana

2 Gestión del Desempeño: Cumplimiento en fecha

Autoevaluación : aún no se cierra la evaluación de desempeño del 2017 por ello no se puede saber si se logrará el 95% mínimo.

Supervisor :

3 Gestión del plan de clima

Autoevaluación : se logro un 85% de ejecución del plan de clima laboral

Supervisor : Ok sigue el mismo resultado de Mario.

4 Proyecto Estratégico

Autoevaluación : Por decisión de la GG no se realizó el plan de desarrollo de los colaboradores de QSI del año pasado, solo se logró implementar el programa de liderazgo y gestión del programa cultivando lideres.

5 Proyecto Estratégico

Autoevaluación : no se logró implementar el programa de reconocimiento por decisión de la gerencia solo se desarrollo la cultura de reconocimiento, mostrando las promociones de colaboradores, felicitando abiertamente a las personas y equipos por los logros obtenidos.

6 Proyecto Estratégico

Supervisor : Se hicieron temas puntuales para cierto talento así como promociones, con lo cual fue parcial el logro. Por otro lado el proyecto Serf fue y es bastante retador y la ejecución fue muy buen y de manera rapida, esto complementa el objetivo originalmente planteado

7 Proyecto Estratégico

Supervisor : Clima mejor 10pto

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.
se atienden a las necesidades de los clientes a pesar del tiempo y recursos limitados de la empresa

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.
se busca lograr el objetivo del area proponiendo siempre soluciones

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.
es una competencia que se viene trabajando actualmente con el equipo GDT QSI

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Capacidad de Análisis.
a veces por la carga de trabajo no suelo revisar a profundidad el problema para anticiparme para una siguiente oportunidad, es un área donde estoy trabajando para futuro

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a personas.
vengo trabajando en el desarrollo personal y de mis pares para el crecimiento en conjunto a manera personal y profesional

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

- capacitacion - proyectos

Indicador

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

- medicion del conocimiento - ejecucion del proyecto

Competencias

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

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

- proyectos transversales

Indicador

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

- logro del proyecto

SUPERVISOR

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

Temas de capacitación enfocados a la nueva posición técnica - Comunicaciones /cultura Proyectos - Lo que va a traer el nuevo reto de negocio

Indicador

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

Medición del conocimiento Ejecución del proyecto - dependiendo lo que definan

Competencias

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

Trabajo en equipo;-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

Apoyar con la transición de la nueva estructura generando sinergias

Indicador

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

.



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

