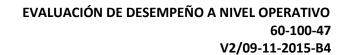


REVISIONES Y ACTUALIZACIONES								
TIPO		FECHA	VERSION	DESCRIPCIÓN		APROBÓ		
ACTUALIZACION	REVISION				ELABORADO POR			
х		09/11/2015	2	Se cambia estructura del encabezado (Logo). Se agrega el campo Fecha	Daniel Correa Rojas  Gestor Sistemas de Información	Martha Calderón  Gestora del  Riesgo		



AVEOD O A	
XFOR S.A.	
El desarrollo forestal, una necesidad humana.	S. MINAS PERSONS Contribution

Nombre:	
Cargo:	
Área:	
Fecha:	
FORMATO B. Personal Operativo	

Áreas de Desempeño	1	2	3	4	5
Productividad					
2. Acepta cambios					
3. Respeto					
4. Acepta responsabilidades					
5. Actitud					
6. Cooperación y Trabajo en equipo					
7. Uso adecuado de elementos de					
protección					
8. Ausentismo					
9. Reacción al Riesgo					
10. Autonomía laboral					
TOTAL	Suma de la calificación /10				
INTERPRETACIÓN:	Muy Deficiente	Deficient e (2.6 –	Aceptable (3.1 – 4.0)	Sobresal iente	
	(0 - 2,5)	3.0)	(511 110)	(4.1 – 5)	
OBSERVACIONES:					

Cumplimiento De Procesos En El Sistema De Gestión	1	2	3	4	5
Asume y promueve la política de la empresa					
2. Informa sobre eventos de alto riesgo o impactos ambientales.					
3. Evidencia algunos conocimientos acerca de la normatividad SSTA Y sus diferentes procedimientos.					
4.Reporta Actos Inseguros Y Condiciones Peligrosas					
5. Promueve la conservación del medio ambiente.					
6. Participa y divulga las diferentes actividades del sistema de gestión					
7. Utiliza los mecanismos de comunicación de la empresa					
TOTAL	Suma de la calificación / 7				
INTERPRETACIÓN:	Muy Deficiente (0 - 2,5)	Deficiente (2.6 – 3.0)	Aceptable (3.1 – 4.0)	Sobresal iente (4.1 – 5)	
OBSERVACIONES:					

## El desarrollo forestal, una necesidad humana.

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A NIVEL OPERATIVO 60-100-47

V2/09-11-2015-B4

## Instrucciones

Las áreas de Desempeño laboral son herramientas que se utilizan para medir y sistematizar los niveles de productividad laboral del empleado en cada uno de los puestos de trabajo, logrando así una cuantificación de su rendimiento y progreso laboral, con el objetivo de estimular constantemente el compromiso en las áreas y funciones asignadas por la empresa.

A continuación encontrara dos tablas, la primera describe las Áreas de desempeño laboral las cuales van afines con los diferentes procesos y funciones del personal Operativo. Su interpretación esta designada a un puntaje de tipo subjetivo el cual se subestima de la siguiente manera: rendimiento Muy deficiente (0 a 2.5), rendimiento deficiente (2.5 a 3.0), rendimiento aceptable (3.1 a 4.0), rendimiento sobresaliente (4.0 a 5.0).

Calificación: es de tomar en cuenta que en la tabla sobre las áreas de desempeño laboral están enumeradas del 1 al 10, su calificación entonces iría en la sumatoria total de cada uno de los ítems, dividiéndola por el número de ítems. Es decir si la sumatoria dio 35, lo debo dividir por el número de ítems valorados es decir 10, lo que correspondería a 35 /10 = 3.5 ósea que el rendimiento laboral es aceptable en este caso.

En la segunda tabla la cual evalúa el cumplimiento de procesos en el sistema de gestión integrado y que corresponde a medir el desenvolvimiento y compromiso del empleado en el cumplimiento de las funciones en el sistema de gestión. Su interpretación esta designada a un puntaje de tipo subjetivo el cual se subestima de la siguiente manera: rendimiento Muy deficiente (0 a 2.5), rendimiento deficiente (2.5 a 3.0), rendimiento aceptable (3.1 a 4.0), rendimiento sobresaliente (4.0 a 5.0).

Calificación: es de tomar en cuenta que la tabla sobre el cumplimiento de procesos en el sistema de gestión esta enumeradas del 1 al 7, su calificación entonces iría en la sumatoria total de cada uno de los ítems, dividiéndola por el número de ítems. Es decir si la sumatoria dio 20 lo debo dividir por el número de ítems valorados es decir 7 lo que correspondería a 20 / 7 = 2.8 ósea que el rendimiento en el cumplimiento de procesos en el sistema de gestión es muy deficiente en este caso.

No obstante en la casilla de observaciones el evaluador podrá dar una opinión, oportunidades de mejora, felicitaciones o compromisos a asumir acerca del rendimiento laboral del evaluado, con el objetivo de mejorar cada vez más en cada una de las áreas.

El no cumplimiento de las áreas laborales o un bajo rendimiento sin el compromiso laboral adecuado puede regir a sanciones leves o graves según el capítulo XIX artículo 58, 61 y 63 del reglamento interno actual de la empresa.

or you do regisimento interne detasi de la empresa.						
La presente evaluación se firma con conocimiento y	aceptación del pro	cedimiento y la califica	ación obtenida	a por parte	del evaluado.	
Por lo tanto Yo conscientemente que he sido informado acerca del los compromisos y observaciones propuestas por mi	resultado de mi	CCevaluación de desem			S.A, expreson prendiendo la	
Atentamente						
CC.:		CC.:			<u> </u>	
Cargo:		Cargo:				
EVALUADO		EVALUADOR				