

SCORECARD

ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

PERSONA: PLAZAS CRESPO CAROLINA

EMPRESA: INTEROC

ÁREA: Vicepresidencia Corporativa

DPTO.: Desarrollo Humano

CARGO: Gerencia de Desarrollo

LOCALIDAD: Urdesa Oficina 1

SUPERIOR: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNANDO JOSE

PLANTILLA DE OBJETIVOS

#	Objetivo	Indicador	Inverso	Und.
1	Diseno e implementación de Modelo de Compensación y Beneficios para la Corporación: - IRECU: Actualización del modelo - Países: Diseno e implementación del modelo	-Modelo Diseñado, aprobado e implementado - DIC 2015 -Lineamiento plan de bonificación y pagos variables 2015 y 2016	No	Fecha
2	Proceso de Gestión de Desempeno Implementado para la Corporación	-Agenda cumplida sobre las 5 fases del proceso: 100% empleados con objetivos -Calidad de objetivos garantizada	No	%
3	Academia Comercial Corporativa Implementada	-Academia Comercial Corporativa implementada en Julio 2015 Asistencia a la Academia: 90% Evaluación de Satisfacción : 4 calificación	No	%
4	Implementación de planes de acción para mejorar indicadores de Clima Laboral por Cía y Corporativamente Medición de Clima Laboral Corp	Mejora de un punto en factores de Clima Laboral	No	Fecha
5	Puesta en marcha nueva estructura de DDHH en Perú, Colombia y Costa Rica	Equipo de DDHH conformado, entrenado y alineado para la Corporación Políticas y procesos estandarizados: -Gestión de Talento -Compensación y Beneficios -Gestión de Desempeno -Clima Laboral	No	Fecha
6	Concretar proceso de tercerización de nomina en Perú.	Nomina funcionando y mantener indicador de encuesta de clima laboral como reflejo del éxito de la tercerización.	No	US\$M

PLANTILLA DE OBJETIVOS

#	Objetivos	Meta	Peso %	Logro real	Ponderado %	Puntaje %
1	Diseno e implementación de Modelo de Compensación y Beneficios para la Corporación: - IRECU: Actualización del modelo - Países: Diseno e implementación del modelo	2015-12-01	20	0	0.00	0.00
2	Proceso de Gestión de Desempeno Implementado para la Corporación	80	20	0	0.00	0.00
3	Academia Comercial Corporativa Implementada	90	15	0	0.00	0.00
4	Implementación de planes de acción para mejorar indicadores de Clima Laboral por Cía y Corporativamente Medición de Clima Laboral Corp	2016-01-15	15	0	0.00	0.00
5	Puesta en marcha nueva estructura de DDHH en Perú, Colombia y Costa Rica	2015-12-30	20	0	0.00	0.00
6	Concretar proceso de tercerización de nomina en Perú.	1	10	0	0.00	0.00
					Total puntaje ponderado	0.00
					Factor de ajuste	0
					Total puntaje ponderado ajustado	0.00
					Puntaje Scorecard	0

COMENTARIOS DE REVISIÓN

COMENTARIOS DEL EMPLEADO:

1.- Obj 1:

- Valoración de cargos a nivel regional: la propuesta ya esta lista y Hay G también. La acción en el mes de agosto es la de venderle a los gerentes el proyecto para su implementación el 2º semestre para Interoc (todos los países excepto Bolivia)
- Meta de proceso de comisiones y pagos variables para implementar en Enero del 2016
- Estrategia de Bonificación para proponer luego de la valoración de los cargos para Interoc

2.- Obj 2

- GD se está cumpliendo las fases. Buena estrategia de comunicación y nueva estrategia de capacitación en fijación y priorización de objetivos para finales de año.

3.- Obj 3

- Definición de curricula de la academia en Agosto y lanzamiento en Septiembre. Avances en módulos técnicos y funcionales para comenzar por ahí. Venta a las gerencias del proyecto.

4.- Obj 4

- Definición de plan de acciones a través de focus groups sobre factores bajos de Clima medido en 2014
- Pendiente por definir fecha de medición Clima, fecha tentativa Enero de 2016

5.- Obj 5

- Avance en la definición de equipo de DDHH en Perú, pendiente Colombia.

6.- Barreras:

- Desempeño y competencias de equipo de DDHH en países y ECU
- Situación pptal actual para proyectos y actividades de DDHH
- Situación compleja sobre nómina en Perú

7.- prueba 0

COMENTARIOS DEL EVALUADOR:

- 1.- 1. La recomendación es trabajar mucho (capacitar mucho) con las gerencias generales, a fin que entiendan la labor de DH y los beneficios económicos que pueden traer inversiones como la valoración de cargos (reducir discrecionalidad de los GGs, informar mejor a los colaboradores, negociar mejor).
- 2.- 2. Sistema de comisiones: igualmente, esto requiere mucho coaching. Posible taller con GGs para discutir tema (aprovechar ocasiones en las que nos veremos todos).
- 3.- 3. Gestión de Desempeño: Lo mismo, se requiere mucha capacitación en fijación de metas. Organizar taller. Esto es cuestión de práctica. La práctica hace al experto.
- 4.- 4. Academia Comercial. Es importante diseñarla de tal forma que los conceptos y conocimientos se apliquen de inmediato y que solo se requiera refuerzos simples esporádicamente.
- 5.- 5. Muy buena la idea sobre enfoque en relaciones con cliente interno. Es el área de conflicto.
- 6.- 6. Estructuras países: Resuelto lo de Perú, trabajaremos lo de Colombia.

COMENTARIOS DE EVALUACIÓN

COMENTARIOS DEL EMPLEADO:

1.- Prueba

COMENTARIOS DEL EVALUADOR:

1.- prueba evaluador

COMENTARIOS ADICIONALES

COMENTARIOS "DEJAR DE HACER":

No hay comentarios

COMENTARIOS "SEGUIR HACIENDO":

No hay comentarios

COMENTARIOS "INICIAR A HACER":

No hay comentarios

FIRMAS DE SEGUIMIENTO Y FORMALIZACIÓN DEL PROCESO.

Empleado

Estoy de acuerdo con la Calificación de Desempeño expresada en "Puntaje Scorecard"

Sí ____ No ____

Supervisor Directo

Supervisor Indirecto

Recibido RH
