

ANEXOS.

Anexo 1

Esquema de investigación

DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO 360 PARA EL CENTRO
VITIVINICOLA TARIJA I

AGRADECIMIENTO II

DEDICATORIA III

PENSAMIENTO IV

RESUMEN V

CAPITULO I 1

1.	INTRODUCCION	2
1.1.	ANTECEDENTES2	
1.2.	Planteamiento del Problema	5
1.2.1.	Identificación del problema	5
1.2.2.	Definición del problema	6
1.2.3.	Formulación del Problema	6
1.3.	Formulación de hipotesis	7
1.3.1.	PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS7	
1.3.2.	Identificación de las variables.	7
1.3.3.	Operacionalizacion de las variables	7
	Tabla N° 1	7
	Tabla N°2	8
1.4.	Delimitación del trabajo	8
1.4.1.	Área del conocimiento	8
1.4.2.	Geográfico	8
1.4.3.	Temporal	9
1.5.	Objetivos del trabajo	10
1.5.1.	Objetivo general.	10
1.5.2.	Objetivos Específicos	10

1.6.	JUSTIFICACIÓN	10
1.6.1.	JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	10
1.6.2.	JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	11
1.6.3.	JUSTIFICACIÓN SOCIAL	11
	CAPITULO II	12
	MARCO TEÓRICO	12
	CAPÍTULO I	13
2.1.	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13
	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	13
2.1.1.	ADMISTRACION DEL TALENTO HUMANO	13
2.1.2.	CAPITAL HUMANO	14
2.1.3.	GESTION POR COMPETENCIAS	15
2.1.4.	GESTION DEL TALENTO HUMANO	15
2.1.5.	TALENTO HUMANO	17
2.1.6.	RECLUTAMIENTO	18
	TECNICAS DE RECLUTAMIENTO	19
	CAPITULO II	20
2.2.	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	20
2.2.1.	CONCEPTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	20
2.2.2.	OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	21
2.2.3.	EVALUACION DE DESEMPEÑO 360	21
2.2.4.	BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	23
2.2.5.	Beneficios para el gerente	24
2.2.6.	Beneficios para el subordinado	24
2.2.7.	Beneficios para la organización	25
2.2.8.	MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	25
2.2.9.	PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	31
2.2.10.	RECOMPENSAR PERSONAS	32

2.3. Cronograma de actividades	36
TABLA N° 3	36
CAPITULO III	38
INVESTIGACION DE CAMPO	38
3.1. Análisis de la situación actual de la empresa o la industria	39
3.1.1. Misión y Visión	39
3.1.2. Atribuciones del Centro Vitivinícola Tarija.	40
3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	42
3.2.1. ORGANIGRAMA	42
3.3. Análisis FODA	43
TABLA N° 4	43
3.4. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	48
3.4.1. Análisis e Interpretación de Resultados	48
3.5. Encuesta	49
CAPÍTULO IV	58
PROPUESTA	58
4.1. EVALUACION DE DESEMPEÑO 360	59
4.1.1. DESCRIPCION DE LA PROPUESTA	59
4.1.2. OBJETIVOS	60
4.1.3. METODO DE EVALUACION	61
4.1.4. RESPONSABLE DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO 360	61
4.2. Grupo de Personas Evaluadas	62
Tabla N° 5	62
4.2.1. Periodo de Evaluación	63
4.2.2. Factores de Evaluación que se debería Tomar en Cuenta	63
4.2.3. Elaboración de la Ficha de Evaluación	64
4.2.4. Procedimiento de la evaluación del Desempeño 360	67
4.2.5. Costo de Implementación de la Evaluación del Desempeño 360	70

4.1.9. Presupuesto	70
TABLA N° 6	71
CONCLUSIONES.	72
RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFIA DE CONSULTA	74
ANEXOS.	78

ANEXO N° 2

RECURSOS HUMANOS
Política de Evaluación de Desempeño 360 Grados

Evaluación de 360 Grados
(Confidencial)

I. Datos del Evaluado

Fecha: / /

Nombres		Cargo	
Oficina/Área		Ubic. Física	

II. Datos del Evaluador:

Relación con el evaluado: (Marcar con una X)

Evaluador		Jefe Inmediato		Supervisado		Colega (par)		Ciente Interno	
------------------	--	-----------------------	--	--------------------	--	---------------------	--	-----------------------	--

III. INDICADORES DE GESTION (Marcar con una "X" en un recuadro apropiado)

	CALIFICACIÓN (*)					COMENTARIOS
	1	2	3	4	5	
Calidad administrativa programática: Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer efectivamente su puesto.						
Trabajo en equipo: Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y desarrolla estrategias en relación con sus colegas y supervisados.						
Trabajo con otras organizaciones: Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.						
Control interno: Controla en forma consistente y cuidadosa su trabajo, buscando siempre la excelencia.						
Sentido costo beneficio: Uso efectivo y protección de los recursos de Care.						
Toma de decisiones y solución de problemas: Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones difíciles y un tiempo y manera apropiada.						
Compromiso de Servicio: Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.						
Enfoque programático: Su gestión programática y de servicio llega a todo los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo. (*)						

(*) Aplicado solo para programas

IV. Destrezas y Habilidades (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)

	CALIFICACIÓN					COMENTARIOS
	1	2	3	4	5	
Iniciativa y excelencia: Toma iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se reta, para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.						
Integridad: Es honesto en lo que dice y hace, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales. Asegura la transparencia en la administración de los recursos.						
Comunicación a todo nivel: Se dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla efectivas relaciones de trabajo, con los jefes, colegas y clientes. Solicita y brinda retroalimentación.						
Supervisión/Acompañamiento: Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad. Provee clara dirección e información y da soporte al personal y colegas.						
Apertura para el cambio: Muestra sensibilidad hacia los puntos de vistas de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la retroalimentación recibida de sus colegas y compañeros; aun cuando son opuestas a los suyos.						

ANEXO N° 3

POA GESTIÓN 2019

**PROGRAMA OPERATIVO ANUAL
"GESTION 2019"
CENTRO VITIVINICOLA TARIJA – CEVITA**

1. ANTECEDENTES

Desde el año 1960 hasta la fecha, la industria vitivinícola boliviana se ha concentrado y consolidado fundamentalmente en el Valle Central del Departamento de Tarija: provincias Avilés, Cercado, Arce, Méndez, Gran Chaco y en las provincias Nor y Sud Cinti (Camargo) y el Valle de Cinti del departamento de Chuquisaca.

Como consecuencia de estudios realizados por expertos internacionales y ante la potencialidad productiva y de mercado existente desde ese entonces, nace la idea de crear un centro vitivinícola. Es así que en el año 1984 se firmó un importante Convenio entre el gobierno de Bolivia y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (P.N.U.D.), actuando como Agencia Ejecutora la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y como contra parte nacional la Corporación de Desarrollo de Tarija (CODETAR). Este acuerdo fue hecho para iniciar un proyecto de creación de un Centro Vitivinícola con sede en el departamento de Tarija y con ámbito Nacional con el fin de mejorar la calidad y cantidad de la producción de uva y sus derivados.

En una primera etapa, se crea el Centro Vitivinícola Tarija (CEVITA) en fecha 15 de Agosto de 1986, cumpliendo con los objetivos de investigación, adaptación y comportamiento de las diferentes variedades viníferas, de mesa y porta injertos americanos, introducidos de Francia, España y con la asistencia y capacitación técnica al sector, tanto en la parte agrícola como enológica. Después en función al potencial productivo de lo que hoy se denomina "Cadena de Uva, Vinos y Singanis" en los diferentes valles de Bolivia, dio paso a la creación del Centro Nacional Vitivinícola (CENAVIT), mediante Ley 1332 se establece el Centro Nacional Vitivinícola, además de identificar todas las zonas y comunidades que se encuentran bajo tuición del Centro.

Las expectativas nacionales de creación del Centro Vitivinícola fueron grandes de acuerdo a lo expresado en el D.S. 25569 de fecha 5 de noviembre de 1999, donde el desempeño del Centro Vitivinícola de acuerdo a la Misión y objetivos con los que fue creado, tuvo diferentes dinámicas en el desarrollo del sector (Cadena de Uva, Vinos y Singanis), especialmente en el departamento de Tarija, razón por la cual, el Gobierno Departamental manifiesta como prioridad el fortalecimiento de la cadena productiva de Uva, Vinos y Singanis de la región y

ANEXO N° 4



POA GESTIÓN 2019

MAPA DEL DEPARTAMENTO DE TARIJA UBICACIÓN PROVINCIA AVILEZ



Figura N° 1. UBICACIÓN DEL CENTRO CEVITA

