

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Una evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que estima y cuantifica el grado de eficiencia y eficacia en la realización de tu trabajo, mostrándote tus puntos fuertes y débiles, a fin de ayudarte a mejorar.

El objetivo principal es ayudarte a identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para poder establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar tu desarrollo profesional.

La evaluación se basa en actividades que afectan el éxito de la organización, no en características que no tienen relación con tu rendimiento como la edad, el sexo, o la antigüedad en la organización. Por ello, contesta las preguntas de la manera más honesta y sincera para que los resultados sean provechosos tanto para ti como para la empresa.

Finalmente, los ejes de medición que se tomarán en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

- COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
- FOCO EN EL CLIENTE
- ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- LIDERAZGO
- VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO
- EMPOWERMENT
- NEGOCIACIÓN
- MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-03-23 11:41:23** hasta el **2016-06-01 17:51:49**



Datos Personales

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	18207519
Nombres :	RENZO GABRIEL
Apellidos :	CASSINELLI CASSINELLI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Cargo :	GERENTE DE DESARROLLO HUMANO
Nivel Jerárquico :	GERENTE 1
Jefe Inmediato :	JOSE MIGUEL SAENZ LAGUNA CORDOVA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
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 DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Excede las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	4.50	4.50
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	4.00	4.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	12.50%	4.50	4.50	4.50
4	LIDERAZGO Cumple parcialmente las expectativas	12.50%	3.75	3.75	3.75
5	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas	12.50%	4.00	3.75	3.75
6	EMPOWERMENT Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.33	4.00	4.00
7	NEGOCIACIÓN Cumple parcialmente las expectativas	12.50%	3.75	3.50	3.50
8	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Bajo Desempeño	12.50%	3.50	3.00	3.00
Promedio :					3.88
Promedio en Porcentaje :					96.88%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Clima Laboral Excede las expectativas de desempeño	15%	120.00	120.00	120.00
2	Cumplimiento de auditorías Cumple parcialmente las expectativas	10%	85.00	85.00	85.00
3	Cumplimiento de presupuesto Cumple las expectativas de desempeño	20%	103.90	104.00	104.00
4	Cumplimiento programas de Desarrollo Cumple las expectativas de desempeño	10%	100.00	100.00	100.00
5	Denuncias / Multas laborales Cumple las expectativas de desempeño	5%	100.00	100.00	100.00
6	Diseñar e implementar la política de compensaciones Cumple las expectativas de desempeño	15%	100.00	100.00	100.00
7	Eficiencia Estructura Excede las expectativas de desempeño	15%	120.00	120.00	120.00
8	Reducir la rotación voluntaria Excede las expectativas de desempeño	10%	120.00	120.00	120.00

Promedio :	107.30
Promedio en Porcentaje :	107.30%

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Clima Laboral

Autoevaluación : Resultado : 61% La meta era crecer 3 puntos de un potencial de 43, finalmente se creció 4 puntos de un potencial de 43.

Supervisor :

2 Cumplimiento de auditorías

Autoevaluación : Hubieron algunos puntos que se reprogramaron (módulo de tiempos y comisiones).

Supervisor :

3 Cumplimiento de presupuesto

Autoevaluación :

Supervisor :

4 Cumplimiento programas de Desarrollo

Autoevaluación : Cronogramas y entregables de los proyectos del área cumplidos.

Supervisor :

5 Denuncias / Multas laborales

Autoevaluación : no hubieron multas por gestión 2015

Supervisor :

6 Diseñar e implementar la política de compensaciones

Autoevaluación : Política de compensaciones diseñada e implementada.

Supervisor :

7 Eficiencia Estructura

Autoevaluación : Resultado : 2.7

Supervisor :

8 Reducir la rotación voluntaria

Autoevaluación : Resultado cierre 2015 : 14.53%

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Identifique 2 fortalezas del colaborador:**

Considero que el enfoque que se le está dando al área de Desarrollo Humano es muy orientado a resultados y con visión de negocio / estrategia. No perdemos de vista al cliente interno y buscamos que las decisiones y la gestión sean objetivas, con sustentos lógicos y analíticos, teniendo una gestión mixta entre búsqueda de eficiencia y mucho enfoque en las personas y sus familias.

Identifique 2 fortalezas del colaborador:

Considero que el enfoque que se le está dando al área de Desarrollo Humano es muy orientado a resultados y con visión de negocio / estrategia. No perdemos de vista al cliente interno y buscamos que las decisiones y la gestión sean objetivas, con sustentos lógicos y analíticos, teniendo una gestión mixta entre búsqueda de eficiencia y mucho enfoque en las personas y sus familias.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:

Si bien existe mucha orientación al cliente, considero que aún falta terreno por ganar en términos de posicionar al área de manera más estratégica. Se debe buscar un mayor acercamiento con el cliente interno y lograr mayor velocidad en las respuestas.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:

Si bien existe mucha orientación al cliente, considero que aún falta terreno por ganar en términos de posicionar al área de manera más estratégica.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador:

Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos. Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos.

Identifique 2 fortalezas del colaborador:

Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos. Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:

Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo. Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:

Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo. Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo.



Feedback

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

