

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 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

- EMPOWERMENT

- EFICIENCIA OPERATIVA

- CONTROL Y SUPERVISIÓN

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-03-29 06:32:09** hasta el **2016-03-31 20:05:51**



Datos Personales

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	42072043
Nombres :	PEDRO ALEXIS
Apellidos :	LOPEZ SALAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DIVISIÓ N POST VENTA
Departamento :	GERENCIA DE REPUESTOS
Cargo :	JEFE DE PRODUCTO
Nivel Jerárquico :	JEFES
Jefe Inmediato :	ENRIQUE CARLO MUÑOZ STAGNARO
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
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 - JEFATURA 2 - 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	14.29%	4.67	4.67	4.67
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.67	4.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.75	4.75
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	5.00	5.00
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.00	4.67	4.67
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	5.00	5.00
7	CONTROL Y SUPERVISIÓN Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.50	4.75	4.75
Promedio :					4.79
Promedio en Porcentaje :					115.74%

	Indicador	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	FACTURACION MESON 2015 Cumple las expectativas de desempeño	35.00%	101.00	101.00	101.00
2	MARGEN BRUTO MESON 2015 Cumple las expectativas de desempeño	35.00%	96.00	96.00	96.00
3	META ROTACION 2015 Cumple las expectativas de desempeño	30.00%	96.00	96.00	96.00
Promedio :					97.75
Promedio en Porcentaje :					97.75%

Comentarios de Indicadores y Metas

1 FACTURACION MESON 2015

Autoevaluación :

Supervisor :

2 MARGEN BRUTO MESON 2015

Autoevaluación :

Supervisor :

3 META ROTACION 2015

Autoevaluación :

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

ANALISIS NUMERICO Y HABILIDADES DE NEGOCIACION.

Identifique 2 fortalezas del colaborador

ANALISIS NUMERICO Y HABILIDADES DE NEGOCIACION.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

DELEGACION DE FUNCIONES Y SOBRE-EXIGENCIA A PERSONAL.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

DELEGACION DE FUNCIONES Y SOBRE-EXIGENCIA A PERSONAL.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Gran capacidad de análisis Habilidad de negociación sobre el promedio

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Gran capacidad de análisis Habilidad de negociación sobre el promedio

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Necesidad de desarrollar un equipo potente (línea de carrera) Transferencia de conocimiento

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Necesidad de desarrollar un equipo potente (línea de carrera) Transferencia de conocimiento



Feedback

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

