

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 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
- 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 **2016-03-31 05:36:19** hasta el **2016-04-18 11:55:22**



## Datos Personales

DIVEMOTOR

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

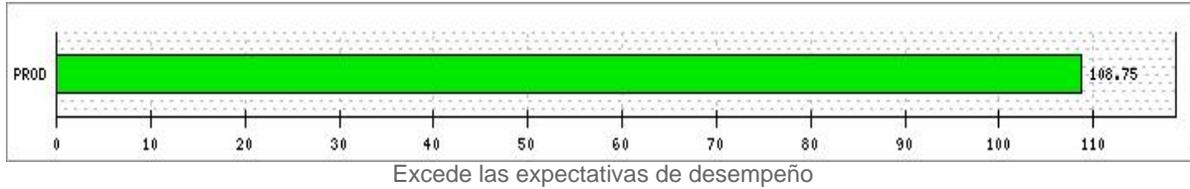
|                       |  |
|-----------------------|--|
| No. Identificación :  | 40382495                                   |
| Nombres :             | JORGE LUIS ENRIQUE                         |
| Apellidos :           | AVELLANEDA LOPEZ                           |
| Dirección :           |  |
| Teléfono :            |  |
| Celular :             |  |
| Género :              | MASCULINO                                  |
| Estado Civil :        | --   |
| Agencia :             | GERENCIA DIVISIÓ N POST VENTA              |
| Departamento :        | GERENCIA OPERACIONES                       |
| Cargo :               | SUB GERENTE DE OPERACIONES                 |
| Nivel Jerárquico :    | SUBGERENTES                                |
| Jefe Inmediato :      | RODRIGO MARTIN SANTA MARIA FERNANDEZ STOLL |
| 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 - SUBGERENTES - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



|                                 | Competencia   | Peso (%) | Autoe | Super | Prom           |
|---------------------------------|---|----------|-------|-------|----------------|
| 1                               | COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span> | 14.29%   | 4.33  | 5.00  | 5.00           |
| 2                               | FOCO EN EL CLIENTE<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>               | 14.29%   | 3.67  | 4.67  | 4.67           |
| 3                               | ORIENTACIÓN A RESULTADOS<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>         | 14.29%   | 4.00  | 4.75  | 4.75           |
| 4                               | LIDERAZGO<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>                        | 14.29%   | 3.75  | 4.75  | 4.75           |
| 5                               | VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>   | 14.29%   | 3.33  | 4.33  | 4.33           |
| 6                               | EMPOWERMENT<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>                      | 14.29%   | 4.00  | 5.00  | 5.00           |
| 7                               | MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>  | 14.29%   | 4.33  | 4.67  | 4.67           |
| <b>Promedio :</b>               |   |          |       |       | <b>4.74</b>    |
| <b>Promedio en Porcentaje :</b> |   |          |       |       | <b>114.79%</b> |

|                                 | Indicador   | Peso (%) | Autoe  | Super  | Prom           |
|---------------------------------|---|----------|--------|--------|----------------|
| 1                               | Asegurar un nivel optimo de procesamiento de Garantía ante Fabrica<br><span style="color: green;">Cumple las expectativas de desempeño</span> | 50.00%   | 100.00 | 100.00 | 100.00         |
| 2                               | Casos técnicos reportados a Fabrica<br><span style="color: green;">Excede las expectativas de desempeño</span>                                | 50.00%   | 111.00 | 111.00 | 111.00         |
| <b>Promedio :</b>               |   |          |        |        | <b>105.50</b>  |
| <b>Promedio en Porcentaje :</b> |   |          |        |        | <b>105.50%</b> |

## Comentarios de Indicadores y Metas

### 1 Asegurar un nivel optimo de procesamiento de Garantía ante Fabrica

Autoevaluación :

Supervisor :

### 2 Casos técnicos reportados a Fabrica

Autoevaluación :

Supervisor :

## Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Orientado a los resultados. Analítico.

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Orientado a los resultados. Analítico.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Aprender a decir NO cuando la situación lo amerita, para evitar cargarse con trabajos que no le corresponden. Organizar mejor las prioridades en urgente-importante.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Aprender a decir NO cuando la situación lo amerita, para evitar cargarse con trabajos que no le corresponden. Organizar mejor las prioridades en urgente-importante.

### SUPERVISOR

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Orientación a resultados Compromiso

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Orientación a resultados Compromiso

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Habilidades comerciales No cargarse de responsabilidades de otros

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Habilidades comerciales No cargarse de responsabilidades de otros



## Feedback

DIVEMOTOR

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: 2016-04-05

Comentarios del Jefe:

Consolidaste el equipo y lograste mejorar la gestión de forma importante.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

