

### 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 **2016-04-05 02:45:39** hasta el **2016-04-05 16:34:45**



## Datos Personales

DIVEMOTOR

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

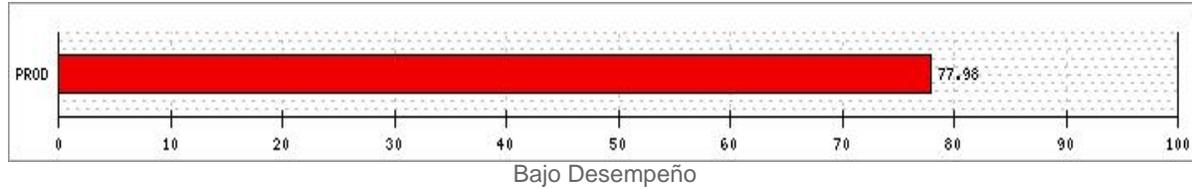
No. Identificación :	25739570
Nombres :	CESAR FRANCISCO
Apellidos :	HINOJOSA MEDINA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	976670595
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA REGIÓN CENTRO
Departamento :	SUCURSAL CANADÁ
Cargo :	SUB GERENTE DE VENTAS
Nivel Jerárquico :	SUBGERENTES
Jefe Inmediato :	JOSE ANTONIO HEREDIA LEON
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1968-08-26

#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluacion	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.67	4.67
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.67	4.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.25	4.25
4	LIDERAZGO Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.25	4.25
5	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.00	4.00
6	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
7	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.00	4.00
<b>Promedio :</b>					<b>4.41</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>108.12%</b>

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	Cobertura de Cartera Bajo Desempeño	25.00%	60.00	60.00	60.00
2	Cumplimiento del Presupuesto Ventas Bajo Desempeño	50.00%	79.00	79.00	79.00
3	CUMPLIMIENTO META DEL EQUIPO Bajo Desempeño	20.00%	20.00	20.00	20.00
4	EFFECTIVIDAD DEL RO Bajo Desempeño	5.00%	20.00	65.00	65.00
<b>Promedio :</b>					<b>61.75</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>61.75%</b>

## Comentarios Objetivos

## 1 Cobertura de Cartera

**Autoevaluacion :** EL PORCENTAJE DE COBERTURA SE ENCUENTRA EN PROMEDIO ALREDEDOR DEL 60%

**Supervisor :** No se logró el objetivo. Temas por mejorar en general en el equipo comercial a nivel nacional

## 2 Cumplimiento del Presupuesto Ventas

**Autoevaluacion :** Tenemos dos cuotas Faucett se llevo al 79% de la cuota anual Pan. Sur se llevo al 34.55% de la cuota anual.

**Supervisor :** No se logró el objetivo. Expectativas de colocaciones en la zona de ADC fue el principal motivo. La caidad del mercado en general la 2da

## 3 CUMPLIMIENTO META DEL EQUIPO

**Autoevaluacion :** Tenemos dos cuotas : Faucett se llevo al 20% es decir un vendedor llevo a su objetivo de cuota anual Pan. Sur: No se llevo al objetivo por agencia

**Supervisor :** No se logró el objetivo. Muy por debajo de la meta. Se debe evaluar bien las metas establecidas para cada miembro del equipo. Si realmente son realizables

## 4 EFECTIVIDAD DEL RO

**Autoevaluacion :** El valor real proyectado lo tienen como meta la gente de PLANEAMIENTO DE VENTAS.

**Supervisor :** No se logró el objetivo Se debe mejorar el trabajo en los compromisos que hacen los asesores comerciales.

## Comentarios Competencias

## AUTOEVALUACION

## Identifique 2 fortalezas del colaborador

Proactividad + Pasion por hacer las cosas en general

## Identifique 2 fortalezas del colaborador

Proactividad + Pasion por hacer las cosas en general

## Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar en el TEMA de integracion del equipo....

## Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar en el TEMA de integracion del equipo....

## SUPERVISOR

## Identifique 2 fortalezas del colaborador

Enfoque en el cliente Trabajo En Equipo

## Identifique 2 fortalezas del colaborador

Enfoque en el cliente Trabajo En Equipo

## Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Comunicación Promover mas iniciativas

## Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Comunicación Promover mas iniciativas



## Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

