

### 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 **2016-03-27 01:11:39** hasta el **2016-04-18 14:19:10**



## Datos Personales

DIVEMOTOR

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

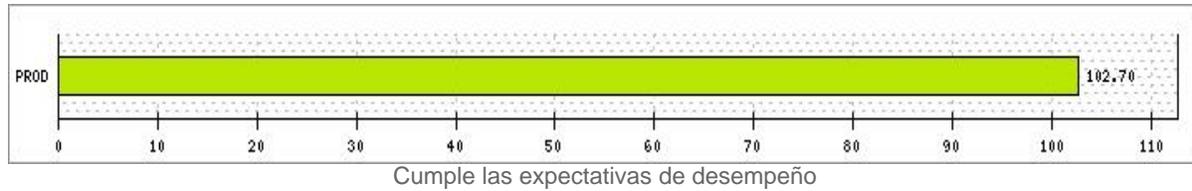
No. Identificación :	25563283
Nombres :	ALDO ROBERTO
Apellidos :	GAVIDIA PEREDA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DE DESARROLLO
Departamento :	GERENCIA DE DESARROLLO
Cargo :	SUB GERENTE DE DESARROLLO DE PROYECTOS
Nivel Jerárquico :	SUB GERENTE
Jefe Inmediato :	THOMAS FERDINAND MANGOLD .
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 - SUBGERENTES - 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%	5.00	4.67	4.67
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.33	4.67	4.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.25	4.25
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
5	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
6	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
7	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	4.00	3.67	3.67
<b>Promedio :</b>					<b>4.61</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>112.17%</b>

	Indicador	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Cumplimiento del Calendario de Cursos técnicos 2015 Cumple las expectativas de desempeño	4.00%	100.00	100.00	100.00
2	Definir la metodología de inversiones (en puntos de red) Cumple las expectativas de desempeño	15.00%	100.00	100.00	100.00
3	Establecer la estrategia de red Cumple las expectativas de desempeño	10.00%	100.00	100.00	100.00
4	Establecer metodología de medición de potencial de post-venta Cumple las expectativas de desempeño	15.00%	100.00	100.00	100.00
5	Establecer plataforma de Gestión de Pruebas de Ruta y estandar de ejecución Cumple las expectativas de desempeño	4.00%	100.00	100.00	100.00
6	Gestionar las cuentas claves y mantener alto el nivel de casos cerrados Cumple las expectativas de desempeño	8.00%	100.00	100.00	100.00
7	Implementar las mallas curriculares técnica y reflejarlas en calendario 2015 Cumple las expectativas de desempeño	4.00%	100.00	100.00	100.00
8	Implementar metodología de selección de cuentas clave (clientes de valor) Cumple las expectativas de desempeño	15.00%	100.00	100.00	100.00
9	Implementar Plataforma Proceso de Camiones Demo y Plan 2016 Bajo Desempeño	4.00%	100.00	50.00	50.00
10	Mantener un alto porcentaje de entregas técnicas Cumple las expectativas de desempeño	5.00%	100.00	100.00	100.00

11	Plan de Capacitación Técnica a nivel nacional 2016 Cumple parcialmente las expectativas	4.00%	90.00	90.00	90.00
12	Proponer la estructura de gestion de dealers privados Cumple las expectativas de desempeño	2.00%	10.00	100.00	100.00
13	Proyectos comerciales Cumple las expectativas de desempeño	10.00%	100.00	100.00	100.00
				<b>Promedio :</b>	<b>97.60</b>
				<b>Promedio en Porcentaje :</b>	<b>97.60%</b>

## Comentarios de Indicadores y Metas

**1 Cumplimiento del Calendario de Cursos técnicos 2015**

**Autoevaluación :** EL calendario de cursos tecnicos a mecanicos se cumplio al 100%

**Supervisor :** Cumplido.

**2 Definir la metodología de inversiones (en puntos de red)**

**Autoevaluación :** Implementado

**Supervisor :**

**3 Establecer la estrategia de red**

**Autoevaluación :** Aprobado

**Supervisor :**

**4 Establecer metodología de medición de potencial de post-venta**

**Autoevaluación :** Hecho y en uso.

**Supervisor :** Importante trabajo para alinear las estrategias comerciales de repuestos y servicio de Divemotor.

**5 Establecer plataforma de Gestión de Pruebas de Ruta y estandar de ejecución**

**Autoevaluación :** Hecho

**Supervisor :** Cumplido y plataforma operando.

**6 Gestionar las cuentas claves y mantener alto el nivel de casos cerrados**

**Autoevaluación :** Los casos de cuentas clave siempre se han mantenidos cerrados en mas del 90% a partir del 2do trimestre del 2015 cuando se implementaron las herramientas de gestion del area.

**Supervisor :**

**7 Implementar las mallas curriculares técnica y reflejarlas en calendario 2015**

**Autoevaluación :** Diseñado y en uso.

**Supervisor :**

**8 Implementar metodología de selección de cuentas clave (clientes de valor)**

**Autoevaluación :** Implementado

**Supervisor :** Excelente trabajo, que ha logrado que toda la empresa conoce nuestras cuentas clave transversales.

**9 Implementar Plataforma Proceso de Camiones Demo y Plan 2016**

**Autoevaluación :** Se pidio la asesoria externa para crear la plataforma de demos para Divemotor. Algunas demoras de aprobacion e implementacion del area legal que escapa a la gestion del area de Desarrollo.

**Supervisor :** Plataforma y temas legales definidas (correcto, largo atraso en las idas y vueltas entre legales), pero no logremos armar el plan de demos (clientes, vehiculos, cronogramas)

**10 Mantener un alto porcentaje de entregas técnicas**

**Autoevaluación :** Se cumplio al 75% bajo la estructura antigua (solo teoria). Lamentablemente hubo demora en la implementacion de enseñanza practica por la falta de aprobacion de recursos como aula, movilidad, otros.

**Supervisor :** Importante avanze con las capacitaciones en entregas tecnicas, con mejora de sus parametros.

**11 Plan de Capacitación Técnica a nivel nacional 2016**

**Autoevaluación :** Se priorizo Lima debido a la alta concentracion de mecanicos en la region centro y la falta de recursos para asignar instructores tecnicos que viajen constantemente a provincia. Solo 2 instructores tecnicos a nivel nacional. Se solicito los recursos necesarios para el 2016.

**Supervisor :**

## 12 Proponer la estructura de gestion de dealers privados

**Autoevaluación :** No se avanza de forma estructurada. Recién se está trabajando en los directorios regionales y planes comerciales de dealers.

**Supervisor :** Evaluación es solo 0 o 100%; frente al avance limitado lo evalúo en 0%.

## 13 Proyectos comerciales

**Autoevaluación :** Se contribuyó al cierre de venta de unidades por un valor de MUS\$ 30

**Supervisor :** Aldo ha hecho aportes importantes para generar el doble de la meta: MUS\$ 30 en el 2015, puntaje máximo 120%

## Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

1. Capacidad analítica y holística 2. Formación de equipos de alta performance

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

1. Capacidad analítica y holística 2. Formación de equipos de alta performance

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

1. Mayor comunicación con otras áreas de la empresa 2. Creación de red de trabajo externa (Kaufmann, Daimler)

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

1. Mayor comunicación con otras áreas de la empresa 2. Creación de red de trabajo externa (Kaufmann, Daimler)

### SUPERVISOR

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Muy bueno en la formación de recursos humanos (con paciencia y clara orientación) Mantiene la calma en situaciones complejas y busca soluciones.

#### Identifique 2 fortalezas del colaborador

Muy bueno en la formación de recursos humanos (con paciencia y clara orientación) Mantiene la calma en situaciones complejas y busca soluciones.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar el networking externo y con clientes. Darle más seguimiento de compromisos y respuestas y la delegación de tareas relacionadas a los mismos a su equipo.

#### Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar el networking externo y con clientes. Darle más seguimiento de compromisos y respuestas y la delegación de tareas relacionadas a los mismos a su equipo.



## 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:**

Aldo ha hecho un trabajo importante durante el 2015, de introducir y divulgar en Divemotor metodologías claras y fundadas en hechos duros que permiten la definición de objetivos de postventa objetivos. En general un gran aporte a Divemotor.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

