

Introducción

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 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
- PENSAMIENTO ANALÍTICO
- COMUNICACIÓN EFECTIVA
- EFICIENCIA OPERATIVA

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-03-23 03:32:40** hasta el **2016-03-31 11:15:18**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	40609497
Nombres :	ANGEL ANIBAL
Apellidos :	LOPEZ VILCAPUMA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Departamento :	GERENCIA DE LOGÍSTICA
Cargo :	ANALISTA NACIONAL PLANEAMIENTO
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	ANDREA LUQUE JUSTO
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

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

Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - ANALISTAS - 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	16.67%	3.67	4.67	4.67
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	3.67	4.00	4.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	5.00	5.00
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.33	4.67	4.67
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.25	4.50	4.50
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.00	4.75	4.75
Promedio :					4.60
Promedio en Porcentaje :					111.96%

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	Mejorar el nivel de servicio a los dealers - Mix Cumple las expectativas de desempeño	15.00%	100.00	100.00	100.00
2	Mejorar el nivel de servicio Códigos A - Mix Cumple las expectativas de desempeño	5.00%	100.00	100.00	100.00
3	Mejorar el nivel de servicio Códigos B - Mix Cumple las expectativas de desempeño	5.00%	100.00	100.00	100.00
4	Mejorar el nivel de servicio Códigos C - Mix Cumple las expectativas de desempeño	5.00%	100.00	100.00	100.00
5	Mejorar rotación de inventarios de los dealer Cumple las expectativas de desempeño	30.00%	100.00	100.00	100.00
6	Mejorar rotación de inventarios de los dealer - Mix Cumple las expectativas de desempeño	10.00%	100.00	100.00	100.00
7	Plan de destrucción de Obsoletos Cumple las expectativas de desempeño	10.00%	100.00	100.00	100.00
8	Proyecto Almacenes SAP a nivel nacional - Usos y procesos Bajo Desempeño	20.00%	80.00	80.00	80.00
Promedio :					96.00
Promedio en Porcentaje :					96.00%

Comentarios

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

Comentarios Objetivos

1 Mejorar el nivel de servicio a los dealers - Mix

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 98.2% Se contribuyó en el análisis de códigos con quiebre y riesgo de quiebre de A y B en las sucursales, identificando su origen, de esta manera se pudo realizar acciones como la prioridad en la reposición (ZDRE y ZDDI) e incrementar el alcance de estos códigos en casos que corresponda para asegurar la disponibilidad en la sucursal. Además identificando anomalías en el cálculo de reposición en el sistema Stock Down, como códigos con punto de re-orden muy cercanos a cero o muy cercanos a su nivel máximo de reposición.

Supervisor : Buen trabajo, continuar este año con los análisis y a su vez mayor comunicación con las áreas involucradas para buscar soluciones compartidas.

2 Mejorar el nivel de servicio Códigos A - Mix

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 94.4% Se contribuyó en el análisis de códigos con quiebre y riesgo de quiebre y en la identificación de anomalías en el cálculo de sugerido de reposición del sistema Stock Down.

Supervisor : Buen trabajo, seguir con el seguimiento este año.

3 Mejorar el nivel de servicio Códigos B - Mix

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 95.8% Se contribuyó en el análisis de códigos con quiebre y riesgo de quiebre y en la identificación de anomalías en el cálculo de sugerido de reposición del sistema Stock Down.

Supervisor : Buen trabajo. Analizar en el reporte de quiebres las causas más comunes de los quiebres de códigos B y buscar de ser posible mejorar el indicador sin afectar mucho la rotación.

4 Mejorar el nivel de servicio Códigos C - Mix

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 81.6% Se contribuyó en el análisis de códigos con quiebre y riesgo de quiebre y en la identificación de anomalías en el cálculo de sugerido de reposición del sistema Stock Down.

Supervisor : Buen trabajo

5 Mejorar rotación de inventarios de los dealer

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 4.84 Se contribuyó en el análisis de los inventarios en los CM, ya que las devoluciones de estos almacenes a las sucursales representaban incremento de stock de repuestos sin rotación en estas, por lo que se generó procedimientos para estas devoluciones, las cuales consisten en acciones previas a la devolución física de los repuestos, como el análisis para identificar en que sucursal a nivel nacional estos repuestos a devolver tienen mayor probabilidad de venta, para de esta manera realizar la distribución de estos códigos a estos puntos, asegurando su rotación.

Supervisor : Buen trabajo y colaboración en este punto. Seguir haciendo seguimiento al cumplimiento del buen uso del inventario en CM y buscar que los planes de acción de las reuniones mensuales se cumplan.

6 Mejorar rotación de inventarios de los dealer - Mix

Autoevaluacion : Promedio Final 2015: 8.36 Se contribuyó en el análisis, procedimientos de apertura y cierre de CM, (devoluciones de inventario de estos almacenes para su redistribución)

Supervisor : Buen trabajo

7 Plan de destrucción de Obsoletos

Autoevaluacion : Se contribuyó en el análisis de los códigos obsoletos en toda la red, coordinación con las áreas administrativas, contabilidad y operativas para la ejecución de la destrucción física de los obsoletos, cumpliendo de esta manera con las fechas establecidas para la destrucción.

Supervisor : Este año hay que hacer dos destrucciones, la primera debe realizarse en mayo.

8 Proyecto Almacenes SAP a nivel nacional - Usos y procesos

Autoevaluacion : Se generó un cuadro de indicadores mensual para los almacenes de CM y PDI, en la cual se realiza el seguimiento al valorizado del stock en cada almacén, rotación y antigüedad de los inventarios. Se tiene reuniones mensuales con los responsables de estos almacenes para definir acciones a tomar en cuanto a los resultados de los indicadores, como por ejemplo re-distribución y devoluciones de inventario.

Supervisor : Buen trabajo, este año buscar la reunión con gerencia y mostrar la foto inicial y la actual evidenciando las mejoras que se están generando.

Comentarios Competencias

AUTOEVALUACION

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Manejo de sistema de información Deseos intactos de superación personal y profesional

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Comunicación más efectiva Conocimientos de gestión

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Gran capacidad analítica y gran conocimiento de los sistemas de la empresa lo cual le permite tener una visión general y detallada de las situaciones. Siempre dispuesto a ayudar y enseñar a sus compañeros.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Comunicación y seguimiento a los equipos con los que trata. Debe buscar gestionar en base a los análisis que realiza, tener planes de acción con fechas definidas y hacer seguimiento.

Feedback

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

Fecha: 2016-03-31

Comentarios Evaluado:

El feedback recibido fue muy enriquecedor. Las temas conversados ayudarán a fortalecer aún más los puntos positivos y a corregir las debilidades percibidas. Definitivamente ayuda al crecimiento personal, profesional, del área y por supuesto de la empresa.

Fecha: 2016-03-31

Comentarios Jefe:

En el feedback se acordó lo siguiente: Tratar de brindar a Angel capacitaciones externas en la medida de lo posible y de no ser así brindarle capacitaciones internas sobre logística Tener un proyecto para el año.

EVALUADO

EVALUADOR

