

Introducción

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Una evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que estima y cuantifica el grado de eficiencia y eficacia en realización con 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.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-14 11:44:25** hasta el **2017-02-15 11:52:39**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

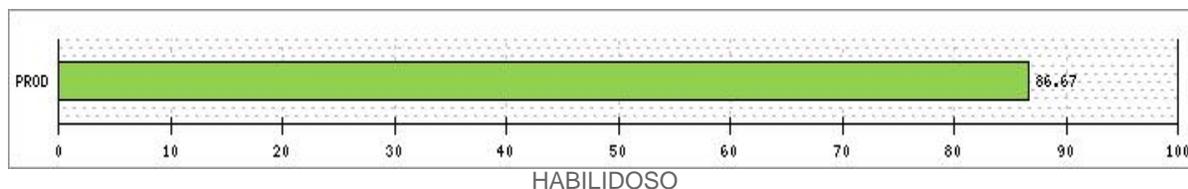
No. Identificación :	1707979819
Nombres :	JEFFERSON BALDUINO
Apellidos :	SERRANO PORTILLA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	OFICINA QUITO
Departamento :	DISTRIBUCIÓN
Cargo :	JEFE DE CAPACITACIÓN
Nivel Jerárquico :	JEFE DE CAPACITACIÓN
Jefe Inmediato :	VERONICA NATACHA REYES CERON
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

Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Apoyar en el diseño del Plan de Acción de Clima Laboral HABILIDOSO	20%	2.00	2.00	2.00
2	Establecer el Plan de Inducción Específica por cargo de las Unidades Comerciales de Qx (UNV;UNMF;UNMC) HABILIDOSO	20%	2.00	2.00	2.00
3	Mejorar los compartamientos y técnica de venta de los colaboradores que integren la Escuela Comercial 2016 FUERZA SIGNIFICATIVA	30%	2.00	3.00	3.00
4	Mejorar los comportamientos de Liderazgo en los 25 Líderes de QX con la Escuela de Liderazgo QX 2016 FUERZA SIGNIFICATIVA	30%	2.00	3.00	3.00
Promedio :					2.60
Promedio en Porcentaje :					86.67%

Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Apoyar en el diseño del Plan de Acción de Clima Laboral

Autoevaluación : SE APOYO EN EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE ACCION DE UNMS Y VTT

Supervisor : Se ejecutó según lo programado

2 Establecer el Plan de Inducción Específica por cargo de las Unidades Comerciales de Qx (UNV;UNMF;UNMC)

Autoevaluación : SE HAN ESTABLECIDO LOS PLANES DE INDUCCION DE LAS UNIDADES DE UNMS, UNV, UNMC.

Supervisor : Se ejecutó según lo programado

3 Mejorar los comportamientos y técnica de venta de los colaboradores que integren la Escuela Comercial 2016

Autoevaluación : SE HAN REALIZADO LA MEDICION DE LOS COMPORTAMIENTOS DEL 40% DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA COMERCIAL TANTO EN ABRIL 2016 COMO EN ENERO 2017

Supervisor : Se ha ejecutado la medición tanto de arranque como de cierre, del 40% de los colaboradores considerados en la Escuela, obteniendo una mejora en la 2da evaluación, del 8.4% del resultado general promedio de los Comportamientos definidos en la Escuela Comercial.

4 Mejorar los comportamientos de Liderazgo en los 25 Líderes de QX con la Escuela de Liderazgo QX 2016

Autoevaluación : AL TERMINAR LA ESCUELA EL RENDIMIENTO ACADEMICO ES DEL 94%

Supervisor : Los resultados de la medición de la Escuela, evidencian un rendimiento del 94%

Feedback

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-15

Comentarios del Jefe:

La gestión evidenciada en el 2016 de Jefferson, muestra un claro involucramiento en los diferentes subsistemas del área. Su desempeño es muy relevante y su nivel de ejecución es de ejemplo para el resto del equipo.

EVALUADO

EVALUADOR

