

Introducción

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- 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
- IMPACTO E INFLUENCIA
- 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 **2017-02-28 05:21:27** hasta el **2017-03-01 09:30:08**

Datos Personales

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

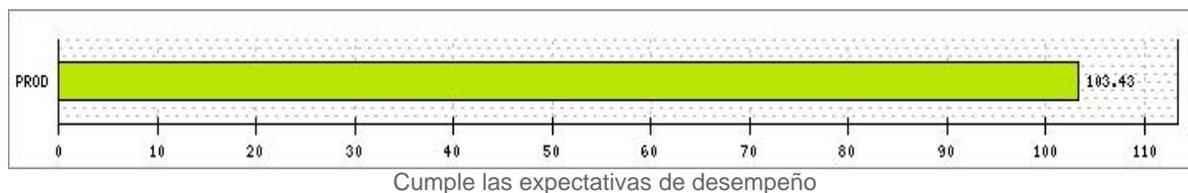
| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación : | 09380813 |
| Nombres : | MIKE |
| Apellidos : | PARIAMACHI DIETRICH |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Agencia : | COMERCIAL AUTOS MERCEDES BENZ |
| Departamento : | COMERCIAL AUTOS MERCEDES BENZ |
| Cargo : | GERENTE DE VENTAS AUTOS MB |
| Nivel Jerárquico : | GERENTE 2 |
| Jefe Inmediato : | MARCO ANTONIO KOHATSU HIGA |
| Área de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 1968-08-06 |

Peso de las Evaluaciones:

| Relación | Peso | Gestionadas | Finalizadas |
|----------------|--------|-------------|-------------|
| Autoevaluación | 10.00% | 1 | 1 |
| Supervisor | 90.00% | 1 | 1 |

Resumen General

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



| | Competencia | Peso (%) | Autoe | Super | Prom |
|---------------------------------|--|----------|-------|-------|----------------|
| 1 | COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Excede las expectativas de desempeño | 12.50% | 5.00 | 4.75 | 4.78 |
| 2 | FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño | 12.50% | 4.25 | 4.25 | 4.25 |
| 3 | ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño | 12.50% | 5.00 | 4.75 | 4.78 |
| 4 | LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño | 12.50% | 4.75 | 4.50 | 4.53 |
| 5 | VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Cumple las expectativas de desempeño | 12.50% | 4.50 | 4.00 | 4.05 |
| 6 | EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño | 12.50% | 5.00 | 4.67 | 4.70 |
| 7 | IMPACTO E INFLUENCIA Excede las expectativas de desempeño | 12.50% | 4.67 | 4.67 | 4.67 |
| 8 | MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas | 12.50% | 3.33 | 3.67 | 3.63 |
| Promedio : | | | | | 4.42 |
| Promedio en Porcentaje : | | | | | 108.44% |

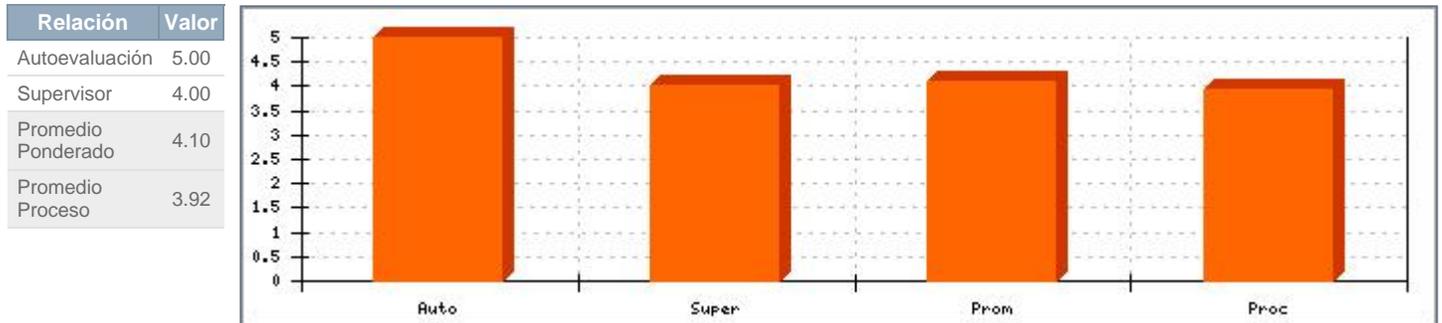
| | Indicador | Peso (%) | Auto | Supe | Prom |
|---------------------------------|--|----------|--------|--------|---------------|
| 1 | Clima laboral Cumple las expectativas de desempeño | 10% | 100.00 | 104.00 | 103.60 |
| 2 | Evaluación de vendedores Cumple parcialmente las expectativas | 15% | 100.00 | 87.00 | 88.30 |
| 3 | Margen Cumple las expectativas de desempeño | 35% | 96.00 | 96.00 | 96.00 |
| 4 | Retail consulting Cumple las expectativas de desempeño | 5% | 100.00 | 102.00 | 101.80 |
| 5 | VOC (Top box) Cumple las expectativas de desempeño | 10% | 100.00 | 105.00 | 104.50 |
| 6 | Volumen en unidades Cumple las expectativas de desempeño | 25% | 100.00 | 103.00 | 102.70 |
| Promedio : | | | | | 98.42 |
| Promedio en Porcentaje : | | | | | 98.42% |

Análisis por Pregunta

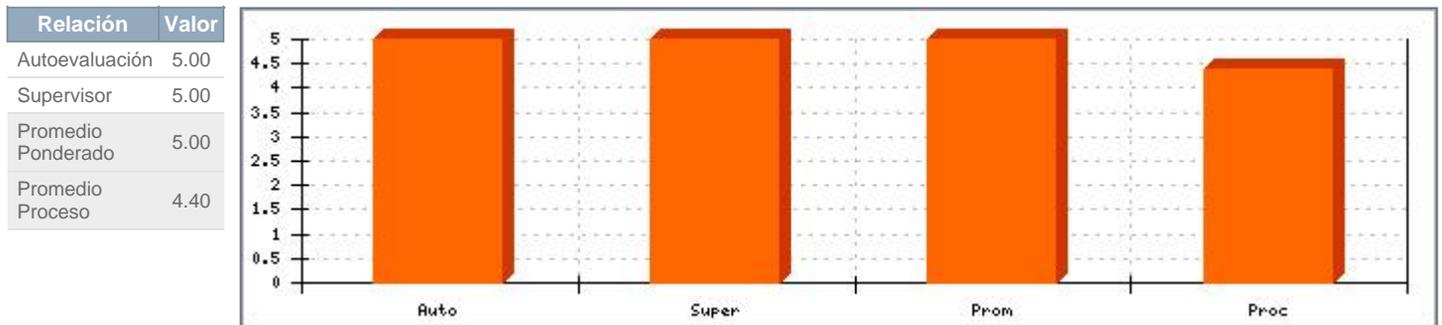
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

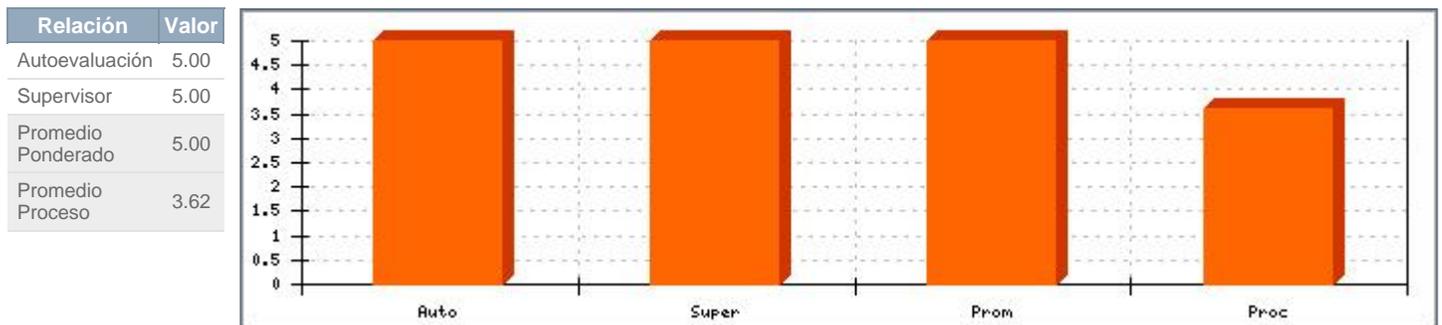
1.- Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas (4.10)



2.- Considera el clima organizacional como parte importante dentro de sus objetivos organizacionales. (5.00)

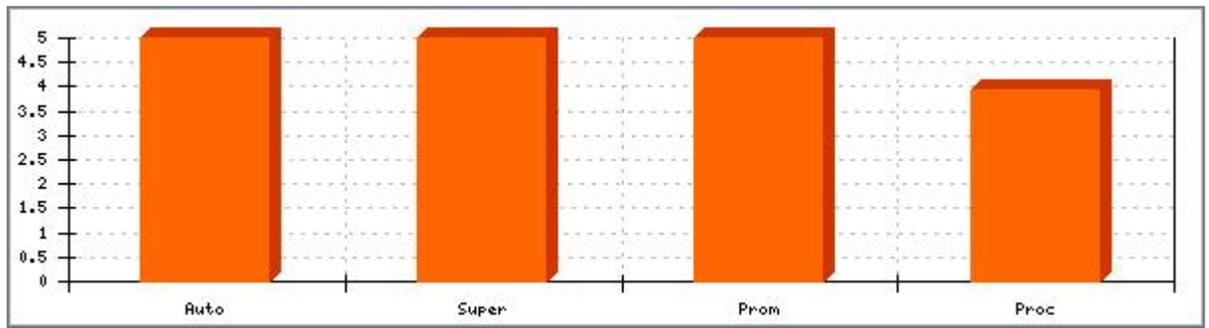


3.- Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo. (5.00)



4.- Reconoce públicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro. (5.00)

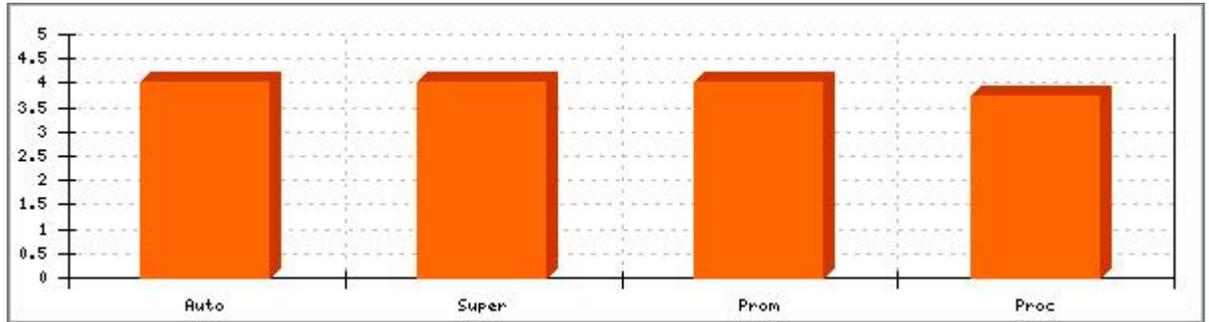
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.93 |



FOCO EN EL CLIENTE

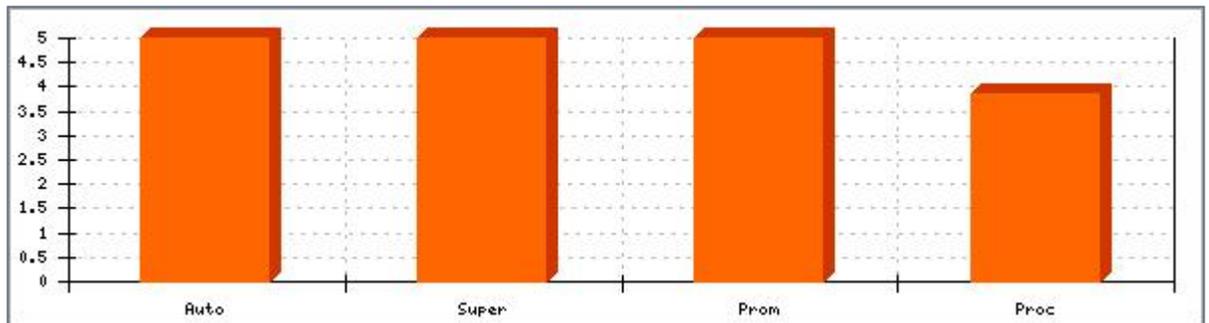
5.- Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.71 |



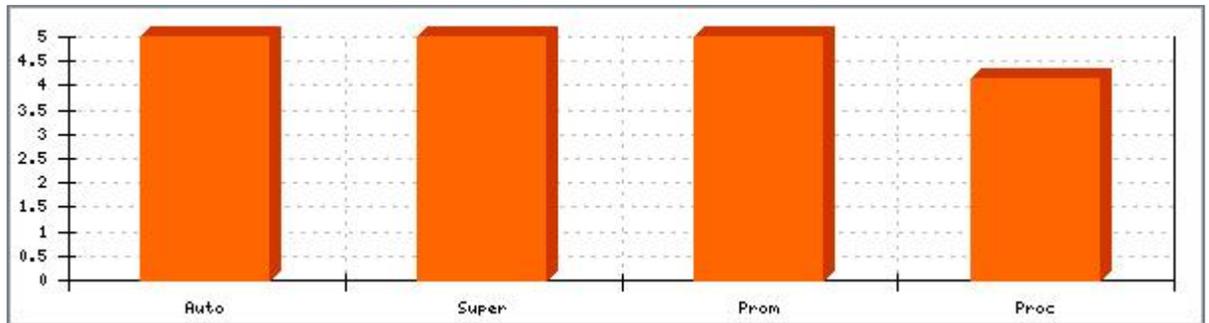
6.- Busca la satisfacción total del cliente y genera vínculos que le permiten identificar nuevas necesidades y ofrecer servicios adicionales. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.85 |



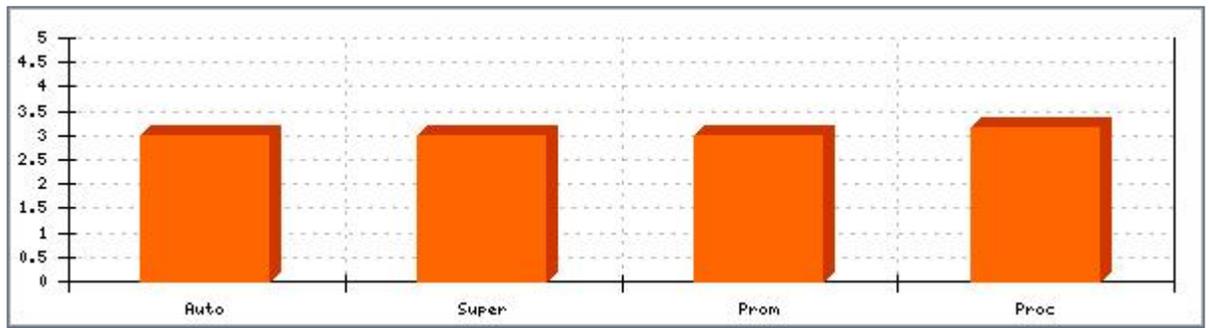
7.- Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.12 |



8.- Genera herramientas para obtener información permanente sobre el cliente a fin de ofrecerle productos y servicios que se adecuen a sus necesidades futuras. (3.00)

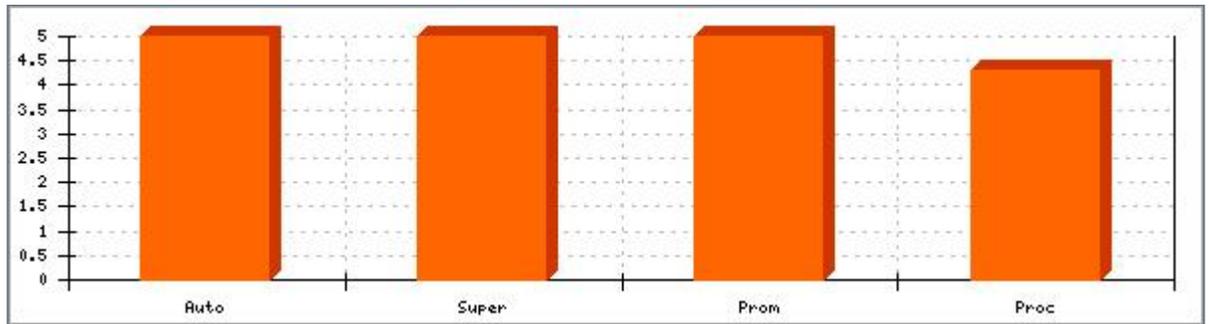
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.00 |
| Promedio Proceso | 3.14 |



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

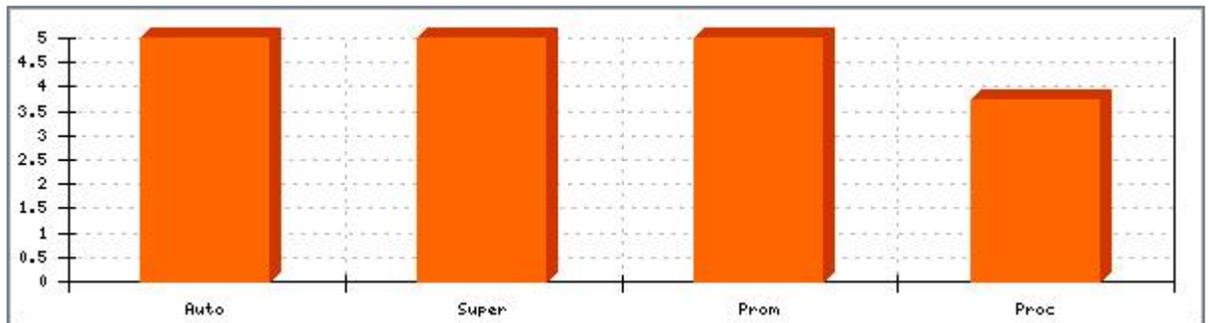
9.- Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y los beneficios que es esto para la empresa. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.32 |



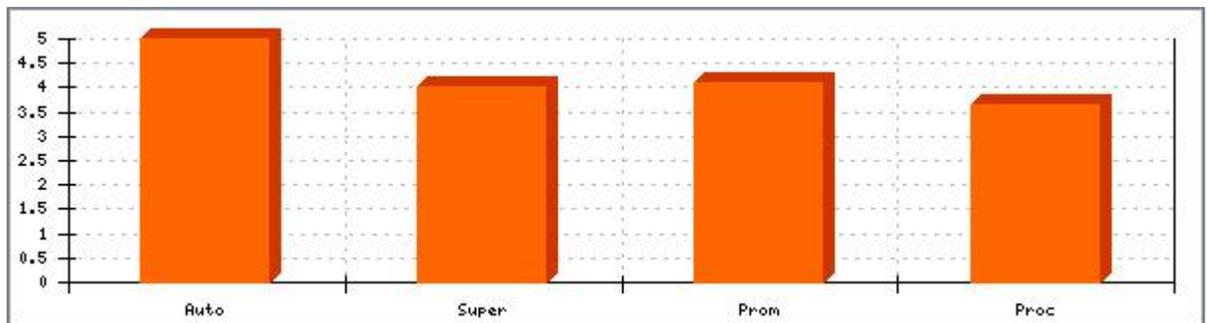
10.- Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.74 |



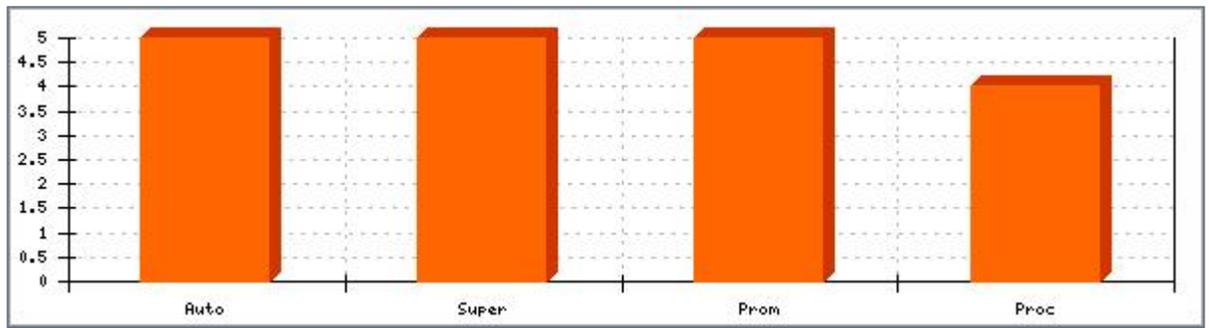
11.- Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores. (4.10)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.10 |
| Promedio Proceso | 3.65 |



12.- Actúa como un facilitador, apoyando a los miembros del equipo para que logren los resultados propuestos e involucrándose para dar soporte. (5.00)

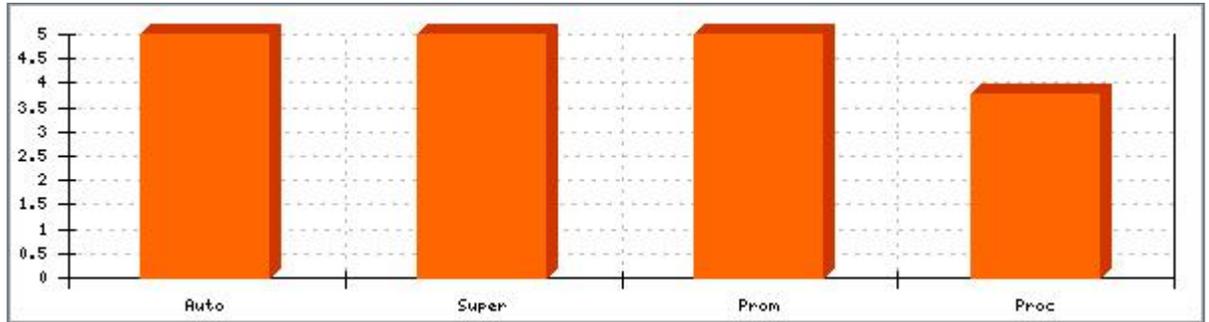
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.03 |



LIDERAZGO

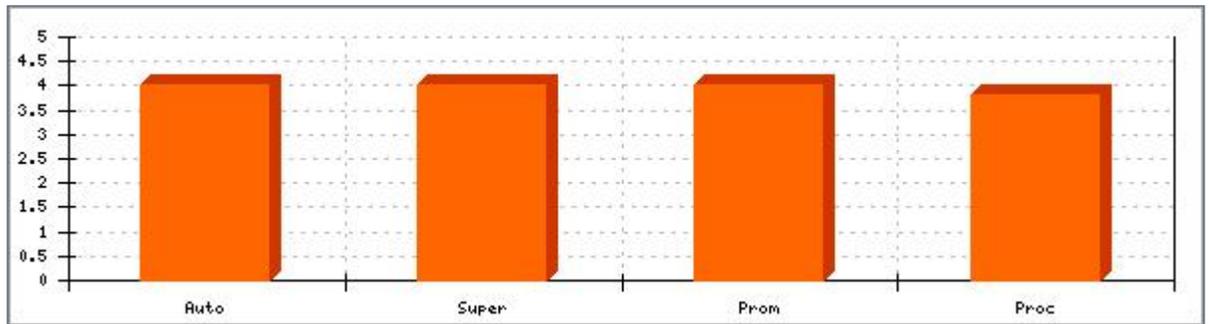
13.- Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.79 |



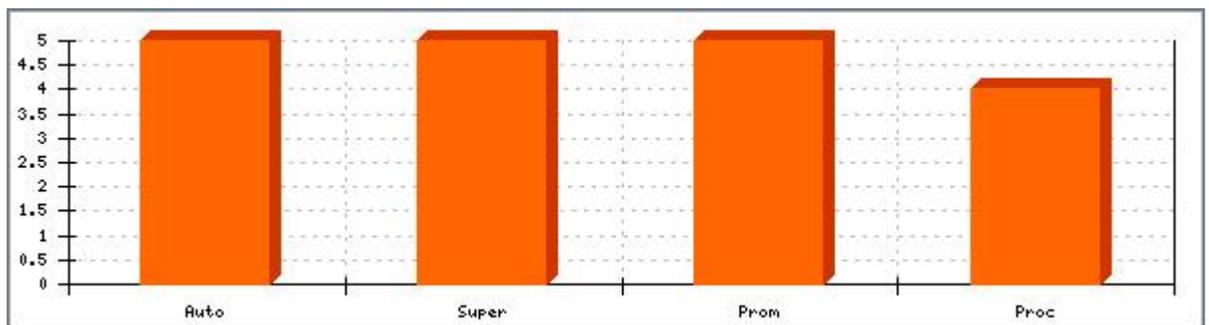
14.- Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.81 |



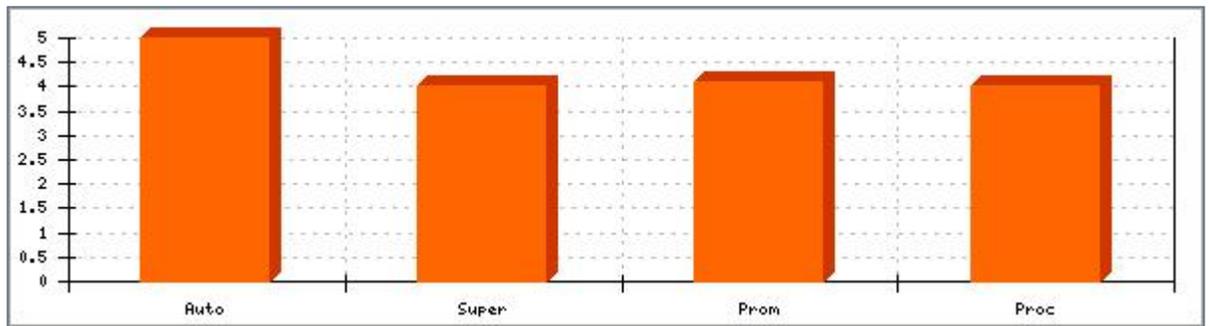
15.- Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.02 |



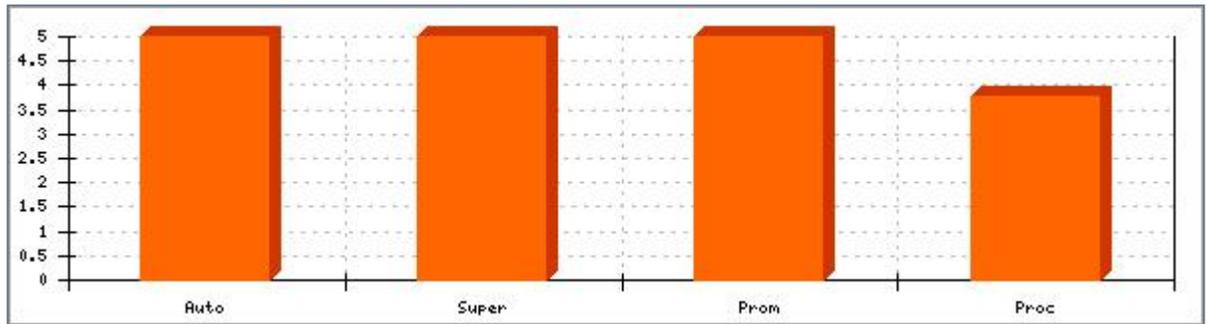
16.- Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. (4.10)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.10 |
| Promedio Proceso | 4.02 |



17.- Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.79 |



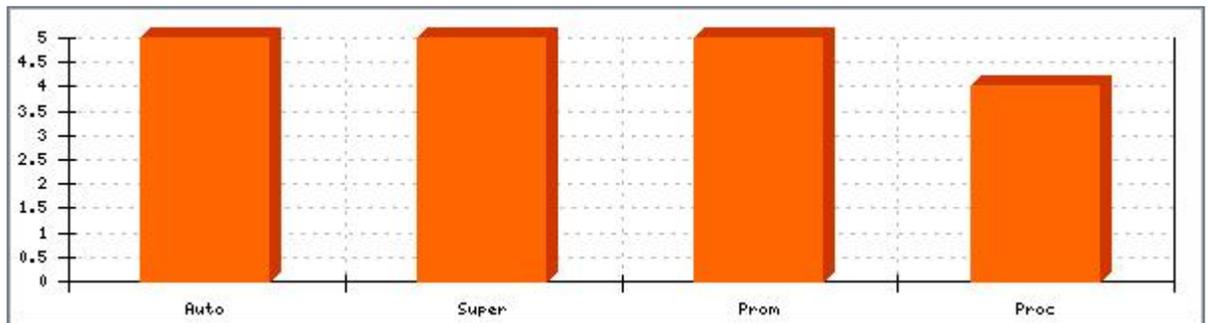
18.- Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.81 |



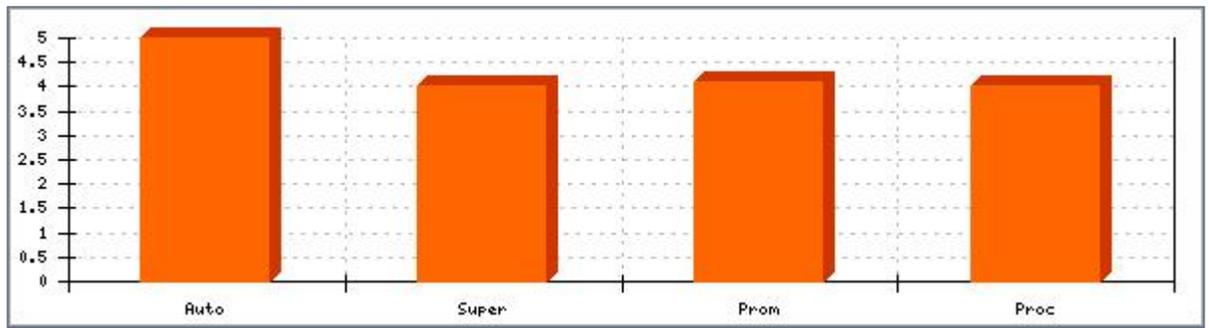
19.- Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.02 |



20.- Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. (4.10)

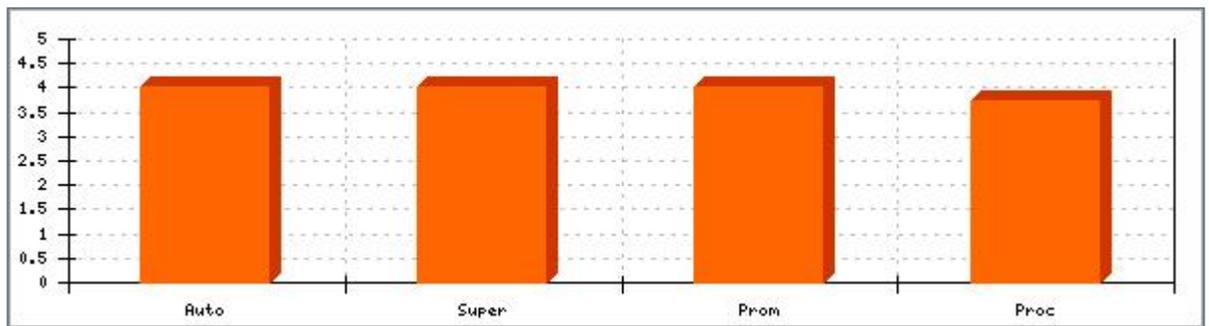
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.10 |
| Promedio Proceso | 4.02 |



VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

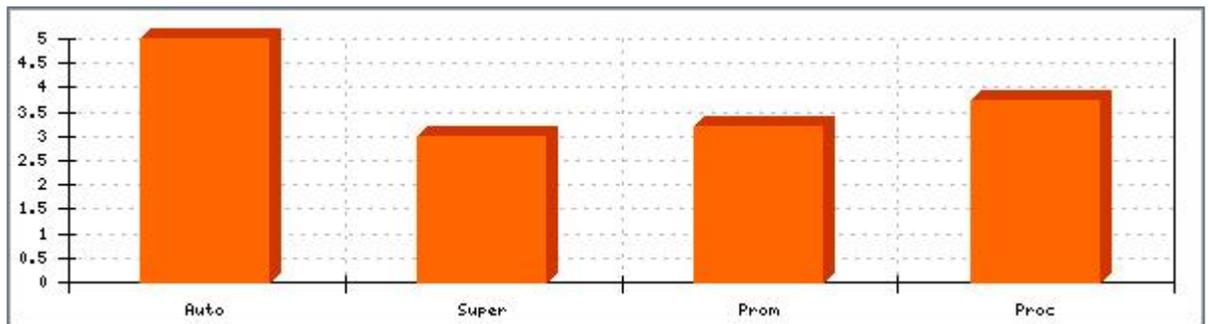
21.- Diseña estrategias y planes de acción que impactan directamente en el core del negocio a fin de cumplir los objetivos estratégicos y contribuir a su sostenibilidad en el tiempo. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.73 |



22.- Plantea acciones de mediano plazo que aportan al desarrollo del negocio, considerando la coyuntura interna y externa. (3.20)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.20 |
| Promedio Proceso | 3.75 |



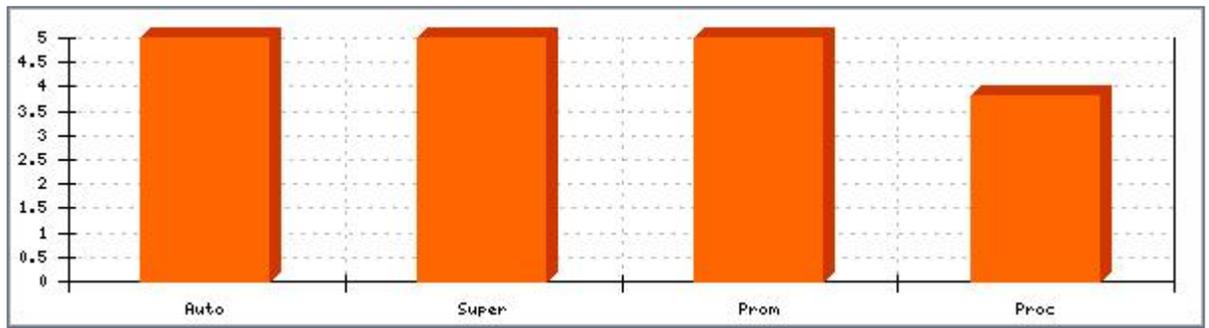
23.- Establece y mantiene alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.74 |



24.- Propone estrategias para afrontar los problemas que impactan en la imagen y la productividad de la DIVEMOTOR. (5.00)

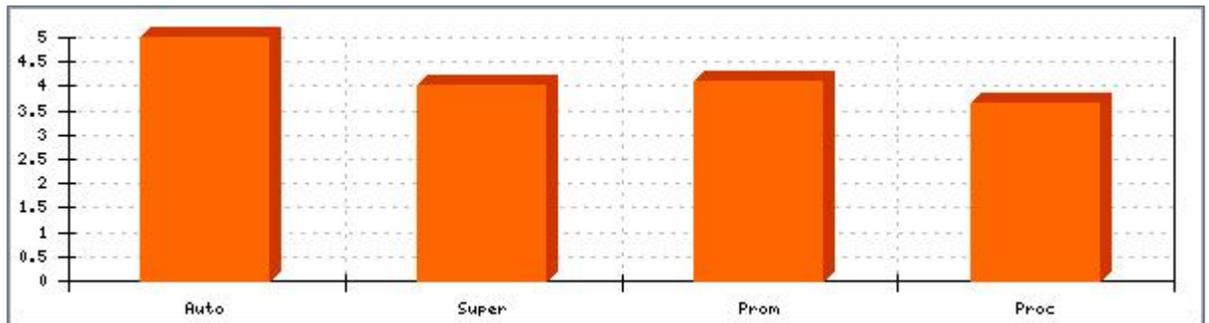
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.83 |



EMPOWERMENT

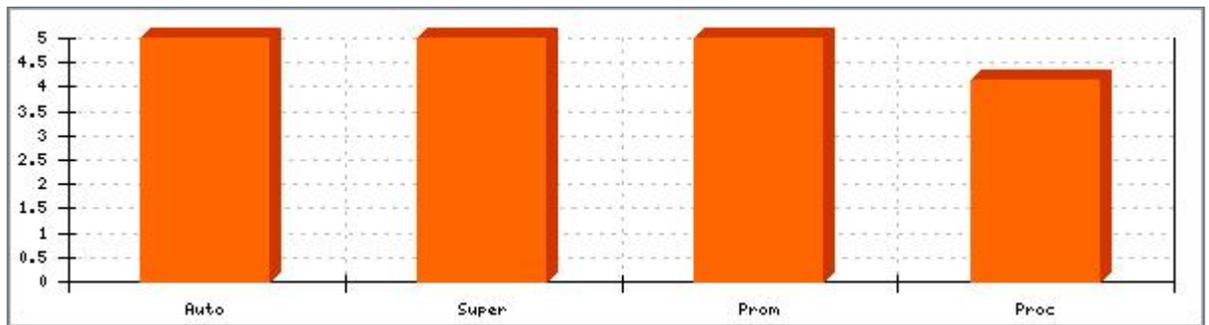
25.- Entrena en la marcha a las personas de su equipo, deja que realicen la actividad y conversa de todos los aspectos de mejora. (4.10)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.10 |
| Promedio Proceso | 3.64 |



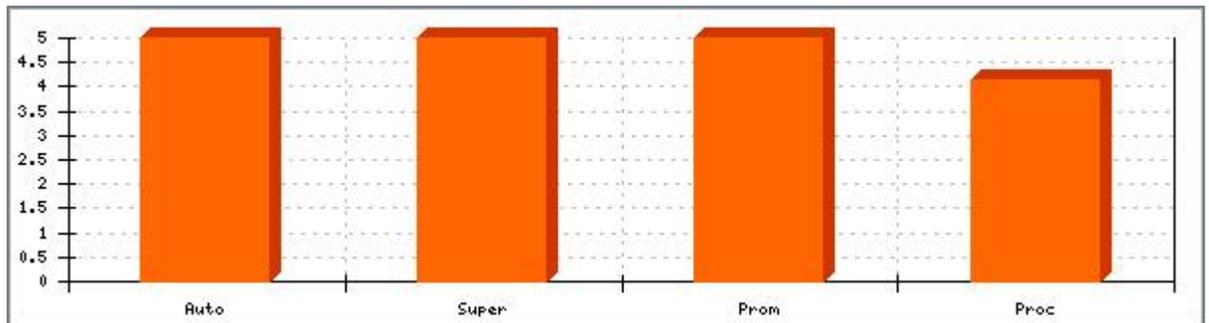
26.- Incentiva a las personas a mejorar en su trabajo y en su desempeño habitual. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.12 |



27.- Reconoce los logros de cada miembro del equipo y los invita a proponer nuevos proyectos en su ámbito de acción. (5.00)

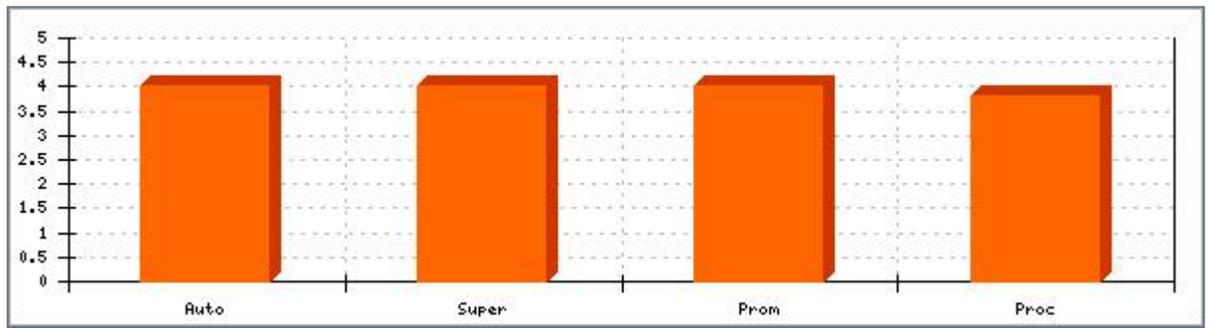
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 4.12 |



IMPACTO E INFLUENCIA

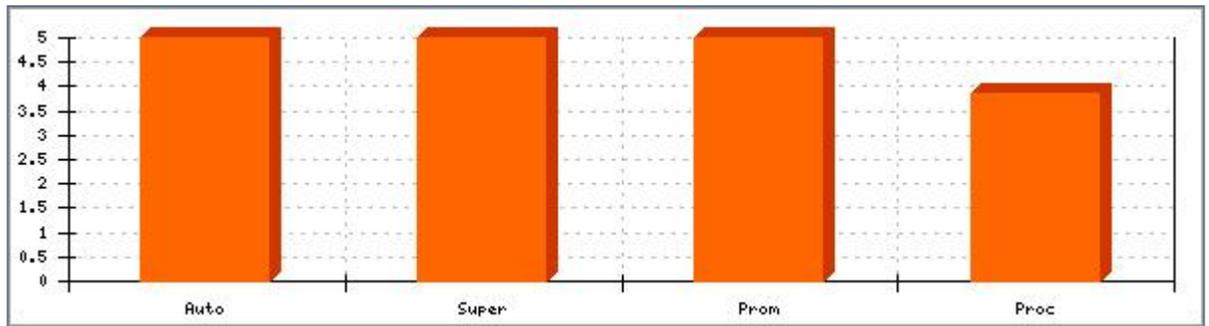
28.- Muestra un amplio conocimiento del negocio al momento de presentar sus propuestas. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.83 |



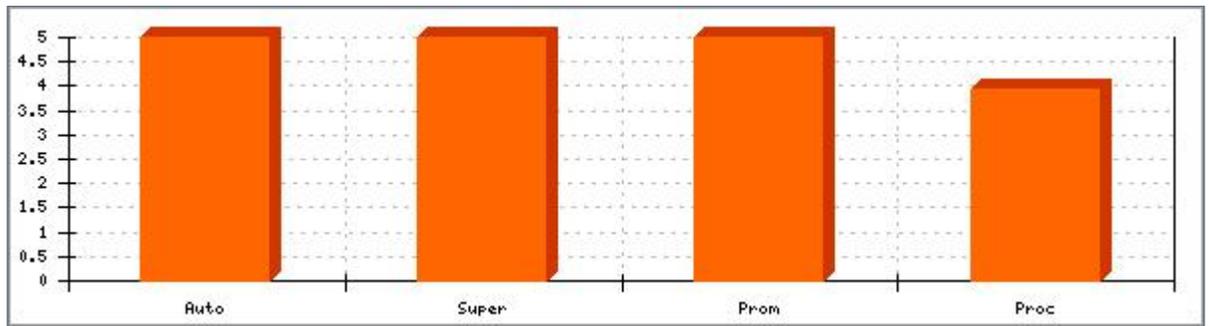
29.- Logra que su interlocutor confíe en lo que plantea respaldándose en sus lineamientos técnicos y trayectoria profesional. (5.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.84 |



30.- Logra acuerdos para la implementación de su propuesta, generando que su interlocutor se involucre de lleno en sus planteamientos y en los planes de su gerencia. (5.00)

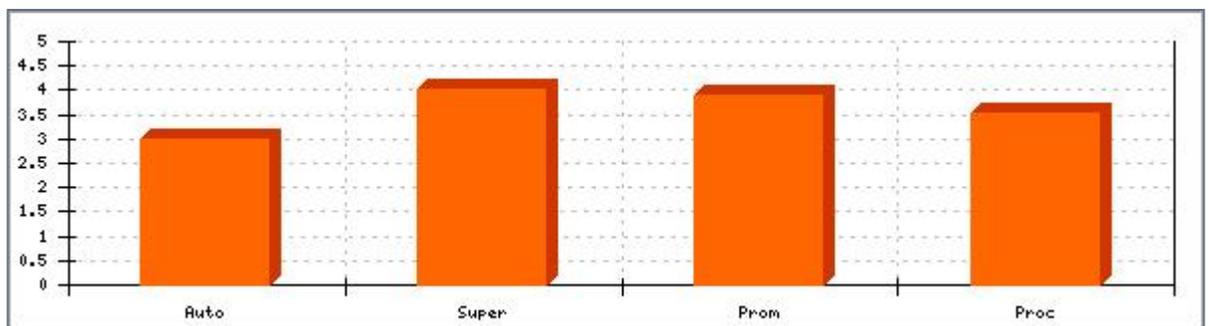
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 5.00 |
| Supervisor | 5.00 |
| Promedio Ponderado | 5.00 |
| Promedio Proceso | 3.93 |



MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

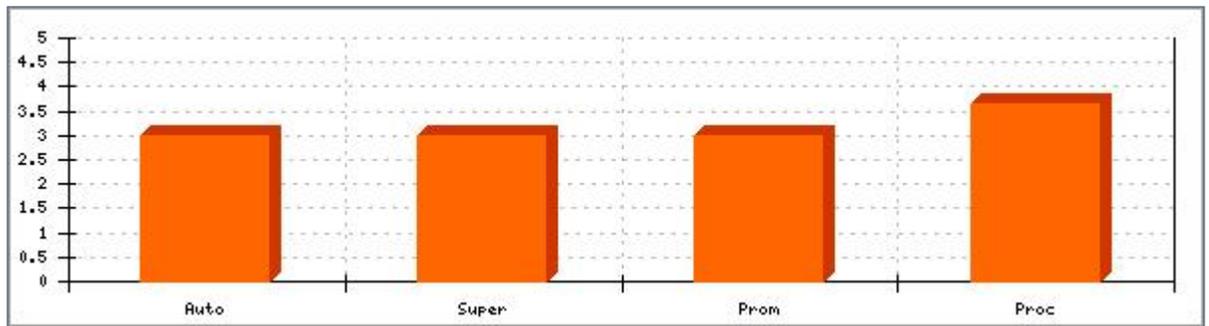
31.- Promueve u organiza actividades que le permitan fortalecer los vínculos de confianza con las personas con las que interactúa (socios, clientes, aliados, equipo, etc) (3.90)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 3.90 |
| Promedio Proceso | 3.53 |



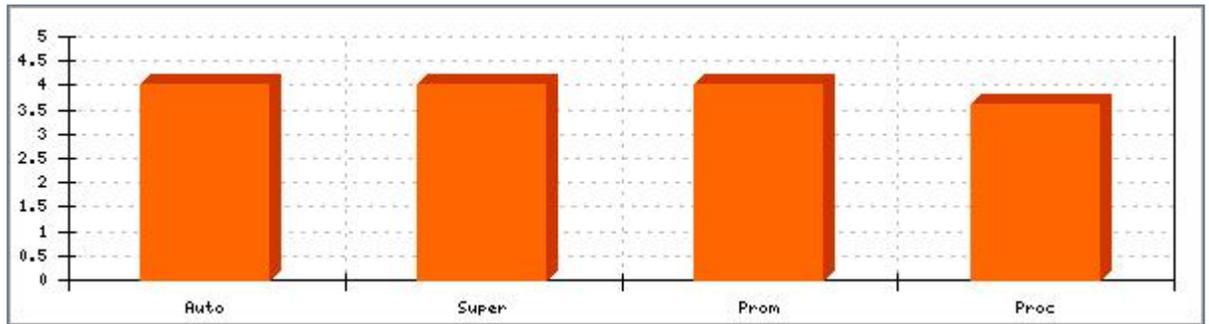
32.- Establece alianzas con nuevos socios o clientes internos y externos que aporten ventaja competitiva al negocio. (3.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.00 |
| Promedio Proceso | 3.64 |



33.- Genera y participa de reuniones y eventos que le permitan establecer contacto con personas influyentes o posibles socios estratégicos dentro y fuera de la organización. (4.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 4.00 |
| Promedio Proceso | 3.61 |



Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

| | |
|---|---------|
| (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Considera el clima organizacional como parte importante dentro de sus objetivos organizacionales. | 100.00% |
| (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo. | 100.00% |
| (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Reconoce públicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro. | 100.00% |
| (FOCO EN EL CLIENTE) Busca la satisfacción total del cliente y genera vínculos que le permiten identificar nuevas necesidades y ofrecer servicios adicionales. | 100.00% |
| (FOCO EN EL CLIENTE) Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente. | 100.00% |
| (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y los beneficios que es esto para la empresa. | 100.00% |
| (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos. | 100.00% |
| (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Actúa como un facilitador, apoyando a los miembros del equipo para que logren los resultados propuestos e involucrándose para dar soporte. | 100.00% |
| (LIDERAZGO) Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. | 100.00% |
| (LIDERAZGO) Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. | 100.00% |
| (LIDERAZGO) Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. | 100.00% |
| (LIDERAZGO) Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. | 100.00% |
| (EMPOWERMENT) Incentiva a las personas a mejorar en su trabajo y en su desempeño habitual. | 100.00% |
| (EMPOWERMENT) Reconoce los logros de cada miembro del equipo y los invita a proponer nuevos proyectos en su ámbito de acción. | 100.00% |
| (IMPACTO E INFLUENCIA) Logra que su interlocutor confíe en lo que plantea respaldándose en sus lineamientos técnicos y trayectoria profesional. | 100.00% |
| (IMPACTO E INFLUENCIA) Logra acuerdos para la implementación de su propuesta, generando que su interlocutor se involucre de lleno en sus planteamientos y en los planes de su gerencia. | 100.00% |
| (VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Propone estrategias para afrontar los problemas que impactan en la imagen y la productividad de la DIVEMOTOR. | 100.00% |
| (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas | 77.50% |
| (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores. | 77.50% |
| (LIDERAZGO) Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. | 77.50% |
| (LIDERAZGO) Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. | 77.50% |
| (EMPOWERMENT) Entrena en la marcha a las personas de su equipo, deja que realicen la actividad y conversa de todos los aspectos de mejora. | 77.50% |
| (FOCO EN EL CLIENTE) Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio. | 75.00% |
| (LIDERAZGO) Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. | 75.00% |
| (LIDERAZGO) Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. | 75.00% |
| (IMPACTO E INFLUENCIA) Muestra un amplio conocimiento del negocio al momento de presentar sus propuestas. | 75.00% |
| (MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO) Genera y participa de reuniones y eventos que le permitan establecer contacto con personas influyentes o posibles socios estratégicos dentro y fuera de la organización. | 75.00% |
| (VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Diseña estrategias y planes de acción que impactan directamente en el core del negocio para el fin de cumplir los objetivos estratégicos y contribuir a su sostenibilidad en el tiempo. | 75.00% |

(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Establece y mantiene alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización.

75.00%

(MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO) Promueve u organiza actividades que le permitan fortalecer los vínculos de confianza con las personas con las que interactúa (socios, clientes, aliados, equipo, etc)

72.50%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Clima laboral

Autoevaluación : Se logró puntaje de 73% desde perspectiva del area

Supervisor :

2 Evaluación de vendedores

Autoevaluación : Se logró implementar y llevar a cabo el concurso con la participación activa de la FFVV

Supervisor : Es el puntaje de la evaluacion del equipo en el concurso de ventas, estoy replanteando la meta a 80 ptos, se obtuvo 69

3 Margen

Autoevaluación : MB 2016 16.6% , considerando Abril a diciembre 17.15% (96%)

Supervisor :

4 Retail consulting

Autoevaluación : Se logró mas del 90 %

Supervisor :

5 VOC (Top box)

Autoevaluación : Se logró el 52% en promedio de clientes encuestados que están muy satisfechos , se considera Abril Diciembre 2016

Supervisor :

6 Volumen en unidades

Autoevaluación : Logramos superar la cifra

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Liderazgo Compromiso

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Liderazgo Compromiso

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Manejo del tiempo mejorar el balance entre la Familia y el Trabajo

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Manejo del tiempo mejorar el balance entre la Familia y el Trabajo

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Liderazgo Energia y empuje

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Liderazgo Energia y empuje

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Trabajo en equipo

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Trabajo en equipo

Feedback

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- GERENTE 2- OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-07-31

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-04-06

Comentarios del Jefe:

Feedback realizado

EVALUADO

EVALUADOR

