

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 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

- EMPOWERMENT

- EFICIENCIA OPERATIVA

- CONTROL Y SUPERVISIÓN

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-13 03:12:39** hasta el **2017-02-21 11:47:51**



Datos Personales

DIVEMOTOR

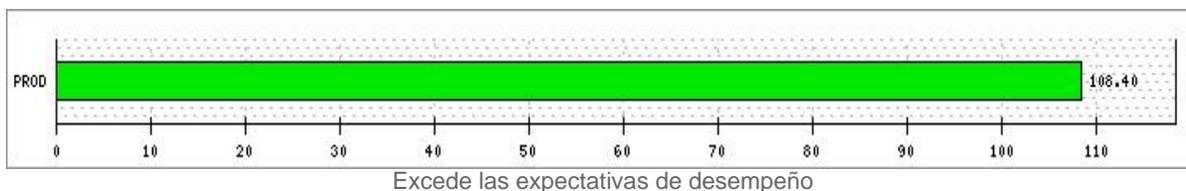
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 2 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	42078295
Nombres :	GUILLERMO AUGUSTO
Apellidos :	TIZON SANCHEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	DESARROLLO Y POST VENTA
Cargo :	SUB GERENTE DE DESARROLLO POSTVENTA
Nivel Jerárquico :	SUB GERENTE
Jefe Inmediato :	MARTIN ROBERTO MARAÑON SAMILLAN
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

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

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 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	14.29%	5.00	5.00	5.00
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.67	4.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.75	4.75
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.67	4.70
6	EFICIENCIA OPERATIVA Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.75	4.75
7	CONTROL Y SUPERVISIÓN Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
Promedio :					4.84
Promedio en Porcentaje :					116.79%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Participación activa en el negocio Cumple las expectativas de desempeño	25%	100.00	100.00	100.00
2	Procedimientos óptimos Cumple las expectativas de desempeño	25%	100.00	100.00	100.00
3	Reportes de gestión Cumple las expectativas de desempeño	25%	100.00	100.00	100.00
4	Soporte al plan estratégico Cumple las expectativas de desempeño	25%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					100.00
Promedio en Porcentaje :					100.00%

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Participación activa en el negocio

Autoevaluación :

Supervisor :

2 Procedimientos óptimos

Autoevaluación :

Supervisor :

3 Reportes de gestión

Autoevaluación :

Supervisor :

4 Soporte al plan estratégico

Autoevaluación :

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Tenacidad Objetividad

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Tenacidad Objetividad

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Algunas veces algo obstinado, estoy buscando cambiarlo con buscar la apertura de mi mente y encontrar contrusir la mejor idea. Buscar ser más práctico que analítico, mucho hago pesar lo analítico sobre lo práctico y esto puede ocasionar que demore un poco mis entregables, para ello estoy separando que se puede analizar y que debe responderse de forma práctica y sin tanto detalle.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Algunas veces algo obstinado, estoy buscando cambiarlo con buscar la apertura de mi mente y encontrar contrusir la mejor idea. Buscar ser más práctico que analítico, mucho hago pesar lo analítico sobre lo práctico y esto puede ocasionar que demore un poco mis entregables, para ello estoy separando que se puede analizar y que debe responderse de forma práctica y sin tanto detalle.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Objetividad y entendimiento del negocio. Empatía (seguir utilizandola)

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Objetividad y entendimiento del negocio. Empatía (seguir utilizandola)

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Desarrollar sentido de urgencia (lo bueno a veces es suficiente) Tomar control del planeamiento y proyectos asignados. Poner los tiempos

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Desarrollar sentido de urgencia (lo bueno a veces es suficiente) Tomar control del planeamiento y proyectos asignados. Poner los tiempos



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-21

Comentarios del Jefe:

Guillermo ha asumido nuevos retos y debe poner foco en desarrollar su equipo y tomar control de sus planes.

EVALUADO

EVALUADOR

