

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 **2017-02-27 05:50:13** hasta el **2017-02-28 17:59:20**



Datos Personales

DIVEMOTOR

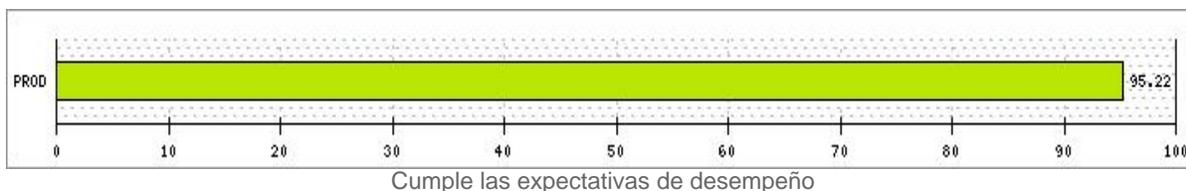
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 2 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	18212995
Nombres :	CESAR GONZALO
Apellidos :	HERRADA REBAZA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DIVISIÓ N BUSES
Departamento :	PRODUCTO MB
Cargo :	JEFE COMERCIAL DE BUSES
Nivel Jerárquico :	JEFATURA 2
Jefe Inmediato :	FABIO FRANCISCO MARQUES .
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	4.33	4.40
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	4.67	3.67	3.77
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	4.50	3.25	3.38
4	LIDERAZGO Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.00	4.10
5	EMPOWERMENT Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.00	4.10
6	EFICIENCIA OPERATIVA Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	4.75	3.25	3.40
7	CONTROL Y SUPERVISIÓN Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	3.75	3.85
Promedio :					3.86
Promedio en Porcentaje :					96.43%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Capacitación Bajo Desempeño	5%	80.00	80.00	80.00
2	Cumplimiento del VOC Cumple parcialmente las expectativas	19%	84.00	93.00	92.10
3	Rotación de inventarios Cumple las expectativas de desempeño	76%	90.00	96.00	95.40
Promedio :					94.00
Promedio en Porcentaje :					94.00%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Capacitación

Autoevaluación : De los 05 cursos llevados en el diplomado buses solo se aprobaron 04 (no se culminó el curso de protección al consumidor por motivo de viaje laboral a provincia) - Nota aprobatoria fue de 16 (escala vigesimal)

Supervisor : Nota 16 de 20

2 Cumplimiento del VOC

Autoevaluación : Nivel de satisfacción buses de enero a diciembre 2016, en promedio se alcanzó un 84%

Supervisor : El objetivo de 100% sería en caso cumpliera 90% en el VOC. Sin embargo se cumplió 84%, lo que significa el 93% de avance.

3 Rotación de inventarios

Autoevaluación : Durante los 03 últimos años se cumplió con fábrica en cumplimiento cuota de compra para respetar precio chasis, en ese sentido hubo un stock elevado al final de cada año (500 unidades en promedio)

Supervisor : El promedio de unidades en stock, en tiempo, según el cuadro de asignaciones, ómnibuses y vans alcanza 186 días.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Adaptación Empatía

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Adaptación Empatía

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mantener un mejor orden en momentos de alta exigencia. Lograr establecer una mejora asertividad en la comunicación.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mantener un mejor orden en momentos de alta exigencia. Lograr establecer una mejora asertividad en la comunicación.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Conocimiento tecnico y empatía (con colegas y clientes)

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Conocimiento tecnico y empatía (con colegas y clientes)

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Organización/priorización y agilidad/rapidez, que no comprometa la calidad del trabajo. Ampliar el campo de visión, utilizando más variables para análisis.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Organización/priorización y agilidad/rapidez, que no comprometa la calidad del trabajo. Ampliar el campo de visión, utilizando más variables para análisis.



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

