

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- SUBGERENTE -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
- 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 **2017-03-02 07:00:40** hasta el **2017-03-03 19:11:05**



Datos Personales

DIVEMOTOR

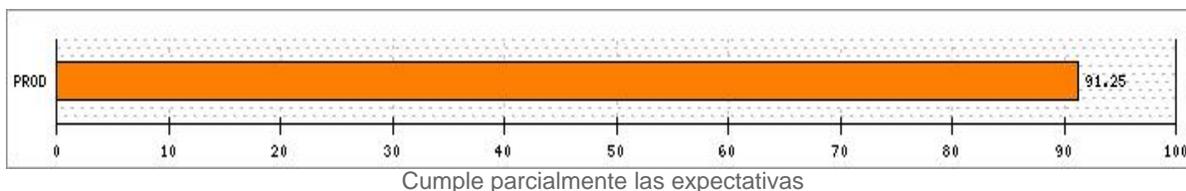
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- SUBGERENTE -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	25739570
Nombres :	CESAR FRANCISCO
Apellidos :	HINOJOSA MEDINA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	976670595
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA REGIÓN CENTRO
Departamento :	VENTAS CAMIONES
Cargo :	SUB GERENTE DE VENTAS
Nivel Jerárquico :	SUB GERENTE
Jefe Inmediato :	VICTOR JOSE VELASQUEZ MEJIA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1968-08-26

Peso de las Evaluaciones:

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

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- SUBGERENTE -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 Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.25	4.00	4.03
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.75	4.78
5	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
6	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
7	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.67	4.70
Promedio :					4.70
Promedio en Porcentaje :					114.03%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	COBERTURA DE CARTERA > 80% Bajo Desempeño	20%	59.68	60.00	59.97
2	Cuantitativo Agencia Faucett y MB 178 Unidades Cumple parcialmente las expectativas	50%	94.30	94.00	94.03
3	PORCENTAJE DE DESCUENTO PROMEDIO Bajo Desempeño	20%	20.67	0.00	2.07
4	SATISFACION AL CLIENTE >80% Cumple parcialmente las expectativas	10%	95.00	90.00	90.50
Promedio :					68.47
Promedio en Porcentaje :					68.47%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 COBERTURA DE CARTERA > 80%

Autoevaluación : Las carteras con el tiempo han ido disminuyendo en la gestión con el fin de poder obtener mejores resultados en cuanto a visitas y poder atender mejor a los clientes.

Supervisor : Como hemos hablado, las carteras deben mantenerse limpias y alrededor de 120-150 clientes (gestionables). Esta labor será evaluada permanentemente en el 2017.

2 Cuantitativo Agencia Faucett y MB 178 Unidades

Autoevaluación : El cierre del año fue con 165 ventas mas tres ventas (Que unicamente nos dieron el punto), de estos negocios cerrados llegamos al compromiso de 94.3%, dificil en un año de no CRECIMIENTO pero el esfuerzo se realizo.

Supervisor : ok

3 PORCENTAJE DE DESCUENTO PROMEDIO

Autoevaluación : Se llego a ese nivel de descuento en promedio de 20.67% , basicamente en el segundo semestre tuvimos el retiro del mercado de la marca tractocamiones y en consecuencia procedieron a eliminar el stock y esto ocasiono que el mercado se alterara con precios muy bajos para llegar a niveles de stock CERO

Supervisor : No se cumplió, sin embargo considero que no debiera evaluarse al jefe por el descuento dado que depende de multiples factores. Adicionalmente el jefe tiene niveles de descuento limitados, y es finalmente el importer quien autoriza descuentos mayores.

4 SATISFACION AL CLIENTE >80%

Autoevaluación : No tengo esta informacion alfinada al dia de hoy

Supervisor : La información la maneja Marketing y deberias pedirla si no te la envían. Con Divecompromisos el área comercial de Faucett debe tener un voc > 85% en el 2017

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Proactividad Soluciones de negocios

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Proactividad Soluciones de negocios

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Orden Gestion del tiempo (Mejorar)

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Orden Gestion del tiempo (Mejorar)

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Se compromete a solucionar problemas de los clientes. visión de negocio

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Se compromete a solucionar problemas de los clientes. visión de negocio

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar comunicación con su jefatura (Diego Caravedo) Mayor integración con otras áreas (servicio, administración). Aprovecha Divecompromisos.

~~Contestar teléfonos, correos: señal de respeto básico. Las propuestas de cambio de vendedores y cualquier otra propuesta que ayude a mejorar~~

~~los resultados deben venir de ti. Yo te voy a apoyar en todo lo que ayude en ese sentido.~~

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Mejorar comunicación con su jefatura (Diego Caravedo) Mayor integración con otras áreas (servicio, administración). Aprovecha Divecompromisos.

Contestar teléfonos, correos: señal de respeto básico. Las propuestas de cambio de vendedores y cualquier otra propuesta que ayude a mejorar



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-03-10

Comentarios del Jefe:

ver comentarios sobre indicadores y metas

EVALUADO

EVALUADOR

