

Introducción

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- 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
- PENSAMIENTO ANALÍTICO
- COMUNICACIÓN EFECTIVA
- EFICIENCIA OPERATIVA

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-27 08:39:56** hasta el **2017-02-27 09:29:57**

Datos Personales

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	42824204
Nombres :	JAVIER
Apellidos :	ROMERO HUAMAN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA MARKETING
Departamento :	SUB GERENCIA DE INTELIGENCIA DE MERCADO
Cargo :	ANALISTA SR. INVESTIGACION MERCADO
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	GUILLERMO MANUEL GONZALES GIL
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

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- 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	16.67%	4.33	4.33	4.33
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	3.33	4.00	4.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	5.00	5.00
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	4.67	4.67
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Excede las expectativas de desempeño	16.67%	4.50	4.75	4.75
6	EFICIENCIA OPERATIVA Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	4.25	4.25	4.25
Promedio :					4.50
Promedio en Porcentaje :					110.02%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Analizar efectividad campañas de marketing Cumple parcialmente las expectativas	20%	100.00	90.00	90.00
2	Incrementar el Market Share CDJ Bajo Desempeño	20%	0.00	0.00	0.00
3	Inteligencia de Mercado - Post Venta Cumple las expectativas de desempeño	15%	100.00	100.00	100.00
4	Mejorar la calidad de base de datos CDJ Excede las expectativas de desempeño	10%	76.00	120.00	120.00
5	Soporte Área Comercial - Inteligencia de Mercado Cumple las expectativas de desempeño	35%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					80.00
Promedio en Porcentaje :					80.00%

Comentarios

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Analizar efectividad campañas de marketing

Autoevaluación :

Supervisor : El universo de eventos realizados fue mayor al medido. En lo sucesivo es importante hacer seguimiento a todos los eventos tipo retail y presentar los resultados de manera periódica a la unidad de negocio. Se sugiere que sea en reunión mensual.

2 Incrementar el Market Share CDJ

Autoevaluación :

Supervisor : Lamentablemente la participación de mercado cayó respecto al año anterior y eso implica un 0% de cumplimiento. Cabe mencionar que este no es un indicador que dependa únicamente del evaluado, sino que

3 Inteligencia de Mercado - Post Venta

Autoevaluación :

Supervisor : Cumplimiento al 100% del plan de entregables de canastas básicas de repuestos y planes de mantenimiento.

4 Mejorar la calidad de base de datos CDJ

Autoevaluación :

Supervisor : Se alcanzó un 95% de atributos clasificación y segmentación completos, lo cual significó un cumplimiento de 130%. Según escala esto equivale a 120% de cumplimiento. Se alcanzó un 75% de completitud de BD, lo cual significó un cumplimiento de 108%. Según escala esto equivale a 120% de cumplimiento. En lo sucesivo es importante que orientemos los recursos a movilizar la organización a mantener la calidad de la base de datos, el rol de IM debe ser lograr que quienes alimentan de información la base de datos lo hagan y lo hagan bien; el rol correctivo para completar BD debe ser mínimo.

5 Soporte Área Comercial - Inteligencia de Mercado

Autoevaluación :

Supervisor : Se cumplió con todos los entregables en los plazos determinados.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Responsabilidad Detallista

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Disminuir los perfeccionista Ser más tolerante

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

1) Responsabilidad. Javier es una persona muy responsable y comprometida con la empresa y el equipo. Tiene mucho foco en cumplir con los objetivos en los plazos acordados. 2) Visión integral del negocio. Si bien la mayoría de trabajos realizados por Javier están relacionados al segmento de SUV, él no pierde la visión completa del mercado automotriz general y como los diferentes indicadores macroeconómicos pueden impactarlo. Esta visión se visualiza más claramente cuándo realiza estudios de otras UN, donde se autocuestiona distintas ideas para finalmente plantear hallazgos importantes.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

1) Desarrollar mayores habilidades de negociación a nivel gerencial con la finalidad de administrar mejor su tiempo. En su afán por aprender más y a la vez satisfacer a los clientes internos, Javier suele aceptar muchos trabajos, los cuales pueden complicarlo en término de tiempo necesario para culminar otros. Debe mejorar sus habilidades para decir no cuando realmente se requiera. 2) Mejorar en la practicidad. Javier tiene tendencia a ser perfeccionista en sus entregables, lo mismo que puede llevarlo a tardarse más de lo normal en algunos. Se debe llegar a un punto intermedio con la finalidad de administrar mejor el tiempo.

Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

