

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 **2017-02-15 12:15:40** hasta el **2017-03-30 15:51:37**



Datos Personales

DIVEMOTOR

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

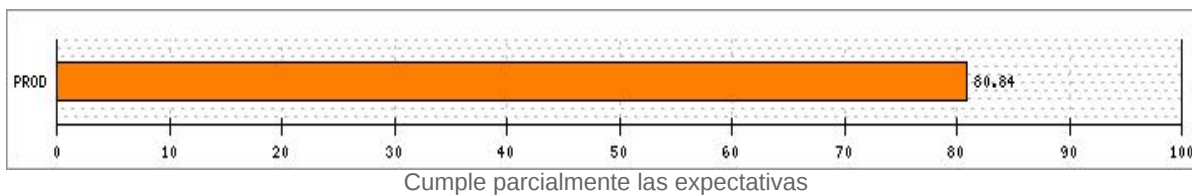
No. Identificación :	47051447
Nombres :	RODRIGO
Apellidos :	REINOSO ESCRIBENS
Dirección :	CALLE LA REPUBLICA 680, DPT 3. SAN ISIDRO
Teléfono :	0000000
Celular :	951091887
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GERENCIA DIVISIÓN BUSES
Departamento :	GERENCIA DIVISIÓN BUSES
Cargo :	ANALISTA DE GESTION COMERCIAL
Nivel Jerárquico :	ANALISTAS
Jefe Inmediato :	FABIO FRANCISCO MARQUES .
Área de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1990-07-24

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-ANALISTAS- OC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	5.00	4.00	4.00
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	16.67%	4.67	4.00	4.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.33	3.67	3.67
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.00	3.33	3.33
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.00	3.75	3.75
6	EFICIENCIA OPERATIVA Cumple parcialmente las expectativas	16.67%	4.00	3.25	3.25
Promedio :					3.67
Promedio en Porcentaje :					91.69%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Análisis de rotación de cartera (4 Reportes anuales) Bajo Desempeño	25%	100.00	80.00	80.00
2	Auditoria CRM Bajo Desempeño	25%	100.00	0.00	0.00
3	Reportes de gestión CRM Cumple las expectativas de desempeño	50%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					70.00
Promedio en Porcentaje :					70.00%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Análisis de rotación de cartera (4 Reportes anuales)

Autoevaluación : Se realizo el análisis de rotación de cartera Se actualizo toda la cartera de Buses y Vans a Nivel nacional (Actualización de data) Siendo buses y vans la única área de negocio con la cartera actualizada y sincerada.

Supervisor : Hay los cuadros de analyzer pero no hay total analisis de la data

2 Auditoria CRM

Autoevaluación : Se realizaron diversos muestreos en la fuerza de venta. Donde se encontro mas de un error que se ha levantado al CRM 52 puntos. Como la asignación de sucursales, asignación de cartera, información completa del vendedor y directivos. Estos casos fueron levantados y pedidos a solución, teniendo estos inconvenientes, se considero esperar a que el CRM se encuentre funcionando para poder evaluar a los vendedores en muestreo auditoria CRM. Adicional a eso, se realizan evaluación de gestión de ventas por solicitudes individuales de la gerencia.

Supervisor : No hay indicios de las auditoria. Si bien es cierto hubo avances en otros temas de CRM, no hay la investigación de la calidad de la información colgada por los vendedores

3 Reportes de gestión CRM

Autoevaluación : 1 Reporte por mes, 1x12= 12 reportes de evaluación de gestión mensual 1 Reporte por trimestre 1x4 = 4 reportes trimestrales de gestión 1 Reporte anual de gestión comercial Buses y Vans

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Proactividad Habilidad sociales

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Motivación Productividad

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Perfil bastante comercial, especialmente en ventas de autos Persistente

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Poner más foco en las actividades, cumplir con los acuerdos en los plazos y desarrollar un pensamiento más amplio para mejor soluciones/propuestas



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

