

Introducción

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -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

- CONTROL Y SUPERVISIÓN

- NEGOCIACIÓN

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-28 10:03:38** hasta el **2017-02-28 21:43:13**

Datos Personales

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

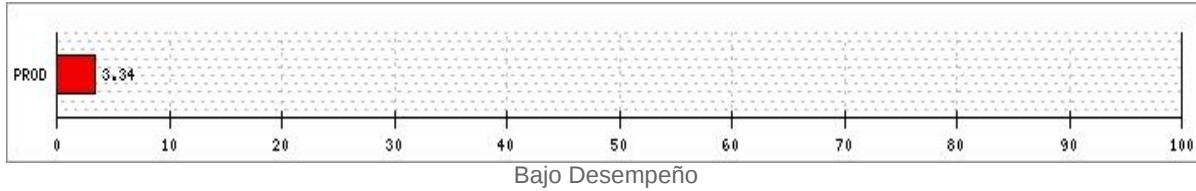
No. Identificación :	09385287
Nombres :	JOSE LUIS
Apellidos :	AVILA GARCIA
Dirección :	AV. MARISCAL CASTILLA 4708 EL TAMBO
Teléfono :	064243691
Celular :	943690533
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GERENCIA REGIÓN CENTRO
Departamento :	GERENCIA REGIÓN CENTRO
Cargo :	JEFE DE VENTAS
Nivel Jerárquico :	JEFE DE VENTAS
Jefe Inmediato :	VICTOR JOSE VELASQUEZ MEJIA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1969-06-23

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	10.00%	1	1
Supervisor	90.00%	1	0

Resumen General

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Bajo Desempeño	14.29%	5.00	0.00	0.50
2	FOCO EN EL CLIENTE Bajo Desempeño	14.29%	4.67	0.00	0.47
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Bajo Desempeño	14.29%	5.00	0.00	0.50
4	LIDERAZGO Bajo Desempeño	14.29%	4.75	0.00	0.48
5	EMPOWERMENT Bajo Desempeño	14.29%	5.00	0.00	0.50
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN Bajo Desempeño	14.29%	4.50	0.00	0.45
7	NEGOCIACIÓN Bajo Desempeño	14.29%	5.00	0.00	0.50
Promedio :					0.48
Promedio en Porcentaje :					0.00%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	COBERTURA DE CARTERA > 80% Bajo Desempeño	10%	80.00	0.00	8.00
2	CUMPLIMIENTO DE CUOTA DEL EQUIPO = 100% Bajo Desempeño	10%	61.00	0.00	6.10
3	CUMPLIMIENTO DE PROMESA DE VENTA = 100% Bajo Desempeño	20%	61.00	0.00	6.10
4	FICHAS DE VENTA CORRECTAS = 100% Bajo Desempeño	10%	100.00	0.00	10.00
5	VENTA ANUAL => 52 UNIDADES Bajo Desempeño	50%	61.00	0.00	6.10
Promedio :					6.68
Promedio en Porcentaje :					6.68%

Comentarios

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 COBERTURA DE CARTERA > 80%

Autoevaluación : Los asesores trabajaron su cartera a partir del segundo semestre, depuraron la misma y ampliaron cobertura en la región.

Supervisor :

2 CUMPLIMIENTO DE CUOTA DEL EQUIPO = 100%

Autoevaluación : En el año se facturó un total 33 unidades, en el primer trimestre como ADC 19 unidades y 13 unidades como Divemotor en el segundo trimestre.

Supervisor :

3 CUMPLIMIENTO DE PROMESA DE VENTA = 100%

Autoevaluación : Los cambios que hubieron en el segundo trimestre crearon algunos vacíos en la gestión de los asesores por lo que no se pudo lograr el objetivo mensual.

Supervisor :

4 FICHAS DE VENTA CORRECTAS = 100%

Autoevaluación : De las fichas creadas para los negocios creados no hubo errores, en un principio se supervisó a los asesores en la elaboración de las mismas.

Supervisor :

5 VENTA ANUAL => 52 UNIDADES

Autoevaluación : En el segundo trimestre ya como Divemotor hubieron algunas dificultades con las herramientas de gestión, así mismo tuvimos una etapa de comunicar nuestra presencia en la región como Divemotor con un trabajo que demandaba más tiempo con los clientes para hacerles saber que ahora tienen un proveedor sólido en la región y confíen en las marcas que representamos y la empresa que las soporta.

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Motivador. Proactivo.

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Motivador. Proactivo.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Más insistencia en el trabajo de mi equipo. Ampliar el abanico de negocios en otros segmentos del transporte de carga.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Más insistencia en el trabajo de mi equipo. Ampliar el abanico de negocios en otros segmentos del transporte de carga.

Feedback

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-02-28

Comentarios del Evaluado:

Se mejorará el seguimiento a la gestión de los asesores, trabajaré directamente las cuentas conquistas de la región e informaré oportunamente a la gerencia comercial de los negocios grandes en curso para presentar una propuesta ganadora. Evaluaré constantemente el desempeño y cumplimiento de objetivos de los asesores.

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

