

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 **2017-02-25 08:27:49** hasta el **2017-02-28 11:28:22**



Datos Personales

DIVEMOTOR

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

No. Identificación :	41427273
Nombres :	SUSANA DEL CARMEN
Apellidos :	CABREJOS BUSTAMANTE
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Departamento :	GERENCIA ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD
Cargo :	JEFE DE ABASTECIMIENTO
Nivel Jerárquico :	JEFES
Jefe Inmediato :	MAURICIO VEGAS MANTERO
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 1 -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	4.67	4.70
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.00	4.07
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.00	4.00	4.00
4	LIDERAZGO Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.50	4.00	4.05
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.67	4.70
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.00	4.25	4.23
7	NEGOCIACIÓN Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.00	4.08
Promedio :					4.26
Promedio en Porcentaje :					105.22%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	100% Cumplimiento de Cronograma de Licitaciones. Cumple las expectativas de desempeño	30%	100.00	100.00	100.00
2	100% Regularización de Contratos de Carroceros Bajo Desempeño	30%	75.00	75.00	75.00
3	5 % de Ahorro en las compras gestionadas Cumple las expectativas de desempeño	40%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					92.50
Promedio en Porcentaje :					92.50%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 100% Cumplimiento de Cronograma de Licitaciones.

Autoevaluación : Las Licitaciones programadas en el plan de ahorros 2016 por cuentas contables fueron 13 , hemos realizado un total de Licitaciones cerradas (34 /13) *100 = 263% Cumplimiento 100% superando las licitaciones programadas en un 163%

Supervisor : Para 2017: mejorar programa de licitaciones alineado a plan de ahorro (principales cuentas de gasto)

2 100% Regularización de Contratos de Carroceros

Autoevaluación : Se puso como meta concretar con mínimo 8 contratos llegamos a cerrar con 6 contratos firmados (6 /8)*100 = 75%

Supervisor : Para 2017: (i) finalizar con 100% de contratos, (ii) asegurar cumplimiento de SLAS y ejecución de penalidades.

3 5 % de Ahorro en las compras gestionadas

Autoevaluación : En cada una de las negociaciones realizadas se ha tenido como meta el conseguir como mínimo un ahorro del 5% y en los cuales no se pudo obtener el mismo un descuento económico se obtuvo servicios adicionales o la entrega adicionales (\$ 841,476.06/\$ 7,504,528)*100 = 11%

Supervisor : Para 2017: mejorar estructura/detalle del plan de ahorros, meta específica por tipo de gasto.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Identifique 2 fortalezas del colaborador**

Integridad Empatía

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Integridad Empatía

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Organización del tiempo Ser mas tolerante

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Organización del tiempo Ser mas tolerante

SUPERVISOR**Identifique 2 fortalezas del colaborador**

Integridad. Garantiza los mejores beneficios para la empresa estableciendo políticas claras de transparencia en procesos de compras/abastecimiento (e.g. licitaciones) Negociación. Si bien hay espacio de mejora, cuenta con claras condiciones para desarrollar negociaciones efectivas con distintos tipos de proveedores.

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Integridad. Garantiza los mejores beneficios para la empresa estableciendo políticas claras de transparencia en procesos de compras/abastecimiento (e.g. licitaciones) Negociación. Si bien hay espacio de mejora, cuenta con claras condiciones para desarrollar negociaciones efectivas con distintos tipos de proveedores.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Gestión efectiva de agenda. Dimensionar adecuadamente la estructura para cumplir al 100% con los objetivos y entregables. Evaluar esquemas de tercerización convenientes para la empresa. Reforzar soporte a sucursales a nivel nacional tanto en abastecimiento, administración y SS&O. Evaluación objetiva y oportuna de resultados/avances. Establecer KPIS y objetivos para medir/gestionar SLAS de forma oportuna.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Gestión efectiva de agenda. Dimensionar adecuadamente la estructura para cumplir al 100% con los objetivos y entregables. Evaluar esquemas de tercerización convenientes para la empresa. Reforzar soporte a sucursales a nivel nacional tanto en abastecimiento, administración y SS&O.

~~Evaluación objetiva y oportuna de resultados/avances. Establecer KPIS y objetivos para medir/gestionar SLAS de forma oportuna.~~



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

