

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 **2017-02-21 08:52:37** hasta el **2017-03-31 11:26:05**



Datos Personales

DIVEMOTOR

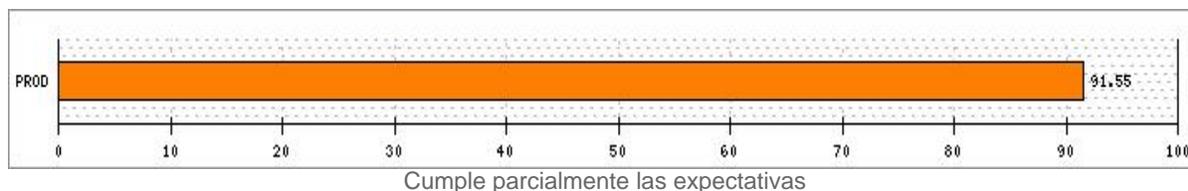
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	10223558
Nombres :	SAMUEL
Apellidos :	GELLER VILDOSOLA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA REGIÓN CENTRO
Departamento :	VENTAS CAMIONES
Cargo :	JEFE DE VENTAS CAMIONES
Nivel Jerárquico :	JEFATURA 1
Jefe Inmediato :	VICTOR JOSE VELASQUEZ MEJIA
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	5.00	5.00
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.67	4.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.50	4.53
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.75	4.75
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.67	4.67
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.25	4.00	4.03
7	NEGOCIACIÓN Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.75	4.75
Promedio :					4.63
Promedio en Porcentaje :					112.55%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	COBERTURA DE CARTERA Cumple parcialmente las expectativas	20%	98.00	90.00	90.80
2	DESCUENTO PROMEDIO Bajo Desempeño	10%	19.24	0.00	1.92
3	EFFECTIVIDAD DE PROFORMAS Bajo Desempeño	20%	16.00	16.00	16.00
4	META DE VENTAS Cumple las expectativas de desempeño	50%	98.00	98.00	98.00
Promedio :					70.55
Promedio en Porcentaje :					70.55%

Comentarios de Indicadores y Metas

1 COBERTURA DE CARTERA

Autoevaluación :

Supervisor : debemos mantener las carteras depuradas (120-150 clientes) y un promedio de visitas que permita dar la vuelta a la cartera en 2.5 a 3 meses máximo

2 DESCUENTO PROMEDIO

Autoevaluación :

Supervisor : No creo que se deba medir a los jefes de venta por descuento ya que el descuento máximo lo define el importer

3 EFECTIVIDAD DE PROFORMAS

Autoevaluación :

Supervisor : Tampoco creo que sea un buen indicador para medir la gestión de un jefe de ventas

4 META DE VENTAS

Autoevaluación :

Supervisor : ok

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Decidido Responsable

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Decidido Responsable

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

..

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

..

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Conocimiento del negocio Enfoque en resultados

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Conocimiento del negocio Enfoque en resultados

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Manejo del enojo Enfoque holístico: un solo Divemotor. El problema es de Divemotor: no postventa o área administrativa.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Manejo del enojo Enfoque holístico: un solo Divemotor. El problema es de Divemotor: no postventa o área administrativa.



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: 2017-03-29

Comentarios del Evaluado:

.

Fecha: 2017-03-10

Comentarios del Jefe:

Debe ser mas positivo y menos tono de queja/enojo en las reuniones con otras areas. Controlar esto frente a otras personas y su equipo

EVALUADO

EVALUADOR

