

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 **2017-03-03 19:29:26**



Datos Personales

DIVEMOTOR

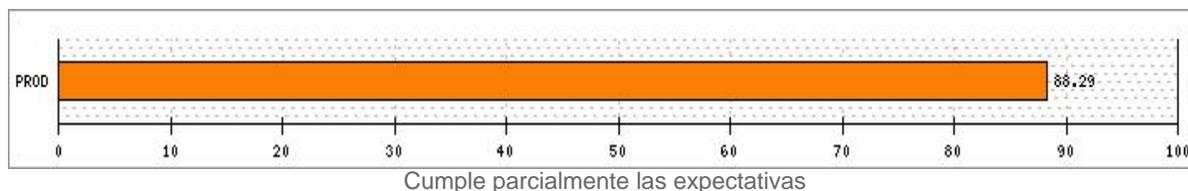
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

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 CAMIONES
Nivel Jerárquico :	JEFATURA 1
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	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	4.33	4.37
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	4.25	4.33
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.75	4.25	4.30
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.50	4.00	4.05
7	NEGOCIACIÓN Excede las expectativas de desempeño	14.29%	5.00	5.00	5.00
Promedio :					4.58
Promedio en Porcentaje :					111.58%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	COBERTURA DE CARTERA > 80% Bajo Desempeño	10%	80.00	60.00	62.00
2	CUMPLIMIENTO DE CUOTA DEL EQUIPO = 100% Bajo Desempeño	10%	61.00	61.00	61.00
3	CUMPLIMIENTO DE PROMESA DE VENTA = 100% Bajo Desempeño	20%	61.00	61.00	61.00
4	FICHAS DE VENTA CORRECTAS = 100% Cumple las expectativas de desempeño	10%	100.00	100.00	100.00
5	VENTA ANUAL => 52 UNIDADES Bajo Desempeño	50%	61.00	61.00	61.00
Promedio :					65.00
Promedio en Porcentaje :					65.00%

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 : la depuración de la cartera es una tarea continua. La cobertura debe mejorar

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 : se requiere mayor iniciativa para proponer ideas y acciones concretas para ganar cuentas claves.

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 : idem anterior

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 : no es un indicador clave para el jefe de ventas

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 confían en las marcas que representamos y la empresa que las soporta.

Supervisor : se ha repetido 3 veces

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.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Buena actitud, motivador. Transmites positivismo. También eres proactivo.

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Buena actitud, motivador. Transmites positivismo. También eres proactivo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC-

JOSE LUIS AVILA GARCIA

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Seguimiento y ejecución: debe haber un plan de trabajo y ejecutarse. Falta más seguimiento y ejecución, que debe ser reportado a Erick periódicamente. Debes mejorar tu forma de priorizar y la comunicación con tu equipo. La cobertura de cartera debe mejorar. Iniciativa y agresividad comercial: Espero que propongas más ideas para conquistar cuentas. Acciones concretas por cada cliente conquista. Debes ser más agresivo comercialmente hablando. Necesitamos exceder la meta. Estamos obligados a exceder la meta y la gerencia general está dispuesta a hacer



Feedback

DIVEMOTOR

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 conquistadas 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: 2017-03-10

Comentarios del Jefe:

Seguimiento y ejecución: debe haber un plan de trabajo y ejecutarse. Falta más seguimiento y ejecución, que debe ser reportado a Erick periódicamente. Debes mejorar tu forma de priorizar y la comunicación con tu equipo. La cobertura de cartera debe mejorar. Iniciativa y agresividad comercial: Espero que propongamos más ideas para conquistar cuentas. Acciones concretas por cada cliente conquista. Debes ser más agresivo comercialmente hablando. Necesitamos exceder la meta. Estamos obligados a exceder la meta y la gerencia general está dispuesta a hacer concesiones para ello.

EVALUADO

EVALUADOR

