

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 **2017-02-26 05:44:40** hasta el **2017-03-30 17:20:12**



Datos Personales

DIVEMOTOR

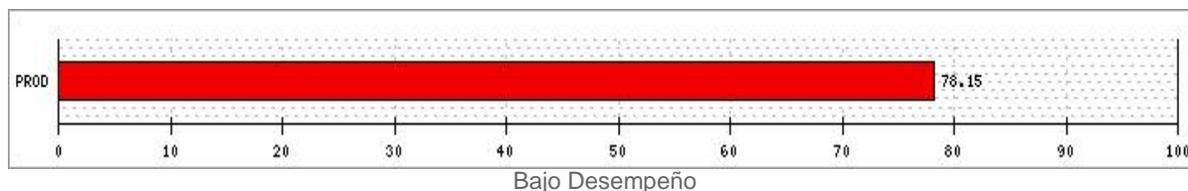
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2016- JEFATURA 1 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	19870695
Nombres :	GUIDO LUIS
Apellidos :	GRANADOS CABRERA
Dirección :	CALLE COSTA DE ORO 155 LA MOLINA
Teléfono :	
Celular :	947611566
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GERENCIA DIVISIÓN CAMIONES
Departamento :	GERENCIA COMERCIAL CAMIONES
Cargo :	KEY ACCOUNT MANAGER
Nivel Jerárquico :	JEFATURA 1
Jefe Inmediato :	ABEL HORACIO PALACIOS ESPINOZA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
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%	4.00	4.33	4.30
2	FOCO EN EL CLIENTE Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.67	4.33	4.37
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	14.29%	4.25	4.00	4.03
4	LIDERAZGO Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.50	4.25	4.28
5	EMPOWERMENT Excede las expectativas de desempeño	14.29%	4.00	4.67	4.60
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	3.50	3.75	3.73
7	NEGOCIACIÓN Cumple parcialmente las expectativas	14.29%	3.75	3.75	3.75
Promedio :					4.15
Promedio en Porcentaje :					103.00%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Cobertura de cartera Bajo Desempeño	30%	70.00	34.00	37.60
2	Número de ventas Cumple parcialmente las expectativas	40%	11.00	88.00	80.30
3	Venta a clientes conquista Bajo Desempeño	30%	33.00	33.00	33.00
Promedio :					53.30
Promedio en Porcentaje :					53.30%

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Cobertura de cartera

Autoevaluación : Segun acompañamiento se realizo 71 visitas en 33 clientes en el segundo semestre.

Supervisor : Guido empezó en Divemotor en Julio, en proceso de inducción

2 Número de ventas

Autoevaluación : Se concreto la venta para APM. Se realizo 25 negociaciones comerciales en el segundo semestre.

Supervisor : Considera la venta de la cartera asignada a Guido.

3 Venta a clientes conquista

Autoevaluación : Se dio la relacion comercial con Energigas y Petramas.

Supervisor : En proceso de inducción, la real evaluación deberá empezar en el 2017

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

1.- Persistencia, a pesar de las dificultad de contacto con la cartera que manejo sigo intentando contactarlos y crear y/o fortalecer la relación con Divemotor. 2.- Aprendizaje, he puesto todo el empeño y compromiso para aprender lo relacionado al negocio, las herramientas y los medios.

Identifique 2 fortalezas del colaborador

1.- Persistencia, a pesar de las dificultad de contacto con la cartera que manejo sigo intentando contactarlos y crear y/o fortalecer la relación con Divemotor. 2.- Aprendizaje, he puesto todo el empeño y compromiso para aprender lo relacionado al negocio, las herramientas y los medios.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

1.- Capacitación, está pendiente las capacitaciones acordadas tanto de producto como de herramientas. 2.- Cartera de clientes, incorporar nuevos clientes para mejorar la cartera.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

1.- Capacitación, está pendiente las capacitaciones acordadas tanto de producto como de herramientas. 2.- Cartera de clientes, incorporar nuevos clientes para mejorar la cartera.

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Persistente - Compromiso

Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Persistente - Compromiso

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Propuesta integral del negocio - Conocimientos técnicos de nuestra gama de productos y de la competencia

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Propuesta integral del negocio - Conocimientos técnicos de nuestra gama de productos y de la competencia



Feedback

DIVEMOTOR

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-04-12

Comentarios del Jefe:

En líneas generales muy buen desempeño, considerando que inicio labores el 18/Julio/2016 y se encontraba en el proceso de adaptación. La cartera de clientes asignada se afectó directamente por el caso odebrecht, ya que tenía a todas las constructoras brasileras en su cartera.

EVALUADO

EVALUADOR

