

Introducción

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2018-02-15 07:27:54** hasta el **2018-02-28 11:58:42**

Datos Personales

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

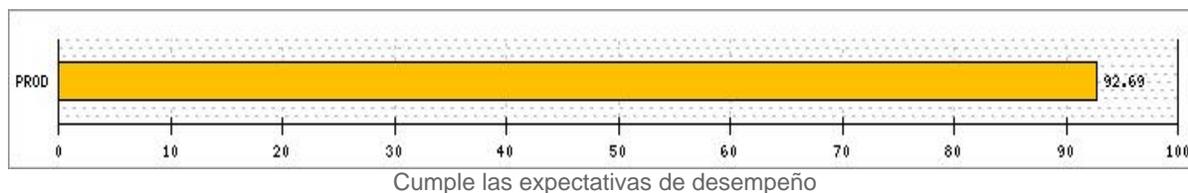
No. Identificación :	40689876
Nombres :	ROLAND PAUL
Apellidos :	DURAN GAUDRY
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	ARRIOLA
Departamento :	CONTRALORÍA
Cargo :	CONTROLLER
Nivel Jerárquico :	GERENTE 1
Jefe Inmediato :	JOSE MIGUEL SAENZ LAGUNA CORDOVA
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

Resumen General

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	3.75	3.75
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	12.50%	4.00	3.50	3.50
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	4.00	4.00
4	LIDERAZGO Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	4.00	4.00
5	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	3.75	3.75	3.75
6	EMPOWERMENT Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.25	3.75	3.75
7	NEGOCIACION Cumple las expectativas de desempeño	12.50%	4.00	4.00	4.00
8	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	12.50%	3.50	3.50	3.50
Promedio :					3.78
Promedio en Porcentaje :					94.53%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Control Interno Cumple las expectativas de desempeño	15%	98.60	99.00	99.00
2	DiveCompromisos Cumple las expectativas de desempeño	25%	100.00	100.00	100.00
3	GPC Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	20%	80.00	80.00	80.00
4	IGD Bajo Desempeño	20%	75.00	75.00	75.00
5	LEAN Cumple las expectativas de desempeño	20%	103.30	100.00	100.00
Promedio :					90.85
Promedio en Porcentaje :					90.85%

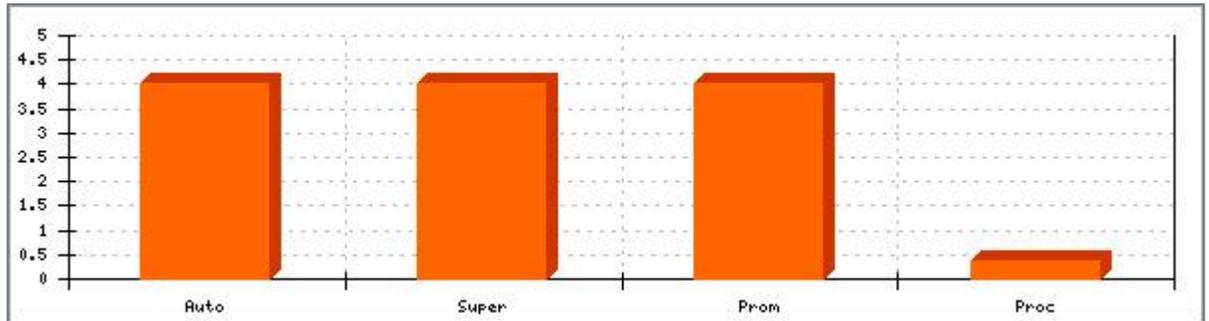
Análisis por Pregunta

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

1.- Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



2.- Considera el clima organizacional como parte importante dentro de sus objetivos organizacionales. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



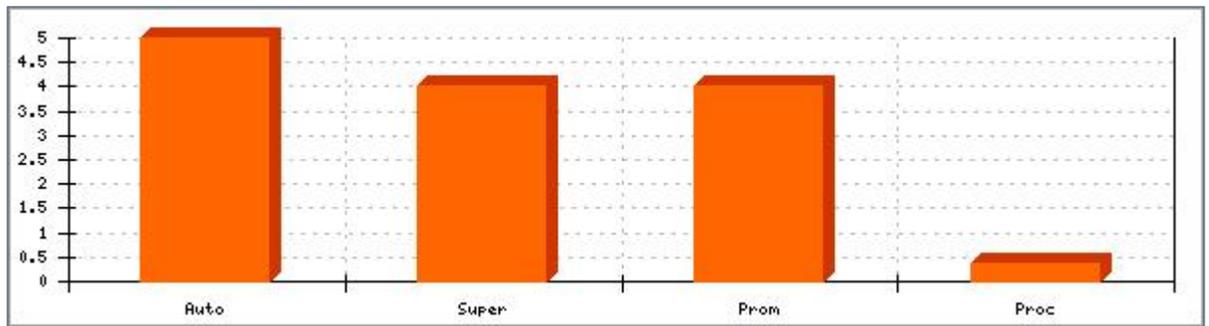
3.- Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



4.- Reconoce públicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro. (4.00)

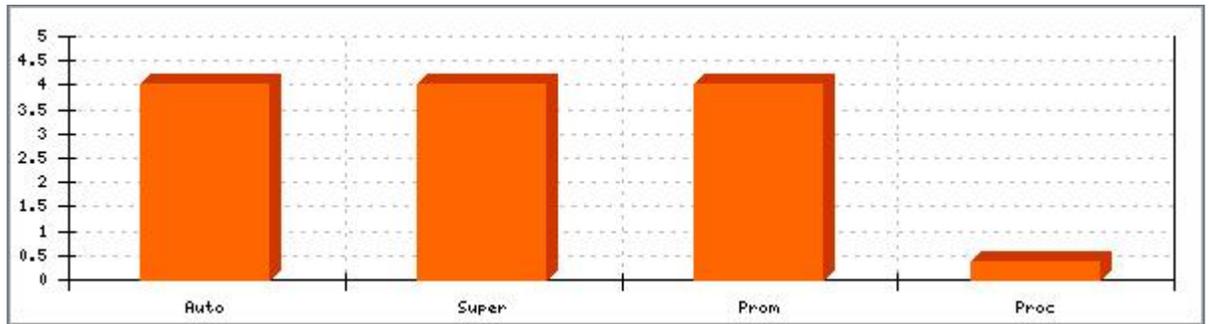
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



FOCO EN EL CLIENTE

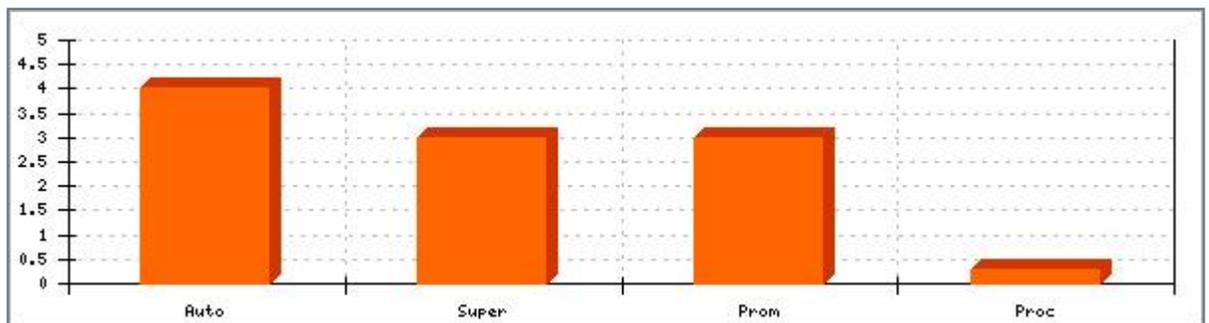
5.- Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



6.- Busca la satisfacción total del cliente y genera vínculos que le permiten identificar nuevas necesidades y ofrecer servicios adicionales. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



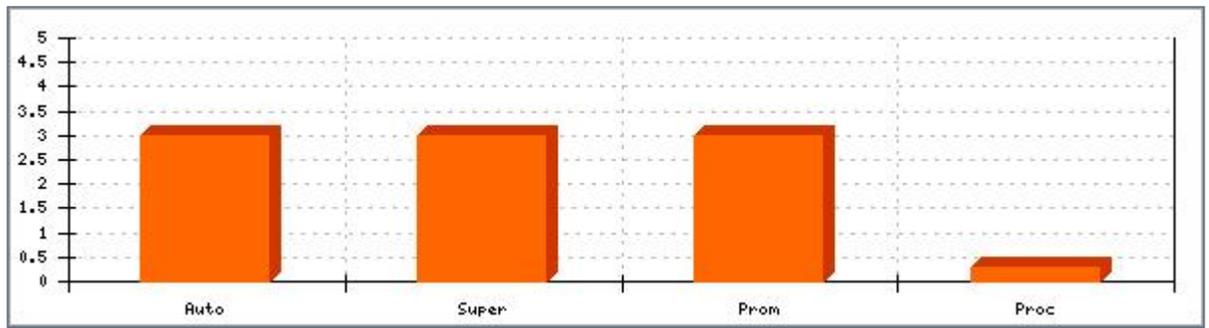
7.- Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



8.- Genera herramientas para obtener información permanente sobre el cliente a fin de ofrecerle productos y servicios que se adecuen a sus necesidades futuras. (3.00)

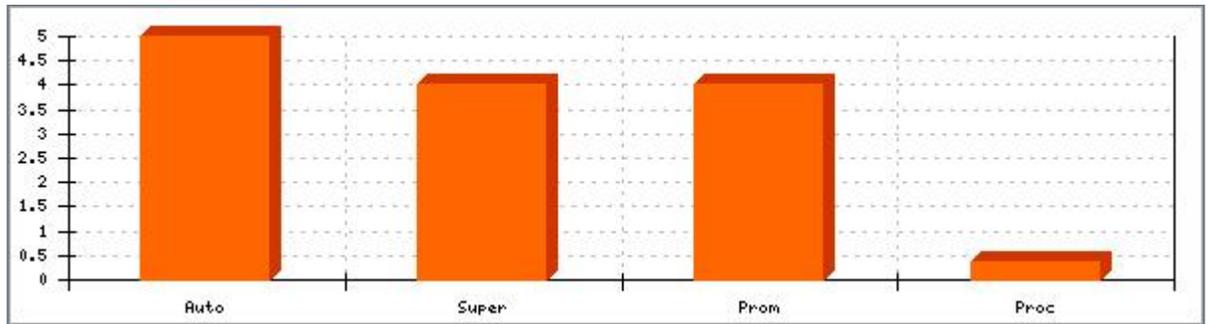
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

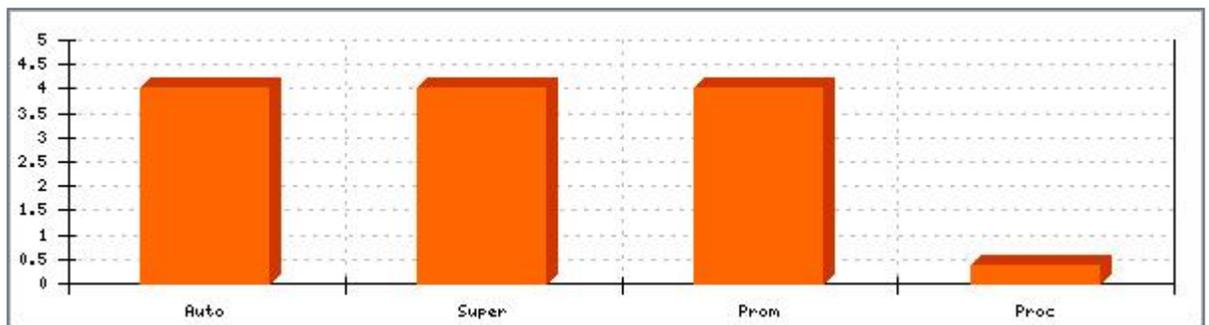
9.- Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y lo beneficioso que es esto para la empresa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



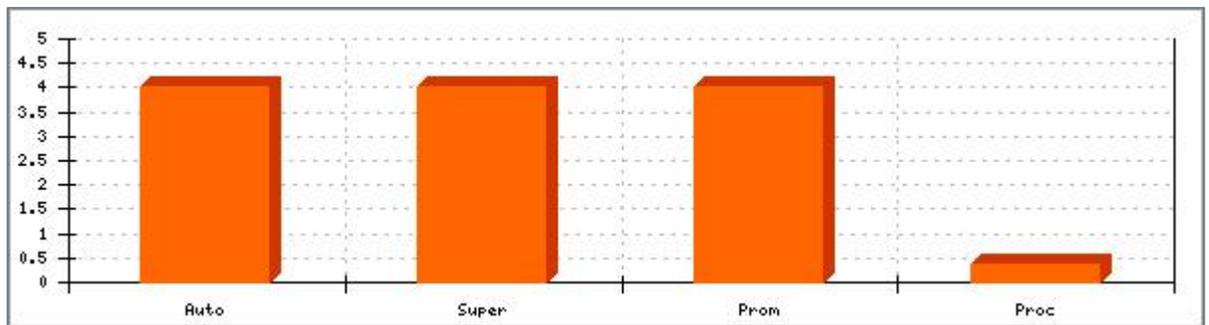
10.- Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



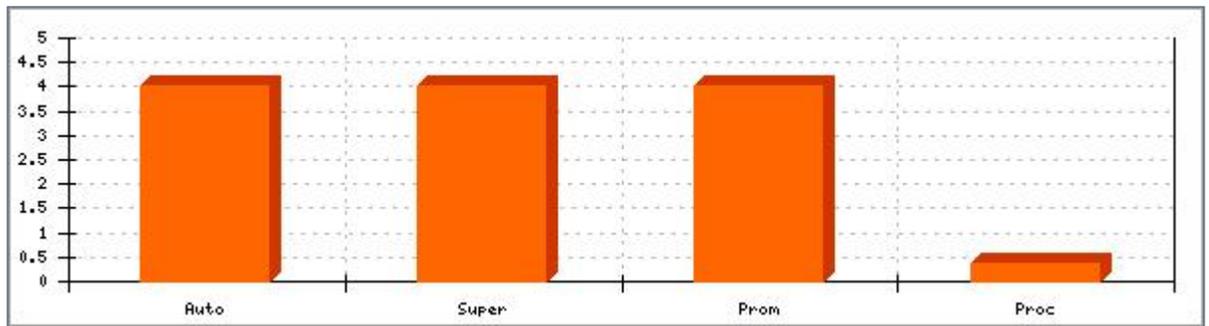
11.- Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



12.- Actúa como un facilitador, apoyando a los miembros del equipo para que logren los resultados propuestos e involucrándose para dar soporte. (4.00)

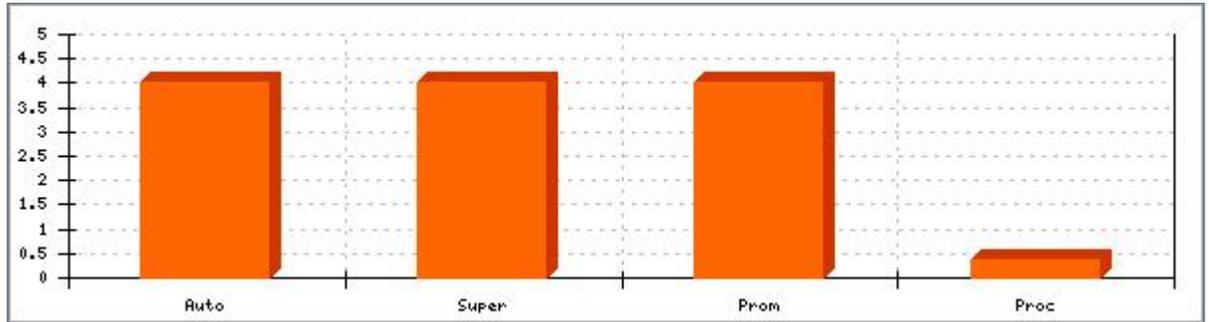
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



LIDERAZGO

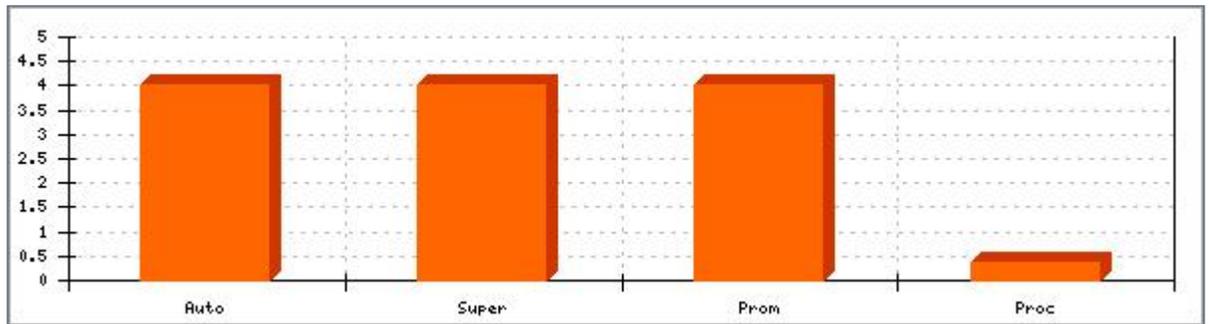
13.- Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



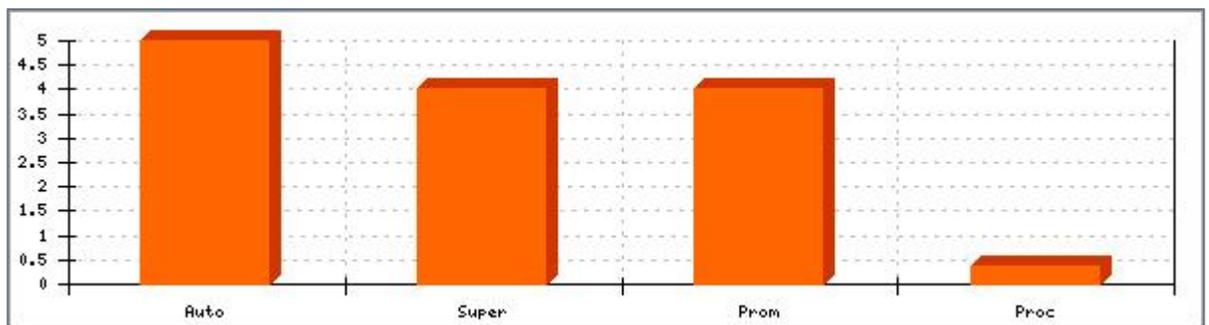
14.- Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



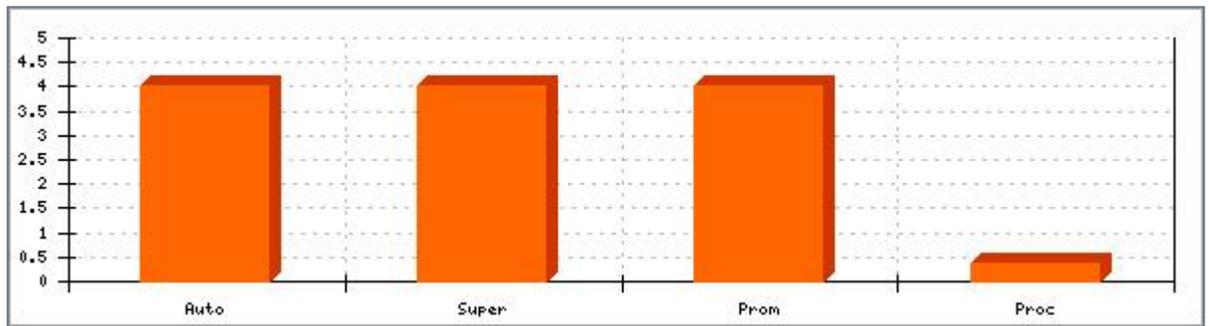
15.- Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



16.- Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. (4.00)

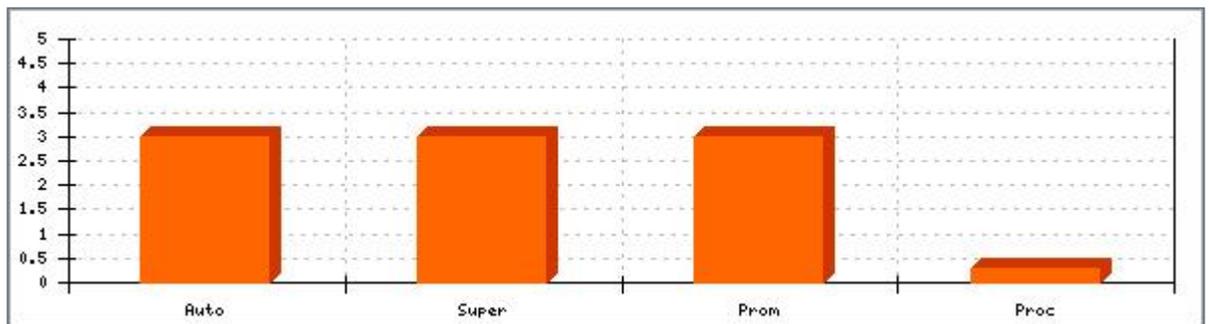
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

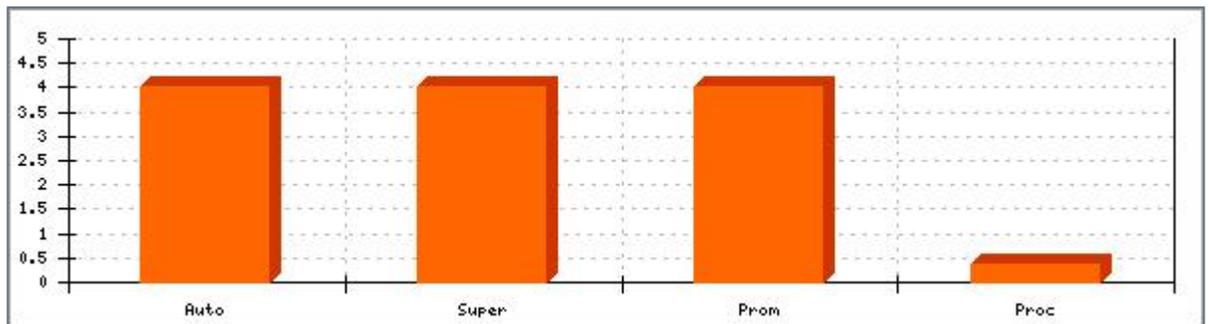
17.- Diseña estrategias y planes de acción que impactan directamente en el core del negocio a fin de cumplir los objetivos estratégicos y contribuir a su sostenibilidad en el tiempo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



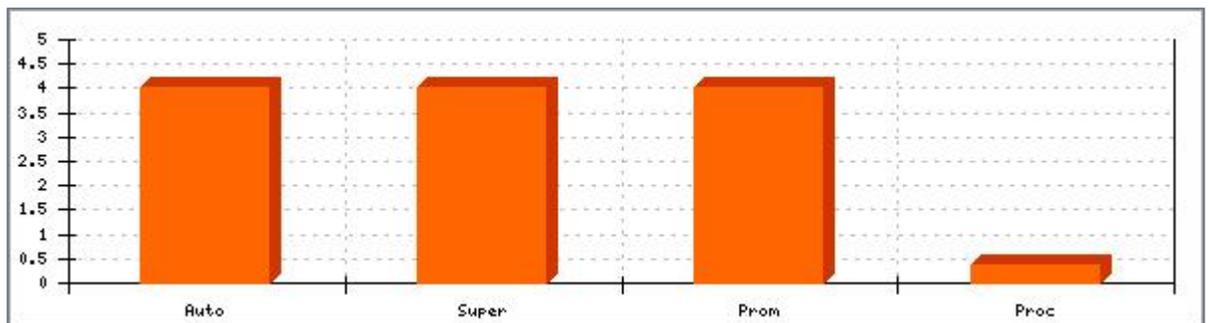
18.- Plantea acciones de mediano plazo que aportan al desarrollo del negocio, considerando la coyuntura interna y externa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



19.- Establece y mantiene alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



20.- Propone estrategias para afrontar los problemas que impactan en la imagen y la productividad de la DIVEMOTOR. (4.00)

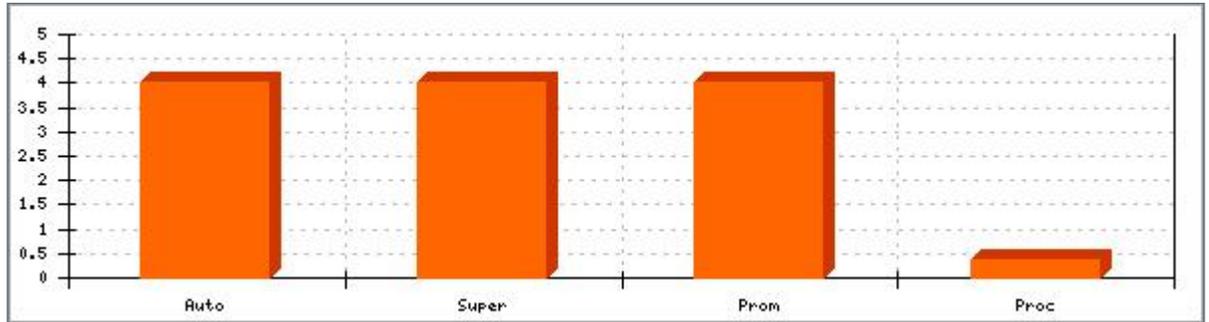
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



EMPOWERMENT

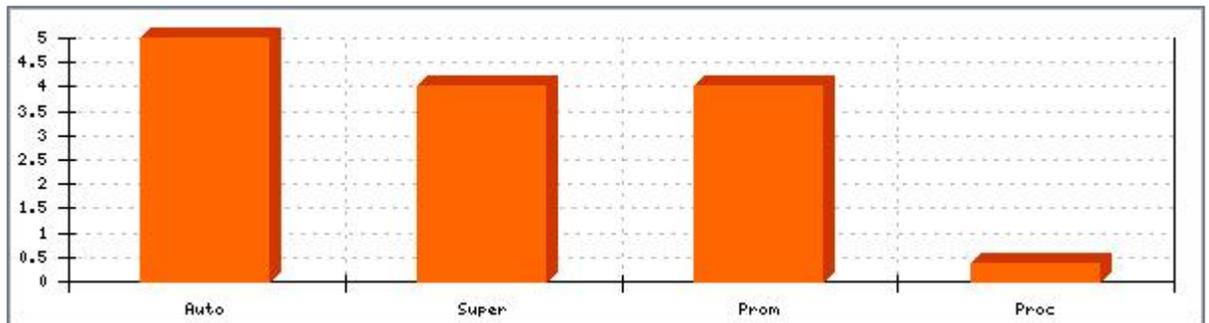
21.- Otorga mayores responsabilidades a las personas de su equipo, que considera preparadas, confiando y motivando en todo momento a la consecución del objetivo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



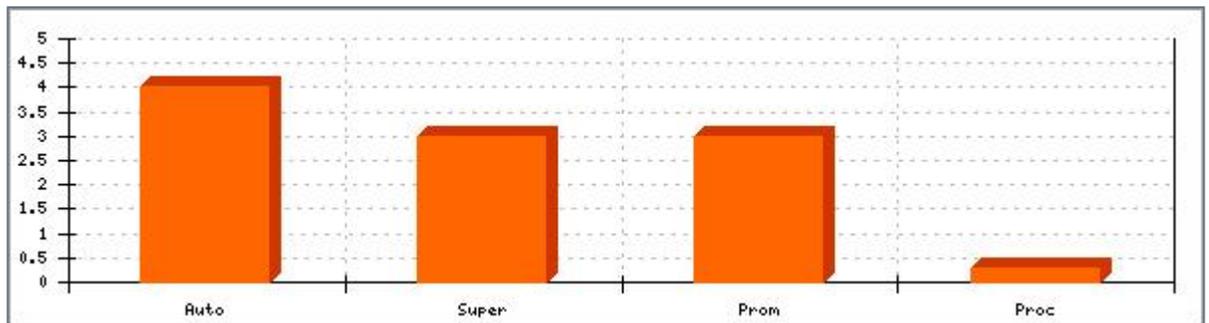
22.- Estimula la participación de las personas, las invita a la superación y el esfuerzo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



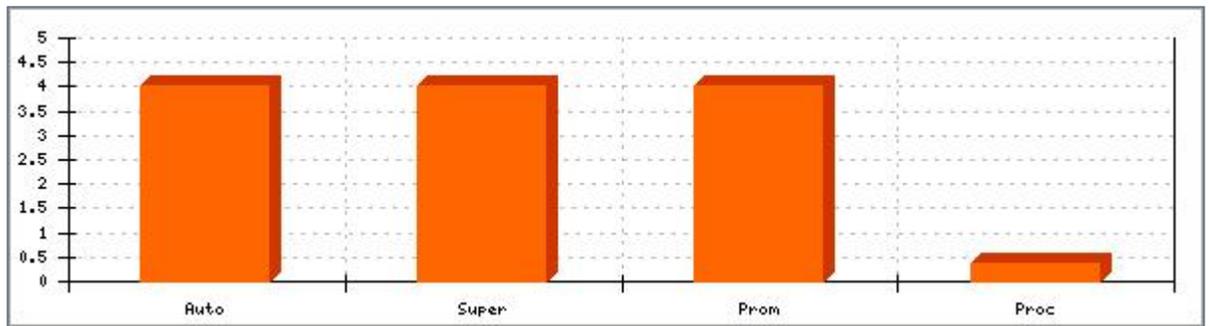
23.- Capacita a las personas para afrontar situaciones desconocidas para ellas y las orienta a considerar la Visión de la Empresa en todo sus planteamientos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



24.- Brinda feedback constante y hace seguimiento de los logros individuales. (4.00)

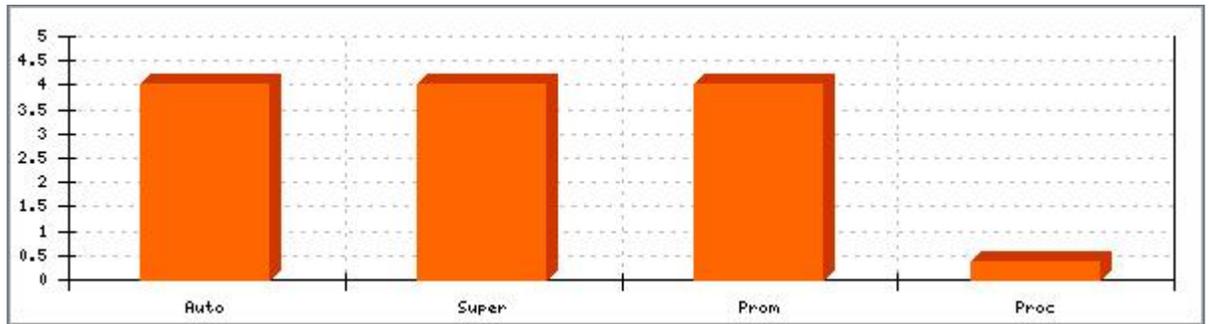
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



NEGOCIACION

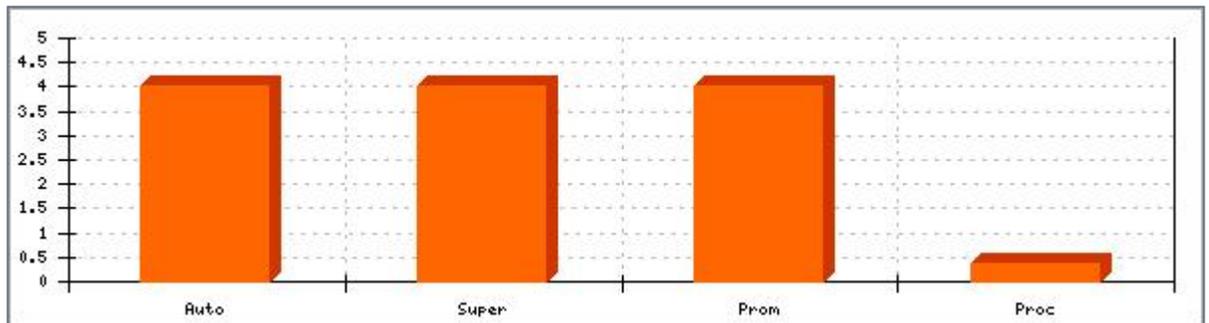
25.- Genera influencia logrando acuerdos que beneficien estratégicamente a la organización pero que también sean positivos para la contraparte. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



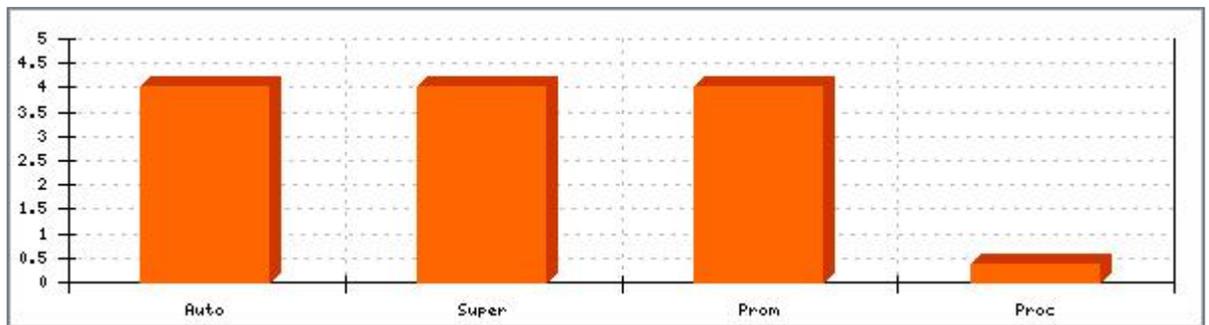
26.- Establece relaciones positivas, durante la negociación, basadas en la confianza y empatía. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



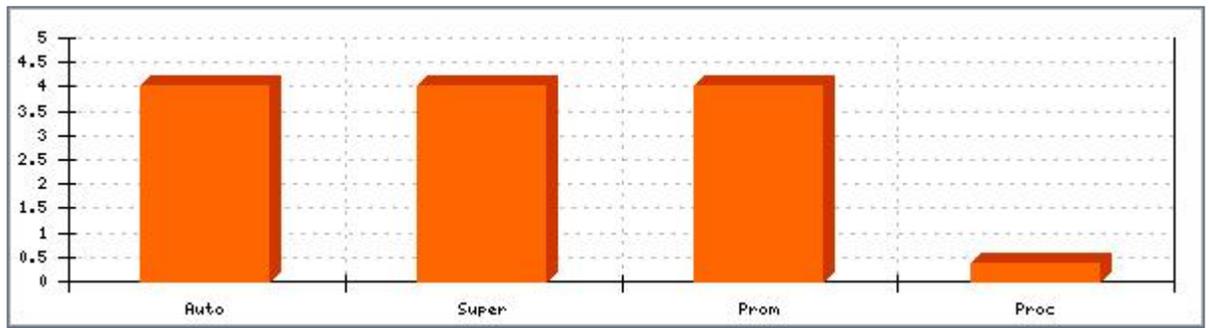
27.- Controla sus emociones durante todo el proceso, mostrando en todo momento, una comunicación asertiva. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



28.- Cambia su estrategia y argumentos en función al tipo de negociador con quien se reunirá y en base a la complejidad del caso, considerando el impacto que podría tener en la organización. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

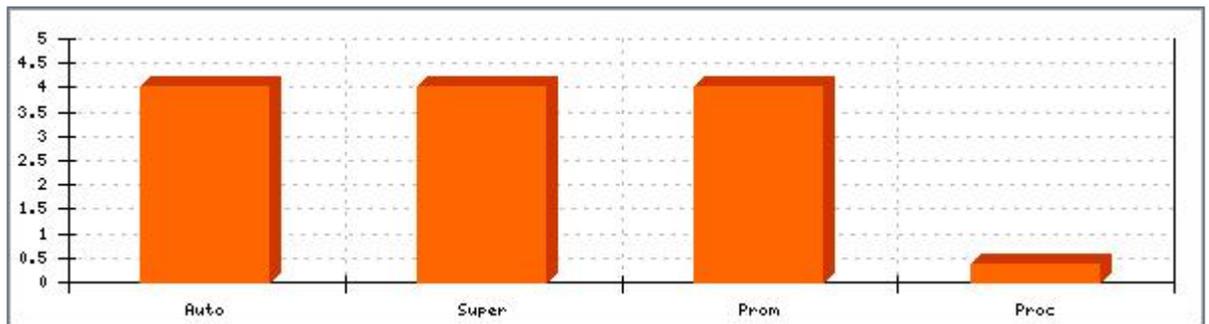
29.- Analiza el mercado e identifica las posibles alianzas que beneficiarían a la empresa. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



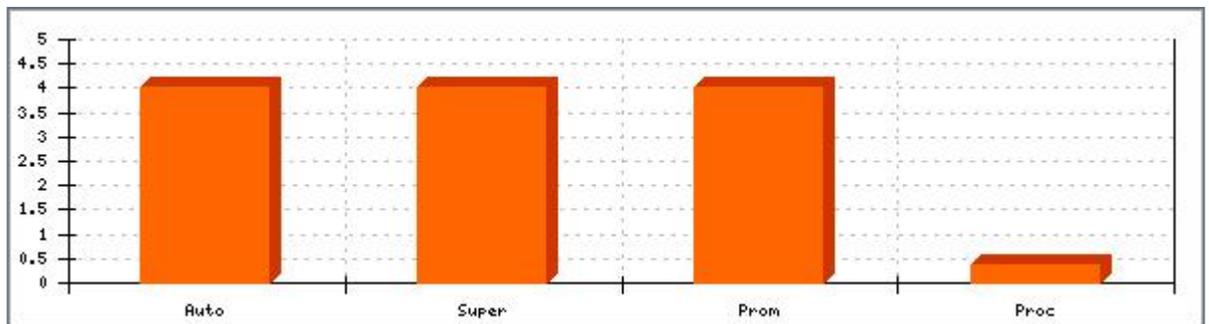
30.- Es proactivo, se anticipa a las necesidades de sus socios, clientes internos y externos, aliados y les ofrece de manera anticipada el apoyo necesario. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



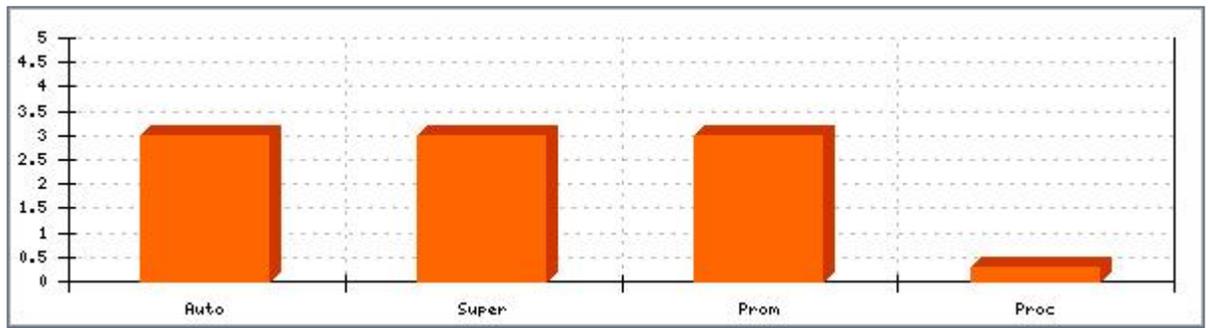
31.- Valida que el servicio brindado sea de total satisfacción para sus socios y clientes internos y externos a fin de tomar acciones correctivas para fortalecer la relación. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.36



32.- Se reúne de manera frecuente con sus clientes (internos y externos) y/o aliados, para revisar nuevas alternativas de negocio o mejoras en los procesos internos que beneficien a ambas partes. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.27



Fortalezas y Áreas de Desarrollo

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas	75.00%
(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo	75.00%
(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Reconoce públicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro.	75.00%
(FOCO EN EL CLIENTE) Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio.	75.00%
(FOCO EN EL CLIENTE) Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y lo beneficioso que es esto para la empresa.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Actúa como un facilitador, apoyando a los miembros del equipo para que logren los resultados propuestos e involucrándose para dar soporte.	75.00%
(LIDERAZGO) Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante.	75.00%
(LIDERAZGO) Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance.	75.00%
(LIDERAZGO) Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo.	75.00%
(LIDERAZGO) Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión.	75.00%
(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Plantea acciones de mediano plazo que aportan al desarrollo del negocio, considerando la coyuntura interna y externa.	75.00%
(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Establece y mantiene alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización.	75.00%
(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Propone estrategias para afrontar los problemas que impactan en la imagen y la productividad de la DIVEMOTOR.	75.00%
(EMPOWERMENT) Otorga mayores responsabilidades a las personas de su equipo, que considera preparadas, confiando y motivando en todo momento a la consecución del objetivo.	75.00%
(EMPOWERMENT) Estimula la participación de las personas, las invita a la superación y el esfuerzo.	75.00%
(EMPOWERMENT) Brinda feedback constante y hace seguimiento de los logros individuales.	75.00%
(NEGOCIACION) Genera influencia logrando acuerdos que beneficien estratégicamente a la organización pero que también sean positivos para la contraparte.	75.00%
(NEGOCIACION) Establece relaciones positivas, durante la negociación, basadas en la confianza y empatía.	75.00%
(NEGOCIACION) Controla sus emociones durante todo el proceso, mostrando en todo momento, una comunicación asertiva.	75.00%
(NEGOCIACION) Cambia su estrategia y argumentos en función al tipo de negociador con quien se reunirá y en base a la complejidad del caso, considerando el impacto que podría tener en la organización.	75.00%
(MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO) Es proactivo, se anticipa a las necesidades de sus socios, clientes internos y externos, aliados y les ofrece de manera anticipada el apoyo necesario.	75.00%
(MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO) Valida que el servicio brindado sea de total satisfacción para sus socios y clientes internos y externos a fin de tomar acciones correctivas para fortalecer la relación.	75.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Control Interno

Autoevaluación : 146 actividades realizadas vs 148 programadas en el año. El total real incluye 21 denuncias atendidas (+8 denuncias incrementales vs las 13 en total recibidas en 2016). De igual modo se determinó un proceso colaborativo interno entre auditoría, RRHH y legal para el establecer las responsabilidades de cada área en cada denuncia y así disminuir riesgos judiciales y atender correctamente los acosos laborales. Finalmente y no menos importante, se logró implementar en TODO el grupo Kaufmann las Auditorías de Control Interno (ACI), que fue implementado originalmente en Perú y replicado como buena práctica en K del Pacifico e inclusive en Chile. El objetivo que cada sucursal identifique sus propios gaps de manera anticipada.

Supervisor :

2 DiveCompromisos

Autoevaluación : Todas las prácticas implementadas al igual que los KPI de BO, inclusive de las sucursales de Cuzco y Arequipa cuya pre-movilización recién se inició en 2018. Además fuimos nombrados como sponsor de la sucursal de Cajamarca que hoy se encuentra en la segunda etapa de Divecompromisos pasando la primera de forma exitosa)

Supervisor : Reforzar el rol de lider-coordinador en el proyecto Divecompromiso. Comité Divecompromiso (al menos 1 por mes). Buen comienzo.

3 GPC

Autoevaluación : Se levantó información, identificándose 159 GAPs en el dealer. De este total de diferencias, el dealer aprobó 77 puntos que agregaban valor revertirlos (ya se han implementado 32) mientras que 82 no eran aplicables. Sobre estos 82 se hizo un trabajo con auditoria para identificar el riesgo de la organización ante su no aplicación, concluyendo que no existe riesgo.

Supervisor :

4 IGD

Autoevaluación : Los auxiliares (todos cargados en BI) están ya cuadrados en BI al término de cada cierre. Está bajo los parámetros de Chile. Nos queda poder obtenerlos con un solo click aunque estamos evaluando la posibilidad que salga de BO para que no tengamos que hacer transformaciones en excel. Además hemos logrado reducir el tiempo de elaboración del IGD en 02 días, se han implementado análisis de mixes que inclusive se han compartido con Chile (buena práctica presentada al controller corporativo) Las diferencias de ajustes con las contabilidad se redujeron drásticamente y son en promedio del último mes, cuando anteriormente no estaban conciliados y podían pasar muchos meses con las diferencias. Finalmente en diciembre se hizo la modificación del EERR integral para mostrar resultado de servicios en las UN más cercano a la realidad (también se le presentó ajuste al corporativo). Desde el punto de vista de la gestión previa del IGD se implementaron proyecciones mensuales de IGD por UN que anteriormente no se realizaban.

Supervisor : Reforzar la interfase con Contabilidad. Debe mejorar el trabajo en equipo para reducir el trabajo y re-procesos en la generación del IGD. Buen trabajo involucrando a los negocios en el IGD previamente al cierre del IGD.

5 LEAN

Autoevaluación : Proyecto de mejora de Cobranza de Seguros: USD 416K Proyecto FAST: USD 123K Delivery de Autos: USD 30K Plan Operador Económico Autorizado (OEA): USD 60K Plan PDI protección de cromos: USD 101K Proyecto Implementación Audatex: USD 59K Proyecto Asesor/Planificador PanSur: USD 19K Cost Avoidance Gastos de Viaje: USD 20K Plan 4+8 Ring Fence Gastos de Marketing: USD 200K ----- TOTAL USD 1,033

Supervisor :

Feedback

GERENTE 1 - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2017 -OC- EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2018-02-15

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2018-02-28

Comentarios del Jefe:

Roland tiene energía y pasión por su trabajo, transmitiendo entusiasmo y motivación hacia su equipo. Tiene estructura y disciplina, el equipo valora su conocimiento. Como oportunidad debe conocer más los negocios, crear mejores puentes de comunicación con las áreas de soporte (contabilidad/DH/Logística), esto permitirá procesos más limpios para la generación del IGD y control de gestión. Se agradece el soporte y contribución de Roland durante el 2017.

EVALUADO

EVALUADOR

