

Introducción

SUBGERENTES - 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 **2018-02-21 09:26:02** hasta el **2018-02-23 13:11:20**

Datos Personales

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

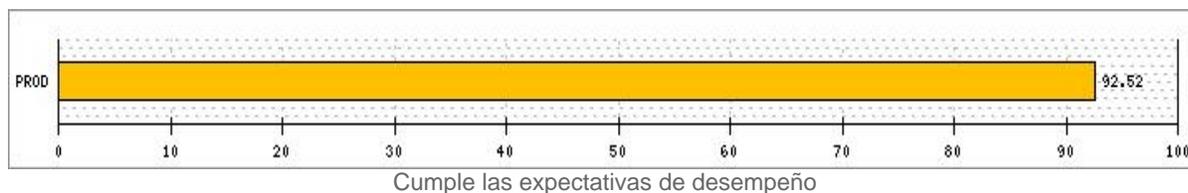
No. Identificación :	40295784
Nombres :	MELISSA CAROLINA
Apellidos :	AYLLON SAMANIEGO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	BERLIN
Departamento :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Cargo :	SUB GERENTE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL Y COMPENSACIONES
Nivel Jerárquico :	SUB GERENTE
Jefe Inmediato :	RODOLFO GERMAN GERSTEIN PATRON
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

SUBGERENTES - 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	14.30%	4.33	4.00	4.00
2	FOCO EN EL CLIENTE Cumple las expectativas de desempeño	14.30%	4.33	3.67	3.67
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	14.30%	4.25	3.50	3.50
4	LIDERAZGO Cumple las expectativas de desempeño	14.30%	4.50	4.00	4.00
5	EMPOWERMENT Cumple las expectativas de desempeño	14.30%	5.00	3.67	3.67
6	VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	14.30%	4.00	3.33	3.33
7	MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	14.30%	4.00	3.33	3.33
Promedio :					3.65
Promedio en Porcentaje :					91.16%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Capacitación Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	20%	89.43	89.43	89.43
2	Eficiencia de procesos Cumple las expectativas de desempeño	25%	120.00	100.00	100.00
3	Gestión Cumple las expectativas de desempeño	20%	120.00	100.00	100.00
4	Gestión Cumple las expectativas de desempeño	15%	100.00	100.00	100.00
5	Gestión Cumple parcialmente las expectativas de desempeño	20%	100.00	80.00	80.00
Promedio :					93.89
Promedio en Porcentaje :					93.89%

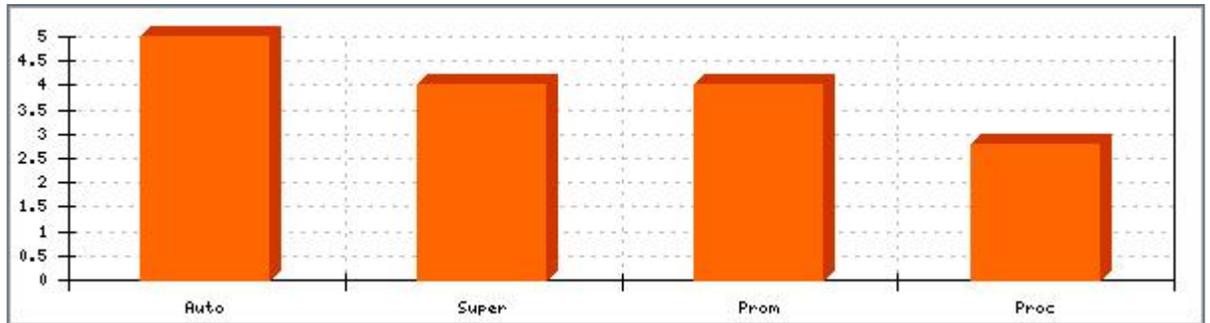
Análisis por Pregunta

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

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

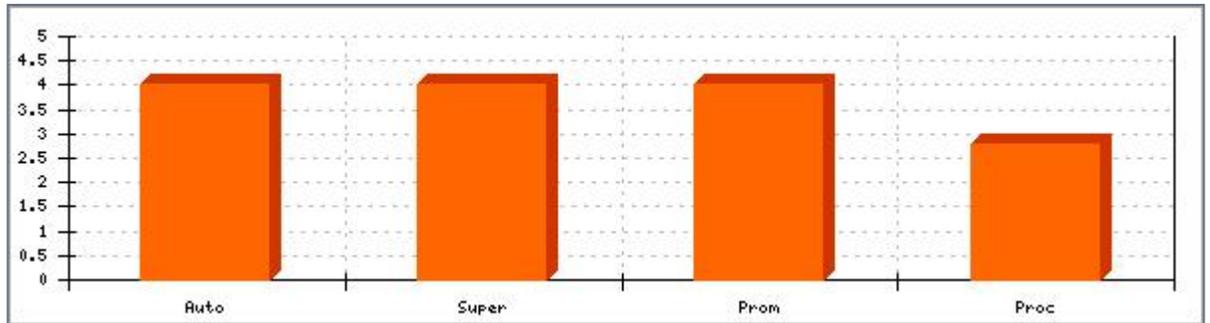
1.- Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.77



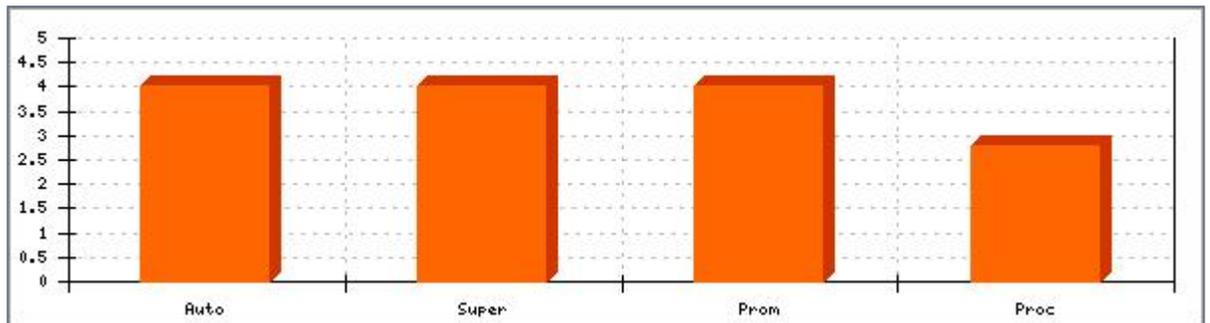
2.- Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.77



3.- Genera armonía y adecuadas relaciones entre las personas, fomentando los valores organizacionales (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.77



FOCO EN EL CLIENTE

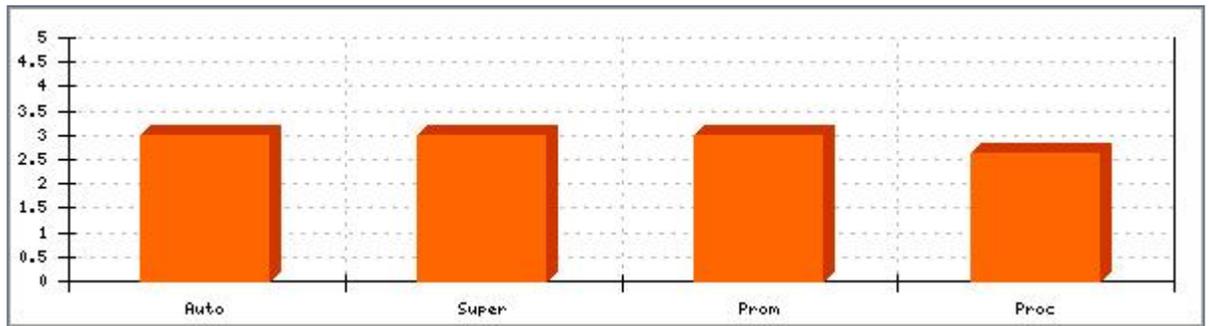
4.- Asume la solución de los problemas, reclamos o quejas de su cliente aunque no se encuentren en su unidad o sea su responsabilidad directa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.71



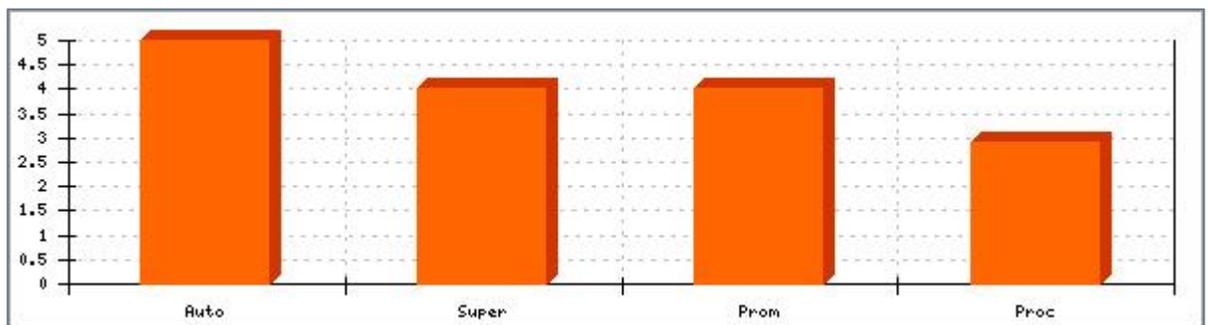
5.- Realiza un trato personalizado por cada cliente, utilizando diversos recursos para fidelizarlo y generar relaciones a largo plazo (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.63



6.- Compromete su disponibilidad total con el cliente, otorgándole medios para contactarlo y espacios para atenderlo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.91



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

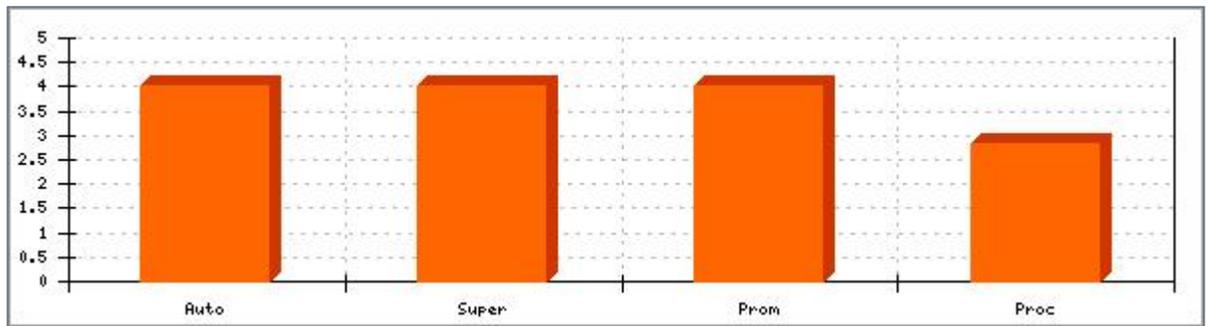
7.- Logra ejecutar los procesos en el tiempo estimado sin distraerse. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.49



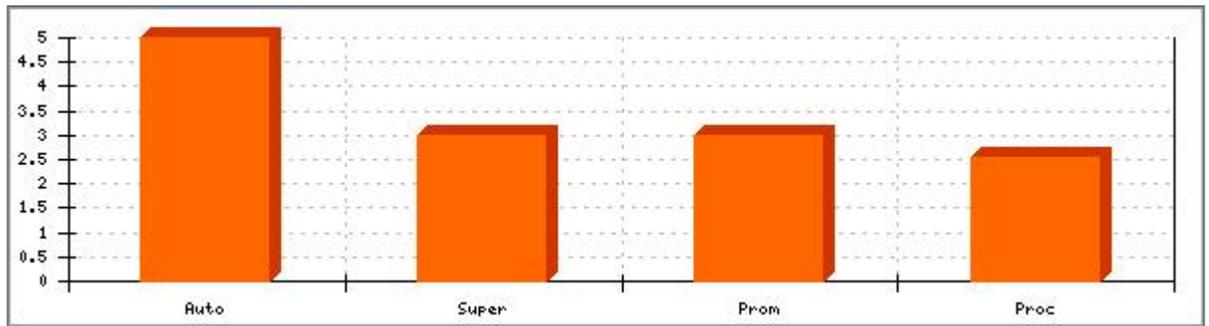
8.- Expresa con entusiasmo los logros alcanzados y anima el progreso. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.83



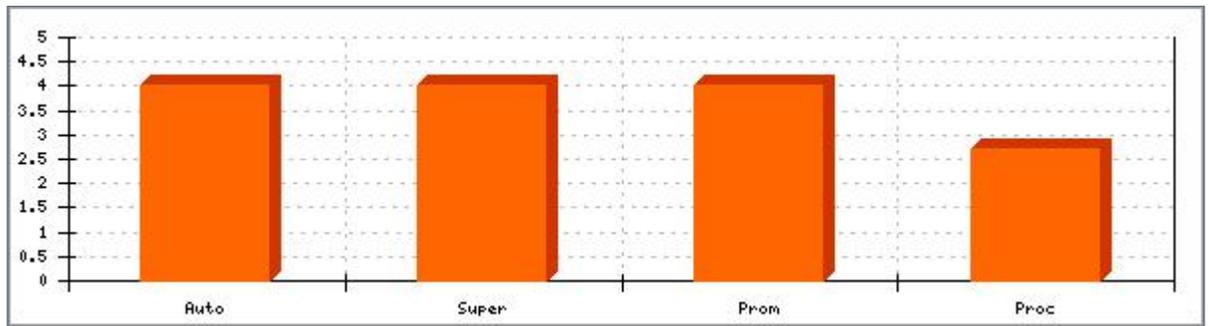
9.- Mantiene un desempeño óptimo a pesar de las dificultades que puedan presentarse. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.54



10.- Se reúne periódicamente con el equipo o su líder para revisar el progreso de los objetivos y plantear acciones que permitan alcanzarlos con eficiencia. (4.00)

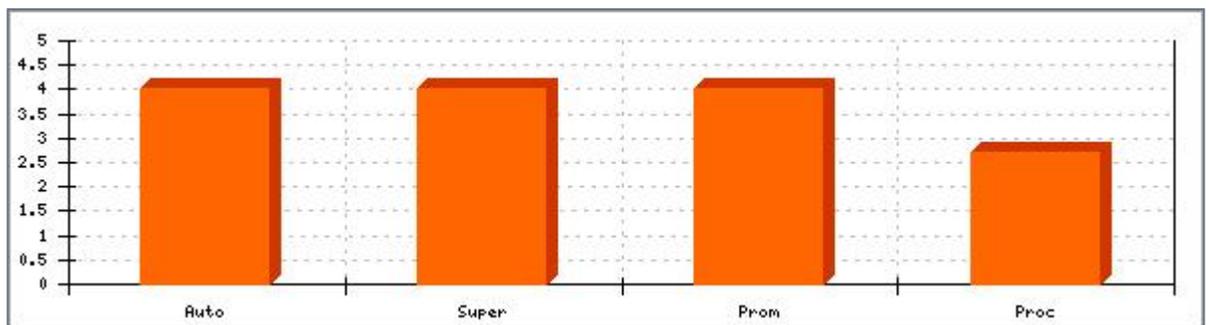
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.71



LIDERAZGO

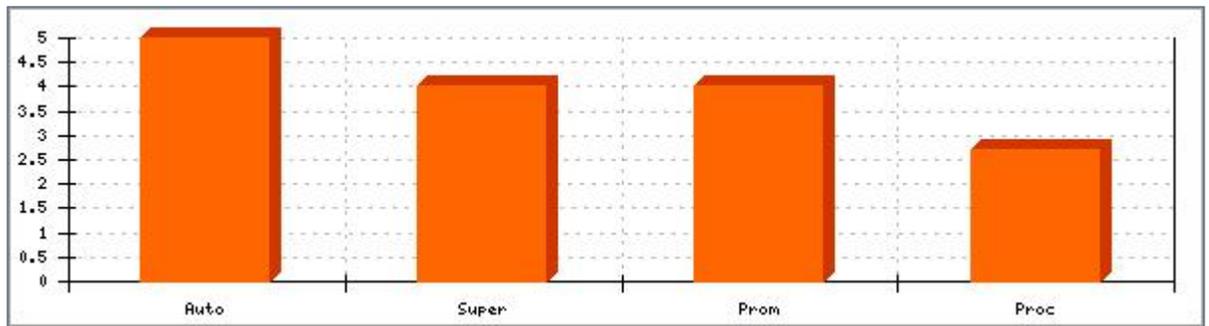
11.- Se mantiene actualizado sobre los perfiles profesionales de su equipo mediante la organización de la información (experiencia, formación, competencias, logros, etc.) para asignar o reasignar roles y funciones. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.69



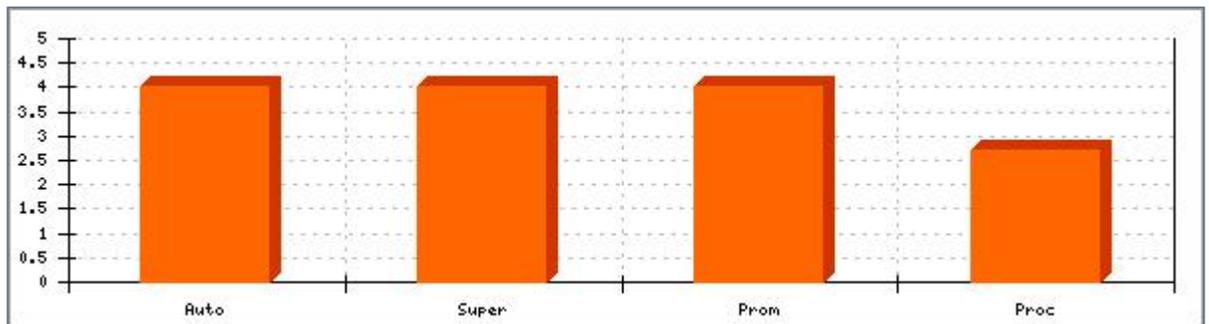
12.- Asigna prioridades al equipo y los apoya para conseguir los recursos necesarios que faciliten el logro de los objetivos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.69



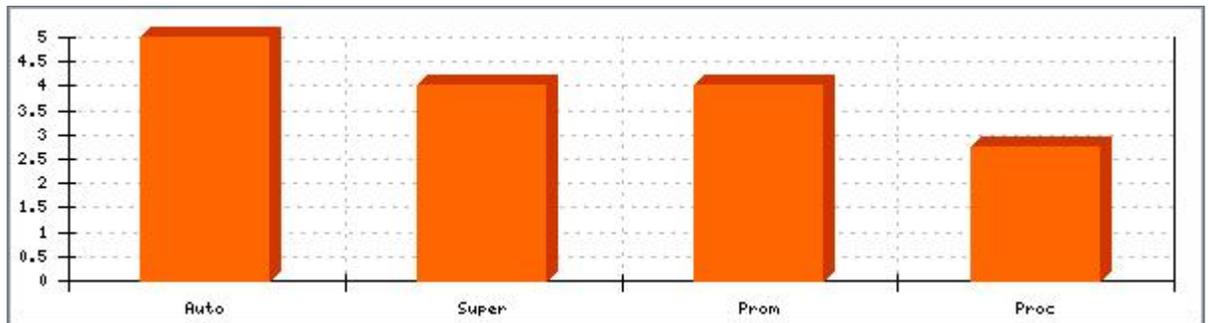
13.- Promueve una eficiente comunicación y coordinación en su equipo mediante reuniones frecuentes que estimulen el intercambio de ideas e información. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.71



14.- Motiva a su equipo y busca que se comprometan con sus objetivos personales y de la entidad. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.74



EMPOWERMENT

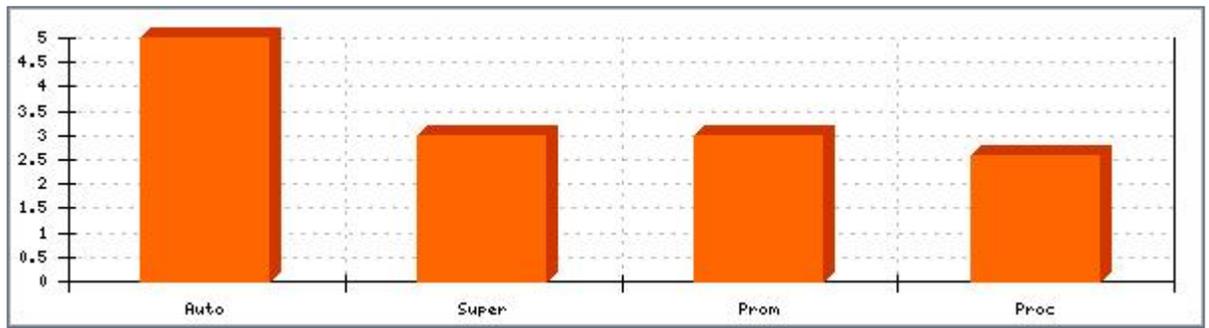
15.- Entrena en la marcha a las personas de su equipo, deja que realicen la actividad y conversa de todos los aspectos de mejora. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.63



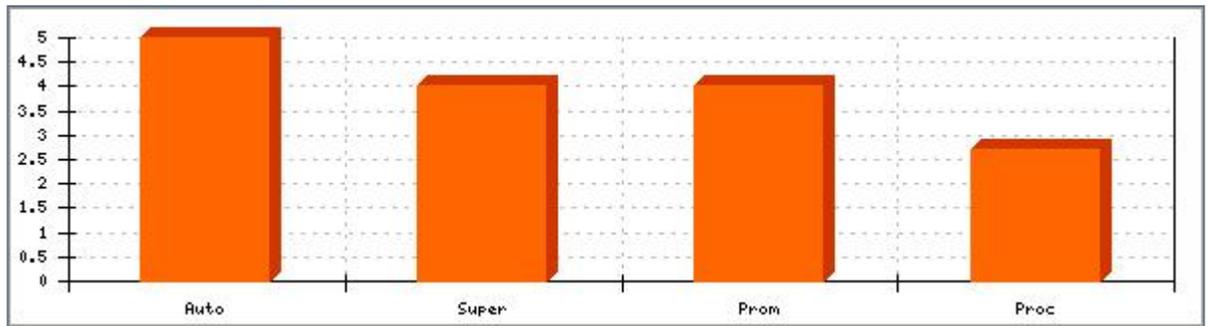
16.- Incentiva a las personas a mejorar en su trabajo y en su desempeño habitual. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.60



17.- Reconoce los logros de cada miembro del equipo y los invita a proponer nuevos proyectos en su ámbito de acción. (4.00)

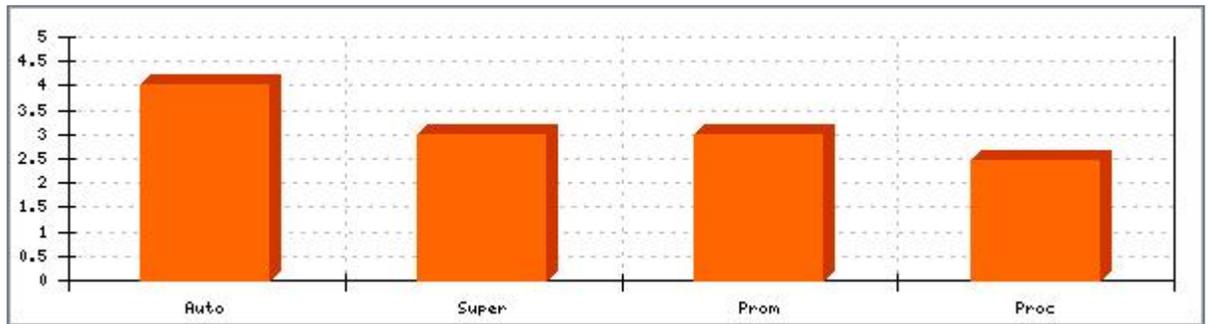
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.69



VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

18.- Implementa nuevos planes y/o proyectos con participación de otras áreas que contribuyan al crecimiento de la empresa. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.46



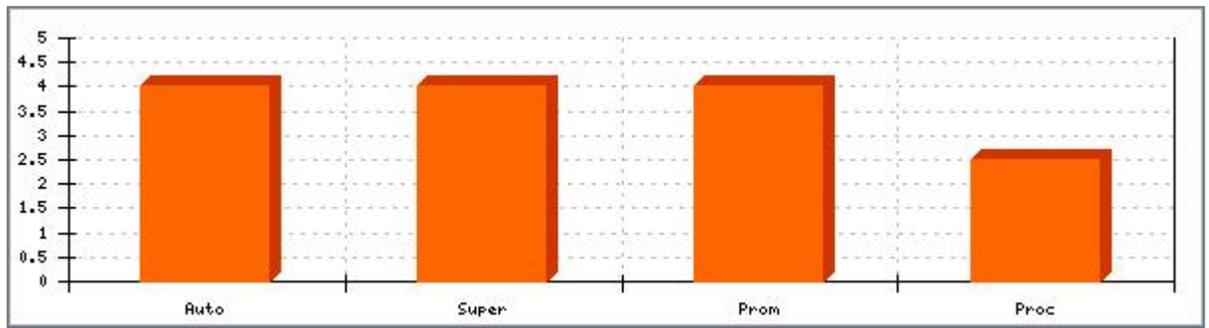
19.- Anticipa escenarios en función al análisis del negocio, recursos y entorno en general para la generación de acciones que permitan cumplir los objetivos sin contratiempos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.43



20.- Detecta nuevas oportunidades ya sea de negocio o de mejora de procesos que benefician a la organización (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.49



MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

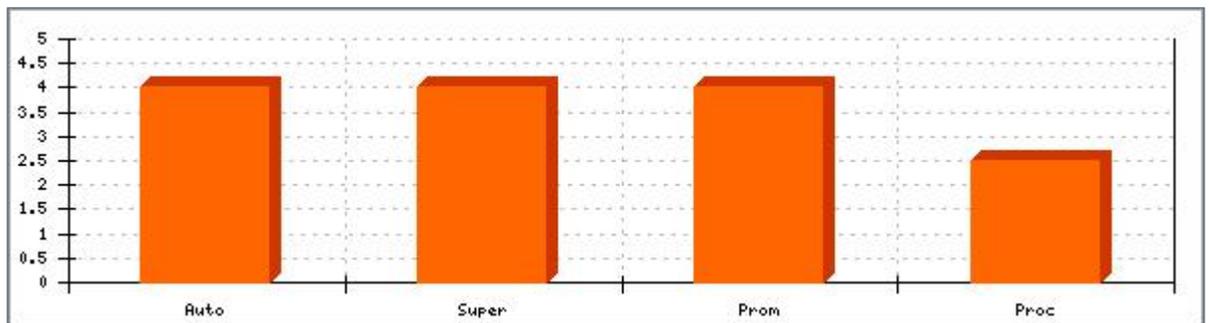
21.- Fortalece las relaciones con sus clientes y proveedores dándole un trato personalizado. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.66



22.- Establece alianzas con nuevos socios o clientes internos y externos que aporten ventaja competitiva al negocio. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.49



23.- Genera y participa de reuniones y eventos que le permitan establecer contacto con personas influyentes o posibles socios estratégicos dentro y fuera de la organización. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.29



Fortalezas y Áreas de Desarrollo

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

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

- **(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)** Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes 75.00%
- **(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)** Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo. 75.00%
- **(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)** Genera armonía y adecuadas relaciones entre las personas, fomentando los valores organizacionales 75.00%
- **(FOCO EN EL CLIENTE)** Asume la solución de los problemas, reclamos o quejas de su cliente aunque no se encuentren en su unidad o sea su responsabilidad directa. 75.00%
- **(FOCO EN EL CLIENTE)** Compromete su disponibilidad total con el cliente, otorgándole medios para contactarlo y espacios para atenderlo. 75.00%
- **(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)** Expresa con entusiasmo los logros alcanzados y anima el progreso. 75.00%
- **(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)** Se reúne periódicamente con el equipo o su líder para revisar el progreso de los objetivos y plantear acciones que permitan alcanzarlos con eficiencia. 75.00%
- **(LIDERAZGO)** Se mantiene actualizado sobre los perfiles profesionales de su equipo mediante la organización de la información (experiencia, formación, competencias, logros, etc.) para asignar o reasignar roles y funciones. 75.00%
- **(LIDERAZGO)** Asigna prioridades al equipo y los apoya para conseguir los recursos necesarios que faciliten el logro de los objetivos. 75.00%
- **(LIDERAZGO)** Promueve una eficiente comunicación y coordinación en su equipo mediante reuniones frecuentes que estimulen el intercambio de ideas e información. 75.00%
- **(LIDERAZGO)** Motiva a su equipo y busca que se comprometan con sus objetivos personales y de la entidad. 75.00%
- **(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO)** Detecta nuevas oportunidades ya sea de negocio o de mejora de procesos que benefician a la organización 75.00%
- **(EMPOWERMENT)** Entrena en la marcha a las personas de su equipo, deja que realicen la actividad y conversa de todos los aspectos de mejora. 75.00%
- **(EMPOWERMENT)** Reconoce los logros de cada miembro del equipo y los invita a proponer nuevos proyectos en su ámbito de acción. 75.00%
- **(MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO)** Establece alianzas con nuevos socios o clientes internos y externos que aporten ventaja competitiva al negocio. 75.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Capacitación

Autoevaluación : 313 capacitados 350 total de personal

Supervisor :

2 Eficiencia de procesos

Autoevaluación : - Consolidación data - Reporte IGD Variable - Estándar de presentación. - Reporte Completo de Pago Variable a todos los que perciben variable mensual. - Impulsar cambio de pago de Horas de Guardia a los técnicos. (Optimización en el pago) - Acompañar proyecto de Cambio de Bono Destaque a Técnicos. - Cobro proporcional en la EPS (Dcto a partir de T+4 y T+5). - Automatización cálculo renta de 5ta en SAP. - Limpieza y Validación de saldo Vacacional en el Sistema / Actualización de cecos. - Charlas de Administración de Personal a Nivel Nacional. - Visitas a Sucursales - Luego se cambio por Consultas DH. - HM - Virtual Drive - Reporterías en SAP Adm de Personal (6 mejoras) y Cargas Masivas - Minimizan tiempo de trabajo (14 transacciones creadas)

Supervisor :

3 Gestión

Autoevaluación : - Esquema de Autos CDJ /Fiat. - Esquema de Contact Center - Esquema Gerencias de Sucursal - Esquema de Autos Corporativos - Esquema de VC Usados - Modificación ppta de Senioty Asesor Comercial Camiones. - Contratos de Mantenimiento Importer - Jefes - Esquemas de Repuestos - Esquema de Asesor de Servicio

Autoevaluación : Cerrado al 2017 cumplido.

Autoevaluación : Ratio Anualizado Promedio 2017 --- 1.116 días hábiles Ratio Anualizado Promedio 2016 --- 1.119 días hábiles

Supervisor : No se considera el esquema de Fiat, Contact Center, Corporativos, contratos de mantenimiento

Supervisor :

Supervisor : Si bien se llegó a indicador, los pendientes de vacaciones están alto en varias gerencias

Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

