



Datos Personales

MAMBRINO

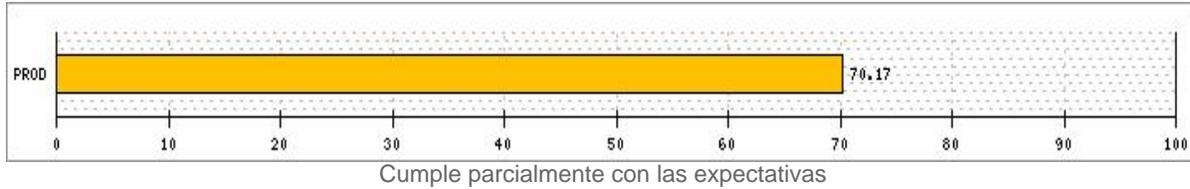
EVALUACION OBJETIVOS Y COMPETENCIAS NIVEL 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	44920842
Nombres :	JOEL GIANCARLO
Apellidos :	MORALES CAMOGLIANO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	PASEO COLON
Departamento :	OPERACIONES
Cargo :	GERENTE DE COCINA
Nivel Jerárquico :	3ER NIVEL
Jefe Inmediato :	DIEGO ANDRE FORGA TELLERIA
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

EVALUACION OBJETIVOS Y COMPETENCIAS NIVEL 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Comunicación Efectiva Cumple con las expectativas	11.10%	4.00	4.00	4.00
2	Orientación al cliente Cumple con las expectativas	11.10%	3.50	3.50	3.50
3	Orientación a resultados Cumple con las expectativas	11.10%	3.75	3.75	3.75
4	Ética Cumple con las expectativas	11.10%	4.00	4.00	4.00
5	Trabajo en Equipo Cumple con las expectativas	11.10%	4.00	4.00	4.00
6	Habilidad Analítica Cumple con las expectativas	11.10%	3.75	3.50	3.50
7	Liderazgo Cumple con las expectativas	11.10%	3.75	3.75	3.75
8	Calidad de Trabajo Cumple con las expectativas	11.10%	3.75	3.75	3.75
9	Productividad Cumple con las expectativas	11.20%	3.75	3.25	3.25
Promedio :					3.72
Promedio en Porcentaje :					93.04%

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Cliente Misterioso Cumple con las expectativas	30%	96.00	96.00	96.00
2	Rotación de colaboradores Desempeño Bajo	45%	40.00	40.00	40.00
3	Ventas Desempeño Bajo	25%	2.00	2.00	2.00
Promedio :					47.30
Promedio en Porcentaje :					47.30%

EVALUACION OBJETIVOS Y COMPETENCIAS NIVEL 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

● (Comunicación Efectiva) Sabe escuchar los requerimientos de su jefe y compañeros	100.00%
● (Comunicación Efectiva) Promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	100.00%
● (Comunicación Efectiva) Escucha y comprende las opiniones de otros.	100.00%
● (Comunicación Efectiva) Muestra respeto a sus pares y colaboradores y disposición para escuchar a los demás.	100.00%
● (Orientación al cliente) Presenta disposición para escuchar a sus colaboradores/staff de forma activa y atenta.	100.00%
● (Orientación al cliente) Colabora dentro del equipo para mantener un ambiente apropiado para el servicio adecuado de los clientes.	100.00%
● (Orientación a resultados) Modifica, por iniciativa propia, algunos comportamientos y/o métodos de trabajo, con el objetivo de mejorar su desempeño.	100.00%
● (Orientación a resultados) Está atento a los tiempos de realización de su trabajo, los controla y logra su cumplimiento.	100.00%
● (Orientación a resultados) Conoce muy bien las responsabilidades y objetivos de su puesto, organiza el trabajo y lo distribuye adecuadamente para sus actividades diarias.	100.00%
● (Ética) Se comporta de acuerdo con los valores morales y buenas prácticas profesionales.	100.00%
● (Ética) Expresa claramente y abiertamente lo que piensa, de manera positiva, siendo fiel a sus ideas, principios éticos y valores morales.	100.00%
● (Ética) Se rige a las políticas y normas dadas por la empresa.	100.00%
● (Ética) Induce a otros a actuar de manera íntegra siguiendo las políticas de la empresa y las normas de transparencia.	100.00%
● (Trabajo en Equipo) Apoya el trabajo de todos dentro del área de trabajo.	100.00%
● (Trabajo en Equipo) Es un ejemplo de colaboración, se destaca por comprender a los otros y mantener un buen clima de trabajo.	100.00%
● (Trabajo en Equipo) Expresa satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al equipo inmediato de trabajo y alienta a todos a obrar del mismo modo.	100.00%
● (Trabajo en Equipo) Fomenta el espíritu de colaboración entre todos.	100.00%
● (Habilidad Analítica) Responde de forma rápida y efectiva, en situaciones complejas.	100.00%
● (Habilidad Analítica) Reconoce las posibles consecuencias de una acción o acontecimiento.	100.00%
● (Liderazgo) Muestra capacidad para convencer e influir en los demás.	100.00%
● (Liderazgo) Influye positivamente en el equipo de trabajo en búsqueda del logro de los objetivos de su área.	100.00%
● (Liderazgo) Crea e incentiva un ambiente positivo que permite a los demás desarrollar sus tareas.	100.00%
● (Calidad de Trabajo) Realiza sus actividades en base a procedimientos ordenados.	100.00%
● (Calidad de Trabajo) Asegura la calidad de su trabajo mediante continuos controles de calidad.	100.00%
● (Calidad de Trabajo) Se preocupa en revisar su trabajo antes de entregárselo a los clientes y/o compañeros.	100.00%
● (Productividad) Verifica que las actividades a su cargo se cumplan a tiempo y con calidad.	100.00%
● (Orientación al cliente) Realiza un seguimiento oportuno de las necesidades del cliente para asegurar la calidad del servicio.	66.67%
● (Orientación al cliente) Canaliza las necesidades del cliente interno y/o externo en caso de que no pueda solucionar algún inconveniente.	66.67%
● (Orientación a resultados) Busca herramienta que le permitan agilizar sus labores, por lo cual obtiene resultados positivos de manera oportuna.	66.67%
● (Habilidad Analítica) Detecta a tiempo los problemas dentro del ámbito laboral.	66.67%
● (Habilidad Analítica) Analiza sus éxitos y fracasos con el propósito de generar aprendizajes y mejorar permanentemente.	66.67%

- (Liderazgo) Toma la iniciativa para coordinar actividades importantes dentro del trabajo. 66.67%
- (Calidad de Trabajo) Se preocupa por tener su trabajo ordenado, organizado y con resultados de calidad. 66.67%
- (Productividad) Cumple con lo que le solicitan en el tiempo adecuado y con la calidad requerida. 66.67%
- (Productividad) Demuestra preocupación por la obtención de resultados. 66.67%
- (Productividad) Demuestra interés en ejecutar las tareas que le solicitan de la mejor manera. 66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

EVALUACION OBJETIVOS Y COMPETENCIAS NIVEL 5
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS**Comentarios de Objetivos****1 Cliente Misterioso**

Autoevaluación : Lo ideal es dar el mejor servicio al 100% de las mesas que ingresen, así sea el cliente misterioso o alguna otra mesa regular se va a llevar la misma impresión. Es por ello que se debe trabajar en brindarles el mismo servicio a cada mesa independientemente de para quien sea. El resultado aprobatoria solo será consecuencia de un buen trabajo condtante.

Supervisor : Mantiene la concentración y delega tareas y responsabilidades, de tal manera que ambos turnos la cocina se mantiene apta para poder dar lo mejor.

2 Rotación de colaboradores

Autoevaluación : Para mantener un rotación baja se debe tener un buen clima laboral, horarios no complicados, herramientas óptimas para el trabajo, respeto en los horarios de la comida de personal. Una organización justa para realizar las diferentes tareas sin poner en riesgo la operación de la tienda.

Supervisor : Joel , mantiene un ambiente agradable en la cocina, donde todos se respetan y guía a todos sus colaboradores a las metas que nos trazamos . Tiene el trato con cada uno de ellos y se da el tiempo de escucharlos y buscar las soluciones antes sus inquietudes.

3 Ventas

Autoevaluación : Para incrementar las ventas en el restaurante son importantes varios factores, infraestructura del local, mantener siempre el restaurante limpio, baños, paredes pintadas. Atención personslizada a cada mesa, sabor de la comida y muy importante presentación de platos. También la velocidad del servicio influye en el incremento de venta ya que a ningún cliente le gusta esperar.

Supervisor : Joel ,nos ayuda a mantener una cocina ordenada y rápida lo cual permite que el invitado se lleve una excelente impresión de nuestro restaurante , ademas de no tener 86 en los turnos , lo cual hace que los invitados tengan el 100 % de la carta para escoger.

Comentarios de Competencias**AUTOEVALUACIÓN**

A continuación, señale dos fortalezas de la persona evaluada:

Compromiso. Liderazgo.

A continuación, señale dos oportunidades de mejora en la persona evaluada:

Constancia. Enfoque.

SUPERVISOR

A continuación, señale dos fortalezas de la persona evaluada:

1. Compromiso 2. Liderazgo

A continuación, señale dos oportunidades de mejora en la persona evaluada:

1. Constancia 2. Orden

