

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015 GERENTE 1 - DIVEMOTOR

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
- VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO
- EMPOWERMENT
- NEGOCIACIÓN
- MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2016-03-23 11:41:23** hasta el **2016-06-01 17:51:49**



## Datos Personales

DIVEMOTOR

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	18207519
Nombres :	RENZO GABRIEL
Apellidos :	CASSINELLI CASSINELLI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Cargo :	GERENTE DE DESARROLLO HUMANO
Nivel Jerárquico :	GERENTE 1
Jefe Inmediato :	JOSE MIGUEL SAENZ LAGUNA CORDOVA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

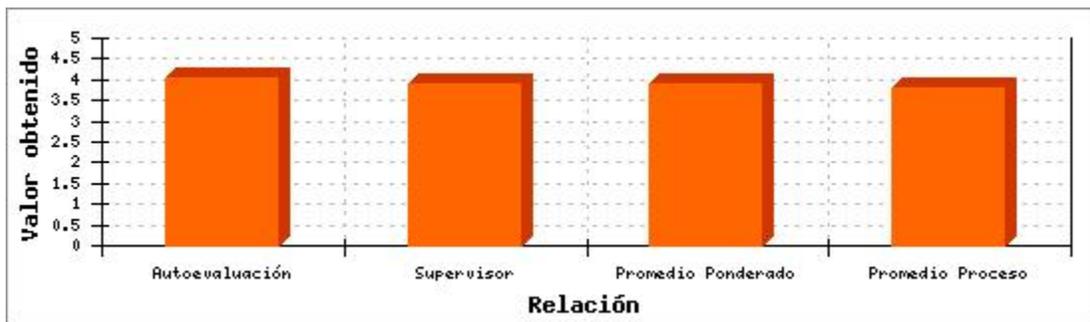
#### Peso de las Evaluaciones:

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

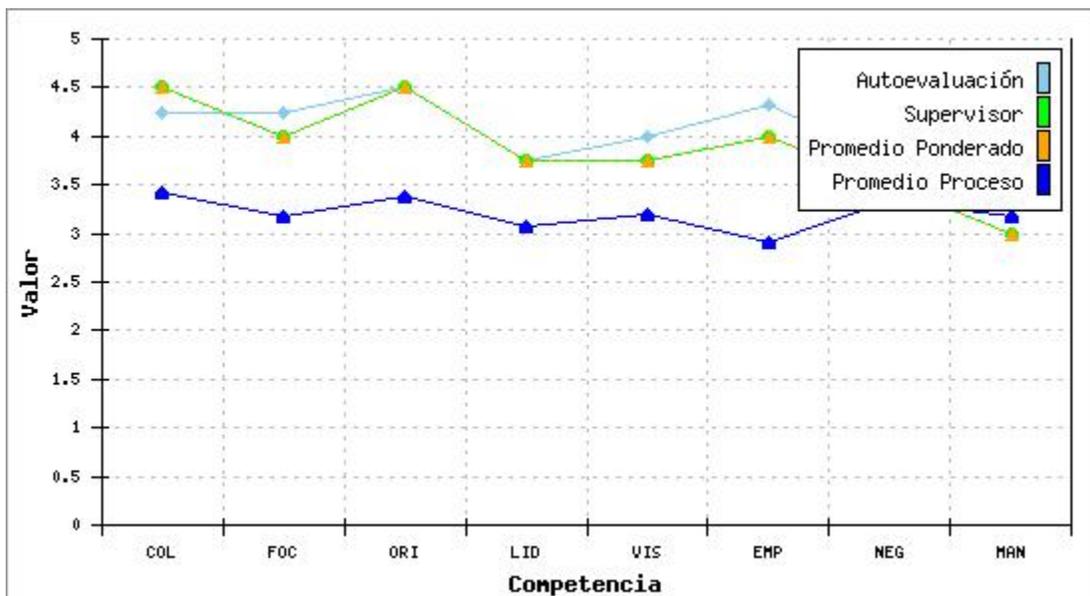
### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.04
Supervisor	3.88
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.79



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	4.25	4.50	4.50	3.42
2 FOCO EN EL CLIENTE	4.25	4.00	4.00	3.17
3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	4.50	4.50	4.50	3.38
4 LIDERAZGO	3.75	3.75	3.75	3.08
5 VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO	4.00	3.75	3.75	3.19
6 EMPOWERMENT	4.33	4.00	4.00	2.90
7 NEGOCIACIÓN	3.75	3.50	3.50	3.35
8 MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO	3.50	3.00	3.00	3.17

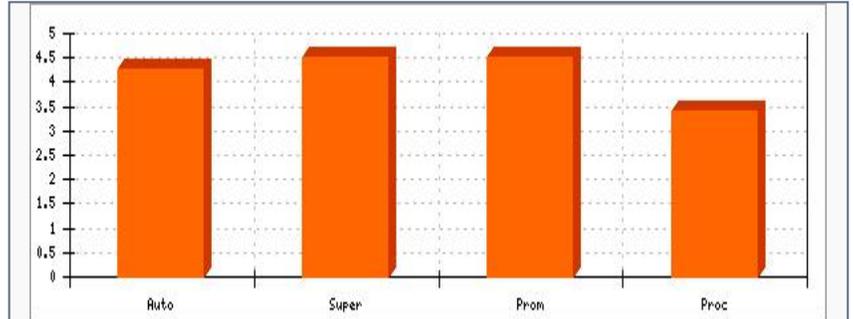


### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

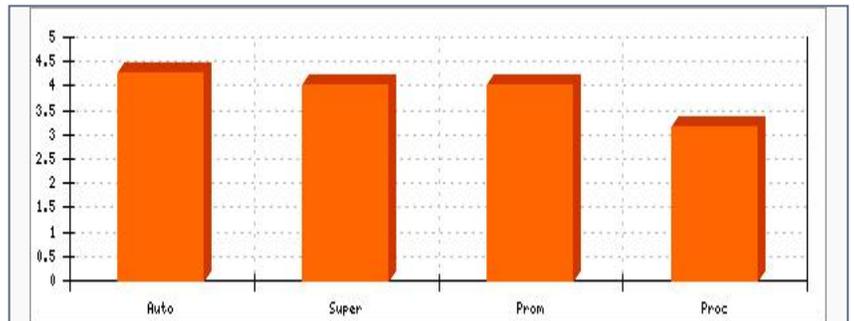
#### COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	3.42



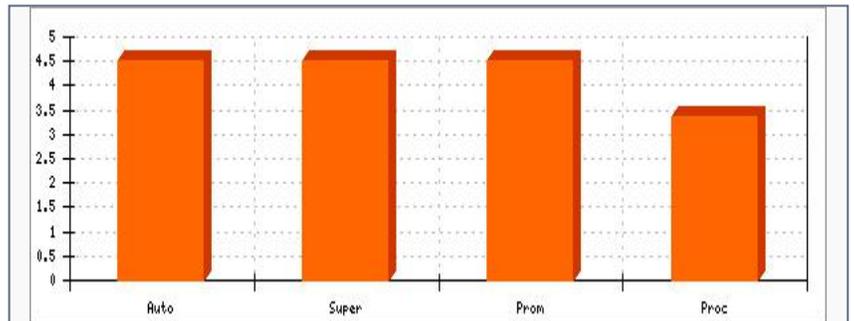
#### FOCO EN EL CLIENTE (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.17



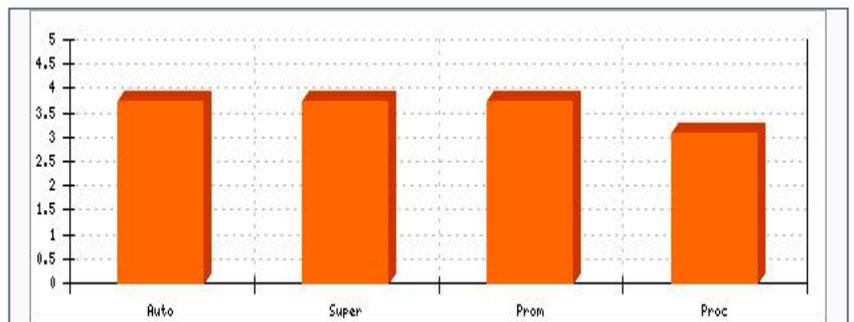
#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	3.38



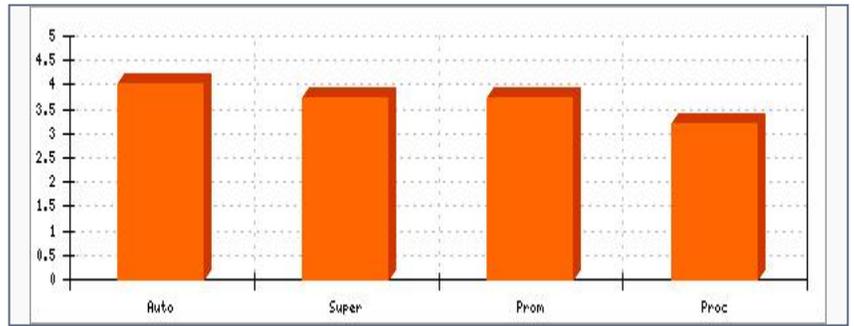
#### LIDERAZGO (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.08



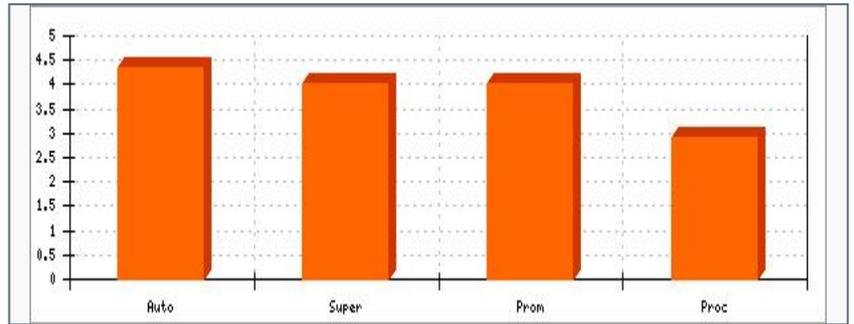
#### VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.19



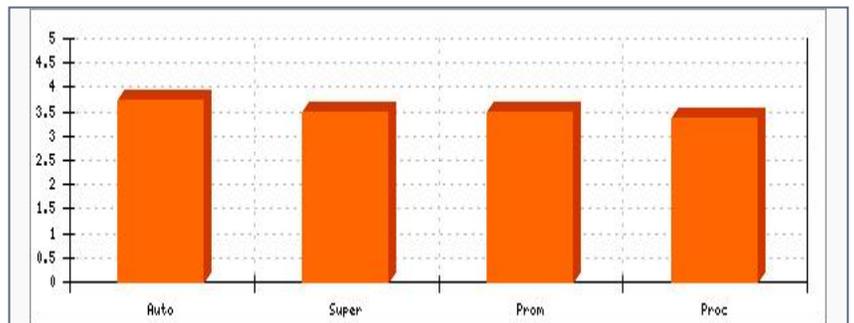
#### EMPOWERMENT (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.90



#### NEGOCIACIÓN (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.35



#### MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.17



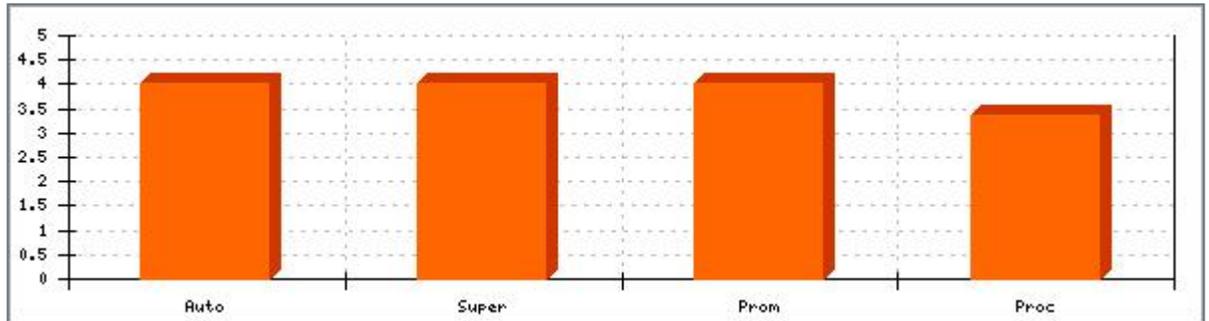
## EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015

### EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

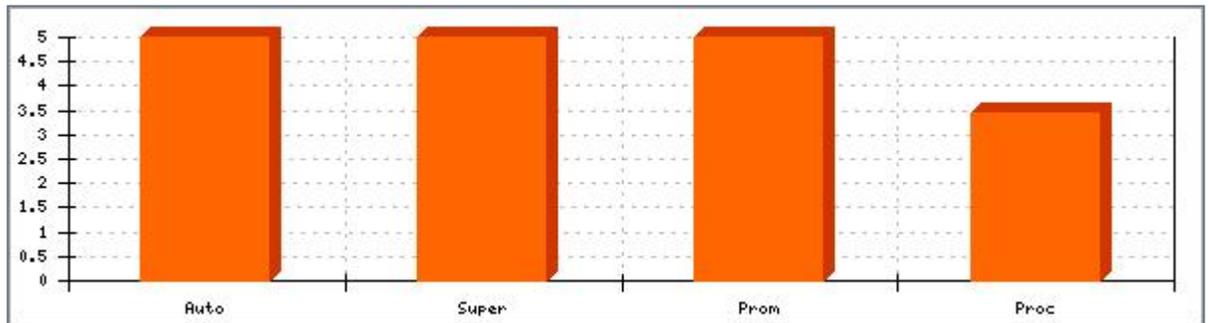
1.- Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.38



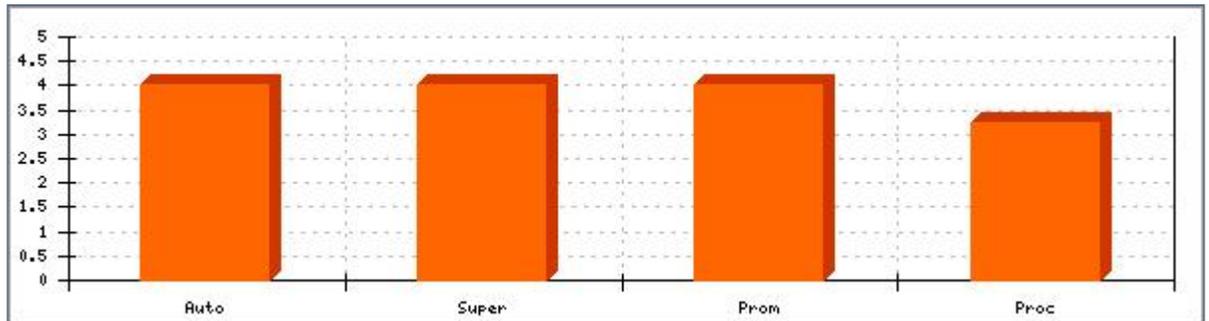
2.- Considera el clima organizacional como parte importante dentro de sus objetivos organizacionales. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	3.46



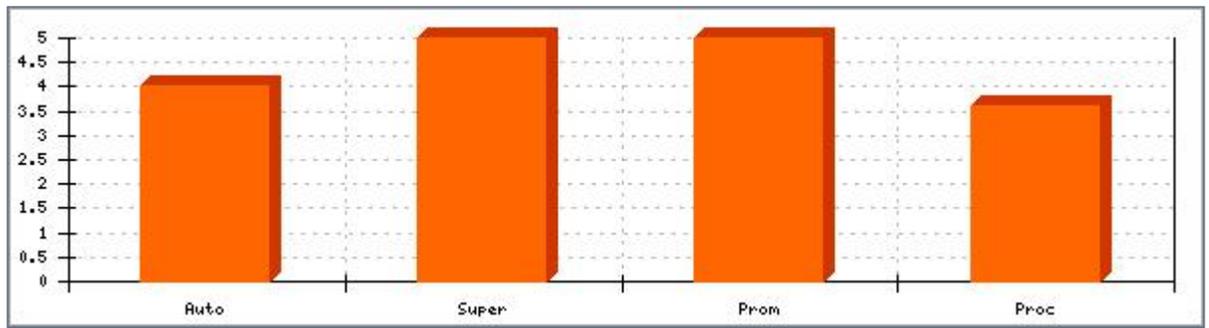
3.- Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.23



4.- Reconoce publicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro. (5.00)

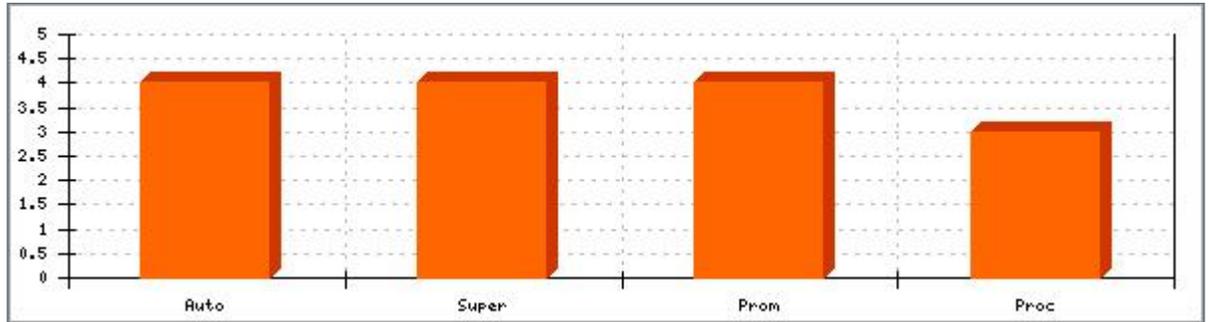
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	3.62



## FOCO EN EL CLIENTE

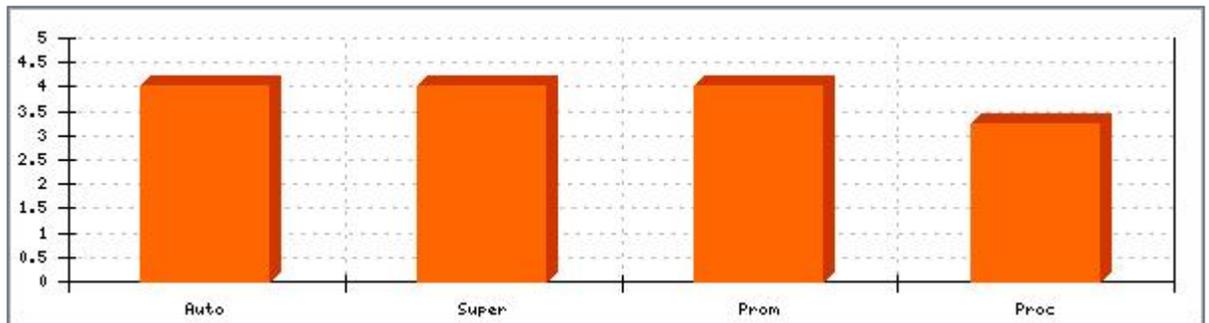
5.- Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio. (4.00)

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



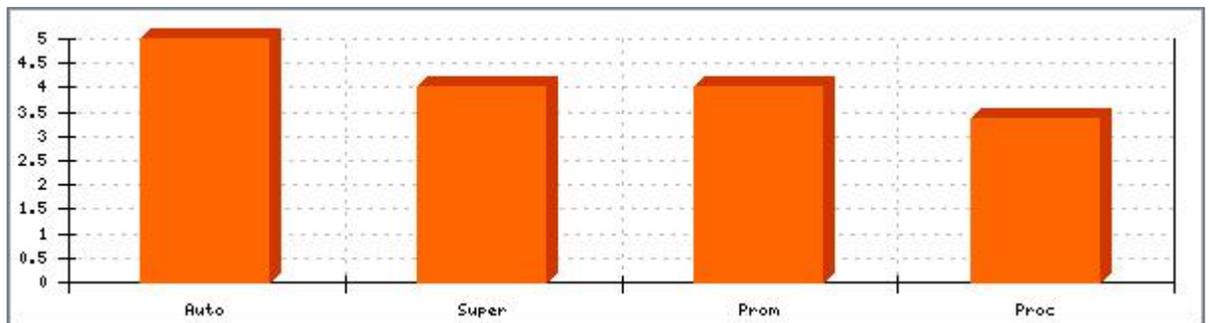
6.- Busca la satisfacción total del cliente y genera vínculos que le permiten identificar nuevas necesidades y ofrecer servicios adicionales. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.23



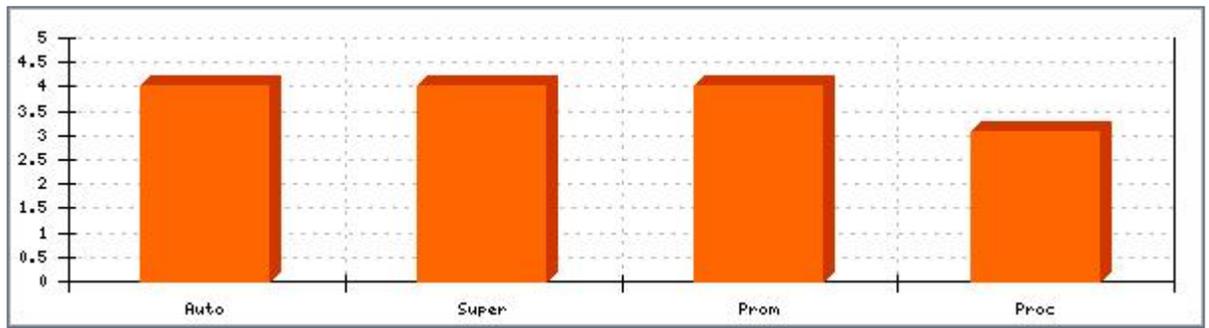
7.- Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.38



8.- Genera herramientas para obtener información permanente sobre el cliente a fin de ofrecerle productos y servicios que se adecuen a sus necesidades futuras. (4.00)

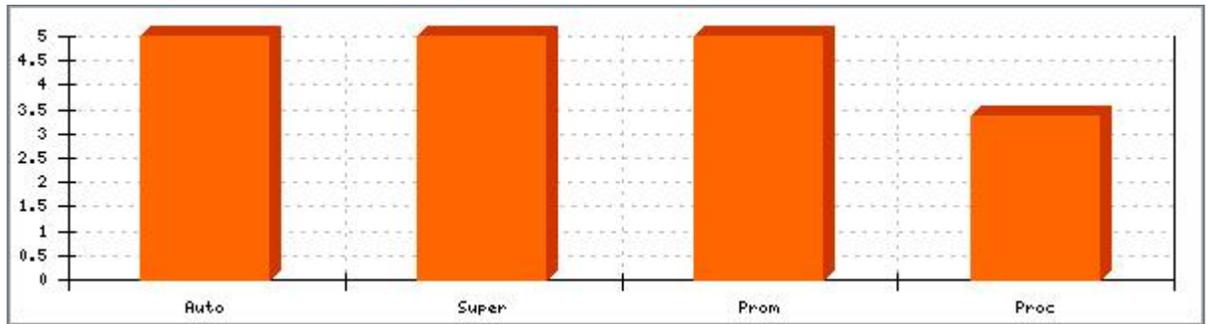
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.08



## ORIENTACIÓN A RESULTADOS

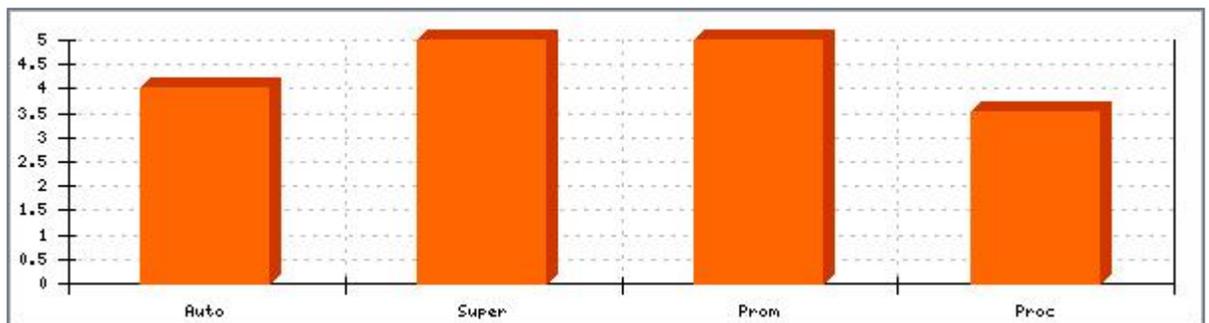
9.- Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y los beneficios que es esto para la empresa. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	3.38



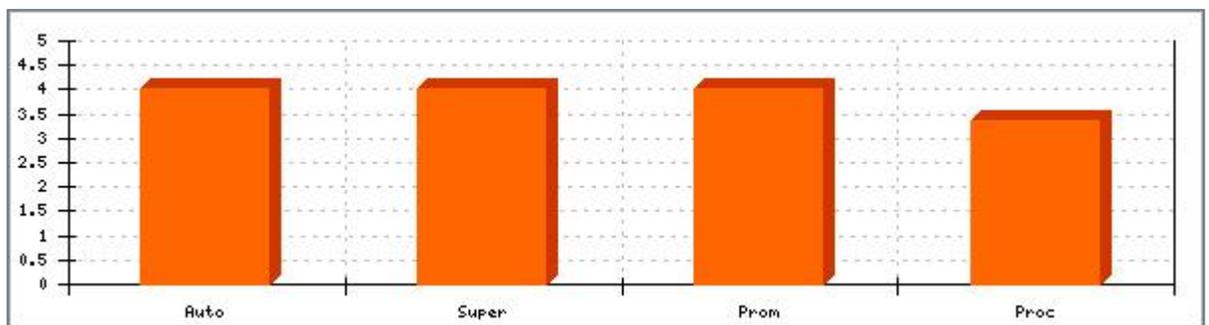
10.- Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	3.54



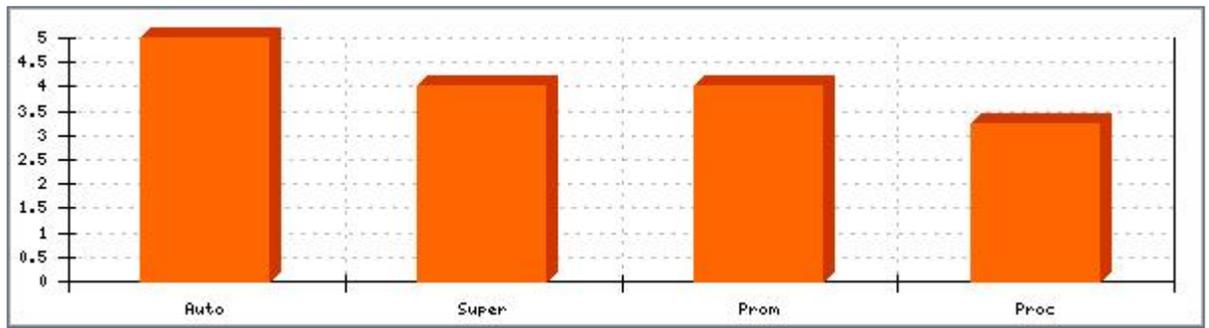
11.- Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.38



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

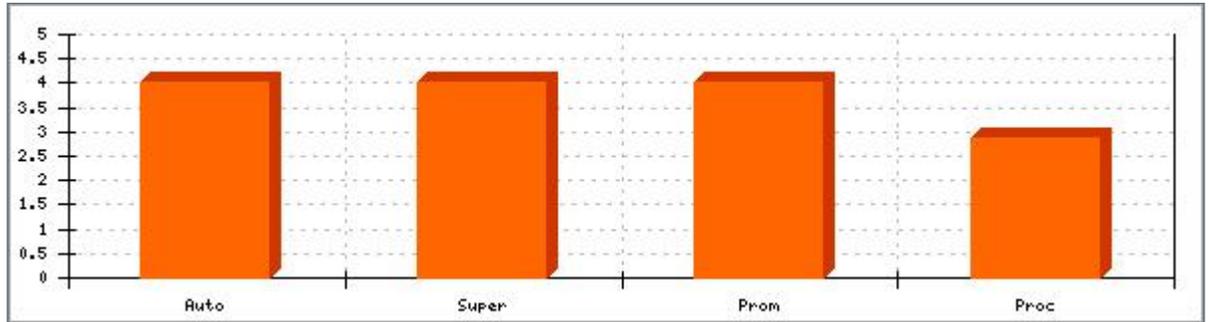
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.23



## LIDERAZGO

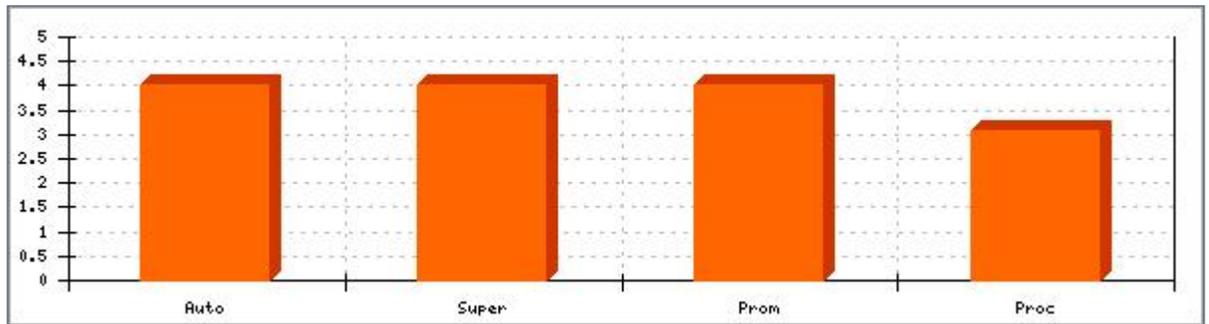
13.- Ofrece orientación personalizada a los miembros del equipo para potenciar sus competencias, aprovechar la experiencia y generar mayores conocimientos que mejoren el perfil de cada integrante. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.85



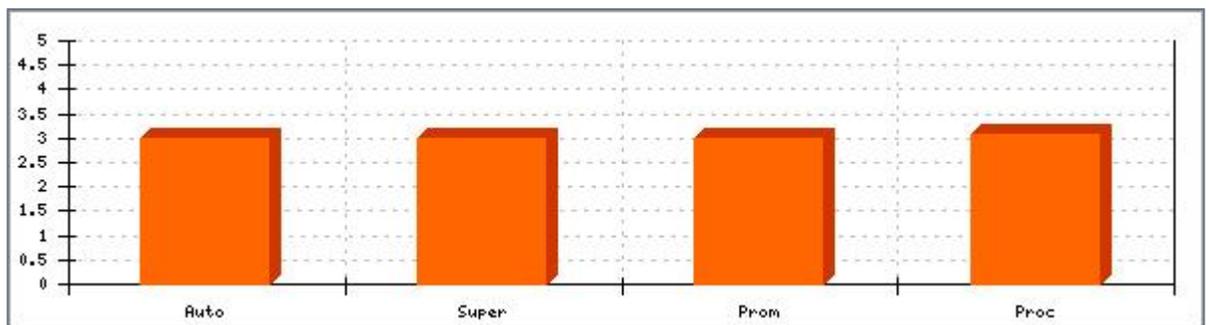
14.- Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.08



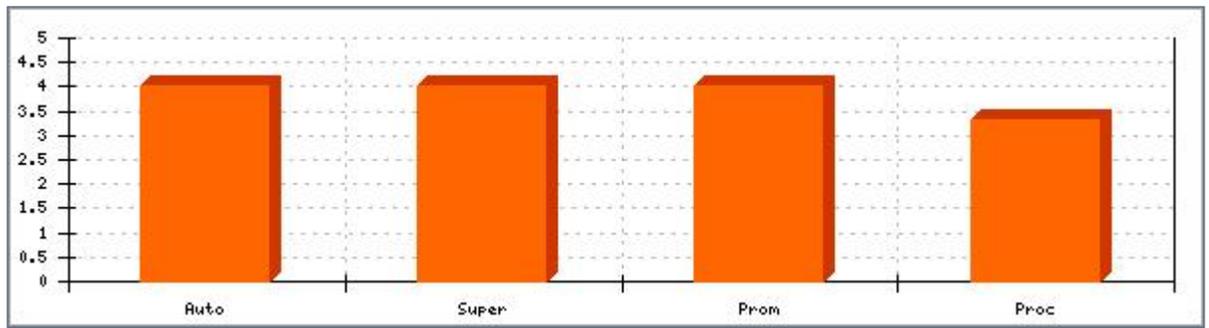
15.- Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.08



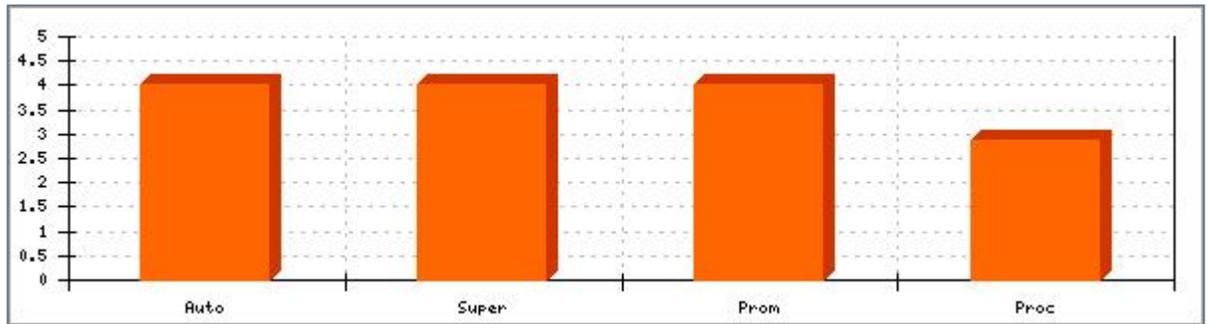
16.- Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.31



17.- 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	2.85



18.- 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	3.08



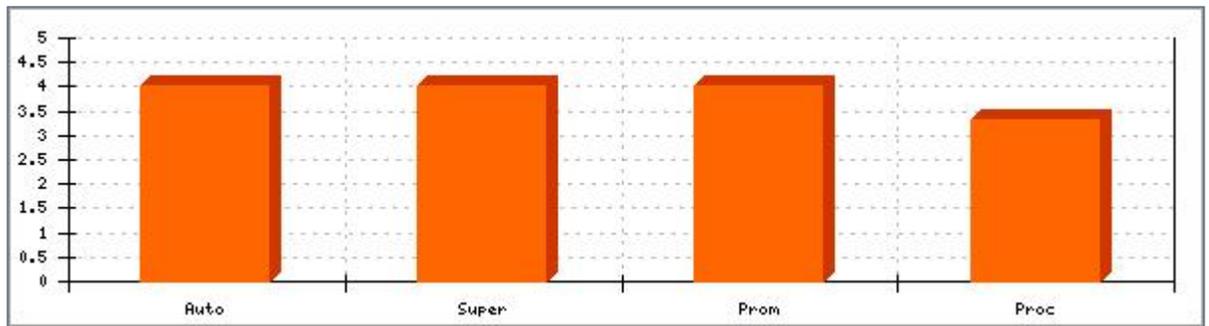
19.- Cuida la reputación del equipo resaltando públicamente los logros y las fortalezas del mismo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.08



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

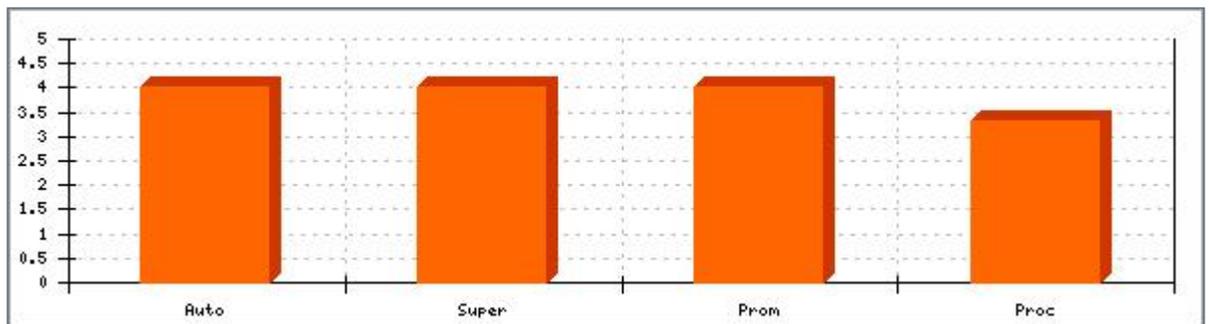
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.31



## VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

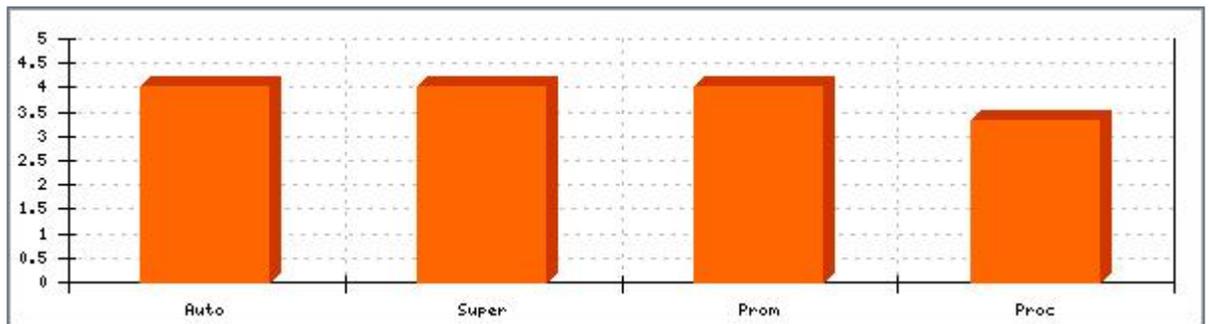
21.- Diseña estrategias y planes de acción que impactan directamente en el core del negocio a fin de cumplir los objetivos estratégicos y contribuir a su sostenibilidad en el tiempo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.31



22.- 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	3.31



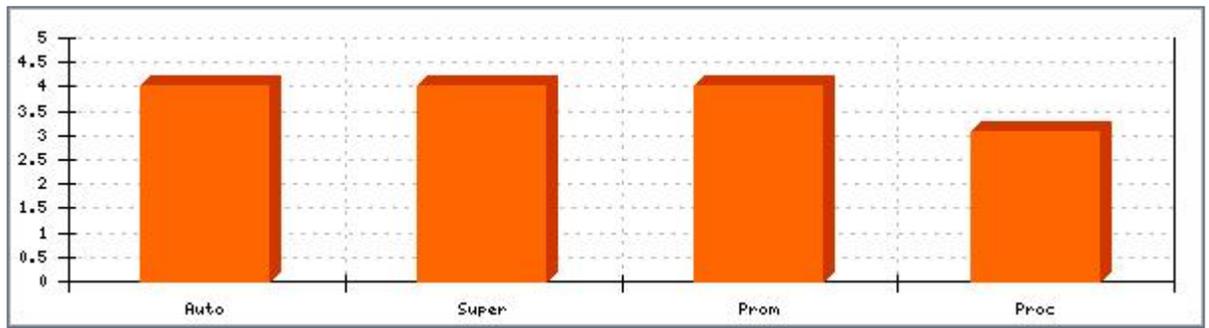
23.- Establece y mantiene alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.08



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

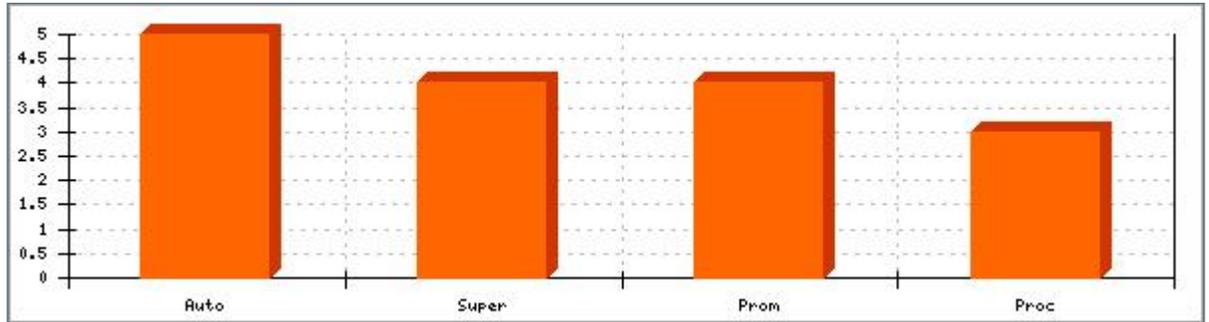
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.08



## EMPOWERMENT

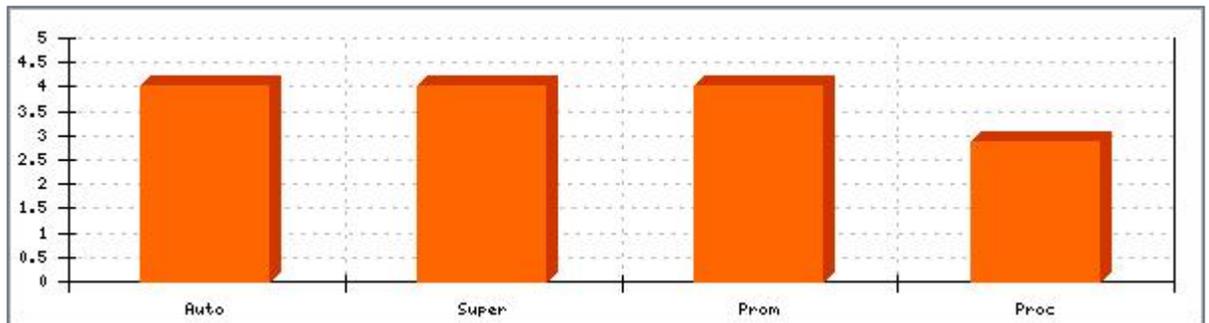
25.- Otorga mayores responsabilidades a las personas de su equipo, que considera preparadas, confiando y motivando en todo momento a la consecución del objetivo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.00



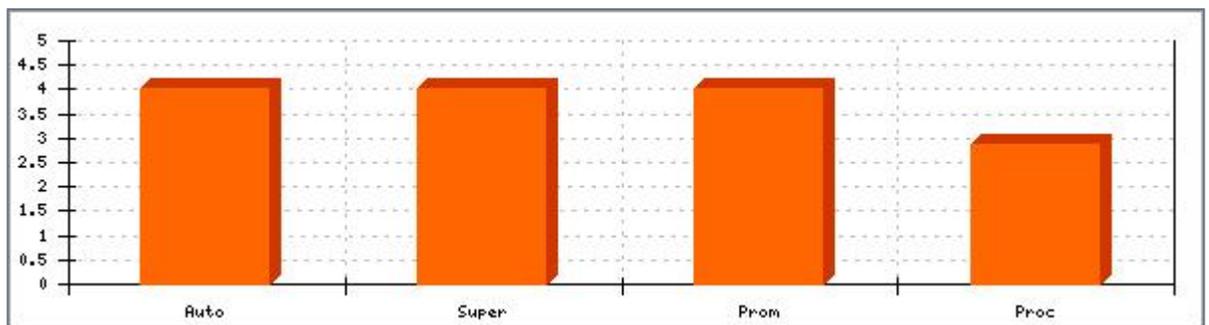
26.- Estimula la participación de las personas, las invita a la superación y el esfuerzo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.85



27.- Capacita a las personas para afrontar situaciones desconocidas para ellas y las orienta a considerar la Visión de la Empresa en todo sus planteamientos. (4.00)

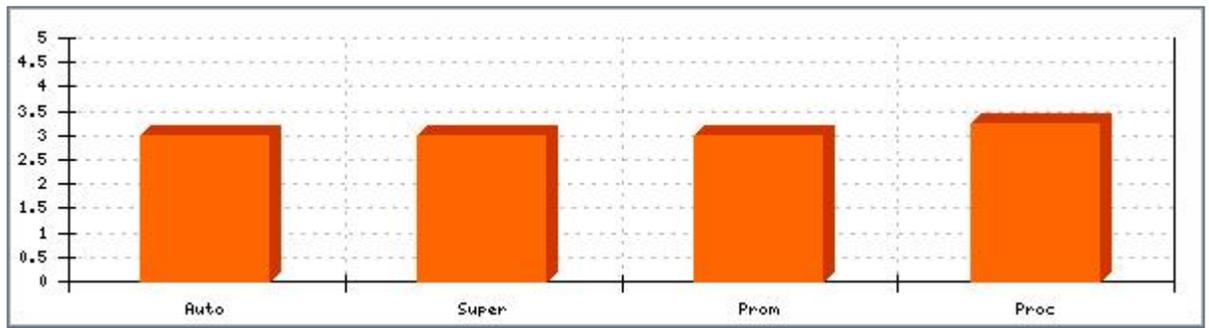
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.85



## NEGOCIACIÓN

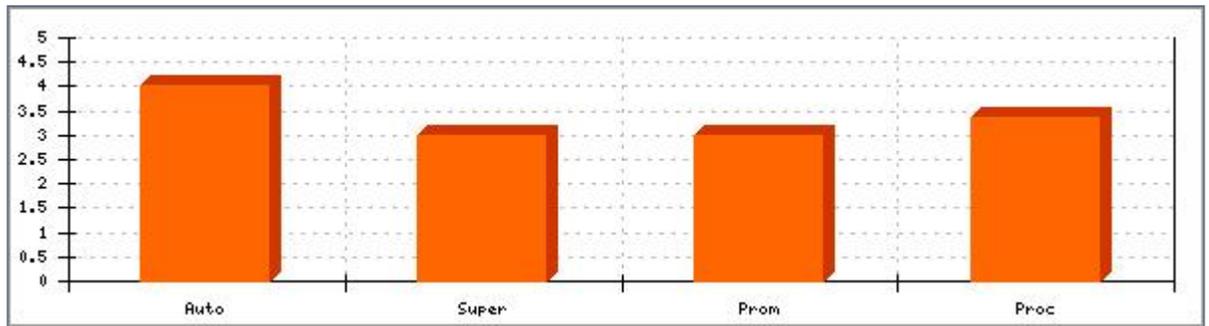
28.- Genera influencia logrando acuerdos que beneficien estratégicamente a la organización pero que también sean positivos para la contraparte. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.23



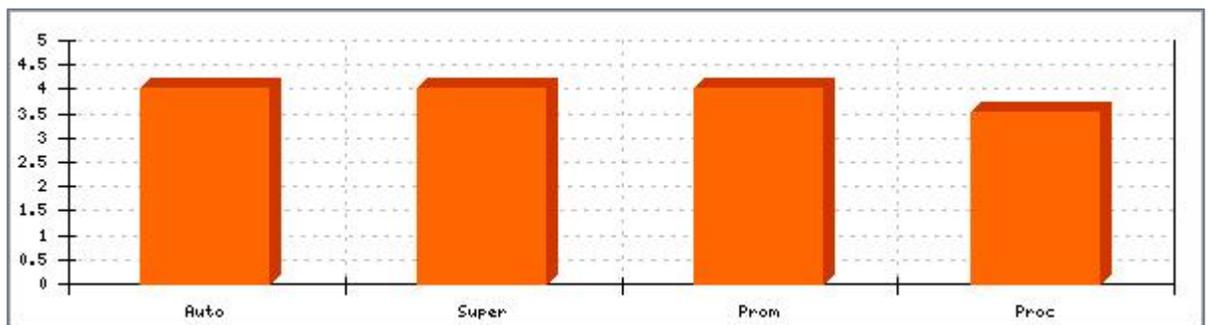
29.- Establece relaciones positivas, durante la negociación, basadas en la confianza y empatía. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.38



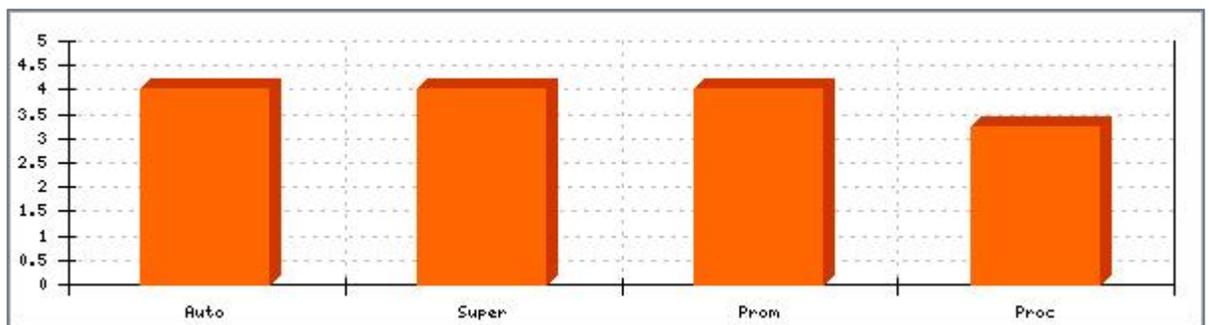
30.- Controla sus emociones durante todo el proceso, mostrando en todo momento, una comunicación asertiva. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.54



31.- 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)

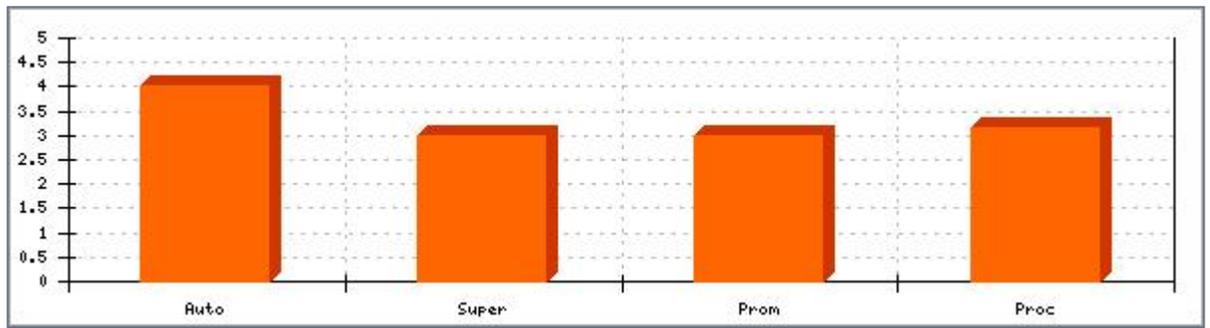
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.23



## MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

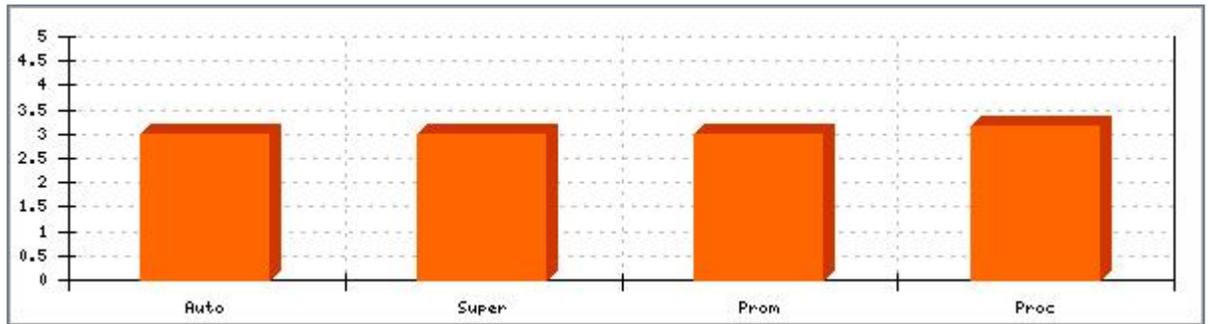
32.- Analiza el mercado e identifica las posibles alianzas que beneficiarían a la empresa. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.15



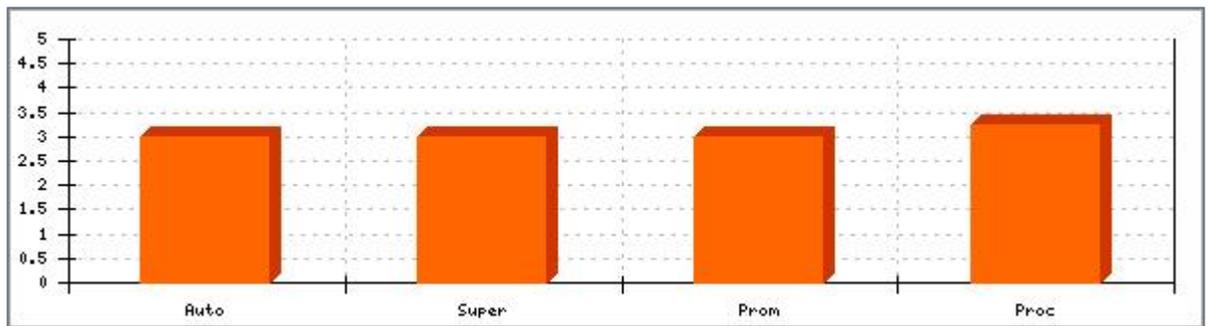
33.- Es proactivo, se anticipa a las necesidades de sus socios, clientes internos y externos, aliados y les ofrece de manera anticipada el apoyo necesario. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.15



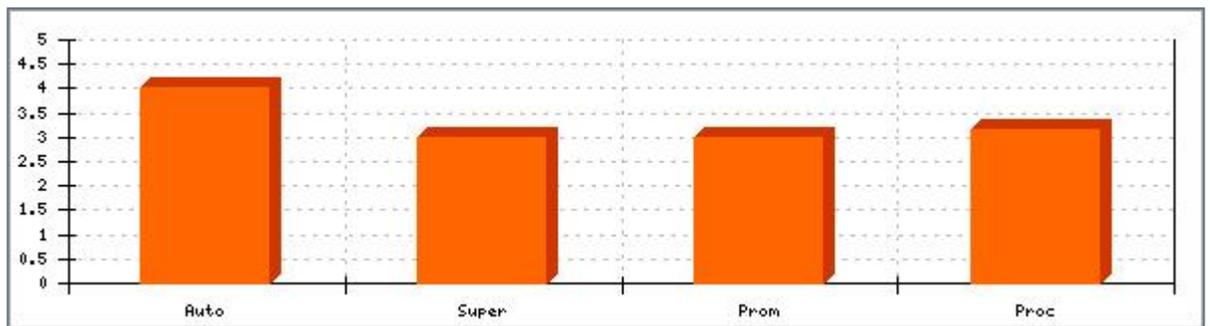
34.- Valida que el servicio brindado sea de total satisfacción para sus socios y clientes internos y externos a fin de tomar acciones correctivas para fortalecer la relación. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.23



35.- 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 benefician a ambas partes (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.15



**EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015**  
**EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS**
**COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**

Crear entornos y desempeños de alto rendimiento a través de la generación de confianza y cooperación, promoviendo la comunicación y las relaciones interpersonales positivas. Implica el compromiso para aportar activamente en el cumplimiento de los objetivos buscando que el equipo mejore continuamente.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Supervisor	4.50	0.25

**FOCO EN EL CLIENTE**

Es la vocación y el deseo de desarrollar y consolidar una relación de confianza con los clientes internos y externos, basada en brindar un servicio de calidad y prontitud que refleje nuestro compromiso personal por superar sus expectativas. Considera además la capacidad para generar soluciones innovadoras que logren la plena satisfacción del cliente interno y externo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Supervisor	4.00	-0.25

**ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

Llevar a cabo una tarea o responsabilidad, estableciendo sistemas, procedimientos y mecanismos de control, que permitan asegurar el uso adecuado de los recursos y la generación de ingresos mediante propuestas de valor que superen a la competencia.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Supervisor	4.50	0.00

**LIDERAZGO**

Es orientar a equipos a lograr la calidad en los resultados considerando en todo momentos los perfiles de los integrantes, implica interesarse por el perfeccionamiento de sus competencias para impulsar el logro de los objetivos de cada uno de sus colaboradores y de la empresa. Todo ello, inspirando a través de la vivencia de la misión y visión de DIVEMOTOR.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Supervisor	3.75	0.00

**VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO**

Es generar condiciones para que los miembros del equipo puedan asumir responsabilidades mayores o nuevos roles dentro del área que les permitan obtener un sentido del compromiso y autonomía personal, generando participación y contribución para el desarrollo de las actividades. Es propiciar que las personas asuman riesgos y se sientan responsables de su trabajo. Es preparar a las personas para la toma de decisiones que agilizan resultados bajo los parámetros de la estrategia de la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Supervisor	3.75	-0.25

**EMPOWERMENT**

Es generar condiciones para que los miembros del equipo puedan asumir responsabilidades mayores o nuevos roles dentro del área que les permitan obtener un sentido del compromiso y autonomía personal, generando participación y contribución para el desarrollo de las actividades. Es propiciar que las personas asuman riesgos y se sientan responsables de su trabajo. Es preparar a las personas para la toma de decisiones que agilizan resultados bajo los parámetros de la estrategia de la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Supervisor	4.00	-0.33

## NEGOCIACIÓN

Habilidad para concertar acuerdos con relación a una idea, proyecto o iniciativa, empleando estrategias y argumentos sólidos que le permitan persuadir e influenciar a otros, construyendo una relación de largo plazo que beneficie a ambas partes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Supervisor	3.50	-0.25

## MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

Establecer relaciones positivas con socios estratégicos (clientes internos y externos, proveedores, aliados) sostenibles en el tiempo de modo que contribuyan al crecimiento y desarrollo de ambos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.50	--
Supervisor	3.00	-0.50

### EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

<p><b>(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)</b> Considera el clima organizacional como parte importante dentro de sus objetivos organizacionales.</p>	100.00%
<p><b>(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)</b> Reconoce públicamente los logros del equipo reforzando la importancia del aporte eficiente de cada miembro.</p>	100.00%
<p><b>(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)</b> Estimula en su equipo la importancia de lograr los objetivos y los beneficios que es esto para la empresa.</p>	100.00%
<p><b>(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)</b> Promueve en su equipo posturas o métodos nuevos que faciliten el logro de objetivos.</p>	100.00%
<p><b>(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)</b> Motiva a su equipo a trabajar de manera cooperativa mediante lineamientos que les permitan coordinar eficientemente con otras personas y áreas</p>	75.00%
<p><b>(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO)</b> Promueve reuniones de feedback dentro del equipo para fortalecer los lazos de confianza, generando espacios de apoyo y reconocimiento mutuo.</p>	75.00%
<p><b>(FOCO EN EL CLIENTE)</b> Gestiona quejas, reclamos, atenciones y niveles de satisfacción del cliente mediante indicadores de servicio.</p>	75.00%
<p><b>(FOCO EN EL CLIENTE)</b> Busca la satisfacción total del cliente y genera vínculos que le permiten identificar nuevas necesidades y ofrecer servicios adicionales.</p>	75.00%
<p><b>(FOCO EN EL CLIENTE)</b> Promueve en su equipo conductas que faciliten las coordinaciones con el cliente.</p>	75.00%
<p><b>(FOCO EN EL CLIENTE)</b> Genera herramientas para obtener información permanente sobre el cliente a fin de ofrecerle productos y servicios que se adecuen a sus necesidades futuras.</p>	75.00%
<p><b>(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)</b> Motiva a los miembros de su equipo para que sobresalgan en sus actividades y se capaciten para obtener resultados cada vez mejores.</p>	75.00%
<p><b>(ORIENTACIÓN A RESULTADOS)</b> Actúa como un facilitador, apoyando a los miembros del equipo para que logren los resultados propuestos e involucrándose para dar soporte.</p>	75.00%
<p><b>(LIDERAZGO)</b> 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.</p>	75.00%
<p><b>(LIDERAZGO)</b> Identifica oportunidades de mejora en el desempeño del equipo enfocando esfuerzos para desarrollar herramientas o buscar recursos que potencien su performance.</p>	75.00%
<p><b>(LIDERAZGO)</b> Inspira al equipo través del refuerzo permanente de la Visión de la empresa y su misión.</p>	75.00%
<p><b>(EMPOWERMENT)</b> Otorga mayores responsabilidades a las personas de su equipo, que considera preparadas, confiando y motivando en todo momento a la consecución del objetivo.</p>	75.00%
<p><b>(EMPOWERMENT)</b> Estimula la participación de las personas, las invita a la superación y el esfuerzo.</p>	75.00%
<p><b>(EMPOWERMENT)</b> Capacita a las personas para afrontar situaciones desconocidas para ellas y las orienta a considerar la Visión de la Empresa en todo sus planteamientos.</p>	75.00%
<p><b>(NEGOCIACIÓN)</b> Controla sus emociones durante todo el proceso, mostrando en todo momento, una comunicación asertiva.</p>	75.00%
<p><b>(NEGOCIACIÓN)</b> 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.</p>	75.00%
<p><b>(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO)</b> 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.</p>	75.00%
<p><b>(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO)</b> Plantea acciones de mediano plazo que aportan al desarrollo del negocio, considerando la coyuntura interna y externa.</p>	75.00%
<p><b>(VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO)</b> Propone estrategias para afrontar los problemas que impactan en la imagen y la productividad de la DIVEMOTOR.</p>	75.00%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

**EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - GERENTES 1 - 2015**  
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS**AUTOEVALUACIÓN****Identifique 2 fortalezas del colaborador:**

Considero que el enfoque que se le está dando al área de Desarrollo Humano es muy orientado a resultados y con visión de negocio / estrategia. No perdemos de vista al cliente interno y buscamos que las decisiones y la gestión sean objetivas, con sustentos lógicos y analíticos, teniendo una gestión mixta entre búsqueda de eficiencia y mucho enfoque en las personas y sus familias.

Considero que el enfoque que se le está dando al área de Desarrollo Humano es muy orientado a resultados y con visión de negocio / estrategia. No perdemos de vista al cliente interno y buscamos que las decisiones y la gestión sean objetivas, con sustentos lógicos y analíticos, teniendo una gestión mixta entre búsqueda de eficiencia y mucho enfoque en las personas y sus familias.

**Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:**

Si bien existe mucha orientación al cliente, considero que aún falta terreno por ganar en términos de posicionar al área de manera más estratégica. Se debe buscar un mayor acercamiento con el cliente interno y lograr mayor velocidad en las respuestas.

Si bien existe mucha orientación al cliente, considero que aún falta terreno por ganar en términos de posicionar al área de manera más estratégica. Se debe buscar un mayor acercamiento con el cliente interno y lograr mayor velocidad en las respuestas.

**SUPERVISOR****Identifique 2 fortalezas del colaborador:**

Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos. Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos.

Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos. Renzo muestra facilidades para liderar y formar equipos, mantiene sentido de urgencia y foco en resultados. Transmite confianza y seguridad. Alta capacidad de análisis, buena visión estratégica y plantea nuevos métodos de medición para el logro de objetivos.

**Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador:**

Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo. Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo.

Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo. Es importante que Renzo trabaje la forma de mejorar la posición de su equipo (DH) como pilar estratégico en Divemotor. Estar más cerca de su cliente interno (ser un socio de negocio), apoyar con más velocidad a las expectativas del cliente interno y lograr mayores alianzas estratégicas (terceros con mejores competencias y eficiencias), ayudarán a Renzo a consolidar sus competencias de Liderazgo.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

