Introducción

EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

JEFATURA 2 - 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

- EMPOWERMENT

- EFICIENCIA OPERATIVA

- CONTROL Y SUPERVISIÓN

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 02:16:26** hasta el **2016-03-29 13:07:09**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	40707740
Nombres :	MAYRA LILIANA
Apellidos :	SUCLUPE LARREA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Departamento :	GERENCIA DESARROLLO HUMANO
Cargo :	JEFE DE COMUNICACION INTERNA Y BIENESTAR
Nivel Jerárquico :	JEFATURA 2
Jefe Inmediato :	RENZO GABRIEL CASSINELLI CASSINELLI
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

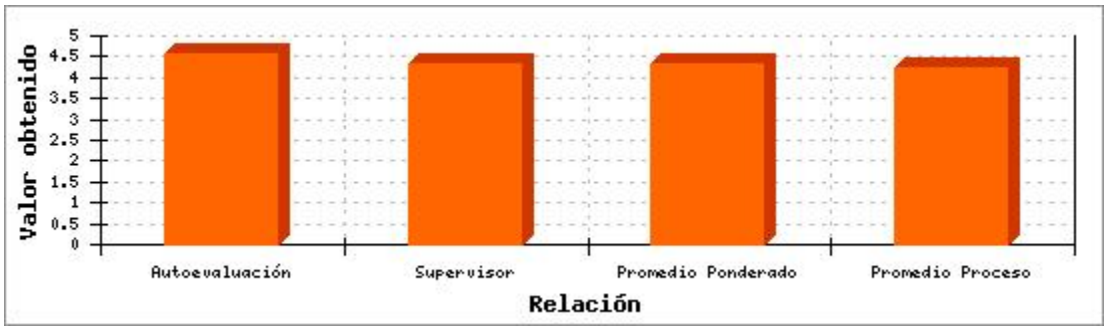
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

Resumen General

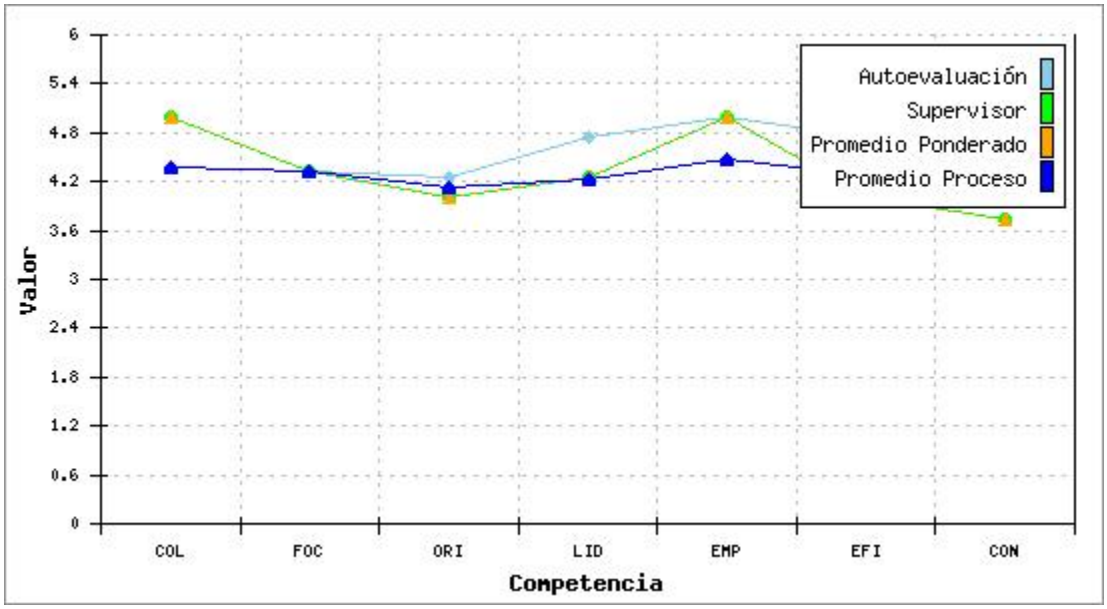
EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.58
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	4.25



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	5.00	5.00	5.00	4.37
2	FOCO EN EL CLIENTE	4.33	4.33	4.33	4.33
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	4.25	4.00	4.00	4.12
4	LIDERAZGO	4.75	4.25	4.25	4.24
5	EMPOWERMENT	5.00	5.00	5.00	4.47
6	EFICIENCIA OPERATIVA	4.75	4.00	4.00	4.27
7	CONTROL Y SUPERVISIÓN	4.00	3.75	3.75	3.95

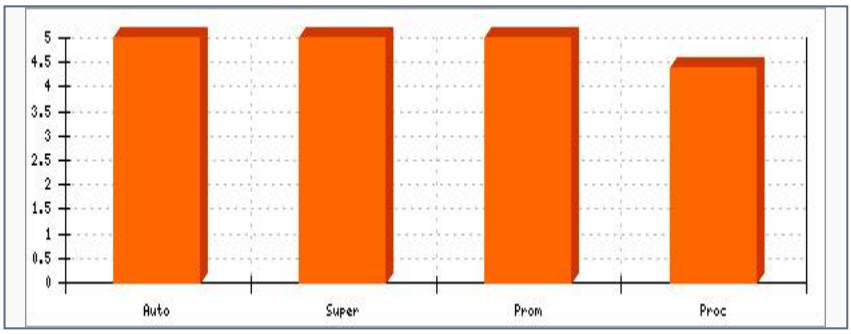


EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

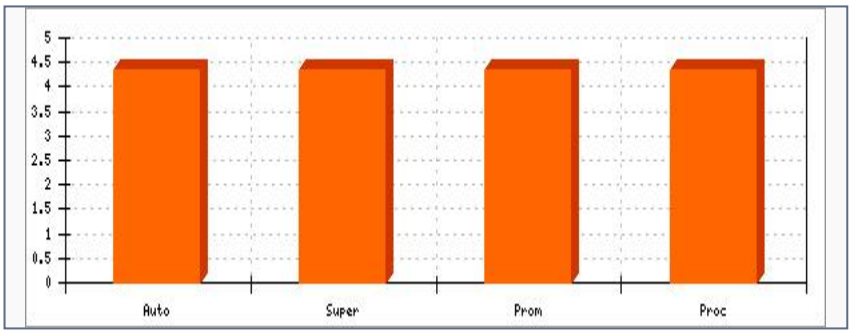
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.37



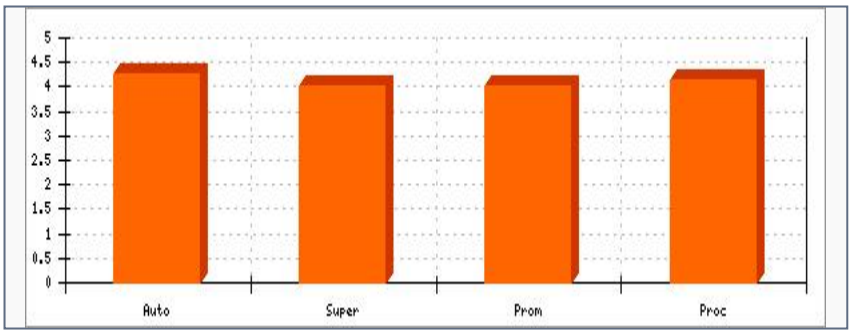
FOCO EN EL CLIENTE (4.33)

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



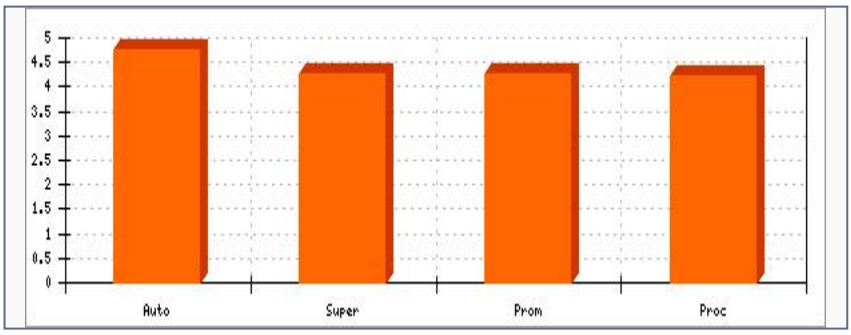
ORIENTACIÓN A RESULTADOS (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.12



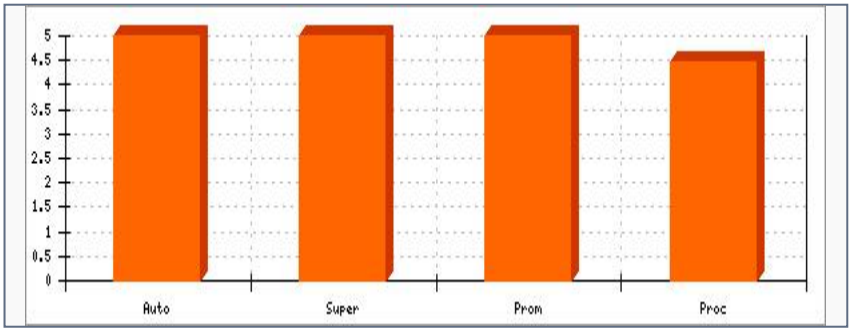
LIDERAZGO (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	4.24



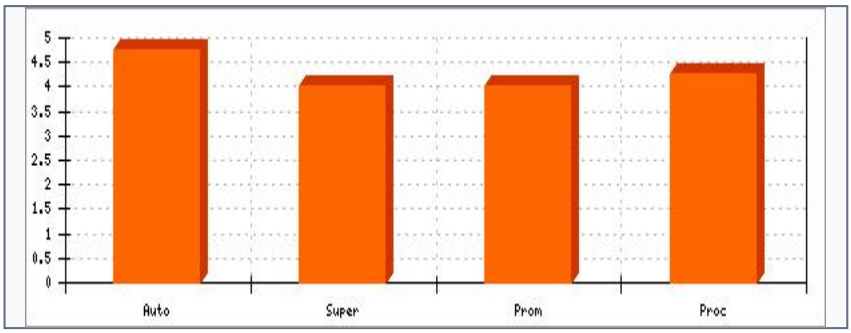
EMPOWERMENT (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.47



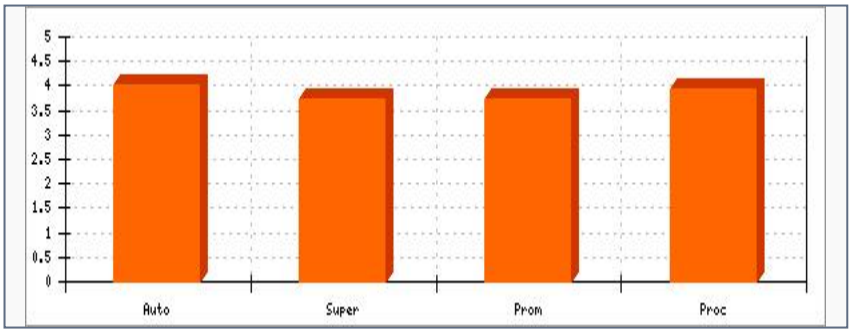
EFICIENCIA OPERATIVA (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.27



CONTROL Y SUPERVISIÓN (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.95



EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

1.- Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.33

2.- Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.29

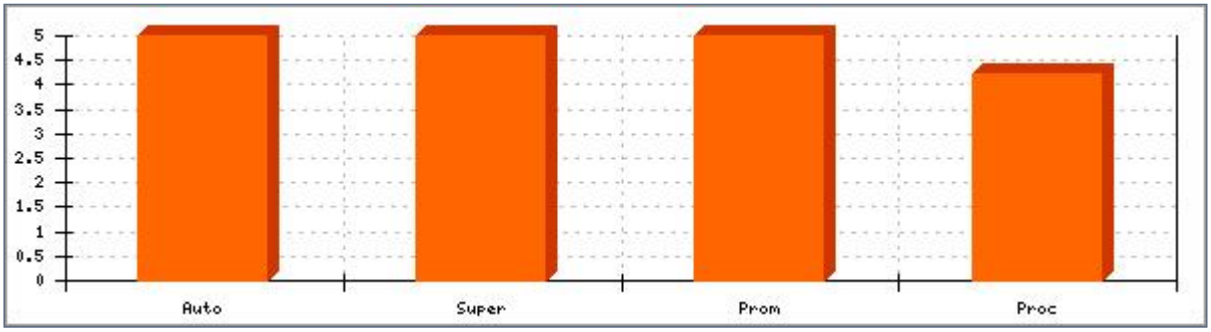
3.- Genera armonía y adecuadas relaciones entre las personas, fomentando los valores organizacionales (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.50

FOCO EN EL CLIENTE

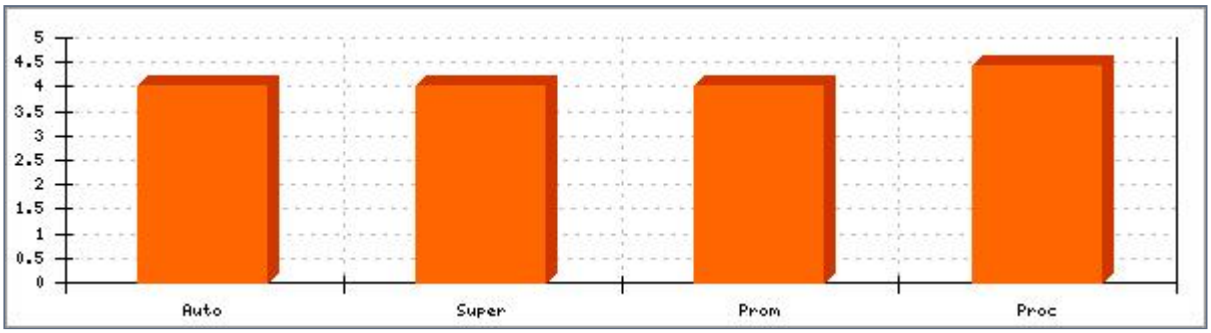
4.- Asume la solución de los problemas, reclamos o quejas de su cliente aunque no se encuentren en su unidad o sea su responsabilidad directa. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.21



5.- Realiza un trato personalizado por cada cliente, utilizando diversos recursos para fidelizarlo y generar relaciones a largo plazo (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.43



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

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

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

7.- Logra ejecutar los procesos en el tiempo estimado sin distraerse. (4.00)

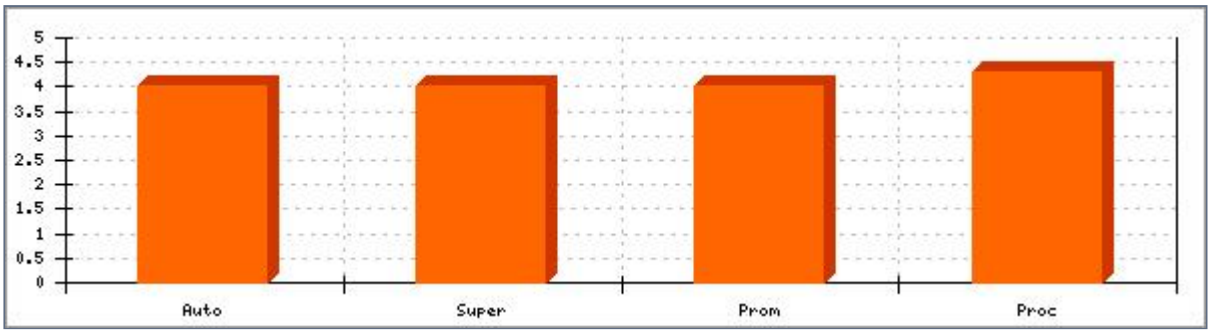
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.95

8.- Busca constantemente superar logros alcanzados y anima el progreso en su equipo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.29

9.- Mantiene un desempeño óptimo a pesar de las dificultades que puedan presentarse. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.29



10.- Se reune 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	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.95

LIDERAZGO

11.- Orienta a su equipo a conseguir resultados con calidad. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.29

12.- Establece objetivos específicos para cada miembro del equipo de acuerdo a las exigencias de la gerencia. (4.00)

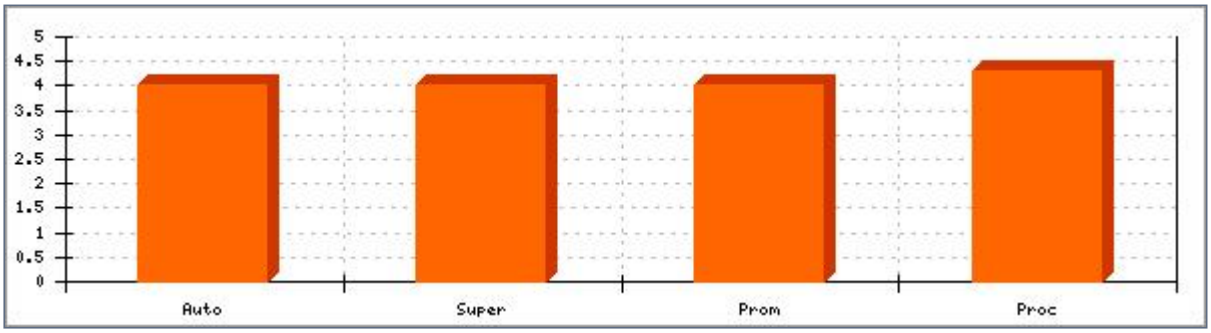
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.17

13.- Distribuye la carga laboral en el equipo considerando planes de trabajo con plazos específicos. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.21

14.- Genera un compromiso formal del equipo para con sus objetivos. (4.00)

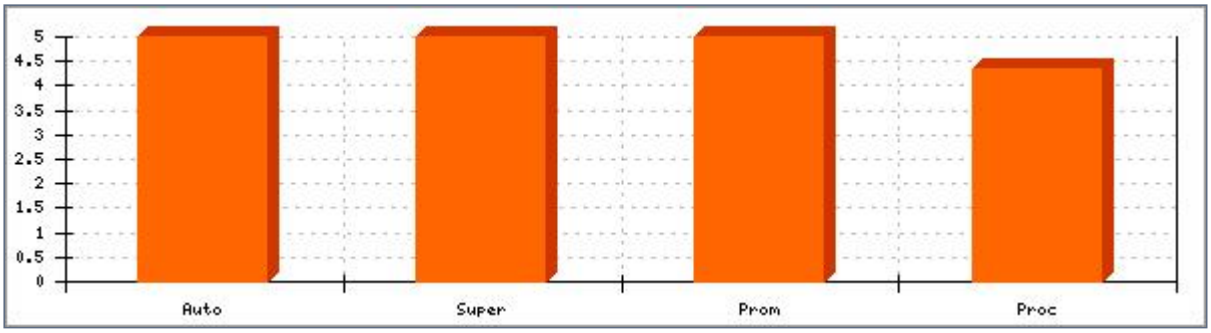
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.29



EMPOWERMENT

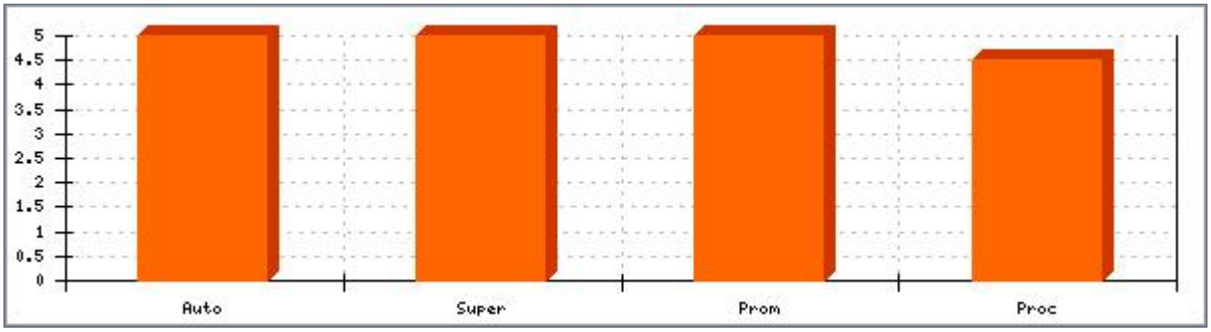
15.- Confía en las capacidades de su gente dejando libertad para actuar y desempeñarse. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.33



16.- Muestra apertura a los aportes del equipo pudiendo encontrar en las personas soporte y responsabilidad. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.50



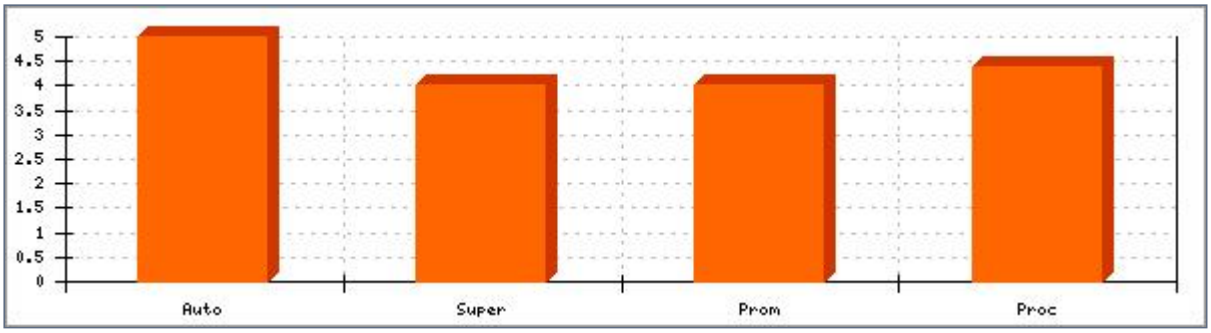
17.- Da confianza a los miembros de su equipo para que participen en los diferentes proyectos del área. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.57

EFICIENCIA OPERATIVA

18.- Conoce las normas internas y procesos que exige la organización y las relaciona con sus actividades, evitando los reprocesos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.38



19.- Se destaca por la utilización eficaz de los sistemas Y recursos de la empresa, lo que lo lleva a brindar respuestas en corto tiempo. (4.00)

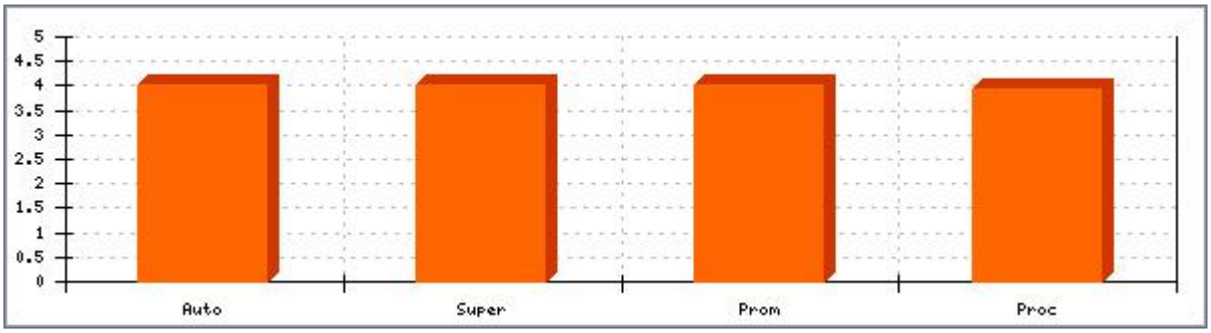
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.31

20.- Es detallista observando los pasos importantes de la transacción sin perder la rapidez en su proceso. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.43

21.- Identifica los elementos que lo llevan a desperdiciar tiempo en sus activiades y en las del equipo, tomando acciones para ser mas eficiente. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.95



CONTROL Y SUPERVISIÓN

22.- Diseña herramientas para agilizar el monitoreo de la aplicación de las políticas y procesos en la empresa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.76

23.- Implementa herramientas de control y seguimiento para monitorear con objetividad el cumplimiento de la normativa interna en cada una de las áreas a su cargo. (4.00)

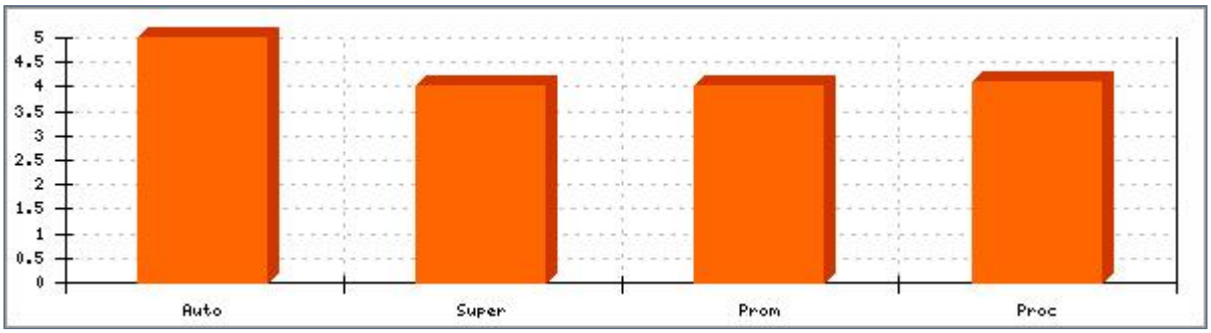
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.93

24.- Monitorea con minuciosidad el trabajo de los miembros de su equipo para asegurarse que cumplan con los lineamientos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.02

25.- Se encarga de que su equipo esté actualizado en los procesos de la empresa para ejecutar sus acciones con eficiencia. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.10



EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 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	5.00	--
Supervisor	5.00	0.00

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	4.33	--
Supervisor	4.33	0.00

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	4.25	--
Supervisor	4.00	-0.25

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	4.75	--
Supervisor	4.25	-0.50

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	5.00	--
Supervisor	5.00	0.00

EFICIENCIA OPERATIVA

Es la habilidad para encontrar ventaja en los parámetros de tiempo y recursos que se manejan en el negocio, identificando procesos que se puedan realizar en menor tiempo para ejecutar sus actividades y tareas, respetando los estándares de calidad en el servicio y que generan valor en la organización. Es mejorar el nivel de competitividad a través de la optimización de los procesos y el buen manejo de los recursos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Supervisor	4.00	-0.75

CONTROL Y SUPERVISIÓN

Es el monitoreo continuo de las actividades relacionado para lograr una adecuada implementación de las políticas, procesos y procedimientos de DIVEMOTOR. Implica una preocupación constante porque todas las áreas cumplan con los lineamientos de gestión estando siempre alertas a las irregularidades que podrían presentarse, basándose además en criterios técnicos que den sustento a las decisiones.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Supervisor	3.75	-0.25

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes	100.00%
(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo.	100.00%
(COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Genera armonía y adecuadas relaciones entre las personas, fomentando los valores organizacionales	100.00%
(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.	100.00%
(LIDERAZGO) Distribuye la carga laboral en el equipo considerando planes de trabajo con plazos específicos.	100.00%
(EMPOWERMENT) Confía en las capacidades de su gente dejando libertad para actuar y desempeñarse.	100.00%
(EMPOWERMENT) Muestra apertura a los aportes del equipo pudiendo encontrar en las personas soporte y responsabilidad.	100.00%
(EMPOWERMENT) Da confianza a los miembros de su equipo para que participen en los diferentes proyectos del área.	100.00%
(FOCO EN EL CLIENTE) Realiza un trato personalizado por cada cliente, utilizando diversos recursos para fidelizarlo y generar relaciones a largo plazo	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) Logra ejecutar los procesos en el tiempo estimado sin distraerse.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Busca constantemente superar logros alcanzados y anima el progreso en su equipo.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Mantiene un desempeño óptimo a pesar de las dificultades que puedan presentarse.	75.00%
(ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Se reune 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) Orienta a su equipo a conseguir resultados con calidad.	75.00%
(LIDERAZGO) Establece objetivos específicos para cada miembro del equipo de acuerdo a las exigencias de la gerencia.	75.00%
(LIDERAZGO) Genera un compromiso formal del equipo para con sus objetivos.	75.00%
(EFICIENCIA OPERATIVA) Conoce las normas internas y procesos que exige la organización y las relaciona con sus actividades, evitando los reprocesos.	75.00%
(EFICIENCIA OPERATIVA) Se destaca por la utilización eficaz de los sistemas Y recursos de la empresa, lo que lo lleva a brindar respuestas en corto tiempo.	75.00%
(EFICIENCIA OPERATIVA) Es detallista observando los pasos importantes de la transacción sin perder la rapidez en su proceso.	75.00%
(EFICIENCIA OPERATIVA) Identifica los elementos que lo llevan a desperdiciar tiempo en sus activiades y en las del equipo, tomando acciones para ser mas eficiente.	75.00%
(CONTROL Y SUPERVISIÓN) Diseña herramientas para agilizar el monitoreo de la aplicación de las políticas y procesos en la empresa.	75.00%
(CONTROL Y SUPERVISIÓN) Implementa herramientas de control y seguimiento para monitorear con objetividad el cumplimiento de la normativa interna en cada una de las áreas a su cargo.	75.00%
(CONTROL Y SUPERVISIÓN) Se encarga de que su equipo esté actualizado en los procesos de la empresa para ejecutar sus acciones con eficiencia.	75.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEñO DIVEMOTOR - JEFATURA 2 - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

AUTOEVALUACIÓN

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Compromiso Empatía

Compromiso Empatía

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Orden Delegación

Orden Delegación

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Mayra se caracteriza por mantener un compromiso y responsabilidad intachables. Existe la confianza suficiente para encargarle temas y estar seguro de que serán encaminados, sin necesidad de hacer un seguimiento minucioso. Mayra muestra una orientación hacia las personas muy favorable. Siento que da mucha confianza a toda la organización y está siempre pendiente por hacer sentir únicas a las personas.

Mayra se caracteriza por mantener un compromiso y responsabilidad intachables. Existe la confianza suficiente para encargarle temas y estar seguro de que serán encaminados, sin necesidad de hacer un seguimiento minucioso. Mayra muestra una orientación hacia las personas muy favorable. Siento que da mucha confianza a toda la organización y está siempre pendiente por hacer sentir únicas a las personas.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Creo que hay que trabajar en priorizar más las actividades de su área. La falta de recursos a veces pasa factura y debemos tener claro qué priorizar. Adicionalmente considero que falta generar mayor presión (con sustento) por mejorar las condiciones del área (recursos), planes innovadores, sustentados numéricamente.

Creo que hay que trabajar en priorizar más las actividades de su área. La falta de recursos a veces pasa factura y debemos tener claro qué priorizar. Adicionalmente considero que falta generar mayor presión (con sustento) por mejorar las condiciones del área (recursos), planes innovadores, sustentados numéricamente.

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**