

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015 SUBGERENTES - 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
- MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

La escala de valoración usada es:

- Nunca = 1**
- Casi nunca = 2**
- A veces = 3**
- Casi siempre = 4**
- Siempre = 5**

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 **2016-03-29 02:56:04** hasta el **2016-04-18 12:54:22**



Datos Personales

DIVEMOTOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	42360406
Nombres :	GUILLERMO MANUEL
Apellidos :	GONZALES GIL
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GERENCIA MARKETING
Departamento :	SUB GERENCIA DE INTELIGENCIA DE MERCADO
Cargo :	SUB GERENTE DE INTELIGENCIA DE MERCADO
Nivel Jerárquico :	SUBGERENTES
Jefe Inmediato :	JOSE MIGUEL SAENZ LAGUNA CORDOVA
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

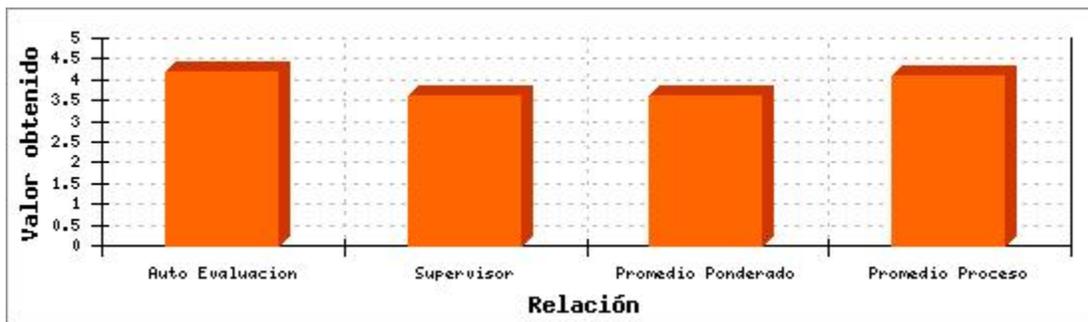
Peso de las Evaluaciones:

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

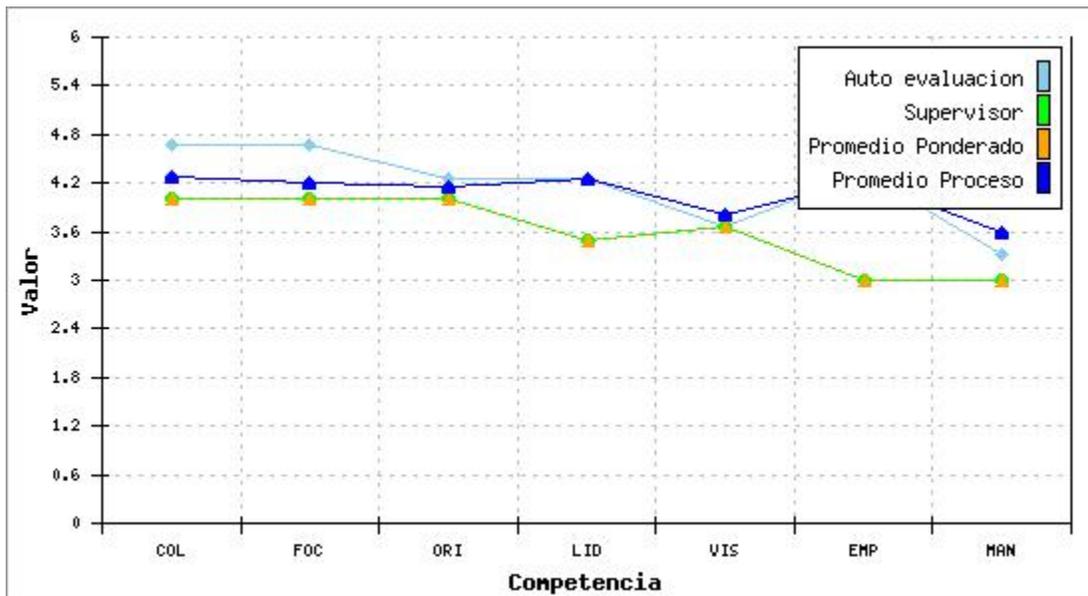
EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	4.17
Supervisor	3.60
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	4.08



Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	4.67	4.00	4.00	4.29
2 FOCO EN EL CLIENTE	4.67	4.00	4.00	4.20
3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	4.25	4.00	4.00	4.16
4 LIDERAZGO	4.25	3.50	3.50	4.25
5 VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO	3.67	3.67	3.67	3.80
6 EMPOWERMENT	4.33	3.00	3.00	4.23
7 MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO	3.33	3.00	3.00	3.59

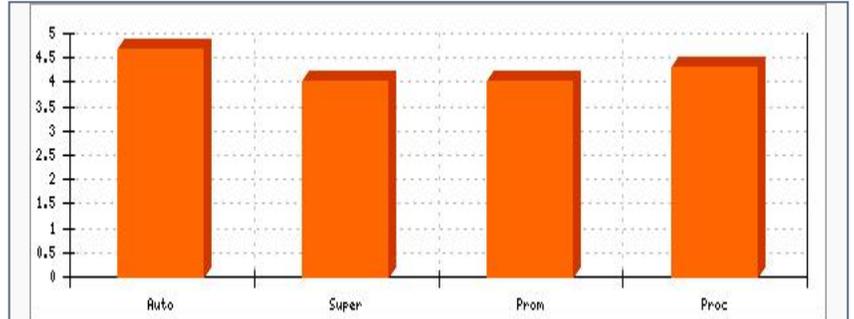


EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

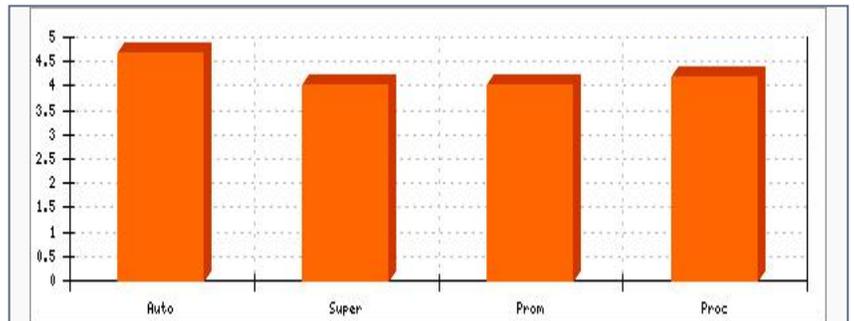
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.29



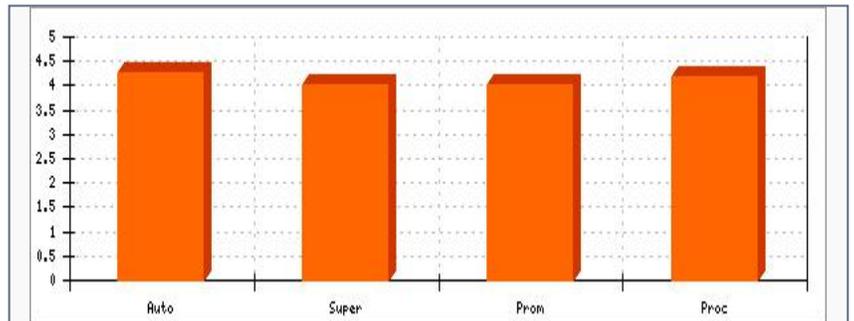
FOCO EN EL CLIENTE (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.20



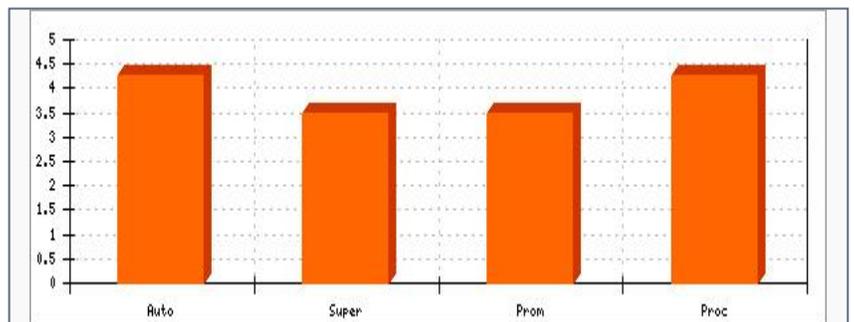
ORIENTACIÓN A RESULTADOS (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.16



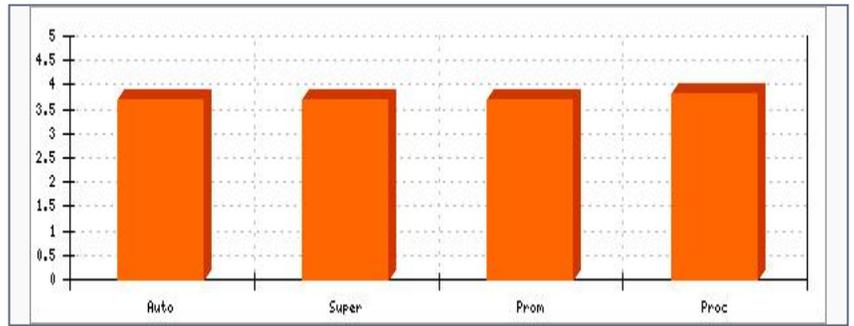
LIDERAZGO (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	4.25



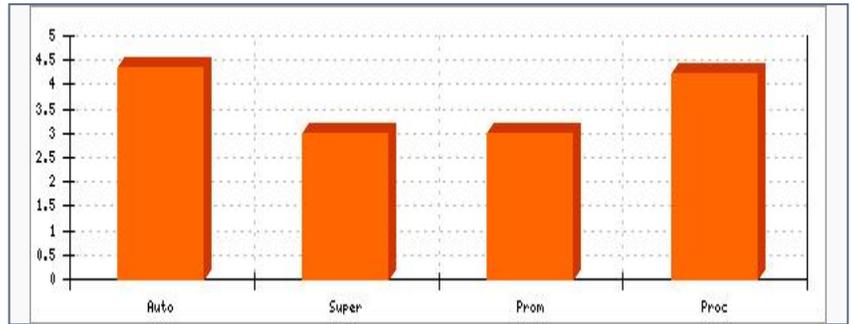
VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO (3.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.80



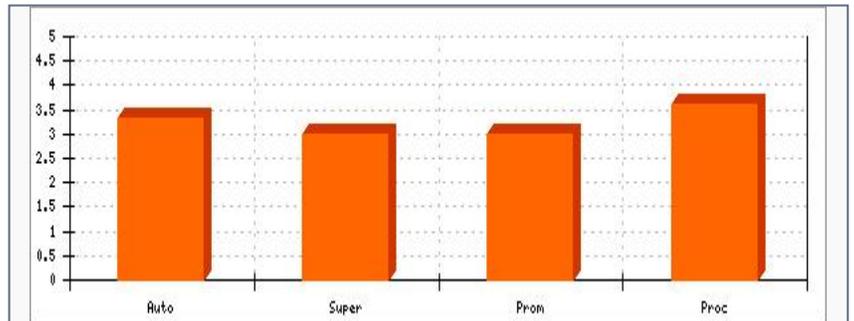
EMPOWERMENT (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.23



MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.59



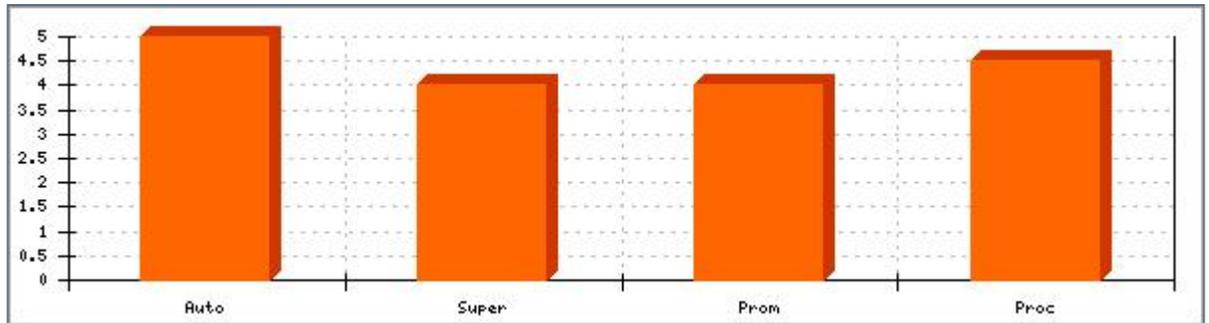
EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

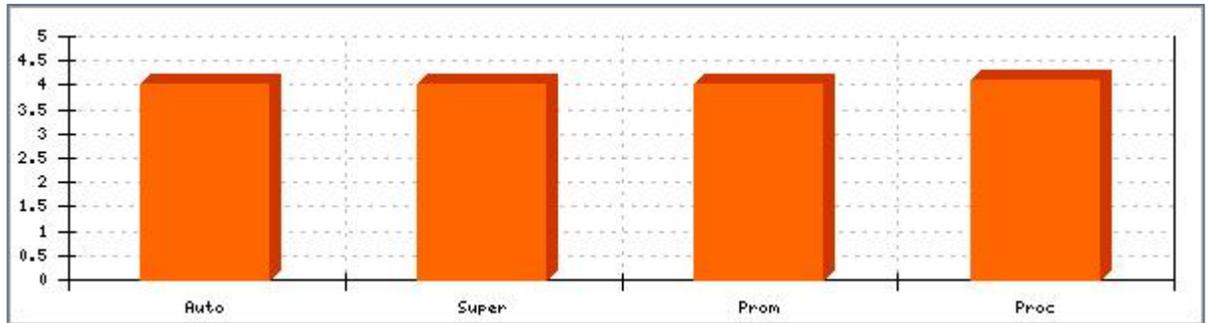
1.- Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.52



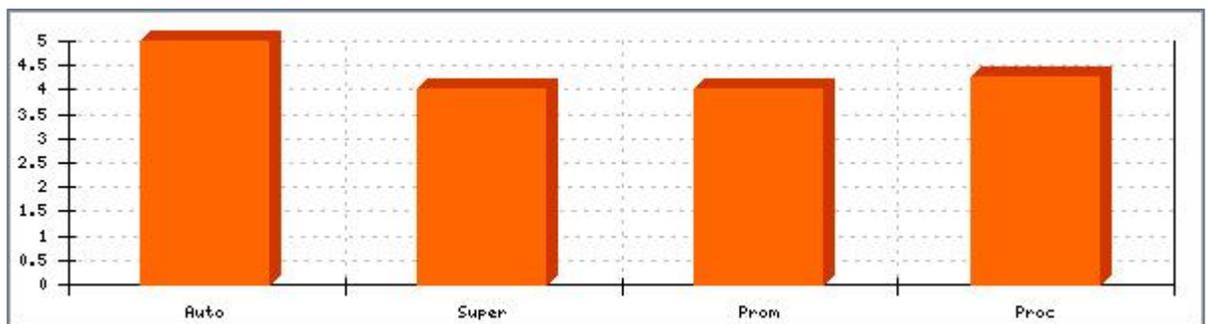
2.- Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.09



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

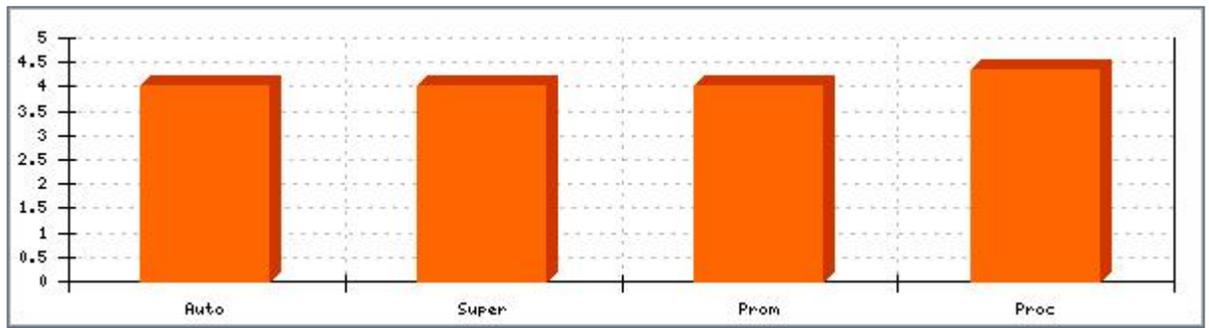
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.26



FOCO EN EL CLIENTE

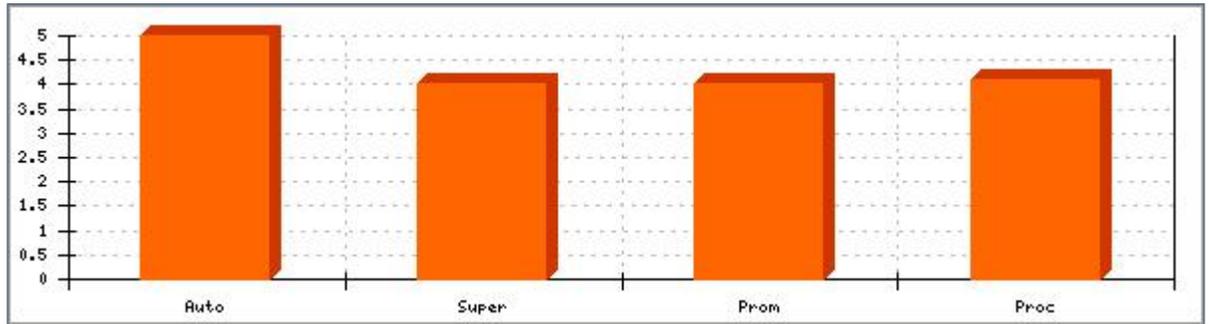
4.- Asume la solución de los problemas, reclamos o quejas de su cliente aunque no se encuentren en su unidad o sea su responsabilidad directa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.35



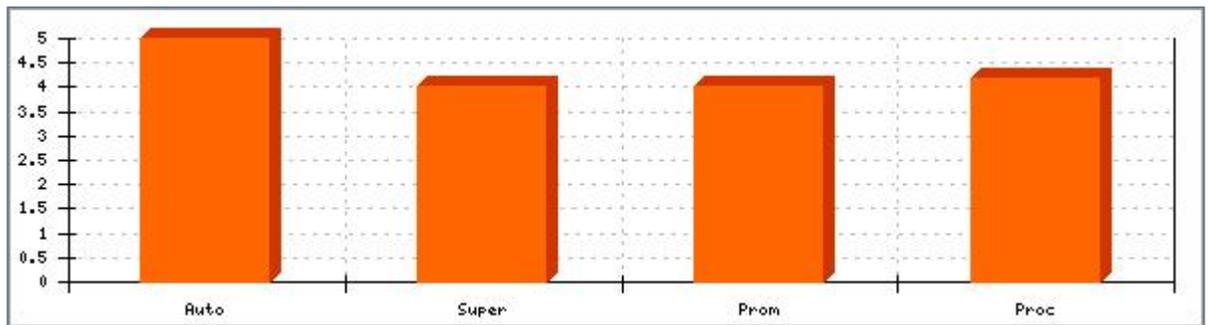
5.- Realiza un trato personalizado por cada cliente, utilizando diversos recursos para fidelizarlo y generar relaciones a largo plazo (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.09



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

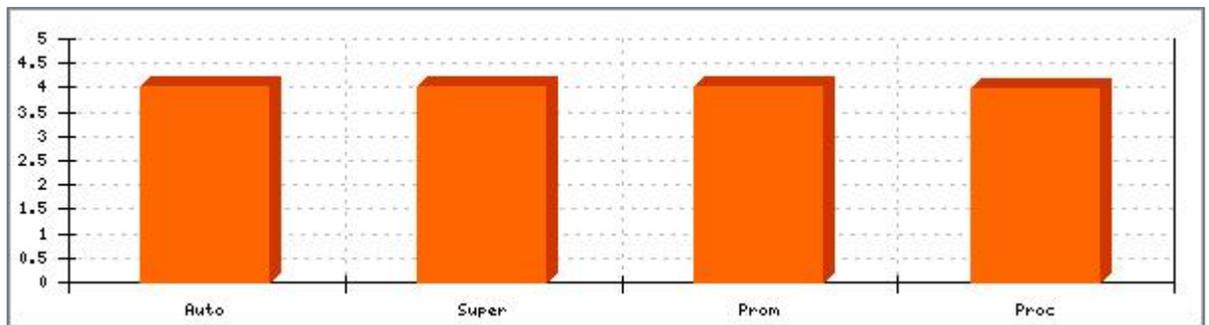
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.17



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

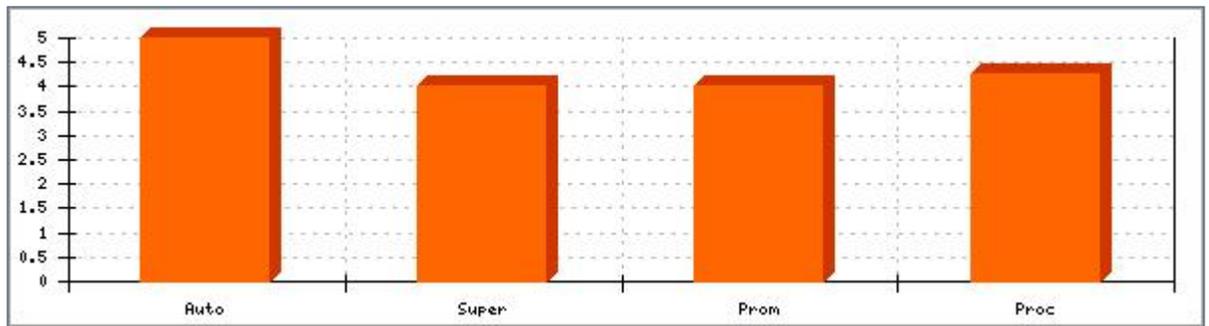
7.- Logra ejecutar los procesos en el tiempo estimado sin distraerse. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.96



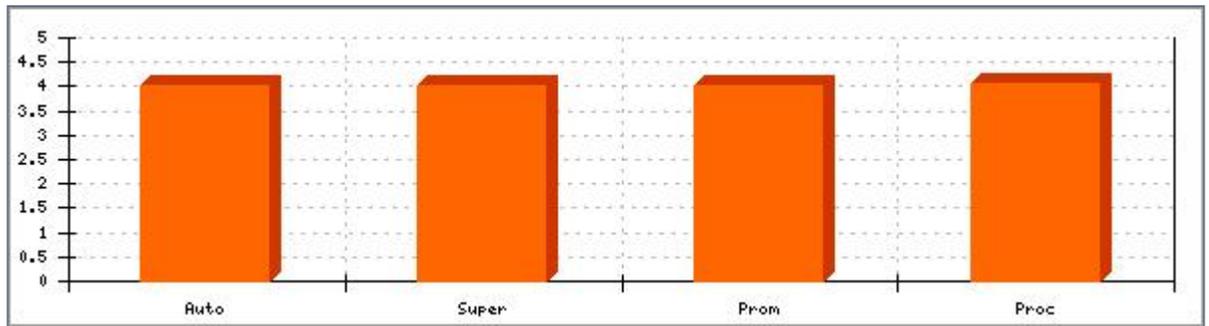
8.- Busca constantemente superar logros alcanzados y anima el progreso en su equipo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.26



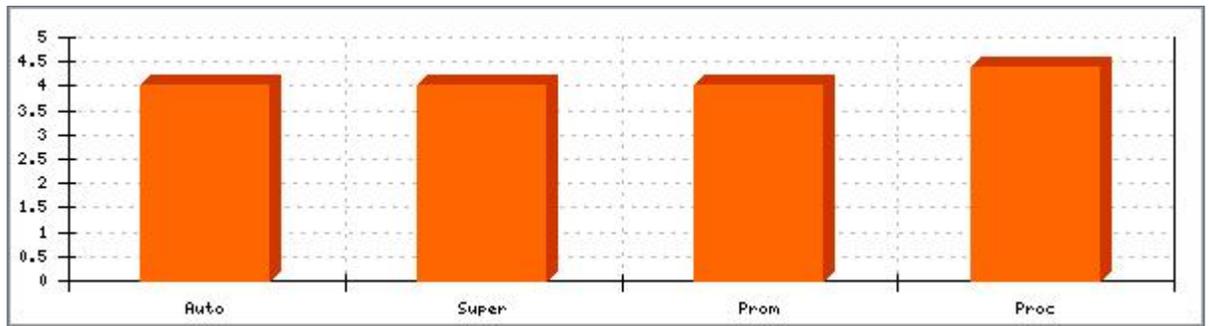
9.- Mantiene un desempeño óptimo a pesar de las dificultades que puedan presentarse. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.04



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	4.39



LIDERAZGO

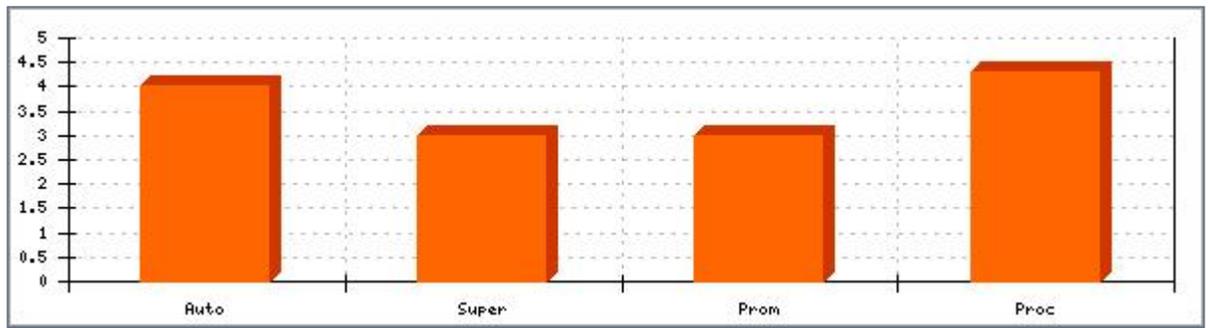
11.- Se mantiene actualizado sobre los perfiles profesionales de su equipo mediante la organización de la información (experiencia, formación, competencias, logros, etc.) para asignar o reasignar roles y funciones. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.96



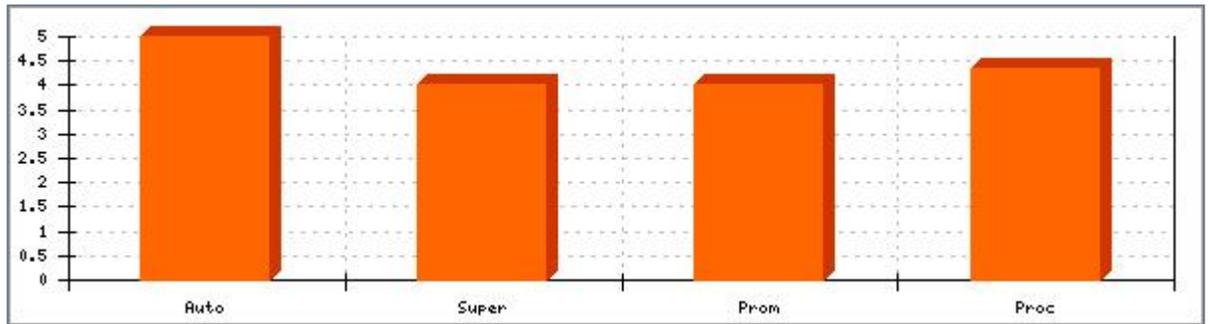
12.- Asigna prioridades al equipo y los apoya para conseguir los recursos necesarios que faciliten el logro de los objetivos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.30



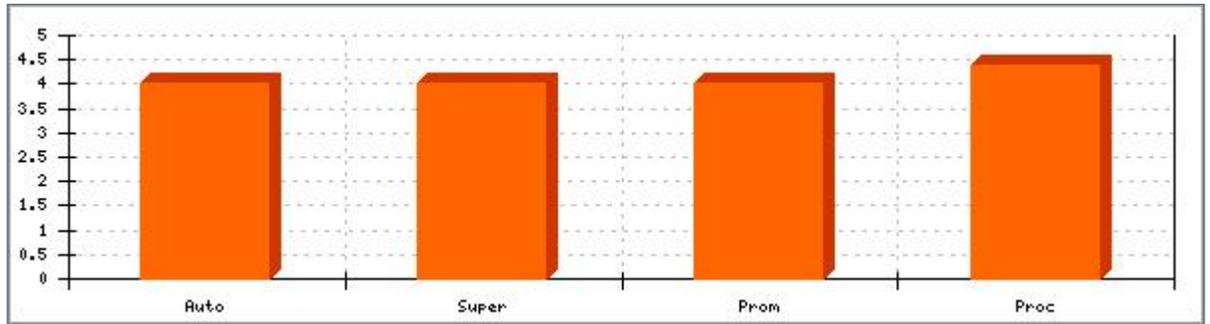
13.- Promueve una eficiente comunicación y coordinación en su equipo mediante reuniones frecuentes que estimulen el intercambio de ideas e información. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.35



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

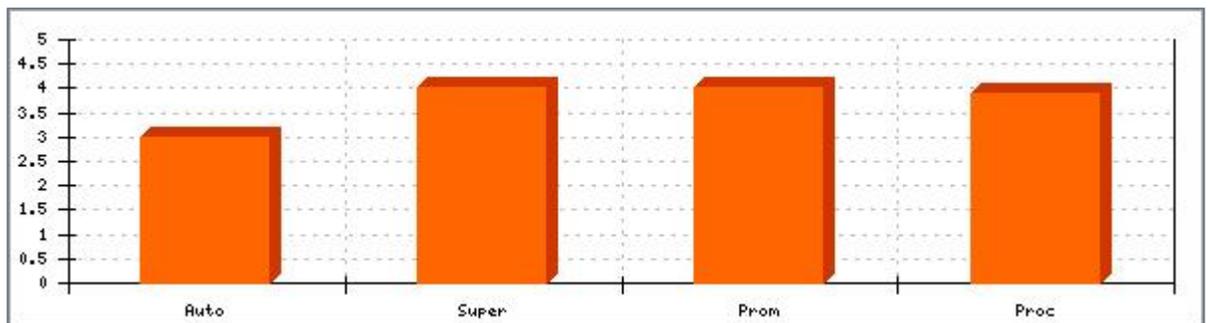
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.39



VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

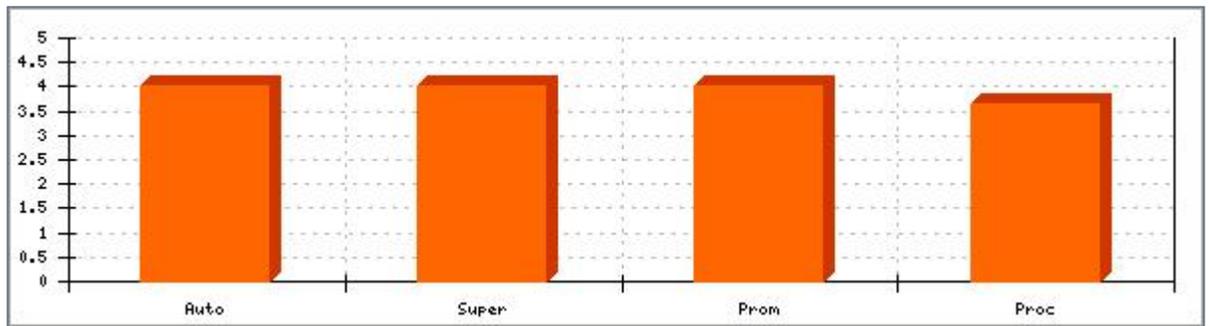
15.- Implementa nuevos planes y/o proyectos con participación de otras áreas que contribuyan al crecimiento de la empresa. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.91



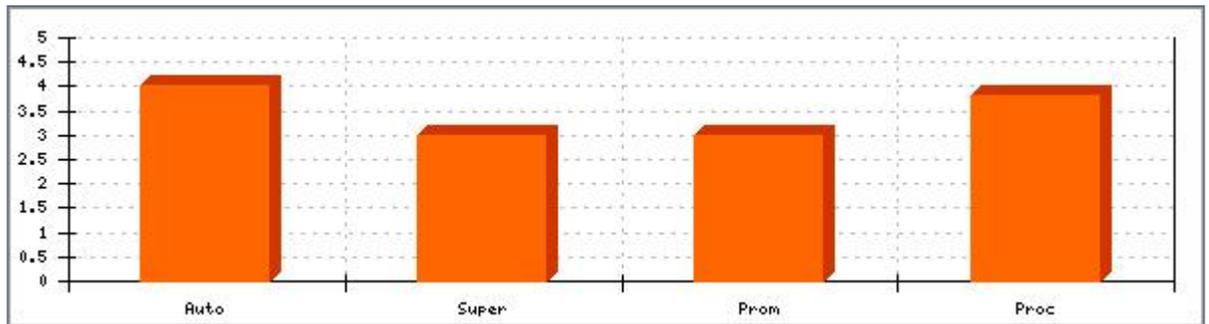
16.- Anticipa escenarios en función al análisis del negocio, recursos y entorno en general para la generación de acciones que permitan cumplir los objetivos sin contratiempos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.65



17.- Detecta nuevas oportunidades ya sea de negocio o de mejora de procesos que benefician a la organización (3.00)

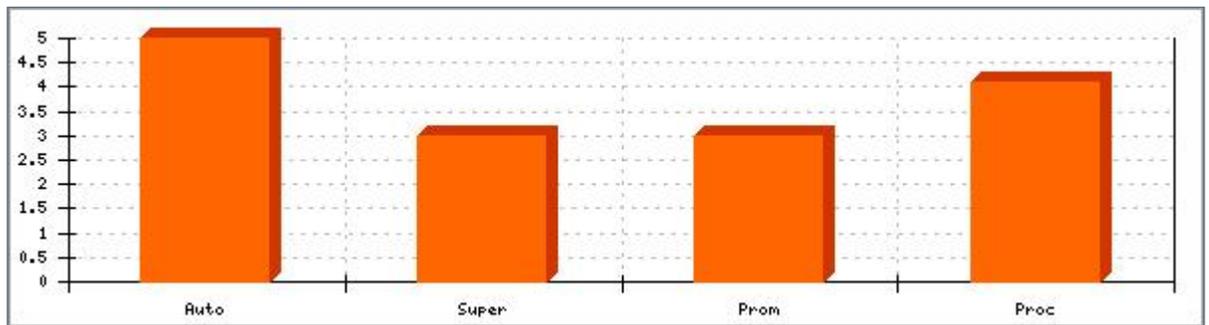
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.83



EMPOWERMENT

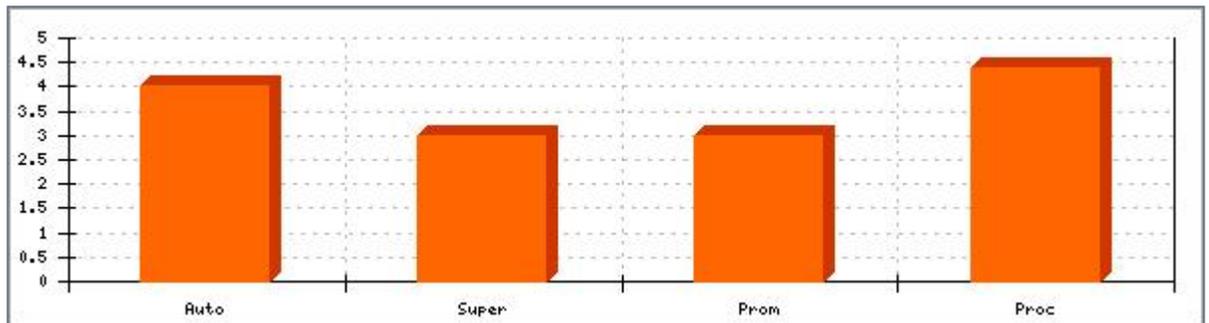
18.- Entrena en la marcha a las personas de su equipo, deja que realicen la actividad y conversa de todos los aspectos de mejora. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.09



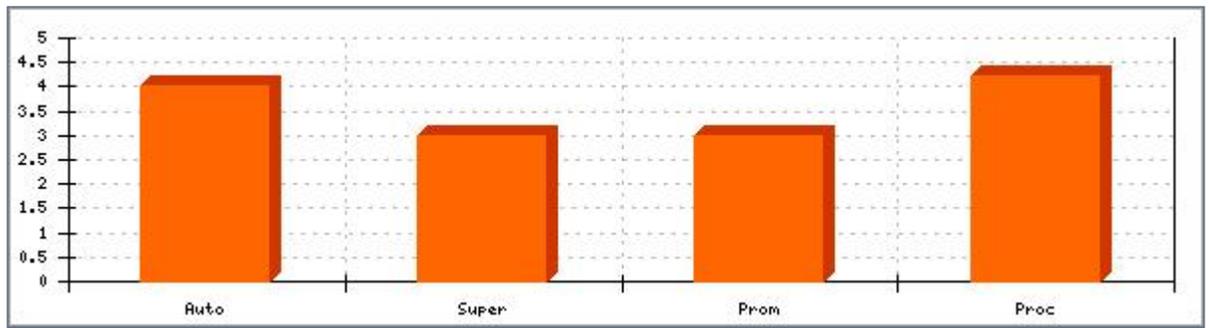
19.- Incentiva a las personas a mejorar en su trabajo y en su desempeño habitual. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.39



20.- Reconoce los logros de cada miembro del equipo y los invita a proponer nuevos proyectos en su ámbito de acción. (3.00)

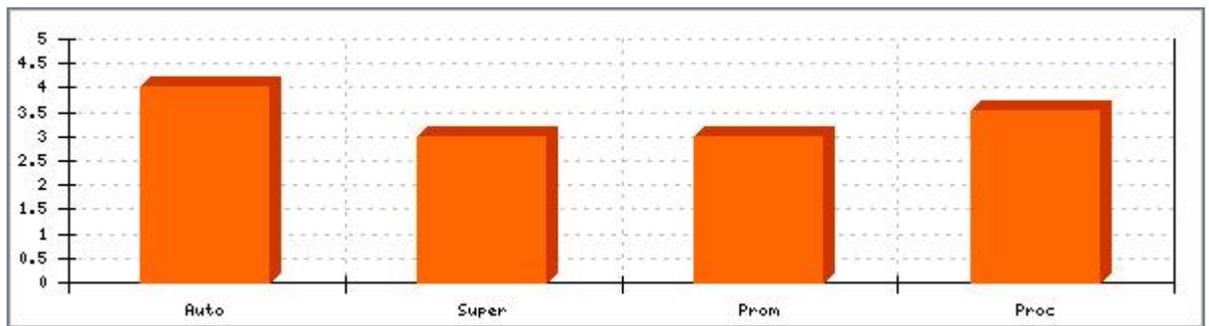
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	4.22



MANEJO DE RELACIONES DE NEGOCIO

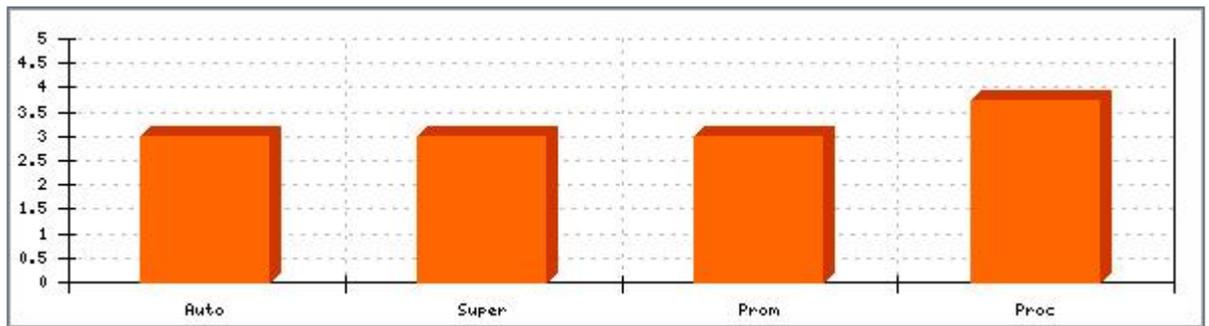
21.- Promueve u organiza actividades que le permitan fortalecer los vínculos de confianza con las personas con las que interactúa (socios, clientes, aliados, equipo, etc). (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.52



22.- Establece alianzas con nuevos socios o clientes internos y externos que aporten ventaja competitiva al negocio . (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.74



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	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.52



EVALUACION DE DESEMPEÑO DIVEMOTOR - SUBGERENTES - 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS 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	4.67	--
Supervisor	4.00	-0.67

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	4.67	--
Supervisor	4.00	-0.67

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	4.25	--
Supervisor	3.50	-0.75

VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO

Es identificar y comprender en forma integral cómo funciona el negocio de DIVEMOTOR y cuáles son las características de su entorno con el fin de desarrollar estrategias y planes de acción que permitan cumplir con la visión y los objetivos estratégicos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Supervisor	3.67	0.00

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	3.00	-1.33

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	3.33	--
Supervisor	3.00	-0.33

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

<ul style="list-style-type: none"> ● (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Promueve y motiva al equipo para lograr los objetivos comunes 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Impulsa actividades que fortalecen los vínculos de confianza con todos los miembros de su equipo. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO) Genera armonía y adecuadas relaciones entre las personas, fomentando los valores organizacionales 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (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%
<ul style="list-style-type: none"> ● (FOCO EN EL CLIENTE) Realiza un trato personalizado por cada cliente, utilizando diversos recursos para fidelizarlo y generar relaciones a largo plazo 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (FOCO EN EL CLIENTE) Compromete su disponibilidad total con el cliente, otorgándole medios para contactarlo y espacios para atenderlo. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Logra ejecutar los procesos en el tiempo estimado sin distraerse. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Busca constantemente superar logros alcanzados y anima el progreso en su equipo. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Mantiene un desempeño óptimo a pesar de las dificultades que puedan presentarse. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (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%
<ul style="list-style-type: none"> ● (LIDERAZGO) Promueve una eficiente comunicación y coordinación en su equipo mediante reuniones frecuentes que estimulen el intercambio de ideas e información. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (LIDERAZGO) Motiva a su equipo y busca que se comprometan con sus objetivos personales y de la entidad. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) Implementa nuevos planes y/o proyectos con participación de otras áreas que que contribuyan al crecimiento de la empresa. 	75.00%
<ul style="list-style-type: none"> ● (VISIÓN ESTRATÉGICA DEL NEGOCIO) 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. 	75.00%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Areas de Desarrollo

AUTOEVALUACION

Identifique 2 fortalezas del colaborador

- Visión global del negocio. - Foco en detalles (capacidad analítica y estética de presentaciones).
- Visión global del negocio. - Foco en detalles (capacidad analítica y estética de presentaciones).

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

- Entablar más relaciones a largo plazo con clientes internos y sobre todo con clientes externos y otras personas/entidades relacionadas al entorno automotriz. - Profundizar en los conocimientos técnicos de los productos tanto de Divemotor como la competencia, para lo cual se requiere mayor práctica con los mismos (prueba de productos para familiarizarse más con las tecnologías).
- Entablar más relaciones a largo plazo con clientes internos y sobre todo con clientes externos y otras personas/entidades relacionadas al entorno automotriz. - Profundizar en los conocimientos técnicos de los productos tanto de Divemotor como la competencia, para lo cual se requiere mayor práctica con los mismos (prueba de productos para familiarizarse más con las tecnologías).

SUPERVISOR

Identifique 2 fortalezas del colaborador

Guillermo tiene una alta capacidad de análisis y visión estratégica del negocio. Su capacidad de análisis le permite rápidamente llegar a entender la problemática y plantear soluciones sustentables. Ha mostrado desarrollar equipos de trabajo, basados en la motivación, superación y esfuerzo de su equipo. Buen trabajo. Guillermo tiene una alta capacidad de análisis y visión estratégica del negocio. Su capacidad de análisis le permite rápidamente llegar a entender la problemática y plantear soluciones sustentables. Ha mostrado desarrollar equipos de trabajo, basados en la motivación, superación y esfuerzo de su equipo. Buen trabajo.

Guillermo tiene una alta capacidad de análisis y visión estratégica del negocio. Su capacidad de análisis le permite rápidamente llegar a entender la problemática y plantear soluciones sustentables. Ha mostrado desarrollar equipos de trabajo, basados en la motivación, superación y esfuerzo de su equipo. Buen trabajo. Guillermo tiene una alta capacidad de análisis y visión estratégica del negocio. Su capacidad de análisis le permite rápidamente llegar a entender la problemática y plantear soluciones sustentables. Ha mostrado desarrollar equipos de trabajo, basados en la motivación, superación y esfuerzo de su equipo. Buen trabajo.

Identifique 2 oportunidades de mejora del colaborador

Se invita a Guillermo a seguir trabajando sus competencias de liderazgo. La simplificación, priorización en la diversidad de temas, correcta distribución de los roles ayudará al equipo a lograr los objetivos de forma más rápida y efectiva. Empoderar al equipo lo preparará para el futuro. Buen avance. Se invita a Guillermo a seguir trabajando sus competencias de liderazgo. La simplificación, priorización en la diversidad de temas, correcta distribución de los roles ayudará al equipo a lograr los objetivos de forma más rápida y efectiva. Empoderar al equipo lo preparará para el futuro. Buen avance.

Se invita a Guillermo a seguir trabajando sus competencias de liderazgo. La simplificación, priorización en la diversidad de temas, correcta distribución de los roles ayudará al equipo a lograr los objetivos de forma más rápida y efectiva. Empoderar al equipo lo preparará para el futuro. Buen avance. Se invita a Guillermo a seguir trabajando sus competencias de liderazgo. La simplificación, priorización en la diversidad de temas, correcta distribución de los roles ayudará al equipo a lograr los objetivos de forma más rápida y efectiva. Empoderar al equipo lo preparará para el futuro. Buen avance.

EVALUADO

EVALUADOR

