

Introducción

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA 2022

LIDERA - COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

Es una herramienta de medición para evaluar Competencias de Liderazgo a través de encuestas de feedback proporcionadas por parte de evaluadores que califican a un Líder en función de sus conductas observables.

Evalúa las siguientes competencias de liderazgo y desarrollo:

1. Integridad
2. Liderazgo
3. Credibilidad profesional
4. Comunicación y construcción de relaciones
5. Guía y desarrollo de otros
6. Foco en el cliente
7. Transmisión de visión, misión y generación de compromisos
8. Gerencia del cambio
9. Construcción de equipos de alto desempeño
10. Organización del trabajo y generación de resultados.

Aplica a personas que ocupen cargos que impliquen manejo de recursos humanos, tales como: Supervisión, Jefaturas y/o Gerencias. Presenta un cuestionario que evalúa 10 competencias de liderazgo a través de 50 conductas o comportamientos observables. No tiene tiempo de aplicación sin embargo tiene una duración promedio de 10 minutos por cuestionario.

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 **2022-02-23 09:10:53** hasta el **2022-03-18 10:11:00**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	09641694
Nombres :	ERICK MARCEL
Apellidos :	OLIVAS LOPEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LA CALERA
Departamento :	CALIDAD Y MEJORA CONTÍNUA
Cargo :	JEFE DE CALIDAD
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	FRANCIS JOSUE VASQUEZ PUERTAS
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

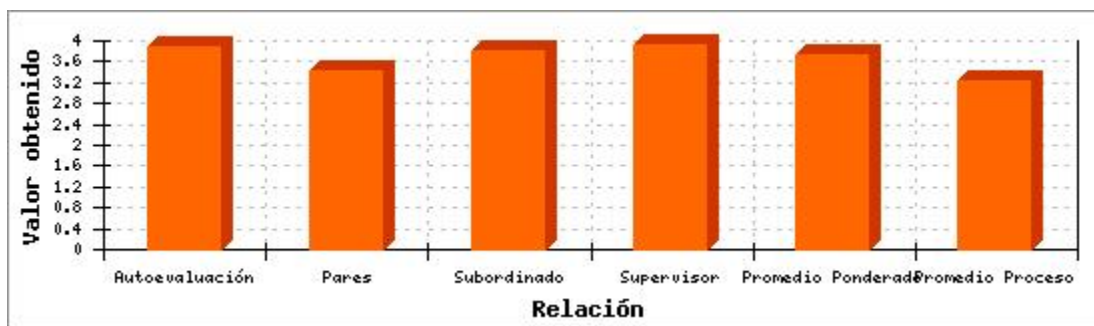
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	33.00%	9	9
Subordinado	33.00%	5	5
Supervisor	34.00%	1	1

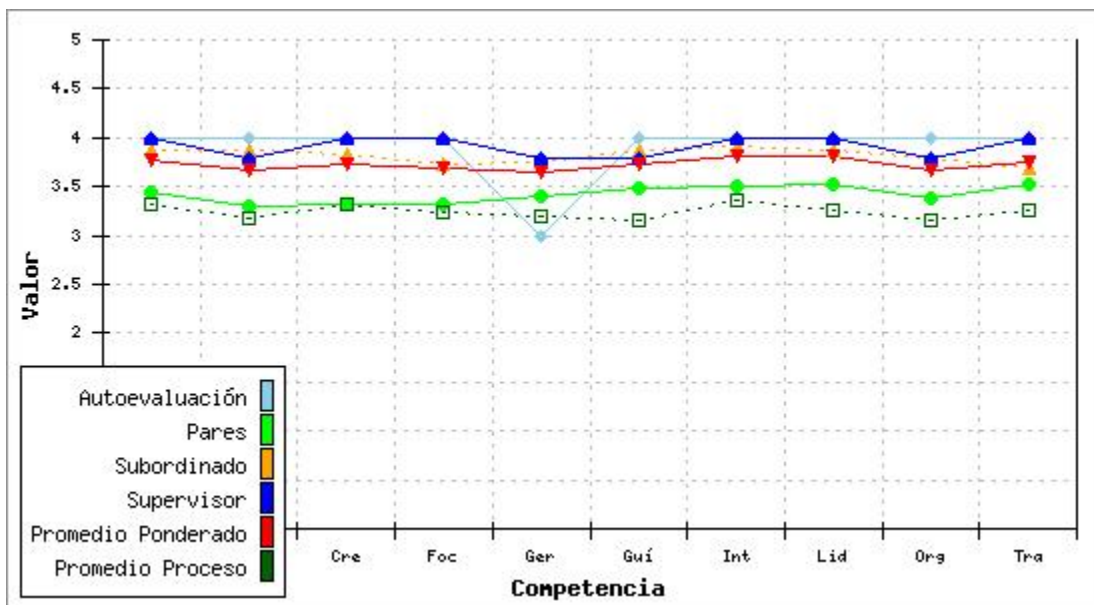
Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.90
Pares	3.42
Subordinado	3.82
Supervisor	3.92
Promedio Ponderado	3.72
Promedio Proceso	3.24



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	4.00	3.44	3.88	4.00	3.78	3.32
2	Construcción de equipos de alto desempeño	4.00	3.29	3.88	3.80	3.66	3.18
3	Credibilidad Profesional	4.00	3.31	3.84	4.00	3.72	3.31
4	Foco en los clientes	4.00	3.31	3.72	4.00	3.68	3.23
5	Gerencia del cambio	3.00	3.40	3.76	3.80	3.65	3.19
6	Guía y desarrollo de otros	4.00	3.49	3.88	3.80	3.72	3.16
7	Integridad	4.00	3.51	3.92	4.00	3.81	3.36
8	Liderazgo	4.00	3.53	3.88	4.00	3.81	3.26
9	Organización del trabajo y generación de resultados	4.00	3.38	3.80	3.80	3.66	3.16
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	3.53	3.68	4.00	3.74	3.26



Análisis GAP

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Comunicación y construcción de relaciones

Construye relaciones y se comunica efectivamente para lograr el éxito de la organización, los líderes efectivos consiguen colaboración basada en la confianza se comunican permanentemente, esto les permite destacarse en otras áreas de liderazgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.44	-0.56
Subordinado	3.88	-0.12
Supervisor	4.00	0.00

Construcción de equipos de alto desempeño

Los líderes exitosos construyen equipos de alto desempeño. Estos equipos funcionan sobre la base de compartir una misma visión, misión y responsabilidades. Los líderes efectivos también crean un ambiente que valora el trato justo, la cooperación y la confianza.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.29	-0.71
Subordinado	3.88	-0.12
Supervisor	3.80	-0.20

Credibilidad Profesional

Los líderes efectivos tienen suficiente conocimiento y destrezas técnicas relacionadas con sus funciones. Tienen la habilidad de identificar a quienes tienen la combinación más apropiada de conocimientos y destrezas para cumplir con las tareas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.31	-0.69
Subordinado	3.84	-0.16
Supervisor	4.00	0.00

Foco en los clientes

Los líderes efectivos son los mejores amigos de los clientes. Comprenden que sus clientes manejan diferentes opciones y que el éxito de la organización consiste en igualar y exceder las expectativas del cliente.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.31	-0.69
Subordinado	3.72	-0.28
Supervisor	4.00	0.00

Gerencia del cambio

Los líderes efectivos saben que los cambios y la innovación son un imperativo en los negocios. Funcionan como agentes dinámicos de cambio y toman al cambio como una oportunidad para proveer a sus clientes valor agregado a través de nuevos productos y servicios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Pares	3.40	0.40
Subordinado	3.76	0.76
Supervisor	3.80	0.80

Guía y desarrollo de otros

Los líderes efectivos tienen grandes destrezas como entrenadores y guías en todas las áreas de trabajo. Ayudan a otros a descubrir y potencializar sus talentos y fortalezas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.49	-0.51
Subordinado	3.88	-0.12
Supervisor	3.80	-0.20

Integridad

Los líderes efectivos demuestran integridad, ética profesional, valentía, honestidad y dedicación. Estas son las bases para construir prácticas efectivas de liderazgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.51	-0.49
Subordinado	3.92	-0.08
Supervisor	4.00	0.00

Liderazgo

Los líderes efectivos comparten características comunes en una comunicación única de conocimientos, destrezas, actitudes y valores. Tienen una imagen realista de sí mismos, demuestran orientación al logro y toman riesgos medidos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.53	-0.47
Subordinado	3.88	-0.12
Supervisor	4.00	0.00

Organización del trabajo y generación de resultados

Los líderes efectivos entienden cómo las partes de un sistema trabajan en conjunto. Entregan resultados en base a la planificación y entrega de los recursos necesarios para la creación y mejoramiento de los sistemas y estructuras organizacionales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.38	-0.62
Subordinado	3.80	-0.20
Supervisor	3.80	-0.20

Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

Los líderes efectivos crean y comunican claramente la visión y misión de la organización basados en su visualizar del futuro de la empresa. Se compromete apasionadamente con la visión y misión, su compromiso genera un mensaje que impulsa el entusiasmo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.53	-0.47
Subordinado	3.68	-0.32
Supervisor	4.00	0.00

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	96.33%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	96.33%
•(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	96.33%
•(Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	95.11%
•(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	95.11%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	93.89%
•(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	93.89%
•(Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición.	93.89%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	93.89%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	93.89%
•(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	93.89%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	92.91%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	92.91%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	92.91%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	92.91%
•(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	92.67%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	92.67%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	92.67%
•(Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	91.69%
•(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	91.69%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	91.69%
•(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	91.69%
•(Guía y desarrollo de otros) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales.	91.69%
•(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	91.69%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	91.69%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	91.69%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	91.69%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados.	91.44%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	91.44%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	91.44%

•(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	90.71%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	90.71%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	90.71%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	90.71%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	90.71%
•(Foco en los clientes) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados.	90.47%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	90.22%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	89.49%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un Líder auténtico.	89.24%
•(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	89.24%
•(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	88.27%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	88.27%
•(Credibilidad Profesional) Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones.	88.02%
•(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	87.04%
•(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	87.04%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	87.04%
•(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	81.58%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización.	80.36%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	80.36%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	76.93%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

