

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022
EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	1718849043
Nombres :	AULO FRANCISCO
Apellidos :	LOGACHO ROSERO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	TALENTO HUMANO
Cargo :	COORDNADOR DE TALENTO HUMANO
Nivel Jerárquico :	MANDOS MEDIOS
Jefe Inmediato :	ANA CATALINA ARBOLEDA ABRIL
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

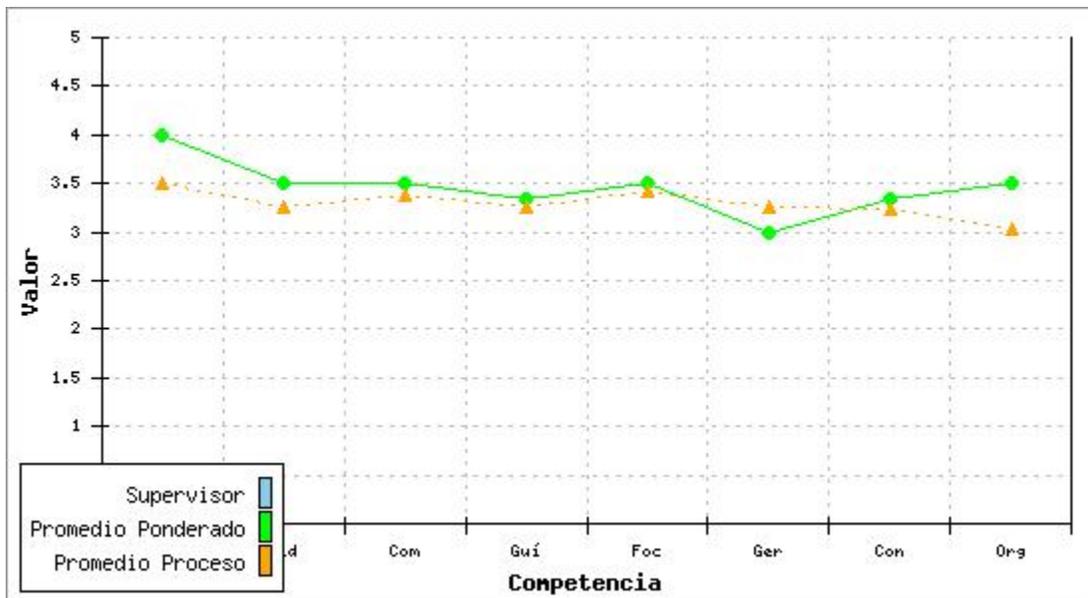
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022

EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	3.46
Promedio Ponderado	3.46
Promedio Proceso	3.58



Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Integridad	4.00	4.00	3.50
2 Liderazgo	3.50	3.50	3.26
3 Comunicación y construcción de relaciones	3.50	3.50	3.38
4 Guía y desarrollo de otros	3.33	3.33	3.25
5 Foco en los clientes	3.50	3.50	3.42
6 Gerencia del cambio	3.00	3.00	3.26
7 Construcción de equipos de alto desempeño	3.33	3.33	3.24
8 Organización del trabajo y generación de resultados	3.50	3.50	3.04



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

● (Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	100.00%
● (Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	100.00%
● (Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	100.00%
● (Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	100.00%
● (Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	100.00%
● (Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	100.00%
● (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.	100.00%
● (Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	100.00%
● (Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	66.67%
● (Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	66.67%
● (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.	66.67%
● (Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	66.67%
● (Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes	66.67%
● (Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	66.67%
● (Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	66.67%
● (Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	66.67%
● (Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	66.67%
● (Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

