

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022
EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	1713577730
Nombres :	MARIO ALBERTO
Apellidos :	TIRADO ROSERO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	SISTEMAS INFRAESTRUCTURA
Cargo :	ANALISTA DE SISTEMAS
Nivel Jerárquico :	MANDOS MEDIOS
Jefe Inmediato :	SANDRA KATHERINE PINEDA OBANDO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

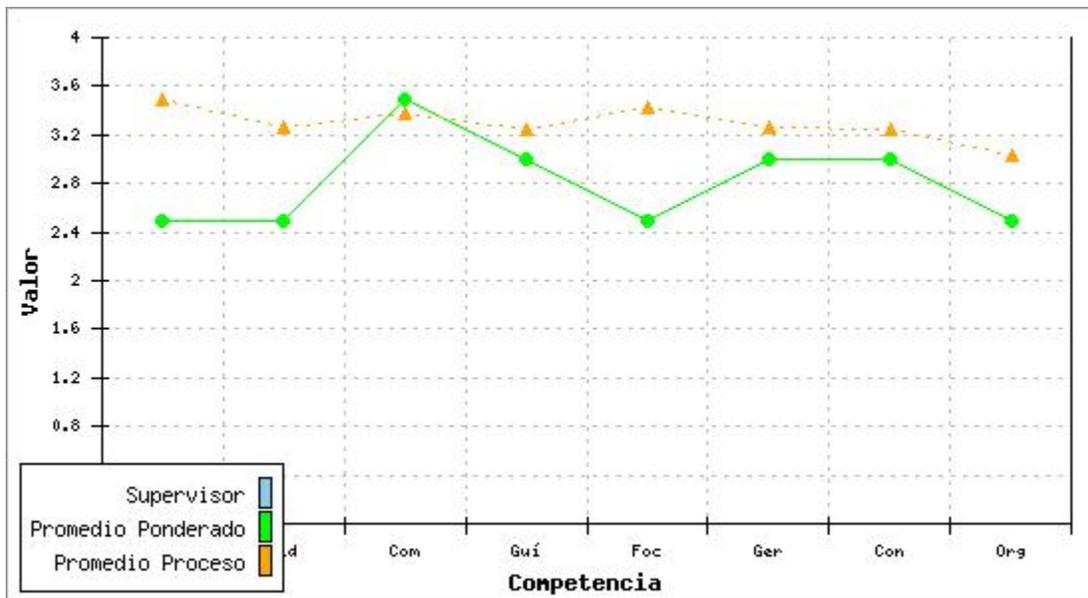
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	2.81
Promedio Ponderado	2.81
Promedio Proceso	3.58



Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Integridad	2.50	2.50	3.50
2 Liderazgo	2.50	2.50	3.26
3 Comunicación y construcción de relaciones	3.50	3.50	3.38
4 Guía y desarrollo de otros	3.00	3.00	3.25
5 Foco en los clientes	2.50	2.50	3.42
6 Gerencia del cambio	3.00	3.00	3.26
7 Construcción de equipos de alto desempeño	3.00	3.00	3.24
8 Organización del trabajo y generación de resultados	2.50	2.50	3.04



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

● (Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	100.00%
● (Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	66.67%
● (Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	66.67%
● (Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	66.67%
● (Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	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) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	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) 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.	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) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

● (Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	33.33%
● (Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	33.33%
● (Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes	33.33%
● (Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	33.33%

