

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022  
EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	0915915631
Nombres :	JAIME GABRIEL
Apellidos :	SUAREZ QUIMI
Dirección :	SAUCES 6 MZ 346 VILLA 5
Teléfono :	042907330
Celular :	0985258589
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	RCB CUSTOMS & LOGISTIC
Cargo :	JEFE DE OPERACIONES
Nivel Jerárquico :	MANDOS MEDIOS
Jefe Inmediato :	RONNY ALEXIS YANEZ MERA
Área de Estudio :	COMERCIO INT./EXT.
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-05-03

**Peso de las Evaluaciones:**

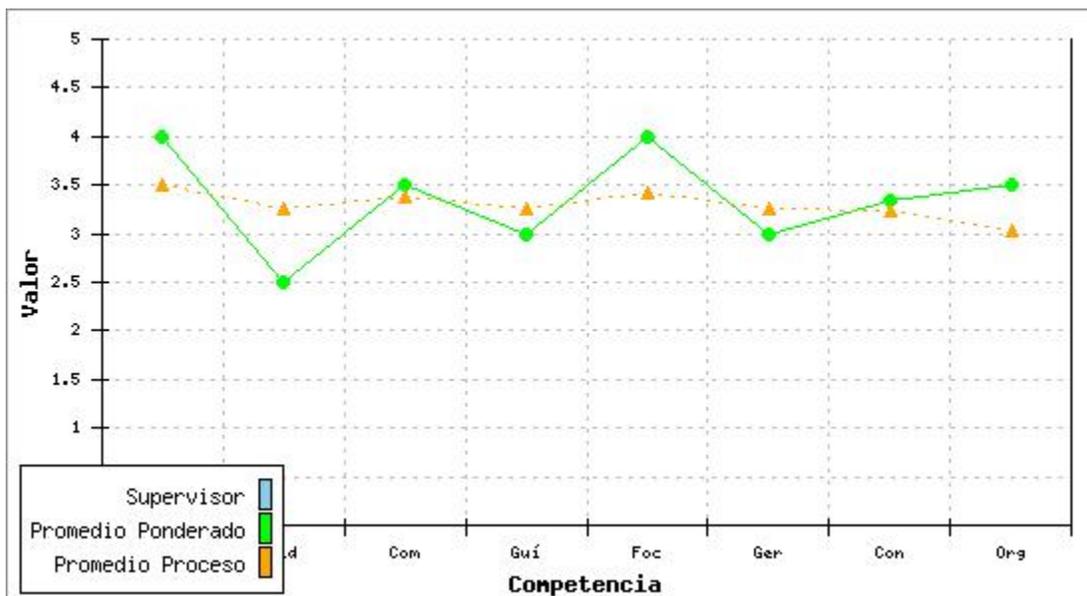
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

### EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	3.35
Promedio Ponderado	3.35
Promedio Proceso	3.58



Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Integridad	4.00	4.00	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	4.00	4.00	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

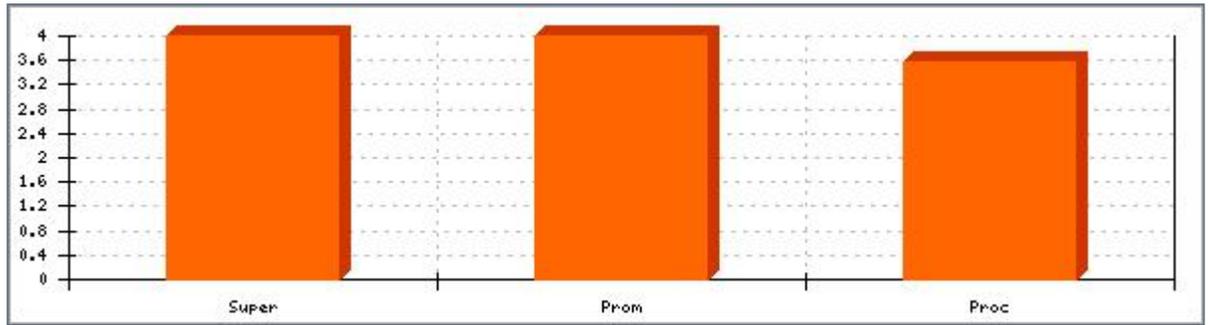


## EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

### Integridad

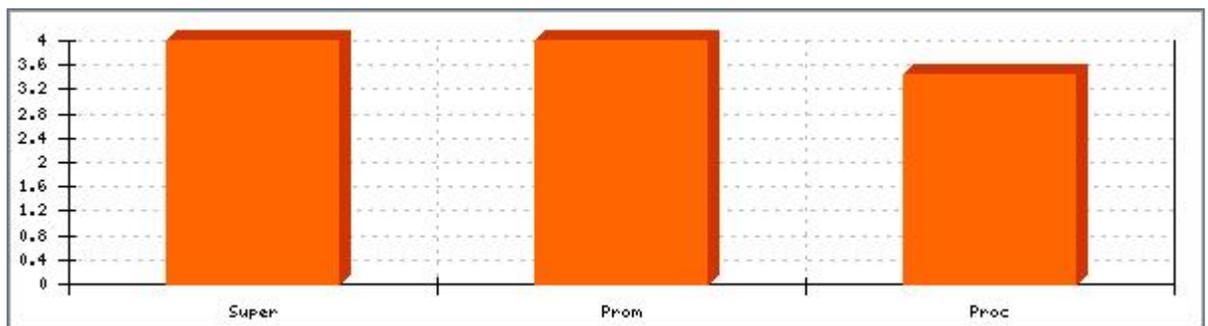
1.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.56



2.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (4.00)

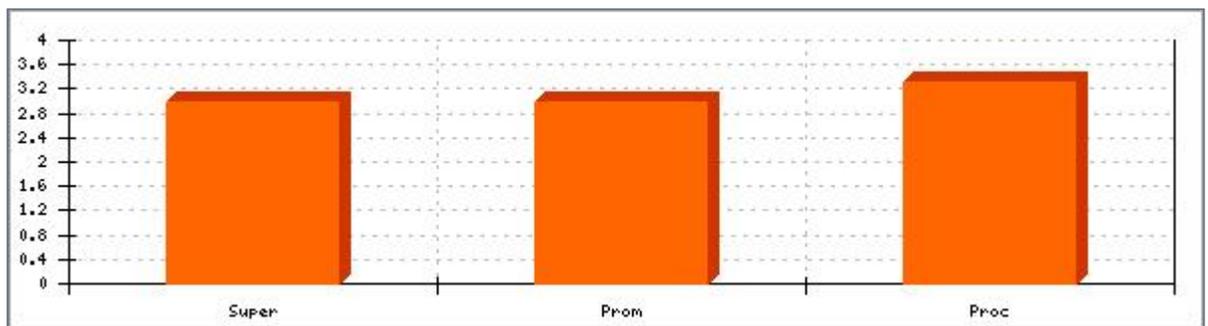
Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.44



### Liderazgo

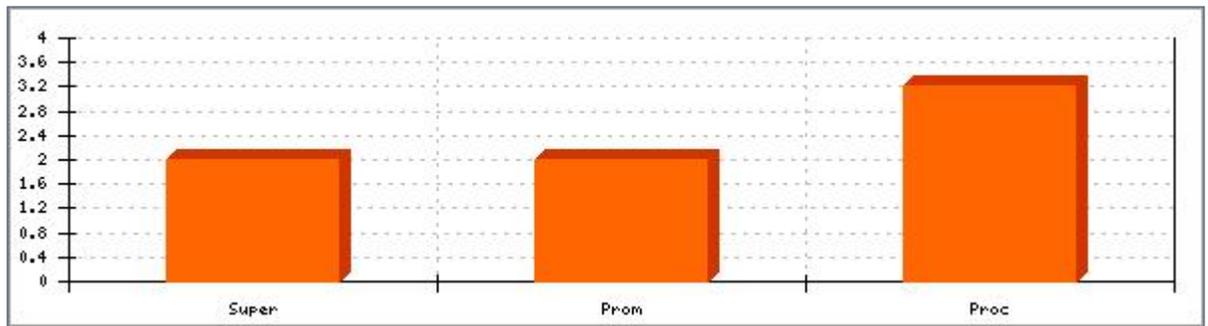
3.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.32



4.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (2.00)

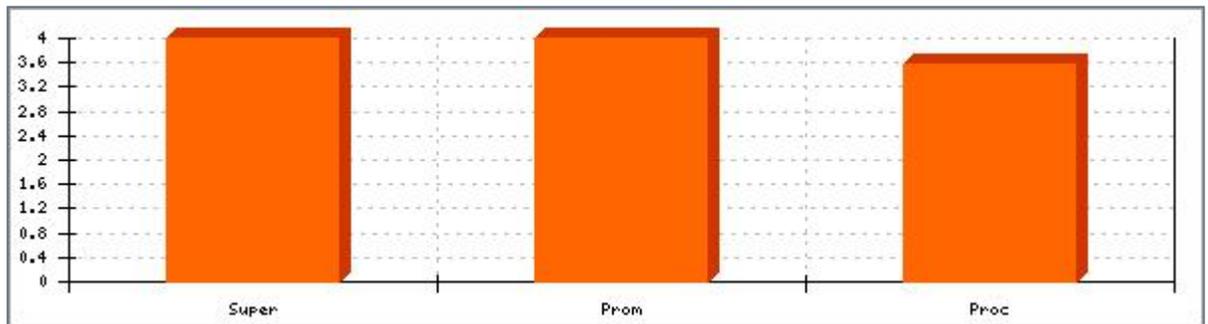
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.20



### Comunicación y construcción de relaciones

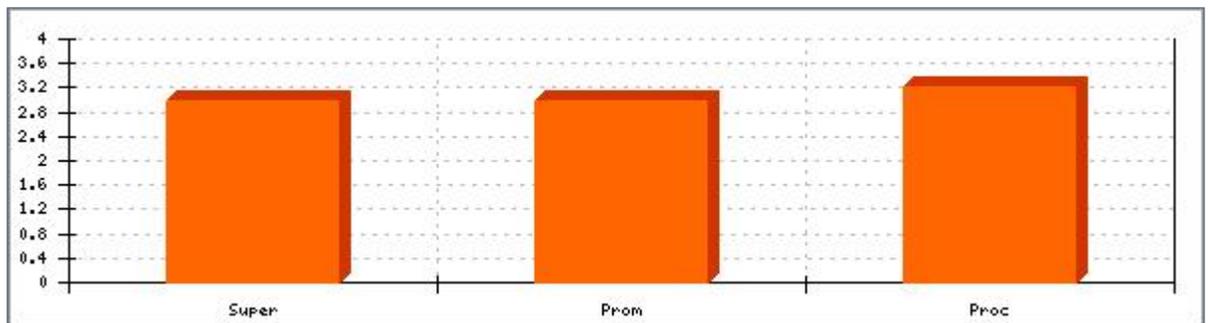
5.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.56



6.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (3.00)

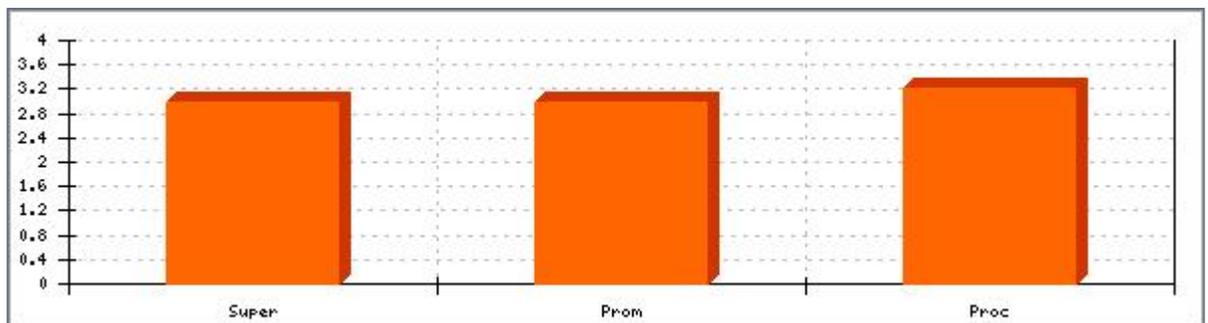
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.20



### Guía y desarrollo de otros

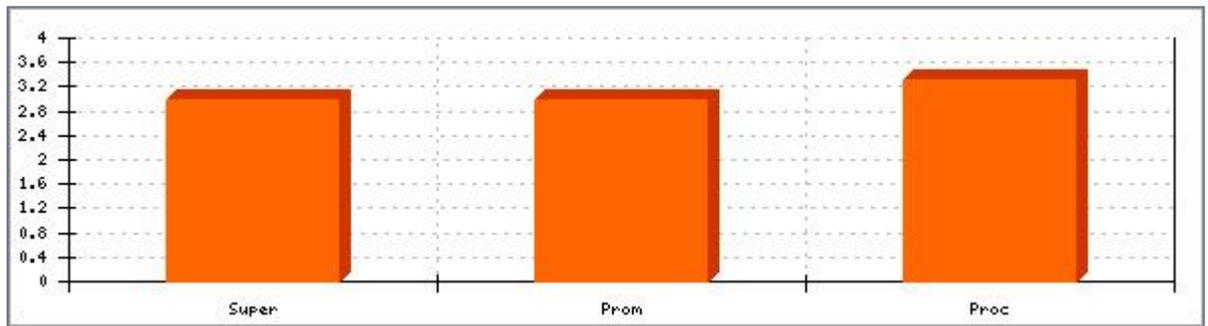
7.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.20



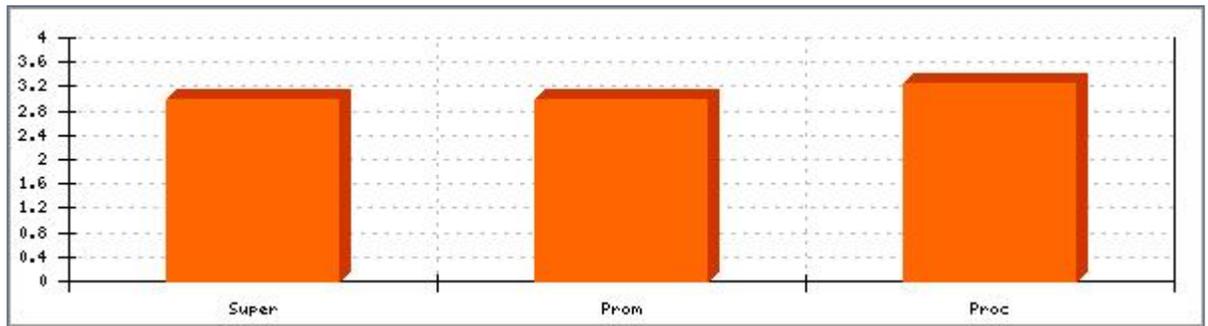
8.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.32



9.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (3.00)

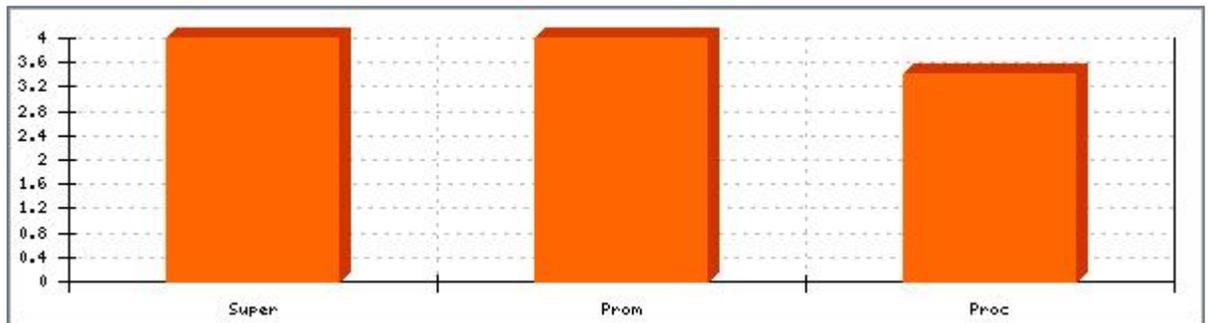
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.24



### Foco en los clientes

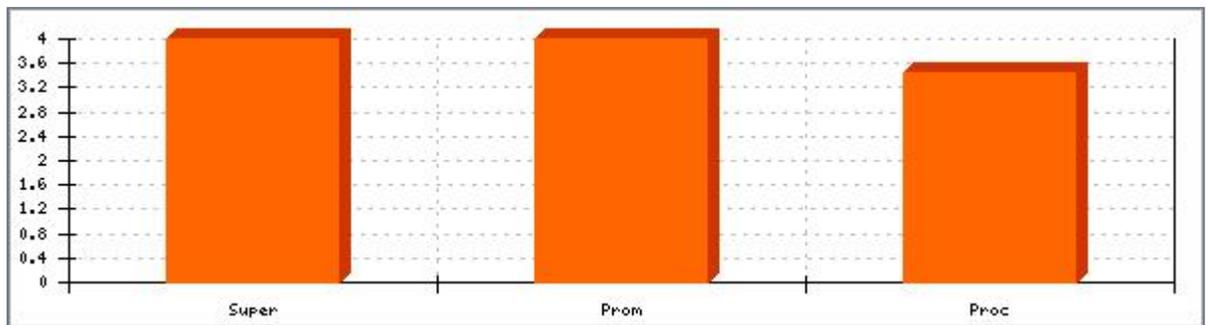
10.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.40



11.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (4.00)

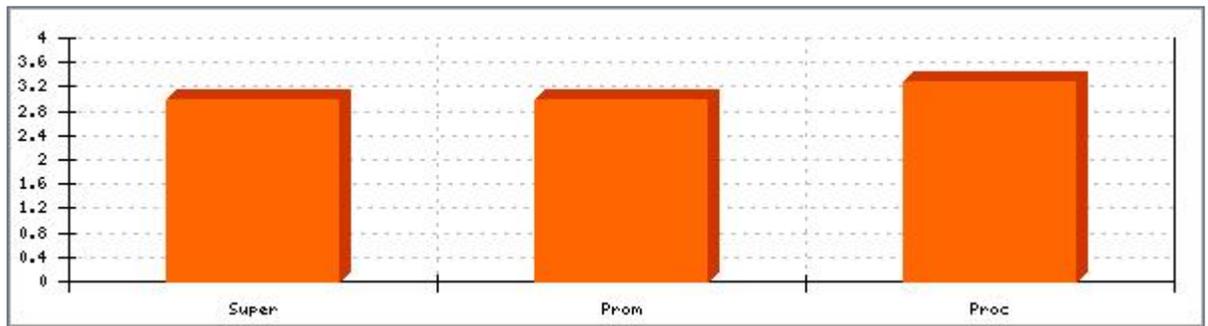
Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.44



### Gerencia del cambio

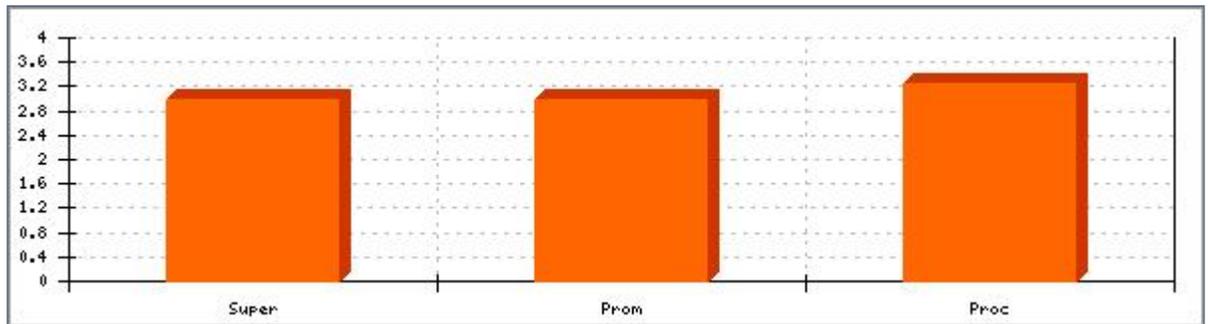
12.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.28



13.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (3.00)

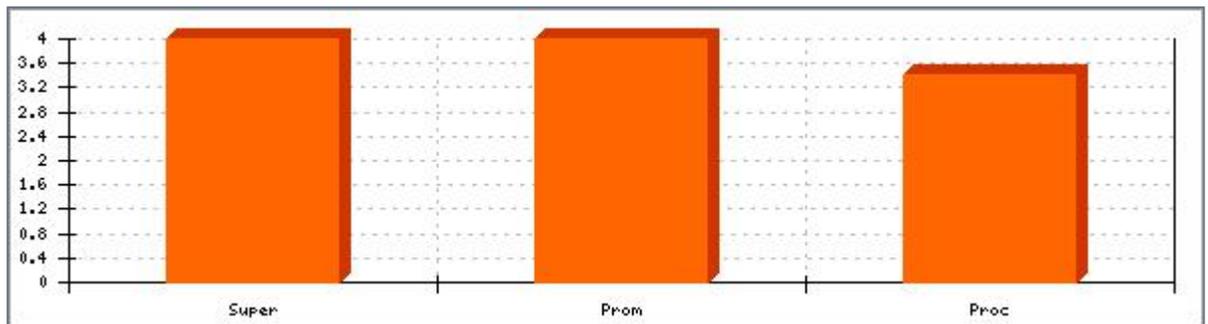
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.24



### Construcción de equipos de alto desempeño

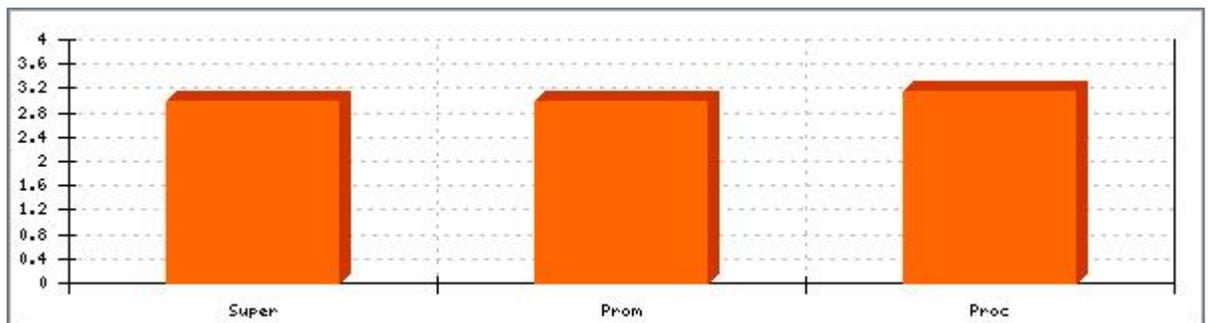
14.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.40



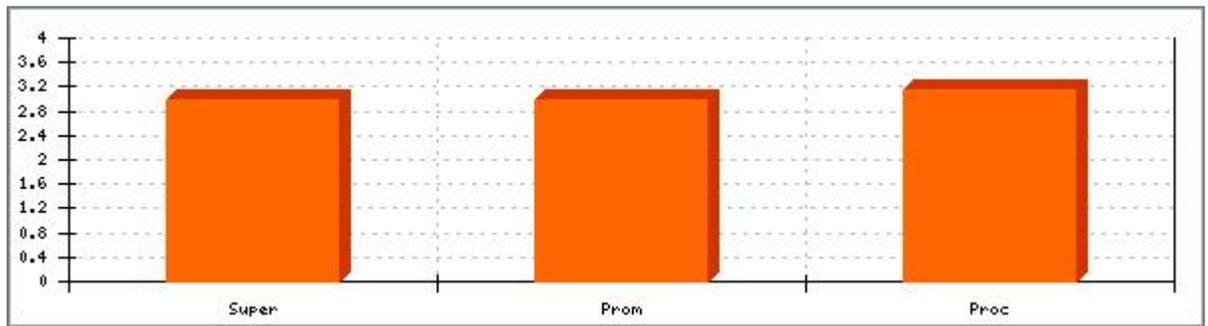
15.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.16



16.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (3.00)

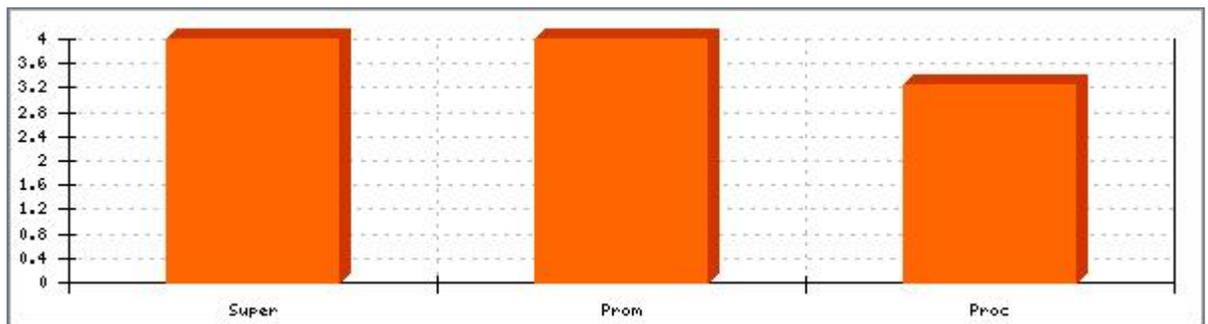
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.16



**Organización del trabajo y generación de resultados**

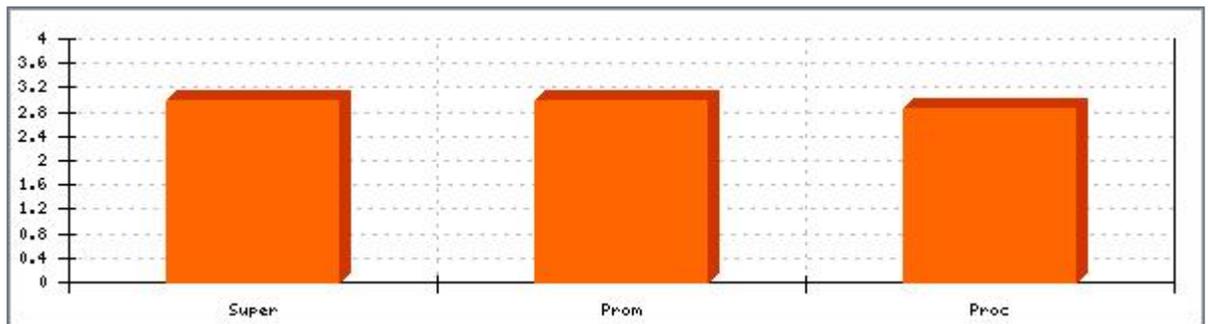
17.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.24



18.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.84



#### 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%
(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%
(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes	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) 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%
(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%)

(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	33.33%
---	--------

