

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022

EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	0925470312
Nombres :	SANDRA KATHERINE
Apellidos :	PINEDA OBANDO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	QUITO
Departamento :	SISTEMAS INFRAESTRUCTURA
Cargo :	COORDINADOR DE SISTEMAS INFRAESTRUCTURA
Nivel Jerárquico :	MANDOS MEDIOS
Jefe Inmediato :	KELLY CAROLINA BASTIDAS MIÑAN
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1988-11-07

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

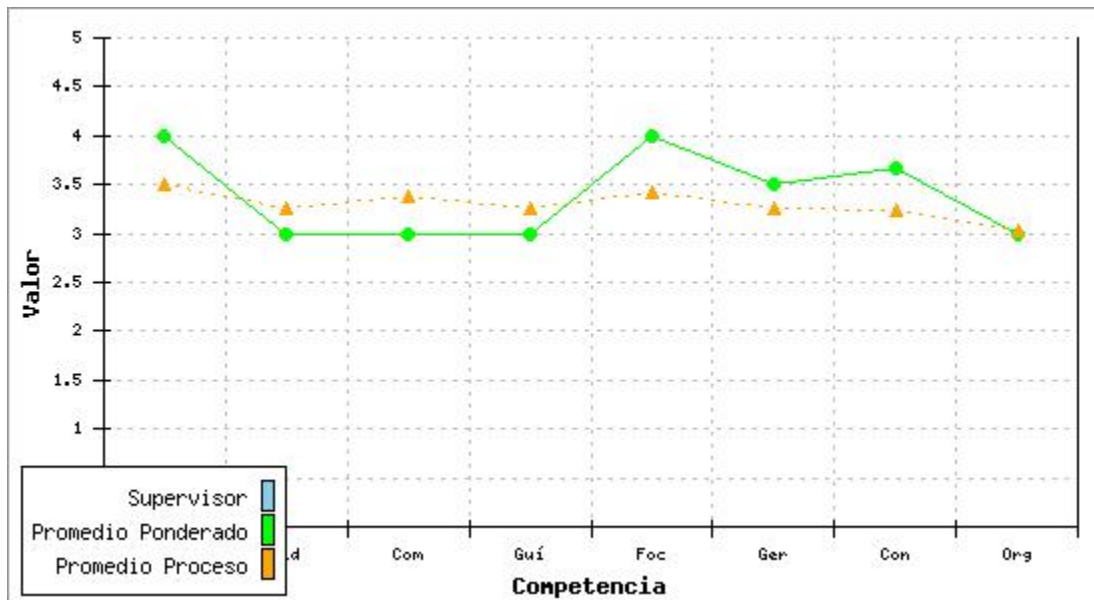
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERA 2022

EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.58



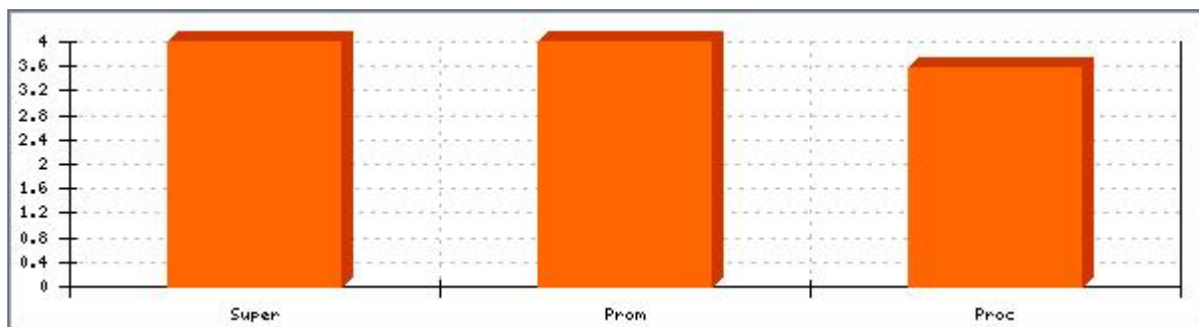
	Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Integridad	4.00	4.00	3.50
2	Liderazgo	3.00	3.00	3.26
3	Comunicación y construcción de relaciones	3.00	3.00	3.38
4	Guía y desarrollo de otros	3.00	3.00	3.25
5	Foco en los clientes	4.00	4.00	3.42
6	Gerencia del cambio	3.50	3.50	3.26
7	Construcción de equipos de alto desempeño	3.67	3.67	3.24
8	Organización del trabajo y generación de resultados	3.00	3.00	3.04



Integridad

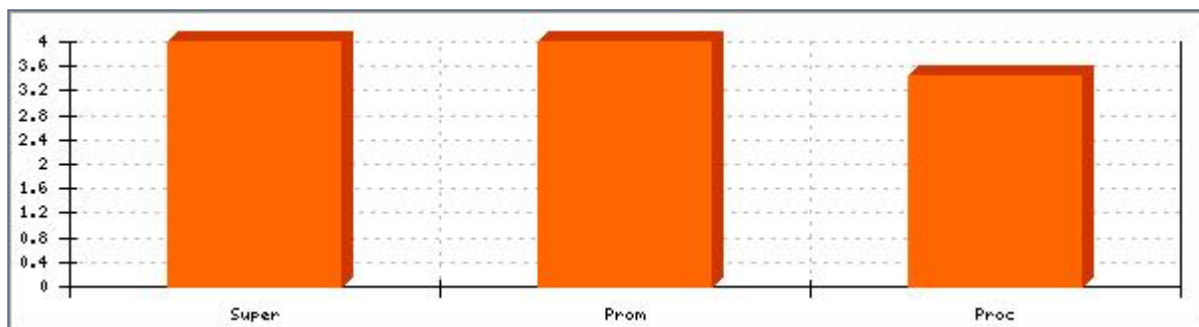
1.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (4.00)

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)

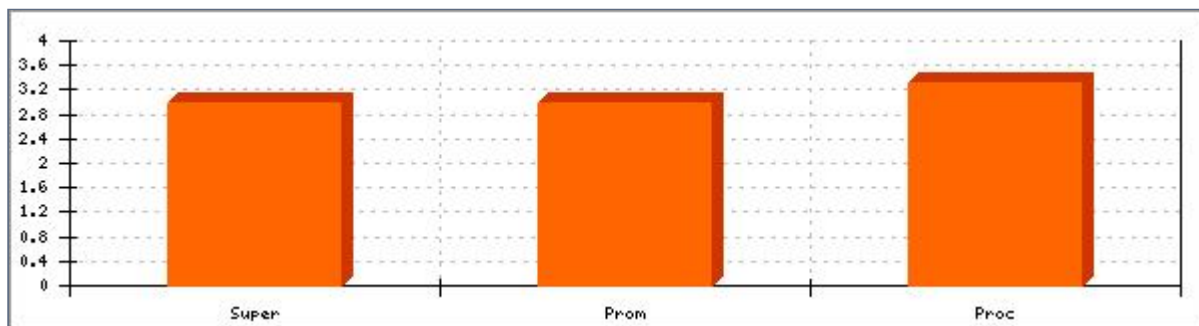
Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.44



Liderazgo

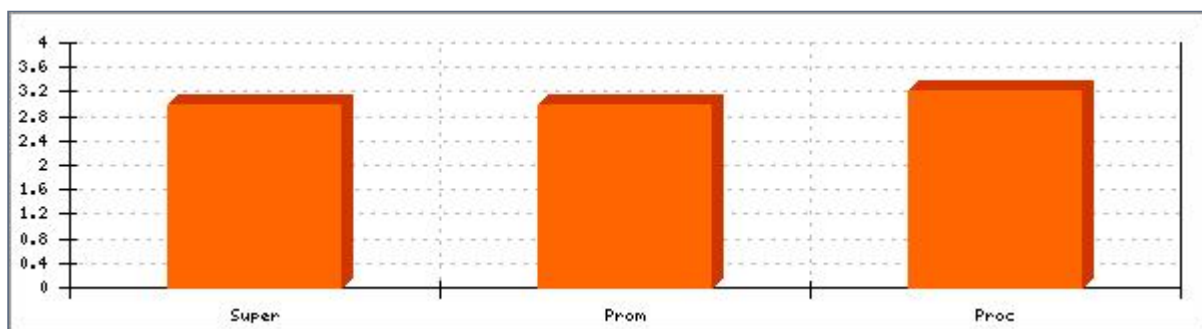
3.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (3.00)

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. (3.00)

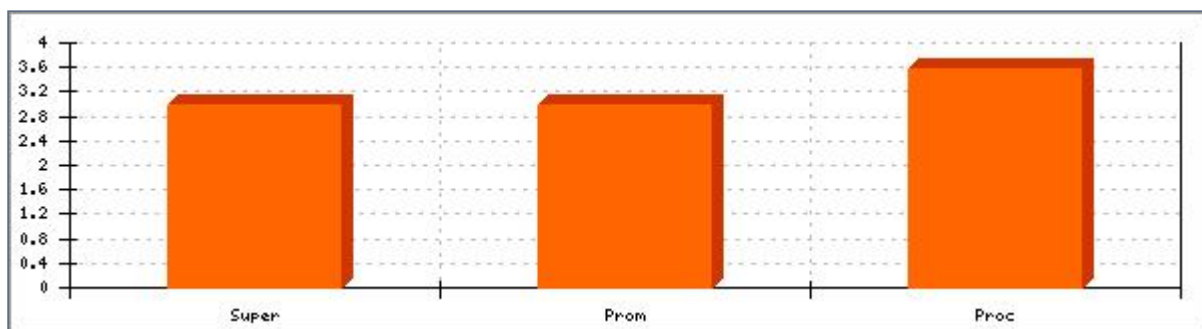
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.20



Comunicación y construcción de relaciones

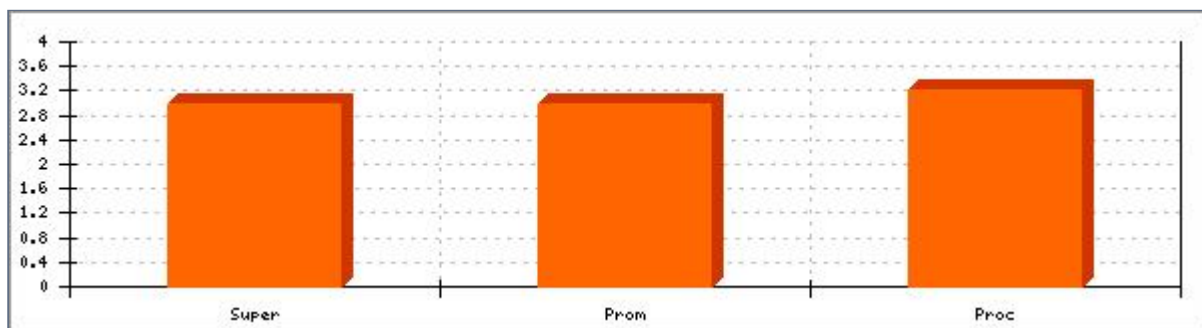
5.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.56



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

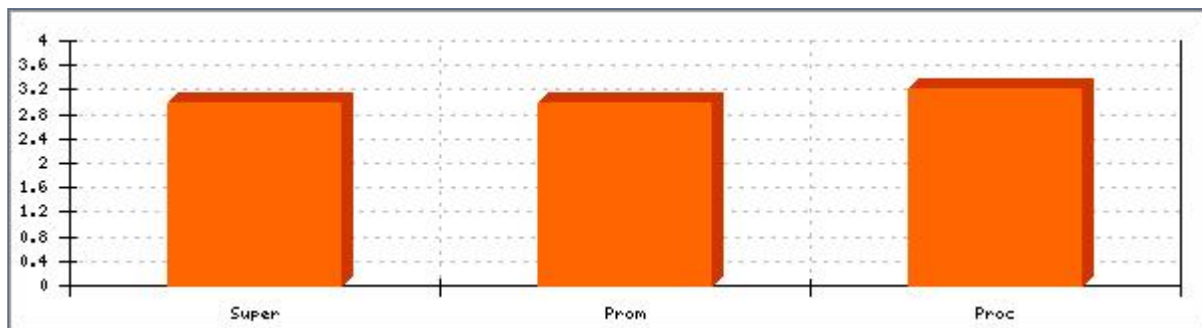
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.20



Guía y desarrollo de otros

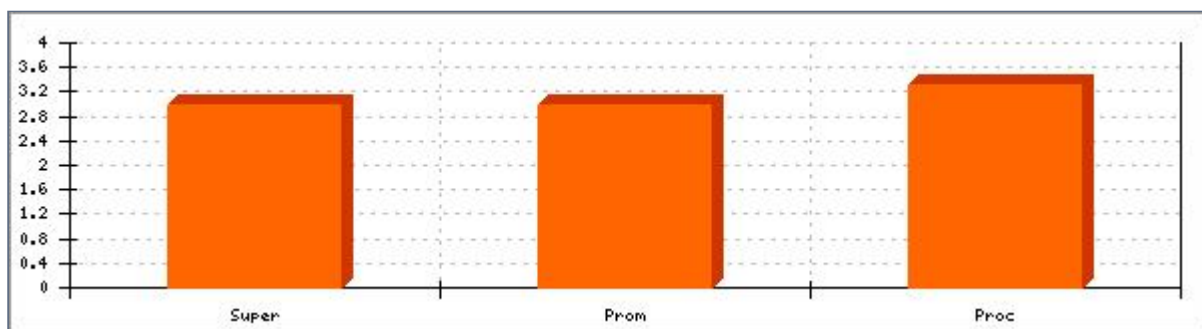
7.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.20



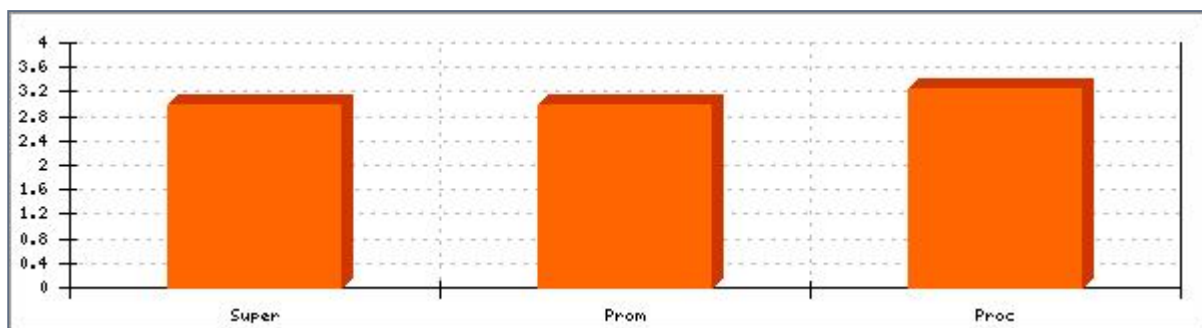
8.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (3.00)

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)

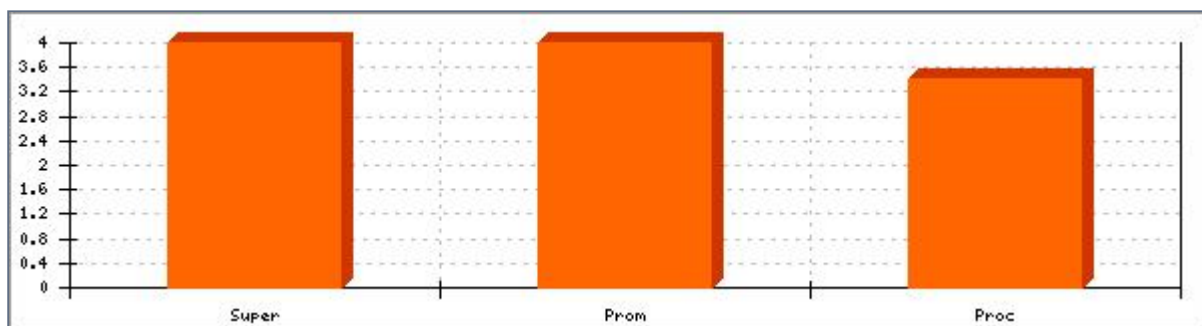
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.24



Foco en los clientes

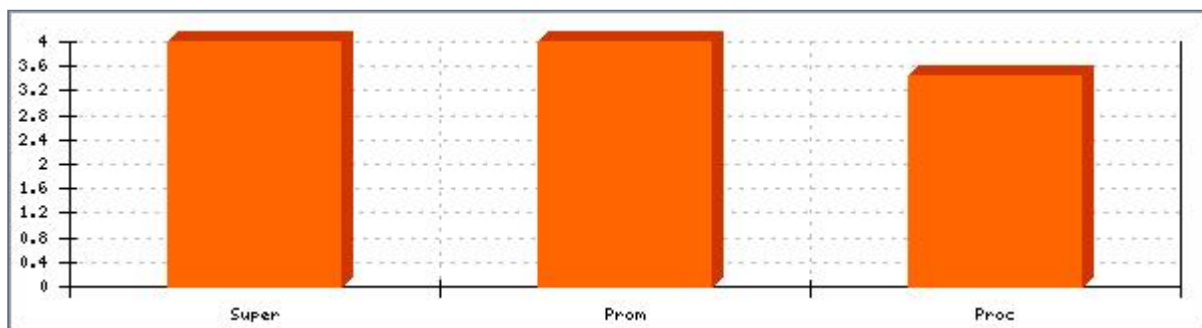
10.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes (4.00)

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)

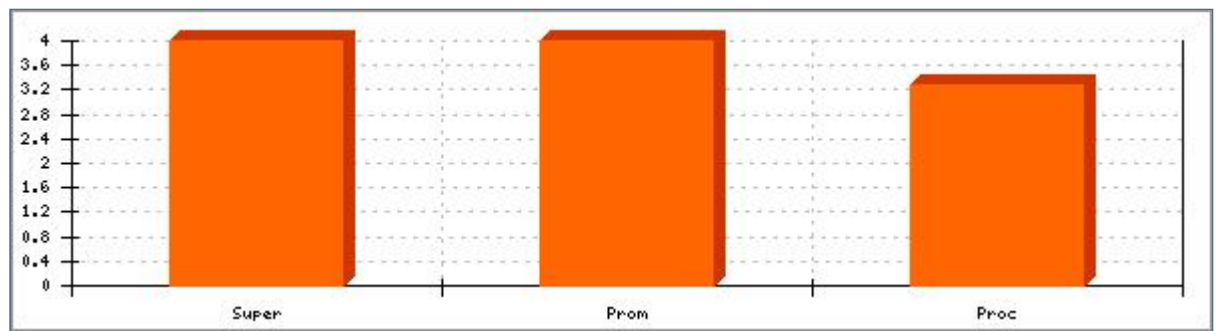
Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.44



Gerencia del cambio

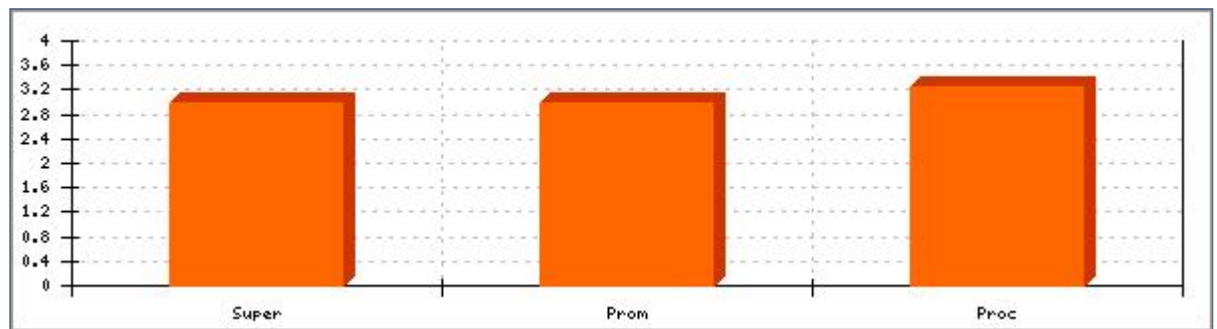
12.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.28



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

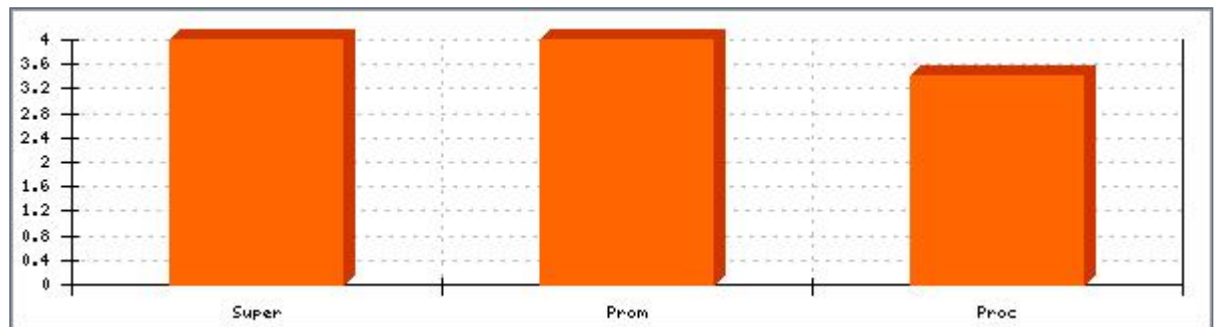
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.24



Construcción de equipos de alto desempeño

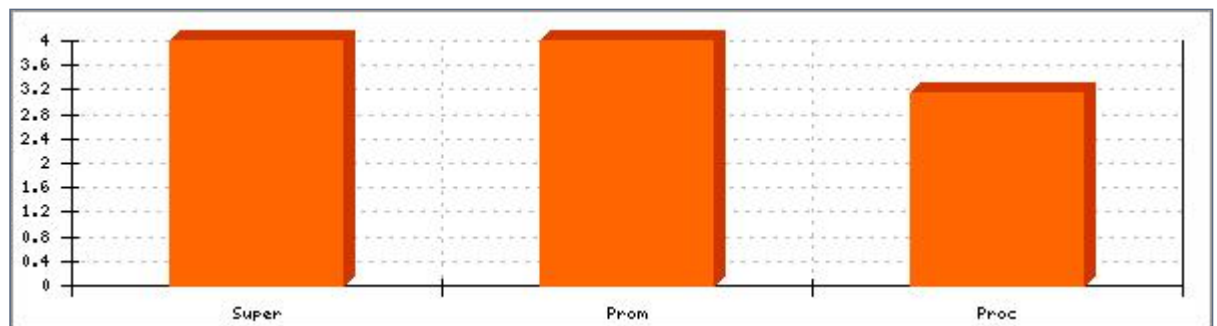
14.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.40



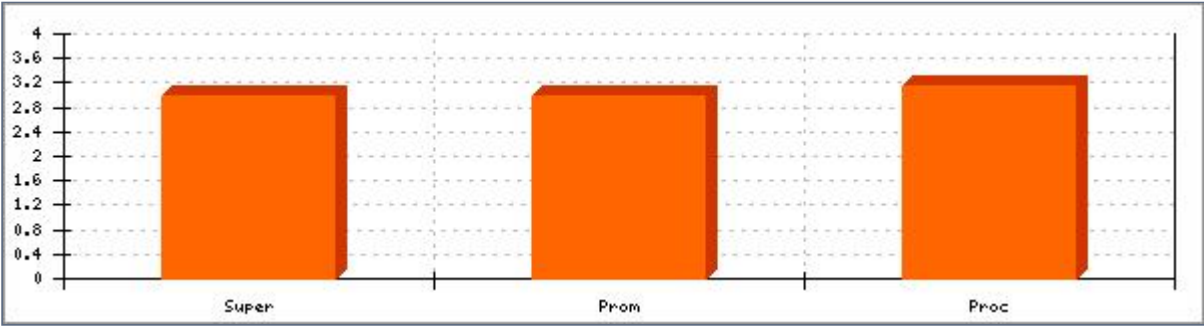
15.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
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)

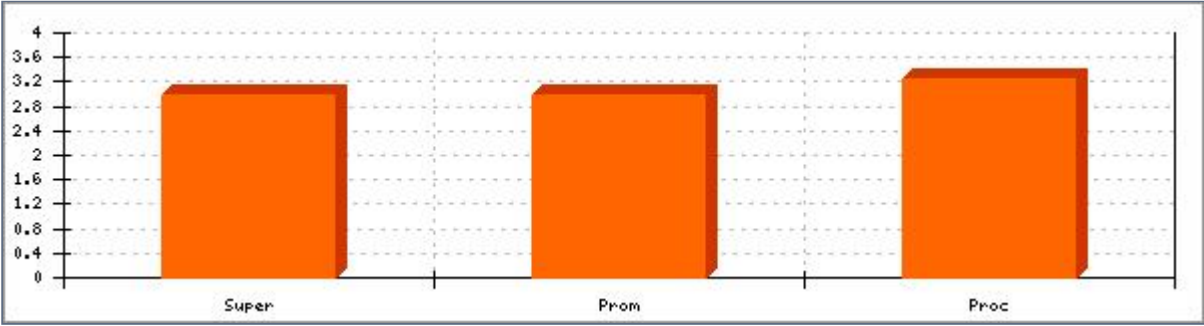
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.16



Organización del trabajo y generación de resultados

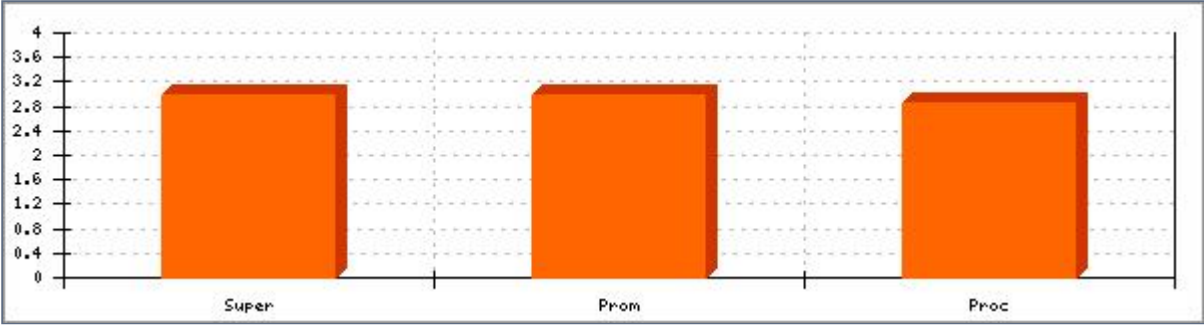
17.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
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%
(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%
(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	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%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	100.00%
(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	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%
(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) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	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%
(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

