

Datos Personales

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	10881388
Nombres :	ELBERS JOSE
Apellidos :	CALLE UPARELA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	BANANO
Departamento :	SERVICIOS TECNICOS
Cargo :	GERENTE TECNICO
Nivel Jerárquico :	TACTICO
Jefe Inmediato :	LUIS CARLOS GIACOMETTO RODRIGUEZ
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

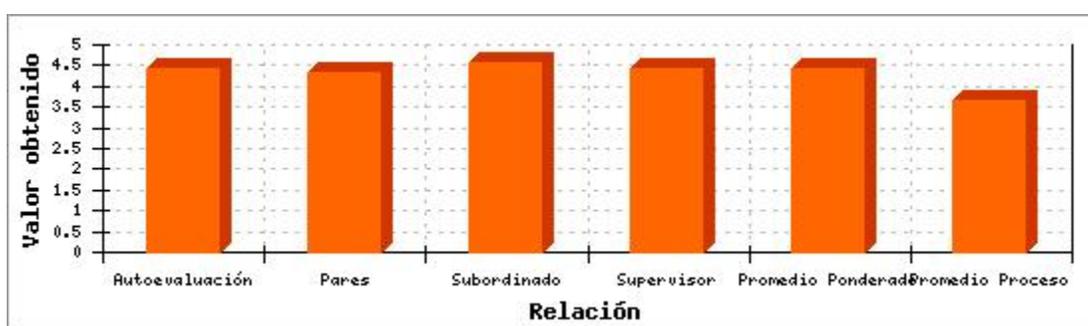
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	20.00%	1	1
Pares	20.00%	3	3
Subordinado	30.00%	2	2
Supervisor	30.00%	2	2

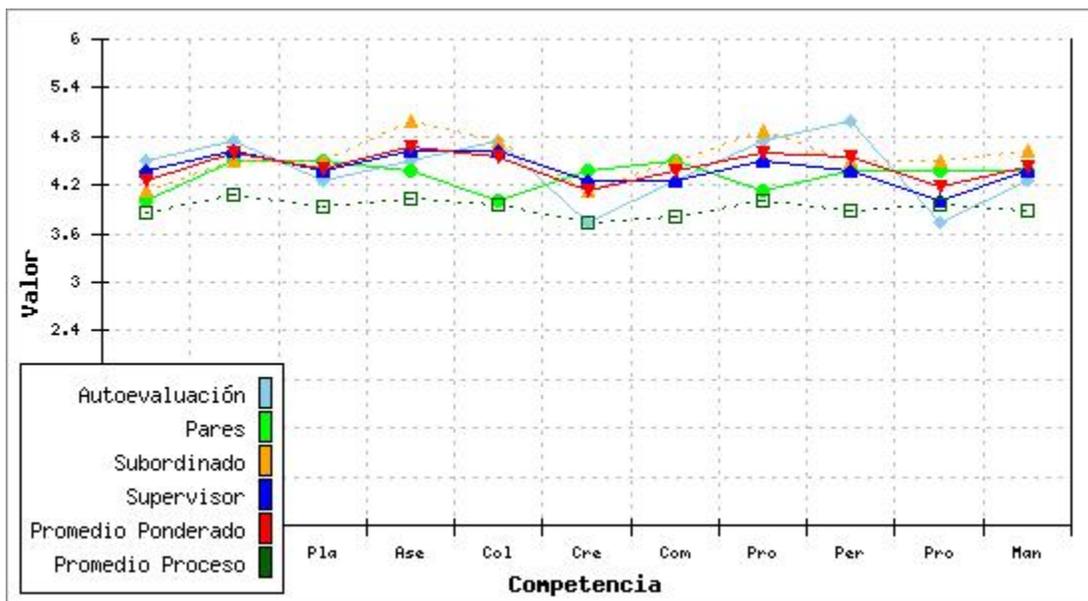
Resumen General

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.41
Pares	4.32
Subordinado	4.55
Supervisor	4.40
Promedio Ponderado	4.43
Promedio Proceso	3.66



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Enfoque en el cliente	4.50	4.00	4.13	4.38	4.25	3.85
2 Orientado a la acción	4.75	4.50	4.50	4.63	4.59	4.07
3 Planifica y alinea	4.25	4.50	4.50	4.38	4.41	3.93
4 Asegura responsabilidad	4.50	4.38	5.00	4.63	4.66	4.04
5 Colabora	4.75	4.00	4.75	4.63	4.56	3.97
6 Crea redes interpersonales	3.75	4.38	4.13	4.25	4.14	3.73
7 Comunica efectivamente	4.25	4.50	4.50	4.25	4.38	3.81
8 Promueve el compromiso	4.75	4.13	4.88	4.50	4.59	4.00
9 Persuade	5.00	4.38	4.50	4.38	4.54	3.88
10 Promueve visión y propósito	3.75	4.38	4.50	4.00	4.18	3.97
11 Maneja la ambigüedad	4.25	4.38	4.63	4.38	4.43	3.89

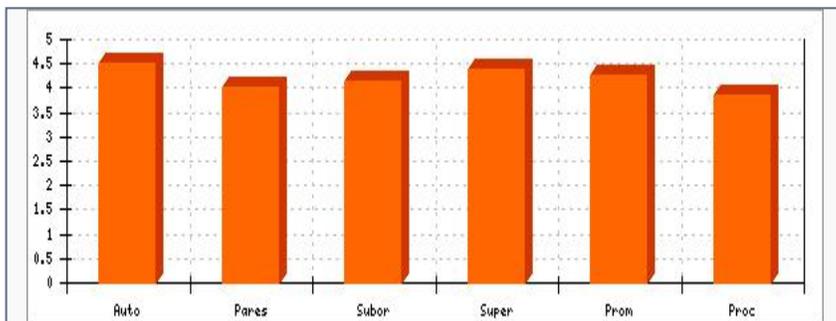


Análisis por Competencia

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

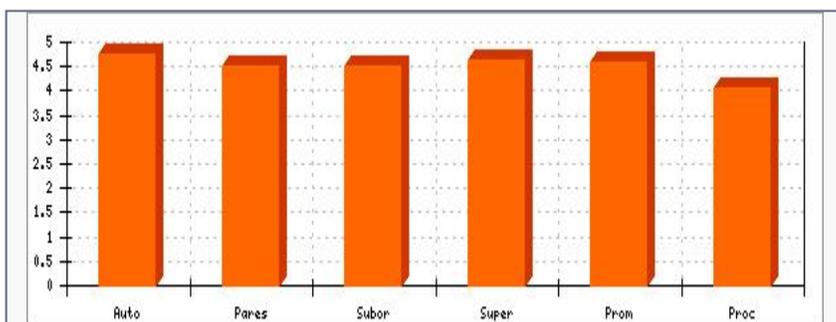
Enfoque en el cliente (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	4.00
Subordinado	4.13
Supervisor	4.38
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.85



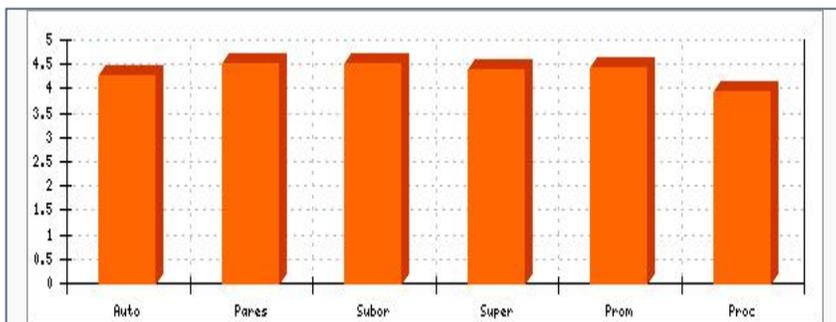
Orientado a la acción (4.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.63
Promedio Ponderado	4.59
Promedio Proceso	4.07



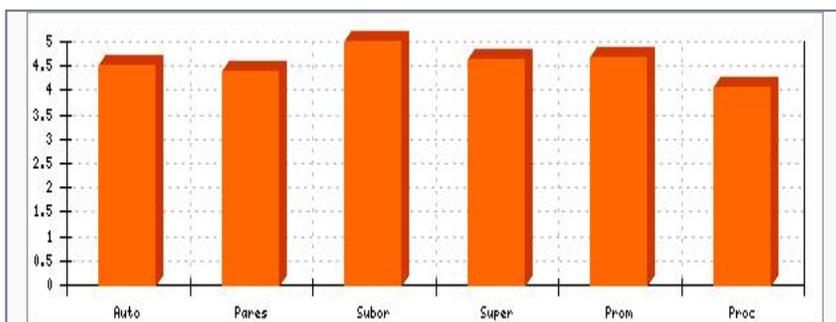
Planifica y alinea (4.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.38
Promedio Ponderado	4.41
Promedio Proceso	3.93



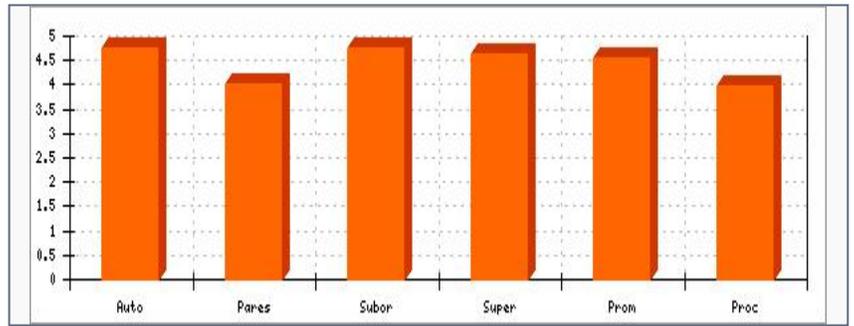
Asegura responsabilidad (4.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	4.38
Subordinado	5.00
Supervisor	4.63
Promedio Ponderado	4.66
Promedio Proceso	4.04



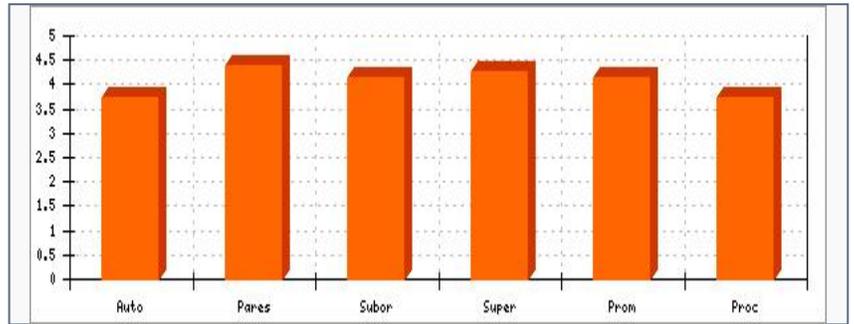
Colabora (4.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Pares	4.00
Subordinado	4.75
Supervisor	4.63
Promedio Ponderado	4.56
Promedio Proceso	3.97



Crea redes interpersonales (4.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	4.38
Subordinado	4.13
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.14
Promedio Proceso	3.73



Comunica efectivamente (4.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	3.81



Promueve el compromiso (4.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Pares	4.13
Subordinado	4.88
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.59
Promedio Proceso	4.00



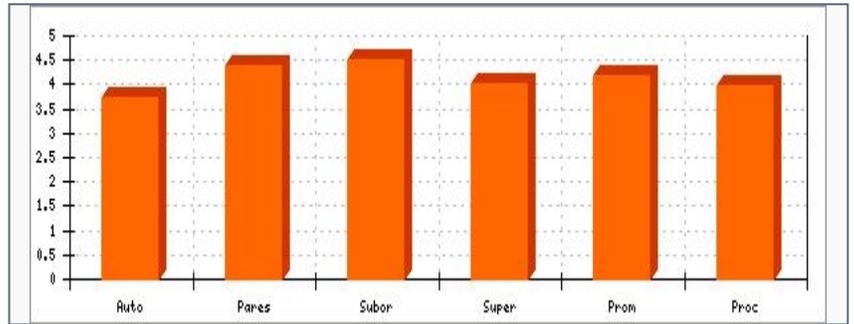
Persuade (4.54)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.38
Subordinado	4.50
Supervisor	4.38
Promedio Ponderado	4.54
Promedio Proceso	3.88



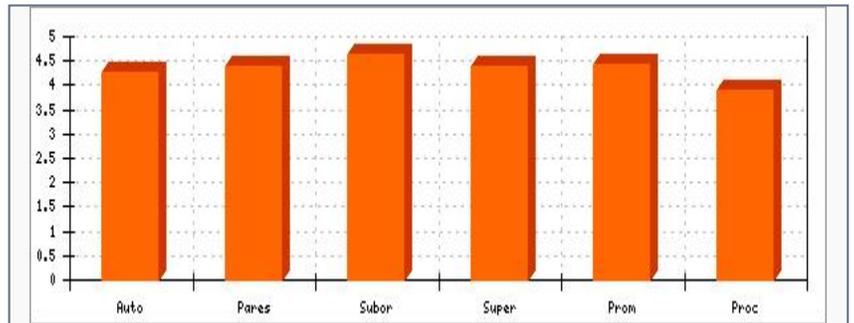
Promueve visión y propósito (4.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	4.38
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	3.97



Maneja la ambigüedad (4.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Pares	4.38
Subordinado	4.63
Supervisor	4.38
Promedio Ponderado	4.43
Promedio Proceso	3.89



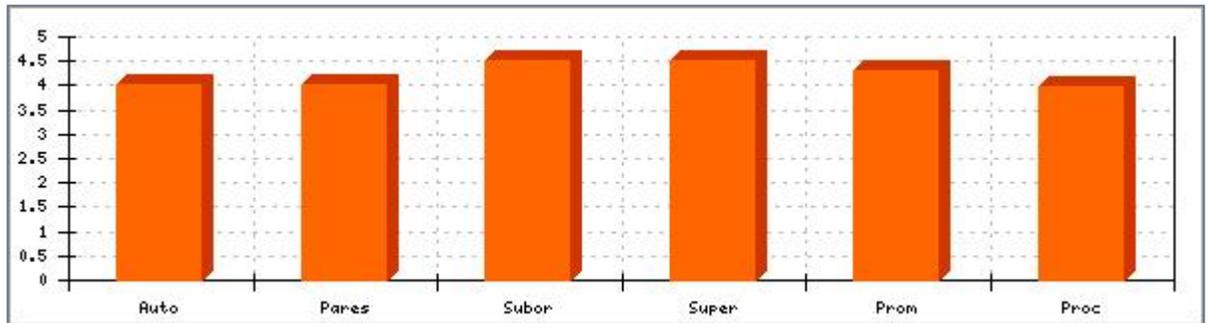
Análisis por Pregunta

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Enfoque en el cliente

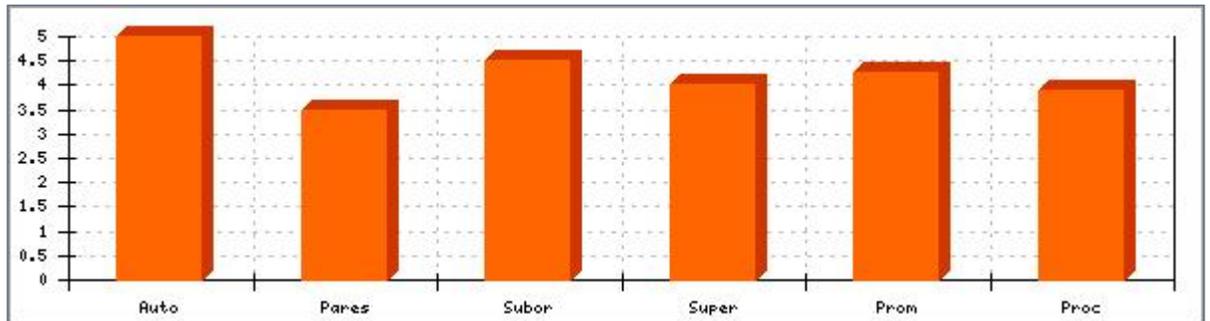
1.- Aborda las diferencias en la capacidad del grupo de trabajo para cumplir las necesidades que surgen de los clientes. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.96



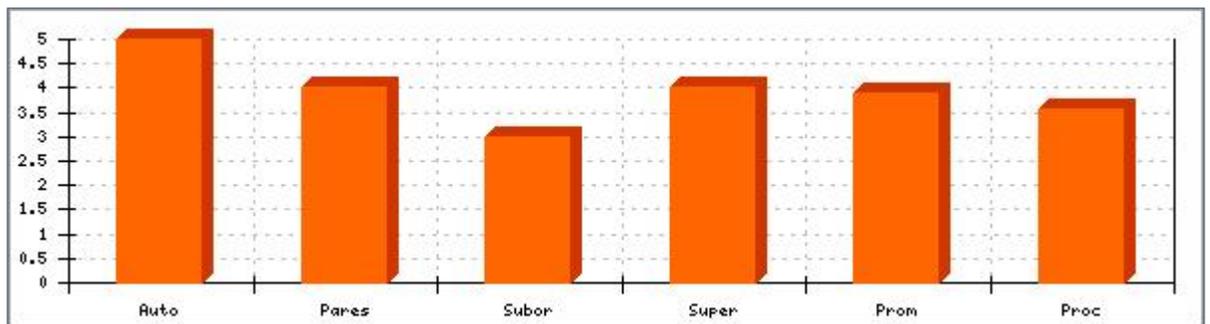
2.- Reúne las opiniones de satisfacción de los clientes en nombre del equipo. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.89



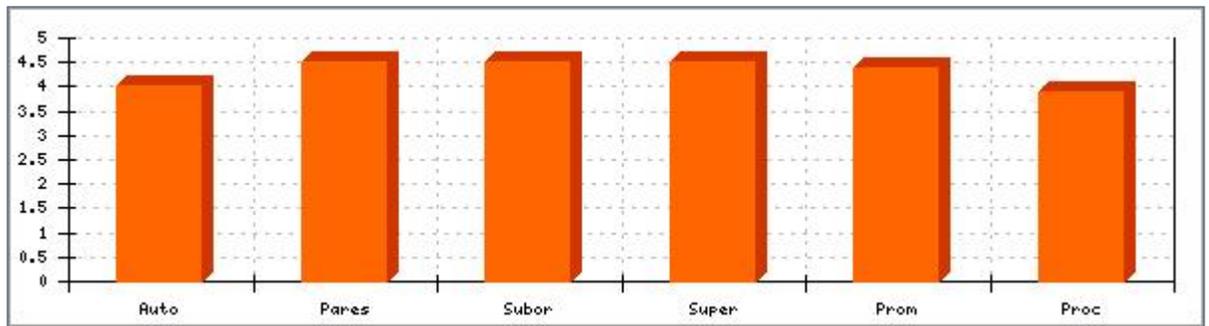
3.- Responsabiliza a los demás para satisfacer las necesidades de los clientes. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.56



4.- Alinea los procesos de negocios para adaptarlos a los de los clientes. (4.40)

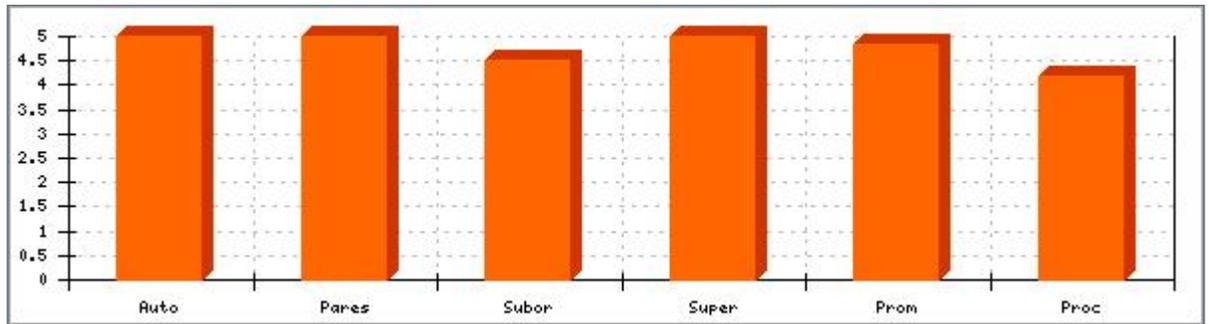
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.88



Orientado a la acción

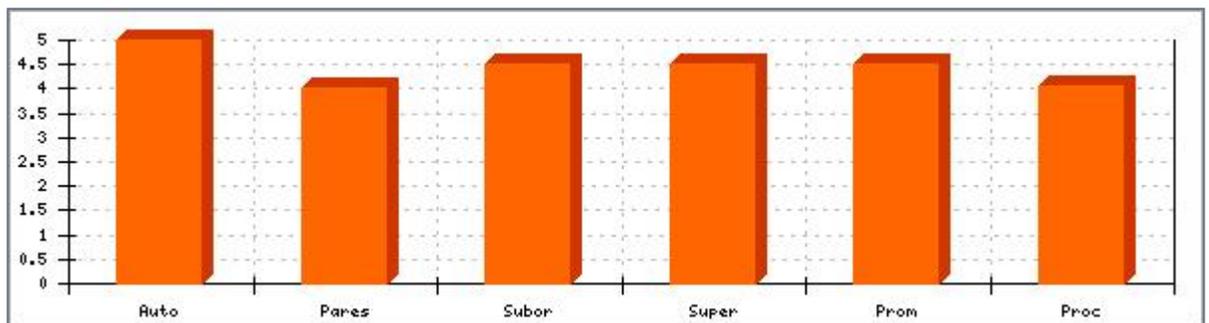
5.- Impulsa a los demás a actuar a tiempo. (4.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	4.50
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.85
Promedio Proceso	4.20



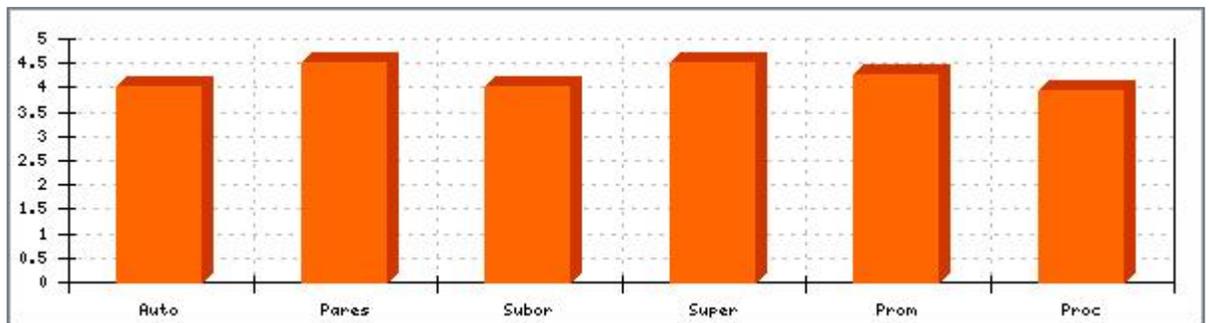
6.- Identifica y aprovecha nuevas oportunidades que benefician el negocio. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.04



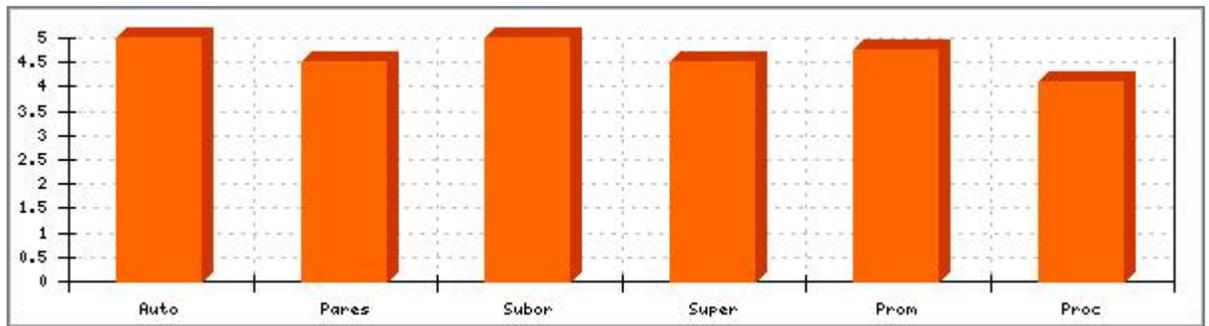
7.- Infunde una actitud dinámica en los demás. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.94



8.- Impulsa al equipo o a los demás a actuar ante nuevos desafíos. (4.75)

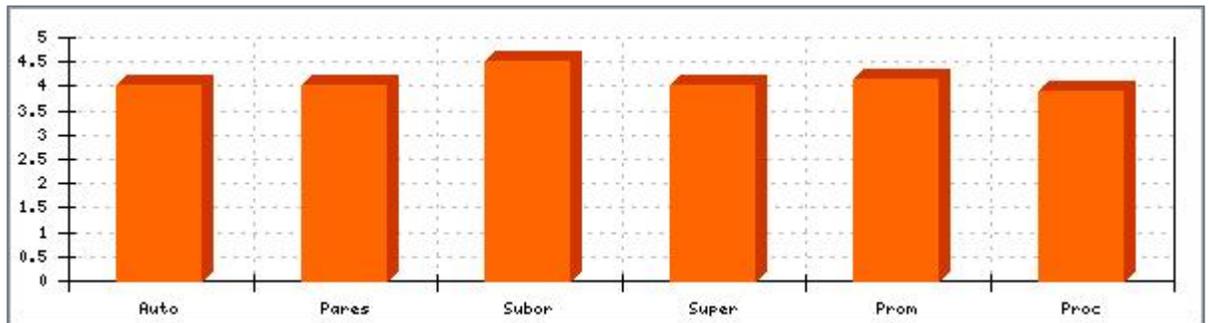
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.75
Promedio Proceso	4.08



Planifica y alinea

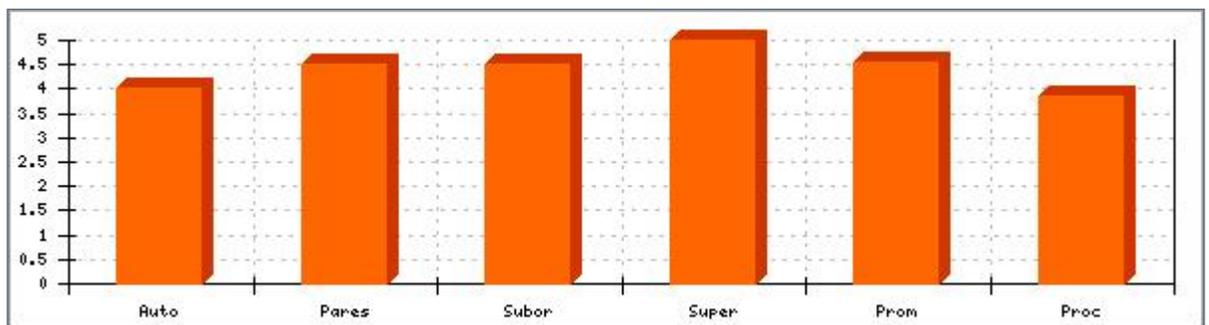
9.- Aborda los riesgos y las contingencias como parte del proceso de planificación. (4.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	3.89



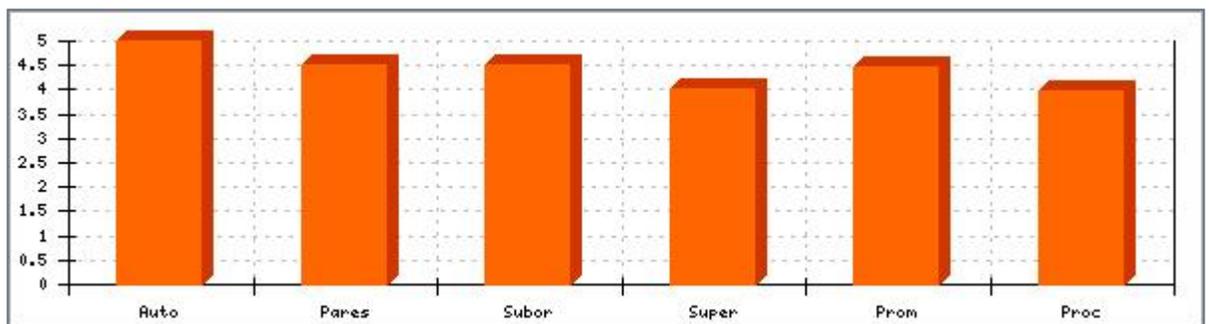
10.- Encuentra el equilibrio correcto entre ceñirse a los planes y adaptarlos al cambio de condiciones. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.86



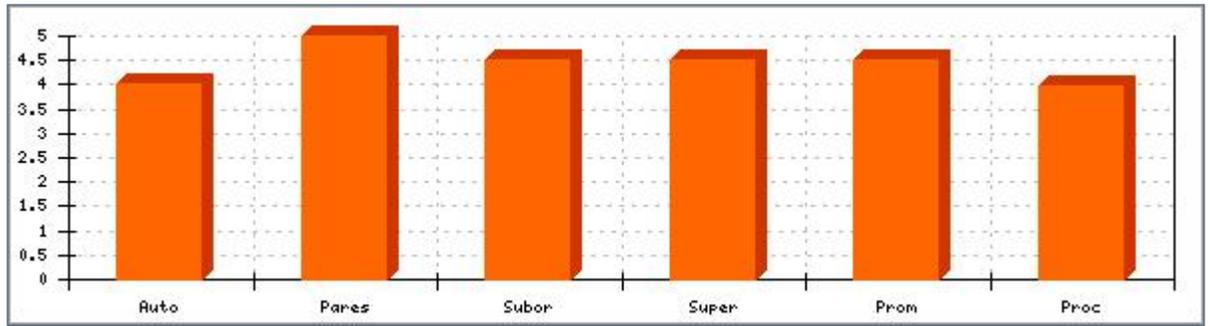
11.- Se asegura de que los planes y las prioridades del equipo estén alineados y coordinados en las diferentes áreas de la organización. (4.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	3.97



12.- Planifica con anticipación para asegurarse de que los recursos críticos estén preparados para las prioridades organizacionales. (4.50)

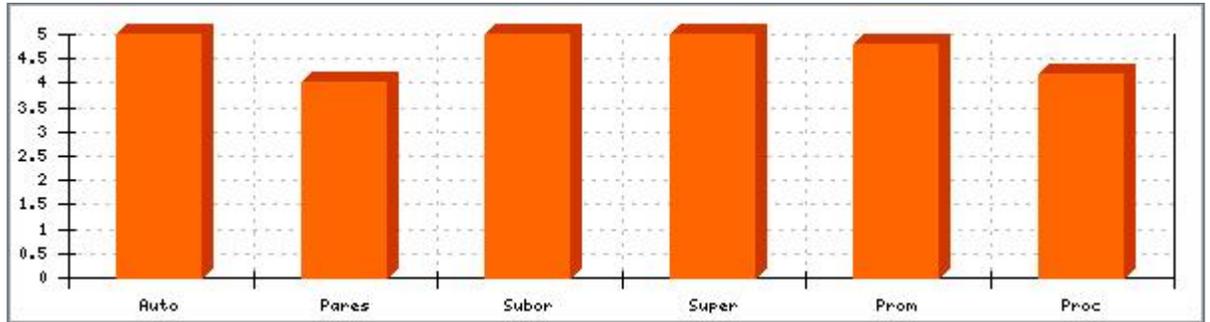
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	5.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	3.96



Asegura responsabilidad

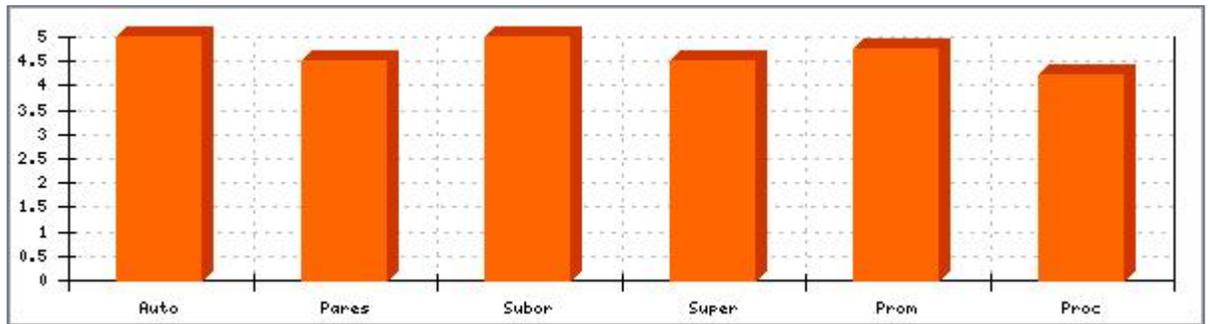
13.- Acepta la responsabilidad por los éxitos y fracasos de su propio trabajo y del trabajo del equipo. (4.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.80
Promedio Proceso	4.16



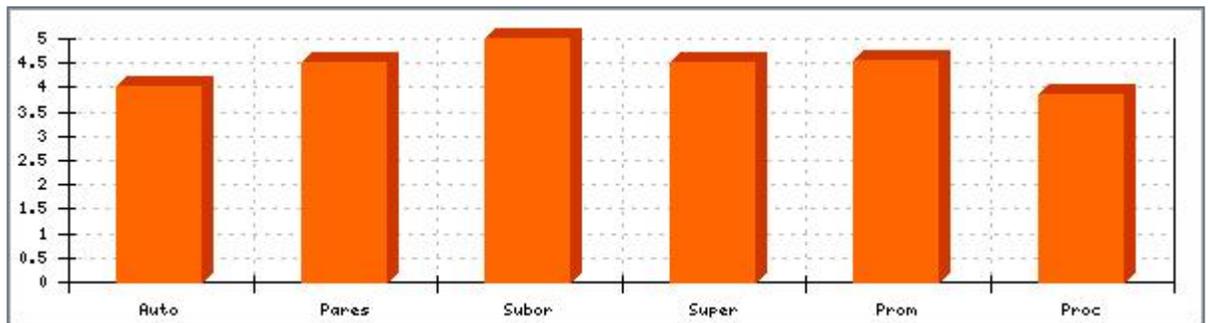
14.- Se hace responsable y responsabiliza al equipo por los resultados (por ejemplo, alcanzar los objetivos y cumplir con las políticas y los procedimientos). (4.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.75
Promedio Proceso	4.22



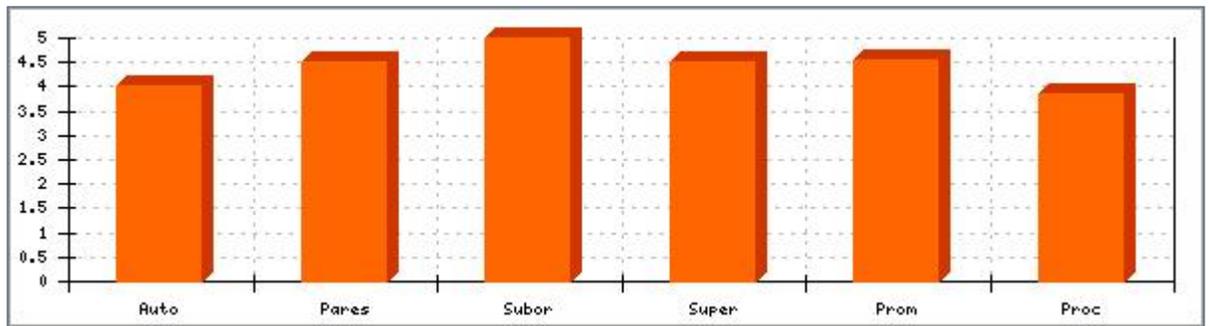
15.- Supervisa las métricas y los hitos para documentar el progreso en función de las expectativas y responsabilidades. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.85



16.- Diseña procesos de retroalimentación dentro del trabajo. (4.55)

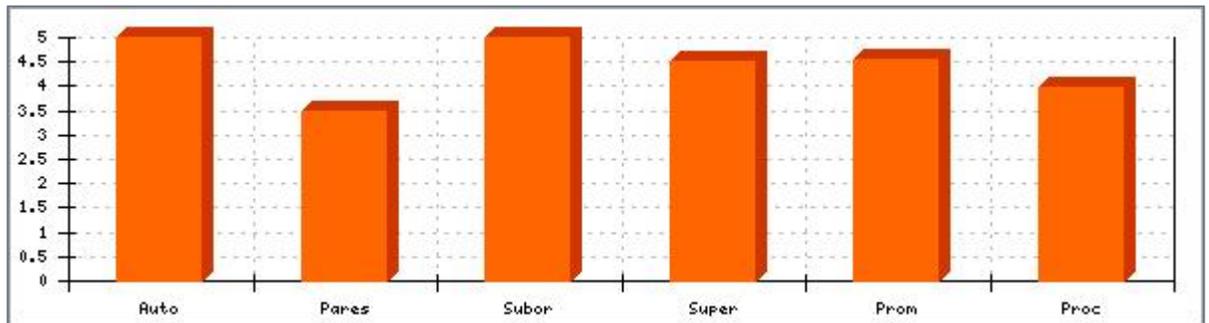
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.85



Colabora

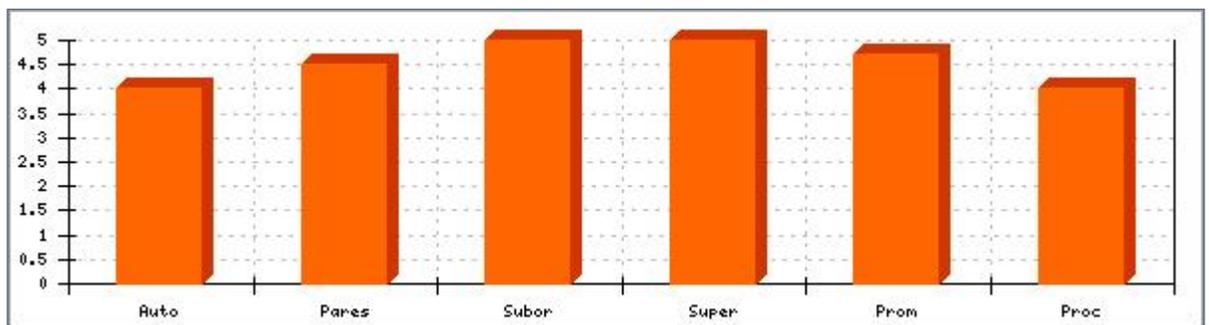
17.- Da crédito a los demás por sus contribuciones y logros. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.97



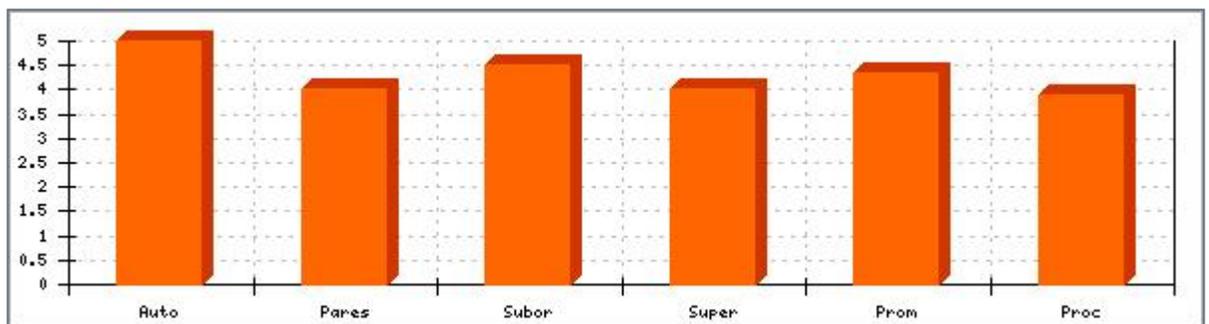
18.- Alienta a las personas a expresar sus opiniones abiertamente. (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.01



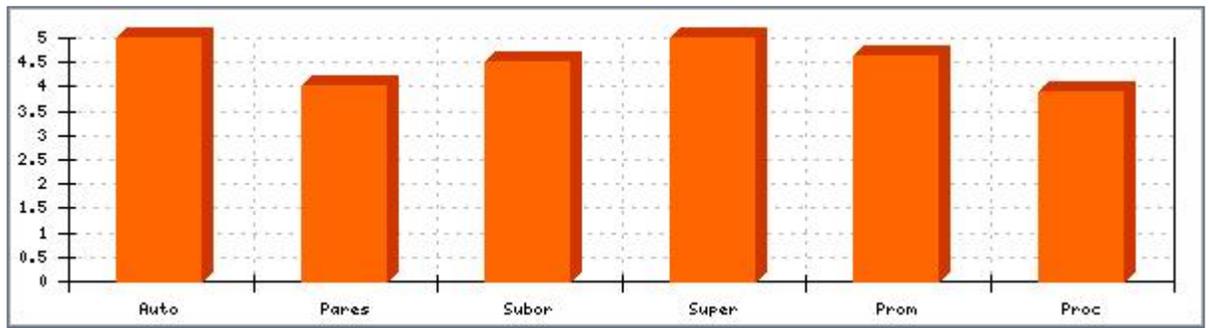
19.- Coordina la colaboración eficaz entre compañeros de trabajo y socios externos. (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	3.91



20.- Hace participar a los demás para tomar decisiones en nombre del grupo. (4.65)

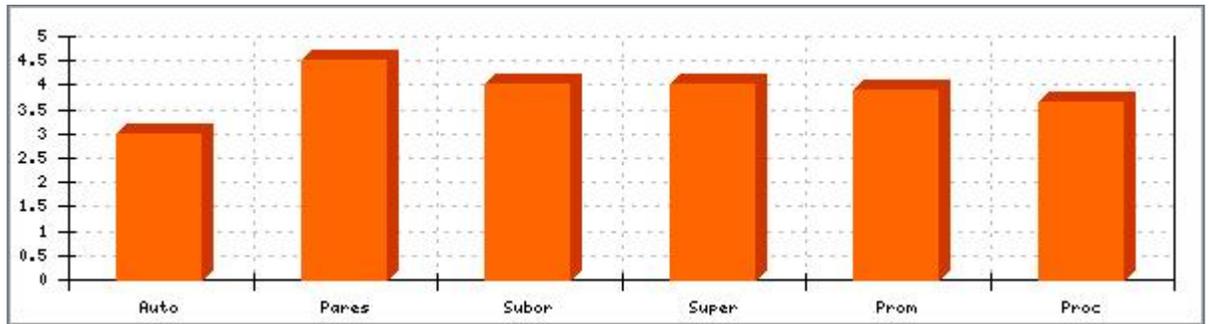
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.65
Promedio Proceso	3.89



Crea redes interpersonales

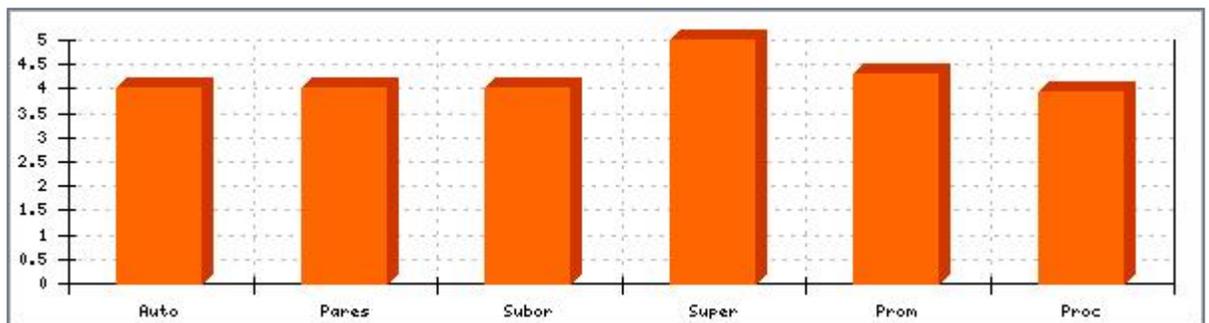
21.- Crea redes interpersonales para mantenerse informado sobre los progresos de la industria y optimizar su propio nivel de influencia. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.50
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.66



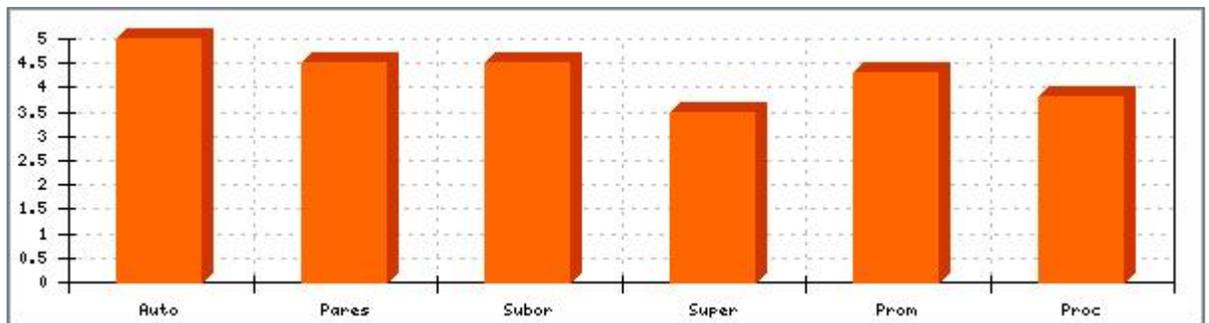
22.- Refuerza la importancia de cultivar y mantener relaciones de trabajo sólidas. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.94



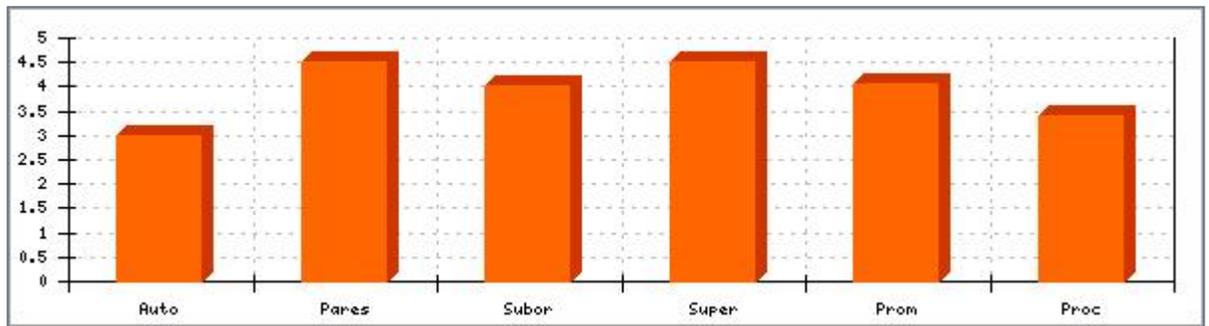
23.- Cultiva relaciones profesionales eficaces con los stakeholders y las personas que toman las decisiones. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.81



24.- Comparte su red de contactos interna y externa para ayudar a otros a crear sus redes. (4.05)

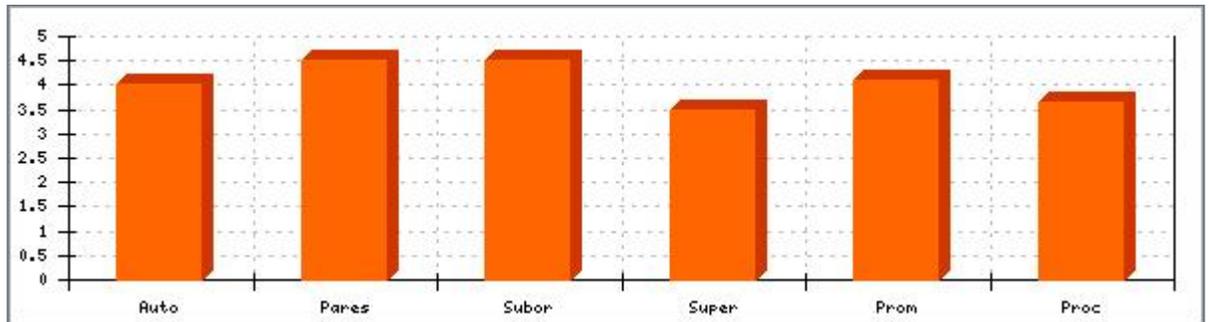
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.50
Subordinado	4.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.41



Comunica efectivamente

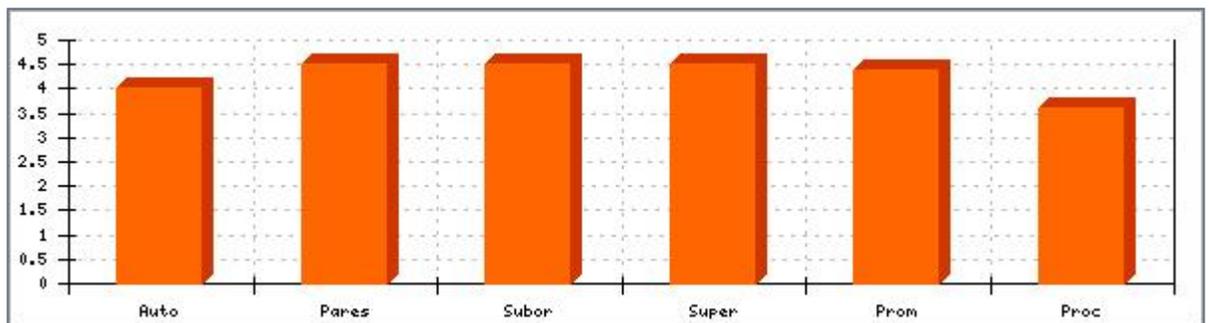
25.- Ajusta el contenido y el estilo de la comunicación a la audiencia y diversos stakeholders. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.65



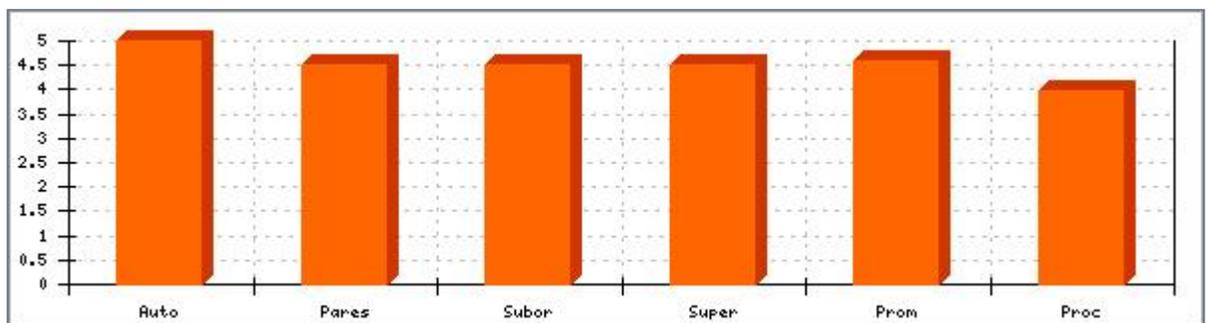
26.- Elimina las barreras en las comunicaciones entre los demás. (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.62



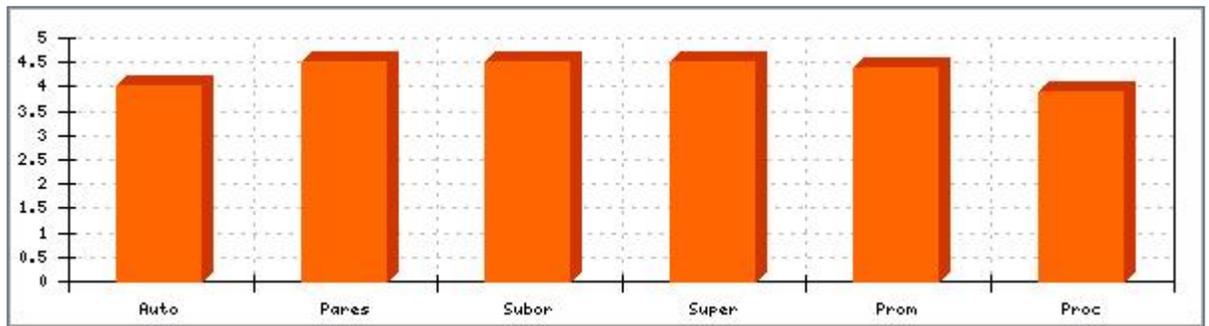
27.- Alienta las comunicaciones francas y abiertas entre grupos. (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	3.99



28.- Practica habilidades de escucha activa y atenta a fin de confirmar su comprensión. (4.40)

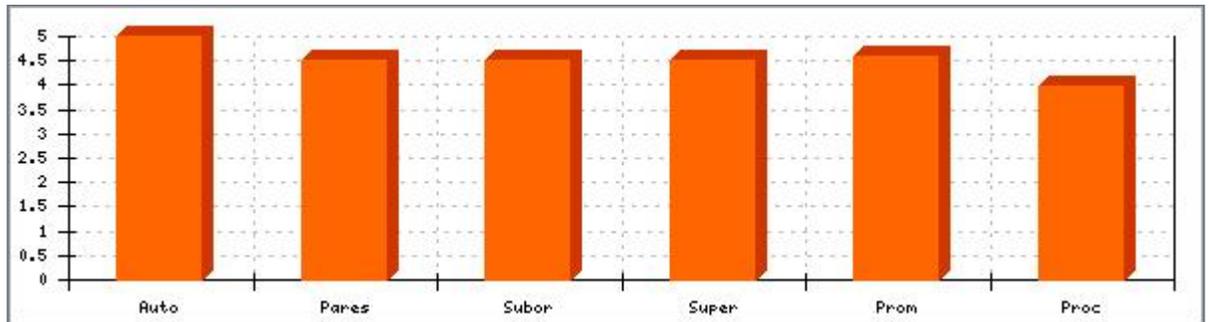
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.91



Promueve el compromiso

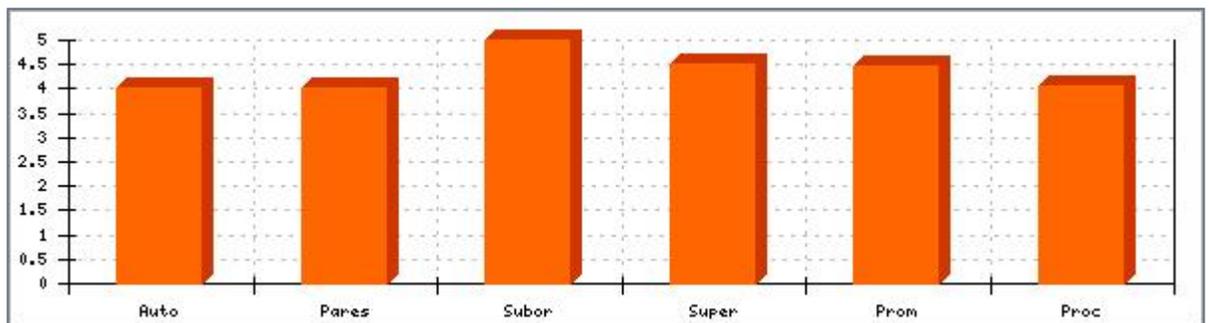
29.- Confiere autoridad significativa a los demás con la toma de decisiones y sentido de pertenencia. (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	3.97



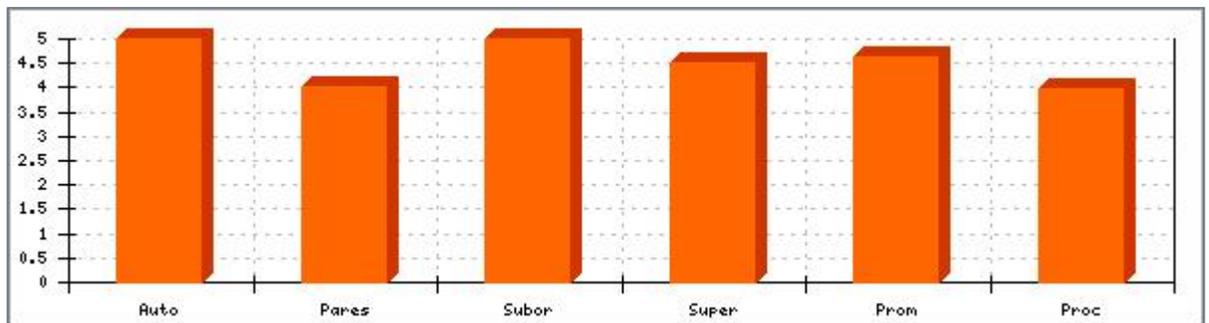
30.- Se asegura de que todos lo integrantes del equipo estén motivados para alcanzar metas comunes. (4.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	4.05



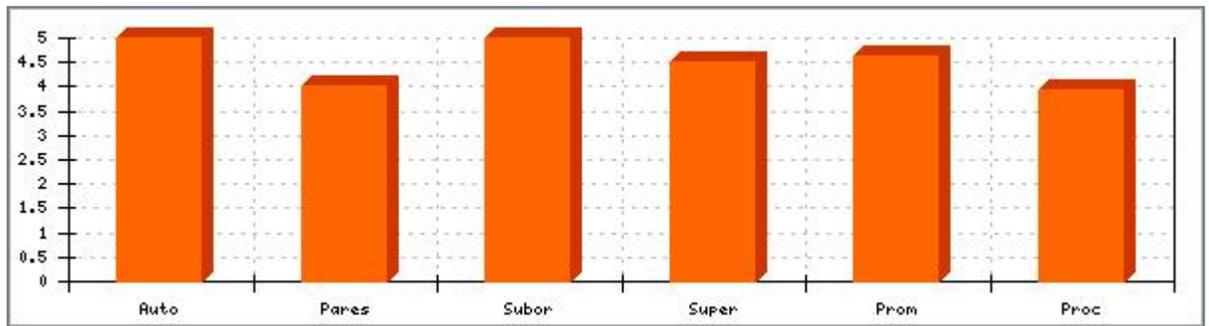
31.- Celebra los éxitos del equipo sobre la marcha. (4.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.65
Promedio Proceso	3.97



32.- Felicita, reconoce y recompensa el buen desempeño. (4.65)

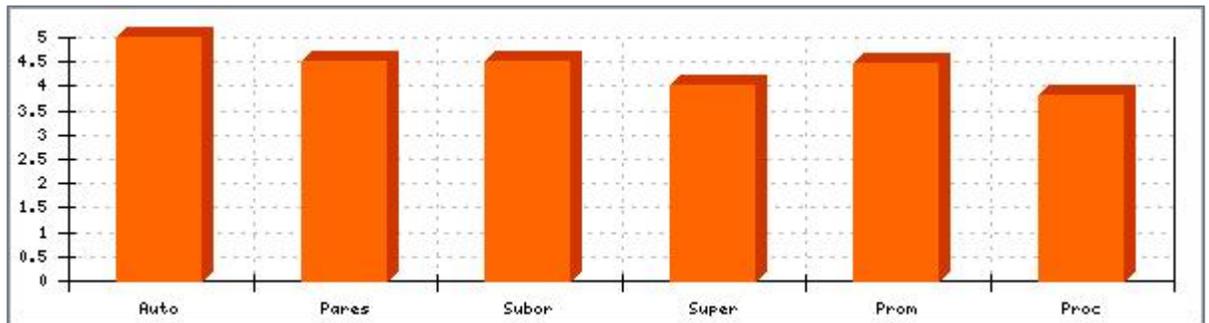
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.65
Promedio Proceso	3.94



Persuade

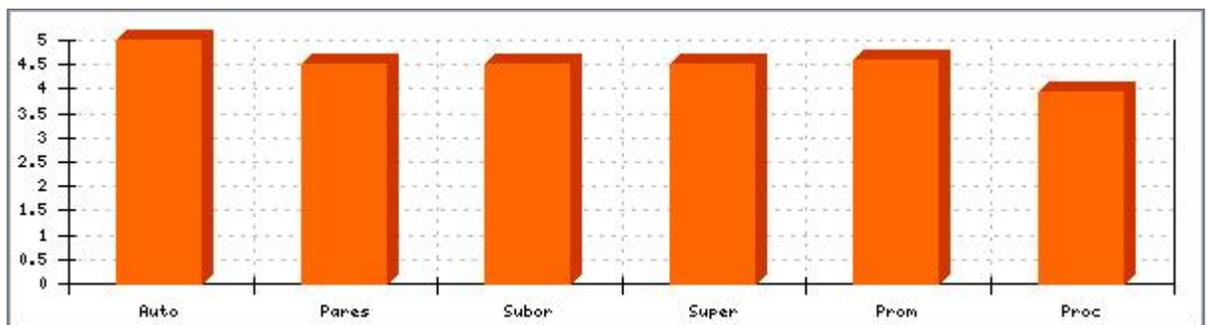
33.- Se asegura de que las posturas satisfagan las necesidades, los intereses y las inquietudes de los demás. (4.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	3.82



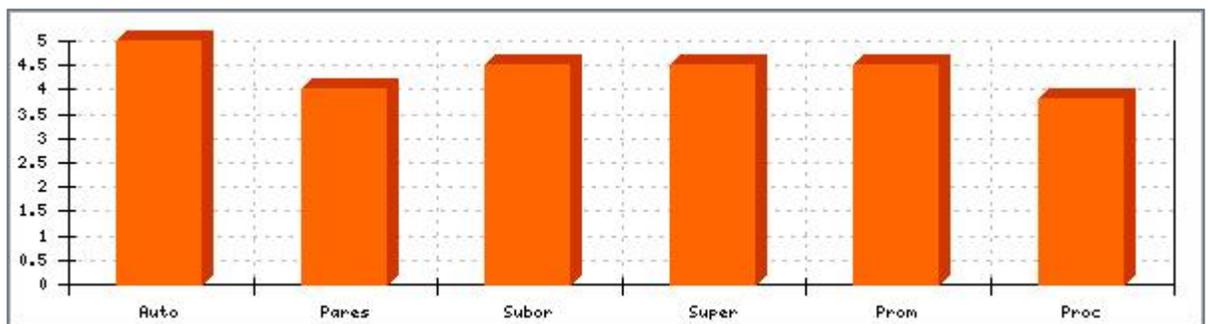
34.- Promueve o expresa sus posturas con convicción y fundamentos convincentes. (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	3.93



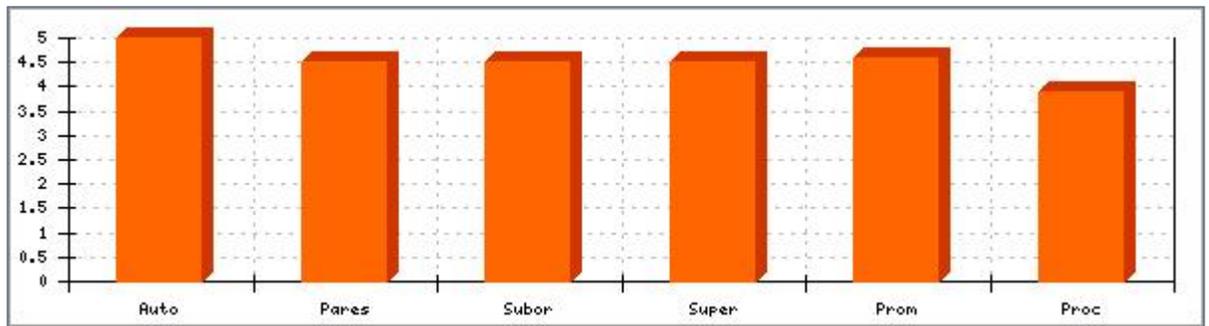
35.- Es capaz de obtener concesiones durante las negociaciones sin dañar las relaciones. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	3.83



36.- Persiste y se mantiene firme cuando es apropiado, sin presionar o comprometer demasiado. (4.60)

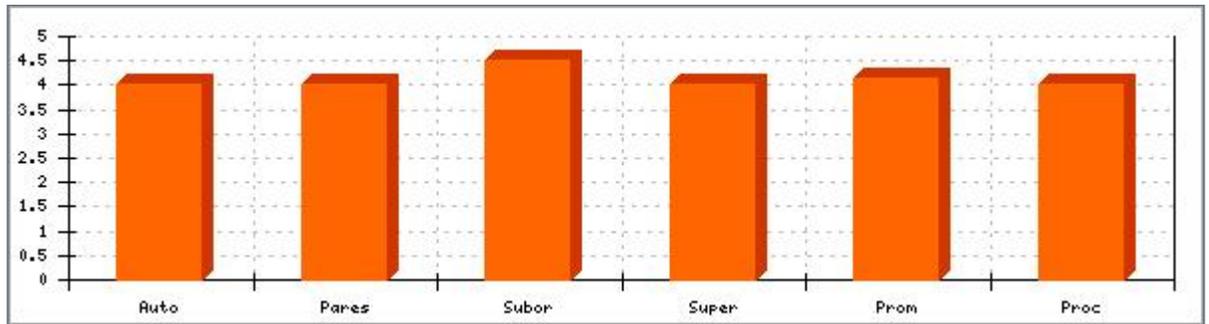
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	3.91



Promueve visión y propósito

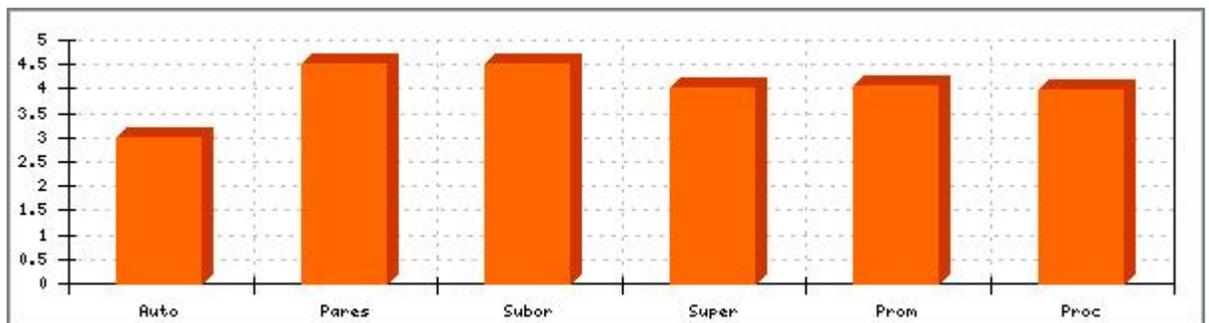
37.- Fortalece la energía y el optimismo de los demás para la visión de la organización. (4.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	4.02



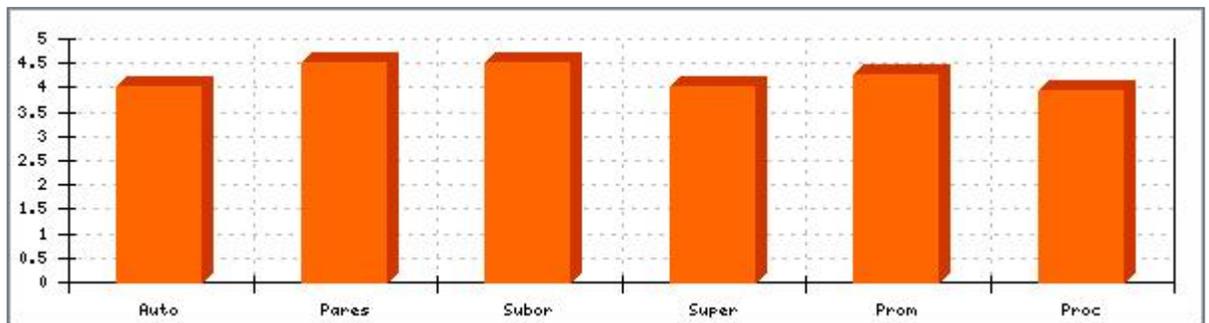
38.- Comunica la visión de la organización en un modo que los demás pueden relacionarse con ella y aceptarla. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.96



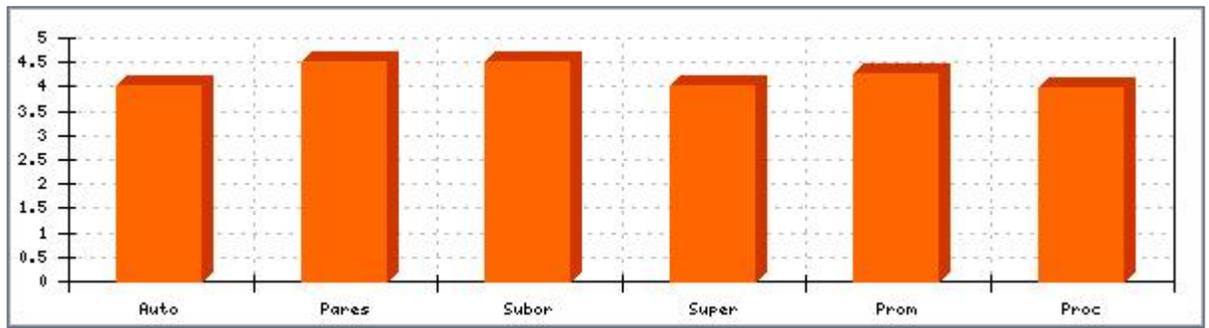
39.- Ayuda a los demás a concebir un sentido más amplio de lo que es posible para el futuro de la organización. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.92



40.- Se asegura de que los demás comprendan cómo sus esfuerzos y contribuciones marcan una diferencia positiva. (4.25)

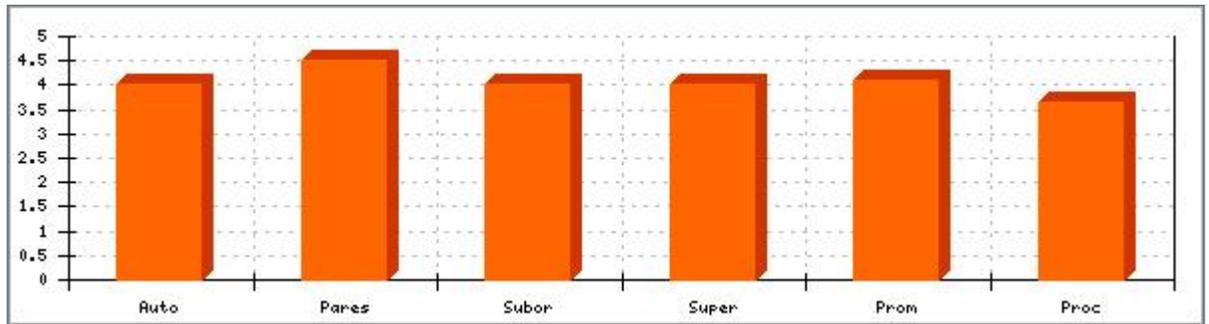
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.96



Maneja la ambigüedad

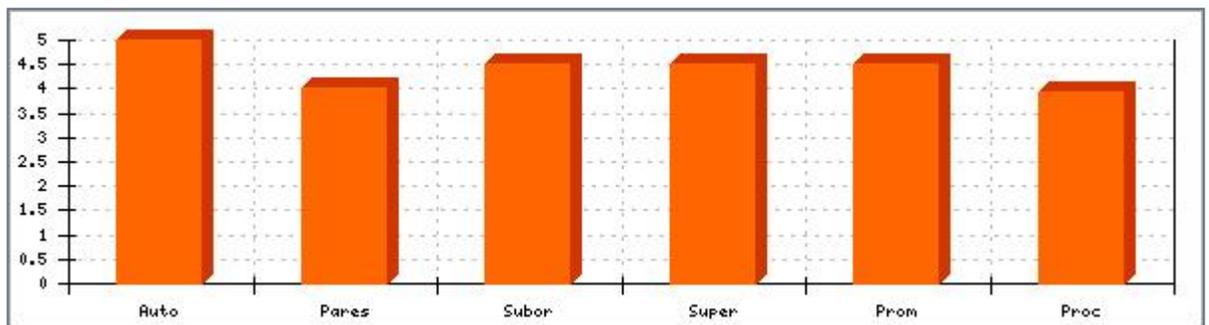
41.- Busca oportunidades inherentes en lo desconocido y toma medidas para capitalizarlas. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.64



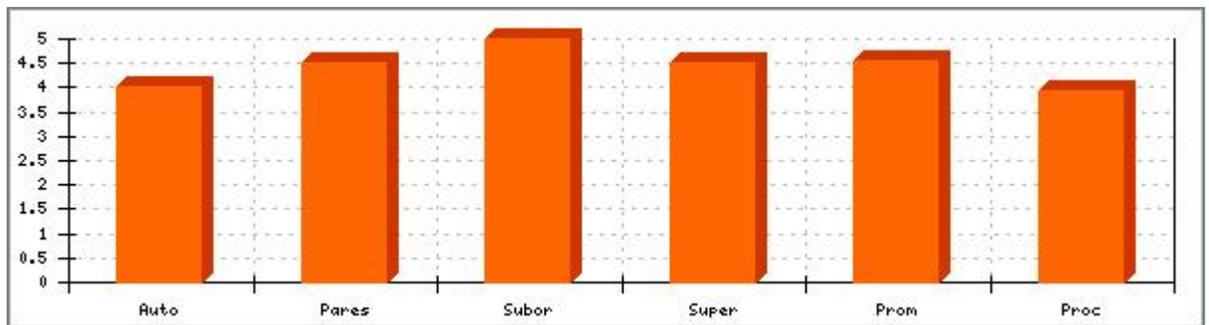
42.- Orienta a los demás para encontrar soluciones y lograr metas a pesar de tener información incompleta. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	3.94



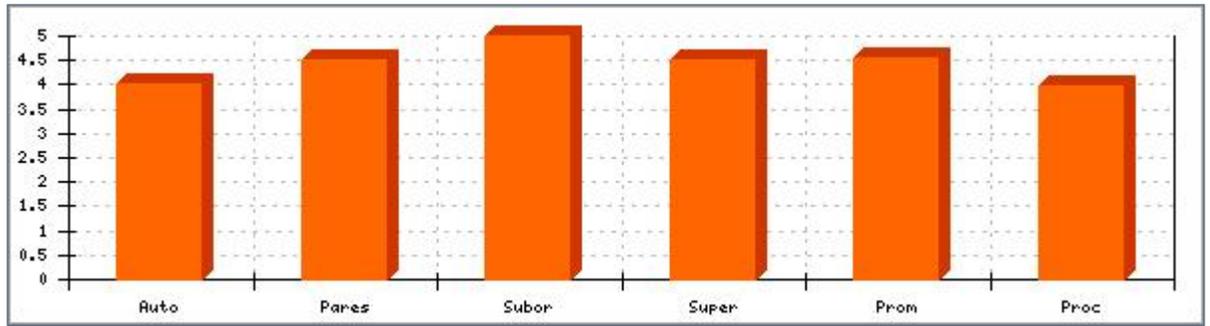
43.- Durante las transiciones o situaciones caóticas, mantiene la calma y guía el equipo hacia la meta. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.94



44.- Acepta la ambigüedad y el cambio, y ayuda al grupo de trabajo a adaptarse y mantenerse productivo. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.97



Análisis GAP

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Enfoque en el cliente

Cultivar relaciones sólidas con los clientes y ofrecer soluciones centradas en el cliente.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	4.00	-0.50
Subordinado	4.13	-0.37
Supervisor	4.38	-0.12

Orientado a la acción

Enfrentar las nuevas oportunidades y retos difíciles con sentido de urgencia, gran energía y entusiasmo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	4.50	-0.25
Subordinado	4.50	-0.25
Supervisor	4.63	-0.12

Planifica y alinea

Planificar y priorizar las tareas para generar compromisos alineados con las metas de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	4.50	0.25
Subordinado	4.50	0.25
Supervisor	4.38	0.13

Asegura responsabilidad

Hacerse a sí mismo y a los demás responsables del cumplimiento de los compromisos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	4.38	-0.12
Subordinado	5.00	0.50
Supervisor	4.63	0.13

Colabora

Crear asociaciones y trabajar en colaboración con otras personas para alcanzar objetivos compartidos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	4.00	-0.75
Subordinado	4.75	0.00
Supervisor	4.63	-0.12

Creación de redes interpersonales

Establecer de manera efectiva redes de relaciones formales e informales dentro y fuera de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	4.38	0.63
Subordinado	4.13	0.38
Supervisor	4.25	0.50

Comunica efectivamente

Desarrollar y generar comunicaciones multimodales que transmitan una clara comprensión de las necesidades exclusivas de diferentes audiencias.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	4.50	0.25
Subordinado	4.50	0.25
Supervisor	4.25	0.00

Promueve el compromiso

Crear un clima en que las personas se sientan motivadas a dar lo mejor de sí para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	4.13	-0.62
Subordinado	4.88	0.13
Supervisor	4.50	-0.25

Persuade

Usar argumentos convincentes para lograr el apoyo y el compromiso de los demás.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.38	-0.62
Subordinado	4.50	-0.50
Supervisor	4.38	-0.62

Promueve visión y propósito

Presentar una imagen convincente de la visión y la estrategia que motive a los demás a actuar.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	4.38	0.63
Subordinado	4.50	0.75
Supervisor	4.00	0.25

Maneja la ambigüedad

Operar de manera efectiva, aun cuando no hay certeza de las cosas o el camino a seguir no está claro.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	4.38	0.13
Subordinado	4.63	0.38
Supervisor	4.38	0.13

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Orientado a la acción) Impulsa a los demás a actuar a tiempo.	96.25%
•(Asegura responsabilidad) Acepta la responsabilidad por los éxitos y fracasos de su propio trabajo y del trabajo del equipo.	95.00%
•(Orientado a la acción) Impulsa al equipo o a los demás a actuar ante nuevos desafíos.	93.75%
•(Asegura responsabilidad) Se hace responsable y responsabiliza al equipo por los resultados (por ejemplo, alcanzar los objetivos y cumplir con las políticas y los procedimientos).	93.75%
•(Colabora) Alienta a las personas a expresar sus opiniones abiertamente.	92.50%
•(Colabora) Hace participar a los demás para tomar decisiones en nombre del grupo.	91.25%
•(Promueve el compromiso) Celebra los éxitos del equipo sobre la marcha.	91.25%
•(Promueve el compromiso) Felicita, reconoce y recompensa el buen desempeño.	91.25%
•(Comunica efectivamente) Alienta las comunicaciones francas y abiertas entre grupos.	90.00%
•(Promueve el compromiso) Confiere autoridad significativa a los demás con la toma de decisiones y sentido de pertenencia.	90.00%
•(Persuade) Promueve o expresa sus posturas con convicción y fundamentos convincentes.	90.00%
•(Persuade) Persiste y se mantiene firme cuando es apropiado, sin presionar o comprometer demasiado.	90.00%
•(Planifica y alinea) Encuentra el equilibrio correcto entre ceñirse a los planes y adaptarlos al cambio de condiciones.	88.75%
•(Asegura responsabilidad) Supervisa las métricas y los hitos para documentar el progreso en función de las expectativas y responsabilidades.	88.75%
•(Asegura responsabilidad) Diseña procesos de retroalimentación dentro del trabajo.	88.75%
•(Colabora) Da crédito a los demás por sus contribuciones y logros.	88.75%
•(Maneja la ambigüedad) Durante las transiciones o situaciones caóticas, mantiene la calma y guía el equipo hacia la meta.	88.75%
•(Maneja la ambigüedad) Acepta la ambigüedad y el cambio, y ayuda al grupo de trabajo a adaptarse y mantenerse productivo.	88.75%
•(Orientado a la acción) Identifica y aprovecha nuevas oportunidades que benefician el negocio.	87.50%
•(Planifica y alinea) Planifica con anticipación para asegurarse de que los recursos críticos estén preparados para las prioridades organizacionales.	87.50%
•(Persuade) Es capaz de obtener concesiones durante las negociaciones sin dañar las relaciones.	87.50%
•(Maneja la ambigüedad) Orienta a los demás para encontrar soluciones y lograr metas a pesar de tener información incompleta.	87.50%
•(Planifica y alinea) Se asegura de que los planes y las prioridades del equipo estén alineados y coordinados en las diferentes áreas de la organización.	86.25%
•(Promueve el compromiso) Se asegura de que todos los integrantes del equipo estén motivados para alcanzar metas comunes.	86.25%
•(Persuade) Se asegura de que las posturas satisfagan las necesidades, los intereses y las inquietudes de los demás.	86.25%
•(Enfoque en el cliente) Alinea los procesos de negocios para adaptarlos a los de los clientes.	85.00%
•(Comunica efectivamente) Elimina las barreras en las comunicaciones entre los demás.	85.00%
•(Comunica efectivamente) Practica habilidades de escucha activa y atenta a fin de confirmar su comprensión.	85.00%
•(Colabora) Coordina la colaboración eficaz entre compañeros de trabajo y socios externos.	83.75%
•(Enfoque en el cliente) Aborda las diferencias en la capacidad del grupo de trabajo para cumplir las necesidades que surgen de los clientes.	82.50%
•(Crea redes interpersonales) Refuerza la importancia de cultivar y mantener relaciones de trabajo sólidas.	82.50%
•(Crea redes interpersonales) Cultiva relaciones profesionales eficaces con los stakeholders y las personas que toman las decisiones.	82.50%

•(Enfoque en el cliente) Reúne las opiniones de satisfacción de los clientes en nombre del equipo.	81.25%
•(Orientado a la acción) Infunde una actitud dinámica en los demás.	81.25%
•(Promueve visión y propósito) Ayuda a los demás a concebir un sentido más amplio de lo que es posible para el futuro de la organización.	81.25%
•(Promueve visión y propósito) Se asegura de que los demás comprendan cómo sus esfuerzos y contribuciones marcan una diferencia positiva.	81.25%
•(Planifica y alinea) Aborda los riesgos y las contingencias como parte del proceso de planificación.	78.75%
•(Promueve visión y propósito) Fortalece la energía y el optimismo de los demás para la visión de la organización.	78.75%
•(Comunica efectivamente) Ajusta el contenido y el estilo de la comunicación a la audiencia y diversos stakeholders.	77.50%
•(Maneja la ambigüedad) Busca oportunidades inherentes en lo desconocido y toma medidas para capitalizarlas.	77.50%
•(Crea redes interpersonales) Comparte su red de contactos interna y externa para ayudar a otros a crear sus redes.	76.25%
•(Promueve visión y propósito) Comunica la visión de la organización en un modo que los demás pueden relacionarse con ella y aceptarla.	76.25%
•(Enfoque en el cliente) Responsabiliza a los demás para satisfacer las necesidades de los clientes.	72.50%
•(Crea redes interpersonales) Crea redes interpersonales para mantenerse informado sobre los progresos de la industria y optimizar su propio nivel de influencia.	72.50%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVALUACION PARA DESARROLLO 2021-2022 EVALUACION DE COMPETENCIAS

AUTOEVALUACIÓN

Ingrese los comentarios adicionales relacionados con aspectos que usted considere son fortalezas del evaluado(a). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus principales fortalezas.

(Detallar mínimo 3 fortalezas para continuar)

Puntualidad ante todo. Capacidad de escuchar a los demás. Proactivo en buscar soluciones a los problemas de mi área o de cualquier otra.

Ingrese los comentarios adicionales con los aspectos que usted considere que el(la) evaluado(a) debe desarrollar (Áreas de mejora). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus propias áreas de mejora.

(Detallar mínimo 3 oportunidades de mejora para continuar)

Me cuesta confiar en la gente al inicio. Intervenir mas en las decisiones del área de producción por la experiencia que tengo el ella. Retroalimentar de forma mas seguida al equipo de trabajo.

PARES

Ingrese los comentarios adicionales relacionados con aspectos que usted considere son fortalezas del evaluado(a). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus principales fortalezas.

(Detallar mínimo 3 fortalezas para continuar)

1. Alto sentido de responsabilidad para el bien de la empresa. 2. Conocimiento de banano en lo tecnico y administrativo. 3. Trabajo en Equipo. con su equipo y otros gerentes 4. Alta capacidad de adaptacion al cambio 5. Búsqueda de soluciones integrales para el quipo. No solo manda a hacer programas, sino que busca opciones para que se cumpla. Bien. 6. Alta capacidad de comunicacion e interrelacion interpersonal

Buen compañero de trabajo. Franco y directo. Conoce muy bien las tareas a el encomendadas.

NO APLICA

Ingrese los comentarios adicionales con los aspectos que usted considere que el(la) evaluado(a) debe desarrollar (Áreas de mejora). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus propias áreas de mejora.

(Detallar mínimo 3 oportunidades de mejora para continuar)

1. Ampliar el conocimiento e informacion. No solo creer lo que el equipo directo le dice. Tomar en cuenta el conocimiento de otros gerentes y Administradores. 2. Trabajo en Equipo. Seguir apoyando a las fincas en recursos y no solo en mandar a hacer programas. Seguir la linea que tiene. 3. Enfoque en resultados. Para lograr mejores resultados, buscar informacion de experiencia y dada tambien por gerentes y administradores.

Conocer mas el medio en el cual se desenvuelve.

NO APLICA

SUBORDINADO

Ingrese los comentarios adicionales relacionados con aspectos que usted considere son fortalezas del evaluado(a). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus principales fortalezas.

(Detallar mínimo 3 fortalezas para continuar)

maneja muy bien los conceptos técnicos, es un buen guía y un buen líder.

Trabajo en Equipo, Responsabilidad, plasmar metas al cambio

Ingrese los comentarios adicionales con los aspectos que usted considere que el(la) evaluado(a) debe desarrollar (Áreas de mejora). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus propias áreas de mejora.

(Detallar mínimo 3 oportunidades de mejora para continuar)

revisión de políticas y procedimientos internos

Ampliar capacitación a rangos más inferiores, con la finalidad de fortalecer más equipo

SUPERVISOR

Ingrese los comentarios adicionales relacionados con aspectos que usted considere son fortalezas del evaluado(a). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus principales fortalezas.

(Detallar mínimo 3 fortalezas para continuar)

Compromiso, sentido de pertenencia, y conocimiento del área que tiene a cargo.

Orientado a resultados Análisis objetivo de indicadores para toma de decisiones. Capacidad de seguimiento Empoderamiento de su equipo de trabajo.

Ingrese los comentarios adicionales con los aspectos que usted considere que el(la) evaluado(a) debe desarrollar (Áreas de mejora). En caso de que el evaluado sea usted mismo, mencione sus propias áreas de mejora.

(Detallar mínimo 3 oportunidades de mejora para continuar)

Acoplarse más al estilo Reybanpac que seguramente va a ir adquiriendo con el tiempo.

Desarrollo de capacidades técnicas para analítica de datos (power Bi, funciones estadísticas, etc) Impulsar la cultura de servicio (necesidades de zonas a servicios técnicos) frente a la de departamento auditor. Dando soporte a las necesidades particulares de cada finca.

EVALUADO

EVALUADOR

