

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. MANDOS MEDIOS SYNLAB 2023

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte es proporcionarte una imagen actual de tus fortalezas y áreas de mejoras con relación a las competencias evaluadas.

Importante: Cuando tu autoevaluación no coincida con la evaluación de los demás, es una valiosa oportunidad de aprendizaje en términos de lo que haces en tu trabajo y cómo lo haces.

CONTENIDO

Sección 1: Resumen General

Sección 2: Análisis por competencia

Sección 3: Análisis por pregunta

Sección 4: Fortalezas y áreas en desarrollo

Recomendaciones

1. Lee con calma y detenimiento todo el reporte. Tómate el tiempo necesario para entenderlo y capitalizar lo que hay en él. Conforme lo lees, subraya lo que llama la atención, tanto positiva como negativamente
2. Usa las siguientes preguntas para la reflexión y el análisis:
 - Fortalezas: ¿Dónde están mis fortalezas confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores?
 - Debilidades: ¿Dónde están mis áreas de desarrollo confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores respecto a las debilidades?
 - Oportunidades: ¿Dónde están mis fortalezas ocultas?, es decir, ¿dónde los evaluadores me clasificaron mejor que yo mismo (a)?
 - Amenazas: ¿Dónde están mis puntos ciegos?, es decir, ¿dónde me veo mejor en comparación con tus evaluadores?

Sección 1: Resumen General

Compara los promedios de tu Autoevaluación, Otros evaluadores, Promedio Ponderado, Promedio referencia.

Identifica las brechas positivas donde el entorno ve fortalezas que tú no percibes, así como las brechas negativas donde tu autoevaluación es mejor que la de tu entorno.

Sección 2: Análisis por competencia

Esta sección permite identificar los valores obtenidos en cada una de las competencias evaluadas, así como también compararlas con tu autoevaluación.

Sección 3: Análisis por pregunta

Esta sección permite identificar los valores obtenidos en cada uno de los comportamientos evaluados, así como también compararlos con tu autoevaluación.

Sección 5: Fortalezas y áreas en desarrollo

Son consideradas fortalezas aquellas conductas con puntajes mayores al 60% y áreas de oportunidad aquellas conductas con puntajes menores al 40%



Datos Personales



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

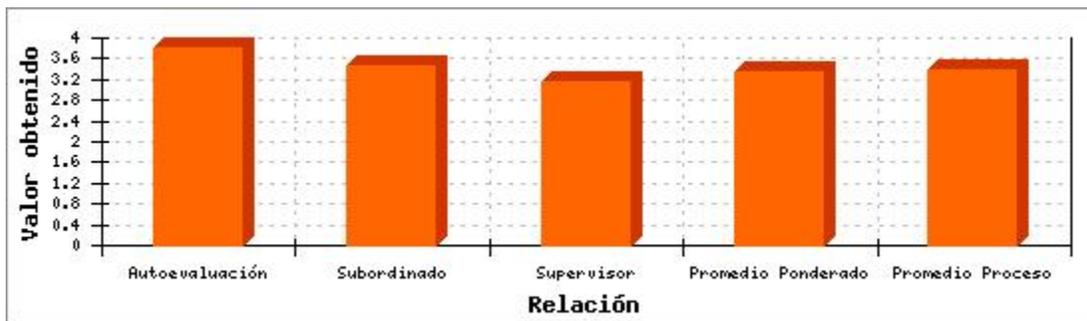
No. Identificación :	1716950843
Nombres :	BAYRON JULIO
Apellidos :	PAGUAY CANACUAN
Dirección :	SAN JOSE DE MORAN ,CEIBOS Y QUININAS N15-385
Teléfono :	0
Celular :	0991688598
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Agencia :	SYNLAB
Departamento :	LOGISTICA
Cargo :	COORDINADOR LOGISTICO
Nivel Jerárquico :	COORDINADOR LOGISTICO
Jefe Inmediato :	LUCIA DOLORES PAREDES PILA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1980-08-03

Peso de las Evaluaciones:

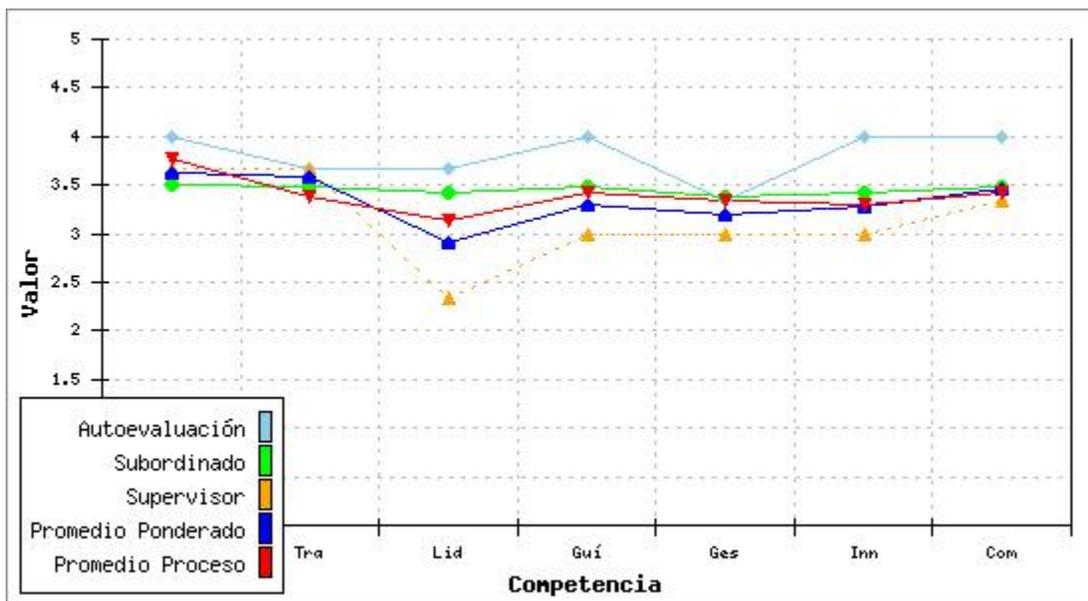
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	10.00%	1	1
Subordinado	40.00%	22	20
Supervisor	50.00%	1	1

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.81
Subordinado	3.45
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.40



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Integridad	4.00	3.50	3.67	3.63	3.78
2 Trabajo en equipo	3.67	3.48	3.67	3.59	3.39
3 Liderazgo	3.67	3.43	2.33	2.91	3.13
4 Guía y desarrollo de otros	4.00	3.48	3.00	3.29	3.42
5 Gestión del cambio	3.33	3.38	3.00	3.19	3.33
6 Innovación	4.00	3.42	3.00	3.27	3.30
7 Comprometer al personal para el logro de objetivos	4.00	3.48	3.33	3.46	3.43



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

Integridad (3.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.63
Promedio Proceso	3.78



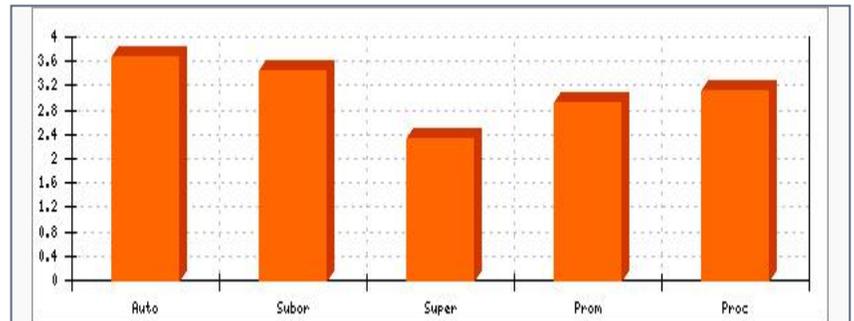
Trabajo en equipo (3.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Subordinado	3.48
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	3.39



Liderazgo (2.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Subordinado	3.43
Supervisor	2.33
Promedio Ponderado	2.91
Promedio Proceso	3.13



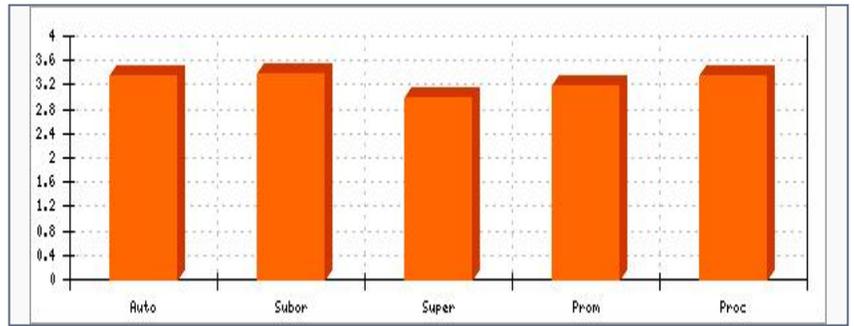
Guía y desarrollo de otros (3.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.48
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.29
Promedio Proceso	3.42



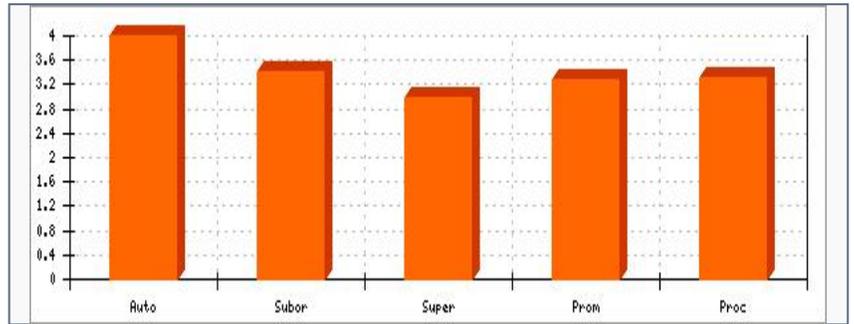
Gestión del cambio (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Subordinado	3.38
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.33



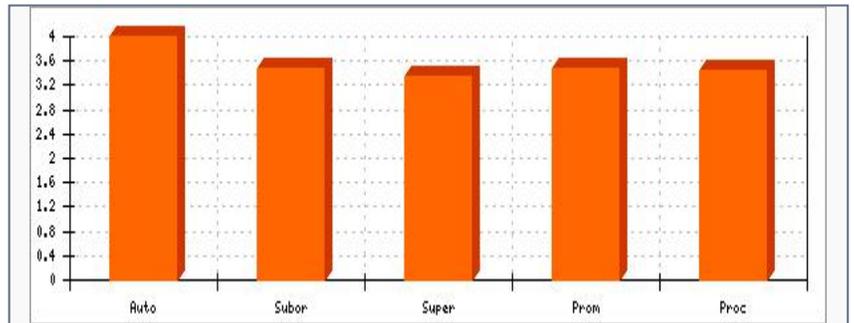
Innovación (3.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.42
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.27
Promedio Proceso	3.30



Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.46)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.48
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.46
Promedio Proceso	3.43

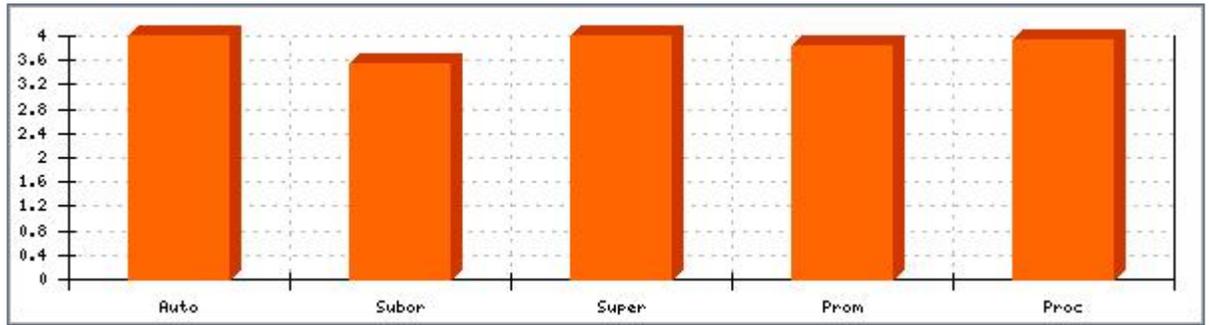


EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

Integridad

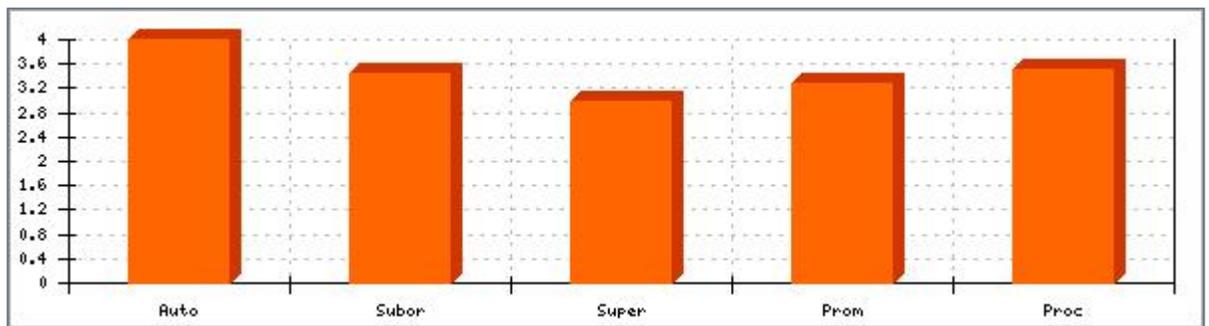
1.- Guía las propias acciones y las de sus colaboradores en función de los valores morales y buenas costumbres profesionales. (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.55
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.92



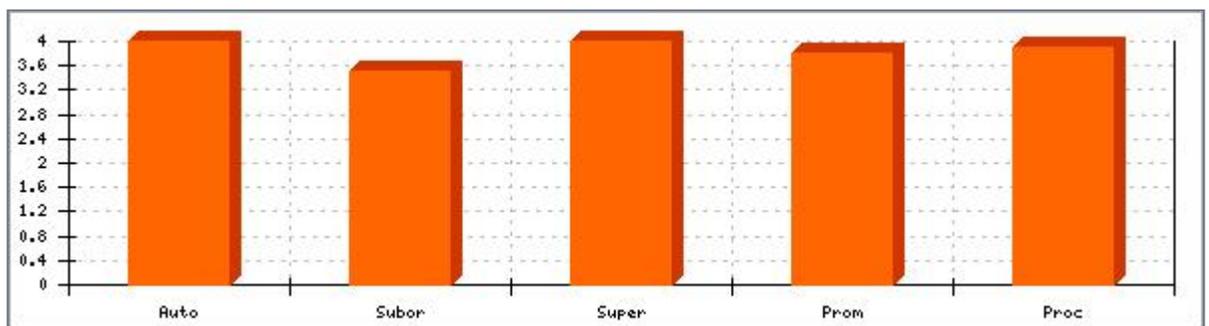
2.- Promueve un trato justo entre su gente y los orienta en situaciones en las que sus intereses y valores son inconsistentes o contradictorios. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.45
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.51



3.- Constituye un ejemplo para sus colaboradores por mantener una conducta coherente con los valores de la organización. (3.80)

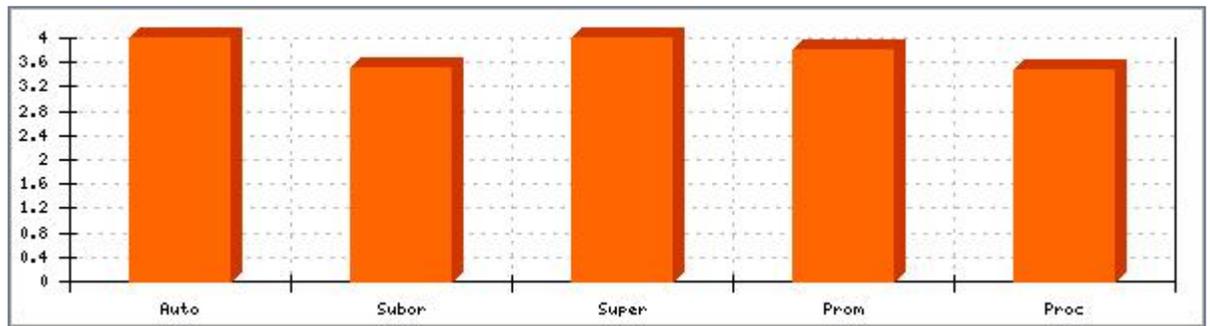
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	3.91



Trabajo en equipo

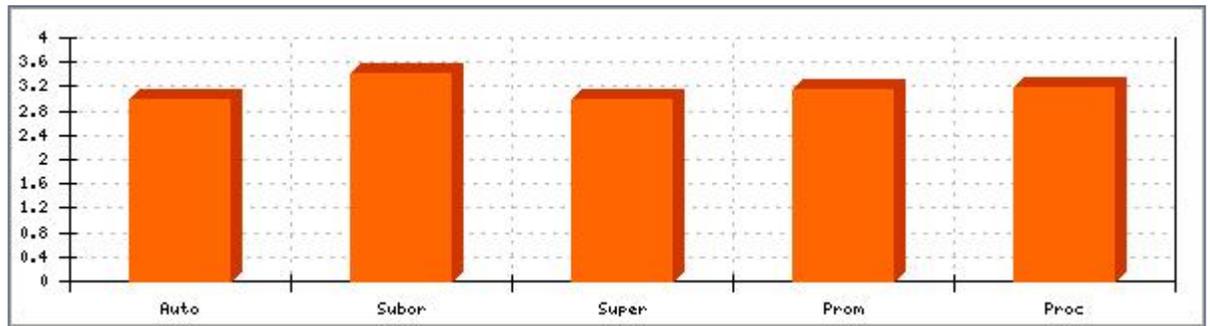
4.- Fomenta el espíritu de colaboración dentro de su equipo de trabajo. (3.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	3.49



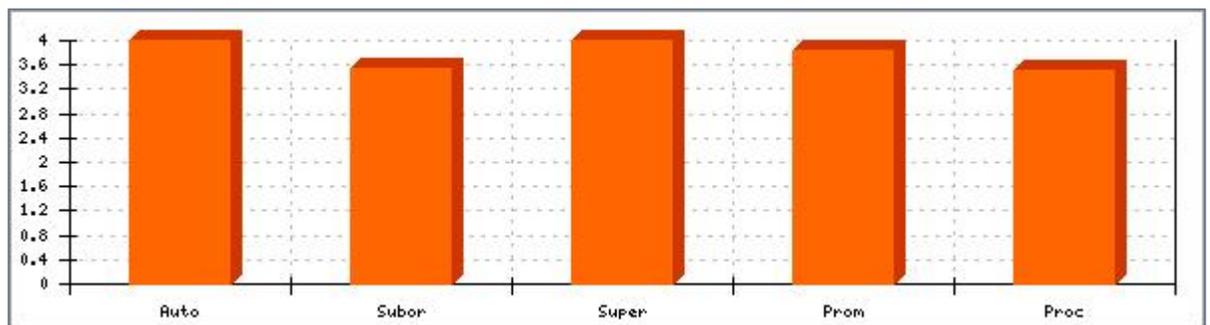
5.- Promueve el intercambio con otras áreas y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de objetivos fijados. (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	3.17



6.- Prioriza los intereses grupales a los personales, con el propósito de alcanzar las metas de corto y mediano plazo (3.82)

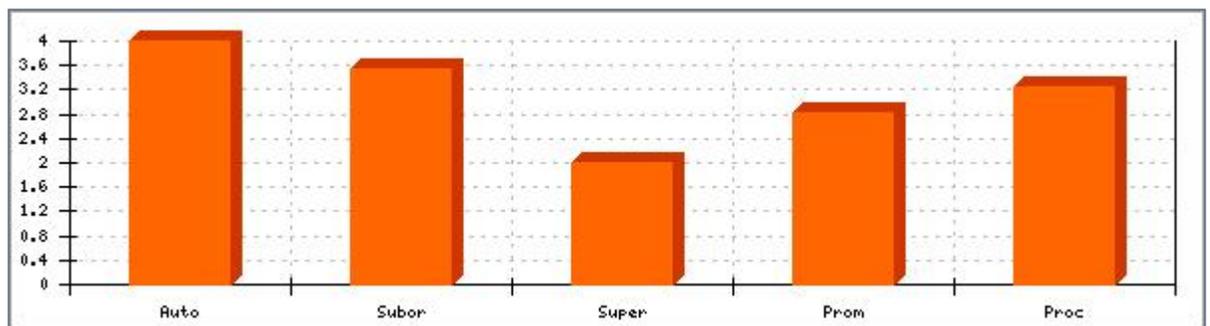
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.55
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.50



Liderazgo

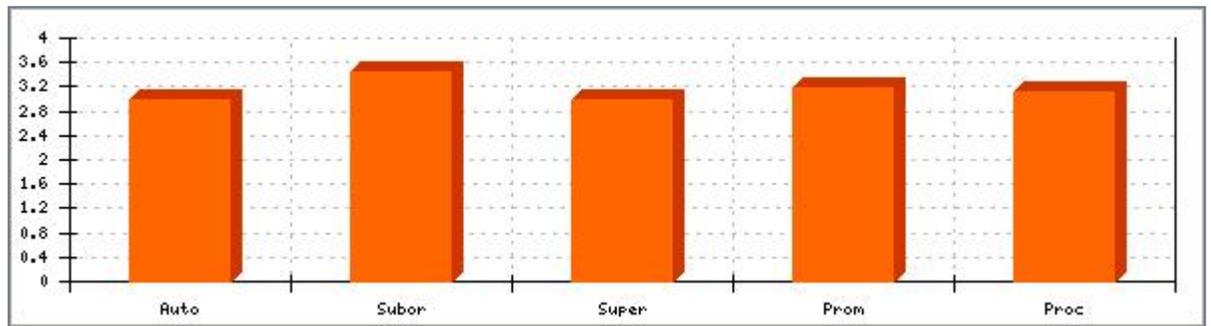
7.- Busca asegurar una adecuada conducción de personas y el desarrollo de su talento. (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.55
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	3.23



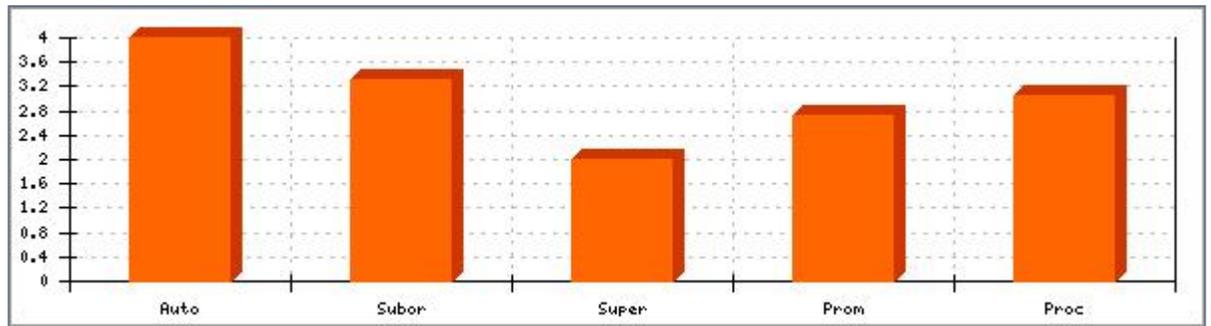
8.- Propone cursos de acción con el fin de lograr el compromiso y el respaldo de sus superiores para enfrentar los desafíos del equipo a su cargo. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	3.45
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.11



9.- Muestra visión y proyección, en el corto plazo, para la conducción y desarrollo de personas. (2.72)

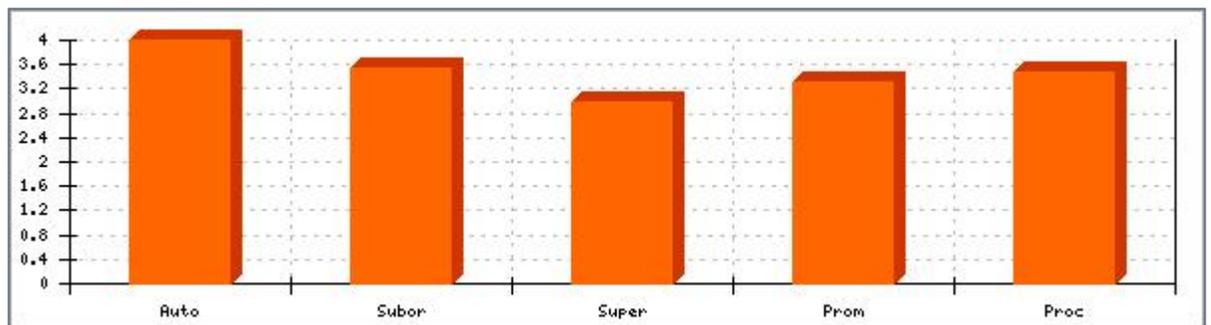
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.30
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.72
Promedio Proceso	3.06



Guía y desarrollo de otros

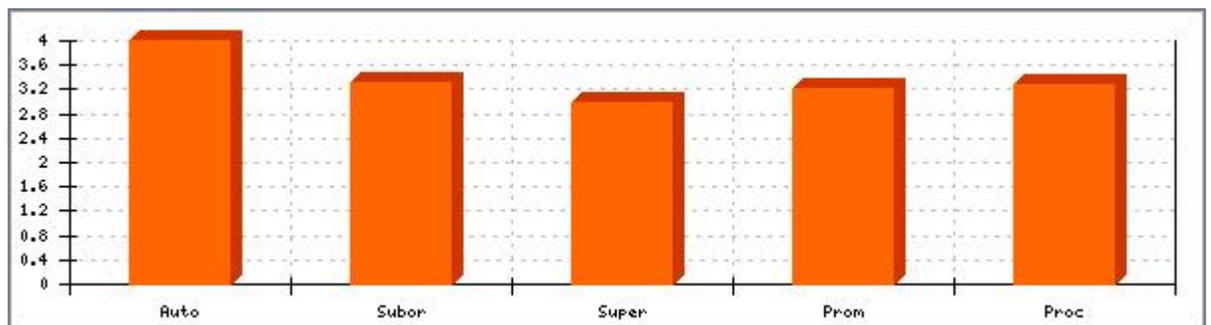
10.- Identifica oportunidades de crecimiento del talento, conocimientos y competencias, para sí mismo y para sus colaboradores. (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.55
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	3.48



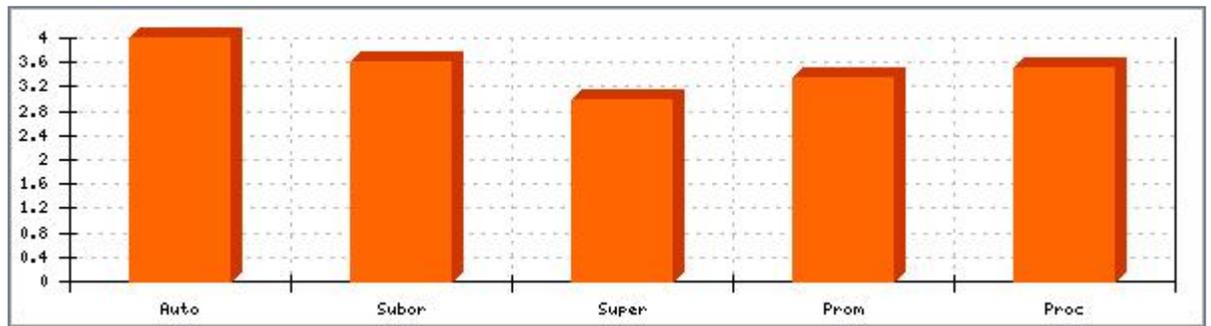
11.- Demuestra interés por el desarrollo de su gente, por lo que la capacita e instruye personalmente, proporcionándoles oportunidades de aprendizaje y desarrollo. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.30
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.29



12.- Utiliza adecuadamente las tecnologías, herramientas y medios disponibles para el desarrollo de las capacidades propias y las de su equipo de trabajo. (3.34)

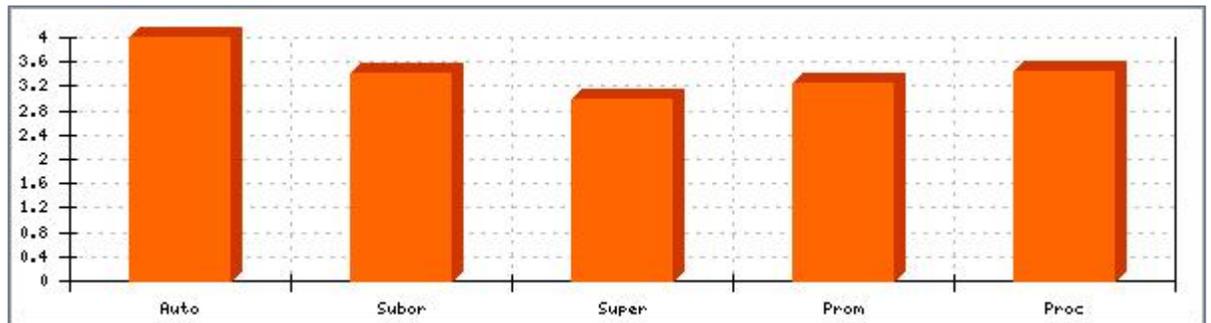
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.60
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.51



Gestión del cambio

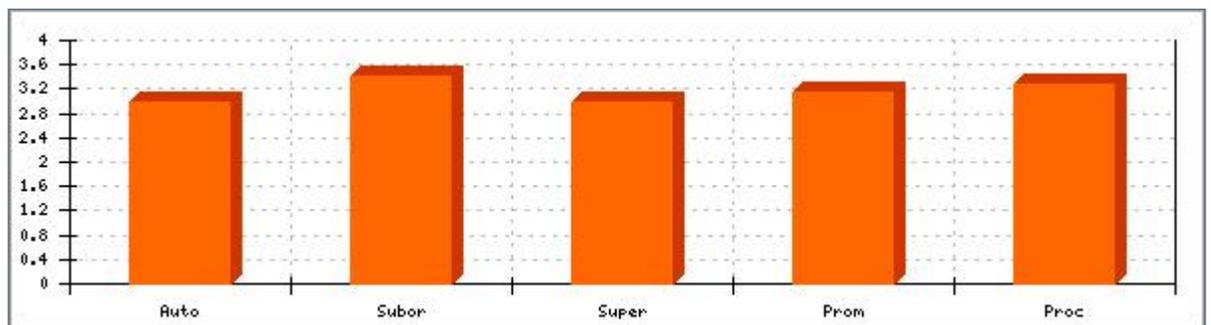
13.- Genera en sus colaboradores y pares motivación así como compromiso genuinos. (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.40
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.45



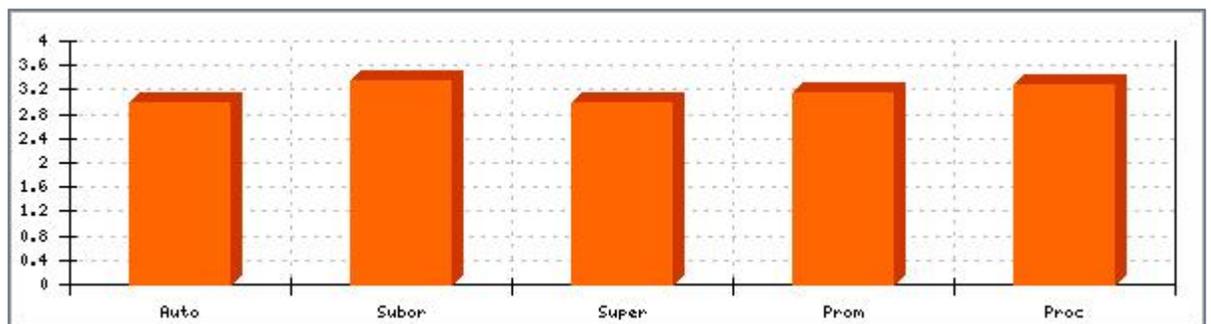
14.- Promueve en su sector la innovación y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades. (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	3.27



15.- Es un referente en su equipo de trabajo por ser un líder y promotor del cambio. (3.14)

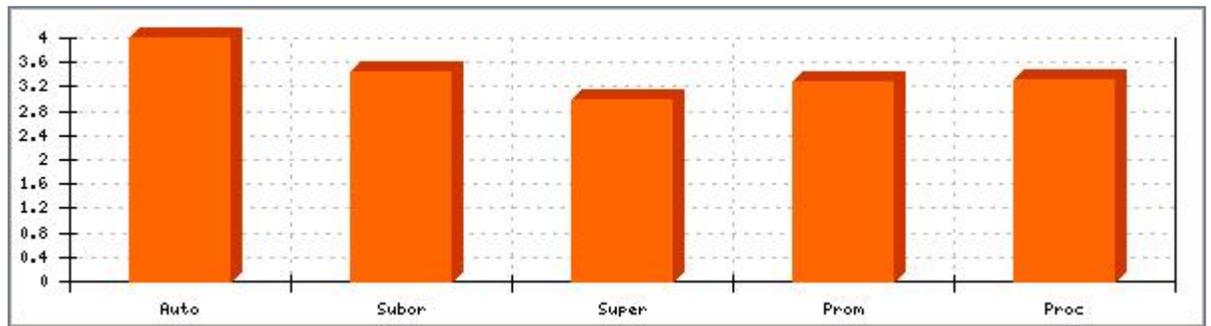
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	3.35
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.14
Promedio Proceso	3.29



Innovación

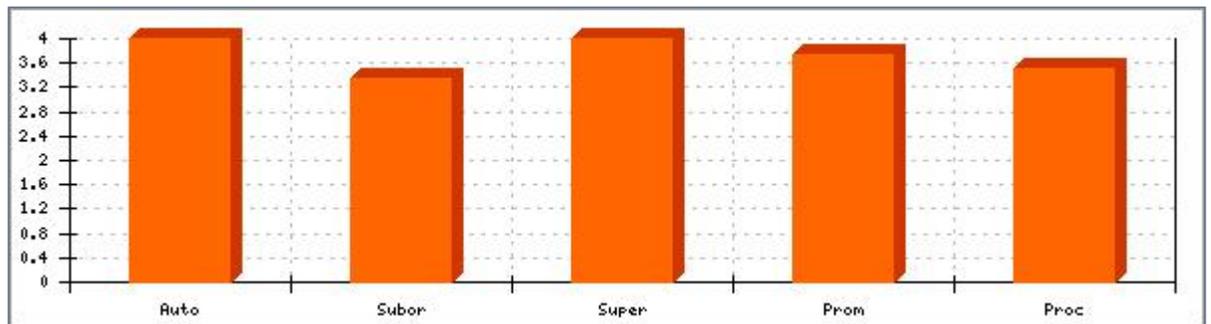
16.- Conduce el equipo de colaboradores a su cargo aplicando prácticas innovadoras y creativas para llevar a cabo sus actividades o alcanzar sus objetivos. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.45
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.30



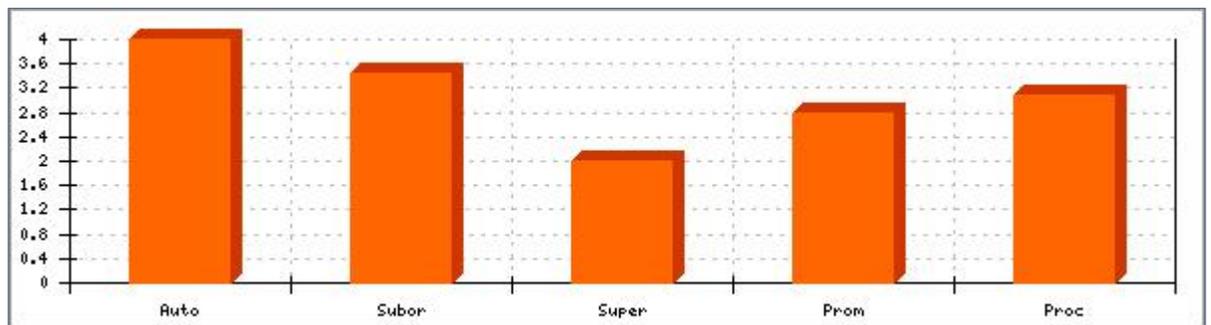
17.- Fomenta en su equipo de trabajo espacios para llevar a cabo lluvia de ideas, debates abiertos y reuniones de intercambio de conocimientos para impulsar la creatividad y el pensamiento innovador. (3.74)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.35
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.74
Promedio Proceso	3.51



18.- Propone soluciones innovadoras y creativas a situaciones diversas que agregan valor. (2.78)

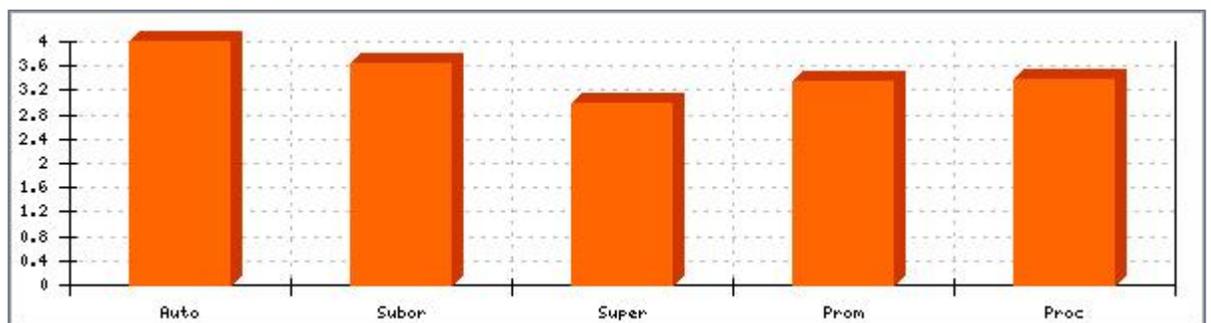
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.45
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	3.09



Comprometer al personal para el logro de objetivos

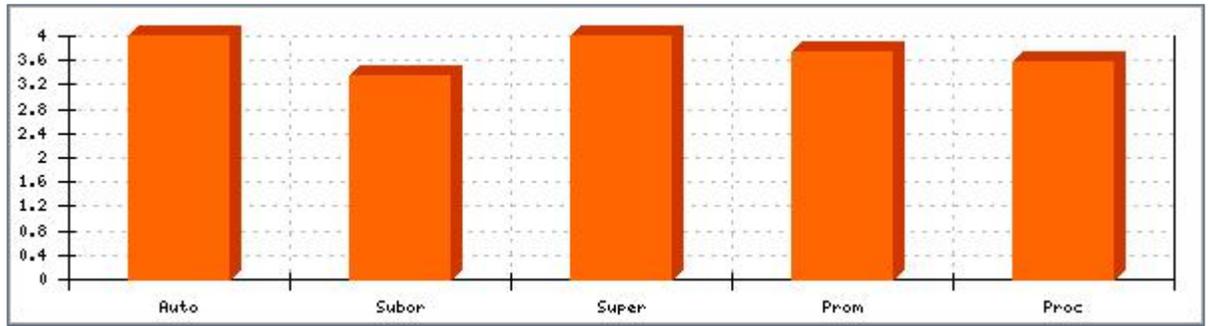
19.- Transmite de manera clara los objetivos a sus colaboradores y cómo su trabajo contribuye a su logro. (3.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.65
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.36
Promedio Proceso	3.37



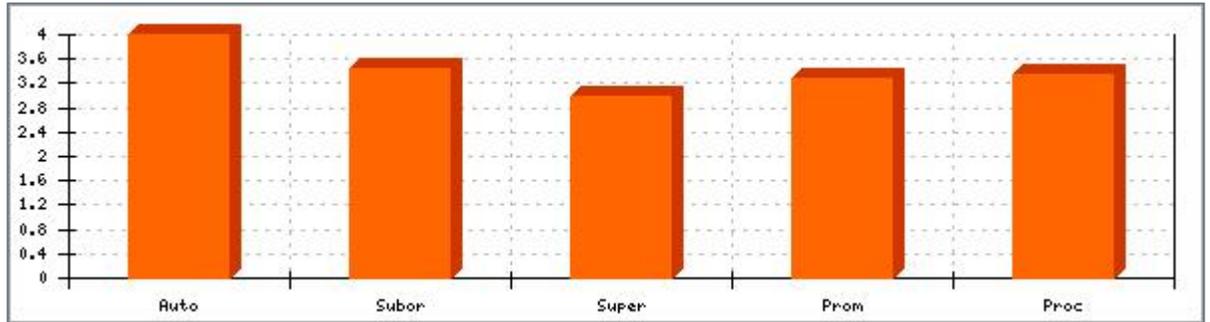
20.- Facilita la comunicación abierta, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas, logrando fortalecer el compromiso y la motivación de su gente. (3.74)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.35
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.74
Promedio Proceso	3.59



21.- Reconoce los logros y brinda orientación para mejorar el desempeño de sus colaboradores, dando retroalimentación para mantener a los empleados enfocados y comprometidos con el logro de sus objetivos. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.45
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.33



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS.
EVALUACION DE COMPETENCIAS
Integridad

Consiste en actuar con rectitud y honestidad, mostrando coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.50	-0.50
Supervisor	3.67	-0.33

Trabajo en equipo

Capacidad de laborar y cooperar con otros miembros de la organización por un mismo objetivo, manteniendo o mejorando el propio desempeño y aportando a sus compañeros, a través de la interacción y generación de sinergias.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Subordinado	3.48	-0.19
Supervisor	3.67	0.00

Liderazgo

Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Subordinado	3.43	-0.24
Supervisor	2.33	-1.34

Guía y desarrollo de otros

Implica la capacidad de identificar las necesidades de formación y desarrollo de las personas, realizando esfuerzos por aplicar técnicas y estrategias para mejorar su desempeño. También, es consciente de las fortalezas y debilidades que tiene cada colaborador.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.48	-0.52
Supervisor	3.00	-1.00

Gestión del cambio

Los líderes efectivos saben que los cambios y la innovación son un imperativo en los negocios. Funcionan como agentes dinámicos de cambio y toman al cambio como una oportunidad para proveer valor agregado.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Subordinado	3.38	0.05
Supervisor	3.00	-0.33

Innovación

Es la capacidad de generar valor a través del conocimiento, creando, modificando o mejorando procesos, productos, servicios o situaciones de una manera nueva y beneficiosa para la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.42	-0.58
Supervisor	3.00	-1.00

Comprometer al personal para el logro de objetivos

Capacidad para dirigir a los equipos de trabajo logrando aumentar su productividad y mantener el compromiso hacia el logro de objetivos de los colaboradores.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.48	-0.52
Supervisor	3.33	-0.67

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

• (Integridad) Guía las propias acciones y las de sus colaboradores en función de los valores morales y buenas costumbres profesionales.	94.00%
• (Trabajo en equipo) Prioriza los intereses grupales a los personales, con el propósito de alcanzar las metas de corto y mediano plazo	94.00%
• (Integridad) Constituye un ejemplo para sus colaboradores por mantener una conducta coherente con los valores de la organización.	93.33%
• (Trabajo en equipo) Fomenta el espíritu de colaboración dentro de su equipo de trabajo.	93.33%
• (Innovación) Fomenta en su equipo de trabajo espacios para llevar a cabo lluvia de ideas, debates abiertos y reuniones de intercambio de conocimientos para impulsar la creatividad y el pensamiento innovador.	91.33%
• (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Facilita la comunicación abierta, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas, logrando fortalecer el compromiso y la motivación de su gente.	91.33%
• (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Transmite de manera clara los objetivos a sus colaboradores y cómo su trabajo contribuye a su logro.	78.67%
• (Guía y desarrollo de otros) Utiliza adecuadamente las tecnologías, herramientas y medios disponibles para el desarrollo de las capacidades propias y las de su equipo de trabajo.	78.00%
• (Guía y desarrollo de otros) Identifica oportunidades de crecimiento del talento, conocimientos y competencias, para sí mismo y para sus colaboradores.	77.33%
• (Integridad) Promueve un trato justo entre su gente y los orienta en situaciones en las que sus intereses y valores son inconsistentes o contradictorios.	76.00%
• (Innovación) Conduce el equipo de colaboradores a su cargo aplicando prácticas innovadoras y creativas para llevar a cabo sus actividades o alcanzar sus objetivos.	76.00%
• (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Reconoce los logros y brinda orientación para mejorar el desempeño de sus colaboradores, dando retroalimentación para mantener a los empleados enfocados y comprometidos con el logro de sus objetivos.	76.00%
• (Gestión del cambio) Genera en sus colaboradores y pares motivación así como compromiso genuinos.	75.33%
• (Guía y desarrollo de otros) Demuestra interés por el desarrollo de su gente, por lo que la capacita e instruye personalmente, proporcionándoles oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	74.00%
• (Liderazgo) Propone cursos de acción con el fin de lograr el compromiso y el respaldo de sus superiores para enfrentar los desafíos del equipo a su cargo.	72.67%
• (Trabajo en equipo) Promueve el intercambio con otras áreas y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de objetivos fijados.	72.00%
• (Gestión del cambio) Promueve en su sector la innovación y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades.	72.00%
• (Gestión del cambio) Es un referente en su equipo de trabajo por ser un líder y promotor del cambio.	71.33%
• (Liderazgo) Busca asegurar una adecuada conducción de personas y el desarrollo de su talento.	60.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS. EVALUACION DE COMPETENCIAS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR



Feedback



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MANDOS MEDIOS.
EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

