

### EVALUACION DESEMPEÑO - CRL - SUB GERENTES 2015 - EVALUACION DESEMPEÑO SUB GERENTES CRL

Una evaluación de desempeño consiste, en un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar, cuantificar el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar.

El objetivo principal es poder identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

La evaluación se basa en actividades que afectan al éxito de la organización, no a características de la persona que no tienen que ver con su rendimiento como son la edad, el sexo, o la antigüedad en la organización. Por ello, se deben contestar las preguntas de la manera más honesta y sincera para que los resultados sean provechosos para todos.

Con la aplicación de la evaluación de desempeño los evaluados tienen la oportunidad de conocer los aspectos que deben mejorar para ser más eficaces y aumentar sus posibilidades de promoción y desarrollo.

Finalmente, los ejes de medición que se tomarán en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

- Trabajo en equipo
- Servicio al cliente
- Iniciativa
- Orientación a Resultados

La escala de valoración usada es:

**No cumple = 1**

**Cumple parcialmente = 2**

**Consistentemente cumple = 3**

**Excede = 4**

**Excede significativamente = 5**

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2015-10-29 11:15:59** hasta el **2015-10-30 09:49:33**

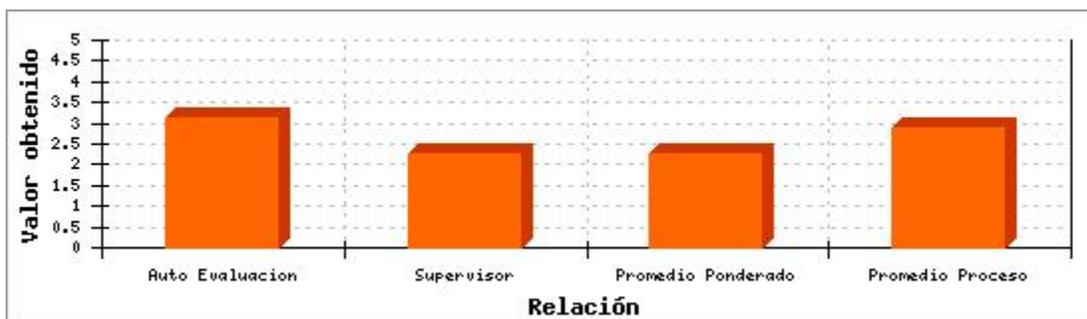
### EVALUACION DESEMPEÑO - CRL - SUB GERENTES 2015 - EVALUACIONES 360

No. Identificación :	40038905
Nombres :	EMANUEL
Apellidos :	FLORES UGAZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	CHORRILLOS - F.I 01/04/2014 - (1 A 5 M )
Departamento :	PROYECTOS Y OBRAS
Cargo :	SUB-GERENTE INFRAESTRUCTURA
Nivel Jerárquico :	ANALISTA
Jefe Inmediato :	PEDRO JAVIER RIVERA ORAMS
Area de Estudio :	ING. OBRAS CIVILES/CONSTRUCCIÓN
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

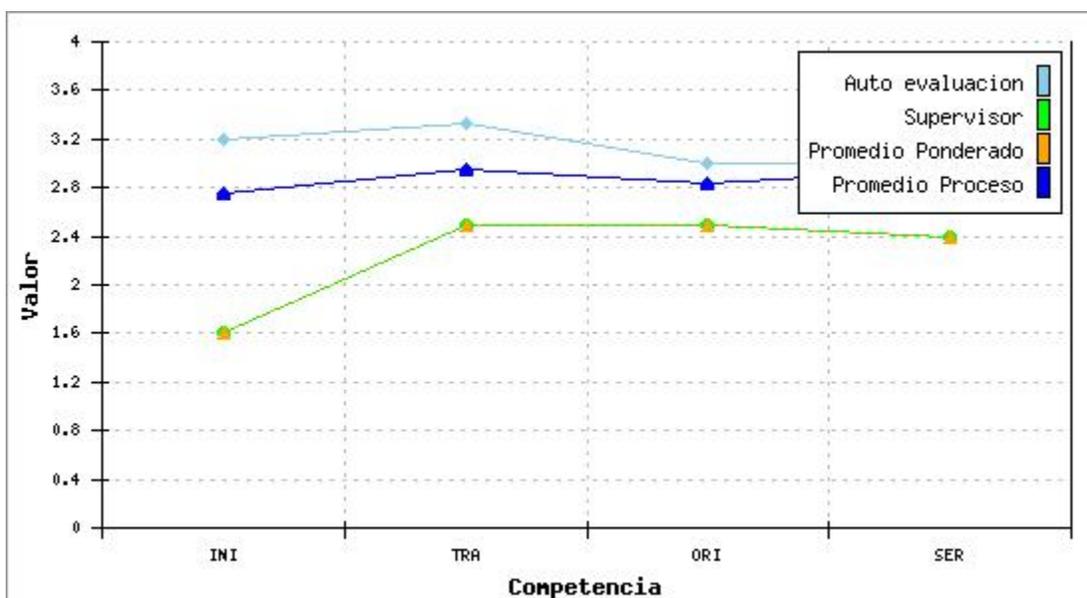
#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluacion	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	3.13
Supervisor	2.25
Promedio Ponderado	2.25
Promedio Proceso	2.87

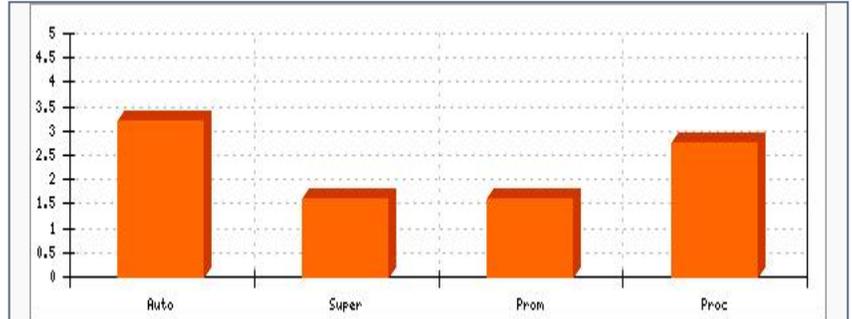


Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 INICIATIVA	3.20	1.60	1.60	2.75
2 TRABAJO EN EQUIPO	3.33	2.50	2.50	2.95
3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3.00	2.50	2.50	2.83
4 SERVICIO AL CLIENTE	3.00	2.40	2.40	2.95



#### INICIATIVA (1.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.20
Supervisor	1.60
Promedio Ponderado	1.60
Promedio Proceso	2.75



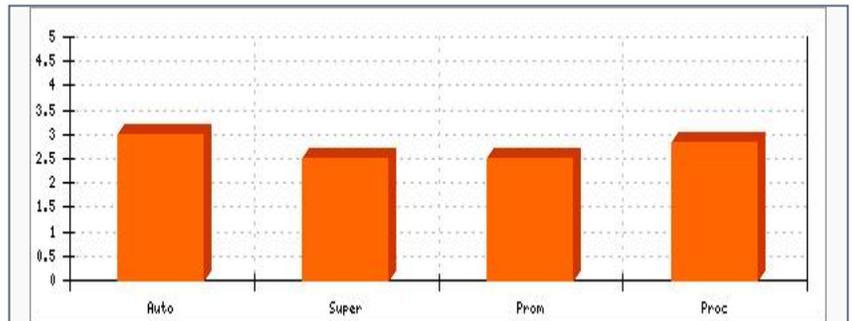
#### TRABAJO EN EQUIPO (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.95



#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.83



#### SERVICIO AL CLIENTE (2.40)

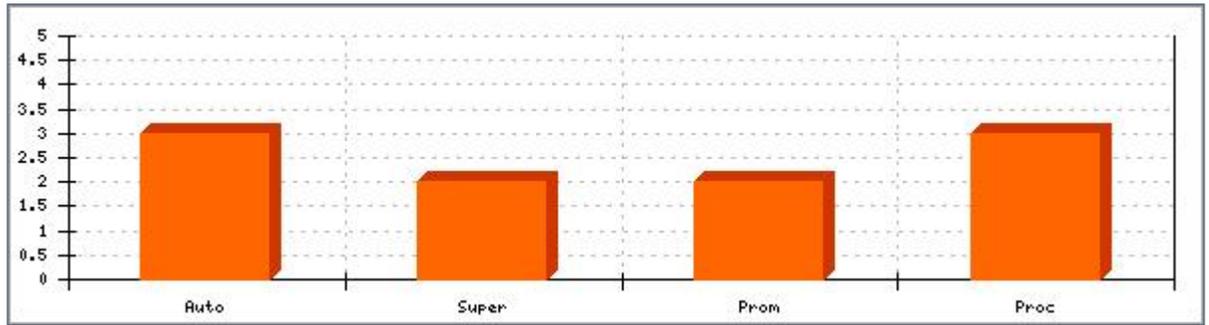
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.95



#### INICIATIVA

1.- Toma la iniciativa de emprender acciones que le den más efectividad a su área. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.00



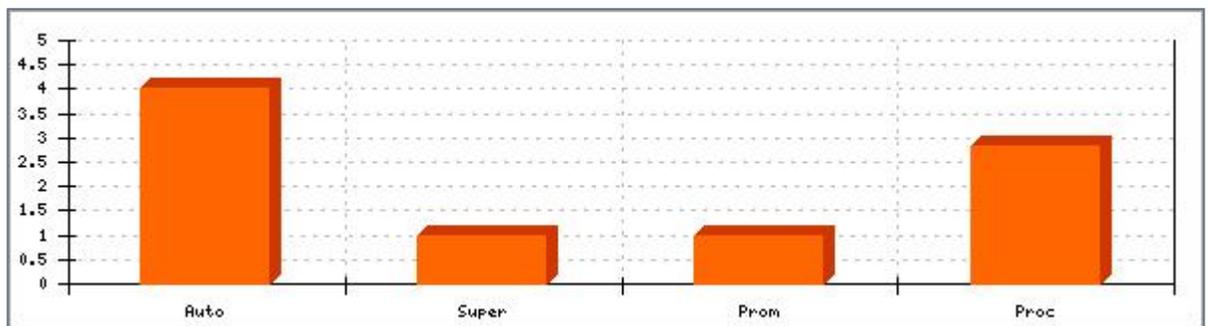
2.- Promueve cambios para mejorar los resultados de la institución. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.73



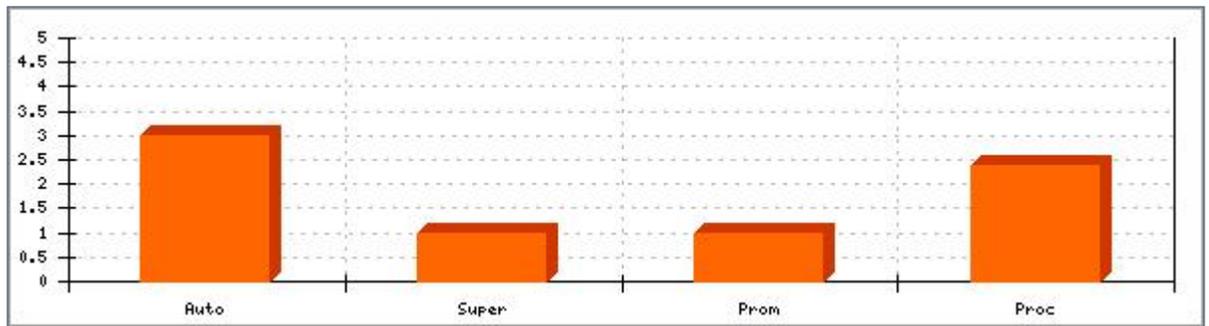
3.- Se anticipa a necesidades futuras. (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	2.82



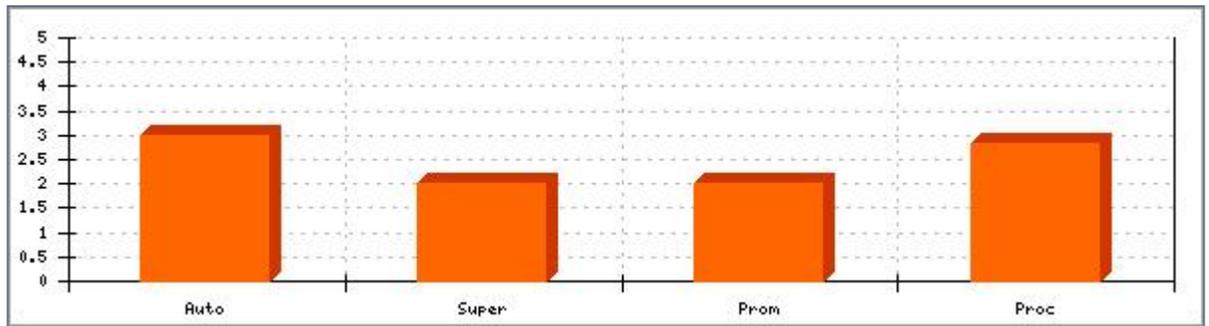
4.- Promueve con su equipo de trabajo realizar las actividades de formas innovadoras. (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	2.36



5.- Presenta soluciones y sugerencias resultan de interés a nivel del Consejo Directivo. (2.00)

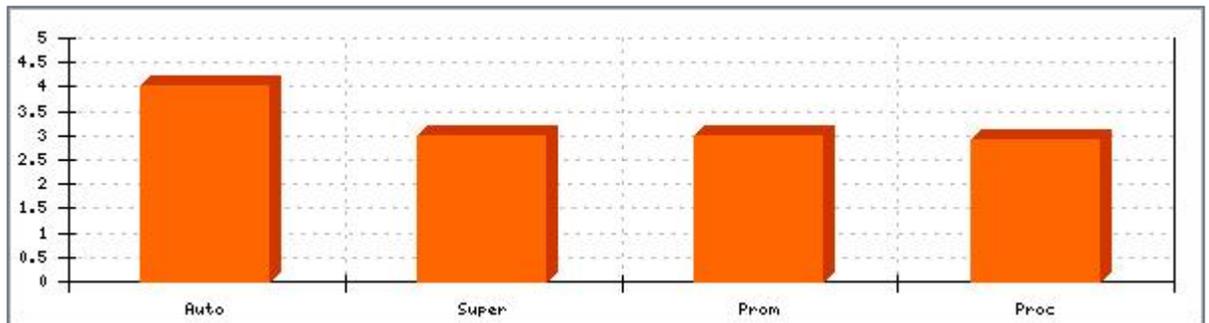
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.82



## TRABAJO EN EQUIPO

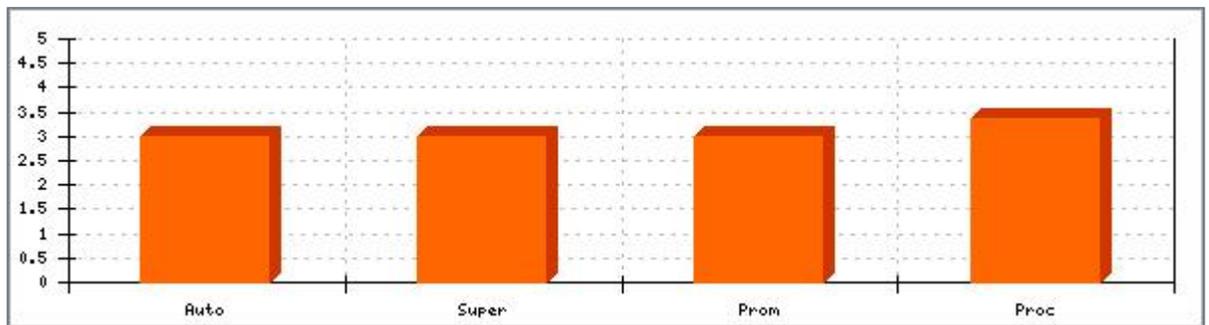
6.- Solicita la opinión de los demás miembros del equipo valorando sus ideas y experiencia. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.91



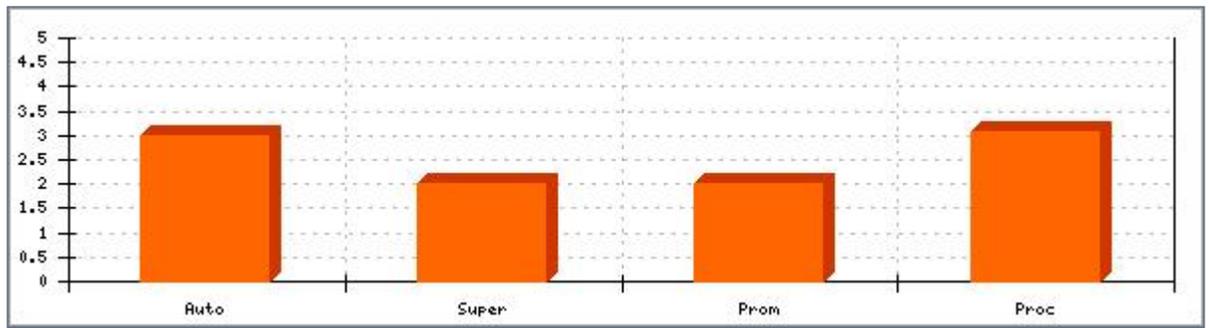
7.- Apoya y se compromete para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.36



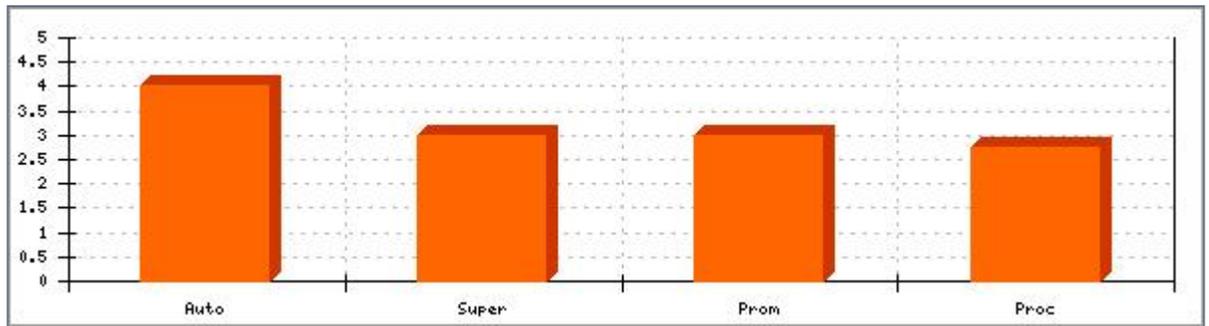
8.- Apoya el trabajo de otras áreas que forman parte de la institución. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.09



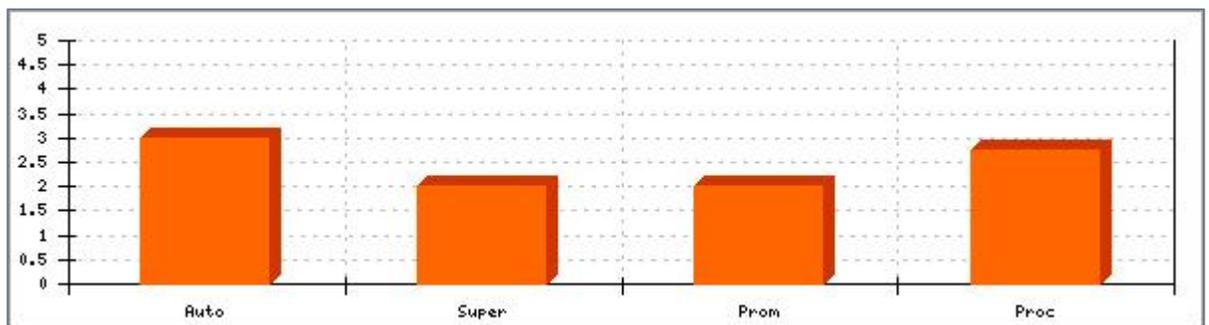
9.- Se destaca por comprender a los otros y mantener un buen clima de trabajo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.73



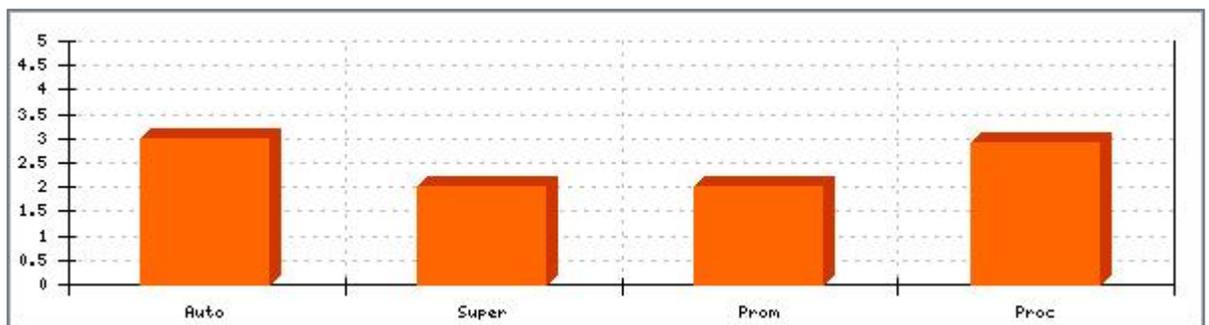
10.- Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.73



11.- Expresa satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al equipo inmediato de trabajo y alienta a su equipo a obrar del mismo modo. (2.00)

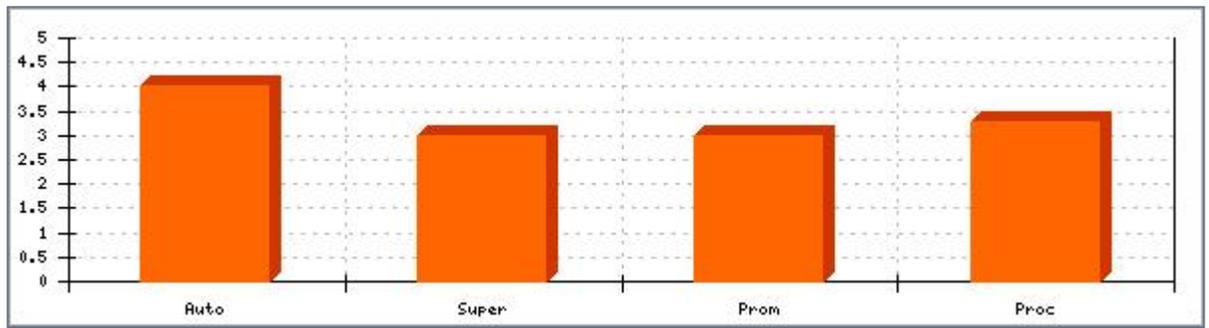
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.91



## ORIENTACIÓN A RESULTADOS

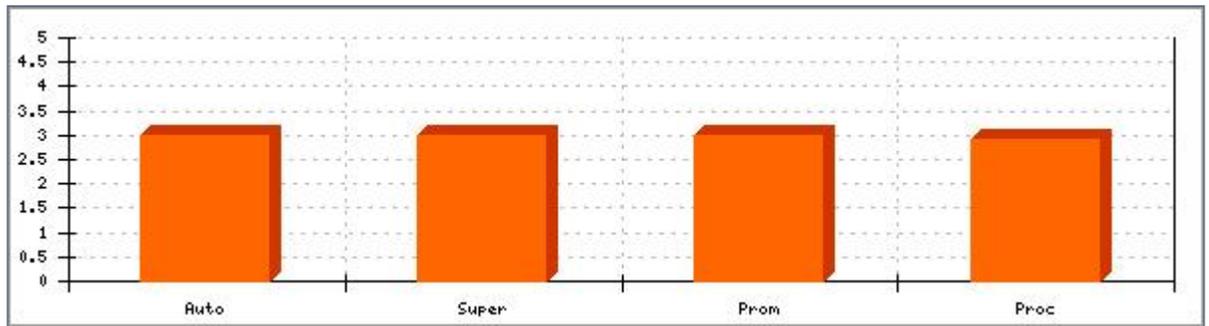
12.- Fija las prioridades de su área con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.27



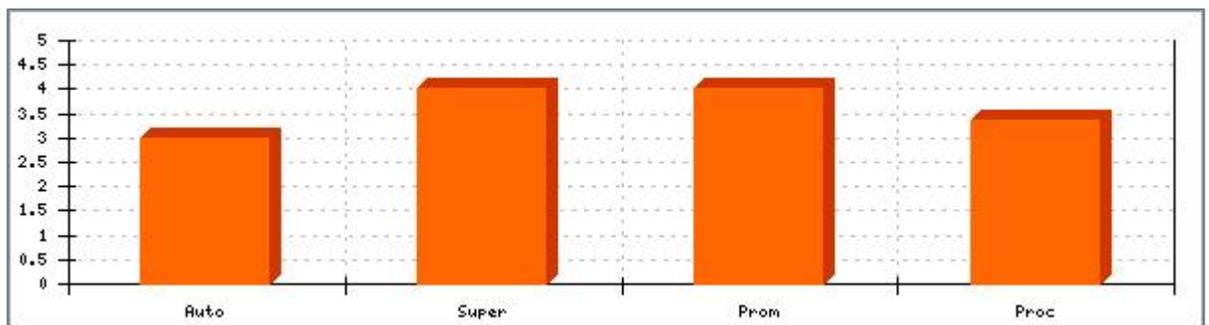
13.- Revisa periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de su área. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.91



14.- Cumple con los objetivos planificados para su área. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.36



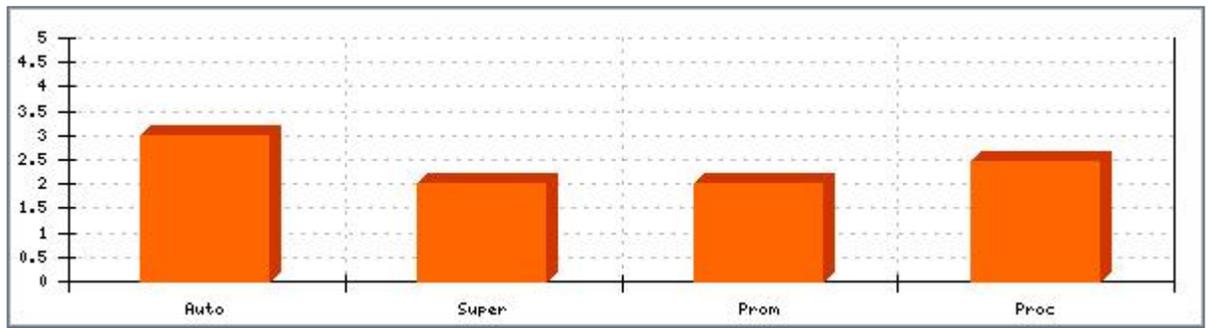
15.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados esperados. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.55



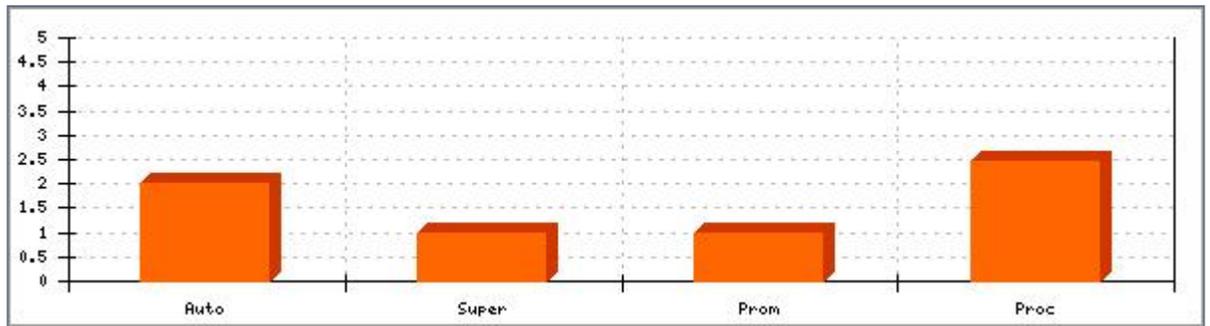
16.- Gestiona su área sobre la base de indicadores o metas claras (medibles/cuantificables). (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.45



17.- Diseña políticas y procedimientos que permiten lograr mayor eficiencia. (1.00)

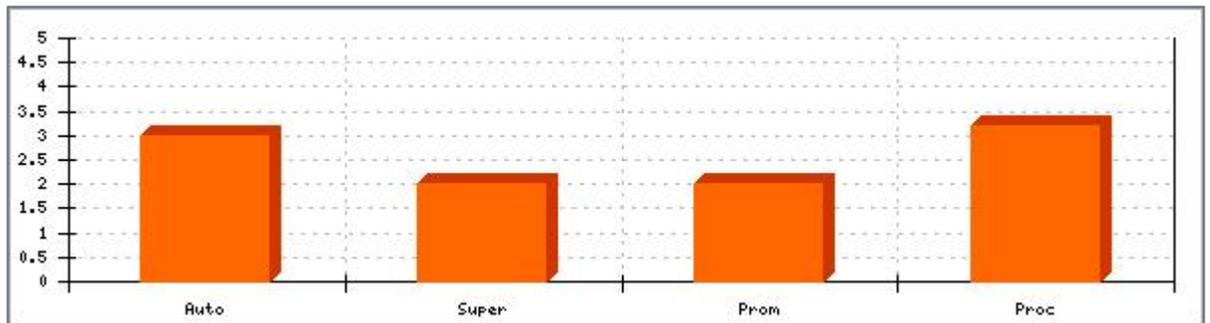
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	2.45



## SERVICIO AL CLIENTE

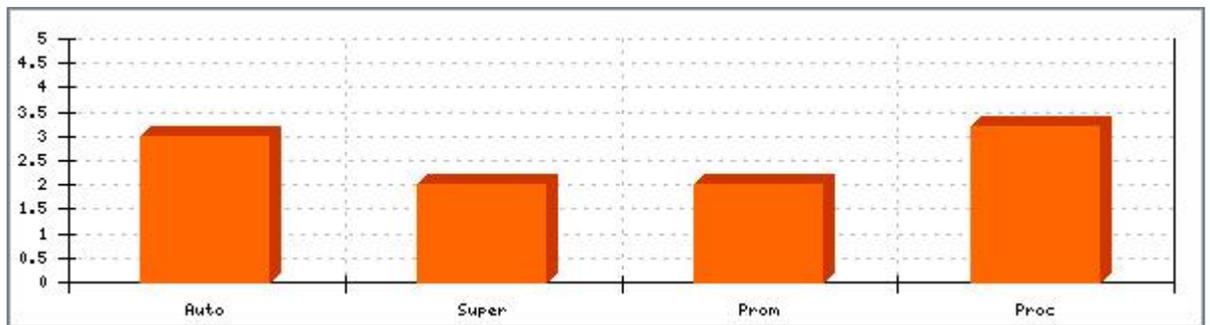
18.- Centra sus ideas y actividades en la satisfacción de las necesidades del cliente internos y/o externos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.18



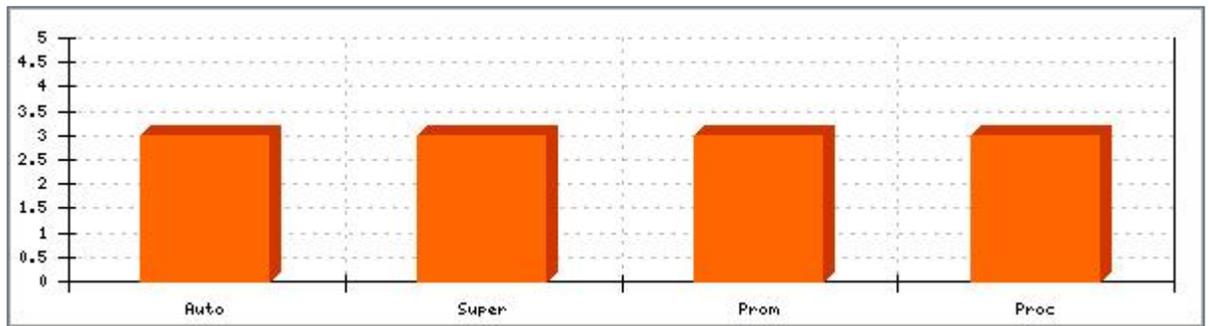
19.- Demuestra interés en ayudar o servir a los clientes internos y/o externos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.18



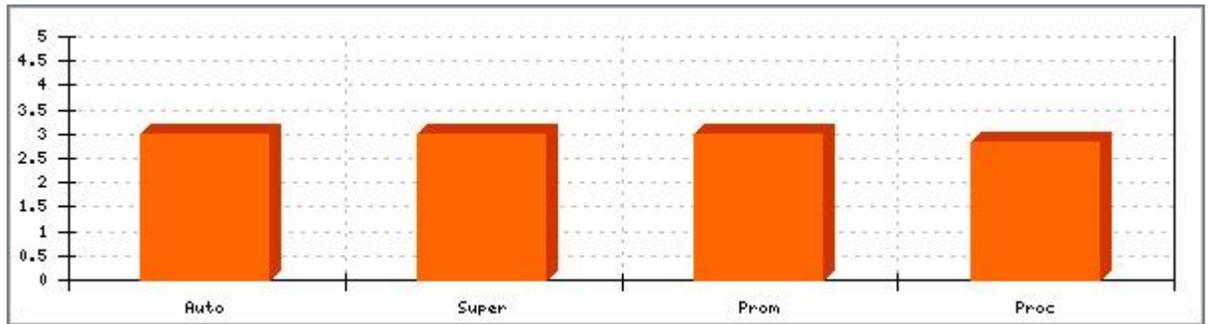
20.- Se asegura que su equipo de trabajo realice sus actividades en busca de la satisfacción de los clientes internos y/o externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



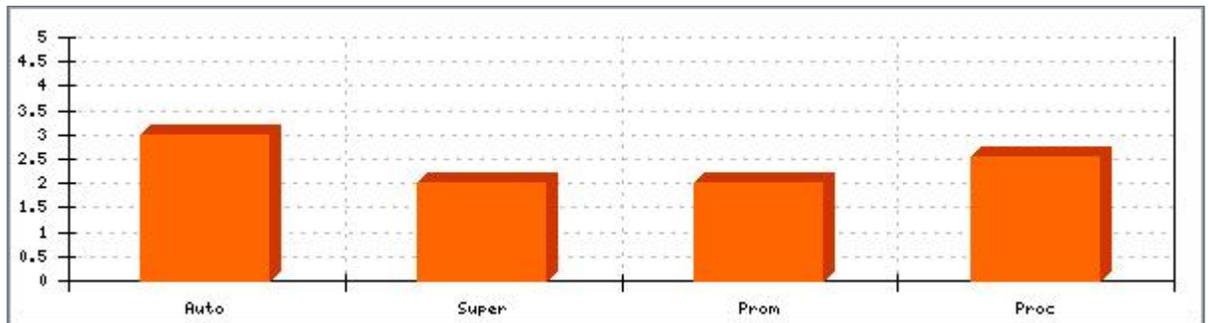
21.- Promueve un ambiente laboral adecuado para que todos sus colaboradores comprendan y satisfagan las necesidades de los clientes internos y/o externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.82



22.- Diseña políticas y procedimientos que brinden soluciones de excelencia para todos los clientes internos y/o externos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.55



**INICIATIVA**

Emprender acciones o buscar oportunidades antes que se lo indiquen o adelantándose a los demás. Capacidad de generar ideas, soluciones y oportunidades innovadoras que tienen una aplicación útil. Promueve cambios para mejorar los resultados. Persona que es capaz de sorprender cuando hace cosas bien hechas sin que nadie se lo indique.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.20	--
Supervisor	1.60	-1.60

**TRABAJO EN EQUIPO**

Capacidad de fomentar e integrar un ambiente colaborativo y de comunicación abierta. Desarrolla una relación de confianza con los demás miembros del equipo, respetando las ideas, buscando el compromiso, valorando y reconociendo las contribuciones de los demás. Orientado a la búsqueda del logro de objetivos comunes, y no solo de los propios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Supervisor	2.50	-0.83

**ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

Capacidad de contribuir eficaz y eficientemente a la obtención de resultados, superando los obstáculos que se puedan presentar. Estas personas muestran un sentido de urgencia, trabajan para obtener productos completos y de calidad en los plazos más cortos. Fija las prioridades para la obtención de los resultados. Conocen los objetivos de la organización y focalizan su esfuerzo en estos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	2.50	-0.50

**SERVICIO AL CLIENTE**

Capacidad de identificar a sus clientes internos y externos, anticipándose a sus necesidades y expectativas, y elevar su nivel de satisfacción. Reconoce al cliente como un socio estratégico del cual dependemos. Demuestra interés por ayudar o servir a los demás. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	2.40	-0.60

**Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)**

- Cumple con los objetivos planificados para su área. **75.00%**

**Areas de Desarrollo (Menor a 40%)**

- Toma la iniciativa de emprender acciones que le den más efectividad a su área. **25.00%**
- Promueve cambios para mejorar los resultados de la institución. **25.00%**
- Presenta soluciones y sugerencias resultan de interés a nivel del Consejo Directivo. **25.00%**
- Apoya el trabajo de otras áreas que forman parte de la institución. **25.00%**
- Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás. **25.00%**
- Expresa satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al equipo inmediato de trabajo y alienta a su equipo a obrar del mismo modo. **25.00%**
- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados esperados. **25.00%**
- Gestiona su área sobre la base de indicadores o metas claras (medibles/cuantificables). **25.00%**
- Centra sus ideas y actividades en la satisfacción de las necesidades del cliente internos y/o externos. **25.00%**
- Demuestra interés en ayudar o servir a los clientes internos y/o externos. **25.00%**
- Diseña políticas y procedimientos que brinden soluciones de excelencia para todos los clientes internos y/o externos. **25.00%**
- Se anticipa a necesidades futuras. **0.00%**
- Promueve con su equipo de trabajo realizar las actividades de formas innovadoras. **0.00%**
- Diseña políticas y procedimientos que permiten lograr mayor eficiencia. **0.00%**



## Comentarios

### EVALUACION DESEMPEÑO - CRL - SUB GERENTES 2015 - EVALUACIONES 360



No existen preguntas de respuesta abierta

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

