

Datos Personales

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

No. Identificación :	1716429640
Nombres :	IVANNA ENITH
Apellidos :	PAREDES PLACENCIA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	6.1 DIRECC. NOTICIAS
Cargo :	COORDINADOR DE NOTICIAS
Nivel Jerárquico :	COORDINACIONES
Jefe Inmediato :	JOSE LUIS QUINTEROS QUINTEROS
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

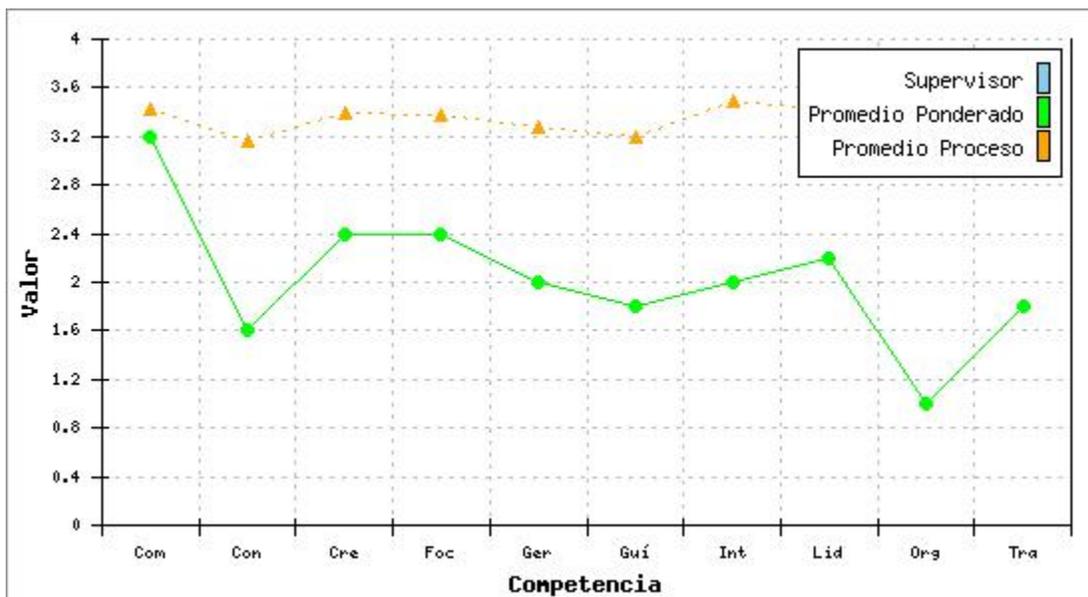
Resumen General

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	2.04
Promedio Ponderado	2.04
Promedio Proceso	2.04



	Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	3.20	3.20	3.43
2	Construcción de equipos de alto desempeño	1.60	1.60	3.16
3	Credibilidad Profesional	2.40	2.40	3.40
4	Foco en los clientes	2.40	2.40	3.38
5	Gerencia del cambio	2.00	2.00	3.28
6	Guía y desarrollo de otros	1.80	1.80	3.19
7	Integridad	2.00	2.00	3.49
8	Liderazgo	2.20	2.20	3.43
9	Organización del trabajo y generación de resultados	1.00	1.00	3.21
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	1.80	1.80	3.25



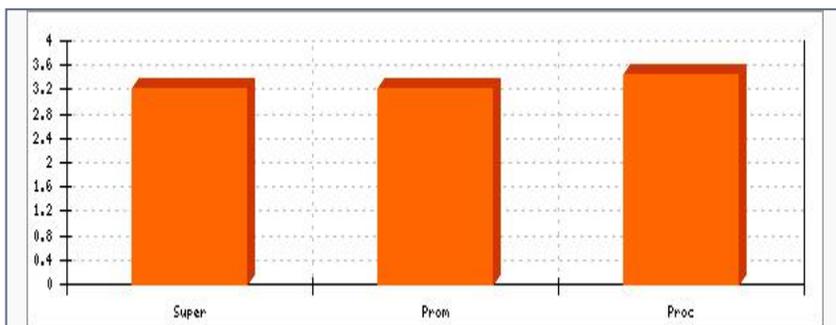
Análisis por Competencia

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

Comunicación y construcción de relaciones (3.20)

Su comunicación abierta y transparente propicia una cultura de respeto, confianza y dignidad. Comunica oportunamente las expectativas y los intereses a su fuerza de trabajo. El entusiasmo y la convicción con la que expresa sus ideas siembran lealtad y compromiso en su equipo.

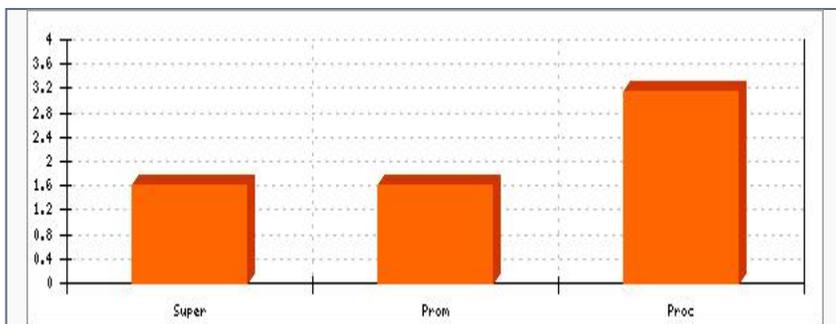
Relación	Valor
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.43



Construcción de equipos de alto desempeño (1.60)

Posiblemente encuentra complicado comprender la diversidad de las capacidades de su equipo y por eso le cuesta trabajo crear sinergias. Se recomienda asumir la responsabilidad y compartir las actividades considerando los talentos, intereses y antecedentes de su equipo. Empoderar las personas mediante la cooperación y la colaboración es una manera más eficiente de alcanzar los resultados que simplemente imponiendo tareas o evitando la dirección activa del equipo.

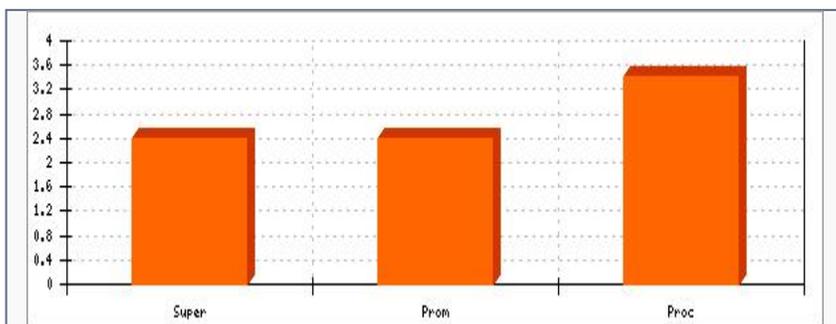
Relación	Valor
Supervisor	1.60
Promedio Ponderado	1.60
Promedio Proceso	3.16



Credibilidad Profesional (2.40)

Muestra el conocimiento suficiente para cumplir lo que se le solicita, pero quizá le falta adquirir nuevos conocimientos y destrezas para hacer progresar a su área y ser un buen entrenador de su equipo. Asimismo deberá respaldarse en otras personas para resolver problemas nuevos.

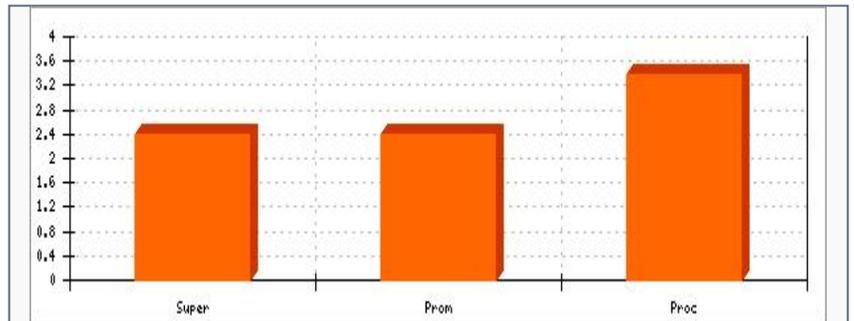
Relación	Valor
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	3.40



Foco en los clientes (2.40)

Pese a que no hace de los clientes su principal foco de interés, el evaluado tiene cierto nivel de servicio. Requiere asumir de mejor manera sus responsabilidades para con los clientes, para establecer relaciones de largo plazo con ellos. No sólo debe centrarse en lo que los clientes piden, sino en las necesidades a menudo ocultas.

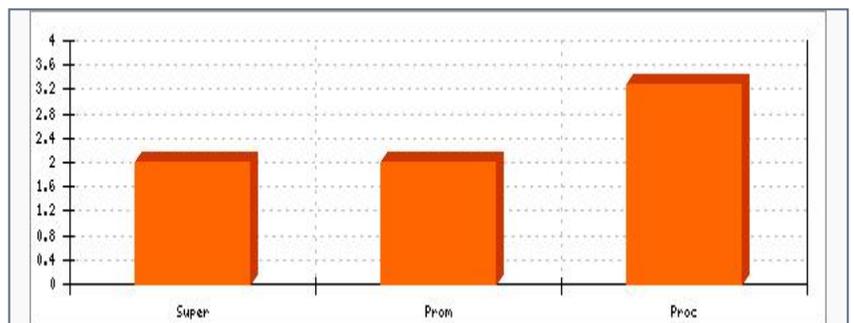
Relación	Valor
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	3.38



Gerencia del cambio (2.00)

Muestra algo de apertura al cambio. Si bien es escéptico de la innovación y cuestiona mucho los nuevos desarrollos, podrá aceptar a la larga el cambio. Su interés no es innovar pero comprende que en ocasiones es necesario para adaptarse a las nuevas oportunidades. Será importante que él trabaje conjuntamente con su equipo para determinar objetivamente las implicaciones que el cambio puede traer.

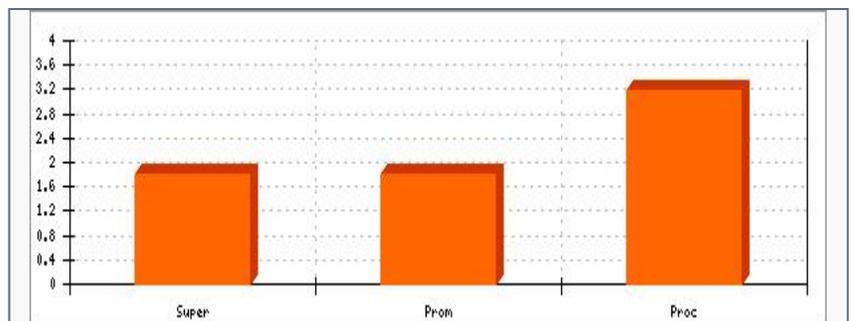
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.28



Guía y desarrollo de otros (1.80)

Es probable que el evaluado conozca muy bien qué es lo que debe hacer y la forma de hacerlo, pero no muestra el empuje necesario para transmitirlo a su equipo. Debe hacer más frecuente la retroalimentación que da a su gente, de esta manera podrá conocer sus fortalezas y debilidades y tomar las debidas acciones para poder desarrollarlas de la mejor manera.

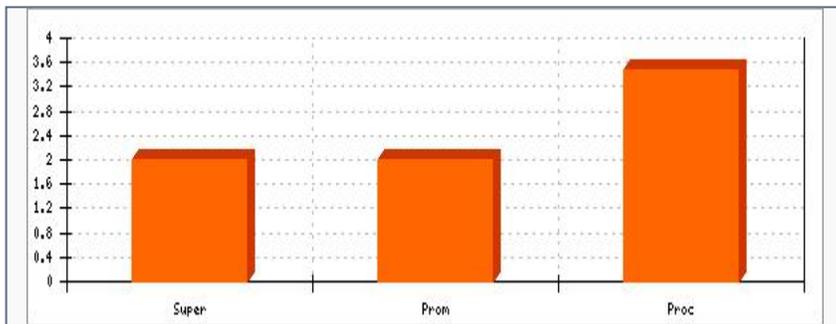
Relación	Valor
Supervisor	1.80
Promedio Ponderado	1.80
Promedio Proceso	3.19



Integridad (2.00)

Su desempeño no genera mucha confianza en el equipo. Es cuestionado acerca de su integridad personal puesto que no es consistente en su comportamiento. Asimismo, se nota poco compromiso hacia la visión, misión y objetivos de la Organización. Es probable que no se sienta cómodo en su posición y que tenga algunos cuestionamientos acerca del manejo de la Organización. No muestra la seguridad necesaria para respaldar sus decisiones. La recomendación es que se analice su compromiso con la Organización y si tiene algunas necesidades aún no satisfechas que merman el desempeño en su área.

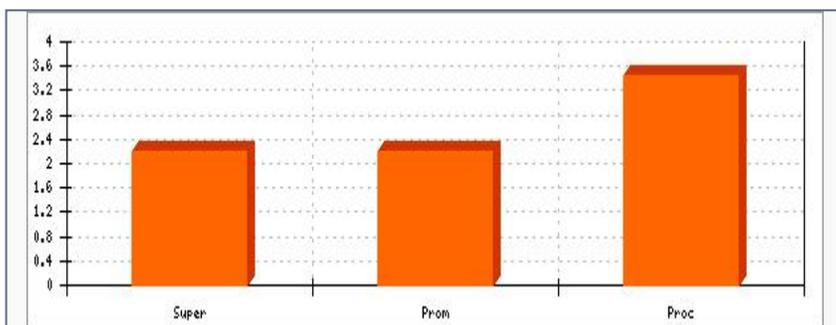
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.49



Liderazgo (2.20)

En ocasiones prefiere no tomar riesgos si no está seguro de los resultados que los nuevos cambios pueden traer. Sin embargo, puede demorarse en tomar alguna decisión o pasar por alto oportunidades buenas por enredarse en su propia cautela. Puede aplicar las ideas de otros y tomar en cuenta los conocimientos de los superiores para aplicar a su equipo, pero no se muestra como un gestor de la innovación y le hace falta explorar nuevos caminos para solucionar problemas. Debe mejorar su enfoque al éxito y a los resultados, lo que le permitiría mostrarse como un líder más seguro y asertivo.

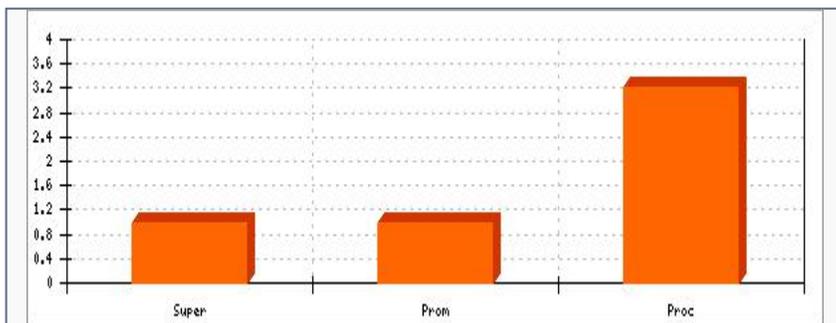
Relación	Valor
Supervisor	2.20
Promedio Ponderado	2.20
Promedio Proceso	3.43



Organización del trabajo y generación de resultados (1.00)

Tiene dificultad para establecer hitos y prioridades que permitan la generación de resultados. Probablemente sea algo desorganizado y puede olvidar dar seguimiento al progreso de las cosas antes de ver los resultados. Se puede enredar en obstáculos y barreras que impidan el progreso. Requiere de ayuda para poder organizar las prioridades de su equipo y para asignar los recursos adecuados y los presupuestos necesarios para lograr la efectividad esperada en su área. Las políticas de la Organización respecto a los Indicadores de Gestión podrían ayudarle a que mantenga el monitoreo necesario al desempeño de su área.

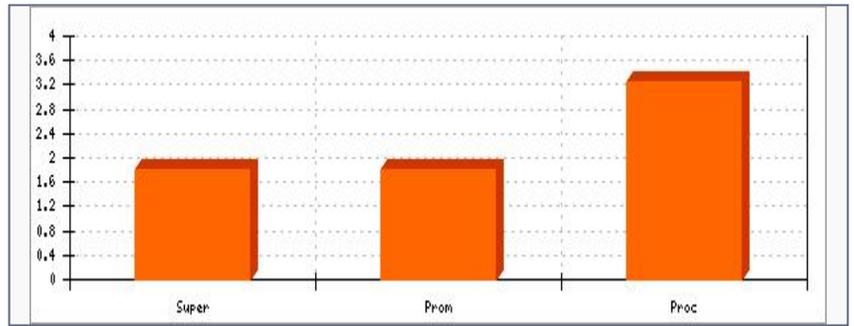
Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.21



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (1.80)

Probablemente el evaluado comprenda la visión y la misión de la empresa, pero no logra transmitir su pasión a su equipo. Le falta pasión por su trabajo y no consigue el compromiso de la gente. Debe explicar a su equipo cómo las actividades del día a día influyen a los resultados globales de toda la Organización y mejorar las estrategias de trabajo para que exista claridad en la dirección que se va a tomar en el futuro.

Relación	Valor
Supervisor	1.80
Promedio Ponderado	1.80
Promedio Proceso	3.25



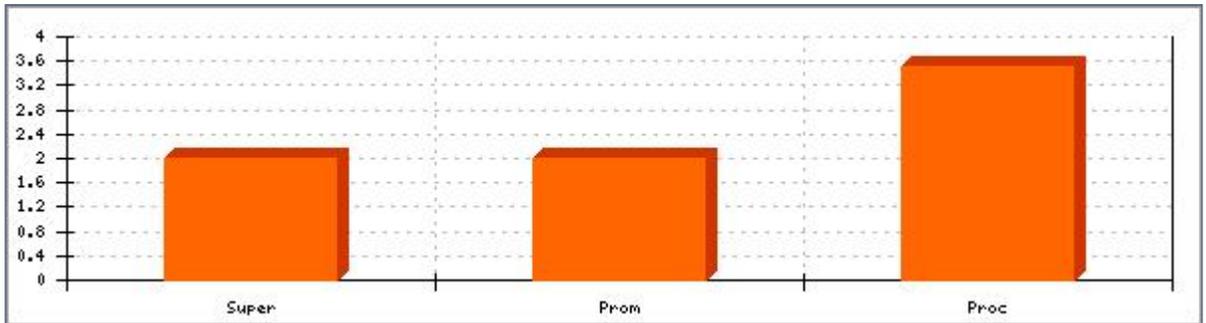
Análisis por Pregunta

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

Comunicación y construcción de relaciones

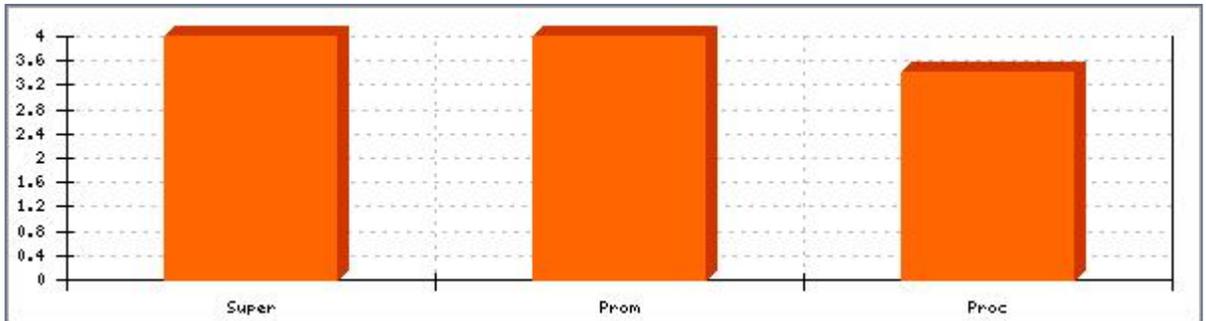
1.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.50



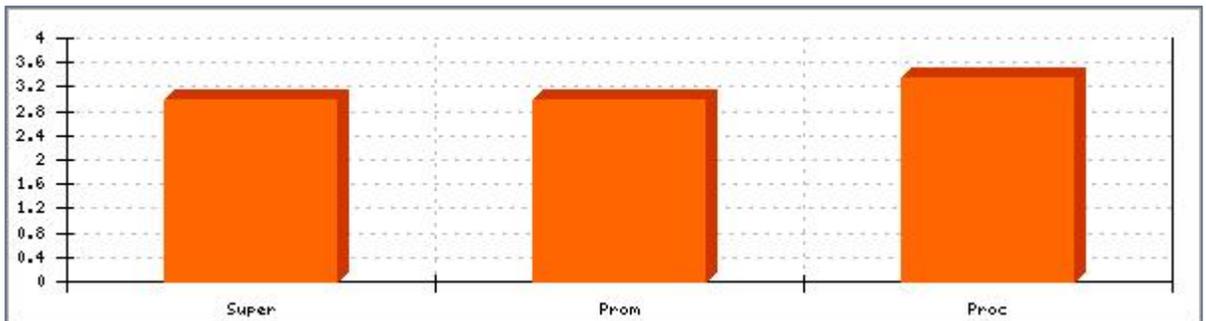
2.- Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.42



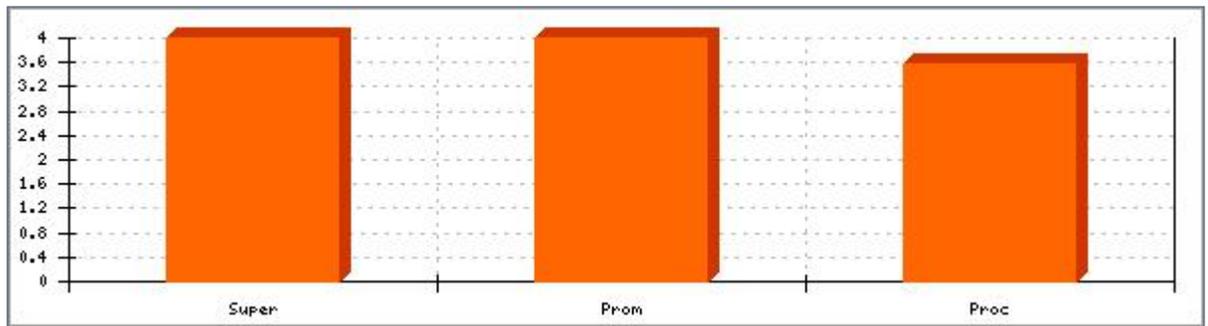
3.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.33



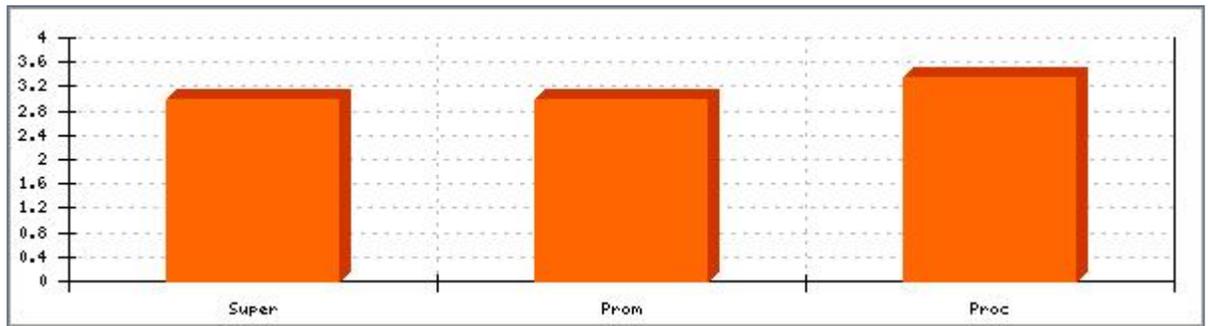
4.- Revisa activamente y chequea la información que recibe. (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.58



5.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (3.00)

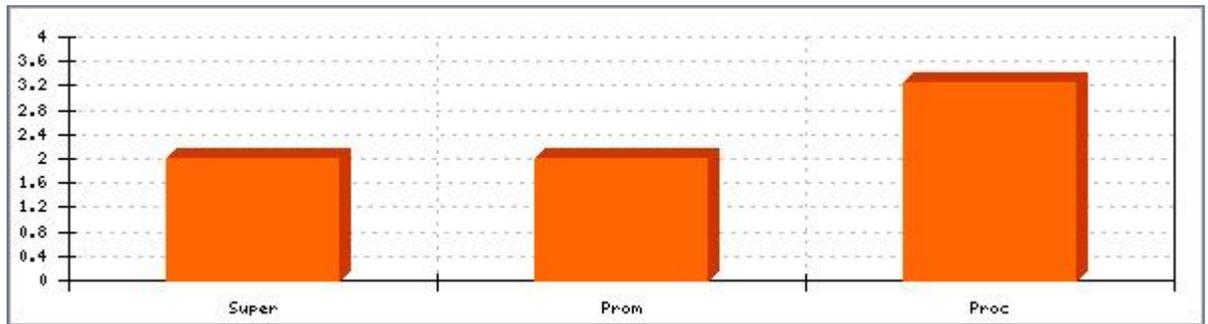
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.33



Construcción de equipos de alto desempeño

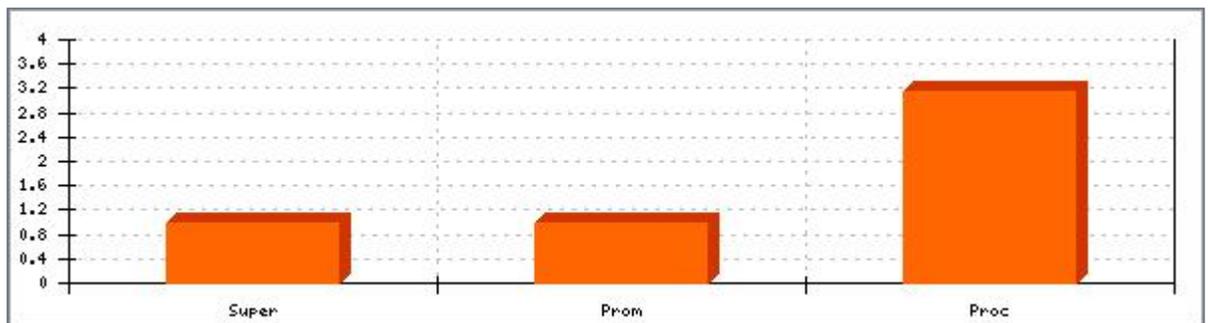
6.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.23



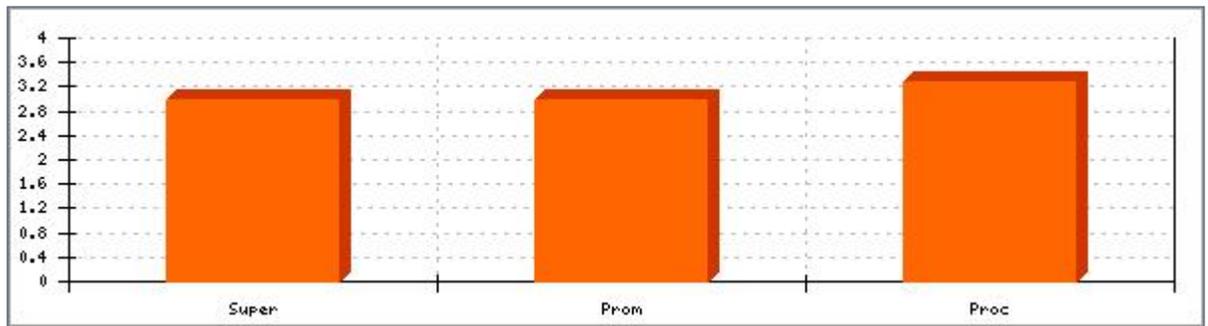
7.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.15



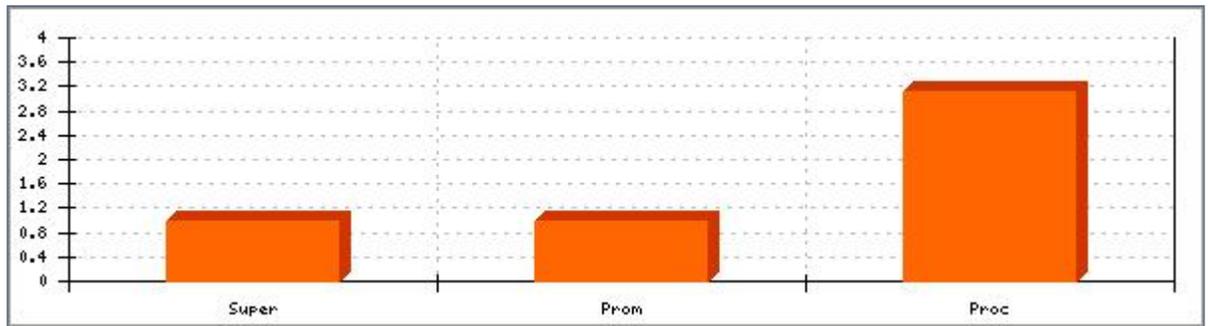
8.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.27



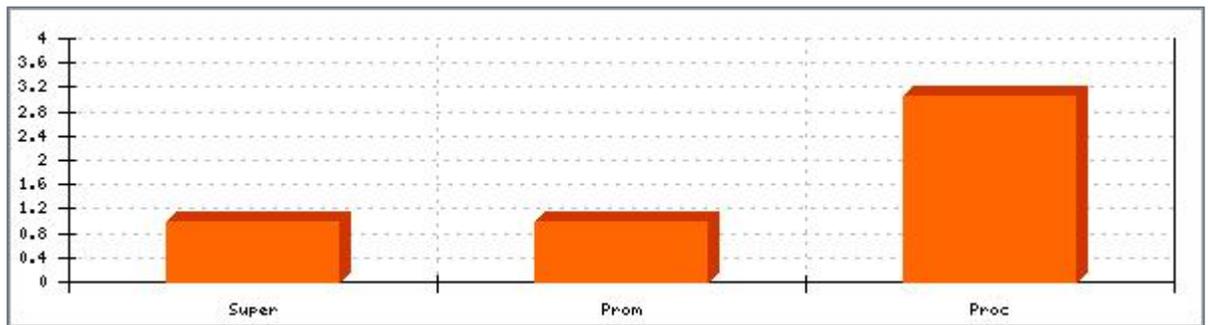
9.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.13



10.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (1.00)

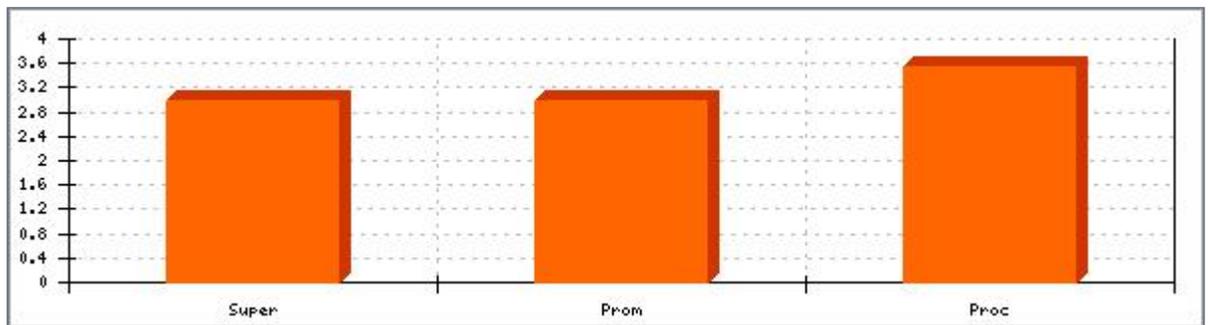
Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.04



Credibilidad Profesional

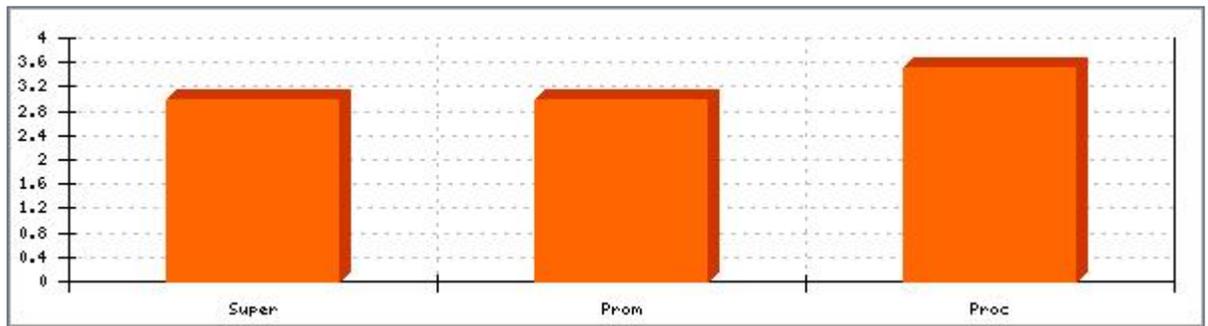
11.- Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.54



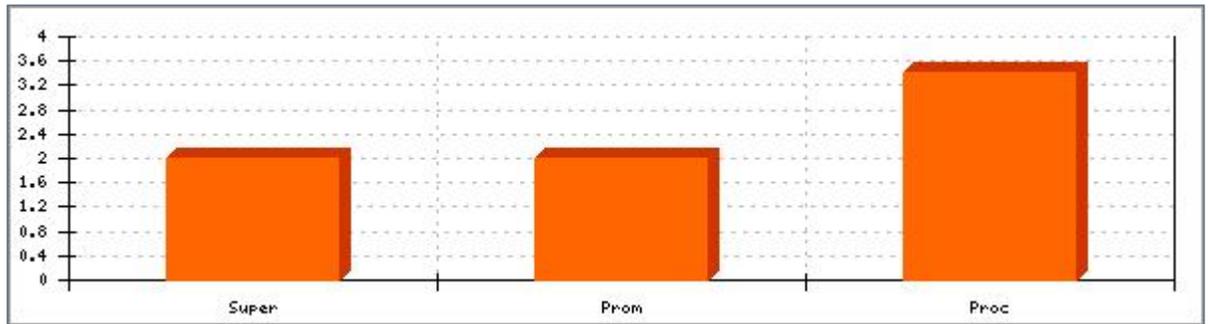
12.- Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.52



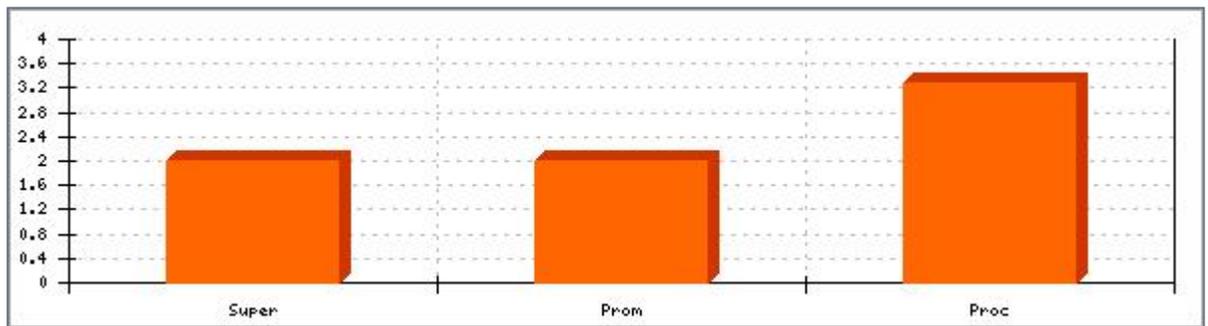
13.- Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.42



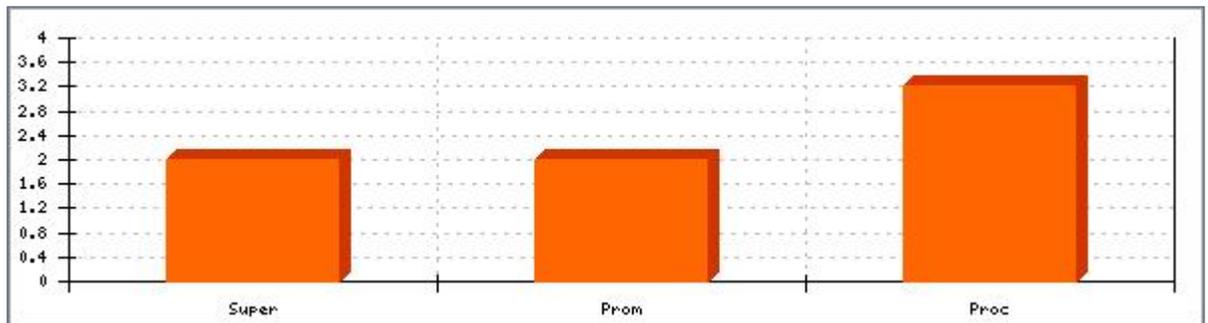
14.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.29



15.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (2.00)

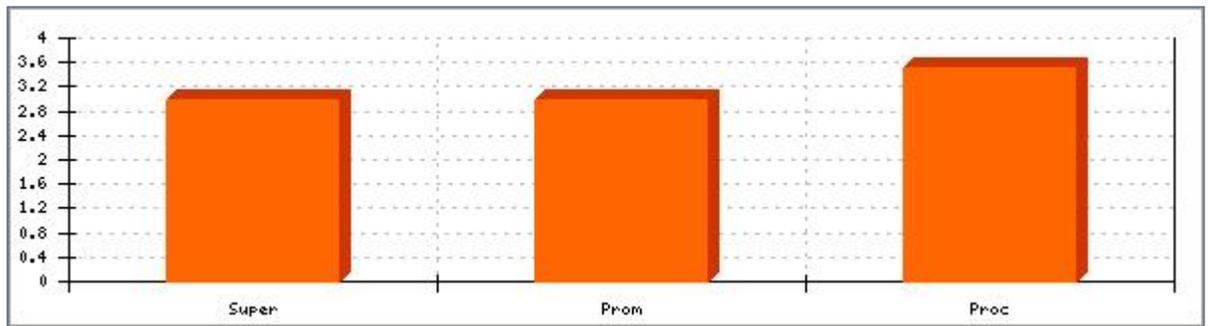
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.21



Foco en los clientes

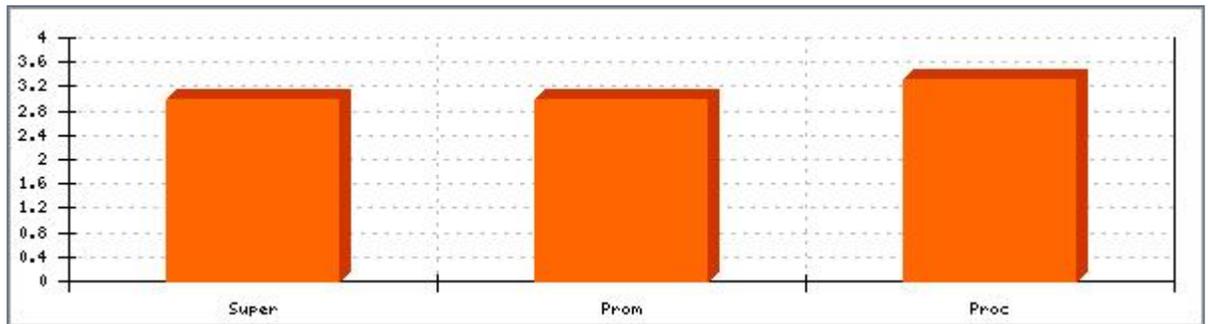
16.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.52



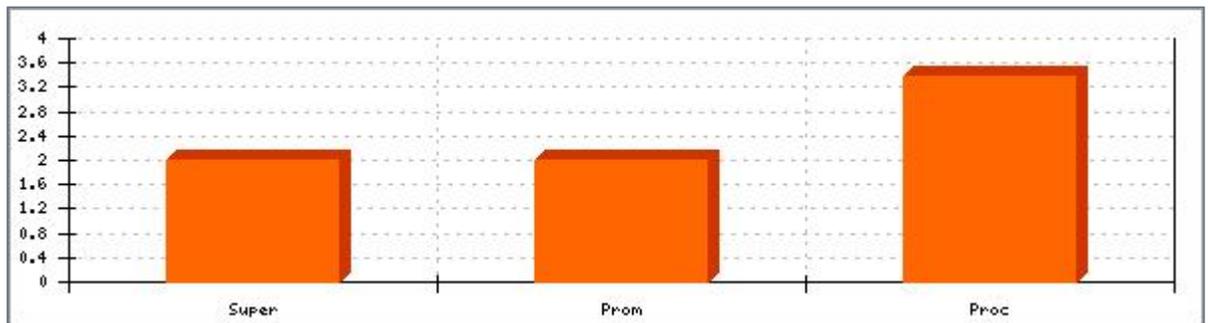
17.- Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.31



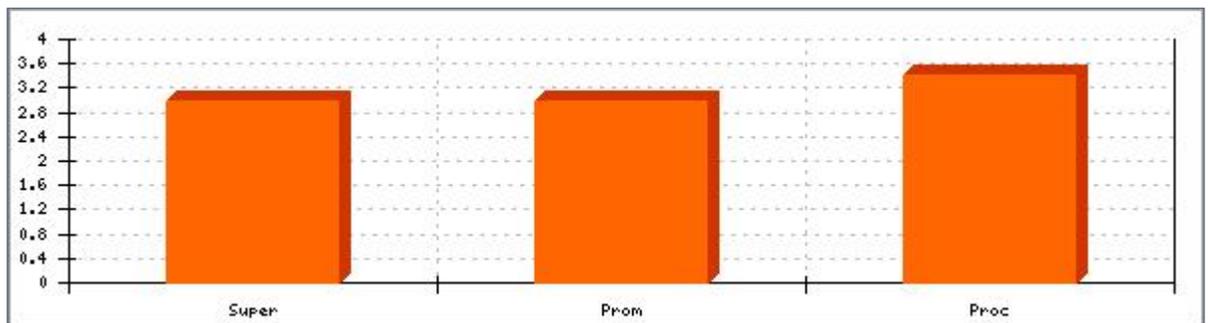
18.- Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.38



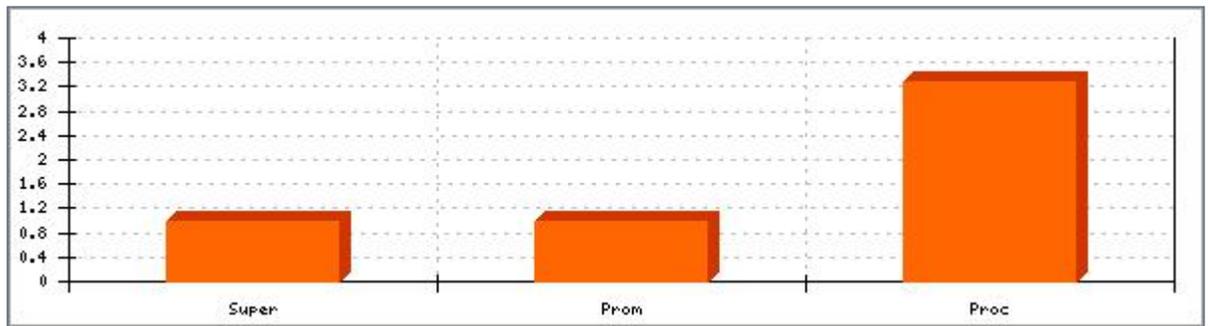
19.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.42



20.- Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente. (1.00)

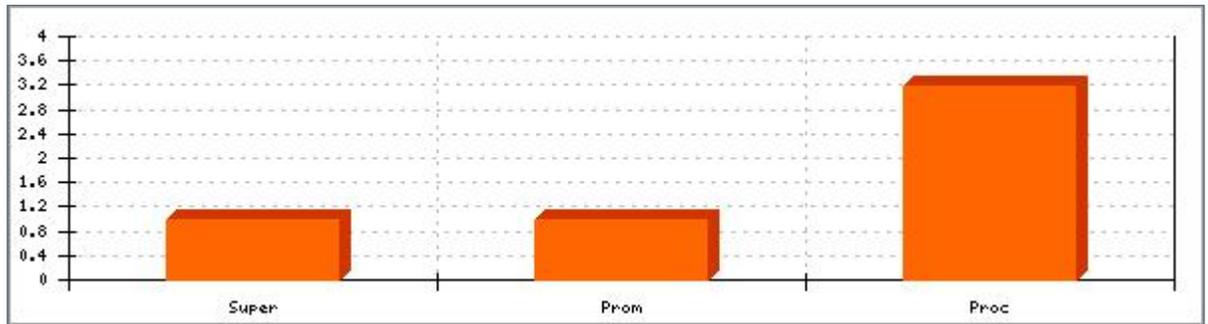
Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.29



Gerencia del cambio

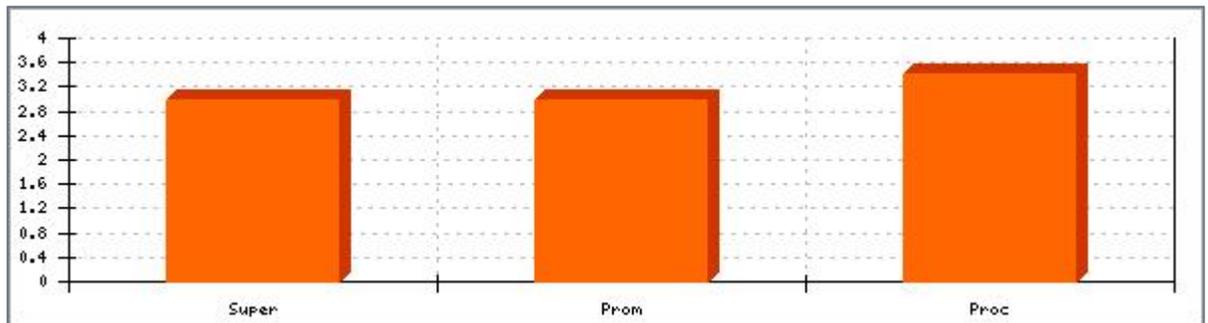
21.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.19



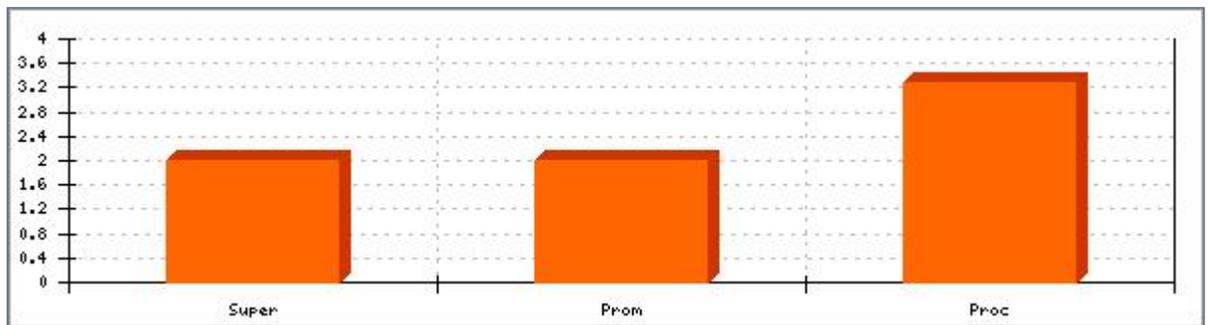
22.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.40



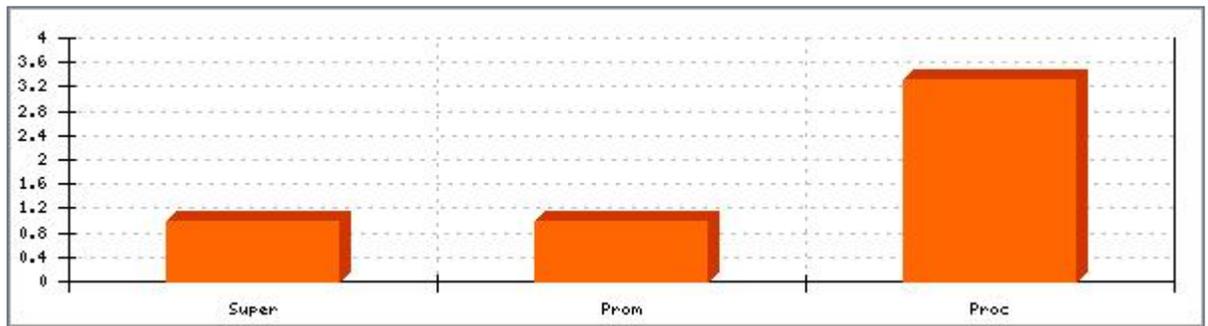
23.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.27



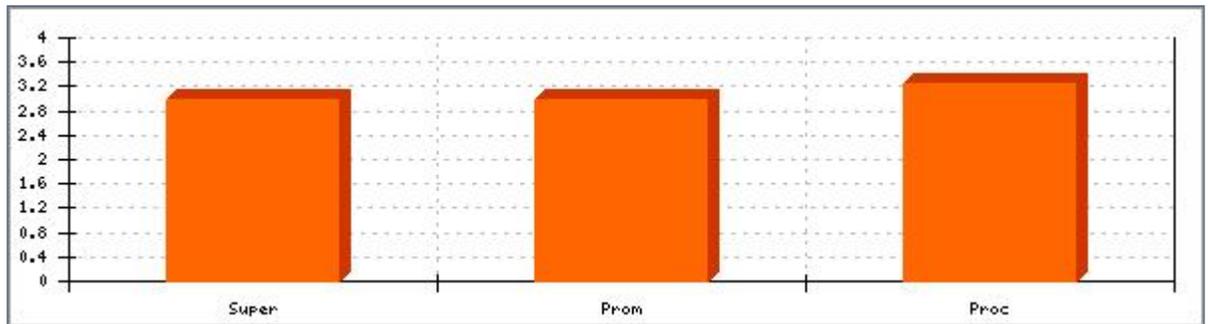
24.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.31



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

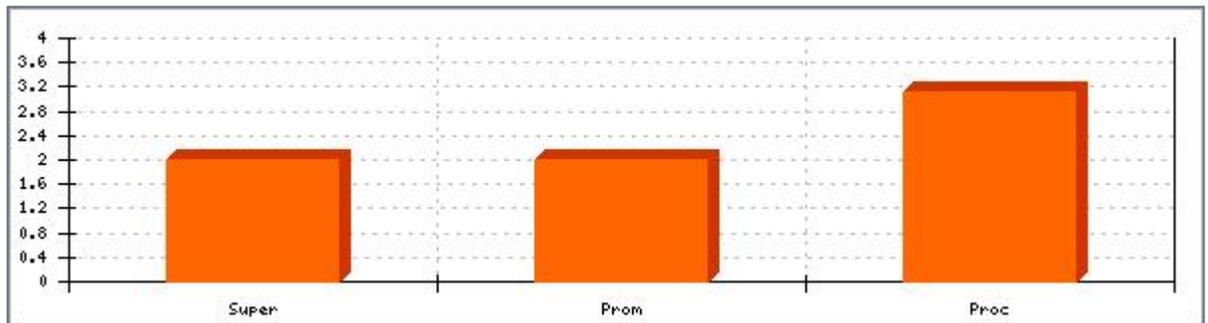
Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.25



Guía y desarrollo de otros

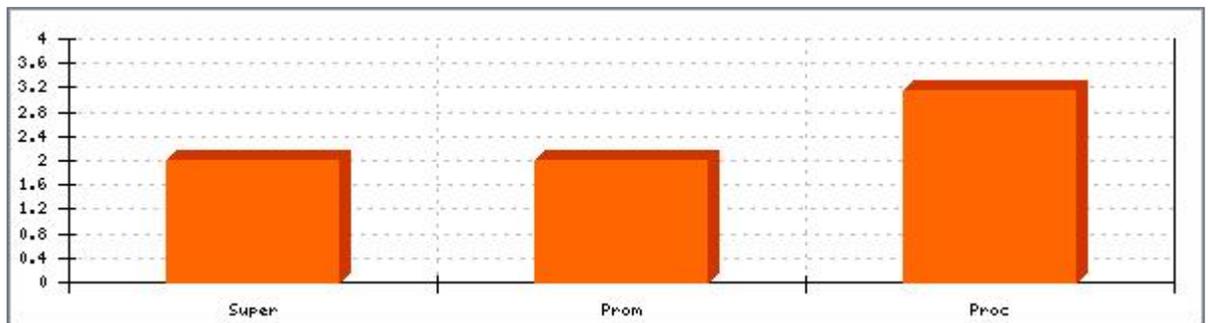
26.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.13



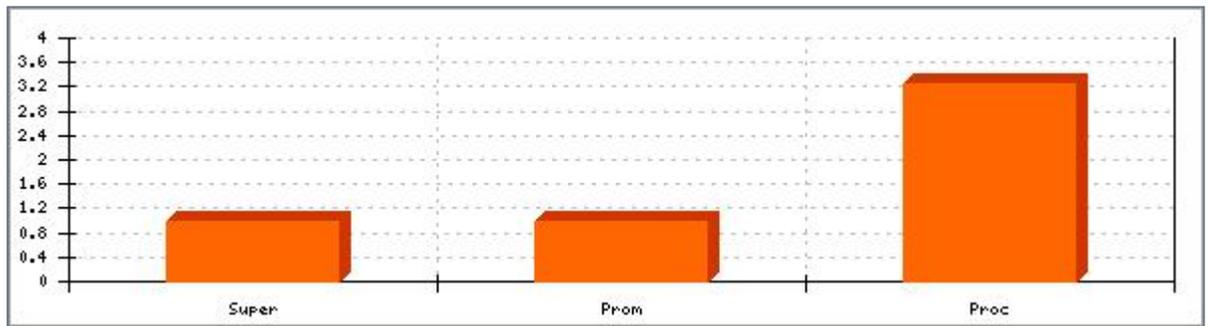
27.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.15



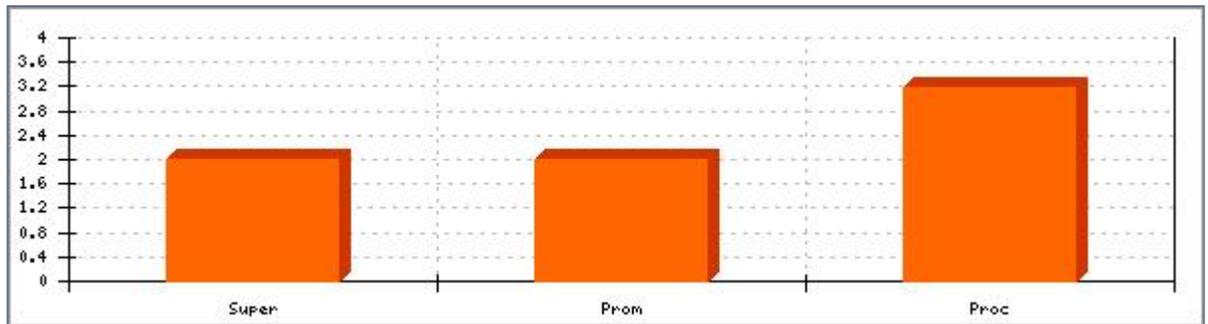
28.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.23



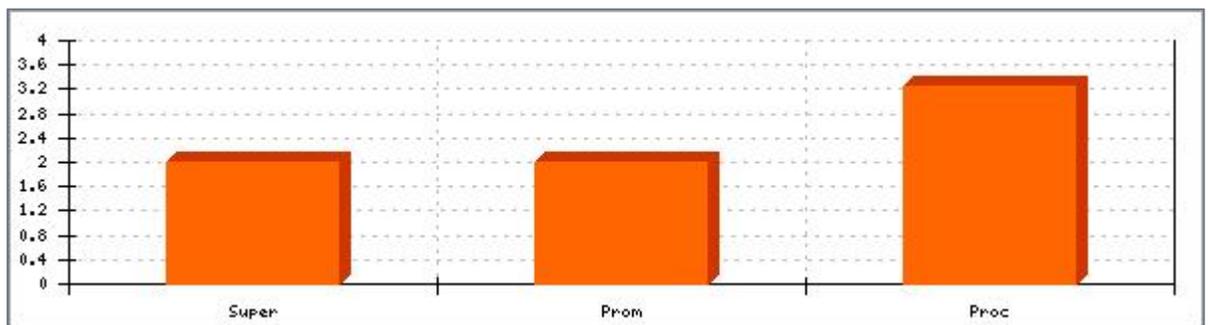
29.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.19



30.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (2.00)

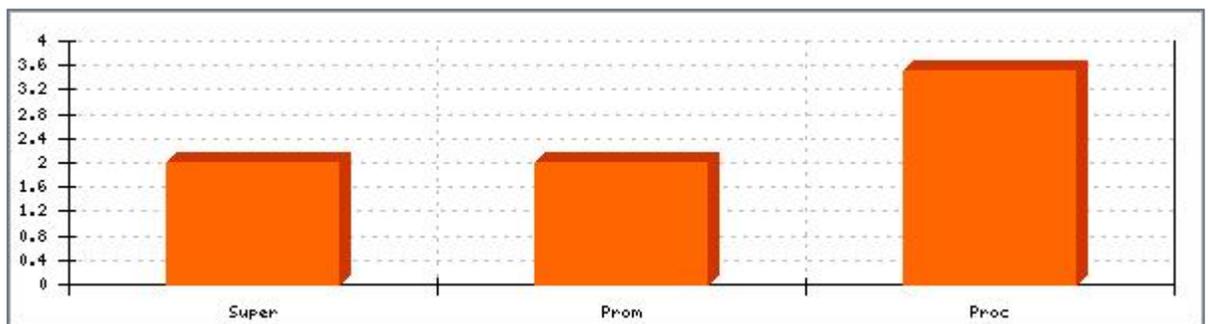
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.25



Integridad

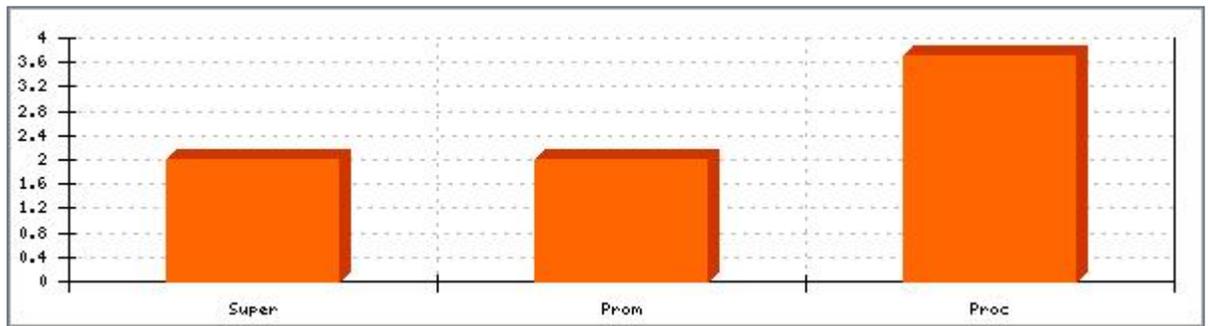
31.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.50



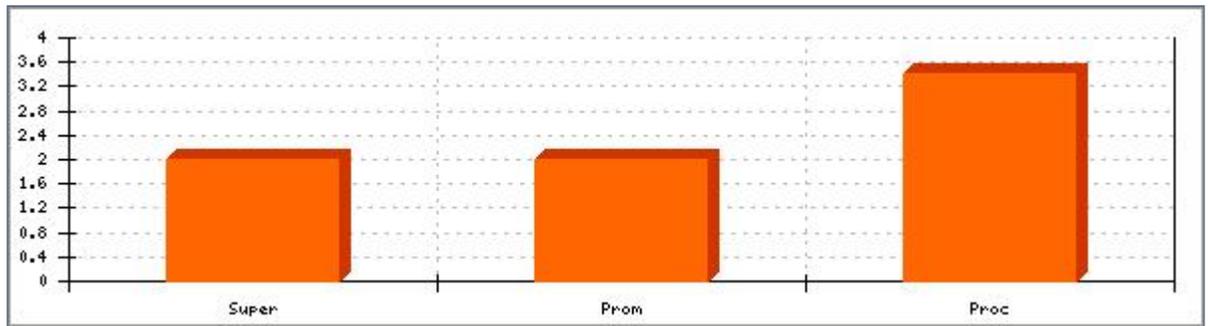
32.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.71



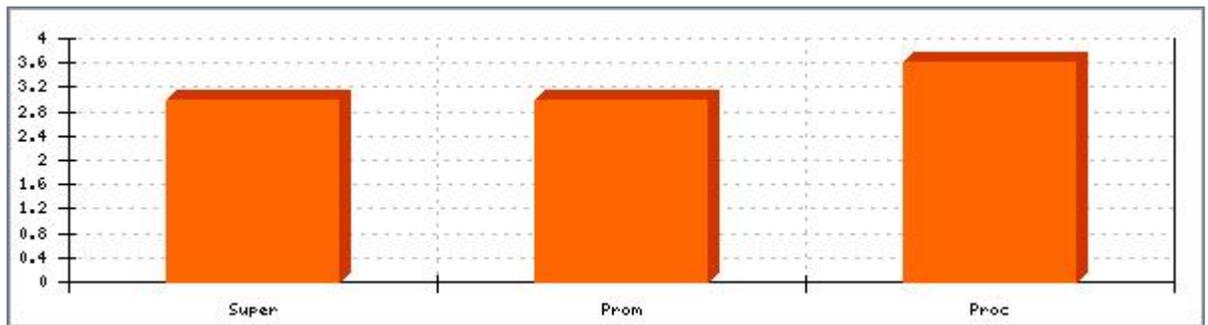
33.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.40



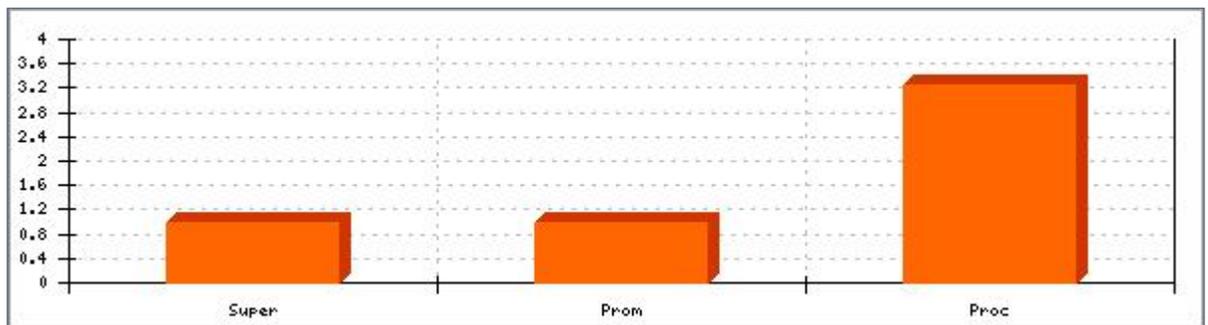
34.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.60



35.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (1.00)

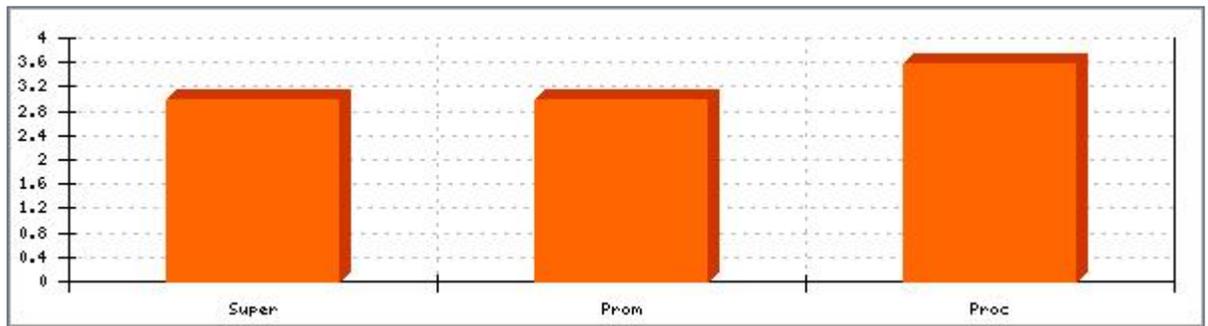
Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.23



Liderazgo

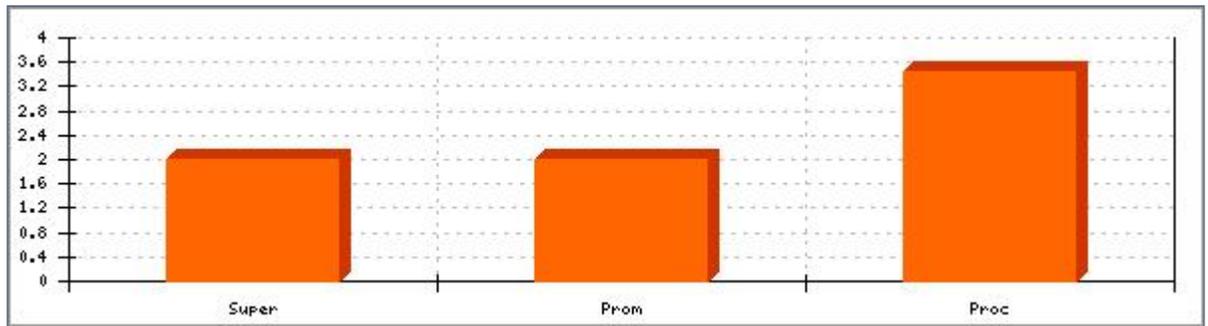
36.- Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.58



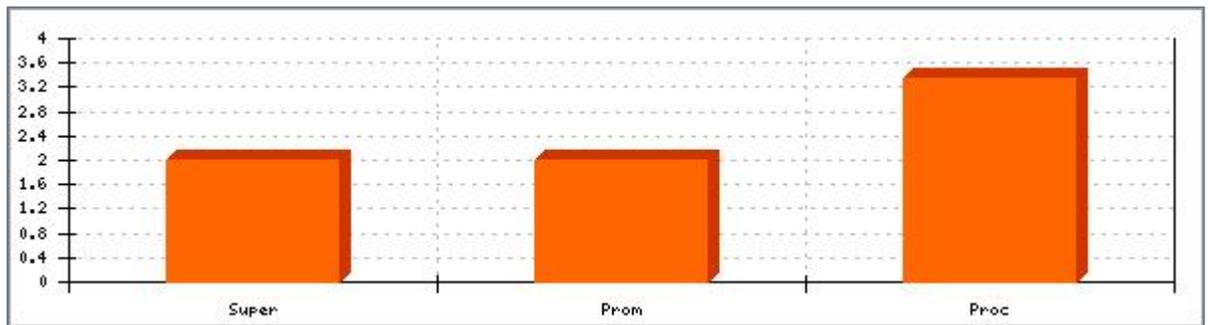
37.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.44



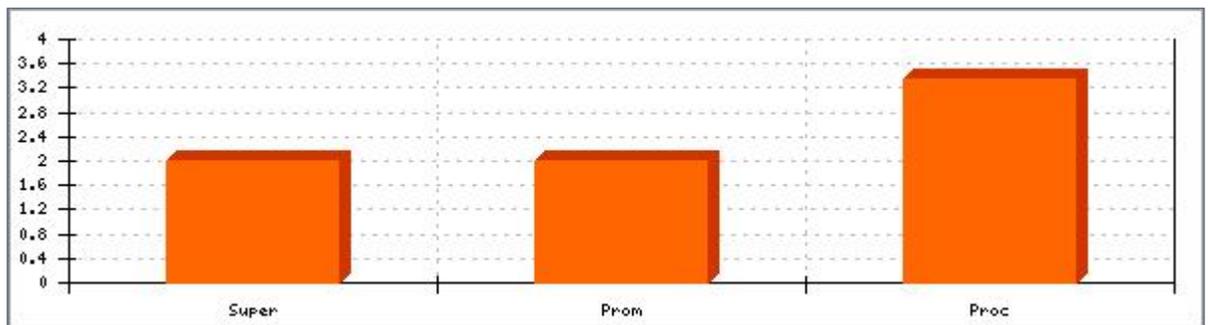
38.- Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.35



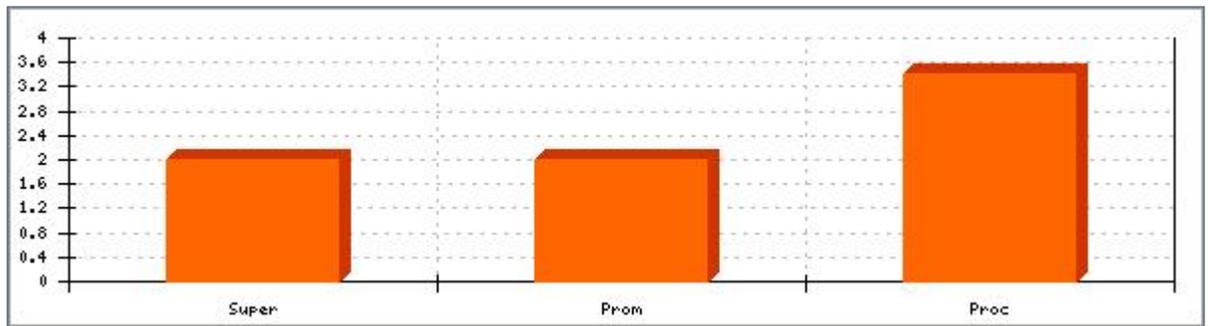
39.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.35



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

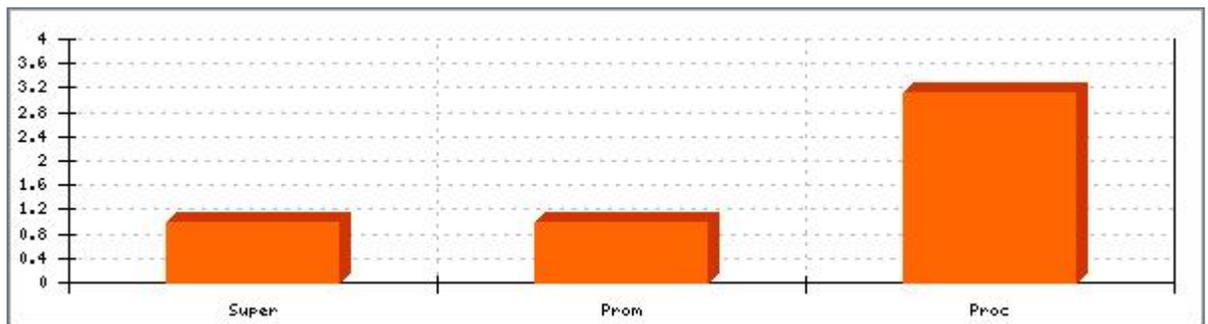
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.42



Organización del trabajo y generación de resultados

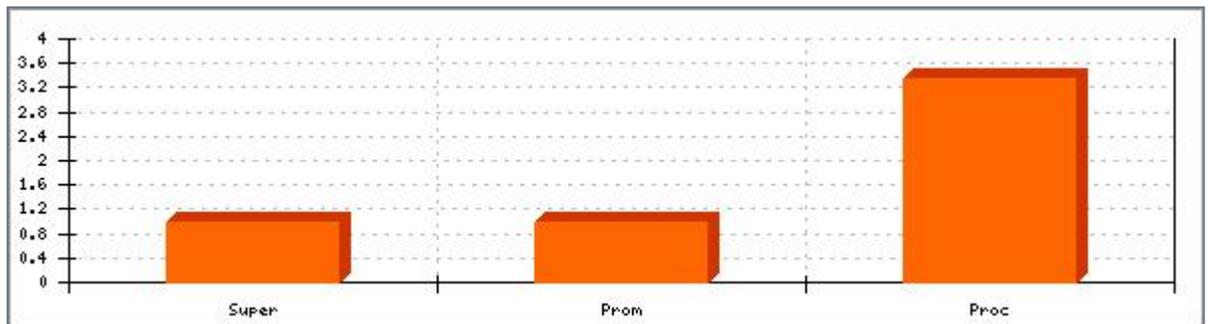
41.- Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.13



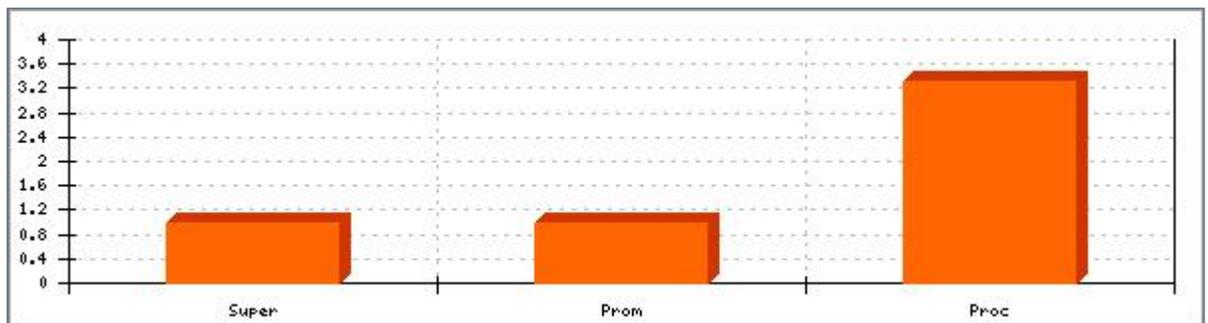
42.- Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.35



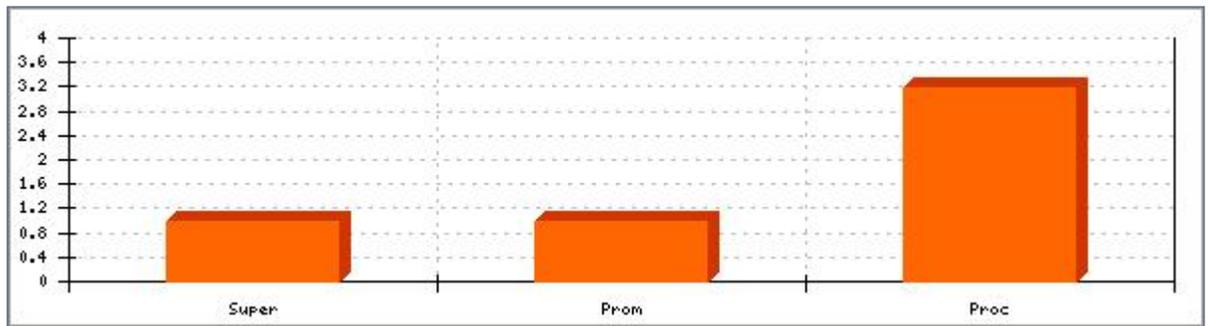
43.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.31



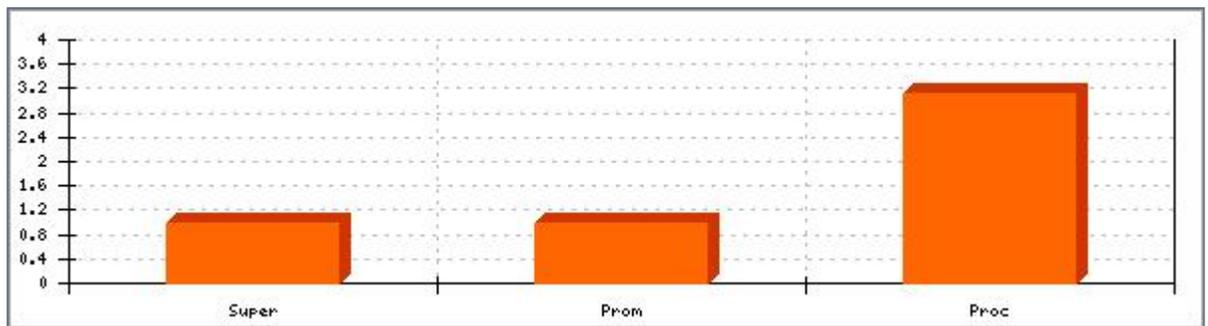
44.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.17



45.- Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. (1.00)

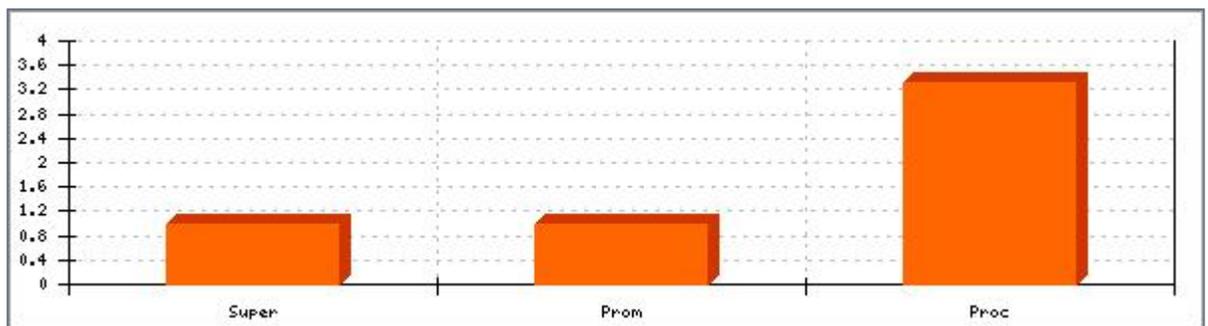
Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.10



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

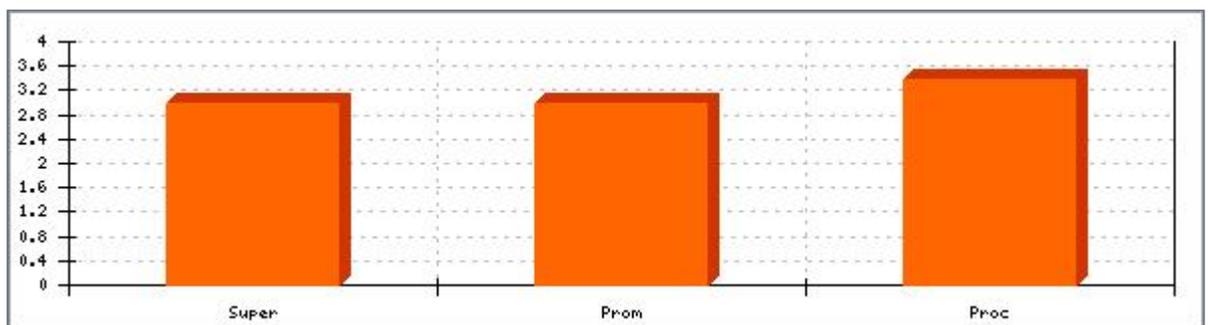
46.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.31



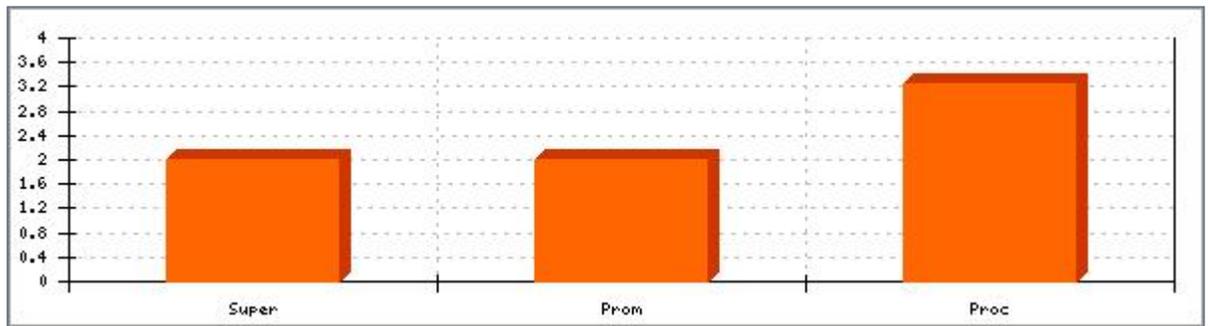
47.- En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.38



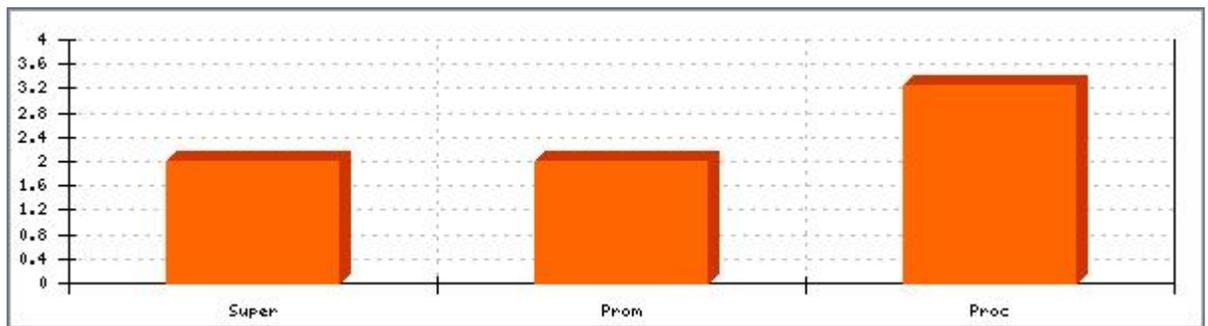
48.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.23



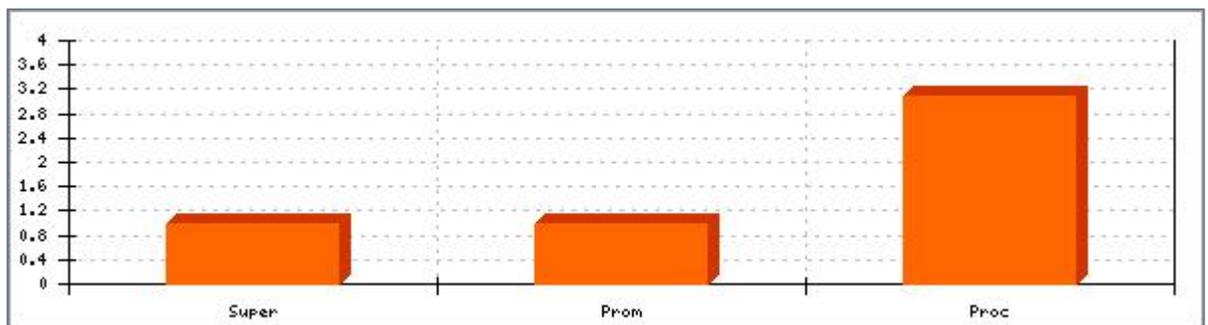
49.- Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.25



50.- Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	3.08



Fortalezas y Areas de Desarrollo

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	100.00%
Revisa activamente y chequea la información que recibe.	100.00%
Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	66.67%
Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	66.67%
Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición.	66.67%
Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	66.67%
Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	66.67%
Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	66.67%
Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	66.67%
Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados.	66.67%
Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	66.67%
En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	66.67%
Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	66.67%
Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	66.67%
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.	66.67%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

•Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	33.33%
•Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	33.33%
•Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	33.33%
•Demuestra una fuerte orientación al éxito.	33.33%
•Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	33.33%
•Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	33.33%
•Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	33.33%
•Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	33.33%
•Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones.	33.33%
•Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	33.33%
•Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	33.33%
•Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	33.33%
•Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	33.33%
•Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	33.33%
•Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen	33.33%

●Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	33.33%
●Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	33.33%
●Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	33.33%
●Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	33.33%
●Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	33.33%
●Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	0.00%
Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales.	0.00%
●Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	0.00%
●Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	0.00%
●Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	0.00%
●Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	0.00%
●Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	0.00%
Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización.	0.00%
●Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	0.00%
●Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	0.00%
●Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	0.00%
●Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	0.00%
●Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	0.00%
●Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	0.00%
●Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	0.00%

Comentarios

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LIDERA OCT 2015 EVALUACIONES DESEMPEÑO

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

