

Es una herramienta de medición para evaluar Competencias de Liderazgo a través de encuestas de feedback proporcionadas por parte de evaluadores que califican a un Líder en función de sus conductas observables.

Evalúa las siguientes competencias de liderazgo y desarrollo:

1. Integridad
2. Liderazgo
3. Credibilidad profesional
4. Comunicación y construcción de relaciones
5. Guía y desarrollo de otros
6. Foco en el cliente
7. Transmisión de visión, misión y generación de compromisos
8. Gerencia del cambio
9. Construcción de equipos de alto desempeño
10. Organización del trabajo y generación de resultados.

Aplica a personas que ocupen cargos que impliquen manejo de recursos humanos, tales como: Supervisión, Jefaturas y/o Gerencias. Presenta un cuestionario que evalúa 10 competencias de liderazgo a través de 50 conductas o comportamientos observables. No tiene tiempo de aplicación sin embargo tiene una duración promedio de 10 minutos por cuestionario.

La escala de valoración usada es:

No cumple = 1

Cumple parcialmente = 2

Cumple habitualmente = 3

Siempre cumple = 4

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 **2016-01-25 01:53:19** hasta el **2016-01-28 11:09:04**

EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA ENE 2016
EVALUACION DE DESEMPEÑO

| | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| No. Identificación : | 0914792551 |
| Nombres : | JORGE GABRIEL |
| Apellidos : | VASQUEZ HERMENEGILDO |
| Dirección : | AV.VELASCO IBARRA 133 Y SIBAMBE |
| Teléfono : | 2681100 |
| Celular : | 0989731189 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Agencia : | MATRIZ |
| Departamento : | Crédito y Cobranzas |
| Cargo : | JEFE NACIONAL DE CREDITO Y COBRANZAS |
| Nivel Jerárquico : | ADMINISTRATIVO |
| Jefe Inmediato : | RICARDO ECHEVERRIA |
| Area de Estudio : | ING. COMERCIAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 1972-10-04 |

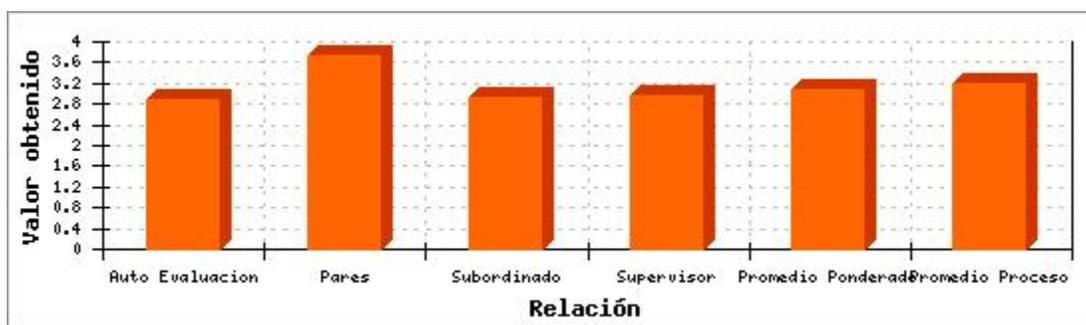
Peso de las Evaluaciones:

| Relación | Peso | Gestionadas | Finalizadas |
|----------------|--------|-------------|-------------|
| Supervisor | 60.00% | 1 | 1 |
| Pares | 15.00% | 1 | 1 |
| Subordinado | 15.00% | 1 | 1 |
| Autoevaluacion | 10.00% | 1 | 1 |

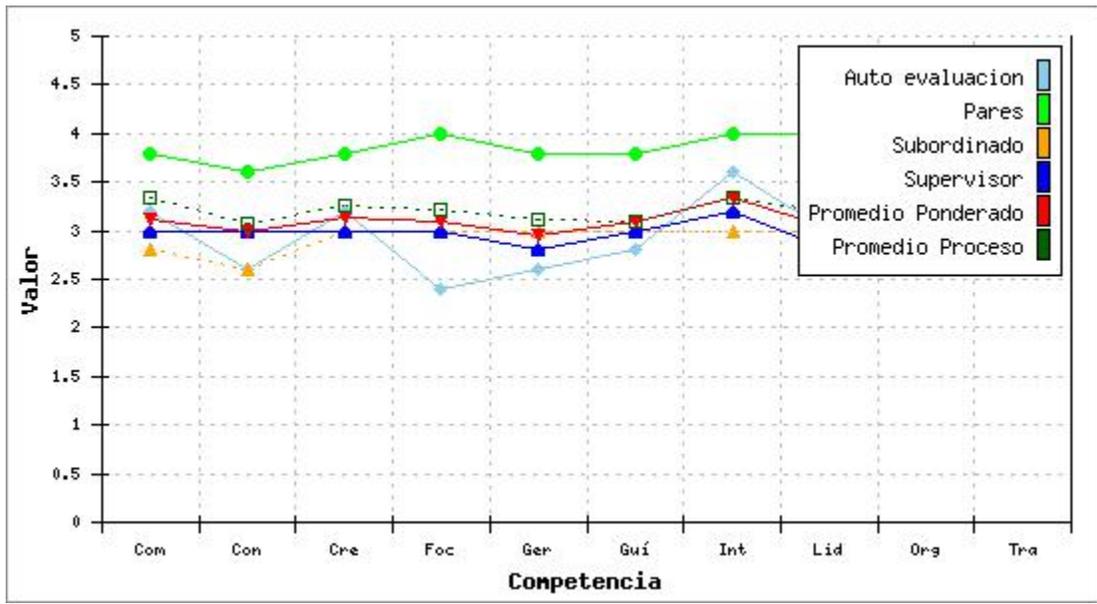
EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA ENE 2016

EVALUACION DE DESEMPEÑO

| Relación | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Auto Evaluacion | 2.90 |
| Pares | 3.72 |
| Subordinado | 2.94 |
| Supervisor | 2.98 |
| Promedio Ponderado | 3.08 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



| Competencia | Valor Auto Evaluacion | Valor Pares | Valor Subordinado | Valor Supervisor | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|--|-----------------------|-------------|-------------------|------------------|--------------------------|------------------------|
| 1 Comunicación y construcción de relaciones | 3.20 | 3.80 | 2.80 | 3.00 | 3.11 | 3.35 |
| 2 Construcción de equipos de alto desempeño | 2.60 | 3.60 | 2.60 | 3.00 | 2.99 | 3.08 |
| 3 Credibilidad Profesional | 3.20 | 3.80 | 3.00 | 3.00 | 3.14 | 3.25 |
| 4 Foco en los clientes | 2.40 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.09 | 3.22 |
| 5 Gerencia del cambio | 2.60 | 3.80 | 3.00 | 2.80 | 2.96 | 3.11 |
| 6 Guía y desarrollo de otros | 2.80 | 3.80 | 3.00 | 3.00 | 3.10 | 3.10 |
| 7 Integridad | 3.60 | 4.00 | 3.00 | 3.20 | 3.33 | 3.34 |
| 8 Liderazgo | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.80 | 3.03 | 3.20 |
| 9 Organización del trabajo y generación de resultados | 3.00 | 3.17 | 3.00 | 2.83 | 2.93 | 3.10 |
| 10 Transmisión de visión, misión y generación de compromisos | 2.60 | 3.20 | 3.00 | 3.20 | 3.11 | 3.20 |

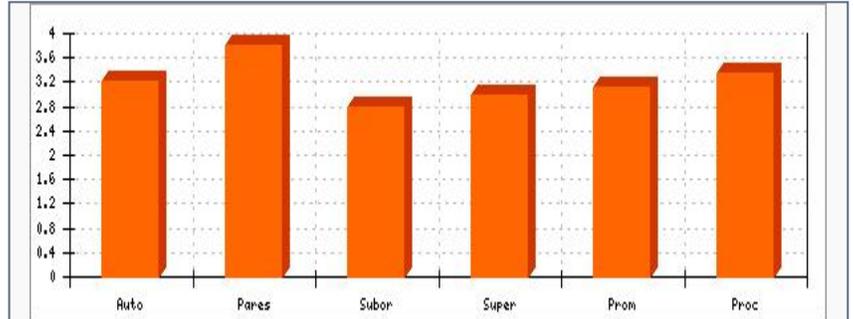


EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA ENE 2016

EVALUACION DE DESEMPEÑO

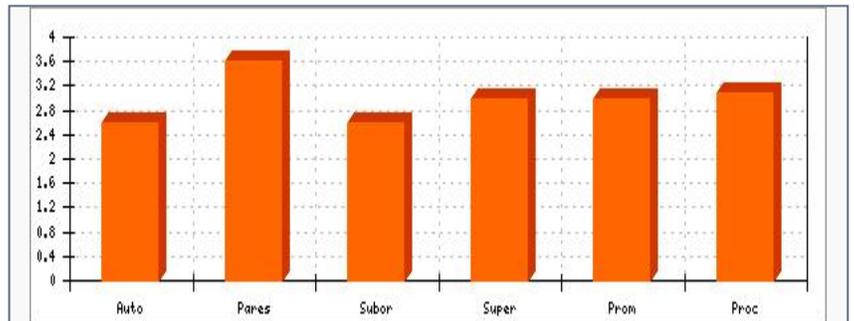
Comunicación y construcción de relaciones (3.11)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.20 |
| Pares | 3.80 |
| Subordinado | 2.80 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.11 |
| Promedio Proceso | 3.35 |



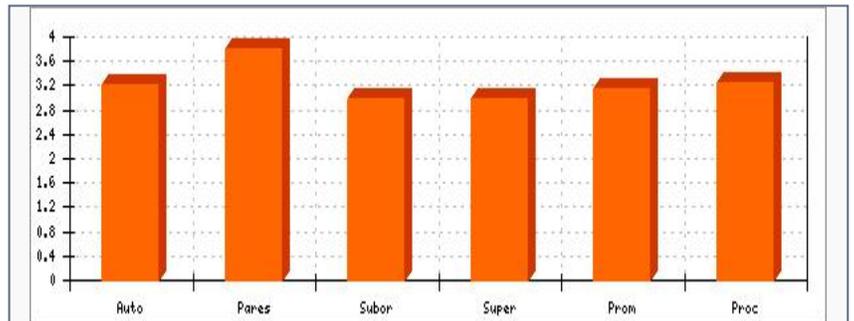
Construcción de equipos de alto desempeño (2.99)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.60 |
| Pares | 3.60 |
| Subordinado | 2.60 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.99 |
| Promedio Proceso | 3.08 |



Credibilidad Profesional (3.14)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.20 |
| Pares | 3.80 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.14 |
| Promedio Proceso | 3.25 |



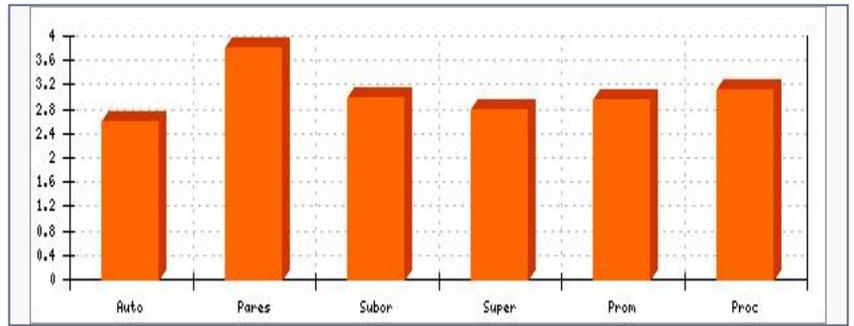
Foco en los clientes (3.09)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.40 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.09 |
| Promedio Proceso | 3.22 |



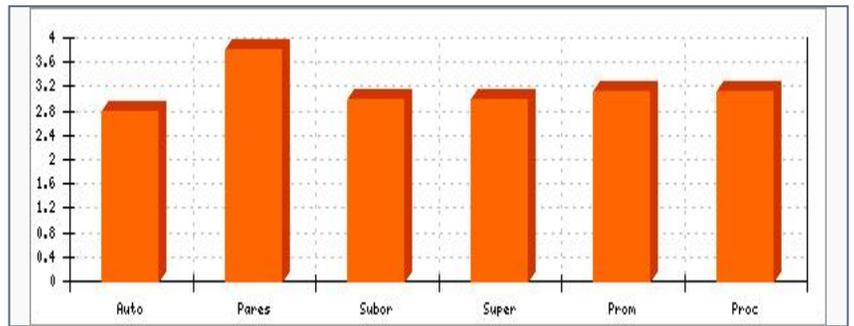
Gerencia del cambio (2.96)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.60 |
| Pares | 3.80 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.80 |
| Promedio Ponderado | 2.96 |
| Promedio Proceso | 3.11 |



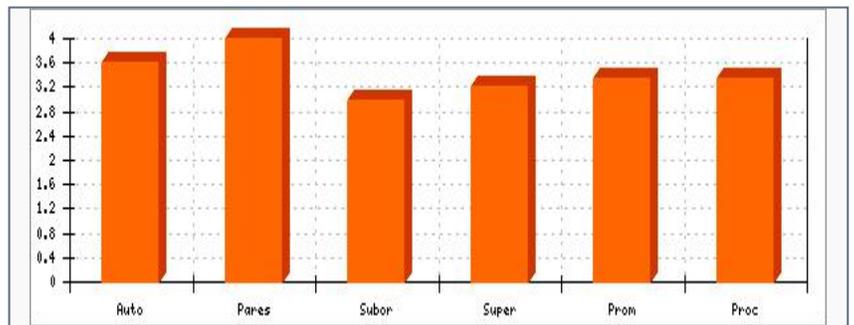
Guía y desarrollo de otros (3.10)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.80 |
| Pares | 3.80 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.10 |
| Promedio Proceso | 3.10 |



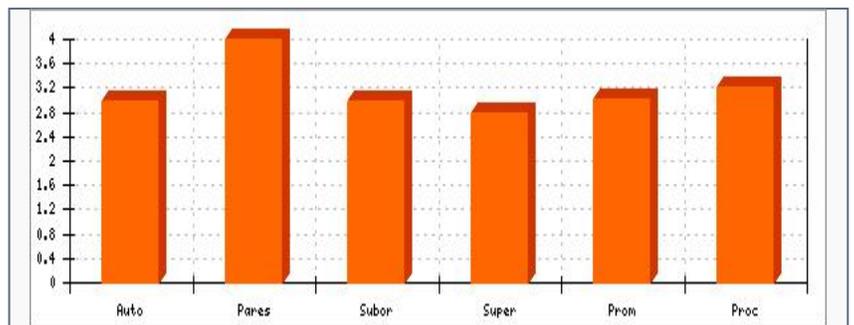
Integridad (3.33)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.60 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.33 |
| Promedio Proceso | 3.34 |



Liderazgo (3.03)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.80 |
| Promedio Ponderado | 3.03 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



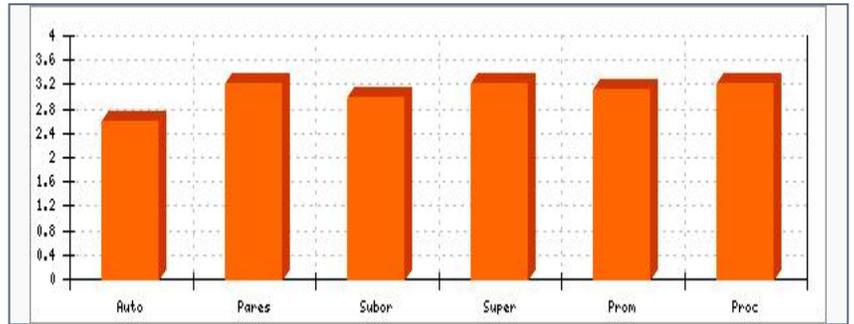
Organización del trabajo y generación de resultados (2.93)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.17 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.83 |
| Promedio Ponderado | 2.93 |
| Promedio Proceso | 3.10 |



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.11)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.60 |
| Pares | 3.20 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.11 |
| Promedio Proceso | 3.20 |

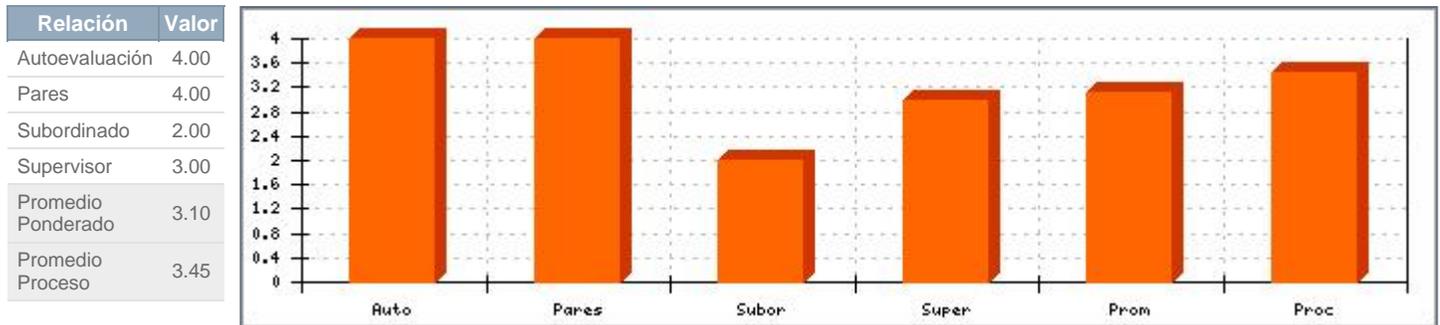


EVALUACION DE DESEMPEÑO - LIDERA ENE 2016

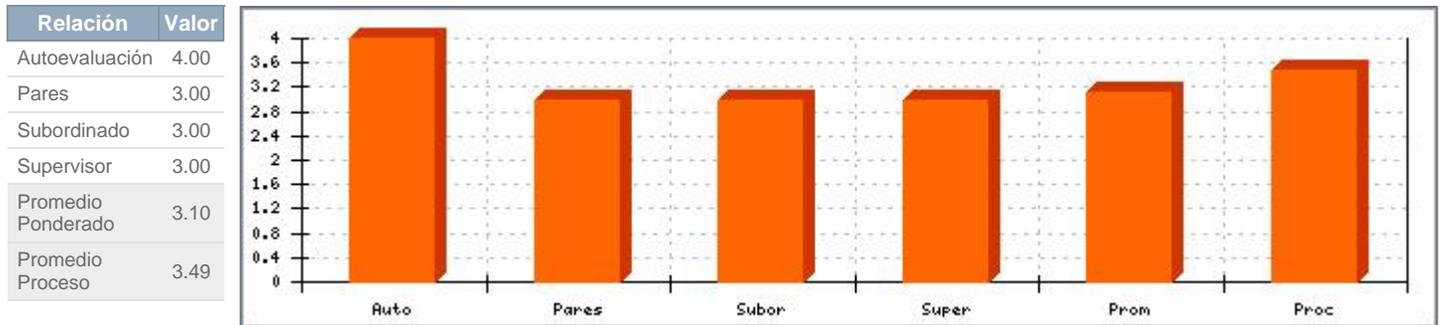
EVALUACION DE DESEMPEÑO

Comunicación y construcción de relaciones

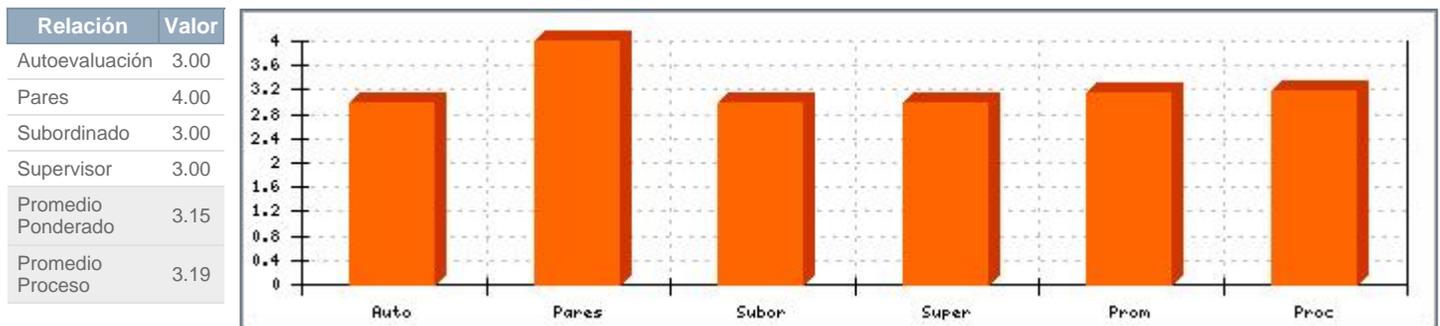
1.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (3.10)



2.- Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio. (3.10)

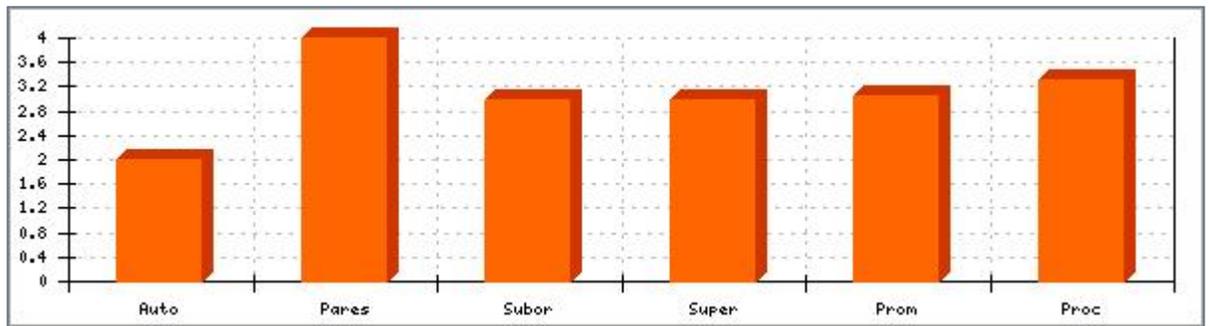


3.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (3.15)



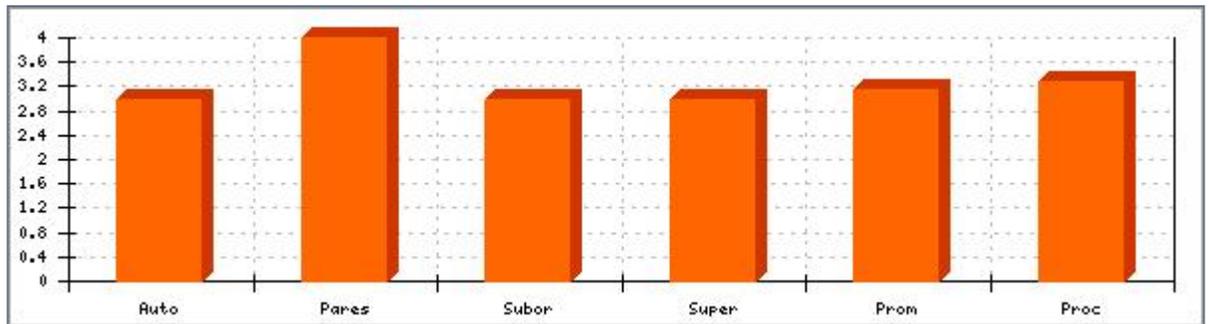
4.- Revisa activamente y chequea la información que recibe. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.32 |



5.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.27 |



Construcción de equipos de alto desempeño

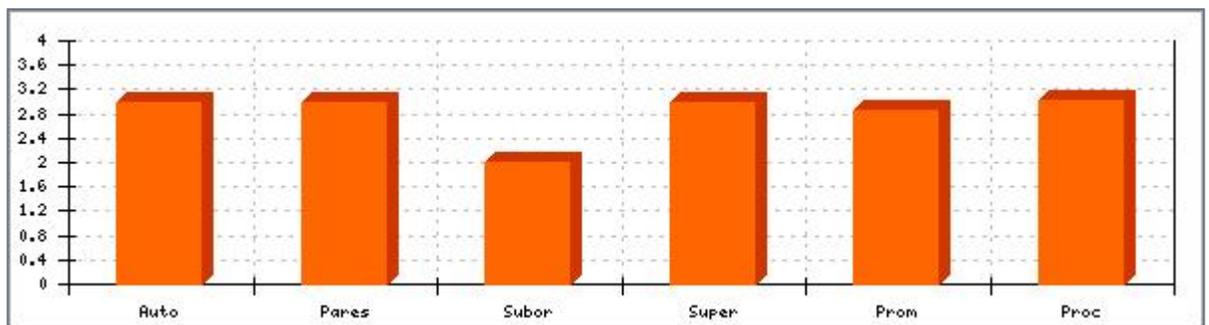
6.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (2.75)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 2.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.75 |
| Promedio Proceso | 3.03 |



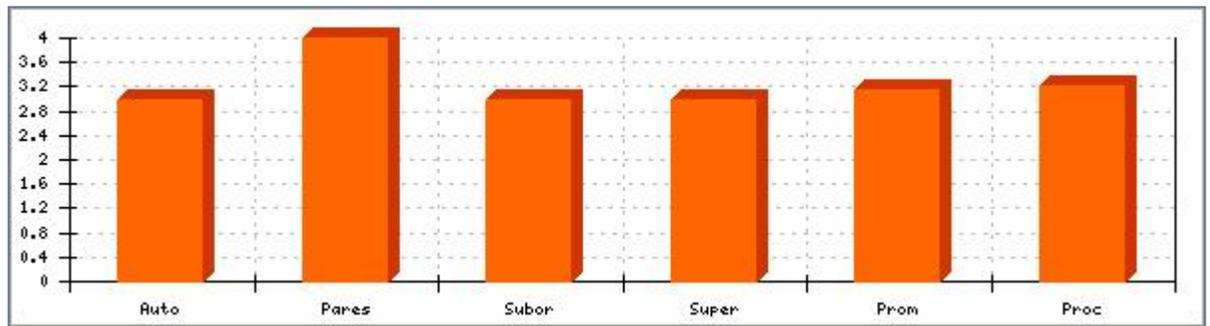
7.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (2.85)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 2.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.85 |
| Promedio Proceso | 3.01 |



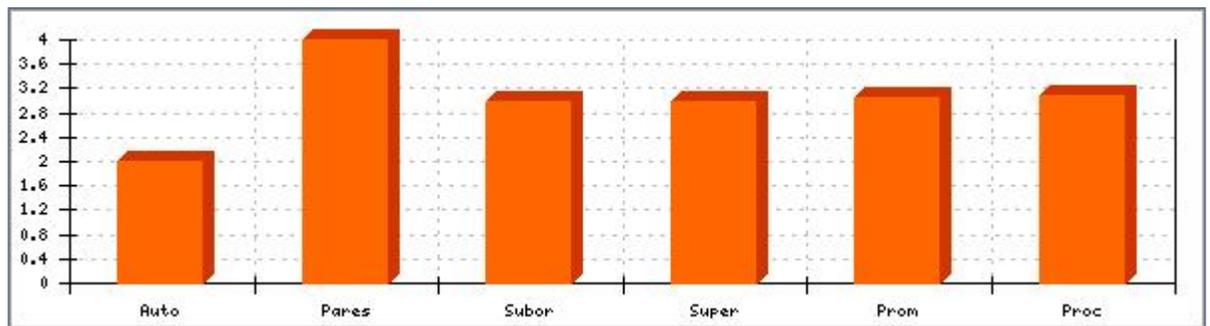
8.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



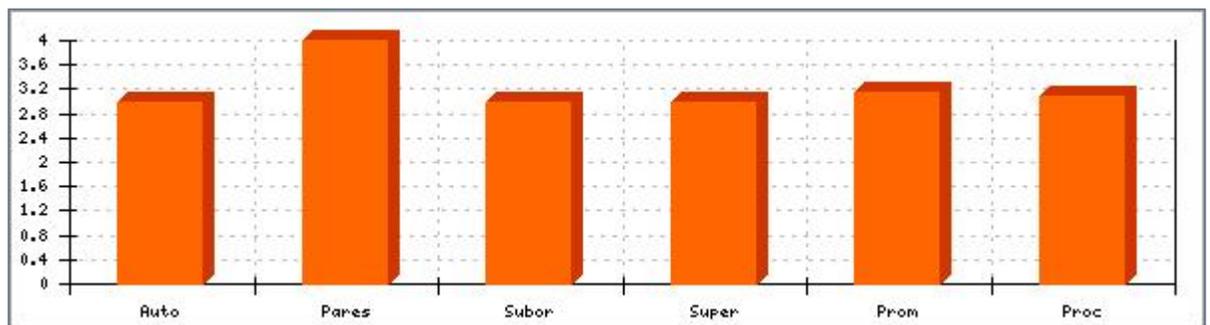
9.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.07 |



10.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (3.15)

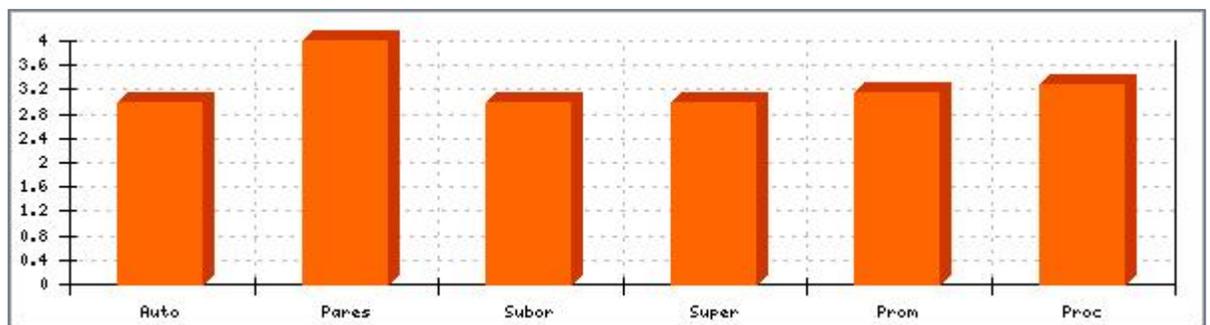
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.07 |



Credibilidad Profesional

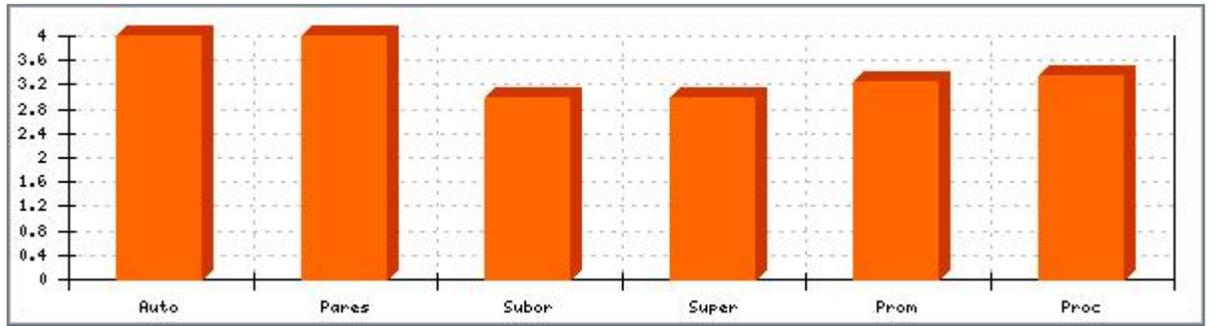
11.- Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.28 |



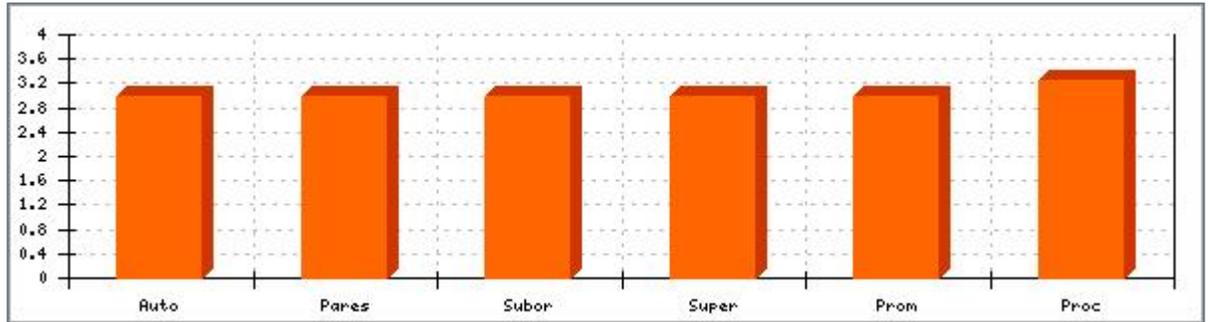
12.- Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. (3.25)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.25 |
| Promedio Proceso | 3.36 |



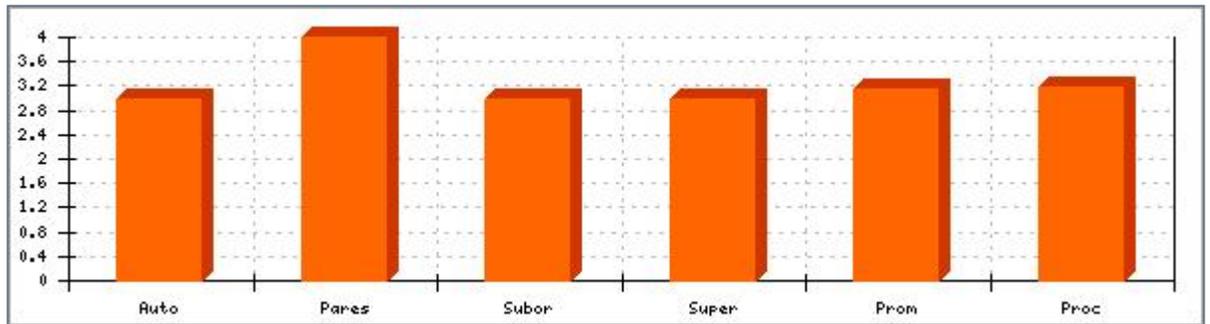
13.- Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. (3.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.00 |
| Promedio Proceso | 3.24 |



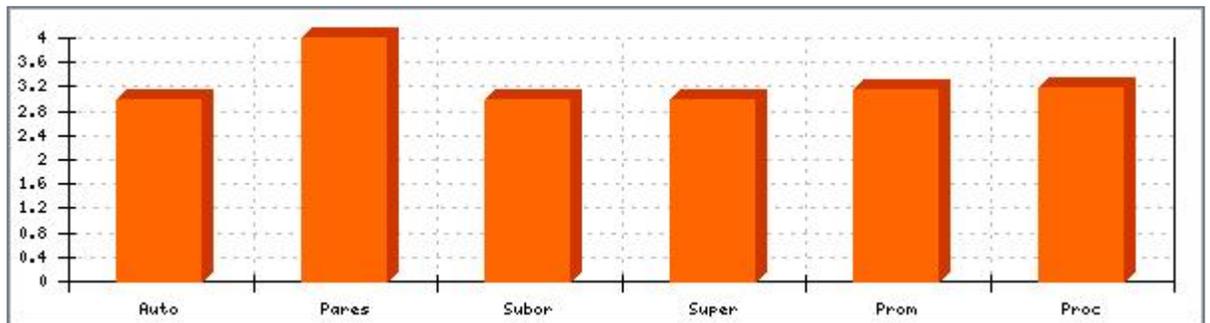
14.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.19 |



15.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (3.15)

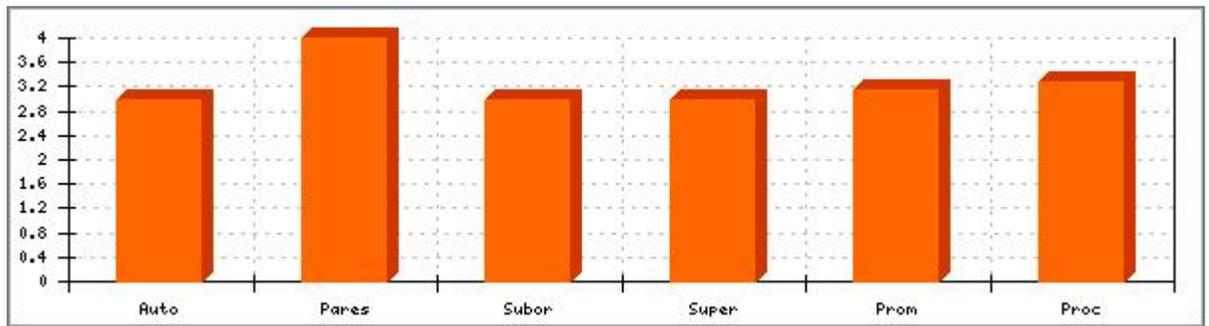
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.17 |



Foco en los clientes

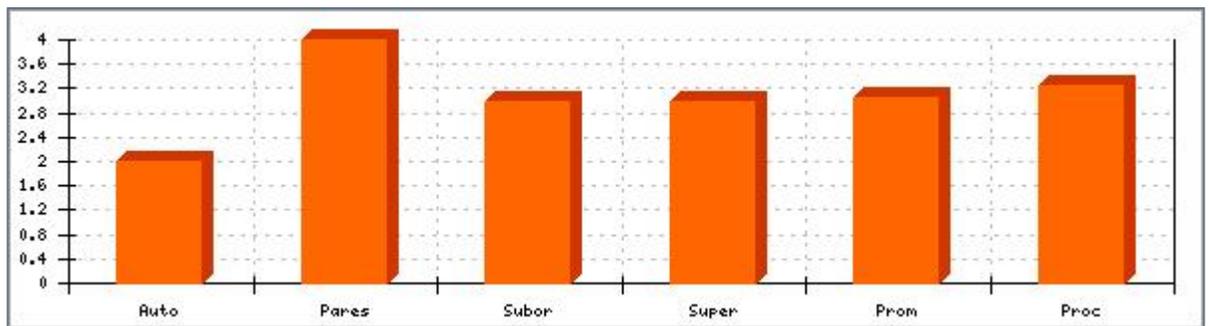
16.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.27 |



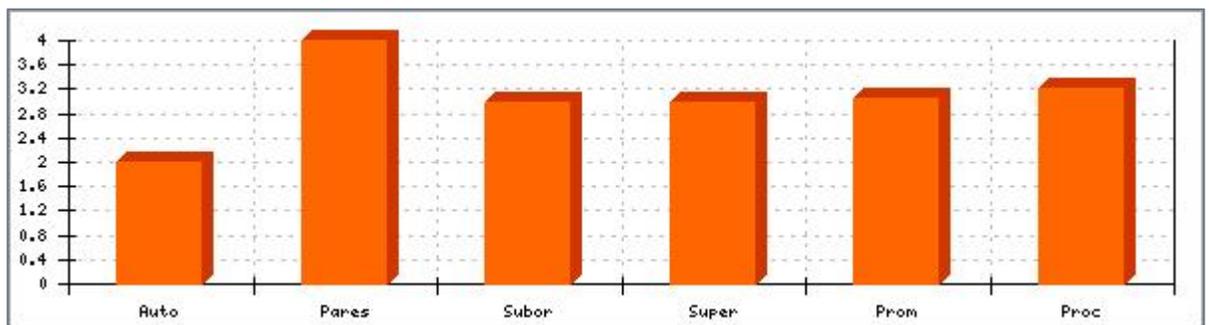
17.- Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.25 |



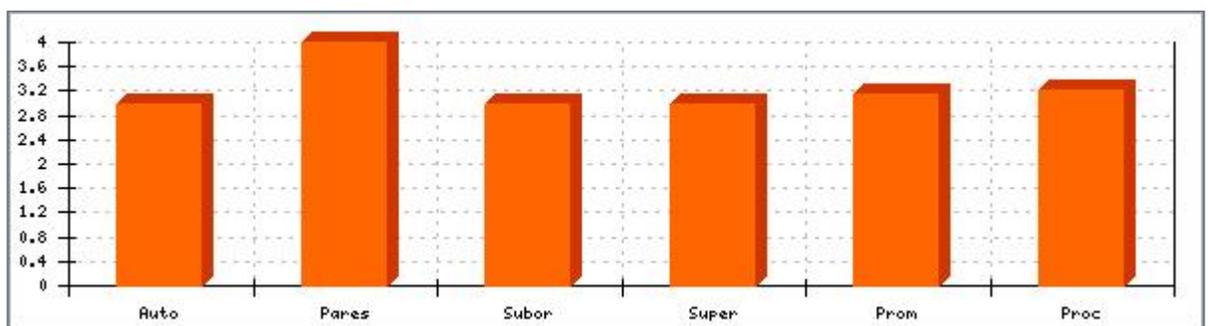
18.- Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.22 |



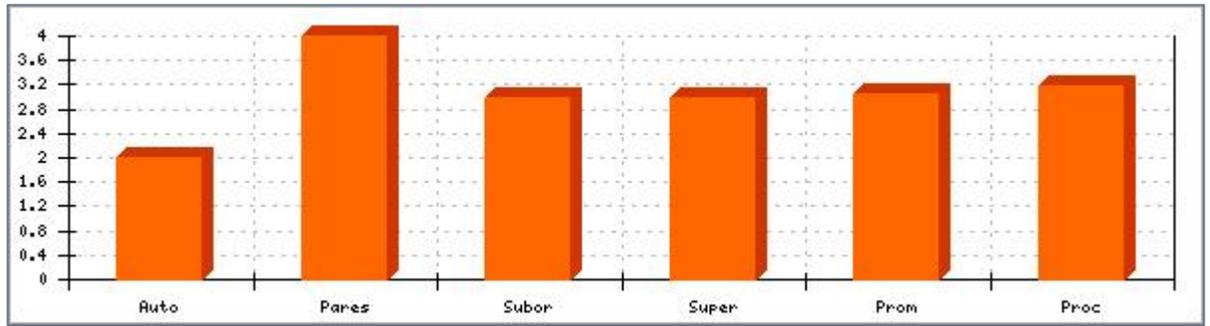
19.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.21 |



20.- Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente. (3.05)

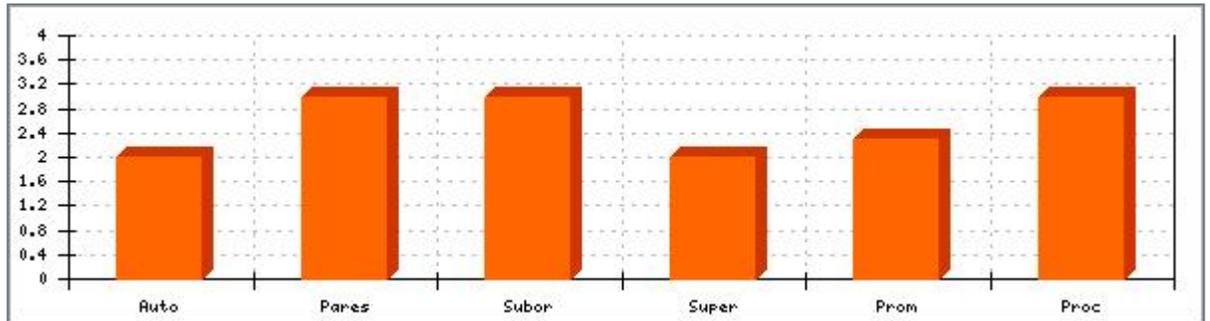
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.17 |



Gerencia del cambio

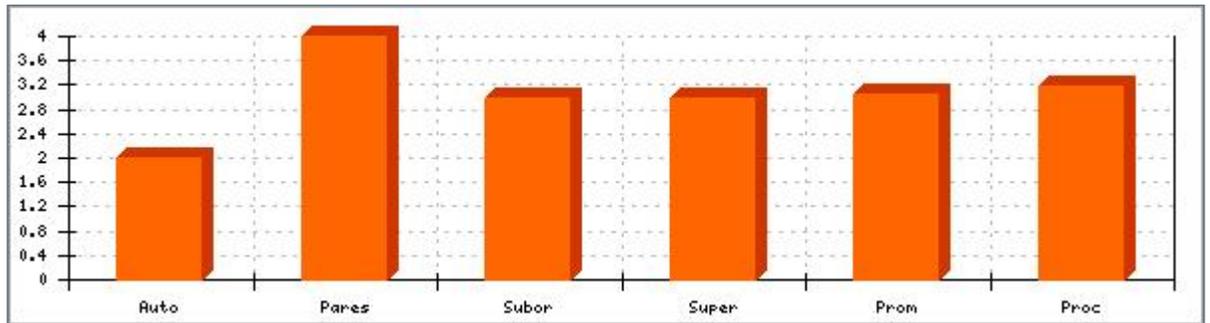
21.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (2.30)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.00 |
| Promedio Ponderado | 2.30 |
| Promedio Proceso | 2.99 |



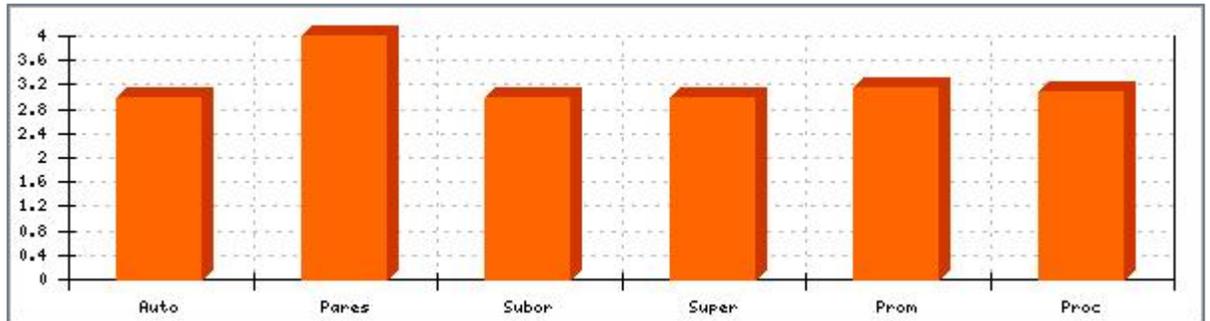
22.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.17 |



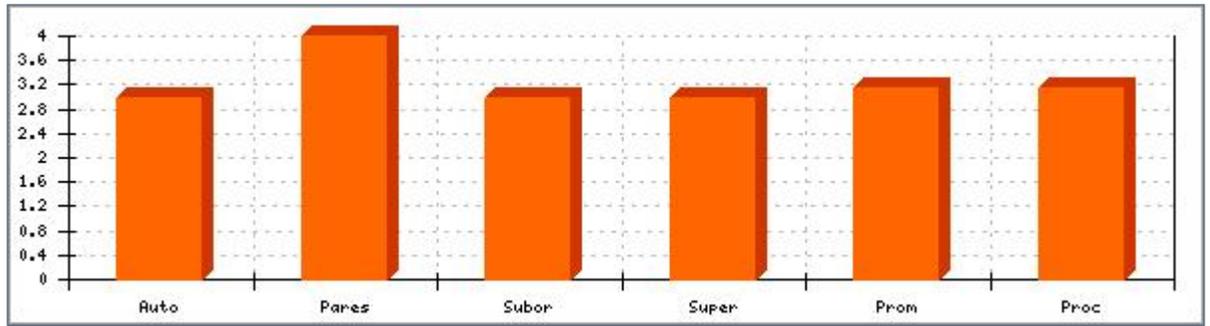
23.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.08 |



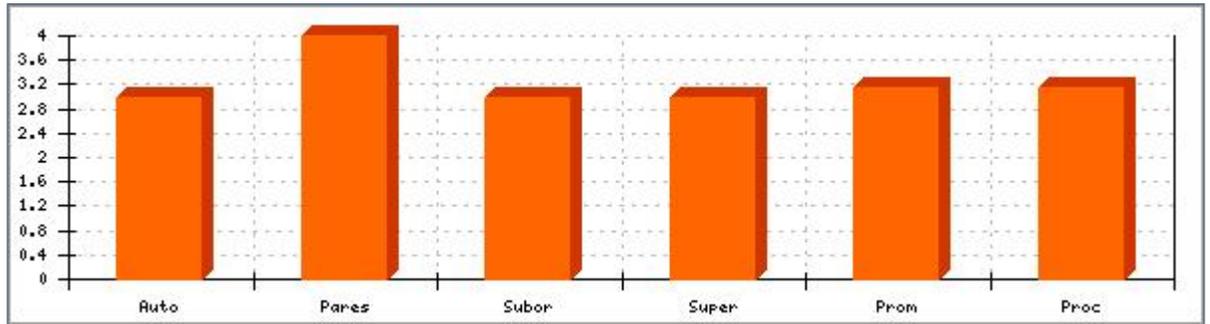
24.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.14 |



25.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (3.15)

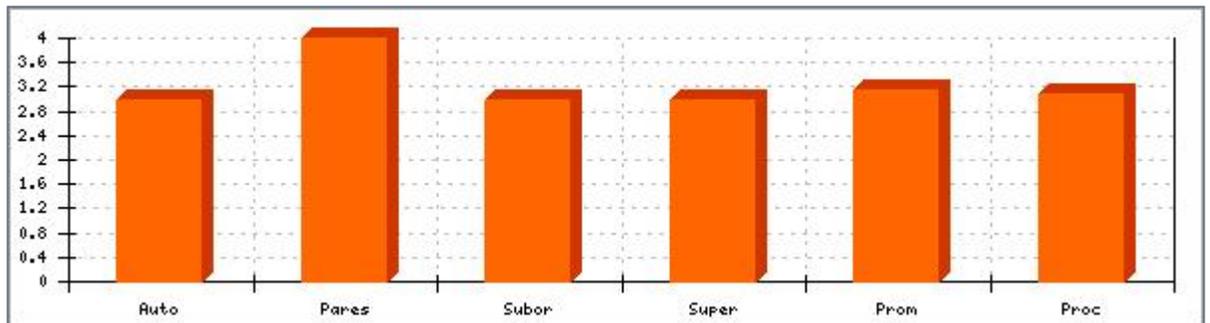
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.15 |



Guía y desarrollo de otros

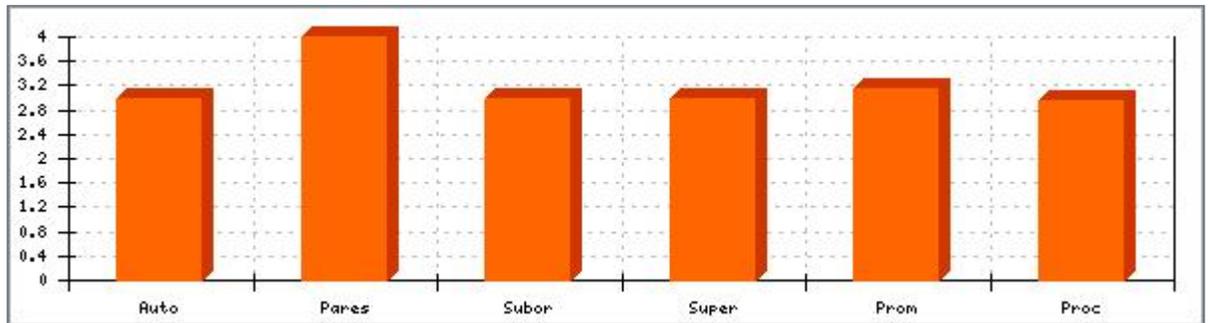
26.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.08 |



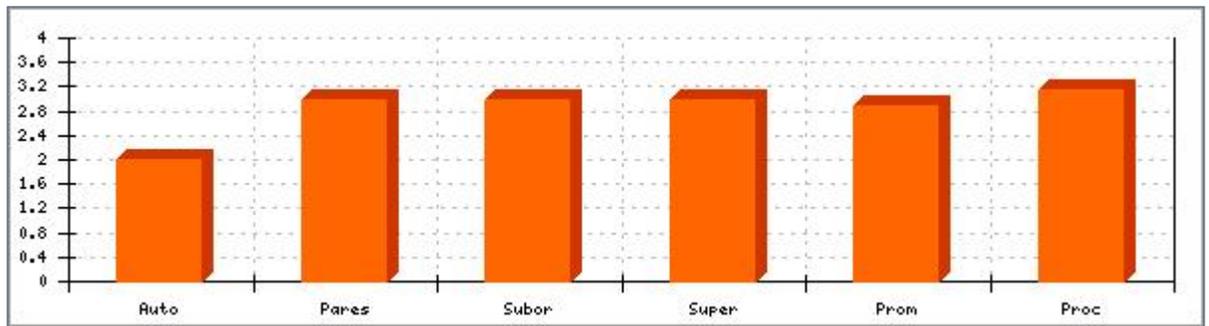
27.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 2.95 |



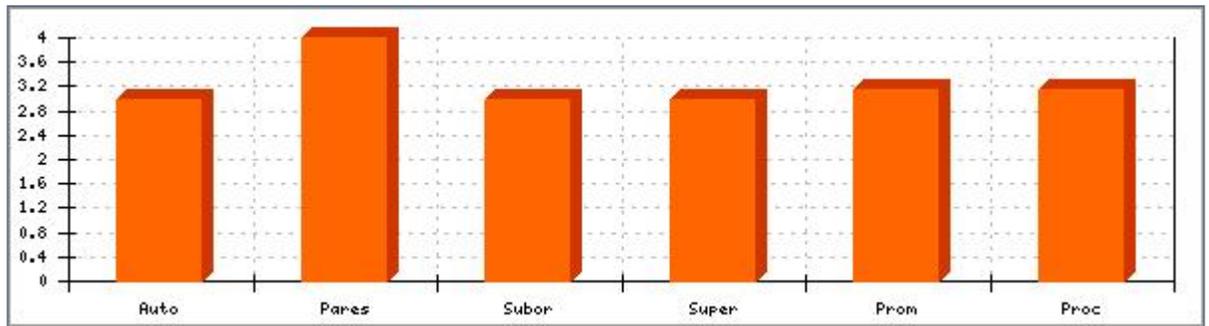
28.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (2.90)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.90 |
| Promedio Proceso | 3.15 |



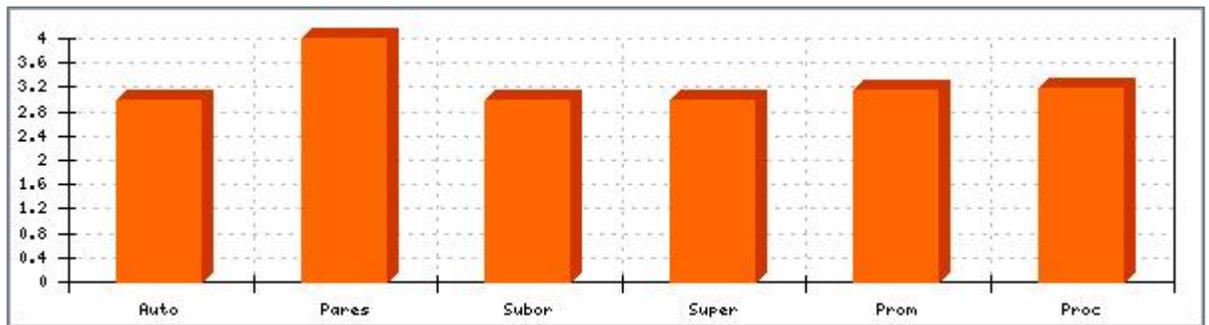
29.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.15 |



30.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (3.15)

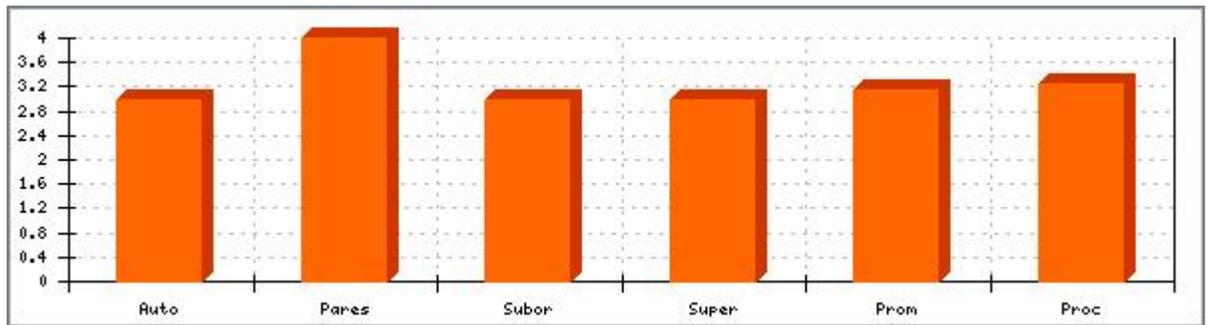
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.17 |



Integridad

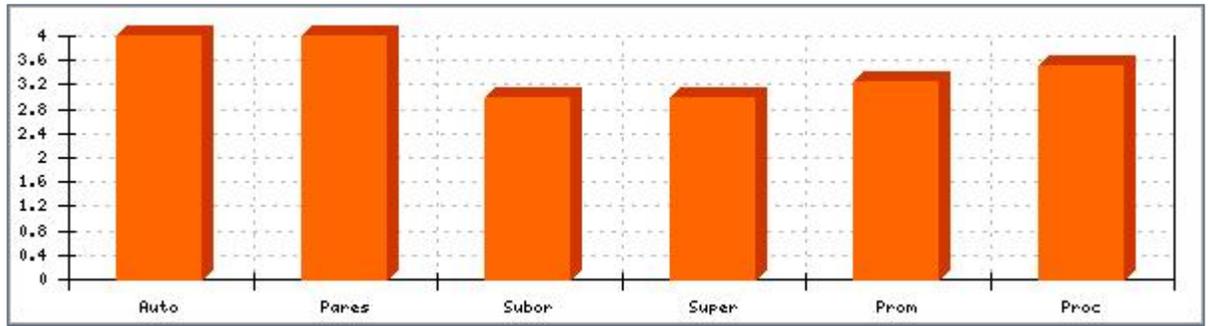
31.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.23 |



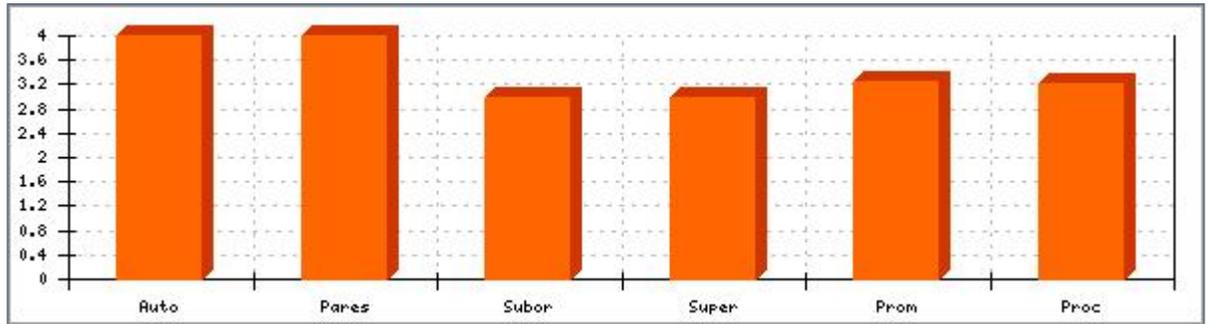
32.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (3.25)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.25 |
| Promedio Proceso | 3.52 |



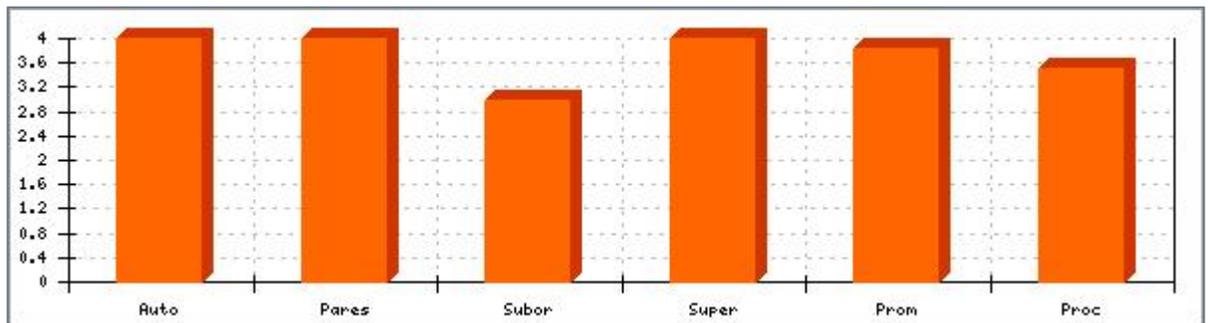
33.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. (3.25)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.25 |
| Promedio Proceso | 3.21 |



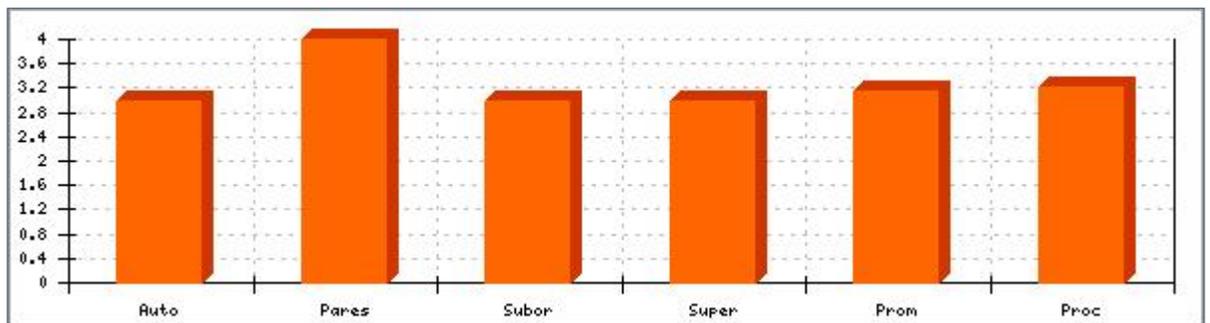
34.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. (3.85)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 3.85 |
| Promedio Proceso | 3.51 |



35.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (3.15)

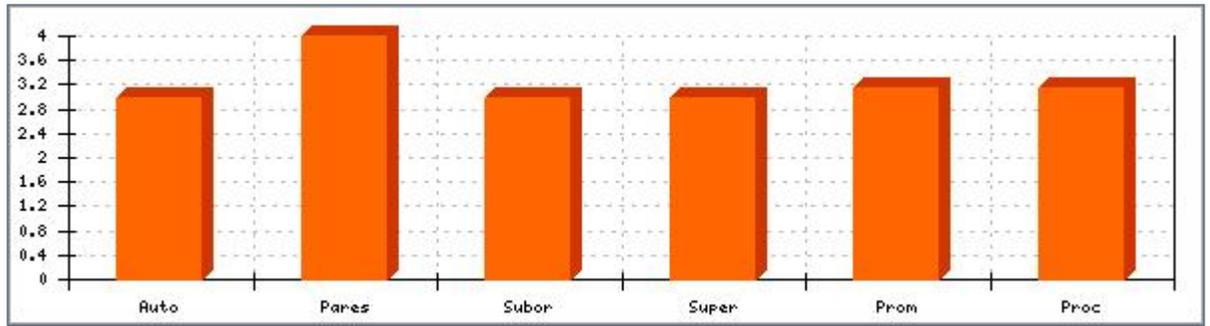
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.21 |



Liderazgo

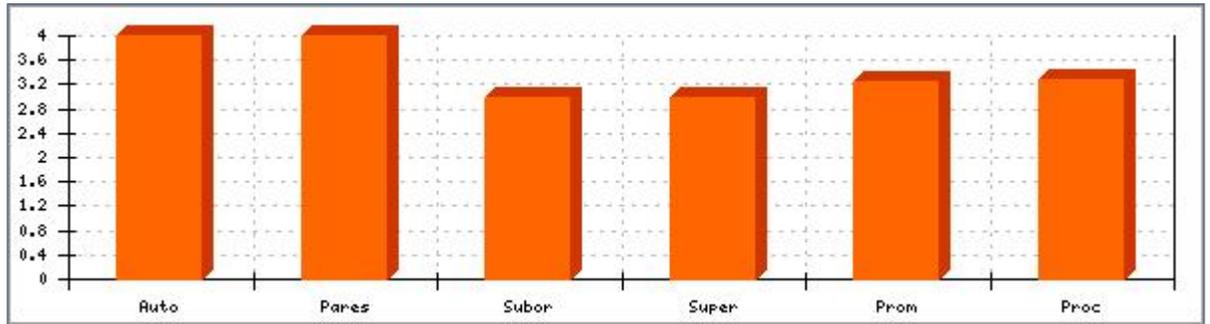
36.- Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.16 |



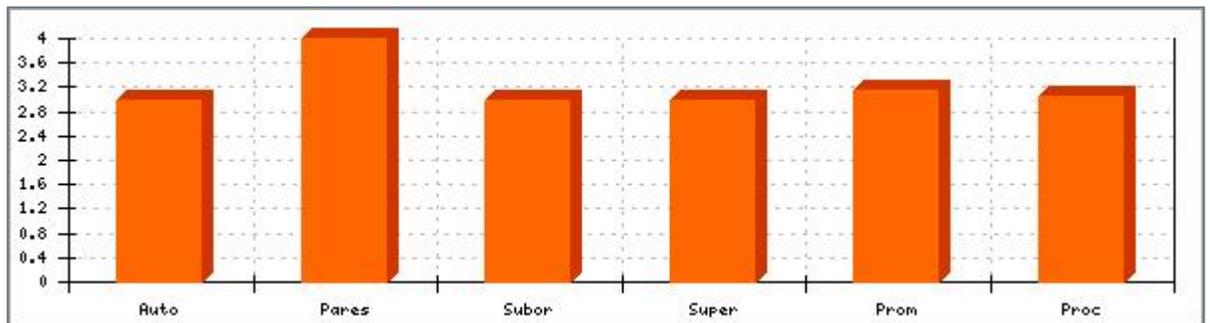
37.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (3.25)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.25 |
| Promedio Proceso | 3.28 |



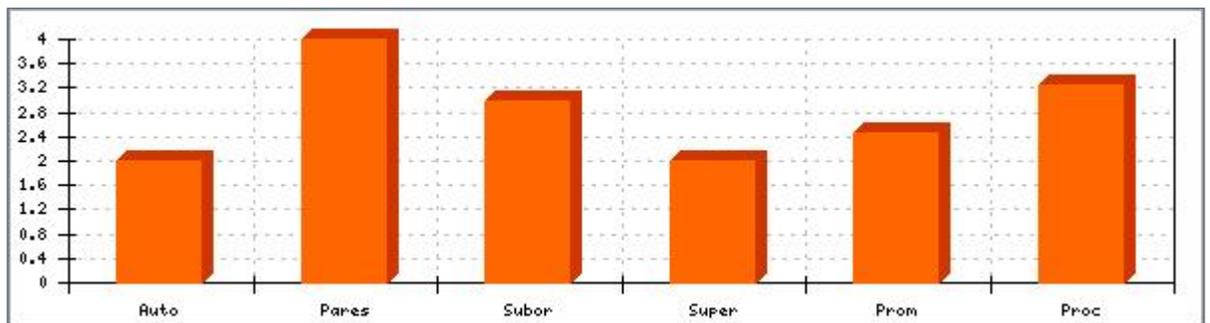
38.- Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.06 |



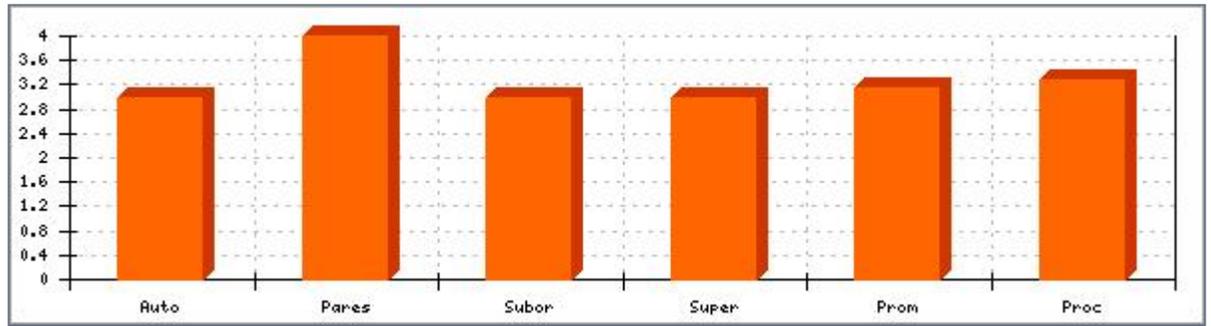
39.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. (2.45)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.00 |
| Promedio Ponderado | 2.45 |
| Promedio Proceso | 3.23 |



40.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (3.15)

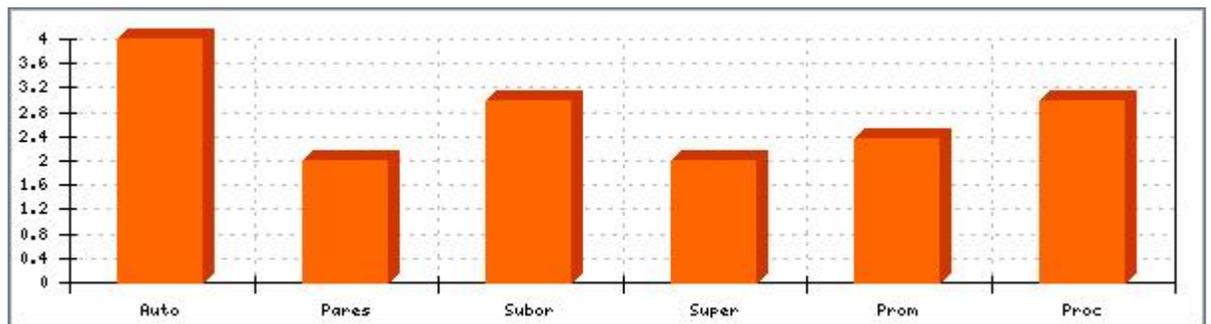
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.29 |



Organización del trabajo y generación de resultados

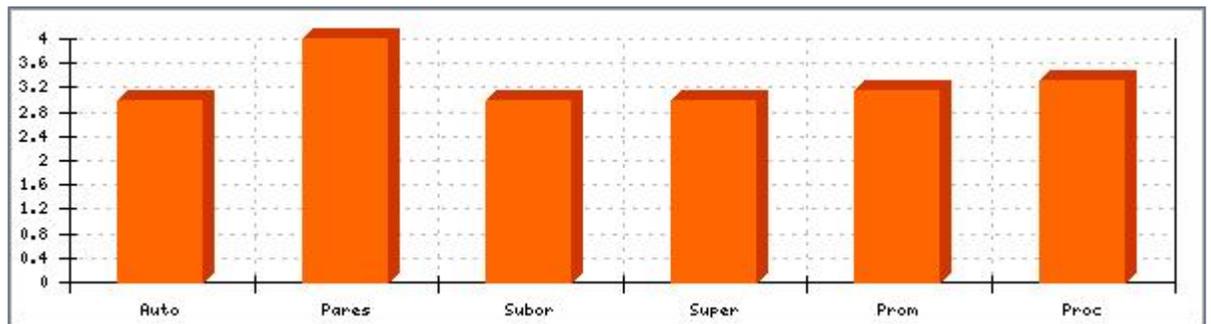
41.- Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. (2.35)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Pares | 2.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 2.00 |
| Promedio Ponderado | 2.35 |
| Promedio Proceso | 3.00 |



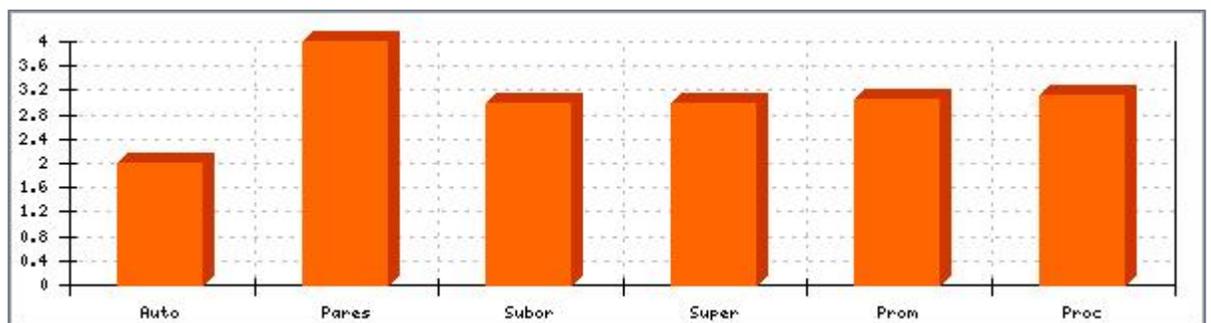
42.- Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.32 |



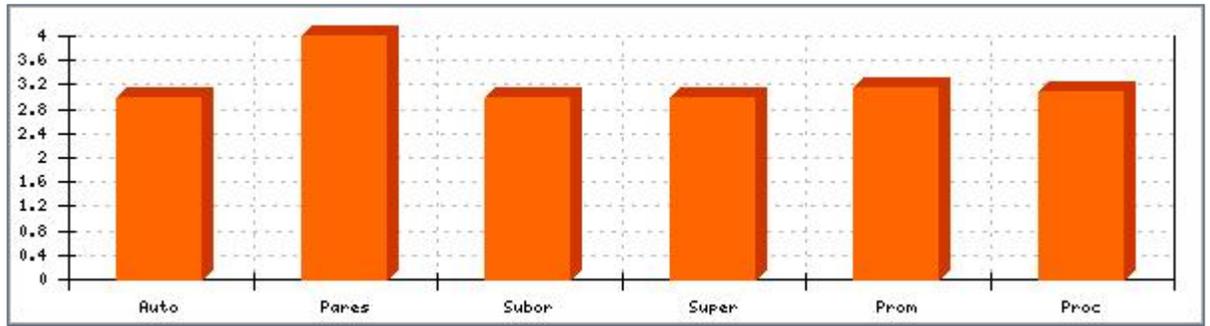
43.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (3.05)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.05 |
| Promedio Proceso | 3.11 |



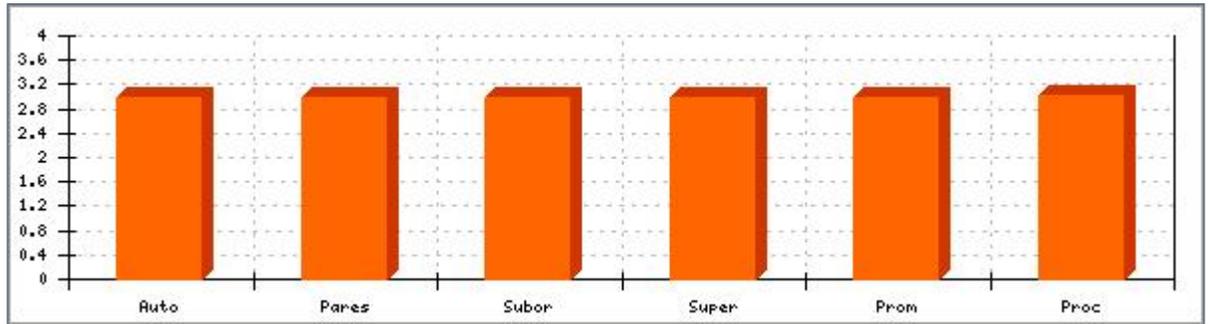
44.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.08 |



45.- Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. (3.00)

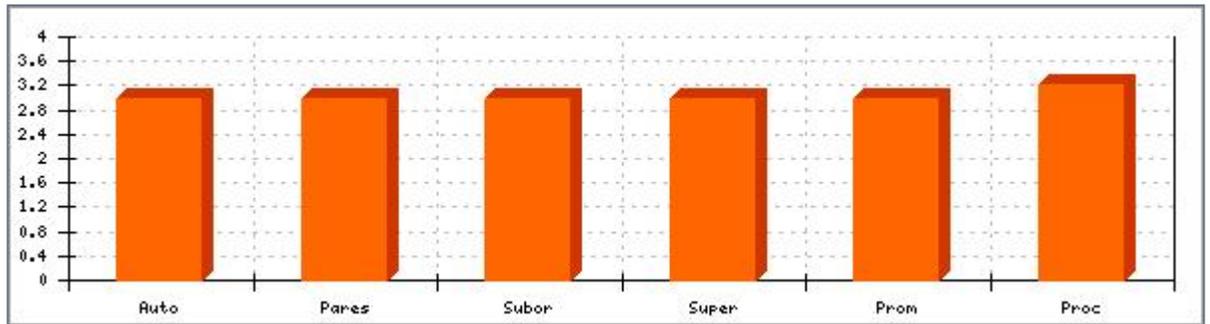
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.00 |
| Promedio Proceso | 3.01 |



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

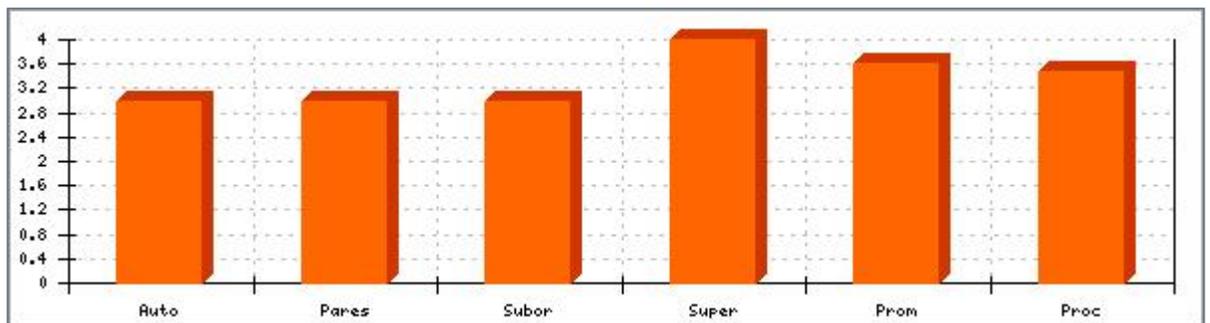
46.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (3.00)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.00 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



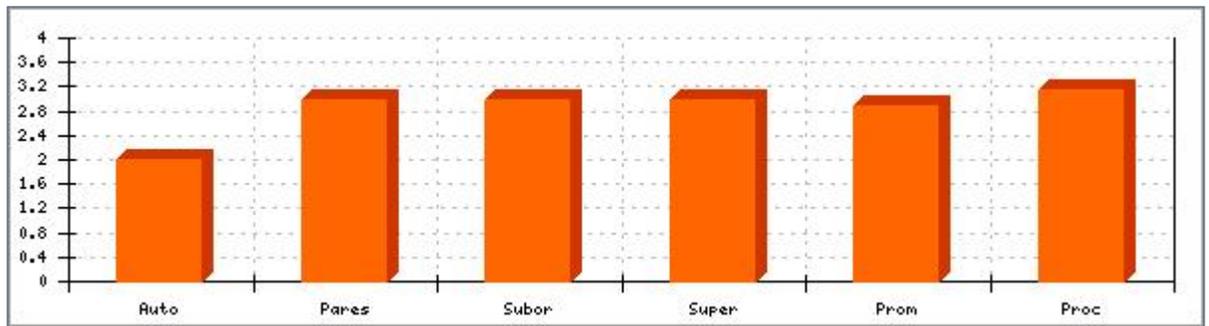
47.- En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. (3.60)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 4.00 |
| Promedio Ponderado | 3.60 |
| Promedio Proceso | 3.47 |



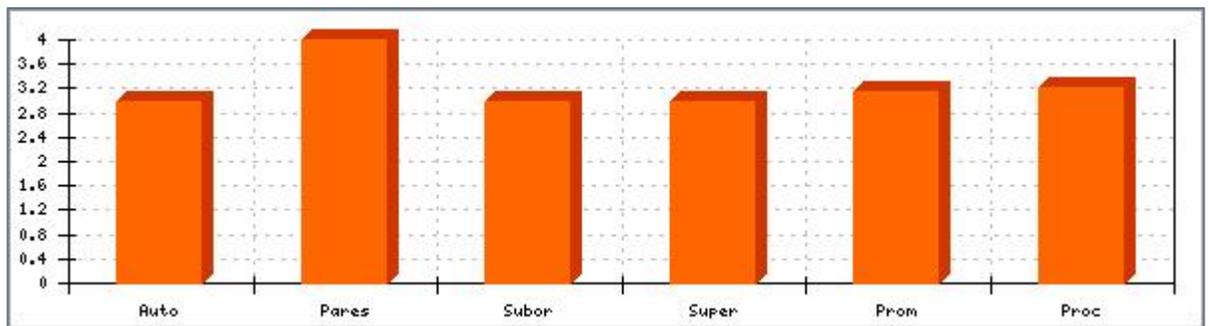
48.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (2.90)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.90 |
| Promedio Proceso | 3.14 |



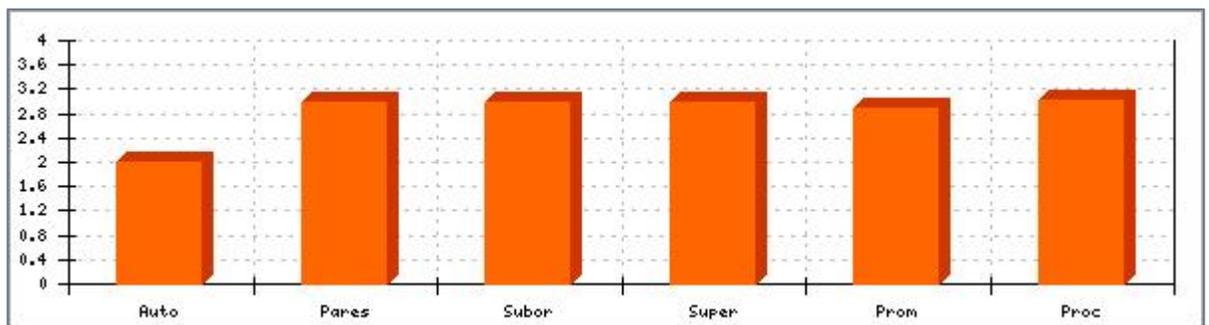
49.- Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. (3.15)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Pares | 4.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 3.15 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



50.- Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. (2.90)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 2.00 |
| Pares | 3.00 |
| Subordinado | 3.00 |
| Supervisor | 3.00 |
| Promedio Ponderado | 2.90 |
| Promedio Proceso | 3.01 |



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

| | |
|--|--------|
| •(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. | 95.00% |
| •(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. | 86.67% |
| •(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. | 75.00% |
| •(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. | 75.00% |
| •(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito. | 75.00% |
| •(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. | 75.00% |
| •(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. | 71.67% |
| •(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. | 71.67% |
| •(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. | 71.67% |
| (Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. | 71.67% |
| (Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. | 71.67% |
| (Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. | 71.67% |
| (Credibilidad Profesional) Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. | 71.67% |
| •(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. | 71.67% |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. | 71.67% |
| •(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. | 71.67% |
| •(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. | 71.67% |
| •(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. | 71.67% |
| •(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. | 71.67% |
| •(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. | 71.67% |
| •(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. | 71.67% |
| •(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. | 71.67% |
| (Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. | 71.67% |
| •(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. | 71.67% |
| •(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. | 71.67% |
| (Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. | 71.67% |
| (Construcción de equipos de alto desempeño) Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. | 71.67% |
| (Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. | 71.67% |
| (Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. | 71.67% |
| (Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. | 71.67% |

| | |
|--|--------|
| •(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. | 70.00% |
| •(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio. | 70.00% |
| •(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe. | 68.33% |
| •(Foco en los clientes) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados. | 68.33% |
| •(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. | 68.33% |
| •(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente. | 68.33% |
| •(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. | 68.33% |
| •(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. | 68.33% |
| •(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. | 68.33% |
| •(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. | 66.67% |
| •(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. | 66.67% |
| •(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. | 66.67% |
| •(Guía y desarrollo de otros) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. | 63.33% |
| •(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. | 63.33% |
| •(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. | 63.33% |
| •(Construcción de equipos de alto desempeño) Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. | 61.67% |

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

AUTOEVALUACION

Identifique los factores en los que presenta debilidades

FACIL IRRITABILIDAD (LO CUAL ESTOY TRABAJANDO EN ESO)

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

COMUNICACION CON LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO MEGOCIACION Y CAPACIDAD DE LIDERAR Y CONVERSAR A SU EQUIPO PARA LOGRAR UN MEJOR TRABAJO

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Cumple habitualmente

Comentarios adicionales

NO ME GUSTAN LAS INJUSTICIAS ES POR ESO CUANDO VEO ALGO QUE NO ES JUSTO TRATO DE DISUTIRLO PARA PODERLO CORREGIR Y CUSNDO NO DEPENDE DE MI EN OCACIONES SI ME IRRITO

PARES

Identifique los factores en los que presenta debilidades

En cuanto al ámbito laboral, tiene pocas debilidades ya que el se encuentra posicionado en su puesto y conoce la operatividad del mismo. Debe mejorar su irritabilidad

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Liderazgo, dinamismo, experiencia

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Cumple parcialmente

Comentarios adicionales

Jorge es una persona colaboradora, actualmente esta realizando estudios que a futuro lo ayudaran a sacar su posgrado y por ende mejorar como profesional

SUBORDINADO

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Falta de autodominio Temperamento Colérico

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Liderazgo Comprometido Trabaja en equipo Fidelidad

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Cumple habitualmente

Comentarios adicionales

Jorge es un muy buen elemento tiene mucho conocimiento en la parte operativa se puede aprender de sus conocimientos, debe trabajar en su carácter para que puede desarrollar un alto rango.

SUPERVISOR

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Cumple habitualmente

EVALUADO

EVALUADOR

