

## Introducción

### EVALUACION 180° RPDMQ LIDERA SEVENTEENMILE

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 **2016-02-16 02:53:48** hasta el **2016-02-23 03:16:03**

## Datos Personales

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

No. Identificación :	1753572328
Nombres :	FATIMA
Apellidos :	RODRIGUEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	MATRIZ
Departamento :	REGISTRO
Cargo :	DIRECTORA INSCRIPCIONES
Nivel Jerárquico :	ASISTENCIAL
Jefe Inmediato :	PABLO FALCONI
Area de Estudio :	ABOGACÍA / DERECHO / LEYES
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

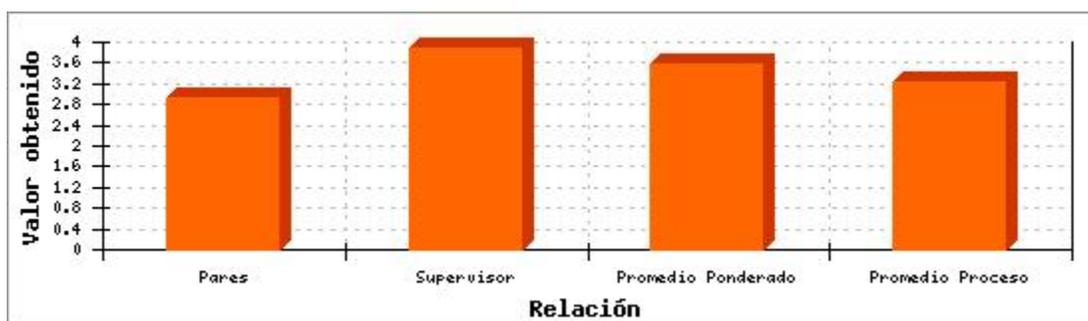
#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Pares	33.33%	3	3
Supervisor	66.67%	1	1

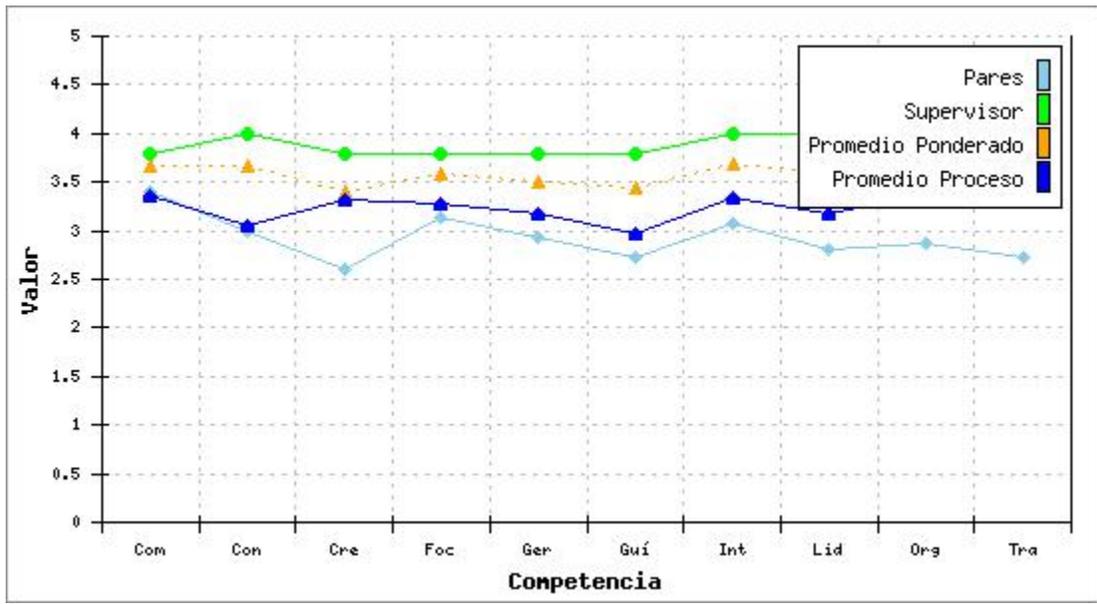
## Resumen General

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Pares	2.93
Supervisor	3.88
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.24



Competencia	Valor Pares	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Comunicación y construcción de relaciones	3.40	3.80	3.67	3.37
2 Construcción de equipos de alto desempeño	3.00	4.00	3.67	3.06
3 Credibilidad Profesional	2.60	3.80	3.40	3.32
4 Foco en los clientes	3.13	3.80	3.58	3.27
5 Gerencia del cambio	2.93	3.80	3.51	3.18
6 Guía y desarrollo de otros	2.73	3.80	3.44	2.98
7 Integridad	3.07	4.00	3.69	3.34
8 Liderazgo	2.80	4.00	3.60	3.18
9 Organización del trabajo y generación de resultados	2.87	4.00	3.62	3.38
10 Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	2.73	3.80	3.44	3.36

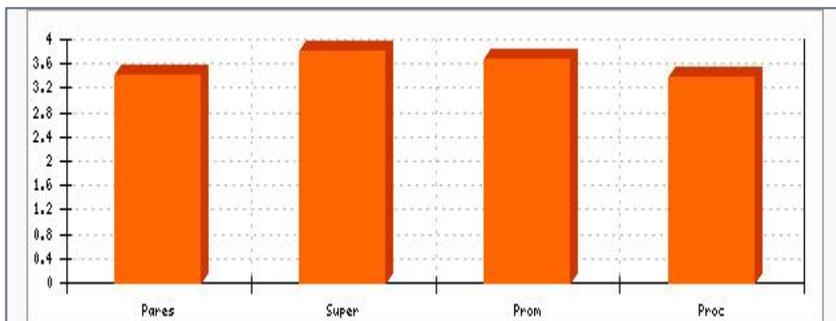


## Análisis por Competencia

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

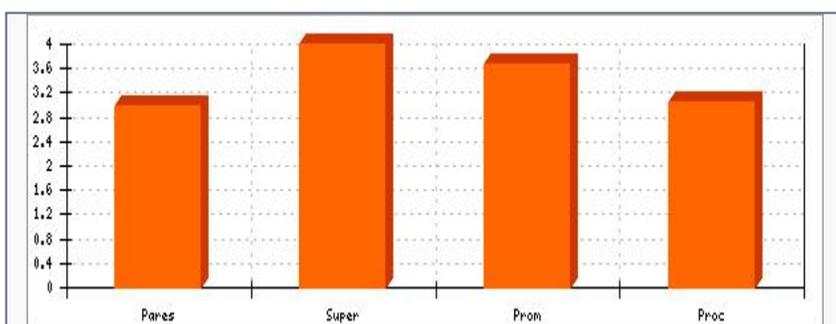
#### Comunicación y construcción de relaciones (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.40
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.37



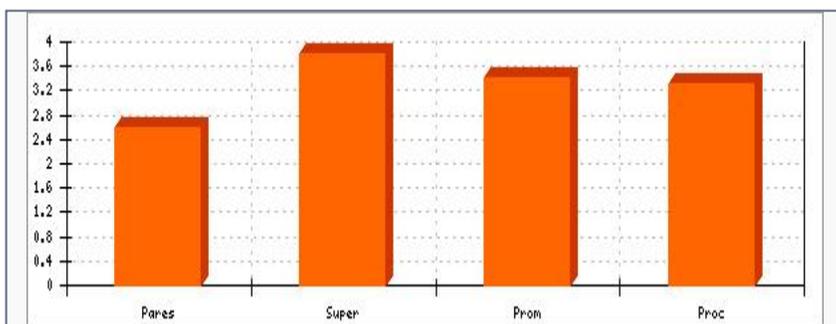
#### Construcción de equipos de alto desempeño (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.06



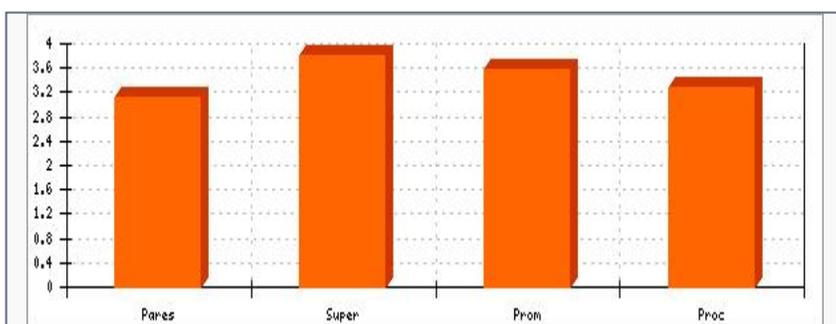
#### Credibilidad Profesional (3.40)

Relación	Valor
Pares	2.60
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.32



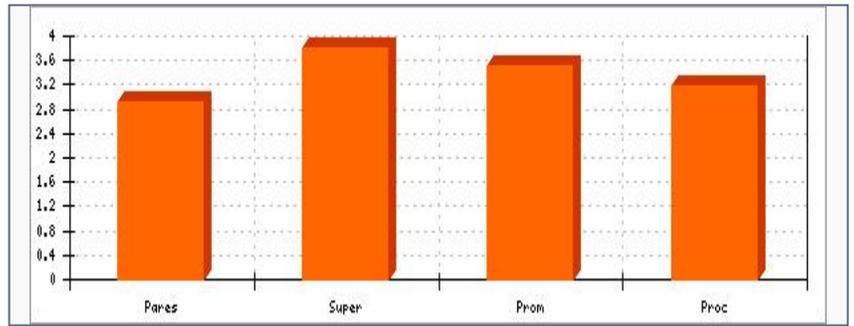
#### Foco en los clientes (3.58)

Relación	Valor
Pares	3.13
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.58
Promedio Proceso	3.27



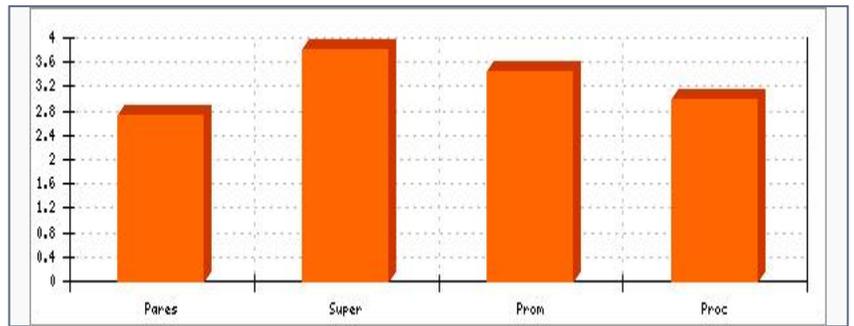
#### Gerencia del cambio (3.51)

Relación	Valor
Pares	2.93
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.51
Promedio Proceso	3.18



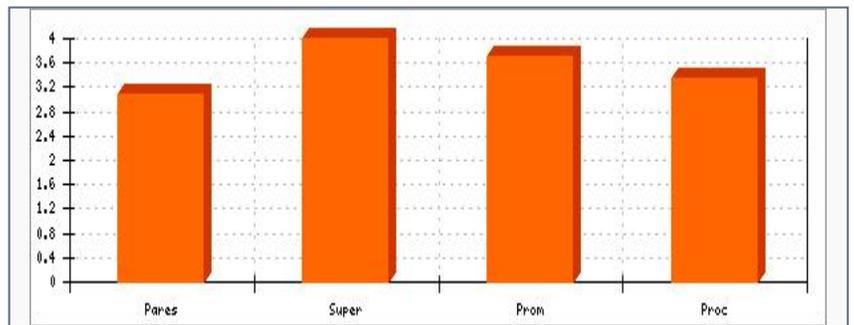
#### Guía y desarrollo de otros (3.44)

Relación	Valor
Pares	2.73
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.44
Promedio Proceso	2.98



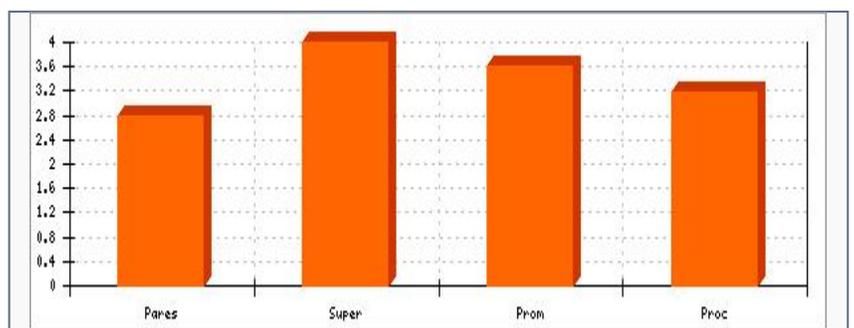
#### Integridad (3.69)

Relación	Valor
Pares	3.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.34



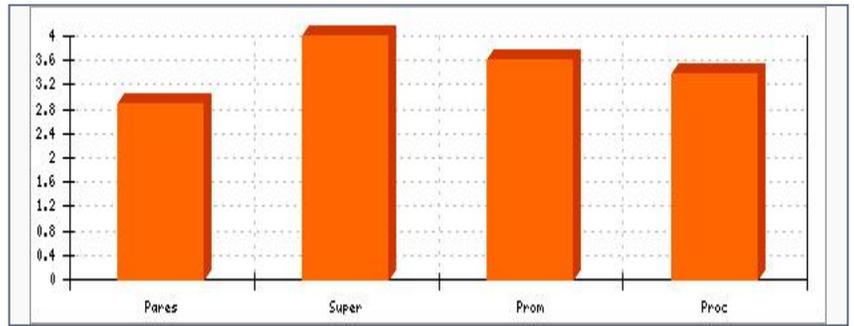
#### Liderazgo (3.60)

Relación	Valor
Pares	2.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.18



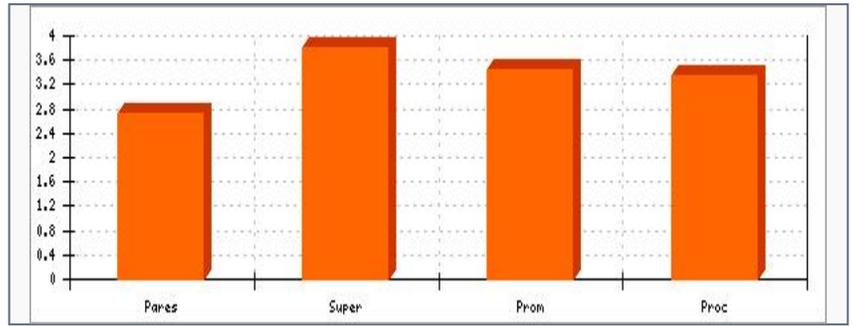
#### Organización del trabajo y generación de resultados (3.62)

Relación	Valor
Pares	2.87
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.38



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.44)

Relación	Valor
Pares	2.73
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.44
Promedio Proceso	3.36



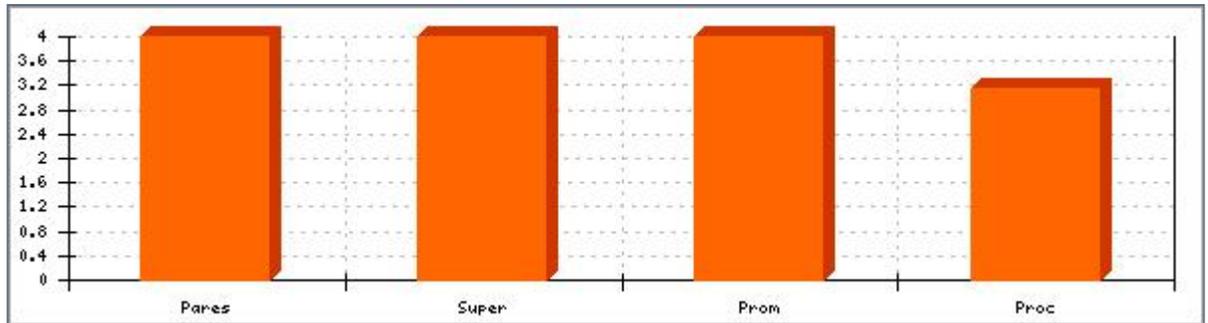
## Análisis por Pregunta

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### Comunicación y construcción de relaciones

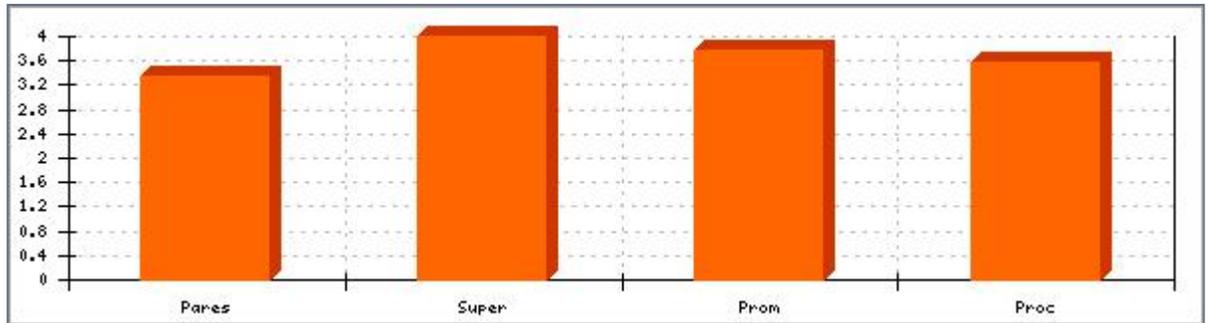
1.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Pares	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.14



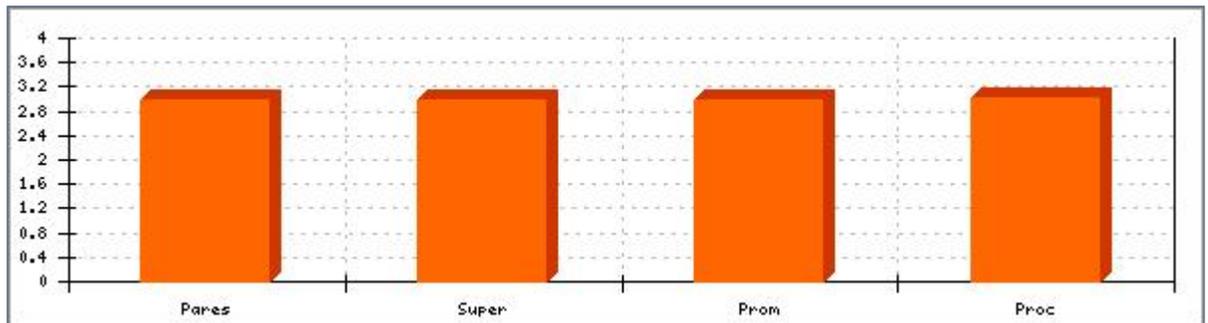
2.- Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio. (3.78)

Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.58



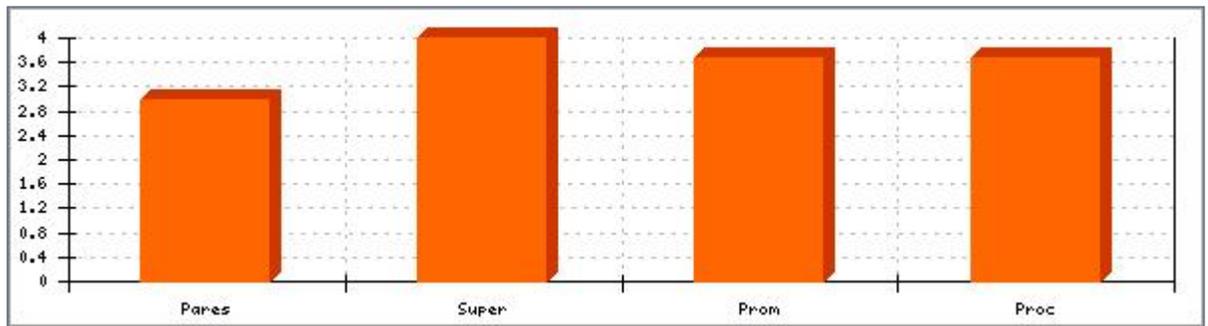
3.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (3.00)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.03



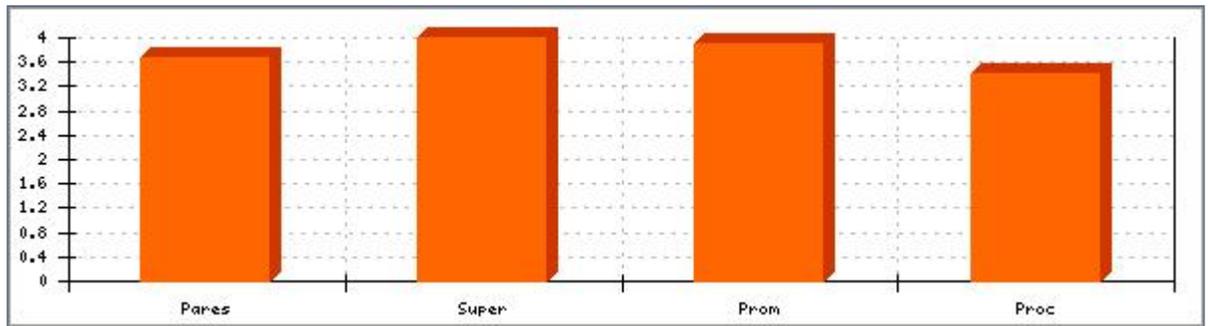
4.- Revisa activamente y chequea la información que recibe. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.66



5.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (3.89)

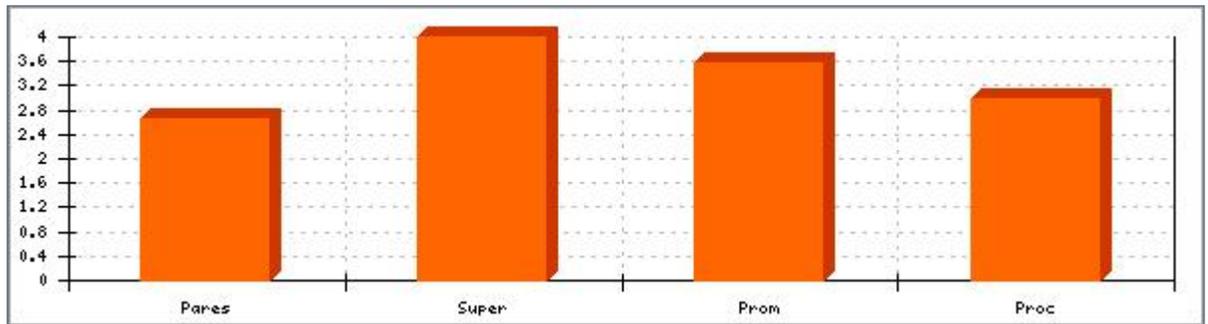
Relación	Valor
Pares	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.89
Promedio Proceso	3.41



### Construcción de equipos de alto desempeño

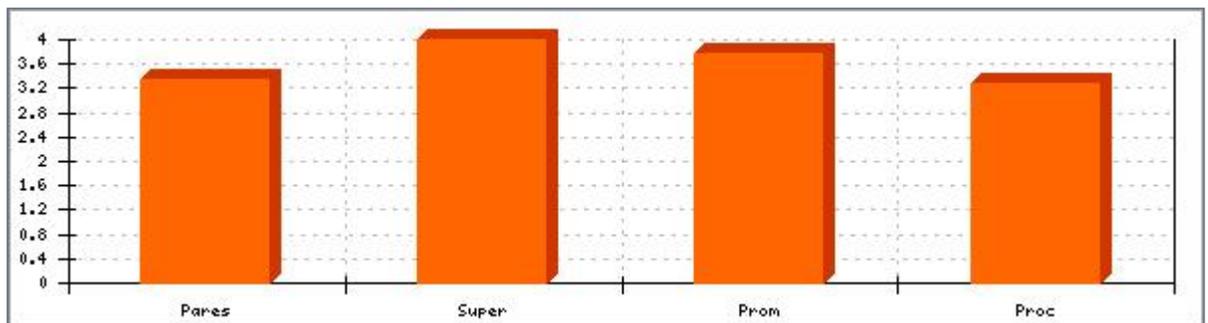
6.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	2.97



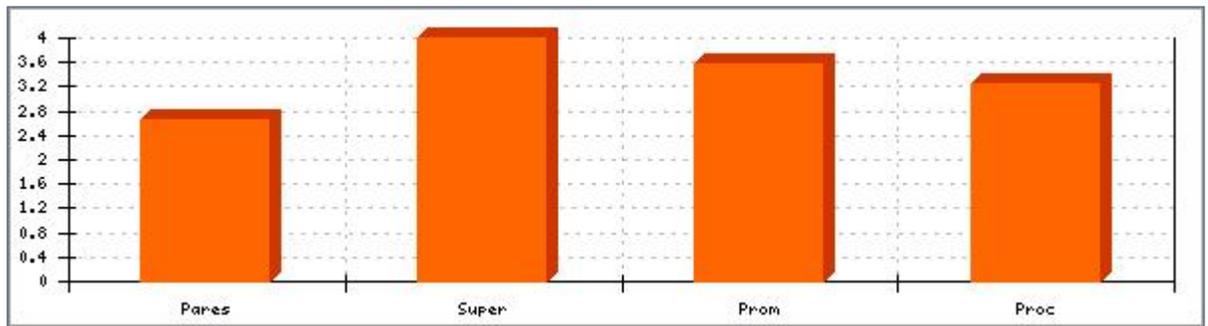
7.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (3.78)

Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.27



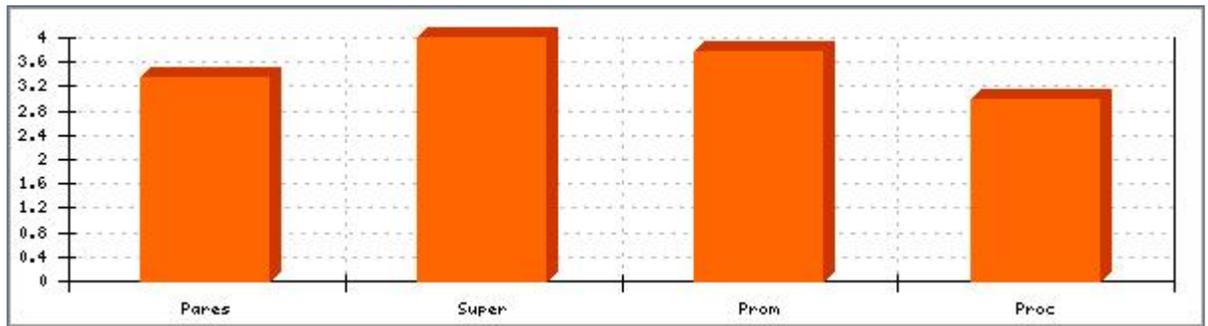
8.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.25



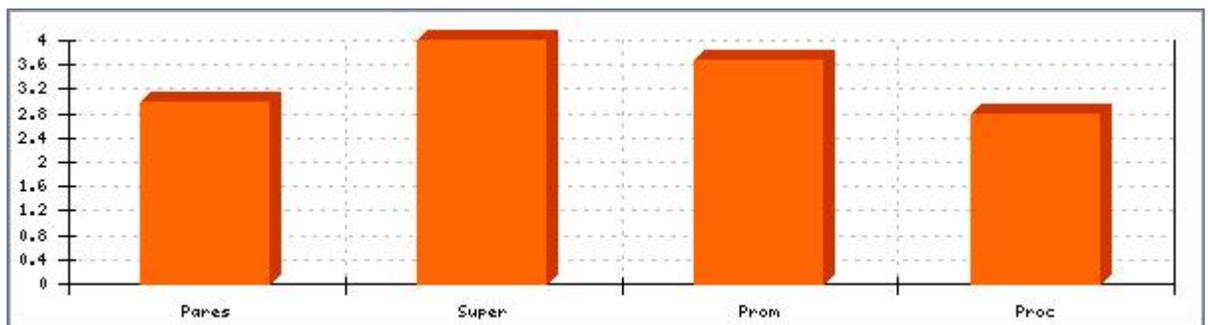
9.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (3.78)

Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.00



10.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (3.67)

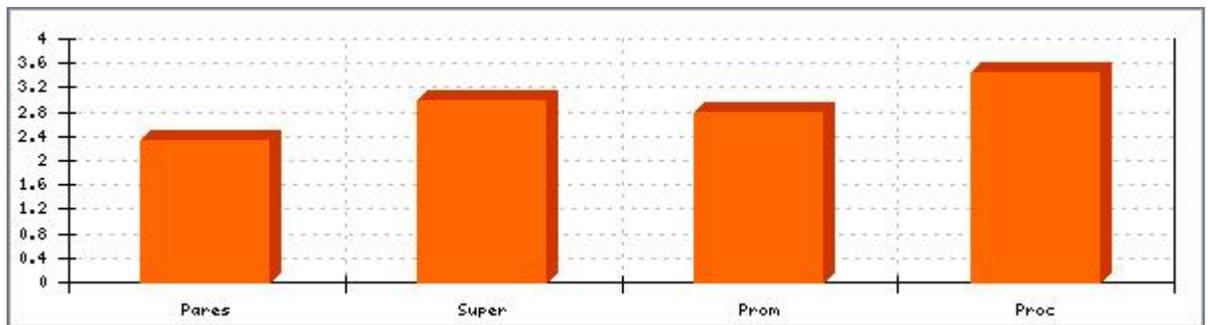
Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	2.78



### Credibilidad Profesional

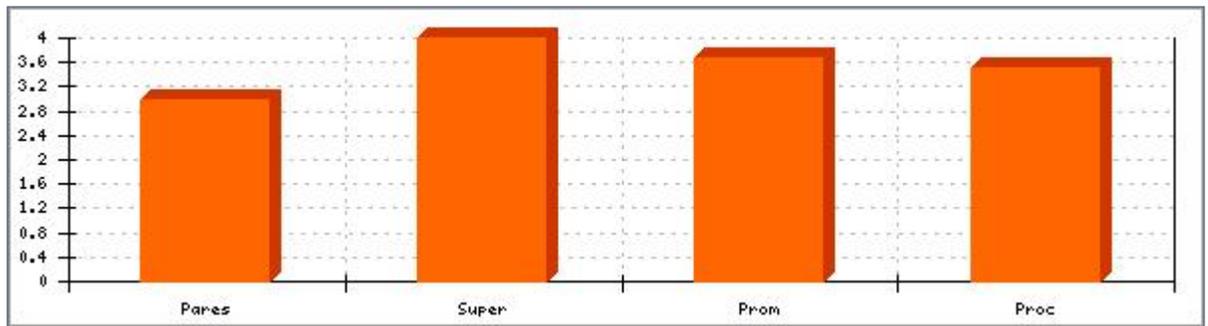
11.- Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. (2.78)

Relación	Valor
Pares	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	3.45



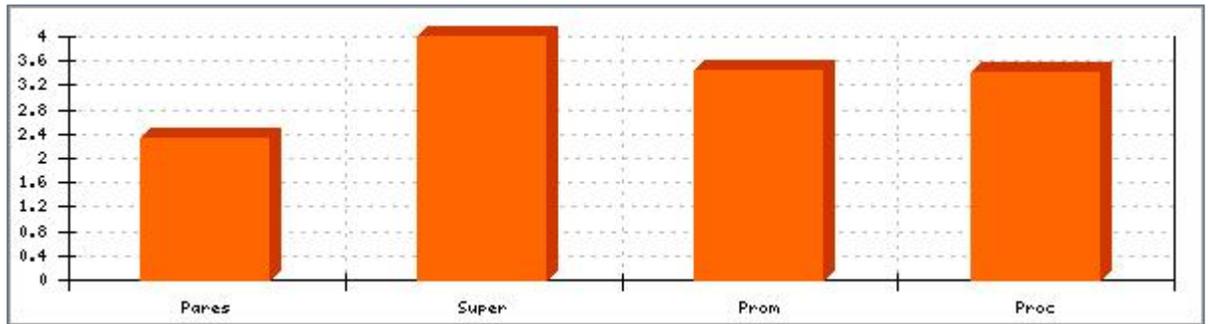
12.- Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.50



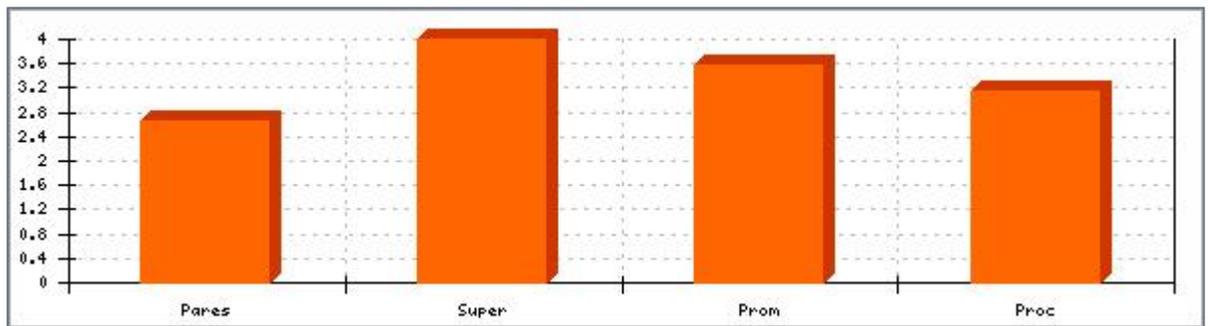
13.- Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. (3.44)

Relación	Valor
Pares	2.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.44
Promedio Proceso	3.41



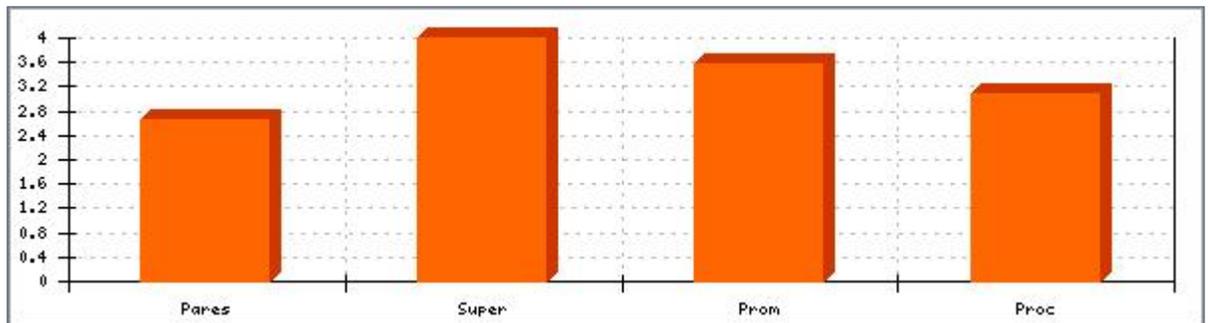
14.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.14



15.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (3.56)

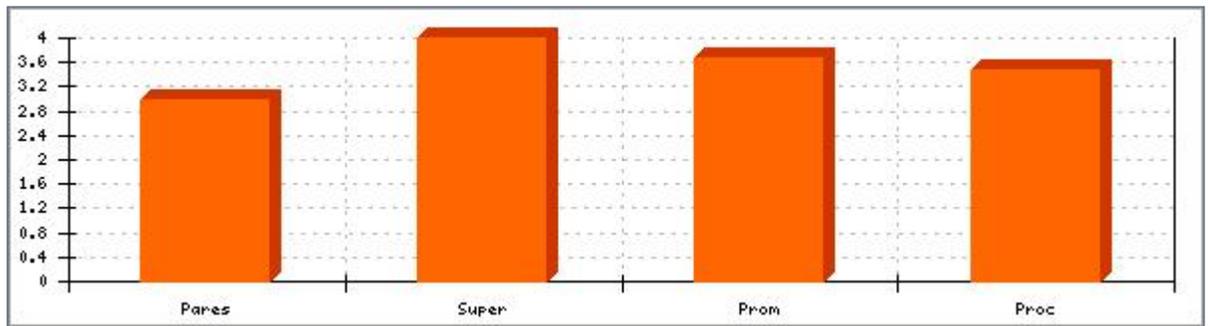
Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.08



### Foco en los clientes

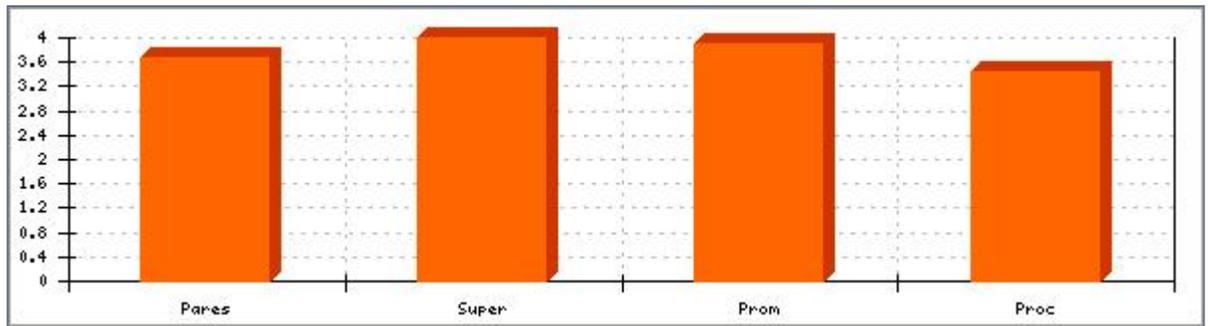
16.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.46



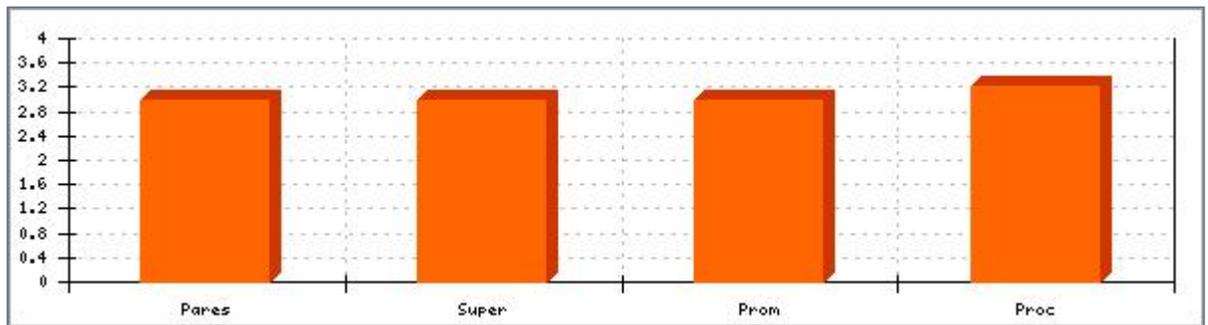
17.- Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados. (3.89)

Relación	Valor
Pares	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.89
Promedio Proceso	3.44



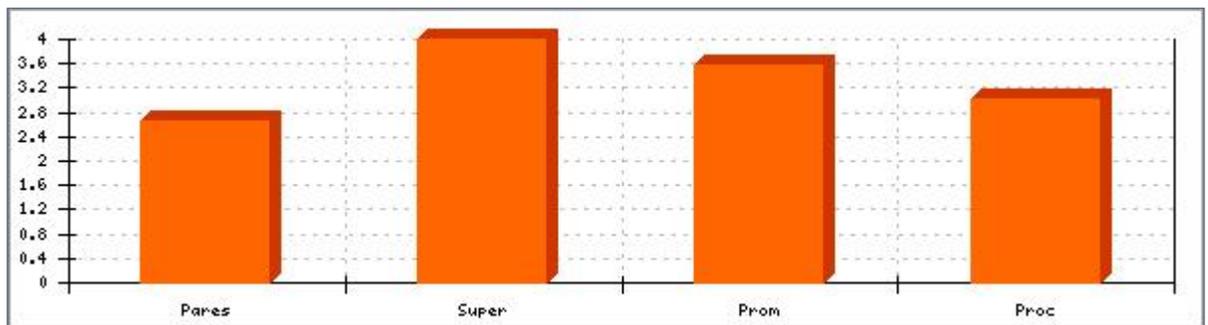
18.- Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. (3.00)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.21



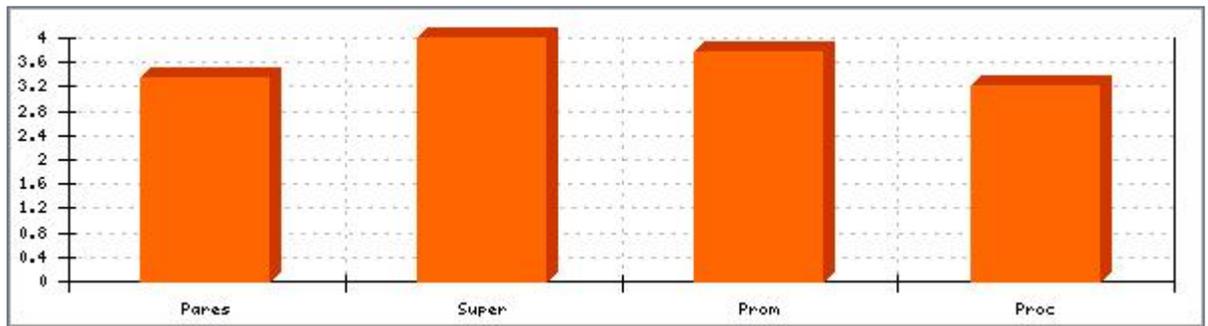
19.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.03



20.- Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente. (3.78)

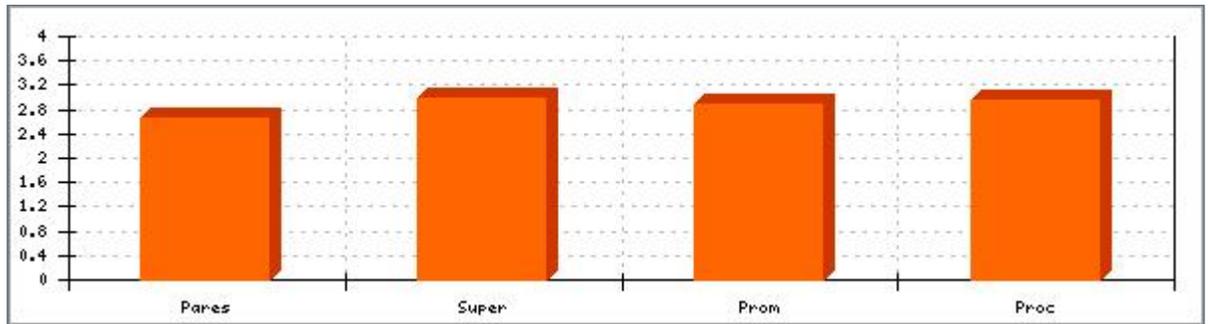
Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.22



## Gerencia del cambio

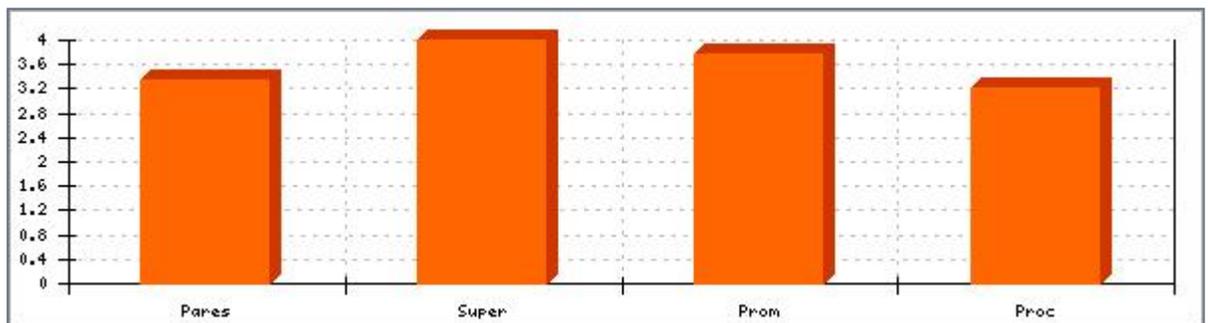
21.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (2.89)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.89
Promedio Proceso	2.96



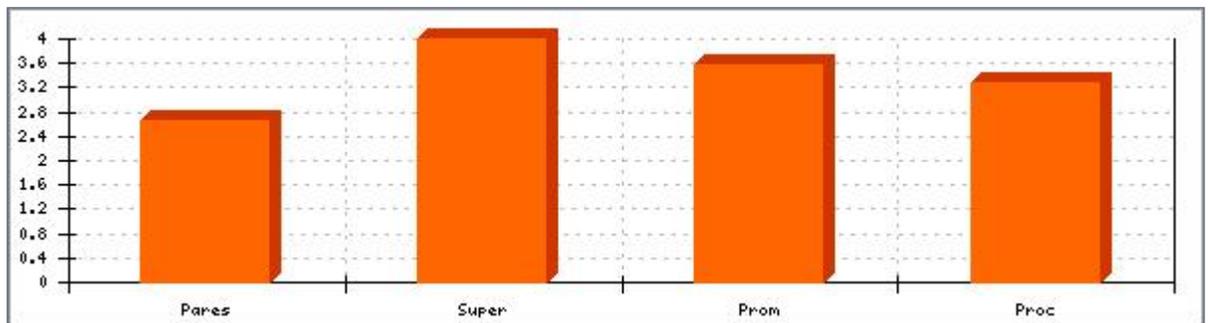
22.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (3.78)

Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.22



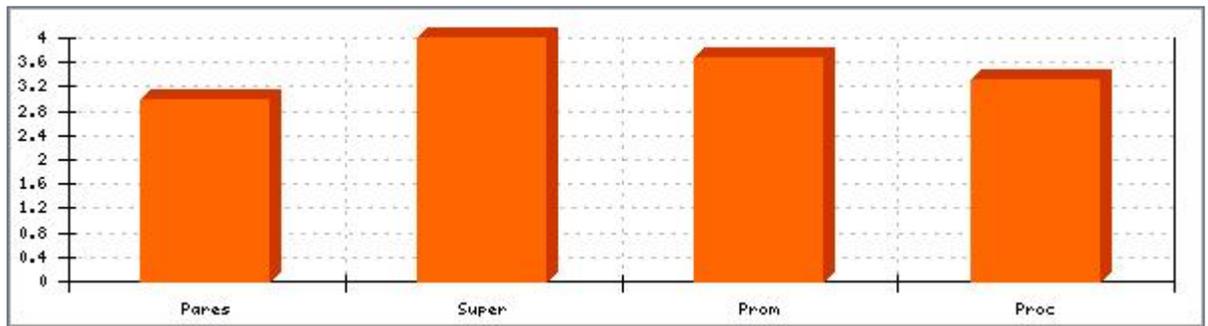
23.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.27



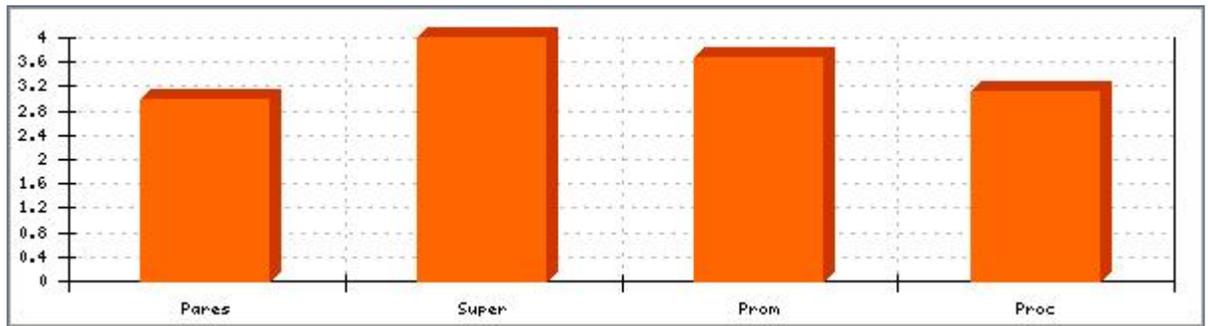
24.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.30



25.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (3.67)

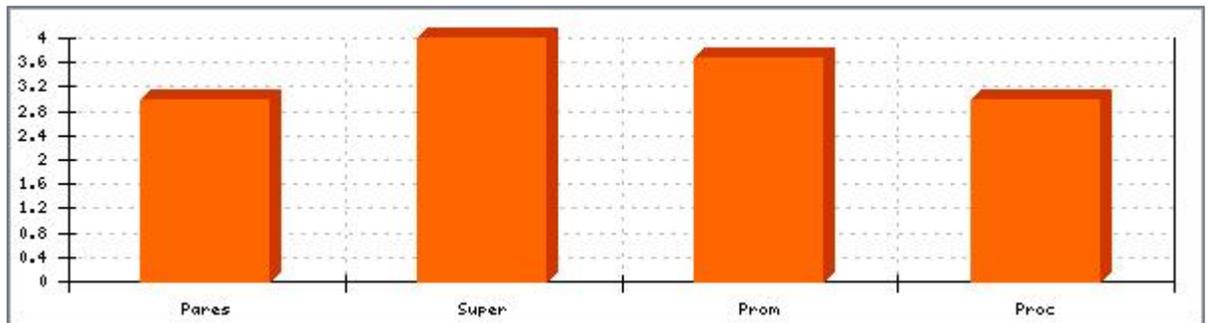
Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.13



#### Guía y desarrollo de otros

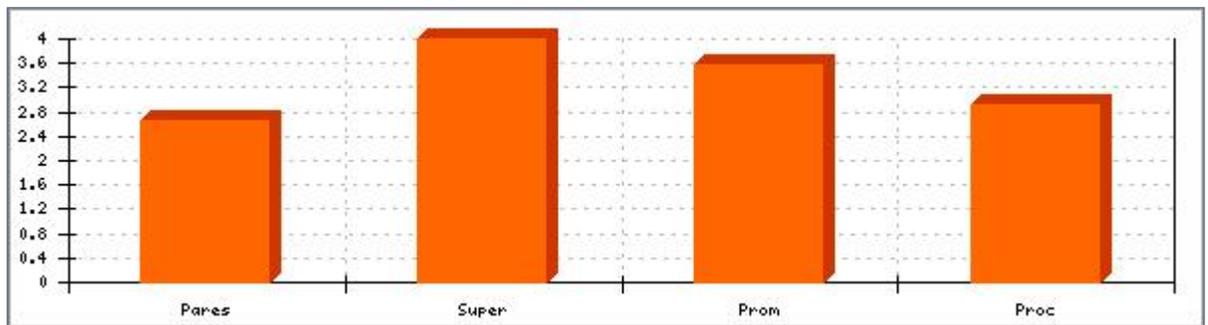
26.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.00



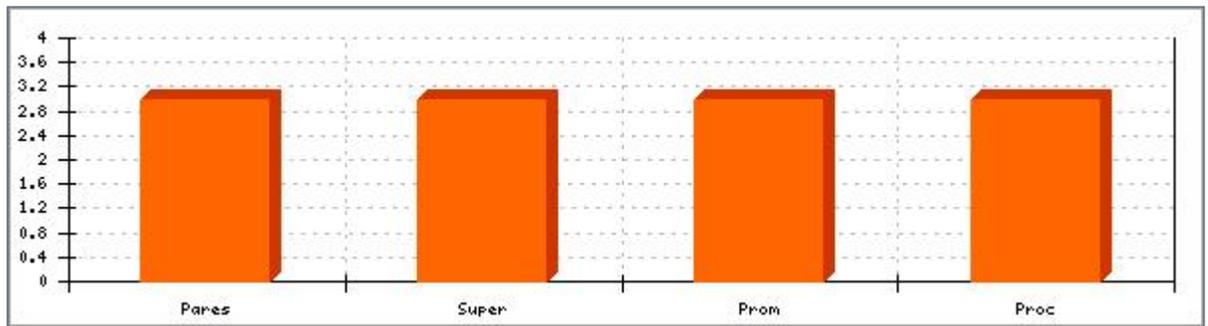
27.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	2.93



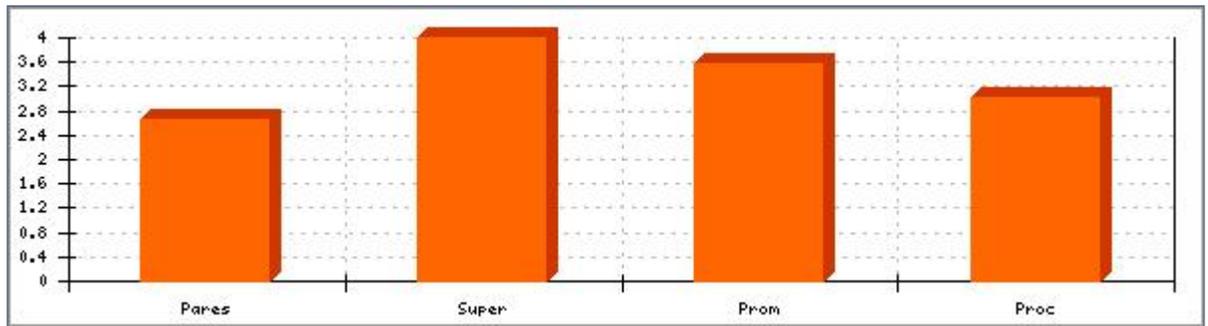
28.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (3.00)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.99



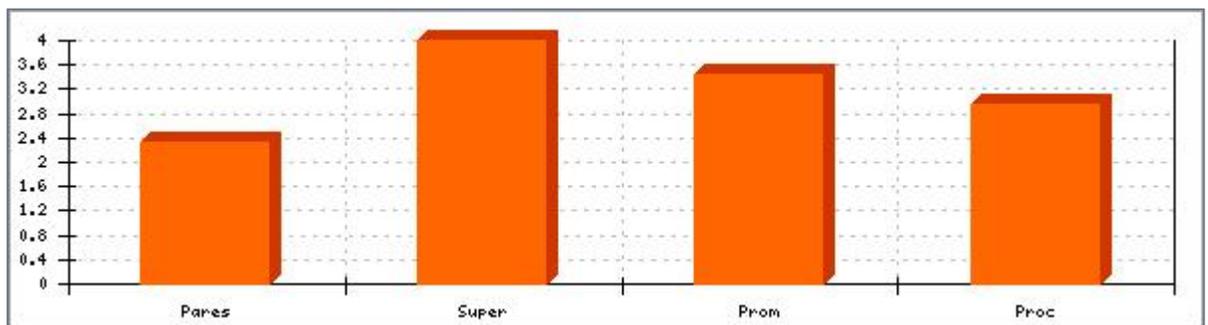
29.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.03



30.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (3.44)

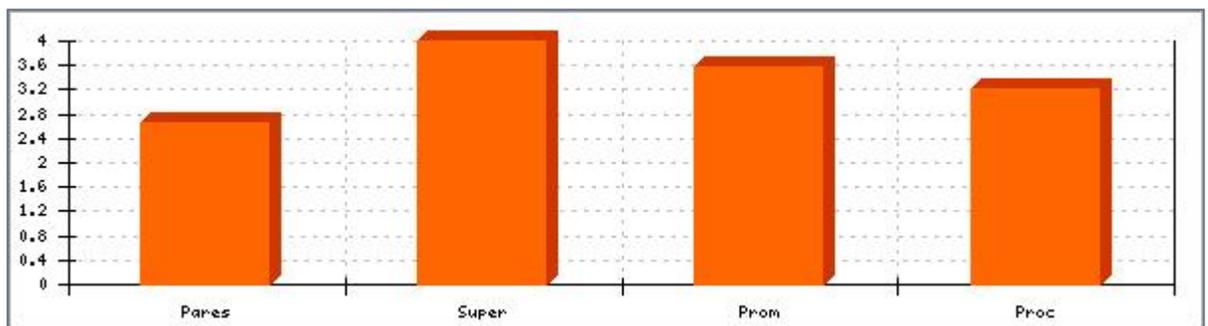
Relación	Valor
Pares	2.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.44
Promedio Proceso	2.95



## Integridad

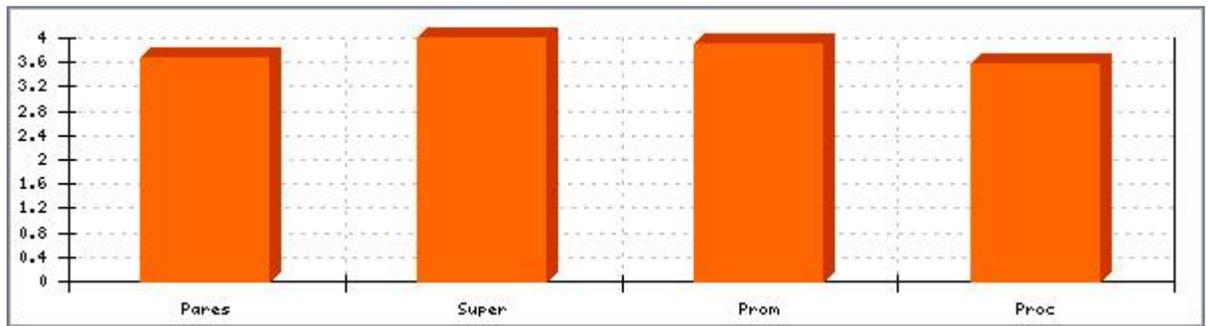
31.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.21



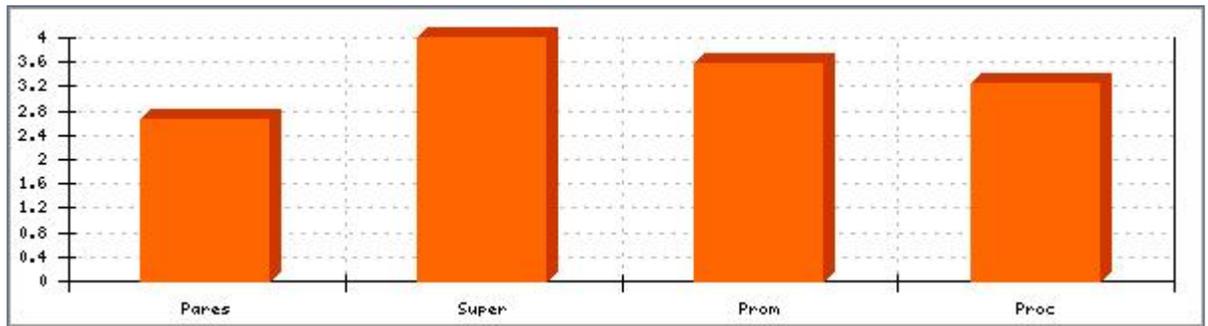
32.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (3.89)

Relación	Valor
Pares	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.89
Promedio Proceso	3.56



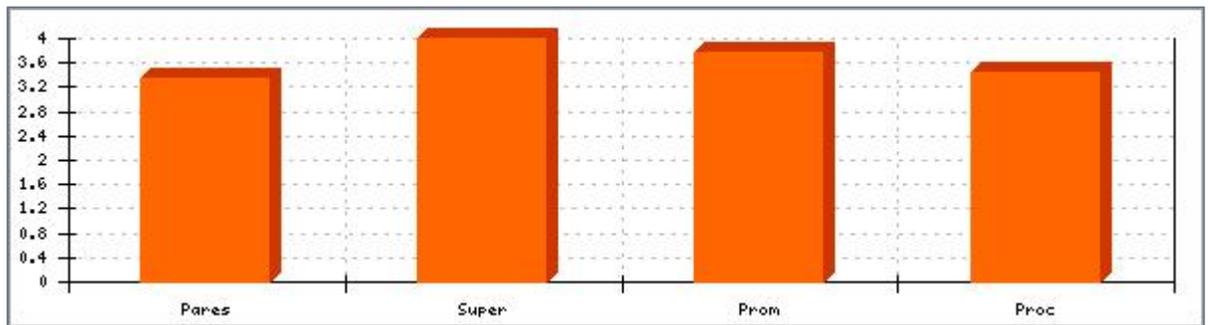
33.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.25



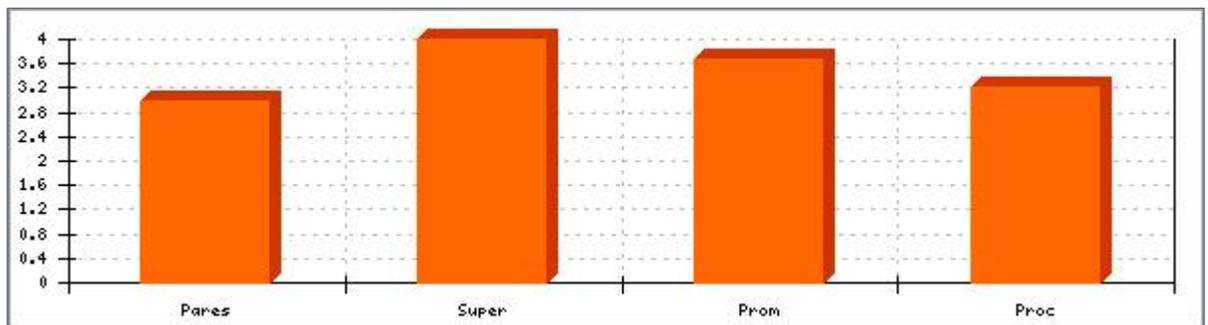
34.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. (3.78)

Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.44



35.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (3.67)

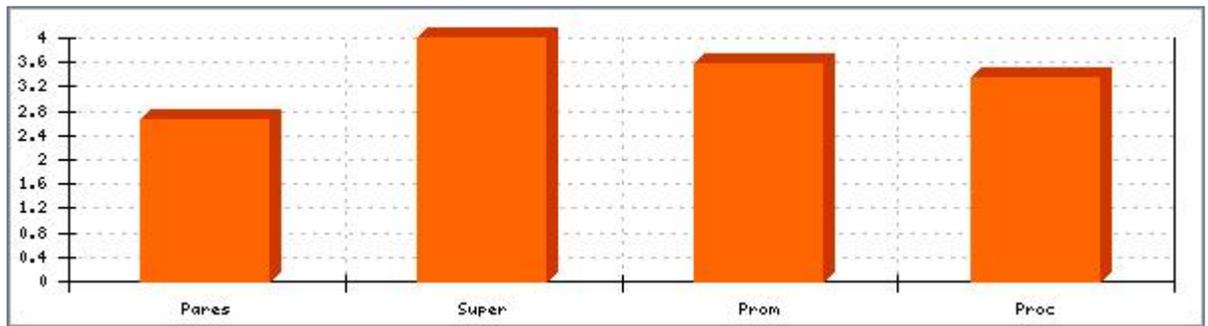
Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.22



## Liderazgo

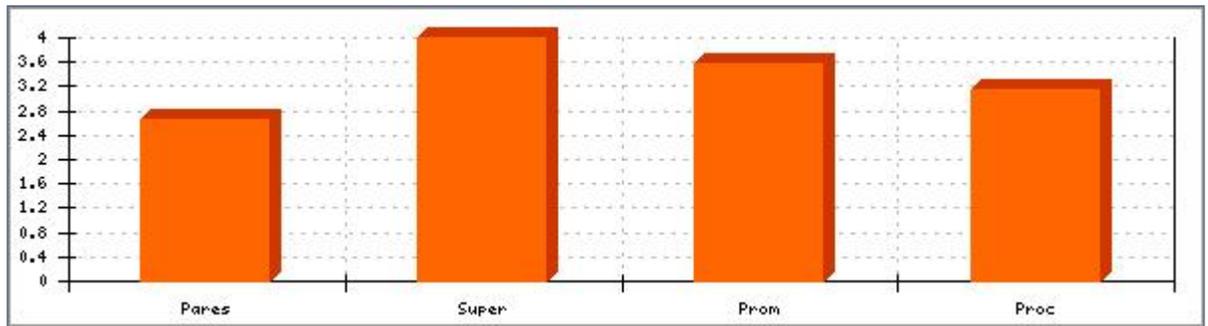
36.- Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.33



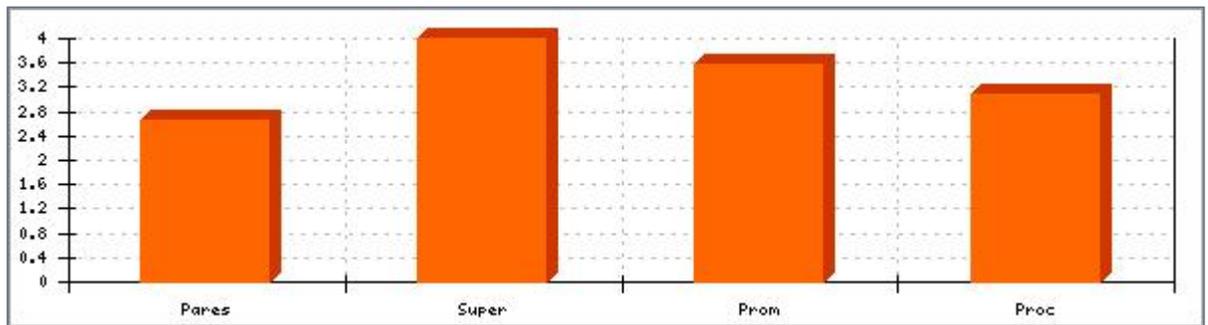
37.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.15



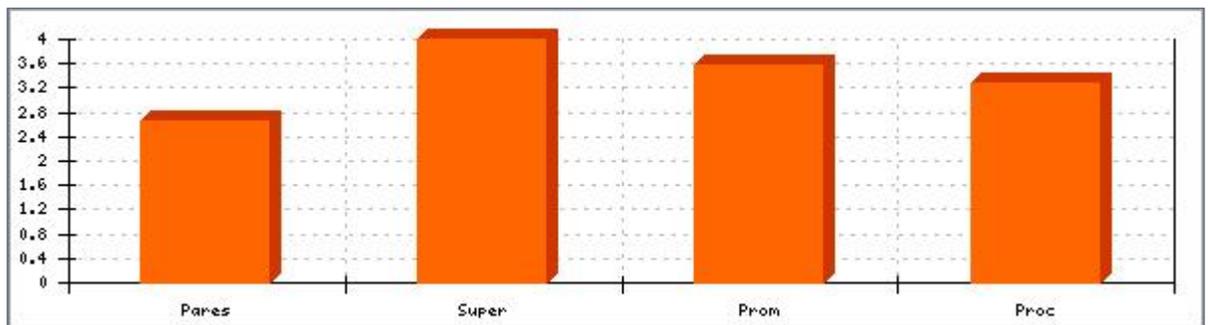
38.- Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.09



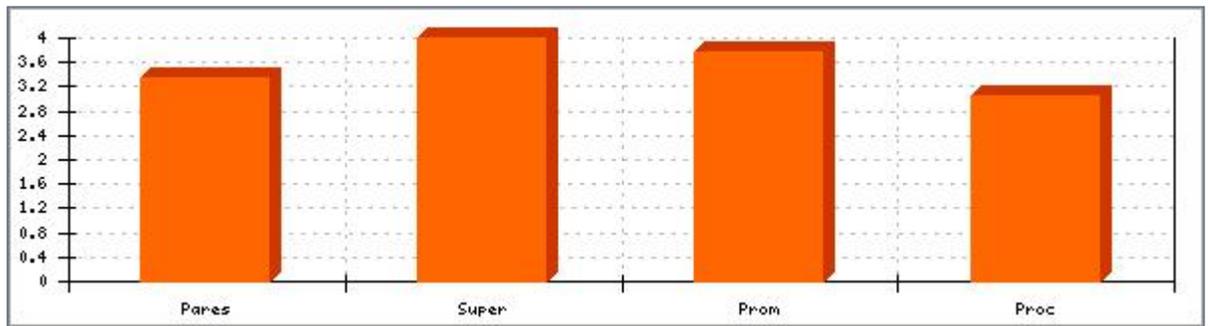
39.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.27



40.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (3.78)

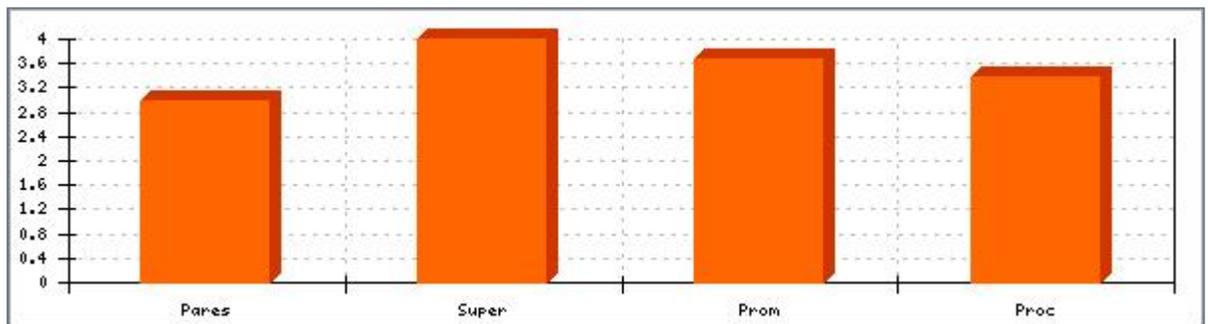
Relación	Valor
Pares	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.06



### Organización del trabajo y generación de resultados

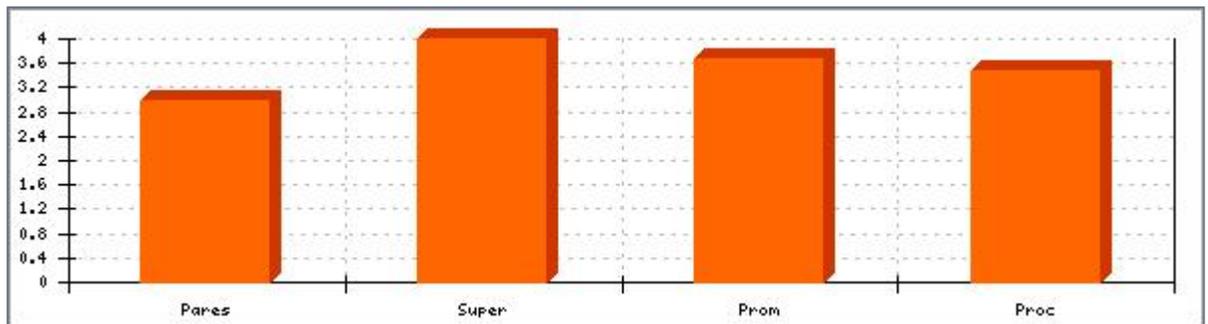
41.- Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.38



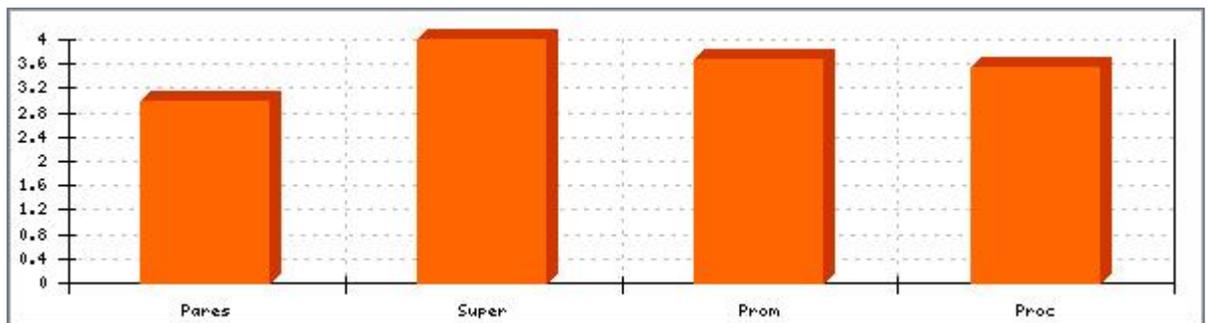
42.- Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.46



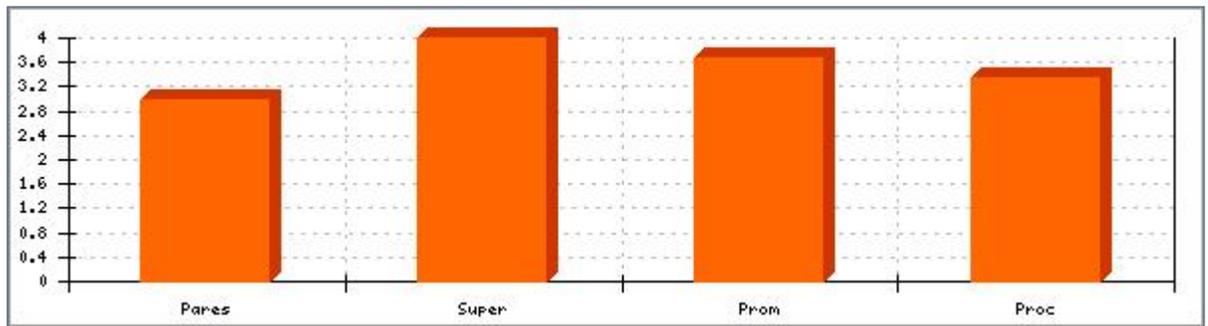
43.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.54



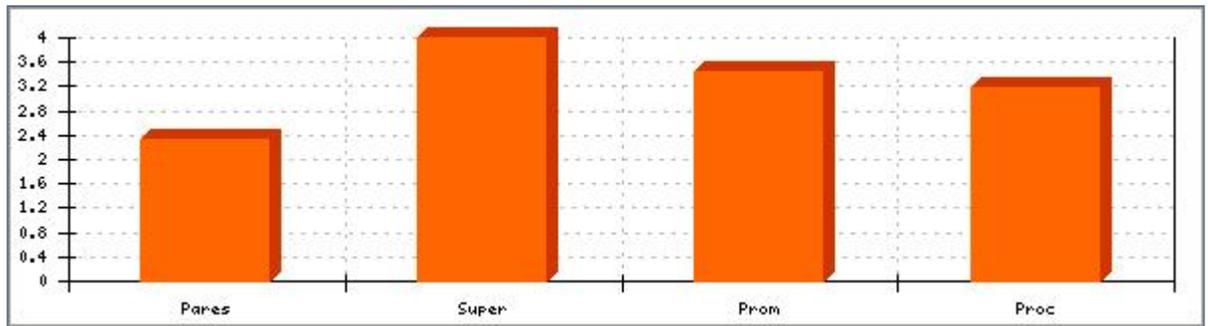
44.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (3.67)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.33



45.- Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. (3.44)

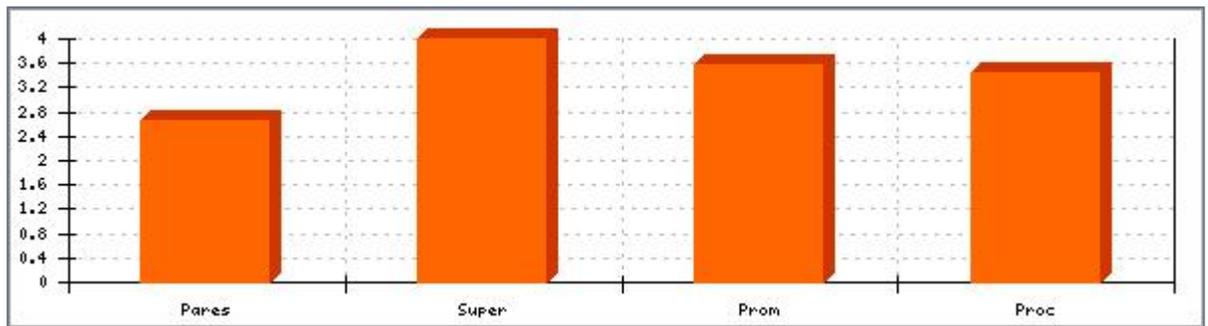
Relación	Valor
Pares	2.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.44
Promedio Proceso	3.19



### Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

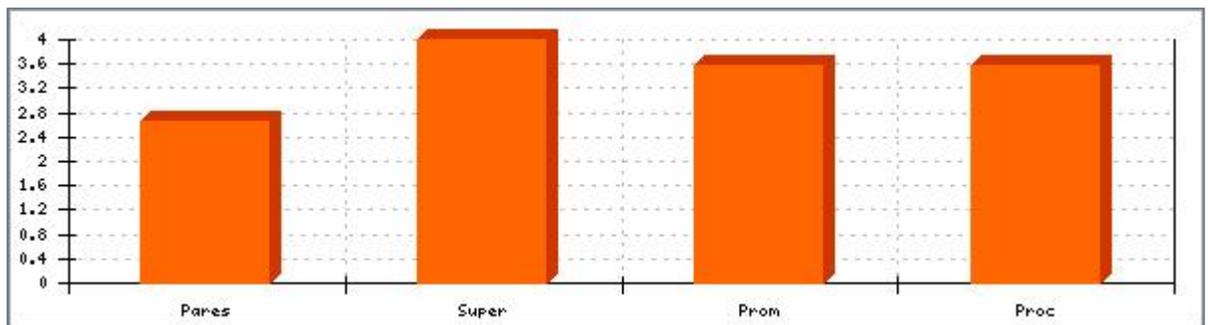
46.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.43



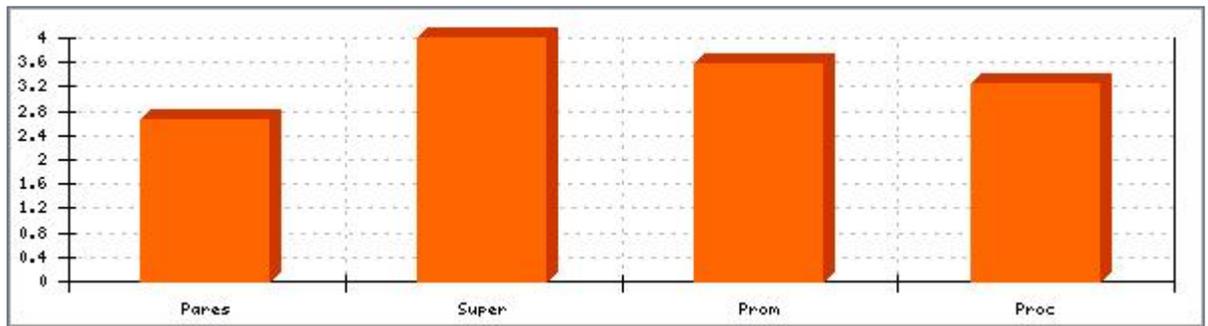
47.- En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.56



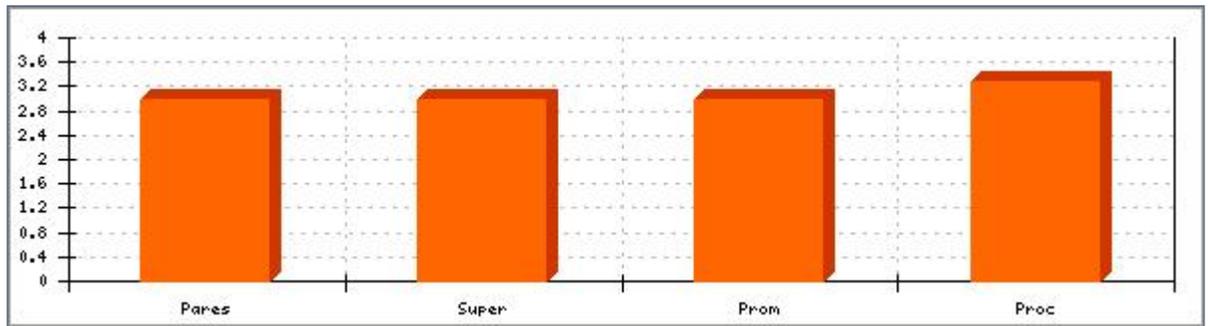
48.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.23



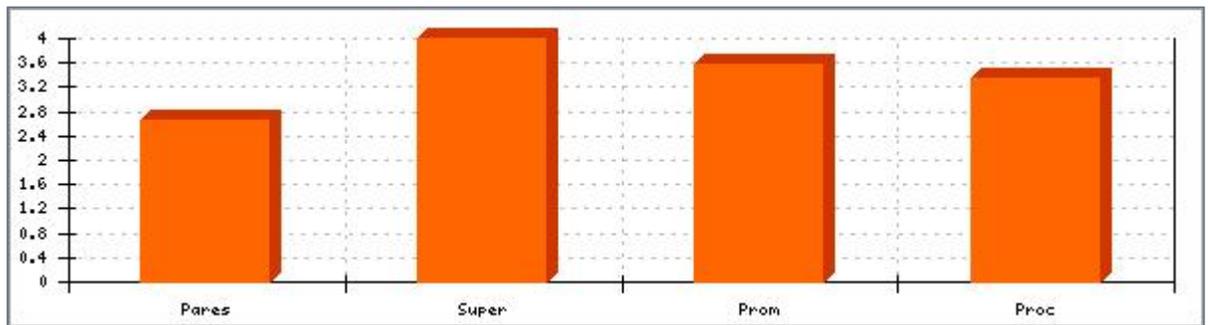
49.- Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. (3.00)

Relación	Valor
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.27



50.- Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. (3.56)

Relación	Valor
Pares	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.33



## Fortalezas y Areas de Desarrollo

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	100.00%
(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	96.30%
(Foco en los clientes) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados.	96.30%
(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	96.30%
(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	92.59%
(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	92.59%
(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	92.59%
(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.	92.59%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	92.59%
(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	92.59%
(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	92.59%
(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	88.89%
(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	88.89%
(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	88.89%
(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	88.89%
(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	88.89%
(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	88.89%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	88.89%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	88.89%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	88.89%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	88.89%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	88.89%
(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	88.89%
(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.	85.19%
(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	85.19%
(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	85.19%
(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	85.19%
(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	85.19%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	85.19%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	85.19%

(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	85.19%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	85.19%
(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	85.19%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	85.19%
(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.	85.19%
(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	85.19%
(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	85.19%
(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	85.19%
(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	85.19%
(Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	85.19%
(Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	85.19%
(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	81.48%
(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	81.48%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	81.48%
(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	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.	66.67%
(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	66.67%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	66.67%
(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	62.96%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

## Comentarios

### EVALUACION 180° RPDMQ EVALUACION DE DESEMPEÑO

No existen preguntas de respuesta abierta

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

