

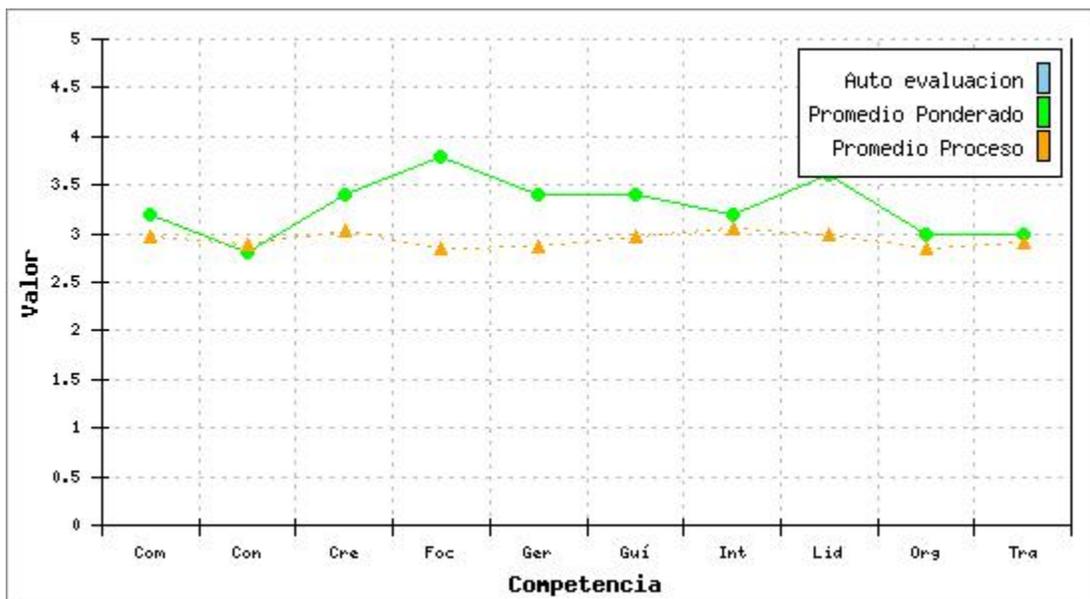
## Resumen General

### AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL POSTAL -LIDERA EVALUACION 360 EVD

| Relación           | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Auto Evaluacion    | 3.28           |
| Promedio Ponderado | 3.28           |
| Promedio Proceso   | 3.63           |



|    | Competencia   | Valor Auto Evaluacion | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|----|---|-----------------------|--------------------------|------------------------|
| 1  | Comunicación y construcción de relaciones                 | 3.20                  | 3.20                     | 2.97                   |
| 2  | Construcción de equipos de alto desempeño                 | 2.80                  | 2.80                     | 2.88                   |
| 3  | Credibilidad Profesional                                  | 3.40                  | 3.40                     | 3.03                   |
| 4  | Foco en los clientes                                      | 3.80                  | 3.80                     | 2.85                   |
| 5  | Gerencia del cambio                                       | 3.40                  | 3.40                     | 2.87                   |
| 6  | Guía y desarrollo de otros                                | 3.40                  | 3.40                     | 2.97                   |
| 7  | Integridad  | 3.20                  | 3.20                     | 3.06                   |
| 8  | Liderazgo   | 3.60                  | 3.60                     | 3.00                   |
| 9  | Organización del trabajo y generación de resultados       | 3.00                  | 3.00                     | 2.84                   |
| 10 | Transmisión de visión, misión y generación de compromisos | 3.00                  | 3.00                     | 2.90                   |

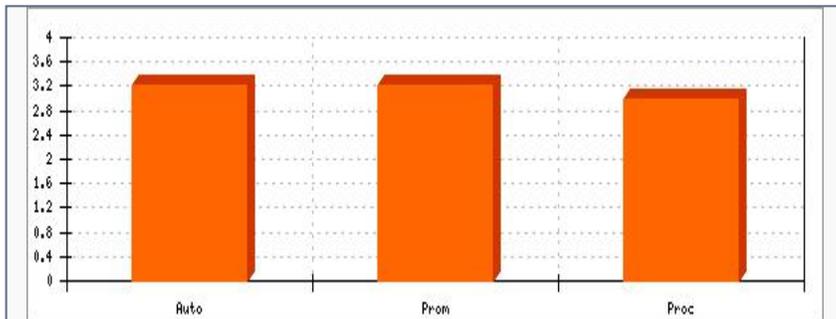


## Análisis por Competencia

### AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL POSTAL -LIDERA EVALUACION 360 EVD

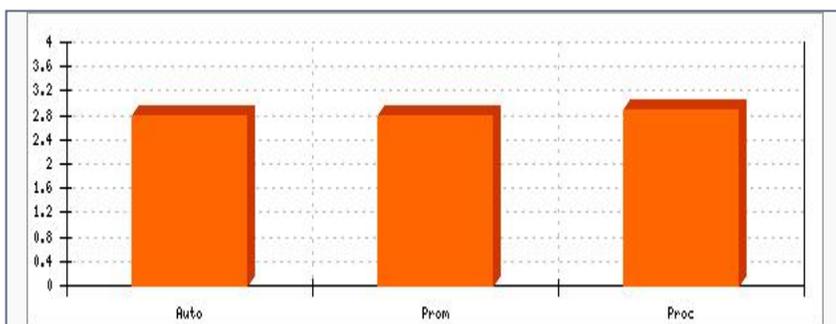
#### Comunicación y construcción de relaciones (3.20)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.20  |
| Promedio Ponderado | 3.20  |
| Promedio Proceso   | 2.97  |



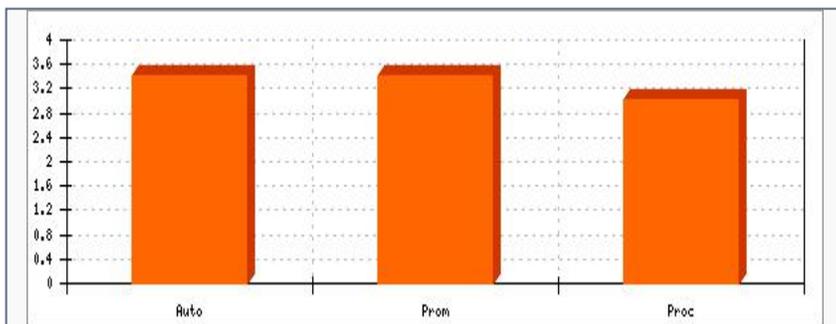
#### Construcción de equipos de alto desempeño (2.80)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 2.80  |
| Promedio Ponderado | 2.80  |
| Promedio Proceso   | 2.88  |



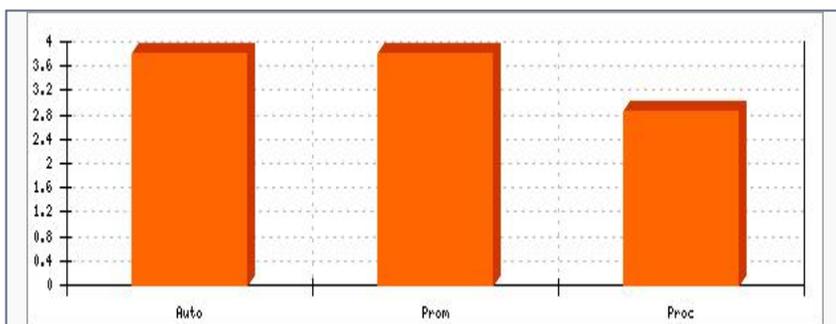
#### Credibilidad Profesional (3.40)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.40  |
| Promedio Ponderado | 3.40  |
| Promedio Proceso   | 3.03  |



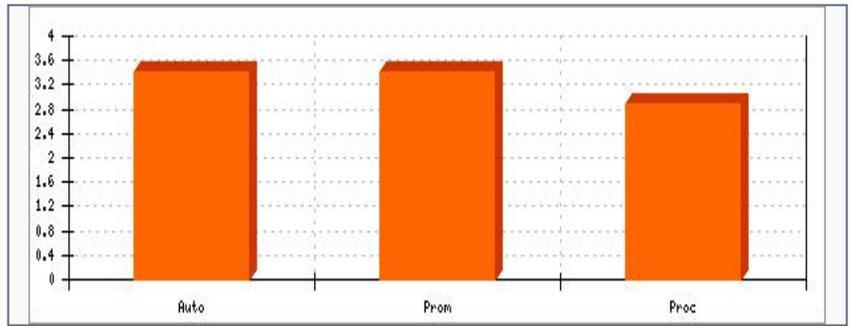
#### Foco en los clientes (3.80)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.80  |
| Promedio Ponderado | 3.80  |
| Promedio Proceso   | 2.85  |



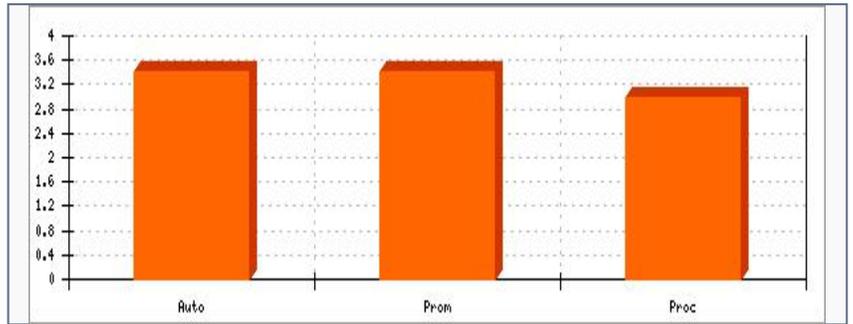
#### Gerencia del cambio (3.40)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.40  |
| Promedio Ponderado | 3.40  |
| Promedio Proceso   | 2.87  |



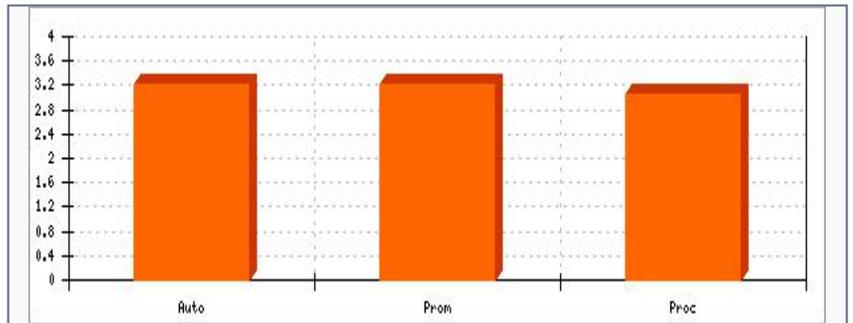
#### Guía y desarrollo de otros (3.40)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.40  |
| Promedio Ponderado | 3.40  |
| Promedio Proceso   | 2.97  |



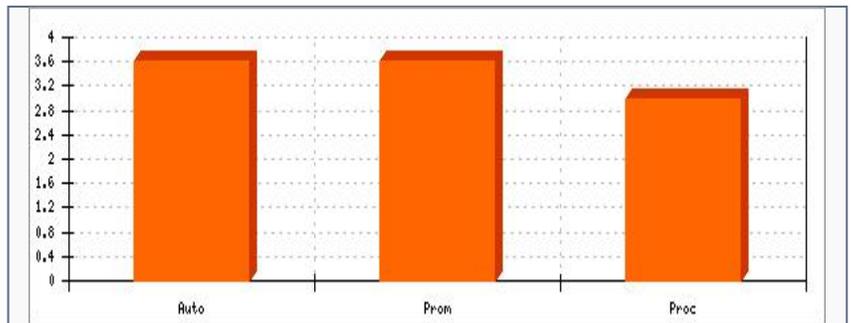
#### Integridad (3.20)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.20  |
| Promedio Ponderado | 3.20  |
| Promedio Proceso   | 3.06  |



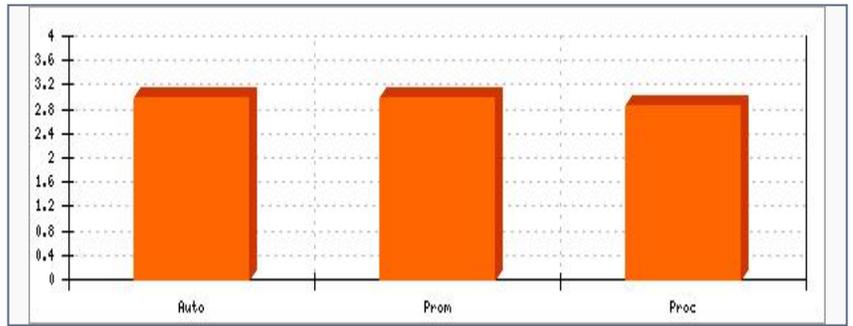
#### Liderazgo (3.60)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.60  |
| Promedio Ponderado | 3.60  |
| Promedio Proceso   | 3.00  |



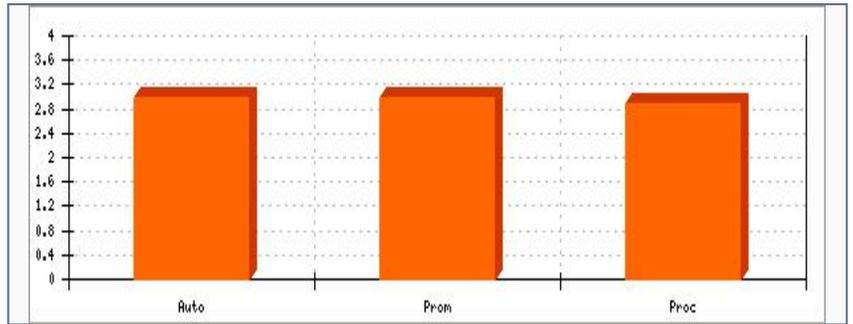
#### Organización del trabajo y generación de resultados (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.84  |



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.90  |



## Análisis GAP

### AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL POSTAL -LIDERA EVALUACION 360 EVD

#### Comunicación y construcción de relaciones

Construye relaciones y se comunica efectivamente para lograr el éxito de la organización, los líderes efectivos consiguen colaboración basada en la confianza se comunican permanentemente, esto les permite destacarse en otras áreas de liderazgo.

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.20  | --     |

#### Construcción de equipos de alto desempeño

Los líderes exitosos construyen equipos de alto desempeño. Estos equipos funcionan sobre la base de compartir una misma visión, misión y responsabilidades. Los líderes efectivos también crean un ambiente que valora el trato justo, la cooperación, la confi

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 2.80  | --     |

#### Credibilidad Profesional

Los líderes efectivos tienen suficiente conocimiento y destrezas técnicas relacionadas con sus funciones. Tienen la habilidad de identificar a quienes tienen la combinación más apropiada de conocimientos y destrezas para cumplir con las tareas. En otras p

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.40  | --     |

#### Foco en los clientes

Los líderes efectivos son los mejores amigos de los clientes. Comprenden que sus clientes manejan diferentes opciones y que el éxito de la organización consiste en igualar y exceder las expectativas del cliente. Concentran sus esfuerzos en descubrir y sat

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.80  | --     |

#### Gerencia del cambio

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

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.40  | --     |

#### Guía y desarrollo de otros

Los líderes efectivos tienen grandes destrezas como entrenadores y guías en todas las áreas de trabajo. Ayudan a otros a descubrir y potencializar sus talentos y fortalezas.

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.40  | --     |

#### Integridad

Los líderes efectivos demuestran integridad, ética profesional, valentía, honestidad y dedicación. Estas son las bases para construir prácticas efectivas de liderazgo.

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.20  | --     |

#### Liderazgo

Los líderes efectivos comparten características comunes en una comunicación única de conocimientos, destrezas, actitudes y valores. Tienen una imagen realista de sí mismos, demuestran orientación al logro y toman riesgos medidos. Demuestran creatividad, f

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.60  | --     |

---

#### Organización del trabajo y generación de resultados

Los líderes efectivos entienden cómo las partes de un sistema trabajan en conjunto. Entregan resultados en base a la planificación y entrega de los recursos necesarios para la creación y mejoramiento de los sistemas y estructuras organizacionales y supera

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.00  | --     |

---

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

Los líderes efectivos crean y comunican claramente la visión y misión de la organización basados en su visualizar del futuro de la empresa. Se compromete apasionadamente con la visión y misión, su compromiso genera un mensaje que impulsa el entusiasmo, la

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.00  | --     |

---

## Fortalezas y Areas de Desarrollo

### AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL POSTAL -LIDERA EVALUACION 360 EVD

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

|   |         |
|---|---------|
| (Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.  | 100.00% |
| (Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.  | 100.00% |
| (Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.  | 100.00% |
| (Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.  | 100.00% |
| (Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición.  | 100.00% |
| (Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.   | 100.00% |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.                               | 100.00% |
| (Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.  | 100.00% |
| (Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.  | 100.00% |
| (Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.  | 100.00% |
| (Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.  | 100.00% |
| (Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.   | 100.00% |
| (Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.   | 100.00% |
| (Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.  | 100.00% |
| (Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.  | 100.00% |
| (Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.   | 66.67%  |
| (Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.  | 66.67%  |
| (Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.   | 66.67%  |
| (Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.   | 66.67%  |
| (Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.  | 66.67%  |
| (Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.                       | 66.67%  |
| (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%  |
| (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.     | 66.67%  |
| (Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.   | 66.67%  |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.                               | 66.67%  |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.  | 66.67%  |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.   | 66.67%  |
| (Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.   | 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%  |
| (Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.   | 66.67%  |

|   |        |
|---|--------|
| ( <b>Guía y desarrollo de otros</b> ) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.  | 66.67% |
| ( <b>Foco en los clientes</b> ) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados.  | 66.67% |
| ( <b>Transmisión de visión, misión y generación de compromisos</b> ) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.  | 66.67% |
| ( <b>Transmisión de visión, misión y generación de compromisos</b> ) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.  | 66.67% |
| ( <b>Transmisión de visión, misión y generación de compromisos</b> ) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.   | 66.67% |
| ( <b>Transmisión de visión, misión y generación de compromisos</b> ) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.                                  | 66.67% |
| ( <b>Transmisión de visión, misión y generación de compromisos</b> ) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.   | 66.67% |
| ( <b>Gerencia del cambio</b> ) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.  | 66.67% |
| ( <b>Gerencia del cambio</b> ) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.  | 66.67% |
| ( <b>Gerencia del cambio</b> ) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.   | 66.67% |
| ( <b>Construcción de equipos de alto desempeño</b> ) Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización.              | 66.67% |
| ( <b>Construcción de equipos de alto desempeño</b> ) 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% |
| ( <b>Construcción de equipos de alto desempeño</b> ) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.   | 66.67% |
| ( <b>Construcción de equipos de alto desempeño</b> ) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.                                | 66.67% |
| ( <b>Organización del trabajo y generación de resultados</b> ) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.   | 66.67% |
| ( <b>Organización del trabajo y generación de resultados</b> ) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.   | 66.67% |
| ( <b>Organización del trabajo y generación de resultados</b> ) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.  | 66.67% |
| ( <b>Organización del trabajo y generación de resultados</b> ) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.   | 66.67% |
| ( <b>Organización del trabajo y generación de resultados</b> ) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.  | 66.67% |

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

|  |        |
|--|--------|
| ( <b>Construcción de equipos de alto desempeño</b> ) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. | 33.33% |
|--|--------|

## Comentarios

### AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL POSTAL -LIDERA EVALUACION 360 EVD

No existen preguntas de respuesta abierta

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

