

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.

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 **2017-04-06 01:58:40** hasta el **2017-04-17 10:58:45**

LIDERA HIVIMAR MARZO 2017.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	0919994764
Nombres :	GALO LENIN
Apellidos :	PARRALES BURBANO
Dirección :	CDLA. VERANDA - AUTOPISTA TERMINAL TERRESTRE KM 1.5
Teléfono :	046001896
Celular :	0995768852
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	BODEGA
Cargo :	JEFE DE BODEGA
Nivel Jerárquico :	Administrativa
Jefe Inmediato :	GERMAN PATRICIO ROBALINO CENTURION
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1980-08-21

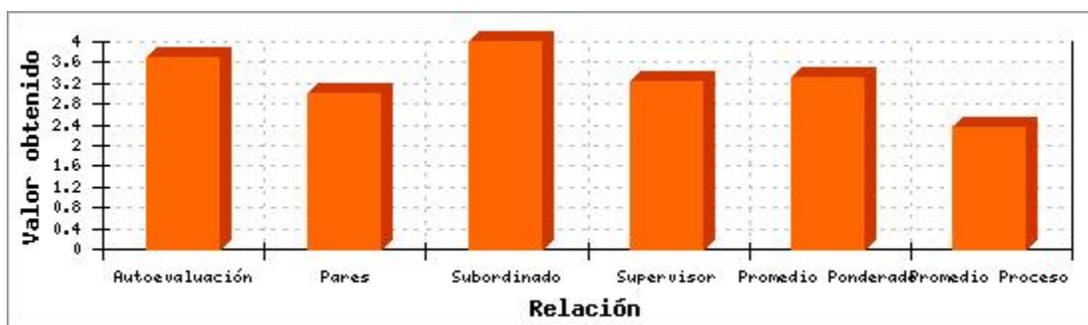
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	15.00%	1	1
Subordinado	15.00%	1	1
Supervisor	70.00%	1	1

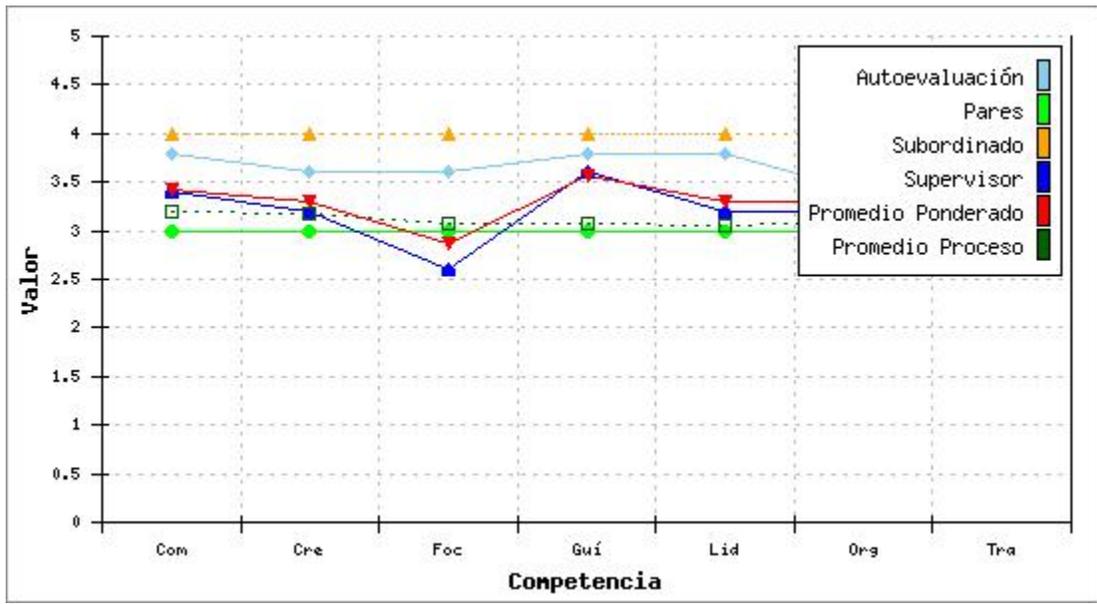
LIDERA HIVIMAR MARZO 2017.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.71
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.23
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	2.36



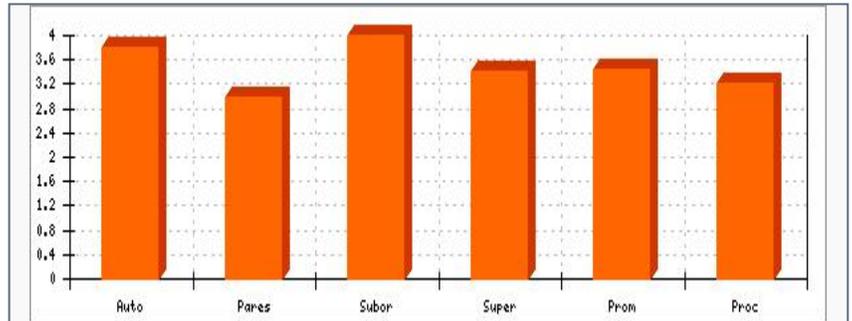
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Comunicación y construcción de relaciones	3.80	3.00	4.00	3.40	3.43	3.20
2 Credibilidad Profesional	3.60	3.00	4.00	3.20	3.29	3.17
3 Foco en los clientes	3.60	3.00	4.00	2.60	2.87	3.08
4 Guía y desarrollo de otros	3.80	3.00	4.00	3.60	3.57	3.07
5 Liderazgo	3.80	3.00	4.00	3.20	3.29	3.06
6 Organización del trabajo y generación de resultados	3.40	3.00	4.00	3.20	3.29	3.10
7 Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	3.00	4.00	3.40	3.43	3.17



LIDERA HIVIMAR MARZO 2017. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

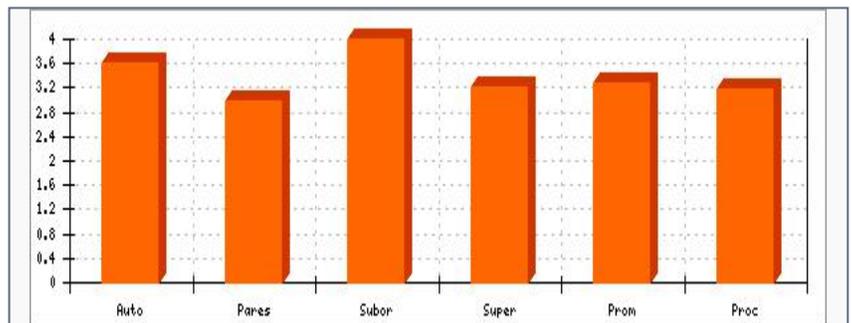
Comunicación y construcción de relaciones (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.20



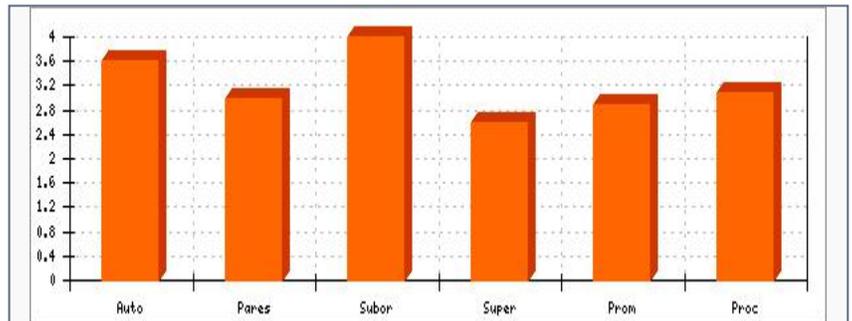
Credibilidad Profesional (3.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.29
Promedio Proceso	3.17



Foco en los clientes (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	3.08



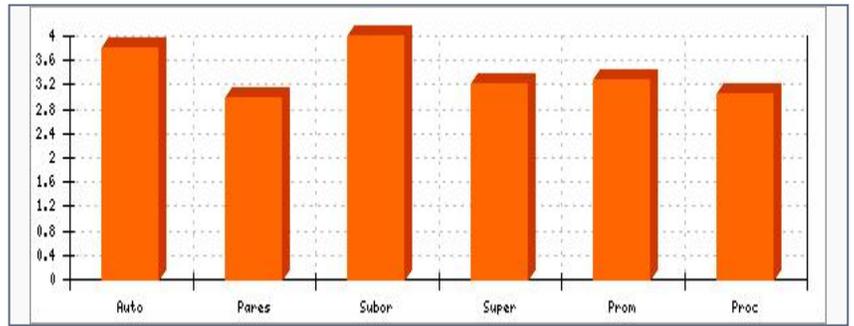
Guía y desarrollo de otros (3.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.60
Promedio Ponderado	3.57
Promedio Proceso	3.07



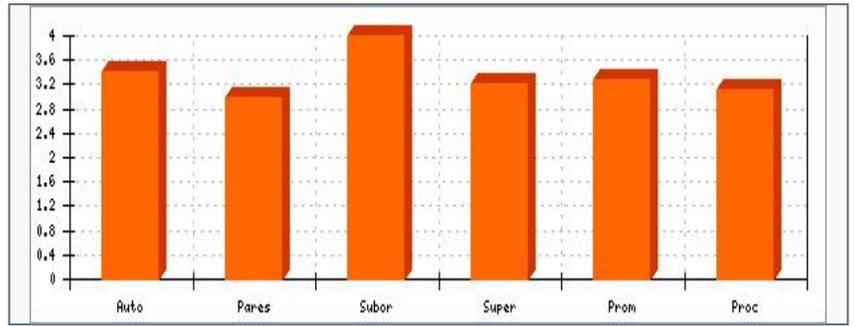
Liderazgo (3.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.29
Promedio Proceso	3.06



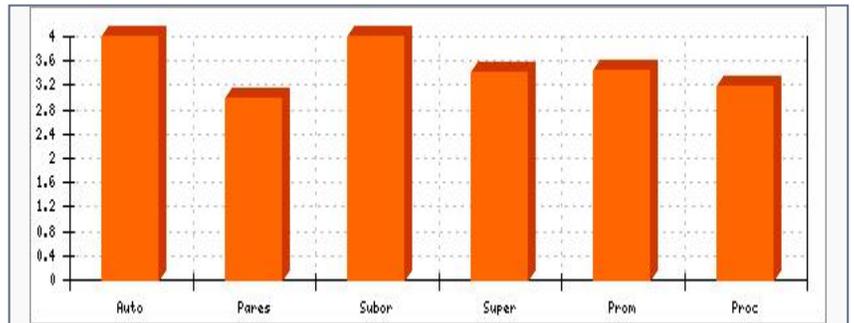
Organización del trabajo y generación de resultados (3.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.40
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.29
Promedio Proceso	3.10



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.17



LIDERA HIVIMAR MARZO 2017. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-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	3.80	--
Pares	3.00	-0.80
Subordinado	4.00	0.20
Supervisor	3.40	-0.40

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	3.60	--
Pares	3.00	-0.60
Subordinado	4.00	0.40
Supervisor	3.20	-0.40

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	3.60	--
Pares	3.00	-0.60
Subordinado	4.00	0.40
Supervisor	2.60	-1.00

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	3.80	--
Pares	3.00	-0.80
Subordinado	4.00	0.20
Supervisor	3.60	-0.20

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	3.80	--
Pares	3.00	-0.80
Subordinado	4.00	0.20
Supervisor	3.20	-0.60

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	3.40	--
Pares	3.00	-0.40
Subordinado	4.00	0.60
Supervisor	3.20	-0.20

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	4.00	--
Pares	3.00	-1.00
Subordinado	4.00	0.00
Supervisor	3.40	-0.60

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	95.00%
•(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	95.00%
(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.	95.00%
(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	95.00%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	95.00%
•(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	95.00%
•(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	95.00%
•(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	95.00%
•(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	95.00%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	95.00%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	95.00%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	95.00%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	95.00%
•(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) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	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) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	71.67%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	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) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales.	71.67%
•(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	71.67%
(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	71.67%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	71.67%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	71.67%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	71.67%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	71.67%

(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.

71.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

AUTOEVALUACIÓN

Identifique los factores en los que presenta debilidades

S/C

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

S/C

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

Nuevas tendencias tecnológicas para la administración y controles operativos logísticos

Comentarios adicionales

S/C

PARES

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Trabajar en la escucha activa.

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Trabaja con entusiasmo y apoya a su equipo

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

NA

Comentarios adicionales

NA

SUBORDINADO

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Un poco de falta de información a ciertos sectores de la organización.

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Organizado, conoce del negocio, objetivo.

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

No estoy seguro

Comentarios adicionales

Galo ha sido un gran apoyo, es importante cuando uno se siente respaldado y puede tomar decisiones con libertad.

SUPERVISOR

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Conocer más la parte personal de sus colaboradores directos e indirectos para influir positivamente en el cumplimiento de los objetivos del área. Debe actualizarse en el manejo de herramientas, tecnología o nuevas tendencias que mejoren el proceso de almacenamiento y distribución. Debe enfocarse en mejorar el nivel de servicio/disponibilidad de mercadería a clientes de los puntos de venta (Portoviejo, manta, Cuenca y Quito)

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Trabajo en equipo. Manejo de relaciones personales.

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

Area de distribución, manejo eficiente de rutas de transporte.

Comentarios adicionales

Año 2016, se dio un enfoque en el control de gastos lo que contribuyó de forma positiva a la compañía. Para el año 2017 se debe enfocar en analizar nuevamente en conjunto con el personal a su cargo en revisar los procesos y generar ideas para mejorar el nivel de servicio del área.

EVALUADO

EVALUADOR

