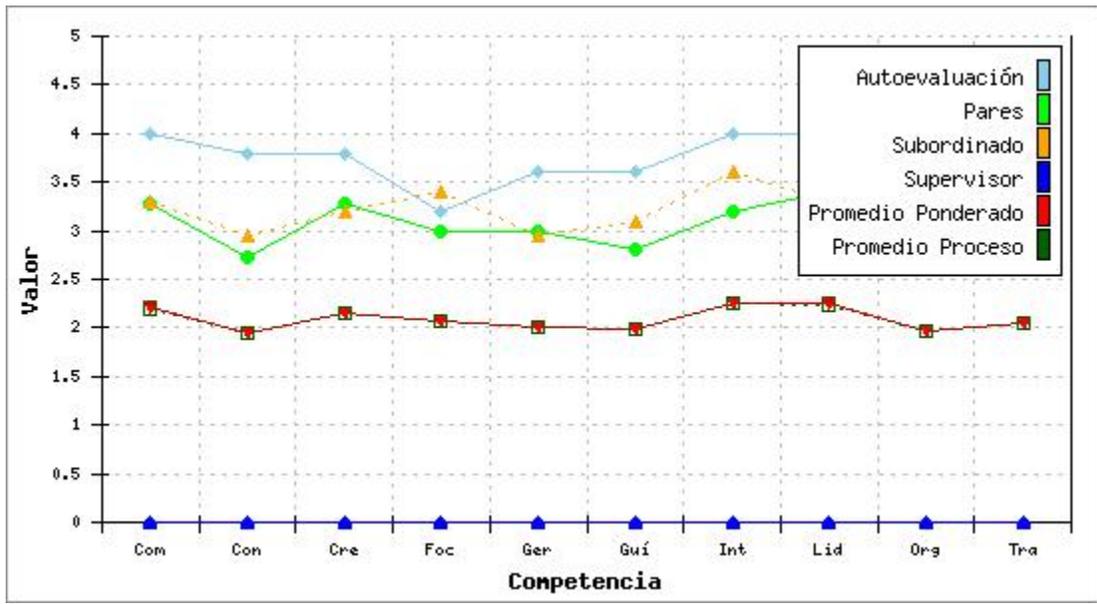


GERENTE6 EVALUACIÓN EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.76
Pares	3.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.09
Promedio Proceso	2.09



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	4.00	3.27	3.30	0.00	2.21	2.20
2	Construcción de equipos de alto desempeño	3.80	2.73	2.95	0.00	1.94	1.94
3	Credibilidad Profesional	3.80	3.27	3.20	0.00	2.16	2.16
4	Foco en los clientes	3.20	3.00	3.40	0.00	2.07	2.07
5	Gerencia del cambio	3.60	3.00	2.95	0.00	2.00	2.00
6	Guía y desarrollo de otros	3.60	2.80	3.10	0.00	1.98	1.98
7	Integridad	4.00	3.20	3.60	0.00	2.26	2.26
8	Liderazgo	4.00	3.40	3.30	0.00	2.25	2.24
9	Organización del trabajo y generación de resultados	3.60	2.67	3.25	0.00	1.97	1.97
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	2.67	3.40	0.00	2.05	2.05

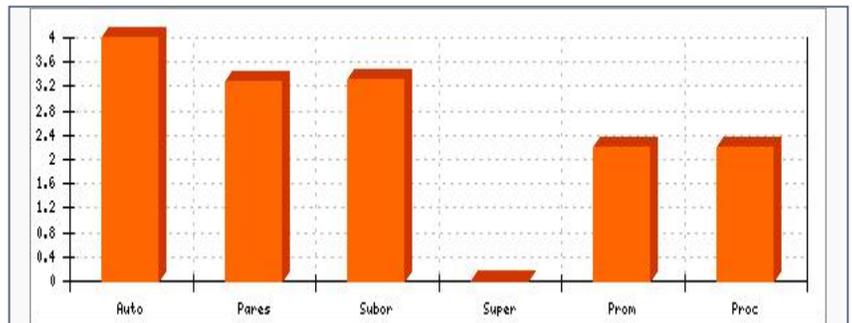


GERENTE6 EVALUACIÓN EVD

Comunicación y construcción de relaciones (2.21)

Puede mostrar un nivel de comunicación claro con su equipo, pero no muestra el empuje necesario para propiciar una cultura de comunicación abierta y transparente. Debería mejorar su escucha para aceptar la diversidad dentro de su fuerza de trabajo. Expresar sus expectativas, intereses e ideas con mayor convicción y entusiasmo podrá ser un agente de cambio.

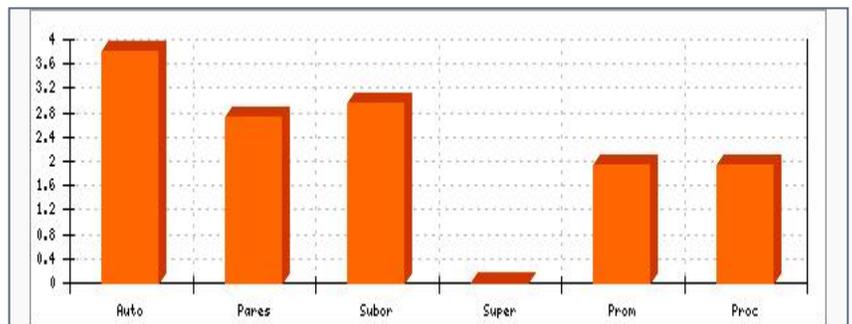
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	3.30
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.21
Promedio Proceso	2.20



Construcción de equipos de alto desempeño (1.94)

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

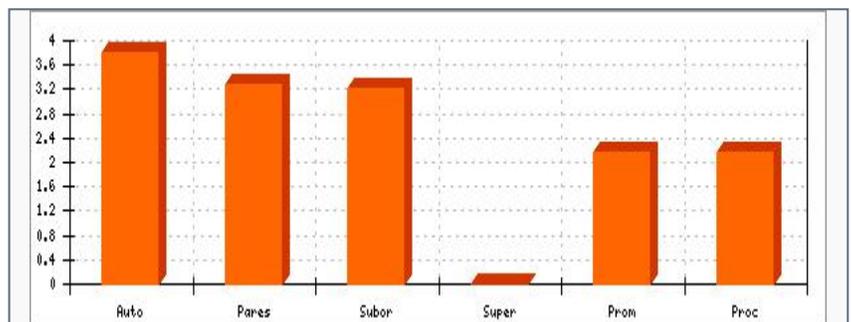
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	2.73
Subordinado	2.95
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.94
Promedio Proceso	1.94



Credibilidad Profesional (2.16)

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

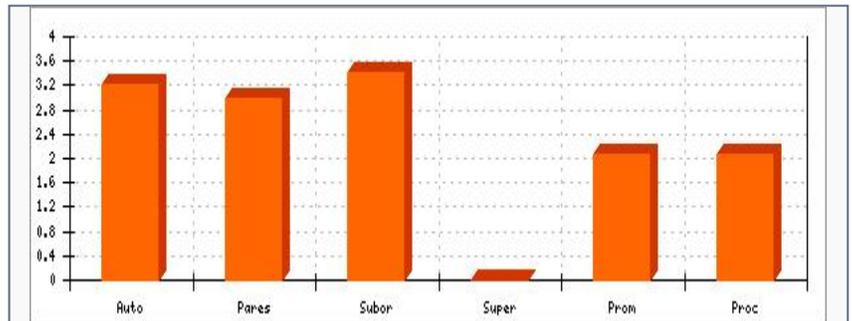
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.27
Subordinado	3.20
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.16
Promedio Proceso	2.16



Foco en los clientes (2.07)

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

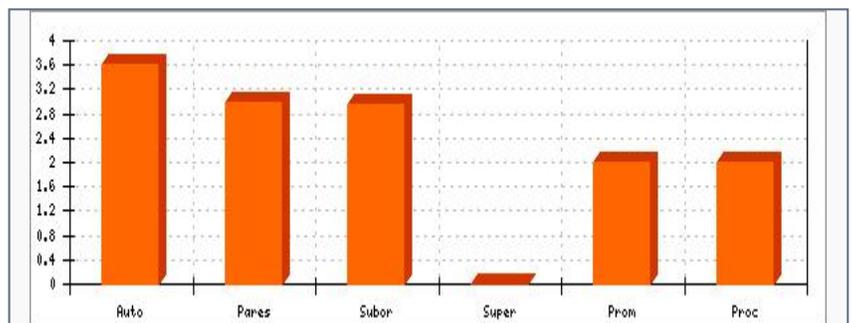
Relación	Valor
Autoevaluación	3.20
Pares	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.07
Promedio Proceso	2.07



Gerencia del cambio (2.00)

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

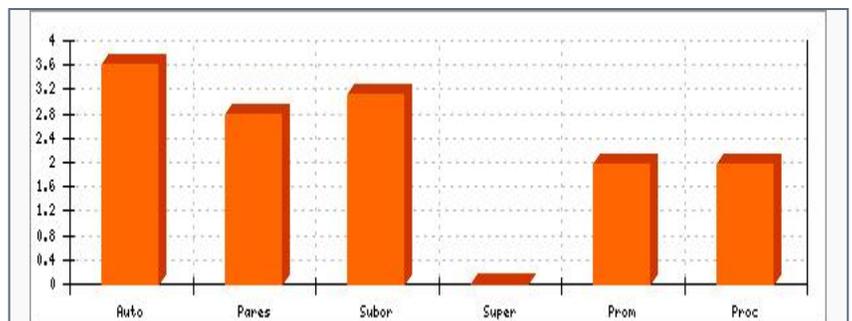
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.00
Subordinado	2.95
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Guía y desarrollo de otros (1.98)

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

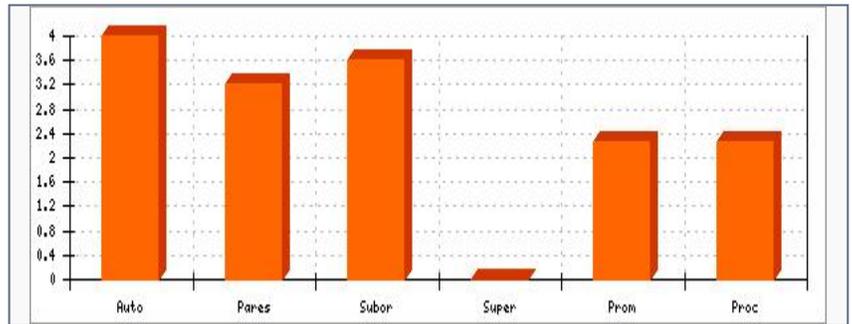
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	2.80
Subordinado	3.10
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.98
Promedio Proceso	1.98



Integridad (2.26)

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

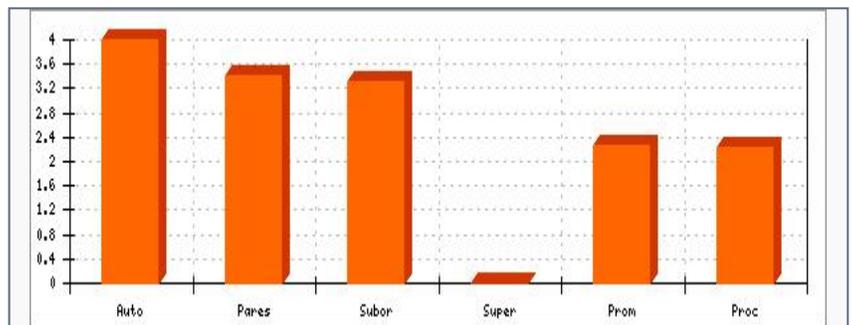
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.20
Subordinado	3.60
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.26
Promedio Proceso	2.26



Liderazgo (2.25)

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

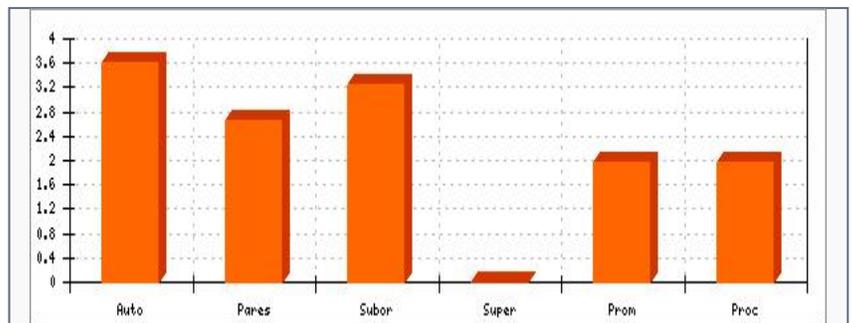
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.40
Subordinado	3.30
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.25
Promedio Proceso	2.24



Organización del trabajo y generación de resultados (1.97)

Puede establecer lineamientos y prioridades enfocadas a mejorar la efectividad y alcanzar los resultados, sin embargo, debe mostrar más constancia en el monitoreo que da a cada hito y etapa del proceso. Debe mejorar su capacidad de planificación para asegurarse de que maneje los presupuestos y recursos necesarios para el resultado más eficiente.

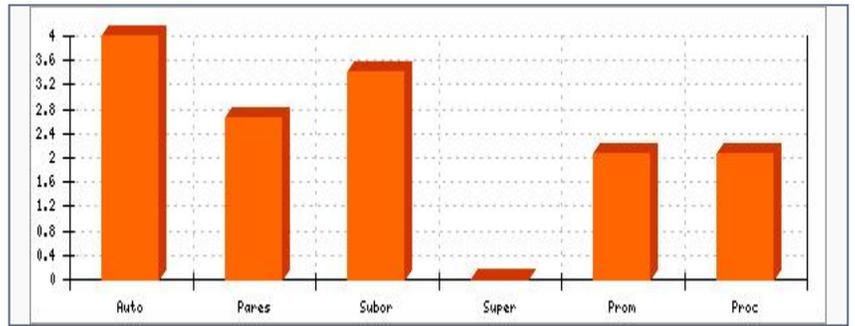
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.97
Promedio Proceso	1.97



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (2.05)

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

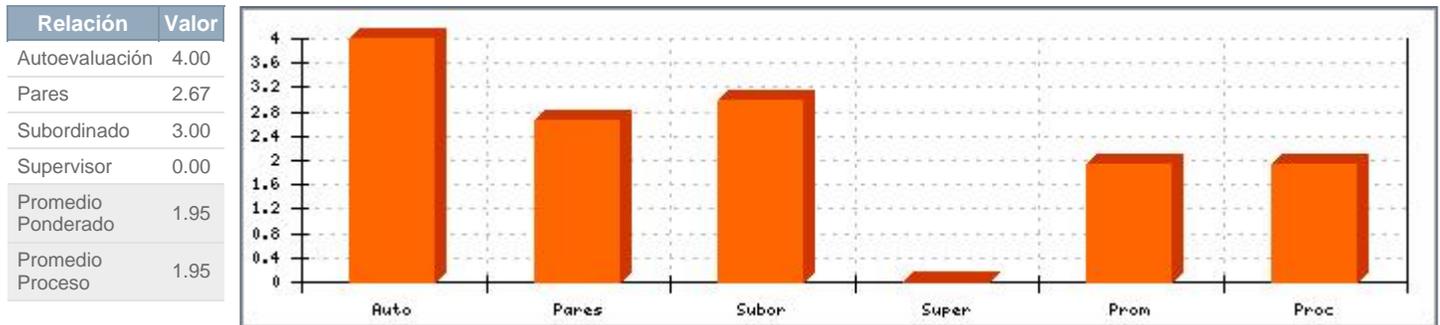
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.40
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.05
Promedio Proceso	2.05



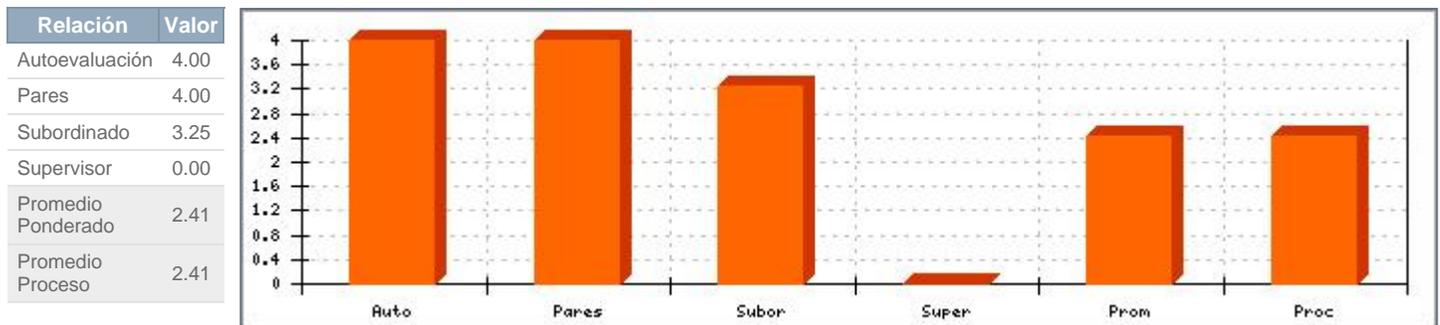
GERENTE6 EVALUACIÓN EVD

Comunicación y construcción de relaciones

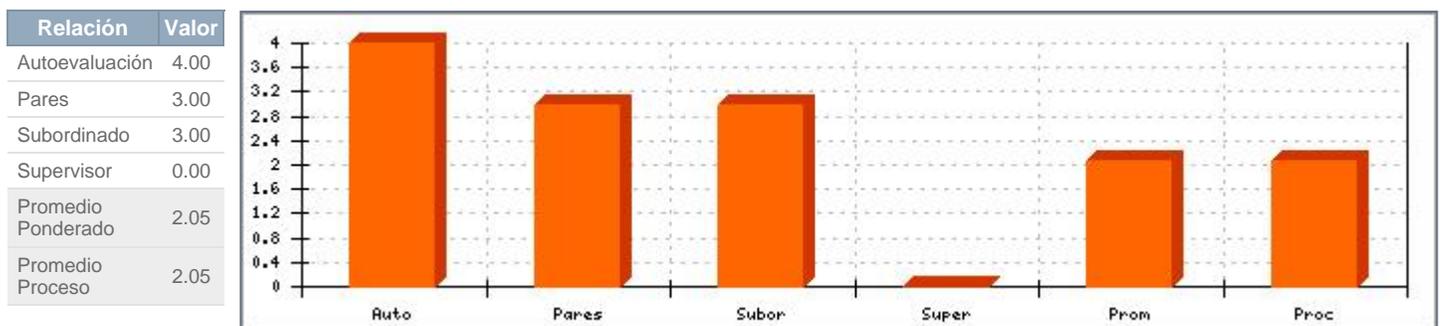
1.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (1.95)



2.- Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio. (2.41)

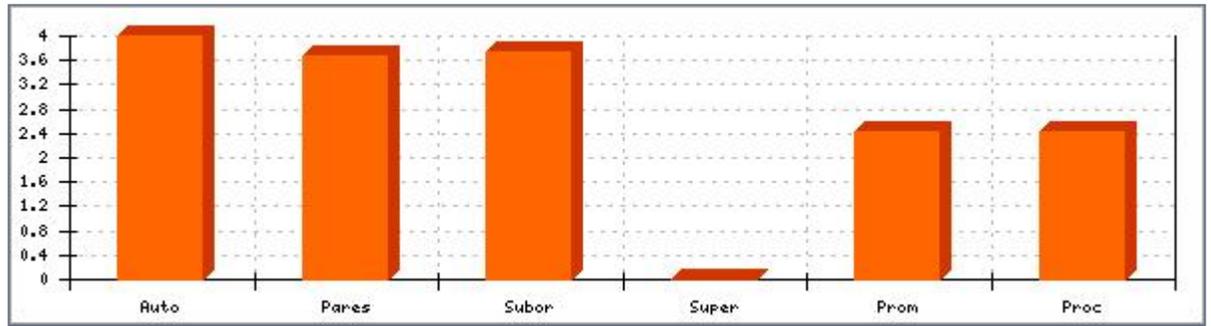


3.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (2.05)



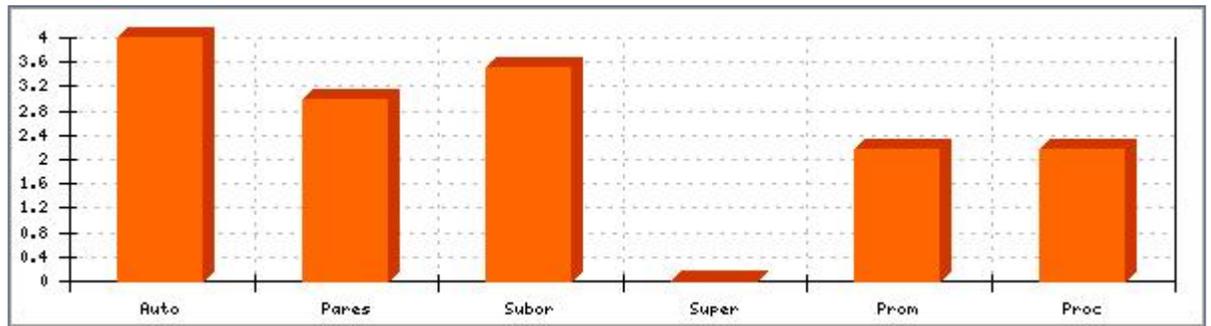
4.- Revisa activamente y chequea la información que recibe. (2.44)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.75
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.44
Promedio Proceso	2.44



5.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (2.18)

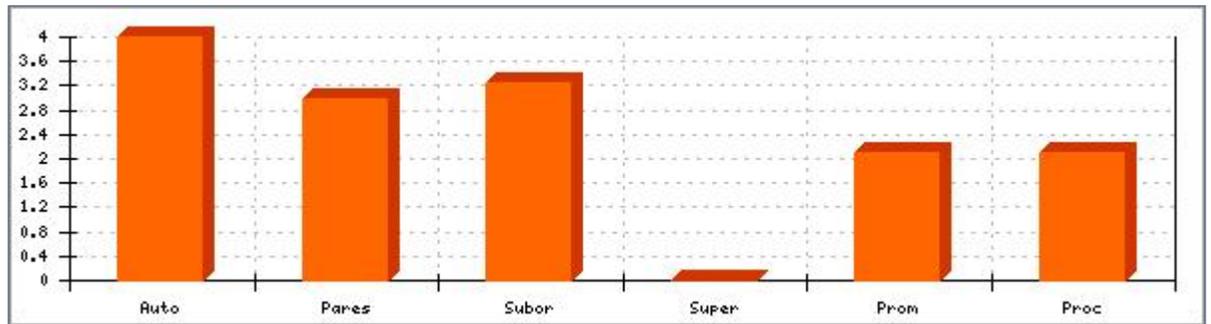
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



Construcción de equipos de alto desempeño

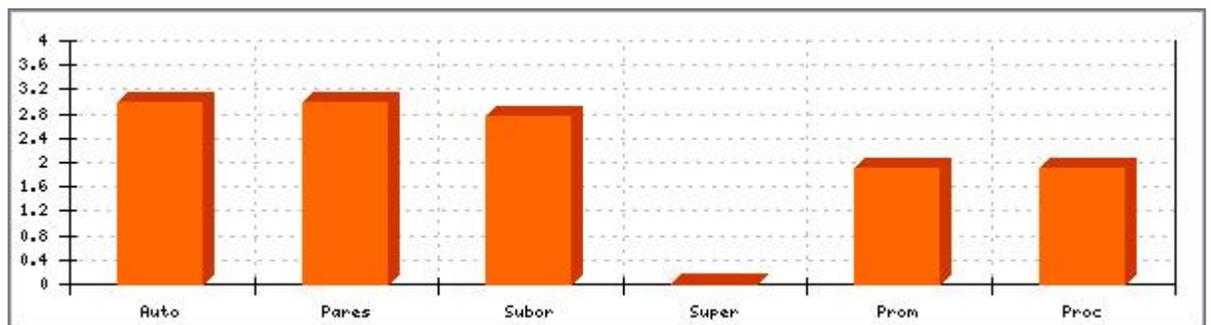
6.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (2.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.11
Promedio Proceso	2.11



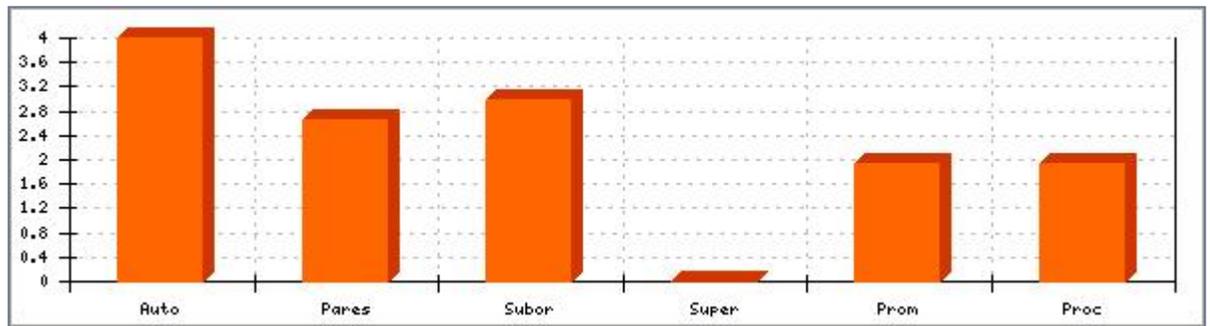
7.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (1.89)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.75
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.89
Promedio Proceso	1.89



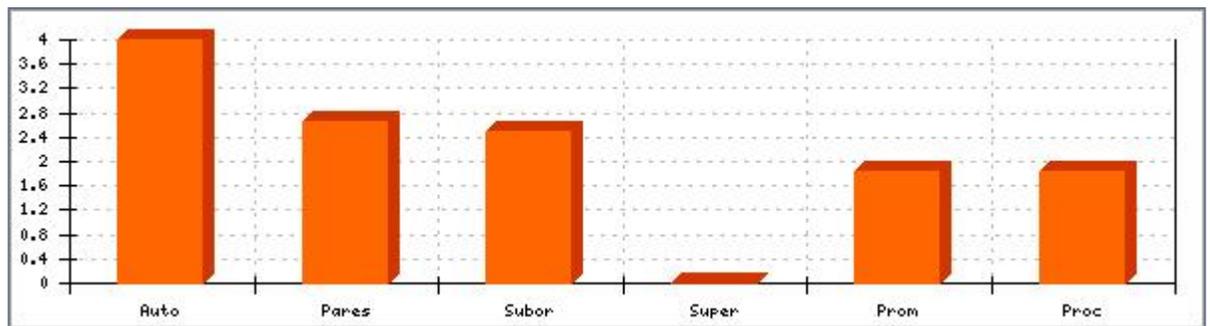
8.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (1.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.95
Promedio Proceso	1.95



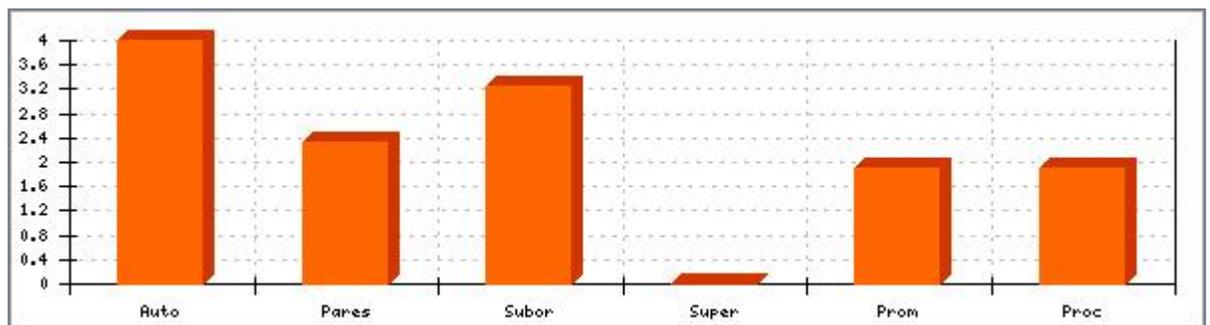
9.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (1.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.83
Promedio Proceso	1.83



10.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (1.91)

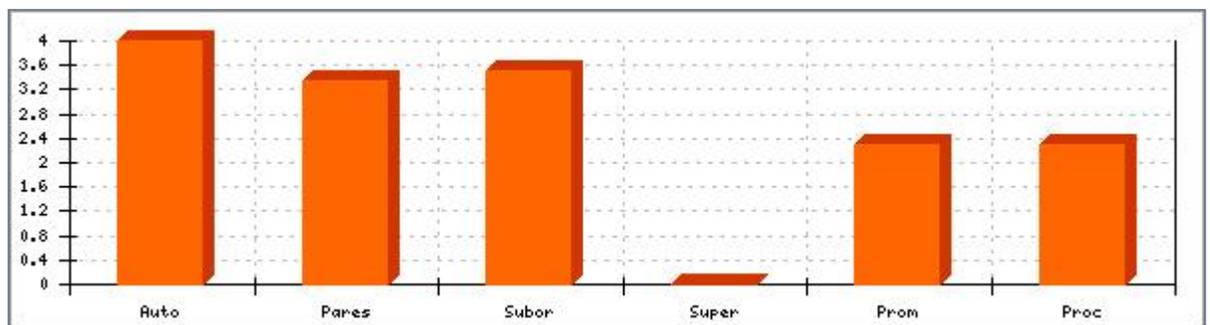
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.91
Promedio Proceso	1.91



Credibilidad Profesional

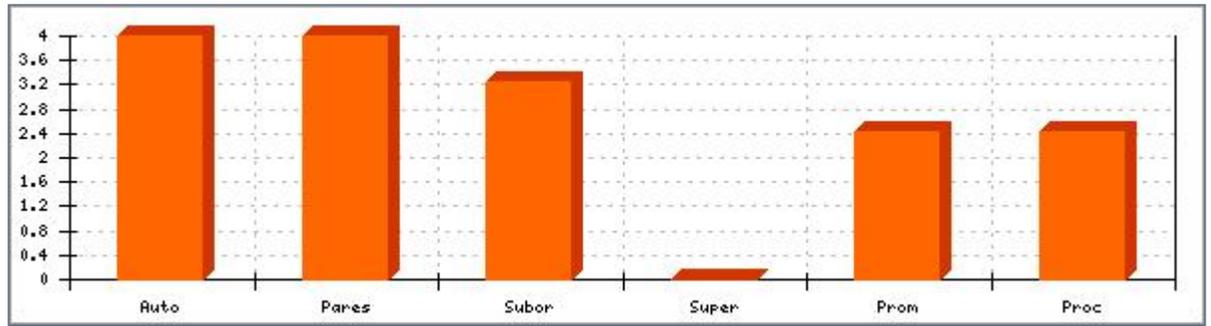
11.- Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.28



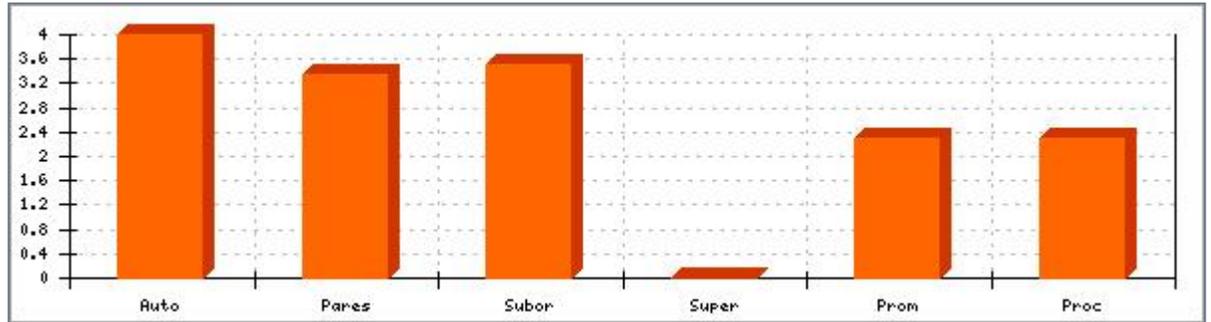
12.- Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. (2.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.41
Promedio Proceso	2.41



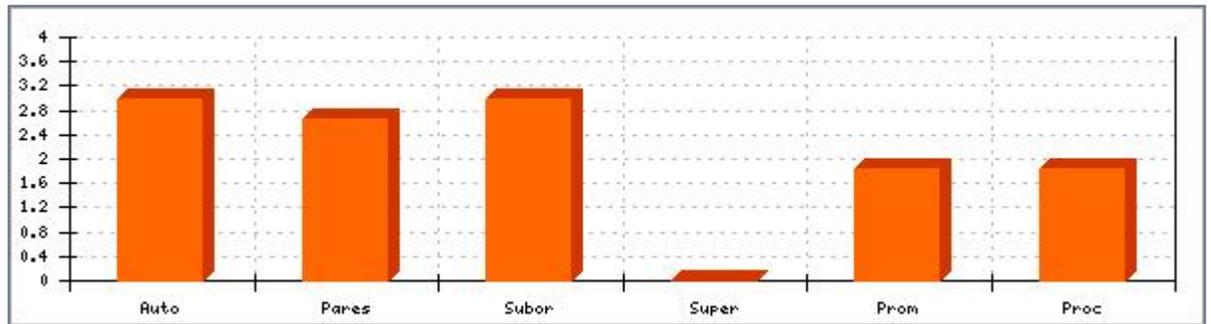
13.- Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.28



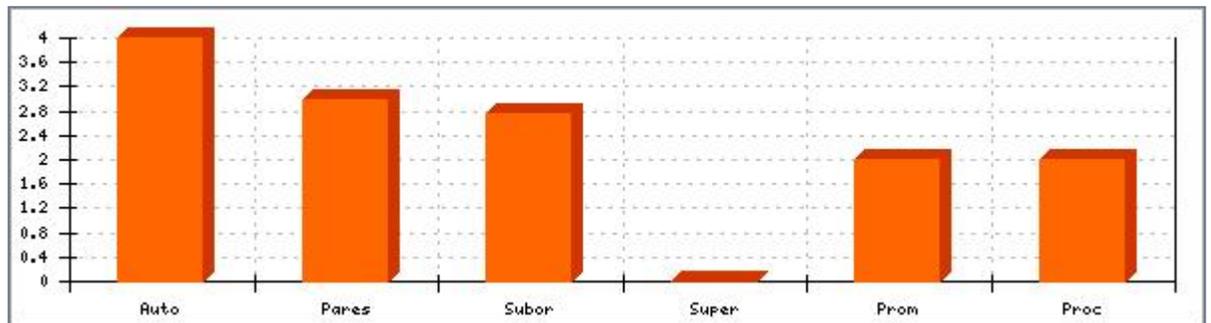
14.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (1.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.85
Promedio Proceso	1.85



15.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (1.99)

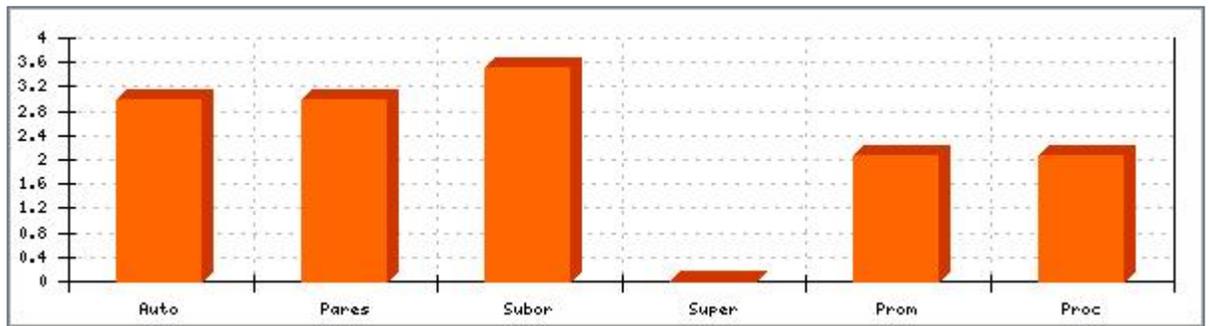
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.75
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.99
Promedio Proceso	1.99



Foco en los clientes

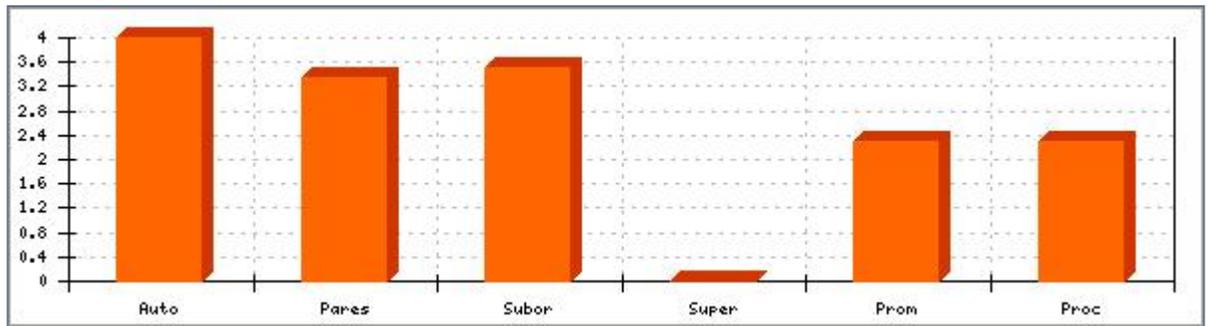
16.- Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. (2.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.08
Promedio Proceso	2.08



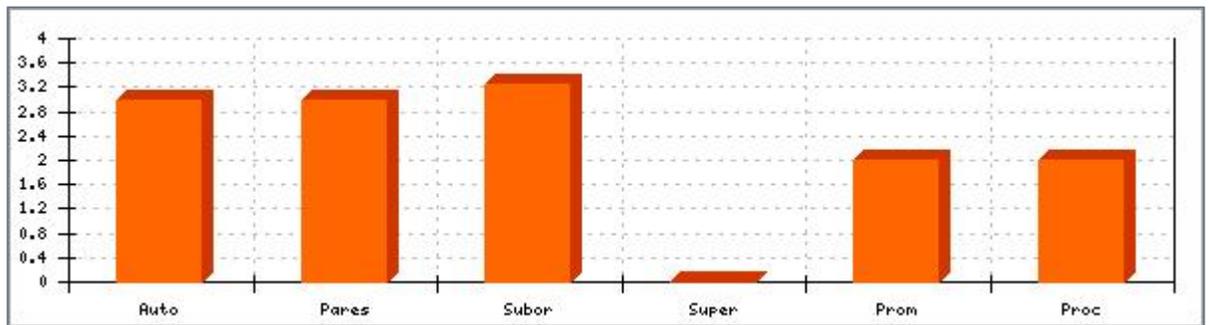
17.- Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados. (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.28



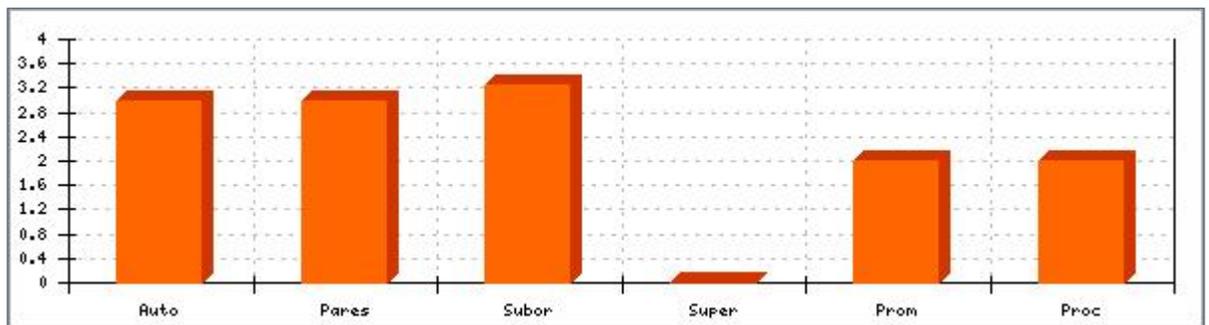
18.- Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. (2.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



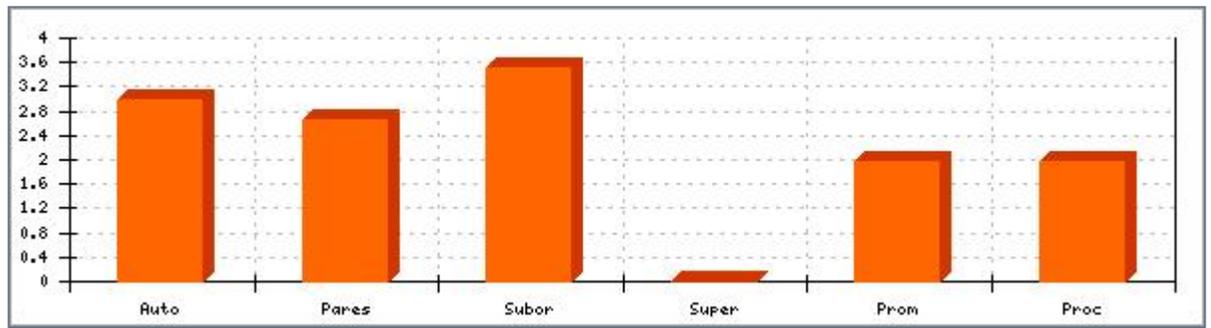
19.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (2.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



20.- Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente. (1.98)

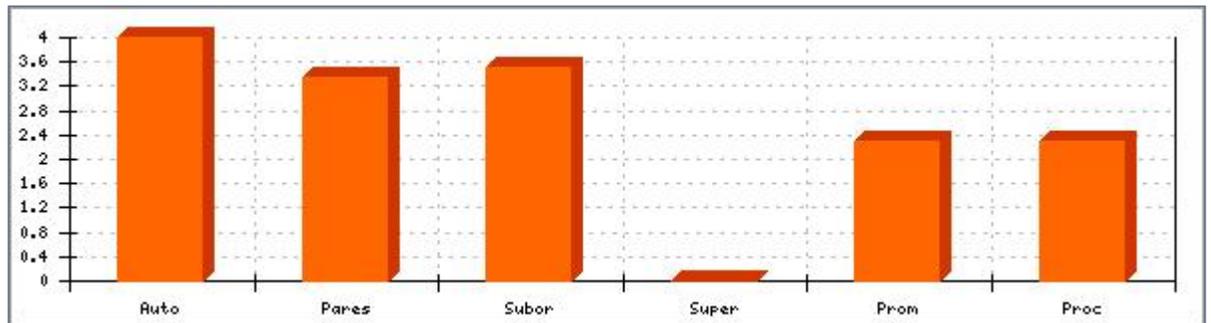
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.98
Promedio Proceso	1.98



Gerencia del cambio

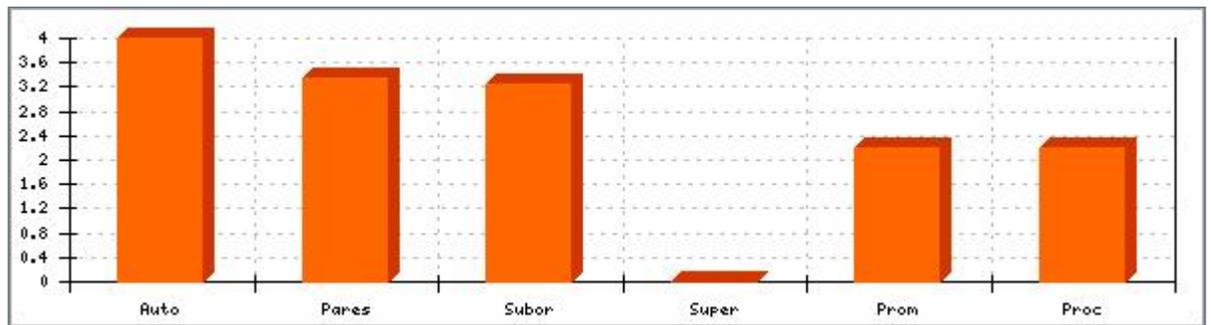
21.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.28



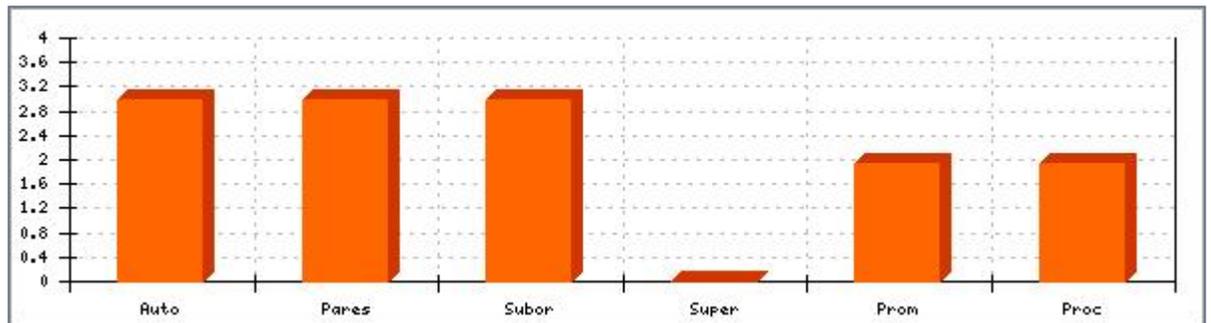
22.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (2.21)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.21
Promedio Proceso	2.21



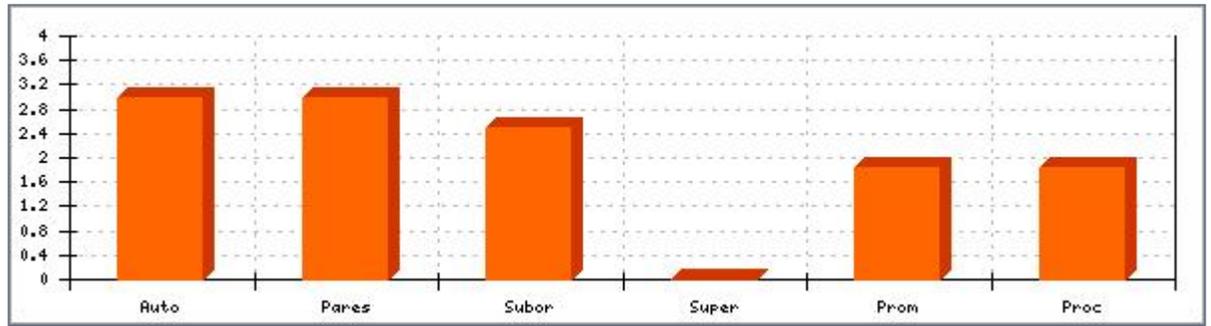
23.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. (1.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.95
Promedio Proceso	1.95



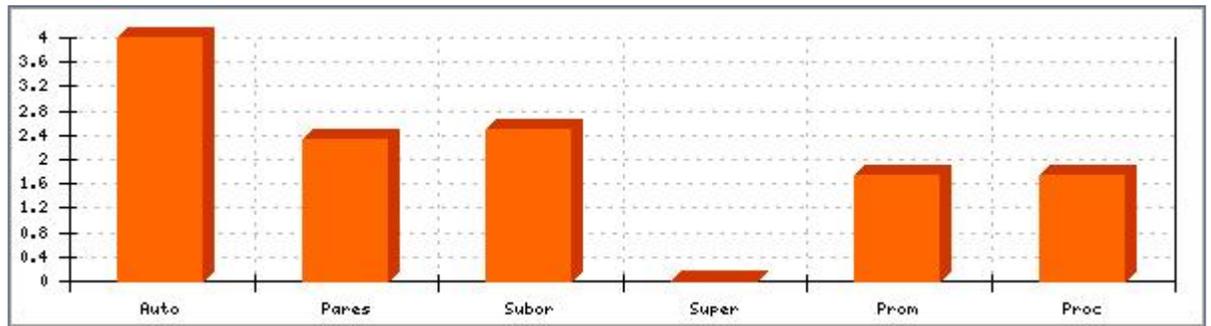
24.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. (1.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.83
Promedio Proceso	1.83



25.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (1.73)

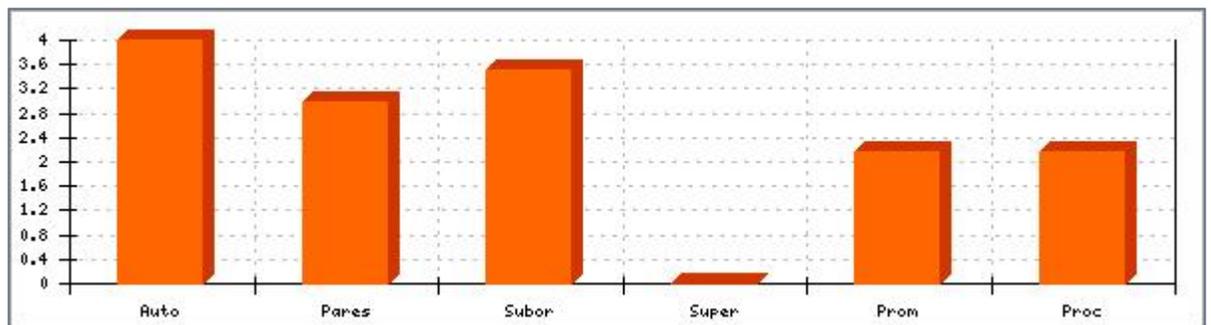
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	2.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.73
Promedio Proceso	1.73



Guía y desarrollo de otros

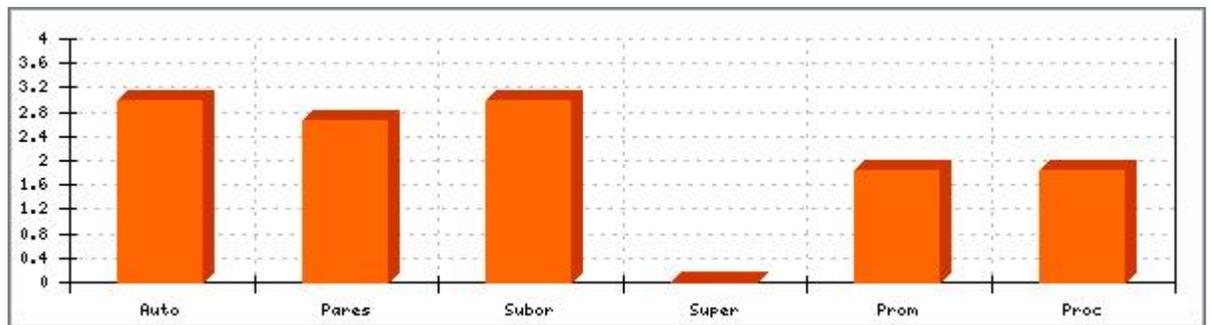
26.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (2.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



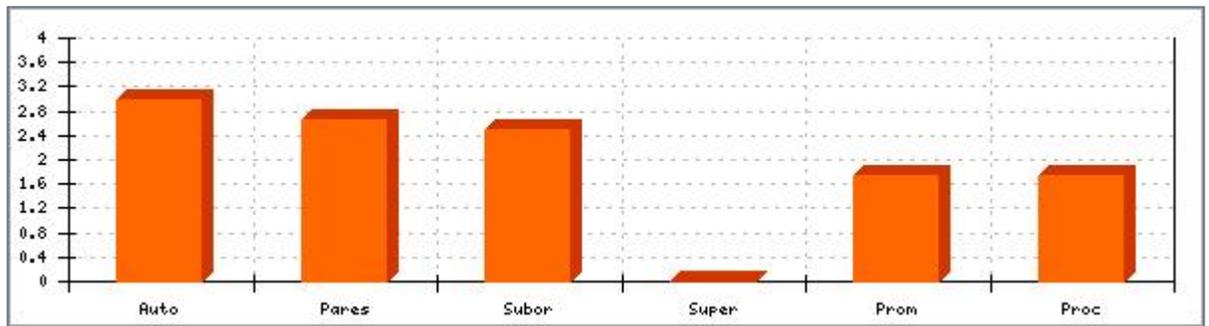
27.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (1.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.85
Promedio Proceso	1.85



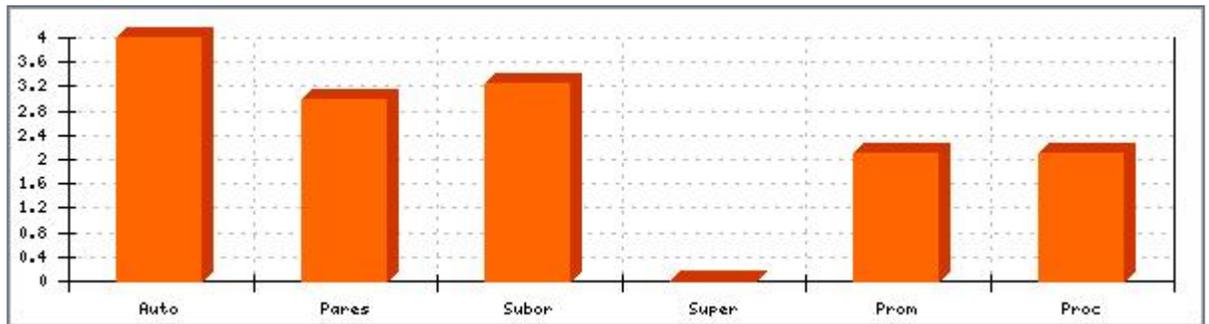
28.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (1.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.73
Promedio Proceso	1.73



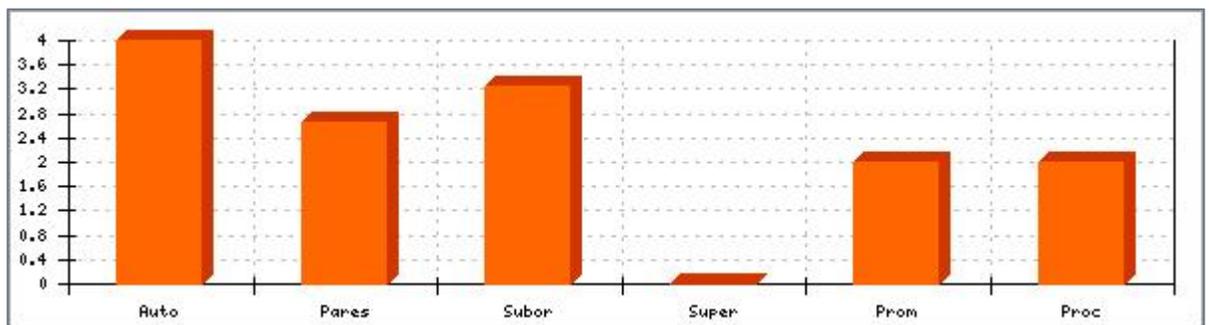
29.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (2.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.11
Promedio Proceso	2.11



30.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (2.01)

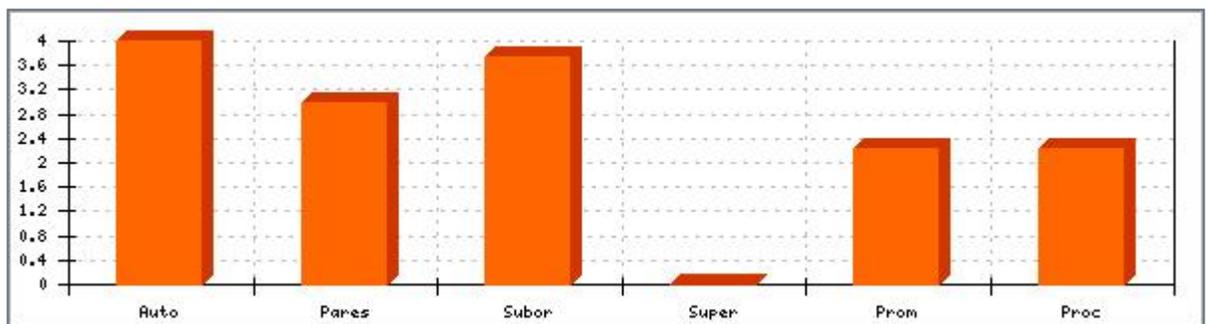
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



Integridad

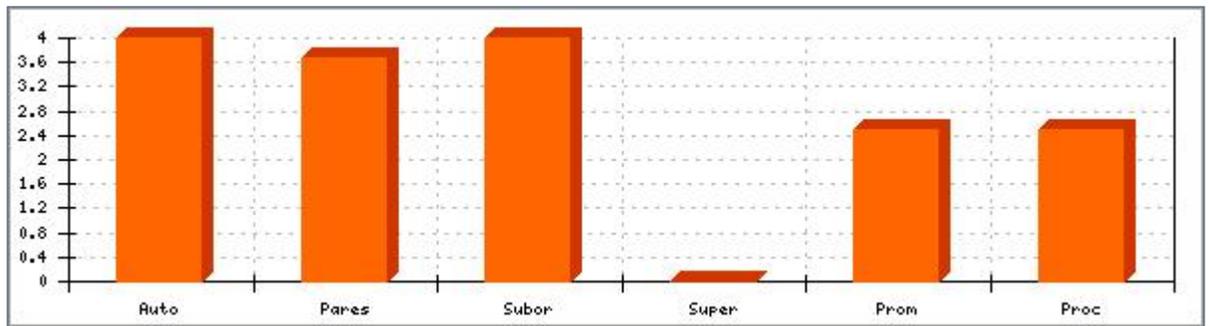
31.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (2.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.75
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.24
Promedio Proceso	2.24



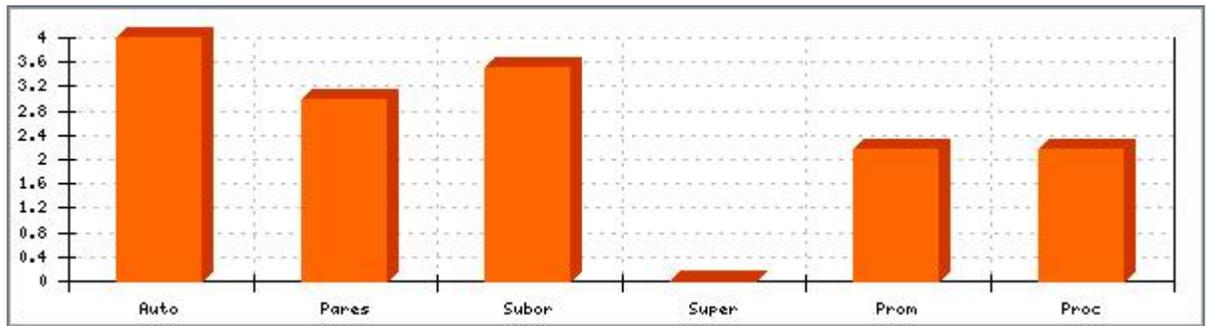
32.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



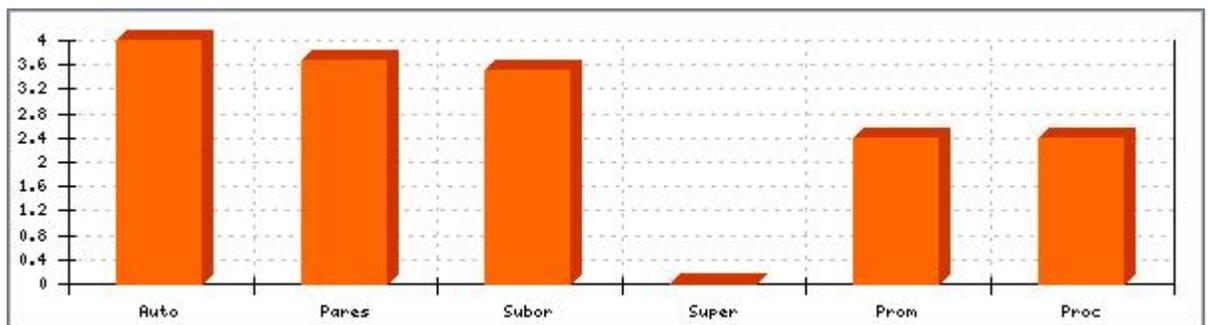
33.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. (2.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



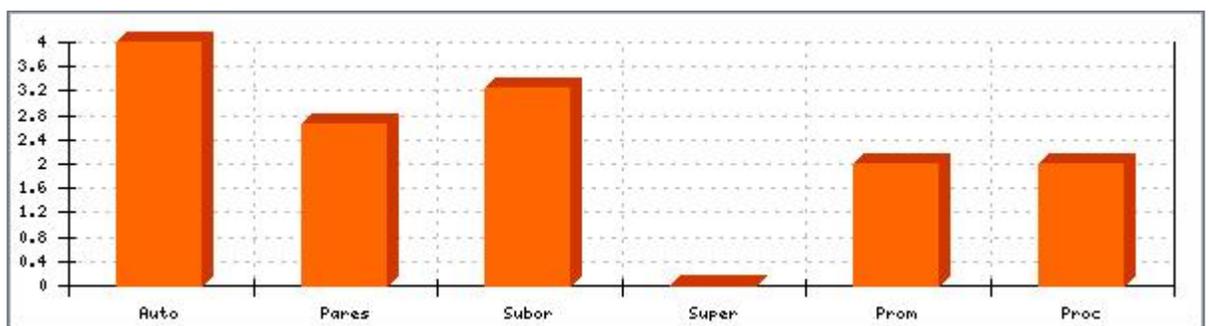
34.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. (2.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.38



35.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (2.01)

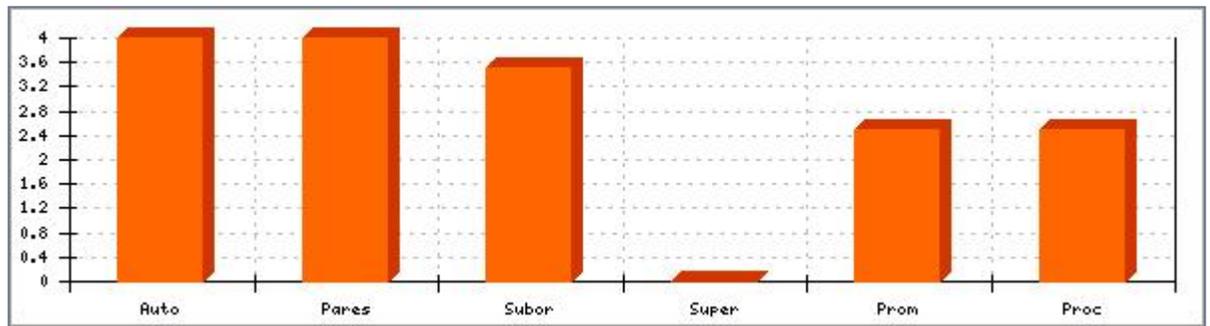
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



Liderazgo

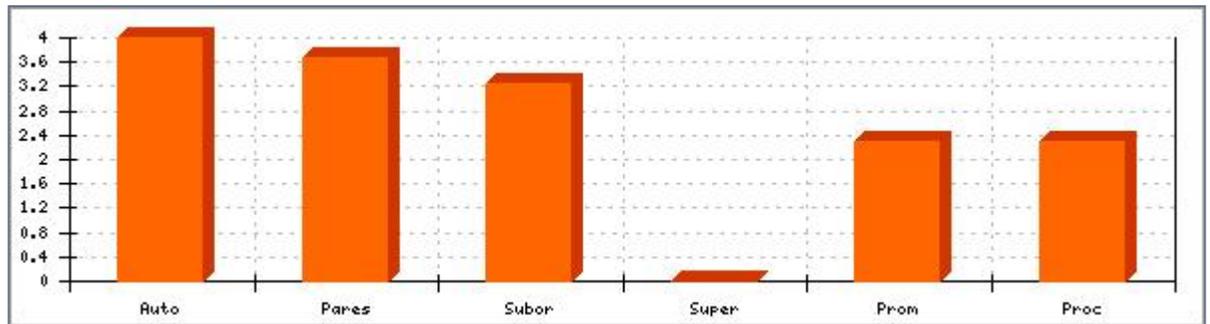
36.- Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.48



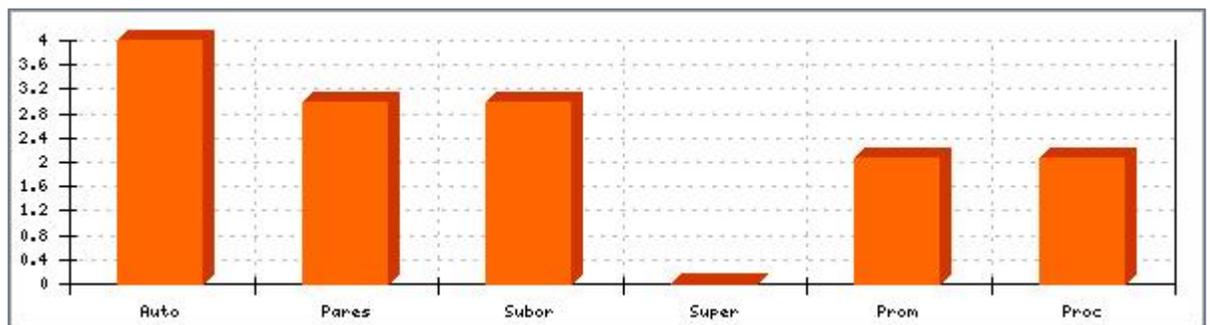
37.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (2.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.31
Promedio Proceso	2.31



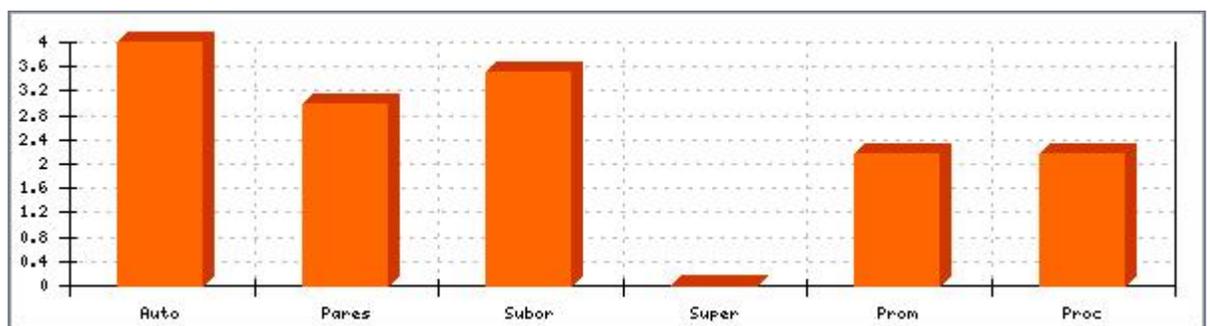
38.- Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. (2.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.05
Promedio Proceso	2.05



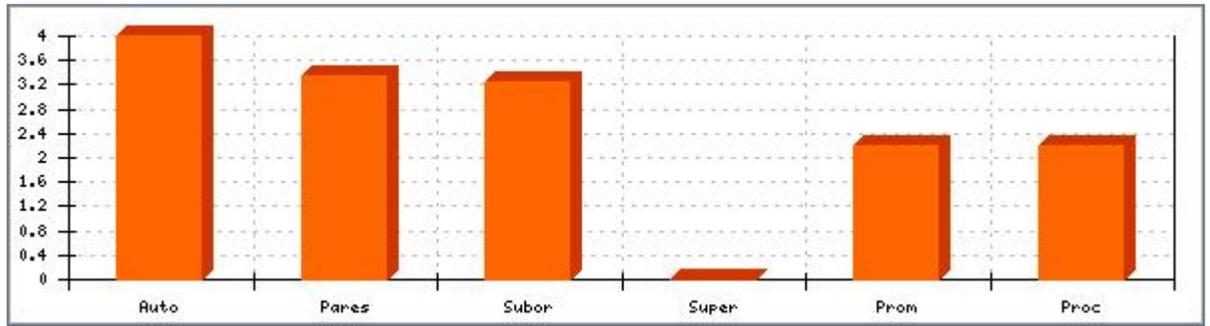
39.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. (2.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



40.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (2.21)

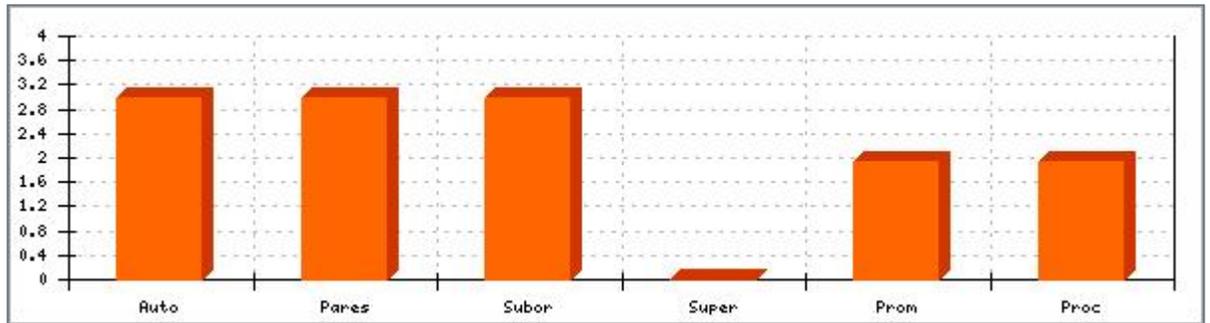
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.21
Promedio Proceso	2.21



Organización del trabajo y generación de resultados

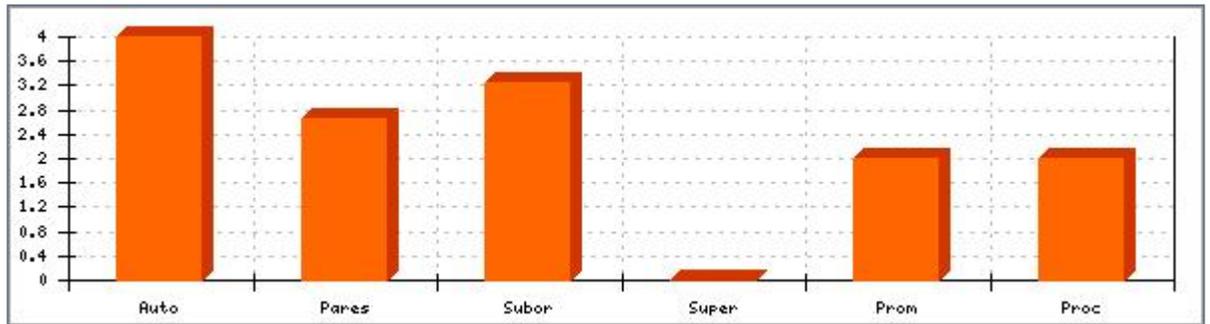
41.- Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. (1.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.95
Promedio Proceso	1.95



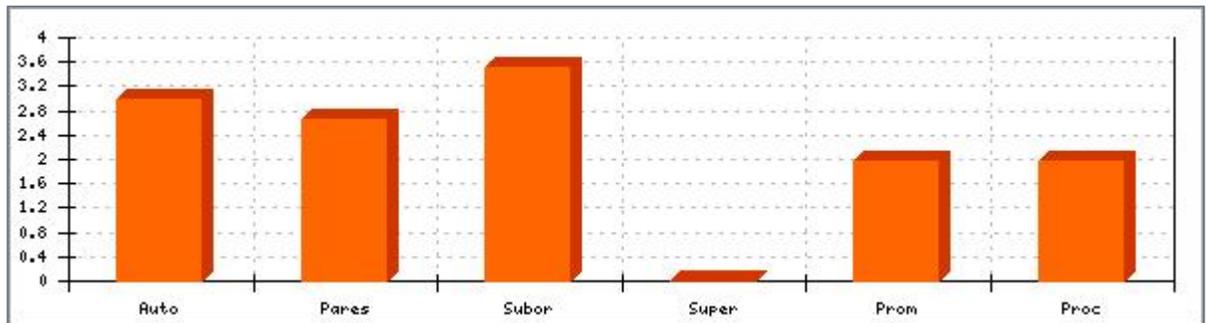
42.- Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. (2.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



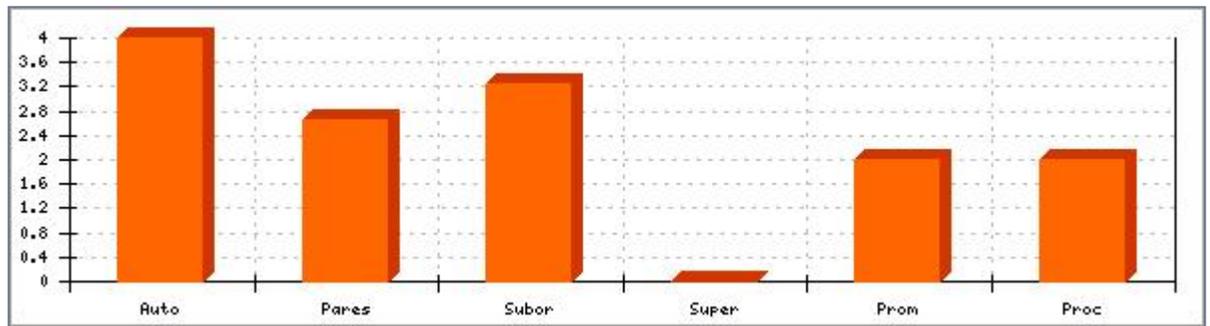
43.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (1.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.98
Promedio Proceso	1.98



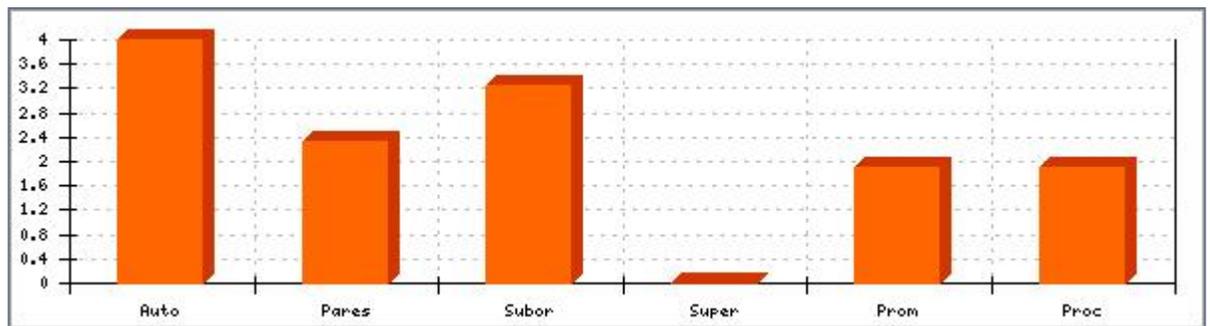
44.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (2.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



45.- Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. (1.91)

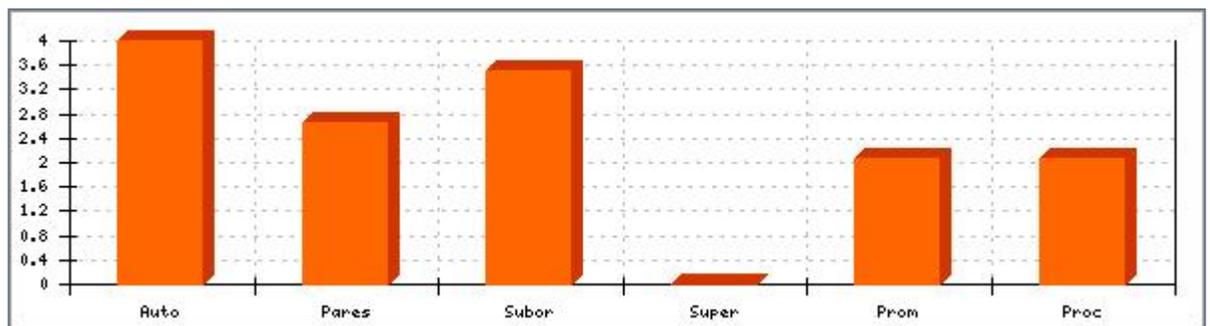
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.91
Promedio Proceso	1.91



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

46.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (2.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.08
Promedio Proceso	2.08



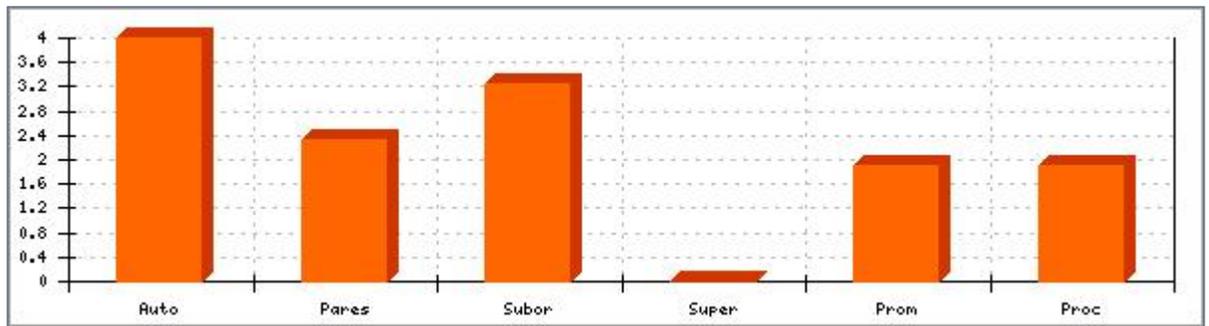
47.- En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. (2.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



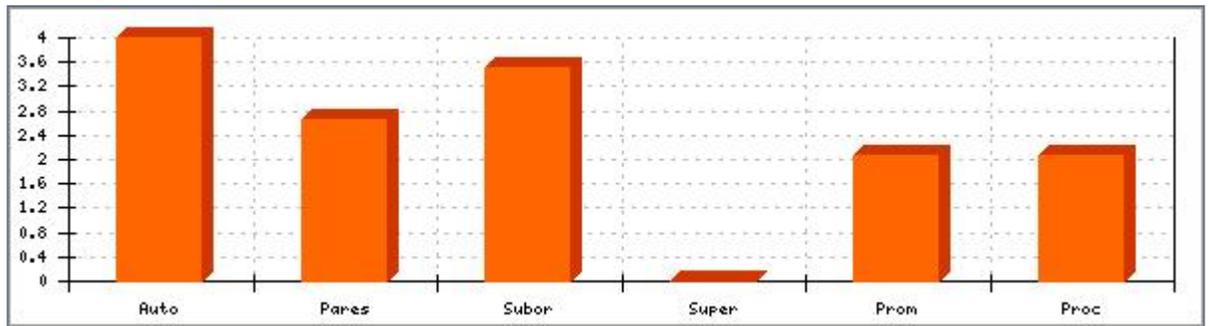
48.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (1.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.91
Promedio Proceso	1.91



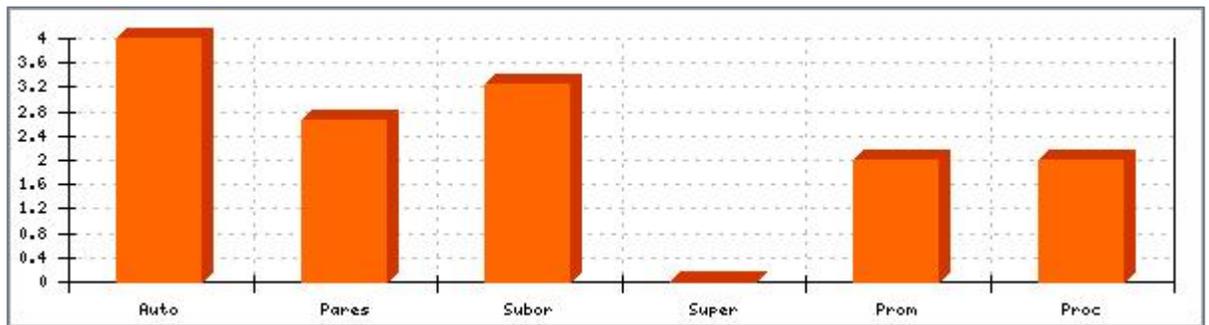
49.- Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. (2.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.08
Promedio Proceso	2.08



50.- Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. (2.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.25
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.01
Promedio Proceso	2.01



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	4.00	--
Pares	3.27	-0.73
Subordinado	3.30	-0.70
Supervisor	0.00	-4.00

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	3.80	--
Pares	2.73	-1.07
Subordinado	2.95	-0.85
Supervisor	0.00	-3.80

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	3.80	--
Pares	3.27	-0.53
Subordinado	3.20	-0.60
Supervisor	0.00	-3.80

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	3.20	--
Pares	3.00	-0.20
Subordinado	3.40	0.20
Supervisor	0.00	-3.20

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	3.60	--
Pares	3.00	-0.60
Subordinado	2.95	-0.65
Supervisor	0.00	-3.60

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	3.60	--
Pares	2.80	-0.80
Subordinado	3.10	-0.50
Supervisor	0.00	-3.60

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	4.00	--
Pares	3.20	-0.80
Subordinado	3.60	-0.40
Supervisor	0.00	-4.00

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	4.00	--
Pares	3.40	-0.60
Subordinado	3.30	-0.70
Supervisor	0.00	-4.00

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	3.60	--
Pares	2.67	-0.93
Subordinado	3.25	-0.35
Supervisor	0.00	-3.60

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	2.67	-1.33
Subordinado	3.40	-0.60
Supervisor	0.00	-4.00

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

No existen Fortalezas

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	39.17%
•(Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	39.17%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	39.17%
•(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	39.17%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	39.17%
•(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	37.08%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	37.08%
•(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	35.83%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	35.83%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	35.83%
•(Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	35.00%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	35.00%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	33.75%
•(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	33.75%
•(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	33.75%
•(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	33.75%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	33.75%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	33.75%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	33.75%
•(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	32.92%
•(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	32.50%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	32.50%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	31.67%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	31.67%
•(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.	31.67%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	31.67%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	30.42%

<ul style="list-style-type: none"> • (Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. 	30.42%
<ul style="list-style-type: none"> • (Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. 	30.42%
<ul style="list-style-type: none"> • (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. 	29.58%
<ul style="list-style-type: none"> • (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. 	28.33%
<ul style="list-style-type: none"> • (Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. 	28.33%
<ul style="list-style-type: none"> • (Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. 	27.50%
<ul style="list-style-type: none"> • (Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. 	27.50%
<ul style="list-style-type: none"> • (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. 	24.17%
<ul style="list-style-type: none"> • (Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. 	24.17%



Comentarios

GERENTE6
EVALUACIÓN EVD



No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

