

Introducción

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACION DESEMPEÑO - GERENTES - NOVOPAN

Una evaluación de desempeño consiste, en un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar, cuantificar el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar.

El objetivo principal es poder identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

La evaluación se basa en actividades que afectan al éxito de la organización, no a características de la persona que no tienen que ver con su rendimiento como son la edad, el sexo, o la antigüedad en la organización. Por ello, se deben contestar las preguntas de la manera más honesta y sincera para que los resultados sean provechosos para todos.

Con la aplicación de la evaluación de desempeño los evaluados tienen la oportunidad de conocer los aspectos que deben mejorar para ser más eficaces y aumentar sus posibilidades de promoción y desarrollo.

Finalmente, los ejes de medición que se tomarán en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

Competencias Transversales

- Orientación al cliente interno y/externo
- Trabajo en Equipo
- Comunicación Efectiva
- Eficiencia
- Orientación al Logro
- Compromiso con la Organización

Competencias Específicas

- Liderazgo
- Toma de Decisiones
- Desarrollo de Personas
- Gerencia del Cambio

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 **2017-05-15 03:42:39** hasta el **2017-05-18 11:32:37**

Datos Personales

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	07873479
Nombres :	FRANCISCO
Apellidos :	GALDOS ANDUAGA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LURIN
Departamento :	ADMINISTRACIÓN
Cargo :	GERENTE GENERAL
Nivel Jerárquico :	GERENTE
Jefe Inmediato :	CESAR ALVAREZ
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Subordinado	28.57%	6	6
Supervisor	71.43%	1	1

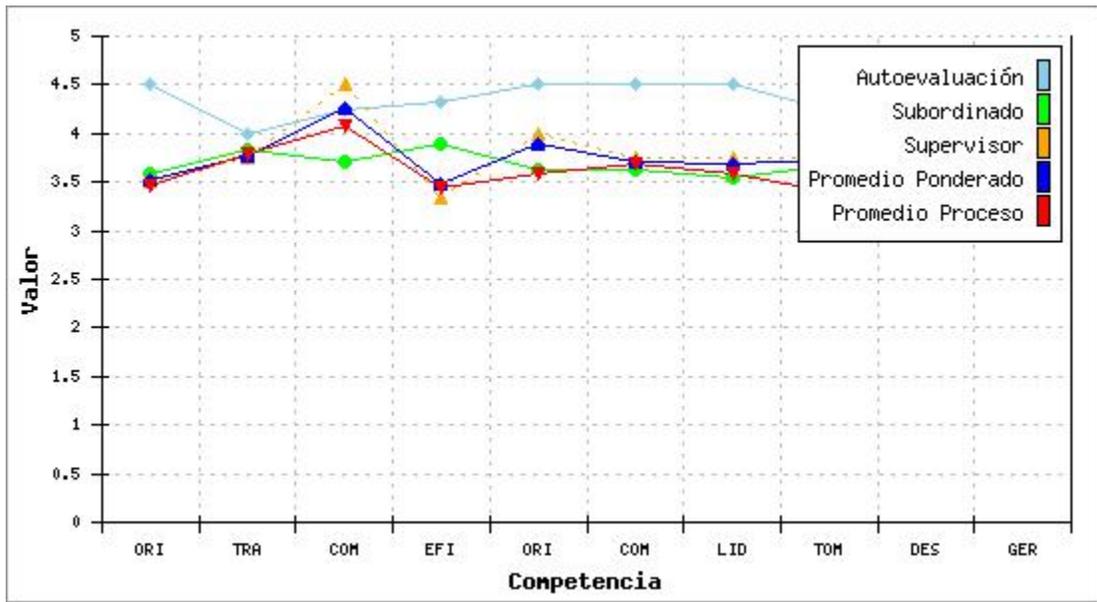
Resumen General

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.36
Subordinado	3.70
Supervisor	3.88
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.66



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO	4.50	3.58	3.50	3.52	3.47
2	TRABAJO EN EQUIPO	4.00	3.83	3.75	3.77	3.80
3	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.25	3.71	4.50	4.27	4.08
4	EFICIENCIA	4.33	3.89	3.33	3.49	3.44
5	ORIENTACION AL LOGRO	4.50	3.63	4.00	3.89	3.58
6	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	4.50	3.63	3.75	3.71	3.68
7	LIDERAZGO	4.50	3.54	3.75	3.69	3.58
8	TOMA DE DECISIONES	4.25	3.67	3.75	3.73	3.41
9	DESARROLLO DE PERSONAS	4.50	3.71	4.25	4.10	3.73
10	GERENCIA DEL CAMBIO	4.25	3.79	4.25	4.12	3.81



Análisis por Competencia

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Subordinado	3.58
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.47



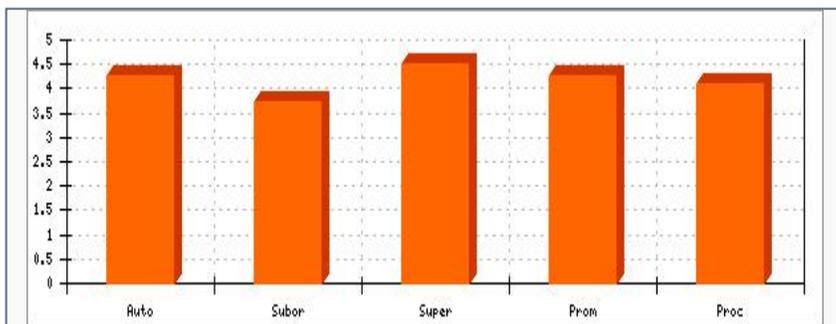
TRABAJO EN EQUIPO (3.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.83
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.80



COMUNICACIÓN EFECTIVA (4.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Subordinado	3.71
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.27
Promedio Proceso	4.08



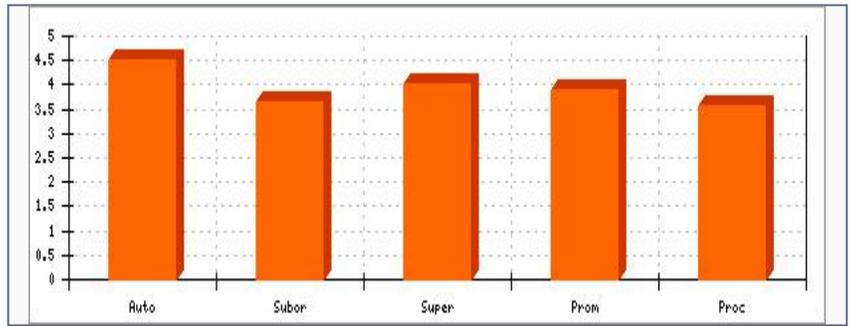
EFICIENCIA (3.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Subordinado	3.89
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.49
Promedio Proceso	3.44



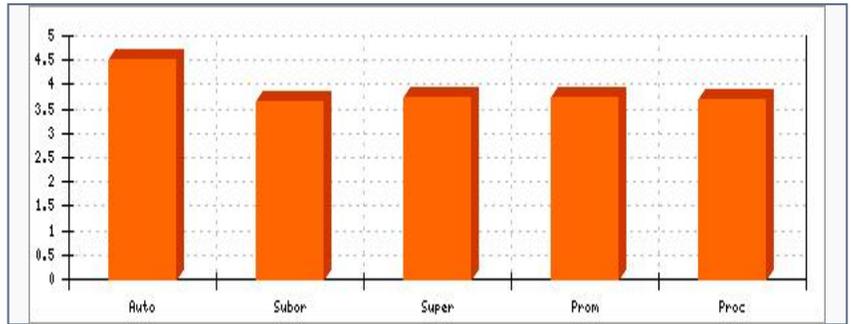
ORIENTACION AL LOGRO (3.89)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Subordinado	3.63
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.89
Promedio Proceso	3.58



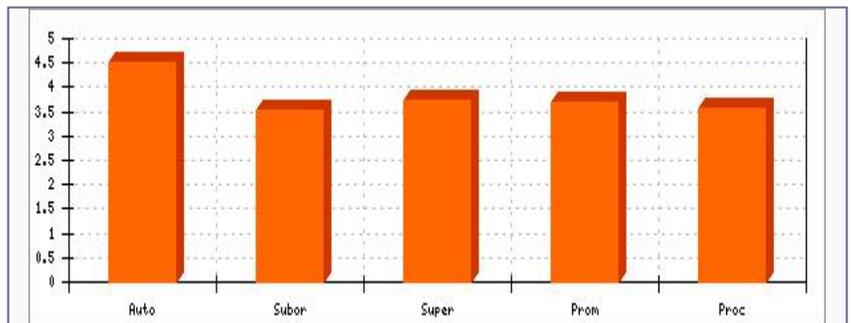
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN (3.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Subordinado	3.63
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	3.68



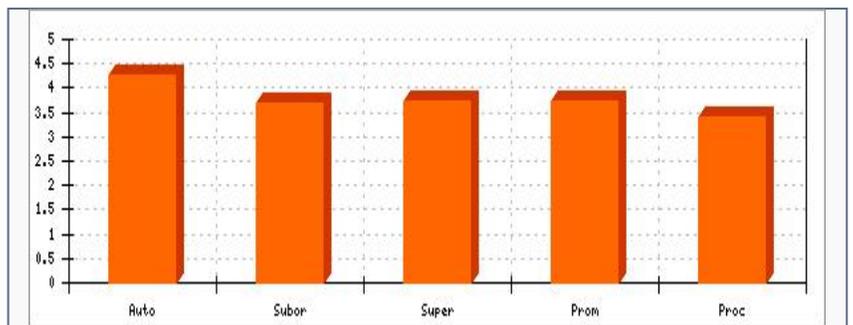
LIDERAZGO (3.69)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Subordinado	3.54
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.58



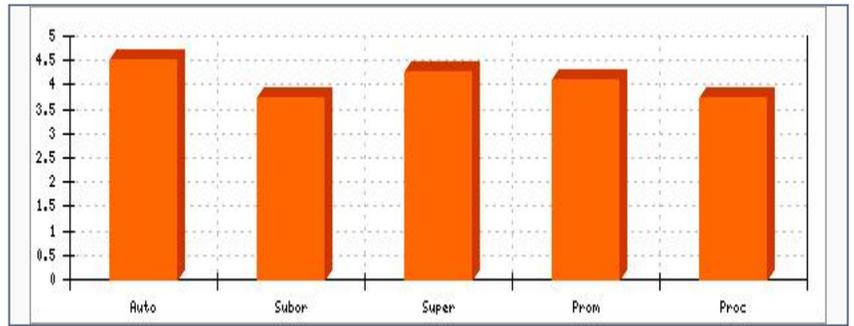
TOMA DE DECISIONES (3.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Subordinado	3.67
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	3.41



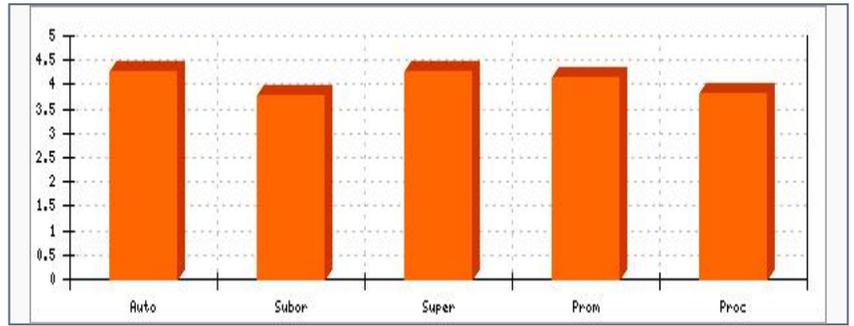
DESARROLLO DE PERSONAS (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Subordinado	3.71
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.73



GERENCIA DEL CAMBIO (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Subordinado	3.79
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.81



Análisis GAP

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO

CONCEPTO: Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Asimismo, incluye esforzarse por conocer y resolver los problemas actuales del cliente; así como también, ejecutar acciones que ayuden a prevenir inconvenientes futuros. Implica una actitud permanente de servicio lo cual implica el mantener al cliente como eje de cada actividad a planificar.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.58	-0.92
Supervisor	3.50	-1.00

TRABAJO EN EQUIPO

CONCEPTO: Capacidad de fomentar e integrar un ambiente colaborativo y de comunicación abierta. Desarrollar una relación de confianza con los demás miembros del equipo, respetando las ideas, buscando el compromiso, valorando y reconociendo las contribuciones de los demás. Orientado a la búsqueda del logro de objetivos comunes, y no solo de los propios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.83	-0.17
Supervisor	3.75	-0.25

COMUNICACIÓN EFECTIVA

CONCEPTO: Capacidad para comunicarse con los demás con transparencia y centrándose en los objetivos. Presenta la información de manera objetiva. Puede convencer a otras personas de sus ideas y perspectivas y obtener su apoyo para alcanzar los objetivos compartidos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Subordinado	3.71	-0.54
Supervisor	4.50	0.25

EFICIENCIA

CONCEPTO: Capacidad de determinar y/o realizar eficazmente las metas y prioridades de cada área/proyecto. Asimismo, involucra la ejecución sistemática de tareas bajo un orden y una programación que aportan a la eficiencia y rapidez de las operaciones o trámites. Así como también, una preocupación constante por el cumplimiento de lo asignado, aun sobre los propios intereses, demostrando altos niveles de compromiso.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Subordinado	3.89	-0.44
Supervisor	3.33	-1.00

ORIENTACION AL LOGRO

CONCEPTO: Capacidad de encaminar todos los actos hacia el logro de los objetivos organizacionales, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para cumplir o superar las expectativas. Asimismo, se trata de la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, fijando metas desafiantes, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.63	-0.87
Supervisor	4.00	-0.50

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

CONCEPTO: Habilidad de actuar conforme a los valores corporativos, de manera tal que sea posible conseguir los objetivos de la organización. Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.63	-0.87
Supervisor	3.75	-0.75

LIDERAZGO

CONCEPTO: Es la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás, creando un clima de energía y compromiso, comunicando la visión de la empresa. Capacidad para estimular a individuos o equipos, de comprometerlos vehementemente para lograr los objetivos y de conducirlos hasta conseguirlos. Implica también la habilidad de desarrollar a los equipos de trabajo a su cargo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.54	-0.96
Supervisor	3.75	-0.75

TOMA DE DECISIONES

CONCEPTO: Planea soluciones o alternativas consistentes y a tiempo, basadas en su conocimiento de la organización y del negocio. Capacidad de pensar estratégicamente y tomar decisiones correctas, aún en situaciones de tensión y en aquellas no previstas en la rutina del trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Subordinado	3.67	-0.58
Supervisor	3.75	-0.50

DESARROLLO DE PERSONAS

CONCEPTO: Es la capacidad para identificar, orientar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores a su cargo. Conlleva a definir e implementar equipos de trabajo eficientes, motivándolos a alcanzar las metas establecidas para el área y empresa. Esta competencia requiere de capacidades de gerenciamiento, adoptando un rol de facilitador y guía en el marco de las estrategias de la institución.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.71	-0.79
Supervisor	4.25	-0.25

GERENCIA DEL CAMBIO

CONCEPTO: Capacidad de los líderes en poder generar proyectos innovadores en pro del crecimiento de la empresa. Funcionan como agentes dinámicos y toman cualquier situación de cambio como una oportunidad para proveer a sus clientes un valor agregado a través de nuevos productos y servicios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Subordinado	3.79	-0.46
Supervisor	4.25	0.00

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DESEMPEÑO DE NOVOPAN - NIVEL GERENTES EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	92.86%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Comparte sus experiencias y emplea su tiempo en guiar y dar soporte a su gente.	92.86%
(LIDERAZGO) Transmite su energía, dinamismo y perseverancia de manera inspiradora y a través de sus acciones, logrando •motivar a su gente.	91.67%
(GERENCIA DEL CAMBIO) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio •produce.	91.67%
•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	89.29%
(TRABAJO EN EQUIPO) Comunica sus ideas activamente y escucha las ideas de los demás integrantes del equipo, rescatando •las mejores.	76.19%
•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se conduce con naturalidad y cordialidad, manteniendo una actitud de escucha.	75.00%
•(GERENCIA DEL CAMBIO) Se preocupa en buscar mejoramiento de las operaciones del negocio.	75.00%
(ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO) Planifica las actividades de su equipo y determina los objetivos de la •organización en relación a la satisfacción de las necesidades del cliente, teniéndolo como eje principal en la planificación de las acciones a seguir.	73.81%
(ORIENTACION AL LOGRO) Elabora planes estratégicos que permitan el aprendizaje y la mejora continua dentro de la •organización; así como también, el logro de los objetivos planteados para la empresa.	73.81%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Se identifica con los valores de la empresa.	73.81%
(TOMA DE DECISIONES) Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y •convenientes.	73.81%
•(GERENCIA DEL CAMBIO) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	73.81%
•(TRABAJO EN EQUIPO) Apoya el trabajo de otras áreas que forman parte de la organización.	72.62%
•(TRABAJO EN EQUIPO) Solicita la opinión de los demás miembros del equipo valorando sus ideas y experiencia.	72.62%
(EFICIENCIA) Exhibe un conocimiento detallado y completo del marco regulatorio pertinente y un profundo conocimiento sobre la •empresa.	72.62%
(ORIENTACION AL LOGRO) Analiza el status actual (interno y externo) que rodea a la organización y elabora los objetivos sobre •los cuales se orientará la labor de su equipo de trabajo.	72.62%
(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a •su equipo de trabajo.	72.62%
(TOMA DE DECISIONES) Convence a sus colaboradores de la necesidad de generar opciones múltiples frente a cada situación a •resolver, y especialmente para cuestiones críticas.	72.62%
(TOMA DE DECISIONES) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respeten las pautas de •calidad.	72.62%
(DESARROLLO DE PERSONAS) Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da feedback sobre el avance •registrado	72.62%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Desarrolla planes de trabajo en conjunto con su equipo de trabajo.	72.62%
(ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO) Promueve un ambiente laboral adecuado para que todos sus colaboradores •busquen comprender y satisfacer las necesidades de los clientes.	71.43%
(ORIENTACION AL LOGRO) Brinda soluciones efectivas en breves periodos de tiempo o bajo condiciones de estrés a situaciones •de alta complejidad.	71.43%
(ORIENTACION AL LOGRO) Establece objetivos desafiantes que promueven el alto rendimiento del equipo , recompensando los •logros alcanzados.	71.43%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Es un referente dentro la organización por su disciplina personal y alta productividad.	71.43%
(LIDERAZGO) Determina objetivos para la organización o su equipo de trabajo, los difunde y realiza el seguimiento personalizado •de los mismos, brindando coaching y recogiendo el feedback de sus colaboradores.	71.43%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Logra que cada colaborador contribuya, aprenda, crezca y avance en función de sus méritos.	71.43%

•(GERENCIA DEL CAMBIO) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.

71.43%

•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Es abierto al diálogo con todo tipo de personas pertenecientes a todos los niveles jerárquicos.

70.24%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

