

## Datos Personales

### EVALUACION DE DESEMPEÑO SUPERVISION 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	0909882805
Nombres :	JOSE MANUEL
Apellidos :	FAJARDO SOLORZANO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	OQ - OFICINA QUITO
Departamento :	DERECHO DE VIA
Cargo :	SUPERINTENDENTE DERECHO DE VIA
Nivel Jerárquico :	GERENTE / SUPERINTENDENTE / ASESOR
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1964-02-15

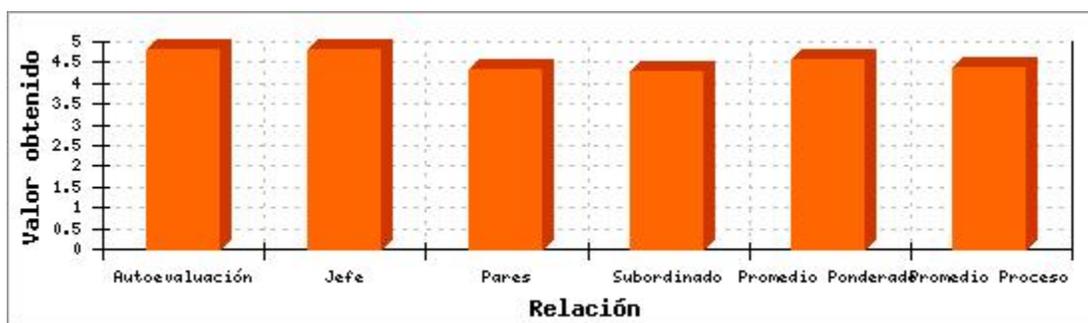
#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	15.00%	3	3
Subordinado	30.00%	5	5
Jefe	40.00%	1	1

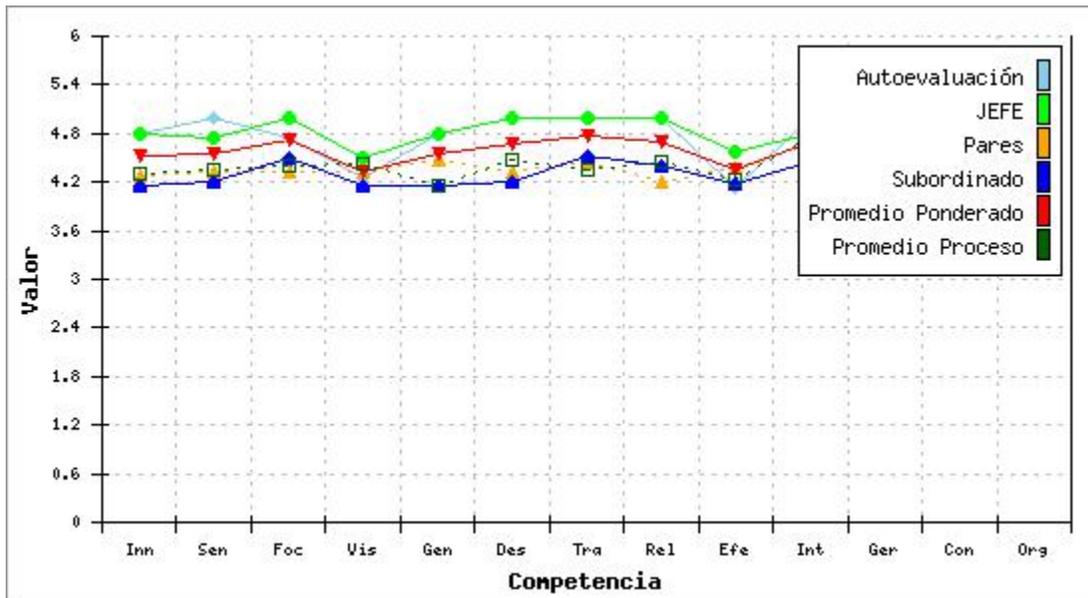
## Resumen General

### EVALUACION DE DESEMPEÑO SUPERVISION 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.79
Jefe	4.79
Pares	4.35
Subordinado	4.27
Promedio Ponderado	4.57
Promedio Proceso	4.37



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Jefe	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Innovación y creatividad	4.80	4.80	4.27	4.16	4.53	4.30
2	Sentido de urgencia	5.00	4.75	4.33	4.20	4.56	4.36
3	Foco	4.75	5.00	4.33	4.50	4.71	4.41
4	Visión y misión	4.25	4.50	4.33	4.15	4.33	4.42
5	Generación de resultados	4.80	4.80	4.47	4.16	4.56	4.16
6	Desarrollo de otros	5.00	5.00	4.33	4.20	4.66	4.47
7	Trabajo en equipo	5.00	5.00	4.44	4.53	4.78	4.36
8	Relaciones interpersonales	5.00	5.00	4.20	4.40	4.70	4.45
9	Efectividad con el cliente	4.14	4.57	4.38	4.17	4.36	4.23
10	Integridad	5.00	4.80	4.67	4.44	4.70	4.78
11	Gerencia del cambio	4.80	4.60	4.27	4.12	4.44	4.26
12	Construcción de equipos de alto desempeño	5.00	5.00	4.13	4.44	4.70	4.35
13	Organización del trabajo	4.75	4.50	4.42	4.05	4.39	4.30



## Análisis por Competencia

### EVALUACION DE DESEMPEÑO SUPERVISION 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

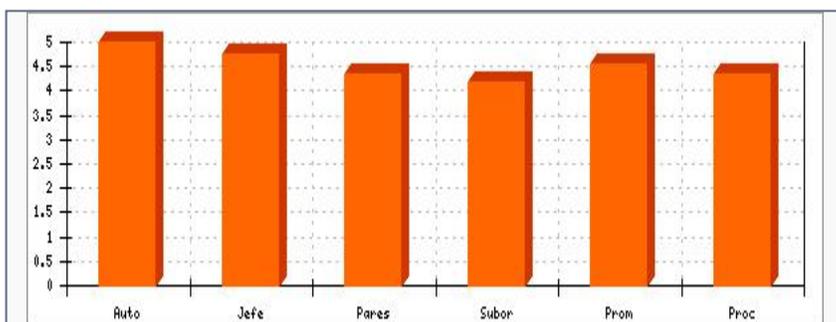
#### Innovación y creatividad (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.80
Jefe	4.80
Pares	4.27
Subordinado	4.16
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	4.30



#### Sentido de urgencia (4.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.75
Pares	4.33
Subordinado	4.20
Promedio Ponderado	4.56
Promedio Proceso	4.36



#### Foco (4.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Jefe	5.00
Pares	4.33
Subordinado	4.50
Promedio Ponderado	4.71
Promedio Proceso	4.41



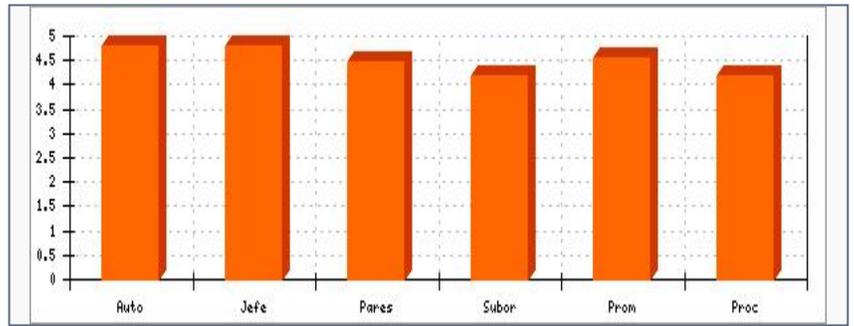
#### Visión y misión (4.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Jefe	4.50
Pares	4.33
Subordinado	4.15
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	4.42



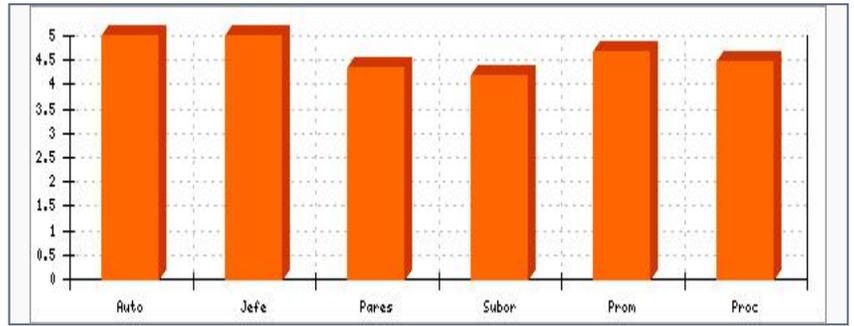
#### Generación de resultados (4.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.80
Jefe	4.80
Pares	4.47
Subordinado	4.16
Promedio Ponderado	4.56
Promedio Proceso	4.16



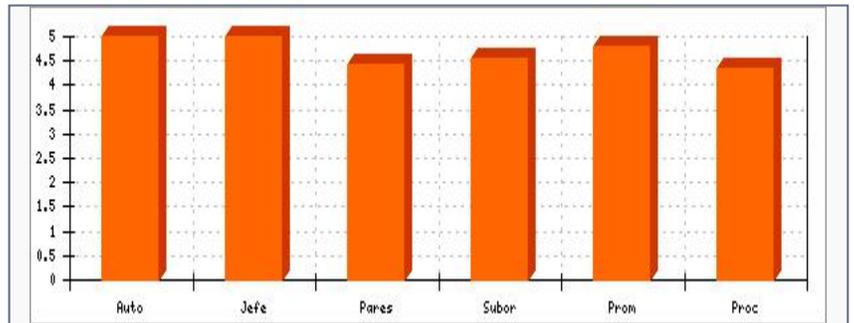
#### Desarrollo de otros (4.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.33
Subordinado	4.20
Promedio Ponderado	4.66
Promedio Proceso	4.47



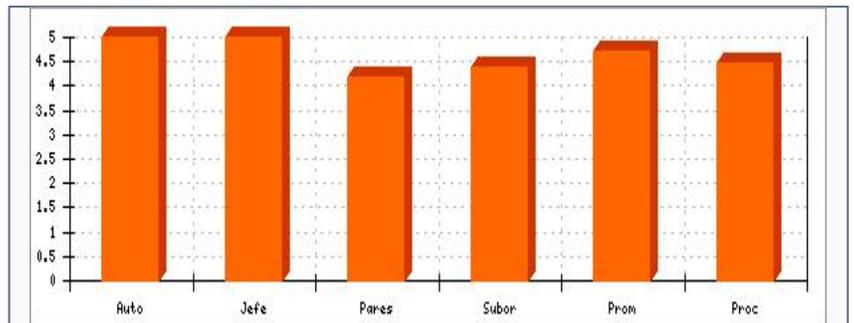
#### Trabajo en equipo (4.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.44
Subordinado	4.53
Promedio Ponderado	4.78
Promedio Proceso	4.36



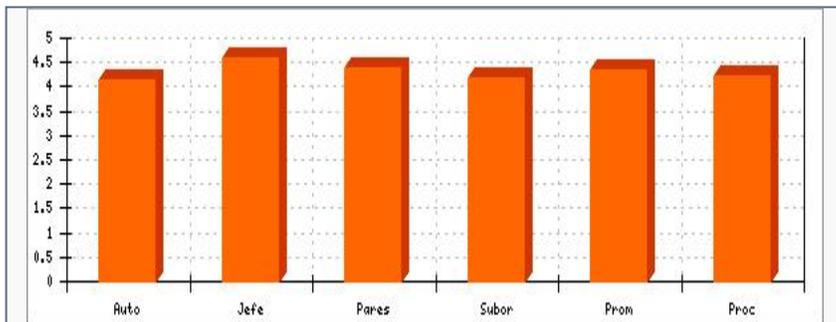
#### Relaciones interpersonales (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.20
Subordinado	4.40
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.45



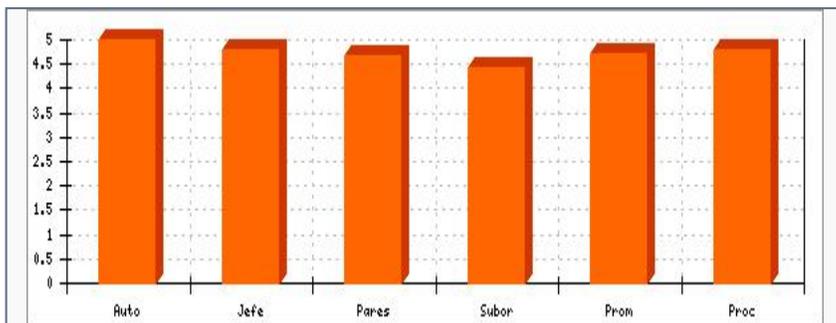
#### Efectividad con el cliente (4.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.14
Jefe	4.57
Pares	4.38
Subordinado	4.17
Promedio Ponderado	4.36
Promedio Proceso	4.23



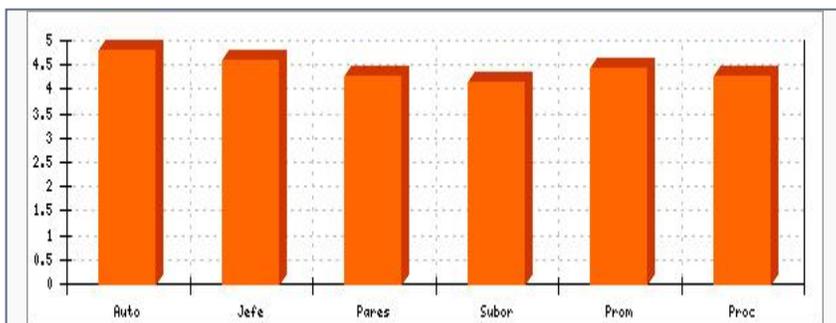
#### Integridad (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.80
Pares	4.67
Subordinado	4.44
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.78



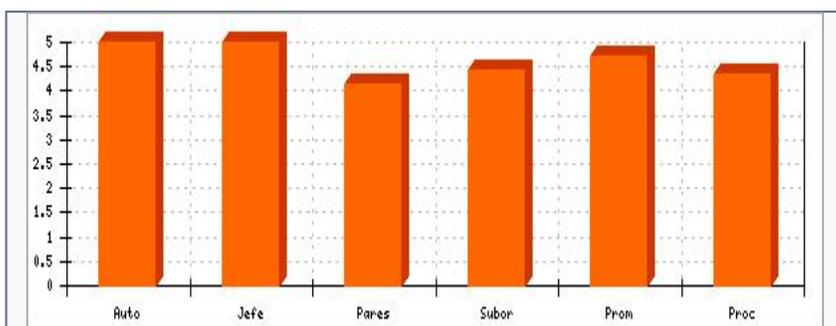
#### Gerencia del cambio (4.44)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.80
Jefe	4.60
Pares	4.27
Subordinado	4.12
Promedio Ponderado	4.44
Promedio Proceso	4.26



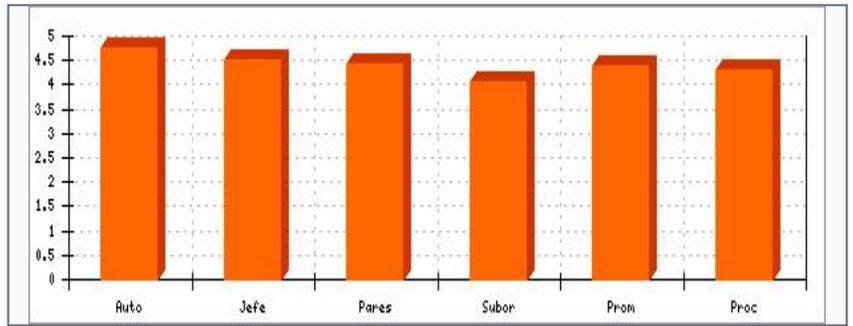
#### Construcción de equipos de alto desempeño (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.13
Subordinado	4.44
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.35



#### Organización del trabajo (4.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Jefe	4.50
Pares	4.42
Subordinado	4.05
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	4.30



## Análisis GAP

### EVALUACION DE DESEMPEÑO SUPERVISION 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### Innovación y creatividad

La capacidad de crear soluciones nuevas para problemas desconocidos, contando con elementos inexistentes o inventados. Comprende la capacidad de crear nuevas necesidades, propuestas y metas estratégicas que definan el rumbo a seguir.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.80	--
Jefe	4.80	0.00
Pares	4.27	-0.53
Subordinado	4.16	-0.64

#### Sentido de urgencia

El impulso a lograr que las cosas se realicen dentro de los tiempos adecuados. Es la búsqueda de la culminación y del logro de los objetivos y metas planteadas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Jefe	4.75	-0.25
Pares	4.33	-0.67
Subordinado	4.20	-0.80

#### Foco

La capacidad de concentrarse y mantenerse en el camino adecuado. Comprenden que sus recursos, son muy importantes y que el éxito de la organización se da por la optimización de los mismos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Jefe	5.00	0.25
Pares	4.33	-0.42
Subordinado	4.50	-0.25

#### Visión y misión

Los líderes efectivos crean y comunican claramente la visión y misión de la organización basados en visualizar del futuro de la empresa. El compromiso con la empresa genera un mensaje que impulsa el entusiasmo, la confianza y el compromiso de los demás.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Jefe	4.50	0.25
Pares	4.33	0.08
Subordinado	4.15	-0.10

#### Generación de resultados

El desempeño basándose en los resultados de la gestión. No sirve de nada tener la visión sino se ha puesto en práctica.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.80	--
Jefe	4.80	0.00
Pares	4.47	-0.33
Subordinado	4.16	-0.64

#### 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	5.00	--
Jefe	5.00	0.00
Pares	4.33	-0.67
Subordinado	4.20	-0.80

### Trabajo en equipo

La capacidad de participar activamente con las demás personas para buscar y trabajar por metas comunes sobre los objetivos individuales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Jefe	5.00	0.00
Pares	4.44	-0.56
Subordinado	4.53	-0.47

### Relaciones interpersonales

Detalla la relación con las personas. Su tipo de sociabilidad, amigabilidad y gregarismo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Jefe	5.00	0.00
Pares	4.20	-0.80
Subordinado	4.40	-0.60

### Efectividad con el cliente

Un indicador de la gestión de la Dirección es el resultado con los clientes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.14	--
Jefe	4.57	0.43
Pares	4.38	0.24
Subordinado	4.17	0.03

### 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	5.00	--
Jefe	4.80	-0.20
Pares	4.67	-0.33
Subordinado	4.44	-0.56

### 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.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.80	--
Jefe	4.60	-0.20
Pares	4.27	-0.53
Subordinado	4.12	-0.68

### 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 confianza.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Jefe	5.00	0.00
Pares	4.13	-0.87
Subordinado	4.44	-0.56

---

### Organización del trabajo

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.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Jefe	4.50	-0.25
Pares	4.42	-0.33
Subordinado	4.05	-0.70

---

## Fortalezas y Áreas de Desarrollo

### EVALUACION DE DESEMPEÑO SUPERVISION 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

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

•(Relaciones interpersonales) Es cuidadoso y respetuoso en su trato.	97.50%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	97.25%
•(Foco) Enfoca las actividades y recursos y los dirige hacia las prioridades del negocio.	96.00%
•(Trabajo en equipo) Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo.	96.00%
•(Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él.	96.00%
•(Visión y misión) Lidera con el ejemplo y sus comportamientos son consistentes con la visión y misión.	95.75%
•(Trabajo en equipo) Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo.	95.75%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	95.50%
•(Foco) Emplea su tiempo y el de los demás en lo que es importante.	94.50%
•(Generación de resultados) Da retroalimentación relacionada con el desempeño. No deja de decir lo que es necesario decir.	94.50%
•(Trabajo en equipo) Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás.	94.50%
•(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 esperados.	94.50%
•(Trabajo en equipo) Resalta públicamente los logros y talentos de los miembros del equipo.	94.25%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	94.25%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	94.25%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte con ellos las actividades y delega la toma de decisiones	94.25%
•(Sentido de urgencia) Aprovecha las oportunidades apenas surgen.	93.00%
•(Foco) Entrega resultados de calidad.	93.00%
•(Desarrollo de otros) Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio.	93.00%
•(Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo.	93.00%
•(Trabajo en equipo) Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo.	93.00%
•(Relaciones interpersonales) Dice lo que realmente piensa acerca de las cosas importantes, aunque sabe que sus opiniones pueden no ser compartidas por todos.	93.00%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos de forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	93.00%
•(Innovación y creatividad) Continuamente busca mejorar la forma como se hacen las cosas.	91.50%
•(Sentido de urgencia) Toma decisiones efectivas y oportunas.	91.50%
•(Generación de resultados) Provee de los recursos necesarios y delega autoridad para que se tomen decisiones	91.50%
•(Desarrollo de otros) Se fija estándares altos de desarrollo tanto para sí mismo como para los demás.	91.50%
•(Desarrollo de otros) Asigna nuevos retos a sus subordinados aún si estos implican riesgos.	91.50%
•(Desarrollo de otros) Pone a su gente en posiciones que les permiten crecer y fortalecer sus destrezas y experiencias.	91.50%
•(Efectividad con el cliente) Gana la confianza y el respeto de los clientes a través de mantener con ellos relaciones efectivas.	91.50%
•(Efectividad con el cliente) Responde prontamente los requerimientos de los clientes.	91.50%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	91.50%

•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	91.50%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	91.50%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	91.50%
•(Generación de resultados) Confronta los problemas de desempeño y toma acciones correctivas directa y rápidamente.	91.25%
•(Organización del trabajo) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	91.25%
•(Innovación y creatividad) Genera ideas diferentes y creativas.	90.25%
•(Sentido de urgencia) Hace que el cambio se dé.	90.00%
•(Desarrollo de otros) Desarrolla planes en conjunto con su gente.	90.00%
•(Organización del trabajo) Organiza de forma efectiva las prioridades, los sistemas y las estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	90.00%
•(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.	89.50%
•(Innovación y creatividad) Demuestra habilidades para la ejecución de tareas.	89.25%
•(Efectividad con el cliente) Piensa y actúa teniendo en mente a los clientes.	89.25%
•(Generación de resultados) Establece claramente el desempeño esperado.	89.00%
•(Relaciones interpersonales) Emplea su tiempo en conocer a su gente en forma personal y como individuos.	88.75%
•(Foco) Elimina los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos.	87.75%
•(Efectividad con el cliente) Hace seguimiento con los clientes para asegurar que los servicios satisfacen sus necesidades	87.75%
•(Relaciones interpersonales) Escucha y pregunta con genuino interés por los demás.	87.25%
•(Innovación y creatividad) Toma riesgos para apoyar las ideas nuevas y creativas.	87.00%
•(Visión y misión) Fija estrategias y objetivos competitivos para lograrlos.	86.25%
•(Innovación y creatividad) Se esfuerza para que los demás busquen innovación en lo que hacen.	83.00%
•(Sentido de urgencia) Planifica y actúa rápidamente.	81.50%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	81.50%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	80.00%
•(Organización del trabajo) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	80.00%
•(Efectividad con el cliente) Se anticipa a las expectativas y requerimientos de los clientes internos y externos.	79.00%
•(Generación de resultados) Recompensa por el logro de los objetivos.	78.50%
•(Organización del trabajo) Rastrea los cambios críticos que se necesitan en la organización del trabajo, hace los ajustes necesarios y monitorea su progreso.	77.75%
•(Visión y misión) Tiene los conocimientos y las percepciones que le permiten anticipar tendencias futuras.	76.25%
•(Efectividad con el cliente) Obtiene información de primera mano de los clientes y la usa para mejorar los servicios.	76.25%
•(Visión y misión) Usa la visión y misión como instrumento de motivación.	75.00%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	75.00%
•(Efectividad con el cliente) Busca satisfacer las necesidades especiales de los clientes dándoles más de lo que esperan.	72.50%

## Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

