

## Datos Personales

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

No. Identificación :	1705933099
Nombres :	GUILLERMO XAVIER
Apellidos :	FREIRE TAMAYO
Dirección :	AV AMAZONAS 1014
Teléfono :	2973348
Celular :	0999840676
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	OQ - OFICINA QUITO
Departamento :	MOVIMIENTO DE CRUDO
Cargo :	GERENTE DE MOVIMIENTO DE CRUDO Y NEGOCIOS
Nivel Jerárquico :	GERENTE / SUPERINTENDENTE / ASESOR
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1976-01-18

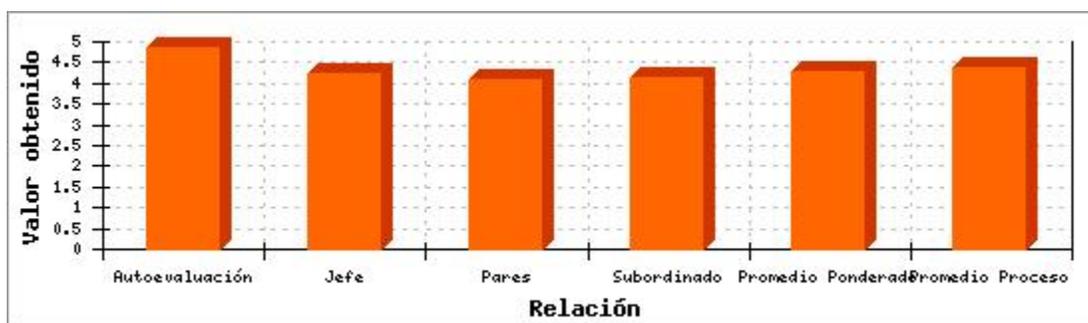
#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	15.00%	3	3
Subordinado	30.00%	2	2
Jefe	40.00%	1	1

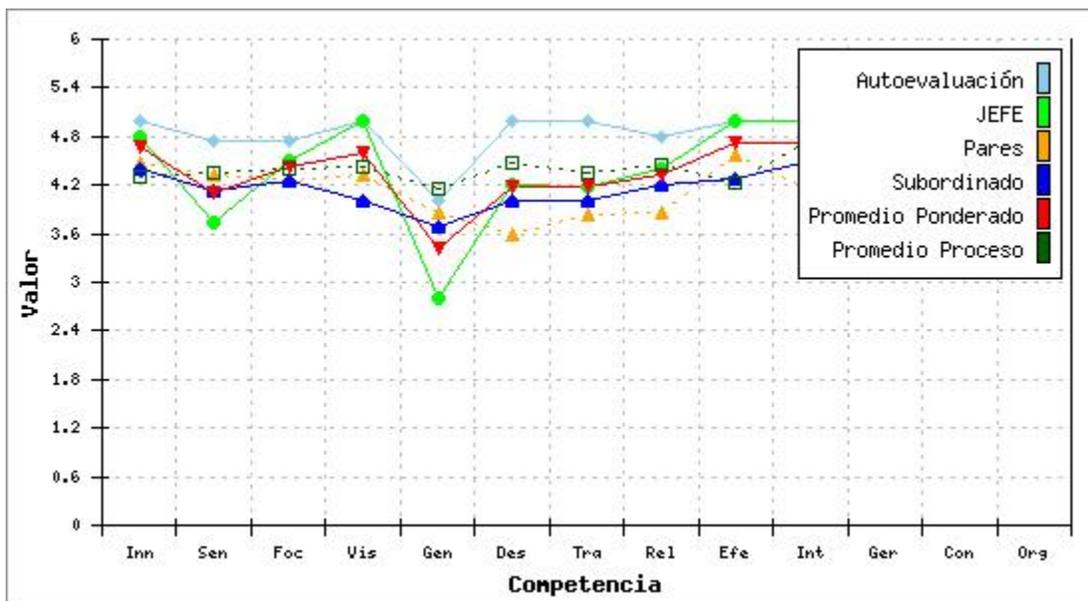
## Resumen General

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.84
Jefe	4.22
Pares	4.10
Subordinado	4.14
Promedio Ponderado	4.27
Promedio Proceso	4.37



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Jefe	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Innovación y creatividad	5.00	4.80	4.47	4.40	4.66	4.30
2 Sentido de urgencia	4.75	3.75	4.33	4.13	4.10	4.36
3 Foco	4.75	4.50	4.25	4.25	4.43	4.41
4 Visión y misión	5.00	5.00	4.33	4.00	4.60	4.42
5 Generación de resultados	4.00	2.80	3.87	3.70	3.41	4.16
6 Desarrollo de otros	5.00	4.20	3.60	4.00	4.17	4.47
7 Trabajo en equipo	5.00	4.17	3.83	4.00	4.19	4.36
8 Relaciones interpersonales	4.80	4.40	3.87	4.20	4.32	4.45
9 Efectividad con el cliente	5.00	5.00	4.57	4.29	4.72	4.23
10 Integridad	5.00	5.00	4.13	4.50	4.72	4.78
11 Gerencia del cambio	5.00	4.20	4.07	4.20	4.30	4.26
12 Construcción de equipos de alto desempeño	4.60	3.60	3.93	4.30	4.01	4.35
13 Organización del trabajo	5.00	3.50	4.00	3.88	3.91	4.30



## Análisis por Competencia

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

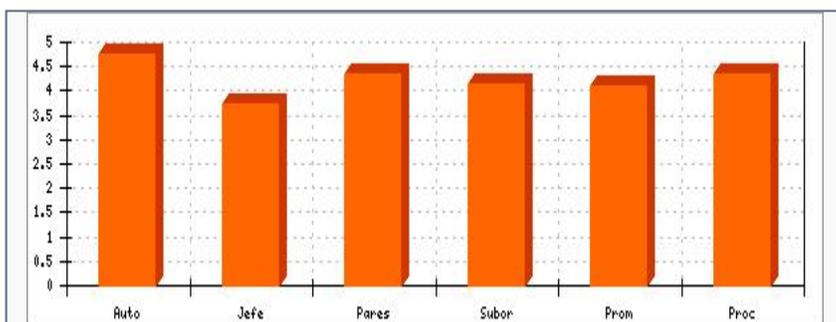
#### Innovación y creatividad (4.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.80
Pares	4.47
Subordinado	4.40
Promedio Ponderado	4.66
Promedio Proceso	4.30



#### Sentido de urgencia (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Jefe	3.75
Pares	4.33
Subordinado	4.13
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.36



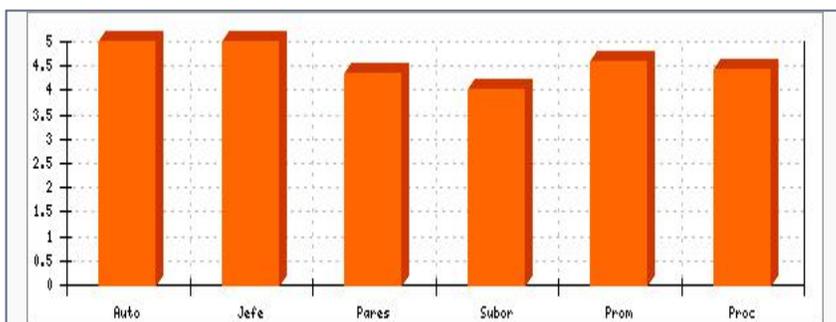
#### Foco (4.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Jefe	4.50
Pares	4.25
Subordinado	4.25
Promedio Ponderado	4.43
Promedio Proceso	4.41



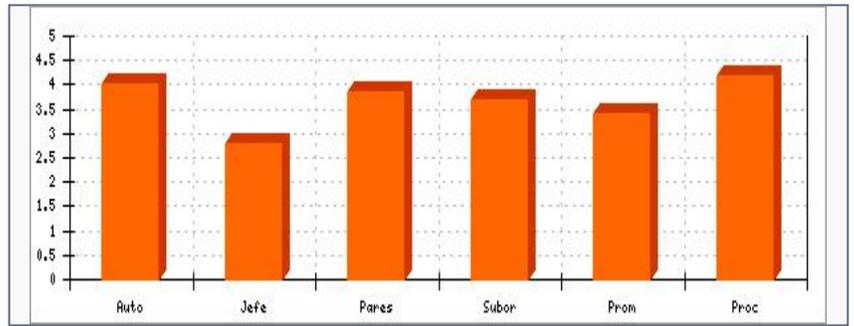
#### Visión y misión (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.33
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	4.42



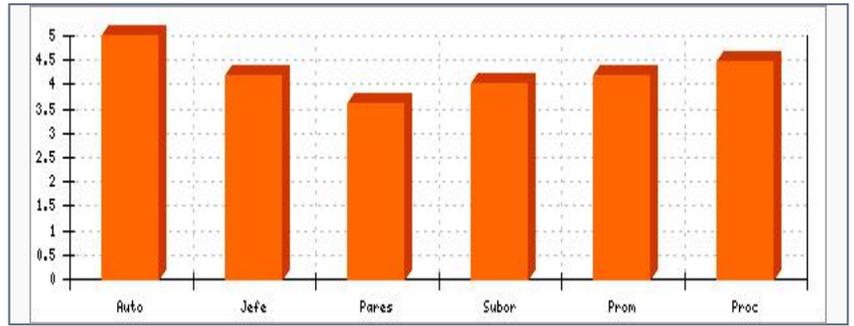
#### Generación de resultados (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.80
Pares	3.87
Subordinado	3.70
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	4.16



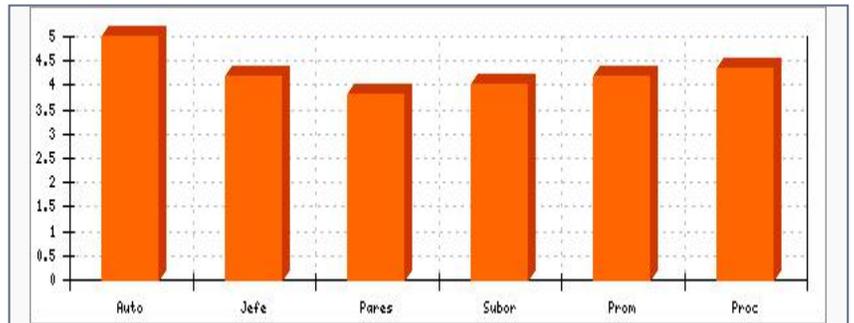
#### Desarrollo de otros (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.20
Pares	3.60
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	4.47



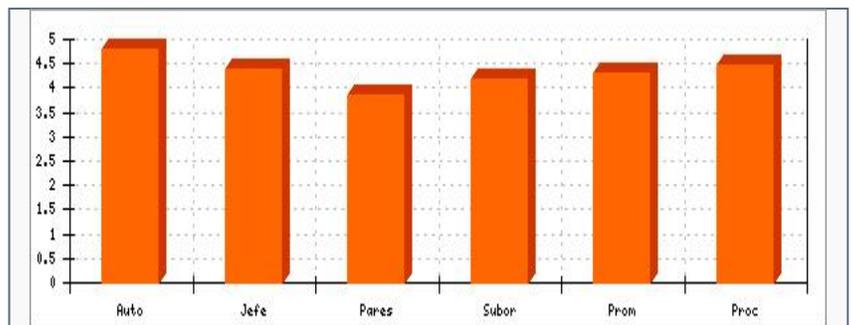
#### Trabajo en equipo (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.17
Pares	3.83
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	4.36



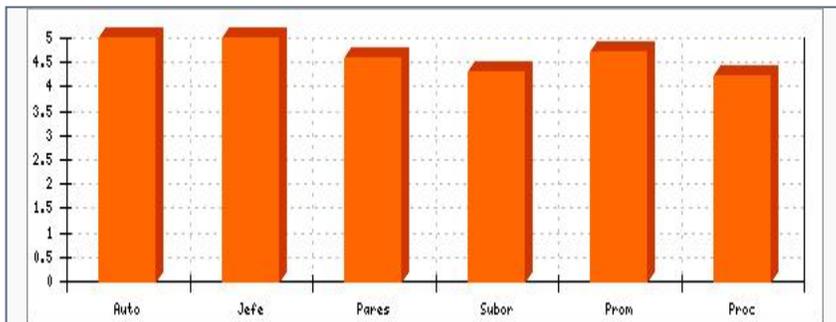
#### Relaciones interpersonales (4.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.80
Jefe	4.40
Pares	3.87
Subordinado	4.20
Promedio Ponderado	4.32
Promedio Proceso	4.45



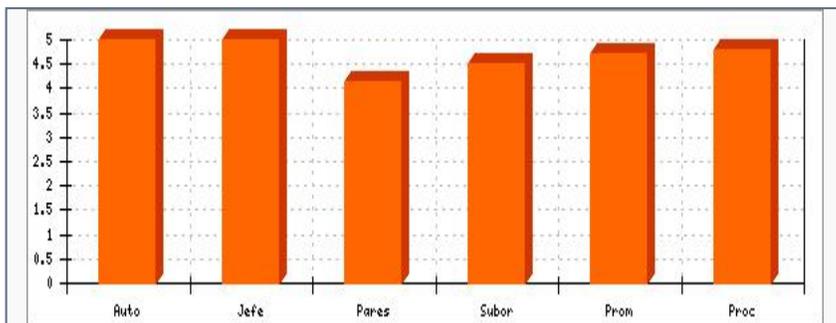
#### Efectividad con el cliente (4.72)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.57
Subordinado	4.29
Promedio Ponderado	4.72
Promedio Proceso	4.23



#### Integridad (4.72)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	5.00
Pares	4.13
Subordinado	4.50
Promedio Ponderado	4.72
Promedio Proceso	4.78



#### Gerencia del cambio (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	4.20
Pares	4.07
Subordinado	4.20
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	4.26



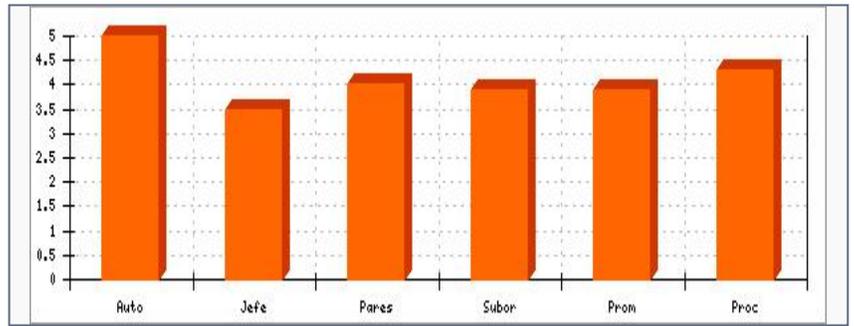
#### Construcción de equipos de alto desempeño (4.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.60
Jefe	3.60
Pares	3.93
Subordinado	4.30
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	4.35



#### Organización del trabajo (3.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Jefe	3.50
Pares	4.00
Subordinado	3.88
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	4.30



## Fortalezas y Áreas de Desarrollo

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

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

•(Efectividad con el cliente) Piensa y actúa teniendo en mente a los clientes.	96.25%
•(Innovación y creatividad) Toma riesgos para apoyar las ideas nuevas y creativas.	95.00%
•(Sentido de urgencia) Hace que el cambio se dé.	95.00%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	95.00%
•(Innovación y creatividad) Continuamente busca mejorar la forma como se hacen las cosas.	93.75%
•(Innovación y creatividad) Se esfuerza para que los demás busquen innovación en lo que hacen.	93.75%
•(Foco) Enfoca las actividades y recursos y los dirige hacia las prioridades del negocio.	93.75%
•(Relaciones interpersonales) Es cuidadoso y respetuoso en su trato.	93.75%
•(Relaciones interpersonales) Dice lo que realmente piensa acerca de las cosas importantes, aunque sabe que sus opiniones pueden no ser compartidas por todos.	93.75%
•(Efectividad con el cliente) Gana la confianza y el respeto de los clientes a través de mantener con ellos relaciones efectivas.	93.75%
•(Efectividad con el cliente) Responde prontamente los requerimientos de los clientes.	93.75%
•(Efectividad con el cliente) Hace seguimiento con los clientes para asegurar que los servicios satisfacen sus necesidades	93.75%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	93.75%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	93.75%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	93.75%
•(Trabajo en equipo) Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás.	92.50%
•(Efectividad con el cliente) Obtiene información de primera mano de los clientes y la usa para mejorar los servicios.	92.50%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	92.50%
•(Innovación y creatividad) Genera ideas diferentes y creativas.	91.25%
•(Trabajo en equipo) Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo.	91.25%
•(Efectividad con el cliente) Se anticipa a las expectativas y requerimientos de los clientes internos y externos.	91.25%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	91.25%
•(Sentido de urgencia) Aprovecha las oportunidades apenas surgen.	90.00%
•(Visión y misión) Lidera con el ejemplo y sus comportamientos son consistentes con la visión y misión.	90.00%
•(Visión y misión) Tiene los conocimientos y las percepciones que le permiten anticipar tendencias futuras.	90.00%
•(Visión y misión) Fija estrategias y objetivos competitivos para lograrlos.	90.00%
•(Visión y misión) Usa la visión y misión como instrumento de motivación.	90.00%
•(Trabajo en equipo) Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo.	90.00%
•(Efectividad con el cliente) Busca satisfacer las necesidades especiales de los clientes dándoles más de lo que esperan.	90.00%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	90.00%
•(Foco) Emplea su tiempo y el de los demás en lo que es importante.	87.50%
•(Desarrollo de otros) Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio.	86.25%
•(Innovación y creatividad) Demuestra habilidades para la ejecución de tareas.	83.75%

•(Organización del trabajo) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	83.75%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	82.50%
•(Foco) Elimina los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos.	81.25%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	81.25%
•(Foco) Entrega resultados de calidad.	80.00%
•(Desarrollo de otros) Se fija estándares altos de desarrollo tanto para sí mismo como para los demás.	78.75%
•(Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo.	78.75%
•(Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él.	78.75%
•(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.	78.75%
•(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.	78.75%
•(Organización del trabajo) Organiza de forma efectiva las prioridades, los sistemas y las estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	78.75%
•(Desarrollo de otros) Asigna nuevos retos a sus subordinados aún si estos implican riesgos.	77.50%
•(Desarrollo de otros) Desarrolla planes en conjunto con su gente.	77.50%
•(Desarrollo de otros) Pone a su gente en posiciones que les permiten crecer y fortalecer sus destrezas y experiencias.	76.25%
•(Relaciones interpersonales) Escucha y pregunta con genuino interés por los demás.	76.25%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	73.75%
•(Relaciones interpersonales) Emplea su tiempo en conocer a su gente en forma personal y como individuos.	72.50%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	72.50%
•(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	68.75%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos de forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	67.50%
•(Sentido de urgencia) Planifica y actúa rápidamente.	66.25%
•(Generación de resultados) Establece claramente el desempeño esperado.	66.25%
•(Organización del trabajo) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	65.00%
•(Generación de resultados) Provee de los recursos necesarios y delega autoridad para que se tomen decisiones	63.75%
•(Trabajo en equipo) Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo.	63.75%
•(Organización del trabajo) Rastrea los cambios críticos que se necesitan en la organización del trabajo, hace los ajustes necesarios y monitorea su progreso.	63.75%
•(Generación de resultados) Recompensa por el logro de los objetivos.	63.75%
•(Trabajo en equipo) Resalta públicamente los logros y talentos de los miembros del equipo.	62.50%

## Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

