

Datos Personales

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

No. Identificación :	0101692713
Nombres :	FABIAN GUILLERMO
Apellidos :	SANCHEZ ESPINOZA
Dirección :	LA VIÑA DE TUMBACO CAMPO VERDE CASA 10
Teléfono :	2973200
Celular :	0998741463
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	OQ - OFICINA QUITO
Departamento :	INGENIERIA
Cargo :	GERENTE DE INGENIERIA
Nivel Jerárquico :	GERENTE SENIOR
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1962-03-10

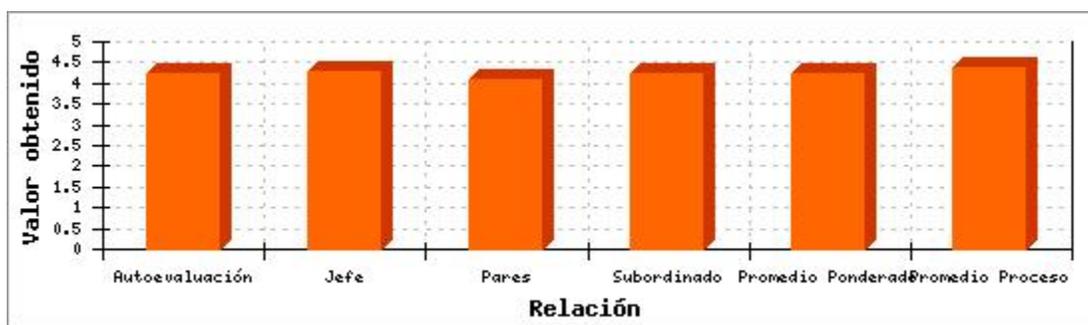
Peso de las Evaluaciones:

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

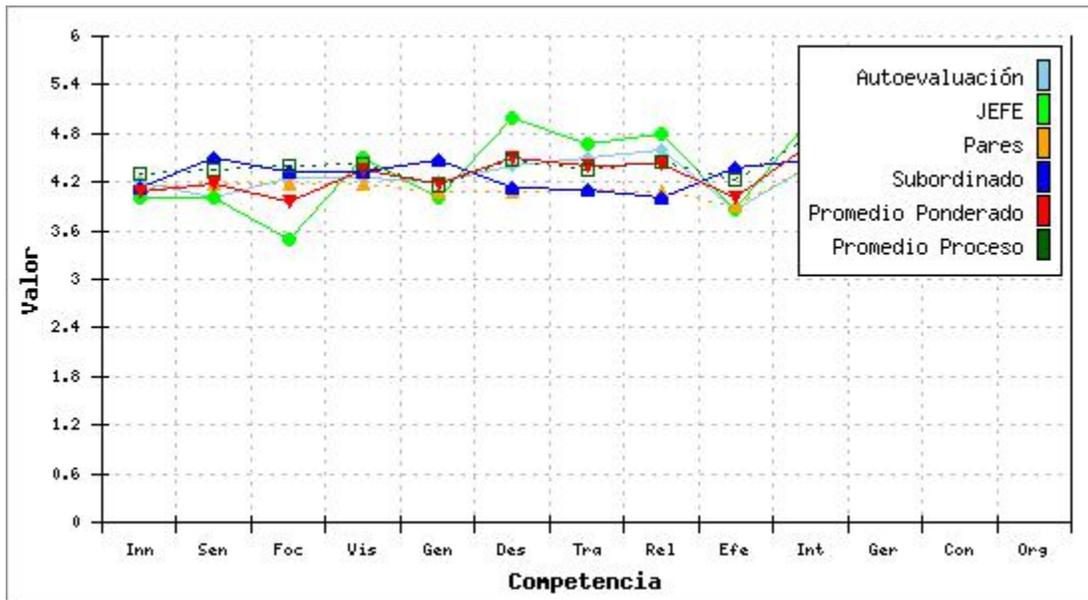
Resumen General

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.22
Jefe	4.29
Pares	4.09
Subordinado	4.24
Promedio Ponderado	4.24
Promedio Proceso	4.37



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Jefe	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Innovación y creatividad	4.20	4.00	4.13	4.13	4.09	4.30
2	Sentido de urgencia	4.00	4.00	4.17	4.50	4.18	4.36
3	Foco	4.25	3.50	4.17	4.33	3.96	4.41
4	Visión y misión	4.25	4.50	4.17	4.33	4.36	4.42
5	Generación de resultados	4.20	4.00	4.07	4.47	4.18	4.16
6	Desarrollo de otros	4.40	5.00	4.07	4.13	4.51	4.47
7	Trabajo en equipo	4.50	4.67	4.11	4.11	4.39	4.36
8	Relaciones interpersonales	4.60	4.80	4.07	4.00	4.42	4.45
9	Efectividad con el cliente	3.86	3.86	3.90	4.38	4.02	4.23
10	Integridad	4.40	5.00	4.40	4.47	4.66	4.78
11	Gerencia del cambio	4.20	4.00	4.20	3.80	4.00	4.26
12	Construcción de equipos de alto desempeño	4.20	4.00	3.93	4.33	4.12	4.35
13	Organización del trabajo	3.75	4.50	3.83	4.17	4.19	4.30



Análisis por Competencia

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

Innovación y creatividad (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.20
Jefe	4.00
Pares	4.13
Subordinado	4.13
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	4.30



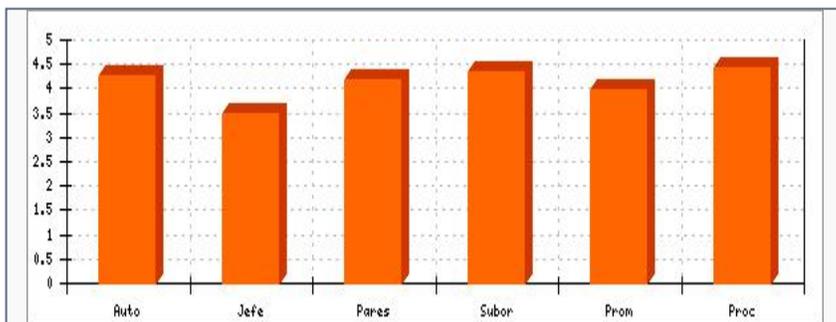
Sentido de urgencia (4.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	4.00
Pares	4.17
Subordinado	4.50
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	4.36



Foco (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Jefe	3.50
Pares	4.17
Subordinado	4.33
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	4.41



Visión y misión (4.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Jefe	4.50
Pares	4.17
Subordinado	4.33
Promedio Ponderado	4.36
Promedio Proceso	4.42



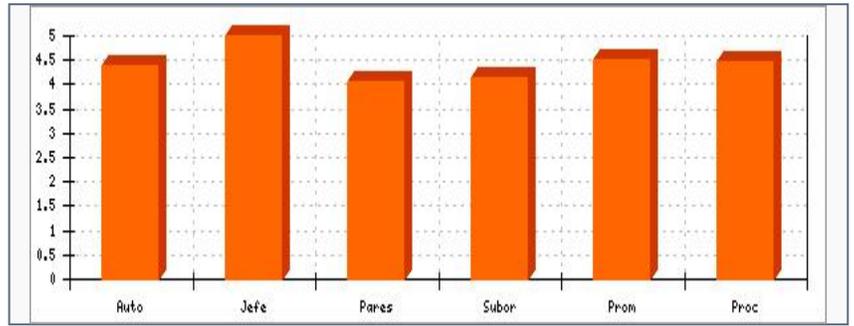
Generación de resultados (4.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.20
Jefe	4.00
Pares	4.07
Subordinado	4.47
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	4.16



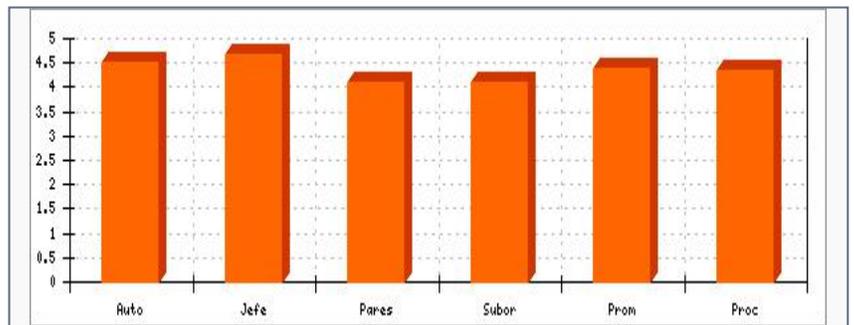
Desarrollo de otros (4.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.40
Jefe	5.00
Pares	4.07
Subordinado	4.13
Promedio Ponderado	4.51
Promedio Proceso	4.47



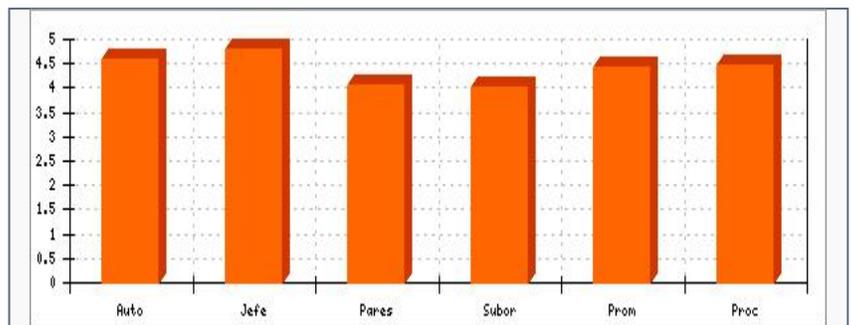
Trabajo en equipo (4.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Jefe	4.67
Pares	4.11
Subordinado	4.11
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	4.36



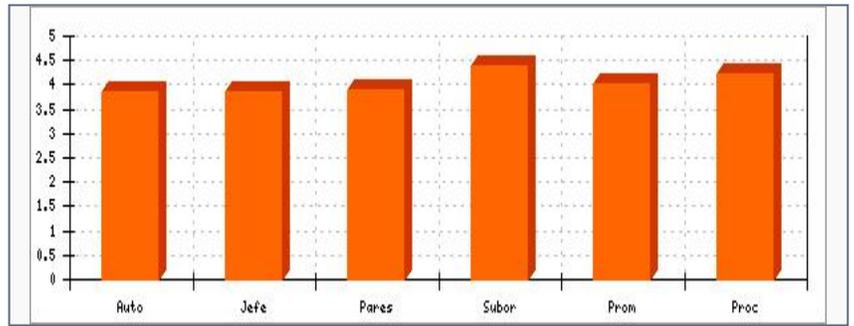
Relaciones interpersonales (4.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.60
Jefe	4.80
Pares	4.07
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	4.42
Promedio Proceso	4.45



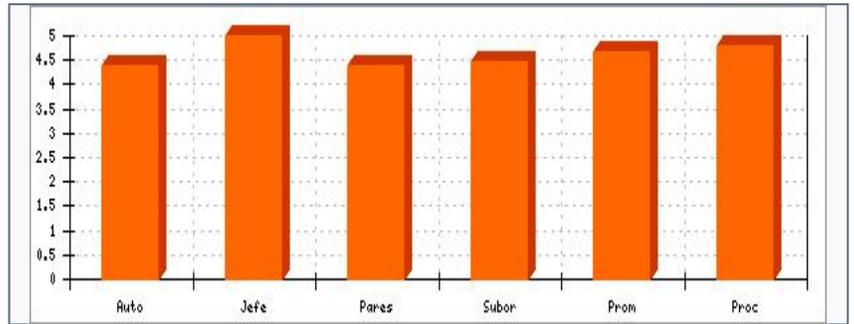
Efectividad con el cliente (4.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.86
Jefe	3.86
Pares	3.90
Subordinado	4.38
Promedio Ponderado	4.02
Promedio Proceso	4.23



Integridad (4.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.40
Jefe	5.00
Pares	4.40
Subordinado	4.47
Promedio Ponderado	4.66
Promedio Proceso	4.78



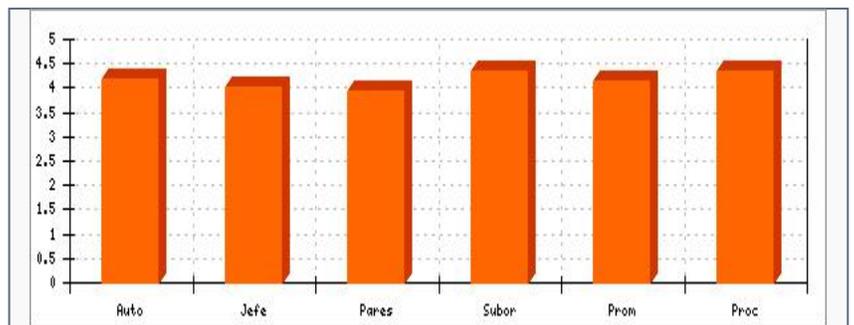
Gerencia del cambio (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.20
Jefe	4.00
Pares	4.20
Subordinado	3.80
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.26



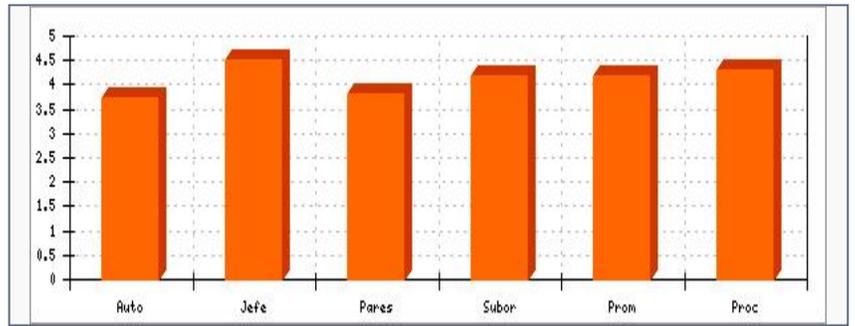
Construcción de equipos de alto desempeño (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.20
Jefe	4.00
Pares	3.93
Subordinado	4.33
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	4.35



Organización del trabajo (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Jefe	4.50
Pares	3.83
Subordinado	4.17
Promedio Ponderado	4.19
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%)

•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	96.25%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	95.00%
•(Desarrollo de otros) Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio.	92.50%
•(Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo.	92.50%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	91.25%
•(Visión y misión) Usa la visión y misión como instrumento de motivación.	90.00%
•(Trabajo en equipo) Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo.	90.00%
•(Relaciones interpersonales) Emplea su tiempo en conocer a su gente en forma personal y como individuos.	90.00%
•(Visión y misión) Lidera con el ejemplo y sus comportamientos son consistentes con la visión y misión.	88.75%
•(Trabajo en equipo) Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás.	88.75%
•(Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él.	88.75%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	88.75%
•(Desarrollo de otros) Asigna nuevos retos a sus subordinados aún si estos implican riesgos.	87.50%
•(Desarrollo de otros) Desarrolla planes en conjunto con su gente.	87.50%
•(Desarrollo de otros) Se fija estándares altos de desarrollo tanto para sí mismo como para los demás.	86.25%
•(Relaciones interpersonales) Es cuidadoso y respetuoso en su trato.	86.25%
•(Efectividad con el cliente) Gana la confianza y el respeto de los clientes a través de mantener con ellos relaciones efectivas.	86.25%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	86.25%
•(Generación de resultados) Da retroalimentación relacionada con el desempeño. No deja de decir lo que es necesario decir.	85.00%
•(Desarrollo de otros) Pone a su gente en posiciones que les permiten crecer y fortalecer sus destrezas y experiencias.	85.00%
•(Trabajo en equipo) Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo.	85.00%
•(Generación de resultados) Confronta los problemas de desempeño y toma acciones correctivas directa y rápidamente.	83.75%
•(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.	83.75%
•(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	83.75%
•(Organización del trabajo) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	83.75%
•(Innovación y creatividad) Continuamente busca mejorar la forma como se hacen las cosas.	82.50%
•(Relaciones interpersonales) Escucha y pregunta con genuino interés por los demás.	82.50%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	82.50%
•(Sentido de urgencia) Hace que el cambio se dé.	81.25%
•(Efectividad con el cliente) Obtiene información de primera mano de los clientes y la usa para mejorar los servicios.	81.25%
•(Organización del trabajo) Rastrea los cambios críticos que se necesitan en la organización del trabajo, hace los ajustes necesarios y monitorea su progreso.	81.25%
•(Sentido de urgencia) Toma decisiones efectivas y oportunas.	80.00%

•(Foco) Entrega resultados de calidad.	80.00%
•(Visión y misión) Fija estrategias y objetivos competitivos para lograrlos.	80.00%
•(Generación de resultados) Establece claramente el desempeño esperado.	80.00%
•(Relaciones interpersonales) Dice lo que realmente piensa acerca de las cosas importantes, aunque sabe que sus opiniones pueden no ser compartidas por todos.	80.00%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	80.00%
•(Innovación y creatividad) Demuestra habilidades para la ejecución de tareas.	78.75%
•(Sentido de urgencia) Aprovecha las oportunidades apenas surgen.	78.75%
•(Foco) Elimina los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos.	78.75%
•(Efectividad con el cliente) Responde prontamente los requerimientos de los clientes.	78.75%
•(Organización del trabajo) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	78.75%
•(Sentido de urgencia) Planifica y actúa rápidamente.	77.50%
•(Visión y misión) Tiene los conocimientos y las percepciones que le permiten anticipar tendencias futuras.	77.50%
•(Efectividad con el cliente) Piensa y actúa teniendo en mente a los clientes.	77.50%
•(Innovación y creatividad) Se esfuerza para que los demás busquen innovación en lo que hacen.	76.25%
•(Trabajo en equipo) Resalta públicamente los logros y talentos de los miembros del equipo.	76.25%
•(Trabajo en equipo) Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo.	76.25%
•(Efectividad con el cliente) Hace seguimiento con los clientes para asegurar que los servicios satisfacen sus necesidades	76.25%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	76.25%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	76.25%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos de forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	76.25%
•(Innovación y creatividad) Genera ideas diferentes y creativas.	75.00%
•(Organización del trabajo) Organiza de forma efectiva las prioridades, los sistemas y las estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	75.00%
•(Generación de resultados) Recompensa por el logro de los objetivos.	75.00%
•(Innovación y creatividad) Toma riesgos para apoyar las ideas nuevas y creativas.	73.75%
•(Generación de resultados) Provee de los recursos necesarios y delega autoridad para que se tomen decisiones	73.75%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	72.50%
•(Foco) Emplea su tiempo y el de los demás en lo que es importante.	70.00%
•(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.	70.00%
•(Foco) Enfoca las actividades y recursos y los dirige hacia las prioridades del negocio.	67.50%
•(Efectividad con el cliente) Se anticipa a las expectativas y requerimientos de los clientes internos y externos.	67.50%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	63.75%
•(Efectividad con el cliente) Busca satisfacer las necesidades especiales de los clientes dándoles más de lo que esperan.	61.25%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

