

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	1707326961
Nombres :	EDUARDO IVAN
Apellidos :	MOYA DELGADO
Dirección :	PESILLO S9-21
Teléfono :	2651761
Celular :	0997464680
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	QUITO
Departamento :	PRODUCCION
Cargo :	JEFE DE PLANTA
Nivel Jerárquico :	JEFE DE PLANTA
Jefe Inmediato :	HERINARCO SEGUNDO LUZARDO MALDONADO
Área de Estudio :	BIOQUÍMICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1962-10-27

#### Peso de las Evaluaciones:

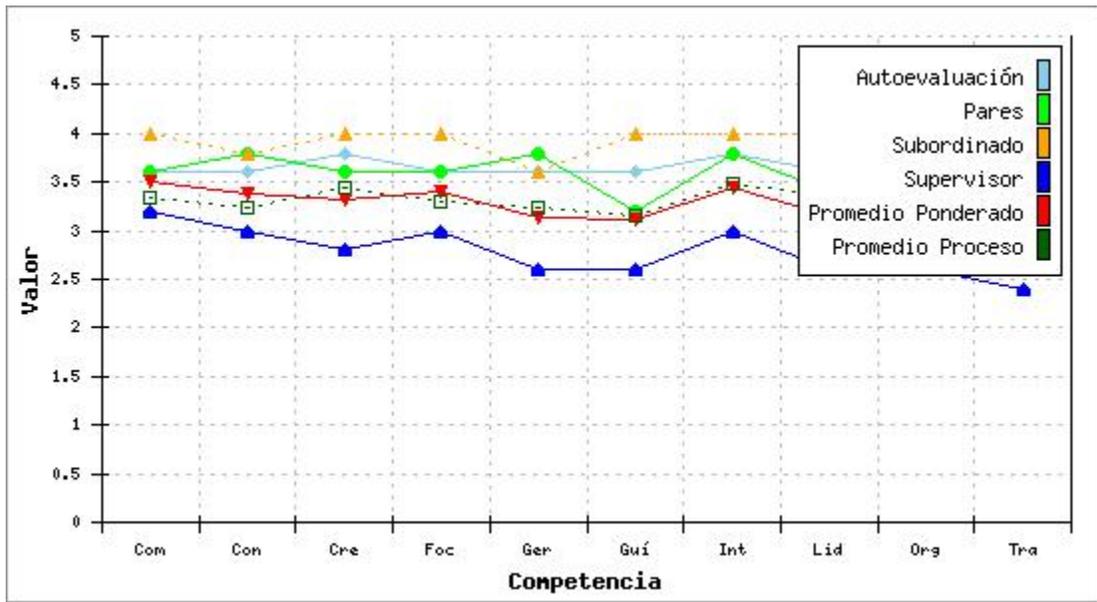
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	5.00%	1	1
Pares	20.00%	1	1
Subordinado	25.00%	1	1
Supervisor	50.00%	1	1

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.66
Pares	3.62
Subordinado	3.92
Supervisor	2.78
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.94



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	3.60	3.60	4.00	3.20	3.50	3.35
2	Construcción de equipos de alto desempeño	3.60	3.80	3.80	3.00	3.39	3.24
3	Credibilidad Profesional	3.80	3.60	4.00	2.80	3.31	3.44
4	Foco en los clientes	3.60	3.60	4.00	3.00	3.40	3.29
5	Gerencia del cambio	3.60	3.80	3.60	2.60	3.14	3.24
6	Guía y desarrollo de otros	3.60	3.20	4.00	2.60	3.12	3.16
7	Integridad	3.80	3.80	4.00	3.00	3.45	3.48
8	Liderazgo	3.60	3.40	4.00	2.60	3.16	3.37
9	Organización del trabajo y generación de resultados	3.60	3.60	3.80	2.60	3.15	3.15
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	3.80	3.80	4.00	2.40	3.15	3.26



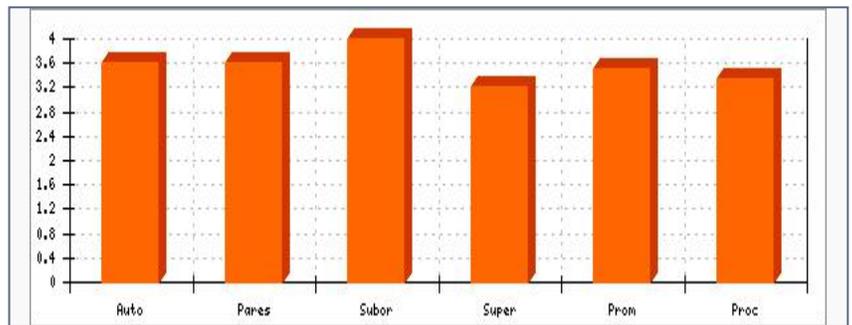
### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### Comunicación y construcción de relaciones (3.50)

Su comunicación abierta y transparente propicia una cultura de respeto, confianza y dignidad. Comunica oportunamente las expectativas y los intereses a su fuerza de trabajo. El entusiasmo y la convicción con la que expresa sus ideas siembran lealtad y compromiso en su equipo.

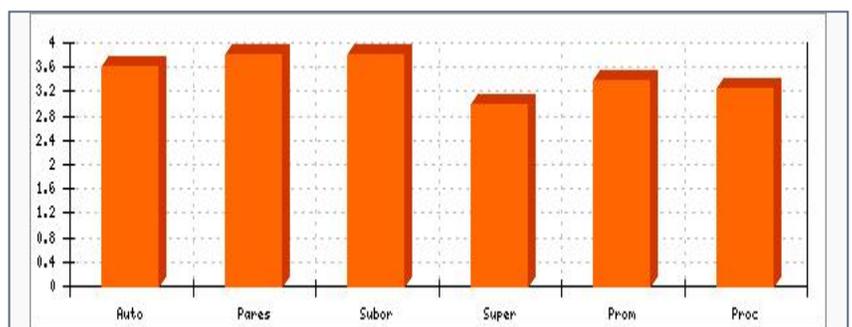
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.60
Subordinado	4.00
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.35



#### Construcción de equipos de alto desempeño (3.39)

Su enfoque de trabajo crea un ambiente propicio para la formación de equipos de alto desempeño. Conoce los talentos, intereses y antecedentes de las personas y delega las responsabilidades acorde a ellos. Así comparte con el equipo sus actividades, creando un clima de cooperación y colaboración. Puede establecer metas claras, altas y alcanzables para lograr el máximo desempeño de su fuerza de trabajo.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.80
Subordinado	3.80
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.39
Promedio Proceso	3.24



#### Credibilidad Profesional (3.31)

Muestra los conocimientos necesarios para poder resolver los problemas nuevos que se le pueden presentar. Constantemente está actualizando sus conocimientos para asegurarse de que pueda enseñar a su equipo nuevos procedimientos o destrezas. La opinión general es que tiene los conocimientos necesarios para tener un desempeño óptimo en esta posición.

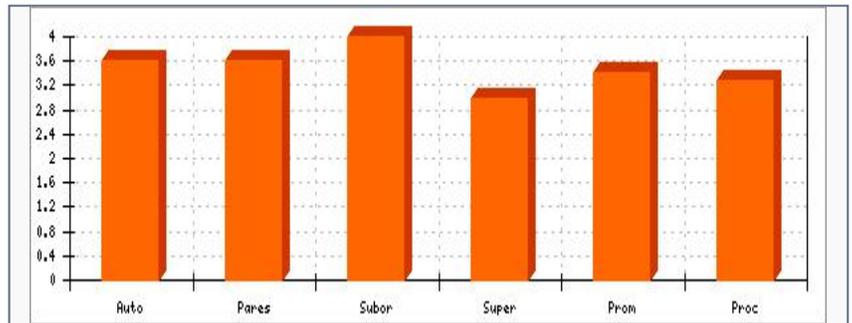
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.60
Subordinado	4.00
Supervisor	2.80
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	3.44



#### Foco en los clientes (3.40)

Muestra un alto enfoque hacia el cliente. No sólo que muestra apertura para escuchar sus necesidades sino que dispone de la empatía necesaria para determinar sus necesidades ocultas. Construye relaciones de largo plazo con los clientes y promueve un ambiente sano para que los clientes puedan dar sus opiniones sobre los productos o servicios entregados.

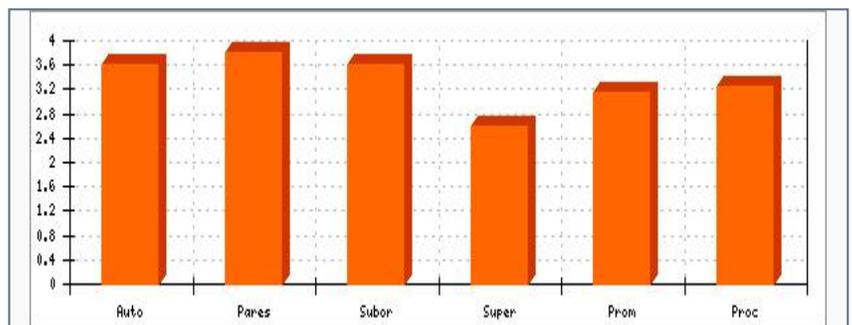
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.60
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.29



### Gerencia del cambio (3.14)

Constantemente está buscando la manera de innovar. Es un líder que comprende que la iniciativa es lo que puede marcar la diferencia en su mercado. Cuestiona los procedimientos actuales y busca nuevas maneras de mejorar. Comprende que estos cambios pueden ser difíciles de aceptar por su equipo, pero promueve con optimismo los resultados.

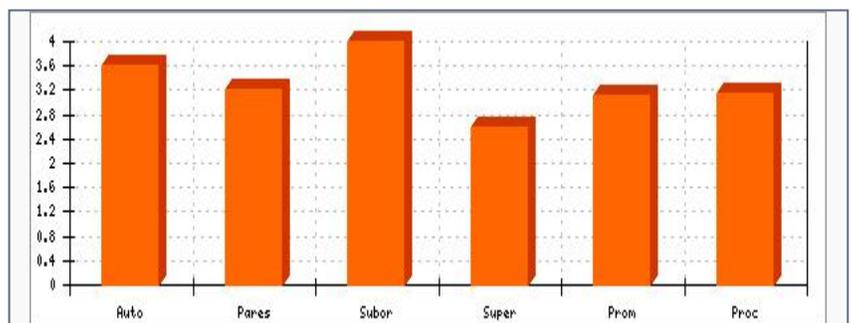
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.80
Subordinado	3.60
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	3.14
Promedio Proceso	3.24



### Guía y desarrollo de otros (3.12)

Es un líder que inspira el desarrollo personal y profesional. Su constante retroalimentación y apoyo permite a cada uno de los miembros de su equipo conocer y mejorar sus fortalezas y áreas de oportunidad. Es un facilitador del aprendizaje y muestra un esfuerzo extra en asegurarse que todos puedan desarrollar su potencial. De esta manera logra que sus colaboradores se vuelvan verdaderos gestores de conocimiento y transmitan esto al resto de la Organización.

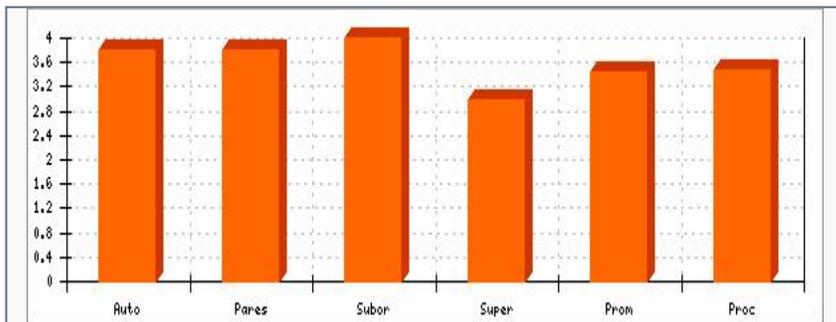
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.20
Subordinado	4.00
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	3.12
Promedio Proceso	3.16



### Integridad (3.45)

Es considerado como un líder auténtico. Muestra consistencia entre sus valores y las acciones que realiza. Esto genera confianza en los demás y motiva a que hagan lo correcto. En cada acción demuestra el compromiso hacia la Organización y sus principios profesionales. No teme al reto y lo enfrenta de manera decidida y optimista.

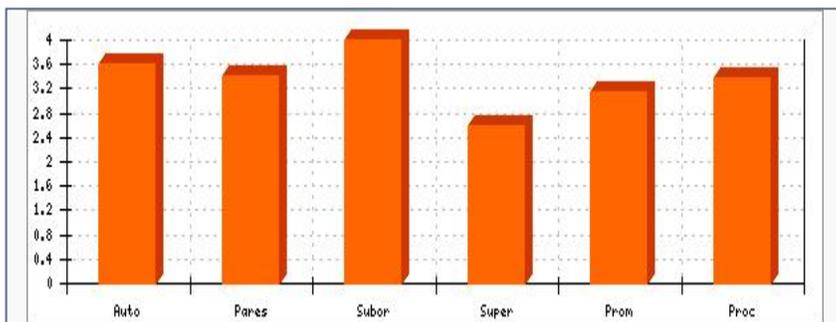
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.80
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.48



### Liderazgo (3.16)

Muestra una buena capacidad de liderazgo. Gracias a la seguridad con la que respalda sus decisiones y a la generación de nuevas ideas, promueve el cambio en sus colaboradores. Se adapta a nuevos equipos de trabajo y no permite que las situaciones inesperadas le hagan perder su fuerte orientación al éxito. Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes alternativas.

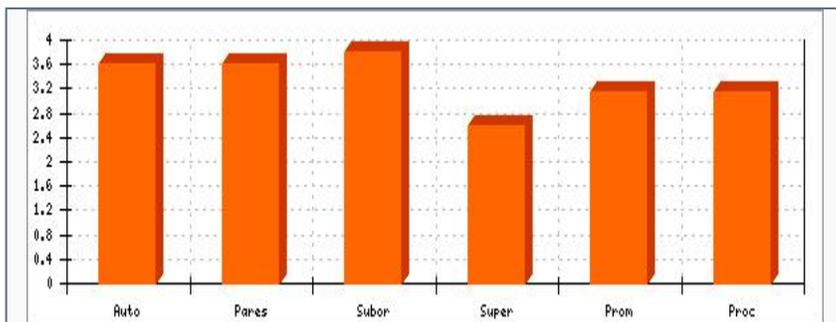
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.40
Subordinado	4.00
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	3.37



### Organización del trabajo y generación de resultados (3.15)

Se evidencia una buena capacidad de planificación. Puede establecer prioridades y planes que delimiten el curso de acción y ayude a enfocar los esfuerzos en una meta común. Mantiene presupuestos y asigna recursos, tomando en cuenta el resultado más eficiente. El seguimiento constante de la actividad le permite hacer ajustes necesarios sobre la marcha y así evitar los resultados inesperados.

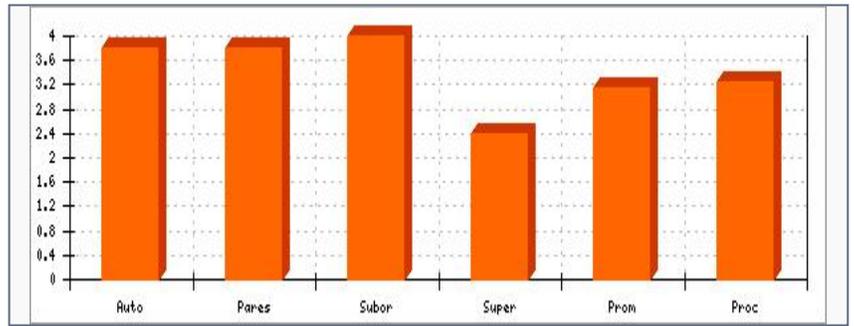
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.60
Subordinado	3.80
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.15



### Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.15)

Es un líder inspirador. La pasión y claridad que muestra por su trabajo, promueven el compromiso de su equipo. Realiza estrategias que explican la influencia que tiene el trabajo diario con el resultado global de la Organización. Motiva a los demás a través de su comprensión del giro del negocio y el aprovechamiento de las oportunidades de mejora. Empata su visión de corto plazo con las expectativas de largo plazo para establecer planes de trabajo alcanzables y retadores.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.80
Subordinado	4.00
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.26



### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

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

(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	100.00%
(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	98.33%
(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	83.33%
(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	83.33%
(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	83.33%
(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	83.33%
(Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición.	83.33%
(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	83.33%
(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	83.33%
(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	83.33%
(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	83.33%
(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	83.33%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	83.33%
(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	83.33%
(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.	83.33%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	83.33%
(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.	81.67%
(Foco en los clientes) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionados con los productos o servicios entregados.	81.67%
(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	81.67%
(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.	81.67%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	81.67%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	81.67%
(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	76.67%
(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	76.67%
(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	76.67%
(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.	76.67%
(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	76.67%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	76.67%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la	76.67%

(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	76.67%
(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y con fiadamente.	75.00%
(Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	75.00%
(Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones.	75.00%
(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	75.00%
(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	75.00%
(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	75.00%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	73.33%
(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	66.67%
(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	66.67%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	66.67%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	66.67%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	65.00%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



## Comentarios



### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No existen preguntas de respuesta abierta

---

EVALUADO

---

EVALUADOR



## Feedback



### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

