

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	0913107462
Nombres :	REGINA SOLANGE
Apellidos :	MACIAS MIELES
Dirección :	CDLA QUISQUIS
Teléfono :	
Celular :	0997377330
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	COMERCIAL
Cargo :	JEFE ADMINISTRATIVO DE VENTAS
Nivel Jerárquico :	JEFE ADMINISTRATIVO DE VENTAS
Jefe Inmediato :	MAURICIO JAVIER MINO BUENO
Área de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1969-09-06

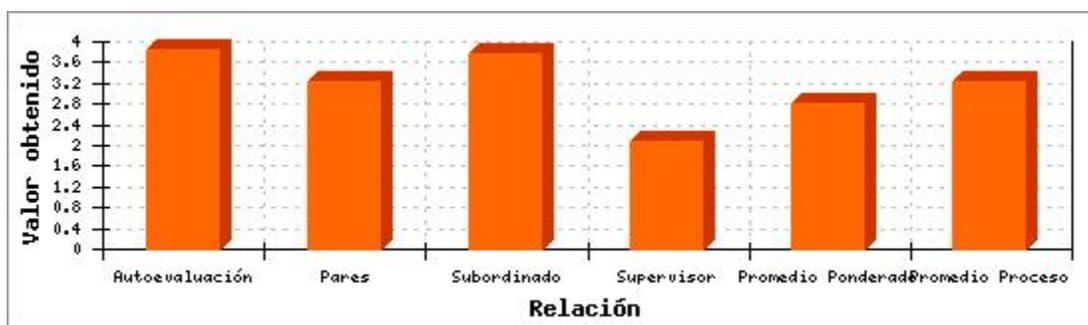
#### Peso de las Evaluaciones:

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

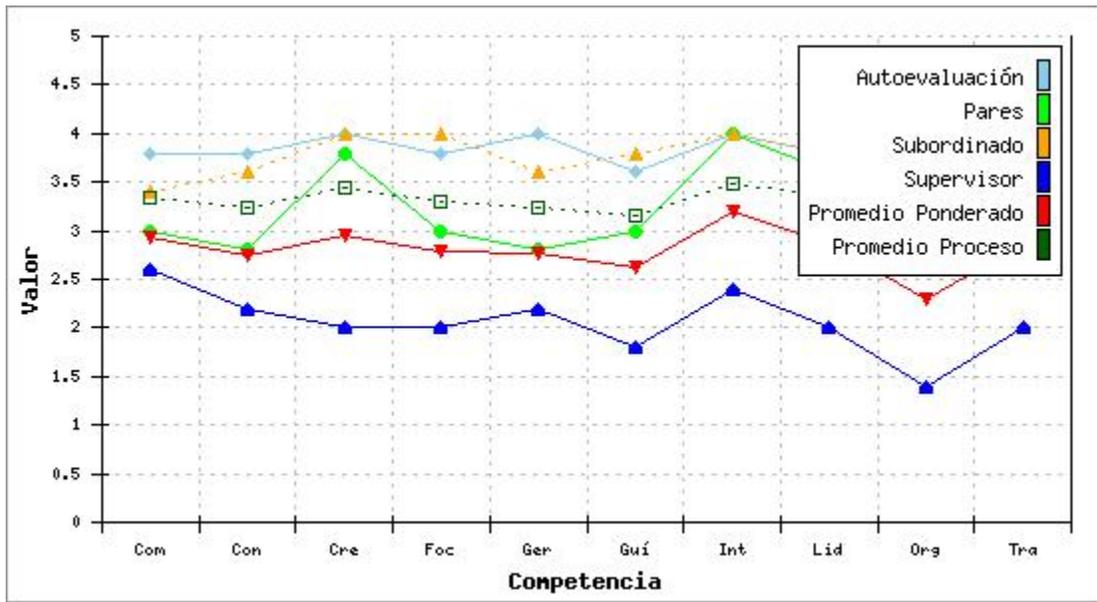
### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.84
Pares	3.22
Subordinado	3.76
Supervisor	2.06
Promedio Ponderado	2.81
Promedio Proceso	3.23



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	3.80	3.00	3.40	2.60	2.94	3.35
2	Construcción de equipos de alto desempeño	3.80	2.80	3.60	2.20	2.75	3.24
3	Credibilidad Profesional	4.00	3.80	4.00	2.00	2.96	3.44
4	Foco en los clientes	3.80	3.00	4.00	2.00	2.79	3.29
5	Gerencia del cambio	4.00	2.80	3.60	2.20	2.76	3.24
6	Guía y desarrollo de otros	3.60	3.00	3.80	1.80	2.63	3.16
7	Integridad	4.00	4.00	4.00	2.40	3.20	3.48
8	Liderazgo	3.80	3.60	3.80	2.00	2.86	3.37
9	Organización del trabajo y generación de resultados	3.60	2.60	3.60	1.40	2.30	3.15
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	3.60	3.80	2.00	2.87	3.26

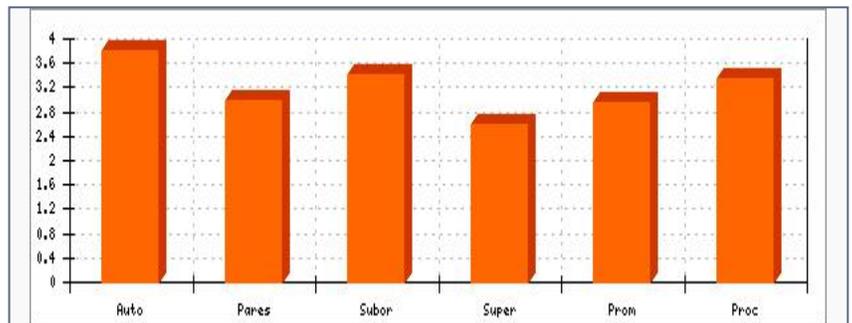


### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### Comunicación y construcción de relaciones (2.94)

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.

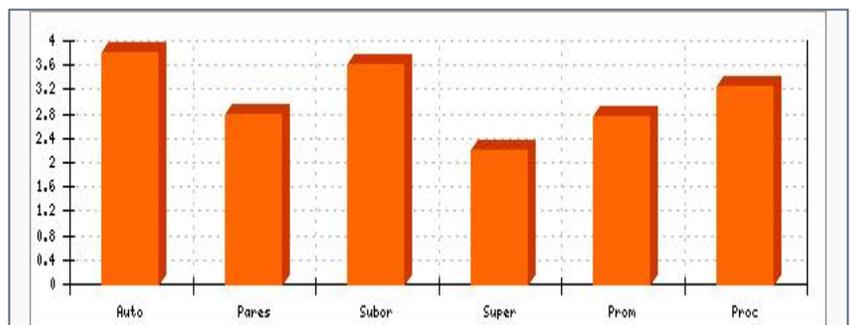
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	3.35



#### Construcción de equipos de alto desempeño (2.75)

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.

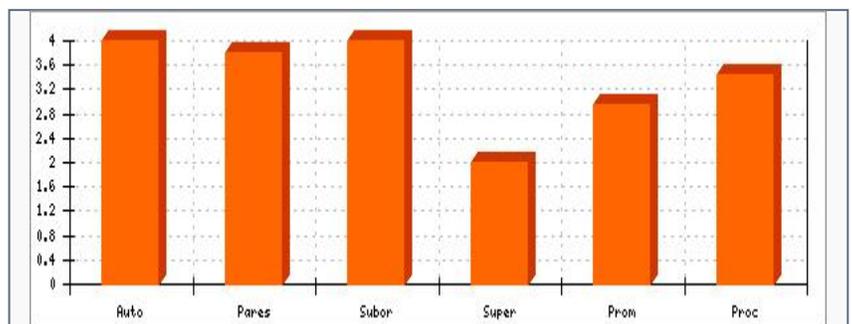
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	2.80
Subordinado	3.60
Supervisor	2.20
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	3.24



#### Credibilidad Profesional (2.96)

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.

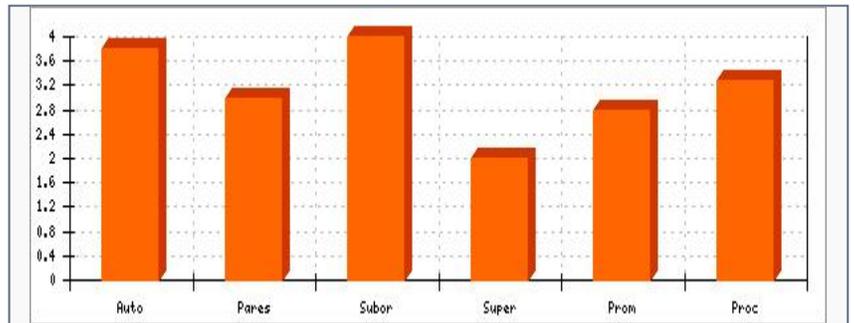
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.80
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.96
Promedio Proceso	3.44



#### Foco en los clientes (2.79)

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.

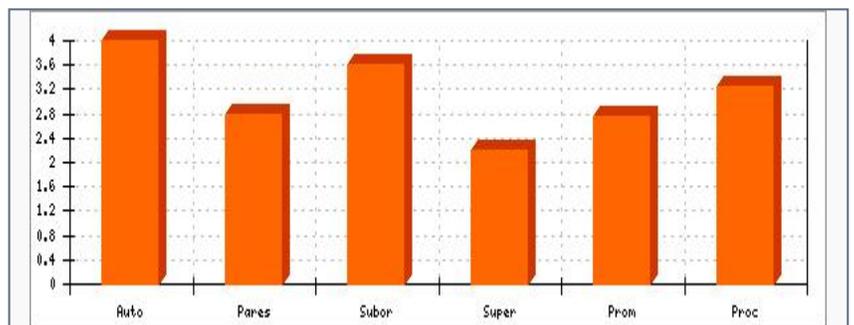
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.79
Promedio Proceso	3.29



### Gerencia del cambio (2.76)

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.

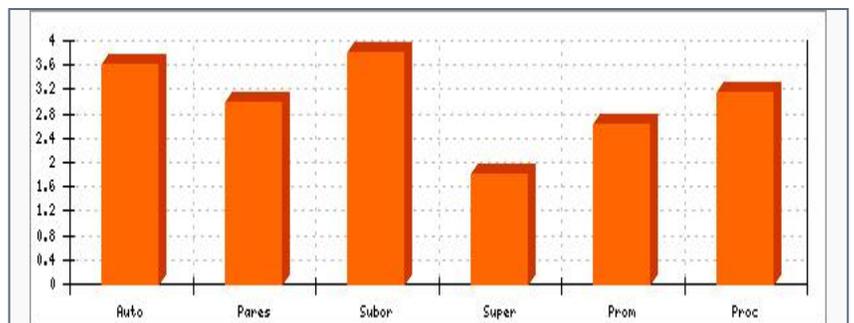
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.80
Subordinado	3.60
Supervisor	2.20
Promedio Ponderado	2.76
Promedio Proceso	3.24



### Guía y desarrollo de otros (2.63)

Es probable que el evaluado conozca muy bien qué es lo que debe hacer y la forma de hacerlo, pero no muestra el empuje necesario para transmitirlo a su equipo. Debe hacer más frecuente la retroalimentación que da a su gente, de esta manera podrá conocer sus fortalezas y debilidades y tomar las debidas acciones para poder desarrollarlas de la mejor manera.

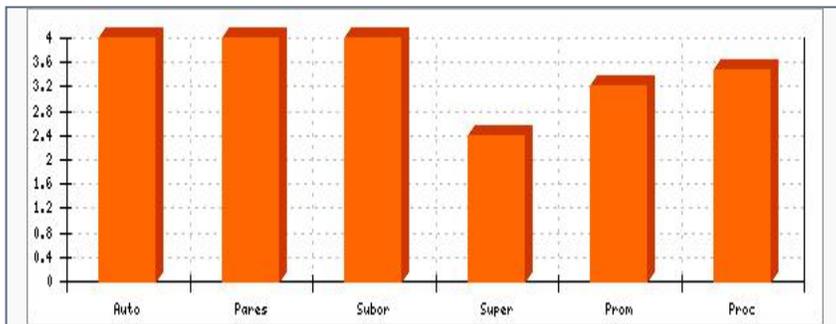
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.00
Subordinado	3.80
Supervisor	1.80
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	3.16



### Integridad (3.20)

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.

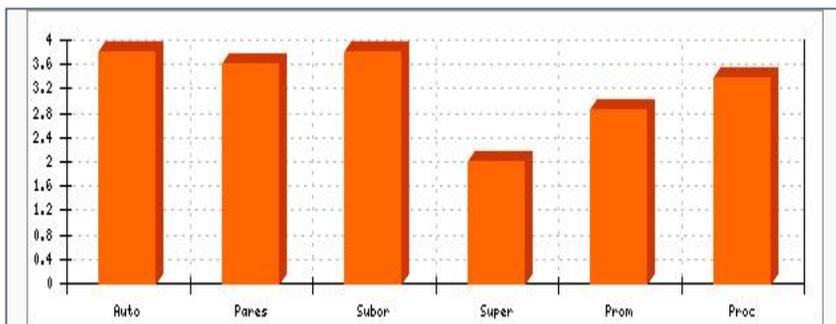
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.48



### Liderazgo (2.86)

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.

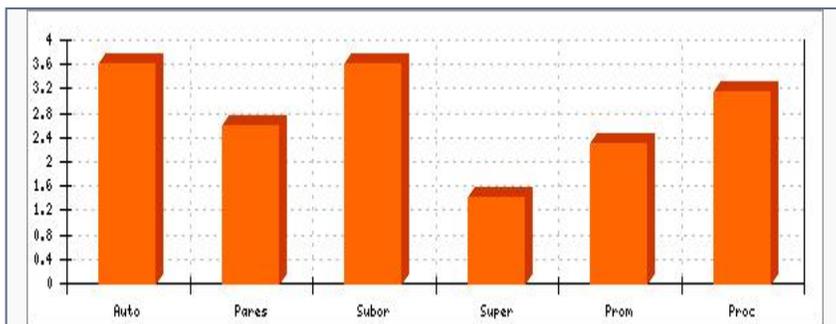
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.60
Subordinado	3.80
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	3.37



### Organización del trabajo y generación de resultados (2.30)

Puede establecer lineamientos y prioridades enfocadas a mejorar la efectividad y alcanzar los resultados, sin embargo, debe mostrar más constancia en el monitoreo que da a cada hito y etapa del proceso. Debe mejorar su capacidad de planificación para asegurarse de que maneje los presupuestos y recursos necesarios para el resultado más eficiente.

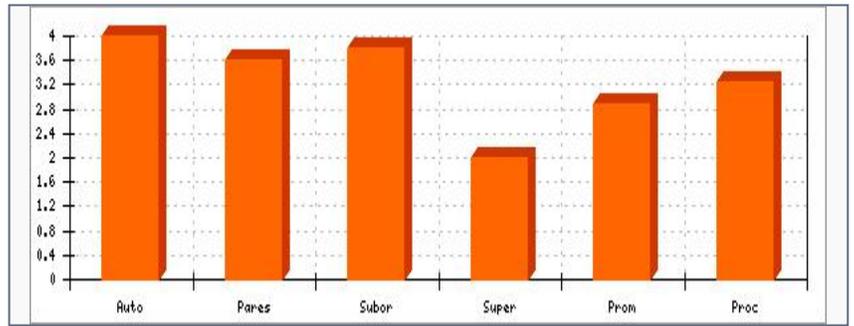
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	2.60
Subordinado	3.60
Supervisor	1.40
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	3.15



### Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (2.87)

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	4.00
Pares	3.60
Subordinado	3.80
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	3.26



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

•(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%
•(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) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas respecto al negocio.	76.67%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	76.67%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	76.67%
•(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.	76.67%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	68.33%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	68.33%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	66.67%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	66.67%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	66.67%
•(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) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	66.67%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	66.67%

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

•(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	36.67%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	35.00%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	35.00%
•(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	33.33%



## 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

