

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

No. Identificación :	0914695317
Nombres :	MARIUXI ELIZABETH
Apellidos :	MORALES VENEGAS
Dirección :	SAMANES 7 MZ 2201 SOLAR 4 VILLA 9
Teléfono :	2186924
Celular :	0994566969
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	CREDITO Y COBRANZAS
Cargo :	JEFE DE CREDITO Y COBRANZAS
Nivel Jerárquico :	JEFE DE CREDITO Y COBRANZAS
Jefe Inmediato :	DUDLEY ANDRES CUNNINGHAM RANGEL
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-05-13

Peso de las Evaluaciones:

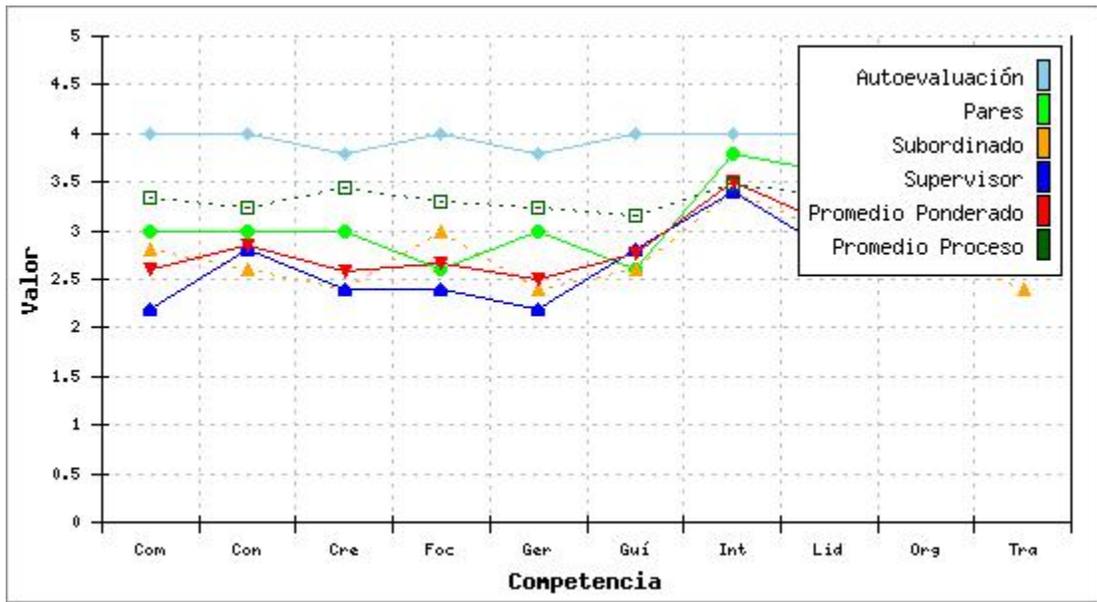
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	5.00%	1	1
Pares	20.00%	1	1
Subordinado	25.00%	1	1
Supervisor	50.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.96
Pares	3.06
Subordinado	2.74
Supervisor	2.62
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	3.18



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	4.00	3.00	2.80	2.20	2.60	3.35
2	Construcción de equipos de alto desempeño	4.00	3.00	2.60	2.80	2.85	3.24
3	Credibilidad Profesional	3.80	3.00	2.40	2.40	2.59	3.44
4	Foco en los clientes	4.00	2.60	3.00	2.40	2.67	3.29
5	Gerencia del cambio	3.80	3.00	2.40	2.20	2.49	3.24
6	Guía y desarrollo de otros	4.00	2.60	2.60	2.80	2.77	3.16
7	Integridad	4.00	3.80	3.40	3.40	3.51	3.48
8	Liderazgo	4.00	3.60	3.00	2.80	3.07	3.37
9	Organización del trabajo y generación de resultados	4.00	3.40	2.80	2.60	2.88	3.15
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	2.60	2.40	2.60	2.62	3.26

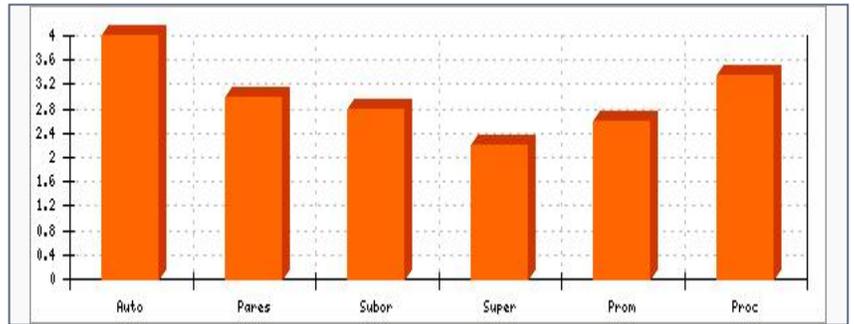


EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360 LIDERA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Comunicación y construcción de relaciones (2.60)

Puede mostrar un nivel de comunicación claro con su equipo, pero no muestra el empuje necesario para propiciar una cultura de comunicación abierta y transparente. Debería mejorar su escucha para aceptar la diversidad dentro de su fuerza de trabajo. Expresar sus expectativas, intereses e ideas con mayor convicción y entusiasmo podrá ser un agente de cambio.

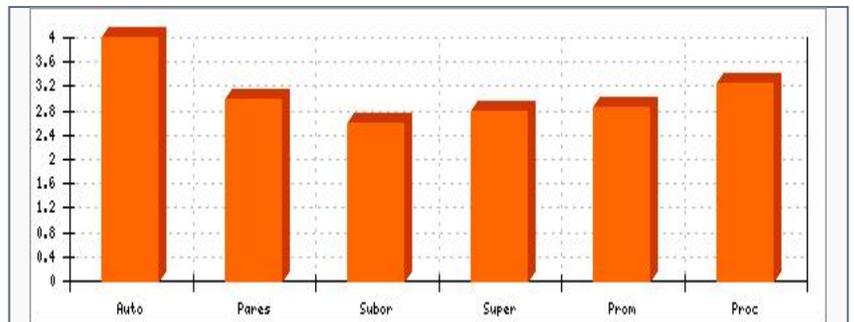
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.80
Supervisor	2.20
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	3.35



Construcción de equipos de alto desempeño (2.85)

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	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.60
Supervisor	2.80
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	3.24



Credibilidad Profesional (2.59)

Muestra el conocimiento suficiente para cumplir lo que se le solicita, pero quizá le falta adquirir nuevos conocimientos y destrezas para hacer progresar a su área y ser un buen entrenador de su equipo. Asimismo deberá respaldarse en otras personas para resolver problemas nuevos.

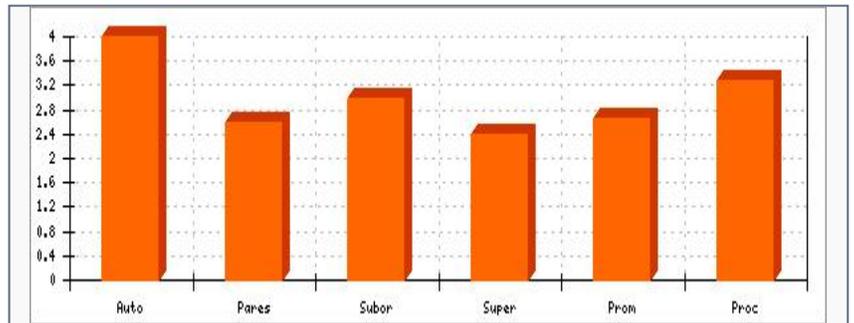
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	2.40
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	2.59
Promedio Proceso	3.44



Foco en los clientes (2.67)

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.

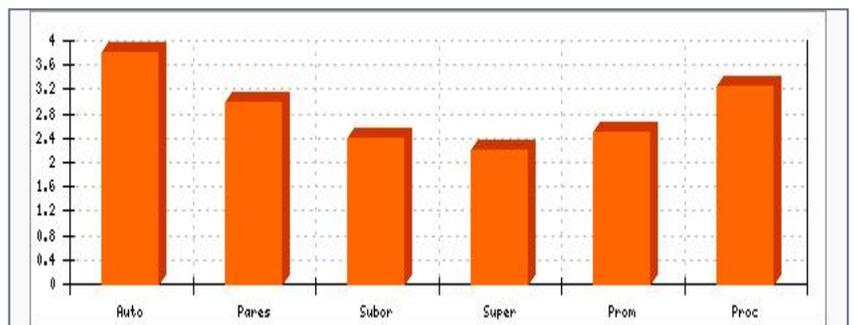
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.60
Subordinado	3.00
Supervisor	2.40
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	3.29



Gerencia del cambio (2.49)

Muestra algo de apertura al cambio. Si bien es escéptico de la innovación y cuestiona mucho los nuevos desarrollos, podrá aceptar a la larga el cambio. Su interés no es innovar pero comprende que en ocasiones es necesario para adaptarse a las nuevas oportunidades. Será importante que él trabaje conjuntamente con su equipo para determinar objetivamente las implicaciones que el cambio puede traer.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.00
Subordinado	2.40
Supervisor	2.20
Promedio Ponderado	2.49
Promedio Proceso	3.24



Guía y desarrollo de otros (2.77)

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.

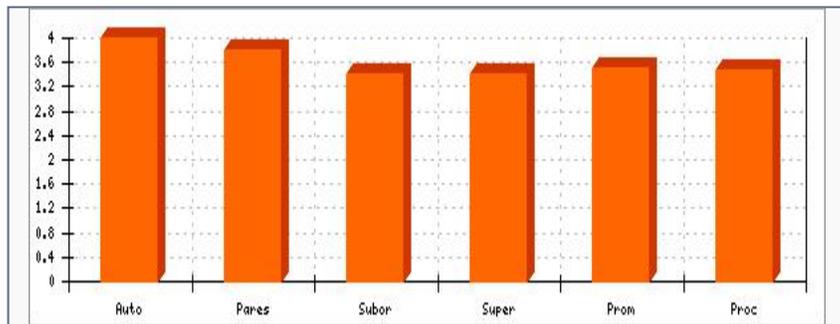
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.60
Subordinado	2.60
Supervisor	2.80
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	3.16



Integridad (3.51)

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.

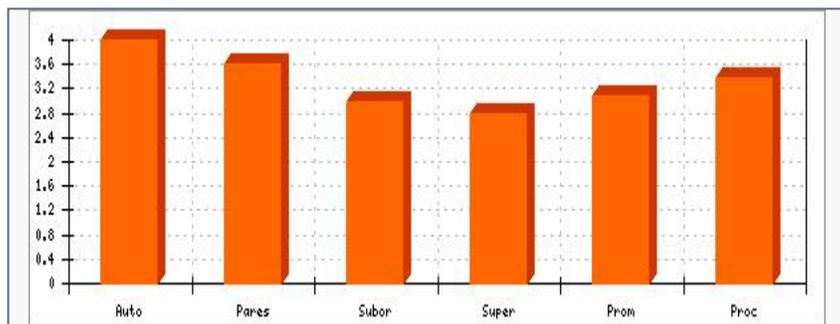
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.80
Subordinado	3.40
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.51
Promedio Proceso	3.48



Liderazgo (3.07)

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.

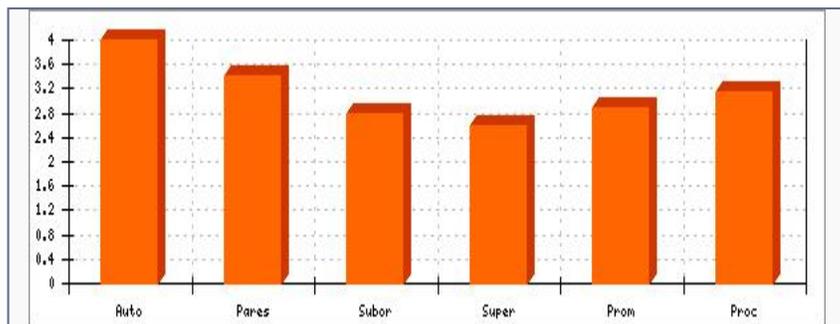
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.60
Subordinado	3.00
Supervisor	2.80
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.37



Organización del trabajo y generación de resultados (2.88)

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.

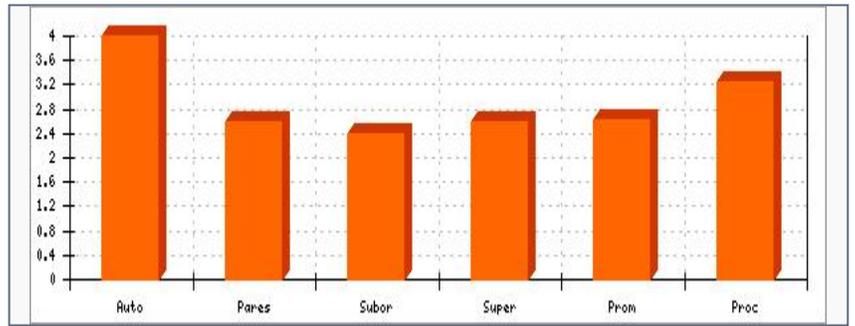
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.40
Subordinado	2.80
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.15



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (2.62)

Probablemente el evaluado comprenda la visión y la misión de la empresa, pero no logra transmitir su pasión a su equipo. Le falta pasión por su trabajo y no consigue el compromiso de la gente. Debe explicar a su equipo cómo las actividades del día a día influyen a los resultados globales de toda la Organización y mejorar las estrategias de trabajo para que exista claridad en la dirección que se va a tomar en el futuro.

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.60
Subordinado	2.40
Supervisor	2.60
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	3.26



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	100.00%
(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	91.67%
(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	91.67%
(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	91.67%
(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	75.00%
(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	75.00%
(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.	75.00%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	75.00%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	75.00%
(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	68.33%
(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	68.33%
(Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición.	68.33%
(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	68.33%
(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.	68.33%
(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	68.33%
(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	68.33%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	68.33%
(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.	68.33%
(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	68.33%
(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	66.67%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	66.67%
(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	61.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	36.67%
•(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	35.00%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	20.00%



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

