

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018 LIDERA® - COMPETENCIAS DE COMERCIALES

Es una herramienta de medición para evaluar Competencias de Liderazgo a través de encuestas de feedback proporcionadas por parte de evaluadores que califican a un Líder en función de sus conductas observables.

Evalúa las siguientes competencias de liderazgo y desarrollo:

1. Integridad
2. Liderazgo
3. Credibilidad profesional
4. Comunicación y construcción de relaciones
5. Guía y desarrollo de otros
6. Foco en el cliente
7. Transmisión de visión, misión y generación de compromisos
8. Gerencia del cambio
9. Construcción de equipos de alto desempeño
10. Organización del trabajo y generación de resultados.

Aplica a personas que ocupen cargos que impliquen manejo de recursos humanos, tales como: Supervisión, Jefaturas y/o Gerencias. Presenta un cuestionario que evalúa 10 competencias de liderazgo a través de 50 conductas o comportamientos observables. No tiene tiempo de aplicación sin embargo tiene una duración promedio de 10 minutos por cuestionario.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2018-10-18 02:26:48** hasta el **2018-11-20 06:13:23**

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	0921912895
Nombres :	MARIA FERNANDA
Apellidos :	UZCATEGUI ESPIN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	DRE
Cargo :	GERENTE DE CUENTA
Nivel Jerárquico :	GERENTE COMERCIAL
Jefe Inmediato :	KATHERINE TERESA MURILLO VILLAMAR
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

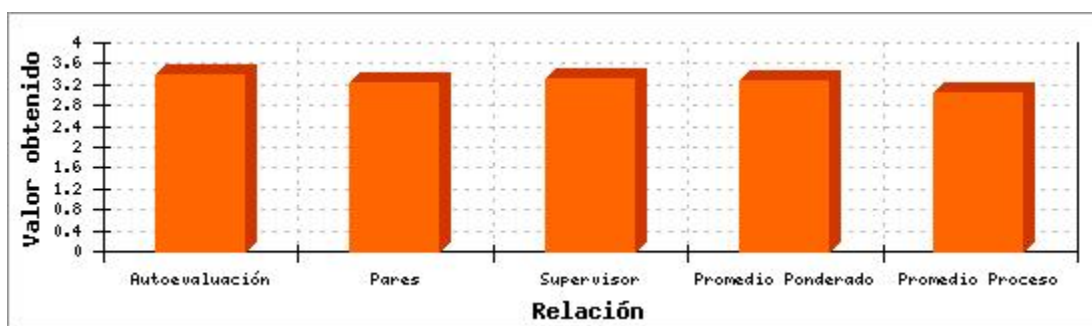
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	14.29%	1	1
Pares	42.86%	4	4
Supervisor	42.86%	7	7

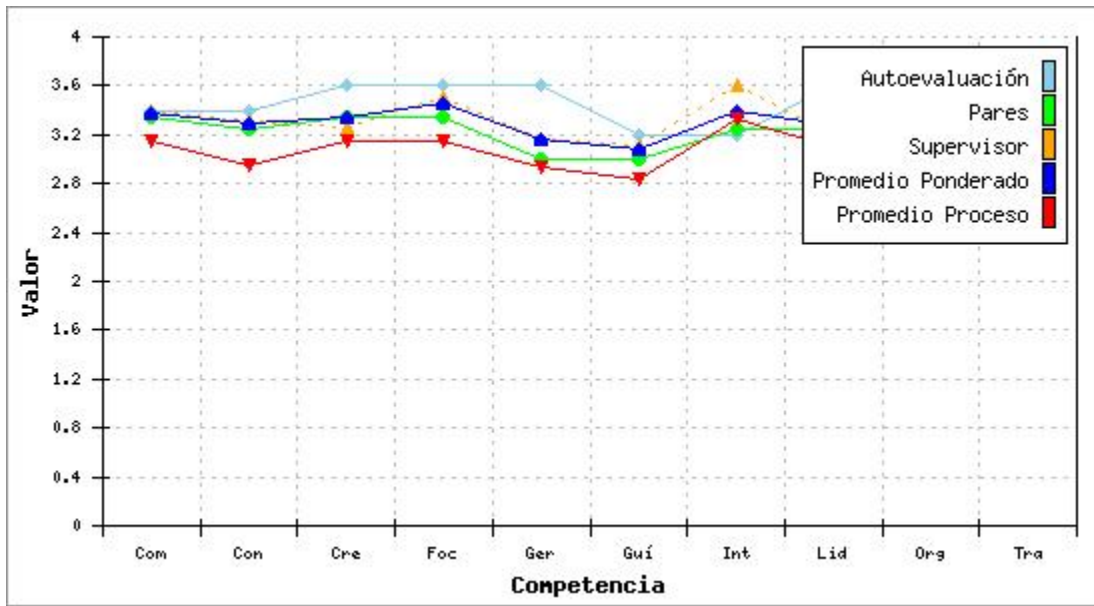
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.38
Pares	3.23
Supervisor	3.30
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.05



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	3.40	3.35	3.40	3.38	3.15
2	Construcción de equipos de alto desempeño	3.40	3.25	3.31	3.30	2.95
3	Credibilidad Profesional	3.60	3.35	3.26	3.35	3.14
4	Foco en los clientes	3.60	3.35	3.51	3.46	3.14
5	Gerencia del cambio	3.60	3.00	3.17	3.16	2.93
6	Guía y desarrollo de otros	3.20	3.00	3.11	3.08	2.84
7	Integridad	3.20	3.25	3.60	3.39	3.33
8	Liderazgo	3.60	3.25	3.20	3.28	3.10
9	Organización del trabajo y generación de resultados	2.60	3.25	3.06	3.07	2.89
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	3.60	3.20	3.37	3.33	3.03



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comunicación y construcción de relaciones (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.40
Pares	3.35
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.15



Construcción de equipos de alto desempeño (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.40
Pares	3.25
Supervisor	3.31
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.95



Credibilidad Profesional (3.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.35
Supervisor	3.26
Promedio Ponderado	3.35
Promedio Proceso	3.14



Foco en los clientes (3.46)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.35
Supervisor	3.51
Promedio Ponderado	3.46
Promedio Proceso	3.14



Gerencia del cambio (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.00
Supervisor	3.17
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	2.93



Guía y desarrollo de otros (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.20
Pares	3.00
Supervisor	3.11
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.84



Integridad (3.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.20
Pares	3.25
Supervisor	3.60
Promedio Ponderado	3.39
Promedio Proceso	3.33



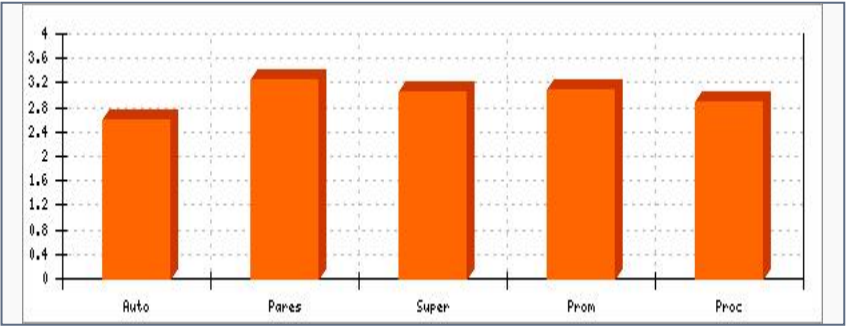
Liderazgo (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.25
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.10



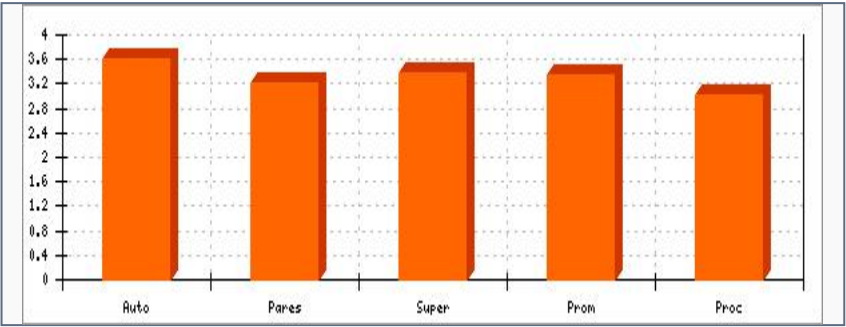
Organización del trabajo y generación de resultados (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.60
Pares	3.25
Supervisor	3.06
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.89



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares	3.20
Supervisor	3.37
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.03



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comunicación y construcción de relaciones

1.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (3.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.35
Promedio Proceso	3.36



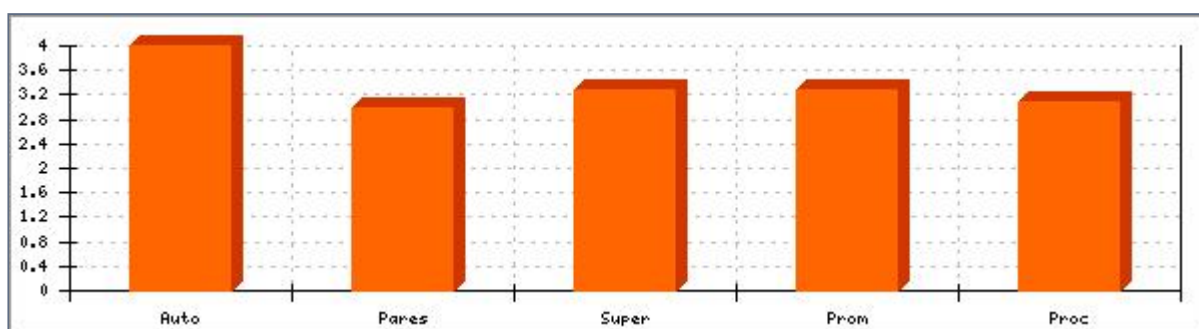
2.- Conocen las expectativas e intereses de los accionistas con respecto del negocio. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.31



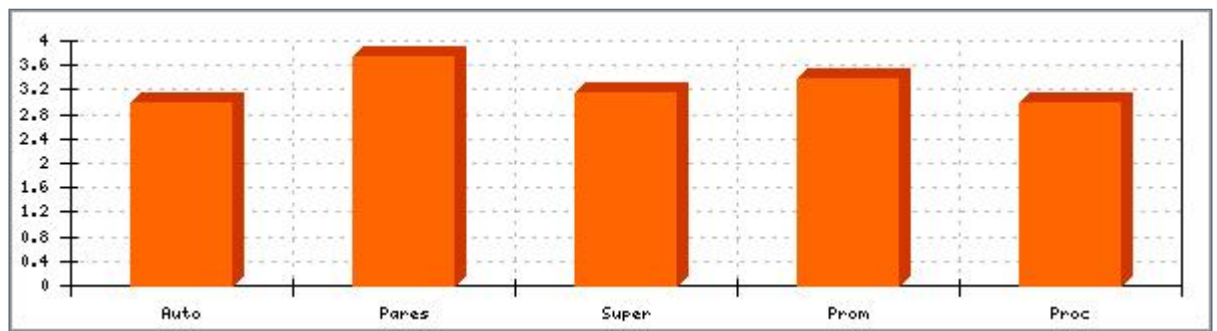
3.- Propicia una cultura que promueve las comunicación abierta y la expresión de puntos de vista diferentes. (3.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.27
Promedio Proceso	3.08



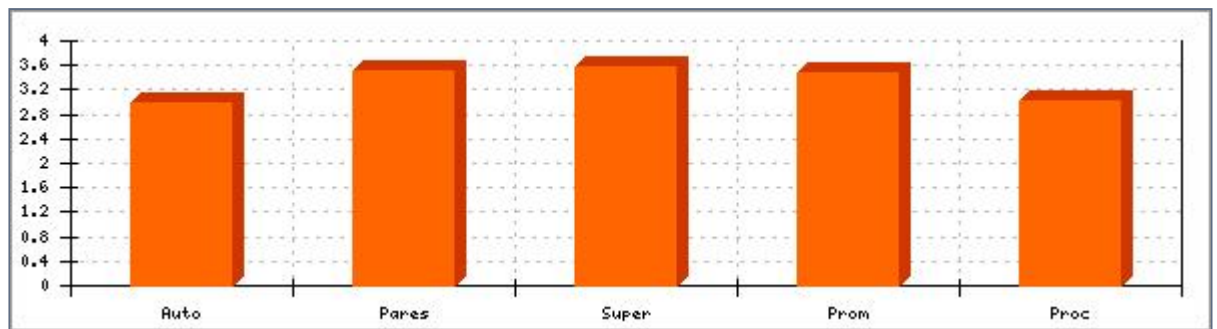
4.- Revisa activamente y chequea la información que recibe. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.75
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.00



5.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (3.46)

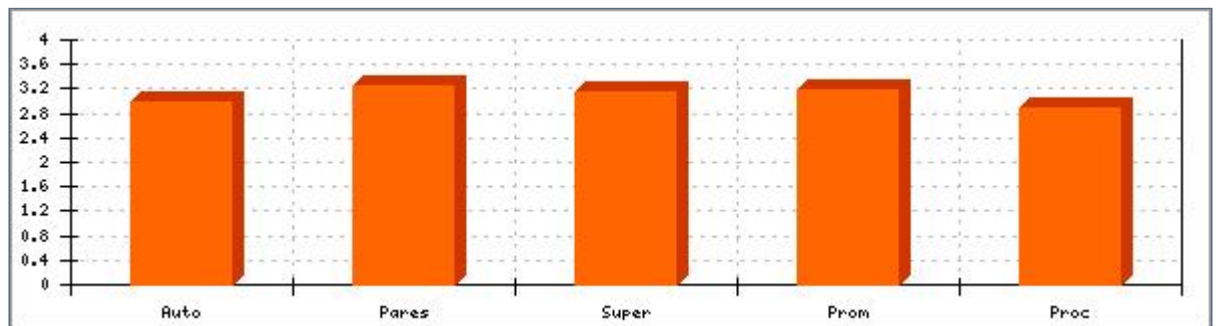
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.46
Promedio Proceso	3.02



Construcción de equipos de alto desempeño

6.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.87



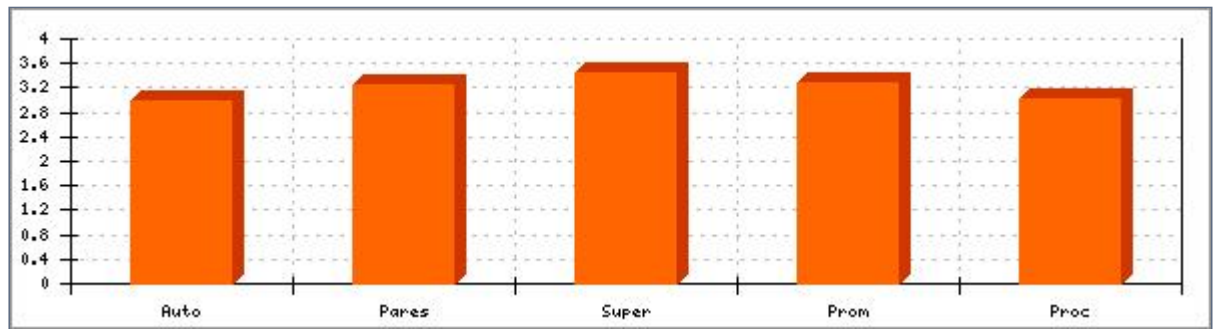
7.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.98



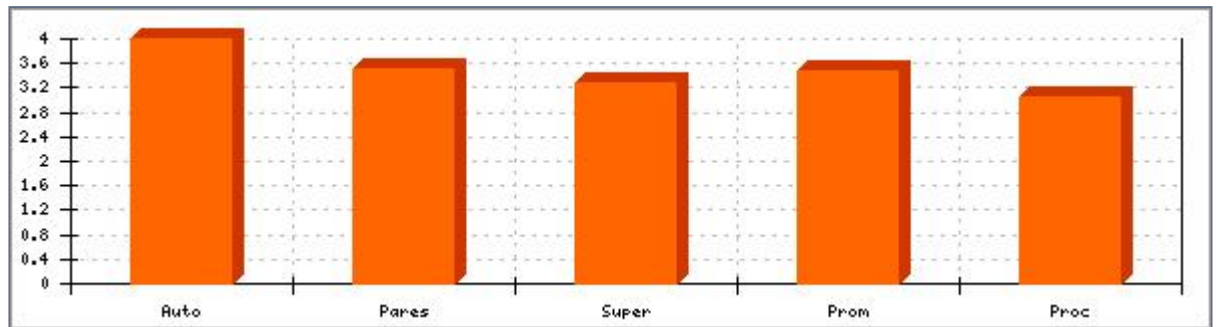
8.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (3.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.29
Promedio Proceso	3.01



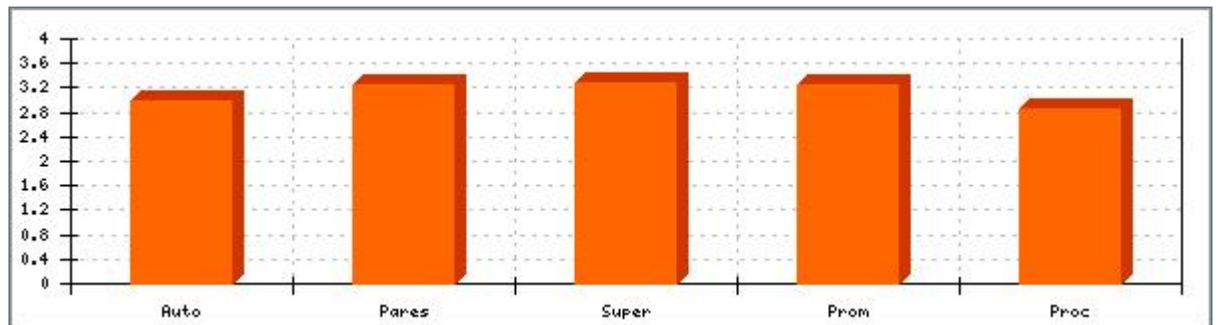
9.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (3.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.48
Promedio Proceso	3.04



10.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (3.23)

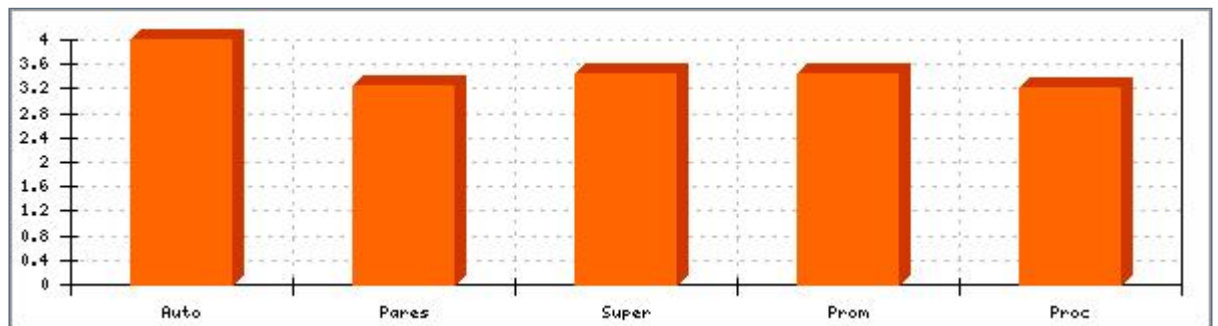
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	2.86



Credibilidad Profesional

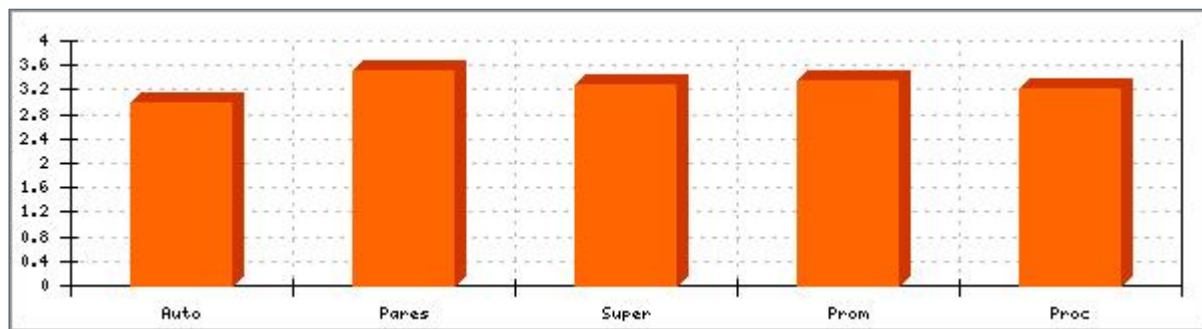
11.- Demuestra habilidad para cumplir con los requerimientos y retos de la posición, usando su experiencia profesional. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.20



12.- Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función. (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.20



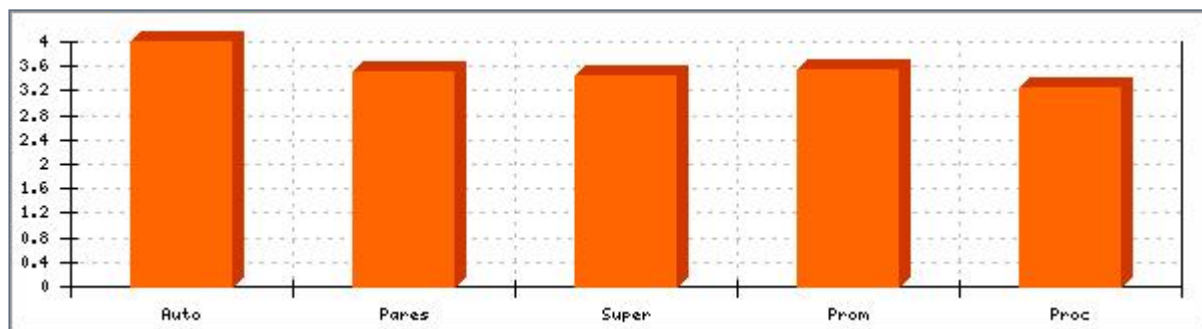
13.- Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias. (3.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.06
Promedio Proceso	3.11



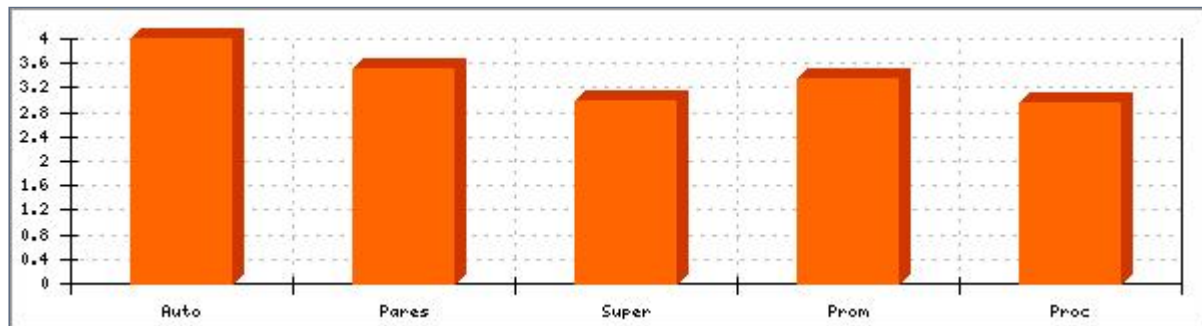
14.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (3.54)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.54
Promedio Proceso	3.24



15.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (3.36)

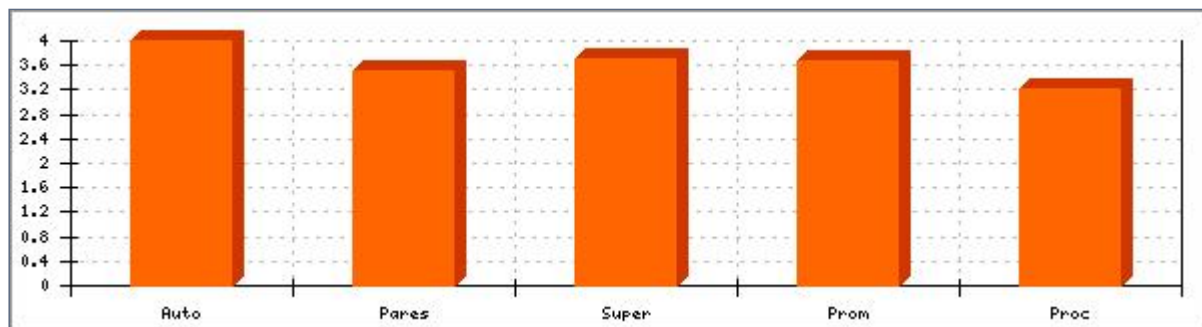
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.36
Promedio Proceso	2.95



Foco en los clientes

16.- Asume responsabilidades y genera iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. (3.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Supervisor	3.71
Promedio Ponderado	3.66
Promedio Proceso	3.22



17.- Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionadas con los productos o servicios entregados. (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.09



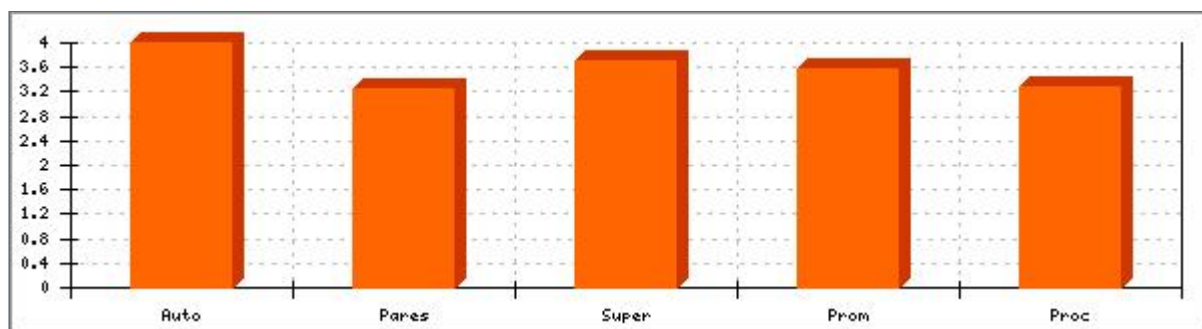
18.- Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.00



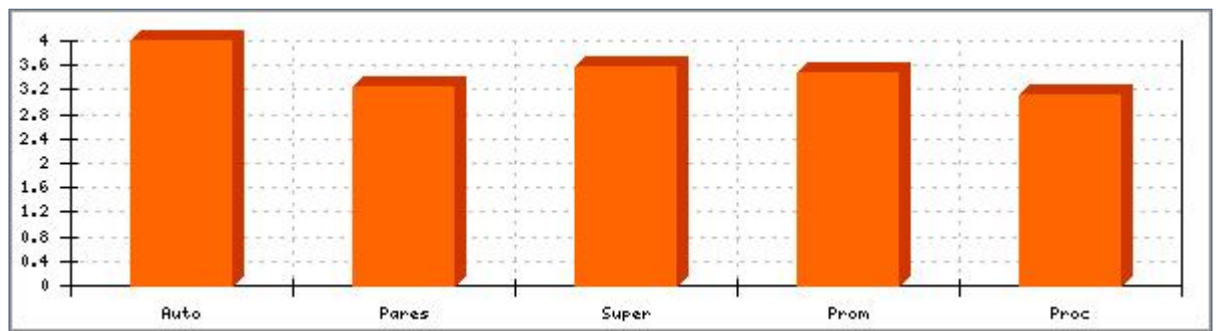
19.- Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable. (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.71
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.28



20.- Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que éstos mejoren constantemente. (3.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.49
Promedio Proceso	3.10



Gerencia del cambio

21.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.90



22.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva a los impactos que el cambio produce. (3.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.06
Promedio Proceso	2.99



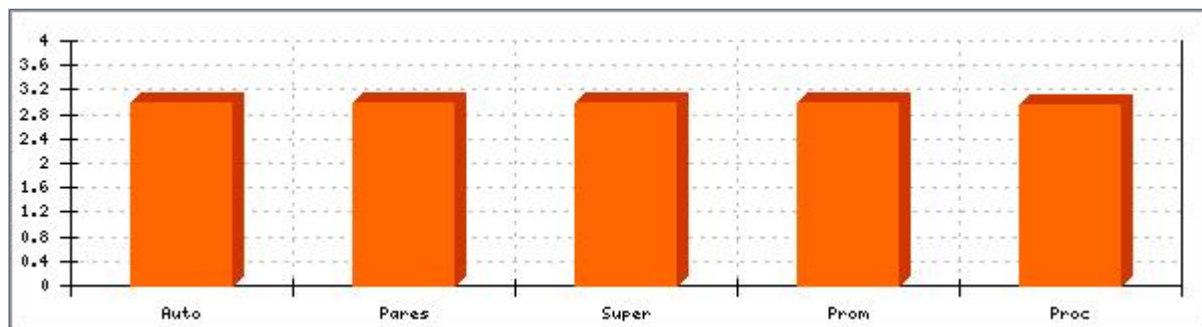
23.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	2.92



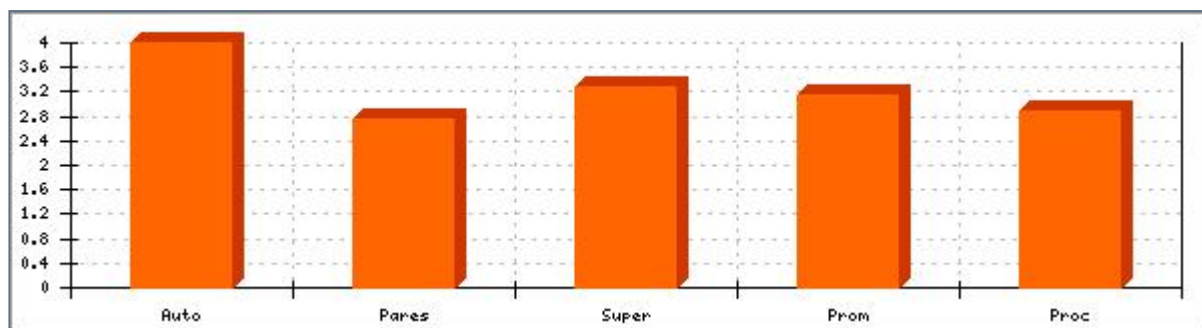
24.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.94



25.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (3.16)

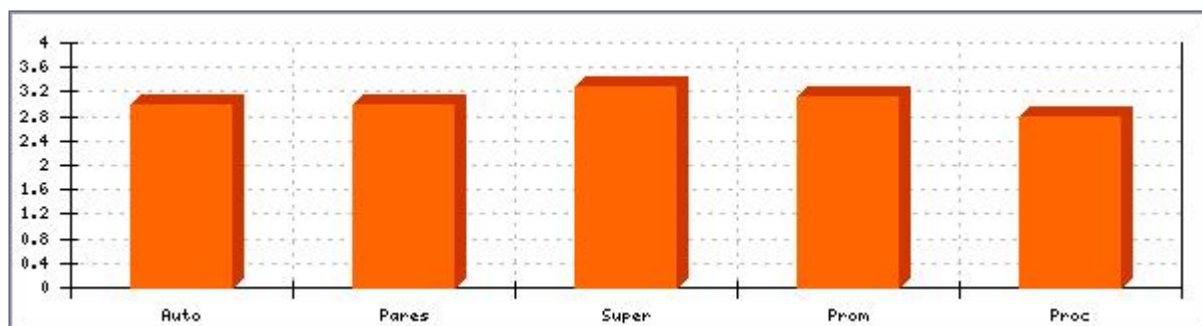
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.75
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	2.89



Guía y desarrollo de otros

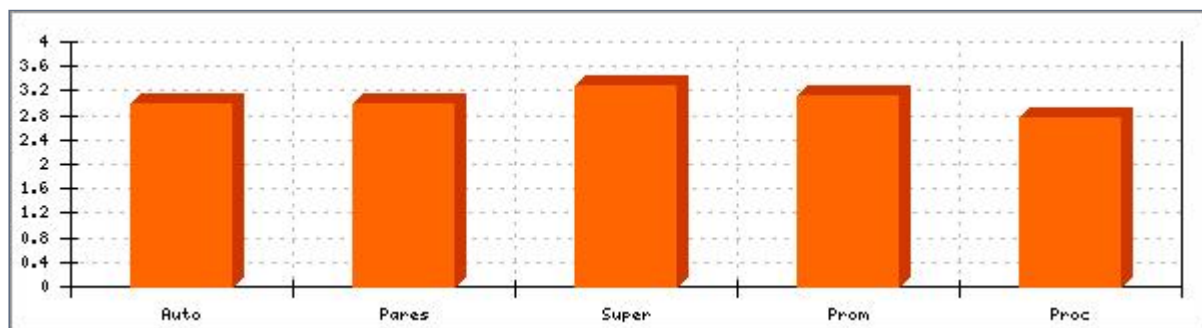
26.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (3.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.12
Promedio Proceso	2.79



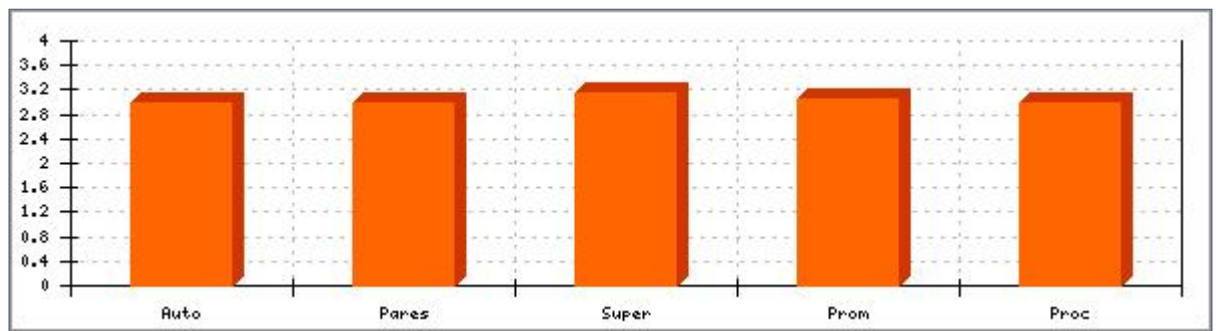
27.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (3.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.12
Promedio Proceso	2.74



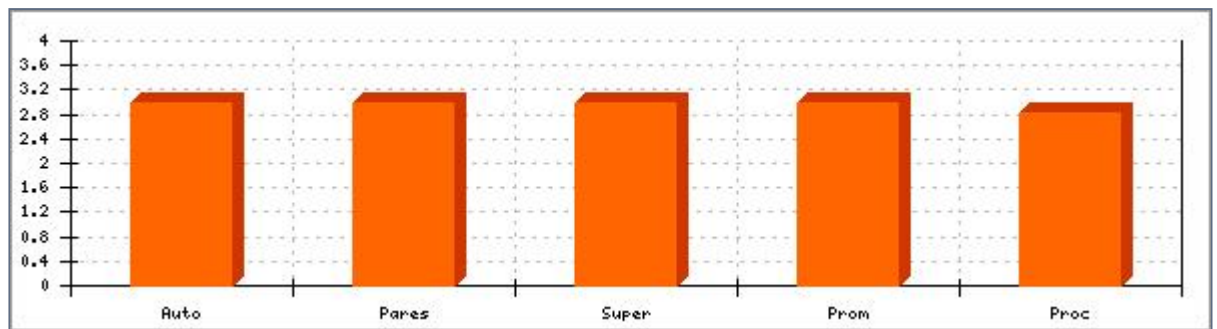
28.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás con base en el conocimiento de sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (3.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.06
Promedio Proceso	2.98



29.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.83



30.- Provee retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (3.08)

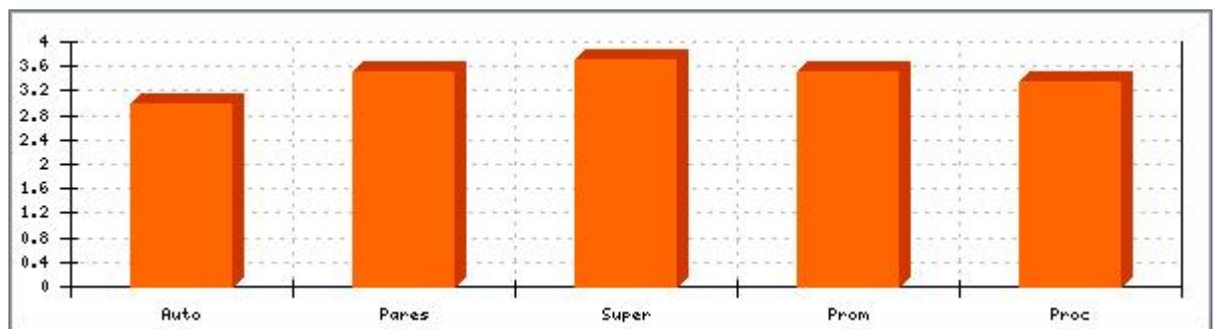
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	2.86
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.86



Integridad

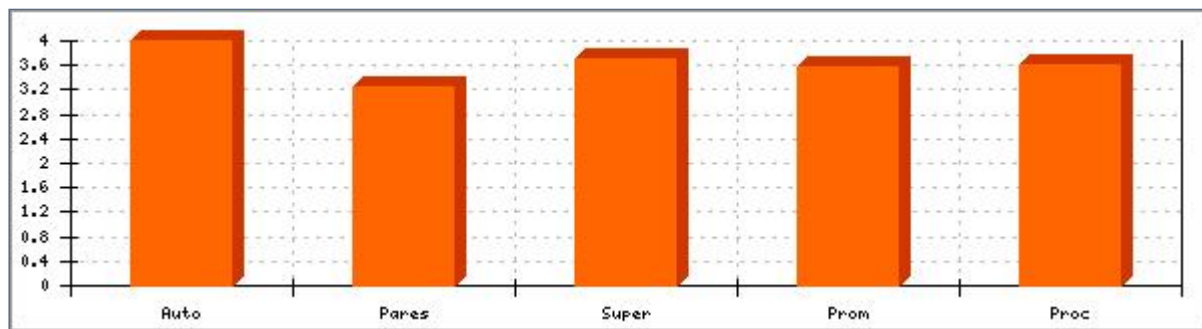
31.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Supervisor	3.71
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.34



32.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.71
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.60



33.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.25
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.19



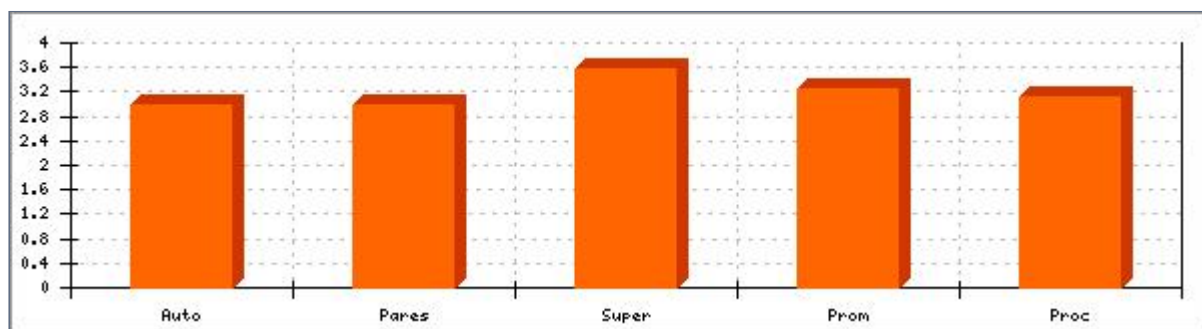
34.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos. (3.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.49
Promedio Proceso	3.39



35.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (3.24)

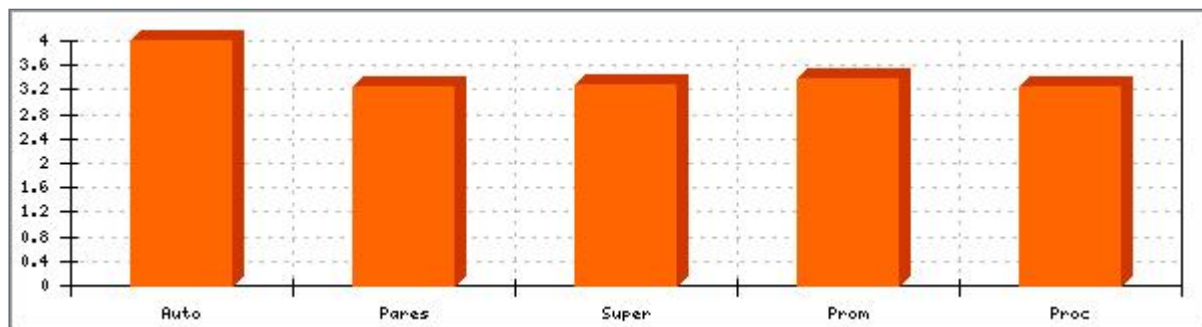
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.24
Promedio Proceso	3.11



Liderazgo

36.- Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades. Es seguro de sí mismo. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.24



37.- Demuestra una fuerte orientación al éxito. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.27



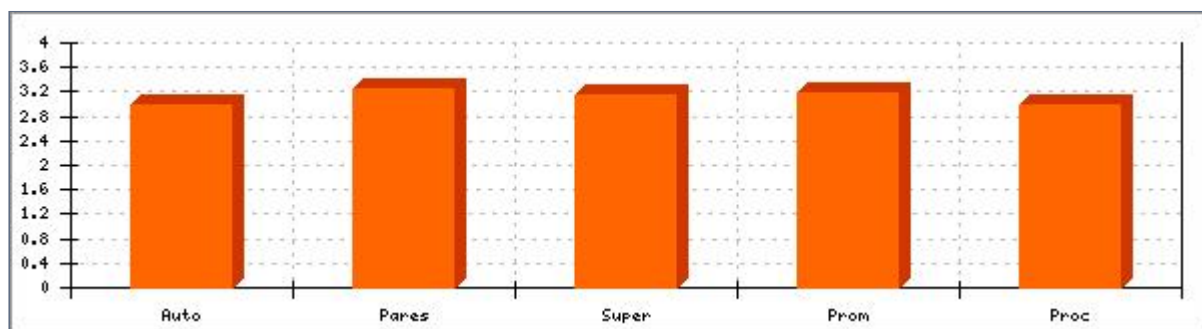
38.- Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. (3.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	3.04



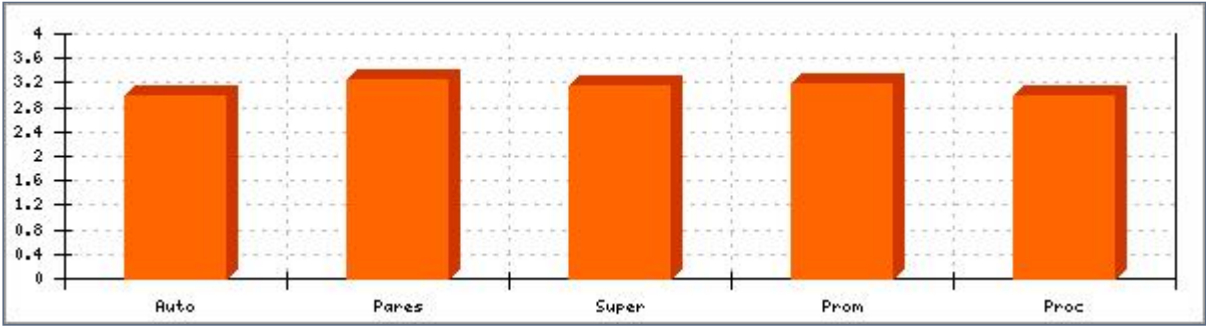
39.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas. Es innovador en las soluciones. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.00



40.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (3.17)

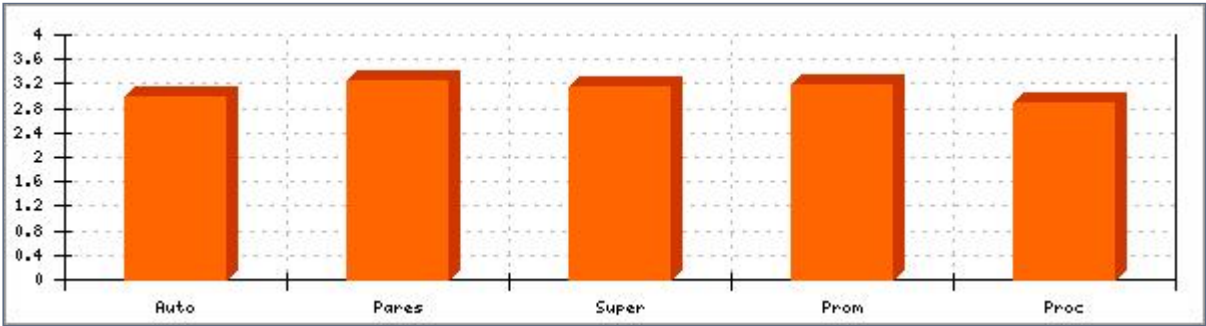
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.97



Organización del trabajo y generación de resultados

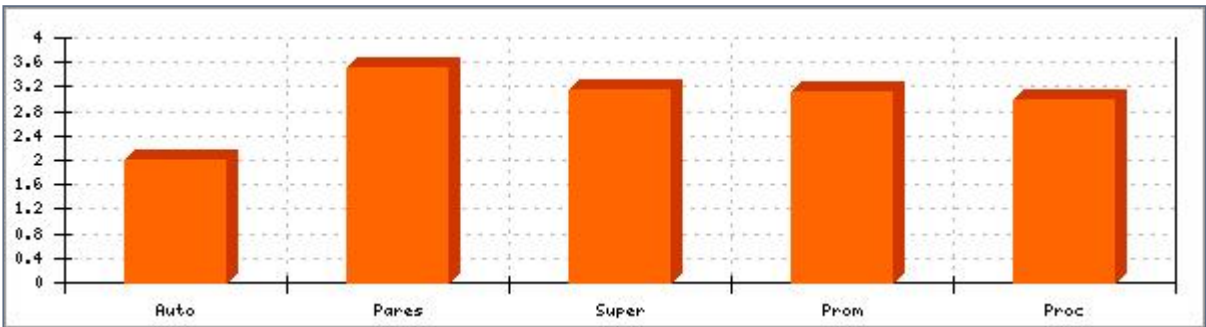
41.- Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.87



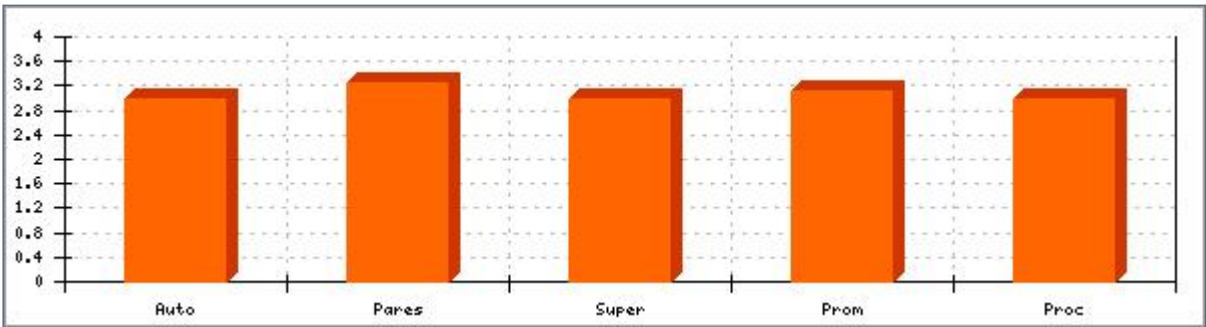
42.- Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.50
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.98



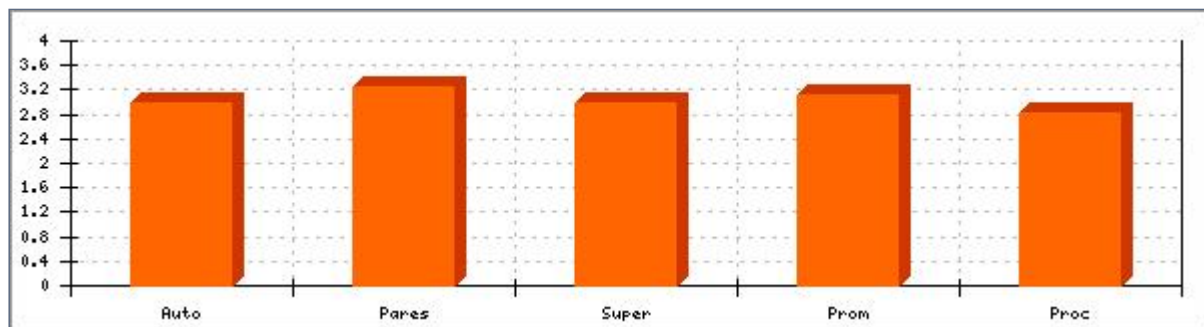
43.- Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. (3.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.11
Promedio Proceso	3.00



44.- Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. (3.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.25
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.11
Promedio Proceso	2.81



45.- Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo lograr resultados. (2.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	2.78



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

46.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.00



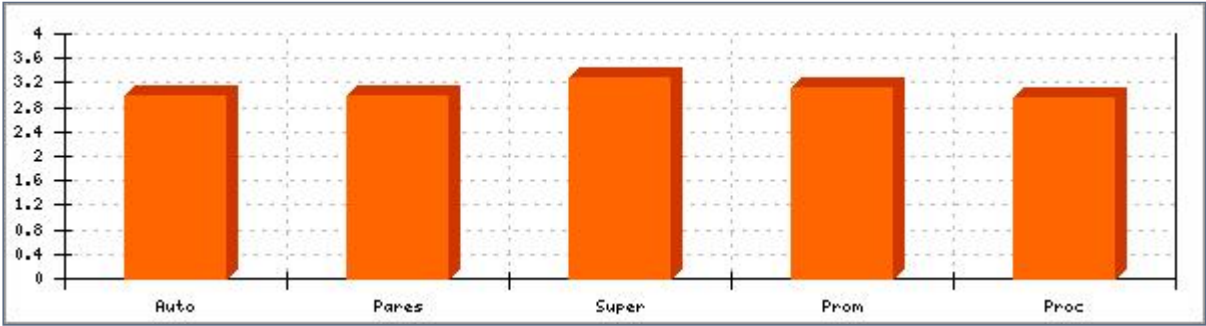
47.- En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Supervisor	3.57
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.33



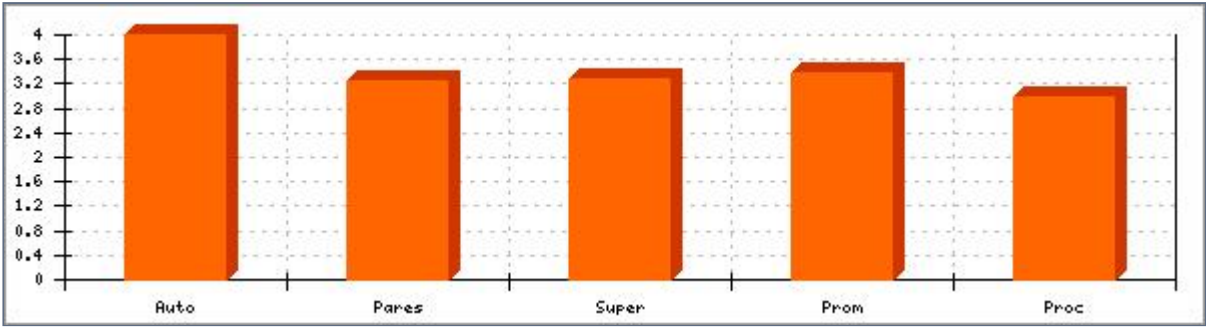
48.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (3.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.12
Promedio Proceso	2.96



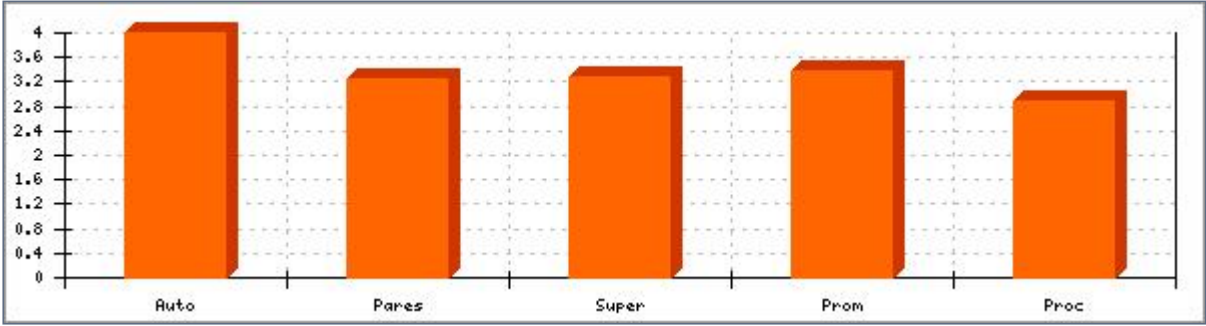
49.- Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.00



50.- Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.88



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comunicación y construcción de relaciones

Construye relaciones y se comunica efectivamente para lograr el éxito de la organización, los líderes efectivos consiguen colaboración basada en la confianza se comunican permanentemente, esto les permite destacarse en otras áreas de liderazgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.40	--
Pares	3.35	-0.05
Supervisor	3.40	0.00

Construcción de equipos de alto desempeño

Los líderes exitosos construyen equipos de alto desempeño. Estos equipos funcionan sobre la base de compartir una misma visión, misión y responsabilidades. Los líderes efectivos también crean un ambiente que valora el trato justo, la cooperación y la confianza.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.40	--
Pares	3.25	-0.15
Supervisor	3.31	-0.09

Credibilidad Profesional

Los líderes efectivos tienen suficiente conocimiento y destrezas técnicas relacionadas con sus funciones. Tienen la habilidad de identificar a quienes tienen la combinación más apropiada de conocimientos y destrezas para cumplir con las tareas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares	3.35	-0.25
Supervisor	3.26	-0.34

Foco en los clientes

Los líderes efectivos son los mejores amigos de los clientes. Comprenden que sus clientes manejan diferentes opciones y que el éxito de la organización consiste en igualar y exceder las expectativas del cliente.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares	3.35	-0.25
Supervisor	3.51	-0.09

Gerencia del cambio

Los líderes efectivos saben que los cambios y la innovación son un imperativo en los negocios. Funcionan como agentes dinámicos de cambio y toman al cambio como una oportunidad para proveer a sus clientes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares	3.00	-0.60
Supervisor	3.17	-0.43

Guía y desarrollo de otros

Los líderes efectivos tienen grandes destrezas como entrenadores y guías en todas las áreas de trabajo. Ayudan a otros a descubrir y potencializar sus talentos y fortalezas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.20	--
Pares	3.00	-0.20
Supervisor	3.11	-0.09

Integridad

Los líderes efectivos demuestran integridad, ética profesional, valentía, honestidad y dedicación. Estas son las bases para construir prácticas efectivas de liderazgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.20	--
Pares	3.25	0.05
Supervisor	3.60	0.40

Liderazgo

Los líderes efectivos comparten características comunes en una comunicación única de conocimientos, destrezas, actitudes y valores. Tienen una imagen realista de sí mismos, demuestran orientación al logro y toman riesgos medidos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares	3.25	-0.35
Supervisor	3.20	-0.40

Organización del trabajo y generación de resultados

Los líderes efectivos entienden cómo las partes de un sistema trabajan en conjunto. Entregan resultados con base en la planificación y entrega de los recursos necesarios para la creación y mejoramiento de los sistemas y estructuras organizacionales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.60	--
Pares	3.25	0.65
Supervisor	3.06	0.46

Transmisión de visión, misión y generación de compromisos

Los líderes efectivos crean y comunican claramente la visión y misión de la organización basados en su visualizar del futuro de la empresa. Se compromete apasionadamente con la visión y misión, su compromiso genera un mensaje que impulsa el entusiasmo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares	3.20	-0.40
Supervisor	3.37	-0.23

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Foco en los clientes) Asume responsabilidades y genera iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes.	88.78%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) En el día a día demuestra su compromiso con la visión y misión.	86.73%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	85.20%
•(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	85.20%
•(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.	84.69%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	84.01%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	83.16%
•(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que éstos mejoren constantemente.	83.16%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones.	82.65%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	81.97%
•(Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para cumplir con los requerimientos y retos de la posición, usando su experiencia profesional.	81.12%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Conocen las expectativas e intereses de los accionistas con respecto del negocio.	81.12%
•(Foco en los clientes) Busca, analiza y da seguimiento a las opiniones relacionadas con los productos o servicios entregados.	79.93%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe.	79.42%
•(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades. Es seguro de sí mismo.	79.08%
•(Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito.	79.08%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro.	79.08%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	79.08%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	79.08%
•(Credibilidad Profesional) Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario.	78.57%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	78.40%
•(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	77.89%
•(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.	77.55%
•(Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone.	77.04%
•(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.	76.36%
•(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicación abierta y la expresión de puntos de vista diferentes.	75.51%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico.	74.83%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	74.32%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	73.47%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización.	72.79%

•(Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas. Es innovador en las soluciones.	72.28%
•(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	72.28%
•(Foco en los clientes) Comprende las necesidades de los clientes, tanto las ocultas como las expresadas.	72.28%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	72.28%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	72.28%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	71.94%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente.	71.60%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	71.09%
•(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	70.75%
•(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	70.75%
•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	70.75%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	70.24%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	70.24%
•(Guía y desarrollo de otros) Provee retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	69.39%
•(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	68.71%
•(Guía y desarrollo de otros) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás con base en el conocimiento de sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales.	68.71%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva a los impactos que el cambio produce.	68.71%
•(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	66.67%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	66.67%
•(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo lograr resultados.	61.90%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GMS 2018

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

