Datos Personales

EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1001619921
Nombres :	JULIO
Apellidos :	CORAL
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	COMERCIAL
Cargo :	GERENTE COMERCIAL QUITO
Nivel Jerárquico :	GERENCIAS
Jefe Inmediato :	BRUNO ORLANDINI
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

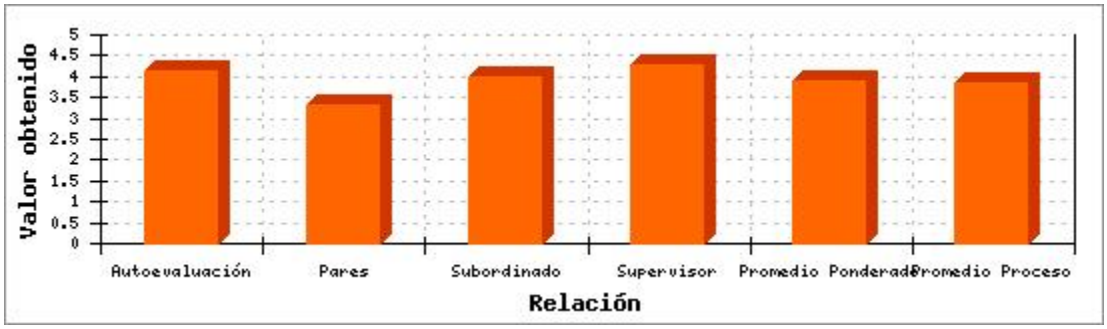
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	10.00%	1	1
Pares	30.00%	11	11
Subordinado	20.00%	5	5
Supervisor	40.00%	1	1

Resumen General

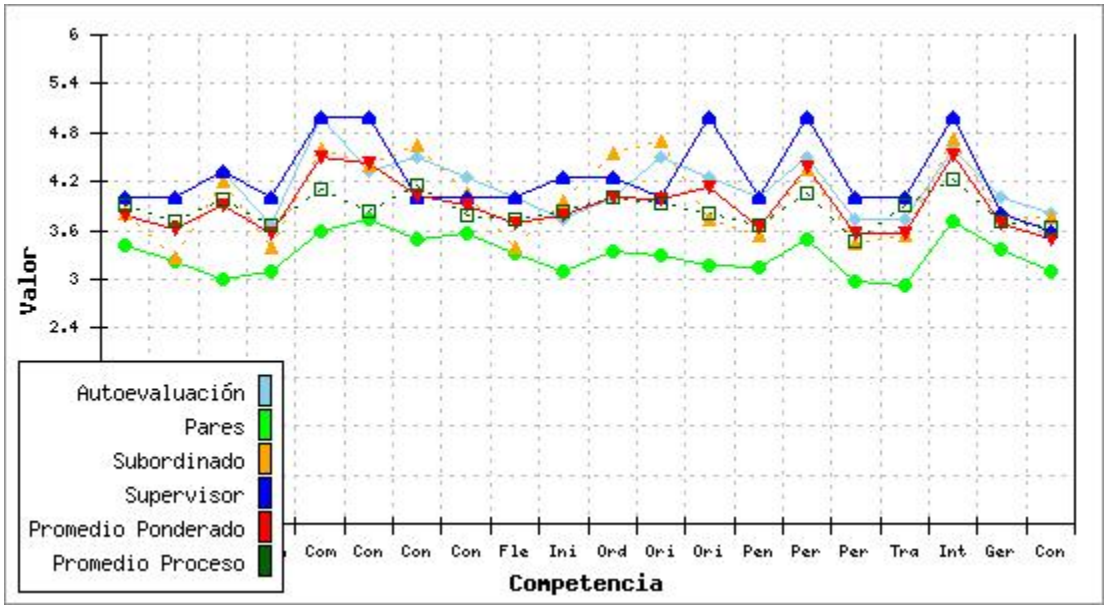
EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.15
Pares	3.30
Subordinado	3.99
Supervisor	4.26
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	3.86



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Aprendizaje activo	4.00	3.42	3.80	4.00	3.79	3.91
2	Autocontrol	4.00	3.21	3.27	4.00	3.62	3.71
3	Búsqueda de Información	4.33	3.00	4.20	4.33	3.91	3.99
4	Comprensión Interpersonal	3.67	3.09	3.40	4.00	3.57	3.66
5	Compromiso con la Organización	5.00	3.58	4.60	5.00	4.49	4.10
6	Conciencia de la organización	4.33	3.73	4.40	5.00	4.43	3.84
7	Confianza en sí mismo(a)	4.50	3.50	4.65	4.00	4.03	4.15
8	Construcción de Relaciones	4.25	3.57	4.05	4.00	3.91	3.79
9	Flexibilidad y Adaptación al cambio	4.00	3.33	3.40	4.00	3.68	3.73
10	Iniciativa	3.75	3.09	3.95	4.25	3.79	3.84
11	Orden y Calidad	4.00	3.34	4.55	4.25	4.01	4.01
12	Orientación al logro	4.50	3.30	4.70	4.00	3.98	3.94
13	Orientación hacia el Cliente	4.25	3.18	3.75	5.00	4.13	3.82
14	Pensamiento Analítico	4.00	3.15	3.53	4.00	3.65	3.67
15	Persistencia	4.50	3.50	4.35	5.00	4.37	4.06
16	Persuasión e impacto personal	3.75	2.98	3.45	4.00	3.56	3.47
17	Trabajo en equipo	3.75	2.93	3.55	4.00	3.56	3.91
18	Integridad	4.60	3.71	4.72	5.00	4.52	4.24
19	Gerencia del cambio	4.00	3.38	3.76	3.80	3.69	3.72
20	Construcción de equipos de alto desempeño	3.80	3.09	3.76	3.60	3.50	3.64


6
5.4
4.8
4.2
3.6
3
2.4
Valor
Autoevaluación
Pares
Subordinado
Supervisor
Promedio Ponderado
Promedio Proceso
Com Con Con Con Fle Ini Ord Ori Ori Pen Per Per Tra Int Ger Con
Competencia

Análisis por Competencia

EVD GENERALI 2020

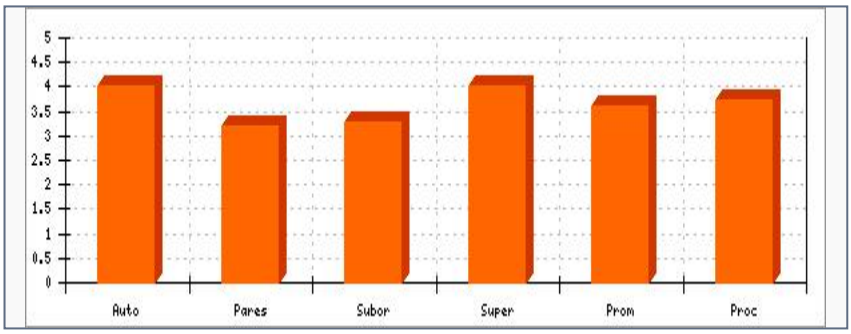
EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Aprendizaje activo (3.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.42
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.79
Promedio Proceso	3.91

Autocontrol (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.21
Subordinado	3.27
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.71

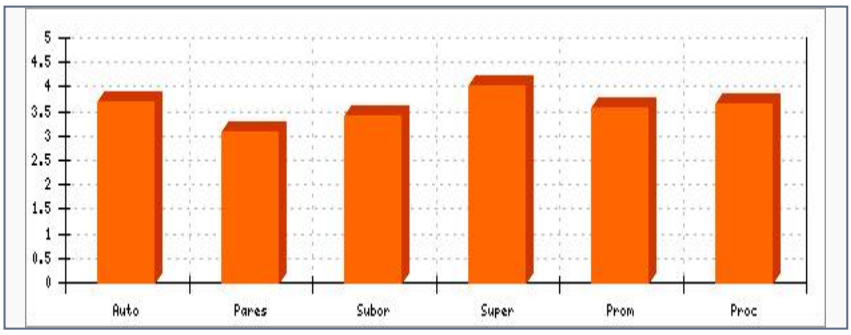


Búsqueda de Información (3.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Pares	3.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	3.99

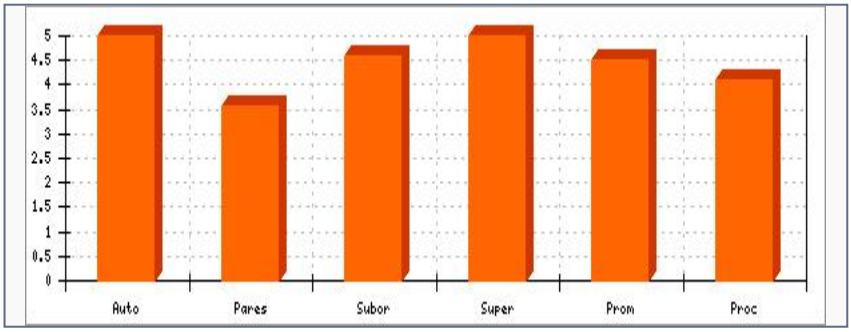
Comprensión Interpersonal (3.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Pares	3.09
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.57
Promedio Proceso	3.66



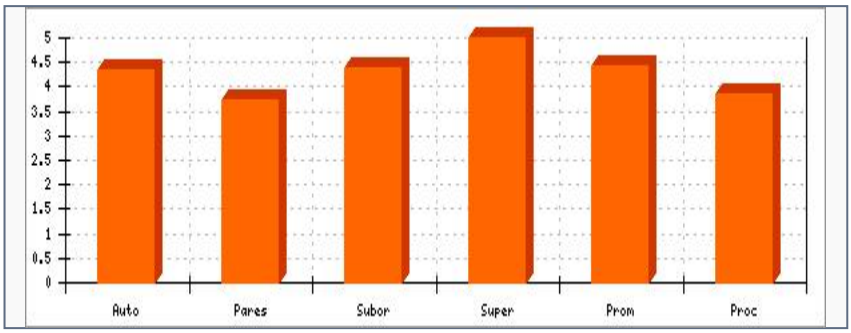
Compromiso con la Organización (4.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.58
Subordinado	4.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.49
Promedio Proceso	4.10



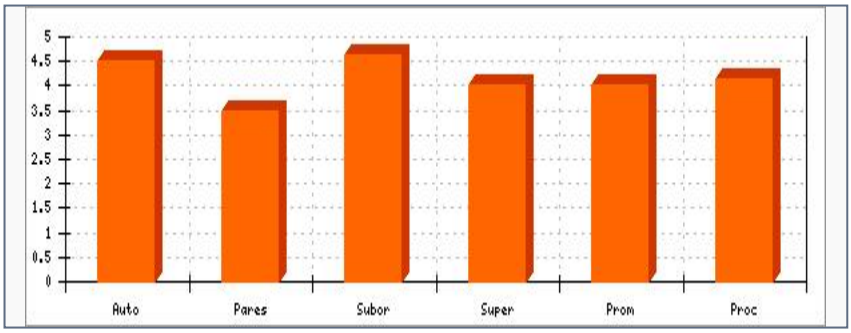
Conciencia de la organización (4.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Pares	3.73
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.43
Promedio Proceso	3.84



Confianza en sí mismo(a) (4.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	3.50
Subordinado	4.65
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.03
Promedio Proceso	4.15

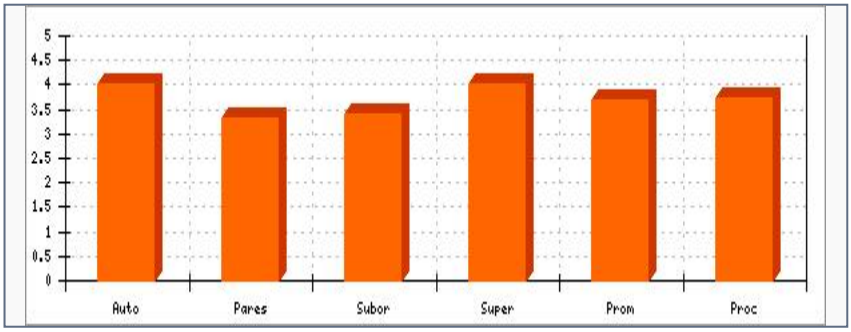


Construcción de Relaciones (3.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Pares	3.57
Subordinado	4.05
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	3.79

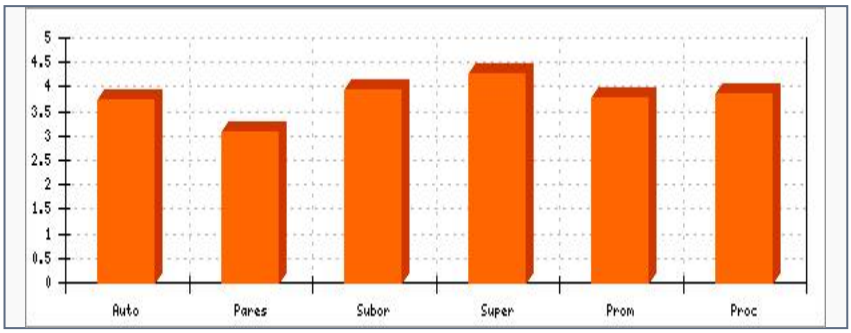
Flexibilidad y Adaptación al cambio (3.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.68
Promedio Proceso	3.73



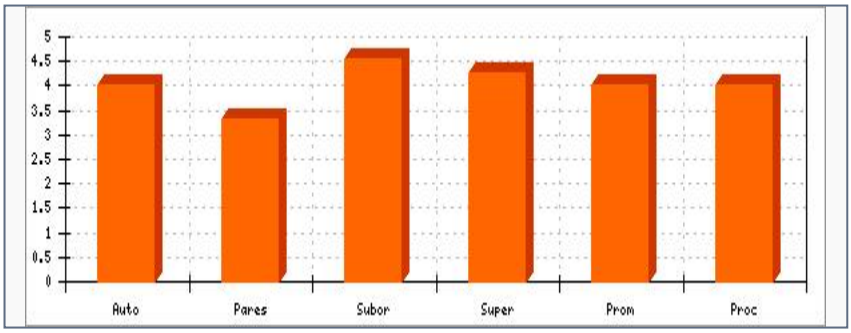
Iniciativa (3.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	3.09
Subordinado	3.95
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	3.79
Promedio Proceso	3.84



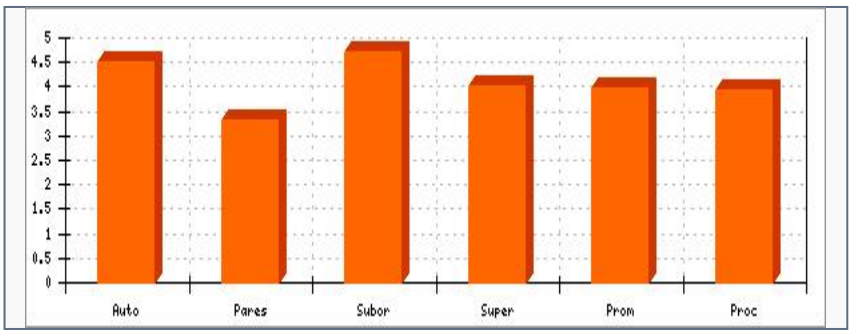
Orden y Calidad (4.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.34
Subordinado	4.55
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	4.01



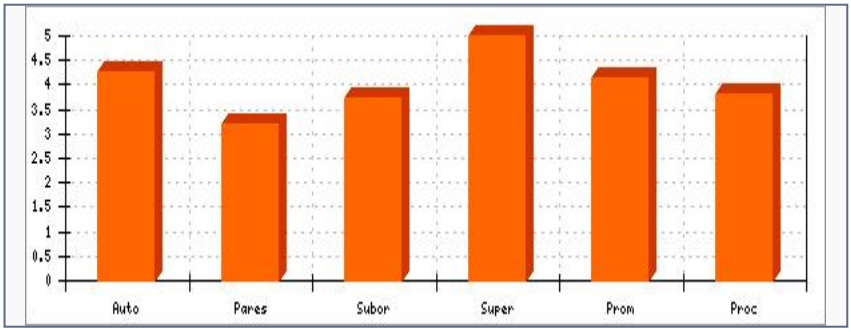
Orientación al logro (3.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	3.30
Subordinado	4.70
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.98
Promedio Proceso	3.94



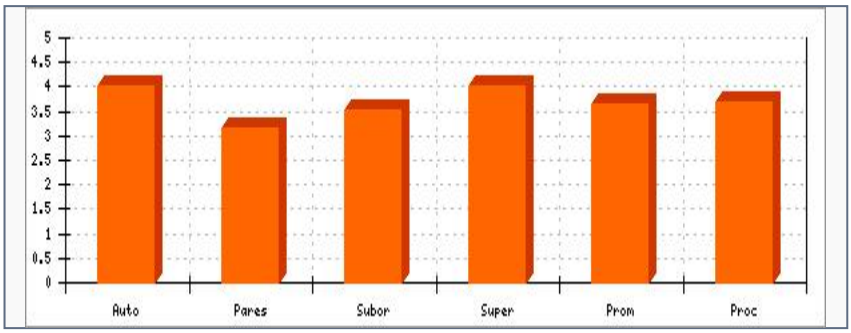
Orientación hacia el Cliente (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Pares	3.18
Subordinado	3.75
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	3.82



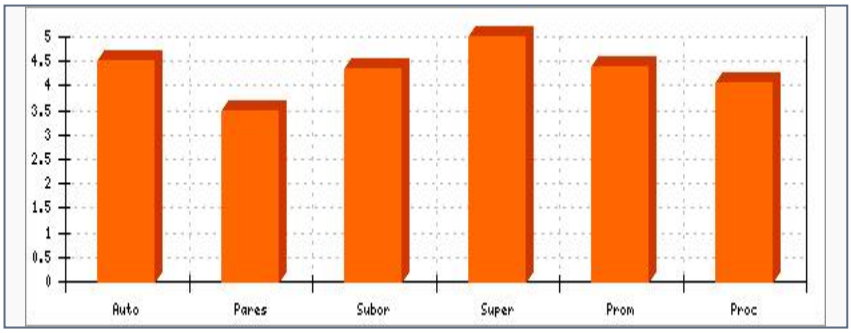
Pensamiento Analítico (3.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.15
Subordinado	3.53
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	3.67



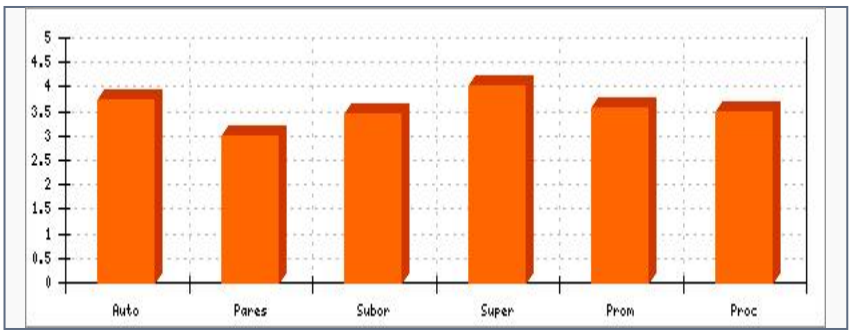
Persistencia (4.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	3.50
Subordinado	4.35
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.37
Promedio Proceso	4.06



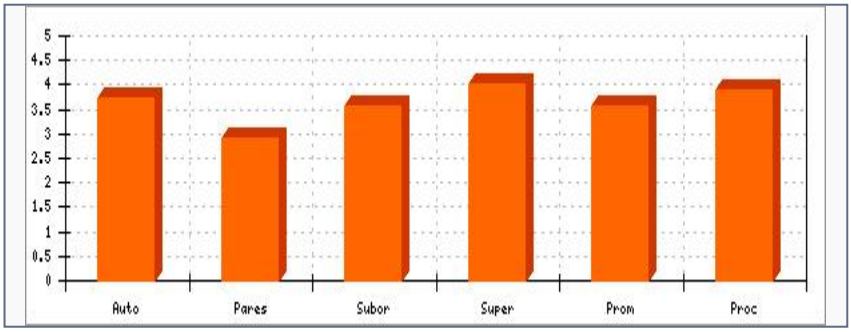
Persuasión e impacto personal (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	2.98
Subordinado	3.45
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.47



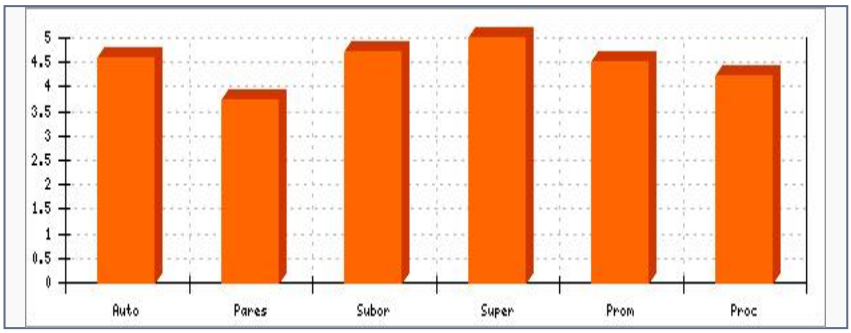
Trabajo en equipo (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	2.93
Subordinado	3.55
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	3.91



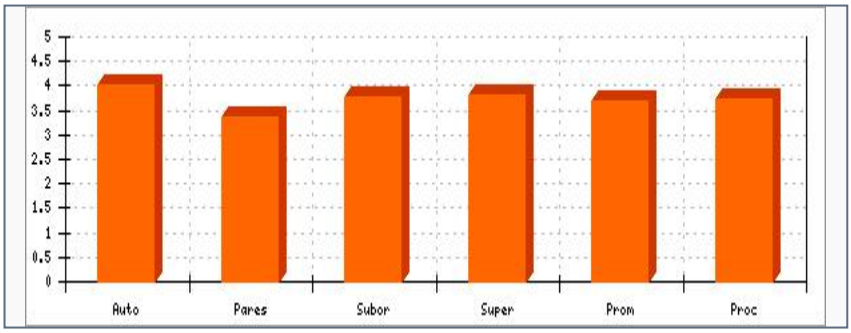
Integridad (4.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.60
Pares	3.71
Subordinado	4.72
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.52
Promedio Proceso	4.24



Gerencia del cambio (3.69)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.38
Subordinado	3.76
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.72



Construcción de equipos de alto desempeño (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares	3.09
Subordinado	3.76
Supervisor	3.60
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.64

AnÃ¡lisis por Pregunta

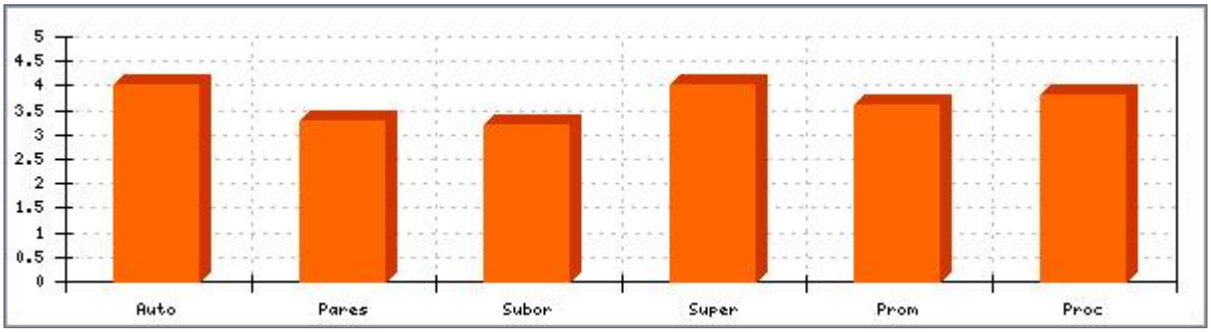
EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Aprendizaje activo

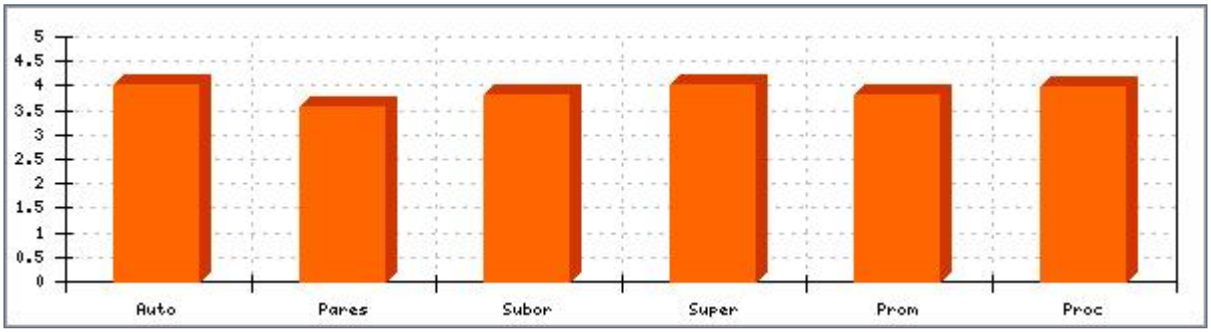
1.- Actúa de forma positiva y considera una oportunidad cuando debe aprender de sus errores. (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.82



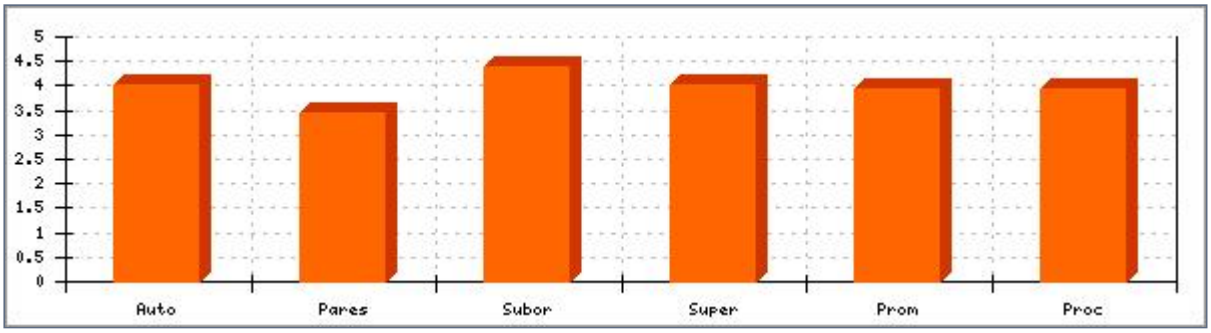
2.- Aprovecha la mínima oportunidad para aprender algo nuevo. (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.96



3.- Se interesa en aprender nuevas cosas para mejorar el desempeño en su trabajo. (3.92)

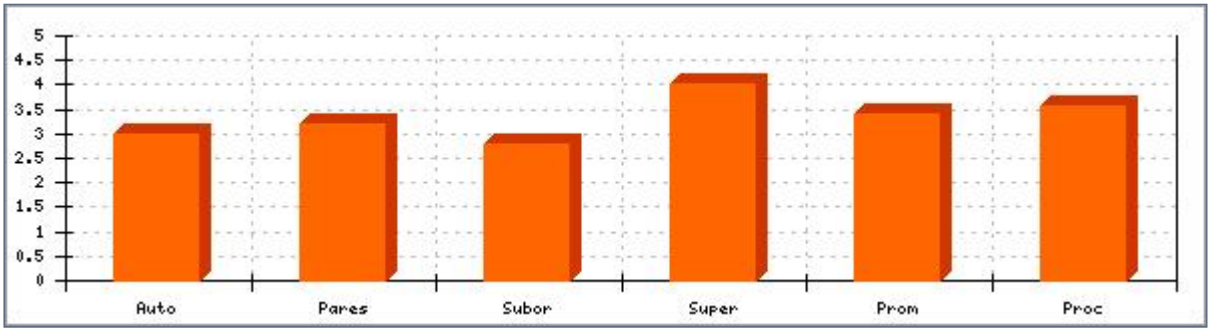
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.45
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.95



Autocontrol

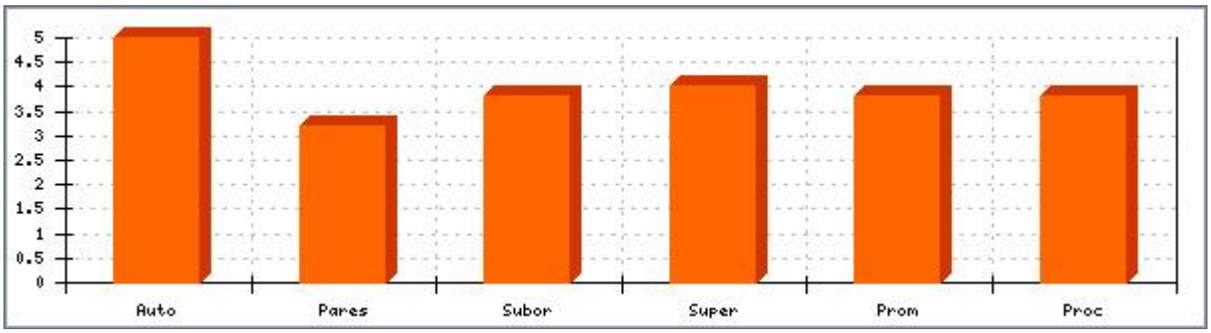
4.- Se controla aún en situaciones de mucha tensión. (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.18
Subordinado	2.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.58



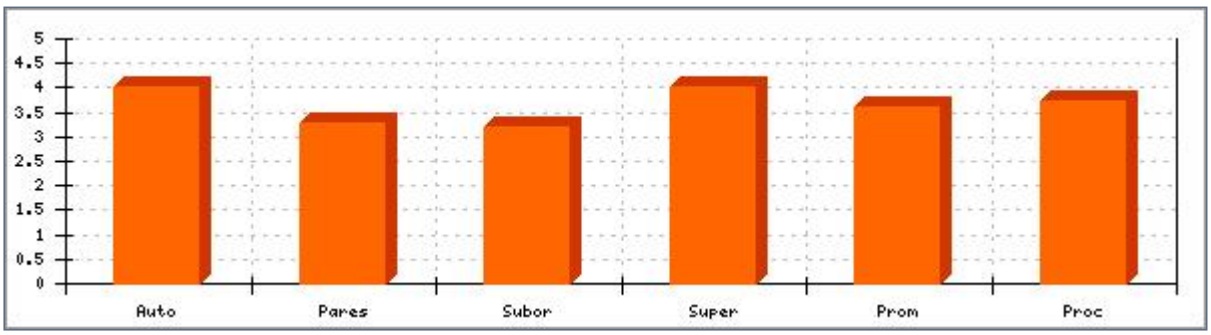
5.- Sabe ejecutar y cumplir con sus tareas aún cuando está muy "cargado(a)" de trabajo. (3.81)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.18
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.81
Promedio Proceso	3.83



6.- Mantiene la calma y la objetividad aún cuando se encuentra en medio de una discusión (entre compañeros o con un cliente). (3.62)

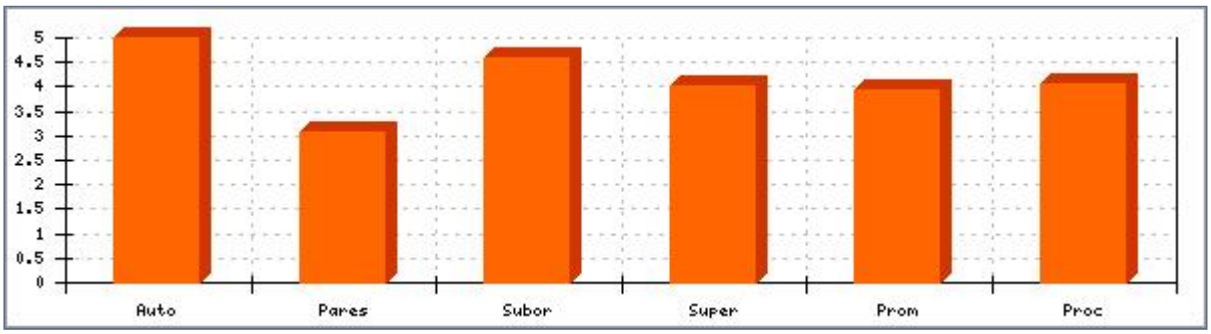
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.71



Búsqueda de Información

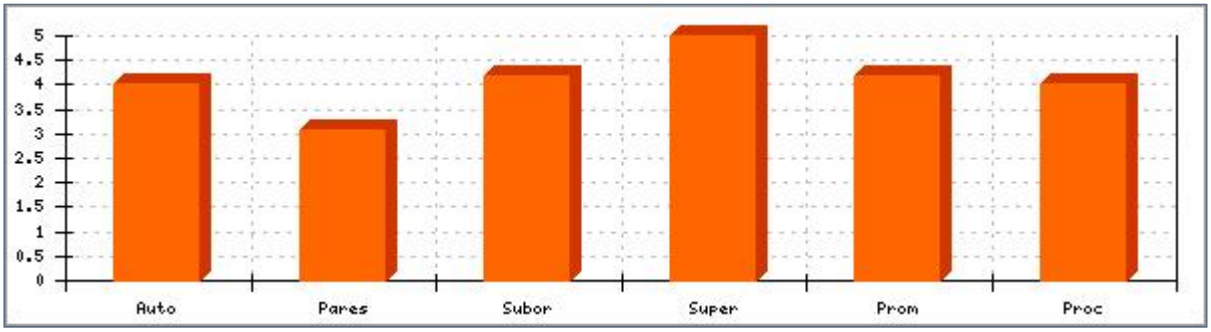
7.- Se preocupa por buscar información hasta llegar al fondo de los asuntos. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.09
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	4.05



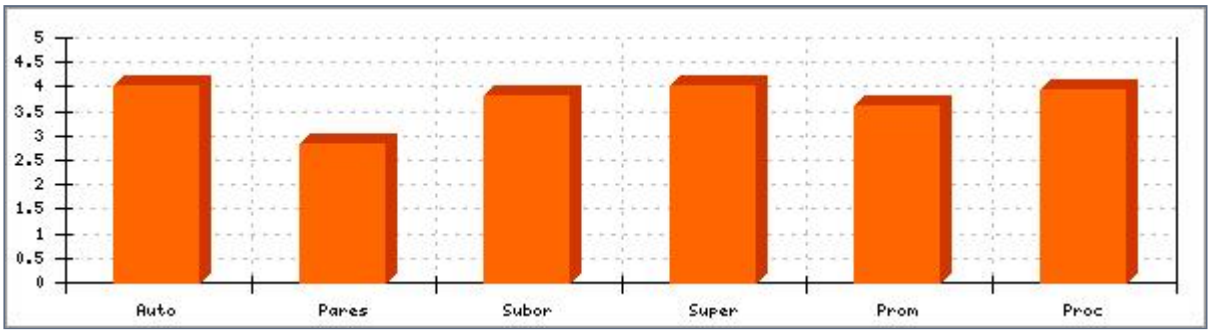
8.- Es investigativo(a), "curioso(a)", deseoso(a) de obtener información precisa y concisa para realizar mejor su trabajo. (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	4.01



9.- Antes de ejecutar una tarea laboral indaga previamente todo lo que necesita para un mejor resultado. (3.61)

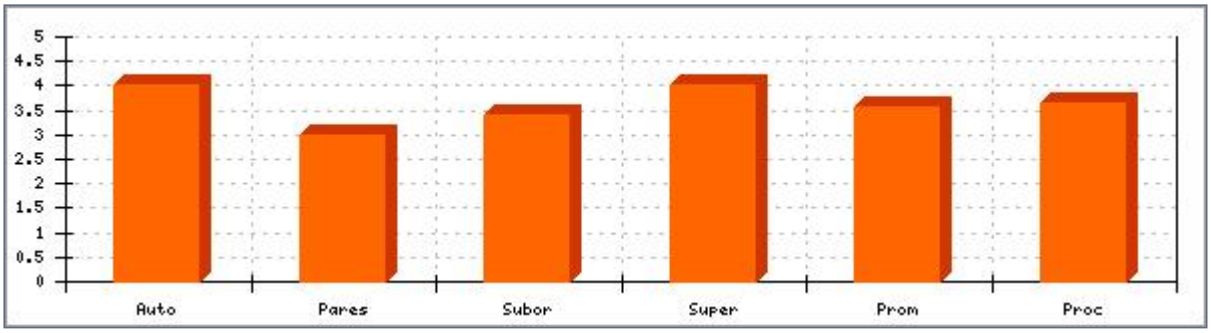
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.82
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.61
Promedio Proceso	3.92



Comprensión Interpersonal

10.- Motiva el diálogo con la demás gente para lograr mejor comprensión interpersonal. (3.58)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.58
Promedio Proceso	3.63

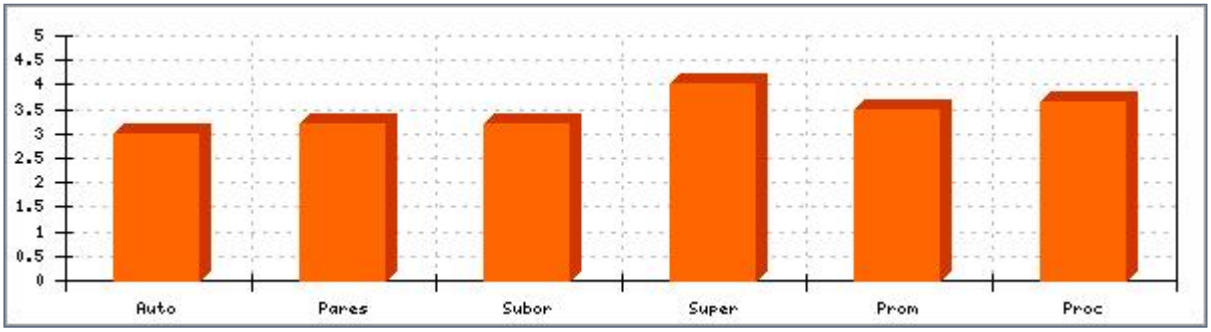


11.- Su comunicación es clara y concisa con los demás. (3.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	3.71

12.- Reponde oportunamente a los sentimientos de los demás. (3.49)

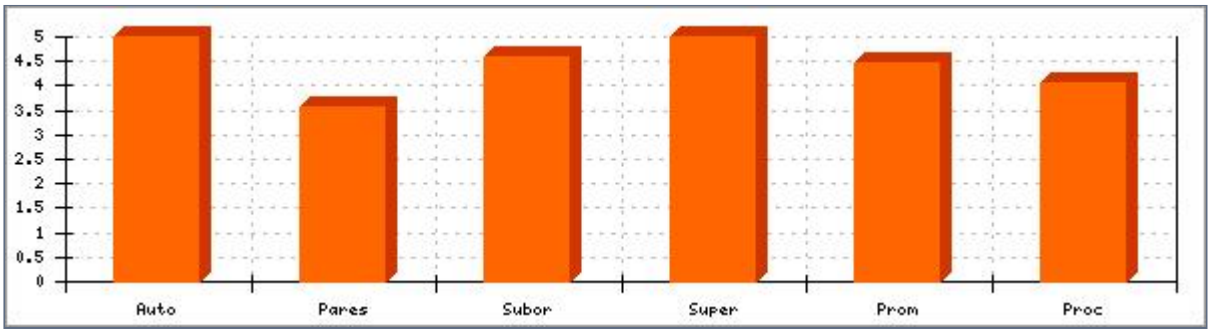
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.18
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.49
Promedio Proceso	3.63



Compromiso con la Organización

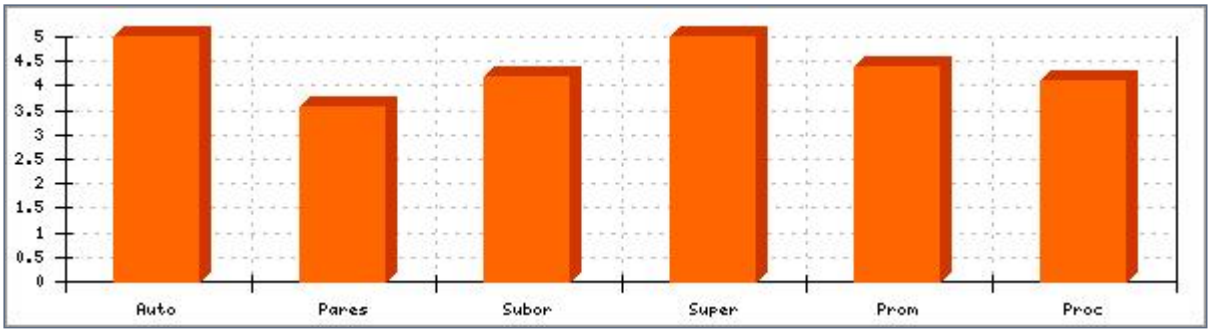
13.- En su trabajo da prioridad a los objetivos de la empresa inclusive por encima de sus intereses personales. (4.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.55
Subordinado	4.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.48
Promedio Proceso	4.05



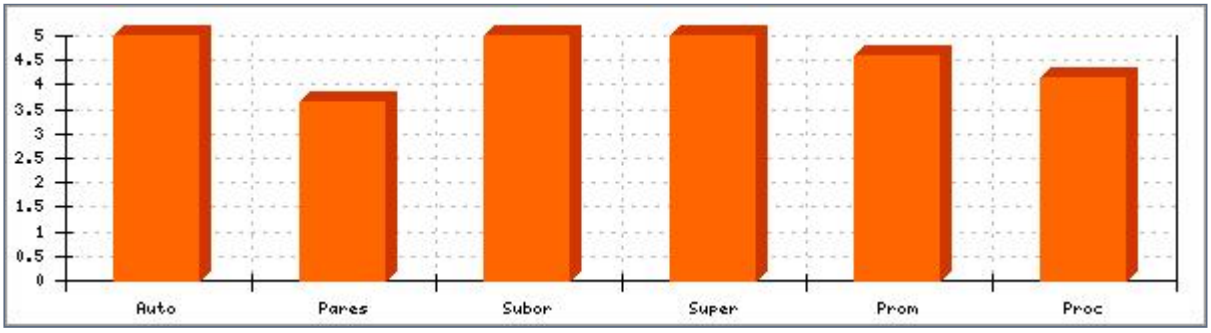
14.- Orienta su voluntad y deseo para beneficio de su trabajo. (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.55
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.11



15.- Se compromete incondicionalmente con su trabajo. (4.59)

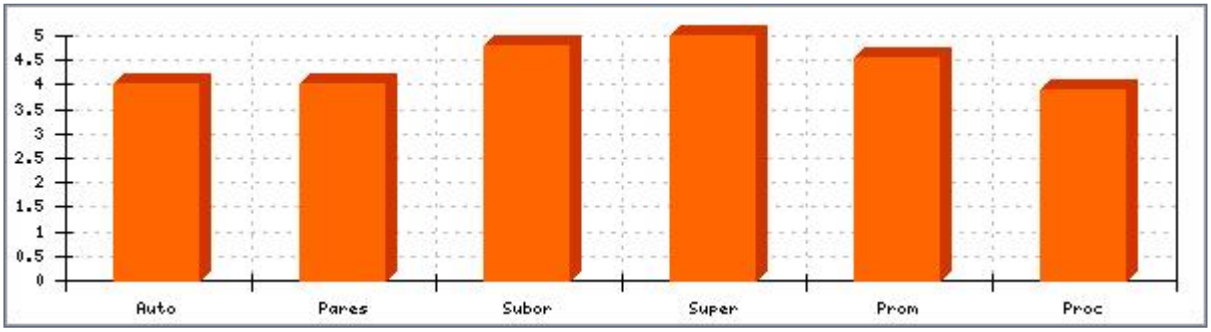
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.64
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.59
Promedio Proceso	4.13



Conciencia de la organización

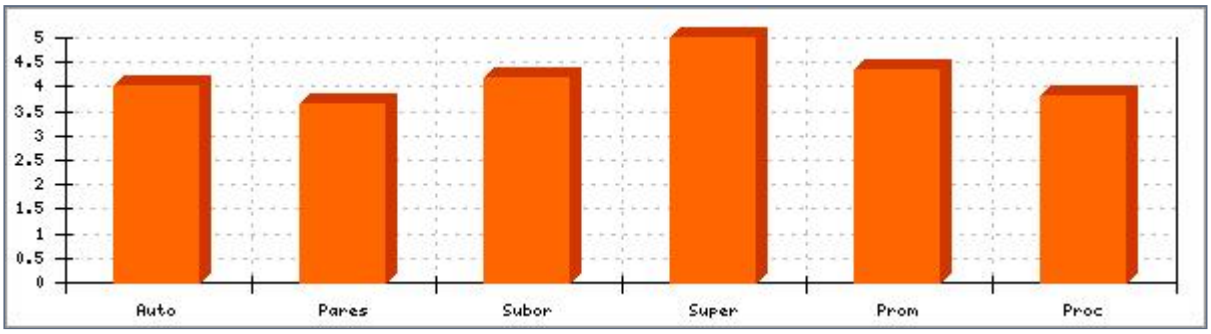
16.- Conoce y comprende el funcionamiento de los productos y/o servicios de la empresa. (4.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.56
Promedio Proceso	3.88



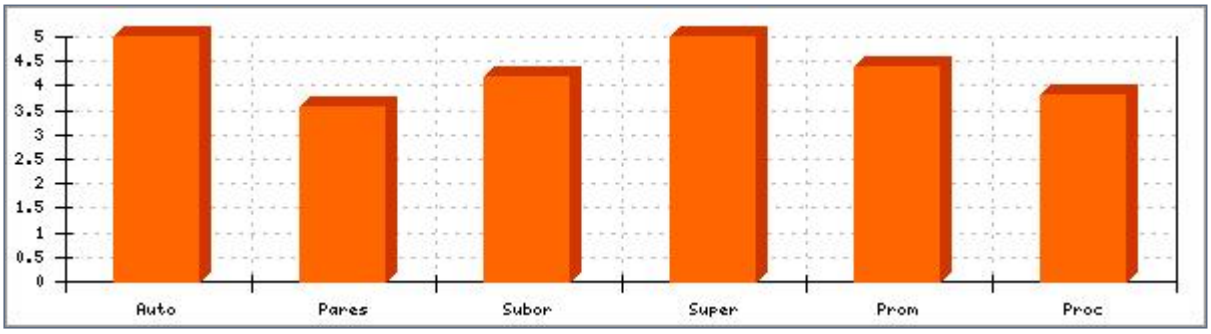
17.- Comprende la interrelación existente entre los departamentos de la empresa. (4.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.64
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	3.83



18.- Utiliza positivamente las influencias personales para un mejor desempeño en su trabajo. (4.40)

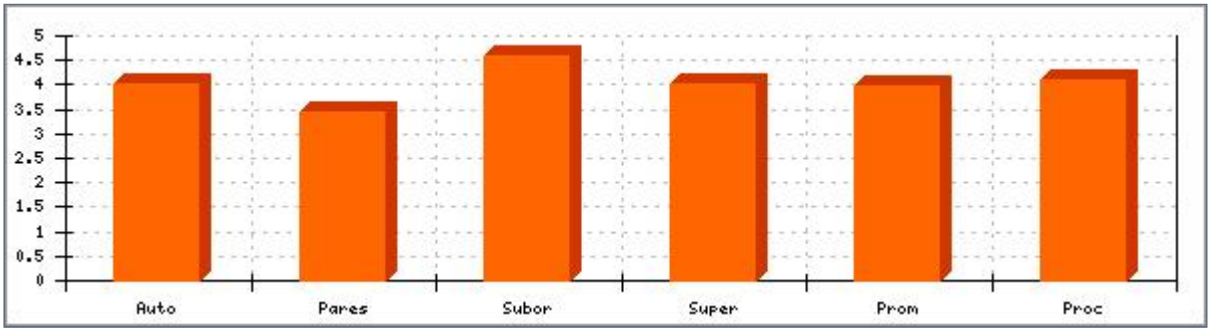
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.55
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.82



Confianza en sí mismo(a)

19.- Presenta suficiente capacidad para lograr las tareas encomendadas en su trabajo. (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.45
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	4.09

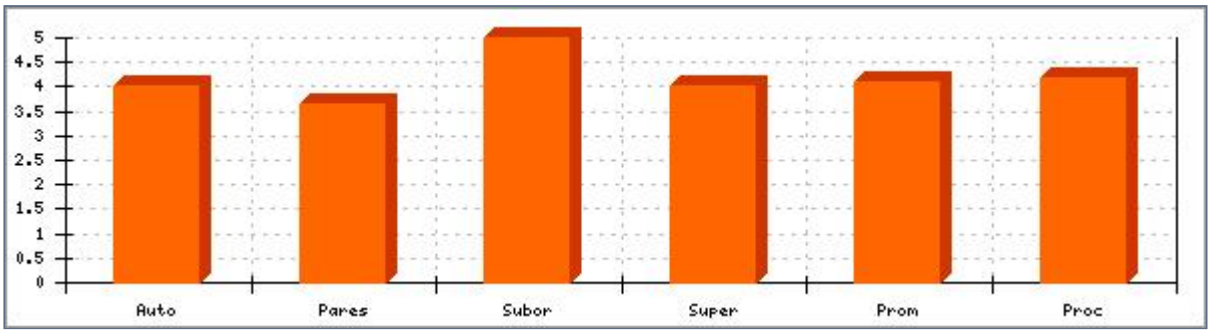


20.- Se apoya en su autoconfianza cada vez que su trabajo se pone difícil o surgen muchos obstáculos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.55
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.15

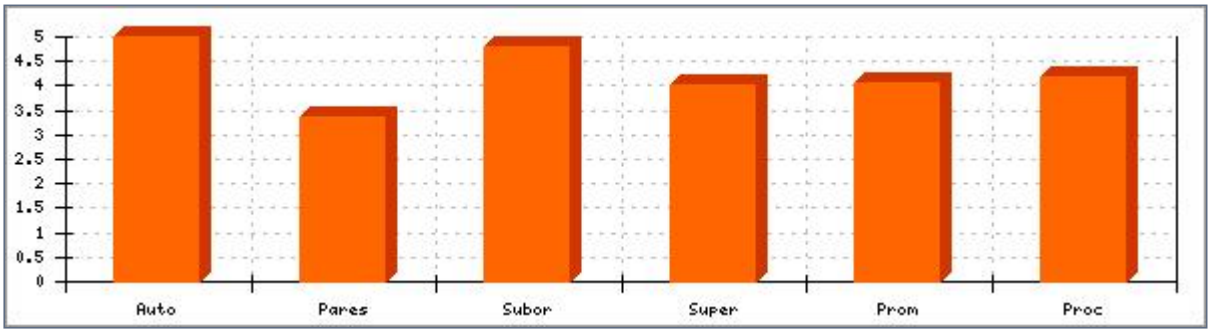
21.- Presenta seguridad en sí mismo(a). (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.64
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	4.20



22.- Presenta "fuerza del yo" por ejemplo: automotivación, autoconfianza, autoseguridad, etc. (4.07)

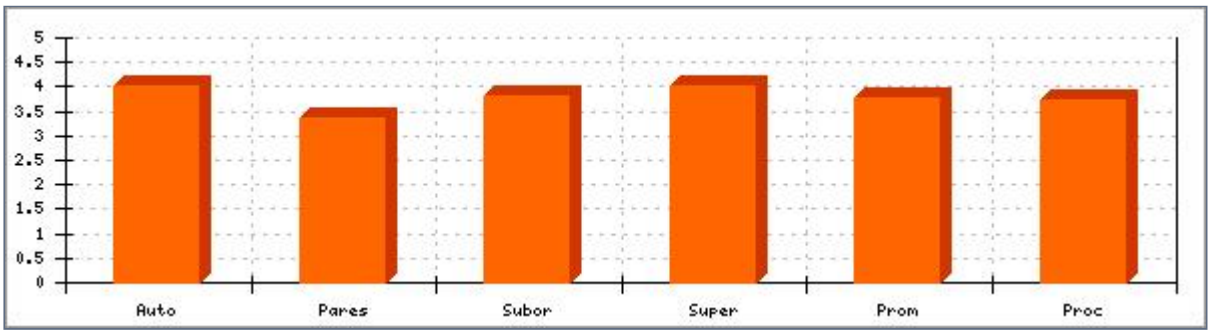
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.36
Subordinado	4.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.17



Construcción de Relaciones

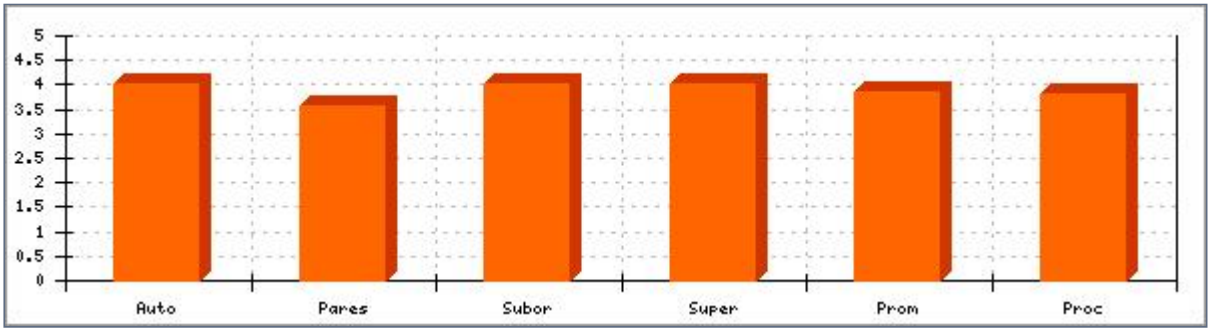
23.- Realiza esfuerzos para construir proactivamente una red de contactos (relaciones interpersonales). (3.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.36
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.75



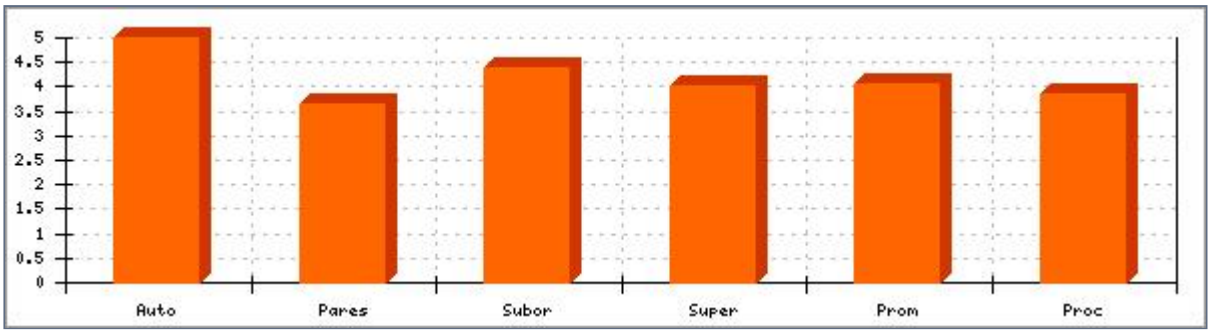
24.- Utiliza las relaciones interpersonales para el mejor desempeño en su trabajo. (3.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.86
Promedio Proceso	3.80



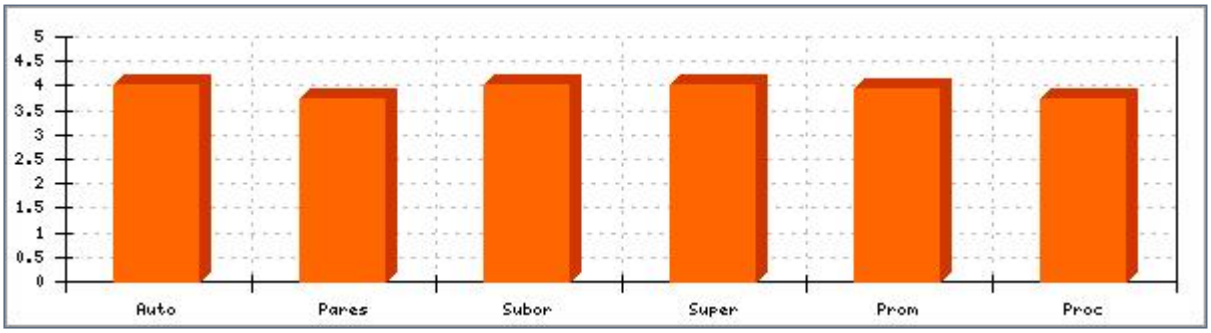
25.- Presenta facilidad para relacionarse con otras personas (en cualquier nivel). (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.64
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	3.86



26.- Muestra capacidad para mantener amistades útiles en su trabajo. (3.92)

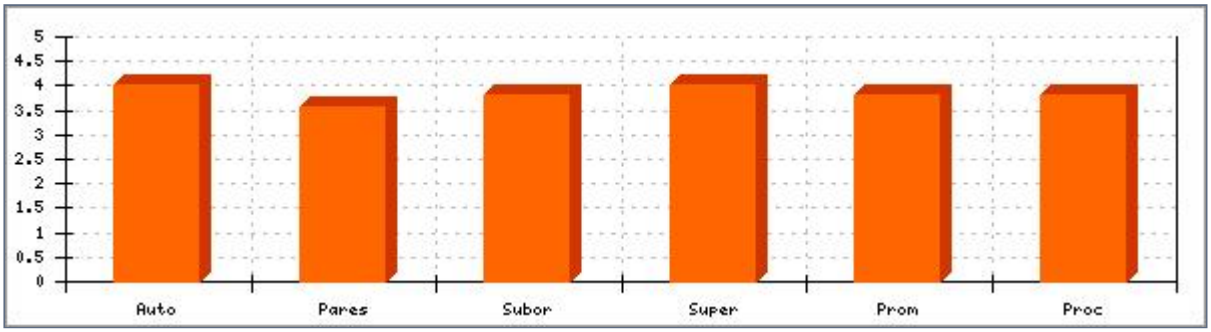
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.73
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.75



Flexibilidad y Adaptación al cambio

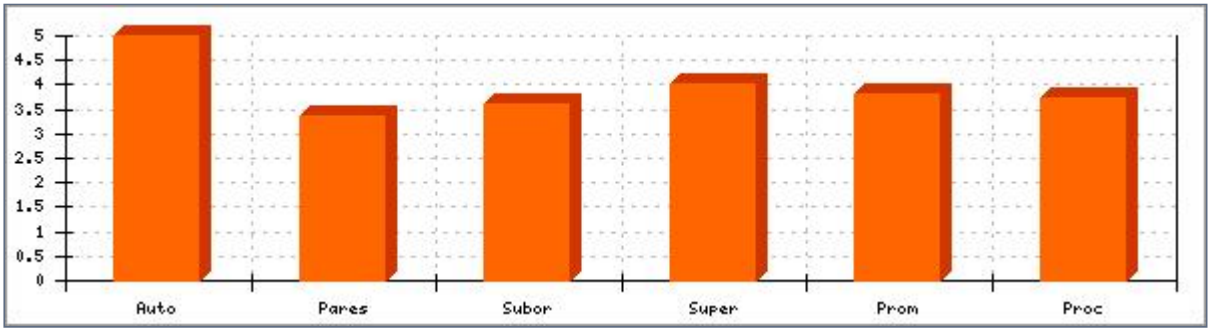
27.- Se adapta con facilidad a los cambios. (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.82



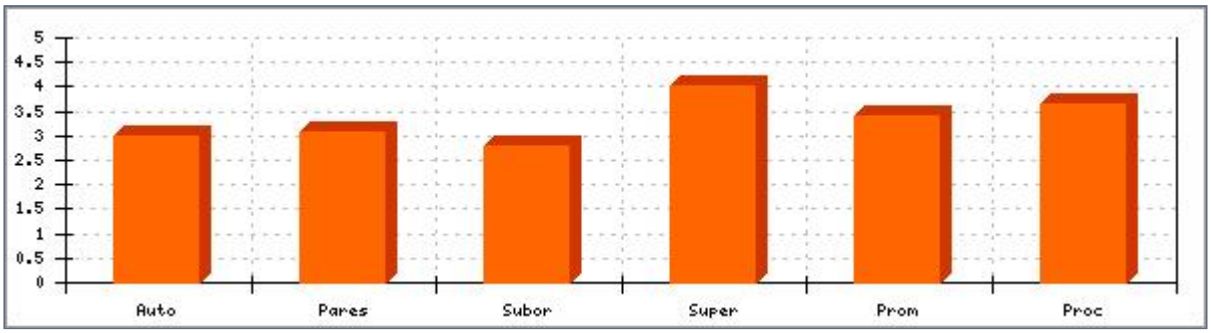
28.- Modifica su criterio si aparecen nuevas evidencias o datos. (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.36
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.73



29.- Muestra apertura para comprender la posición de los demás. (3.39)

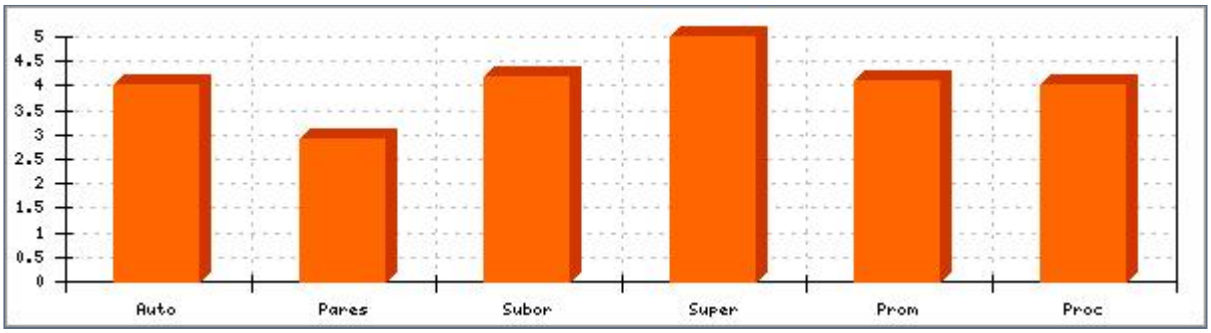
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.09
Subordinado	2.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.39
Promedio Proceso	3.65



Iniciativa

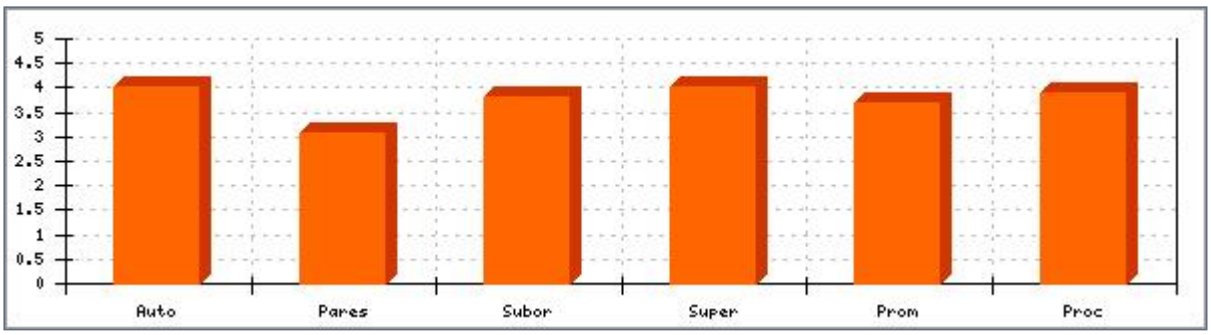
30.- Busca soluciones en su trabajo sin que se lo indiquen. (4.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.91
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	4.00



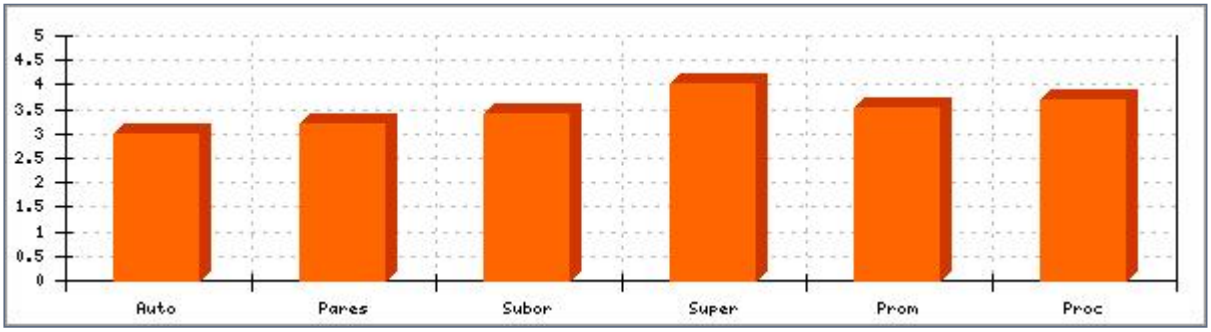
31.- Toma la iniciativa de emprender acciones que le den más efectividad a su cargo. (3.69)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.90



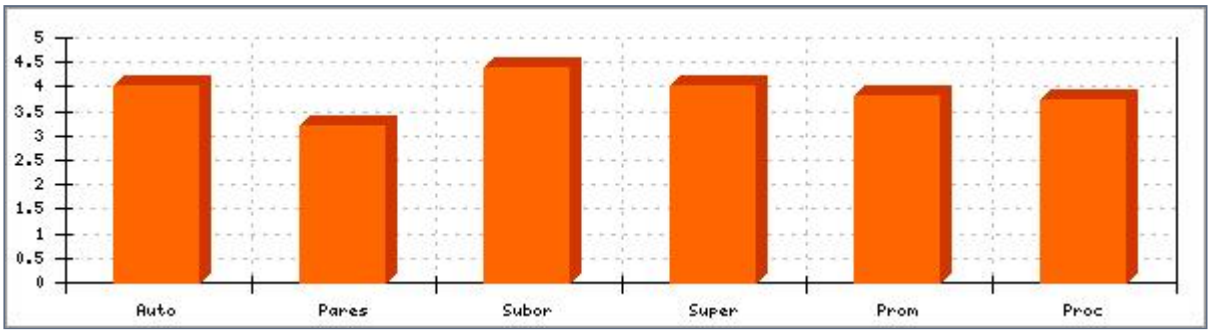
32.- Actúa proactivamente ante sucesos no consentidos en su cargo. (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.18
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	3.70



33.- Se anticipa a oportunidades y necesidades futuras y actúa sin que le digan lo que tiene que hacer. (3.83)

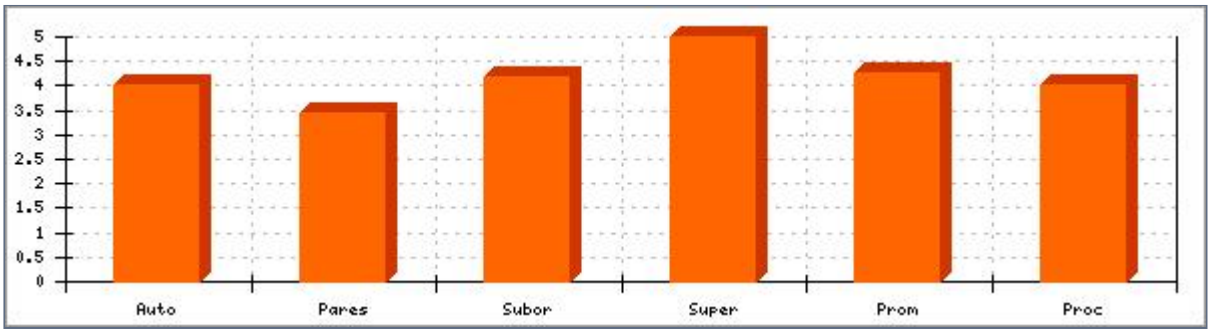
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.74



Orden y Calidad

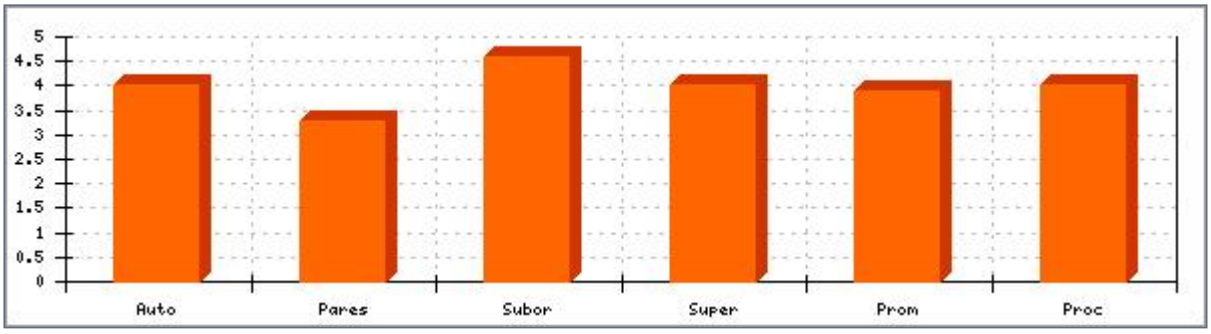
34.- Sus actividades son realizadas a base de procedimientos ordenados. (4.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.45
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.28
Promedio Proceso	4.00



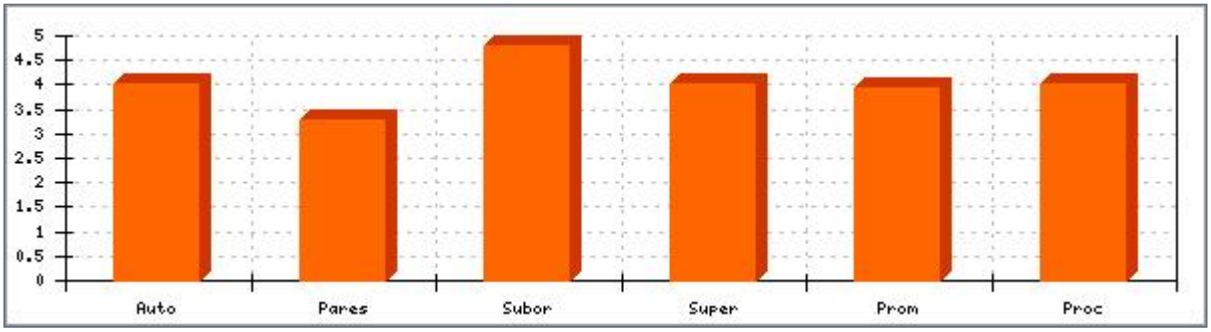
35.- Asegura la calidad de su trabajo mediante el control de sus actvidades. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	4.02



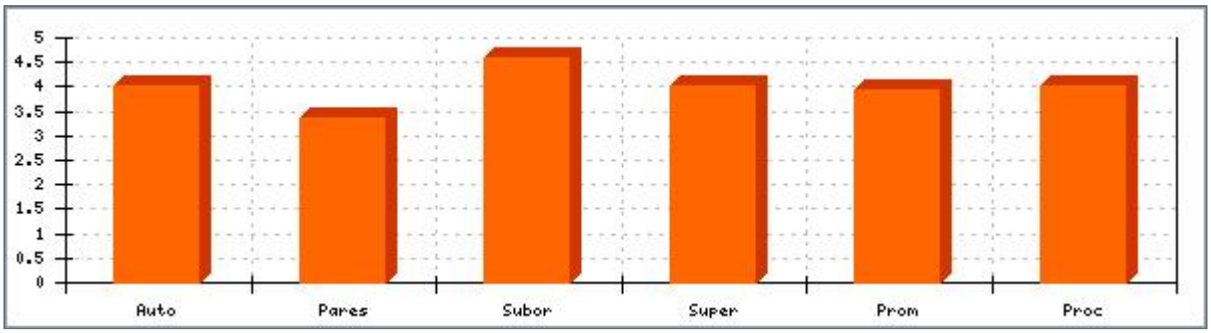
36.- Entrega sus tareas laborales una vez que las ha revisado a fondo. (3.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	4.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.94
Promedio Proceso	4.01



37.- Se preocupa por tener su trabajo ordenado, organizado y con resultados de calidad. (3.93)

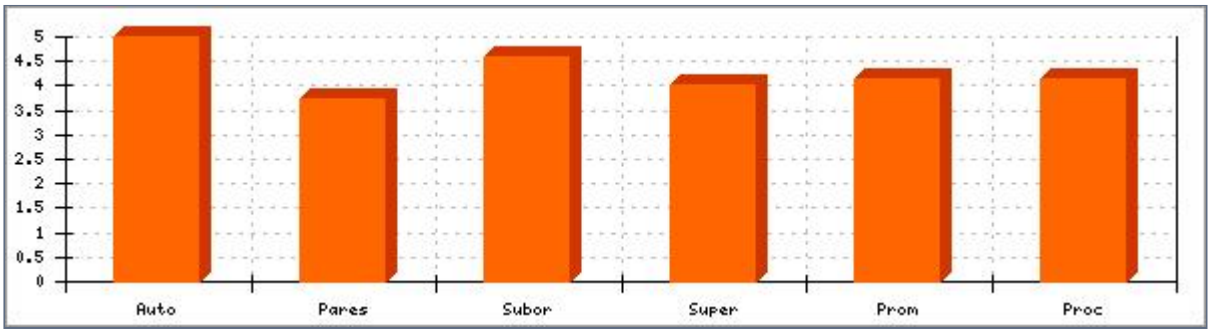
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.36
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.93
Promedio Proceso	4.03



Orientación al logro

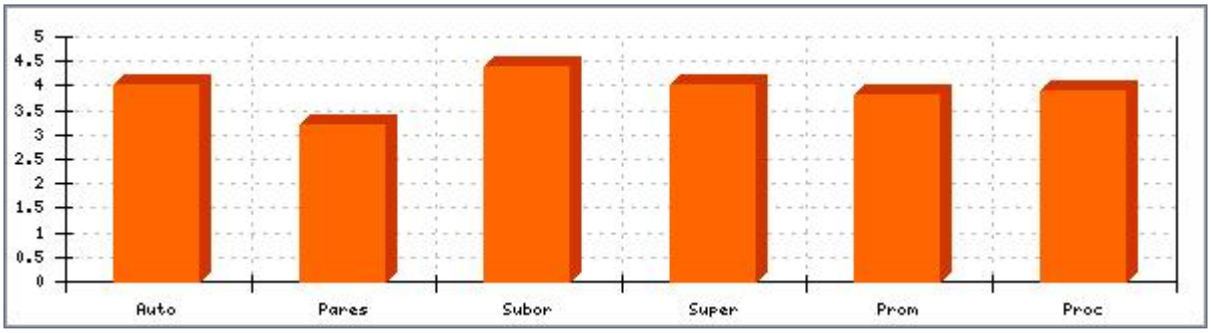
38.- Presenta interés y preocupación por trabajar eficazmente. (4.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.73
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.14
Promedio Proceso	4.15



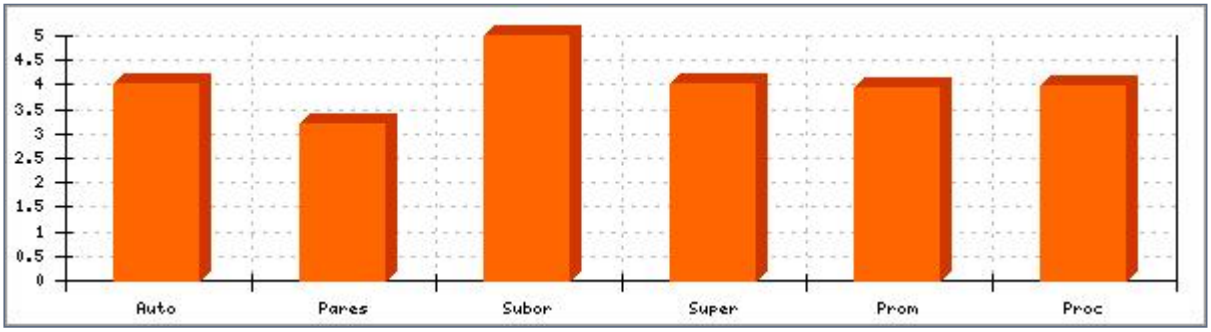
39.- Cumple con los objetivos planificados. (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.89



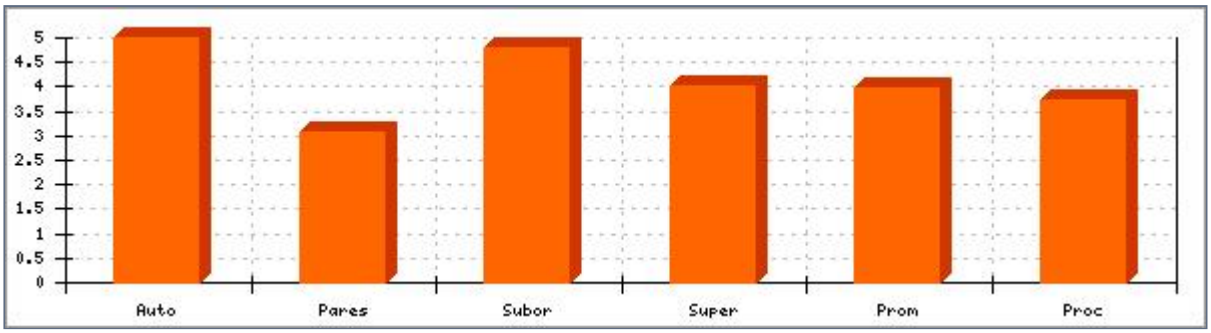
40.- Está orientado a superar las expectativas en sus objetivos laborales. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.97



41.- Asume riesgos (moderados) para trabajar sobre objetivos y plantearse metas altas. (3.99)

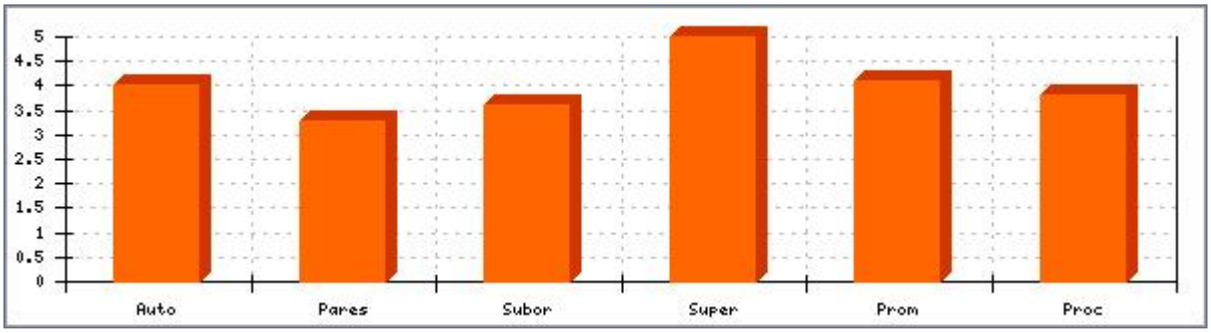
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.09
Subordinado	4.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.99
Promedio Proceso	3.75



Orientación hacia el Cliente

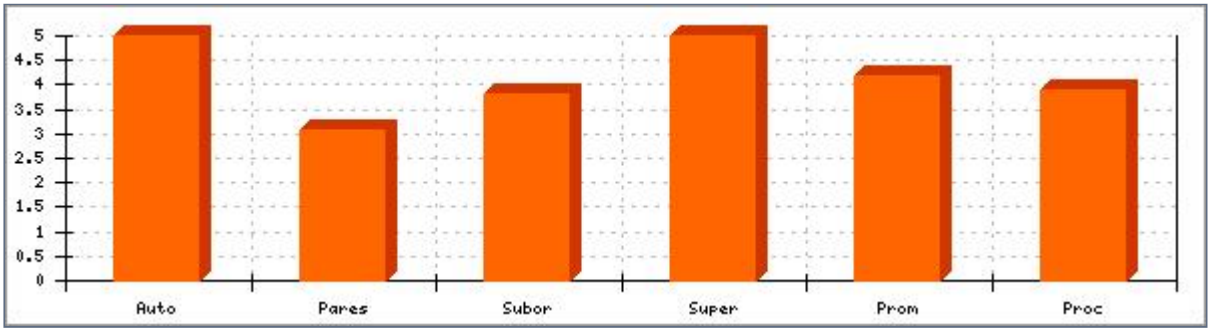
42.- Se interesa genuinamente en ayudar y servir a los demás. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	3.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.82



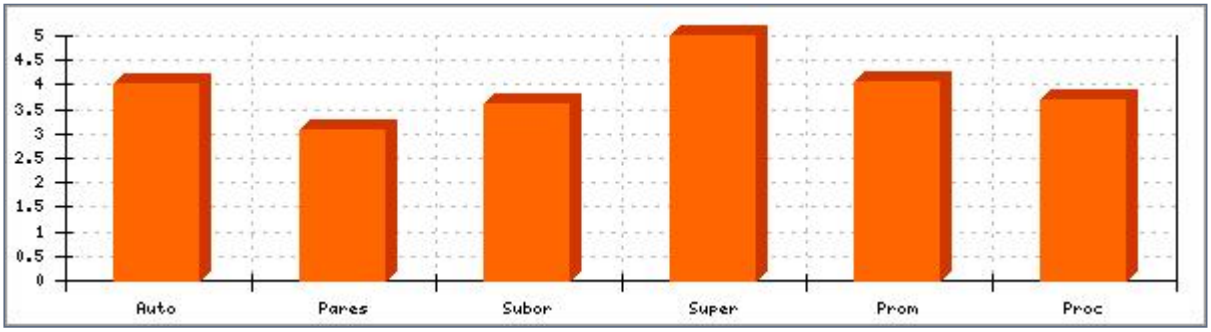
43.- Tiene vocación para servir, tanto a sus clientes externos como a sus clientes internos. (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.09
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	3.88



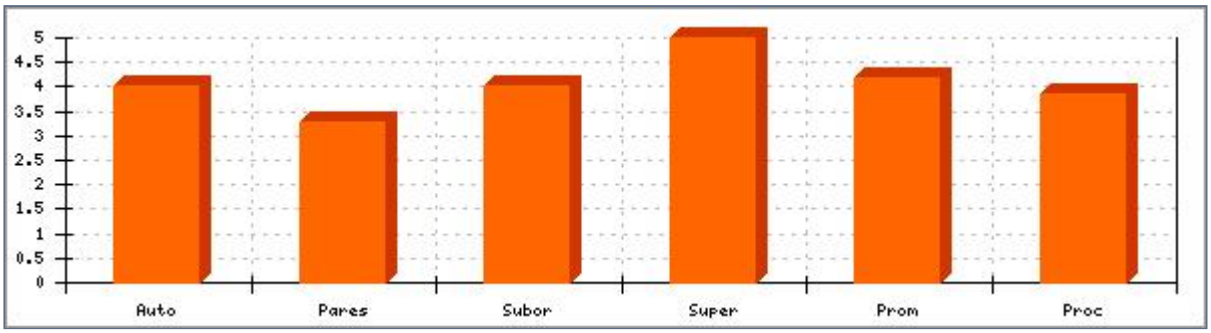
44.- Indaga las necesidades específicas de sus clientes (internos y/o externos). (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	3.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.70



45.- Cumple con los ofrecimientos que pactó con sus clientes (internos y/o externos). (4.18)

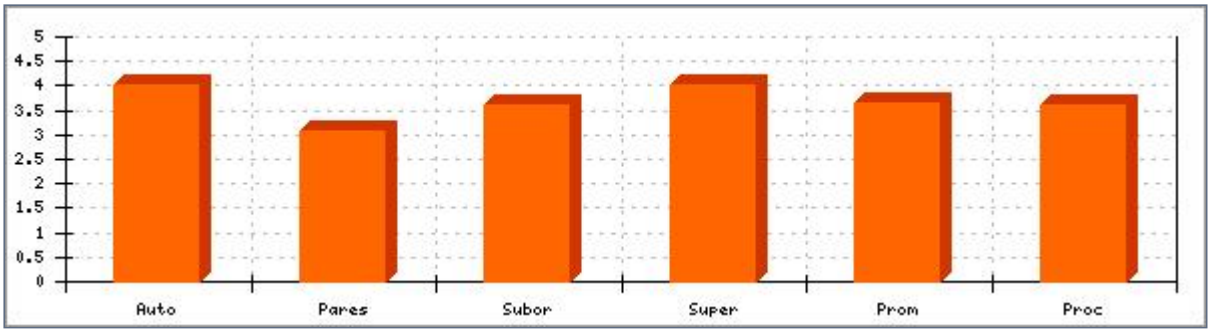
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	3.87



Pensamiento Analítico

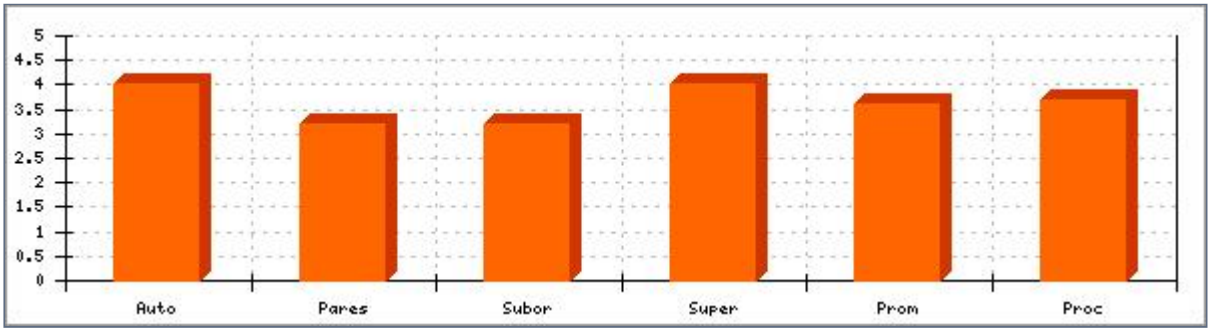
46.- Detecta a tiempo problemas relacionados con su área y cualquier otra área de la empresa. (3.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	3.59



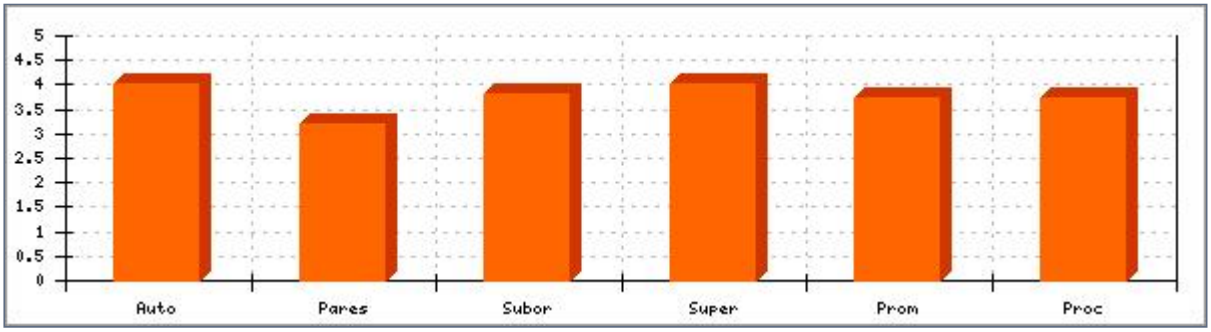
47.- Clasifica las ideas usando gráficos y/o tablas que explican los temas analizados. (3.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	3.68



48.- Recopila información relevante, la organiza de forma sistemática y establece relaciones entre los datos. (3.71)

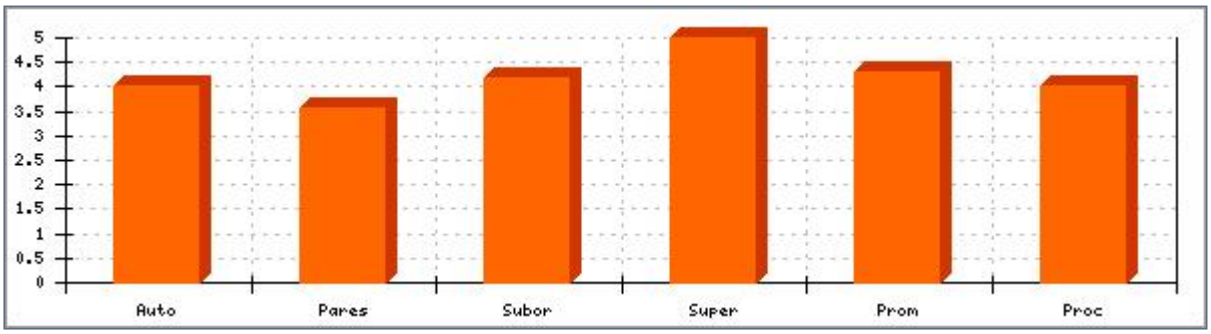
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	3.75



Persistencia

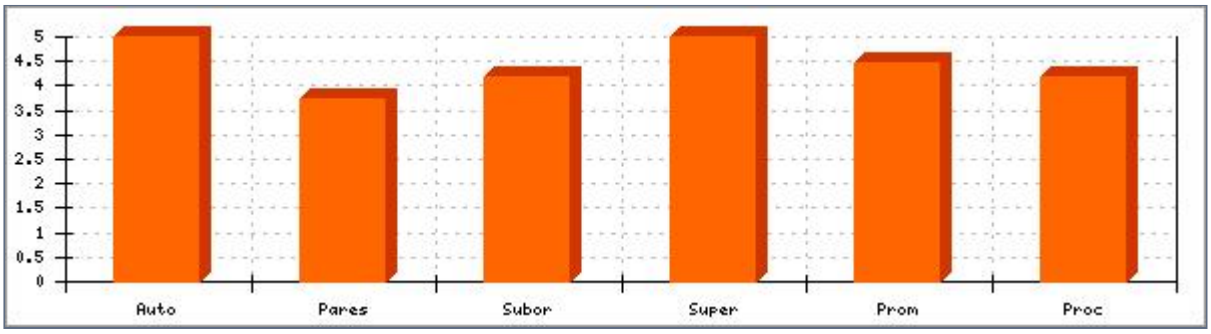
49.- Persiste en una tarea laboral a pesar de encontrarse con dificultades. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	4.01



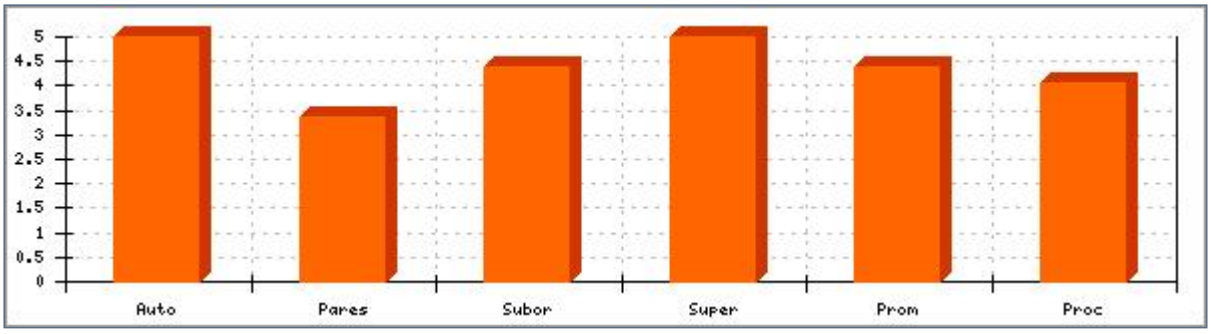
50.- Es una persona tenaz, constante y perseverante. (4.46)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.73
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.46
Promedio Proceso	4.16



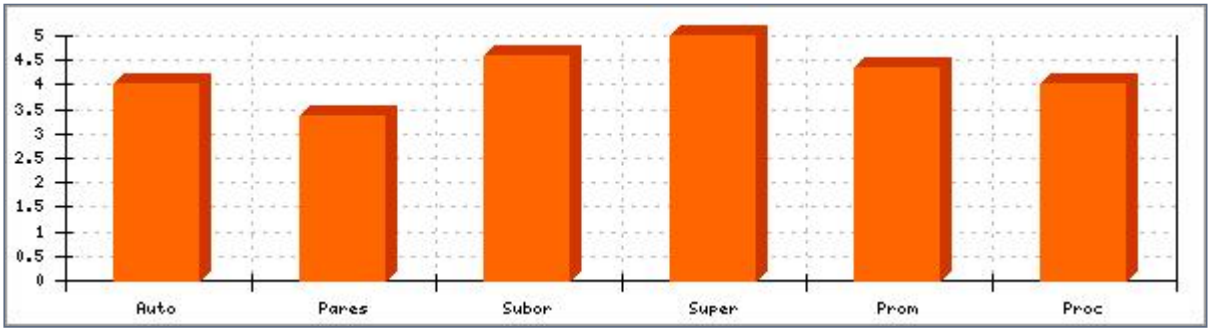
51.- Demuestra que a través de su persistencia logra cumplir sus tareas. (4.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.36
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	4.04



52.- Muestra capacidad de persistencia ante una tarea que le ocupe largos períodos de tiempo. (4.33)

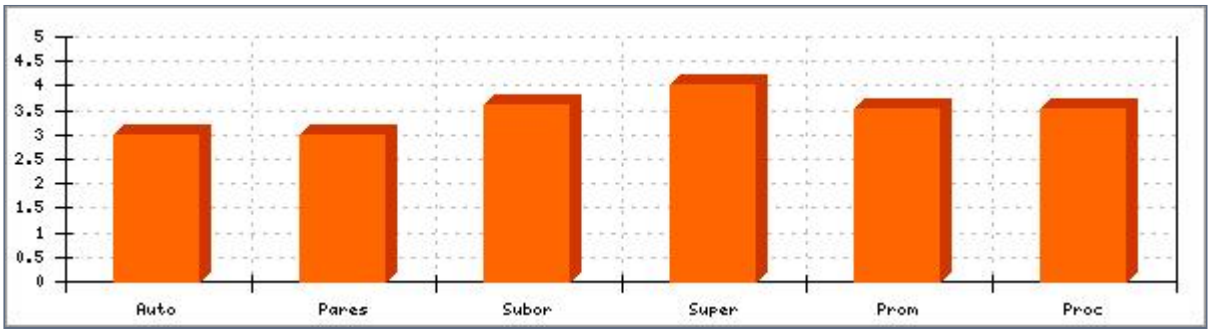
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.36
Subordinado	4.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	4.02



Persuasión e impacto personal

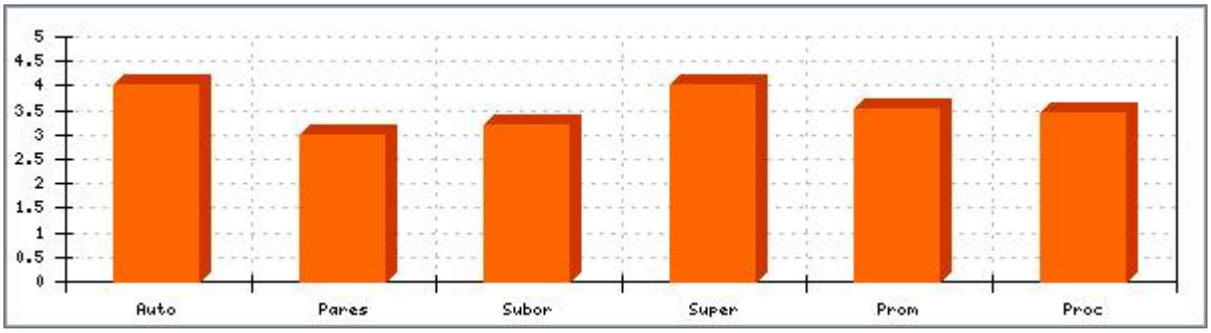
53.- Calcula qué impacto logra con sus acciones y palabras ante una persona o grupo. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.51



54.- Muestra capacidad para convencer e influir en los demás. (3.54)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.54
Promedio Proceso	3.46

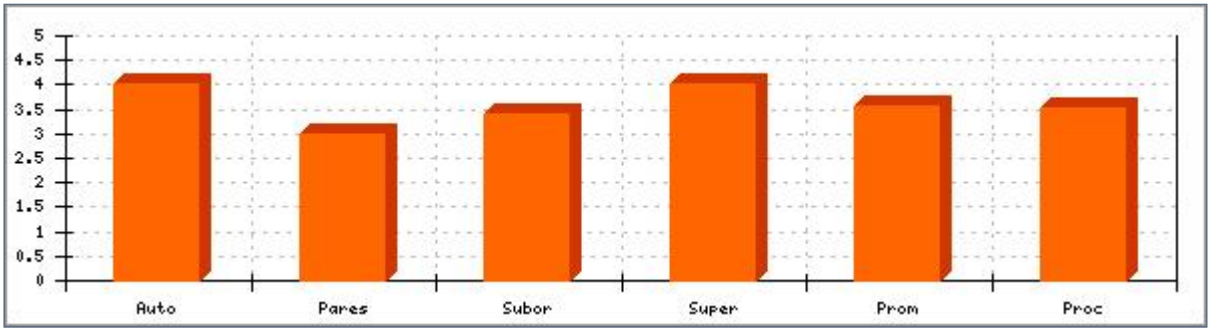


55.- Es capaz de conseguir que otros cambien de opinión o criterio y sigan su pensamiento. (3.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.91
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	3.39

56.- Utiliza estrategias o se prepara para impactar y/o influir ante una persona o grupo. (3.58)

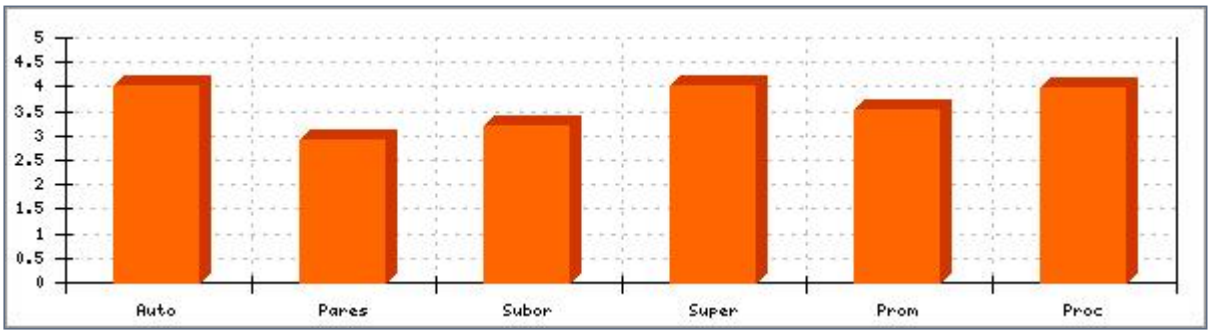
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.58
Promedio Proceso	3.51



Trabajo en equipo

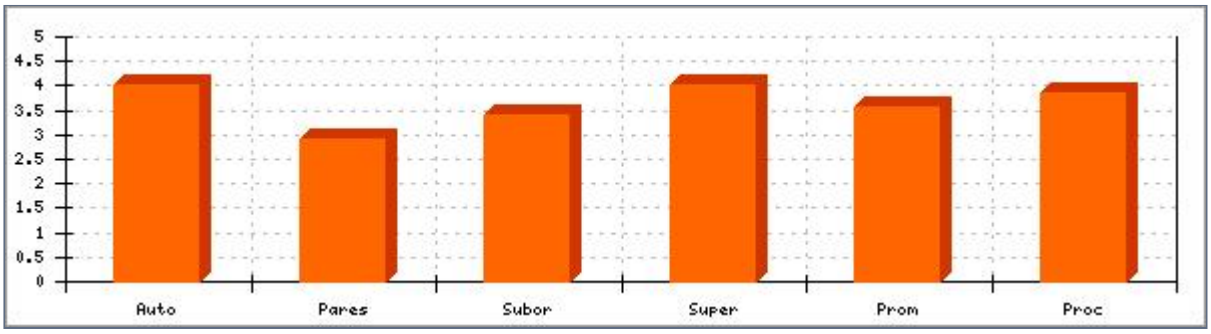
57.- Colabora activamente en el equipo de trabajo. (3.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.91
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.51
Promedio Proceso	3.98



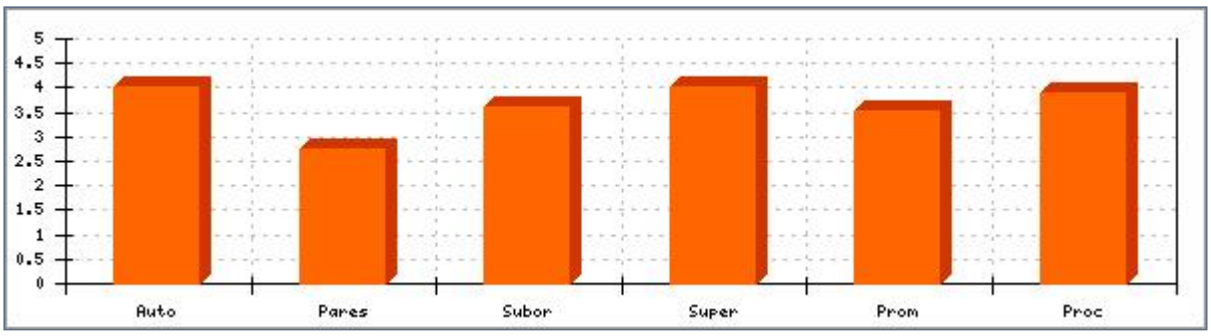
58.- Prefiere realizar sus tareas laborales con el equipo de trabajo. (3.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.91
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	3.86



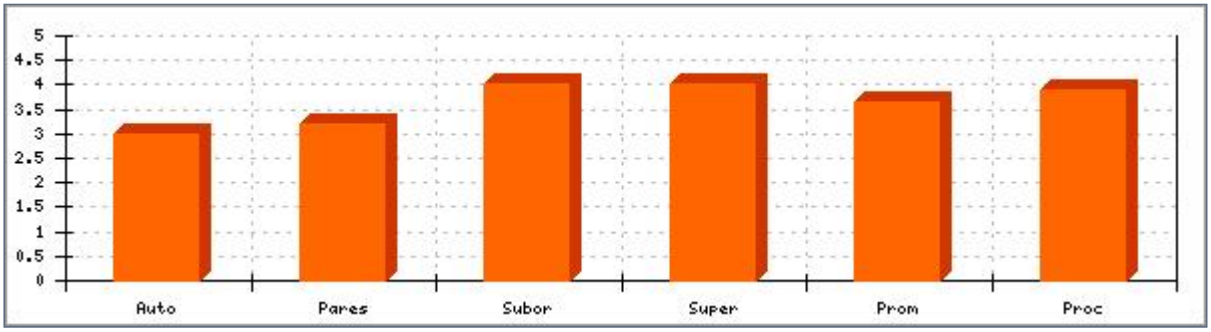
59.- Actúa para facilitar el desempeño de su equipo de trabajo. (3.54)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.73
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.54
Promedio Proceso	3.89



60.- Está orientado a cumplir los objetivos del equipo de trabajo aún sobre sus intereses personales. (3.65)

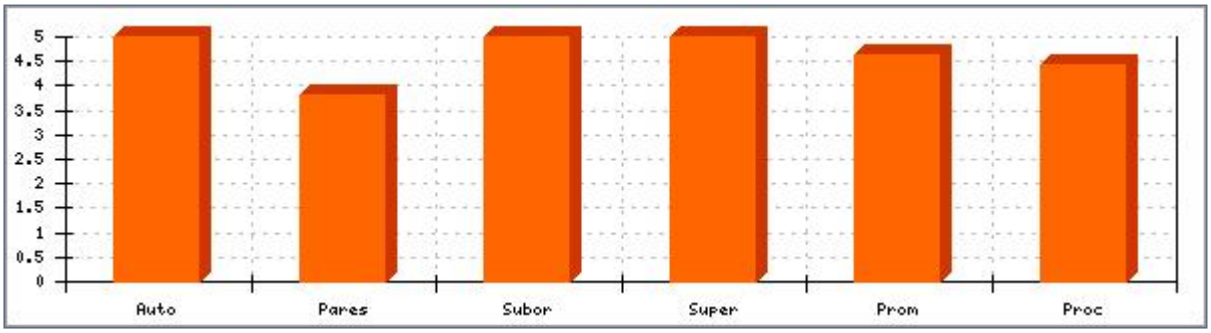
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.18
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	3.90



Integridad

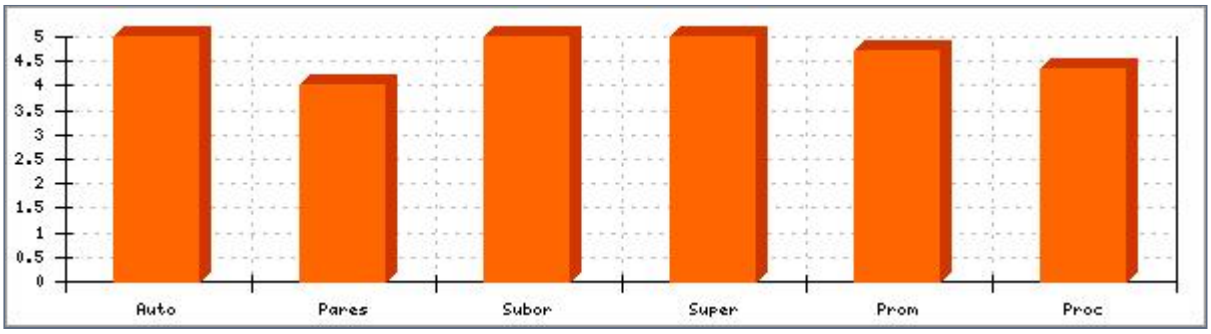
61.- Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. (4.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.82
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.65
Promedio Proceso	4.41



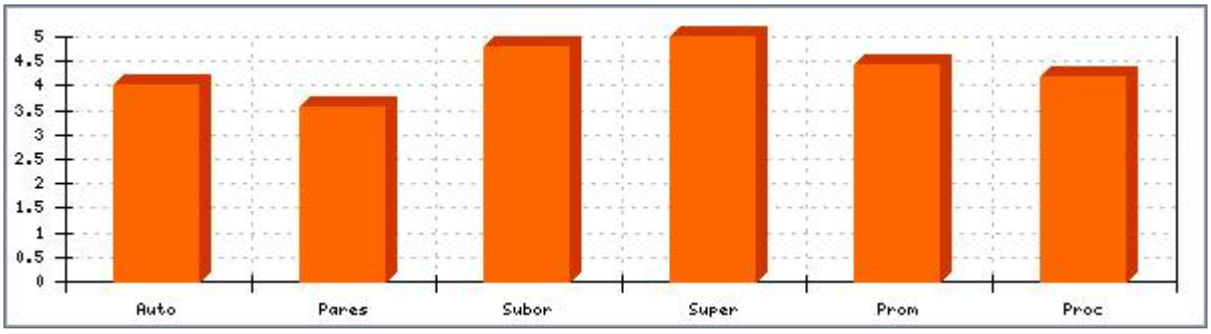
62.- Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos. (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.35



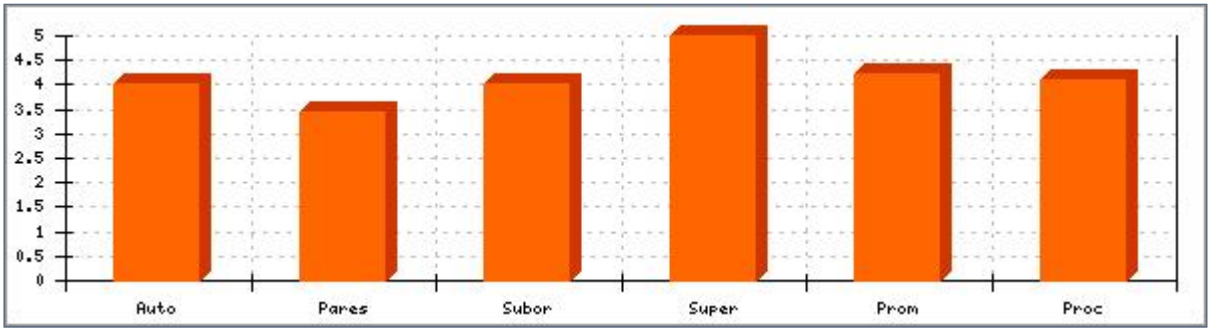
63.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico. (4.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	4.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.42
Promedio Proceso	4.17



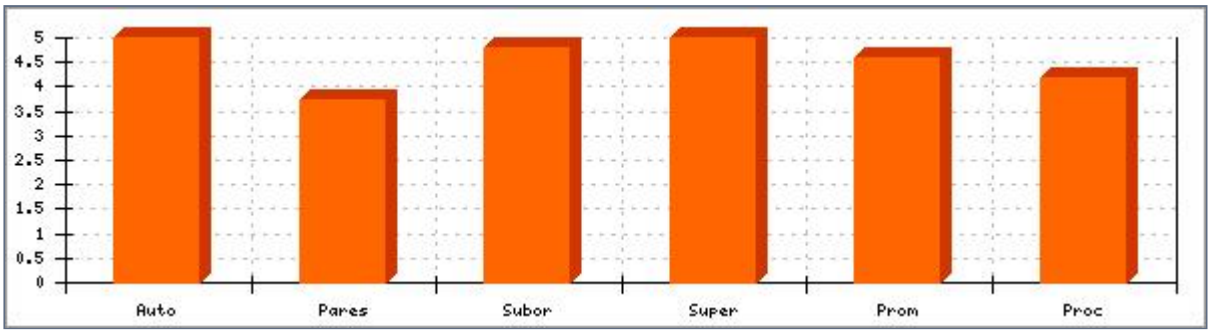
64.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (4.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.45
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.24
Promedio Proceso	4.10



65.- Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo. (4.58)

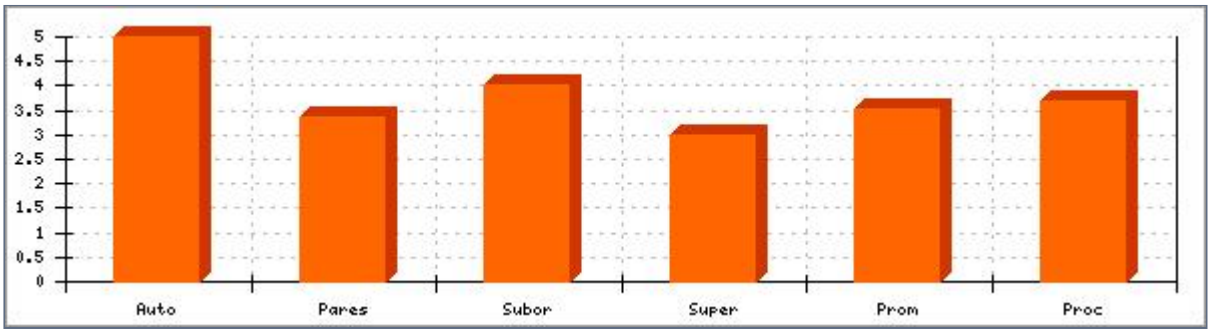
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.73
Subordinado	4.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.58
Promedio Proceso	4.19



Gerencia del cambio

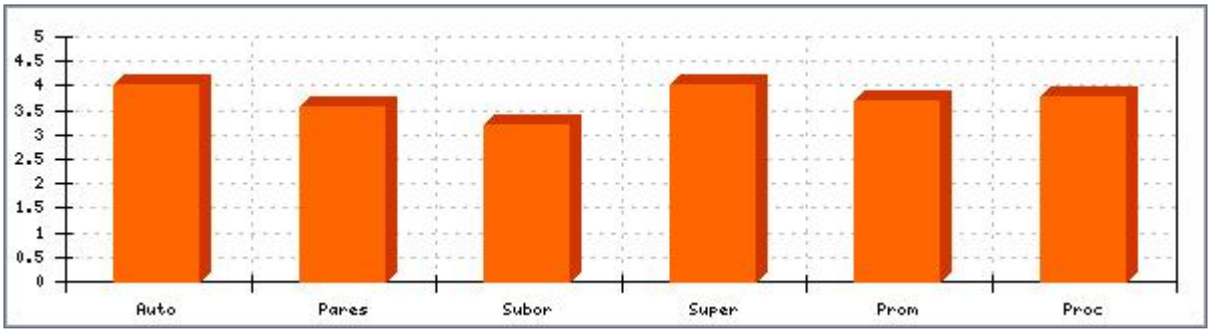
66.- Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. (3.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.36
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.51
Promedio Proceso	3.67



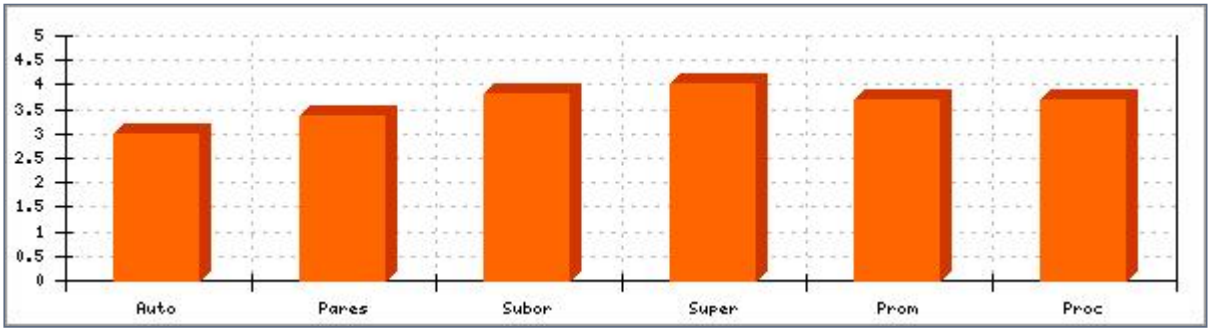
67.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.55
Subordinado	3.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	3.78



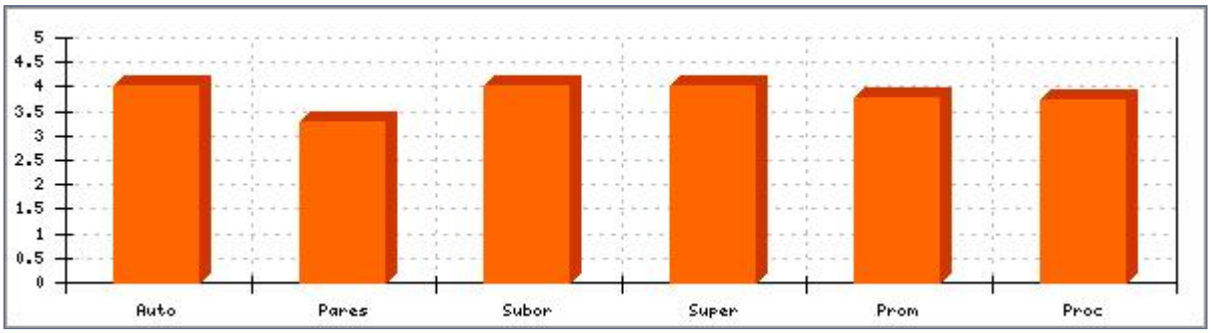
68.- Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas. (3.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.36
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.67



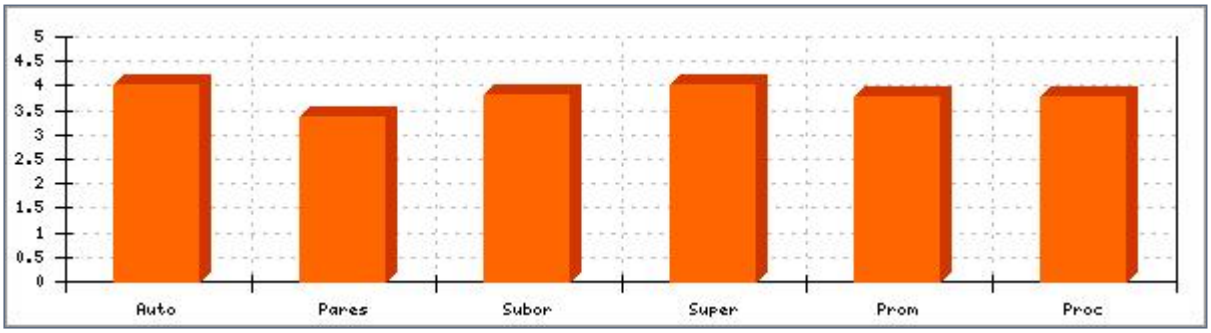
69.- Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio. (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.27
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.73



70.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva. (3.77)

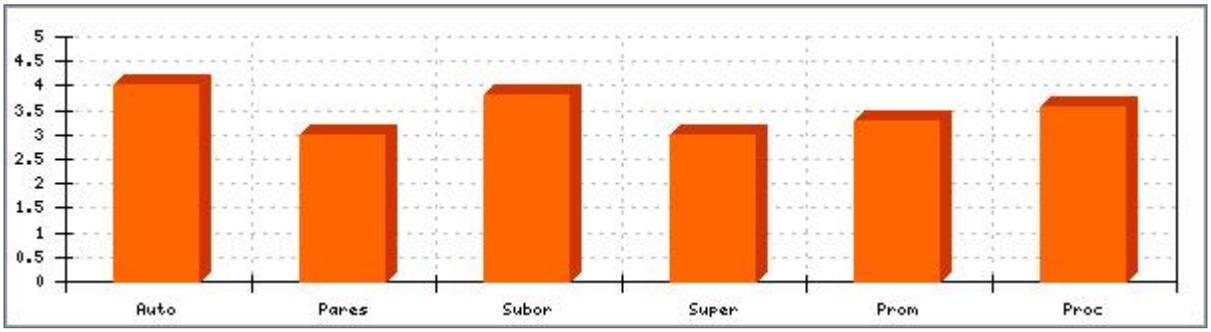
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.36
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.77



Construcción de equipos de alto desempeño

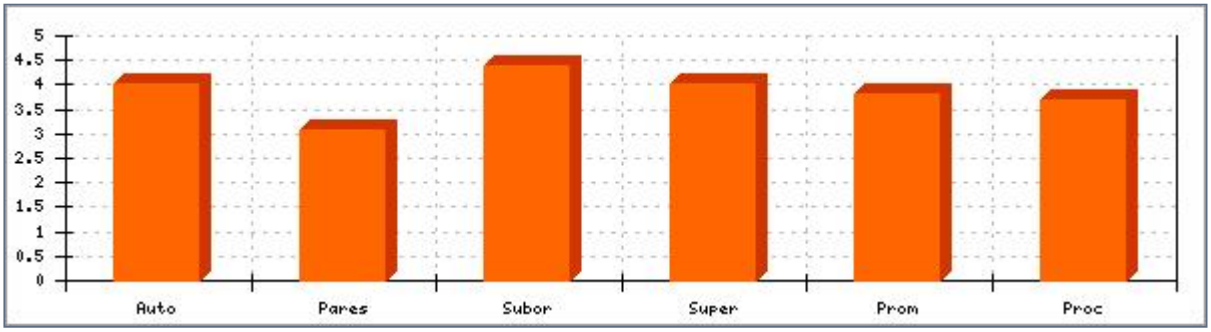
71.- Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.80
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.57



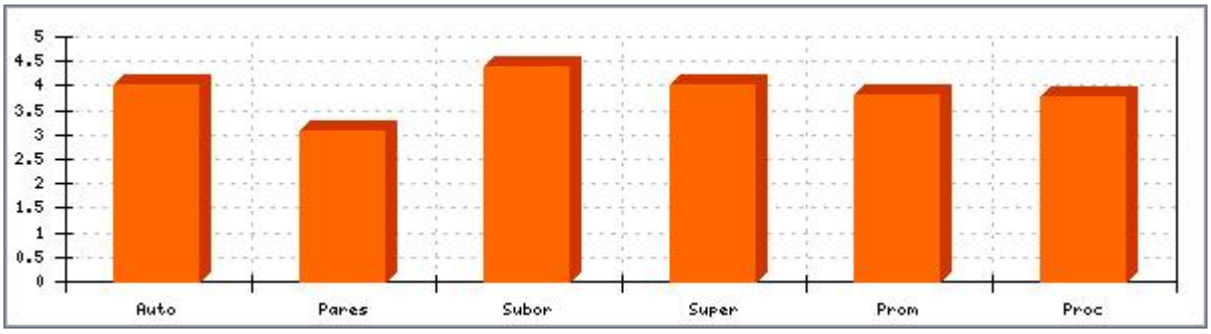
72.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (3.81)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.81
Promedio Proceso	3.68



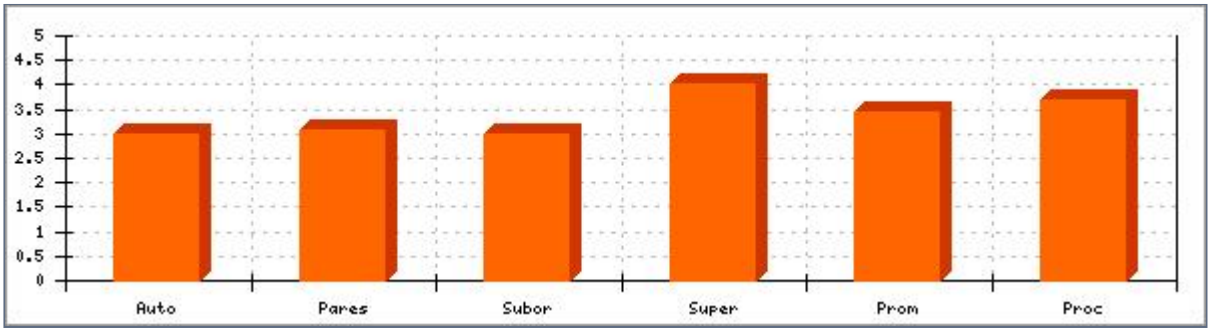
73.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados esperados. (3.81)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.09
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.81
Promedio Proceso	3.76



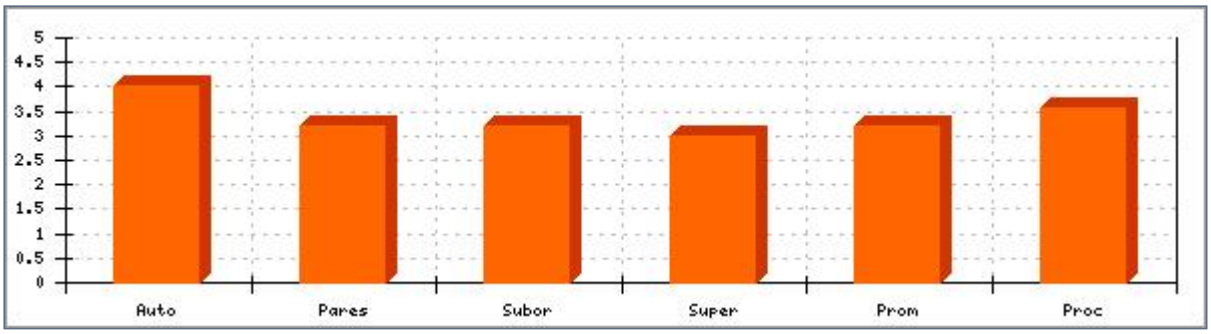
74.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte con ellos las actividades y delega la toma de decisiones. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.09
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.67



75.- Maneja los conflictos de forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.18
Subordinado	3.20
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.55



Análisis GAP

EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Aprendizaje activo

Capacidad e interés de utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y habilidades necesarios en relación con su trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.42	-0.58
Subordinado	3.80	-0.20
Supervisor	4.00	0.00

Autocontrol

Capacidad para mantener el control y la calma en situaciones donde existe oposición y hostilidad o en condiciones de trabajo estresantes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.21	-0.79
Subordinado	3.27	-0.73
Supervisor	4.00	0.00

Búsqueda de Información

Curiosidad y deseo de obtener información amplia y precisa para llegar al fondo de los asuntos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Pares	3.00	-1.33
Subordinado	4.20	-0.13
Supervisor	4.33	0.00

Comprensión Interpersonal

Capacidad para escuchar, comprender y responder a las preocupaciones, intereses y sentimientos de los demás.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Pares	3.09	-0.58
Subordinado	3.40	-0.27
Supervisor	4.00	0.33

Compromiso con la Organización

Voluntad de orientar su actuación de acuerdo con los principios, prioridades y objetivos de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.58	-1.42
Subordinado	4.60	-0.40
Supervisor	5.00	0.00

Conciencia de la organización

Capacidad de comprender y utilizar la dinámica (de poder, relaciones e influencias) existente dentro de las organizaciones.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Pares	3.73	-0.60
Subordinado	4.40	0.07
Supervisor	5.00	0.67

Confianza en sí mismo(a)

Convencimiento de su propia capacidad y posibilidades, especialmente en situaciones difíciles que suponen un reto.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	3.50	-1.00
Subordinado	4.65	0.15
Supervisor	4.00	-0.50

Construcción de Relaciones

Capacidad para crear y mantener contactos y relaciones útiles para el mejor cumplimiento de su trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	3.57	-0.68
Subordinado	4.05	-0.20
Supervisor	4.00	-0.25

Flexibilidad y Adaptación al cambio

Capacidad para adaptarse con facilidad a los cambios, entender las posiciones de los demás, y modificar la suya propia cuando aparecen nuevas evidencias o datos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.33	-0.67
Subordinado	3.40	-0.60
Supervisor	4.00	0.00

Iniciativa

Predisposición a emprender acciones, mejorar resultados o buscar oportunidades antes de que se lo indiquen.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	3.09	-0.66
Subordinado	3.95	0.20
Supervisor	4.25	0.50

Orden y Calidad

Preocupación por disminuir la incertidumbre y asegurar la calidad mediante comprobaciones y sistemas de control claros y ordenados.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.34	-0.66
Subordinado	4.55	0.55
Supervisor	4.25	0.25

Orientación al logro

Preocupación e interés por trabajar eficazmente, o por competir para superar un estándar de excelencia.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	3.30	-1.20
Subordinado	4.70	0.20
Supervisor	4.00	-0.50

Orientación hacia el Cliente

Deseo de ayudar o servir a los demás a base de averiguar sus necesidades y después satisfacerlas (los clientes pueden encontrarse dentro de la propia organización).

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	3.18	-1.07
Subordinado	3.75	-0.50
Supervisor	5.00	0.75

Pensamiento Analítico

Capacidad de comprender las situaciones y resolver los problemas a base de separar sus partes constituyentes y reflexionar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.15	-0.85
Subordinado	3.53	-0.47
Supervisor	4.00	0.00

Persistencia

Capacidad de persistir en una tarea durante un período largo de tiempo a pesar de los obstáculos y dificultades.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	3.50	-1.00
Subordinado	4.35	-0.15
Supervisor	5.00	0.50

Persuasión e impacto personal

Capacidad para convencer o influir sobre los demás, con el fin de lograr que sigan un plan o línea de acción.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	2.98	-0.77
Subordinado	3.45	-0.30
Supervisor	4.00	0.25

Trabajo en equipo

Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe. Colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con int

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	2.93	-0.82
Subordinado	3.55	-0.20
Supervisor	4.00	0.25

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	4.60	--
Pares	3.71	-0.89
Subordinado	4.72	0.12
Supervisor	5.00	0.40

Gerencia del cambio

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.38	-0.62
Subordinado	3.76	-0.24
Supervisor	3.80	-0.20

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, la confianza.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Pares	3.09	-0.71
Subordinado	3.76	-0.04
Supervisor	3.60	-0.20

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	92.50%
(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	91.14%
(Compromiso con la Organización) Se compromete incondicionalmente con su trabajo.	89.77%
(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	89.45%
(Conciencia de la organización) Conoce y comprende el funcionamiento de los productos y/o servicios de la empresa.	89.00%
(Compromiso con la Organización) En su trabajo da prioridad a los objetivos de la empresa inclusive por encima de sus intereses personales.	87.09%
(Persistencia) Es una persona tenaz, constante y perseverante.	86.45%
(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	85.59%
(Compromiso con la Organización) Orienta su voluntad y deseo para beneficio de su trabajo.	85.09%
(Conciencia de la organización) Utiliza positivamente las influencias personales para un mejor desempeño en su trabajo.	85.09%
(Persistencia) Demuestra que a través de su persistencia logra cumplir sus tareas.	84.73%
(Conciencia de la organización) Comprende la interrelación existente entre los departamentos de la empresa.	83.27%
(Persistencia) Muestra capacidad de persistencia ante una tarea que le ocupe largos períodos de tiempo.	83.23%
(Persistencia) Persiste en una tarea laboral a pesar de encontrarse con dificultades.	82.59%
(Orden y Calidad) Sus actividades son realizadas a base de procedimientos ordenados.	81.91%
(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	80.91%
(Orientación hacia el Cliente) Tiene vocación para servir, tanto a sus clientes externos como a sus clientes internos.	79.68%
(Orientación hacia el Cliente) Cumple con los ofrecimientos que pactó con sus clientes (internos y/o externos).	79.55%
(Búsqueda de Información) Es investigativo(a), "curioso(a)", deseoso(a) de obtener información precisa y concisa para realizar mejor su trabajo.	79.18%
(Orientación al logro) Presenta interés y preocupación por trabajar eficazmente.	78.45%
(Iniciativa) Busca soluciones en su trabajo sin que se lo indiquen.	77.82%
(Orientación hacia el Cliente) Se interesa genuinamente en ayudar y servir a los demás.	77.55%
(Confianza en sí mismo(a)) Presenta seguridad en sí mismo(a).	77.27%
(Construcción de Relaciones) Presenta facilidad para relacionarse con otras personas (en cualquier nivel).	76.77%
(Confianza en sí mismo(a)) Presenta "fuerza del yo" por ejemplo: automotivación, autoconfianza, autoseguridad, etc.	76.73%
(Orientación hacia el Cliente) Indaga las necesidades específicas de sus clientes (internos y/o externos).	76.18%
(Confianza en sí mismo(a)) Se apoya en su autoconfianza cada vez que su trabajo se pone difícil o surgen muchos obstáculos.	75.09%
(Orientación al logro) Asume riesgos (moderados) para trabajar sobre objetivos y plantearse metas altas.	74.68%
(Confianza en sí mismo(a)) Presenta suficiente capacidad para lograr las tareas encomendadas en su trabajo.	73.91%
(Orientación al logro) Está orientado a superar las expectativas en sus objetivos laborales.	73.86%
(Búsqueda de Información) Se preocupa por buscar información hasta llegar al fondo de los asuntos.	73.68%
(Orden y Calidad) Entrega sus tareas laborales una vez que las ha revisado a fondo.	73.55%
(Orden y Calidad) Se preocupa por tener su trabajo ordenado, organizado y con resultados de calidad.	73.23%

(Construcción de Relaciones) Muestra capacidad para mantener amistades útiles en su trabajo.	72.95%
(Aprendizaje activo) Se interesa en aprender nuevas cosas para mejorar el desempeño en su trabajo.	72.91%
(Orden y Calidad) Asegura la calidad de su trabajo mediante el control de sus actvidades.	72.55%
(Construcción de Relaciones) Utiliza las relaciones interpersonales para el mejor desempeño en su trabajo.	71.59%
(Iniciativa) Se anticipa a oportunidades y necesidades futuras y actúa sin que le digan lo que tiene que hacer.	70.86%
(Orientación al logro) Cumple con los objetivos planificados.	70.86%
(Flexibilidad y Adaptación al cambio) Modifica su criterio si aparecen nuevas evidencias o datos.	70.73%
(Flexibilidad y Adaptación al cambio) Se adapta con facilidad a los cambios.	70.59%
(Aprendizaje activo) Aprovecha la mínima oportunidad para aprender algo nuevo.	70.59%
(Autocontrol) Sabe ejecutar y cumplir con sus tareas aún cuando está muy "cargado(a)" de trabajo.	70.36%
(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.	70.18%
(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.	70.18%
(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	69.55%
(Construcción de Relaciones) Realiza esfuerzos para construir proactivamente una red de contactos (relaciones interpersonales).	69.23%
(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	69.23%
(Pensamiento Analítico) Recopila información relevante, la organiza de forma sistemática y establece relaciones entre los datos.	67.86%
(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	67.59%
(Iniciativa) Toma la iniciativa de emprender acciones que le den más efectividad a su cargo.	67.18%
(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	66.73%
(Trabajo en equipo) Está orientado a cumplir los objetivos del equipo de trabajo aún sobre sus intereses personales.	66.36%
(Comprensión Interpersonal) Su comunicación es clara y concisa con los demás.	66.18%
(Pensamiento Analítico) Detecta a tiempo problemas relacionados con su área y cualquier otra área de la empresa.	66.18%
(Autocontrol) Mantiene la calma y la objetividad aún cuando se encuentra en medio de una discusión (entre compañeros o con un cliente).	65.55%
(Aprendizaje activo) Actúa de forma positiva y considera una oportunidad cuando debe aprender de sus errores.	65.55%
(Búsqueda de Información) Antes de ejecutar una tarea laboral indaga previamente todo lo que necesita para un mejor resultado.	65.14%
(Pensamiento Analítico) Clasifica las ideas usando gráficos y/o tablas que explican los temas analizados.	64.86%
(Persuasión e impacto personal) Es capaz de conseguir que otros cambien de opinión o criterio y sigan su pensamiento.	64.82%
(Comprensión Interpersonal) Motiva el diálogo con la demás gente para lograr mejor comprensión interpersonal.	64.50%
(Persuasión e impacto personal) Utiliza estrategias o se prepara para impactar y/o influir ante una persona o grupo.	64.50%
(Trabajo en equipo) Prefiere realizar sus tareas laborales con el equipo de trabajo.	63.82%
(Persuasión e impacto personal) Muestra capacidad para convencer e influir en los demás.	63.50%
(Trabajo en equipo) Actúa para facilitar el desempeño de su equipo de trabajo.	63.45%
(Iniciativa) Actúa proactivamente ante sucesos no consentidos en su cargo.	63.36%
(Persuasión e impacto personal) Calcula qué impacto logra con sus acciones y palabras ante una persona o grupo.	63.00%
(Trabajo en equipo) Colabora activamente en el equipo de trabajo.	62.82%
(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	62.73%
(Comprensión Interpersonal) Reponde oportunamente a los sentimientos de los demás.	62.36%
(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.	60.68%

- (Autocontrol) Se controla aún en situaciones de mucha tensión. 60.36%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVD GENERALI 2020

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

AUTOEVALUACIÓN

Indique fortalezas y oportunidades de mejora para el evaluado así como los comentarios que considere oportunos en este procesos de evaluación de competencias.

debemos luchar por crear una cultura organizacional que se fundamente en los mismos valores, no solo internos sino hacia el exterior. Todos debemos remar en un mismo sentido, muchas veces tenemos objetivos y sentimiento encontrados.

PARES

Indique fortalezas y oportunidades de mejora para el evaluado así como los comentarios que considere oportunos en este procesos de evaluación de competencias.

DEBE DE CONFIAR EN SU EQUIPO Y TRABAJAR MEJOR CON ELLOS CUMPLIR LAS METAS ASIGNADAS

oportunidad: mayor sinceridad

Acelerar mas la toma de decisiones, ser mas proactivo en los cambios de la Sucursal a su cargo.

.

Fortaleza: Conoce y aplica todos los procesos y lineamientos de su Area Oportunidades de Mejora: Interrelacion con el resto de areas para lograr los objetivos

Julio tiene como oportunidad de mejora empaparse mas de temas de su cargo y empoderar a su equipo

es adaptable al cambio

Considero existe un sobrecarga de funciones en esta persona: Involucramiento en Reaseguros y suscripción de P&C, además de la Gerencia Comercial de la Sucursal Quito. El ser juez y parte en la suscripción de ciertos negocios puede representar un riesgo de conflicto de interés a futuro. Creo que el perfil debería ser más orientado a resultados. Muy celoso de la información de la parte técnica. A mi parecer falta una comunicación efectiva y generar impacto en sesiones gerenciales. Mantiene bajo perfil.

Julio conoce perfectamente las labores de su area y proceso a cargo, sin embargo la carga laboral a veces lo agobia un poco y su desarrollo o eficiencia pudiera ser mayor

Debe crecer más en sus líneas y equipos no se involucra en la operatividad y desconocen muchos procesos.

Es Gerente Técnico o Gerente Comercial? No puede ser juez y parte en todo.

SUBORDINADO

Indique fortalezas y oportunidades de mejora para el evaluado así como los comentarios que considere oportunos en este procesos de evaluación de competencias.

Considero que falta un poco que escuche las dos partes ante algún inconveniente que se presente; sin embargo no puedo dejar de señalar que me ha apoyado en todo momento. Considero también que por las diferentes ocupaciones que tiene debería asignar ciertas actividades al jefe comercial o dejarle empoderar en ciertas actividades.

Reforzar la empatía y control del carácter

MEJORA, ESCUCHAR MAS AL EQUIPO Y LAS DOS VERSIONES TANTO DE LOS BROKERS COMO DE LOS EJECUTIVOS, INVESTIGAR BIEN EL PROBLEMA ANTES DE HACER UNA LLAMADA DE ATENCIÓN

Julito es un excelente jefe, lo que me gustaria que mejorara es la capacidad de delegar y de confiar en el equipo actualmente todas las ofertas las revisa el y se crea un cuello de botella dando como resultado que no seamos efectivos. Seria importantes trabajar ese aspecto para que todo fluya en busca de cumplir los obejtivos comerciales. Por ultimo a veces cuando esta muy molesto y uno responde dando su punto de vista no lo toma en cuenta y se sofoca por el calor del momento entonces eso seria importante que lo trabaje tambien. Muchas Gracias.

Debe tenere en cuenta la cantidad de trabajo que tiene el equipo de trabajo Debe considerar cuales son las funciones de cada persona en el equipo y no incluir muchas mas funciones de las que tiene

SUPERVISOR

Indique fortalezas y oportunidades de mejora para el evaluado así como los comentarios que considere oportunos en este procesos de evaluación de competencias.

necesita algo más de trabajo en organización

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**