Introducción

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

GRUPO SUPERIOR DESEMPEÑO 2020

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 **2020-09-21 07:32:48** hasta el **2020-09-29 12:39:55**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	0703391748
Nombres :	LEONARDO AMADOR
Apellidos :	FALCONES CASIERRA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	TIENDA A TIENDA
Departamento :	GUAYAQUIL
Cargo :	COMERCIALIZACION
Nivel Jerárquico :	EJECUTIVO DE VENTAS
Jefe Inmediato :	JUAN CARLOS DEL VALLE VALLEJO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

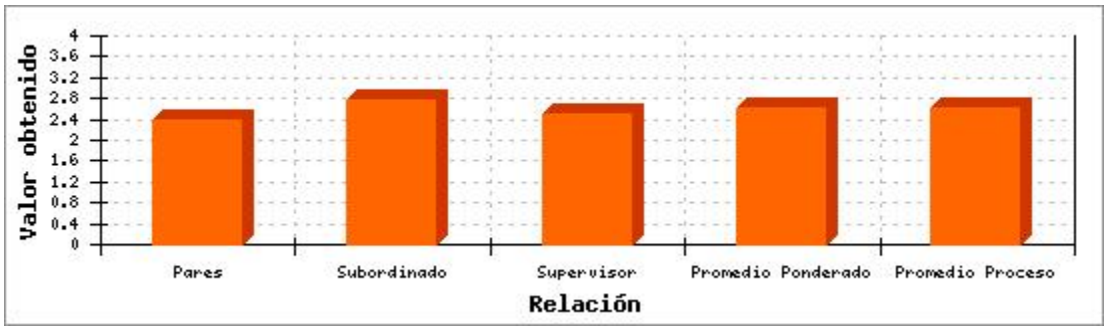
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Pares	25.00%	8	8
Subordinado	50.00%	45	44
Supervisor	25.00%	2	2

Resumen General

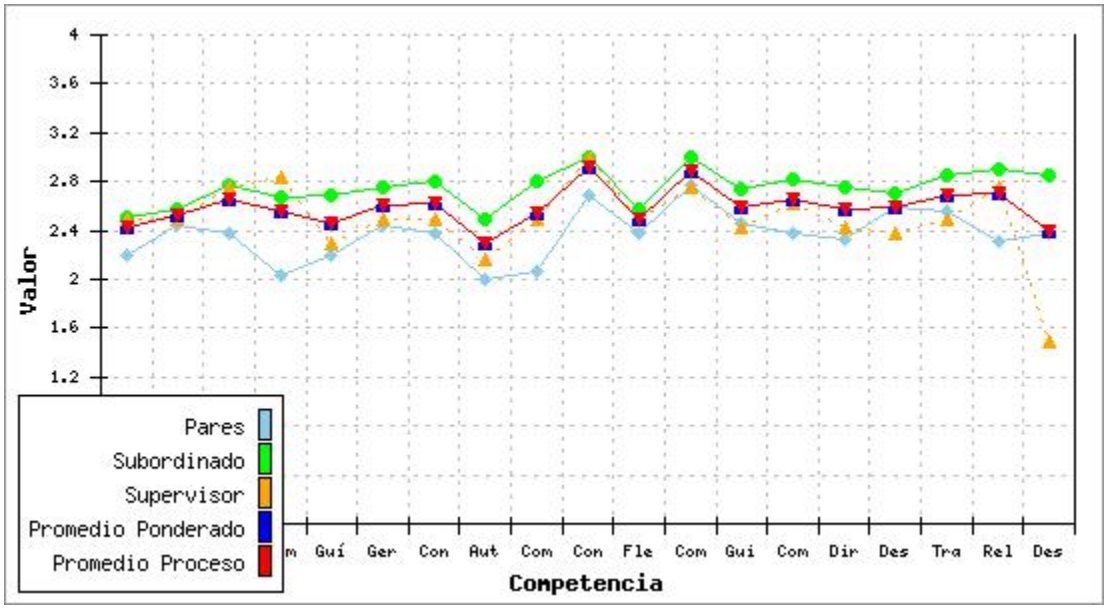
EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Pares	2.37
Subordinado	2.77
Supervisor	2.49
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.60



	Competencia	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Integridad	2.19	2.51	2.50	2.43	2.43
2	Liderazgo	2.44	2.58	2.50	2.53	2.53
3	Credibilidad Profesional	2.38	2.77	2.75	2.66	2.66
4	Comunicación y construcción de relaciones	2.04	2.67	2.83	2.55	2.55
5	Guía y desarrollo de otros	2.20	2.69	2.29	2.46	2.46
6	Gerencia del cambio	2.44	2.75	2.50	2.61	2.61
7	Construcción de equipos de alto desempeño	2.38	2.81	2.50	2.62	2.62
8	Autocontrol	2.00	2.50	2.17	2.29	2.29
9	Comprensión Interpersonal	2.06	2.80	2.50	2.54	2.54
10	Construcción de Relaciones	2.69	3.00	3.00	2.92	2.92
11	Flexibilidad y Adaptación al cambio	2.38	2.57	2.50	2.50	2.50
12	Comprometer al personal para el logro de objetivos	2.77	3.00	2.75	2.88	2.88
13	Guiar y orientar al personal	2.46	2.73	2.43	2.59	2.59
14	Compensar y premiar	2.38	2.82	2.63	2.66	2.66
15	Dirigir equipos	2.32	2.76	2.43	2.57	2.57
16	Desarrollo de otros	2.59	2.70	2.38	2.59	2.59
17	Trabajo en equipo	2.56	2.86	2.50	2.69	2.69
18	Relaciones interpersonales	2.31	2.90	2.75	2.71	2.71
19	Desarrollo profesional propio	2.38	2.86	1.50	2.40	2.40


4
3.6
3.2
2.8
2.4
2
1.6
1.2
Valor
Pares
Subordinado
Supervisor
Promedio Ponderado
Promedio Proceso
m
Guí
Ger
Con
Aut
Com
Con
Fle
Com
Gui
Com
Dir
Des
Tra
Rel
Des
Competencia

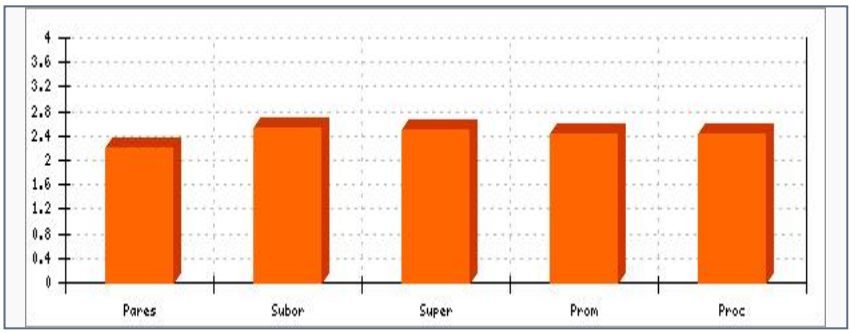
Análisis por Competencia

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

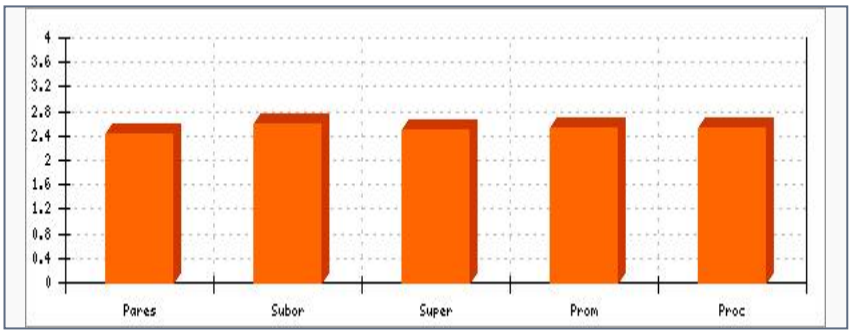
Integridad (2.43)

Relación	Valor
Pares	2.19
Subordinado	2.51
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.43



Liderazgo (2.53)

Relación	Valor
Pares	2.44
Subordinado	2.58
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.53



Credibilidad Profesional (2.66)

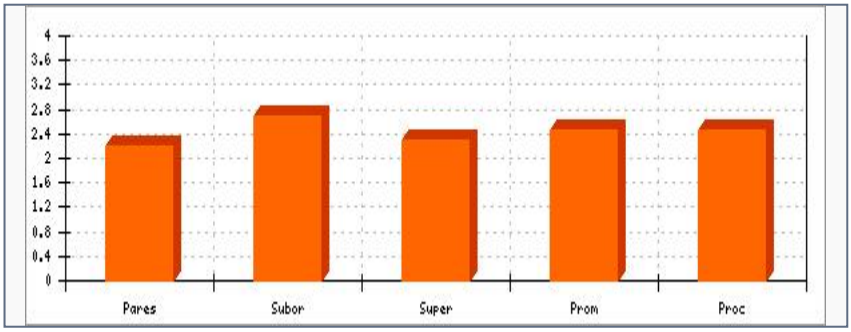
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.77
Supervisor	2.75
Promedio Ponderado	2.66
Promedio Proceso	2.66

Comunicación y construcción de relaciones (2.55)

Relación	Valor
Pares	2.04
Subordinado	2.67
Supervisor	2.83
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.55

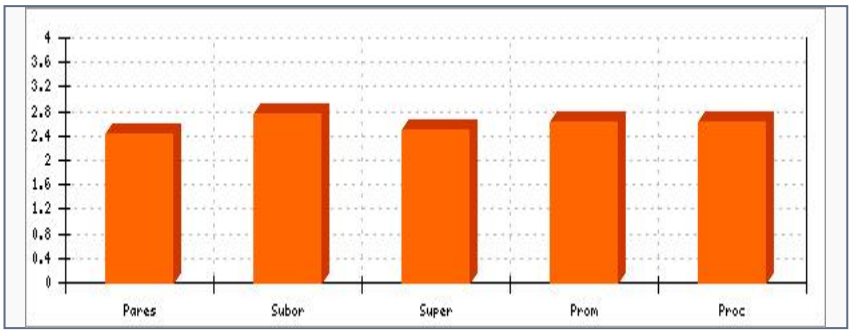
Guía y desarrollo de otros (2.46)

Relación	Valor
Pares	2.20
Subordinado	2.69
Supervisor	2.29
Promedio Ponderado	2.46
Promedio Proceso	2.46



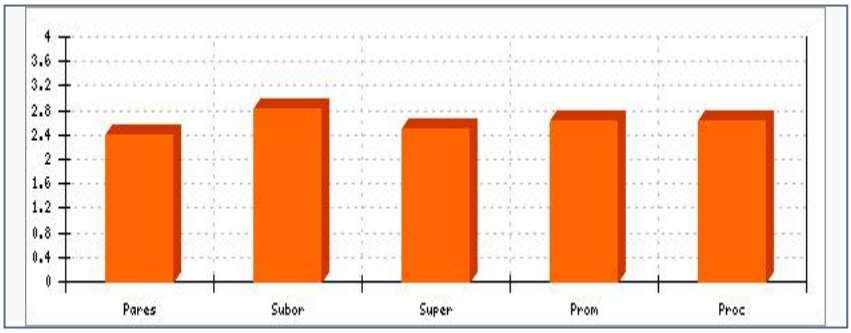
Gerencia del cambio (2.61)

Relación	Valor
Pares	2.44
Subordinado	2.75
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.61
Promedio Proceso	2.61



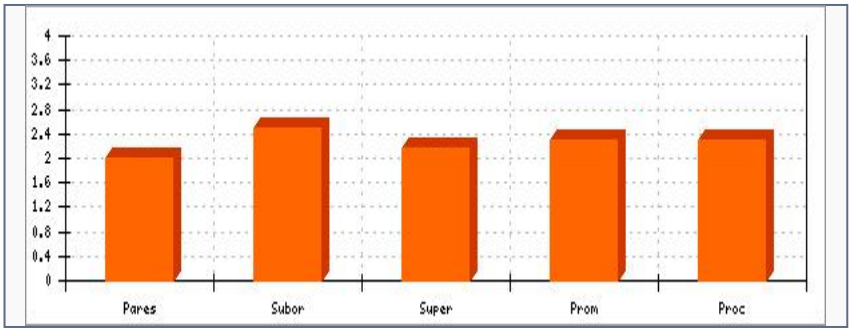
Construcción de equipos de alto desempeño (2.62)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.81
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.62



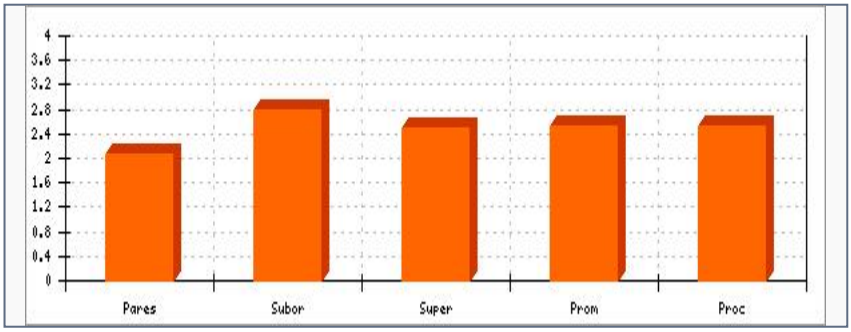
Autocontrol (2.29)

Relación	Valor
Pares	2.00
Subordinado	2.50
Supervisor	2.17
Promedio Ponderado	2.29
Promedio Proceso	2.29



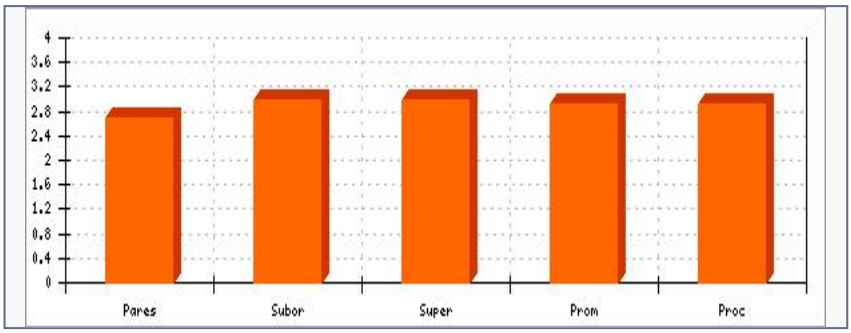
Comprensión Interpersonal (2.54)

Relación	Valor
Pares	2.06
Subordinado	2.80
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.54
Promedio Proceso	2.54



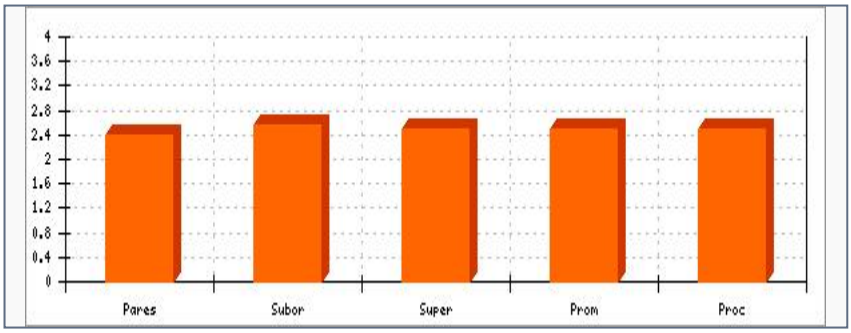
Construcción de Relaciones (2.92)

Relación	Valor
Pares	2.69
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.92



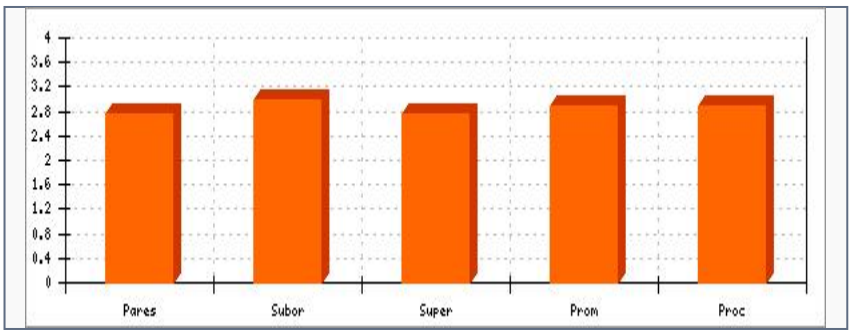
Flexibilidad y Adaptación al cambio (2.50)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.57
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



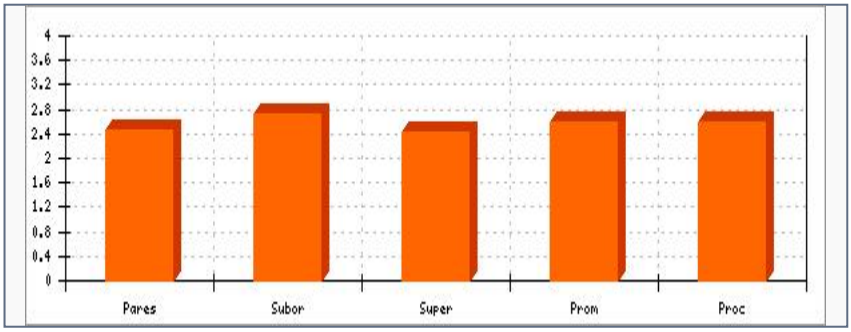
Comprometer al personal para el logro de objetivos (2.88)

Relación	Valor
Pares	2.77
Subordinado	3.00
Supervisor	2.75
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.88



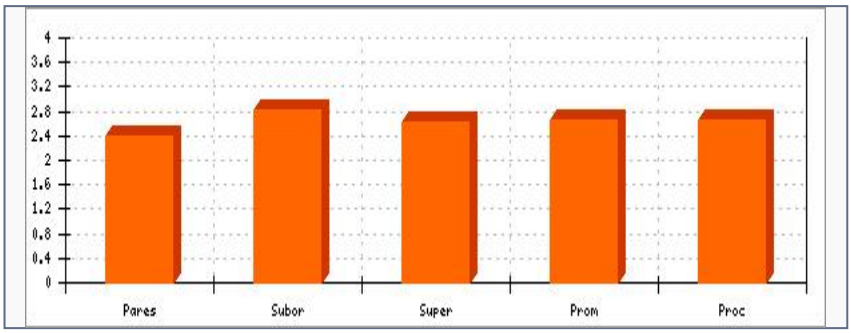
Guiar y orientar al personal (2.59)

Relación	Valor
Pares	2.46
Subordinado	2.73
Supervisor	2.43
Promedio Ponderado	2.59
Promedio Proceso	2.59



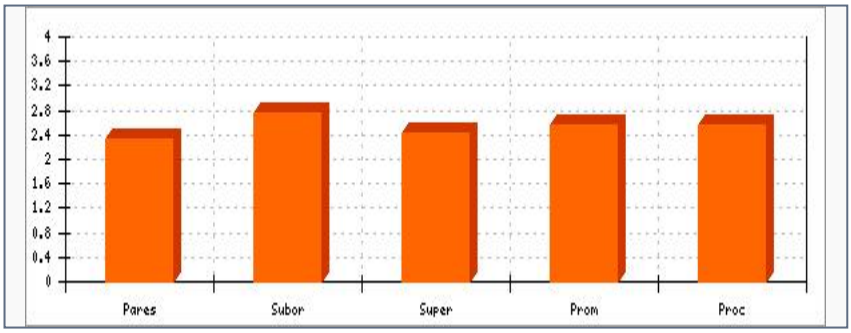
Compensar y premiar (2.66)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.82
Supervisor	2.63
Promedio Ponderado	2.66
Promedio Proceso	2.66



Dirigir equipos (2.57)

Relación	Valor
Pares	2.32
Subordinado	2.76
Supervisor	2.43
Promedio Ponderado	2.57
Promedio Proceso	2.57



Desarrollo de otros (2.59)

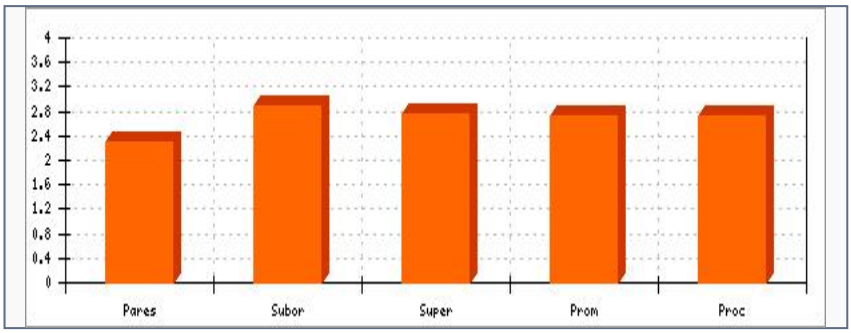
Relación	Valor
Pares	2.59
Subordinado	2.70
Supervisor	2.38
Promedio Ponderado	2.59
Promedio Proceso	2.59

Trabajo en equipo (2.69)

Relación	Valor
Pares	2.56
Subordinado	2.86
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.69
Promedio Proceso	2.69

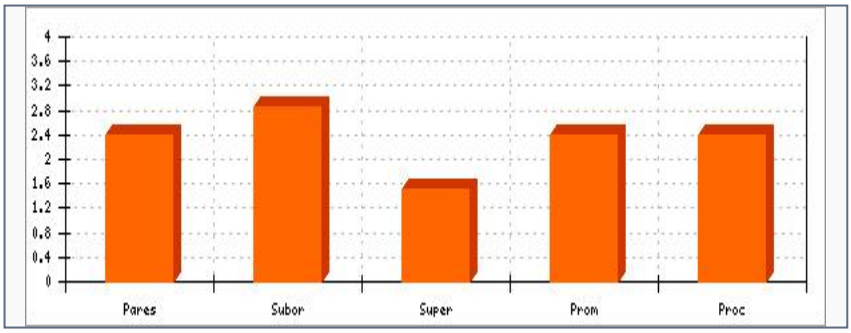
Relaciones interpersonales (2.71)

Relación	Valor
Pares	2.31
Subordinado	2.90
Supervisor	2.75
Promedio Ponderado	2.71
Promedio Proceso	2.71



Desarrollo profesional propio (2.40)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.86
Supervisor	1.50
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.40



AnÃ¡lisis por Pregunta

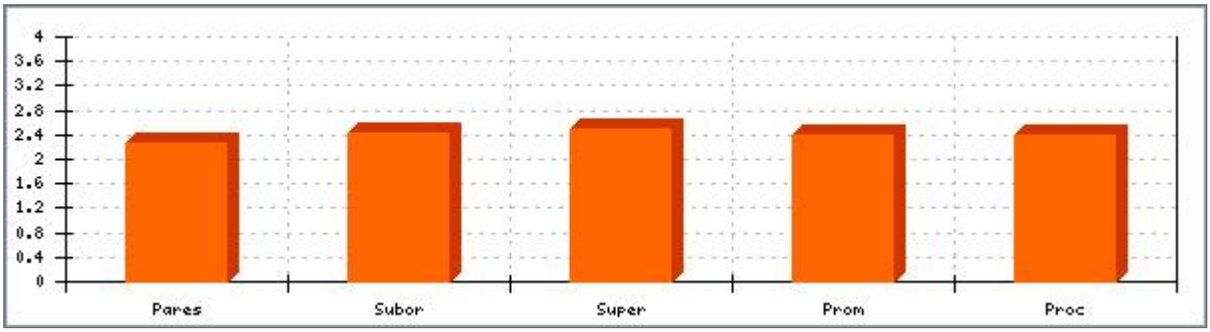
EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Integridad

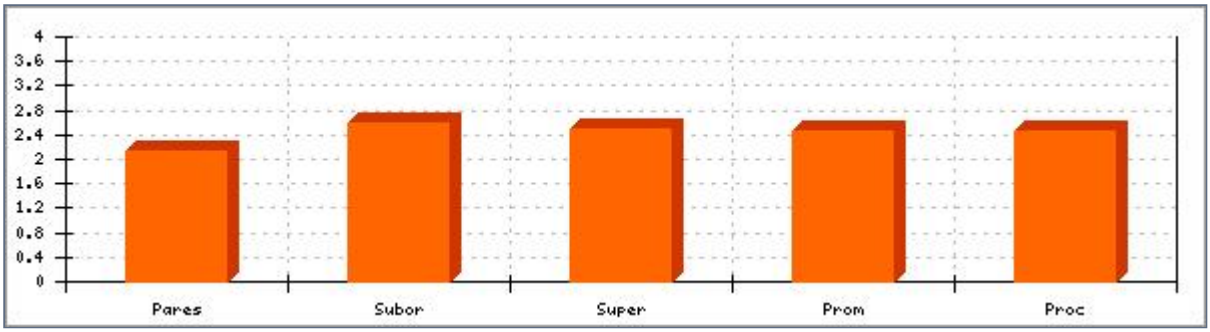
1.- Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. (2.40)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.43
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.40



2.- Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. (2.45)

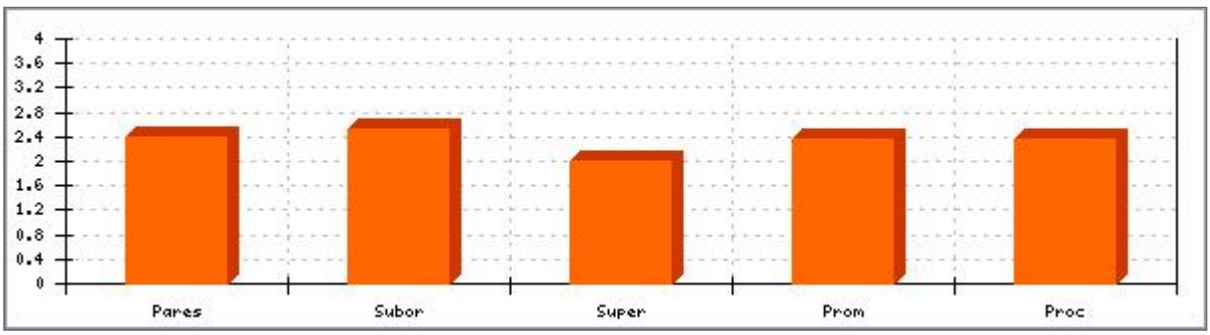
Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.59
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.45



Liderazgo

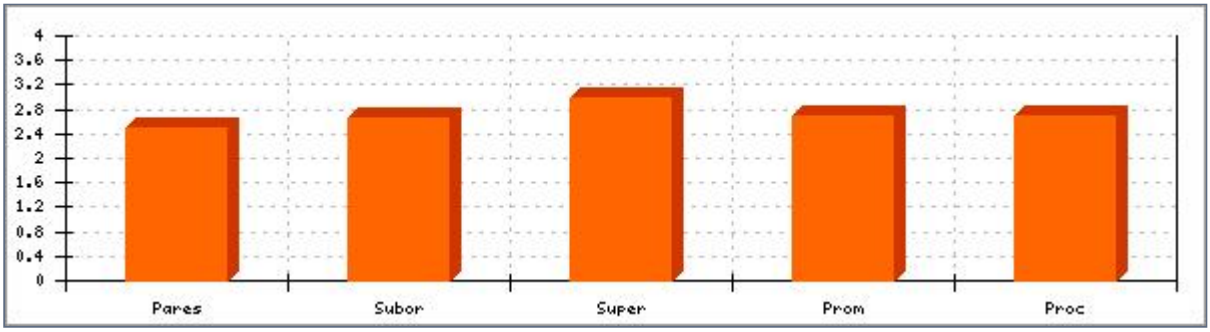
3.- Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. (2.35)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.51
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.35



4.- Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. (2.70)

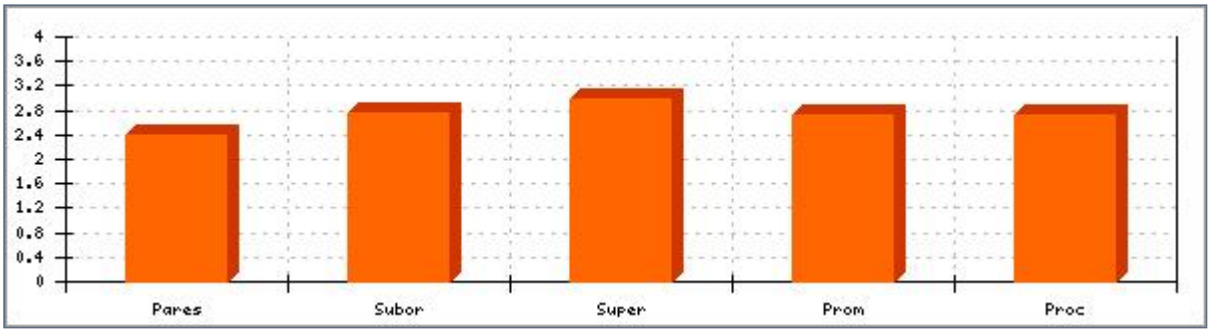
Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.65
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.70



Credibilidad Profesional

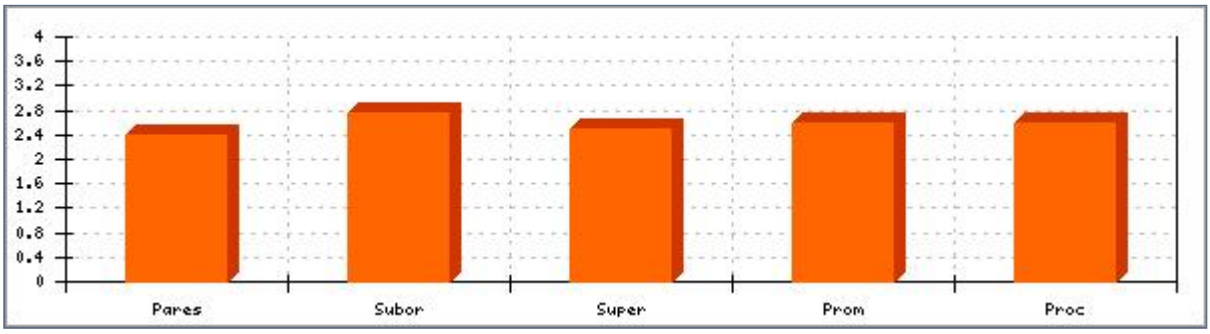
5.- Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. (2.73)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.77
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	2.73



6.- Adquiere nuevos conocimientos y destrezas, los comparte con el equipo y los aplica en su trabajo diario. (2.60)

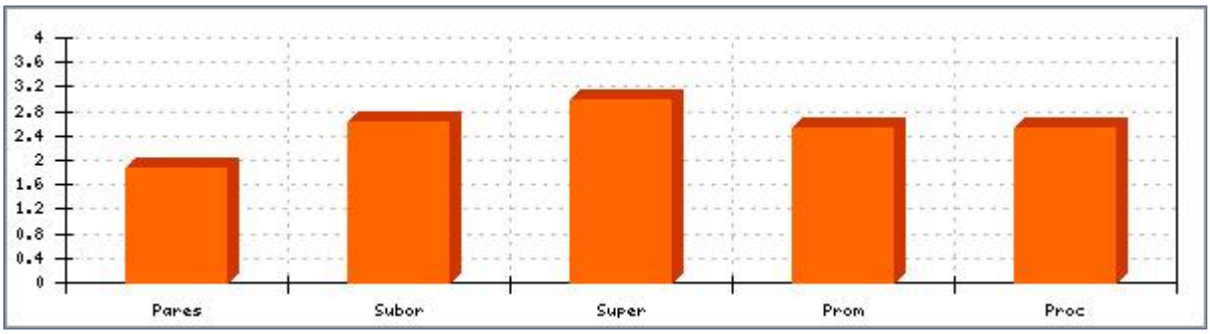
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.77
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.60



Comunicación y construcción de relaciones

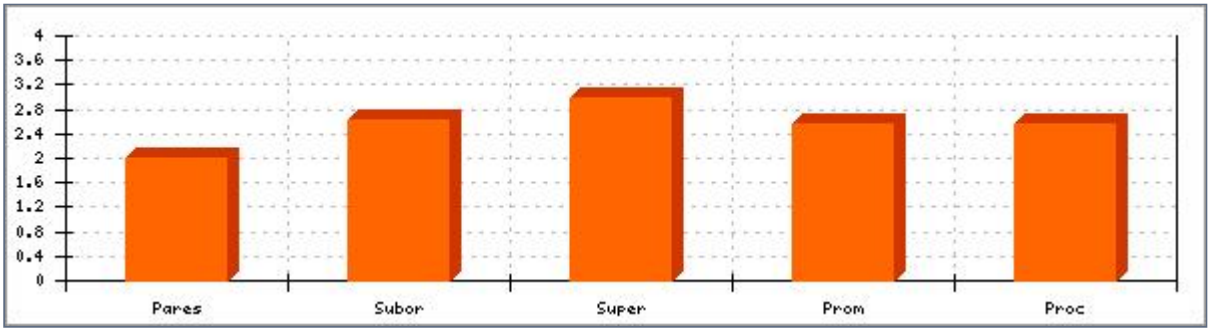
7.- Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. (2.53)

Relación	Valor
Pares	1.88
Subordinado	2.63
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.53



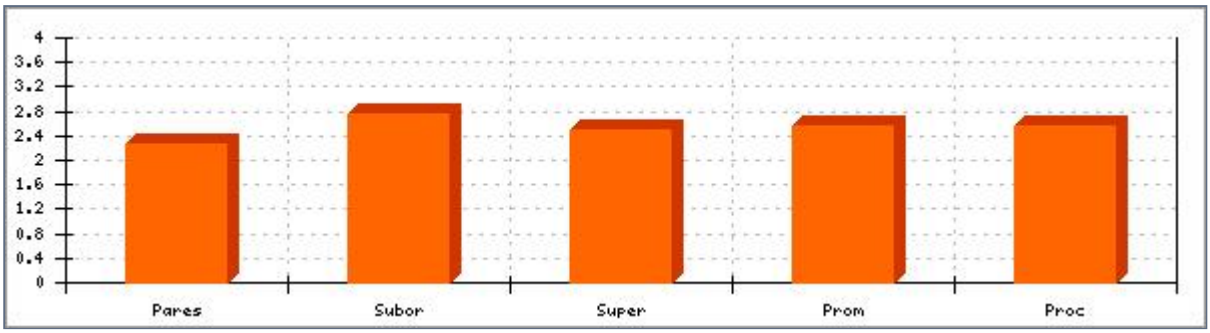
8.- Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. (2.56)

Relación	Valor
Pares	2.00
Subordinado	2.63
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.56
Promedio Proceso	2.56



9.- Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. (2.56)

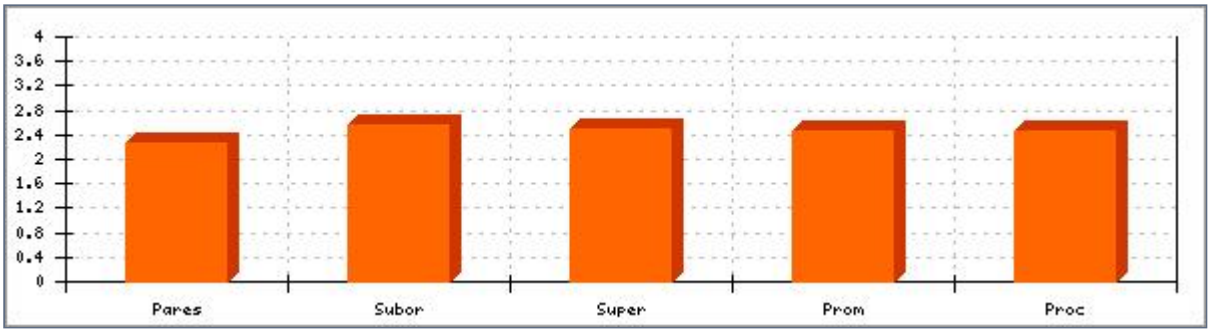
Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.74
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.56
Promedio Proceso	2.56



Guía y desarrollo de otros

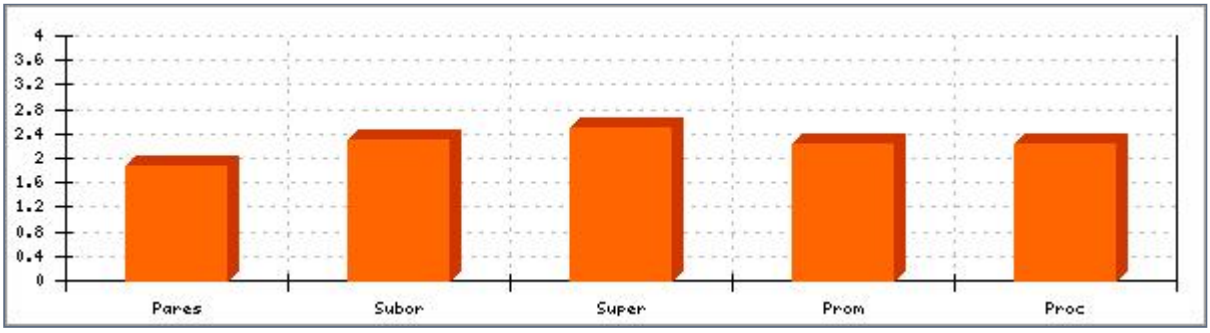
10.- Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. (2.47)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.56
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.47
Promedio Proceso	2.47



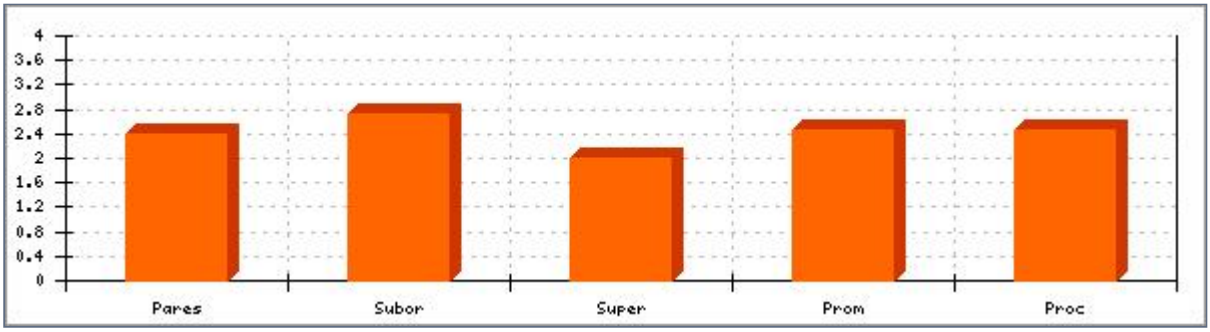
11.- Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. (2.24)

Relación	Valor
Pares	1.88
Subordinado	2.30
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.24
Promedio Proceso	2.24



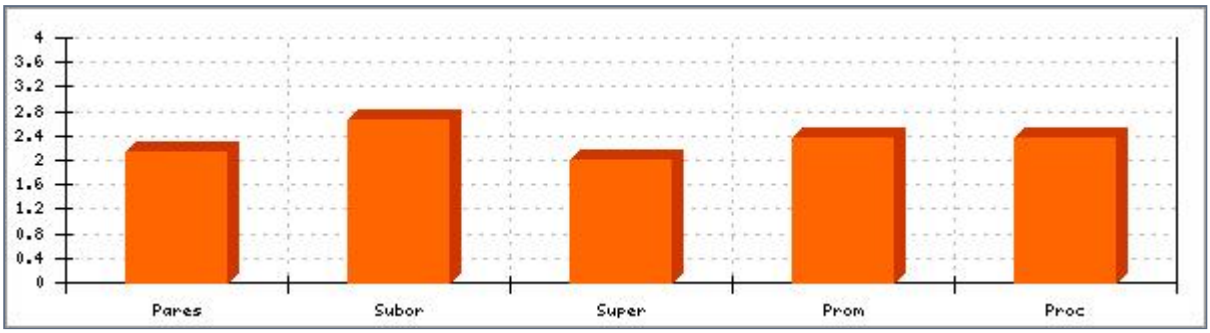
12.- Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. (2.45)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.72
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.45



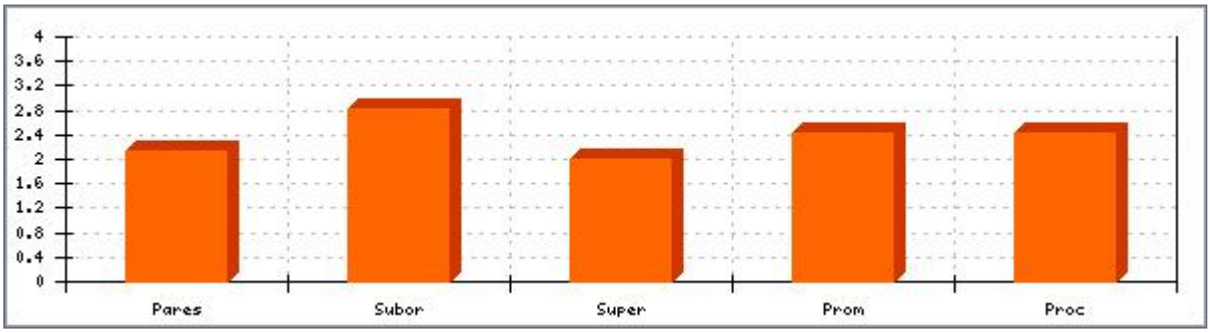
13.- Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. (2.36)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.65
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.36
Promedio Proceso	2.36



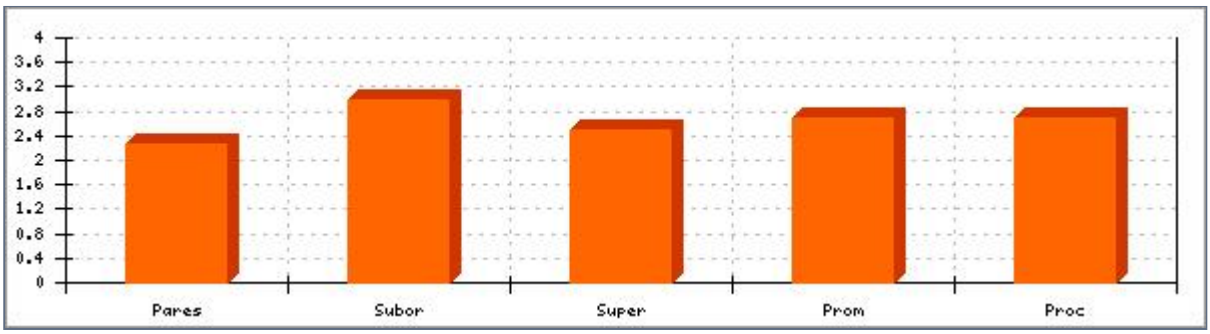
14.- Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. (2.44)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.81
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.44
Promedio Proceso	2.44



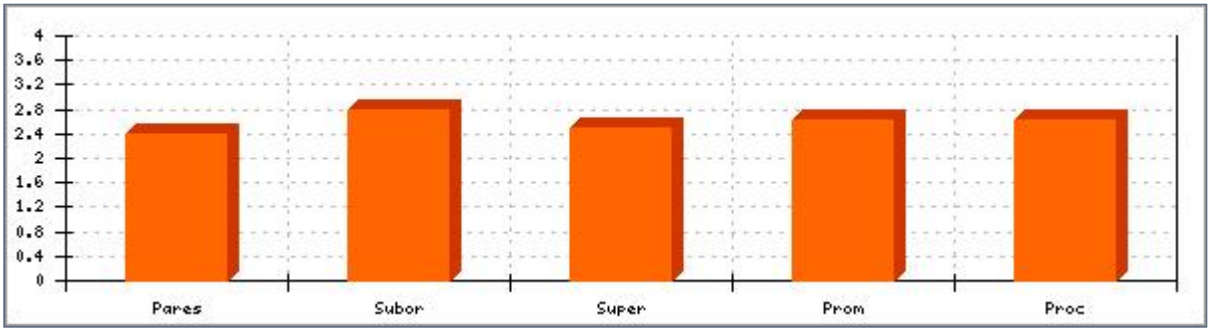
15.- Visualiza, concreta y comunica, con claridad y pasión, la visión y misión de la organización. (2.68)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.98
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.68



16.- Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. (2.61)

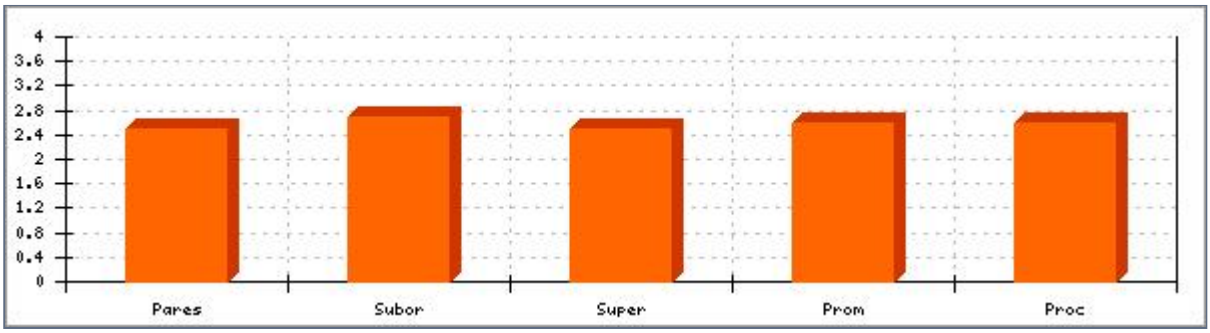
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.79
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.61
Promedio Proceso	2.61



Gerencia del cambio

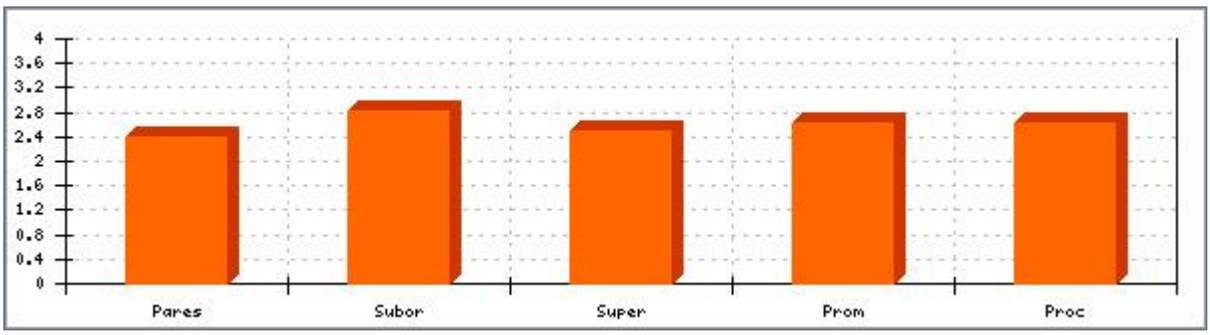
17.- Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. (2.60)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.69
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.60



18.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (2.62)

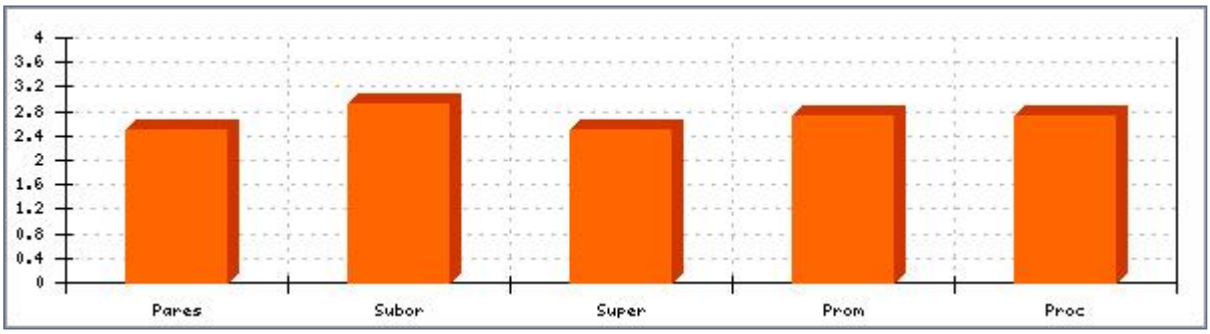
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.81
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.62



Construcción de equipos de alto desempeño

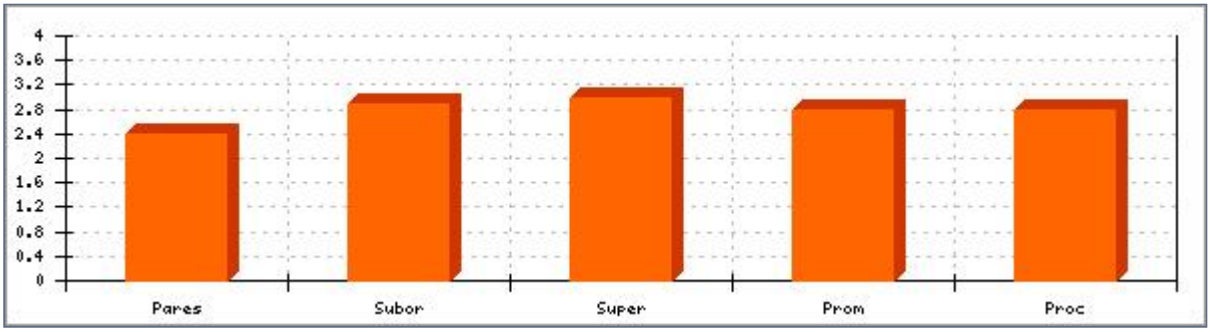
19.- Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización. (2.71)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.93
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.71
Promedio Proceso	2.71



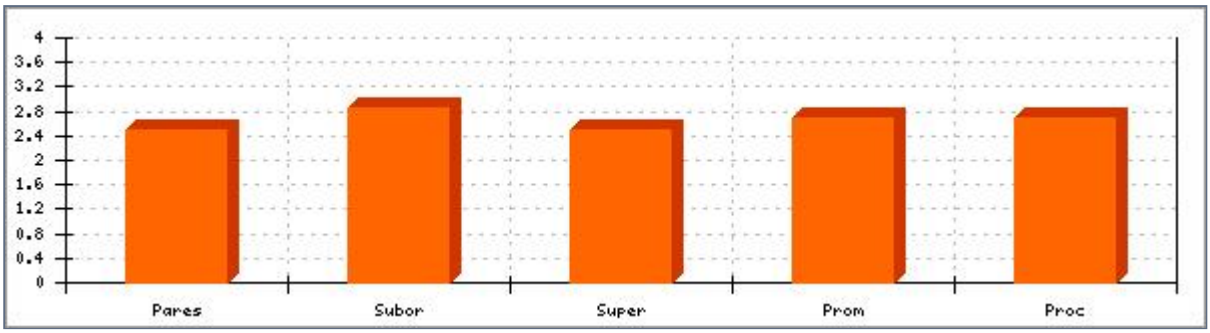
20.- Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. (2.80)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.90
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.80



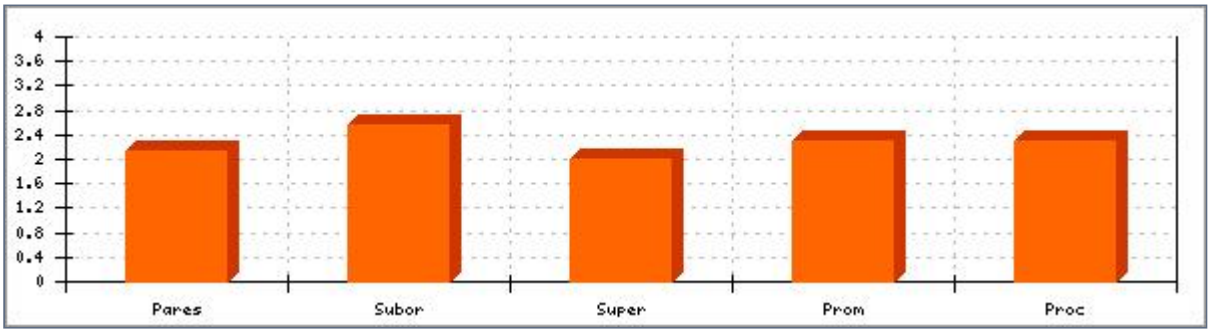
21.- Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. (2.68)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.86
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.68



22.- Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. (2.31)

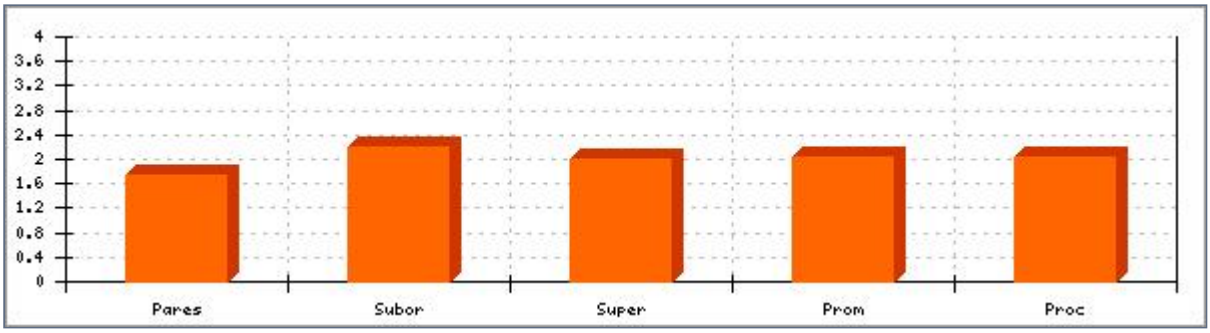
Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.55
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.31
Promedio Proceso	2.31



Autocontrol

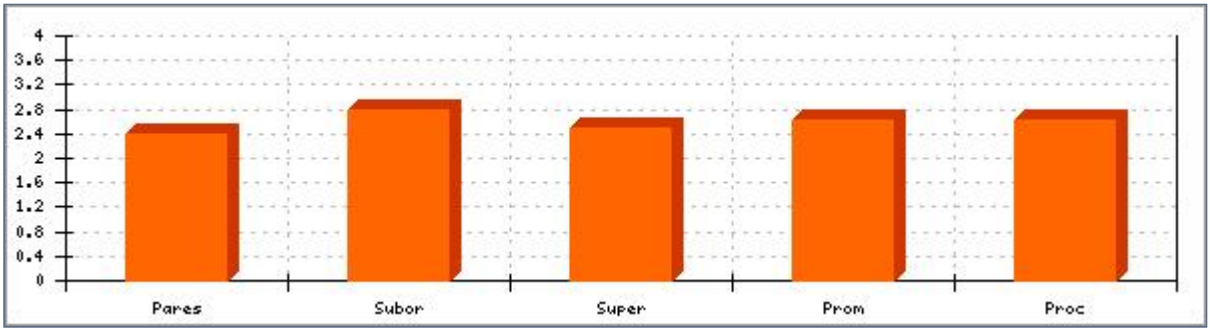
23.- Se controla aún en situaciones de mucha tensión. (2.04)

Relación	Valor
Pares	1.75
Subordinado	2.21
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.04
Promedio Proceso	2.04



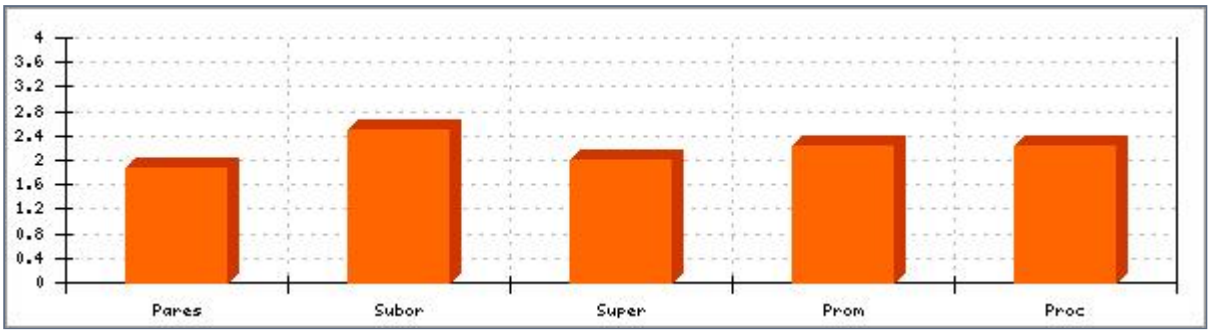
24.- Sabe ejecutar y cumplir con sus tareas aún cuando está muy "cargado(a)" de trabajo. (2.61)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.79
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.61
Promedio Proceso	2.61



25.- Mantiene la calma y la objetividad aún cuando se encuentra en medio de una discusión (entre compañeros o con un cliente). (2.22)

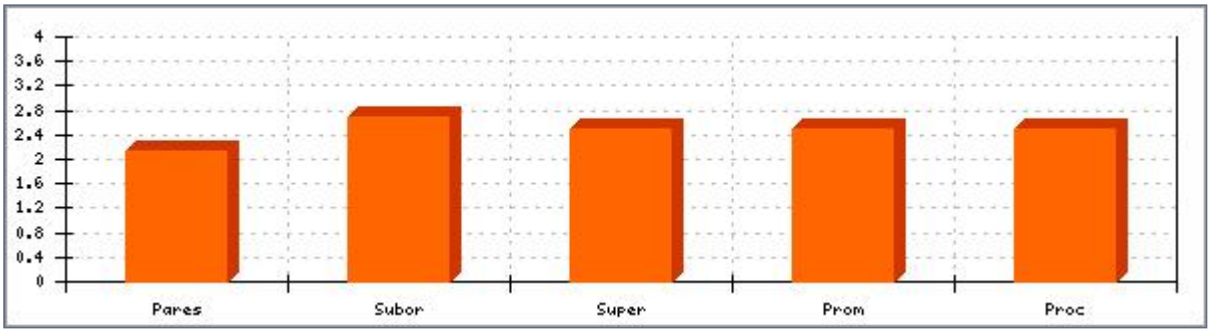
Relación	Valor
Pares	1.88
Subordinado	2.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.22



Comprensión Interpersonal

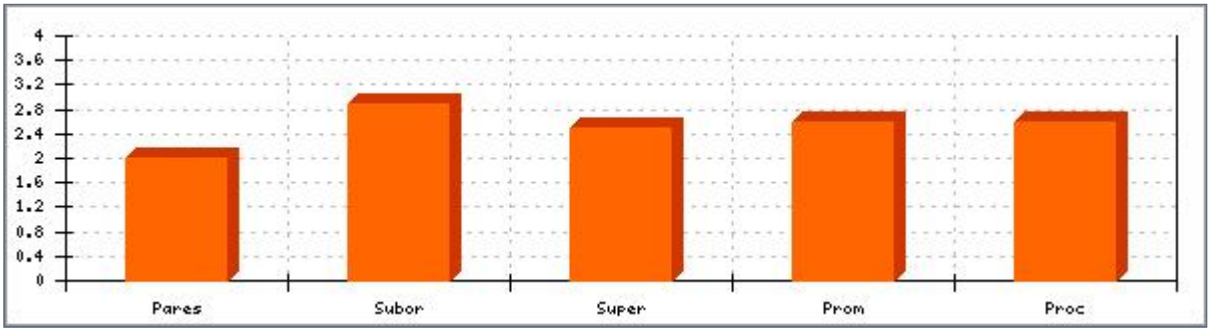
26.- Motiva el diálogo con la demás gente para lograr mejor comprensión interpersonal. (2.50)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.69
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



27.- Su comunicación es clara y concisa con los demás. (2.58)

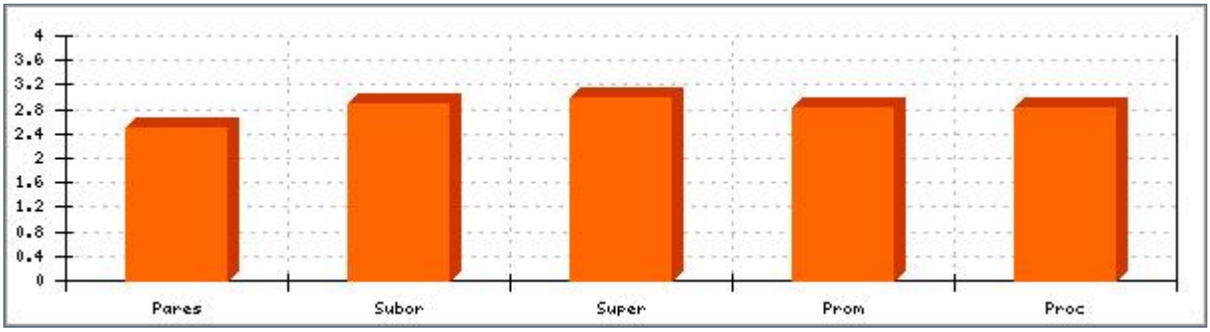
Relación	Valor
Pares	2.00
Subordinado	2.90
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.58
Promedio Proceso	2.58



Construcción de Relaciones

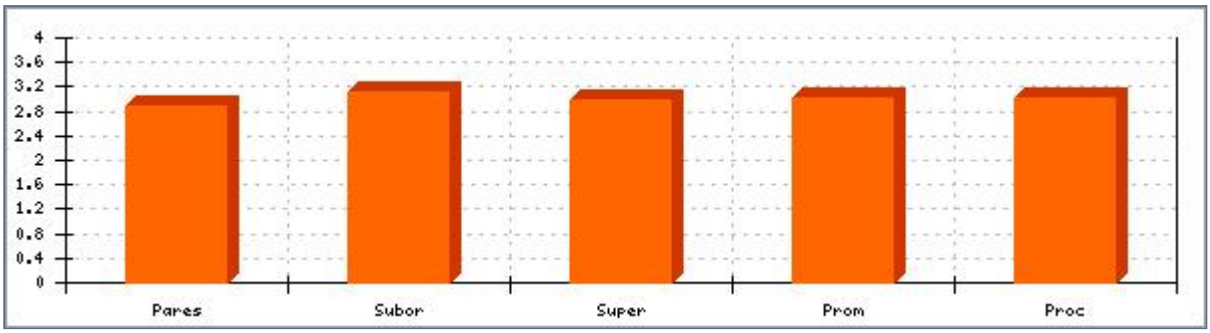
28.- Utiliza las relaciones interpersonales para el mejor desempeño en su trabajo. (2.82)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.88
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.82



29.- Presenta facilidad para relacionarse con otras personas (en cualquier nivel). (3.03)

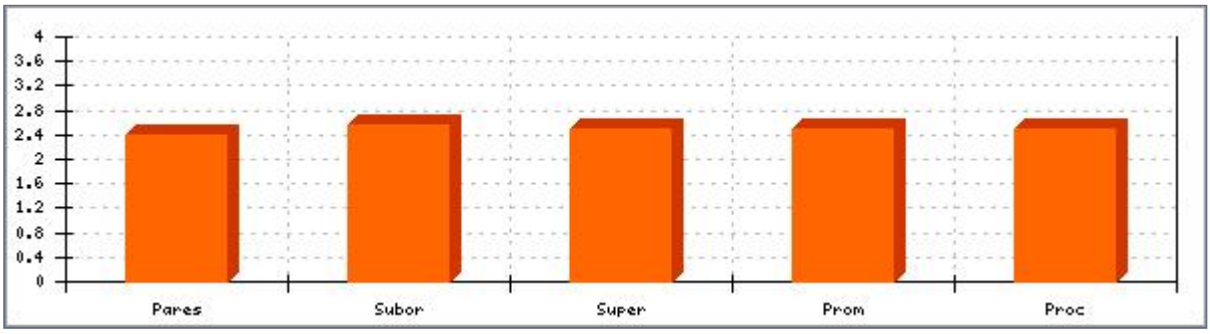
Relación	Valor
Pares	2.88
Subordinado	3.12
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.03



Flexibilidad y Adaptación al cambio

30.- Muestra apertura para comprender la posición de los demás. (2.50)

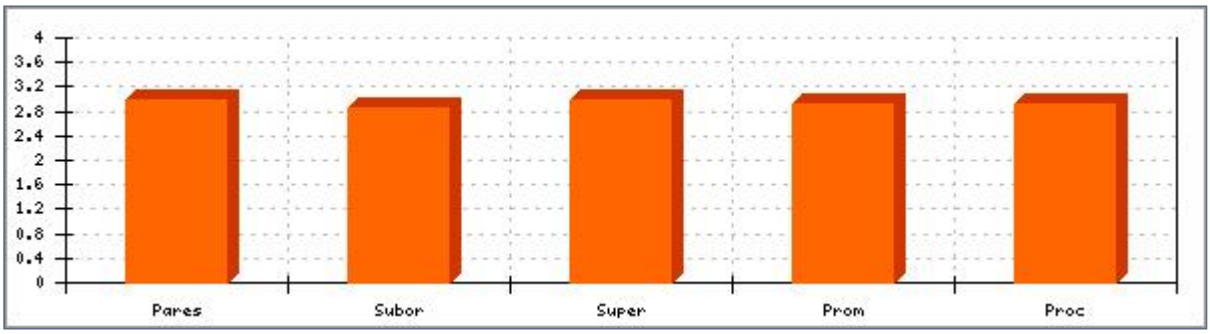
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.57
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



Comprometer al personal para el logro de objetivos

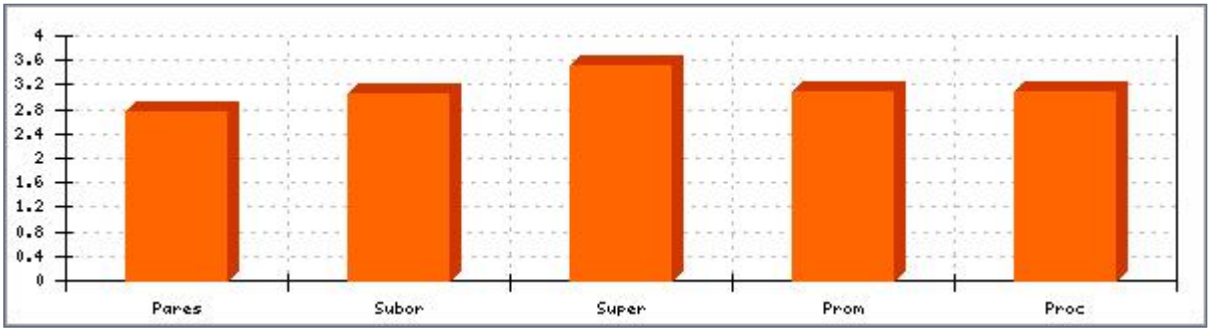
31.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (2.93)

Relación	Valor
Pares	3.00
Subordinado	2.86
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.93



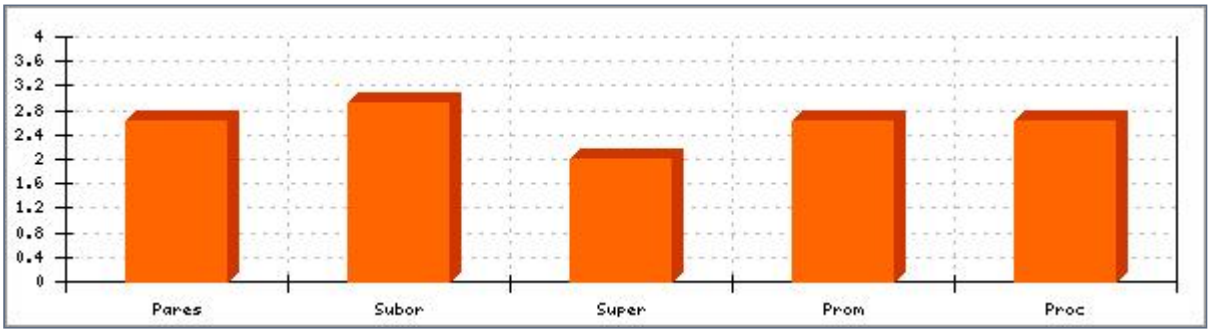
32.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.09)

Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	3.05
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.09
Promedio Proceso	3.09



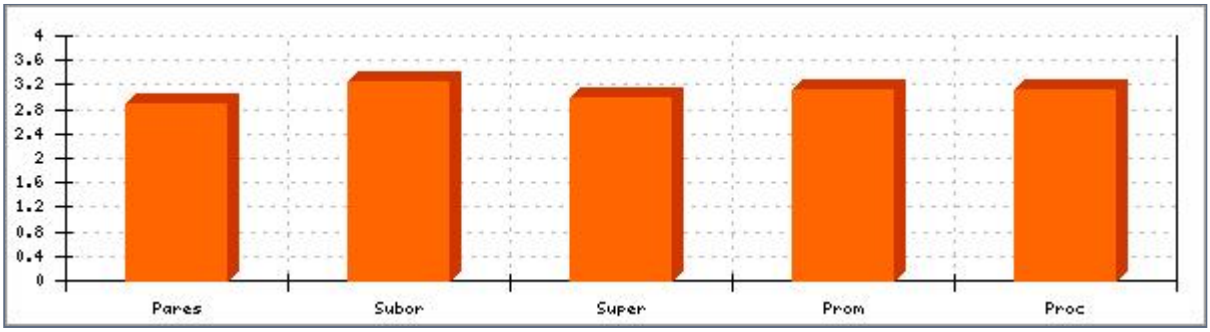
33.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (2.62)

Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	2.93
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.62



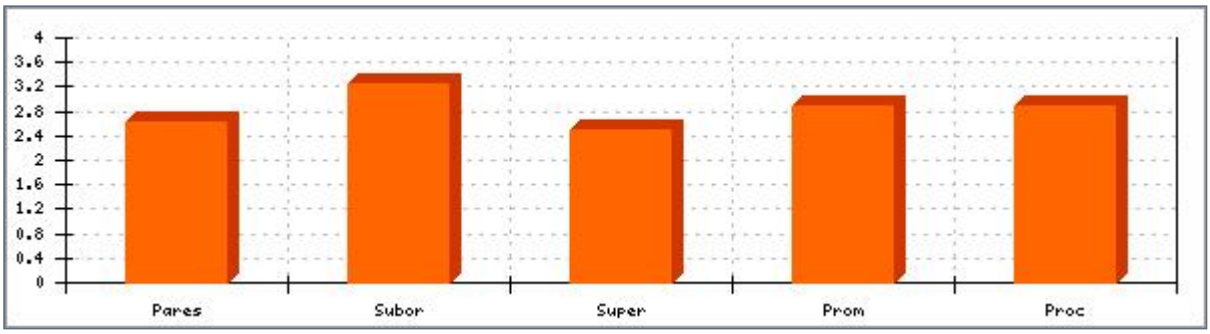
34.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.10)

Relación	Valor
Pares	2.88
Subordinado	3.26
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.10



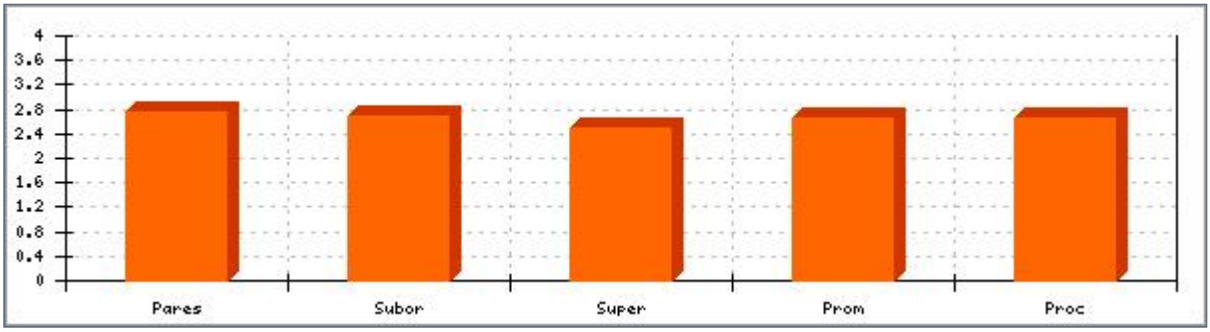
35.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (2.90)

Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	3.24
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.90



36.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (2.66)

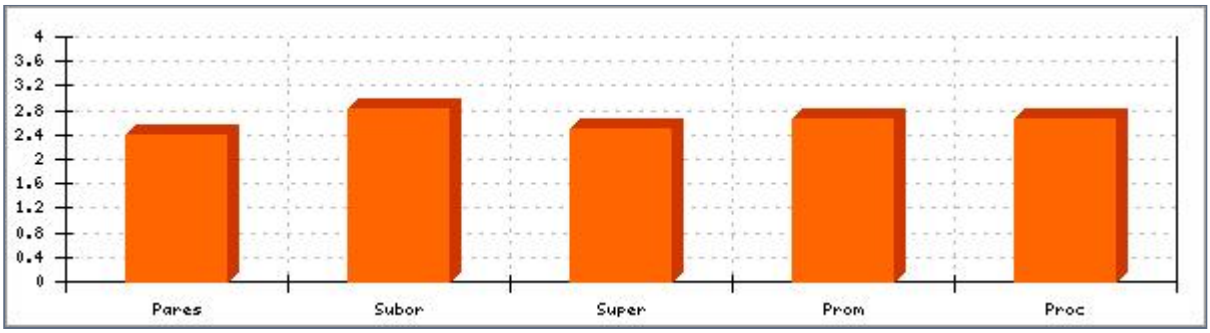
Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	2.69
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.66
Promedio Proceso	2.66



Guiar y orientar al personal

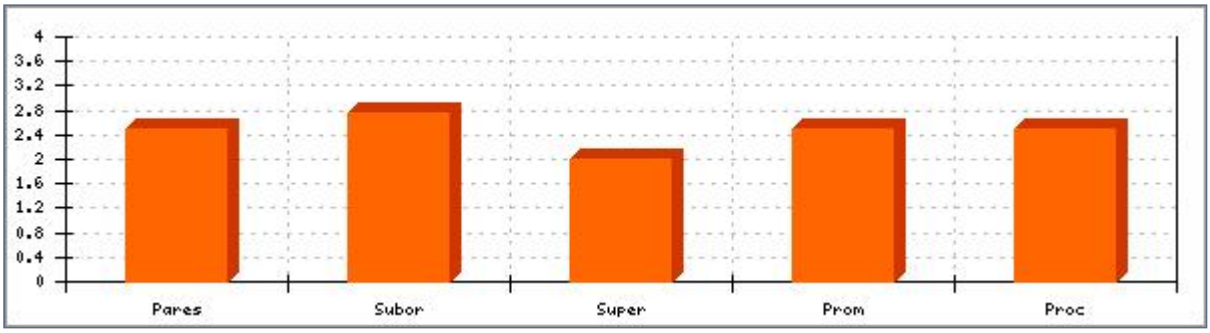
37.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (2.64)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.83
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.64



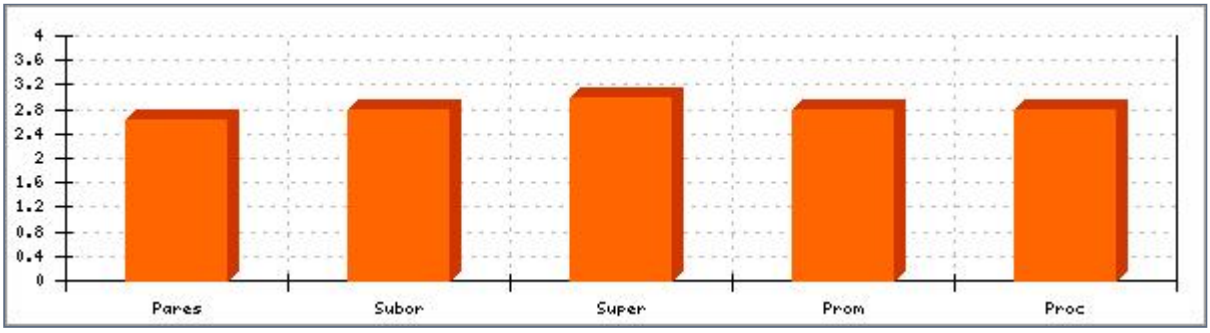
38.- Toma decisiones claras y oportunas (2.49)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.74
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.49
Promedio Proceso	2.49



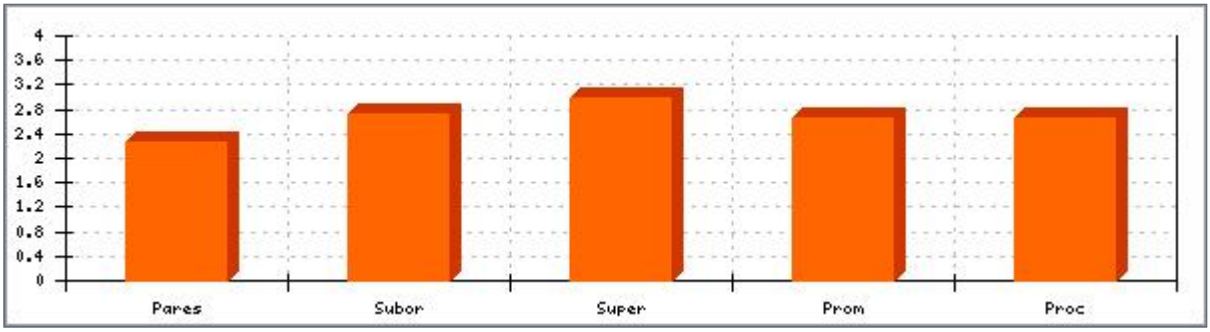
39.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (2.80)

Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	2.79
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.80



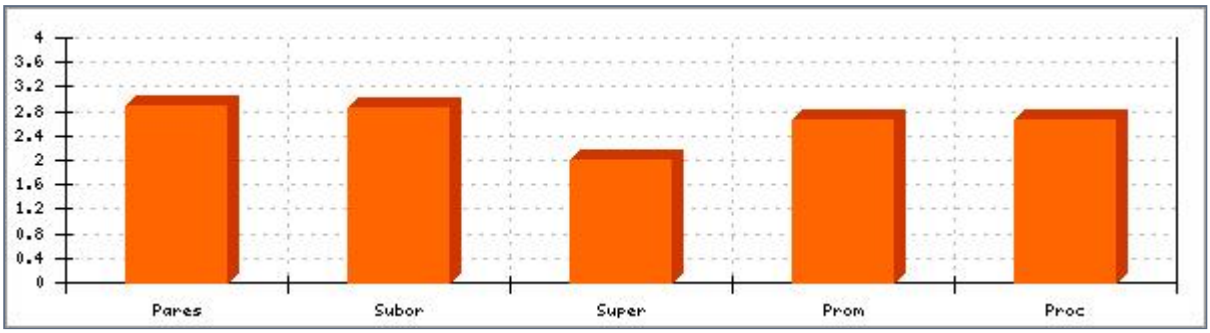
40.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (2.67)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.71
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.67



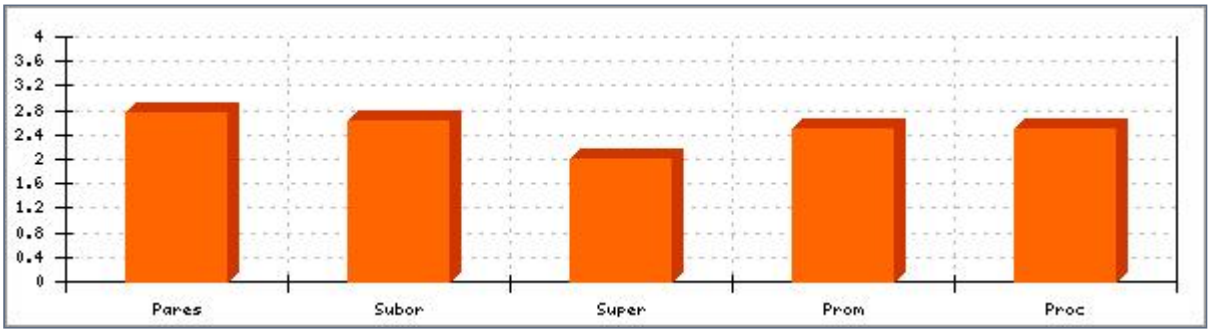
41.- Escucha atentamente. (2.65)

Relación	Valor
Pares	2.88
Subordinado	2.86
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	2.65



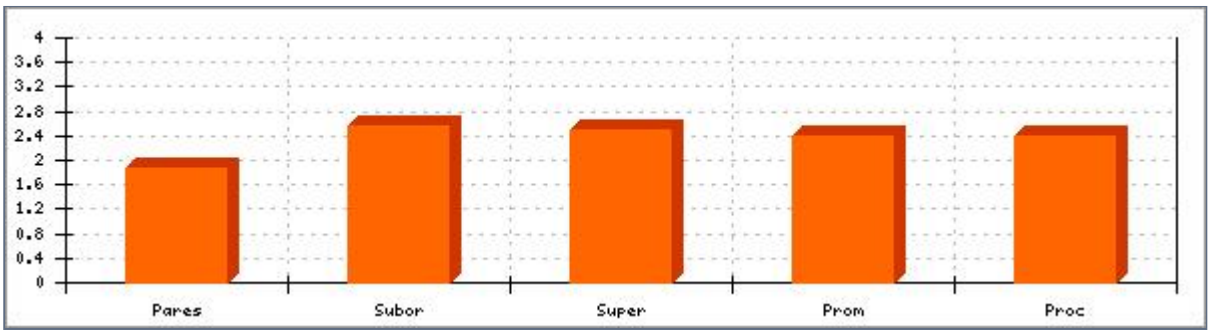
42.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (2.50)

Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	2.62
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



43.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (2.38)

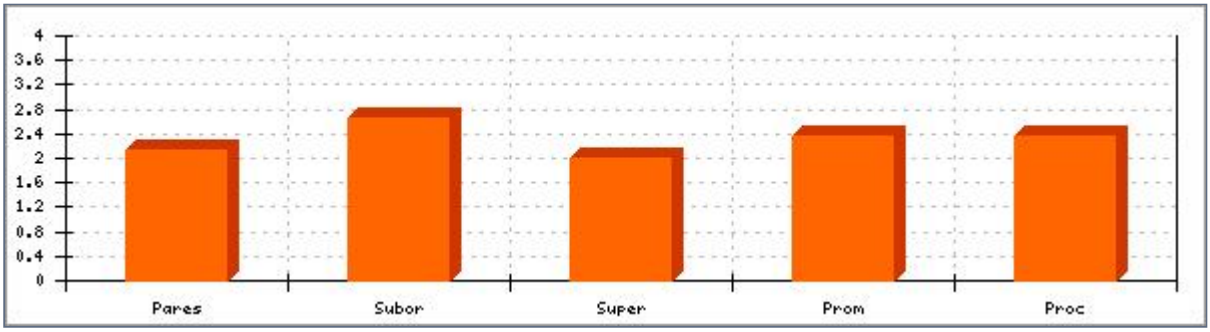
Relación	Valor
Pares	1.88
Subordinado	2.57
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.38



Compensar y premiar

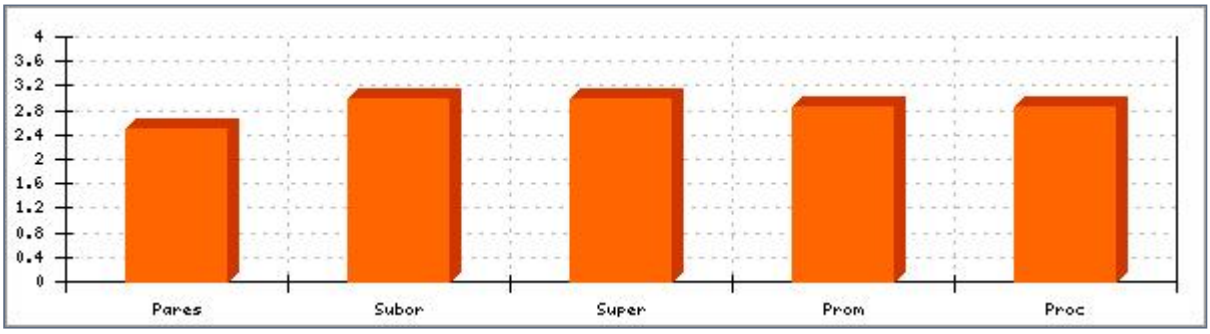
44.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que a criticar cuando hay problemas. (2.36)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.36
Promedio Proceso	2.36



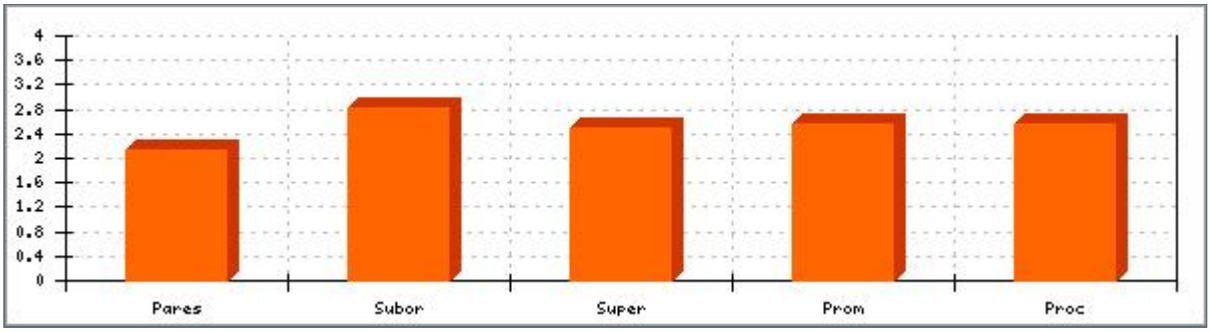
45.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (2.86)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.98
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	2.86



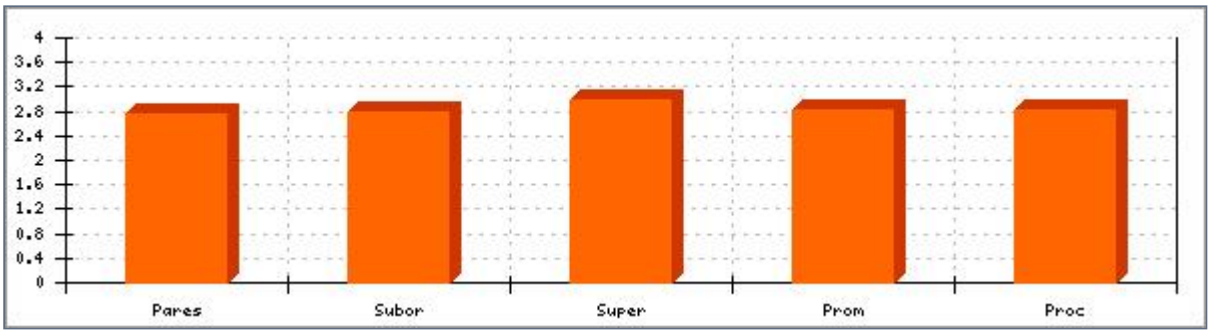
46.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.57)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.83
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.57
Promedio Proceso	2.57



47.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (2.83)

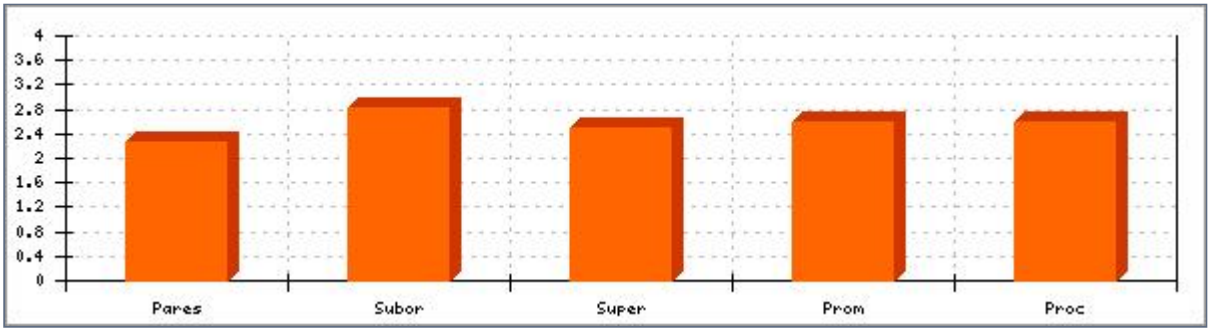
Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	2.79
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.83



Dirigir equipos

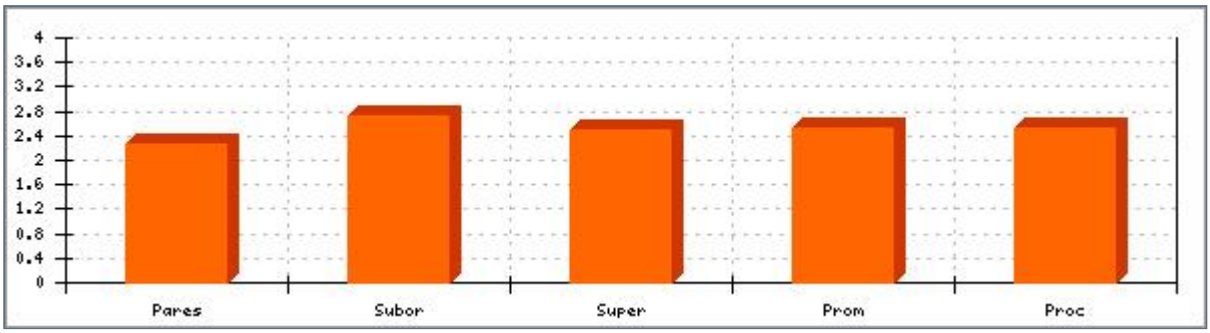
48.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.59)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.81
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.59
Promedio Proceso	2.59



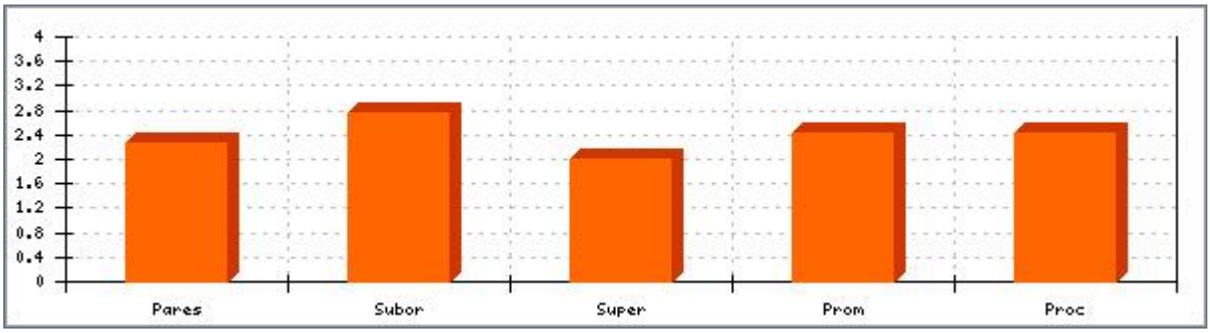
49.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.54)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.71
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.54
Promedio Proceso	2.54



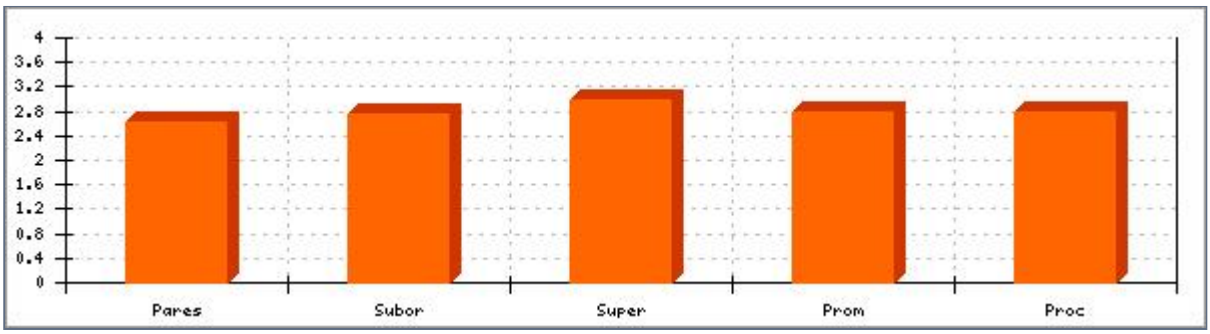
50.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (2.43)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.74
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.43



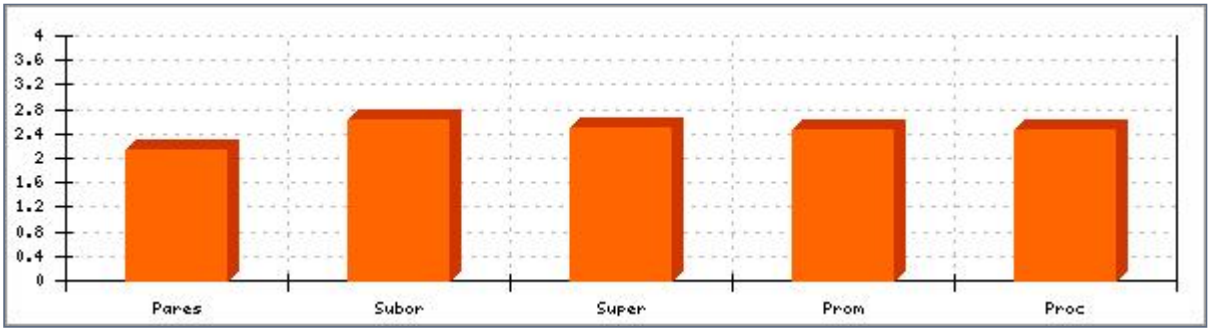
51.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (2.78)

Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	2.74
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.78



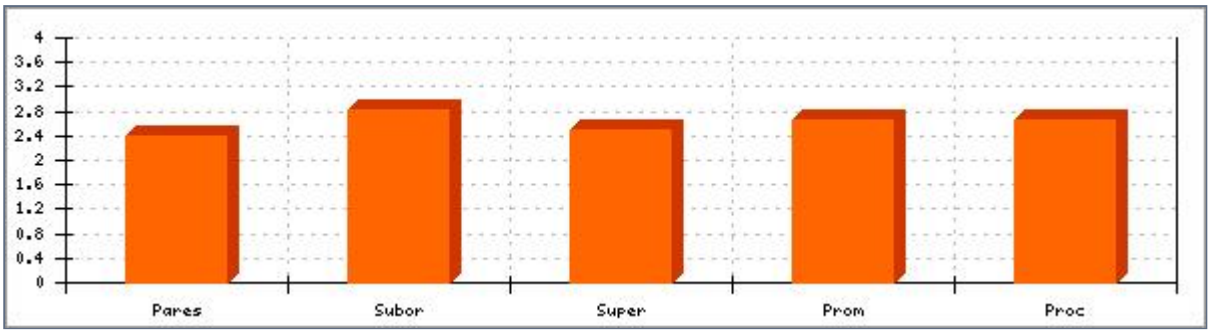
52.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (2.47)

Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.62
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.47
Promedio Proceso	2.47



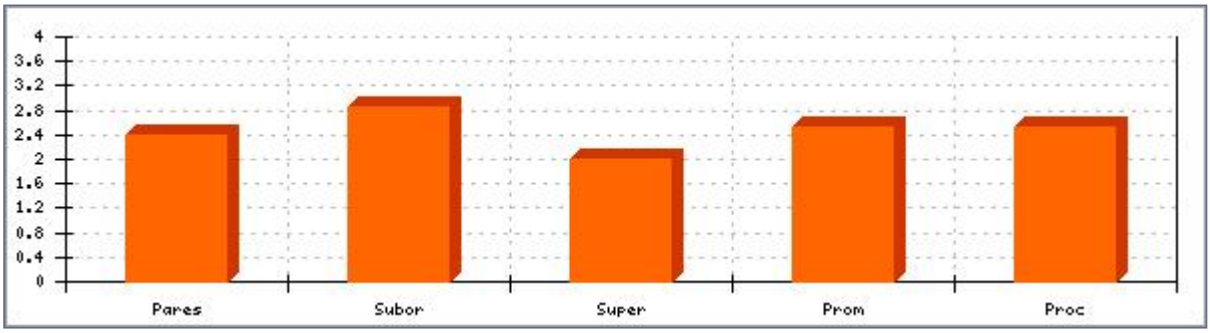
53.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (2.64)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.83
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.64



54.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (2.52)

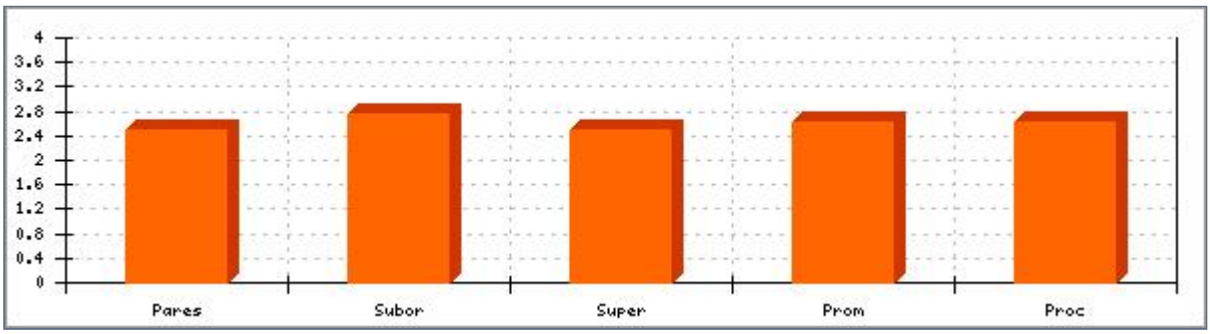
Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.86
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.52



Desarrollo de otros

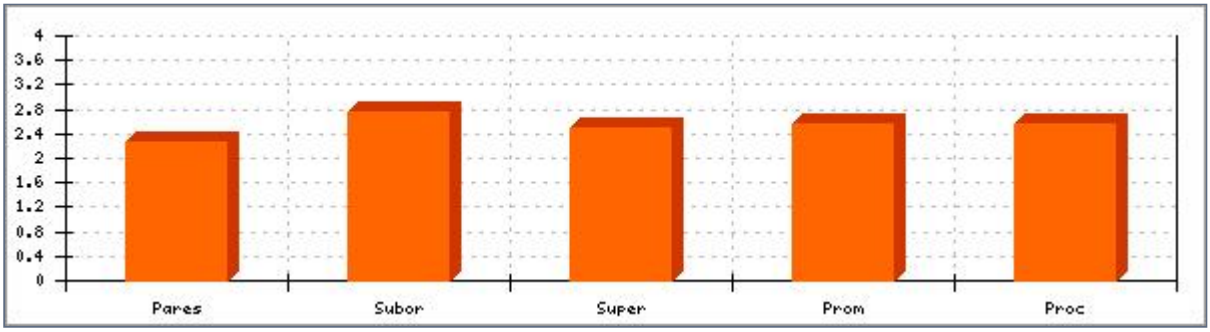
55.- Comparte sus experiencias y emplea su tiempo en guiar y dar soporte a su gente. (2.62)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.74
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.62



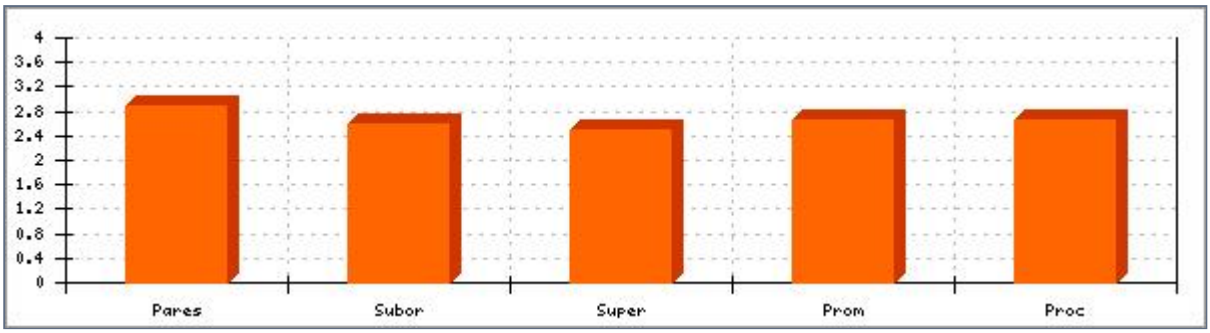
56.- Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio. (2.56)

Relación	Valor
Pares	2.25
Subordinado	2.74
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.56
Promedio Proceso	2.56



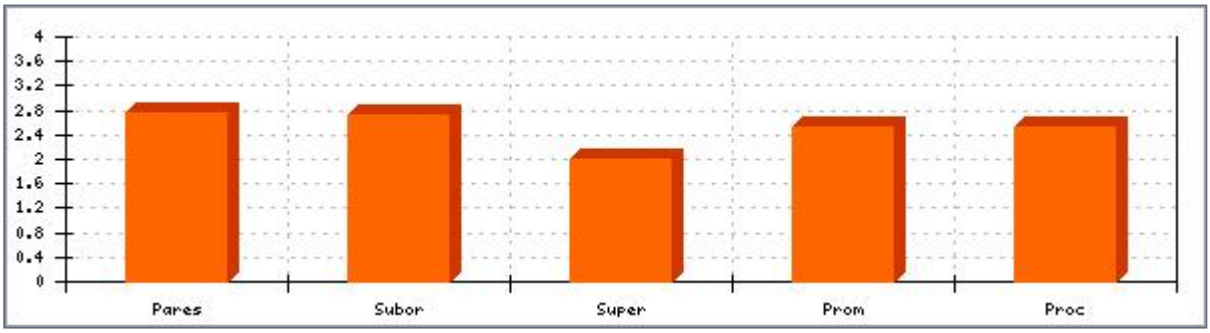
57.- Desarrolla planes en conjunto con su gente. (2.64)

Relación	Valor
Pares	2.88
Subordinado	2.60
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.64



58.- Pone a su gente en posiciones que les permiten crecer y fortalecer sus destrezas y experiencias. (2.54)

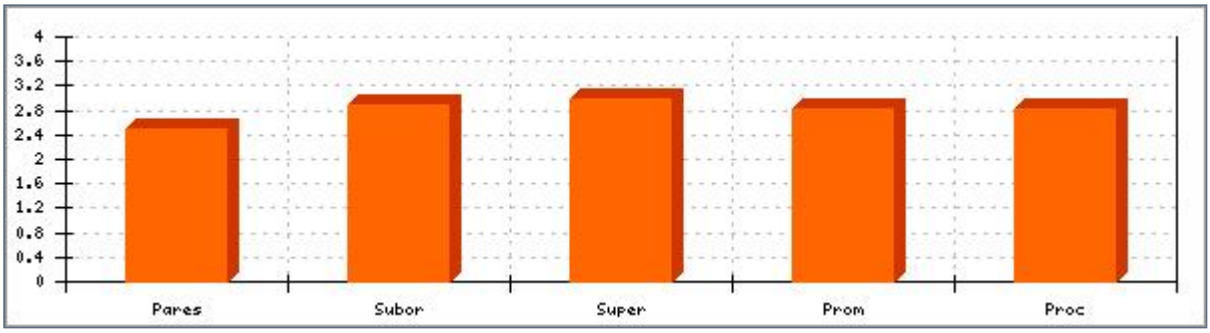
Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	2.71
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.54
Promedio Proceso	2.54



Trabajo en equipo

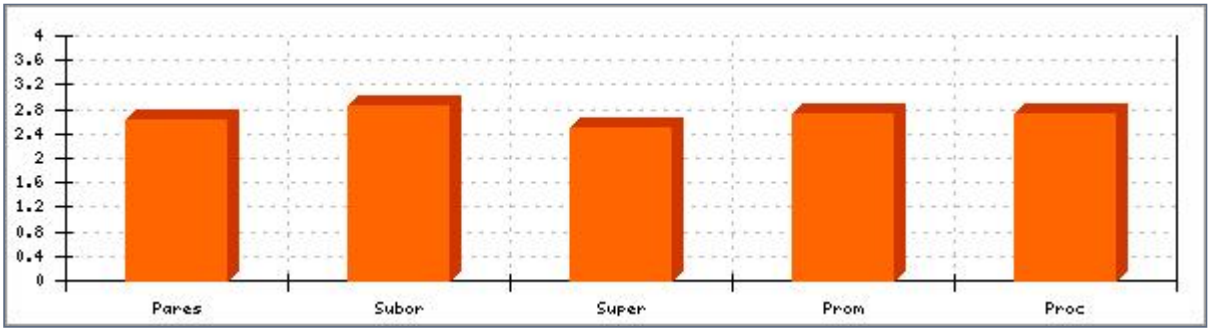
59.- Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo. (2.83)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.90
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.83



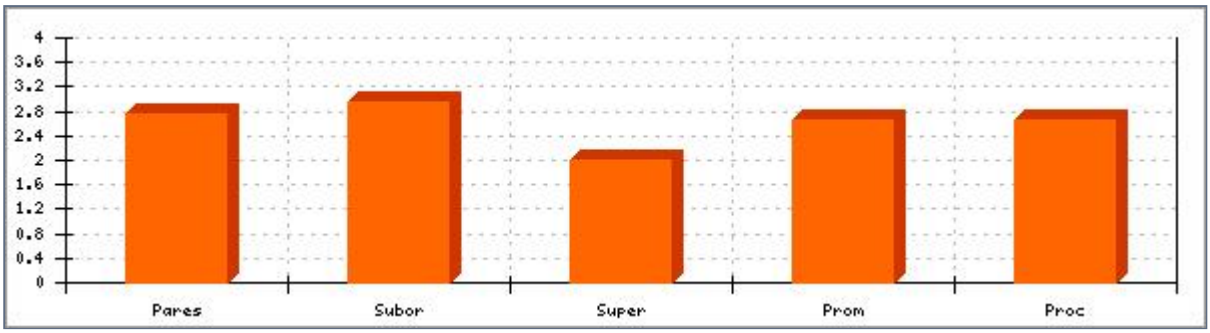
60.- Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo. (2.71)

Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	2.86
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.71
Promedio Proceso	2.71



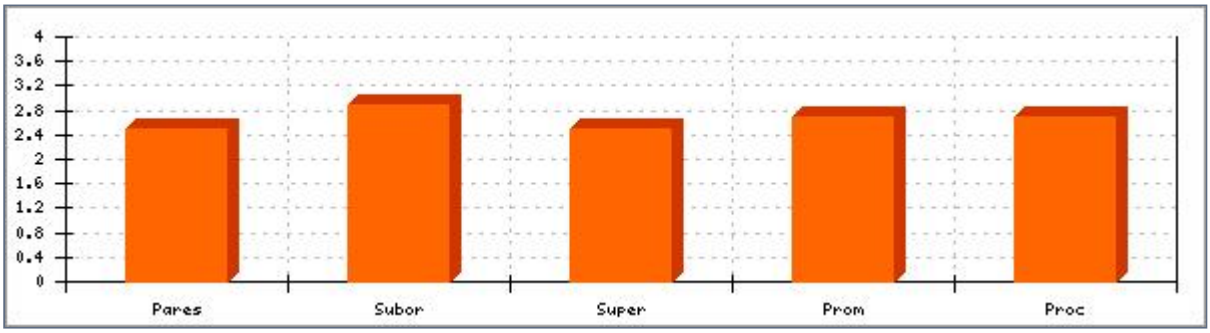
61.- Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo. (2.66)

Relación	Valor
Pares	2.75
Subordinado	2.95
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.66
Promedio Proceso	2.66



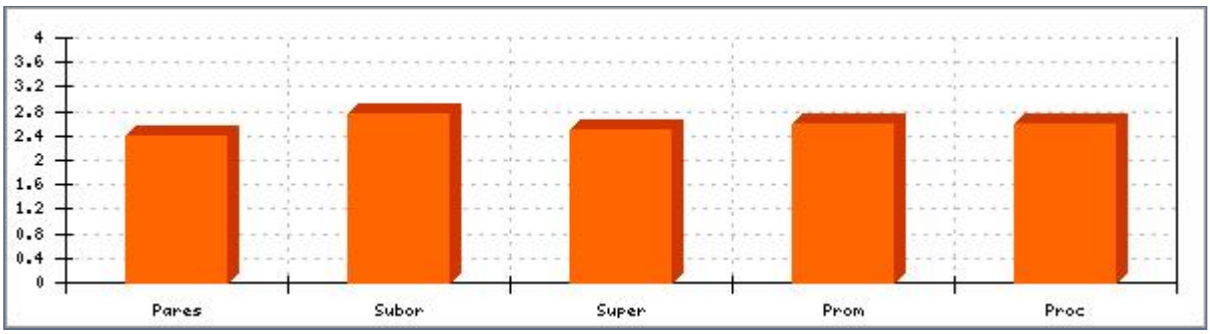
62.- Alaba públicamente los logros y talentos de los miembros del equipo. (2.70)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	2.90
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.70



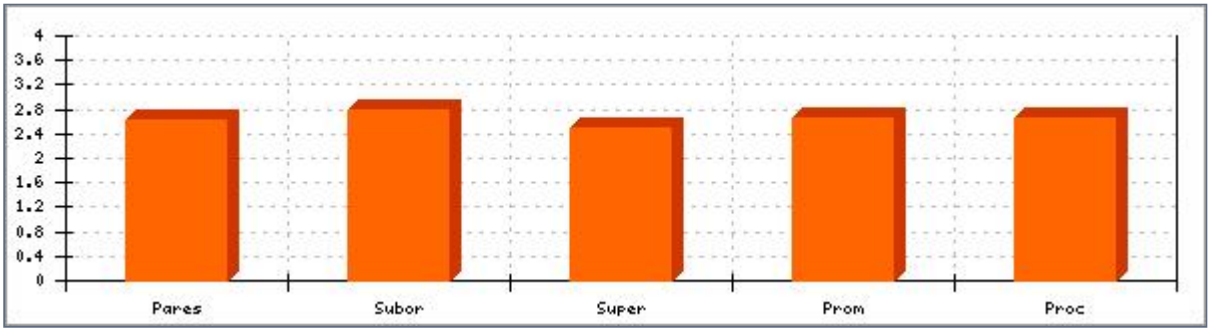
63.- Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo. (2.59)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.74
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.59
Promedio Proceso	2.59



64.- Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás. (2.67)

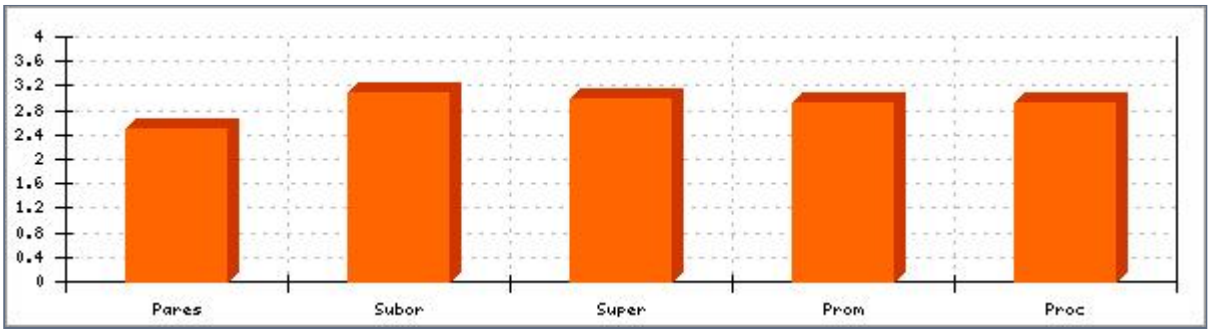
Relación	Valor
Pares	2.63
Subordinado	2.79
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.67



Relaciones interpersonales

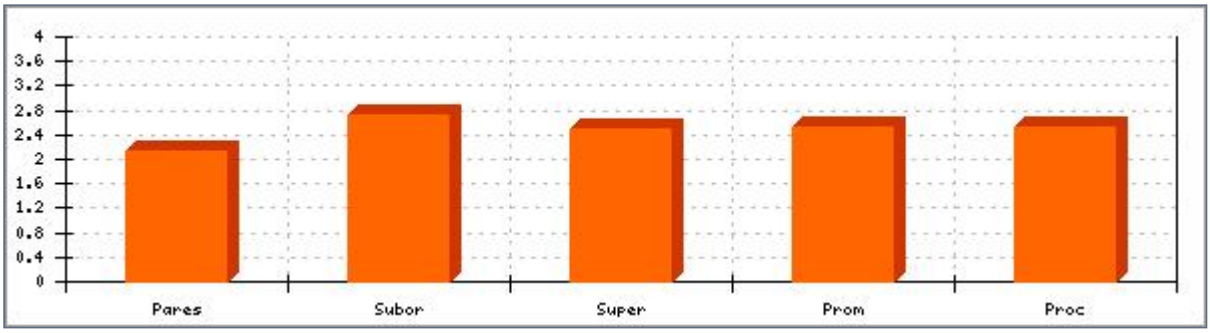
65.- Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él. (2.91)

Relación	Valor
Pares	2.50
Subordinado	3.07
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.91
Promedio Proceso	2.91



66.- Es cuidadoso y respetuoso en su trato. (2.52)

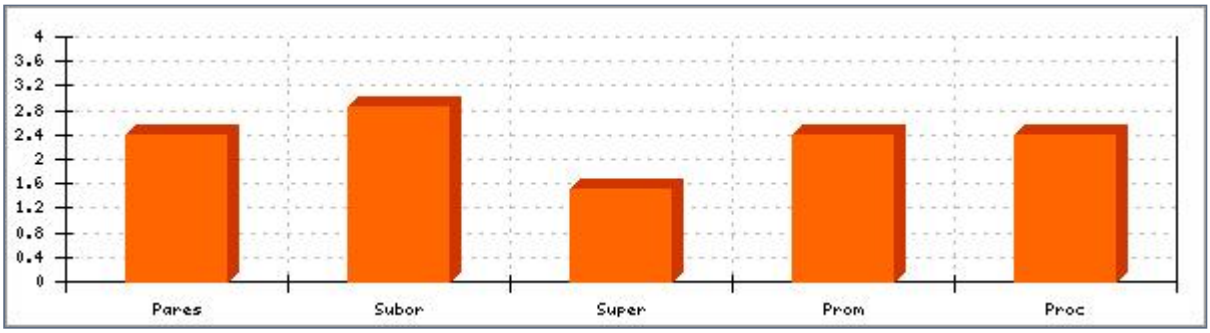
Relación	Valor
Pares	2.13
Subordinado	2.72
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.52



Desarrollo profesional propio

67.- Se preocupa y encuentra formas para mejorar sus conocimientos relacionados con otras áreas de la organización. (2.40)

Relación	Valor
Pares	2.38
Subordinado	2.86
Supervisor	1.50
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.40



Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

- (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. 69.99%
- (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. 69.54%
- (Construcción de Relaciones) Presenta facilidad para relacionarse con otras personas (en cualquier nivel). 67.61%
- (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. 64.29%
- (Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él. 63.66%
- (Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. 63.34%
- (Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. 62.10%
- (Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. 61.01%
- (Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo. 60.91%
- (Construcción de Relaciones) Utiliza las relaciones interpersonales para el mejor desempeño en su trabajo. 60.52%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

- (Autocontrol) Se controla aún en situaciones de mucha tensión. 34.82%

Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

PARES

POR FAVOR INDIQUE COMENTARIOS ADICIONALES, MENCIONE FORTALEZAS Y PUNTOS A MEJORAR DEL EVALUADO

lo considero una persona muy acelerado para llegar a sus objetivos

fortaleza que tiene un buen equipo de trabajo mejoras: dialogar y formalizar acuerdos entre areas y hacerlos de manera formalmente

En lo que concierne al tema comercial su fortaleza es brindar respuestas ante cualquier eventualidad que pueda suceder. Debería mejorar en la comunicación con otras áreas y saber escuchar propuestas de los demás.

Se requiere que sea mas formal con las solicitudes y necesidades con las demás areas de trabajo.

Infundir mas comunicación, hacia las diferentes áreas, mejor trato laborar y personal hacia sus colaboradores.

Excelente persona, se ve que esta comprometido con el trabajo, pero tiene que aprender a manejar su temperamento y trato en momentos de conflicto.

Gracias por querer buscar un mejor desempeño en el Área Comercial reconocemos la importancia de lo que es un Ambiente Laboral adecuado, con la visión clara para el crecimiento de la Empresa

DEBO INDICAR QUE YO NO TRABAJO CON ÉL DIRECTAMENTE, AUNQUE SI ESTOY EN EL MISMO DEPARTAMENTO..... HE TRATADO DE SER LO MAS PARCIAL POSIBLE

SUBORDINADO

POR FAVOR INDIQUE COMENTARIOS ADICIONALES, MENCIONE FORTALEZAS Y PUNTOS A MEJORAR DEL EVALUADO

Tiene la propensión de defender algo. Debe mejorar en ser Tolerante y tolerable a cada susceptibilidad de cada persona, esto No quiere decir que soporte la indisciplina. Dos antes de hablar y tres antes de actuar.

Sentido de propósito y Resilencia Punto de Mejora: temparamento, fortalecer de las técnicas y estrategias en campo de venta de forma individual debido a que las zonas no son iguales. Proponer planes desarrollo y técnicas en campo de venta por sector

Las fortalezas que tiene es que sabe tratar de mejor manera a cada persona, aunque en muchas ocasiones no sean recíprocas las mismas. En lo que debe de mejorar es no ser tan madre corazón, que en muchas ocasiones perdona faltas graves de vendedores y sin embargo ellos son mal agradecidos.

facilitar mayor cantidad de información en el trabajo.

Una de sus fortalezas es el liderazgo innato, una Oportunidad de hacer carrera en la empresa debido a experiencias y buena gestión ,una de sus debilidades la falta de información, una Amenaza algunos gestores con técnicas nuevas y actuales

los conflictos que se suscitan por las relaciones laborales, no debe de tomárselas personal. debe respetar los horarios de trabajo y días laborables tal como lo menciona la ley laboral, por ejemplo hace trabajar días sábados y muchas veces feriados. Se agradece la confidencialidad que se le dé a la misma.

Lo unico q el como lider nos de la informacion temprano de los productos q van llegar al otro dia ....y como lider siempre nos informa dia a dia de nuestros resultados..en eso si se preocupa ..y hace una buena labor....

Que si enseña pero le falta ser mas conciente

Fortalezas, sabe cómo liderar su equipo de trabajo Puntos a mejorar ninguno

AYUDARNOS EN LA GESTION AL MOMENTO DE CONSEGUIR LO QUE NECESITAMOS PARA MEJORAR LAS VENTAS. MEJORAR EL TRATO CON LAS PERSONAS Y MUCHO TINO DE COMO SE EXPRESA CON EL MISMO,

es buen lider controlar su caracter

Si se explican y como lideres nos incentivan a realizar un mejor trabajo. Si deben mejorar en cuanto a dar soluciones rapidas cuando se presentan reclamos de los clientes por algun producto como x ej cuando este ha caducado y solicita le cambien ahi hay mucha demora y quemeimportismo

más parcialidad y igualdad para el grupo

Su caracter

Debe dejar hablar 3n las rumeuniones ya sea para bien o para mal... Dejar que hagamos nuestro trabajo y escuchar al vendedor y estar de acuerdo si es que es para nuestro bien... No exponernos al trabajo en zonas de peligro concisas de valor....

Punto a mejorar horario de salida de personal TAT

Lo mejor que el debería cambiar un poco su forma de comunicar las cosa en las reuniones

Es sociable, Elocuente, sabe que debe tener enfoques, pero debe ser más conoceder de los diferentes grupos y evitar los impulsos

sin comentario alguno

EL JEFE ES UNA PERSONA INTELIGENTE CAPAZ DE DIRIGIR A GRUPOS DE TRABAJO; DEBERIA DE CONTROLAR SU TEMPERAMENTO ANTE ALGUNA SITUACION COMPLICADA

La fortaleza que tiene es que se relaciona muy bien con las personas y eso dberia de utilizar para que ayuden a un mejor pago de comisiones ya que el personal se encuentran insatisfecho y dan su mejor esfuerzo y no es recompensado económicamente.

Que sea justo en la medición de presupuesto que apoye a todo el grupo no solo a un integrante y su actitud ya que cuando se altera su compartamiento es diferente

No tiene k tener preferencia con nadie

Mejorar la actitud y caracter

Debe mejorar el trato con la persona y ayudar a todo el.equipo de venta... no solo a un grupo.

Es un hombre parcial,correcto y profesiona l

Siempre noa habla de resultdos y tendencia cda vez eso nos ayuda a lograr en parte tosos los meses a muestra cupta mensual gracias a ellos planificamos y cumplimos lo q mos asignan y carencias xomo todo ser humano caracter q es muy rara vez de ahi nada mas puedo decir

Que sea mejor en su gestion d trabajo , q desde q llego nos cambio la forma del pago d nosotros cuando yo ganaba muy bien ahora no estoy conforme con lo q gano .

Para mi seria q se concentre un poco la ultima semana del mes a trabajar con logistica paraq no falte producto,y del lo dema esta bien como todas las personas cada dia aprendemos mas

ES UNA EXCELENTE PERSONA, CONOCE MUY BIEN SU AREA Y LAS FUNCIONES A DESEMPEÑARSE, SABE LLEGAR AL EQUIPO DE VENTAS ES UNA PERSONA DIRECTA Y FRONTAL SUS FORTALEZAS SON: TOLERANTE, PACIENTE, MOTIVADOR, COMUNICATIVO, COMPRENSIVO ETC.

Nada adicional

Me parece q su liderazgo esta bien para la empresa solo un poco el impetu quizas del evaluado pero sabemos q lo hace xq quiere ganar y q ganemos con El

Tener mas respeto con la fuerza del grupo Tener mas liderasgo

Q no tenga preferencias con nadie todos somos iguales un solo eqúipo

Mejorar . El temperamento y aprender a no tener preferencias

a mi criterio tengo poco tiempo conociéndolo y todo en lo relacionado con las preguntas es una persona y un líder como jefe es todo lo que puedo decir en la verdad

Bueno en la respuesto no dice claramente como calificar hubiera sido mejpr fe el 1 al 10 muchas gracias

Fortaleza de liderazgo

Se pide más respeto y un mejor trato hacía sus vendedores ya que la mayoría de veces toda cosas son amenazas nos tratan como la última rueda del coche su actitud y su forma de expresar hacía nosotros es muy poco profesional debe darse cuenta que sus actos y su forma de ser hacen que los vendedores no se sientan a gusto con su proceder y por ende eso afecta el ambiente laboral que estamos y creo que nos merecemos más consideración y respeto gracias

su fortaleza es el orden que lleva a los equipos de trabajos le falta ser mas equitativo con todos no tener preferencIAS HACIA CIERTOS COMPAÑEROS QUE LOS BENEFICIA SIEMPRE TIENE QUE SER CON TODOS IGUALES SI AYUDA A UNO QUE AYUDE A TODOS Y QUE LOS PRESUPUESTO SEAN CLAROS Y LOS ANALICE POR SECTOR

El evaluado presenta un gran sentido de responsabilidad y compromiso para el cumplimiento de las metas del dpto Comercial, asignadas por la alta gerencia. Punto a mejorar, establecer y cumplir en conjunto con RRHH , los parametros de la jornada laboral de 8 horas, enmarcadas en las leyes laborales Ecuatorianas

Posee visión de la empresa y caracter. Conoce su trabajo y lidera al equipo, se enfoca en lo que necesitamos para crecer.

Tenemos a un gran lider como jefe d ventas

Mejorar ser parcial con todo

SUPERVISOR

POR FAVOR INDIQUE COMENTARIOS ADICIONALES, MENCIONE FORTALEZAS Y PUNTOS A MEJORAR DEL EVALUADO

Leonardo debe estar mas con su equipo, necesita escuchar y aplicar de las personas que le pueden ayudar debería cambiar su manera de liderazgo para que su equipo crezca con el

.

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**

Feedback

EVALUACION DE DESEMPEñO LEONARDO FALCONES

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**