

No. Identificación :	1717741597
Nombres :	DAVID ALEJANDRO
Apellidos :	ENDERICA ANDAGOYA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	ASISTENCIA
Departamento :	ASISTENCIA
Cargo :	SUPERVISOR DE CALL CENTER
Nivel Jerárquico :	JEFES/SUPERVISORES
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Subordinado	40.00%	4	4
Jefe	60.00%	1	1

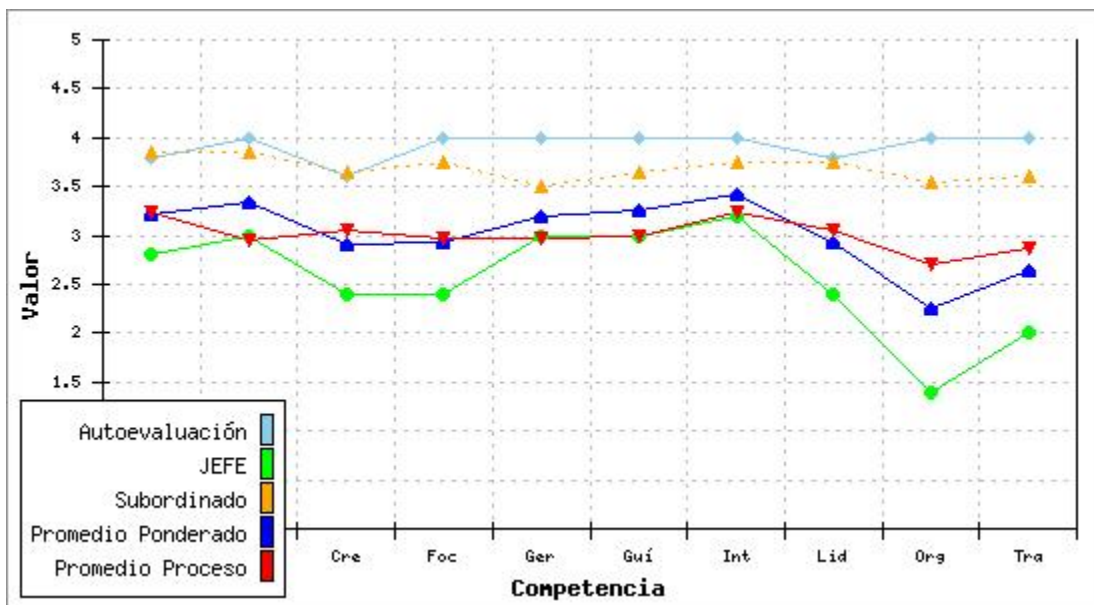
LIDERA 2021

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.92
Jefe	2.56
Subordinado	3.69
Promedio Ponderado	3.01
Promedio Proceso	3.31



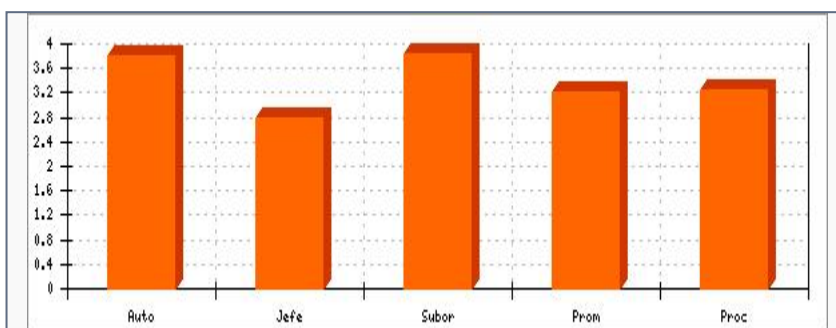
	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Jefe	Valor Subordinado	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comunicación y construcción de relaciones	3.80	2.80	3.85	3.22	3.23
2	Construcción de equipos de alto desempeño	4.00	3.00	3.85	3.34	2.95
3	Credibilidad Profesional	3.60	2.40	3.65	2.90	3.06
4	Foco en los clientes	4.00	2.40	3.75	2.94	2.97
5	Gerencia del cambio	4.00	3.00	3.50	3.20	2.98
6	Guía y desarrollo de otros	4.00	3.00	3.65	3.26	3.00
7	Integridad	4.00	3.20	3.75	3.42	3.24
8	Liderazgo	3.80	2.40	3.75	2.94	3.06
9	Organización del trabajo y generación de resultados	4.00	1.40	3.55	2.26	2.71
10	Transmisión de visión, misión y generación de compromisos	4.00	2.00	3.60	2.64	2.87



Comunicación y construcción de relaciones (3.22)

Su comunicación abierta y transparente propicia una cultura de respeto, confianza y dignidad. Comunica oportunamente las expectativas y los intereses a su fuerza de trabajo. El entusiasmo y la convicción con la que expresa sus ideas siembran lealtad y compromiso en su equipo.

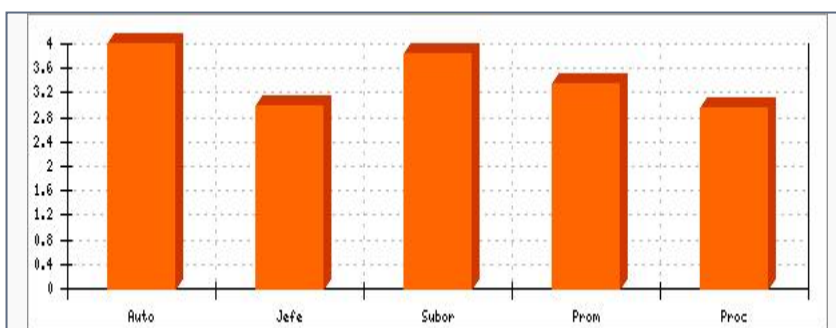
Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Jefe	2.80
Subordinado	3.85
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.23



Construcción de equipos de alto desempeño (3.34)

Su enfoque de trabajo crea un ambiente propicio para la formación de equipos de alto desempeño. Conoce los talentos, intereses y antecedentes de las personas y delega las responsabilidades acorde a ellos. Así comparte con el equipo sus actividades, creando un clima de cooperación y colaboración. Puede establecer metas claras, altas y alcanzables para lograr el máximo desempeño de su fuerza de trabajo.

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Subordinado	3.85
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	2.95



Credibilidad Profesional (2.90)

Muestra los conocimientos necesarios para poder resolver los problemas nuevos que se le pueden presentar. Constantemente está actualizando sus conocimientos para asegurarse de que pueda enseñar a su equipo nuevos procedimientos o destrezas. La opinión general es que tiene los conocimientos necesarios para tener un desempeño óptimo en esta posición.

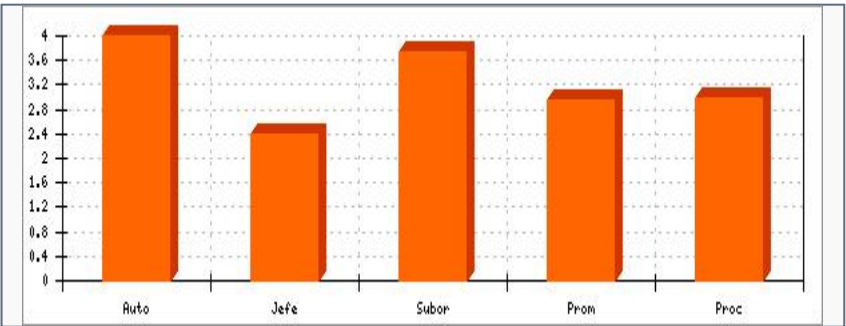
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Jefe	2.40
Subordinado	3.65
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	3.06



Foco en los clientes (2.94)

Muestra un alto enfoque hacia el cliente. No sólo que muestra apertura para escuchar sus necesidades sino que dispone de la empatía necesaria para determinar sus necesidades ocultas. Construye relaciones de largo plazo con los clientes y promueve un ambiente sano para que los clientes puedan dar sus opiniones sobre los productos o servicios entregados.

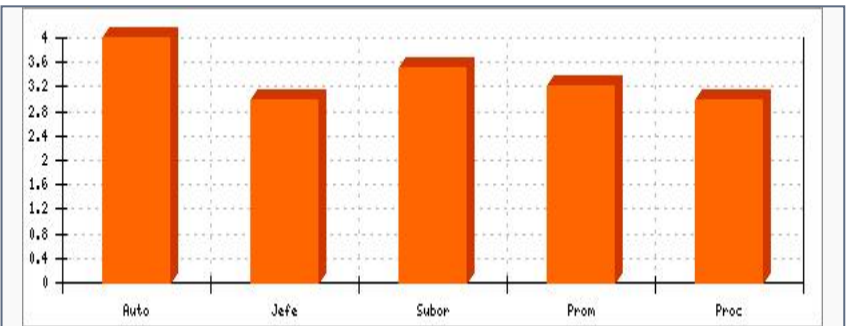
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.40
Subordinado	3.75
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	2.97



Gerencia del cambio (3.20)

Constantemente está buscando la manera de innovar. Es un líder que comprende que la iniciativa es lo que puede marcar la diferencia en su mercado. Cuestiona los procedimientos actuales y busca nuevas maneras de mejorar. Comprende que estos cambios pueden ser difíciles de aceptar por su equipo, pero promueve con optimismo los resultados.

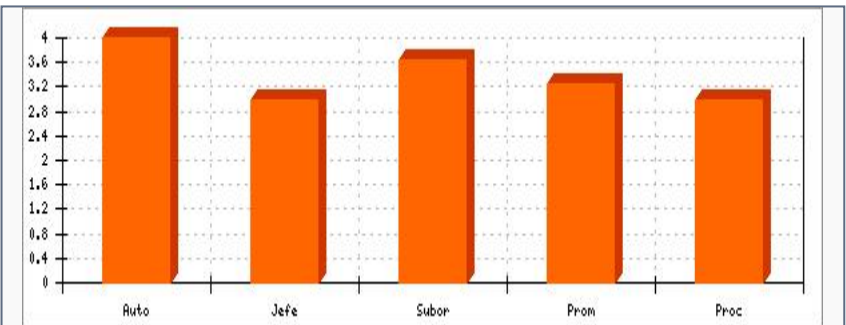
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	2.98



Guía y desarrollo de otros (3.26)

Es un líder que inspira el desarrollo personal y profesional. Su constante retroalimentación y apoyo permite a cada uno de los miembros de su equipo conocer y mejorar sus fortalezas y áreas de oportunidad. Es un facilitador del aprendizaje y muestra un esfuerzo extra en asegurarse que todos puedan desarrollar su potencial. De esta manera logra que sus colaboradores se vuelvan verdaderos gestores de conocimiento y transmitan esto al resto de la Organización.

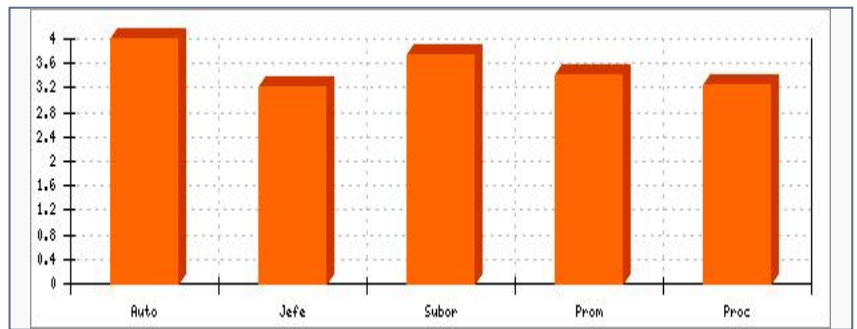
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Subordinado	3.65
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.00



Integridad (3.42)

Es considerado como un líder auténtico. Muestra consistencia entre sus valores y las acciones que realiza. Esto genera confianza en los demás y motiva a que hagan lo correcto. En cada acción demuestra el compromiso hacia la Organización y sus principios profesionales. No teme al reto y lo enfrenta de manera decidida y optimista.

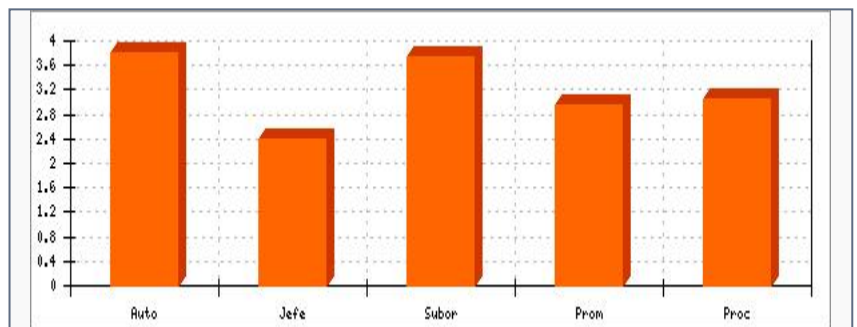
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.20
Subordinado	3.75
Promedio Ponderado	3.42
Promedio Proceso	3.24



Liderazgo (2.94)

Muestra una buena capacidad de liderazgo. Gracias a la seguridad con la que respalda sus decisiones y a la generación de nuevas ideas, promueve el cambio en sus colaboradores. Se adapta a nuevos equipos de trabajo y no permite que las situaciones inesperadas le hagan perder su fuerte orientación al éxito. Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes alternativas.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Jefe	2.40
Subordinado	3.75
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	3.06



Organización del trabajo y generación de resultados (2.26)

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

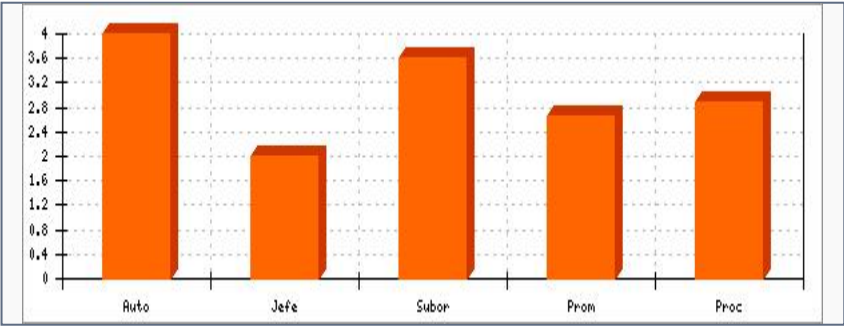
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	1.40
Subordinado	3.55
Promedio Ponderado	2.26
Promedio Proceso	2.71



Transmisión de visión, misión y generación de compromisos (2.64)

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

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Subordinado	3.60
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.87



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.	100.00%
(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.	100.00%
(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	96.67%
(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	96.67%
(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas.	96.67%
(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	93.33%
(Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	80.00%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	80.00%
(Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo.	76.67%
(Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas.	76.67%
(Credibilidad Profesional) Tiene los conocimientos y destrezas técnicas necesarias para cumplir con la función.	76.67%
(Credibilidad Profesional) Demuestra estar al día en los conocimientos que se relacionan con su trabajo así como en los nuevos desarrollos, tecnologías, y tendencias.	76.67%
(Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos.	76.67%
(Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas.	76.67%
(Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen.	76.67%
(Foco en los clientes) Construye relaciones de largo plazo basadas en ser visto por el cliente como socio y asesor confiable.	76.67%
(Foco en los clientes) Crea ambientes que se concentran alrededor de los clientes y les dan soporte a que estos mejoren constantemente.	76.67%
(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	76.67%
(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	76.67%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización.	76.67%
(Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	73.33%
(Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores.	73.33%
(Guía y desarrollo de otros) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales.	73.33%
(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	73.33%
(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación.	70.00%
(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio.	63.33%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

(Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	36.67%
---	--------

•(Transmisión de visión, misión y generación de compromisos)	Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes.	33.33%
•(Organización del trabajo y generación de resultados)	Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	33.33%
•(Organización del trabajo y generación de resultados)	Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios.	33.33%



Comentarios



LIDERA 2021

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

