

Datos Personales

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1716817984
Nombres :	DIANA FRANCESCA
Apellidos :	HARO ROMERO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	TALENTO HUMANO
Cargo :	GERENTE DE TALENTO HUMANO
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	MARIA PAULA NIETO ROSERO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

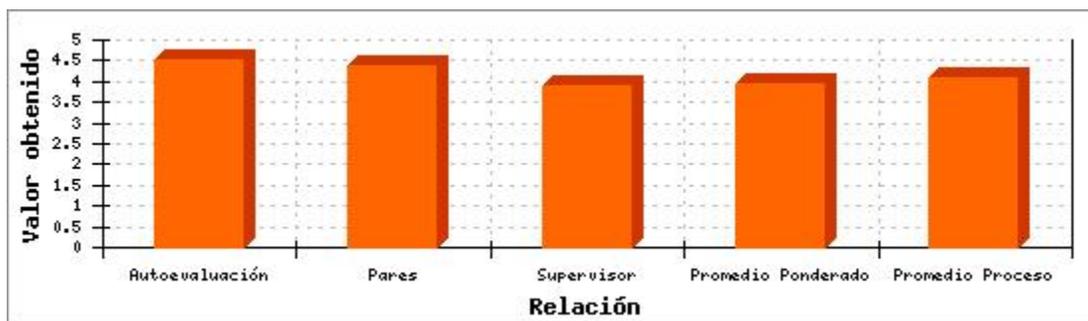
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	11.11%	4	4
Supervisor	88.89%	2	2

Resumen General

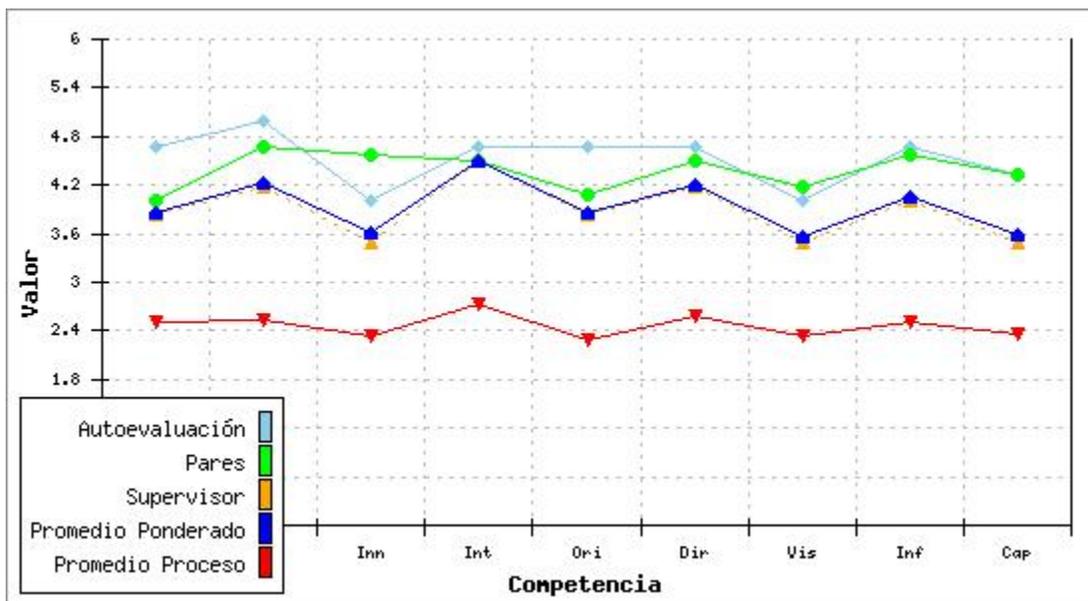
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.52
Pares	4.38
Supervisor	3.89
Promedio Ponderado	3.94
Promedio Proceso	4.11



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Perseverancia en la consecución de objetivos	4.67	4.00	3.83	3.85	2.51
2 Trabajo en equipo	5.00	4.67	4.17	4.22	2.53
3 Innovación	4.00	4.58	3.50	3.62	2.33
4 Integridad	4.67	4.50	4.50	4.50	2.72
5 Orientación al cliente interno y externo	4.67	4.08	3.83	3.86	2.29
6 Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo	4.67	4.50	4.17	4.20	2.59
7 Visión Estratégica	4.00	4.17	3.50	3.57	2.33
8 Influencia y Negociación	4.67	4.58	4.00	4.06	2.52
9 Capacidad de planificación y organización.	4.33	4.33	3.50	3.59	2.37



Análisis por Competencia

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.00
Supervisor	3.83
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	2.51



Trabajo en equipo (4.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.67
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	2.53



Innovación (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.58
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	2.33



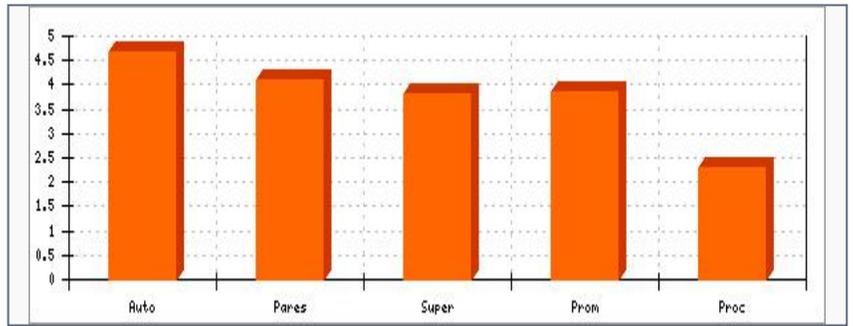
Integridad (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.72



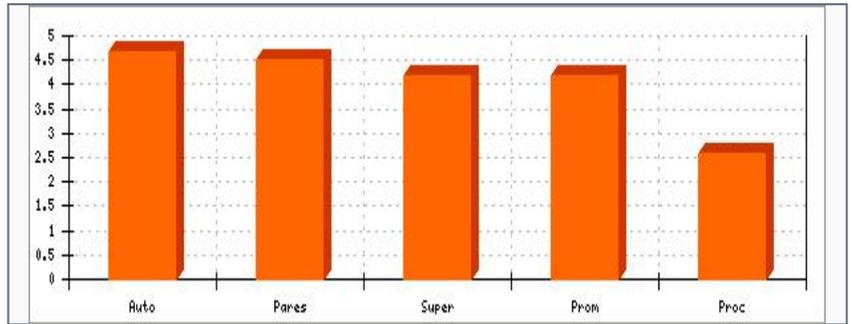
Orientación al cliente interno y externo (3.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.08
Supervisor	3.83
Promedio Ponderado	3.86
Promedio Proceso	2.29



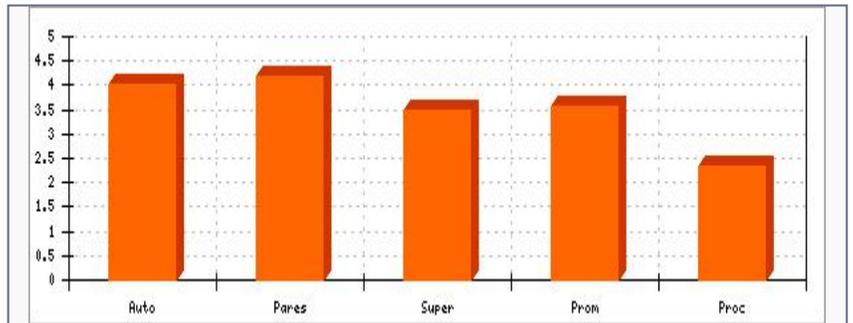
Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.50
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	2.59



Visión Estratégica (3.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.17
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.57
Promedio Proceso	2.33



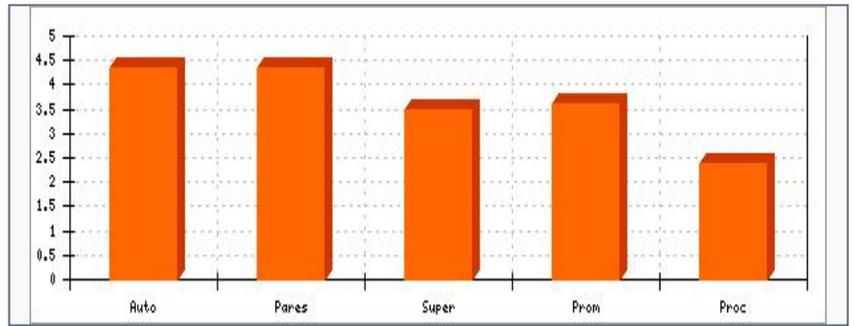
Influencia y Negociación (4.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.58
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.06
Promedio Proceso	2.52



Capacidad de planificación y organización. (3.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Pares	4.33
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	2.37



Análisis por Pregunta

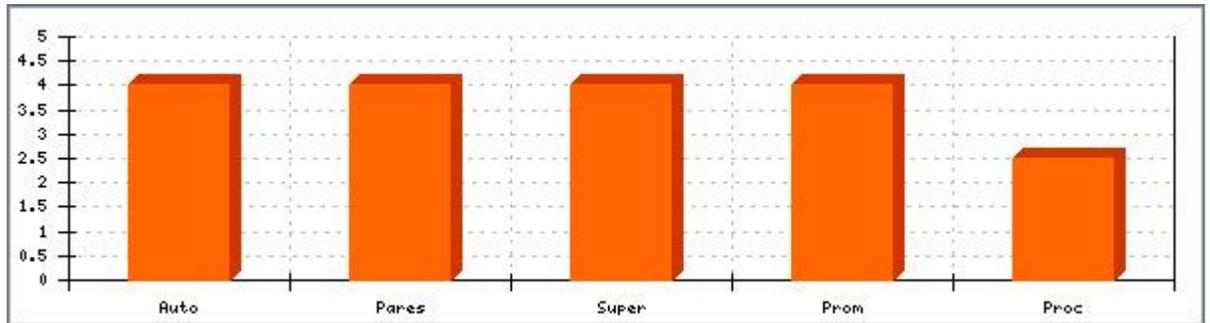
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos

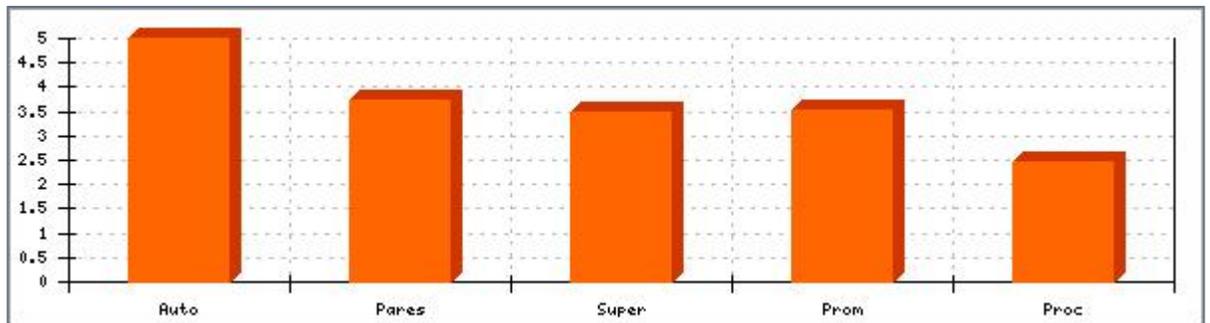
1.- Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.52



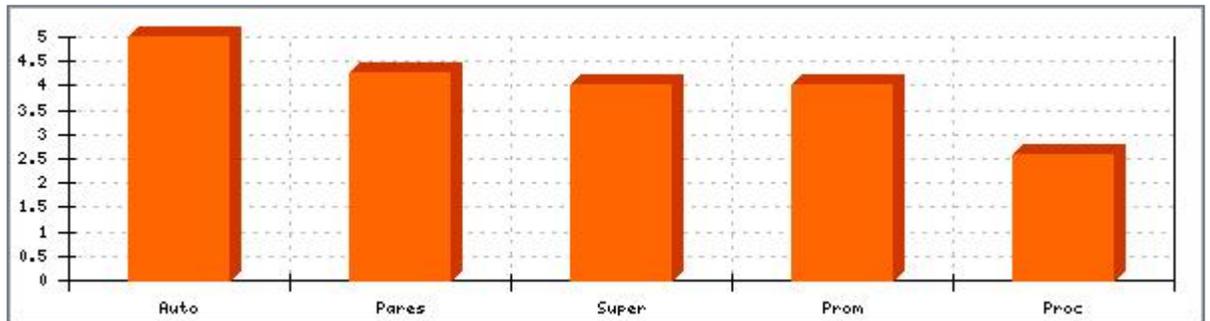
2.- Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos. (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.75
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.45



3.- Define y explica con claridad los objetivos de sus colaboradores y define nuevas líneas de acción en caso de que se presenten errores que ponen en riesgo el cumplimiento de las metas. (4.03)

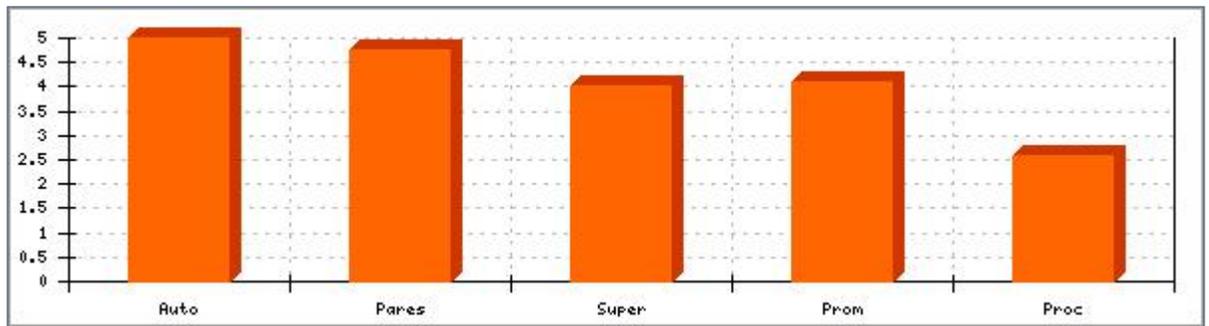
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.03
Promedio Proceso	2.57



Trabajo en equipo

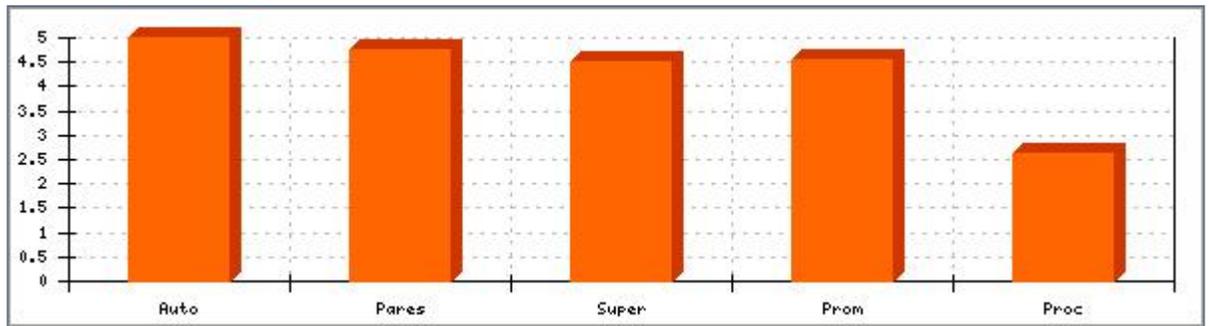
4.- Fomenta el trabajo en equipo sin importar el área a la que pertenezca y ayuda a resolver los conflictos dentro de los equipos de trabajo que lidera. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	2.58



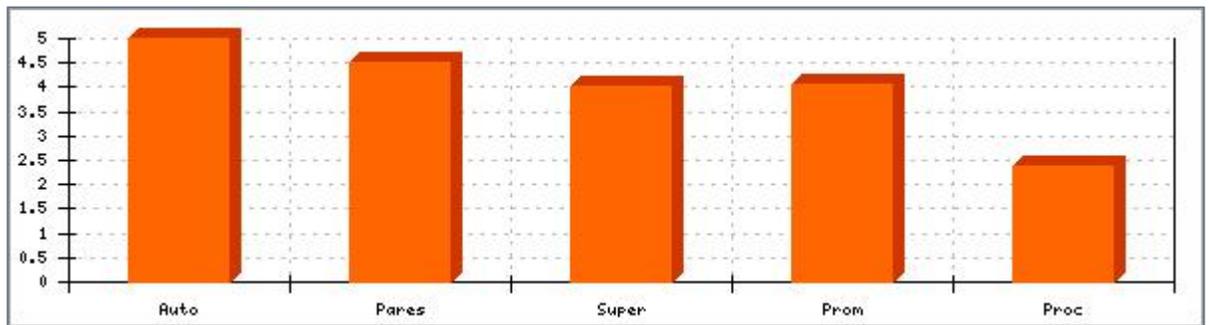
5.- Le da prioridad a las metas a largo plazo de la empresa sobre los suyos o los de su equipo a corto plazo. (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.62



6.- Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos. (4.06)

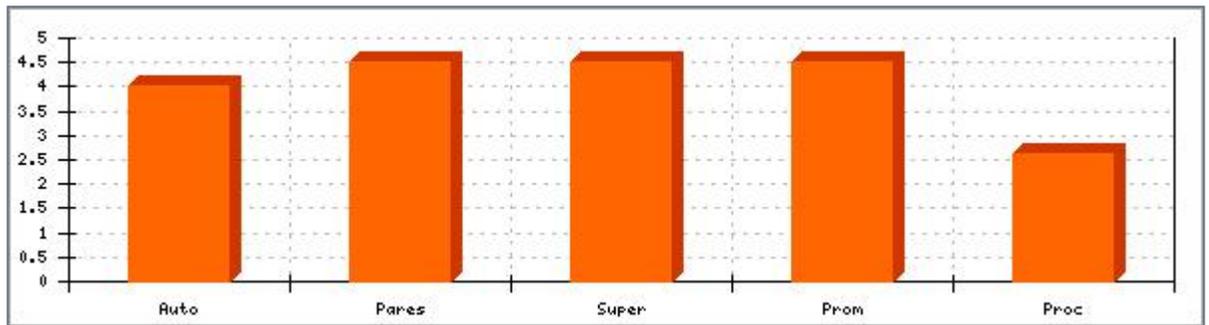
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.06
Promedio Proceso	2.39



Innovación

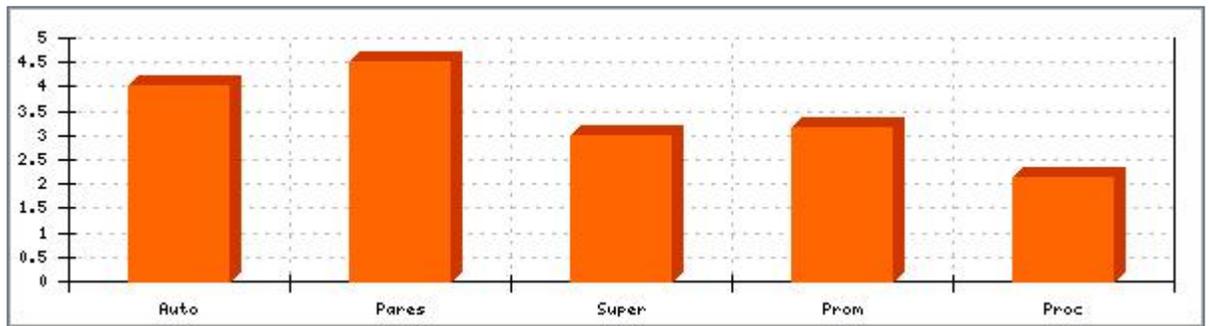
7.- Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.61



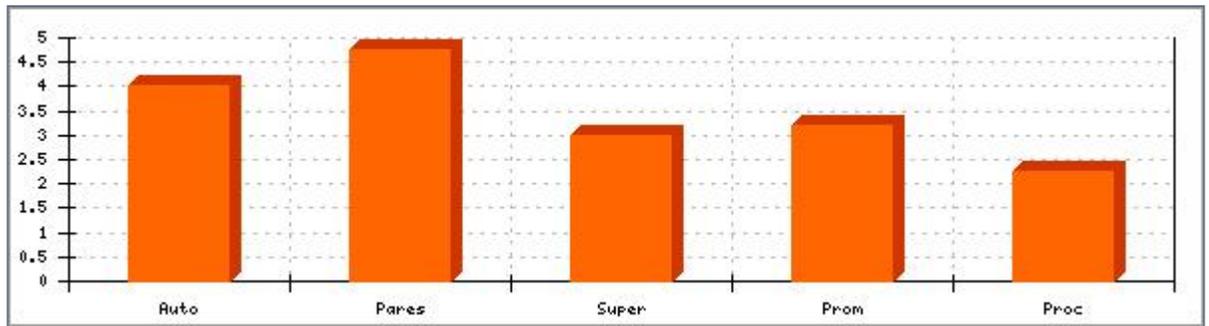
8.- Gestiona a su equipo y se relaciona con su medio de forma creativa promoviendo a su entorno para que siga su ejemplo. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.15



9.- Siguiendo la visión de la empresa, gerencia equipos de trabajo de alta eficiencia que se adaptan a la necesidad de cada proyecto. (3.19)

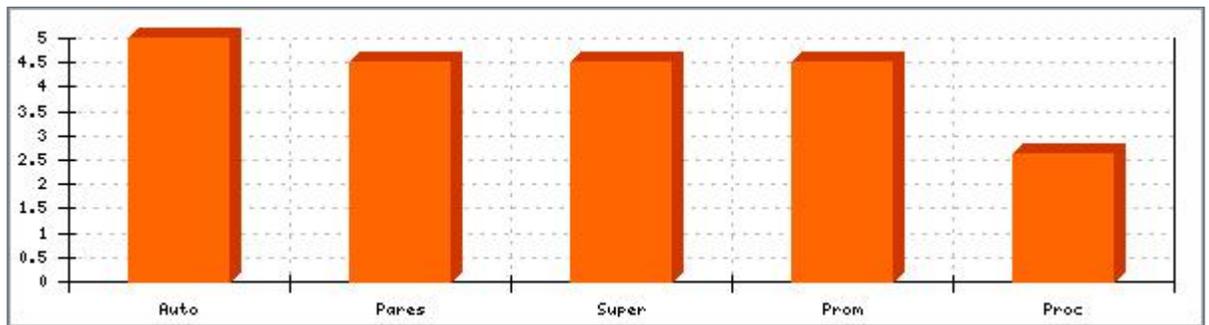
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	2.24



Integridad

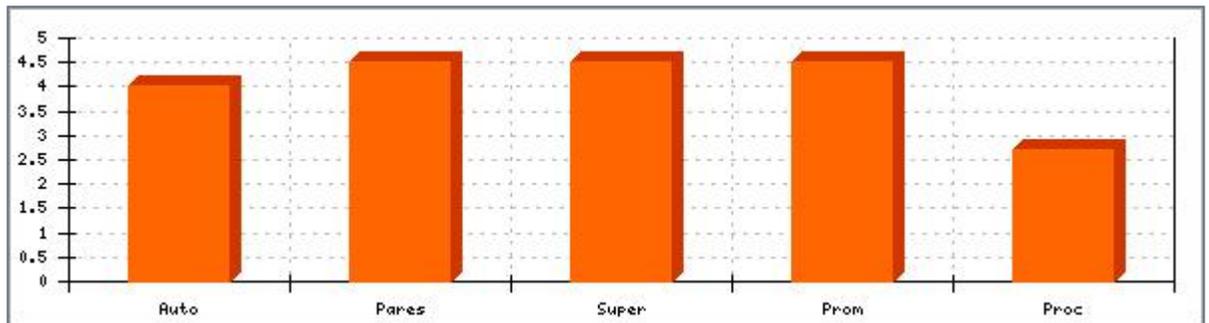
10.- Admite sus errores y actúa en consecuencia. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.62



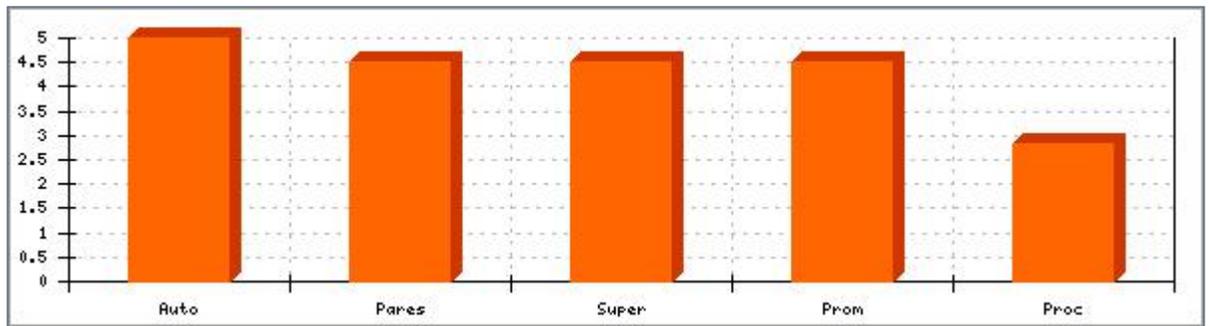
11.- Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.71



12.- Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía. (4.50)

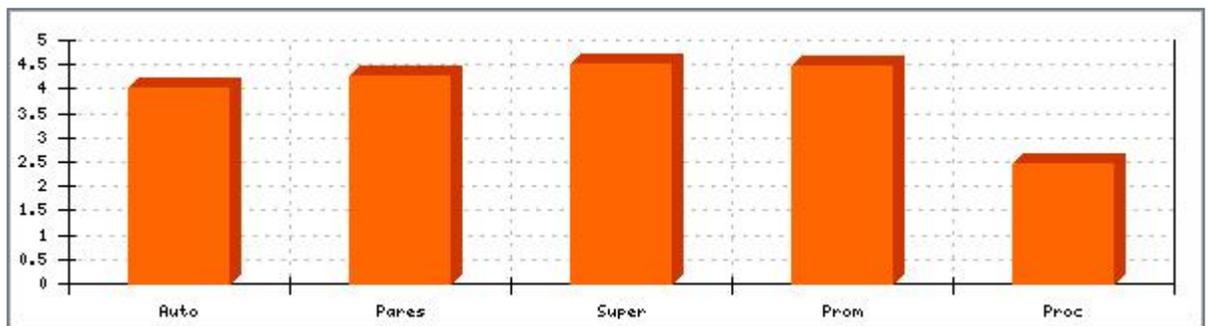
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.82



Orientación al cliente interno y externo

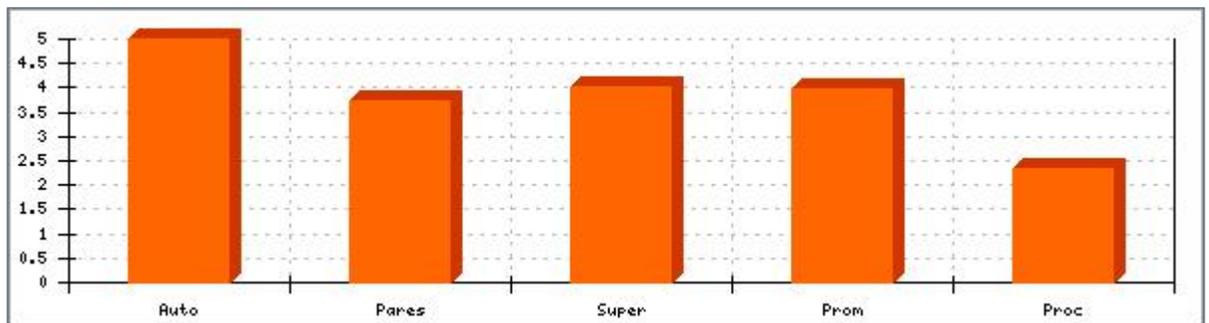
13.- Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales. (4.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.25
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.47
Promedio Proceso	2.47



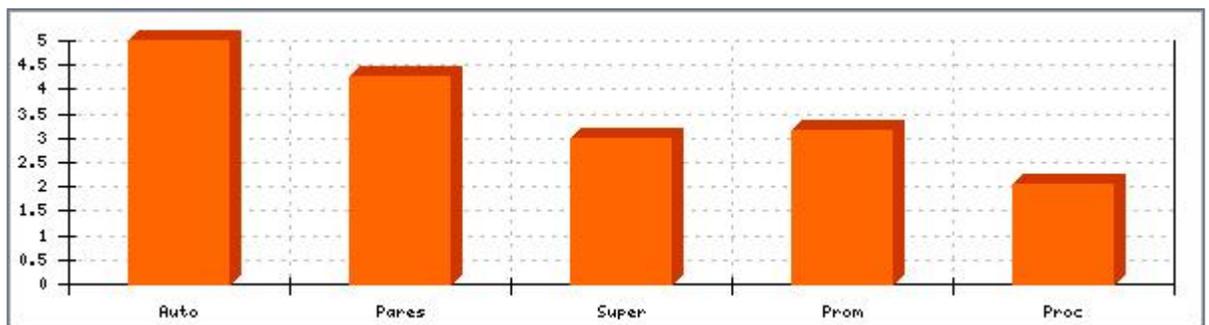
14.- Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes. (3.97)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.97
Promedio Proceso	2.35



15.- Patrocina dentro de sus equipos la necesidad de estar buscando información sobre los requerimientos potenciales de los clientes. (3.14)

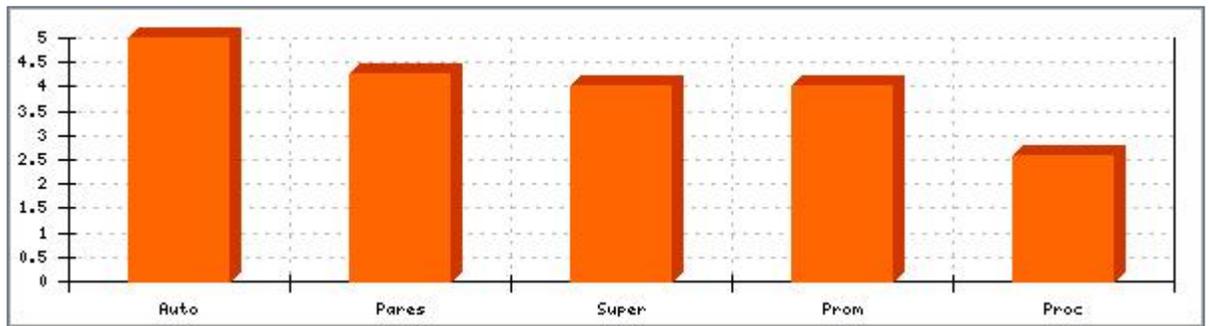
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.25
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.14
Promedio Proceso	2.05



Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo

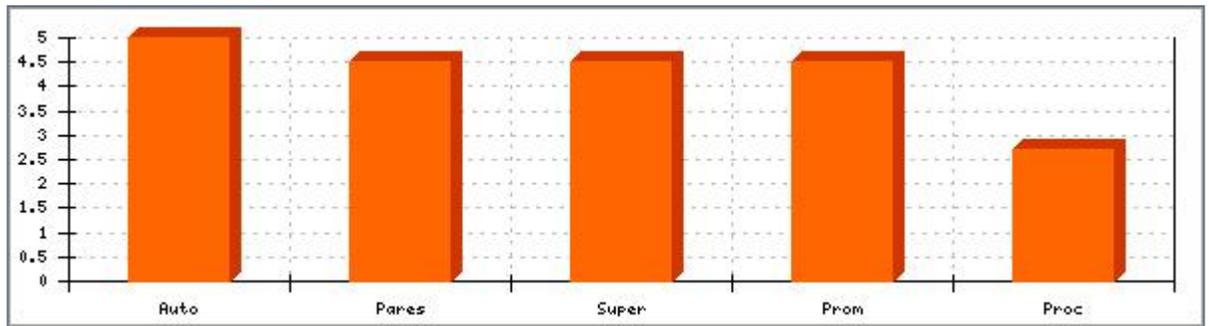
16.- Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados. (4.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.03
Promedio Proceso	2.60



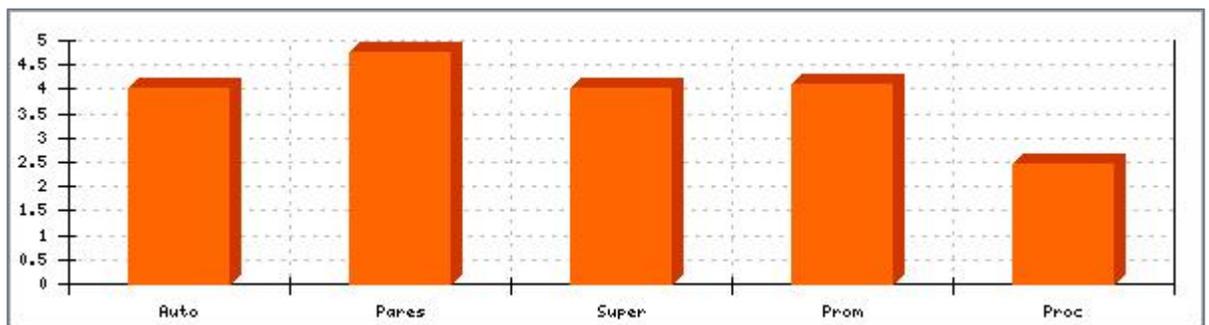
17.- Establece estrategias de forma activa y sin que nadie se lo pida para impulsar el cumplimiento de sus proyectos. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.70



18.- En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido. (4.08)

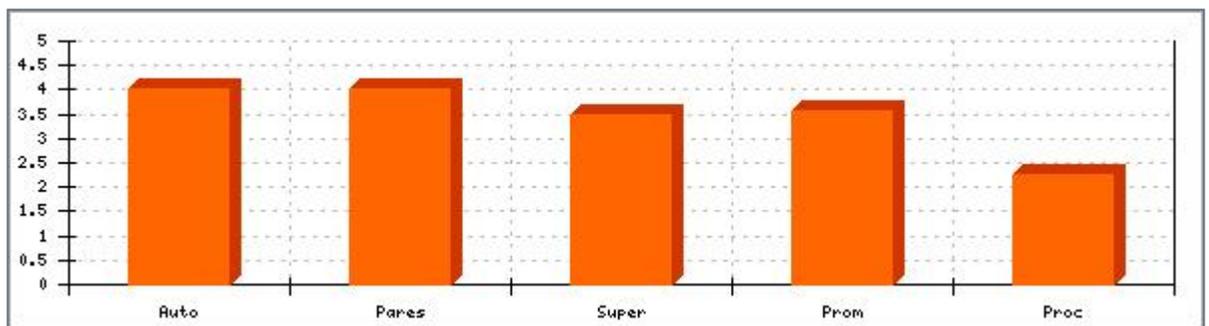
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	2.47



Visión Estratégica

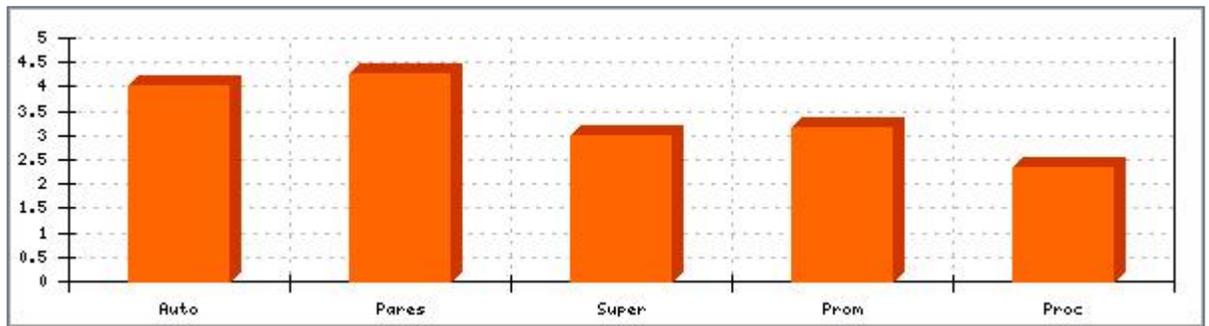
19.- Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área. (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	2.24



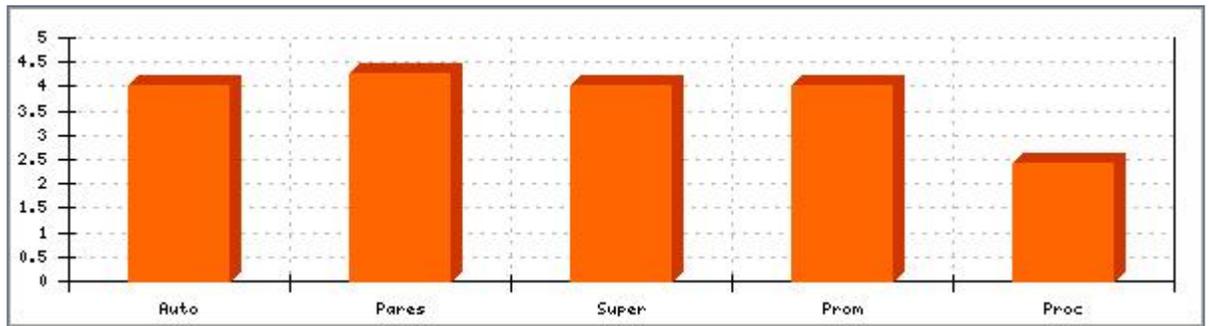
20.- Establece una metodología de organización que divida las funciones entre su equipo. (3.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.25
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.14
Promedio Proceso	2.33



21.- Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio. (4.03)

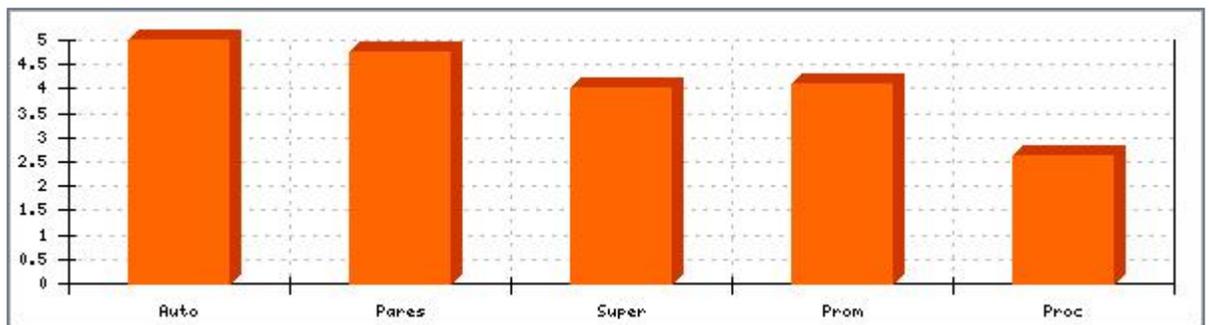
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.03
Promedio Proceso	2.42



Influencia y Negociación

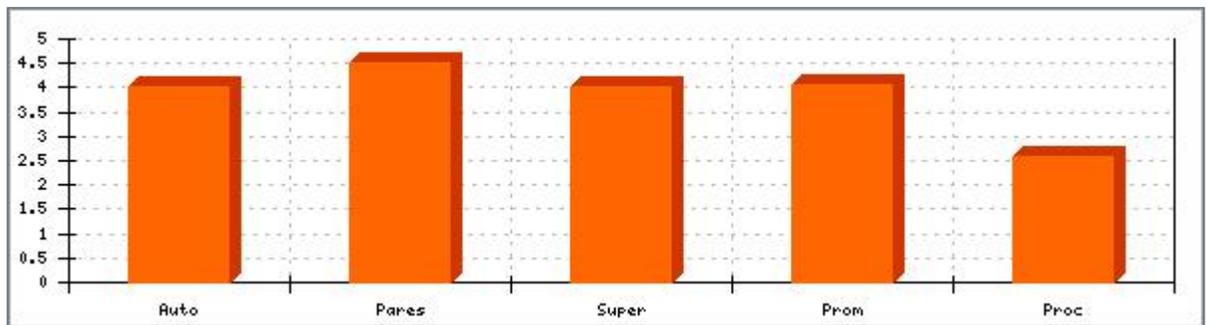
22.- Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	2.61



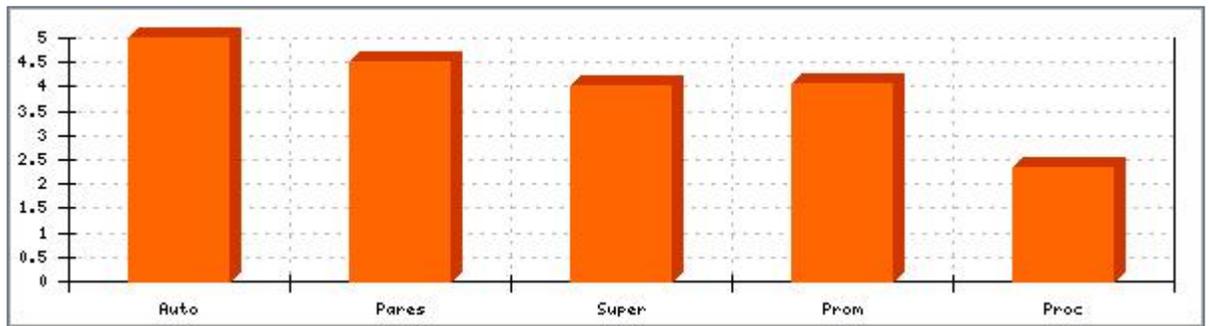
23.- Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios. (4.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.06
Promedio Proceso	2.60



24.- Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (4.06)

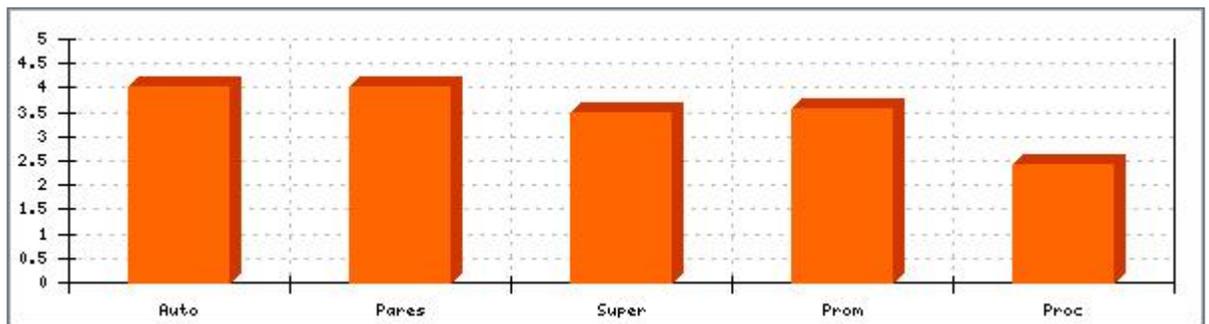
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.06
Promedio Proceso	2.34



Capacidad de planificación y organización.

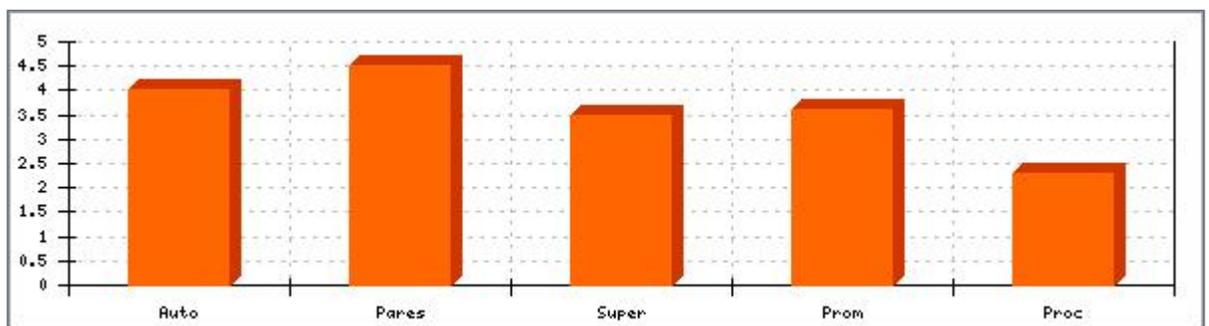
25.- Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas. (3.56)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.56
Promedio Proceso	2.41



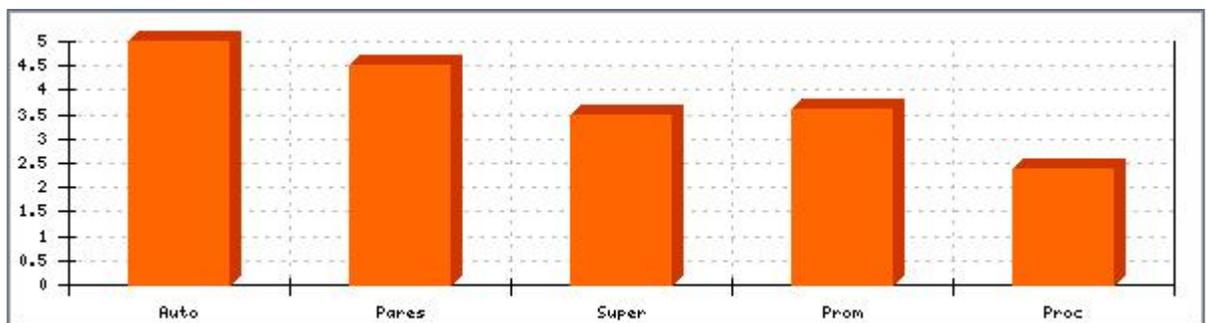
26.- Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas, estableciendo controles, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. (3.61)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.50
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.61
Promedio Proceso	2.30



27.- Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (3.61)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.61
Promedio Proceso	2.39



Análisis GAP

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos

Capacidad para dirigir todos los esfuerzos al logro de los objetivos establecidos por la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.00	-0.67
Supervisor	3.83	-0.84

Trabajo en equipo

Colaborar con todas las áreas de la organización, comprender a los otros, generar y mantener un buen clima de trabajo, con el propósito de alcanzar en conjunto la estrategia organizacional.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.67	-0.33
Supervisor	4.17	-0.83

Innovación

Proponer soluciones nuevas y alternativas para resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	4.58	0.58
Supervisor	3.50	-0.50

Integridad

Capacidad de trabajar con honestidad y rectitud y aprovechar los errores como fuente de mejoramiento personal.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.50	-0.17
Supervisor	4.50	-0.17

Orientación al cliente interno y externo

Deseo de ayudar y servir a los clientes internos y externos, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.08	-0.59
Supervisor	3.83	-0.84

Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo

Integrar y desarrollar con éxito un equipo de trabajo para que actúe con autonomía y responsabilidad, para cumplir con los objetivos planteados.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.50	-0.17
Supervisor	4.17	-0.50

Visión Estratégica

Comprende los cambios del entorno para plantear una respuesta estratégica.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	4.17	0.17
Supervisor	3.50	-0.50

Influencia y Negociación

Capacidad para influenciar a otros a través de estrategias que permitan construir acuerdos satisfactorios para todos, mediante la aplicación del concepto ganar - ganar.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.58	-0.09
Supervisor	4.00	-0.67

Capacidad de planificación y organización.

Identificar eficazmente metas y prioridades de su trabajo, para el logro de los objetivos. Realiza el seguimiento y verifica el avance de las distintas tareas y aplica correcciones.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Pares	4.33	0.00
Supervisor	3.50	-0.83

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Trabajo en equipo) Le da prioridad a las metas a largo plazo de la empresa sobre los suyos o los de su equipo a corto plazo.	88.19%
•(Innovación) Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor.	87.50%
•(Integridad) Admite sus errores y actúa en consecuencia.	87.50%
•(Integridad) Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios.	87.50%
•(Integridad) Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía.	87.50%
•(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo) Establece estrategias de forma activa y sin que nadie se lo pida para impulsar el cumplimiento de sus proyectos.	87.50%
•(Orientación al cliente interno y externo) Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales.	86.81%
•(Trabajo en equipo) Fomenta el trabajo en equipo sin importar el área a la que pertenezca y ayuda a resolver los conflictos dentro de los equipos de trabajo que lidera.	77.08%
•(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo) En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido.	77.08%
•(Influencia y Negociación) Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos.	77.08%
•(Trabajo en equipo) Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos.	76.39%
•(Influencia y Negociación) Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios.	76.39%
•(Influencia y Negociación) Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	76.39%
•(Perseverancia en la consecución de objetivos) Define y explica con claridad los objetivos de sus colaboradores y define nuevas líneas de acción en caso de que se presenten errores que ponen en riesgo el cumplimiento de las metas.	75.69%
•(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo) Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados.	75.69%
•(Visión Estratégica) Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio.	75.69%
•(Perseverancia en la consecución de objetivos) Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas.	75.00%
•(Orientación al cliente interno y externo) Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes.	74.31%
•(Capacidad de planificación y organización.) Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas, estableciendo controles, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos.	65.28%
•(Capacidad de planificación y organización.) Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	65.28%
•(Visión Estratégica) Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área.	63.89%
•(Capacidad de planificación y organización.) Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.	63.89%
•(Perseverancia en la consecución de objetivos) Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos.	63.19%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

DESEMPEÑO GERENCIA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

AUTOEVALUACIÓN

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Considero que el enfoque en los temas críticos del negocio: búsqueda de perfiles, planes de inducción más focalizados, enfoque en cumplimientos de las compañías, regularizaciones a nivel de procesos del área de Talento Humano, trabajo conjunto con el área de Auditoría para formalizar procesos, que nos permitan tener mayor calidad en los procesos de TH. Mayor entendimiento del negocio y sus necesidades.

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Considero que hay varios requerimientos que cubrir en todas las compañías, y como único recurso, si me cuesta cubrir al 100% todos los requerimientos en un menor tiempo.

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

Sería importante contar con un pasante, para los nuevos proyectos, que sea un apoyo en temas de gestión documental, y pasar todo el proceso de Gestión del Sistema de nómina al área contable, para seguir enfocándome en los procesos críticos de Talento Humano, feedback y retroalimentación, planes de capacitación, diseño organizacional, acompañamiento a los nuevos ingresos etc.

PARES

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

na

La organización de conferencia y charlas sobre temas de interés para el grupo. La mediación entre áreas incluyendo gerencias Comunicación clara y precisa

Generación de Planes de acción Aplicación de lista de verificación. Formalización de documentación

- acercamiento a los equipos de trabajo para entender la realidad de cada recurso

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

na

xxxxx

Cumplimiento de plan manuales en el área.

- Capacitación al equipo para el desarrollo de habilidades necesarias en el cumplimiento de sus funciones.

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

na

xxxxx

Análisis de capacidad del área Análisis del cumplimiento de convenios inter compañías y su alcance.

N/A

SUPERVISOR

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

n/a

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

n/a

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

n/a

EVALUADO

EVALUADOR

Feedback

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

