

Datos Personales

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1712443298
Nombres :	IVAN DANIEL
Apellidos :	VARGAS YEROVI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QUITO
Departamento :	OPERACIONES
Cargo :	OPERACIONES
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:

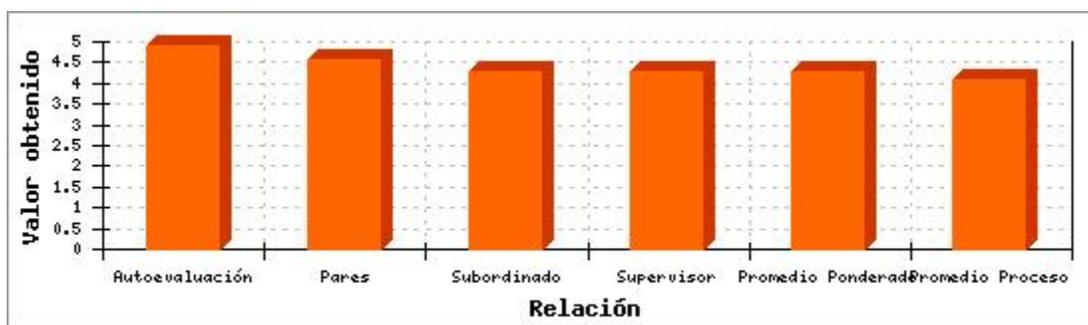
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	10.00%	4	4
Subordinado	10.00%	9	9
Supervisor	80.00%	2	2

Resumen General

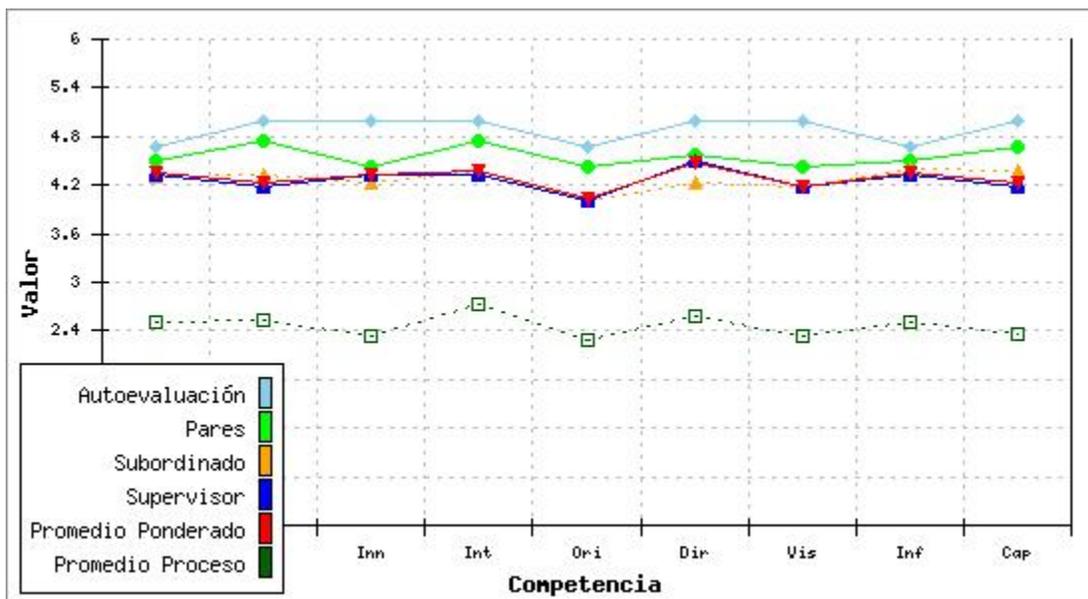
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.89
Pares	4.56
Subordinado	4.27
Supervisor	4.26
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	4.11



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Perseverancia en la consecución de objetivos	4.67	4.50	4.30	4.33	4.35	2.51
2 Trabajo en equipo	5.00	4.75	4.33	4.17	4.24	2.53
3 Innovación	5.00	4.42	4.22	4.33	4.33	2.33
4 Integridad	5.00	4.75	4.37	4.33	4.38	2.72
5 Orientación al cliente interno y externo	4.67	4.42	4.00	4.00	4.04	2.29
6 Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo	5.00	4.58	4.22	4.50	4.48	2.59
7 Visión Estratégica	5.00	4.42	4.19	4.17	4.19	2.33
8 Influencia y Negociación	4.67	4.50	4.41	4.33	4.36	2.52
9 Capacidad de planificación y organización.	5.00	4.67	4.37	4.17	4.24	2.37



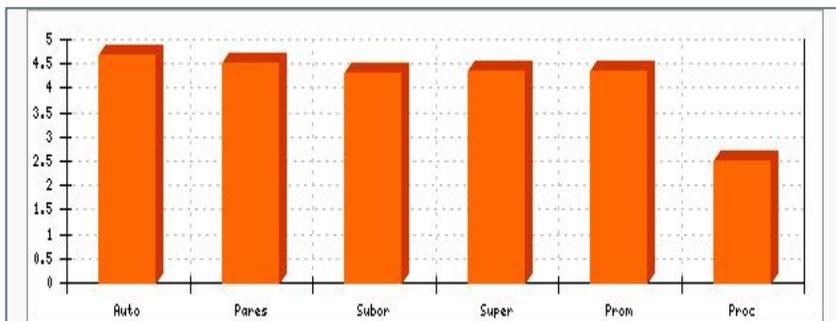
Análisis por Competencia

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

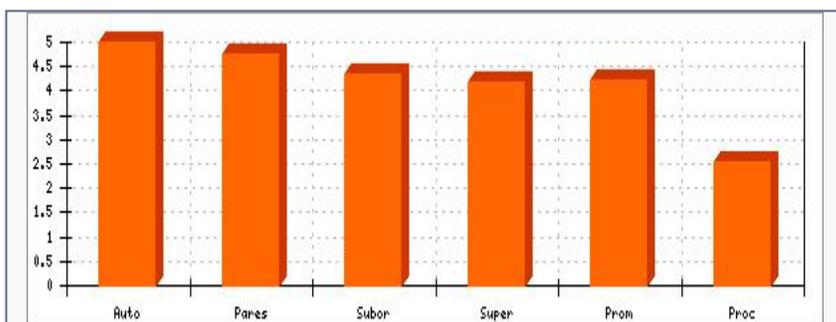
Perseverancia en la consecución de objetivos (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.50
Subordinado	4.30
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	2.51



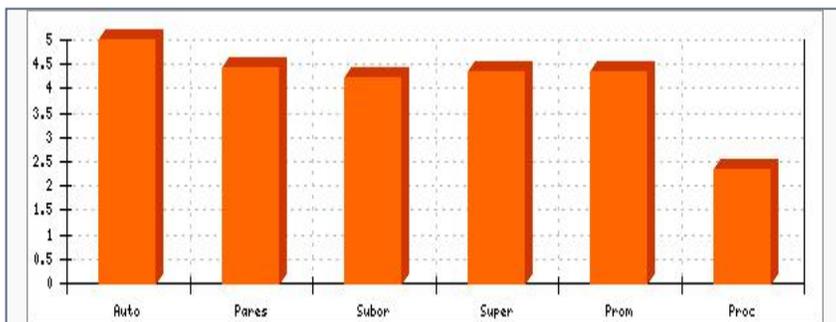
Trabajo en equipo (4.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.24
Promedio Proceso	2.53



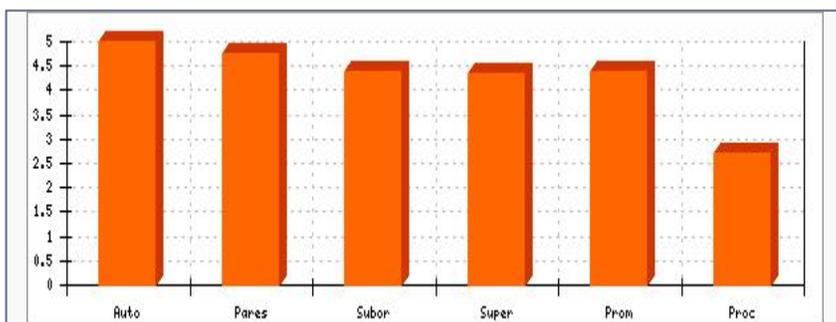
Innovación (4.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.42
Subordinado	4.22
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	2.33



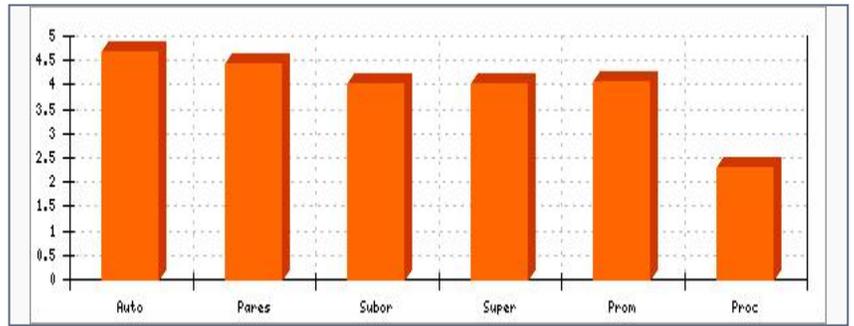
Integridad (4.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.37
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	2.72



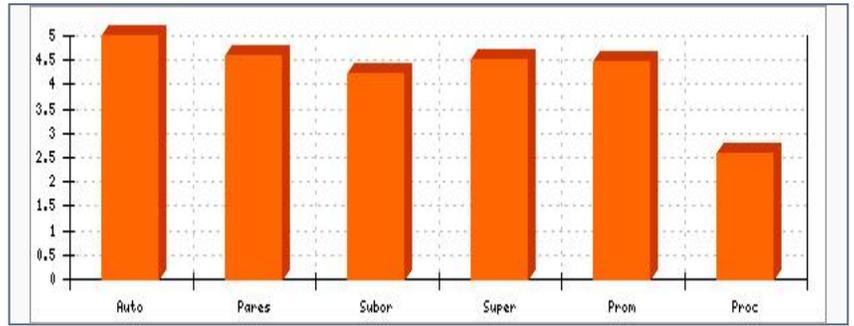
Orientación al cliente interno y externo (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.42
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	2.29



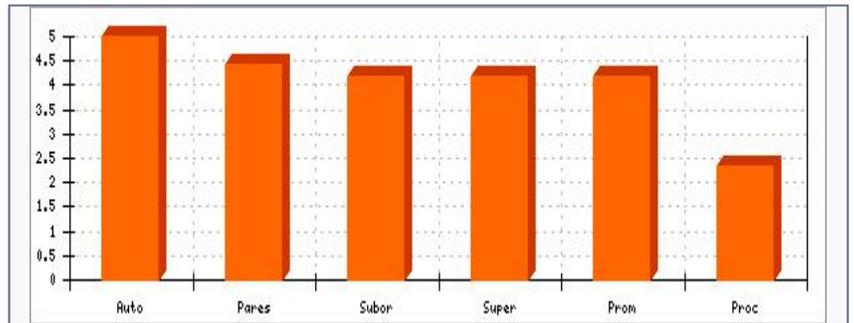
Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo (4.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.58
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.48
Promedio Proceso	2.59



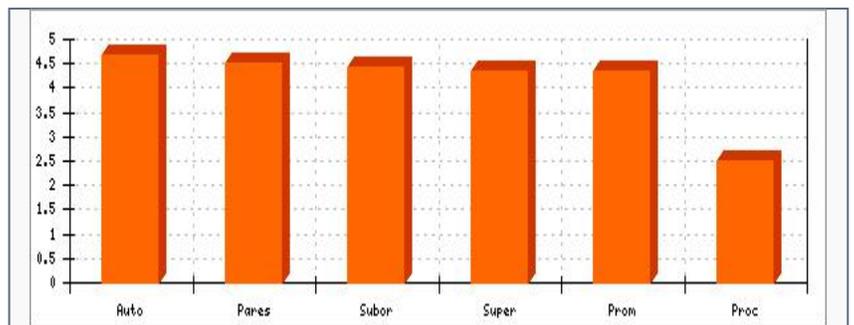
Visión Estratégica (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.42
Subordinado	4.19
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	2.33



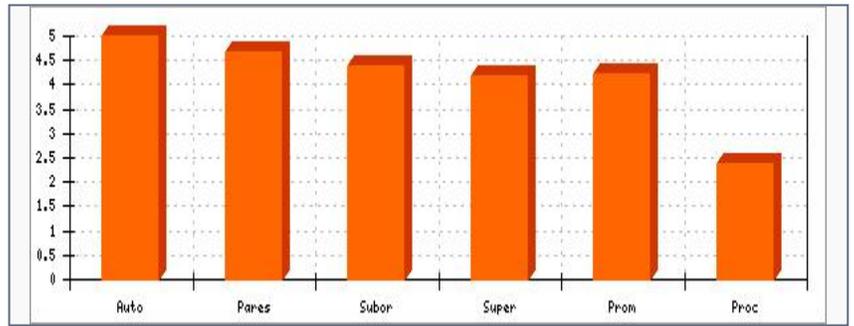
Influencia y Negociación (4.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.50
Subordinado	4.41
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.36
Promedio Proceso	2.52



Capacidad de planificación y organización. (4.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.67
Subordinado	4.37
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.24
Promedio Proceso	2.37



Análisis por Pregunta

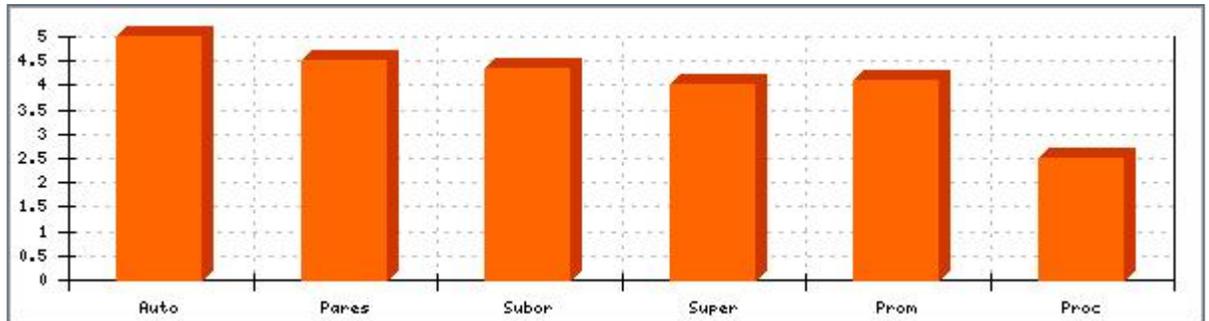
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos

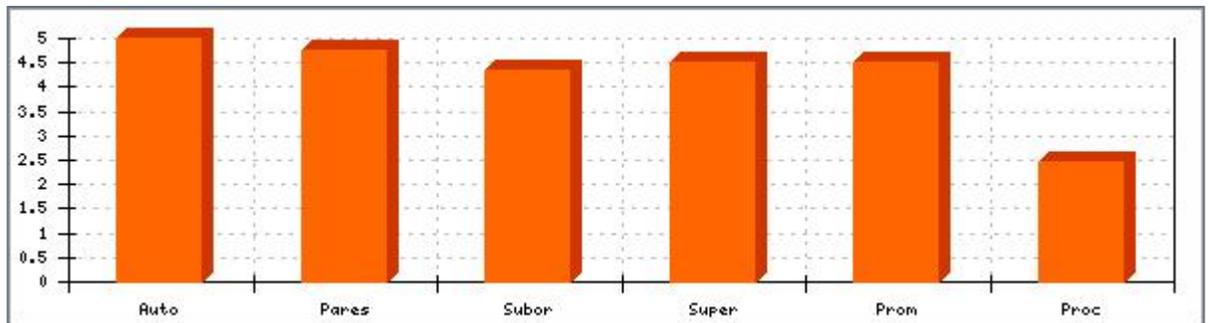
1.- Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	2.52



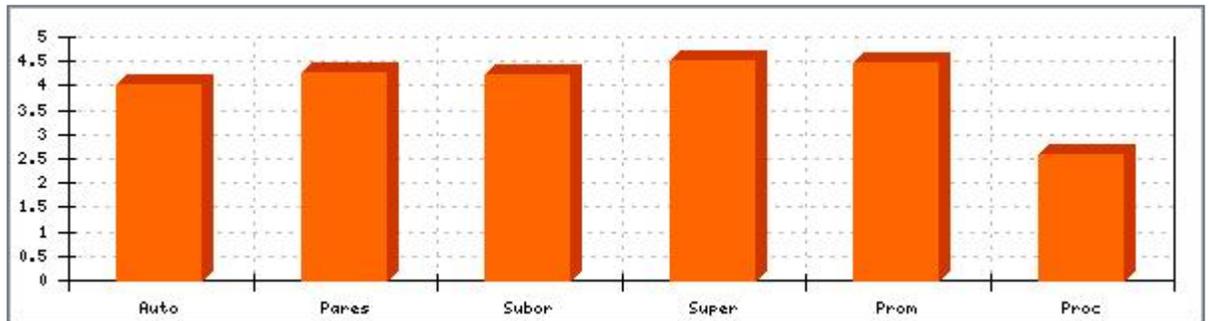
2.- Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos. (4.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.51
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. (4.45)

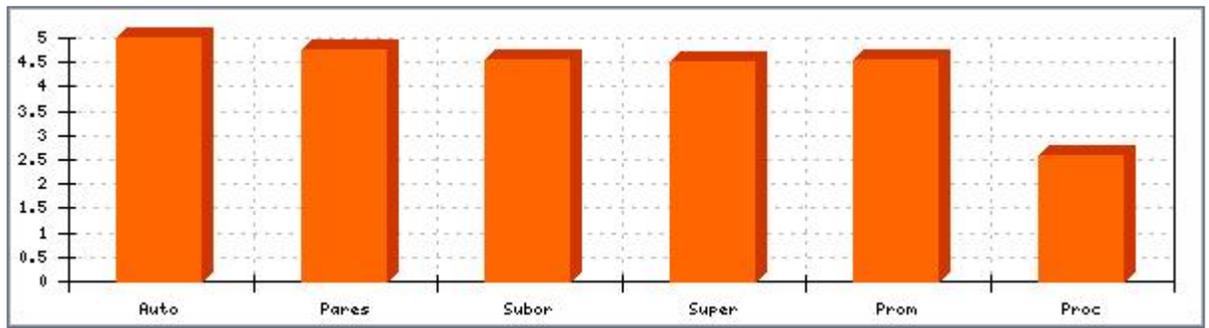
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.25
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	2.57



Trabajo en equipo

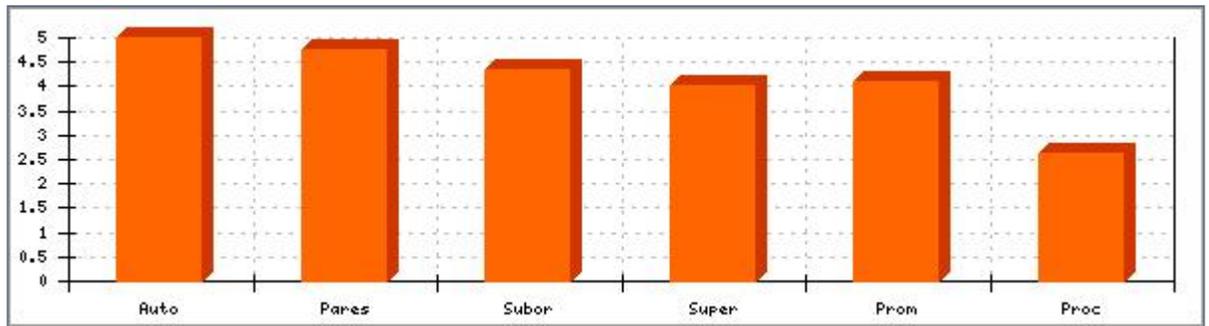
4.- Fomenta el trabajo en equipo sin importar el área a la que pertenezca y ayuda a resolver los conflictos dentro de los equipos de trabajo que lidera. (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.56
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.58



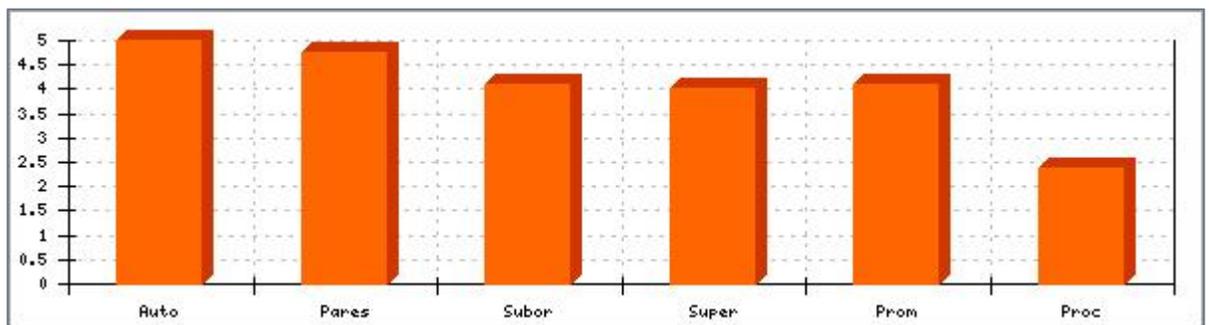
5.- Le da prioridad a las metas a largo plazo de la empresa sobre los suyos o los de su equipo a corto plazo. (4.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	2.62



6.- Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos. (4.09)

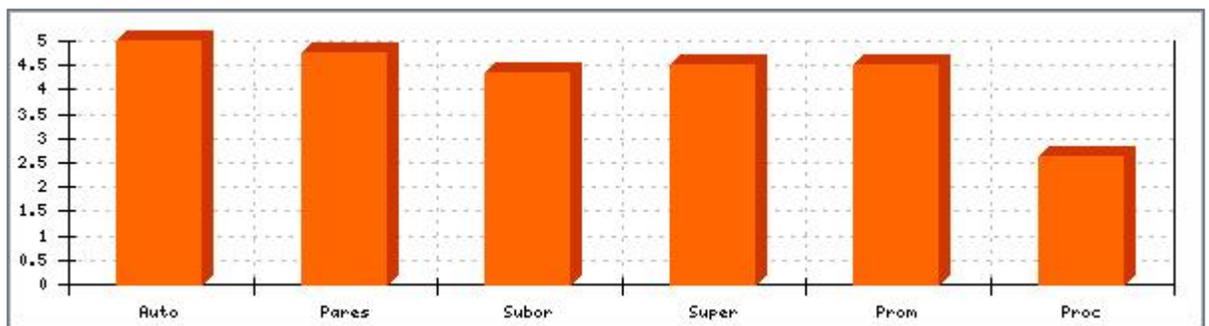
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.11
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	2.39



Innovación

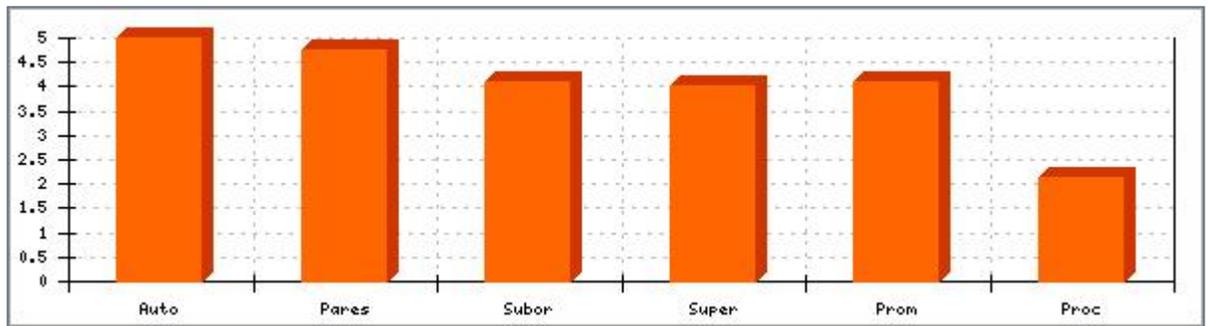
7.- Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor. (4.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.51
Promedio Proceso	2.61



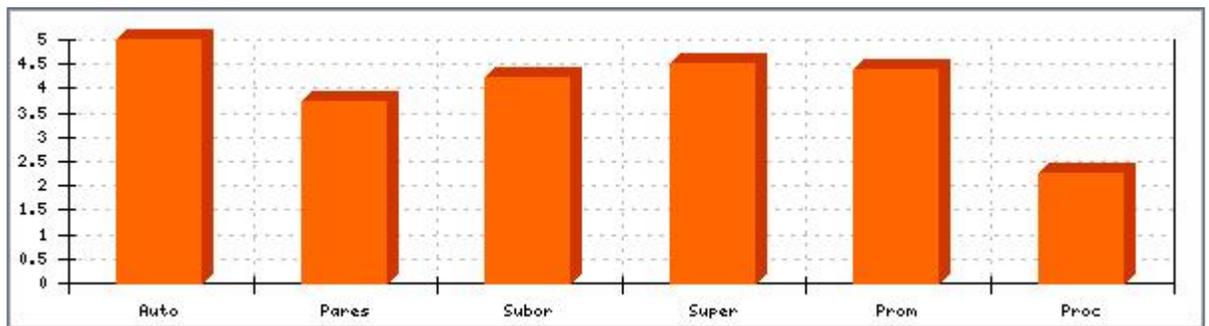
8.- Gestiona a su equipo y se relaciona con su medio de forma creativa promoviendo a su entorno para que siga su ejemplo. (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.11
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
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. (4.40)

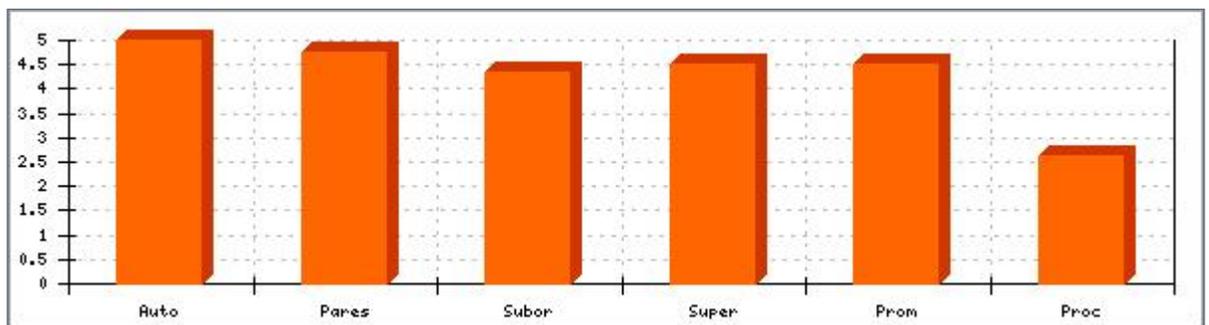
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.75
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	2.24



Integridad

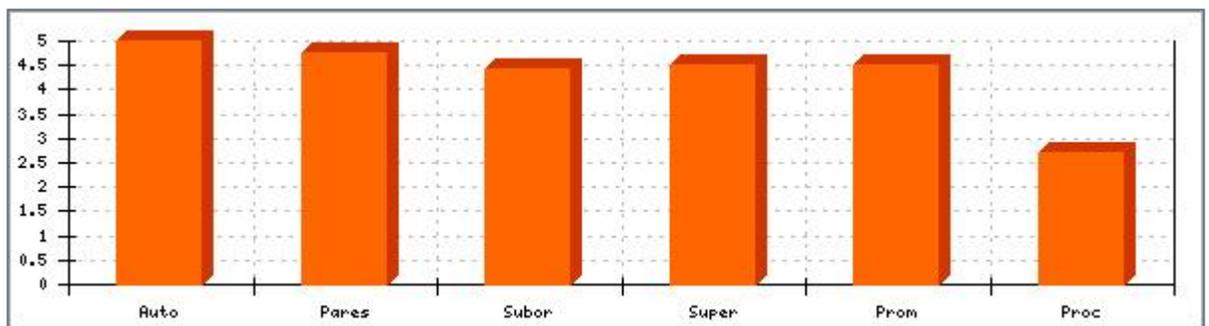
10.- Admite sus errores y actúa en consecuencia. (4.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.51
Promedio Proceso	2.62



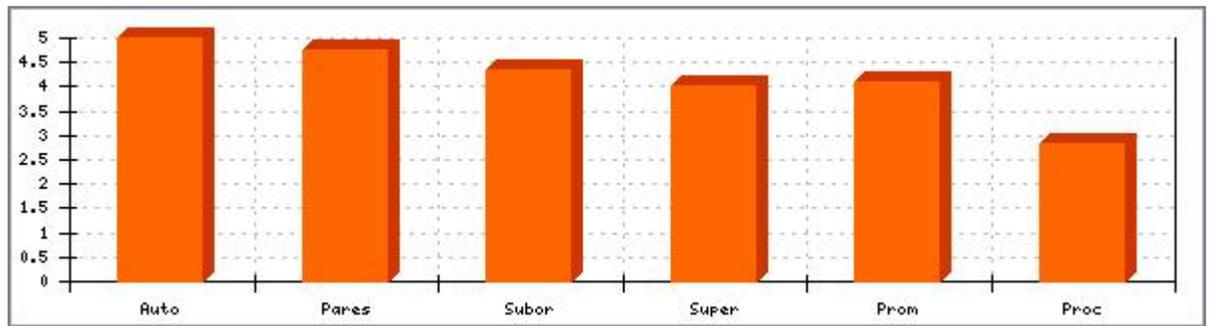
11.- Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios. (4.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.44
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.52
Promedio Proceso	2.71



12.- Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía. (4.11)

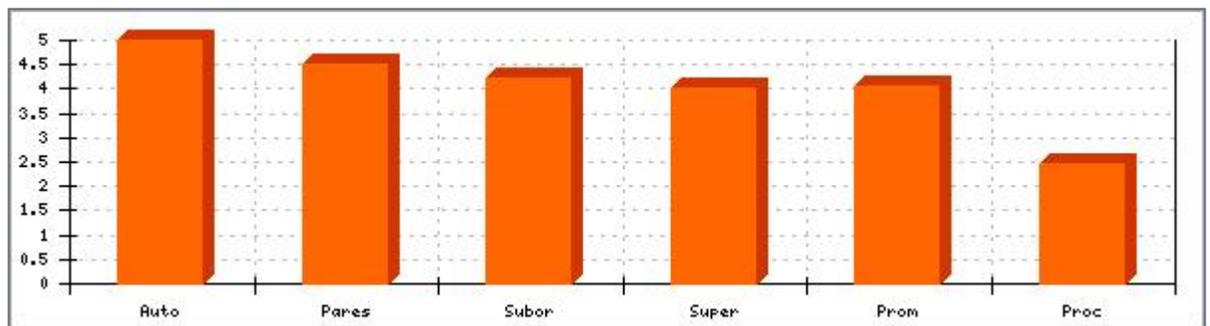
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	2.82



Orientación al cliente interno y externo

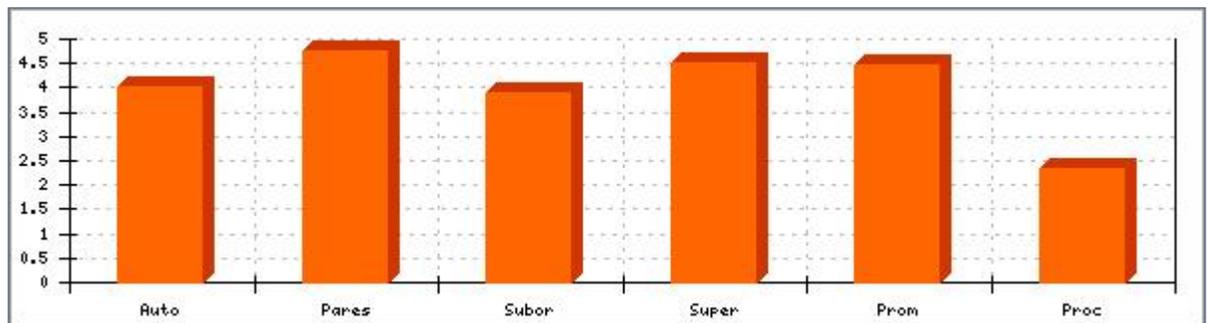
13.- Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales. (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.22
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	2.47



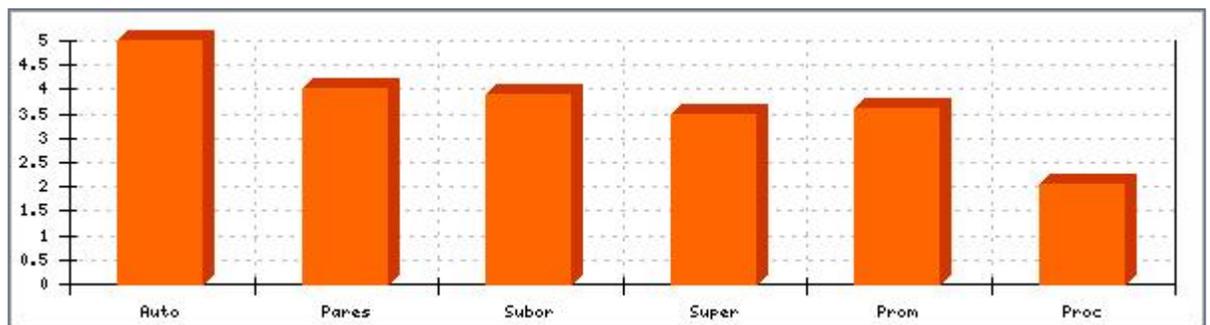
14.- Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes. (4.46)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.75
Subordinado	3.89
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.46
Promedio Proceso	2.35



15.- Patrocina dentro de sus equipos la necesidad de estar buscando información sobre los requerimientos potenciales de los clientes. (3.59)

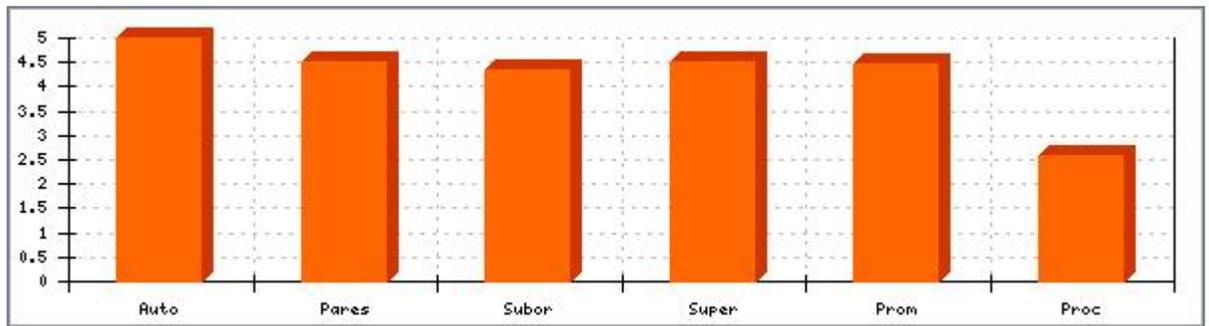
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.89
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	2.05



Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo

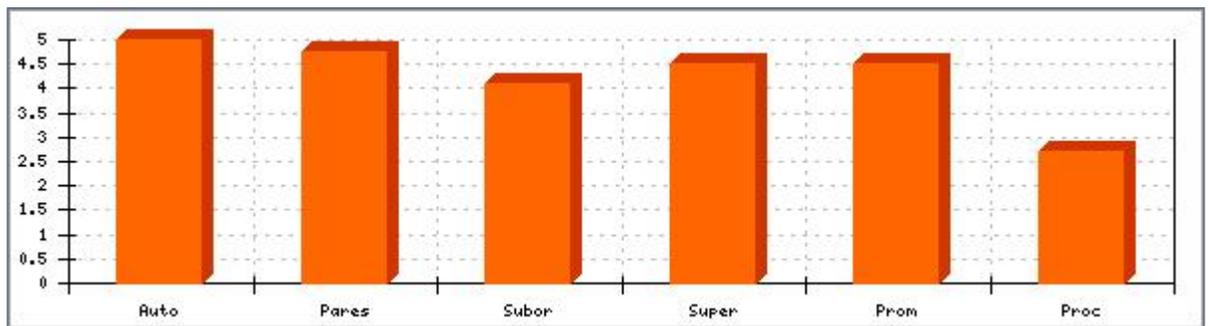
16.- Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados. (4.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.33
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.48
Promedio Proceso	2.60



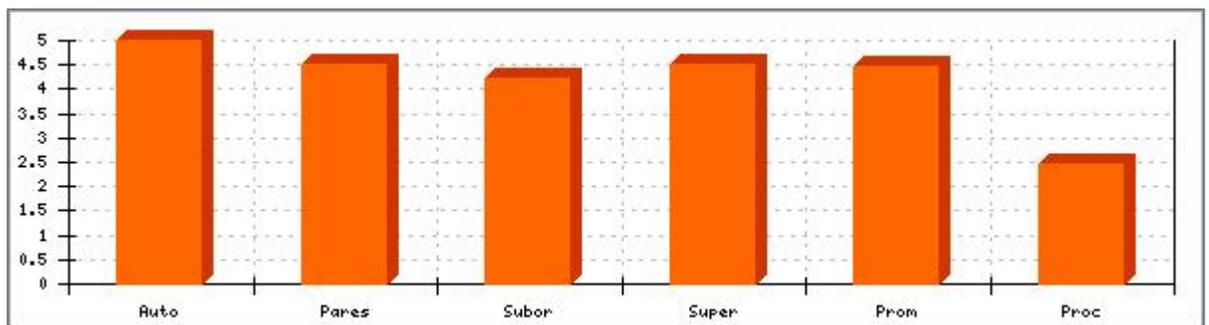
17.- Establece estrategias de forma activa y sin que nadie se lo pida para impulsar el cumplimiento de sus proyectos. (4.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.11
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.49
Promedio Proceso	2.70



18.- En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido. (4.47)

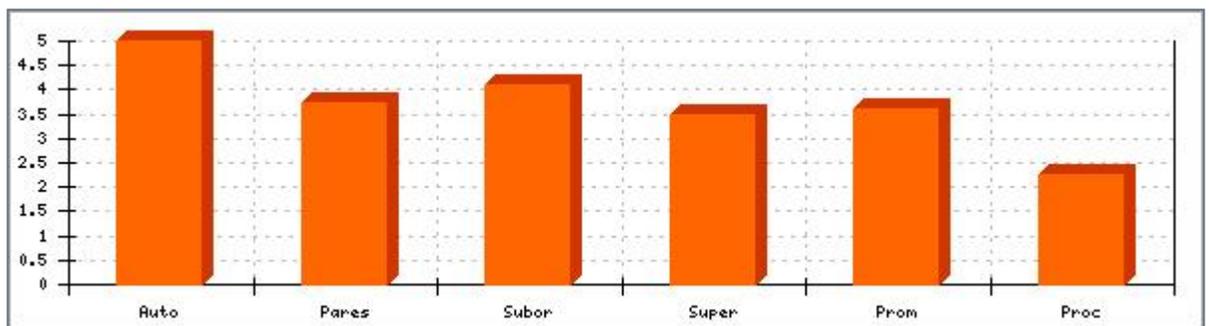
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.47
Promedio Proceso	2.47



Visión Estratégica

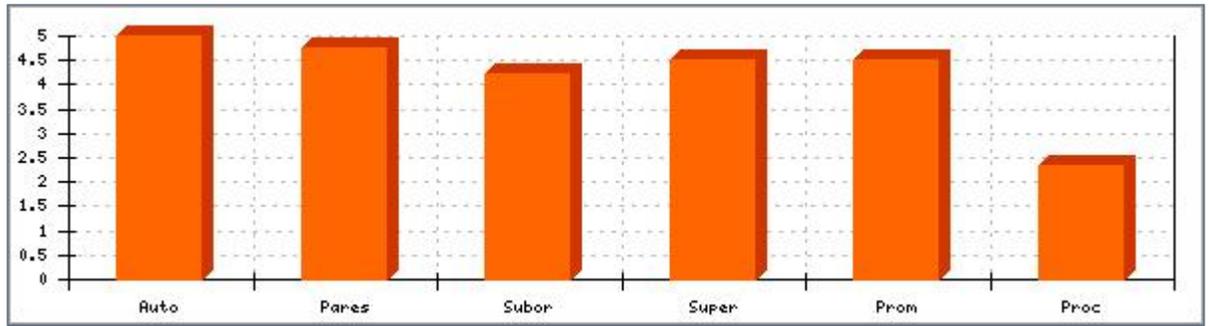
19.- Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área. (3.59)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.75
Subordinado	4.11
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	2.24



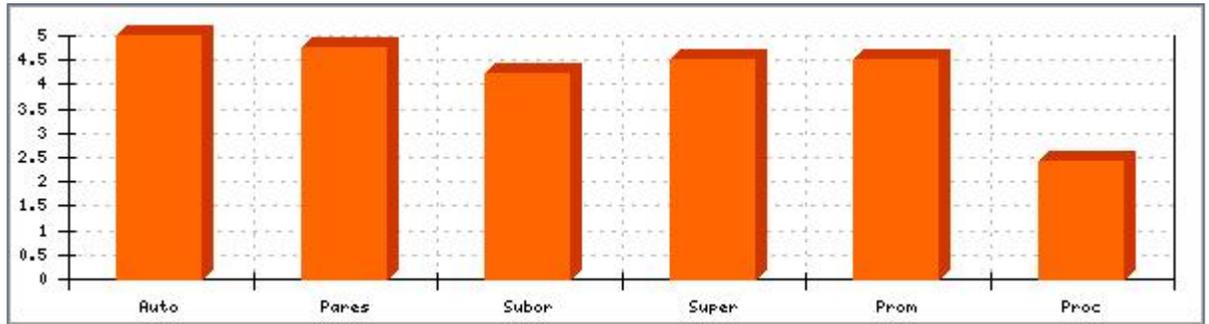
20.- Establece una metodología de organización que divida las funciones entre su equipo. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.33



21.- Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio. (4.50)

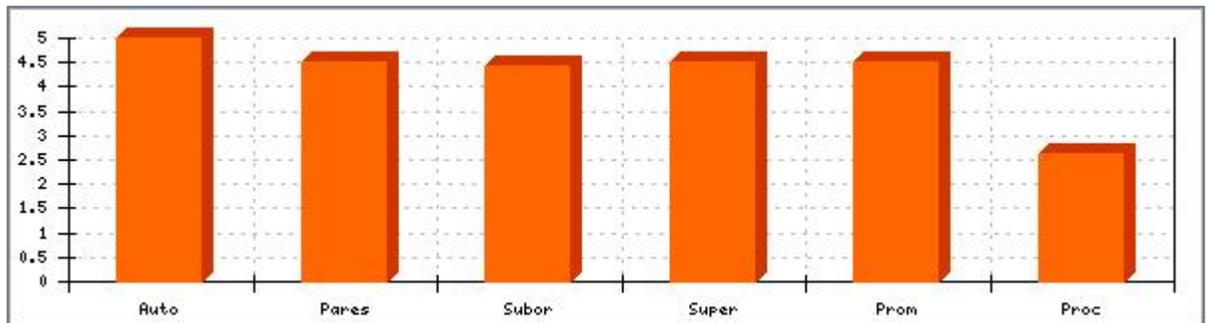
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.42



Influencia y Negociación

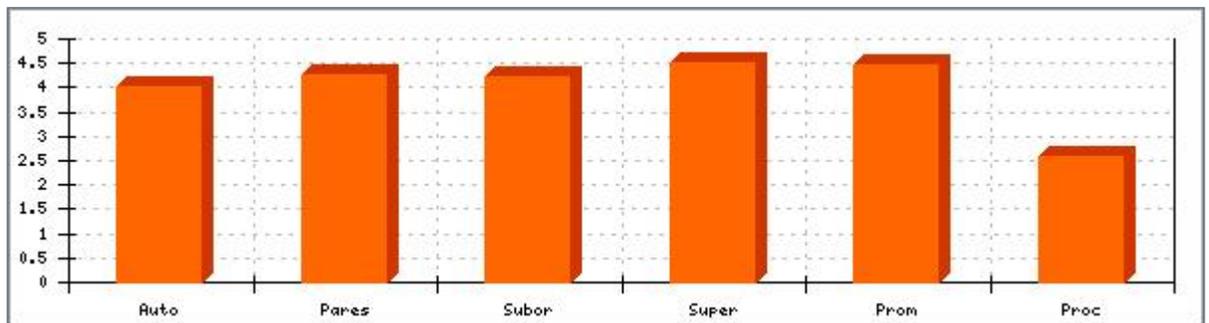
22.- Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos. (4.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.44
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.49
Promedio Proceso	2.61



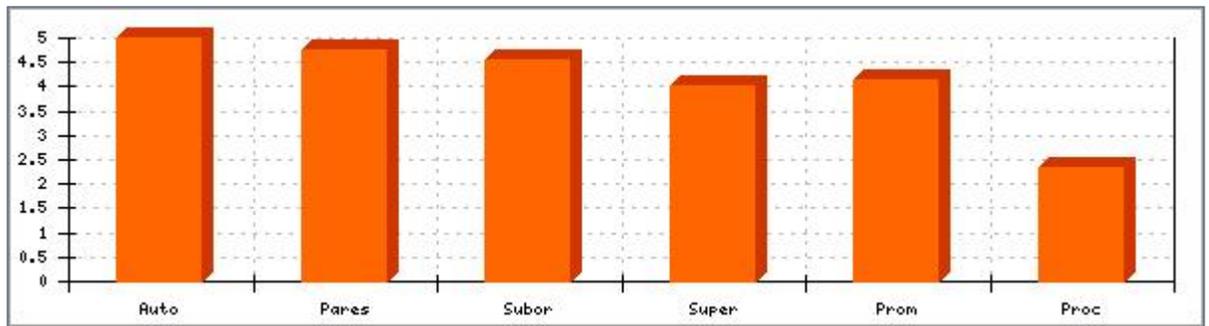
23.- Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios. (4.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.25
Subordinado	4.22
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	2.60



24.- Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (4.13)

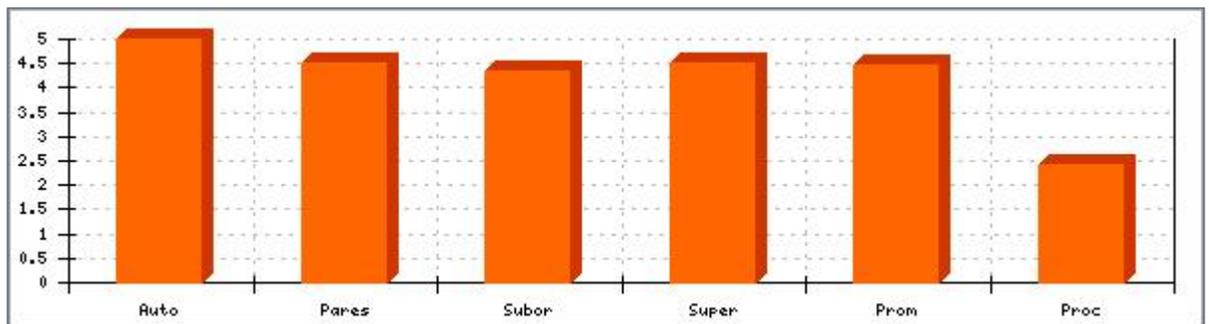
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.56
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.34



Capacidad de planificación y organización.

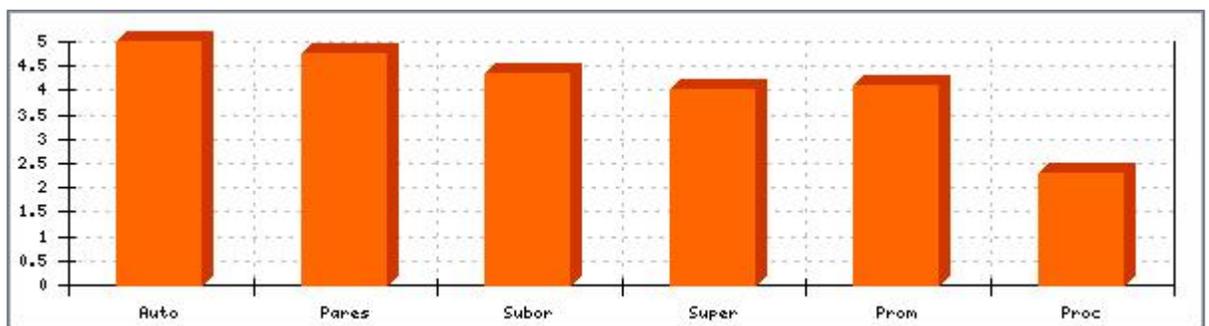
25.- Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas. (4.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.50
Subordinado	4.33
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.48
Promedio Proceso	2.41



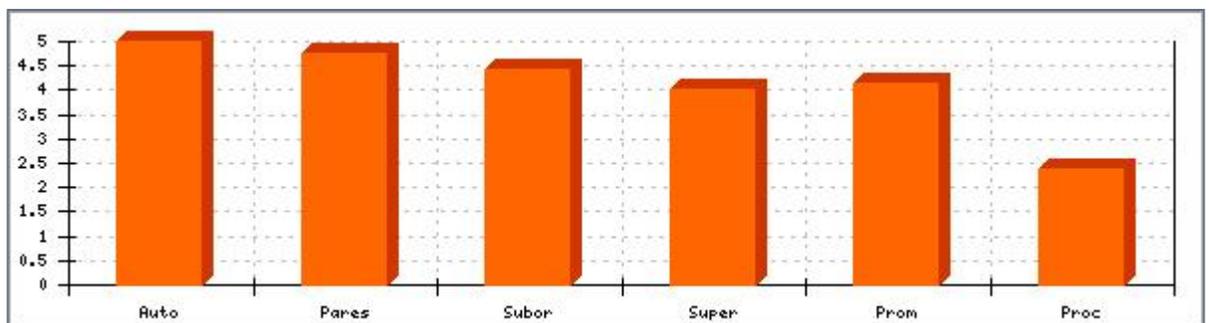
26.- Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas, estableciendo controles, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. (4.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	2.30



27.- Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.75
Subordinado	4.44
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.12
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	4.50	-0.17
Subordinado	4.30	-0.37
Supervisor	4.33	-0.34

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	4.75	-0.25
Subordinado	4.33	-0.67
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	5.00	--
Pares	4.42	-0.58
Subordinado	4.22	-0.78
Supervisor	4.33	-0.67

Integridad

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

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.75	-0.25
Subordinado	4.37	-0.63
Supervisor	4.33	-0.67

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	4.42	-0.25
Subordinado	4.00	-0.67
Supervisor	4.00	-0.67

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	5.00	--
Pares	4.58	-0.42
Subordinado	4.22	-0.78
Supervisor	4.50	-0.50

Visión Estratégica

Comprende los cambios del entorno para plantear una respuesta estratégica.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.42	-0.58
Subordinado	4.19	-0.81
Supervisor	4.17	-0.83

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	4.50	-0.17
Subordinado	4.41	-0.26
Supervisor	4.33	-0.34

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	5.00	--
Pares	4.67	-0.33
Subordinado	4.37	-0.63
Supervisor	4.17	-0.83

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(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.	88.26%
• (Integridad) Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios.	87.99%
• (Perseverancia en la consecución de objetivos) Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos.	87.71%
• (Innovación) Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor.	87.71%
• (Integridad) Admite sus errores y actúa en consecuencia.	87.71%
• (Visión Estratégica) Establece una metodología de organización que divida las funciones entre su equipo.	87.43%
• (Visión Estratégica) Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio.	87.43%
• (Influencia y Negociación) Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos.	87.36%
• (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.	87.15%
• (Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo) Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados.	87.08%
• (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.	87.08%
• (Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo) En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido.	86.81%
• (Orientación al cliente interno y externo) Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes.	86.60%
• (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.	86.18%
• (Influencia y Negociación) Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios.	86.18%
• (Innovación) Siguiendo la visión de la empresa, gerencia equipos de trabajo de alta eficiencia que se adaptan a la necesidad de cada proyecto.	84.93%
• (Influencia y Negociación) Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	78.26%
• (Capacidad de planificación y organización.) Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	77.99%
• (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.	77.71%
• (Integridad) Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía.	77.71%
• (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.	77.71%
• (Trabajo en equipo) Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos.	77.15%
• (Innovación) Gestiona a su equipo y se relaciona con su medio de forma creativa promoviendo a su entorno para que siga su ejemplo.	77.15%
• (Perseverancia en la consecución de objetivos) Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas.	77.08%
• (Orientación al cliente interno y externo) Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales.	76.81%
• (Orientación al cliente interno y externo) Patrocina dentro de sus equipos la necesidad de estar buscando información sobre los requerimientos potenciales de los clientes.	64.72%
• (Visión Estratégica) Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área.	64.65%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

DESEMPEÑO GERENCIA

IVAN DANIEL VARGAS YEROVI

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?

- Redefinición de procesos y funciones de acuerdo a los perfiles de cada miembro del equipo - Implementación de quick wins para optimizar la carga operativa en varios procesos - Empoderamiento del equipo en las funciones asignadas

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

- La aplicación de herramientas Tecnológicas para mejorar (disminuir) la carga operativa del equipo.

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

- Creación de un equipo mejoramiento continuo e innovación que permita el desarrollo propio, evaluación e implementación de iniciativas internas

PARES

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

na

Entendimiento del negocio rápidamente Aporte de experiencias y conocimiento a todos nosotros. Flexibilidad en los requerimientos que demanda el negocio. Adaptabilidad al grupo de personas que conformamos Originarsa.

Conocimiento del negocio Planes de acción y de trabajo cumplidos dentro de tiempo. Mejora de procesos clave Control y depuración de pruebas departamentales. Ahorros de costos en programaciones. Generación de reemplazos.

Daniel es una persona que tiene muy buenos conocimientos sobre metodologías de trabajo, gestión de equipo, es una persona que ha buscado entender el negocio y desde su experiencia implementar cambios, que han tenido mucho impacto en el área de Operaciones. Quiero resaltar que es una persona dispuesta a colaborar e implementar los ajustes que sean necesarios para el bien de la operación y el equipo.

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

na

El desempeño de operaciones en Guayaquil específicamente en generación de contratos, al ser una supervisión a distancia siempre es más difícil manejar este tema.

Documentar los procesos Establecer o formalizar políticas y manuales. Horarios demasiado extendidos de trabajo sin armonía con el derecho al descanso y desconexión.

No tengo observaciones de mejora en Daniel, le animo a que siga adelante como esa persona que aporta en el aspecto profesional y personal a nivel de todas las áreas.

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

na

me parece que debe ir continuamente a Gye para supervisar y mejorar estos procesos, o hacer una reinducción de IZ en Quito esto nada más como sugerencia.

Sistematización de pruebas departamentales. Análisis de funciones que debe realizar el área contable que ahora son delegados al área de operaciones.

Considero que a nivel de la Vicepresidencia, el apoyar a Daniel, en los procesos de innovación para el área y optimizaciones de procesos, tendría un impacto importante, en potencial izar aún más el área, buscar que Daniel forme parte de equipos de proyectos entre áreas, nos va a sumar con su expertise profesional y conocimiento del negocio.

SUBORDINADO

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

Tener un equipo que conoce los procesos a ellos encargados y la guía de un buen líder, esto ayuda a que las cosas funcionen de mejor manera.

Considero que un aspecto que le ha permitido mejorar el desempeño laboral a Dani a mas de que ahora ya tiene mas conocimiento del giro del negocio, es que siempre esta presto a escuchar las necesidades de su equipo y las de otras áreas, con ello ha podido buscar soluciones a los diferentes temas que se presentan día a día.

Trabajo en equipo

Se encuentra contestado en la evaluación personal

no tengo respuesta

Tratar de ser siempre proactiva en cada función que desempeño

Es una persona que nos escucha y nos ayuda dar solucion a cualquier situacion que se presente

Considero que Daniel es un excelente líder, a través de su gestión, monitoreo y seguimiento se ha conseguido excelentes resultados, siempre se enfoca en el factor humano tratando de potencializar y desarrollar habilidades que permiten conseguir objetivos. Otro punto importante es el trabajo en equipo y soporte a cada colaborador, en lo referente a custodio de valores ha tomado decisiones que ha beneficiado al proceso además de realizar un acompañamiento en mi capacitación para el puesto, me ha brindado directrices que se ven reflejados en el mejoramiento del proceso.

Integridad, Comunicacion, Capacidad tecnica, Liderazgo.

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

Limitación en la ejecución de la elaboración de sistematizar los proceso

Con el fin de ayudar a las áreas hermanas se ha visto en la necesidad de ofrecer procesos que no están automatizados y se ha tenido que buscar soluciones a la marcha con el fin de salir con el requerimiento de manera urgente puesto que el mismo implica un desarrollo de por medio.

Falta de Recursos

Se encuentra contestado en la evaluación personal

no tengo respuesta

de ser una posición donde se realiza varias cosas, la interrupción frecuente a veces ocasiona falta en la concentración

Al estar en teletrabajo no he podido interactuar mas con el, lo que si se me ha dificultado realizar esta evaluacion de una manera mas clara. Comunicacion directa sobre cambios o modificaciones que se nos van presentando.

Considero que pudo haber tenido limitaciones con referencia al desarrollo de nuevos proyectos o la innovación de procesos ya que implicaban inversión de tiempo, recursos económicos y humanos. También debido a la pandemia que actualmente sigue atravesando el mundo se ha topado con diferentes situaciones que no permiten cumplir con los objetivos dentro del tiempo establecido, por ejemplo en la entrega de documentos, pese a la insistencia a los proveedores y gestión aún se sigue teniendo un margen de demora que no permite cumplir al 100% los objetivos.

Mas oportunidades para mi aprendizaje.

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

Aprobando los proyectos de innovación para mejorar procesos muy manuales

Considero que podría mejorar el aspecto anterior, si las jefaturas pudiesen autorizar a Dani que bajo la experiencia adquirida en estos meses pueda ofertar alternativas tecnológicas que nos permitan mejorar e innovar las herramientas de trabajo con las que contamos o a su vez poder potenciar de mejor manera los sistemas que poseemos para que con ello seamos mas competitivos.

no aplica

El soporte de la gerencia es óptimo en todos los temas;||| tengo el soporte y liderazgo necesario para un eficiente desempeño laboral.

Por estar en teletrabajo desde el inicio de la pandemia y Daniel es nuevo en el puesto de Gerente de Operaciones desde hace 8 meses no hemos tenido mayor acercamiento como para poder opinar sobre las preguntas de la evaluación por lo que mis respuestas han sido -de acuerdo-

creo que la comprensión y el apoyo que nos ha dado y que lo siga manteniendo es fundamental

Reuniones de área para conocer necesidades y mejoras, orientados al cumplimiento de metas.

Para obtener mejores resultados, es necesario el apoyo y apertura hacia nuevos proyectos creo que el contar con el respaldo de sus jefes inmediatos puede ayudar a mejorar procesos optimizar tiempo, dinero y recursos humanos que pueden se utilizados a su vez para mejorar continuas en otros procesos.

Oportunidad de aprendizaje del giro del negocio.

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

