



PERSONA: Julio Gavilanes Valle

CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales

EMPRESA: ESPOL

FECHA: 02 de July del 2018

CONTENIDO DEL REPORTE

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

RESULTADO GENERAL

- RESULTADOS POR COMPETENCIA
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS

- RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS BAJO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

COMENTARIOS VOLUNTARIOS DE LOS EVALUADORES O RESPONDENTES:

- FORTALEZAS
- ÁREA DE MEJORA
- COSAS QUE AYUDARÍAN

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

Esta sección le ayudará a observar de una forma más eficaz los datos que resumen la retroalimentación que el personal que interactúa con usted cotidianamente le ha dado a través de este sistema.

Tenga presente en todo momento que la retroalimentación aquí proporcionada por sus colegas está basada en la madurez y el profesionalismo y está orientada a mostrarle de una manera objetiva sus oportunidades de mejorar su efectividad personal y desarrollar su potencial.

Escala de Calificación. - La escala es de 1 a 5 y los resultados que usted apreciará son todos promedios excepto en el caso de la Autoevaluación y la evaluación de su Jefe ya que en ambos casos solo hay un Evaluador (usted y su jefe).

Se ha utilizado el sistema internacional de codificación de colores del semáforo para destacar los datos según las siguientes categorías:

	Favorable	Rango de puntaje entre 3,3331 y 5.
	Requiere atención	Rango de puntaje entre 1,6666 y 3,3330.
	Clara oportunidad	Rango de puntaje entre 1 y 1,6665.

Las competencias evaluadas son un conjunto de Conocimientos y Habilidades que con la correspondiente motivación, son puestas en práctica cotidianamente y generan resultados deseables para la organización.

Cada una de estas competencias está conformada por un grupo de conductas o comportamientos y cada una de estas tiene un puntaje de acuerdo a las calificaciones dadas por cada evaluador. Por consiguiente el puntaje para cada Competencia es el promedio de los puntajes de cada pregunta/comportamiento observable correspondiente y el puntaje General es el promedio de los puntajes de cada Competencia.

Todos los resultados se muestran en 5 columnas y corresponden a:

Autoevaluación, Gerente, Pares, Subalternos y GPS (Gerente, Pares y Subalternos)

Como puede apreciarse, el Promedio GPS excluye la calificación correspondiente a la Autoevaluación. En todo caso, para efectos de determinación de consistencia en general, ha de compararse la Autoevaluación contra el Promedio GPS, y en la medida en que estos datos coincidan o se aproximen, se tendrá como un mayor estado de conciencia del Autoevaluado con respecto a la competencia y/o comportamiento evaluado y viceversa, la falta de coincidencia solo implica una falta de conciencia sobre la competencia evaluada y sobre todo de cómo es percibida por otros.

Se puede apreciar también el número promedio de Evaluadores por categoría (Autoevaluación, Gerente, Pares y Subalternos). Un número fraccionado indica que alguna pregunta no fue respondida por no poseer el Evaluador suficiente experiencia como para contestar. Los "ceros" (0) con un fondo blanco en el reporte de datos en las columnas correspondientes a Autoevaluación y Gerente (por corresponder solo a un Evaluador) indican que esa pregunta fue dejada sin contestar por la razón ya indicada (aun por el Autoevaluado) o que no hay esa categoría de Evaluadores (Subalternos en muchos casos).

A manera de resumen, se muestran los 10 comportamientos con puntajes más altos y los 10 con puntajes más bajos.

Adicionalmente, se muestran los comentarios escritos por los Evaluadores sobre sus Fortalezas y Debilidades así como las Recomendaciones de ellos para usted.

Finalmente, este reporte es solo un documento parcial; la verdadera riqueza de la Retroalimentación y la consecuencia de la misma es el Plan de Acción que usted y su jefe deben desarrollar. Para este propósito, debe ingresar al sitio web www.altodesempenio.com con su Usuario y Contraseña a fin de trabajar esta información y generar el indicado plan de acción.

En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

REPORTE DE RESULTADOS

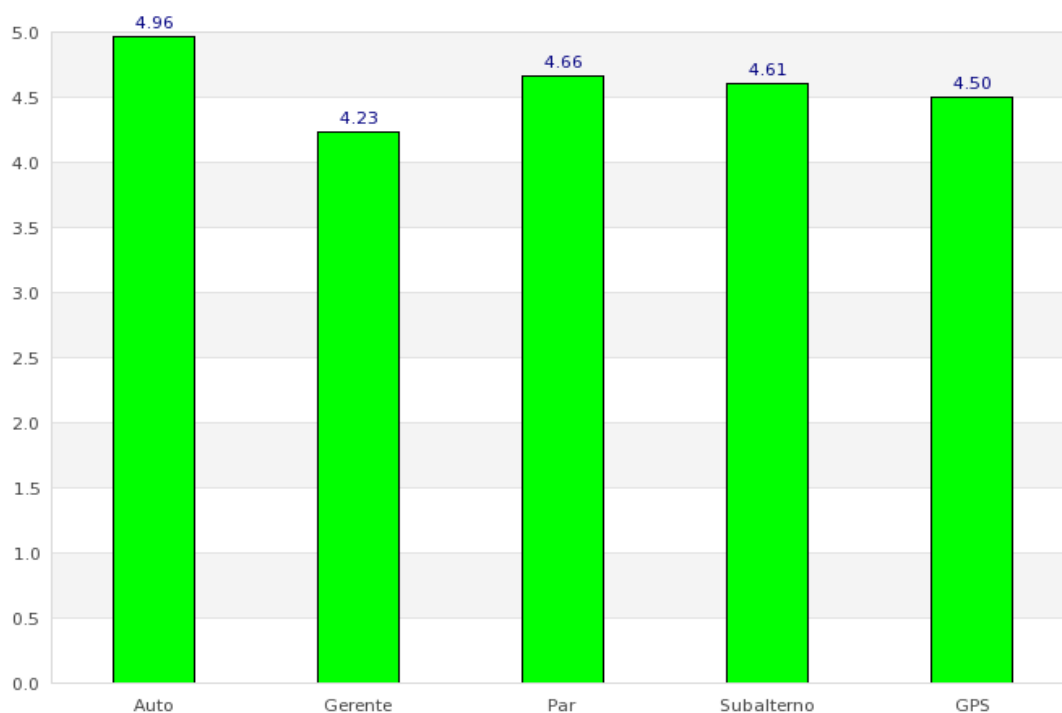
PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EMISIÓN: 02 de July del 2018

APRENDER SOBRE LA MARCHA.-	Capacidad para aprender rápidamente y aplicar soluciones que funcionen la primera vez, a tono con los rápidos cambios y nuevos contextos en el entorno. Está relacionado con arriesgarse, ignorar el pasado, ir en contra de lo establecido y construir nuevos caminos.
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	Retroalimentación y recomendaciones oportunas y efectivas en base al desempeño individual dando relevancia a las oportunidades de desarrollo y mejoramiento.
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AMBIGÜEDAD.-	Capacidad para tomar más decisiones buenas que malas sin tener toda la información, en menos tiempo, con pocos precedentes o ninguno sobre lo que se hizo para resolver anteriormente la misma situación.
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	Capacidad de manejar confrontaciones derivadas de la operación y el desempeño natural de la organización y sus departamentos, sea en ambientes centralizados o descentralizados, o por las diferencias de opinión, criterio, valores, y demás circunstancias que afectan los intereses y el desempeño individual y organizacional.
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES.-	Capacidad para elegir el mejor curso de acción lo más pronto posible y cuidando las posibles implicaciones de la misma para tomar medidas correctivas y/o hacer ajustes sobre la marcha una vez tomada la decisión.
GESTIÓN DIRECTIVA.-	Capacidad de conducir el comportamiento y el desempeño del personal a cargo hacia el logro de metas/objetivos organizacionales oportunamente.
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	Disposición y capacidad para percibir y satisfacer los requerimientos del cliente, entendiendo que la organización se debe por completo al mismo.
SOLVENCIA TÉCNICA.-	Capacidad de ejecutar un trabajo que implica conocimientos técnicos y funcionales especializados que el tener solamente que dirigirlo. Estos conocimientos normalmente implican una formación académica y/o un aprendizaje especializado.
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	Habilidad para identificar oportunidades de éxito a largo plazo y las acciones tácticas necesarias; capacidad y determinación para materializar la oportunidad y así crear condiciones de diferenciación de la organización frente a la competencia.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EMISIÓN: 02 de July del 2018

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
	4.96	4.23	4.66	4.61	4.5	1	1	6	4



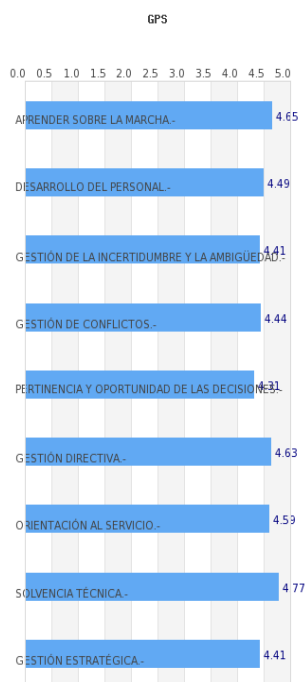
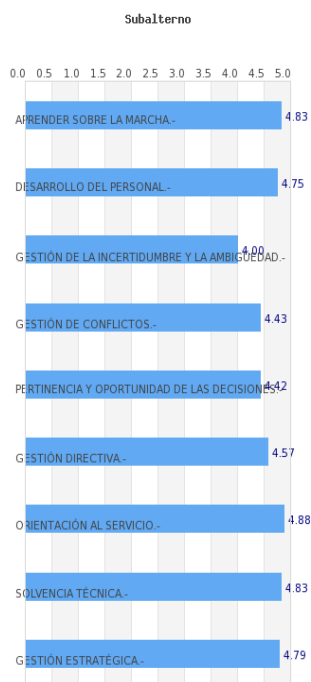
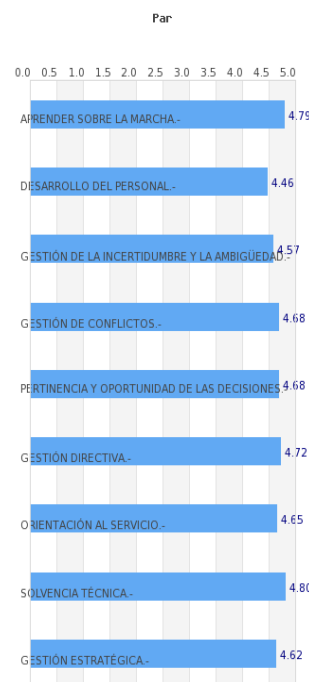
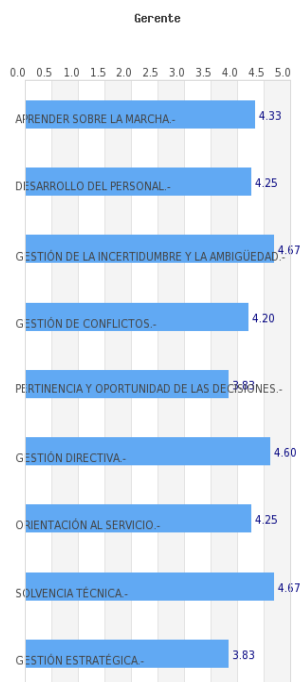
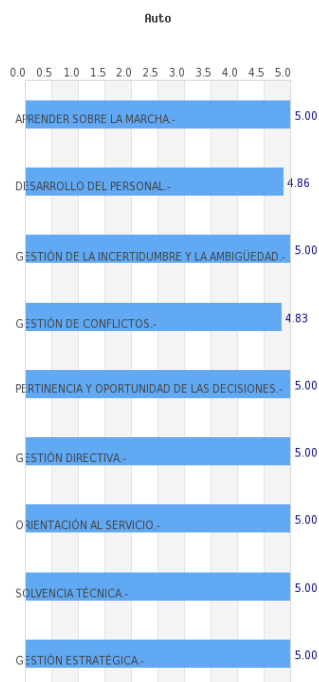
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
APRENDER SOBRE LA MARCHA.-	5	4.33	4.79	4.83	4.65	1	1	6	4
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	4.86	4.25	4.46	4.75	4.49	1	1	6	4
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AMBIGÜEDAD.-	5	4.67	4.57	4	4.41	1	1	6	4
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	4.83	4.2	4.68	4.43	4.44	1	1	6	4
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES.-	5	3.83	4.68	4.42	4.31	1	1	6	4
GESTIÓN DIRECTIVA.-	5	4.6	4.72	4.57	4.63	1	1	6	4
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	5	4.25	4.65	4.88	4.59	1	1	6	4
SOLVENCIA TÉCNICA.-	5	4.67	4.8	4.83	4.77	1	1	6	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	5	3.83	4.62	4.79	4.41	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
APRENDER SOBRE LA MARCHA.-	5	4.33	4.79	4.83	4.65	1	1	6	4
Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	5	4	4.75	4.75	4.5	1	1	6	4
Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	5	5	5	5	1	1	6	4
Entiende muy rápido la esencia inmanente de las cosas.	5	4	4.6	4.75	4.45	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	4.86	4.25	4.46	4.75	4.49	1	1	6	4
Orienta y enseña eficazmente.	5	4	4.25	4.5	4.25	1	1	6	4
Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.	5		4.5	4.75	4.63	1	1	6	4
Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.	5	4	4.33	5	4.44	1	1	6	4
Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	5		5	4.5	4.75	1	1	6	4
Forma equipos de trabajo convenientemente según la tarea.	4		4.67	4.5	4.58	1	1	6	4
Reconoce a los miembros del equipo sus aportes y su parte en los logros.	5	5	4.5	5	4.83	1	1	6	4
Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	5	4	4.33	5	4.44	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AM	5	4.67	4.57	4	4.41	1	1	6	4
Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	5	5	4.75	4.92	1	1	6	4
Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.		5	4	2.5	3.83	1	1	6	4
Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	5	4	4.6	4.75	4.45	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	4.83	4.2	4.68	4.43	4.44	1	1	6	4
Considera los conflictos como oportunidades.	5	4	4.67	4.75	4.47	1	1	6	4
Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	5	5	4.5	4.5	4.67	1	1	6	4
Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	5	5	4.6	4.5	4.7	1	1	6	4
Toma acciones disciplinarias oportunas y firmes.	5	4	4.67	4.5	4.39	1	1	6	4
Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	5		5	4.5	4.75	1	1	6	4
Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	4	3	5	3.67	3.89	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EMISIÓN: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES	5	3.83	4.68	4.42	4.31	1	1	6	4
Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	5	3	4.67	3.5	3.72	1	1	6	4
Sus recomendaciones suelen ser efectivas aunque inicialmente generen dudas.	5	4	4.5	3.75	4.08	1	1	6	4
Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	5	3	4.5	5	4.17	1	1	6	4
Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	4	4.8	4.75	4.52	1	1	6	4
Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	4	5	5	4.67	1	1	6	4
Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	5	4.67	4.5	4.72	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
GESTIÓN DIRECTIVA.-	5	4.6	4.72	4.57	4.63	1	1	6	4
Asigna apropiadamente las tareas y responsabilidades.	5	4	4.67	4.25	4.31	1	1	6	4
Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	5		4.67	4.25	4.46	1	1	6	4
Dialoga con las partes interesadas a cerca del avance del trabajo y/o los resultados.	5		4.5	4.25	4.38	1	1	6	4
Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	5	5	5	4.5	4.83	1	1	6	4
Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	5	5	5	5	1	1	6	4
Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	5		5	4	4.5	1	1	6	4
Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	5	4	5	4.5	4.5	1	1	6	4
Busca sugerencias en los miembros del equipo.	5		4.67	5	4.83	1	1	6	4
Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	5	5	4.67	4.75	4.81	1	1	6	4
Define metas y objetivos.	5		4.67	5	4.83	1	1	6	4
Desagrega el proceso en partes.	5		5	4.67	4.83	1	1	6	4
Toma acciones preventivas para los problemas que pudieran surgir.	5		4.4	4.75	4.58	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	5	4.25	4.65	4.88	4.59	1	1	6	4
Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	5	5	4.67	5	4.89	1	1	6	4
Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	5	4	4.6	4.5	4.37	1	1	6	4
Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	5	4	4.67	5	4.56	1	1	6	4
Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	4	4.67	5	4.56	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
SOLVENCIA TÉCNICA.-	5	4.67	4.8	4.83	4.77	1	1	6	4
Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	5	4	4.6	5	4.53	1	1	6	4
Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	5	5	4.5	4.83	1	1	6	4
Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	5	3.83	4.62	4.79	4.41	1	1	6	4
Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	5	3	4.5	4.5	4	1	1	6	4
Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	5	4.8	4.75	4.85	1	1	6	4
Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	5	4	4.8	5	4.6	1	1	6	4
Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	5	4	4.8	5	4.6	1	1	6	4
Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	5	4	4.33	4.5	4.28	1	1	6	4
Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	5	3	4.5	5	4.17	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EMISIÓN: 02 de July del 2018

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS ALTO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	5	Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.
5	Sus recomendaciones suelen ser efectivas aunque inicialmente generen dudas.	5	Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	5	Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	5	Es visto como una fuente de consejo/asesoría.
5	Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	Desagrega el proceso en partes.	5	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.
5	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	5	Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	5	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.
5	Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.
5	Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	5	Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.
5	Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	5	Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	5	Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	5	Define metas y objetivos.
5	Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	5	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.
5	Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	5	Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	5	Busca sugerencias en los miembros del equipo.
5	Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	5	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	5	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
2.5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	2.5	Dialoga con las partes interesadas a cerca del avance del trabajo y/o los resultados.	2.5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	2.5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Julio Gavilanes Valle	CARGO: Gerente de Relaciones Internacionales	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Es discreto, comunica bien su trabajo y las oportunidades institucionales
 Muy abierto Ordenado
 Dedicación y búsqueda de oportunidades.
 trabaja coordinadamente, hace equipo, trato siempre cordial y respetuoso
 Enseña e inspira a los demás
 tiene mucho conocimiento para manejar los requerimientos
 Cree firmemente en la internacionalización, la práctica diariamente.
 Escucha al personal los diferentes puntos de vista y da solución a los problemas
 Conocimiento del manejo del departamento y las acciones que se realizan. Ideas innovadoras. Excelente trato al equipo de trabajo
 Iniciativa para modificar procesos y procedimientos con el propósito de incrementar la eficiencia operativa de su unidad
 Conocimiento y destreza en el ámbito laboral
 X

Debilidades:

No aplica
 A veces vacilante en las acciones que hay que tomar
 Planificación integral.
 conocer normativa que regula el quehacer administrativo público
 Debe asignar mejor las tareas al personal ya que algunos tienen mas tareas que hacer que otros
 Generar más espacios de intercambio para los alumnos
 Realizar el plan de internacionalización.
 Asignar funciones específicas al personal de la Gerencia
 NN
 Validación de requerimientos previo a su envío
 Se necesita capacitación laboral.-
 X

Comentarios:

No aplica
 Hubieran directrices claras para todo lo que se hace en GRI, pero pienso que es porque estamos al inicio de la gestión
 Presentara una planificación integral donde se evidencie cómo cada acción aporta al objetivo principal de internacionalización.
 recibir capacitación elemental en contratación pública, código orgánico administrativo
 Asignar mejor las tareas al personal
 NA
 Conversar con los profesores sobre necesidades de internacionalización
 Establecer una planificación de actividades anual en base a los objetivos de la Gerencia para así cumplir metas mensuales.
 Obtener más apoyo de talento humano para cubrir todas las actividades que se requiere realizar en el departamento.
 Al enviar requerimientos a unidades académicas se sugiere que los valide previamente con un tercero.

xxx

x

