



PERSONA:

CARGO:

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

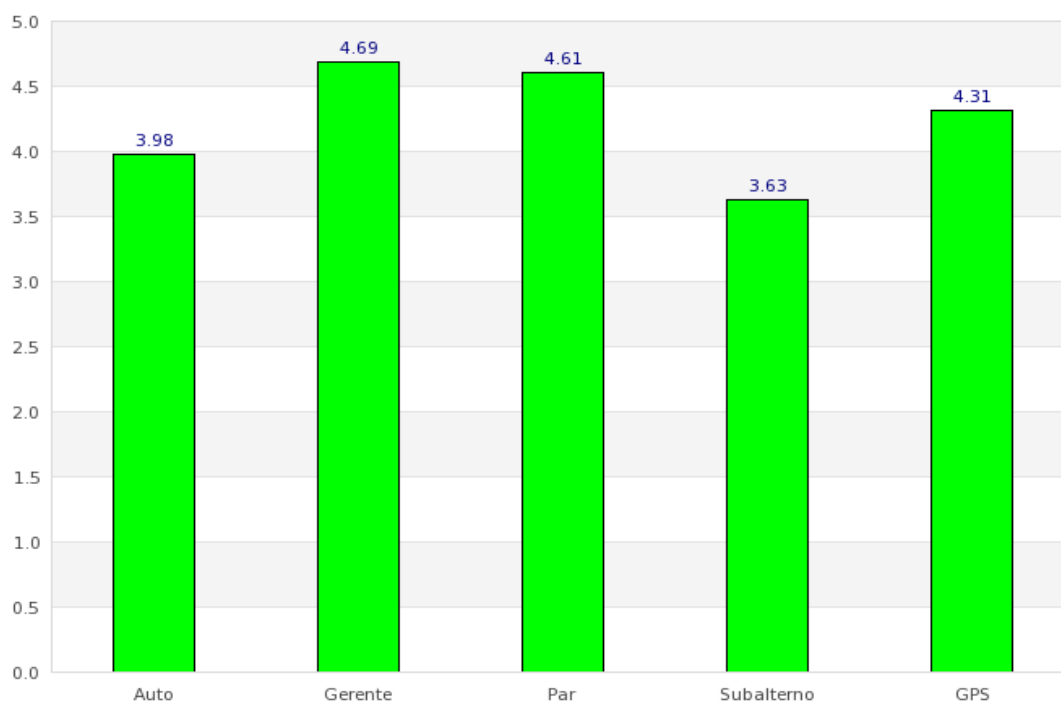
		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

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

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	FECHA DE EVALUACION: 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
	3.98	4.69	4.61	3.63	4.31	1	1	5	7



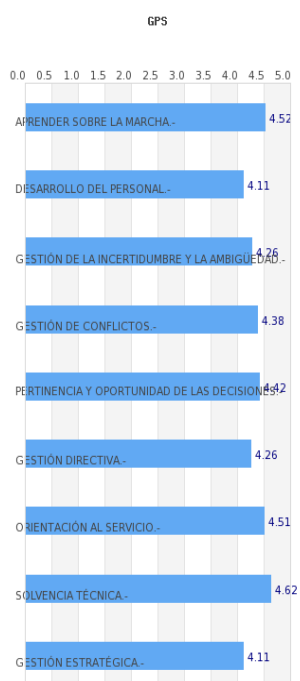
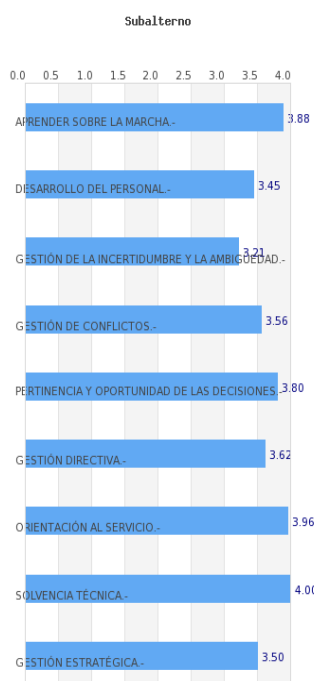
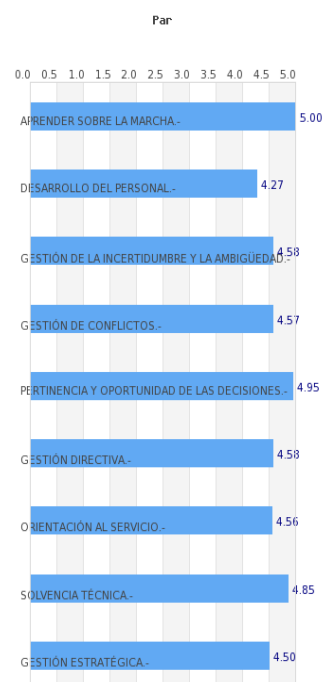
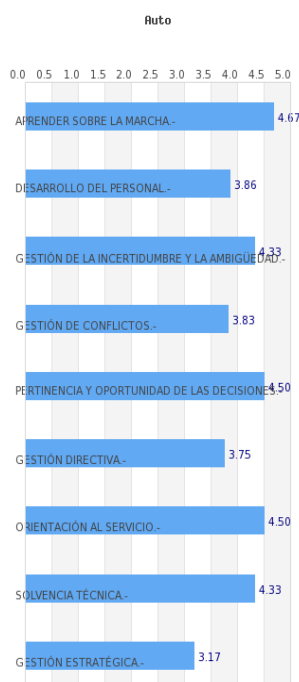
REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	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.-	4.67	4.67	5	3.88	4.52	1	1	5	7
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	3.86	4.6	4.27	3.45	4.11	1	1	5	7
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AMBIGÜEDAD.-	4.33	5	4.58	3.21	4.26	1	1	5	7
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	3.83	5	4.57	3.56	4.38	1	1	5	7
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES.-	4.5	4.5	4.95	3.8	4.42	1	1	5	7
GESTIÓN DIRECTIVA.-	3.75	4.57	4.58	3.62	4.26	1	1	5	7
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	4.5	5	4.56	3.96	4.51	1	1	5	7
SOLVENCIA TÉCNICA.-	4.33	5	4.85	4	4.62	1	1	5	7
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	3.17	4.33	4.5	3.5	4.11	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018



REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	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.-	4.67	4.67	5	3.88	4.52	1	1	5	7
Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	5	4	5	4	4.33	1	1	5	7
Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	5	5	3.6	4.53	1	1	5	7
Entiende muy rápido la esencia inmanente de las cosas.	4	5	5	4	4.67	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	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.-	3.86	4.6	4.27	3.45	4.11	1	1	5	7
Orienta y enseña eficazmente.	4	5	4.25	3.71	4.32	1	1	5	7
Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.	4		4.4	3.29	3.84	1	1	5	7
Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.	4	5	4.2	3.29	4.16	1	1	5	7
Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	3		4	3.83	3.92	1	1	5	7
Forma equipos de trabajo convenientemente según la tarea.	4	4	4.5	3.71	4.07	1	1	5	7
Reconoce a los miembros del equipo sus aportes y su parte en los logros.	5	5	4.5	3.14	4.21	1	1	5	7
Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	3	4	4	3.17	3.72	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	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	4.33	5	4.58	3.21	4.26	1	1	5	7
Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	5	5	4.17	4.72	1	1	5	7
Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	4	5	4.33	1.5	3.61	1	1	5	7
Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	4	5	4.4	3.86	4.42	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	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 CONFLICTOS.-	3.83	5	4.57	3.56	4.38	1	1	5	7
Considera los conflictos como oportunidades.	5	5	4.5	3	4.17	1	1	5	7
Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	4	5	4	3.67	4.22	1	1	5	7
Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	4	5	5	3.83	4.61	1	1	5	7
Toma acciones disciplinarias oportunas y firmes.	3	5	4.33	3.8	4.38	1	1	5	7
Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	4		5	3.83	4.42	1	1	5	7
Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	3	5	4.33	3.2	4.18	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	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
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DE	4.5	4.5	4.95	3.8	4.42	1	1	5	7
Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	5	5	4.67	3.33	4.33	1	1	5	7
Sus recomendaciones suelen ser efectivas aunque inicialmente generen dudas.	4	4	5	3.57	4.19	1	1	5	7
Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	4	5	5	3.67	4.56	1	1	5	7
Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	4	5	5	4.67	1	1	5	7
Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	4	4	5	3.83	4.28	1	1	5	7
Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	5	5	3.83	4.61	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	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 DIRECTIVA.-	3.75	4.57	4.58	3.62	4.26	1	1	5	7
Asigna apropiadamente las tareas y responsabilidades.	4	4	4.75	4	4.25	1	1	5	7
Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	3		5	3.57	4.29	1	1	5	7
Dialoga con las partes interesadas a cerca del avance del trabajo y/o los resultados.	4	5	4.6	3.57	4.39	1	1	5	7
Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	5	5	4.8	3.67	4.49	1	1	5	7
Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	3	5	4	3.71	4.24	1	1	5	7
Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	4		4.5	4	4.25	1	1	5	7
Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	3	4	4.33	3.33	3.89	1	1	5	7
Busca sugerencias en los miembros del equipo.	4		4.67	3.43	4.05	1	1	5	7
Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	4	5	4.67	3	4.22	1	1	5	7
Define metas y objetivos.	3		4.5	3.29	3.89	1	1	5	7
Desagrega el proceso en partes.	4		4.67	3.83	4.25	1	1	5	7
Toma acciones preventivas para los problemas que pudieran surgir.	4	4	4.33	4.2	4.18	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	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.-	4.5	5	4.56	3.96	4.51	1	1	5	7
Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	4	5	5	4.4	4.8	1	1	5	7
Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	4	5	4.67	4	4.56	1	1	5	7
Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	5	5	4.6	3.71	4.44	1	1	5	7
Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	5	4.2	3.86	4.35	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	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.-	4.33	5	4.85	4	4.62	1	1	5	7
Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	4	5	4.8	4	4.6	1	1	5	7
Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	5	4.8	4	4.6	1	1	5	7
Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	4	5	5	4	4.67	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TECNICA	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 ESTRATÉGICA.-	3.17	4.33	4.5	3.5	4.11	1	1	5	7
Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	4	4	4.33	4	4.11	1	1	5	7
Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	4	5	4.6	3.5	4.37	1	1	5	7
Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	3	5	4.75	3.67	4.47	1	1	5	7
Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	3	4	4.75	3.14	3.96	1	1	5	7
Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	3	4	4.4	3.57	3.99	1	1	5	7
Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	2	4	4	3.29	3.76	1	1	5	7

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	FECHA DE EVALUACION: 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	Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	Considera el impacto financiero de sus decisiones.
4.4	Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	4.4	Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	4.4	Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	4.4	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.
4.2	Considera el impacto financiero de sus decisiones.	4.2	Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	4.2	Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	4.2	Toma acciones preventivas para los problemas que pudieran surgir.
4.17	Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	4.17	Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	4.17	Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	4.17	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.
4	Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	4	Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	4	Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	4	Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.
4	Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	4	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	4	Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	4	Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.
4	Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	4	Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	4	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	4	Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.
4	Considera los conflictos como oportunidades.	4	Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	4	Entiende muy rápido la esencia immanente de las cosas.	4	Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.
4	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	4	Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	4	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	4	Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.
4	Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contare con toda la información requerida.	4	Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contare con toda la información requerida.	4	Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	4	Asigna apropiadamente las tareas y responsabilidades.

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
1.5	Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	1.5	Define metas y objetivos.	1.5	Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	1.5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.
3	Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	3	Desagrega el proceso en partes.	3	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	3	Considera los conflictos como oportunidades.
3	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	3	Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	3	Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	3	Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.

3.14	Toma acciones disciplinarias oportunas y firmes.	3.14	Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	3.14	Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	3.14	Reconoce a los miembros del equipo sus aportes y su parte en los logros.
3.14	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	3.14	Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	3.14	Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	3.14	Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.
3.17	Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	3.17	Busca sugerencias en los miembros del equipo.	3.17	Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.	3.17	Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.
3.2	Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	3.2	Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.	3.2	Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	3.2	Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.
3.29	Define metas y objetivos.	3.29	Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	3.29	Orienta y enseña eficazmente.	3.29	Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.
3.29	Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	3.29	Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	3.29	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	3.29	Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.
3.29	Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	3.29	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	3.29	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	3.29	Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE ASESORIA TÉCNICA	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Conocimiento Determinación Capacidad de respuesta

NC

Siempre está disponible así sea por medios digitales y siempre responde

Compromiso y capacidad.

conocimiento, capacidad de decisión, templanza

Toma decisiones con una visión institucional, no cuidando su espacio sino el de la institución. Da soluciones a los problemas institucionales. Promueve con el es una gerente muy cooperativa y dispuesta a dar una solución inmediata

Es determinante en tomar decisiones sobre la aplicación de la ley.

Tiene definido sus objetivos y metas, así mismo siempre esta predispuesta a brindar asesoría a quien lo necesite.

Saber como llevar las situaciones y resolver los inconvenientes.

...

Es capaz de ser una buena líder si sólo fuera Gerente Jurídica y no se ocupara de otras áreas.

n

X

Debilidades:

x

Comunicación y liderazgo

No aplica

Empatía.

comunicación motivacional, planificación

Requiere tiempo para planificar actividades de retroalimentación. Requiere apoyo de Talento Humano para planificar capacitación del personal y aplicación de Mejorar los tiempos de entrega de documentos dentro de lo que permite el sistema público.

Auto-control cuando hay que tomar decisiones en corto tiempo.

Falta de conocimientos en varios temas que los delega en una abogada contratada por servicios profesionales, quien da órdenes e instrucciones por lo que se

Aprender a escuchar el criterio de los otros abogados y no sólo del persona traído por ella. Estar más pendiente del manejo de esta unidad, y darle prioridad a n

Comentarios:

x

Otorgue libertad de pensamiento, trato igualitario y que brinde confianza.

No aplica

Determinara una distribución específica para la asignación de trámites.

Implementar acciones como el coaching para detectar fallas en la comunicación con mis subalternos. Tener reuniones quincenales para comunicar los objetivos

Contara con el trabajo de todo el personal.

NA

Toma un tiempo para conocer los temas desconocidos Diera las instrucciones directamente como Gerente

Si asumiera el cargo como tal y no asumiera otras responsabilidades en otras áreas. Mantener una agenda o un horario establecido para el despacho diario d

