



PERSONA: **Leonardo Estrada Aguilar**

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

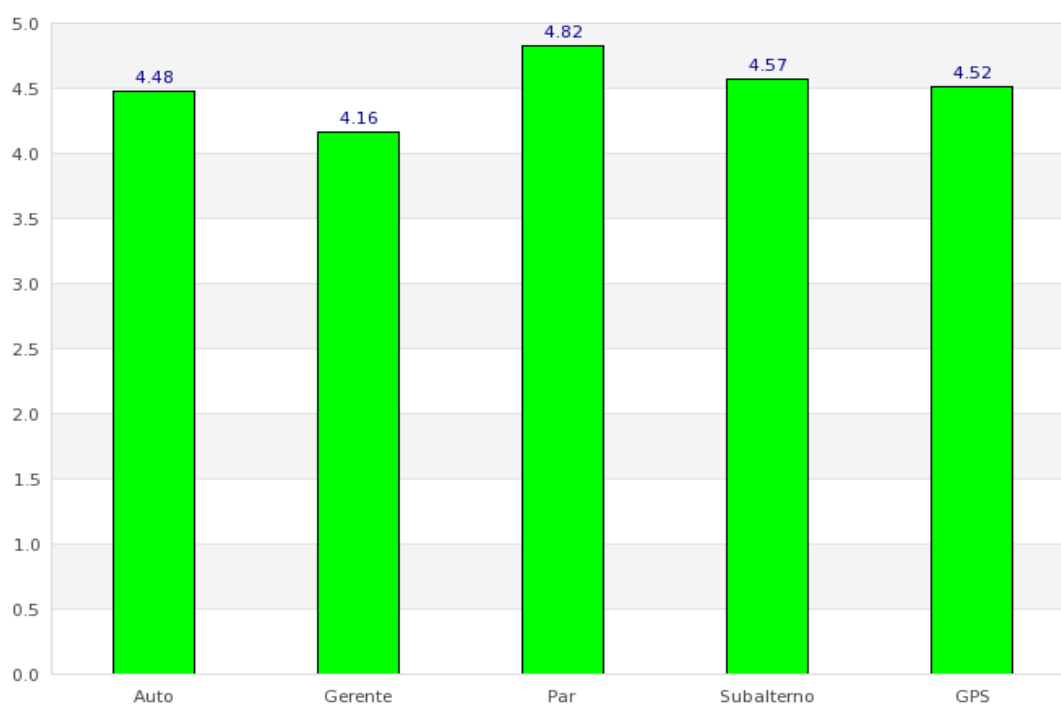
PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y EVALUACION	FECHA DE EMISIÓN: 02 de July del 2018

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: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE INICIATIVAS	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
	4.48	4.16	4.82	4.57	4.52	1	1	5	3



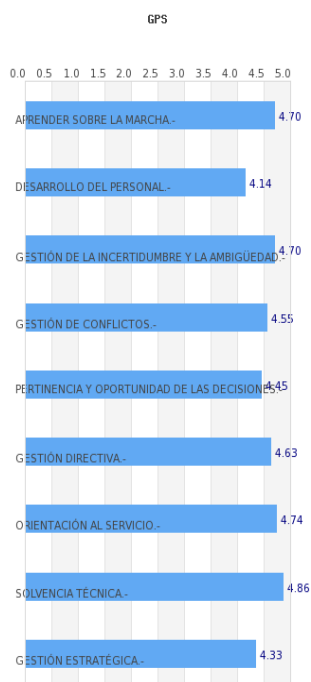
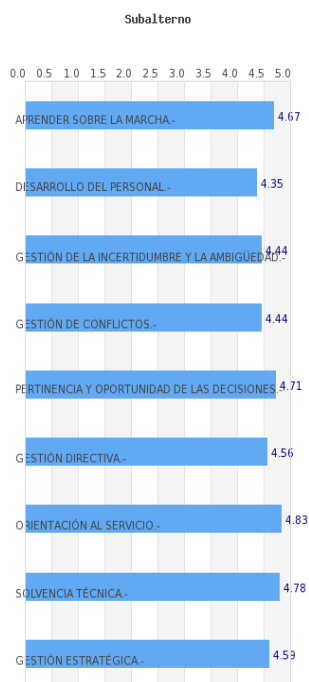
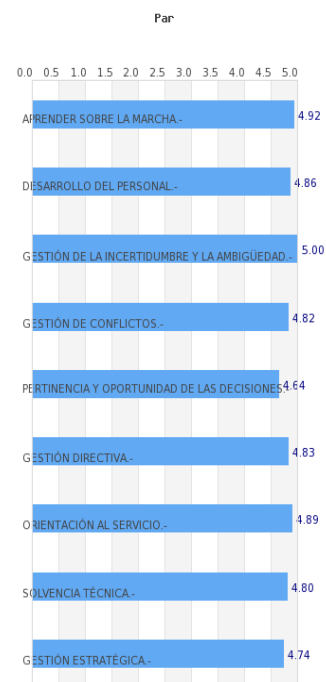
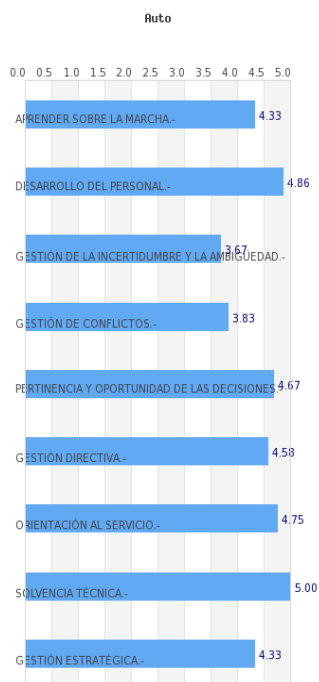
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y EVALUACION	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.-	4.33	4.5	4.92	4.67	4.7	1	1	5	3
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	4.86	3.2	4.86	4.35	4.14	1	1	5	3
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AMBIGÜEDAD.-	3.67	4.67	5	4.44	4.7	1	1	5	3
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	3.83	4.4	4.82	4.44	4.55	1	1	5	3
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES.-	4.67	4	4.64	4.71	4.45	1	1	5	3
GESTIÓN DIRECTIVA.-	4.58	4.5	4.83	4.56	4.63	1	1	5	3
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	4.75	4.5	4.89	4.83	4.74	1	1	5	3
SOLVENCIA TÉCNICA.-	5	5	4.8	4.78	4.86	1	1	5	3
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	4.33	3.67	4.74	4.59	4.33	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE EVALUACIÓN: 02 de July del 2018



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y EVALUACION	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
APRENDER SOBRE LA MARCHA.-	4.33	4.5	4.92	4.67	4.7	1	1	5	3
Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	4		4.75	4.33	4.54	1	1	5	3
Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	5	5	4.67	4.89	1	1	5	3
Entiende muy rápido la esencia inmanente de las cosas.	4	4	5	5	4.67	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	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
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	4.86	3.2	4.86	4.35	4.14	1	1	5	3
Orienta y enseña eficazmente.	5	4	5	5	4.67	1	1	5	3
Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.	5		4.75	5	4.88	1	1	5	3
Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.	5	3	4.75	4.67	4.14	1	1	5	3
Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	4		5	4	4.5	1	1	5	3
Forma equipos de trabajo convenientemente según la tarea.	5	4	5	4	4.33	1	1	5	3
Reconoce a los miembros del equipo sus aportes y su parte en los logros.	5	2	4.67	4	3.56	1	1	5	3
Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	5	3	5	4	4	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION DE INICIATIVAS	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	3.67	4.67	5	4.44	4.7	1	1	5	3
Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	5	5	5	5	1	1	5	3
Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	3	4	5	3.67	4.22	1	1	5	3
Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	3	5	5	4.67	4.89	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE INICIATIVAS	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.-	3.83	4.4	4.82	4.44	4.55	1	1	5	3
Considera los conflictos como oportunidades.	3	5	4.75	5	4.92	1	1	5	3
Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	5	5	4.67	4.33	4.67	1	1	5	3
Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	4	5	5	5	5	1	1	5	3
Toma acciones disciplinarias oportunas y firmes.	5	4	5	4.33	4.44	1	1	5	3
Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	5		4.67	4.67	4.67	1	1	5	3
Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	1	3	5	1	3	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y EVALUACION	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 DECISIONES	4.67	4	4.64	4.71	4.45	1	1	5	3
Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	4	4	4.75	4.33	4.36	1	1	5	3
Sus recomendaciones suelen ser efectivas aunque inicialmente generen dudas.	4	4	4.5	4.5	4.33	1	1	5	3
Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	5	3	4.75	4.67	4.14	1	1	5	3
Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	4	4.6	4.67	4.42	1	1	5	3
Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	4	4.5	5	4.5	1	1	5	3
Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	5	4.75	5	4.92	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	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.-	4.58	4.5	4.83	4.56	4.63	1	1	5	3
Asigna apropiadamente las tareas y responsabilidades.	5	4	4.75	4	4.25	1	1	5	3
Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	4		4.75	3.67	4.21	1	1	5	3
Dialoga con las partes interesadas a cerca del avance del trabajo y/o los resultados.	5		5	5	5	1	1	5	3
Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	3
Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	4	5	5	5	5	1	1	5	3
Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	5		4.5	5	4.75	1	1	5	3
Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	4	4	5	5	4.67	1	1	5	3
Busca sugerencias en los miembros del equipo.	5		5	4.33	4.67	1	1	5	3
Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	5		4.5	3.67	4.08	1	1	5	3
Define metas y objetivos.	5		5	4.67	4.83	1	1	5	3
Desagrega el proceso en partes.	3		4.8	4.67	4.73	1	1	5	3
Toma acciones preventivas para los problemas que pudieran surgir.	5		4.6	5	4.8	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION DE TRABAJO	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.-	4.75	4.5	4.89	4.83	4.74	1	1	5	3
Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	5	4	5	4.67	4.56	1	1	5	3
Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	4	4	5	4.67	4.56	1	1	5	3
Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	3
Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION DE INICIATIVAS	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
SOLVENCIA TÉCNICA.-	5	5	4.8	4.78	4.86	1	1	5	3
Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	5	5	4.8	4.67	4.82	1	1	5	3
Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	5	4.6	4.67	4.76	1	1	5	3
Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	5	5	5	5	5	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	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.-	4.33	3.67	4.74	4.59	4.33	1	1	5	3
Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	3	4	4.5	5	4.5	1	1	5	3
Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	4	5	4.67	4.56	1	1	5	3
Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	5	4	5	5	4.67	1	1	5	3
Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	5	4	4.6	4.33	4.31	1	1	5	3
Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	4	4	4.6	4.33	4.31	1	1	5	3
Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	4	2	4.75	4.33	3.69	1	1	5	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	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	Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	5	Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	5	Define metas y objetivos.	5	Orienta y enseña eficazmente.
5	Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	5	Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	5	Orienta y enseña eficazmente.	5	Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.
5	Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	5	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.
5	Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	5	Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	5	Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	5	Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.
5	Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.
5	Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	5	Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.
5	Define metas y objetivos.	5	Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	5	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.
5	Orienta y enseña eficazmente.	5	Considera los conflictos como oportunidades.	5	Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.
5	Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	5	Entiende muy rápido la esencia inmanente de las cosas.
5	Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	5	Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	5	Se enfrenta y asume los cambios con determinación.

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
1	Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	1	Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	1	Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	1	Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Leonardo Estrada Aguilar		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA	FECHA DE EVALUACION: 02 de July del 2018

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

- Posee destreza para enseñar e inteligencia emocional - Es entusiasta y positivo - Procura las buenas relaciones interpersonales
 Orden y planificación.
 Líder motivador
 conocimiento específico de su área
 Es una gerente que apoya a otras unidades y está abierto a trabajar en equipo
 Tiene un sistema participativo de recoger datos.
 NC
 ? Dispuesto a asumir y delegar responsabilidades ? Apoya siempre al personal a su cargo para el desarrollo profesional
 n
 Motivador, siempre buscando el trabajo en equipo
 x

Debilidades:

- Comunicación y asignación de tareas
 Contextualización en ESPOL.
 n/a
 conocimientos sobre la administración pública
 NA
 Ligar las decisiones estrategicas que plantean con el costo para la instituiuón.
 NC
 NINGUNO
 n
 Autocontrol
 x

Comentarios:

- Socializara oportunamente las actividades a desarrollar - Distribuyera equitativamente las tareas
 Tuviere formas más concretas de presentar la planificación estratégica.
 n/a
 capacitación elemental sobre el código orgánico administrativo, principios de la contratación pública
 NA
 Retroalimentar luego de los talleres sobre lo que será considerado como decisión estratégica.
 NC
 NINGUNA
 n
 Autocontrol
 x