



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

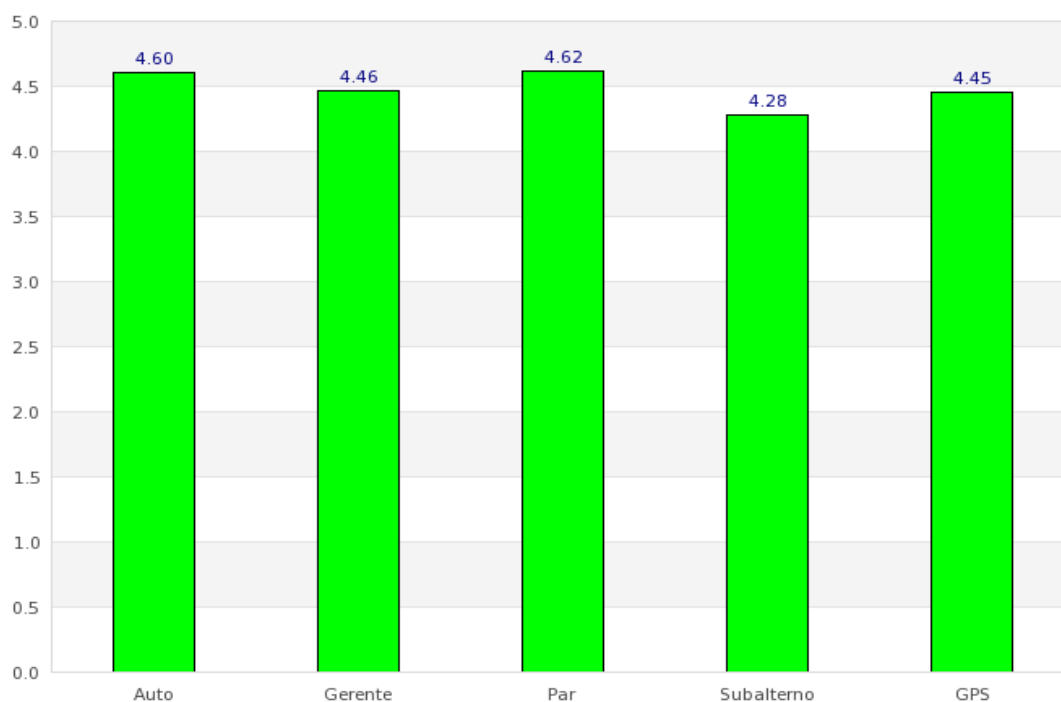
		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACION: 12 de July del 2018

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 COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 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
	4.6	4.46	4.62	4.28	4.45	1	1	7	19



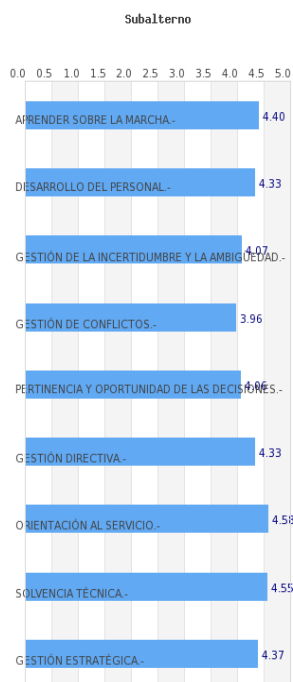
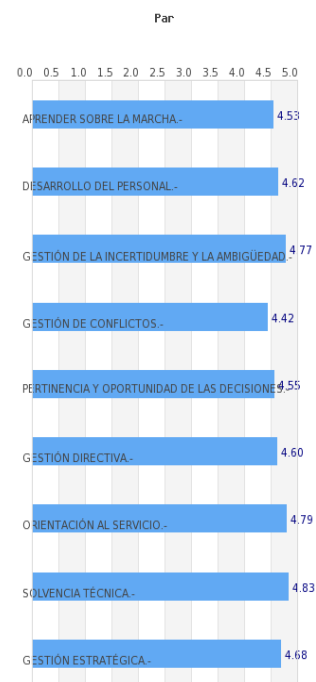
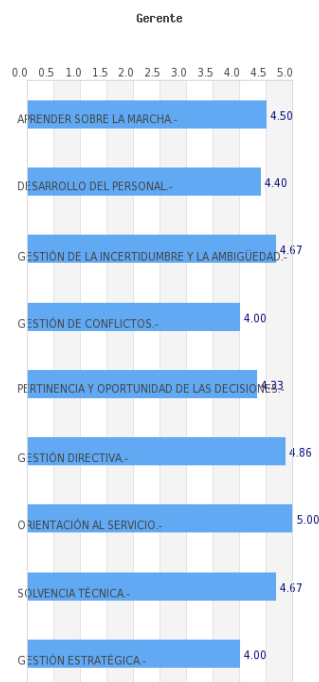
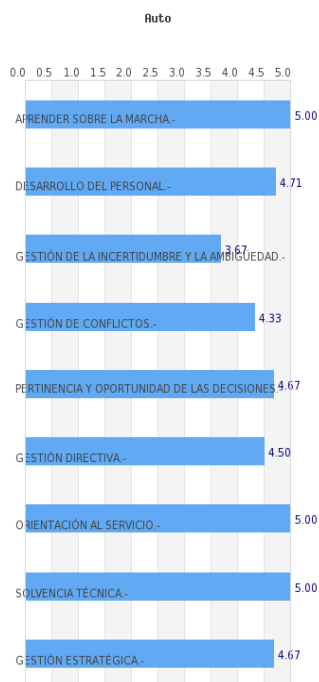
REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIONES: 12 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	4.5	4.53	4.4	4.48	1	1	7	19
DESARROLLO DEL PERSONAL.-	4.71	4.4	4.62	4.33	4.45	1	1	7	19
GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE Y LA AMBIGÜEDAD.-	3.67	4.67	4.77	4.07	4.5	1	1	7	19
GESTIÓN DE CONFLICTOS.-	4.33	4	4.42	3.96	4.13	1	1	7	19
PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD DE LAS DECISIONES.-	4.67	4.33	4.55	4.06	4.31	1	1	7	19
GESTIÓN DIRECTIVA.-	4.5	4.86	4.6	4.33	4.6	1	1	7	19
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.-	5	5	4.79	4.58	4.79	1	1	7	19
SOLVENCIA TÉCNICA.-	5	4.67	4.83	4.55	4.68	1	1	7	19
GESTIÓN ESTRATÉGICA.-	4.67	4	4.68	4.37	4.35	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE VALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 10 de Julio del 2018



REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION	FECHA DE EVALUACION: 12 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	4.5	4.53	4.4	4.48	1	1	7	19
Reflexiona sobre sus éxitos y fracasos con una perspectiva de superación profesional.	5		4.6	4.44	4.52	1	1	7	19
Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	5	5	4.4	4.5	4.63	1	1	7	19
Entiende muy rápido la esencia inmanente de las cosas.	5	4	4.6	4.28	4.29	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION	FECHA DE EVALUACION: 12 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.-	4.71	4.4	4.62	4.33	4.45	1	1	7	19
Orienta y enseña eficazmente.	5	5	5	4.37	4.79	1	1	7	19
Retroalimenta oportunamente sobre el desempeño y el estado de cumplimiento de los objetivos.	5		4.4	4.37	4.38	1	1	7	19
Comparte su conocimiento y experiencias clara y comprensiblemente.	5	4	4.6	4.42	4.34	1	1	7	19
Establece objetivos de aprendizaje para su personal.	4		4.33	3.89	4.11	1	1	7	19
Forma equipos de trabajo convenientemente según la tarea.	4	4	4.75	4.42	4.39	1	1	7	19
Reconoce a los miembros del equipo sus aportes y su parte en los logros.	5	5	4.25	4.53	4.59	1	1	7	19
Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	5	4	5	4.32	4.44	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 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	4.77	4.07	4.5	1	1	7	19
Se enfrenta y asume los cambios con determinación.	5	5	4.8	4.53	4.78	1	1	7	19
Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	1	5	4.5	3	4.17	1	1	7	19
Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	5	4	5	4.58	4.53	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 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.-	4.33	4	4.42	3.96	4.13	1	1	7	19
Considera los conflictos como oportunidades.	5	4	4.4	4.2	4.2	1	1	7	19
Soluciona las discrepancias con acuerdos equitativos aun en condiciones difíciles.	5	5	4.5	4.22	4.57	1	1	7	19
Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	5	5	5	4.39	4.8	1	1	7	19
Toma acciones disciplinarias oportunas y firmes.	5	3	4	4.29	3.76	1	1	7	19
Monitorea regularmente el nivel de desempeño y analiza los problemas oportunamente.	4		4.25	3.83	4.04	1	1	7	19
Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	2	3	4	2.57	3.19	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION	FECHA DE EVALUACION: 12 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	4.33	4.55	4.06	4.31	1	1	7	19
Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	5	5	4.4	3.76	4.39	1	1	7	19
Sus recomendaciones suelen ser efectivas aunque inicialmente generen dudas.	3	4	4.4	3.84	4.08	1	1	7	19
Es visto como una fuente de consejo/asesoría.	5	5	4.6	4.44	4.68	1	1	7	19
Considera el impacto financiero de sus decisiones.	5	4	4.6	4.11	4.24	1	1	7	19
Considera el impacto en el personal de sus decisiones.	5	4	4.5	3.95	4.15	1	1	7	19
Considera la pertinencia de sus decisiones según la estrategia de la organización.	5	4	4.8	4.26	4.35	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 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.-	4.5	4.86	4.6	4.33	4.6	1	1	7	19
Asigna apropiadamente las tareas y responsabilidades.	4	4	4.4	4	4.13	1	1	7	19
Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	4		5	3.74	4.37	1	1	7	19
Dialoga con las partes interesadas a cerca del avance del trabajo y/o los resultados.	5	5	4.75	4.16	4.64	1	1	7	19
Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	5	5	4.75	4.58	4.78	1	1	7	19
Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	5	5	4.83	4.79	4.87	1	1	7	19
Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	5		4.67	4.61	4.64	1	1	7	19
Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	5	5	5	4.47	4.82	1	1	7	19
Busca sugerencias en los miembros del equipo.	5		4.8	4.74	4.77	1	1	7	19
Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	5	5	4.8	4.74	4.85	1	1	7	19
Define metas y objetivos.	4	5	4.2	4.58	4.59	1	1	7	19
Desagrega el proceso en partes.	3		4	3.47	3.74	1	1	7	19
Toma acciones preventivas para los problemas que pudieran surgir.	4		4	4	4	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACION: 12 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	5	4.79	4.58	4.79	1	1	7	19
Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	5	5	4.8	4.72	4.84	1	1	7	19
Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	5	5	5	4.44	4.81	1	1	7	19
Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	5	5	5	4.56	4.85	1	1	7	19
Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	5	5	4.4	4.61	4.67	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACION	FECHA DE EVALUACION: 12 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	4.83	4.55	4.68	1	1	7	19
Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	5	5	5	4.63	4.88	1	1	7	19
Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los precedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	5	4	4.75	4.5	4.42	1	1	7	19
Toma sus decisiones basado en los principios científicos y/o técnicas apropiadas.	5	5	4.67	4.5	4.72	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 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.-	4.67	4	4.68	4.37	4.35	1	1	7	19
Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	4	3	3.5	3.94	3.48	1	1	7	19
Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	5	5	4.8	4.16	4.65	1	1	7	19
Concibe estrategias competitivas y planes innovadores.	4	4	4.8	4.37	4.39	1	1	7	19
Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	5	4	4.8	4.63	4.48	1	1	7	19
Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	5	4	5	4.53	4.51	1	1	7	19
Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	5	4	5	4.56	4.52	1	1	7	19

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de July del 2018

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
4.79 Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.	4.79 Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	4.79 Consigue motivar a las personas según sus propias motivaciones.	4.79 Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.
4.74 Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	4.74 Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	4.74 Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	4.74 Busca sugerencias en los miembros del equipo.
4.74 Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	4.74 Busca desafíos y oportunidades de ejecutar nuevas responsabilidades.	4.74 Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.	4.74 Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.
4.72 Orienta y enseña eficazmente.	4.72 Es optimista con respecto a la capacidad de las personas.	4.72 Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	4.72 Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.
4.63 Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	4.63 Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.	4.63 Orienta y enseña eficazmente.	4.63 Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.
4.63 Busca sugerencias en los miembros del equipo.	4.63 Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	4.63 Inspira y motiva no solo a unas pocas personas sino a toda una Unidad Organizacional.	4.63 Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.
4.61 Demuestra a todos los miembros del equipo que el trabajo que hacen es importante.	4.61 Define metas y objetivos.	4.61 Su discreción le facilita obtener cooperación aun en entornos conflictivos.	4.61 Es muy receptivo a las necesidades y requerimientos de sus clientes.
4.61 Busca y aprovecha formas de mantenerse actualizado en cuanto a los procedimientos y técnicas de su especialidad o afines a sus responsabilidades.	4.61 Describe claramente puntos de vista y/o entornos realizables y factibles.	4.61 Genera cohesión e identidad colectiva entre los miembros del equipo.	4.61 Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.
4.58 Comunica sus perspectivas y visiones de sus proyectos o metas de forma que contagia de entusiasmo a quienes lo escuchan.	4.58 Toma decisiones a tiempo y bajo presión de tiempo y resultados aun si no contase con toda la información requerida.	4.58 Tiene el conocimiento técnico específico y apropiado para desempeñarse con eficacia.	4.58 Mantiene autocontrol en situaciones inciertas y/o riesgosas.
4.58 Logra comunicar eficazmente sus puntos de vista.	4.58 Orienta y enseña eficazmente.	4.58 Se expresa y actúa en el mejor interés de sus clientes.	4.58 Se mantiene responsable por las consecuencias de las decisiones de sus delegados.

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
2.57 Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.	2.57 Permite que sus subalternos completen la tarea delegada sin interrumpir ni desautorizar.	2.57 Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	2.57 Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.
3 Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	3 Asigna planificada y organizadamente las tareas y responsabilidades.	3 Aplica acciones disciplinarias incómodas si las medidas previas no surten el efecto esperado.	3 Toma decisiones aun sin contar con todos los datos.

REPORTE DE RESULTADOS

		SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE COMUNICACIÓN DE EVALUACIONES	FECHA DE EVALUACIÓN: 12 de July del 2018

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

no conozco lo suficiente

Excelente Jefe el mejor q he tenido hasta ahora

Liderazgo, apertura a sugerencias y consultas.

creativa y competitiva

Es una persona responsable y capaz de asumir retos y responsabilidades.

Es inteligente, entusiasta, motivadora, valora el trabajo en equipo y las capacidades de todos

Es motivadora. Reconoce los logros del personal. Fomenta trabajo en equipo.

ES UNA PROFESIONAL MUY RESPONSABLE

Persona abierta al dialogo.

ihfoihof

no aplica

Líder. Se expresa de formar correcta y siempre con educación hacia sus subalternos. Motivadora. Siempre abierta a escuchar.

1. Es objetiva; siempre toma las mejores desiciones tomando en cuenta los factores internos y externos.

Compromiso y determinación.

Las reuniones de tráfico son muy oportunas porque nos permite estar al tanto de todo y en que podemos ayudar al equipo.

conocimiento, optimismo, creatividad

apertura a trabajar en equipo, participación de todos en la toma de decisiones, proponer nuevas ideas

Actua rápido frente a necesidades de la institución.

Es muy receptiva a lo que uno piense.

Su compromiso y su responsabilidad

Un buen líder, Optimista, Responsable, Entusiasta

Es una persona decidida y no hay obstáculo para avanzar.

m

Es una persona muy preparada, que sabe de su campo y creativa

Determinación, pensamiento estratégico y capacidad de unificar al equipo de trabajo.

Es decisiva inteligente es inspiradora genera confianza

X

paciencia

Su conocimiento

Debilidades:

no conozco lo suficiente

hay aun mucho trabajo por delante donde podremos definir mejor sus oportunidades

Sin comentarios

Es excelente líder

Es 100% capaz. No debe mejorar nada.

Mayor organización al asignar responsabilidades y tiempos

Establecer prioridades entre las solicitudes que llegan a la Gerencia.

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

NINGUNA

Ser menos permisiva con ciertos miembros del equipo. Mayor liderazgo.

oihfoierhif

no aplica

Mejor organización de las tareas pendientes y un recordatorio de las mismas.

1. Los proyectos que desarrollaremos en el área podrán a prueba nuestra gestión. Por tanto, creo que serán una oportunidad imperdible para mejorar. Planificación.

Realmente opino que tenemos un buen líder.

conocimiento del manejo de la cosa pública

Mantener una planificación y políticas

Conocer un poco mas sobre las leyes de compras públicas.

Necesita trabajar más en conjunto con las unidades

La organización

Por el momento no

m

He trabajado muy poco con ella, por lo que desconozco como trabaja con su equipo de comunicación.

Mejorar conocimiento del proceso que realizan sus trabajadores.

ser un poco mas equitativa con su equipo de trabajo. Necesita ser un poco mas consiente con su equipo de trabajo.

X

desorden

Siempre se puede mejorar

Comentarios:

no conozco lo suficiente

Si distribuyera mejor el trabajo en las personas y no sobrecargara a unos más que a otros.

Sin comentarios

Es excelente líder

Nada

Si fuera un poco mas organizada en tiempos y en tratar de conocer un poco mas las personalidades de su equipo de trabajo

.

SIEMPRE ESTA PENDIENTE DEL EQUIPO DE TRABAJO

Distribuyera mejor el trabajo entre el equipo de trabajo.

hvhdfphvp

no aplica

Comunicar oportunamente ciertas decisiones o tareas. Dar el crédito a los logros o tareas realizados con éxito a todos los involucrados.

Creo que debería sistematizar y formalizar algunos procedimientos internos.

Conociera los procesos inherentes a la función pública

Es un buen líder.

capacitación en contratación público y procesos administrativos

NA

Nc

Si pudiese considerar en conseguir equipos de almacenamiento para trabajar de manera eficaz porque las computadoras que tenemos están llenas de informacion

Por el momento no

m

Mejorar el tiempo de respuesta de las solicitudes

Manejar las expectativas del cliente, en relación a la capacidad de producción que tiene su unidad de trabajo.

si realizará una evaluación capacidades en su personal. Tenga la capacidad de distribuir mejor entramado entre sus subordinados.

X

Considera el impacto financiero de sus decisiones.