



PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano

CARGO: Director/a

EMPRESA: ESPOL

FECHA: 14 de June 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: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE ASESORIA ORGANIZACIONAL	PERIODO DE EVALUACIÓN: 1er Trimestre del 2018

DESARROLLO DE OTROS.-	Retroalimentación y recomendaciones oportunas y efectivas en base al desempeño individual dando relevancia a las oportunidades de desarrollo y mejoramiento.
MANEJO DE SITUACIONES AMBIGUAS.-	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.
MANEJO 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.
CONFRONTAR A COLABORADORES DIRECTOS.-	Capacidad para identificar problemas de desempeño individual y actuar en el momento oportuno y consistentemente, concentrándose en esos problemas de desempeño tomando acción para ayudar a los demás a triunfar, siendo también sensibles hacia los sentimientos del individuo, pero sin dudar en separarlo de la organización si los esfuerzos fracasaren.
TOMA DE DECISIONES OPORTUNA.-	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.
DIRECCIÓN DE PERSONAS.-	Capacidad de conducir el comportamiento y el desempeño del personal a cargo hacia el logro de metas/objetivos organizacionales oportunamente.
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE.-	Disposición y capacidad para percibir y satisfacer los requerimientos del cliente, entendiendo que la organización se debe por completo al mismo.
DELEGACIÓN.-	Capacidad de asignar objetivos o tareas a los subalternos balanceando la complejidad y sensibilidad de la tarea con la capacidad de respuesta de la persona.
HABILIDAD FUNCIONAL Y 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.
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.
MOTIVAR PERSONAS.-	Capacidad para identificar las diversas motivaciones que las personas puedan tener y aplicar medidas adecuadas de acuerdo a esas diferencias personales para lograr que las personas se motiven hacia el cumplimiento de las metas/objetivos organizacionales.

REPORTE DE RESULTADOS

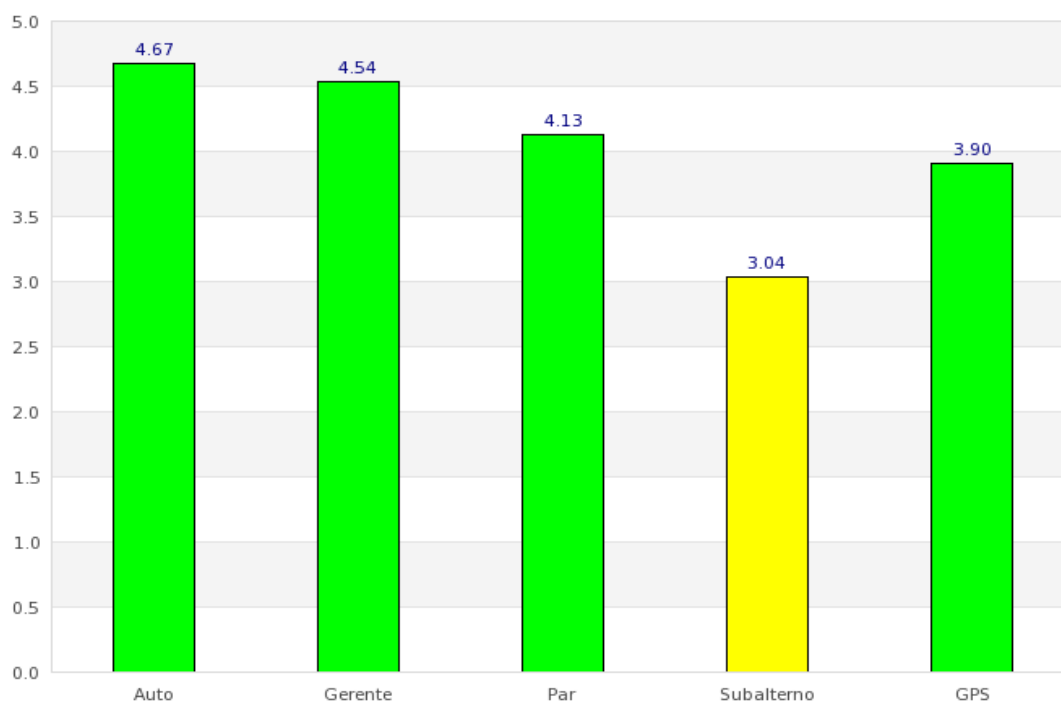
PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE ASESORIA ORGANIZACIONAL	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de Agosto del 2018

Competencias Evaluadas	
PLANIFICACIÓN.-	Capacidad para anticipar ordenadamente la sucesión de acciones orientadas a un o unos objetivos y asignar individualizadamente los roles y responsabilidades para cada acción, con la consecuente optimización de recursos materiales y tiempo. Un buen plan deja más tiempo para hacer otras cosas teniendo la certeza de que las cosas están bien encaminadas y de acuerdo con lo planificado.
AGUDEZA 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.
CREACIÓN DE EQUIPOS EFICIENTES.-	Capacidad para identificar las funciones, trabajos, tareas, recompensas y objetivos con el grupo más no con los individuos, creando así un genuino sentido de pertenencia intragrupal en donde las diferencias individuales profesionales, filosóficas u otras se combinan sinérgicamente y los intereses individuales se subordinan al interés colectivo.
MANEJO DE VISIÓN Y PROPOSITO.-	Habilidad para comunicar la Visión y la Misión organizacional de una forma que motive e inspire al personal a comprometerse con las mismas y tomar medidas para asegurar que tanto su propio desempeño como el de sus subalternos se alinean a dichas directrices.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE ASESORIA TECNICA	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de Julio 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
	4.67	4.54	4.13	3.04	3.9	1	1	2	2



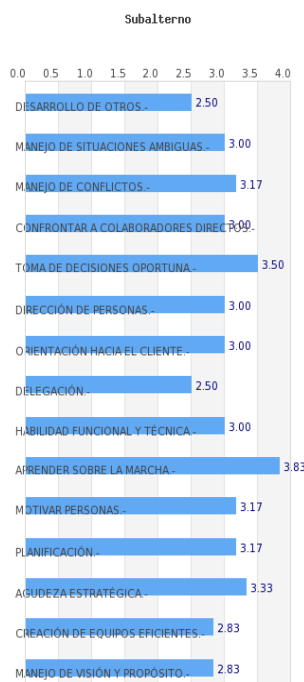
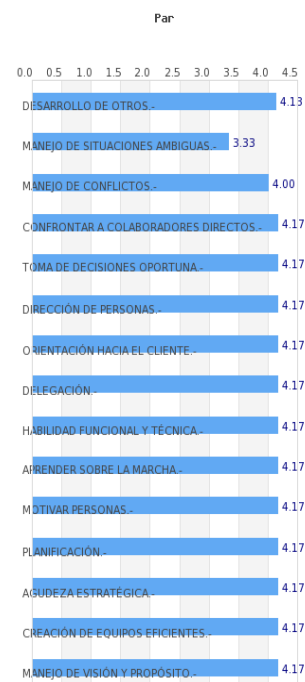
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE PERSONAS	EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA GERENCIA DE PERSONAS del 2018

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
DESARROLLO DE OTROS.-	4.75	4.75	4.13	2.5	3.79	1	1	2	2
MANEJO DE SITUACIONES AMBIGUAS.-	4.67	4.67	3.33	3	3.67	1	1	2	2
MANEJO DE CONFLICTOS.-	4.67	4.33	4	3.17	3.83	1	1	2	2
CONFRONTAR A COLABORADORES DIRECTOS.-	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
TOMA DE DECISIONES OPORTUNA.-	4.67	4.67	4.17	3.5	4.11	1	1	2	2
DIRECCIÓN DE PERSONAS.-	4.67	4.33	4.17	3	3.83	1	1	2	2
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE.-	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
DELEGACIÓN.-	4.67	4.33	4.17	2.5	3.67	1	1	2	2
HABILIDAD FUNCIONAL Y TÉCNICA.-	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
APRENDER SOBRE LA MARCHA.-	4.67	4.33	4.17	3.83	4.11	1	1	2	2
MOTIVAR PERSONAS.-	4.67	4.67	4.17	3.17	4	1	1	2	2
PLANIFICACIÓN.-	4.67	4.33	4.17	3.17	3.89	1	1	2	2
AGUDEZA ESTRATÉGICA.-	4.67	4.67	4.17	3.33	4.06	1	1	2	2
CREACIÓN DE EQUIPOS EFICIENTES.-	4.67	4.33	4.17	2.83	3.78	1	1	2	2
MANEJO DE VISIÓN Y PROPÓSITO.-	4.67	4.67	4.17	2.83	3.89	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE PERSONAS	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de mayo del 2018



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE PERSONAS	FECHA DE EVALUACIÓN: 24 de mayo 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 DE OTROS.-	4.75	4.75	4.13	2.5	3.79	1	1	2	2
Orienta efectivamente y ofrece entrenamiento.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2
Proporciona retroalimentación oportuna sobre el desempeño y logro de objetivos.	5	5	4	2	3.67	1	1	2	2
Comparte sus conocimientos y experiencias de forma didáctica.	4	4	4.5	3	3.83	1	1	2	2
Establece objetivos de desarrollo para su personal.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN: 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
MANEJO DE SITUACIONES AMBIGUAS.-	4.67	4.67	3.33	3	3.67	1	1	2	2
Es capaz de enfrentarse a los cambios de forma eficaz.	5	5	3	3	3.67	1	1	2	2
Puede tomar decisiones y actuar sin contar con toda la información.	5	4	3	2.5	3.17	1	1	2	2
Puede controlar las situaciones de riesgo y de incertidumbre.	4	5	4	3.5	4.17	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIÓN	EVALUACIÓN: 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
MANEJO DE CONFLICTOS.-	4.67	4.33	4	3.17	3.83	1	1	2	2
Afronta las situaciones conflictivas, pues las considera como oportunidades.	5	4	3	3.5	3.5	1	1	2	2
Puede alcanzar acuerdos difíciles y solucionar discrepancias de forma equitativa.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2
Puede encontrar términos medios y obtener cooperación con discreción.	4	4	4.5	3.5	4	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE ASESORIA Y ORIENTACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de mayo 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
CONFRONTAR A COLABORADORES DIRECTOS	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
Se ocupa de los colaboradores conflictivos con firmeza y de forma oportuna.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2
Constantemente revisa el rendimiento de los demás y examina los problemas en el momento adecuado.	5	5	4	3	4	1	1	2	2
Puede tomar decisiones drásticas respecto a los colaboradores cuando han fallado las soluciones anteriores.	4	4	4.5	3.5	4	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN: 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
TOMA DE DECISIONES OPORTUNA.-	4.67	4.67	4.17	3.5	4.11	1	1	2	2
Toma decisiones oportunas, a veces sin contar con toda la información necesaria, cuando hay plazos fijos y bajo gran presión.	5	4	4	3.5	3.83	1	1	2	2
La mayoría de sus soluciones y sugerencias resultan ser acertadas y precisas con el transcurso del tiempo.	5	5	4	3.5	4.17	1	1	2	2
Los demás acuden a esta persona para pedir consejos y soluciones.	4	5	4.5	3.5	4.33	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE ASESORIA Y ORIENTACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de mayo 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
DIRECCIÓN DE PERSONAS.-	4.67	4.33	4.17	3	3.83	1	1	2	2
Distribuye adecuadamente la carga de trabajo.	5	4	4	4	4	1	1	2	2
Distribuye el trabajo de manera planificada y organizada.	4	5	4.5	2.5	4	1	1	2	2
Mantiene un buen diálogo con los demás sobre el trabajo y sus resultados.	5	4	4	2.5	3.5	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE NEGOCIOS	EVALUACIÓN: 14 de mayo 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 HACIA EL CLIENTE.-	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2
Obtiene información de los mismos clientes y la utiliza para mejorar los productos y servicios	5	4	4	3	3.67	1	1	2	2
Habla y toma decisiones pensando en los clientes.	4	5	4.5	3.5	4.33	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIÓN	ELABORADO POR: Cecilia Paredes Verduga 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
DELEGACIÓN.-	4.67	4.33	4.17	2.5	3.67	1	1	2	2
Comparte plenamente la responsabilidad de tomar decisiones y de afrontar las consecuencias.	5	4	4	2.5	3.5	1	1	2	2
Tiende a creer en la capacidad de los demás.	5	5	4	2	3.67	1	1	2	2
Deja que sus colaboradores directos y otros finalicen el trabajo asignado.	4	4	4.5	3	3.83	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE PROYECTOS	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de mayo 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
HABILIDAD FUNCIONAL Y TÉCNICA.-	4.67	4.67	4.17	3	3.95	1	1	2	2
Posee el conocimiento técnico y funcional y las habilidades necesarias para realizar el trabajo con gran perfección.	5	5	4	2.5	3.83	1	1	2	2
Se mantiene actualizado en cuanto a los avances científicos o tecnológicos en su campo.	4	4	4.5	3	3.83	1	1	2	2
Fundamenta sus decisiones y desempeño en general en la técnica relevante.	5	5	4	3.5	4.17	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de mayo 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	4.33	4.17	3.83	4.11	1	1	2	2
Analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar.	5	4	4	4	4	1	1	2	2
Le gusta el desafío de llevar a cabo tareas nuevas.	4	5	4.5	4	4.5	1	1	2	2
Capta inmediatamente los aspectos esenciales e implícitos de cualquier situación.	5	4	4	3.5	3.83	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de Julio 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
MOTIVAR PERSONAS.-	4.67	4.67	4.17	3.17	4	1	1	2	2
Determina qué motiva a cada persona y lo usa para obtener lo máximo de la misma.	5	5	4	3.5	4.17	1	1	2	2
Pide sugerencias a cada cual y les hace sentir que son parte del equipo.	4	4	4.5	3	3.83	1	1	2	2
Hace sentir a los demás que el trabajo que realizan es importante.	5	5	4	3	4	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN: 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
PLANIFICACIÓN.-	4.67	4.33	4.17	3.17	3.89	1	1	2	2
Establece objetivos y metas.	5	4	4	3	3.67	1	1	2	2
Desglosa el trabajo en los pasos necesarios para el proceso.	4	5	4.5	3.5	4.33	1	1	2	2
Prevé los problemas y las dificultades y se prepara para enfrentarlos.	5	4	4	3	3.67	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN: 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
AGUDEZA ESTRATÉGICA.-	4.67	4.67	4.17	3.33	4.06	1	1	2	2
Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras.	5	5	4	3	4	1	1	2	2
Puede describir de forma clara situaciones y perspectivas creíbles de posibilidades y probabilidades.	4	4	4.5	3	3.83	1	1	2	2
Es capaz de idear estrategias y planes competitivos e innovadores.	5	5	4	4	4.33	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN: 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
CREACIÓN DE EQUIPOS EFICIENTES.-	4.67	4.33	4.17	2.83	3.78	1	1	2	2
Agrupar a las personas en equipos de trabajo cuando la situación lo requiere.	5	4	4	2.5	3.5	1	1	2	2
Comparte los triunfos y logros.	4	5	4.5	3	4.17	1	1	2	2
Hace que todos se sientan parte del equipo.	5	4	4	3	3.67	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	FECHA DE EVALUACIÓN: 14 de Julio 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
MANEJO DE VISIÓN Y PROPÓSITO.-	4.67	4.67	4.17	2.83	3.89	1	1	2	2
Puede transmitir la visión de un proyecto o un objetivo fundamental de manera que inspire y capte la imaginación de los demás.	5	5	4	3	4	1	1	2	2
Logra que todos puedan captar su visión.	4	4	4.5	2.5	3.67	1	1	2	2
Es capaz de inspirar y motivar a unidades u organizaciones enteras.	5	5	4	3	4	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO DE HUMANOS	FECHA DE EVALUACIÓN: 24 de Noviembre del 2018

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
4	Analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar.	4	Establece objetivos de desarrollo para su personal.
4	Capta inmediatamente los aspectos esenciales e implícitos de cualquier situación.	4	Deja que sus colaboradores directos y otros finalicen el trabajo asignado.
4	Determina qué motiva a cada persona y lo usa para obtener lo máximo de la misma.	4	Puede tomar decisiones drásticas respecto a los colaboradores cuando han fallado las soluciones anteriores.
4	Fundamenta sus decisiones y desempeño en general en la técnica relevante.	4	Habla y toma decisiones pensando en los clientes.
3.5	Posee el conocimiento técnico y funcional y las habilidades necesarias para realizar el trabajo con gran perfección.	3.5	Los demás acuden a esta persona para pedir consejos y soluciones.
3.5	Establece objetivos de desarrollo para su personal.	3.5	Pide sugerencias a cada cual y les hace sentir que son parte del equipo.
3.5	Orienta efectivamente y ofrece entrenamiento.	3.5	Puede describir de forma clara situaciones y perspectivas creíbles de posibilidades y probabilidades.
3.5	Mantiene un buen diálogo con los demás sobre el trabajo y sus resultados.	3.5	Puede encontrar términos medios y obtener cooperación con discreción.
3.5	Hace sentir a los demás que el trabajo que realizan es importante.	3.5	Comparte sus conocimientos y experiencias de forma didáctica.
3.5	Establece objetivos y metas.	3.5	Le gusta el desafío de llevar a cabo tareas nuevas.

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
2	Pide sugerencias a cada cual y les hace sentir que son parte del equipo.	2	Afronta las situaciones conflictivas, pues las considera como oportunidades.
2	Puede describir de forma clara situaciones y perspectivas creíbles de posibilidades y probabilidades.	2	Puede tomar decisiones y actuar sin contar con toda la información.
2.5	Puede tomar decisiones drásticas respecto a los colaboradores cuando han fallado las soluciones anteriores.	2.5	Es capaz de enfrentarse a los cambios de forma eficaz.
2.5	Habla y toma decisiones pensando en los clientes.	2.5	Determina qué motiva a cada persona y lo usa para obtener lo máximo de la misma.

2.5	Deja que sus colaboradores directos y otros finalicen el trabajo asignado.	2.5	Comparte plenamente la responsabilidad de tomar decisiones y de afrontar las consecuencias.	2.5	Analiza los éxitos y fracasos en busca de aspectos claves que le ayuden a mejorar.	2.5	Comparte plenamente la responsabilidad de tomar decisiones y de afrontar las consecuencias.
2.5	Los demás acuden a esta persona para pedir consejos y soluciones.	2.5	Deja que sus colaboradores directos y otros finalicen el trabajo asignado.	2.5	Capta inmediatamente los aspectos esenciales e implícitos de cualquier situación.	2.5	Logra que todos puedan captar su visión.
2.5	Desglosa el trabajo en los pasos necesarios para el proceso.	2.5	Pide sugerencias a cada cual y les hace sentir que son parte del equipo.	2.5	Fundamenta sus decisiones y desempeño en general en la técnica relevante.	2.5	Posee el conocimiento técnico y funcional y las habilidades necesarias para realizar el trabajo con gran perfección.
2.5	Distribuye el trabajo de manera planificada y organizada.	2.5	Establece objetivos y metas.	2.5	Posee el conocimiento técnico y funcional y las habilidades necesarias para realizar el trabajo con gran perfección.	2.5	Se esfuerza por cumplir las expectativas y satisfacer las necesidades de clientes internos y externos.
2.5	Puede encontrar términos medios y obtener cooperación con discreción.	2.5	Hace que todos se sientan parte del equipo.	2.5	Orienta efectivamente y ofrece entrenamiento.	2.5	Puede alcanzar acuerdos difíciles y solucionar discrepancias de forma equitativa.
2.5	Logra que todos puedan captar su visión.	2.5	Logra que todos puedan captar su visión.	2.5	Mantiene un buen diálogo con los demás sobre el trabajo y sus resultados.	2.5	Distribuye el trabajo de manera planificada y organizada.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Mauricio Valdivieso Serrano	CARGO: Director/a	SUPERVISOR DIRECTO: Cecilia Paredes Verduga
EMPRESA: ESPOL	DEPARTAMENTO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	FECHA DE EVALUACION: 14 de Julio del 2018

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

dfgsdgsdfg
 sdgdsf
 sdgsdgsdfg
 dgsdfgd
 sasfsf
 NA

Debilidades:

gsdgsdfgdsfg
 gdgsdfgdsfg
 gsdgdgdsfg
 gdsgdfg
 asfasfasdf
 NA

Comentarios:

dfgsdgsdgsdfg
 dgsdgsdgsdf
 gsdfsgdfg
 fgdsgdsgds
 sasadsf
 NA