

Es un instrumento de medición que evalúa competencias de liderazgo específicas de ejecución, de supervisión y de manejo de recursos humanos.

Evalúa:

1. Comprometer al personal para el logro de objetivos,
2. Guiar y orientar al personal,
3. Evaluar el desempeño,
4. Compensar y premiar,
5. Dirigir equipos,
6. Prácticas diferenciadoras.

Aplica a todos los cargos que tengan como responsabilidad Supervisión o manejo de Recursos Humanos. Presenta un cuestionario que evalúa 6 competencias laborales con 7 conductas observables cada una, es decir, en total suman 42 cuestiones.

No tiene tiempo de aplicación sin embargo tiene una duración promedio de 8 minutos por cuestionario. Se recomienda su uso con evaluadores en relaciones de 180, 270, 360 grados

La escala de valoración usada es:

No cumple = 1

Cumple parcialmente = 2

Cumple habitualmente = 3

Siempre cumple = 4

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2015-07-21 05:44:57** hasta el **2015-07-21 05:44:57**



Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO - COMERCIO EVALUACIONES DESEMPEÑO



No. Identificación :	1205067927
Nombres :	ROBINSON ROGELIO
Apellidos :	CORONADO SALAZAR
Dirección :	ACONCAGUA Y HURTADO DE MENDOZA
Teléfono :	
Celular :	0969248663
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	C
Departamento :	VENTAS AUTOMOTRICES
Cargo :	SUPERVISOR DE VENTAS AUTOMOTRICES
Nivel Jerárquico :	Comercial
Jefe Inmediato :	CHRISTIAN JAVIER BAQUERIZO PITA
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-05-16

Peso de las Evaluaciones:

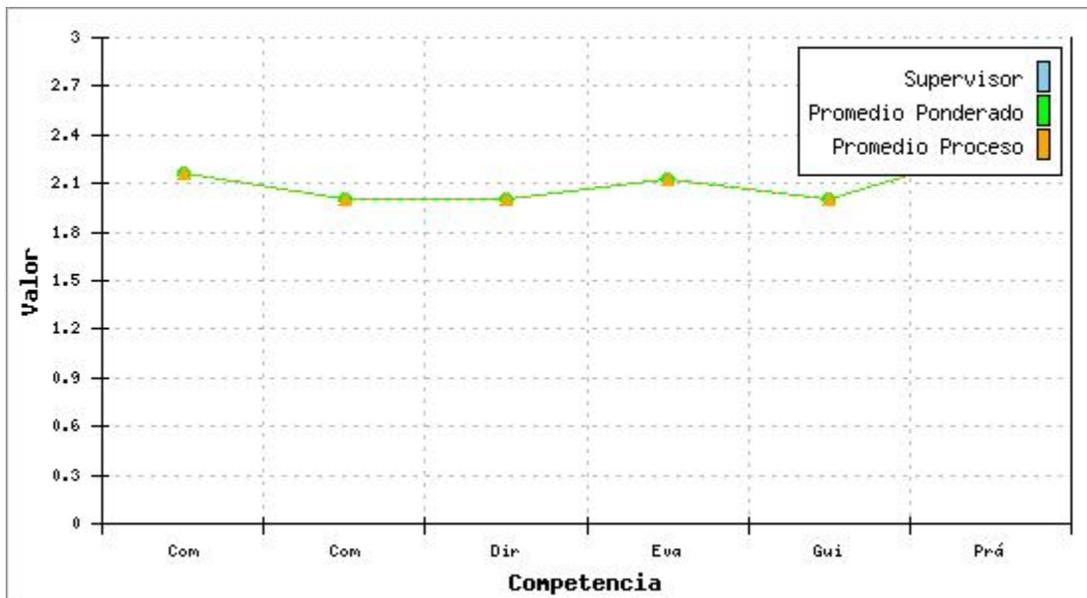
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

EVALUACION DE DESEMPEÑO - COMERCIO EVALUACIONES DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	2.10
Promedio Ponderado	2.10
Promedio Proceso	2.10



Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Compensar y premiar	2.17	2.17	2.17
2 Comprometer al personal para el logro de objetivos	2.00	2.00	2.00
3 Dirigir equipos	2.00	2.00	2.00
4 Evaluar el desempeño	2.13	2.13	2.13
5 Guiar y orientar al personal	2.00	2.00	2.00
6 Prácticas diferenciadoras	2.30	2.30	2.30

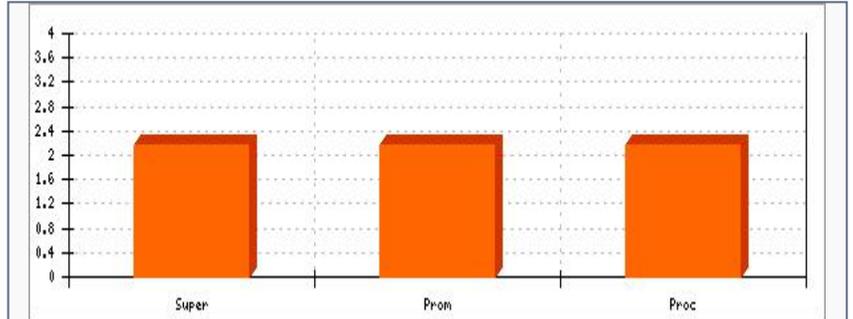


EVALUACION DE DESEMPEÑO - COMERCIO

EVALUACIONES DESEMPEÑO

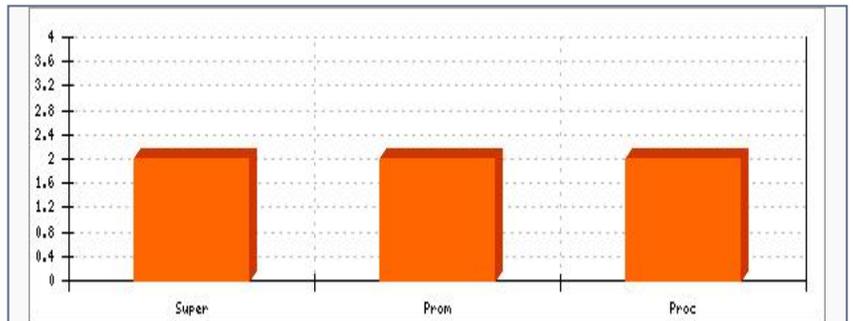
Compensar y premiar (2.17)

Relación	Valor
Supervisor	2.17
Promedio Ponderado	2.17
Promedio Proceso	2.17



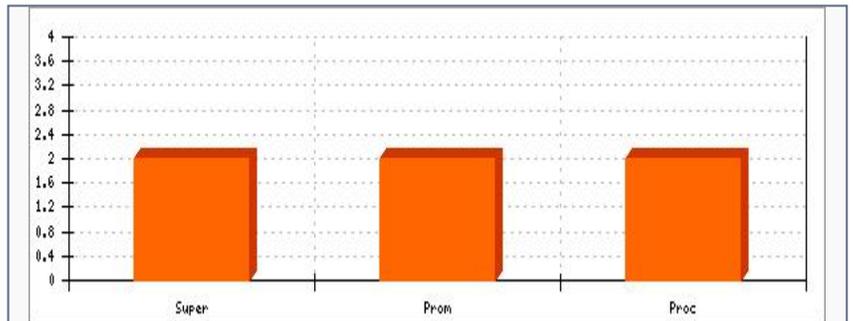
Comprometer al personal para el logro de objetivos (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



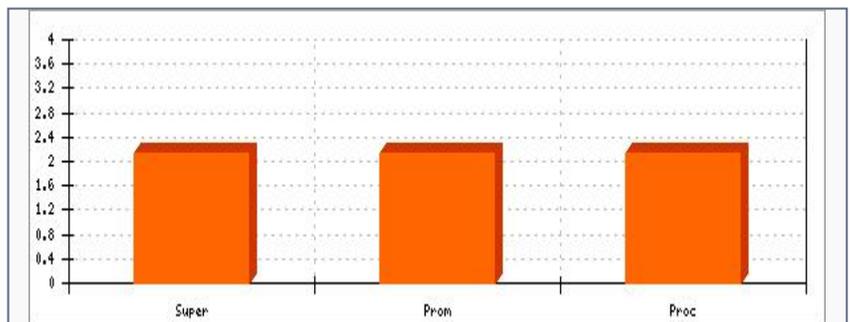
Dirigir equipos (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



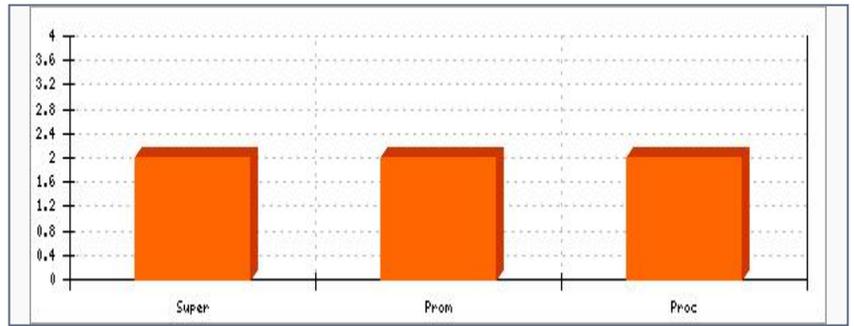
Evaluar el desempeño (2.13)

Relación	Valor
Supervisor	2.13
Promedio Ponderado	2.13
Promedio Proceso	2.13



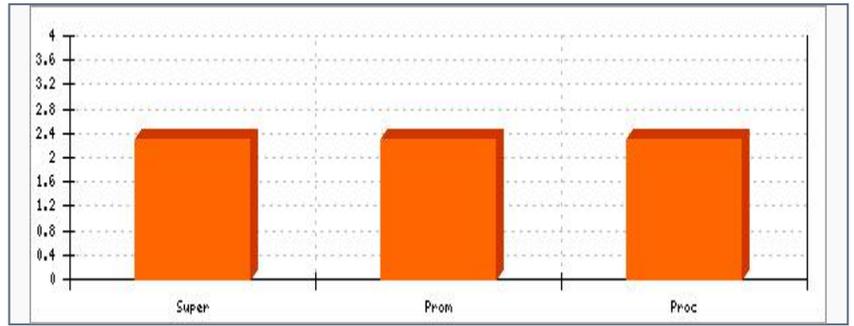
Guiar y orientar al personal (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Prácticas diferenciadoras (2.30)

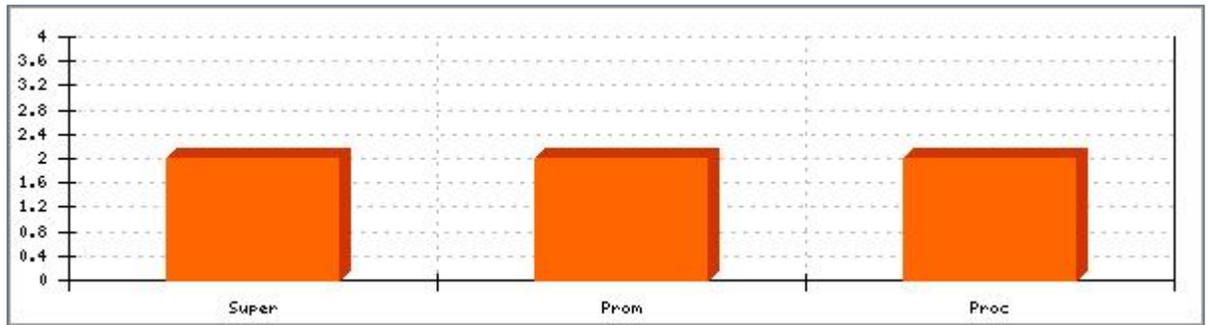
Relación	Valor
Supervisor	2.30
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.30



Compensar y premiar

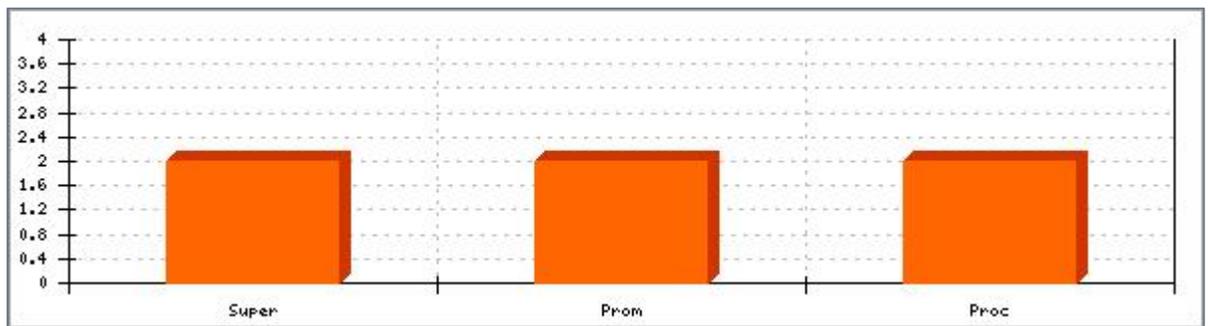
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



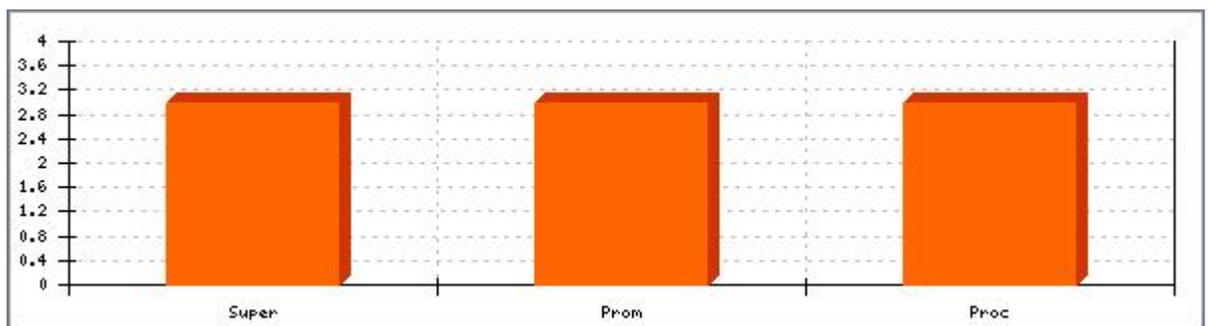
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



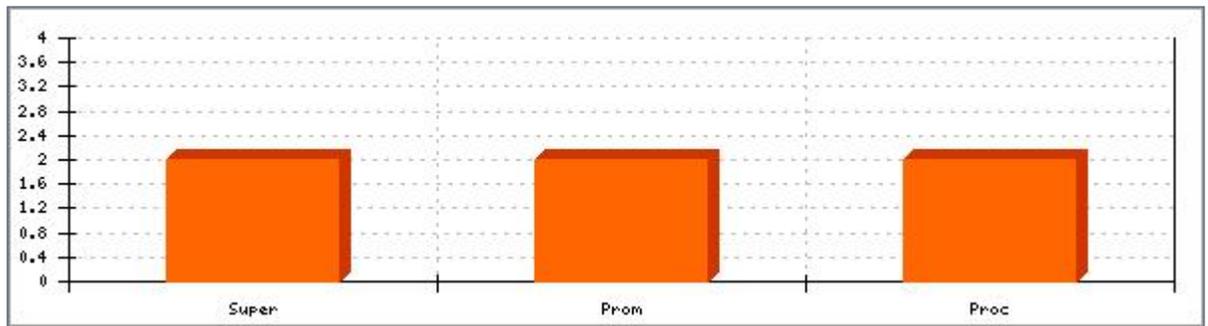
3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



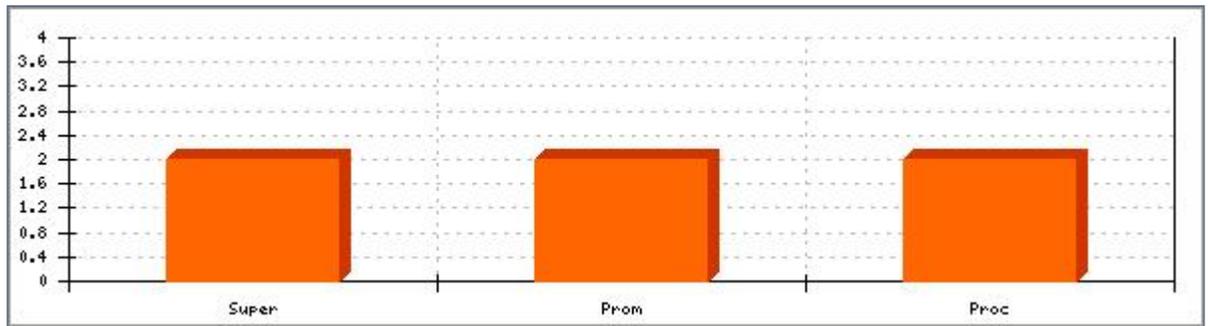
4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



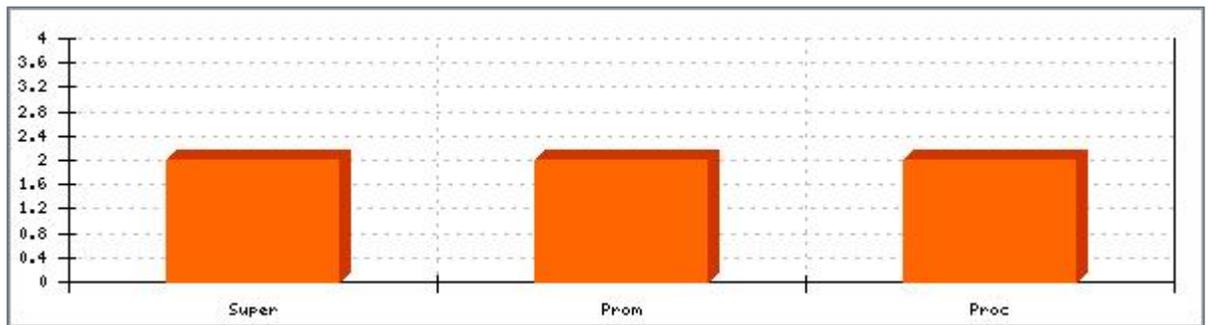
5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (2.00)

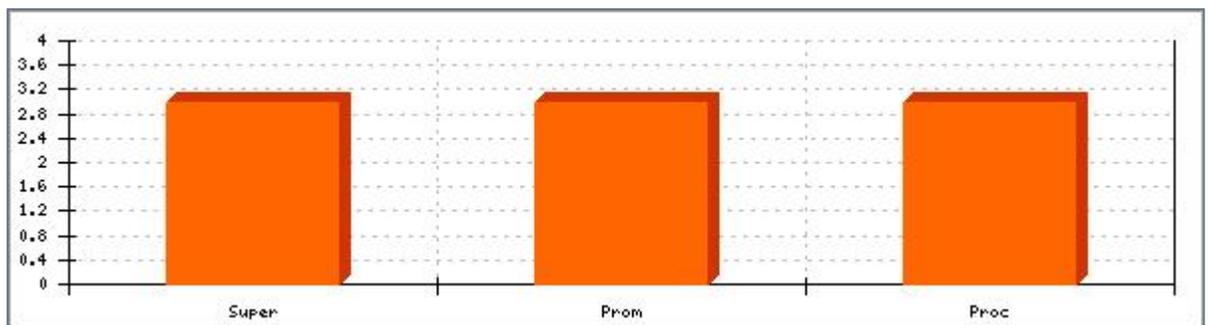
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Comprometer al personal para el logro de objetivos

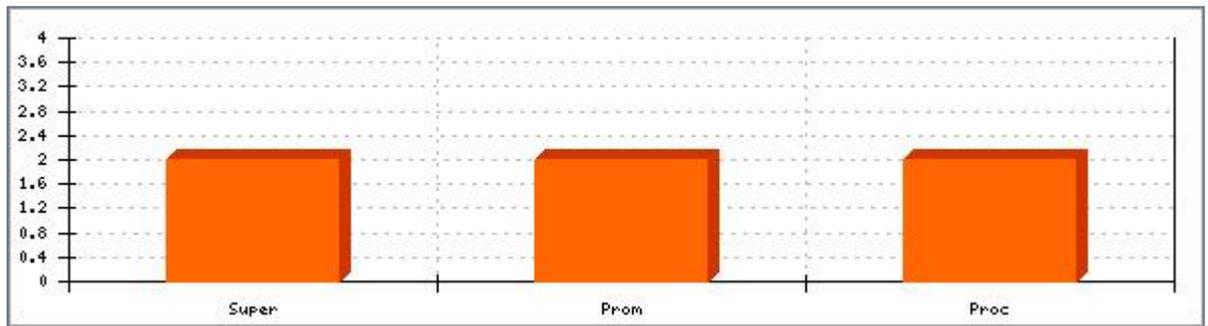
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



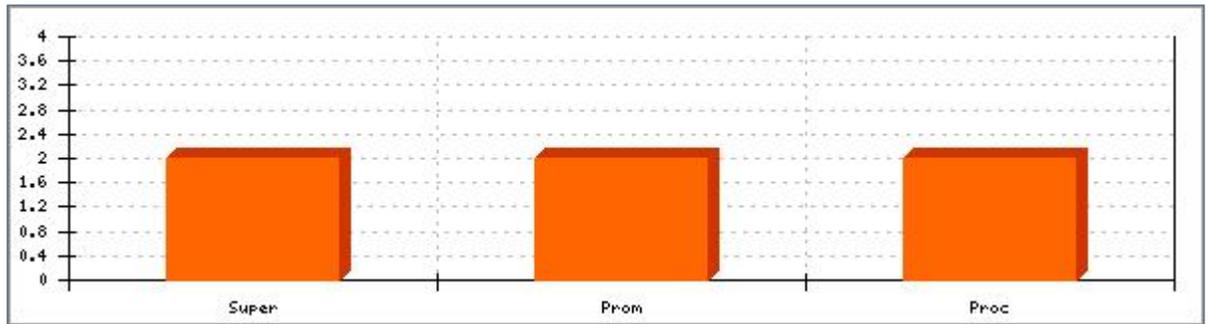
8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



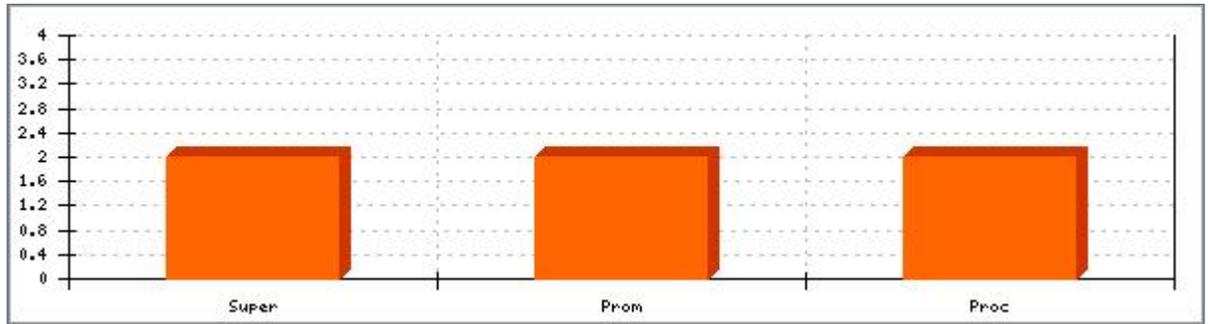
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



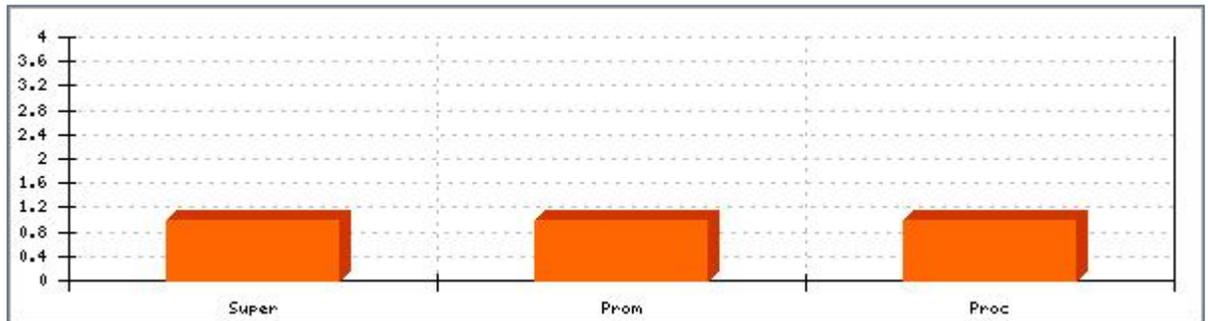
10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



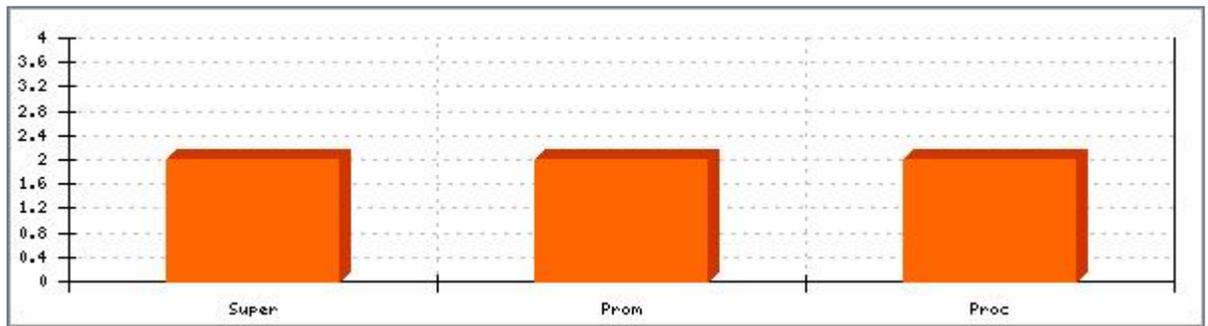
11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (1.00)

Relación	Valor
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



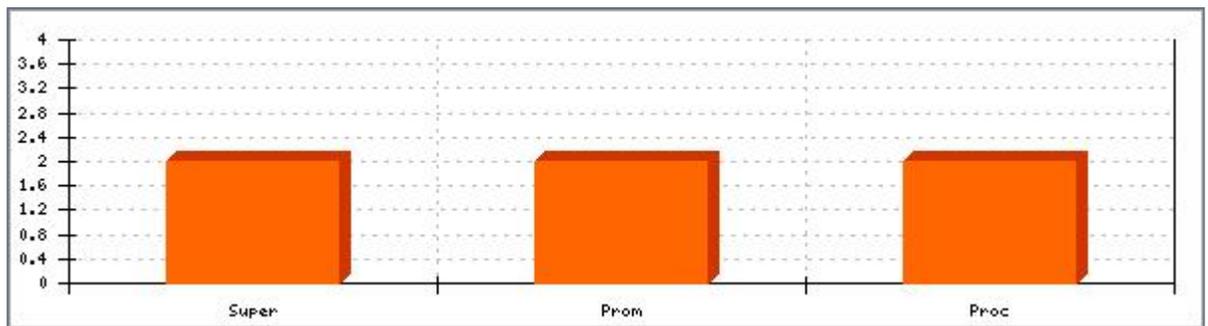
12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



13.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (2.00)

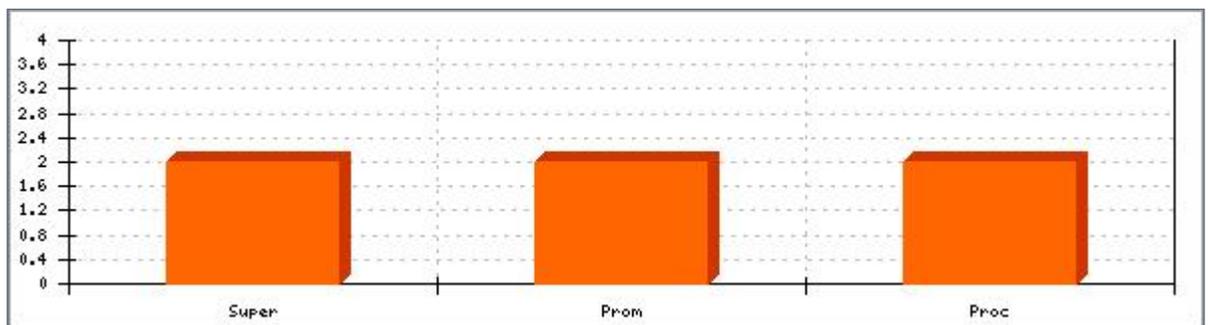
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Dirigir equipos

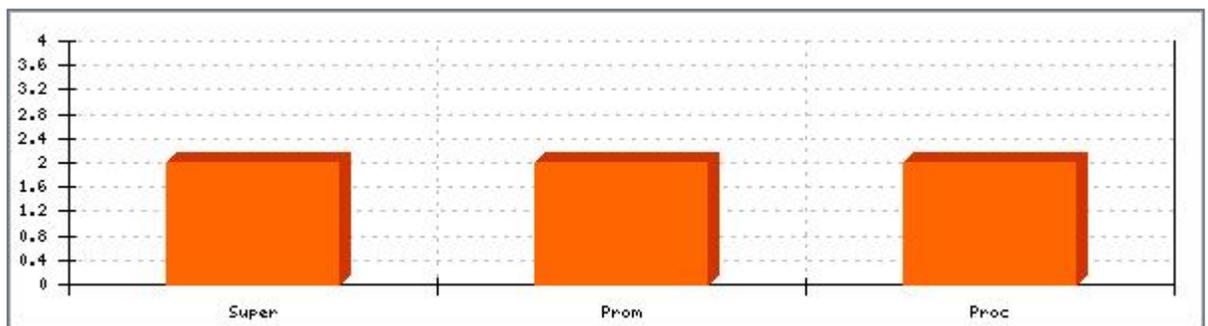
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



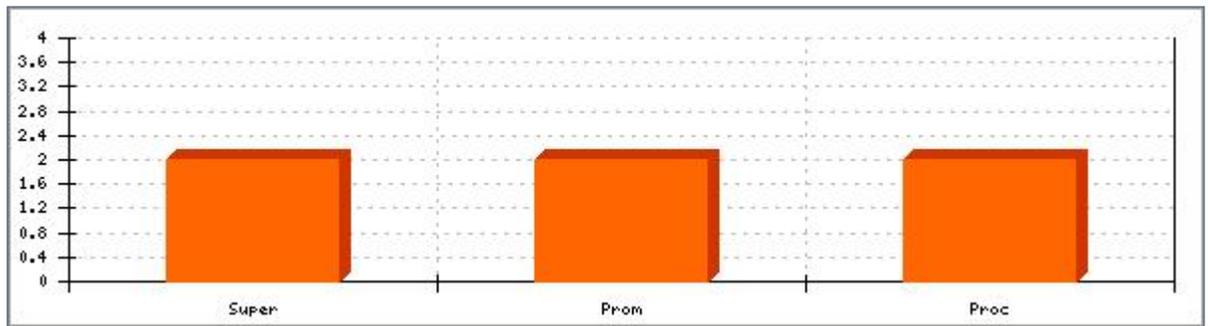
15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



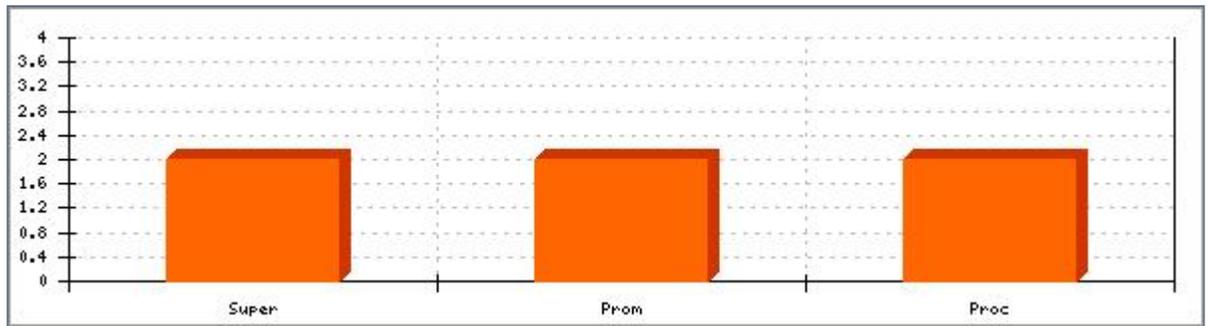
16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



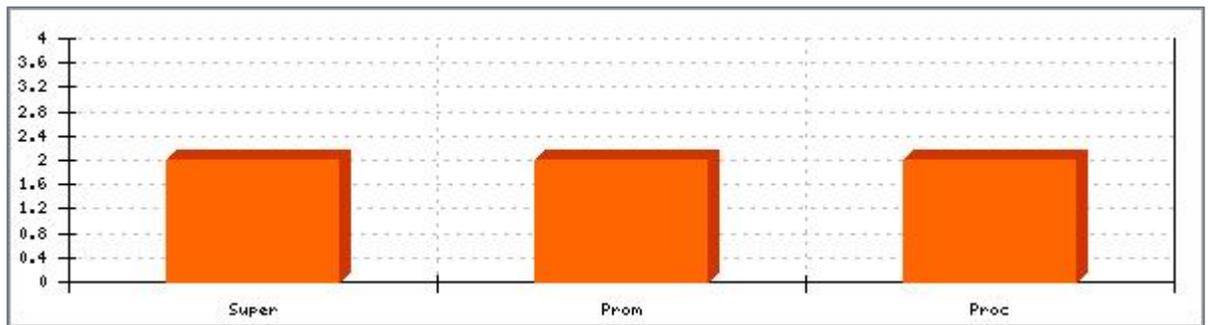
17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



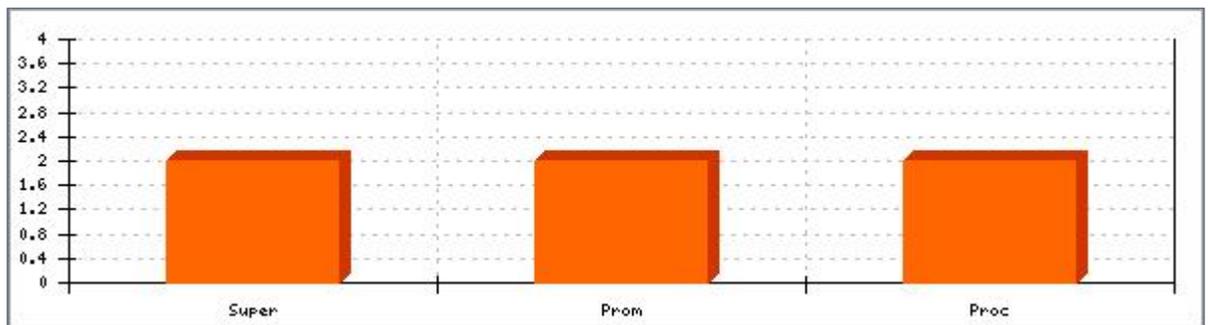
18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



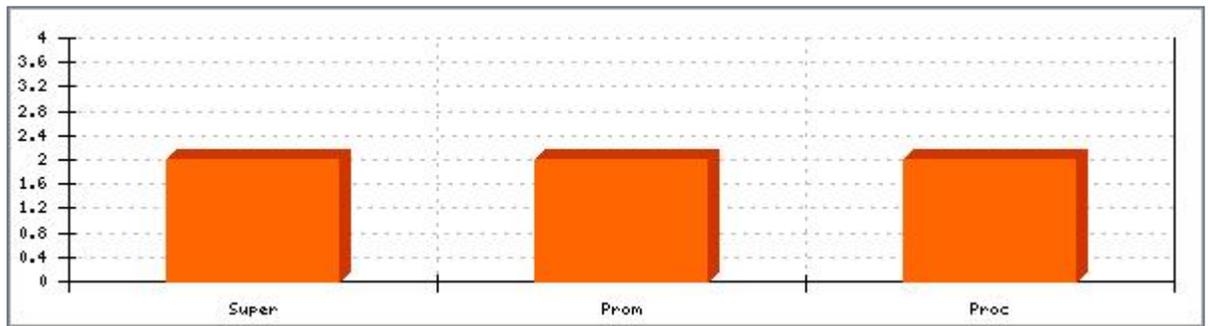
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (2.00)

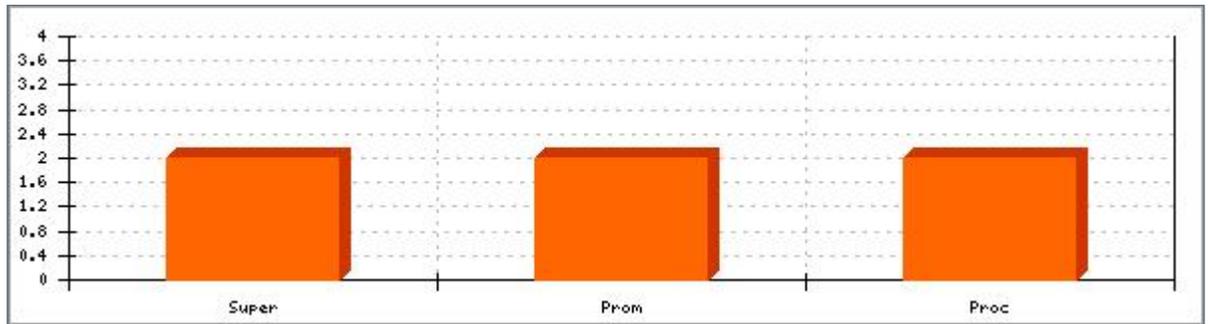
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Evaluar el desempeño

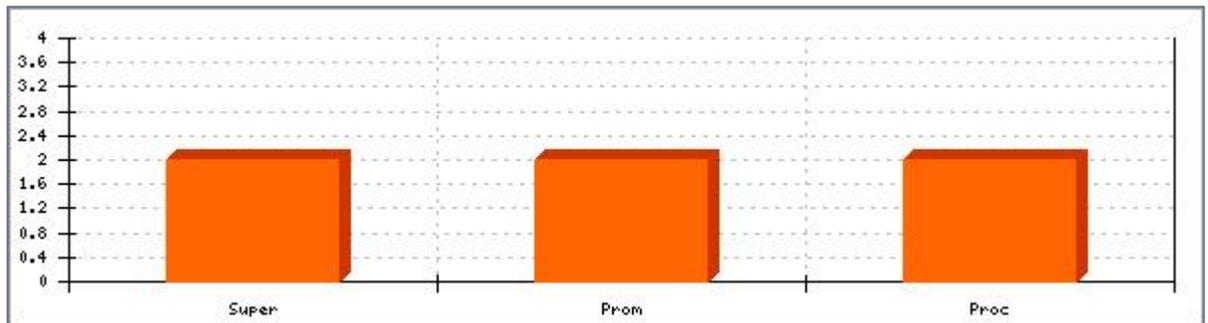
21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



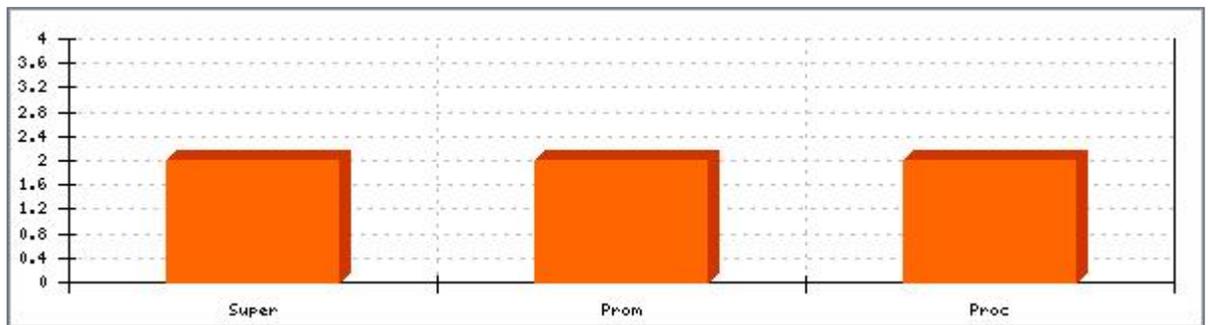
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



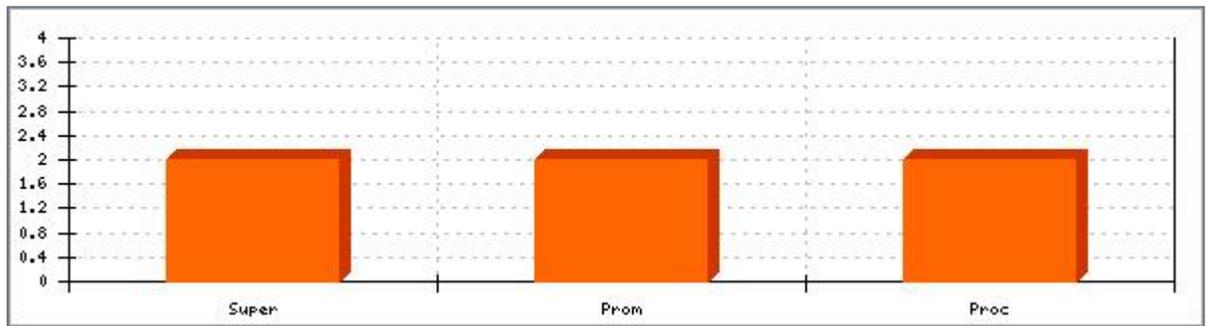
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



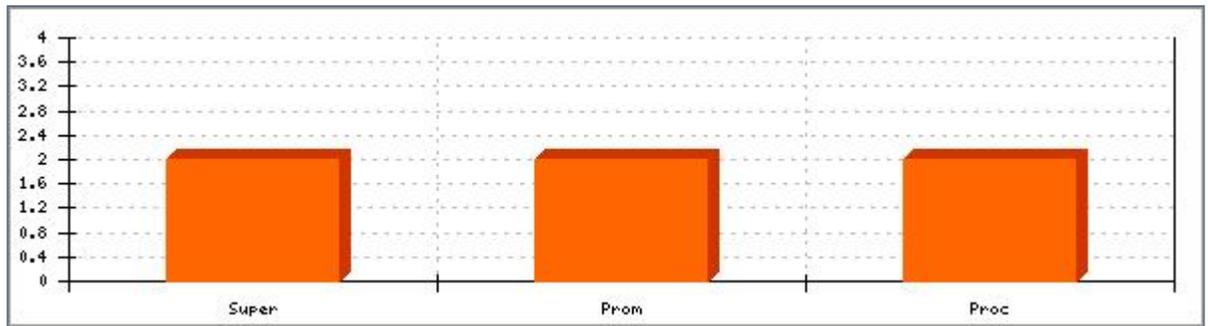
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



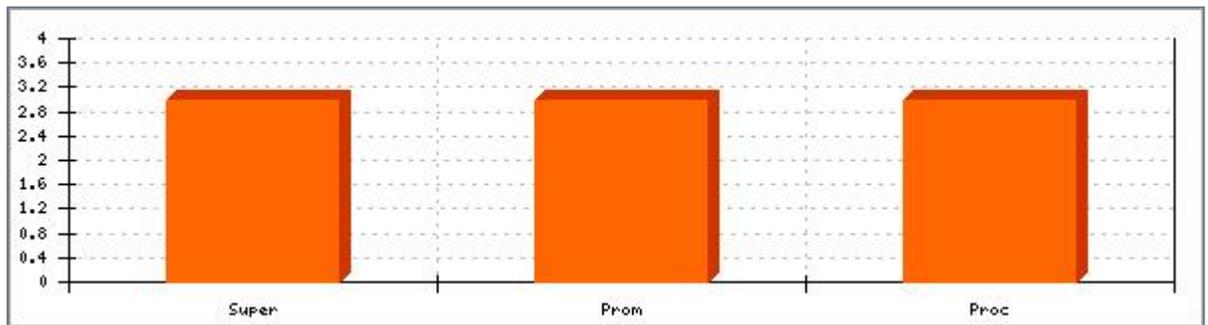
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



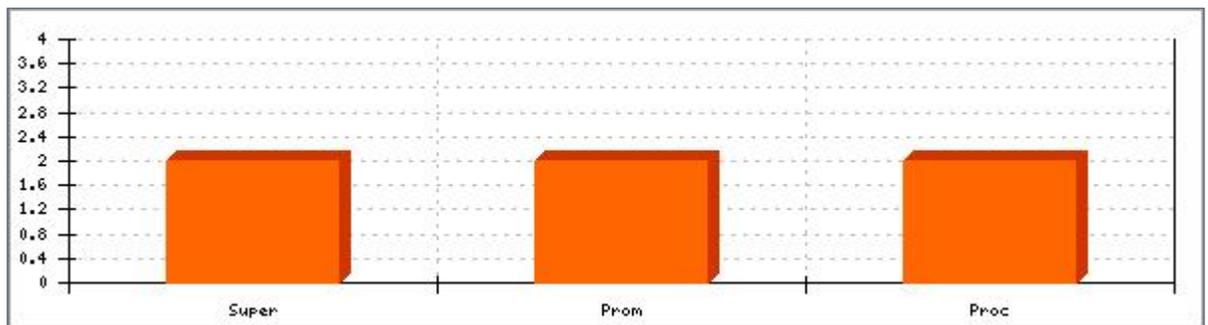
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



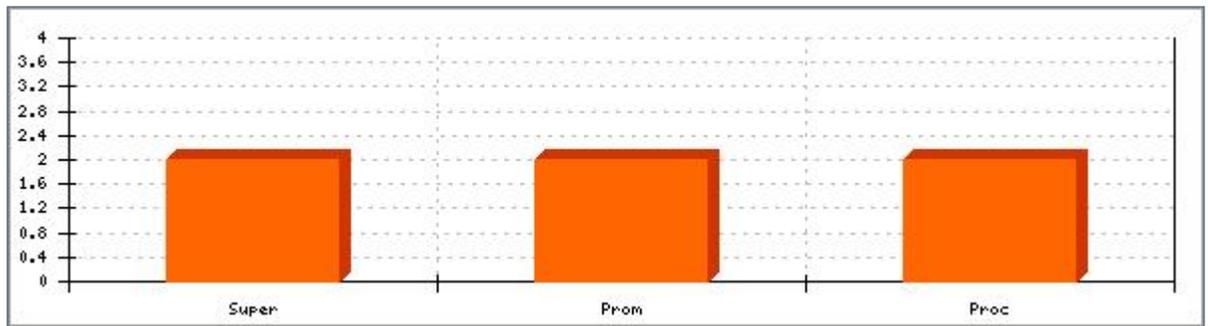
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (2.00)

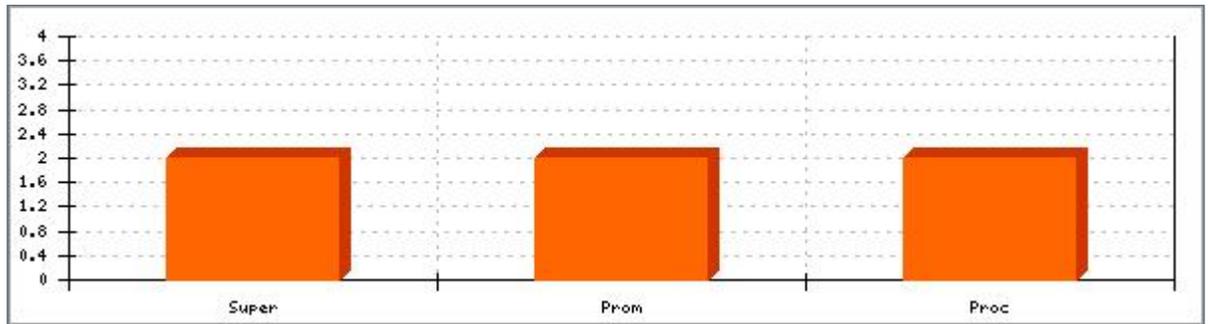
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Guiar y orientar al personal

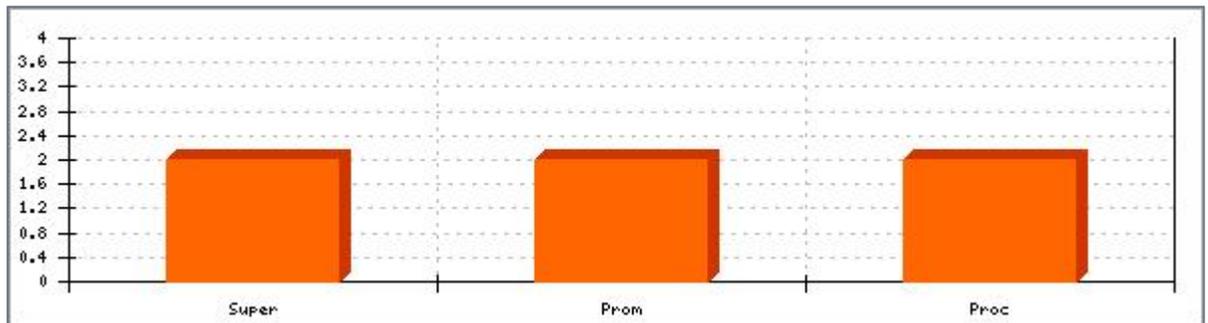
29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



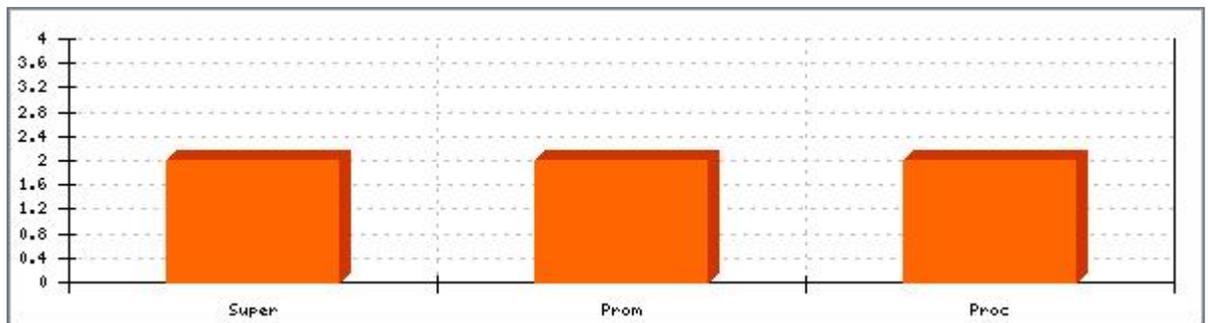
30.- Toma decisiones claras y oportunas. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



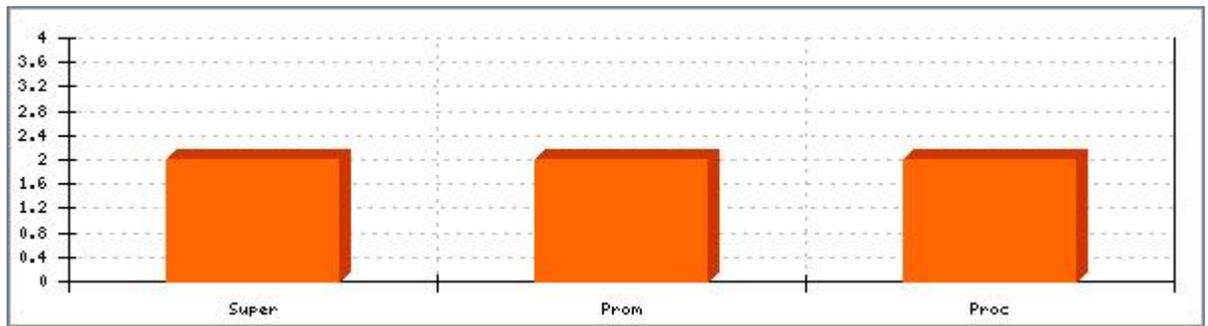
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



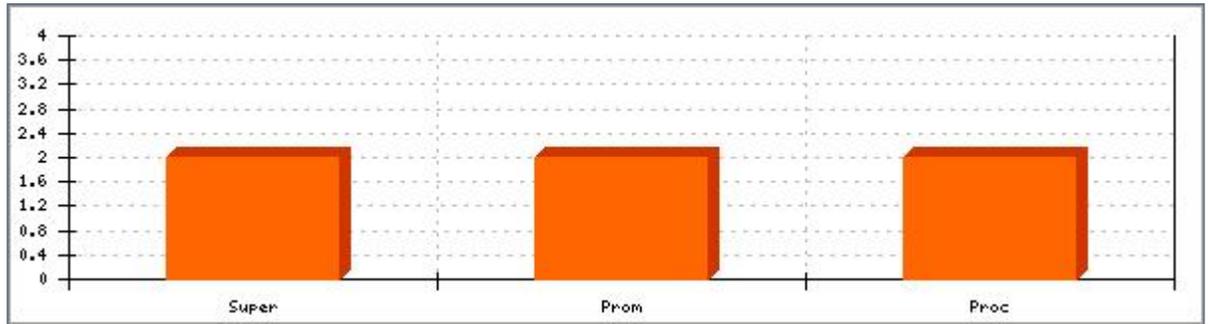
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



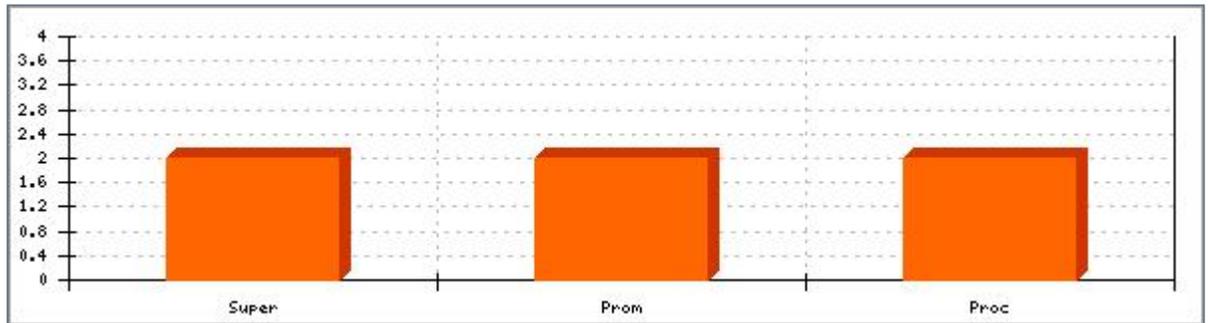
33.- Escucha atentamente. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



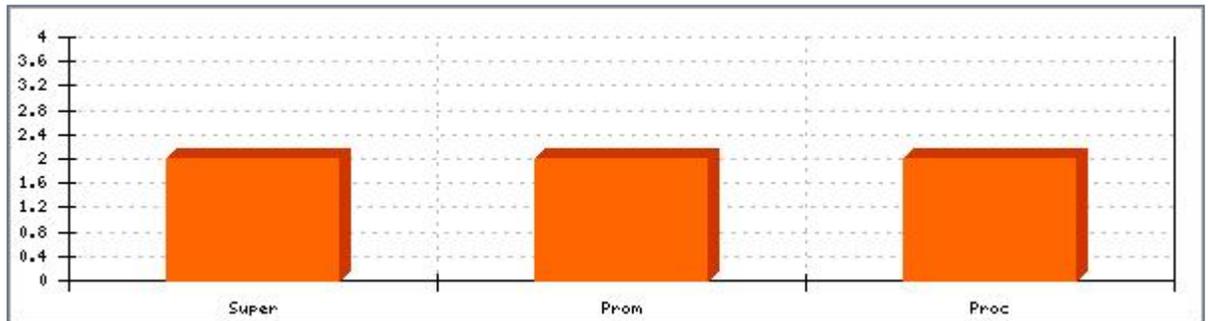
34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



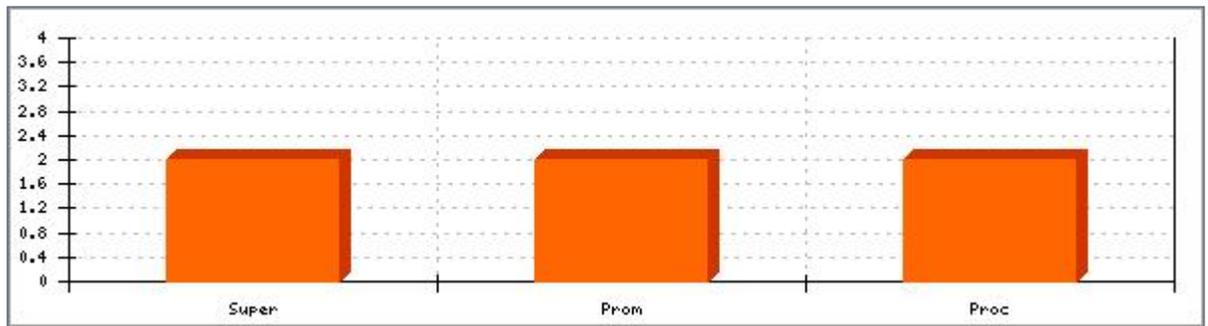
35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (2.00)

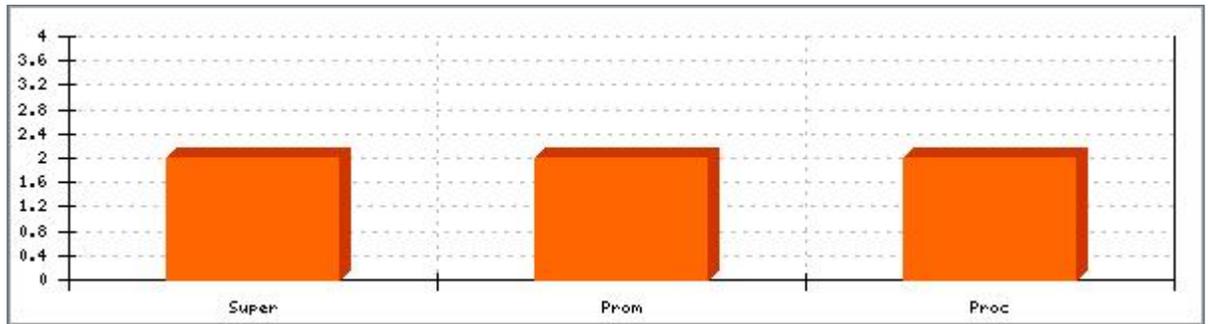
Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Prácticas diferenciadoras

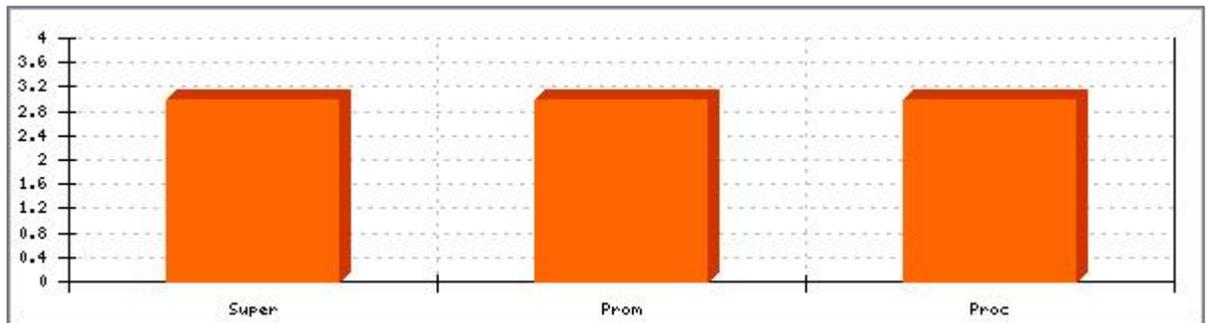
37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



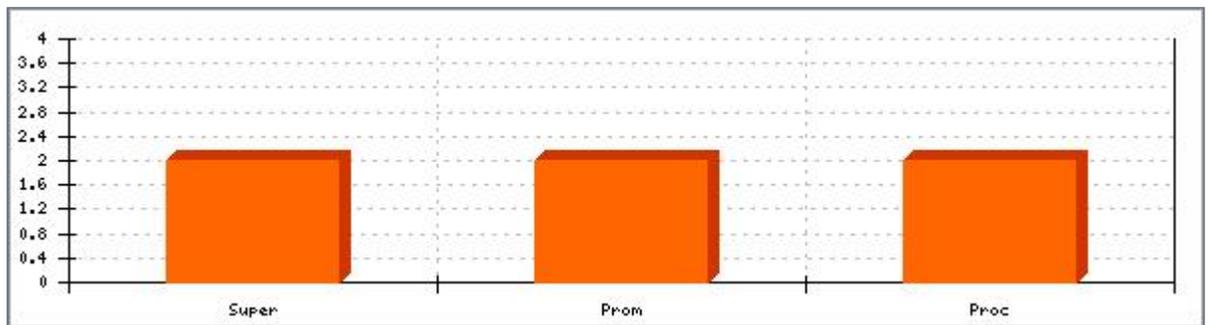
38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



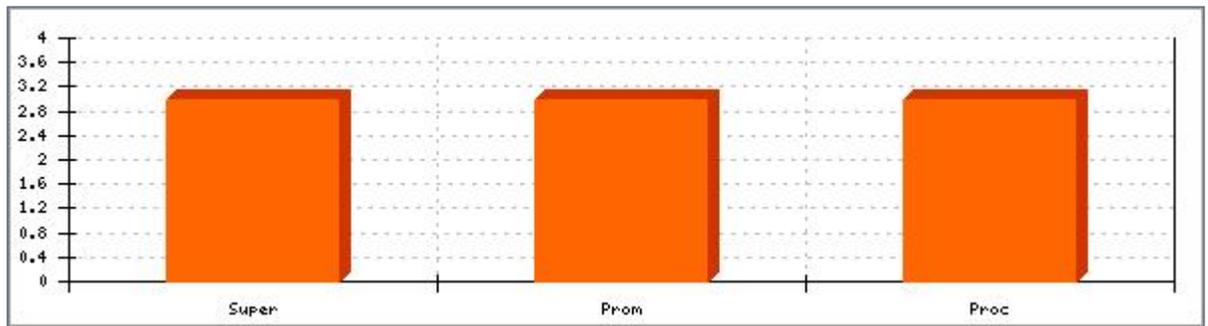
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



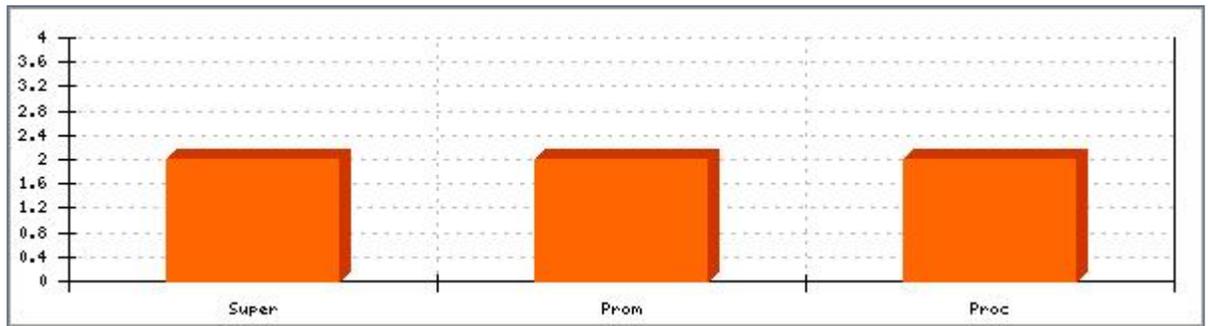
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



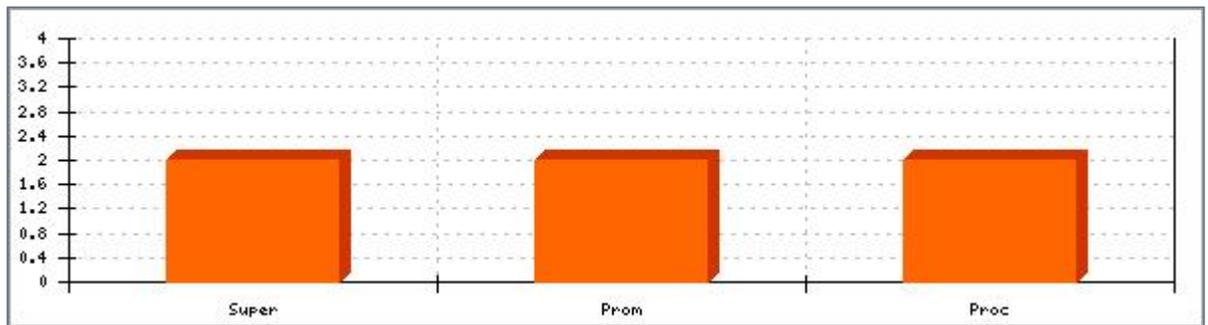
41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



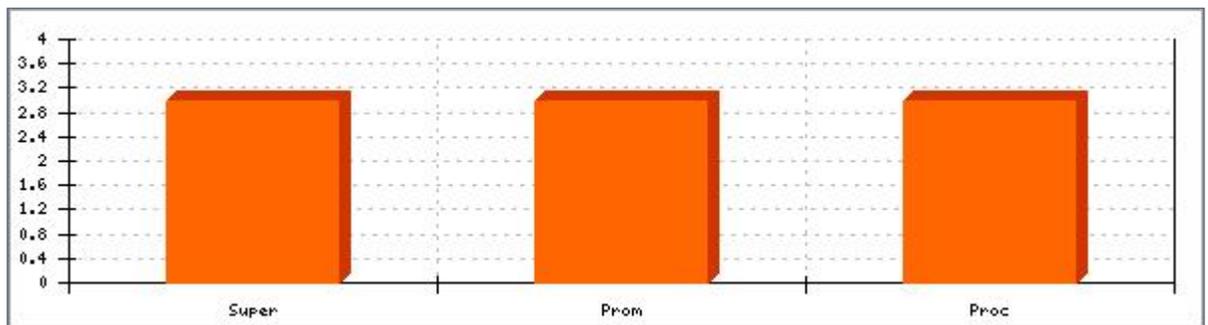
42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



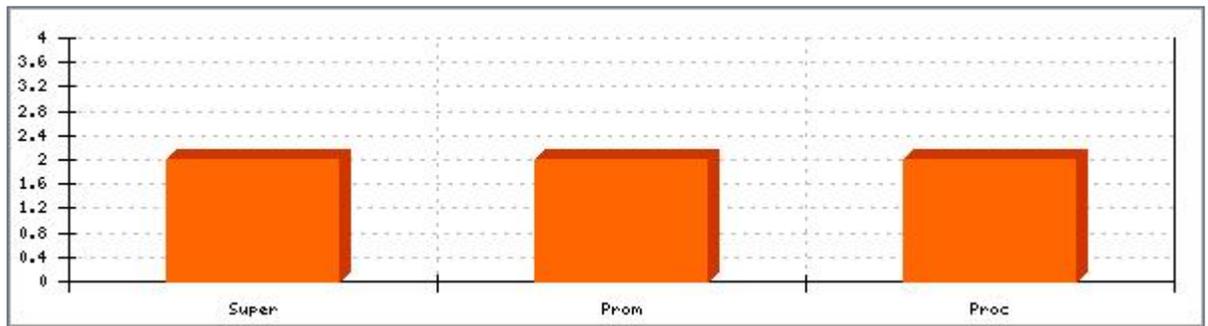
43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



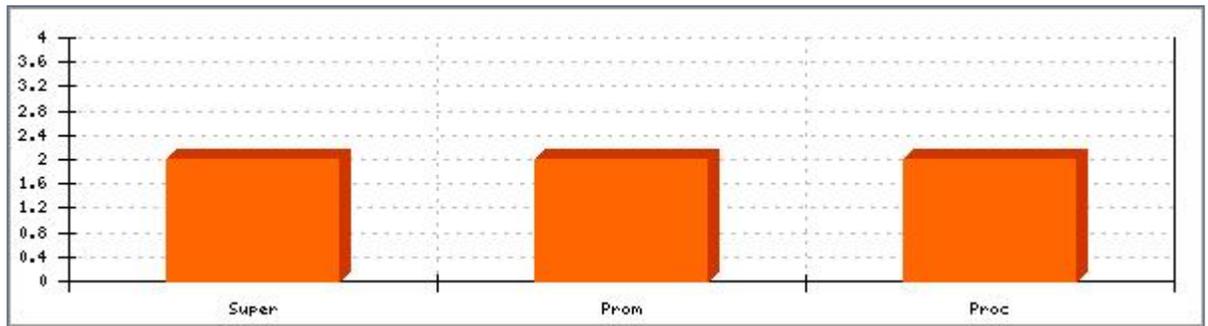
44.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



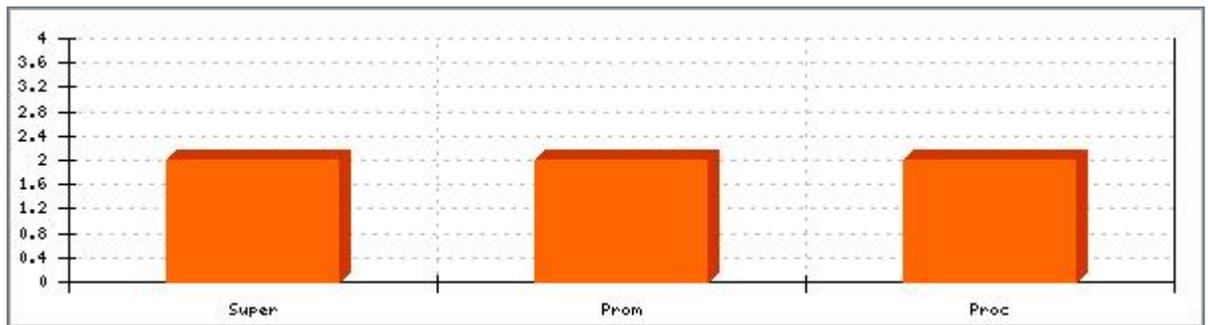
45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	66.67%
•Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	66.67%
•Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal.	66.67%
•Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	66.67%
•Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	66.67%
•Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	66.67%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

•Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo.	33.33%
•Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos.	33.33%
•Establece metas y objetivos de forma clara y específica.	33.33%
•Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	33.33%
•Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo.	33.33%
•Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño.	33.33%
•Toma decisiones claras y oportunas.	33.33%
•Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	33.33%
•Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	33.33%
•Escucha atentamente.	33.33%
•Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	33.33%
•Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros.	33.33%
•Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	33.33%
•Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo.	33.33%
•Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.	33.33%
•Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	33.33%
•En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada.	33.33%
•Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	33.33%
•Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado.	33.33%
•Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	33.33%
•Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.	33.33%
•Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio.	33.33%
•Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	33.33%
•Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.	33.33%

• Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	33.33%
• Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	33.33%
• Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	33.33%
• Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo.	33.33%
• Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.	33.33%
• Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	33.33%
• Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	33.33%
• Sondea periódicamente la moral del equipo.	33.33%
• Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	33.33%
• Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.	33.33%
• Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	33.33%
• Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo.	33.33%
• Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa.	33.33%
• Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	33.33%
• Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	33.33%
• Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades.	0.00%



Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEÑO - COMERCIO EVALUACIONES DESEMPEÑO



SUPERVISOR

Haga un comentario adicional acerca del desempeño de su evaluado

Le ha costado mucho adaptarse a sus nuevas responsabilidades, al manejo del grupo d trabajo y no ha fomentado una adecuada relación con sus pares y sus superiores. muestra ganas sin embargo a veces se ve traicionado por la intensidad desmedida con la que toma las decisiones, y en ocasiones no ha logrado imponer su criterio de forma firme en las situaciones del día a día que debe controlar.

Que propone usted para el desarrollo profesional de su evaluado

Evaluar el Segundo Semestre esperando que la madurez y la experiencia que vaya adquiriendo en el cargo le permita ir ganando terreno como líder de grupo, a fin de poder cumplir con las expectativas que hemos puesto en su persona y las responsabilidades otorgadas.

EVALUADO

EVALUADOR

