

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

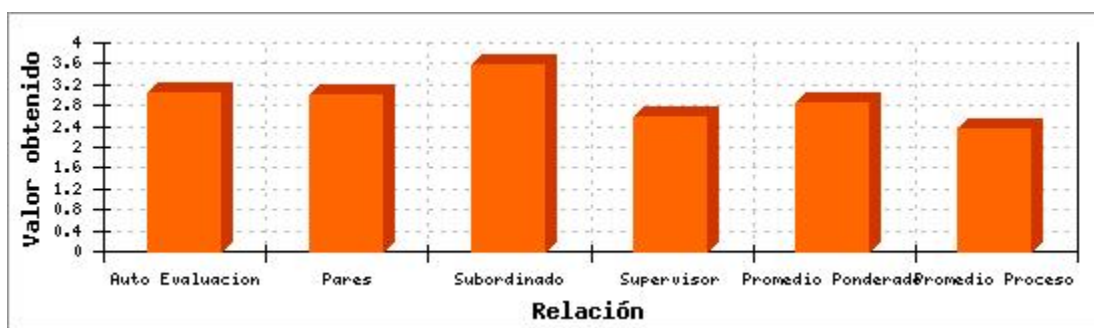
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2016-01-19 09:34:15** hasta el **2016-01-28 12:00:48**

No. Identificación :	1711646735
Nombres :	FERNANDO VICENTE
Apellidos :	BORJA MOLINA
Dirección :	ANTONIO ANTE N 632 Y MARCELO RIVADENEIRA
Teléfono :	022071675
Celular :	0991263032
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	SUCURSAL QUITO
Departamento :	VENTAS AUTOMOTRICES
Cargo :	SUPERVISOR DE VENTAS AUTOMOTRICES
Nivel Jerárquico :	Comercial
Jefe Inmediato :	STALIN PATRICIO JURADO ANDRADE
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1972-05-12

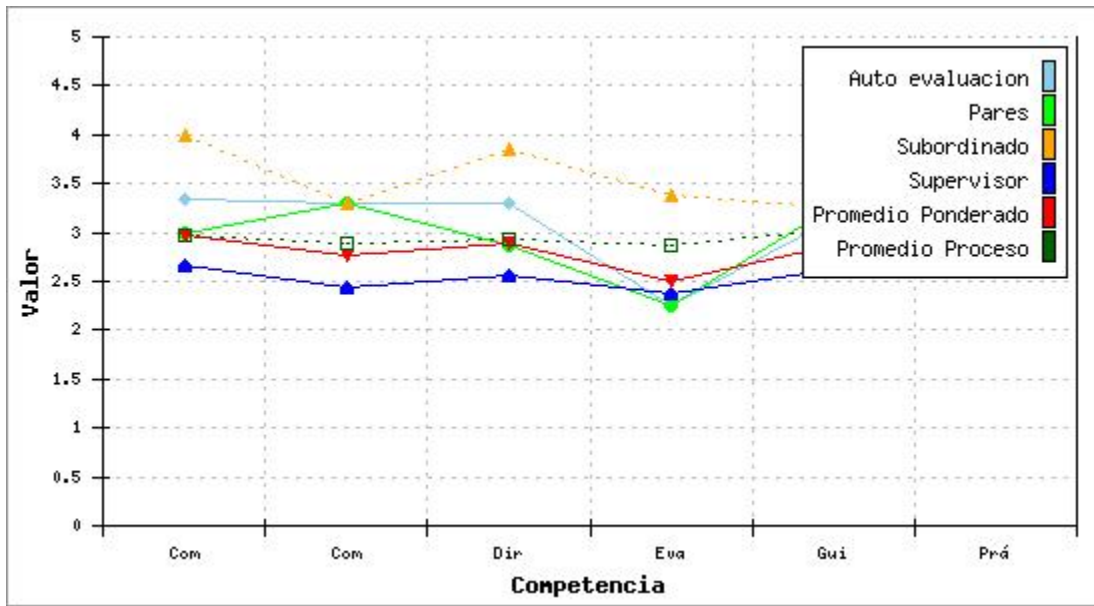
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluacion	10.00%	1	1
Pares	15.00%	1	1
Subordinado	15.00%	1	1
Supervisor	60.00%	1	1

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	3.05
Pares	2.99
Subordinado	3.58
Supervisor	2.59
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.33

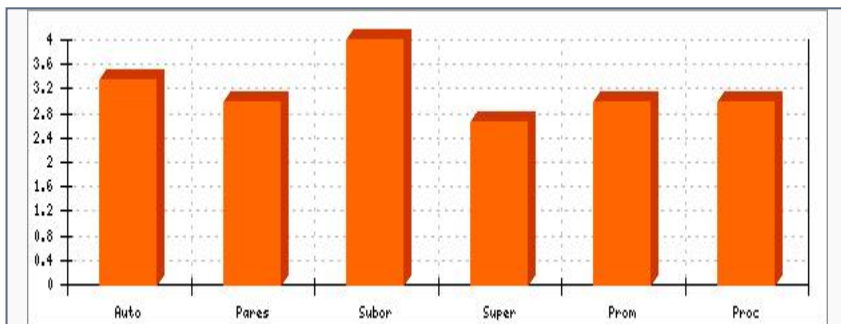


	Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Compensar y premiar	3.33	3.00	4.00	2.67	2.98	2.98
2	Comprometer al personal para el logro de objetivos	3.29	3.29	3.29	2.43	2.77	2.88
3	Dirigir equipos	3.29	2.86	3.86	2.57	2.88	2.94
4	Evaluar el desempeño	2.25	2.25	3.38	2.38	2.49	2.87
5	Guiar y orientar al personal	3.13	3.25	3.25	2.63	2.86	3.04
6	Prácticas diferenciadoras	3.00	3.30	3.70	2.90	3.09	3.11



Compensar y premiar (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.98



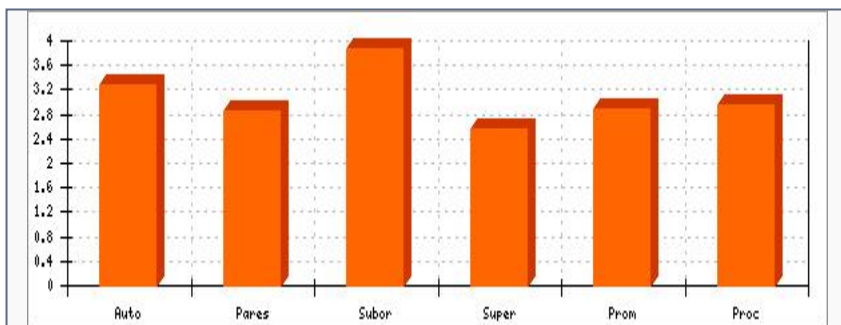
Comprometer al personal para el logro de objetivos (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.29
Pares	3.29
Subordinado	3.29
Supervisor	2.43
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.88



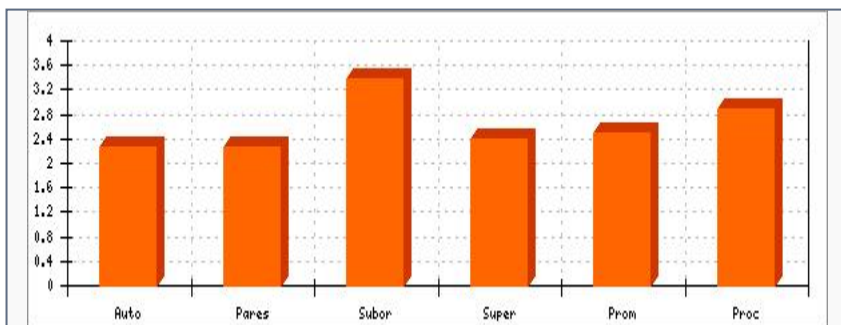
Dirigir equipos (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.29
Pares	2.86
Subordinado	3.86
Supervisor	2.57
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.94



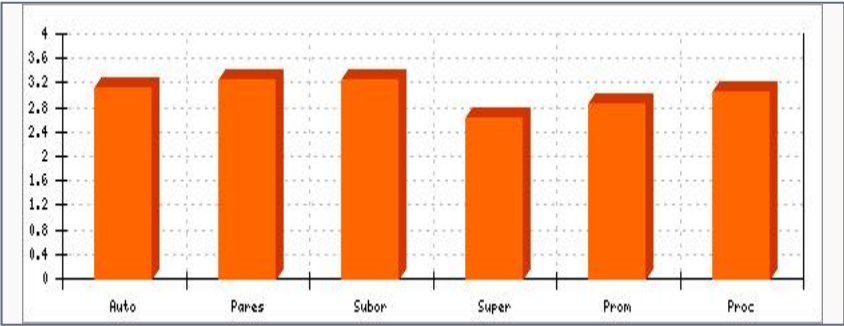
Evaluar el desempeño (2.49)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.25
Pares	2.25
Subordinado	3.38
Supervisor	2.38
Promedio Ponderado	2.49
Promedio Proceso	2.87



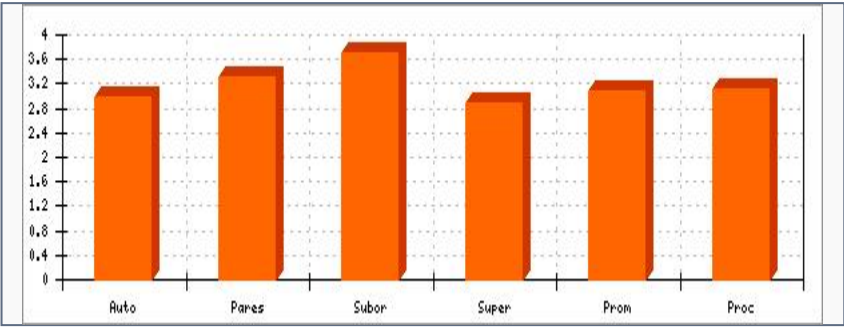
Guiar y orientar al personal (2.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.13
Pares	3.25
Subordinado	3.25
Supervisor	2.63
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	3.04



Prácticas diferenciadoras (3.09)

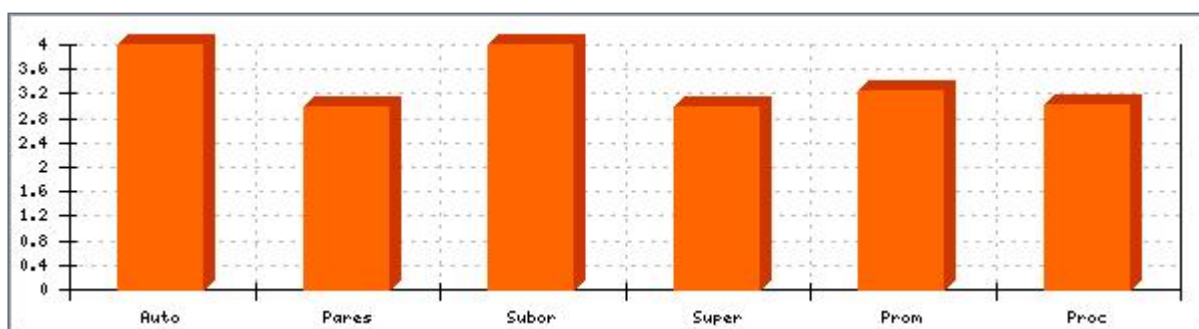
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.30
Subordinado	3.70
Supervisor	2.90
Promedio Ponderado	3.09
Promedio Proceso	3.11



Compensar y premiar

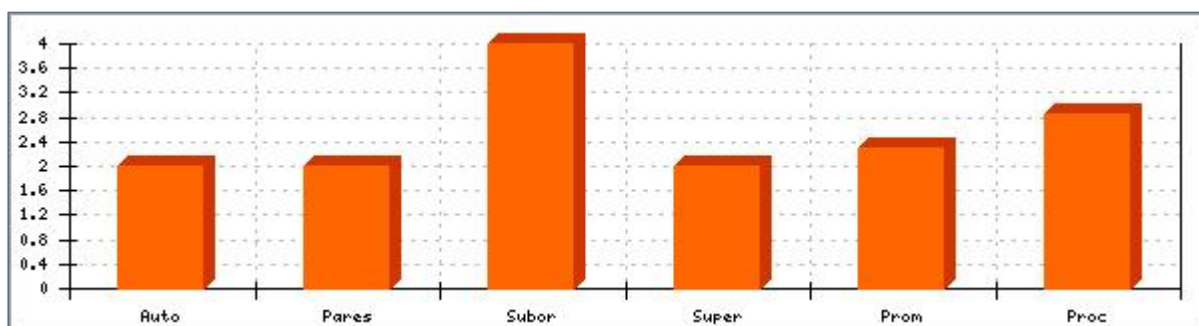
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.03



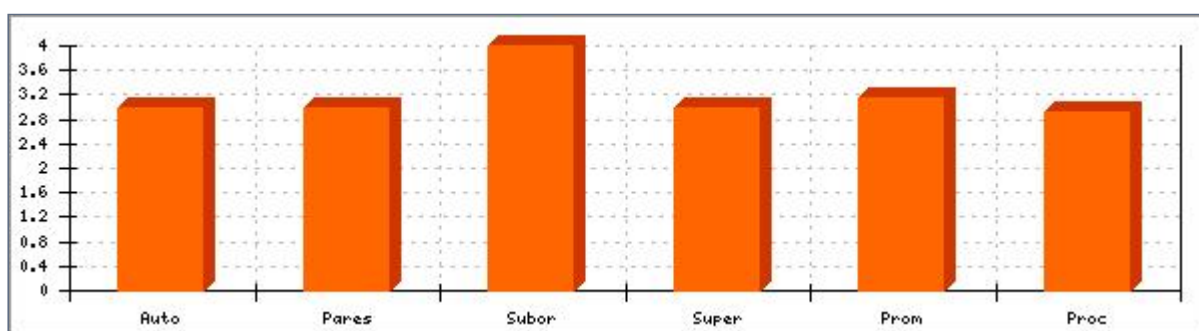
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.86



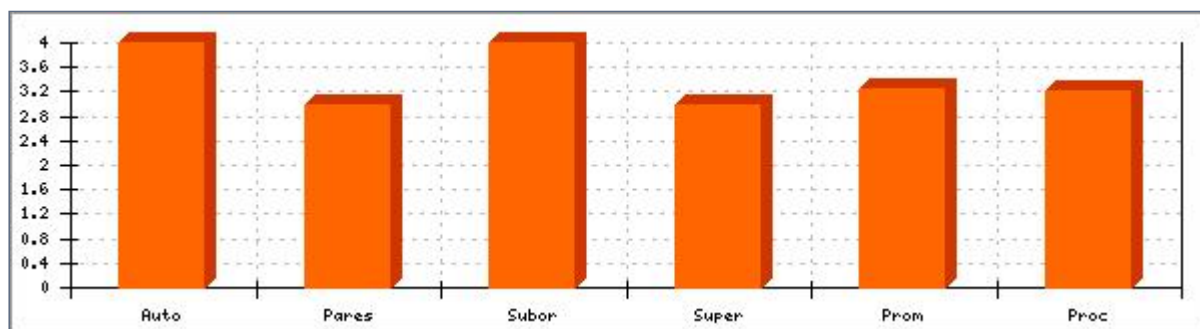
3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.93



4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.21



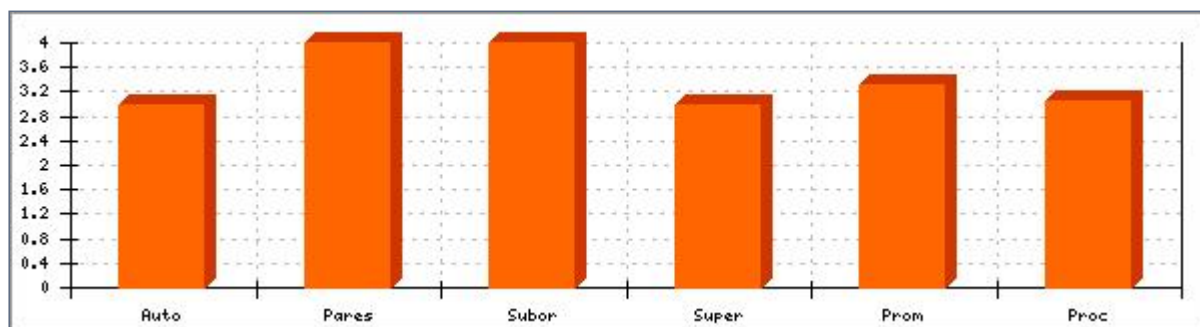
5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	2.83



6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.04



Comprometer al personal para el logro de objetivos

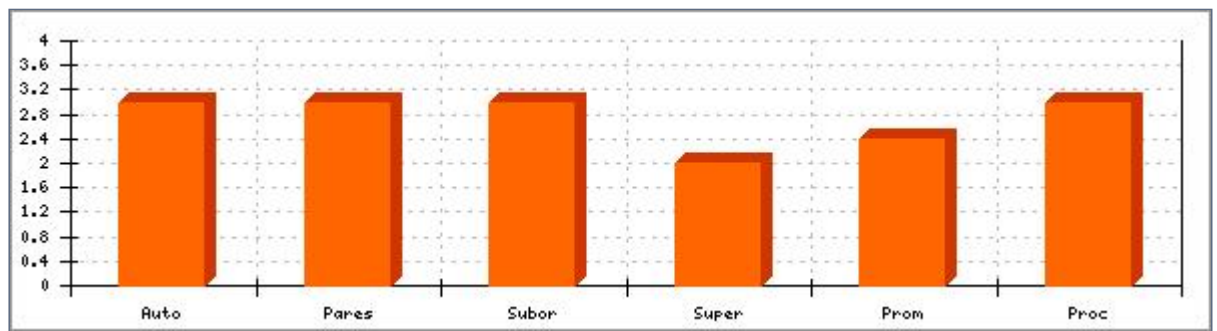
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.21



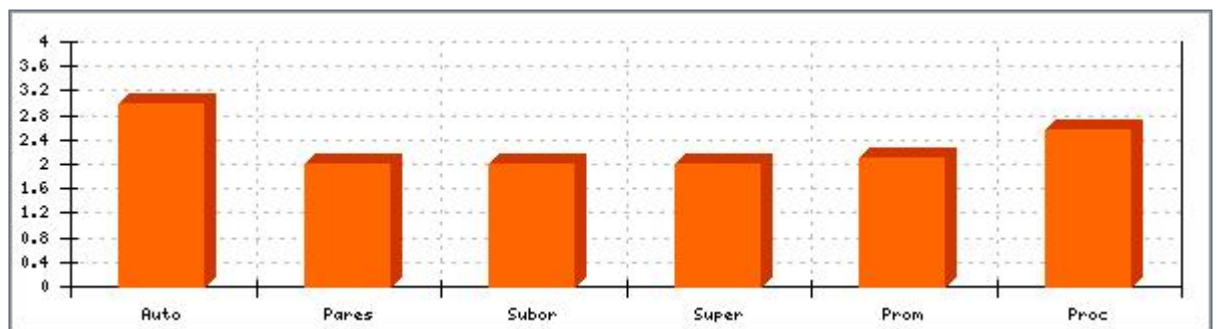
8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.99



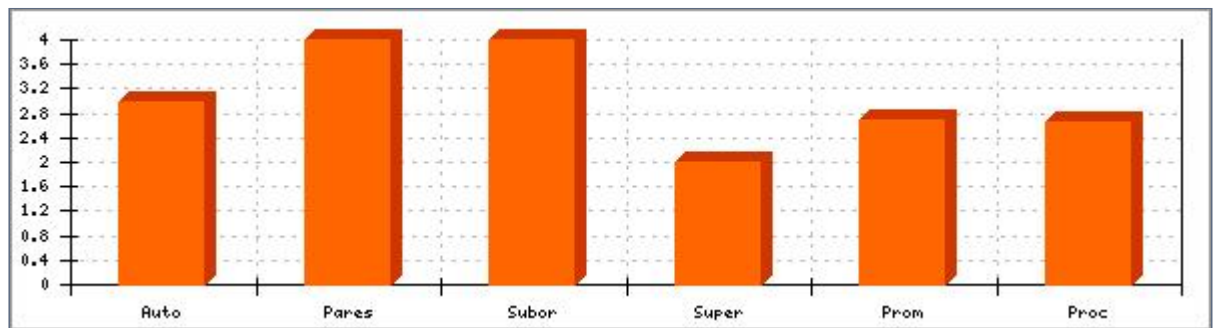
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (2.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.10
Promedio Proceso	2.57



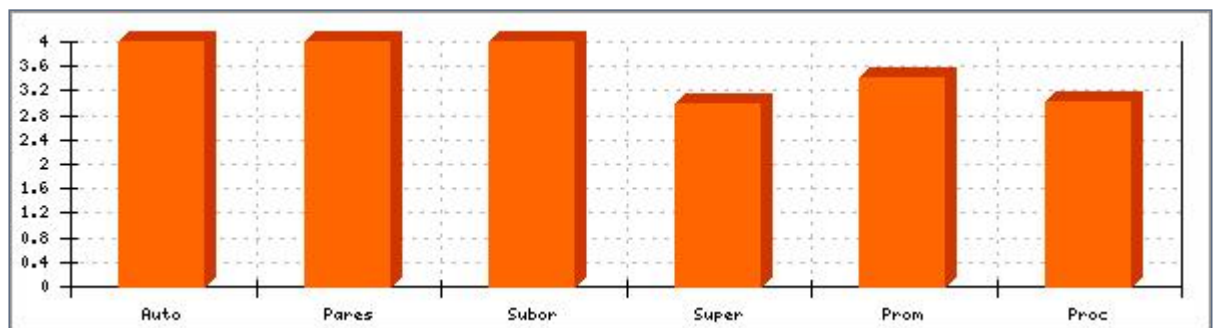
10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.64



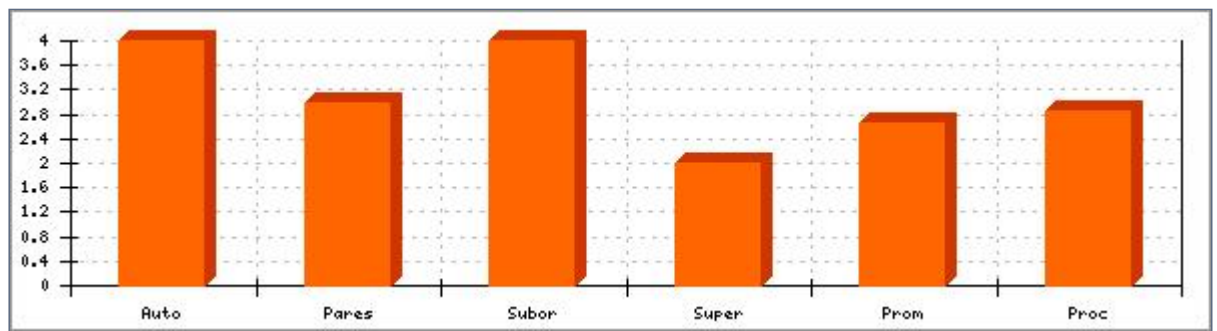
11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.01



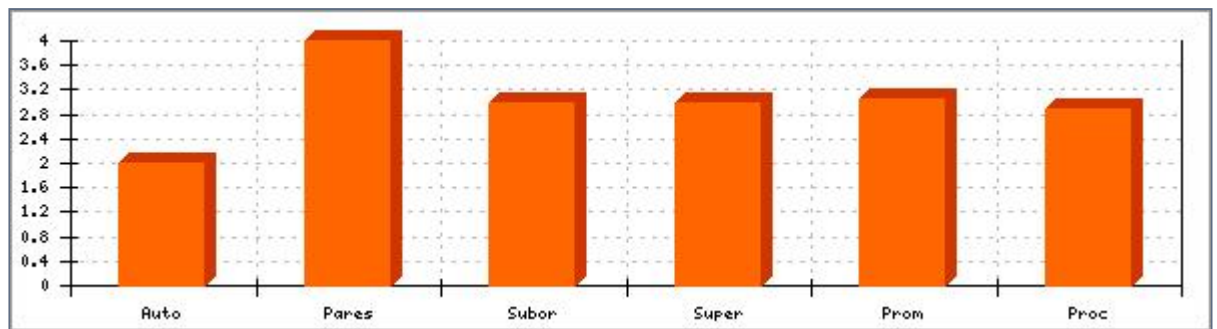
12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (2.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	2.86



13.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (3.05)

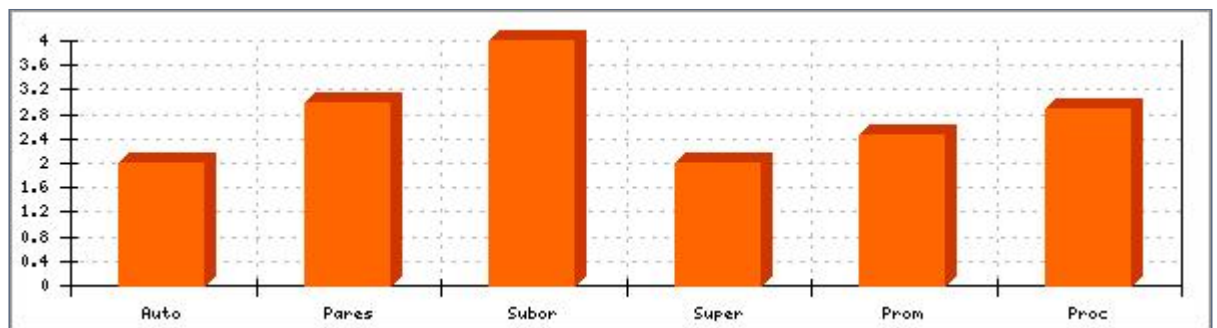
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	2.89



Dirigir equipos

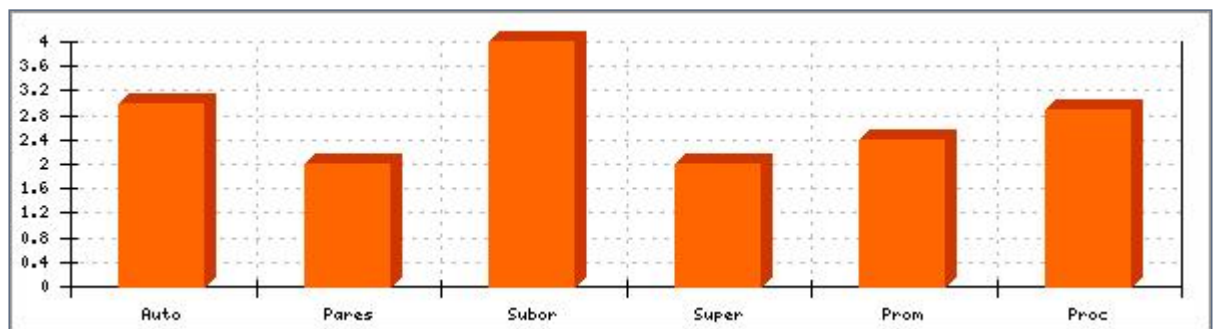
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.89



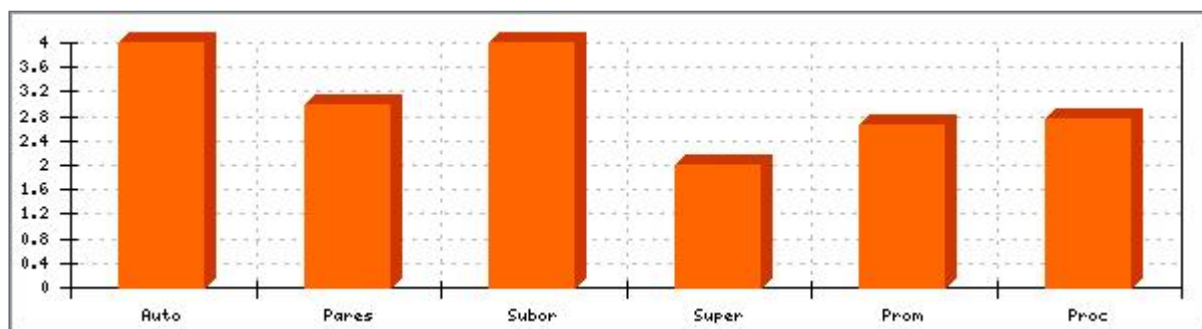
15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.87



16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	2.77



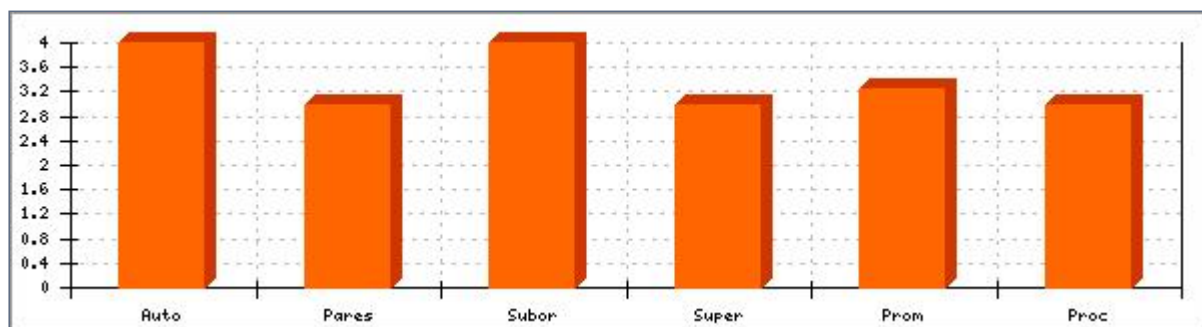
17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.92



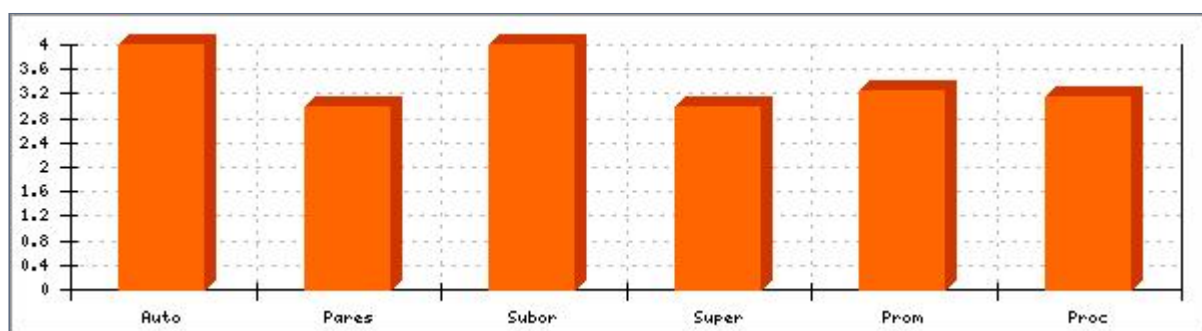
18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.98



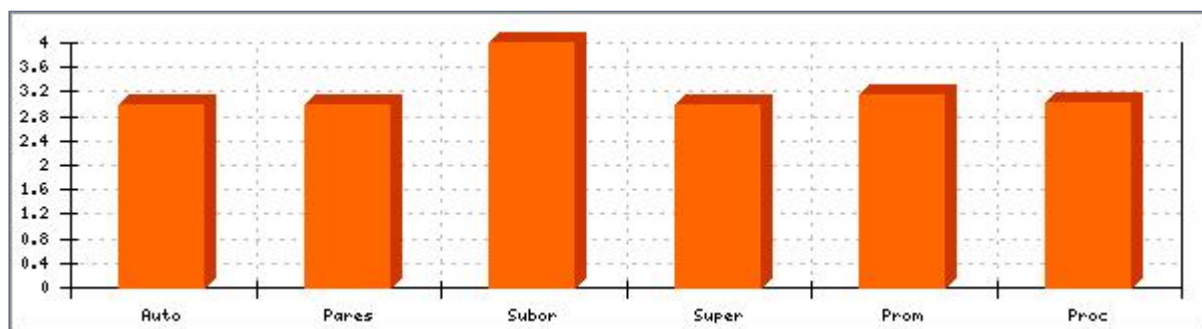
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.16



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.03



Evaluar el desempeño

21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (2.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.25
Promedio Proceso	2.60



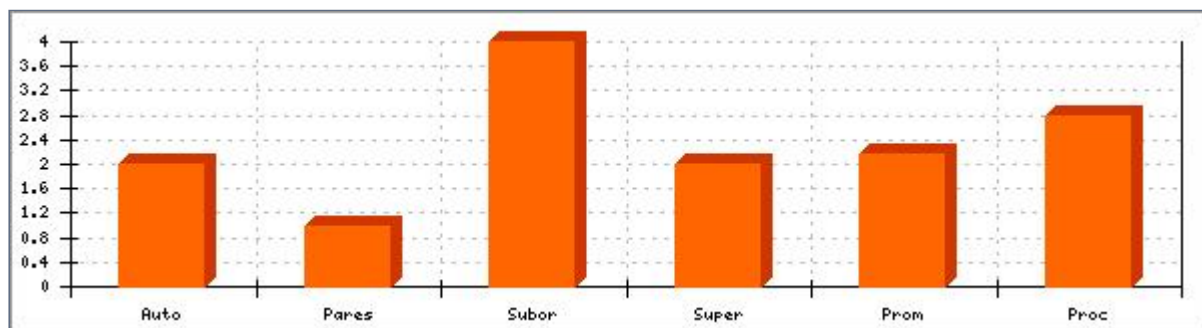
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.91



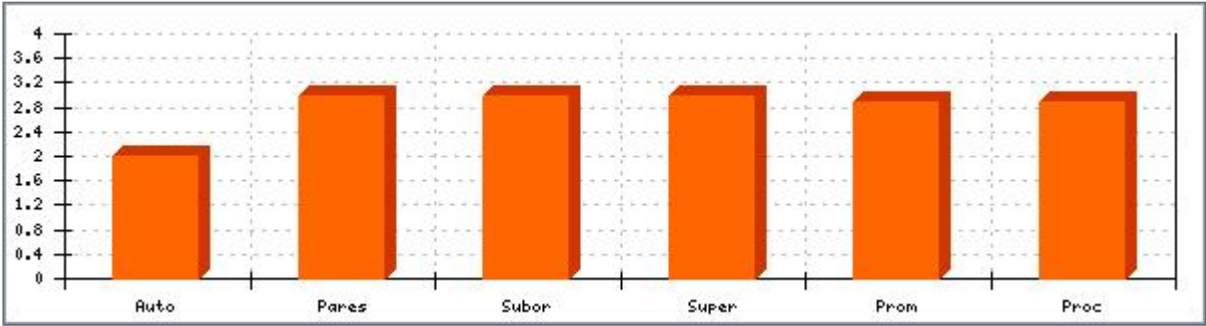
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (2.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	1.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.15
Promedio Proceso	2.78



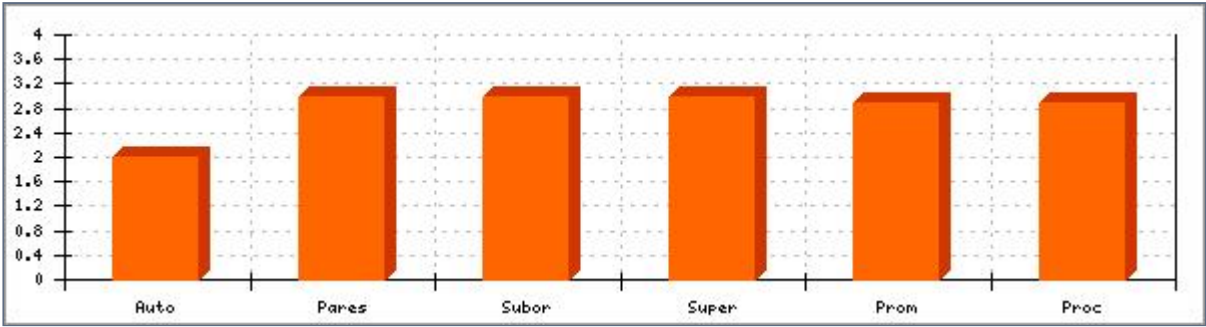
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.89



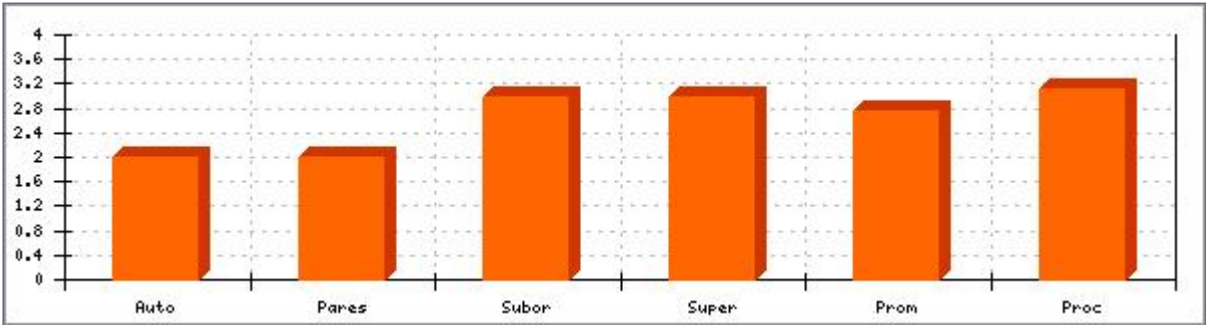
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.89



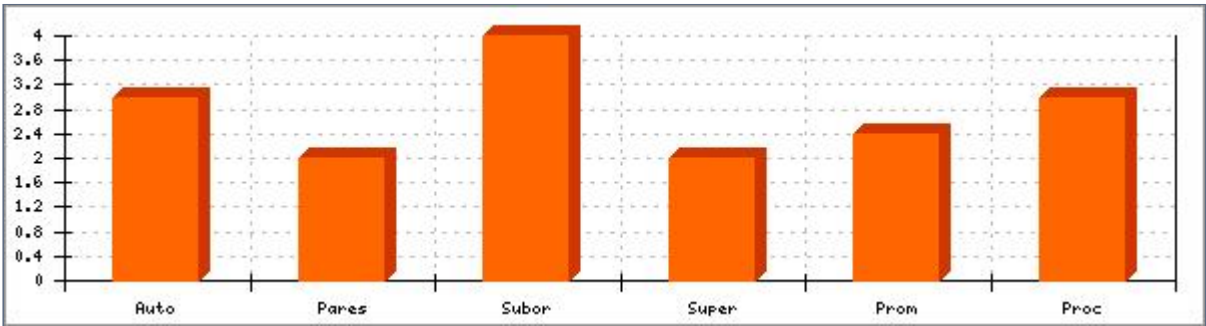
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	3.10



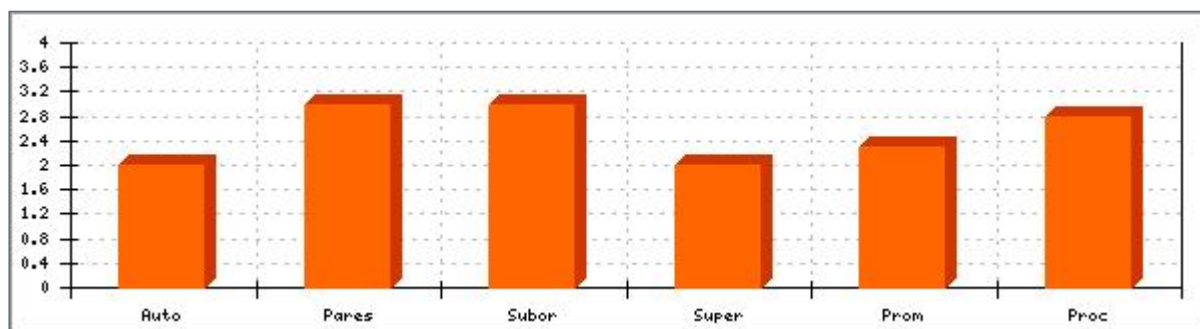
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.98



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.79



Guiar y orientar al personal

29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (2.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	3.15



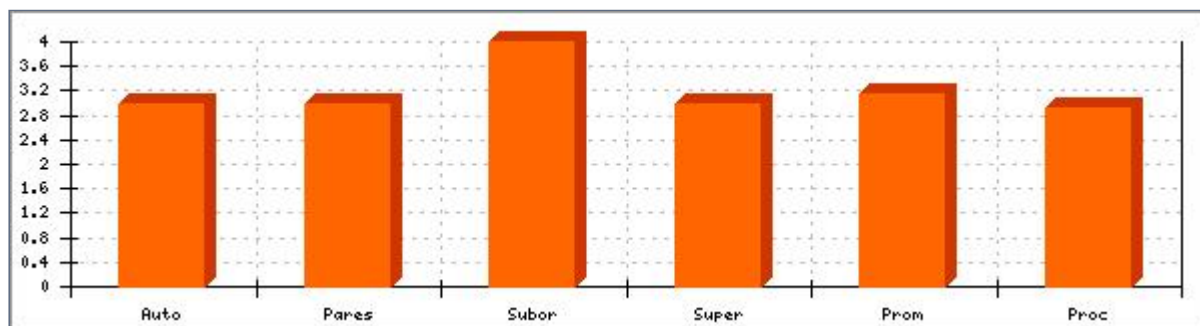
30.- Toma decisiones claras y oportunas. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.84



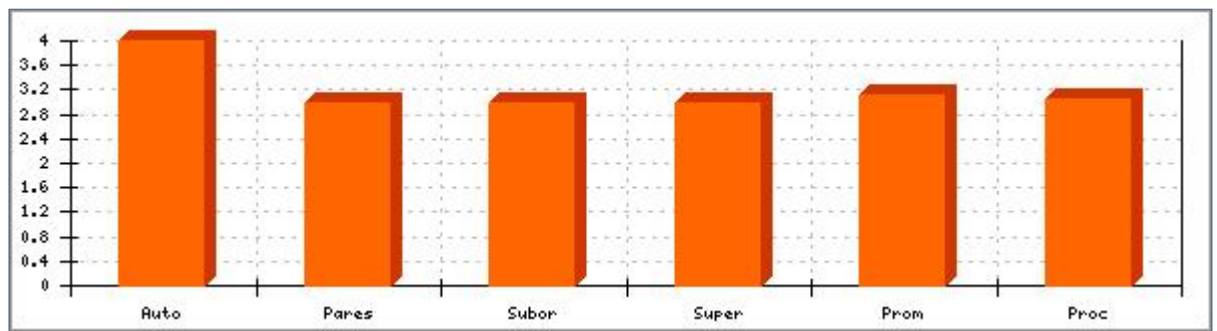
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.92



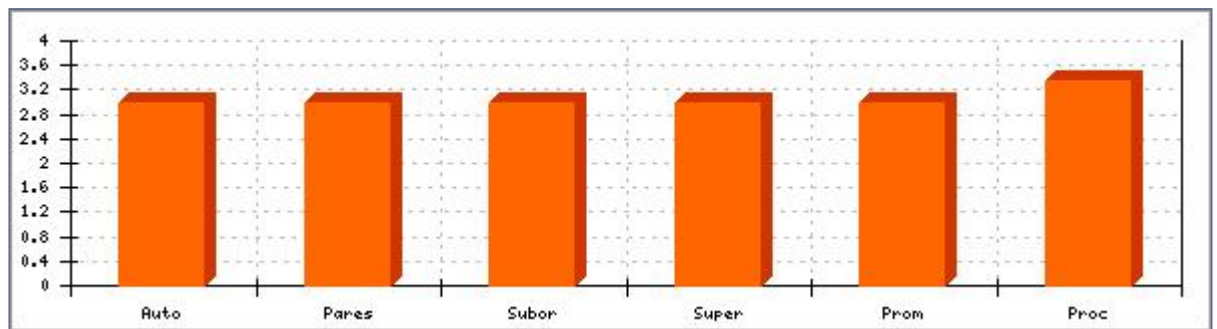
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.04



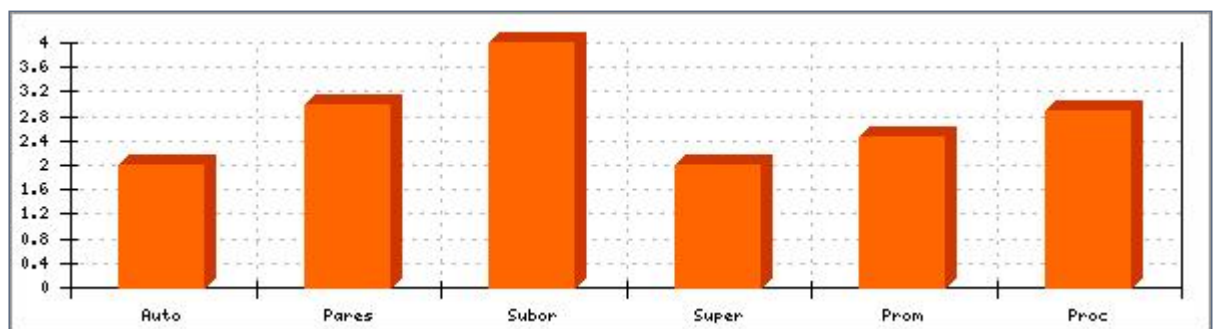
33.- Escucha atentamente. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.34



34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.88



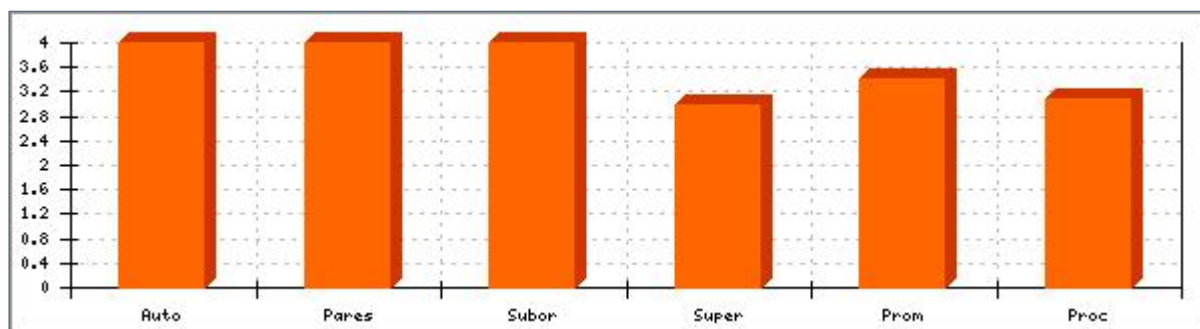
35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	1.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.04



36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.07



Prácticas diferenciadoras

37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.99



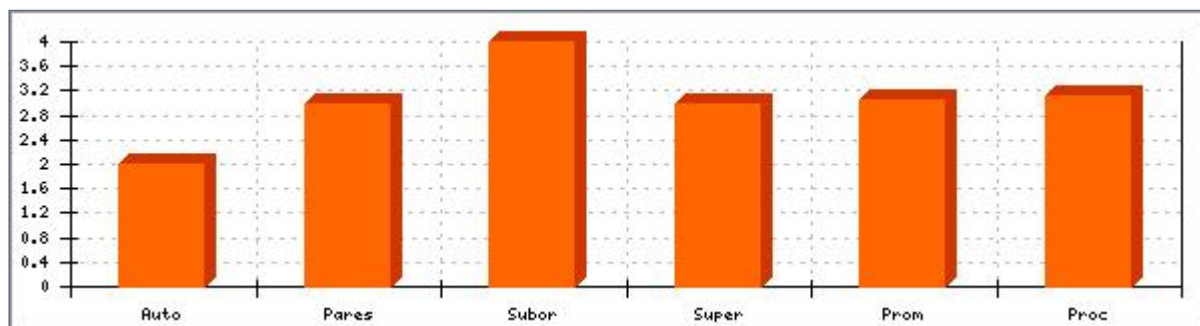
38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	3.27



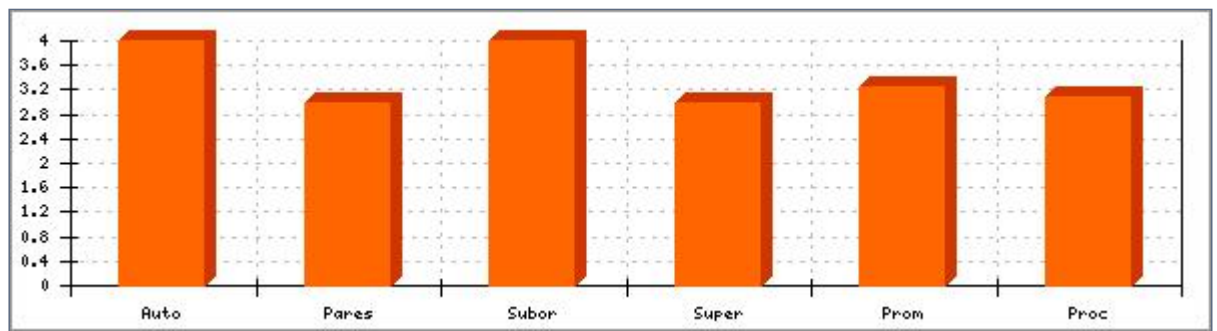
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.12



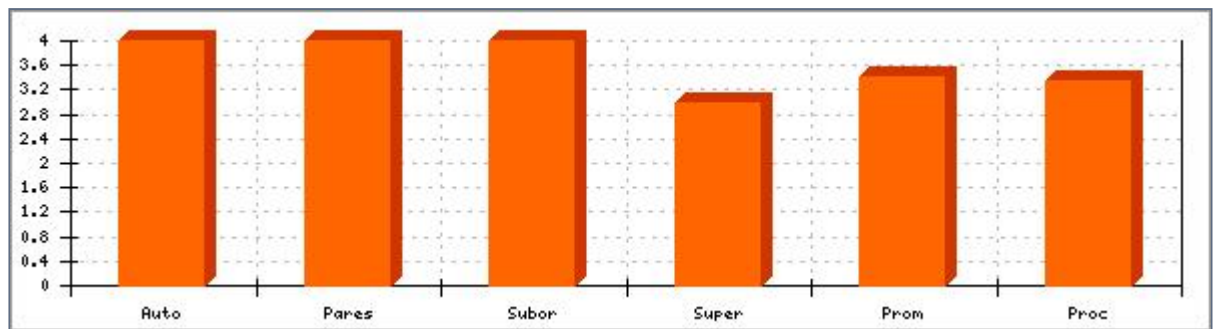
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.08



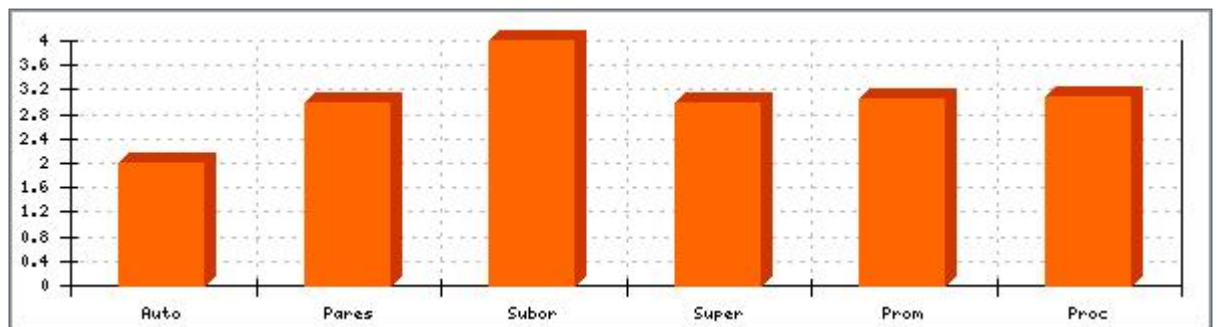
41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.33



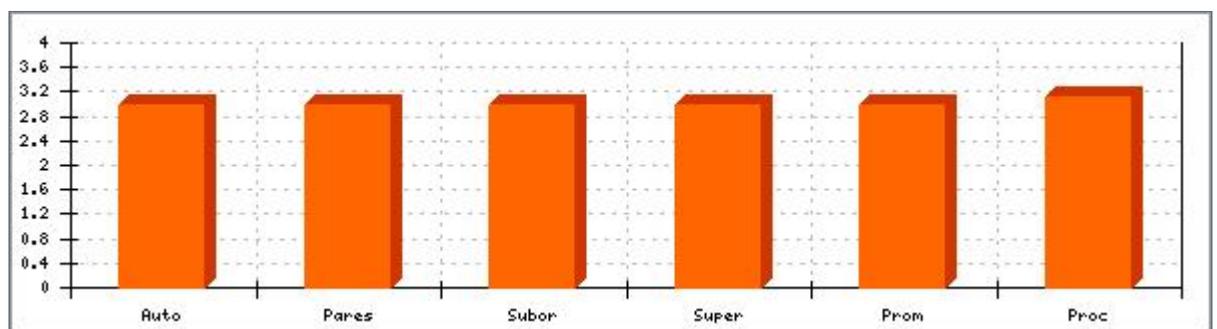
42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.09



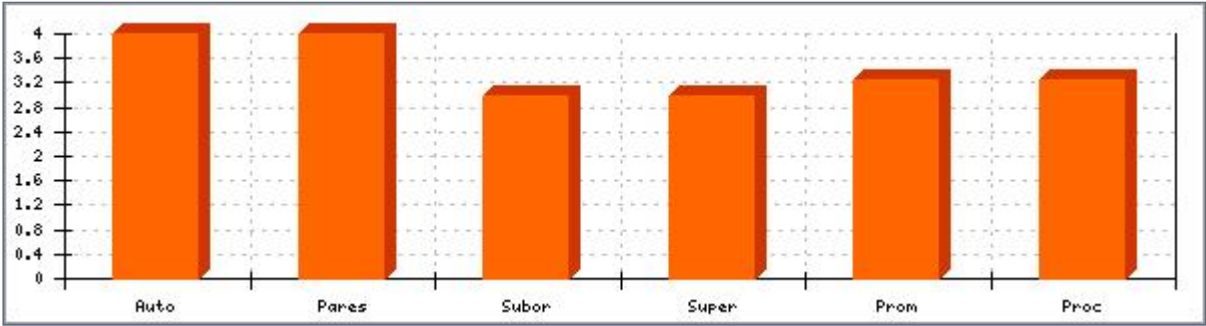
43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.11



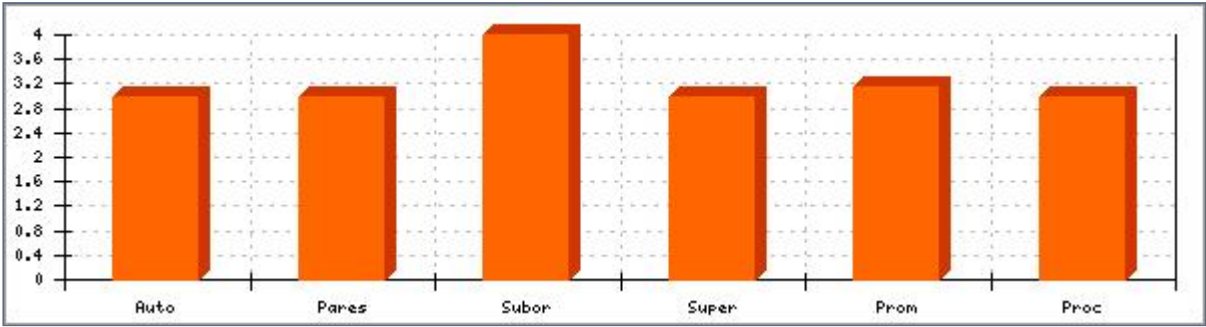
44.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.25



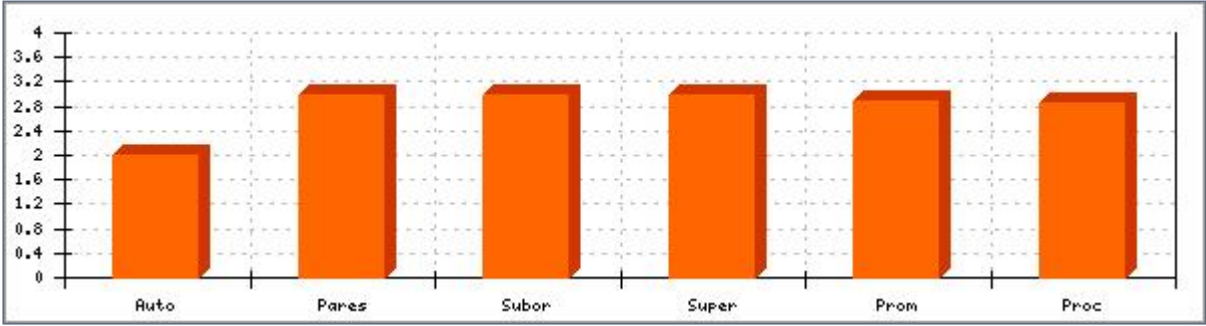
45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.98



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.84



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades.	80.00%
•(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	80.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	80.00%
•(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	76.67%
•(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.	75.00%
•(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	75.00%
•(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	75.00%
•(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	75.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	75.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	75.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa.	75.00%
•(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	71.67%
•(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	71.67%
•(Compensar y premiar) Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal.	71.67%
•(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.	71.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	71.67%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	70.00%
•(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	70.00%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo.	68.33%
•(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.	68.33%
•(Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo.	68.33%
•(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	66.67%
•(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.	66.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	66.67%
•(Evaluar el desempeño) En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada.	63.33%
•(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	63.33%
•(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	63.33%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	38.33%
---	--------

(Comprometer al personal para el logro de objetivos)	Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos.	36.67%
(Guiar y orientar al personal)	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%

AUTOEVALUACION

Identifique los factores en los que presenta debilidades

bueno creo que soy muy sencible a las injusticias me recalcan que tengo corazon de madre por ser muy tranquilo

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

apto para apoyar donde me necesiten a la hora y dia que designen responsable carismatico con los subordinados

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

curso de manejo de personal liderazgo y jefaturas

Comentarios adicionales

muy comprometido con hivimar lo siento como mi empresa por ende veo siempre lo mejor para sacar adelante el proyecto anual que se nos encomienda.

PARES

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Exceso de cofianza con el grupo, que a veces puede ser mal interpretada

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Tiene un buen ánimo y compromiso. Se preocupa de las necesidades de su grupo y busca generar cambios y mejoras en el mismo.

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Capacitación en manejos grupales y o administrativos

Comentarios adicionales

El conocimiento del negocio, por la experiencia en la compania le hace un buen elemento para capacitar entrenar a personal nuevo que aplique como nuevos prospectos para la empresa.

SUBORDINADO

Identifique los factores en los que presenta debilidades

creo que la toma de decisiones en algunos puntos de trabajo

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

en la forma de unir al grupo para conseguir las metas trazadas y el apoyo que siempre esta dispuesto a darnos en todo momento cuando se lo solicita

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

a elegir por la empresa según la evaluación

Comentarios adicionales

creo que es importante este tipo de evaluaciones para que se conozca el desempeño que realizamos todos los colaboradores de HIVIMAR

SUPERVISOR

Identifique los factores en los que presenta debilidades

Un factor que muchas ocasiones no le permite avanzar es por el grado de amistad que existe con los asesores, le ha costado tomar decisiones cuando se refiere a cambios, adicional, no llega a sus asesores con información clara y evaluada en un periodo, sino por información tomada en el día mismo de la gestión.

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Es una persona comprometida con la Compañía, con sus Jefes y que busca mejorar y hacer las cosas aún más allá de lo que se le solicita, hay buena disposición para el trabajo y el cargo, conoce de manera clara el mercado, tiene buena orientación a la gestión que realiza.

Identifique las necesidades de capacitación para el(la) empleado(a)

Es necesario capacitar en temas relacionados a la Supervisión en campo, temas relacionados a elaboración de presupuestos, análisis de zonas, manejo de información.

Comentarios adicionales

Es una persona que muestra su compromiso diario, considero que es un buen elemento para el departamento de comercio Sierra.

EVALUADO

EVALUADOR

