

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 **2016-01-18 05:31:49** hasta el **2016-01-26 09:07:09**

**EVALUACION DE DESEMPEÑO - EJES ENE 2016**  
EVALUACION DE DESEMPEÑO

No. Identificación :	0914847256
Nombres :	CIRA ZULEMA
Apellidos :	RIVERA CAMPUZANO
Dirección :	LOS RIOS 2905 Y FCO. DE MARCOS
Teléfono :	26083849
Celular :	0990061768
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	MATRIZ
Departamento :	Crédito y Cobranzas
Cargo :	SUPERVISORA DE CREDITO Y COBRANZAS
Nivel Jerárquico :	SUPERVISORES Y COORDINADORES
Jefe Inmediato :	JORGE GABRIEL VASQUEZ HERMENEGILDO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1974-02-15

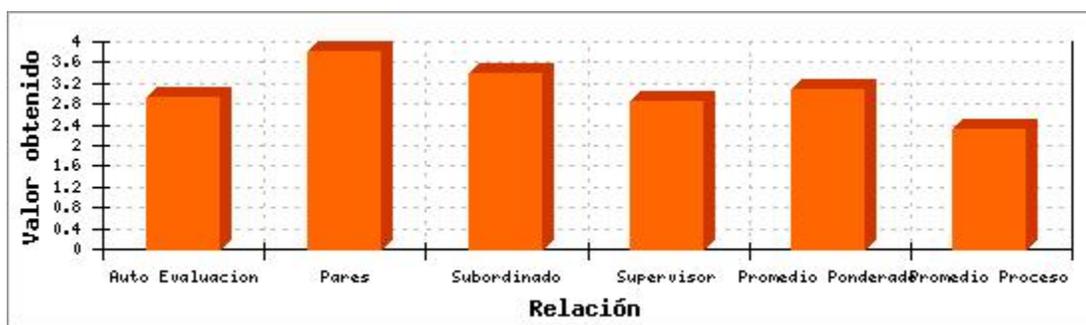
**Peso de las Evaluaciones:**

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

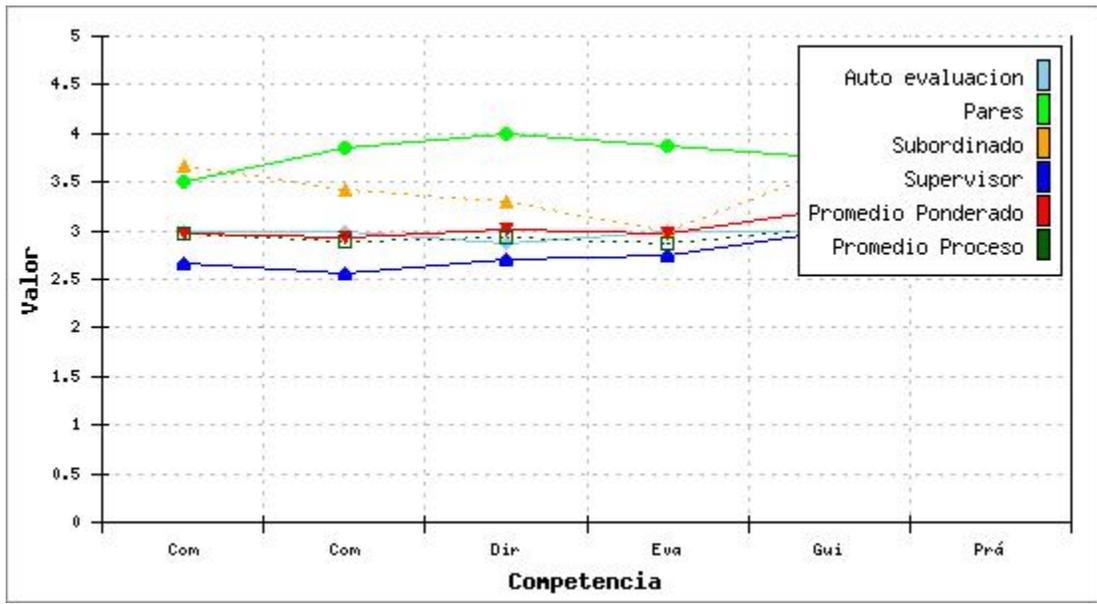
### EVALUACION DE DESEMPEÑO - EJES ENE 2016

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	2.93
Pares	3.80
Subordinado	3.40
Supervisor	2.83
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.30



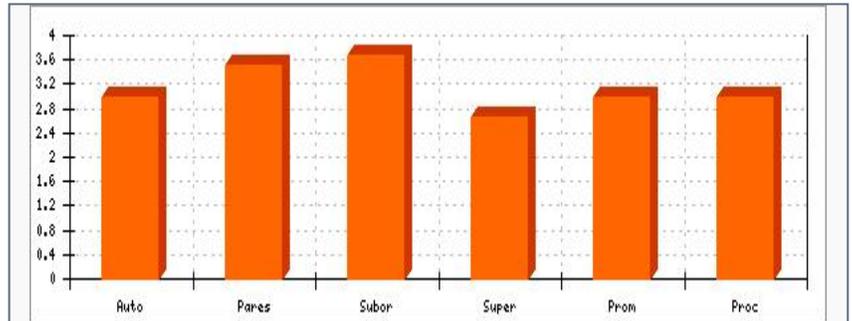
Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Compensar y premiar	3.00	3.50	3.67	2.67	2.98	2.98
2 Comprometer al personal para el logro de objetivos	3.00	3.86	3.43	2.57	2.94	2.88
3 Dirigir equipos	2.86	4.00	3.29	2.71	3.01	2.94
4 Evaluar el desempeño	3.00	3.88	3.00	2.75	2.98	2.87
5 Guiar y orientar al personal	3.00	3.75	3.63	3.00	3.21	3.04
6 Prácticas diferenciadoras	2.70	3.80	3.40	3.30	3.33	3.11



### EVALUACION DE DESEMPEÑO - EJES ENE 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

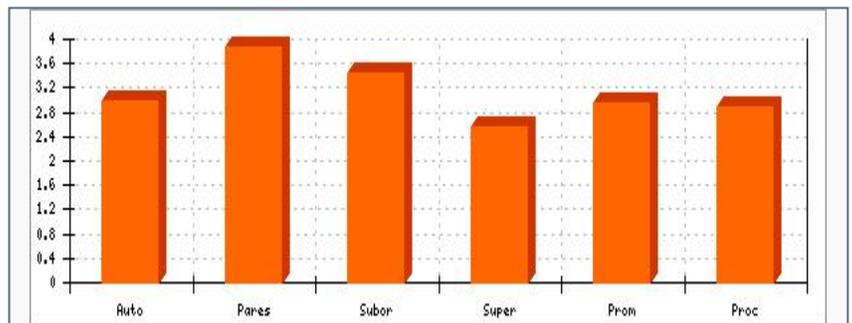
#### Compensar y premiar (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.98



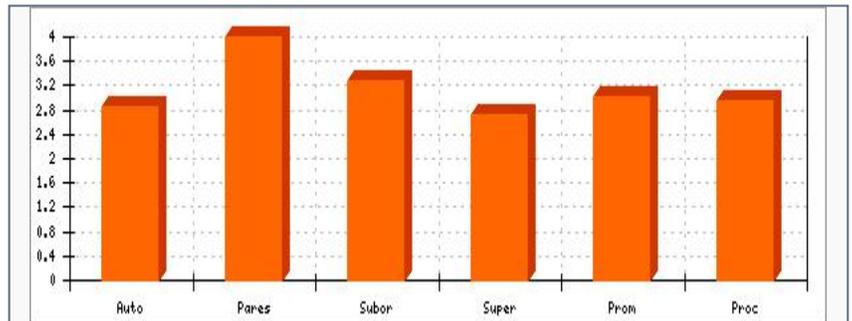
#### Comprometer al personal para el logro de objetivos (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.86
Subordinado	3.43
Supervisor	2.57
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	2.88



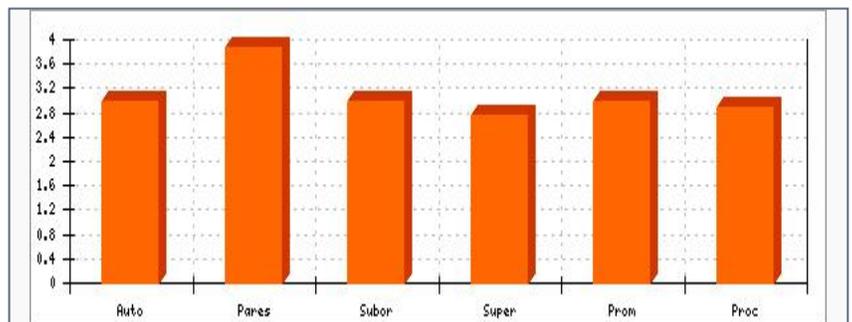
#### Dirigir equipos (3.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.86
Pares	4.00
Subordinado	3.29
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	3.01
Promedio Proceso	2.94



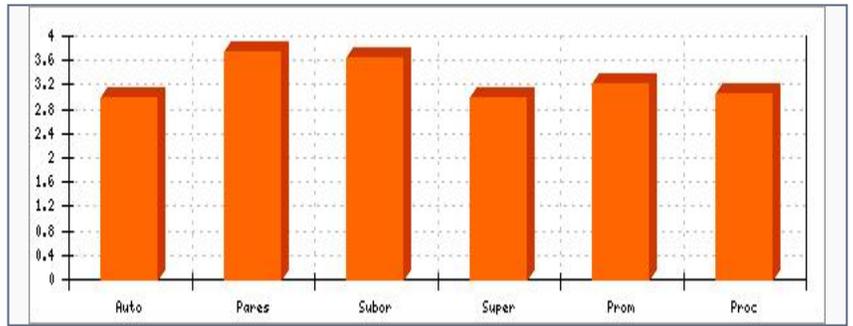
#### Evaluar el desempeño (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.88
Subordinado	3.00
Supervisor	2.75
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.87



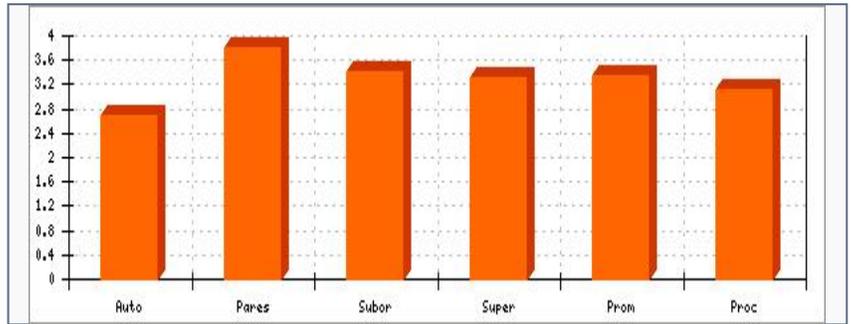
#### Guiar y orientar al personal (3.21)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.75
Subordinado	3.63
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.21
Promedio Proceso	3.04



### Prácticas diferenciadoras (3.33)

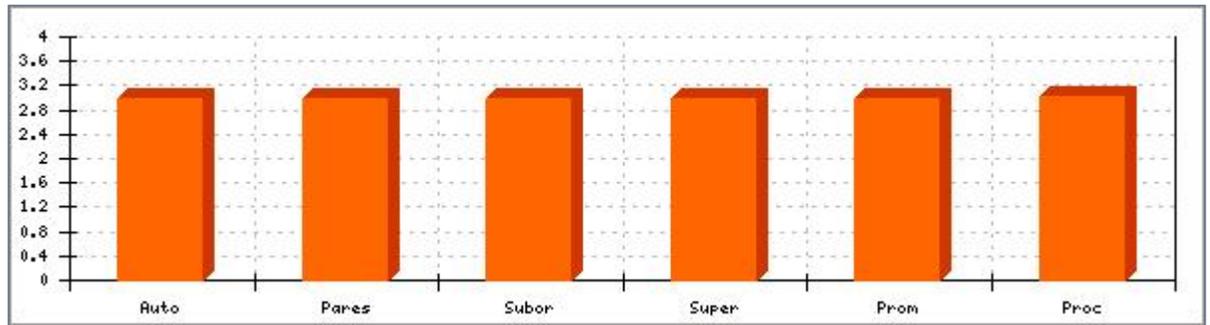
Relación	Valor
Autoevaluación	2.70
Pares	3.80
Subordinado	3.40
Supervisor	3.30
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.11



#### Compensar y premiar

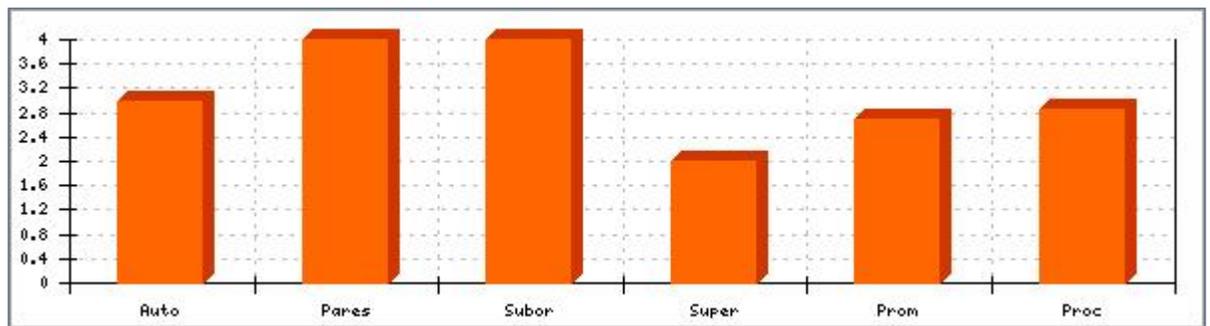
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.00)

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



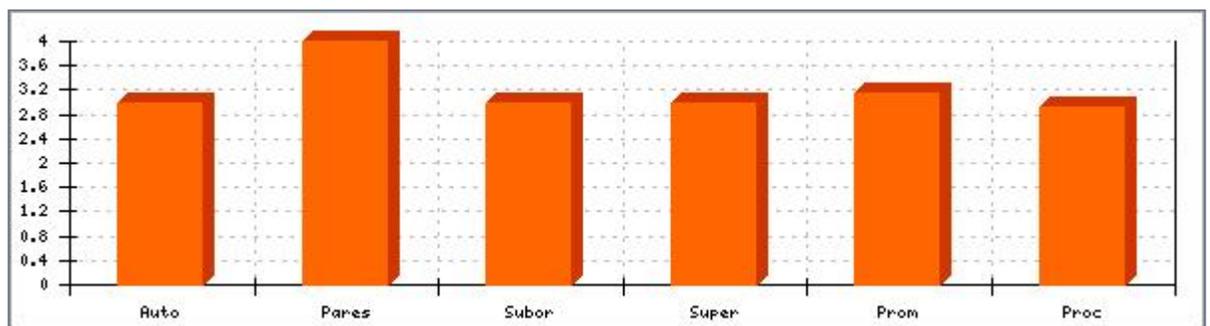
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.86



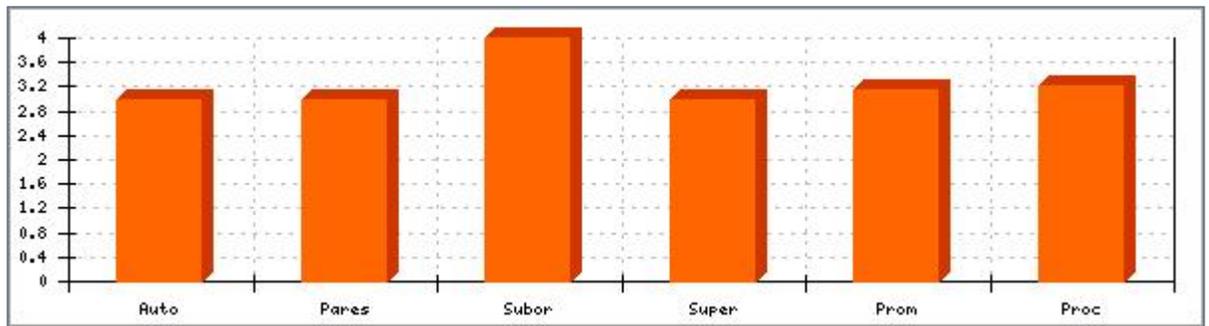
3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (3.15)

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



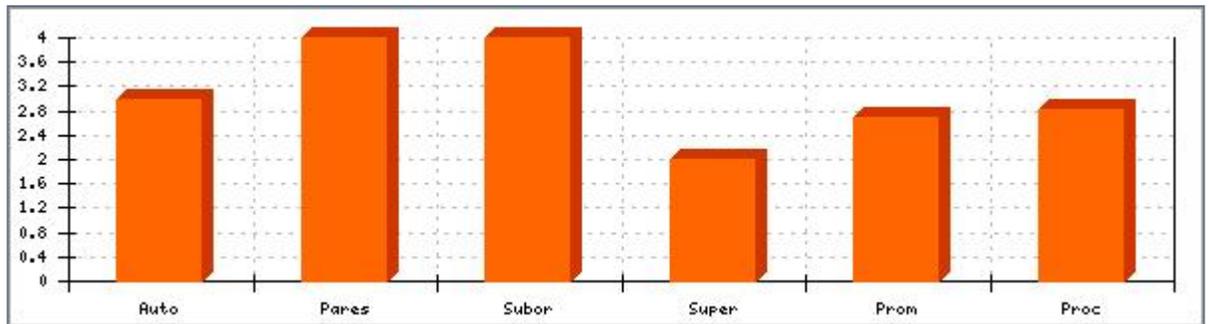
4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.21



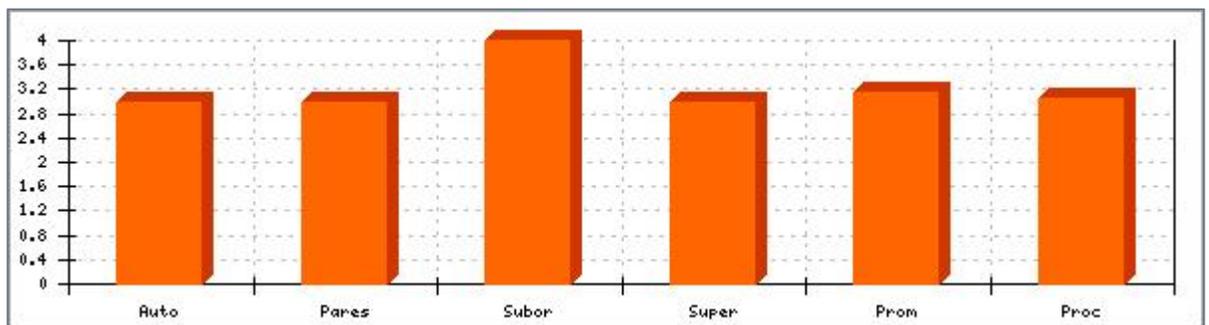
5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.83



6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.15)

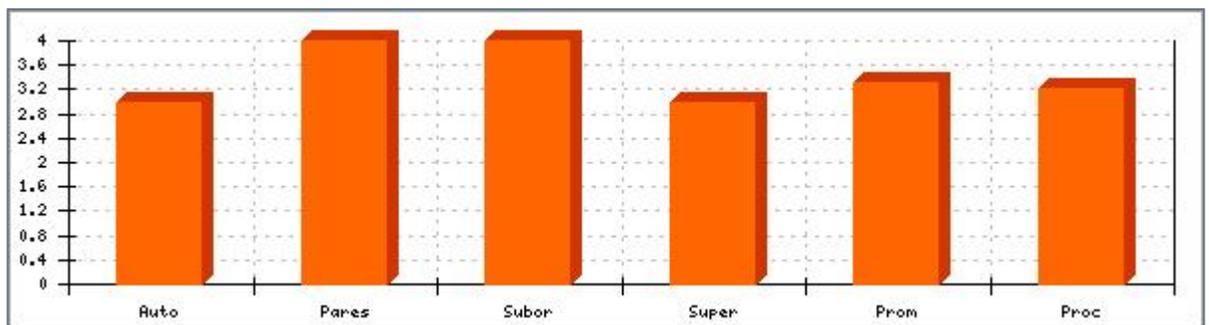
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.04



### Comprometer al personal para el logro de objetivos

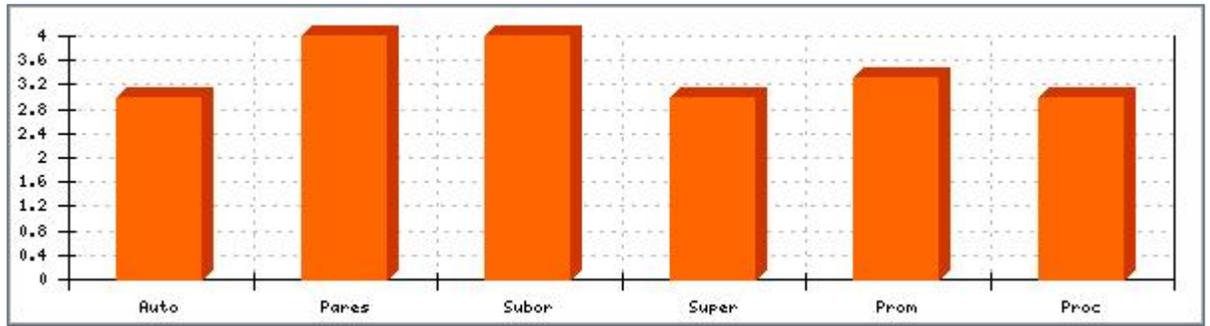
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.21



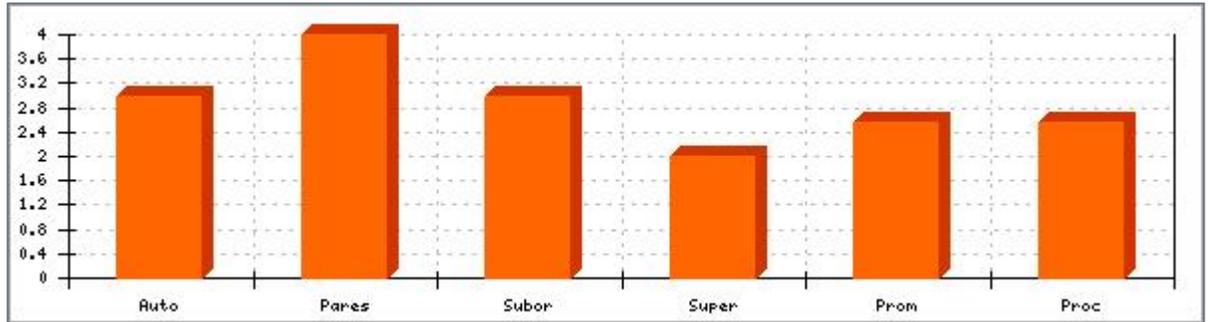
8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.99



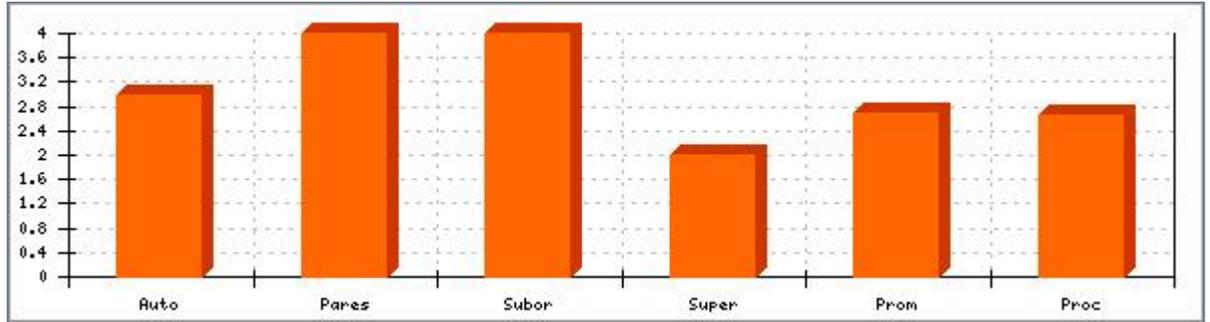
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.57



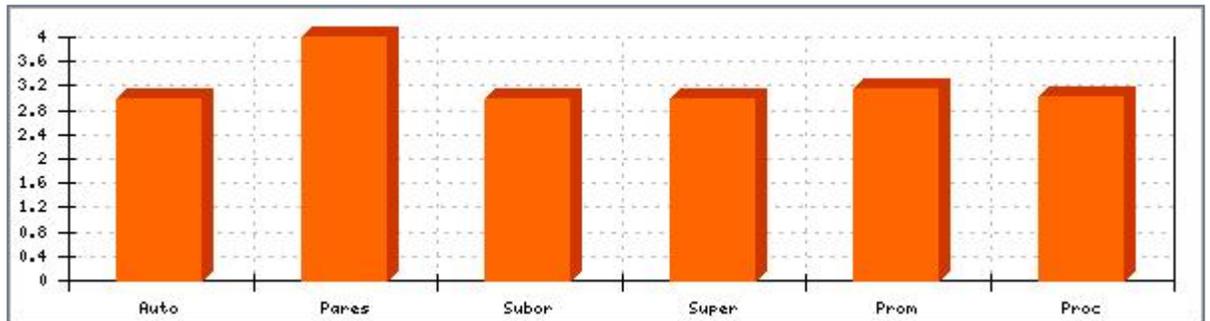
10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (2.70)

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



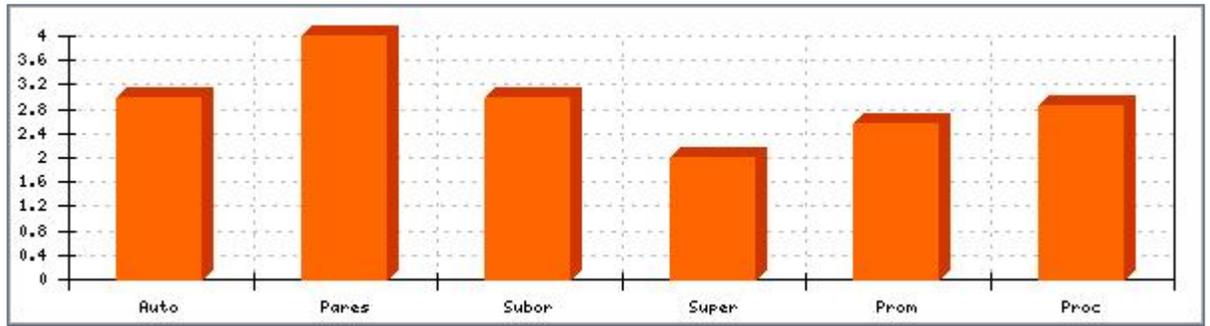
11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.01



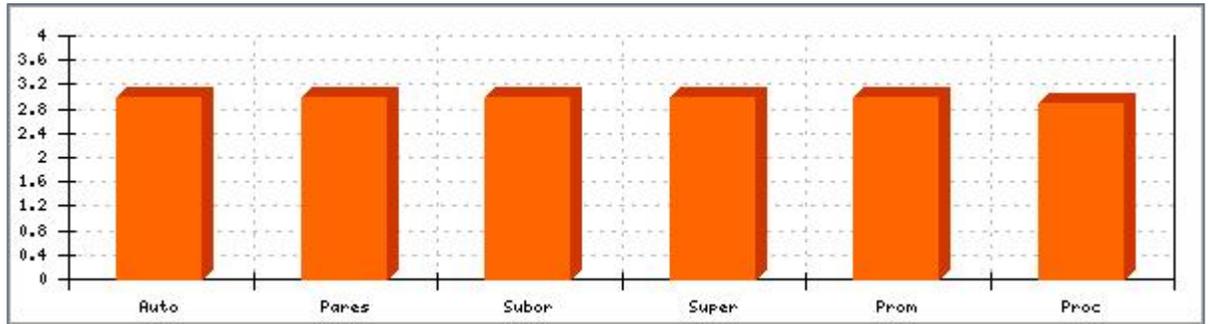
12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
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. (3.00)

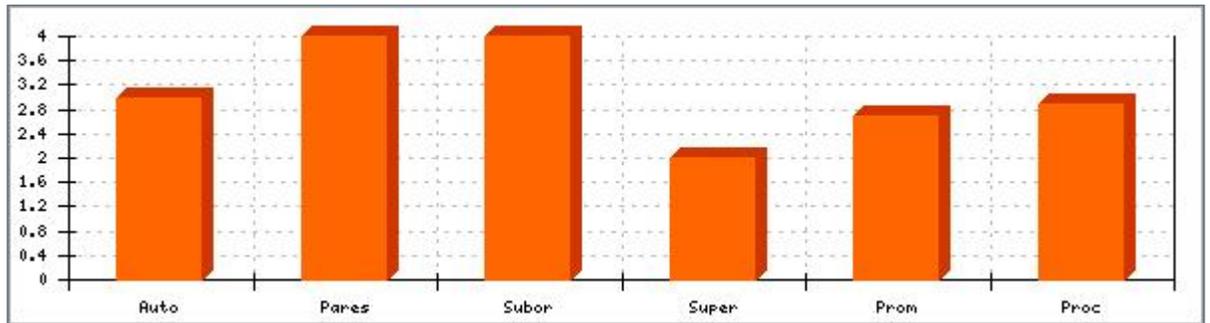
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.89



#### Dirigir equipos

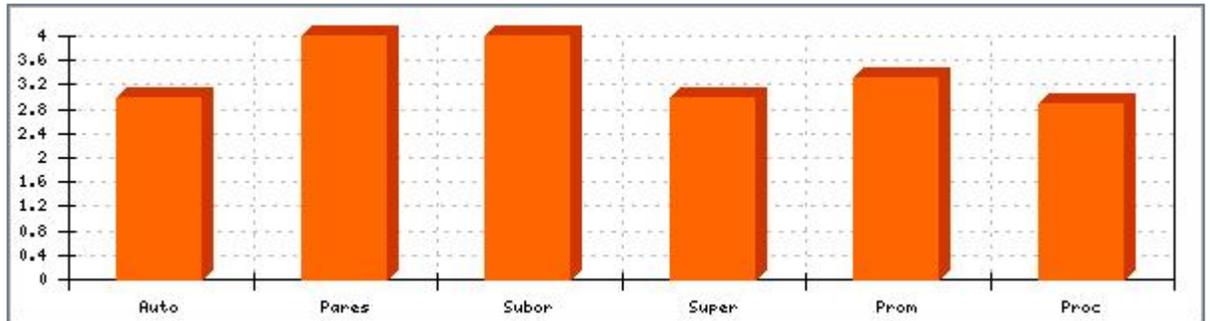
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.89



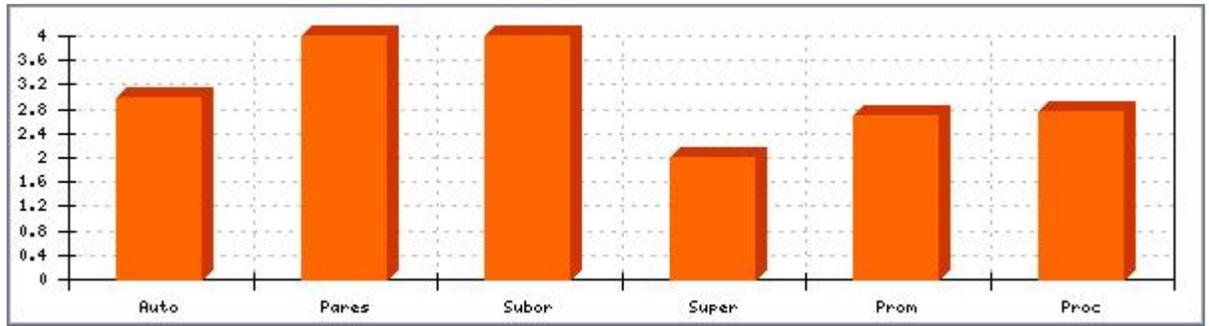
15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.87



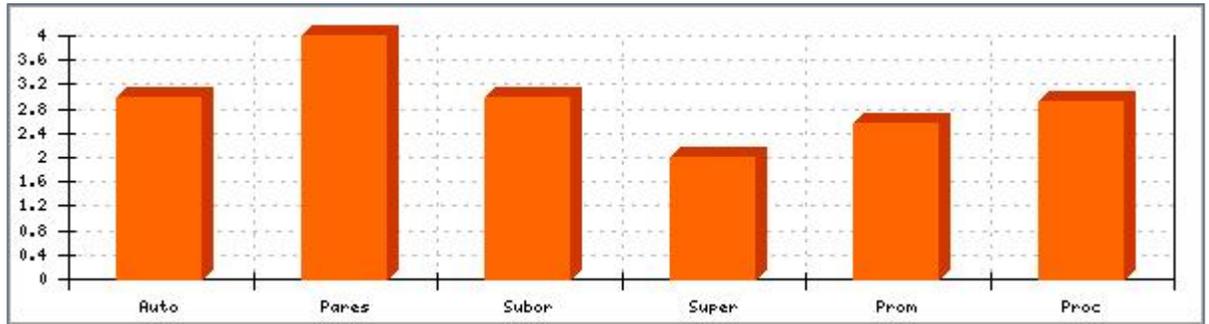
16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.77



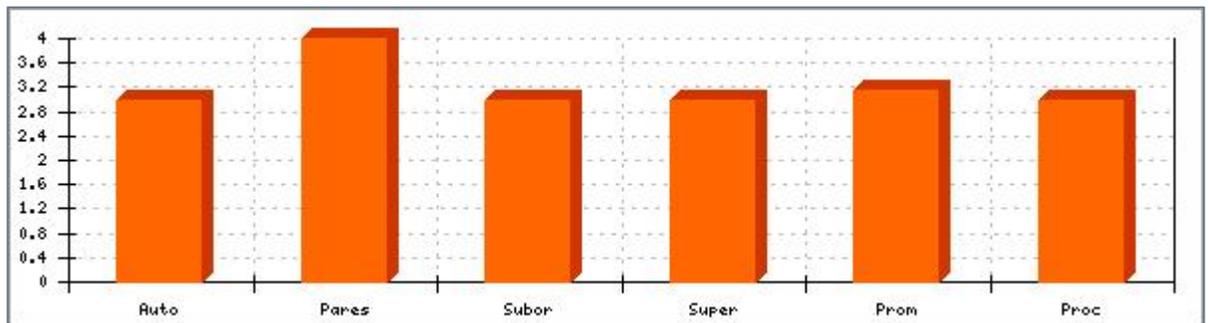
17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.92



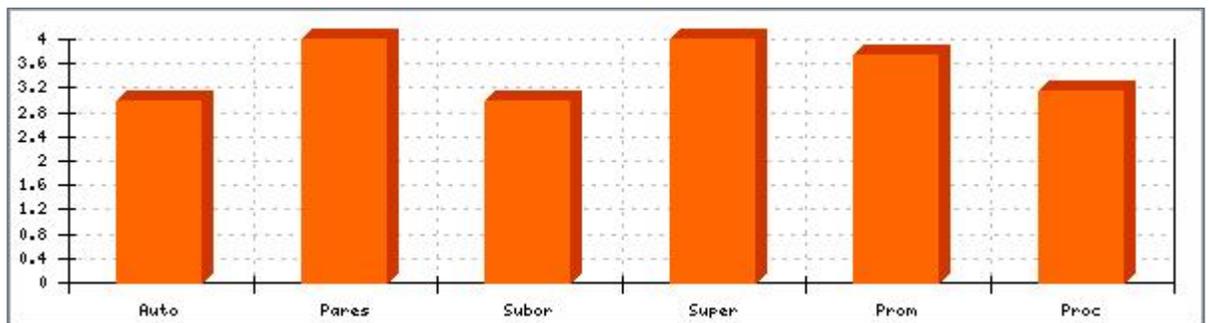
18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.15)

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



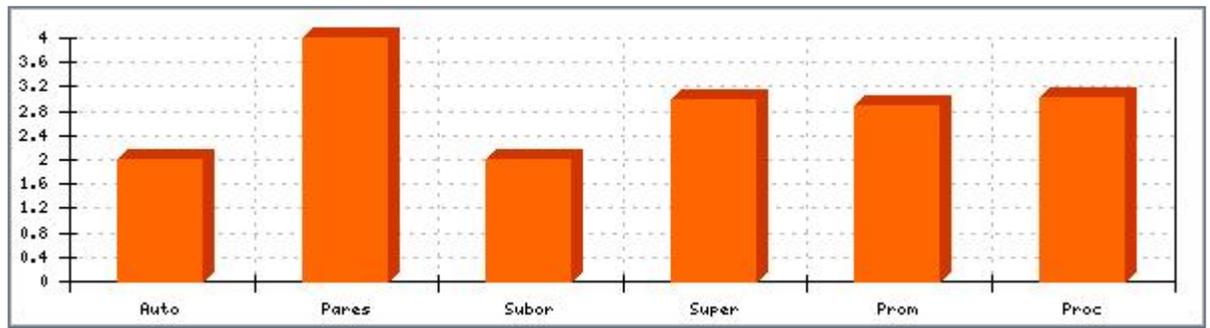
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.16



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (2.90)

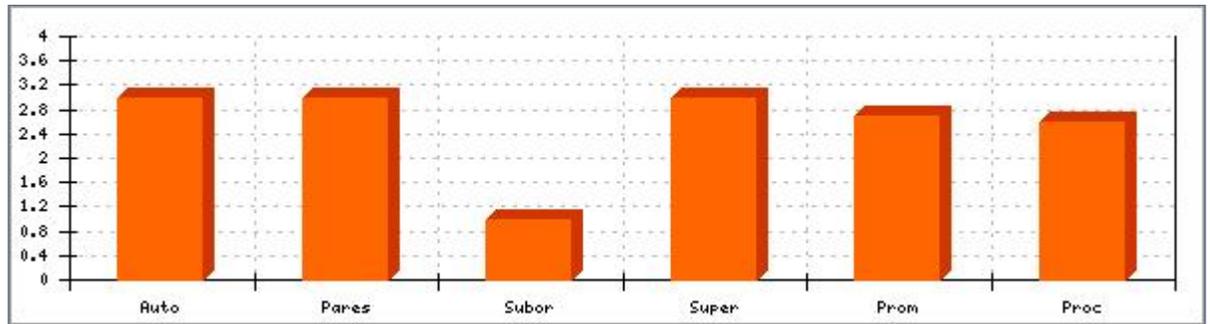
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	4.00
Subordinado	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	3.03



### Evaluar el desempeño

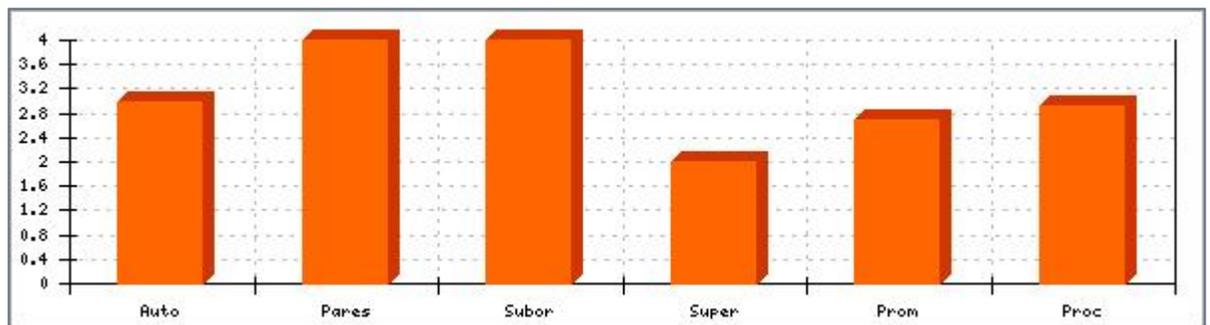
21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	1.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.60



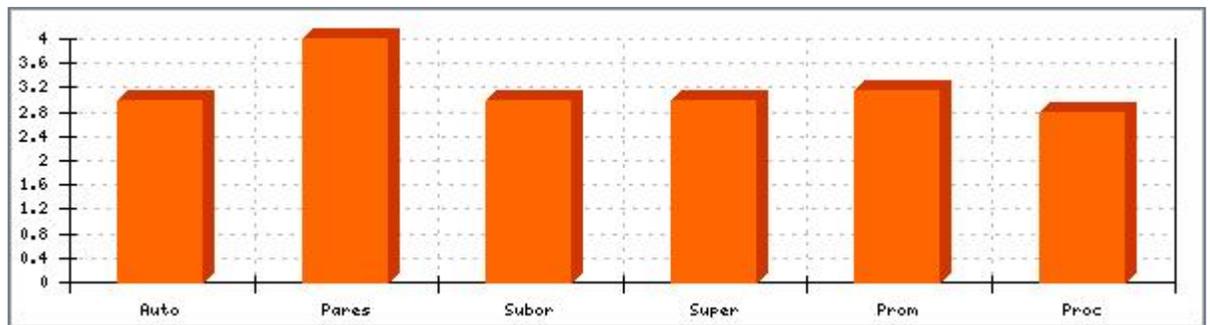
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.91



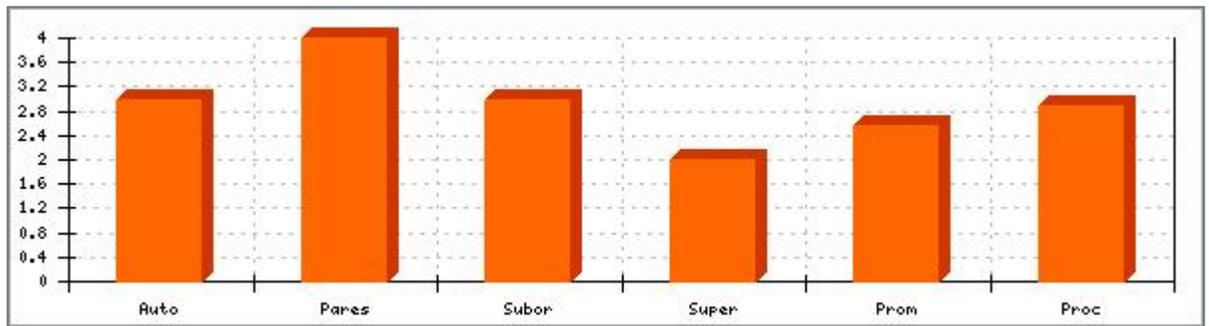
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.78



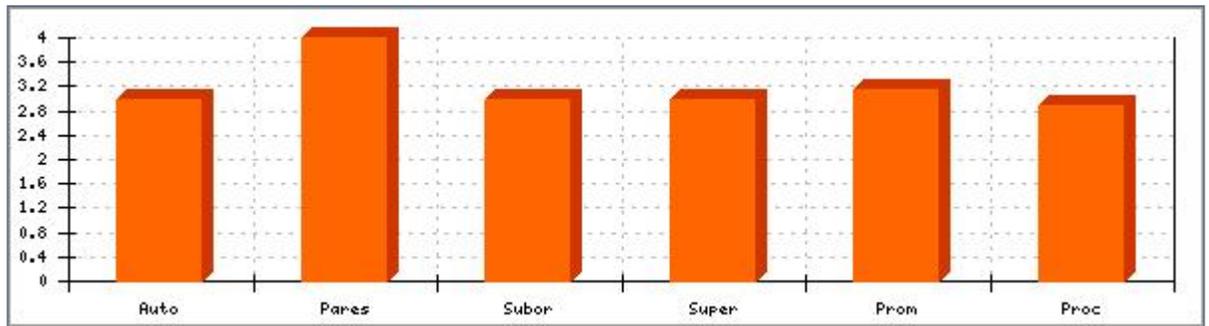
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.89



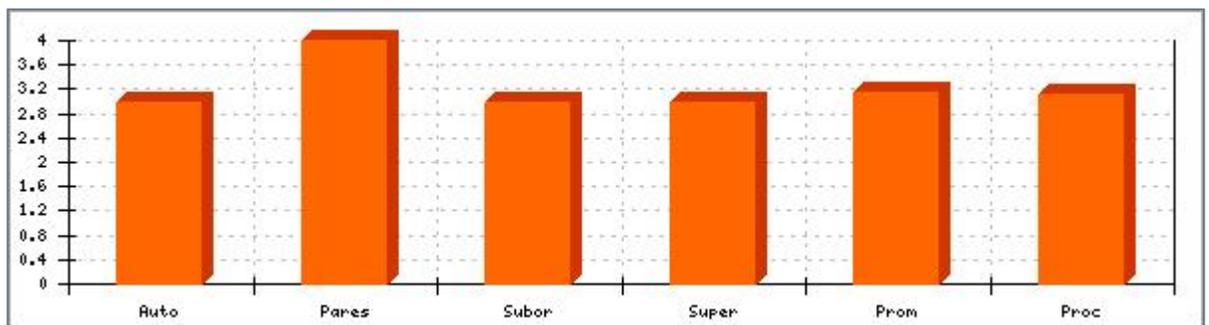
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.89



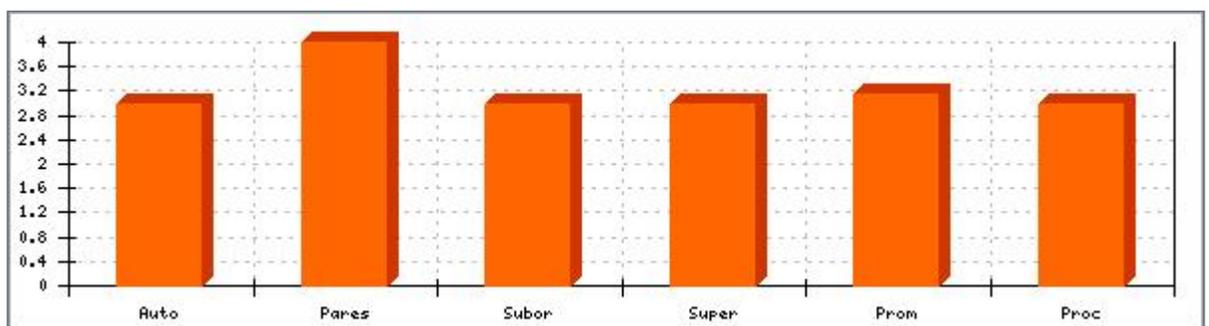
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.10



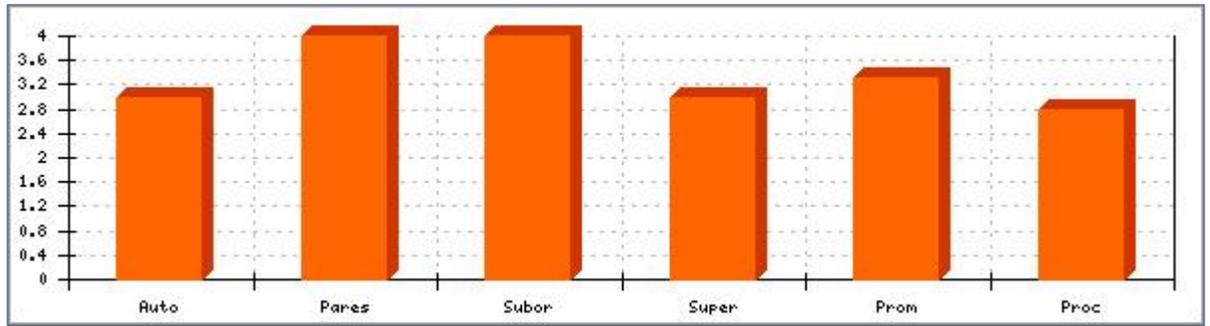
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (3.15)

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



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (3.30)

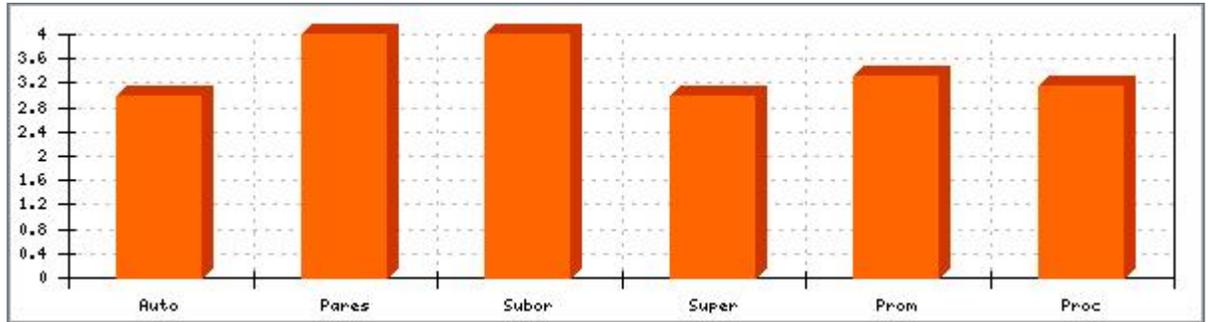
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.79



### Guiar y orientar al personal

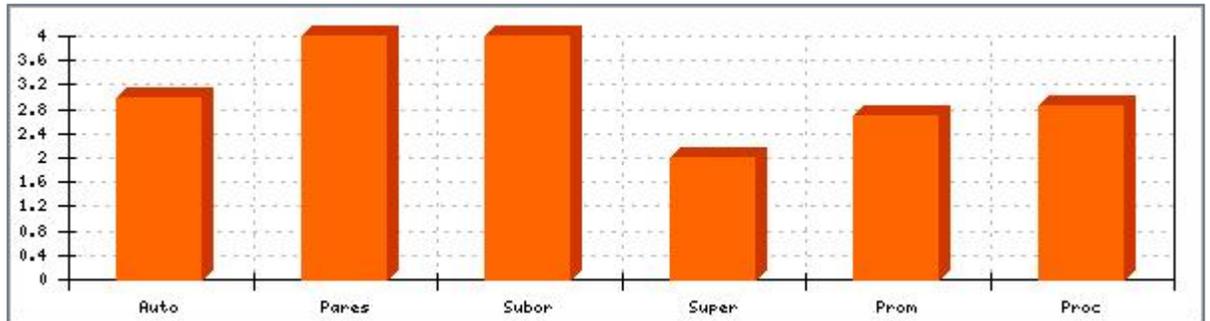
29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.15



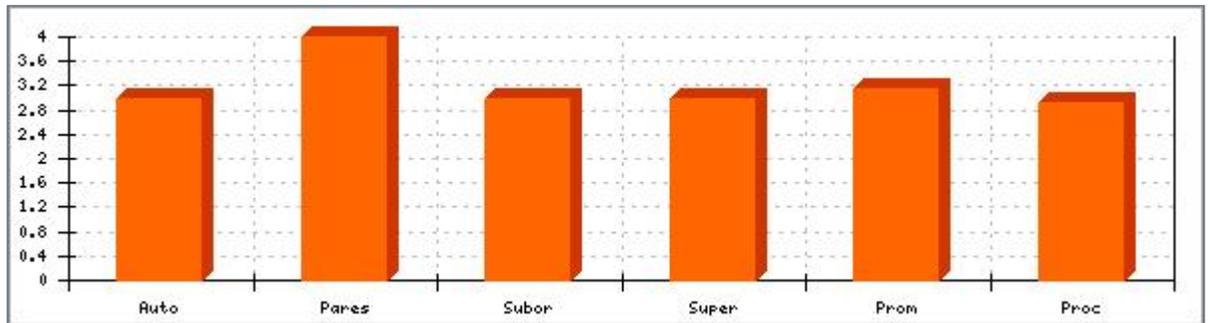
30.- Toma decisiones claras y oportunas. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.84



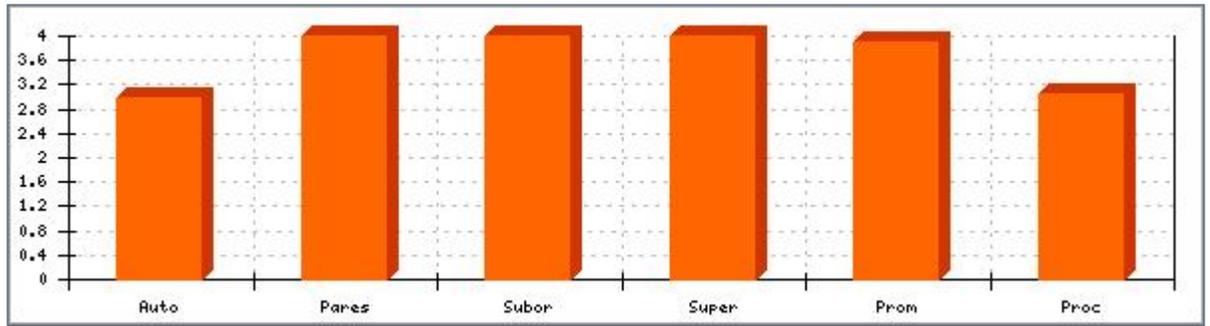
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (3.15)

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



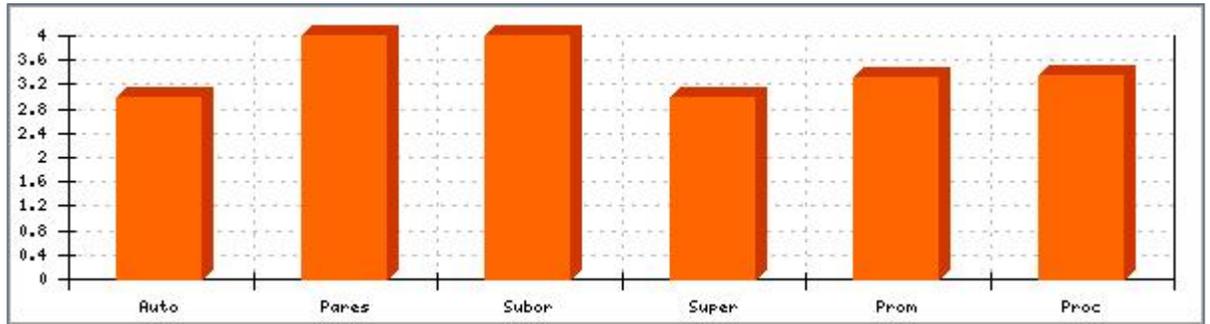
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.04



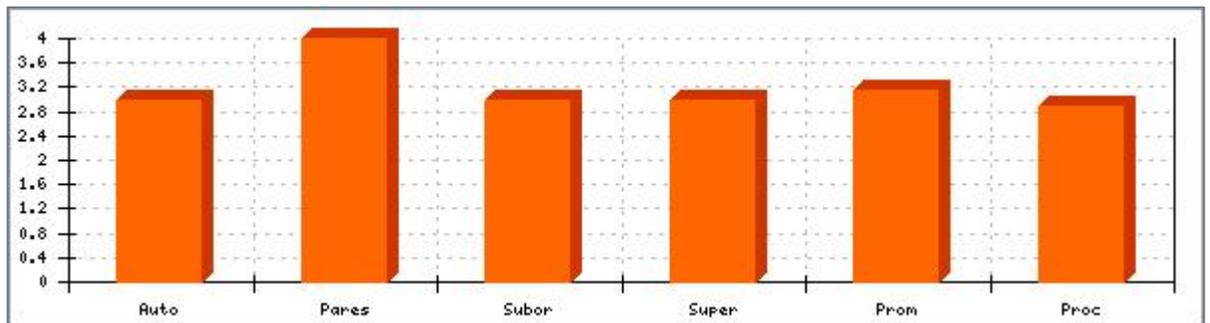
33.- Escucha atentamente. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.34



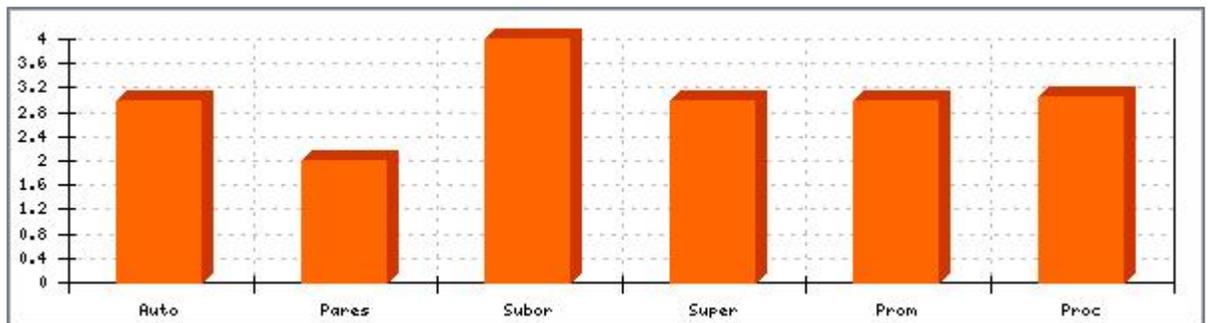
34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.88



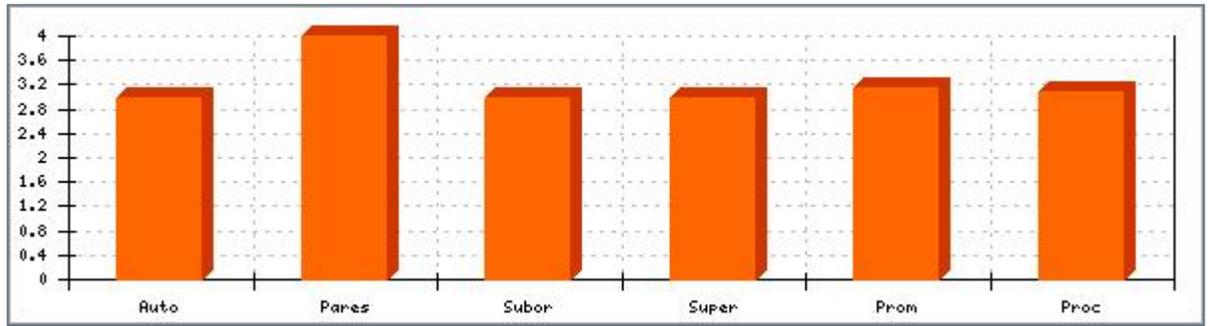
35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.04



36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.15)

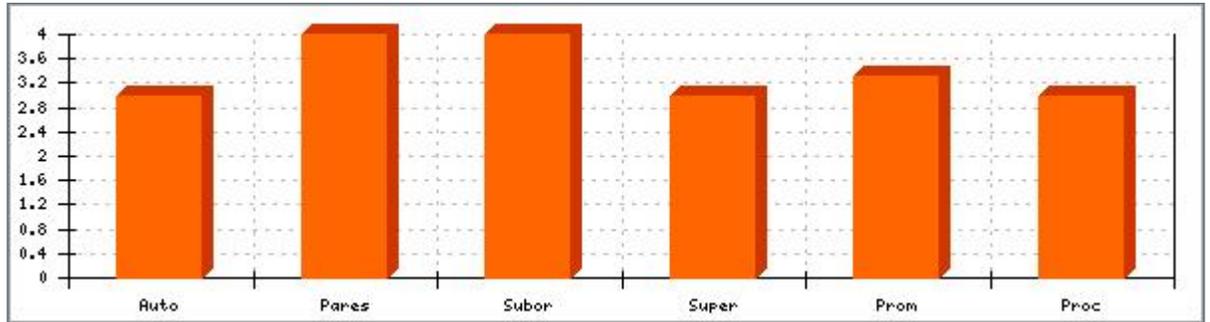
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.07



### Prácticas diferenciadoras

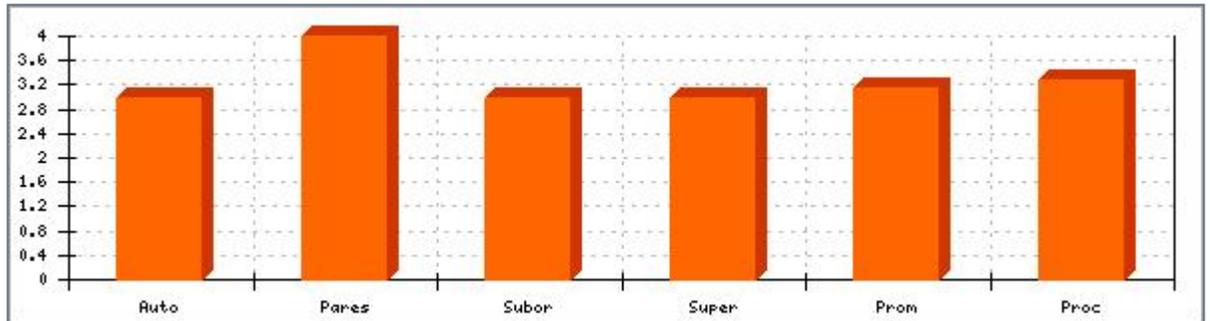
37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.99



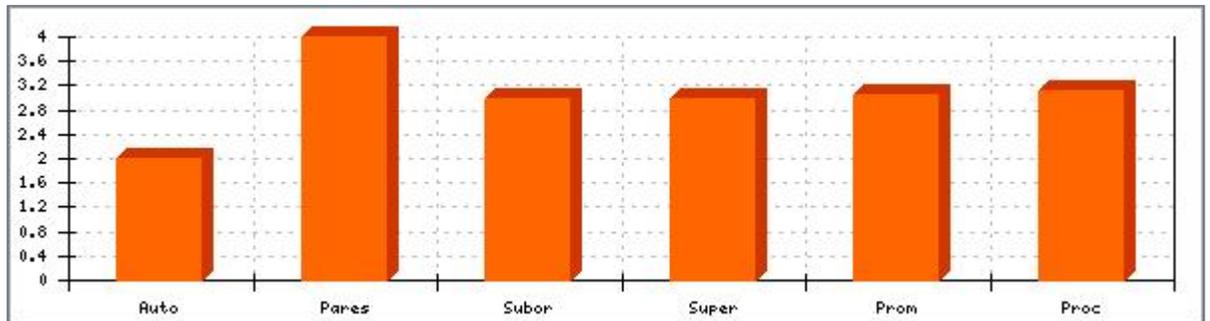
38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.27



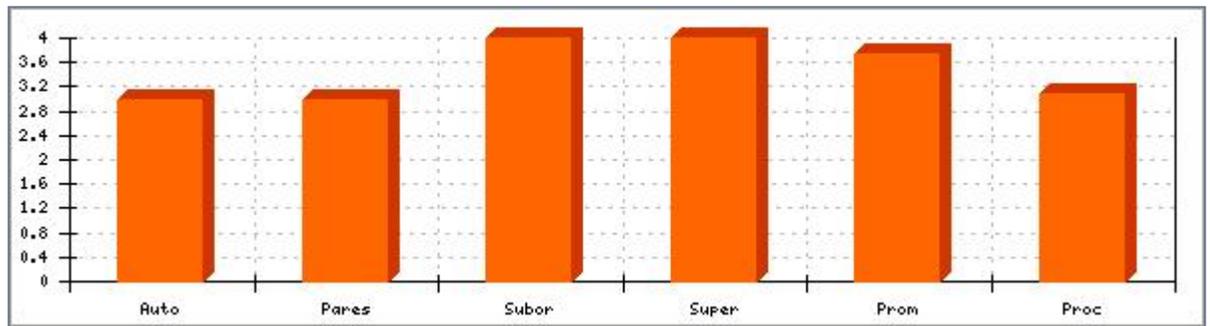
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.05)

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



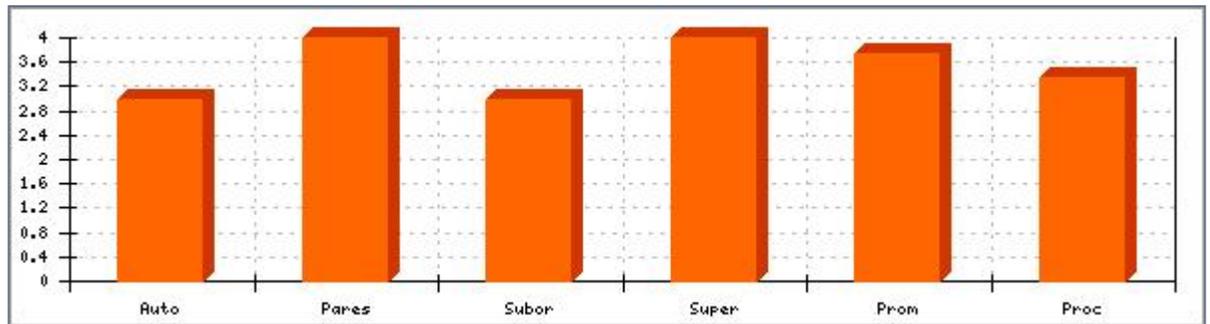
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.08



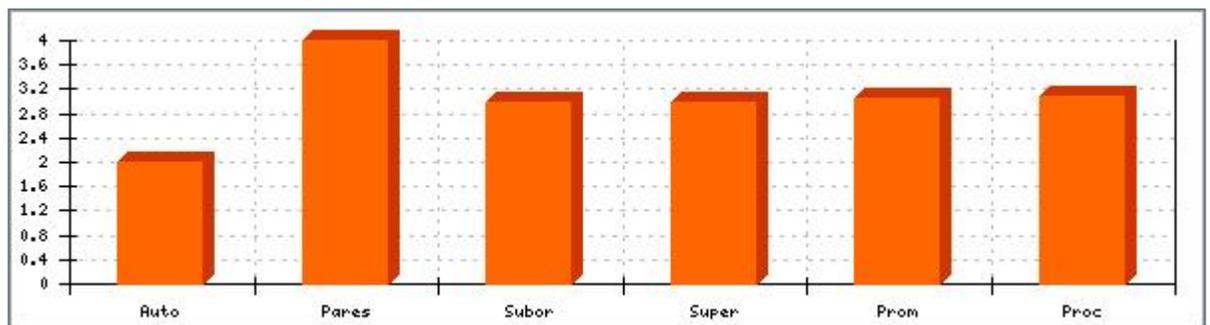
41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.33



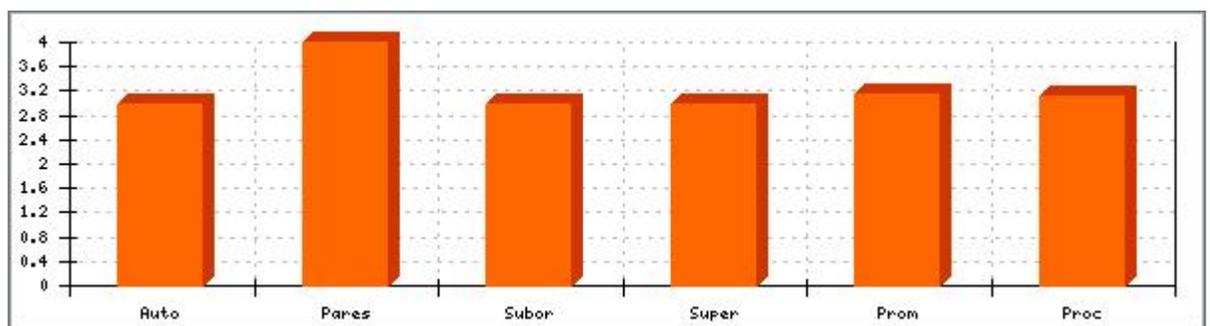
42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.05)

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



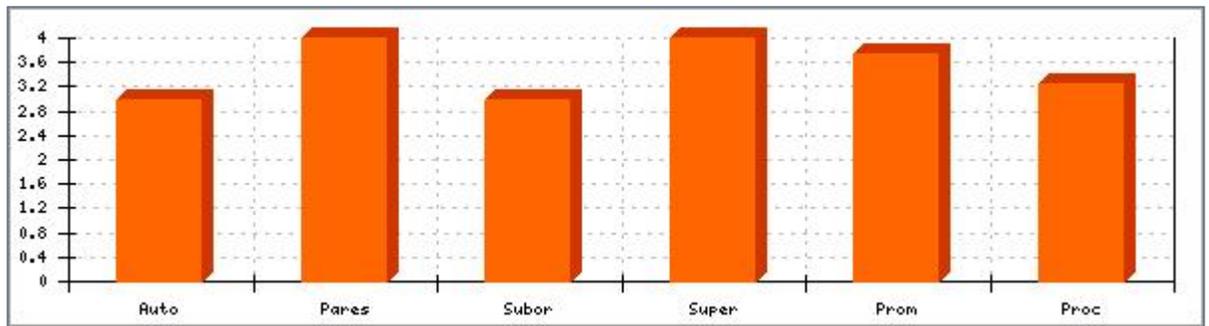
43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.11



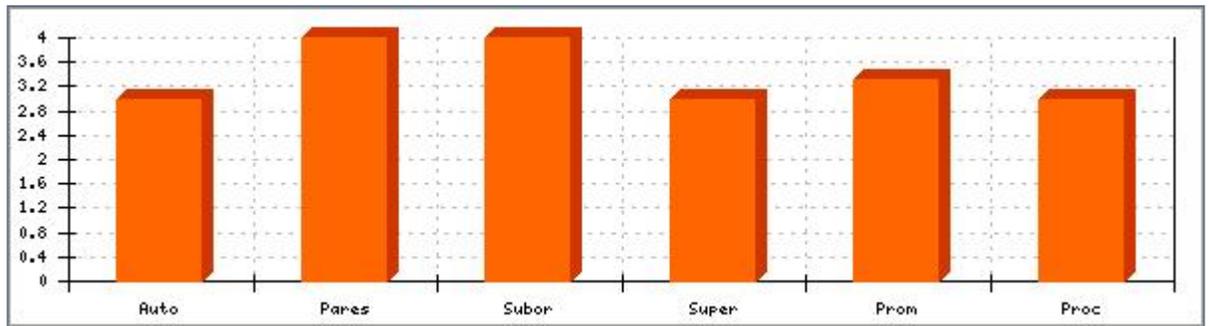
44.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.25



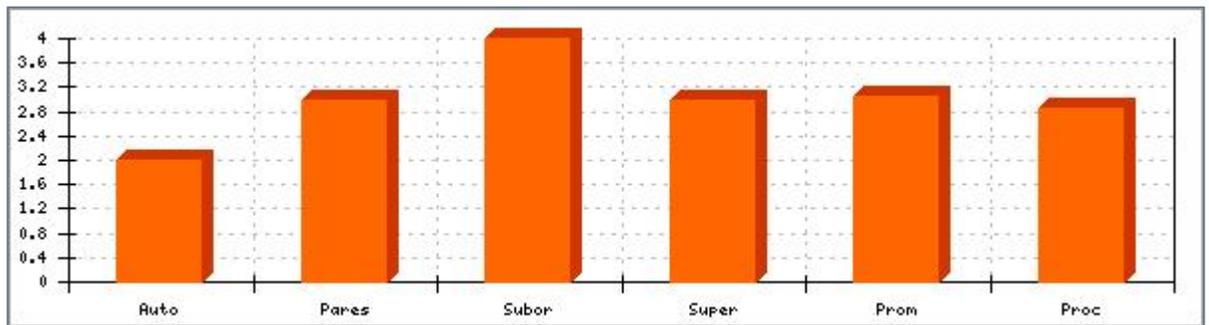
45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.98



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	2.84



#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	96.67%
•(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	91.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	91.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	91.67%
•(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.	91.67%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	76.67%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo.	76.67%
•(Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño.	76.67%
•(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	76.67%
•(Evaluar el desempeño) Se reúne con los miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	76.67%
•(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	76.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	76.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	76.67%
•(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.	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%
•(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	71.67%
•(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	71.67%
•(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	71.67%
•(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	71.67%
•(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	71.67%
•(Evaluar el desempeño) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado.	71.67%
•(Compensar y premiar) Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal.	71.67%
•(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	71.67%
•(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	71.67%
•(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	71.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	71.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	71.67%
•(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%
•(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	68.33%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en las metas del desempeño que se han fijado para su trabajo.	66.67%

- (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. 66.67%
- (Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. 66.67%
- (Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo. 63.33%

#### Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Areas de Desarrollo

## AUTOEVALUACION

### Identifique los factores en los que presenta debilidades

Anteponga la parte humana de sus colaboradores

### Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Poder de convocatoria y seguimiento Trabajo en equipo

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

Curso de Excel Intermedio y avanzado. Manejo de clientes extrajudiciales Liderazgo.

### Comentarios adicionales

Soy es una persona que busca desarrollarse como persona y así mismo a su equipo de trabajo servir y no ser servido.

## PARES

### Identifique los factores en los que presenta debilidades

Existe debilidad, en factores como capacitación al equipo en manejo de clientes conflictivos. En reconocimiento por cumplimiento de metas debería ser un bono económico,.

### Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Es un apersona que siempre quiere que su equipo de trabajo haga bien las cosas, se esfuerza por hacer que todo el equipo luche y se esfuerce para llegar a las metas individuales y grupal

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

Se debería capacitar en técnicas de manejo de clientes conflictivos, para que de esa manera retroalimente al equipo de trabajo, ya que en estos temas existe una mínima debilidad.

### Comentarios adicionales

ES una persona que siempre esta viendo el bienestar del equipo de trabajo tanto laboral como personal.

## SUBORDINADO

### Identifique los factores en los que presenta debilidades

Al dar una orden a veces no coinciden las 2 jefaturas (NO SIEMPRE)

### Identifique los factores en los que presenta fortalezas

Facilidad de palabra Empatía Conocimiento del mercado Trabajo en equipo Buena relación con clientes

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

Manejo de clientes difíciles con base legal, hasta qué acciones podemos llegar como empresa comercial??

### Comentarios adicionales

Tiene don de gente sabe manejar a los subordinados y hacerse respetar, no tolera las bromas de doble sentido ni la falta de respeto... sabe escucharnos y aconsejarnos cuando tenemos un problema para que no afecte en nuestro trabajo.

## SUPERVISOR

Identifique los factores en los que presenta debilidades

MAYOR EMPODERAMIENTO DEL CARGO Y APRENDER A DIFERENCIAS EL TRABAJO DEL HAMBITO PERSONAL

Identifique los factores en los que presenta fortalezas

BUEN MANEJO DE GRUPO FACILIDAD PARA COMUNICARSE SABE LLEGAR A LA GENTE

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

CURSOS DE LIDERAZGO CURSOS DE EXCELL

Comentarios adicionales

ES UNA PERSONA MUY COLABORADORA A PARTIR DE LA ULTIMA CONVRESACION QUE TUVIMO YA SE HA COMPORMETIDO MAS CON SU LABOR ADICONAL A ESTO SE LE DIO UN POCO MAS DE EMPODERAMIENTO

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

