Datos Personales

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	0102157377
Nombres :	PAUL SANTIAGO
Apellidos :	GUILLEN PALACIOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	XP
Departamento :	MAQ
Cargo :	JEFE DE MAQUINAS
Nivel Jerárquico :	DIRECTORES
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	OTRA
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1970-10-20

Peso de las Evaluaciones:

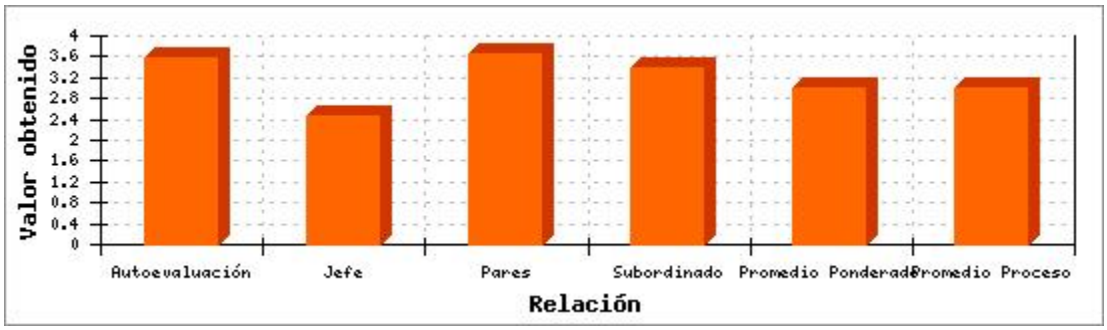
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	20.00%	1	1
Pares	15.00%	3	3
Subordinado	15.00%	2	2
Jefe	50.00%	2	2

Resumen General

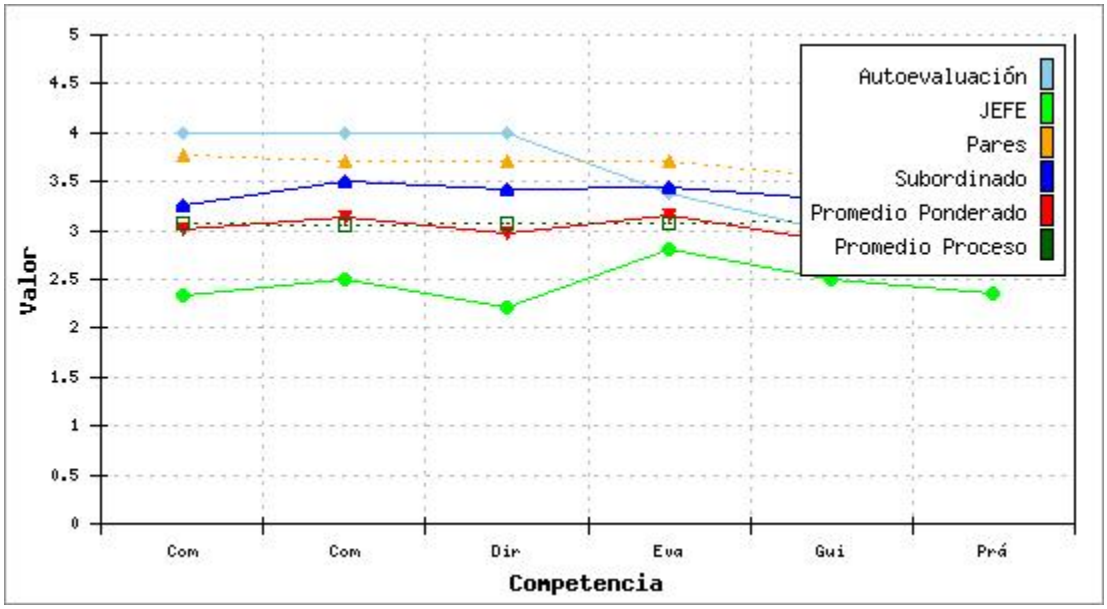
EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.56
Jefe	2.45
Pares	3.67
Subordinado	3.38
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Jefe	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Compensar y premiar	4.00	2.33	3.78	3.25	3.02	3.08
2	Comprometer al personal para el logro de objetivos	4.00	2.50	3.71	3.50	3.13	3.06
3	Dirigir equipos	4.00	2.21	3.71	3.43	2.98	3.07
4	Evaluar el desempeño	3.38	2.81	3.71	3.44	3.15	3.08
5	Guiar y orientar al personal	3.00	2.50	3.54	3.31	2.88	3.10
6	Prácticas diferenciadoras	3.00	2.35	3.57	3.35	2.81	3.09


Autoevaluación
JEFE
Pares
Subordinado
Promedio Ponderado
Promedio Proceso
Valor
5
4.5
4
3.5
3
2.5
2
1.5
1
0.5
0
Com
Com
Dir
Eva
Gui
Prá
Competencia

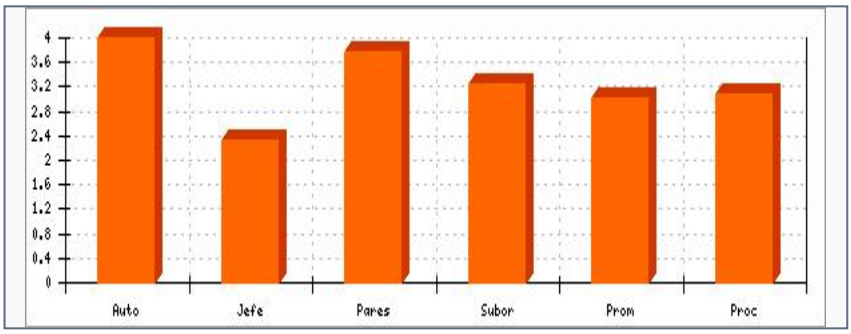
Análisis por Competencia

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

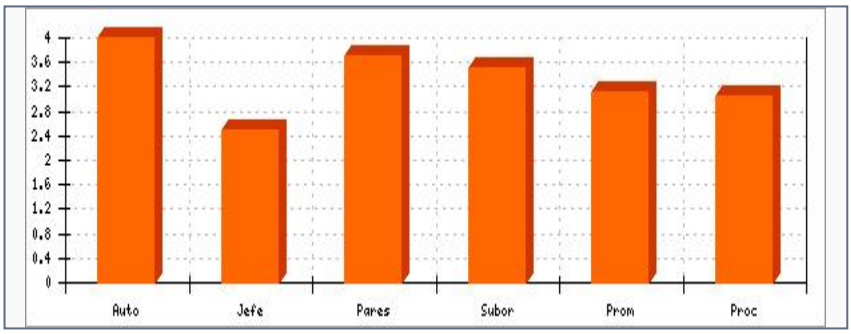
Compensar y premiar (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.33
Pares	3.78
Subordinado	3.25
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.08



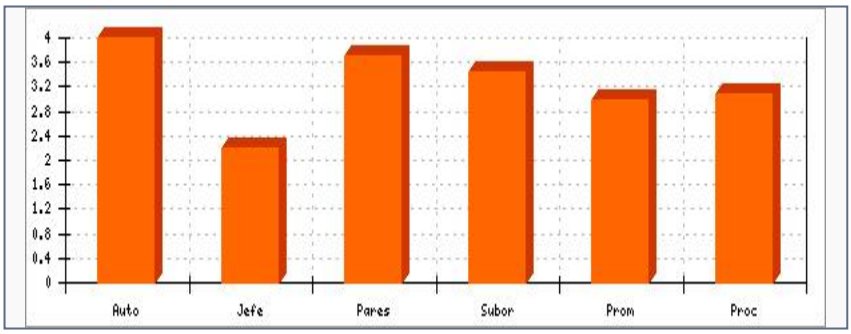
Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.71
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.06



Dirigir equipos (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.21
Pares	3.71
Subordinado	3.43
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	3.07



Evaluar el desempeño (3.15)

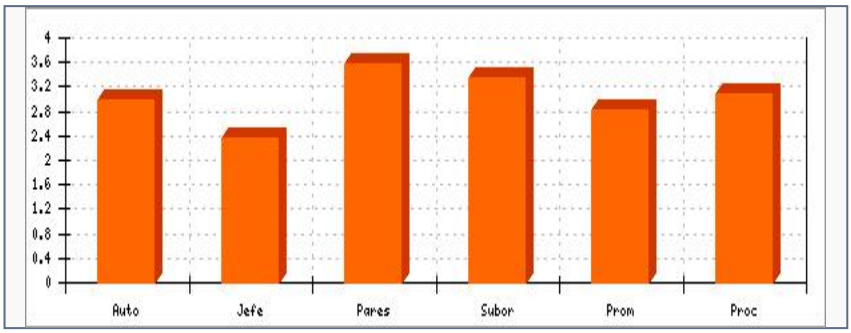
Relación	Valor
Autoevaluación	3.38
Jefe	2.81
Pares	3.71
Subordinado	3.44
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.08

Guiar y orientar al personal (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.54
Subordinado	3.31
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.10

Prácticas diferenciadoras (2.81)

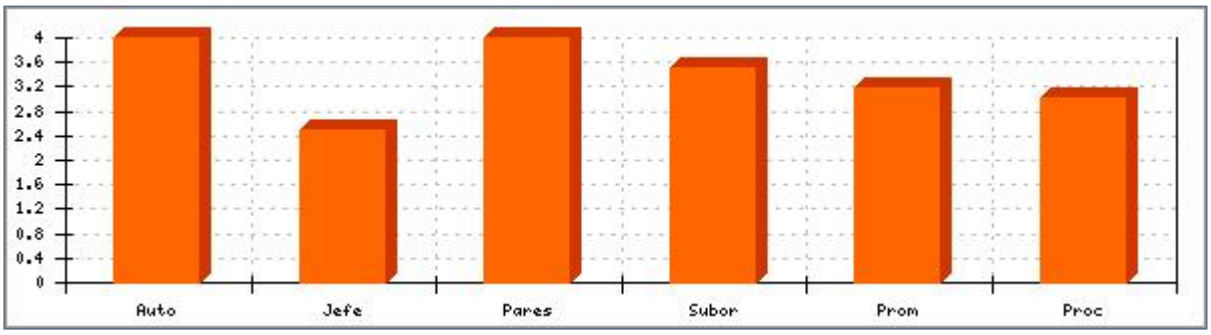
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.35
Pares	3.57
Subordinado	3.35
Promedio Ponderado	2.81
Promedio Proceso	3.09



Compensar y premiar

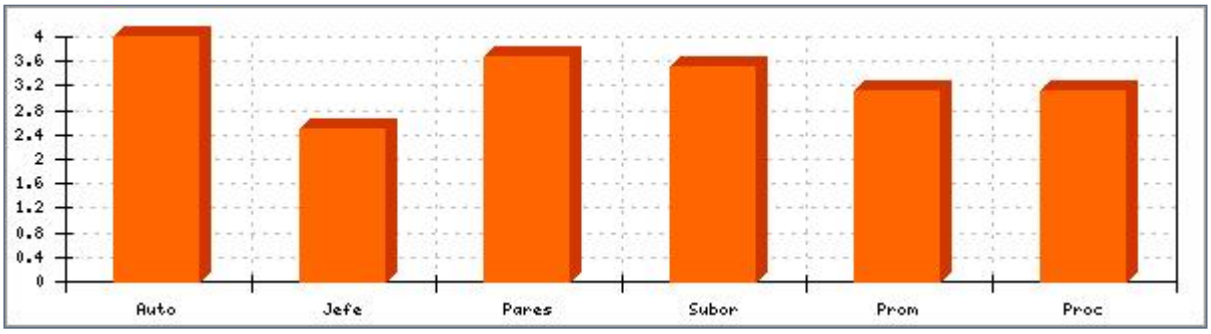
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.03



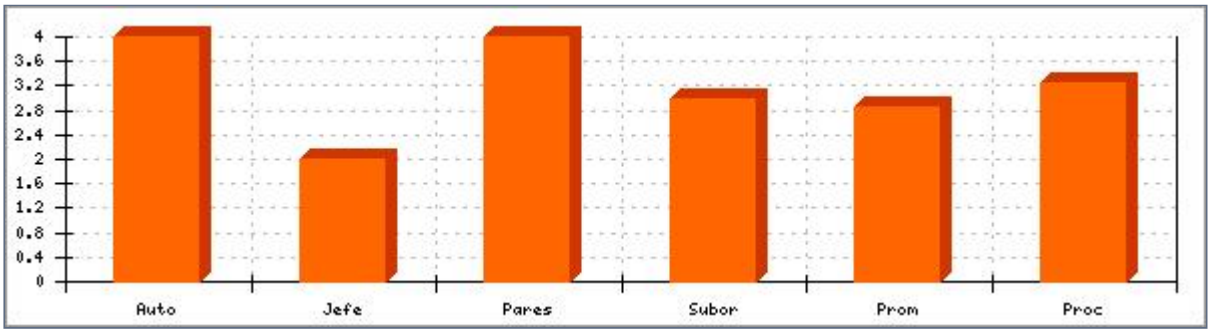
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.11



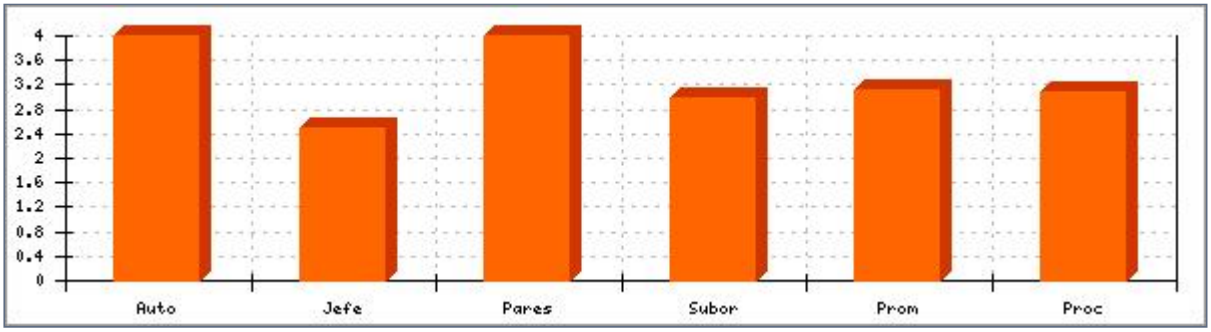
3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	3.23



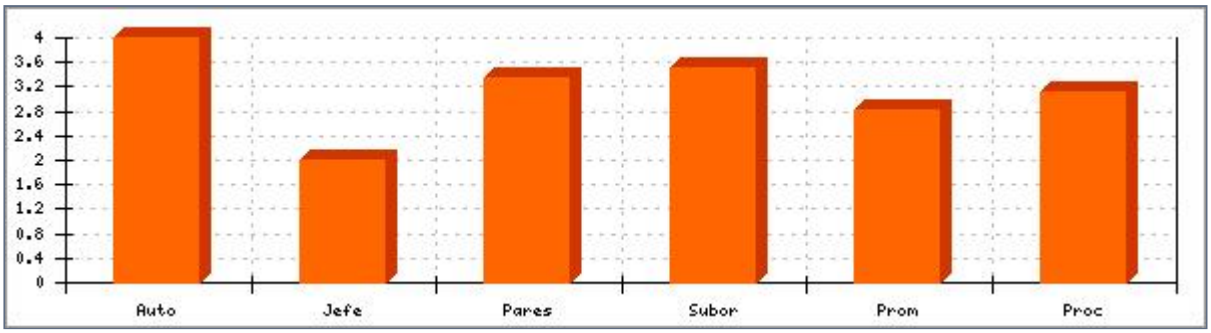
4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.08



5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	3.10



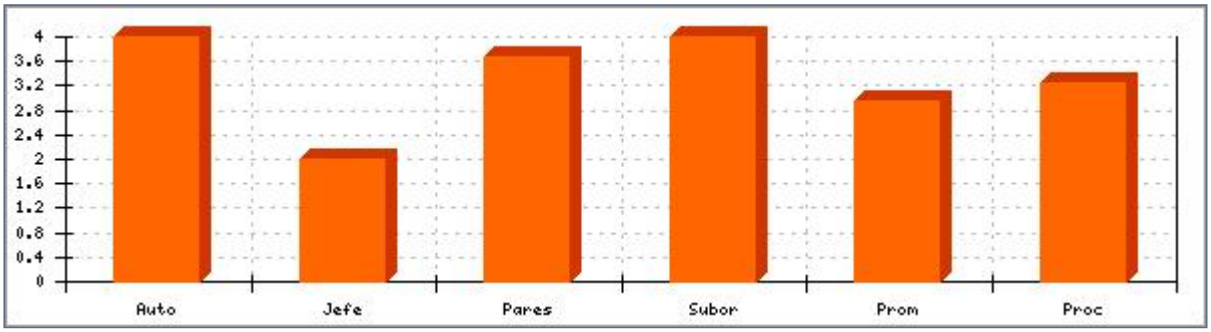
6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	2.97

Comprometer al personal para el logro de objetivos

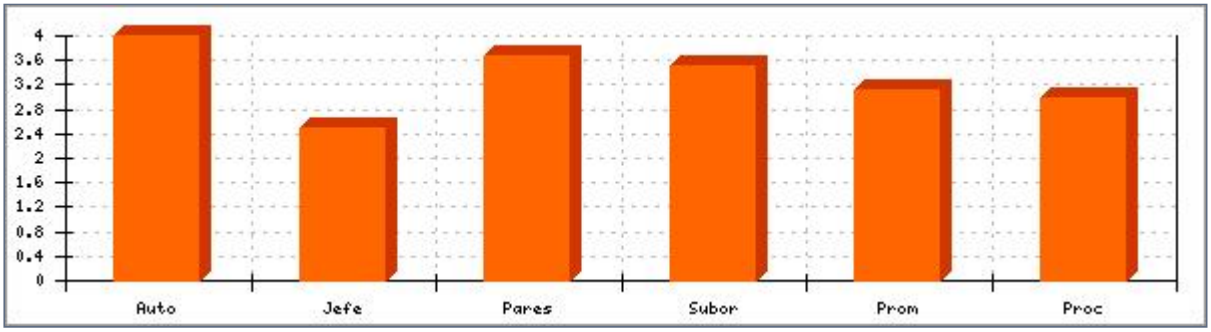
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (2.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	2.95
Promedio Proceso	3.26



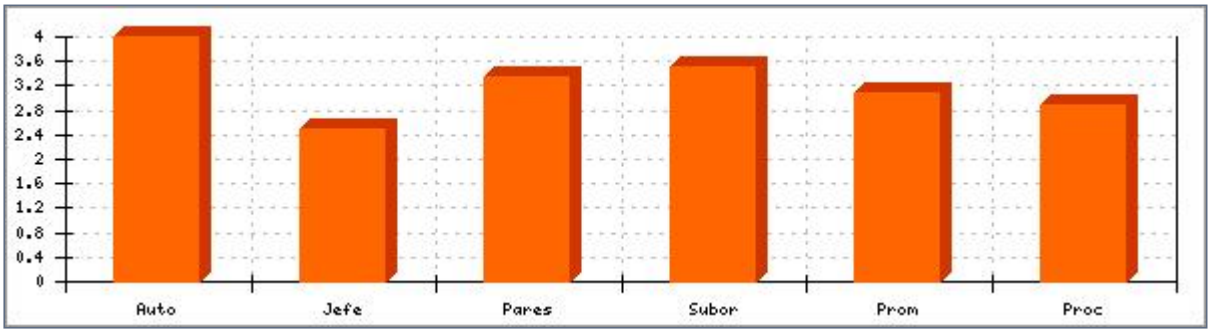
8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.99



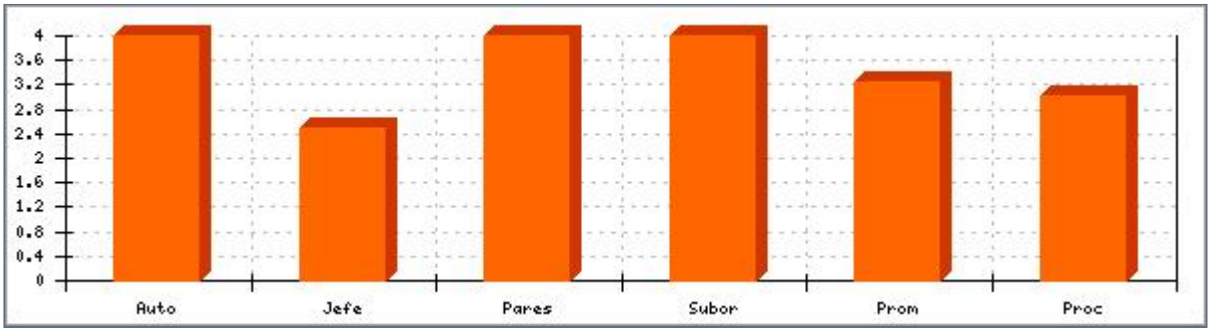
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.90



10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.01

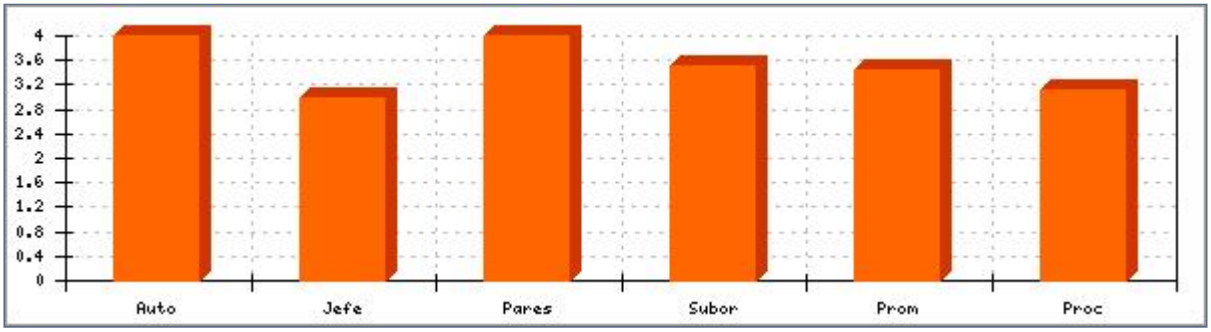


11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.17

12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.13



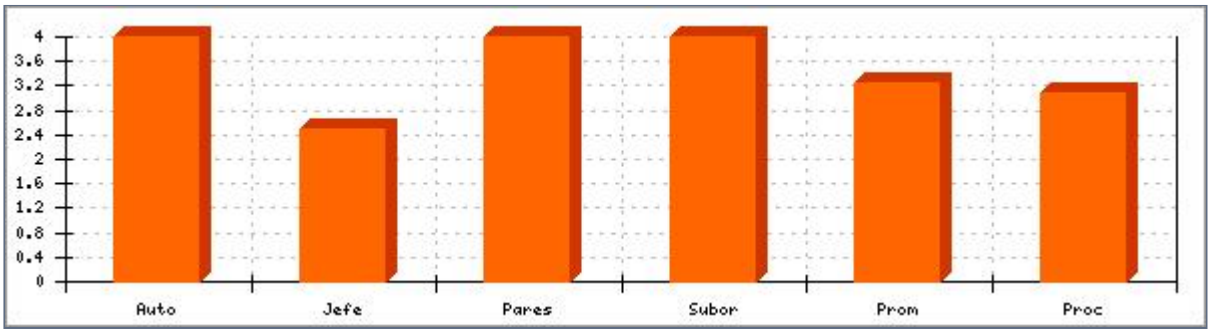
13.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	2.98

Dirigir equipos

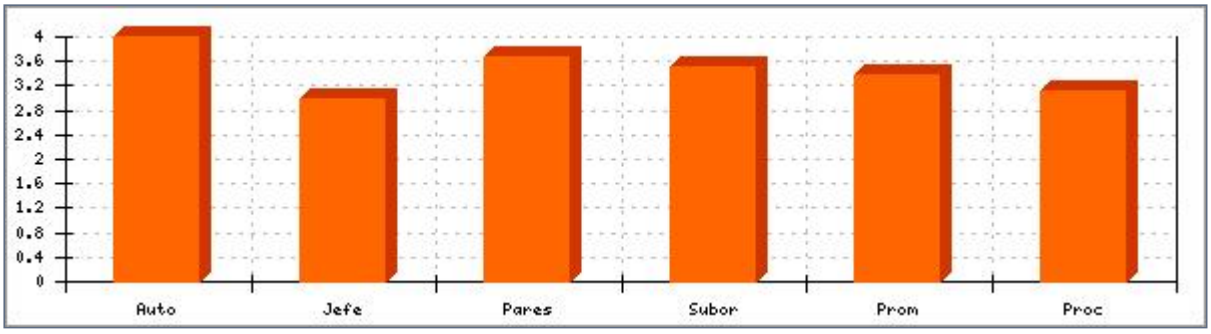
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.08



15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.13

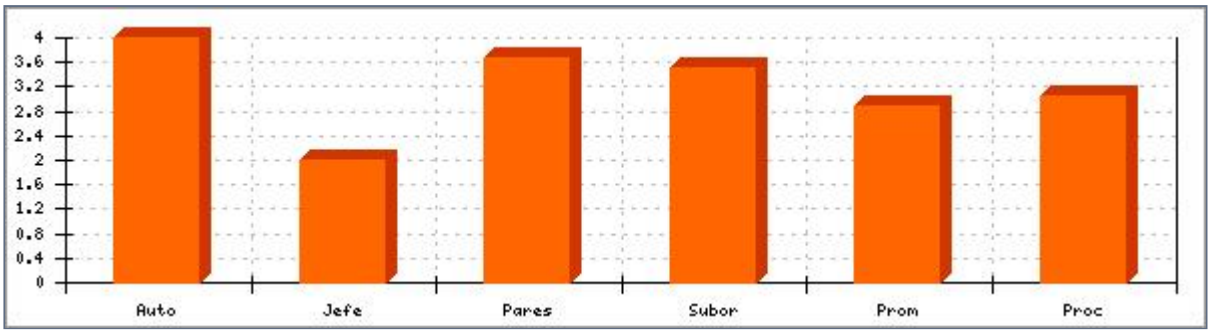


16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	3.05

17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.06

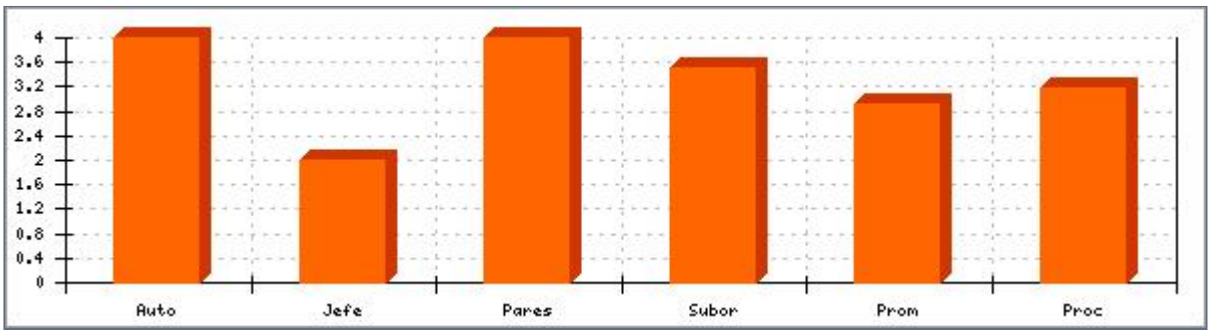


18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (2.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	3.10

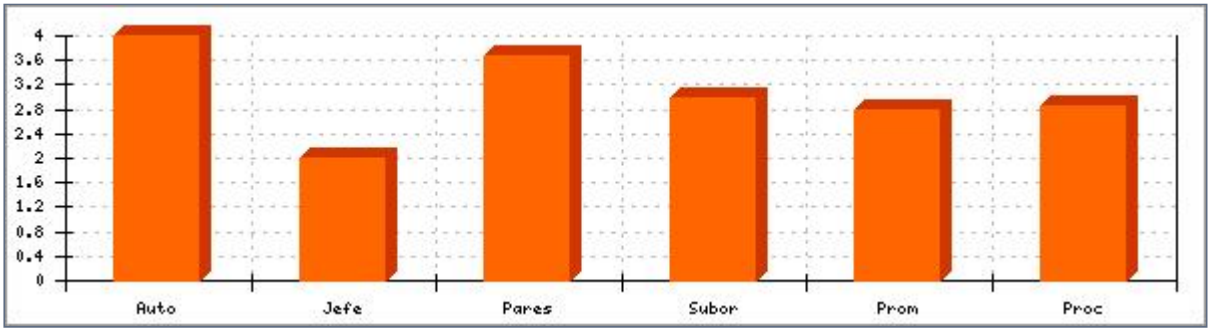
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.19



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (2.80)

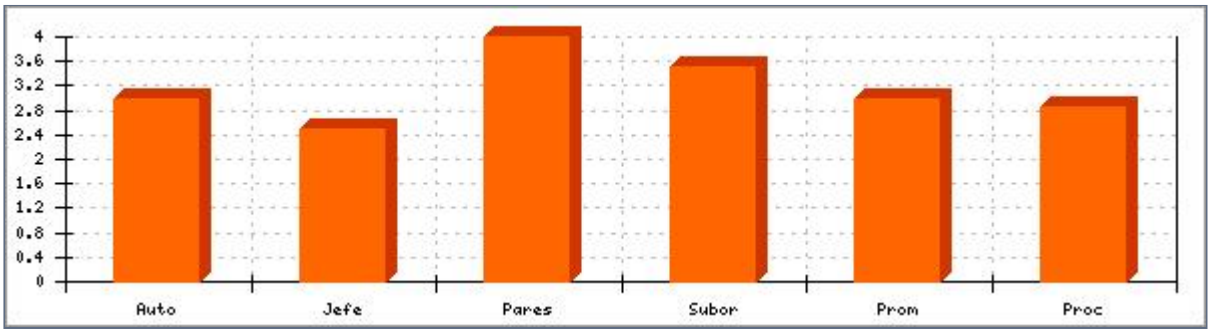
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.86



Evaluar el desempeño

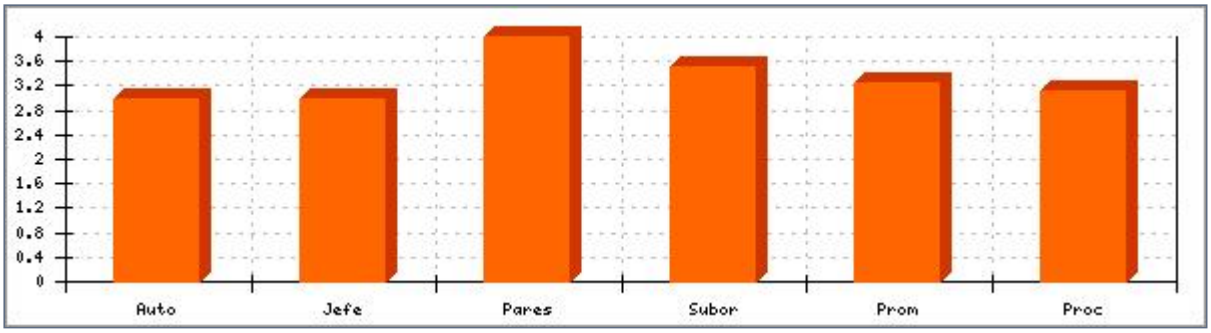
21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.85



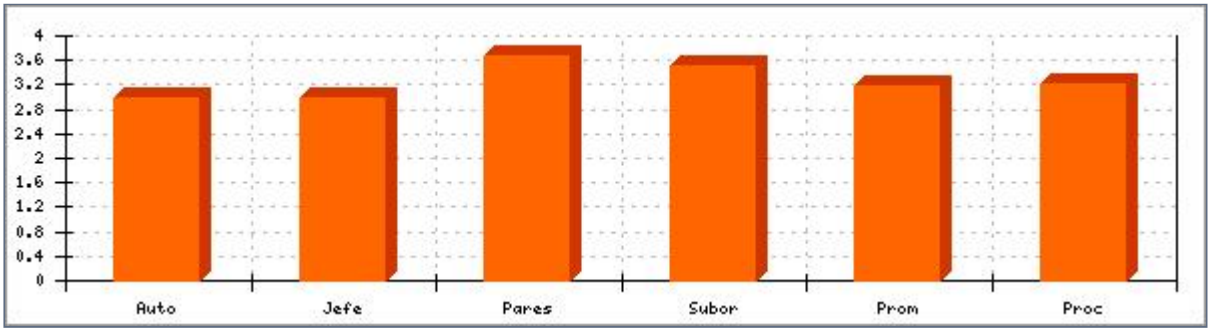
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.12



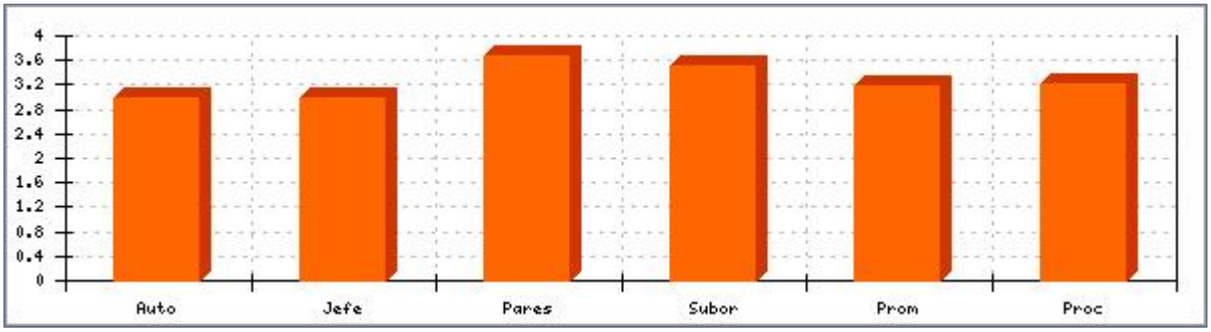
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.20



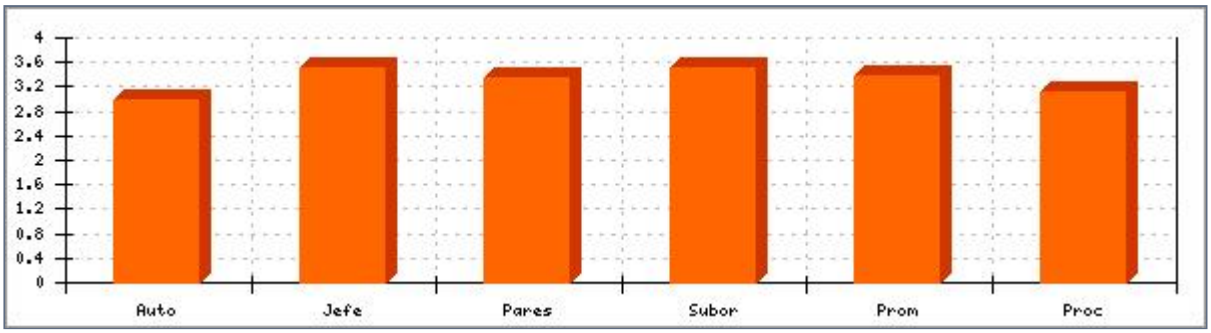
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.21



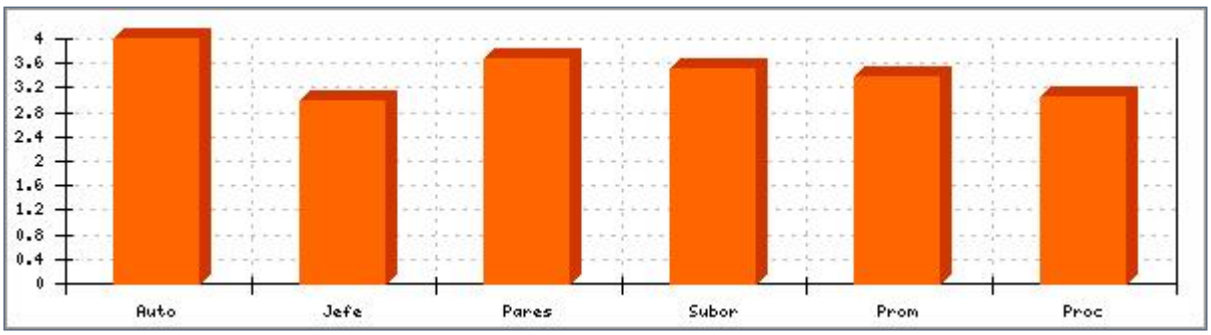
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.12



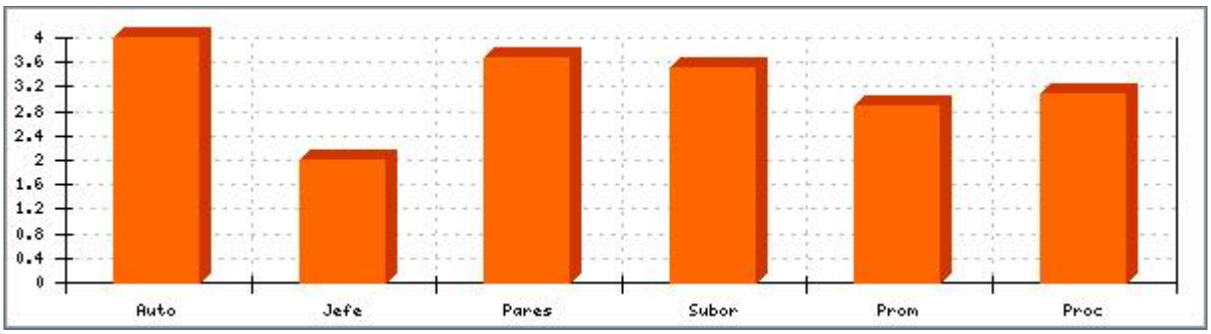
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.06



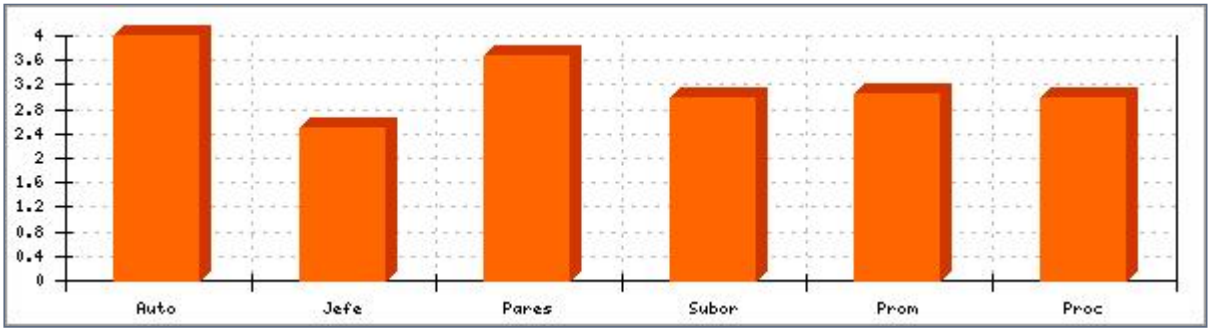
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.08



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.00



Guiar y orientar al personal

29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (2.85)

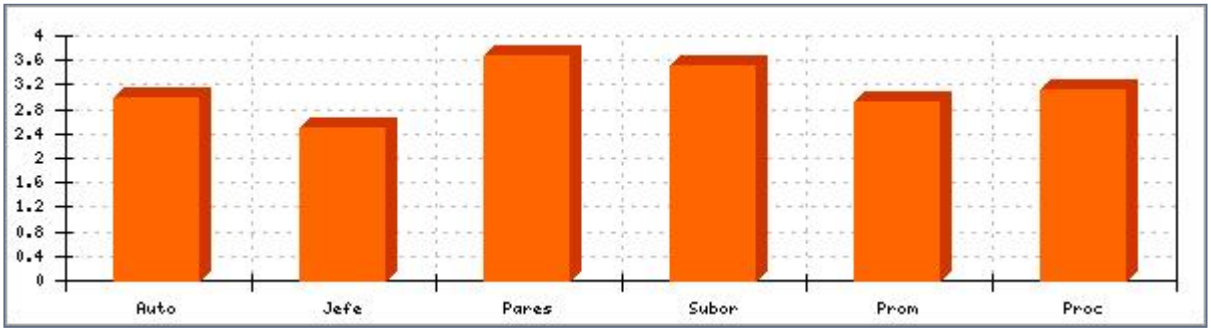
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	3.16

30.- Toma decisiones claras y oportunas. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.08

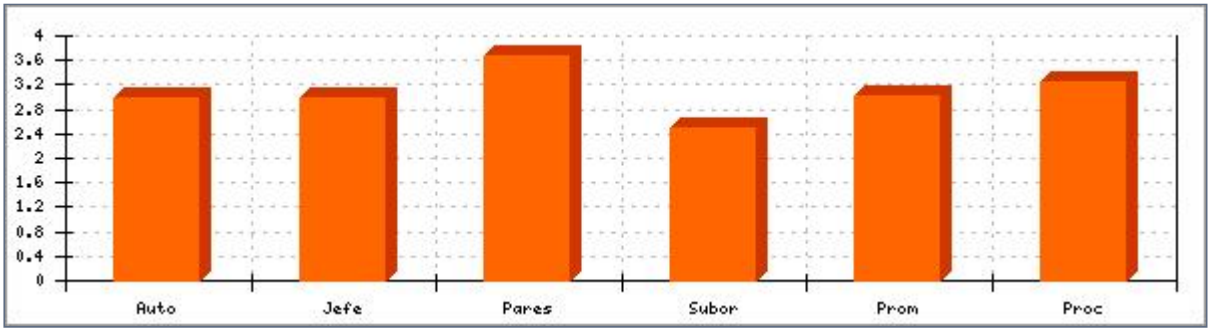
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.12



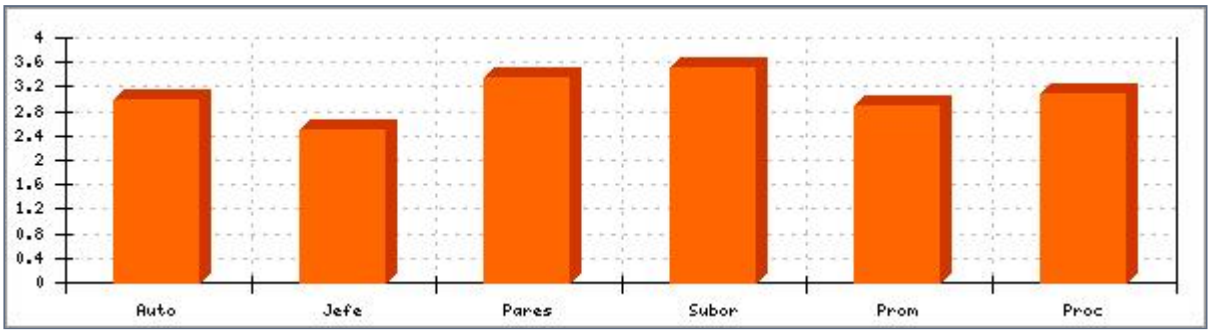
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	3.67
Subordinado	2.50
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.25



33.- Escucha atentamente. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.09



34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.08

35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	3.01

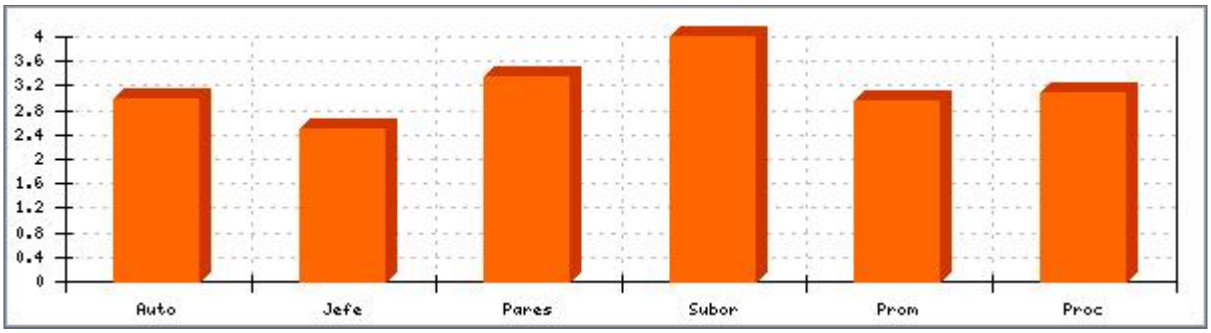
36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	3.05

Prácticas diferenciadoras

37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (2.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Promedio Ponderado	2.95
Promedio Proceso	3.07

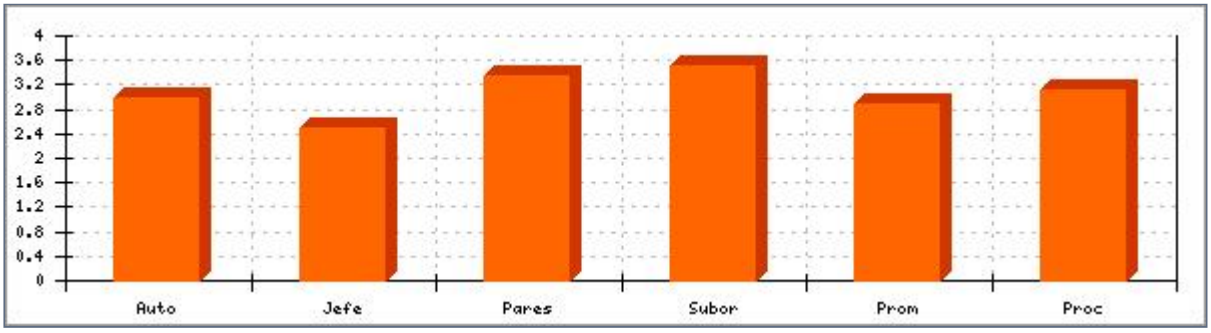


38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.14

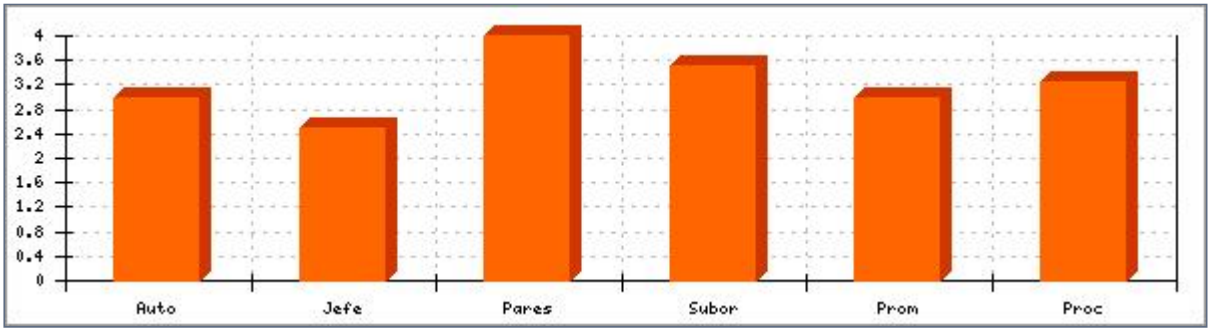
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.10



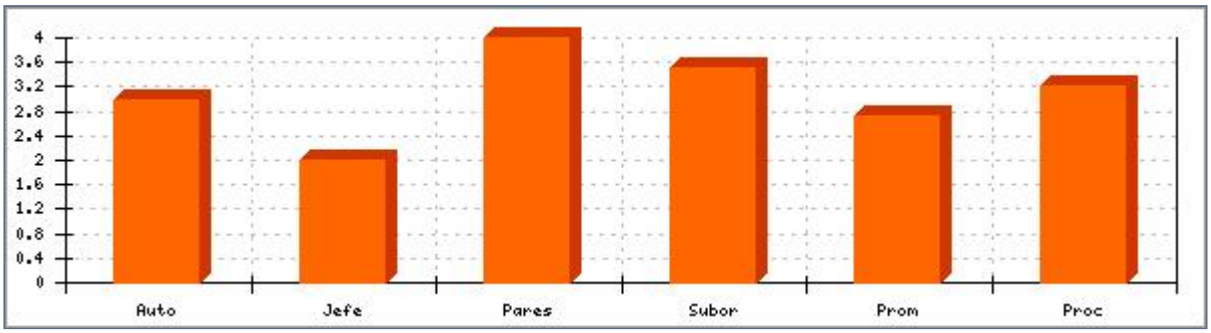
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	3.24



41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	4.00
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	3.22



42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	3.10

43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (2.60)

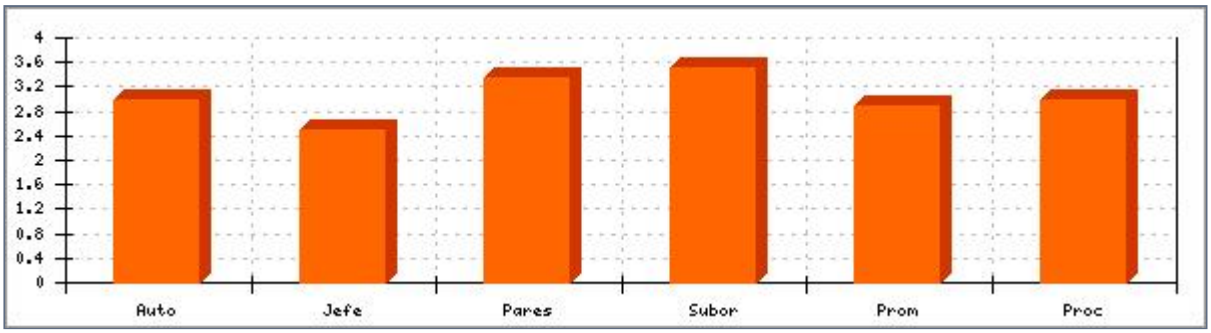
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	3.04

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. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.07

45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.50
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.97



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Jefe	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.96

Análisis GAP

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Jefe	2.33	-1.67
Pares	3.78	-0.22
Subordinado	3.25	-0.75

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Jefe	2.50	-1.50
Pares	3.71	-0.29
Subordinado	3.50	-0.50

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Jefe	2.21	-1.79
Pares	3.71	-0.29
Subordinado	3.43	-0.57

Evaluar el desempeño

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.38	--
Jefe	2.81	-0.57
Pares	3.71	0.33
Subordinado	3.44	0.06

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Jefe	2.50	-0.50
Pares	3.54	0.54
Subordinado	3.31	0.31

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Jefe	2.35	-0.65
Pares	3.57	0.57
Subordinado	3.35	0.35

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	80.83%
(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	79.17%
(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	79.17%
(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	79.17%
(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	75.00%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica.	75.00%
(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.	74.17%
(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	72.50%
(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.	72.50%
(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.	72.50%
(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.	70.83%
(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	70.83%
(Compensar y premiar) Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio.	70.83%
(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	70.00%
(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.	69.17%
(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	68.33%
(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	68.33%
(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.	68.33%
(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%
(Evaluar el desempeño) Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	68.33%
(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	67.50%
(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	65.83%
(Evaluar el desempeño) Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo.	65.83%
(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	65.00%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	65.00%
(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	64.17%
(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	64.17%
(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	64.17%
(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.	62.50%
(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.	62.50%

- (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. 62.50%
- (Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. 62.50%
- (Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente. 62.50%
- (Evaluar el desempeño) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. 62.50%
- (Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. 61.67%
- (Compensar y premiar) Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. 61.67%
- (Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. 60.83%
- (Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. 60.83%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No existen preguntas de respuesta abierta

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**

Feedback

EVALUACIóN DEL DESEMPEÑO EJES 2

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**