

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

| | |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación : | 1104799513 |
| Nombres : | LUIS GERMAN |
| Apellidos : | CASTILLO GAONA |
| Dirección : | QUITO |
| Teléfono : | |
| Celular : | 0991763864 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Agencia : | XP |
| Departamento : | HOT |
| Cargo : | MAITRE D |
| Nivel Jerárquico : | JEFES |
| Jefe Inmediato : | |
| Área de Estudio : | BACHILLER |
| Escolaridad : | SECUNDARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-08-03 |

Peso de las Evaluaciones:

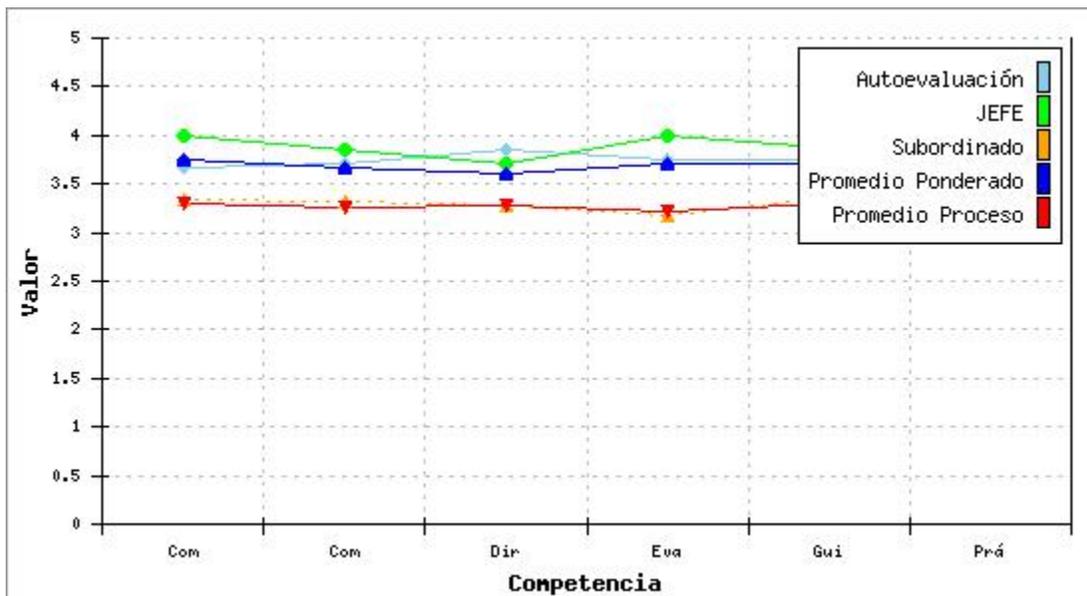
| Relación | Peso | Gestionadas | Finalizadas |
|----------------|--------|-------------|-------------|
| Autoevaluación | 20.00% | 1 | 1 |
| Subordinado | 30.00% | 11 | 10 |
| Jefe | 50.00% | 1 | 1 |

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

| Relación | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Autoevaluación | 3.76 |
| Jefe | 3.89 |
| Subordinado | 3.29 |
| Promedio Ponderado | 3.68 |
| Promedio Proceso | 3.24 |



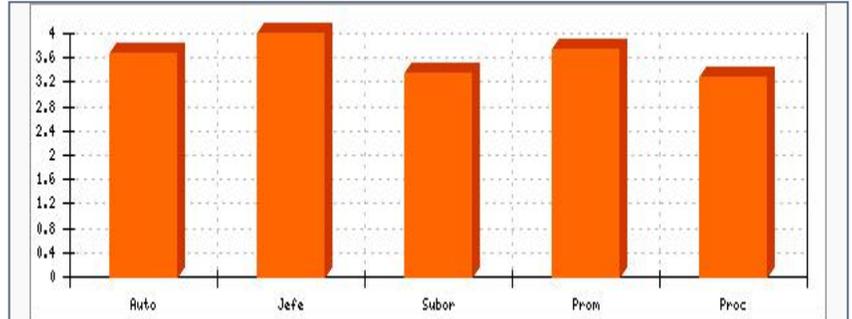
| Competencia | Valor Autoevaluación | Valor Jefe | Valor Subordinado | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|--|----------------------|------------|-------------------|--------------------------|------------------------|
| 1 Compensar y premiar | 3.67 | 4.00 | 3.35 | 3.74 | 3.29 |
| 2 Comprometer al personal para el logro de objetivos | 3.71 | 3.86 | 3.31 | 3.67 | 3.25 |
| 3 Dirigir equipos | 3.86 | 3.71 | 3.27 | 3.61 | 3.28 |
| 4 Evaluar el desempeño | 3.75 | 4.00 | 3.18 | 3.70 | 3.21 |
| 5 Guiar y orientar al personal | 3.75 | 3.88 | 3.36 | 3.70 | 3.30 |
| 6 Prácticas diferenciadoras | 3.80 | 3.90 | 3.26 | 3.69 | 3.32 |



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

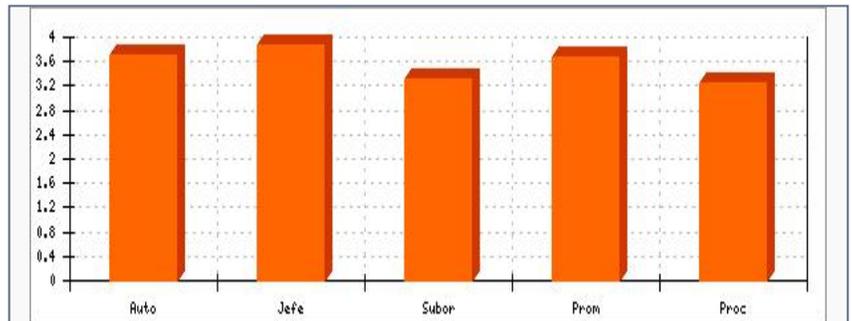
Compensar y premiar (3.74)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.67 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.35 |
| Promedio Ponderado | 3.74 |
| Promedio Proceso | 3.29 |



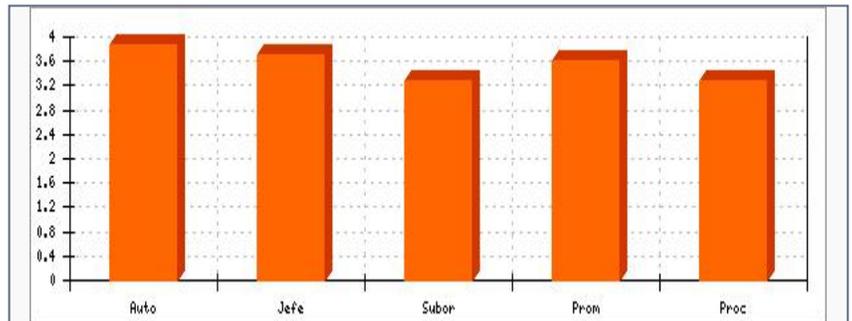
Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.67)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.71 |
| Jefe | 3.86 |
| Subordinado | 3.31 |
| Promedio Ponderado | 3.67 |
| Promedio Proceso | 3.25 |



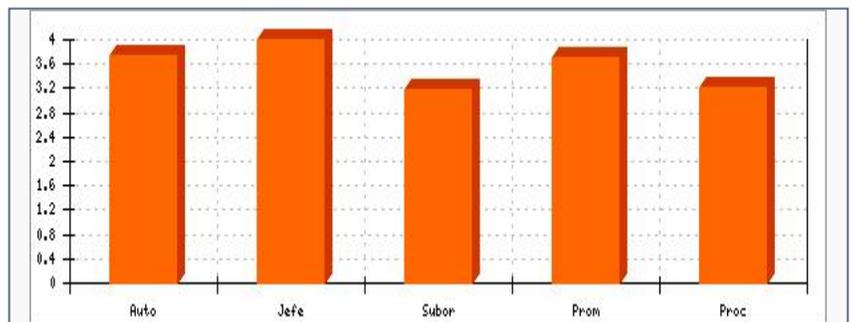
Dirigir equipos (3.61)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.86 |
| Jefe | 3.71 |
| Subordinado | 3.27 |
| Promedio Ponderado | 3.61 |
| Promedio Proceso | 3.28 |



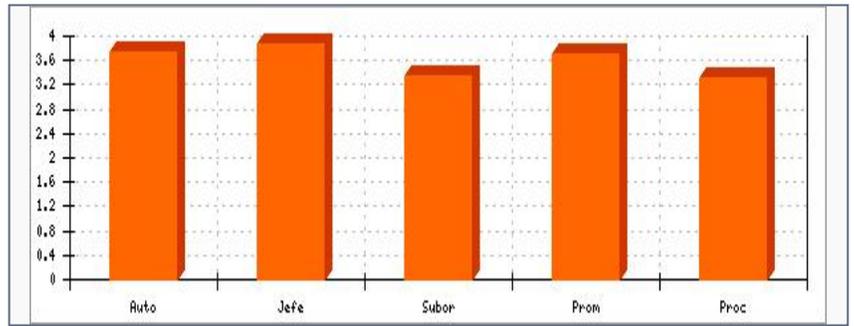
Evaluar el desempeño (3.70)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.75 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.18 |
| Promedio Ponderado | 3.70 |
| Promedio Proceso | 3.21 |



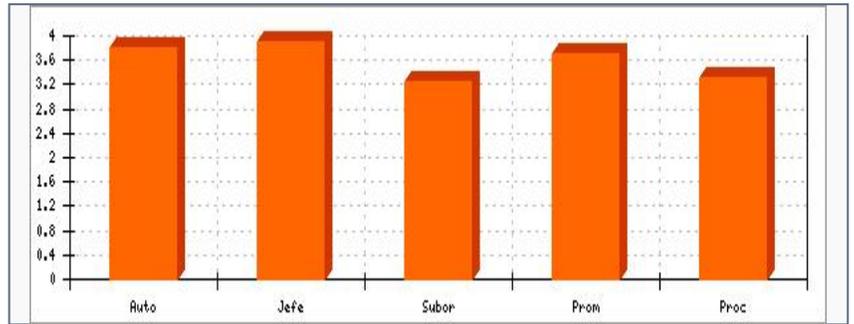
Guiar y orientar al personal (3.70)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.75 |
| Jefe | 3.88 |
| Subordinado | 3.36 |
| Promedio Ponderado | 3.70 |
| Promedio Proceso | 3.30 |



Prácticas diferenciadoras (3.69)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.80 |
| Jefe | 3.90 |
| Subordinado | 3.26 |
| Promedio Ponderado | 3.69 |
| Promedio Proceso | 3.32 |

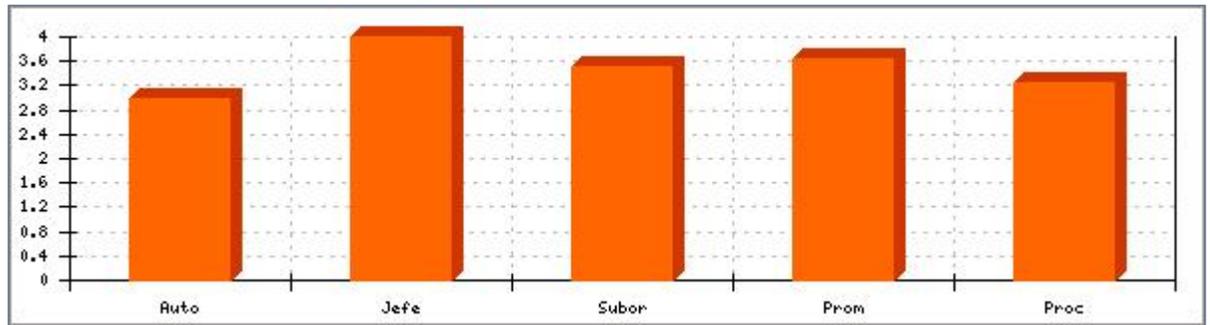


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

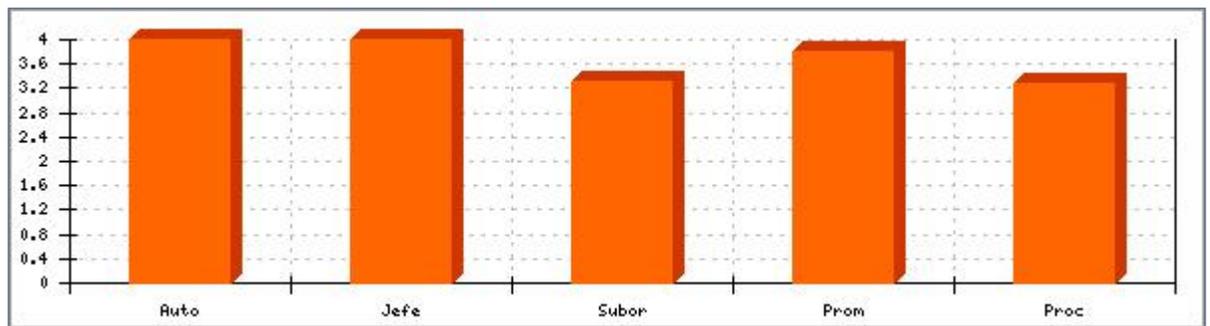
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.65)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.50 |
| Promedio Ponderado | 3.65 |
| Promedio Proceso | 3.23 |



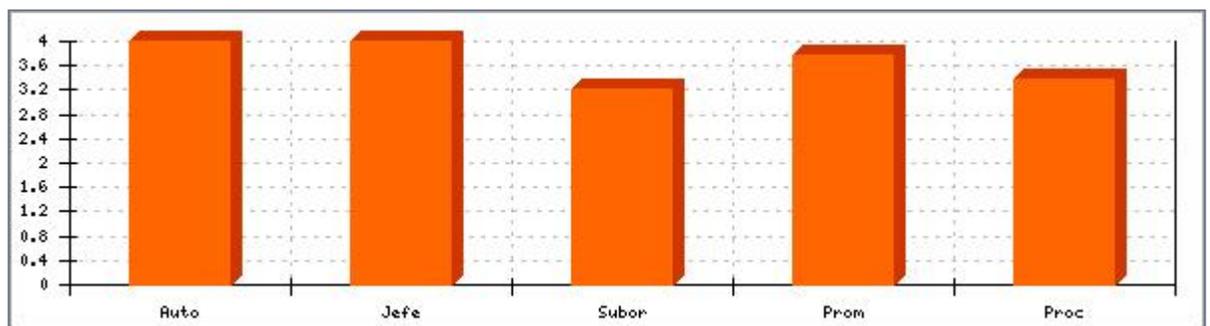
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.29 |



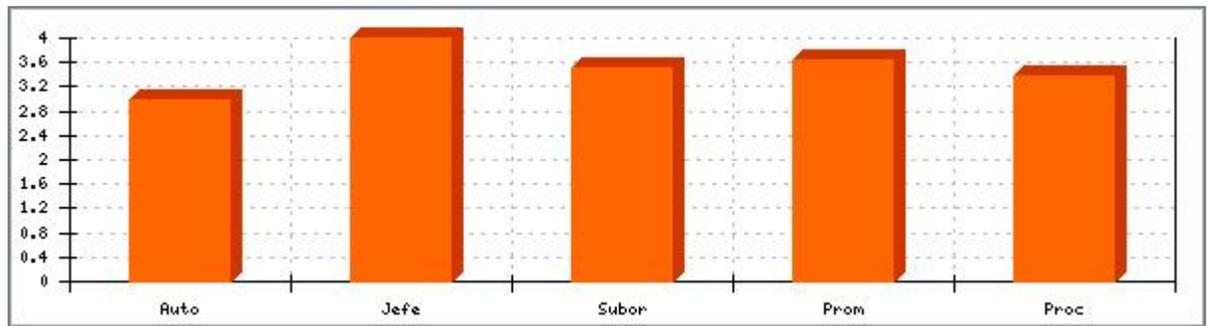
3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.37 |



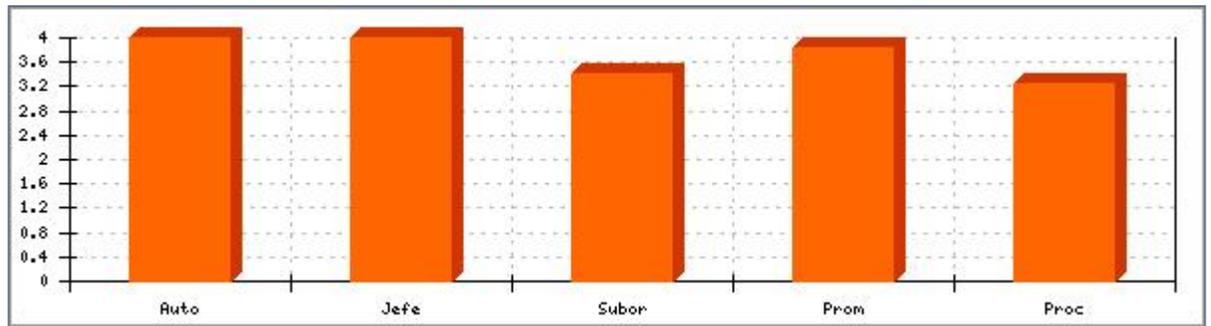
4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (3.65)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.50 |
| Promedio Ponderado | 3.65 |
| Promedio Proceso | 3.37 |



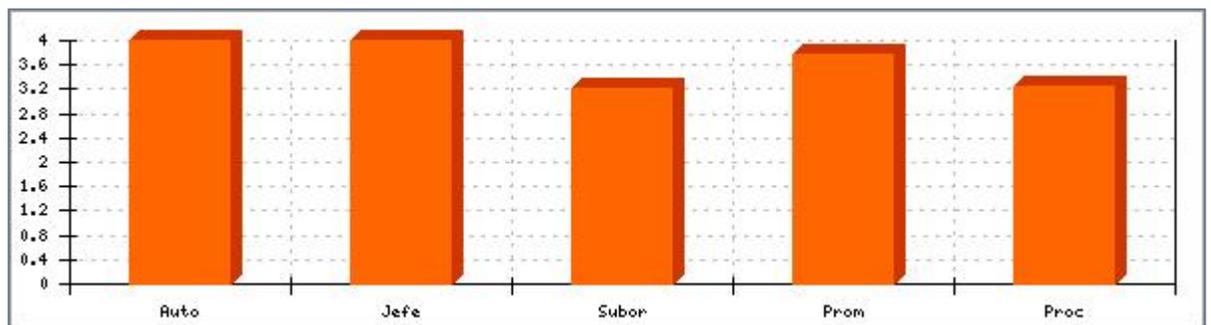
5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (3.82)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.82 |
| Promedio Proceso | 3.23 |



6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.76)

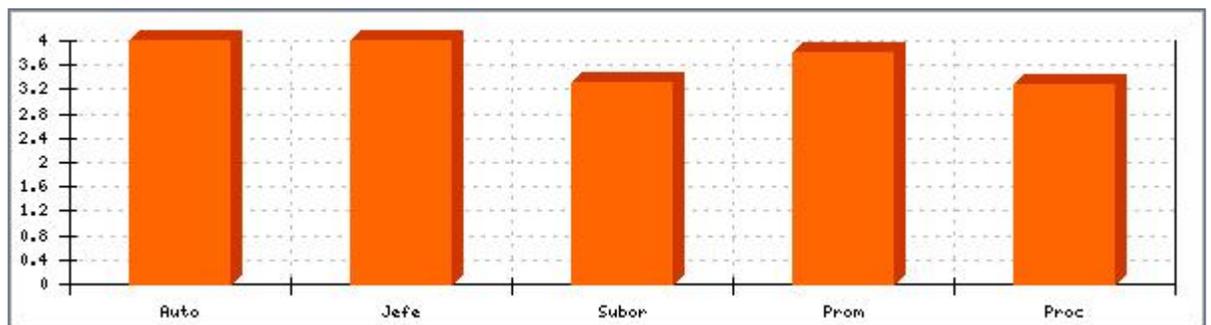
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.25 |



Comprometer al personal para el logro de objetivos

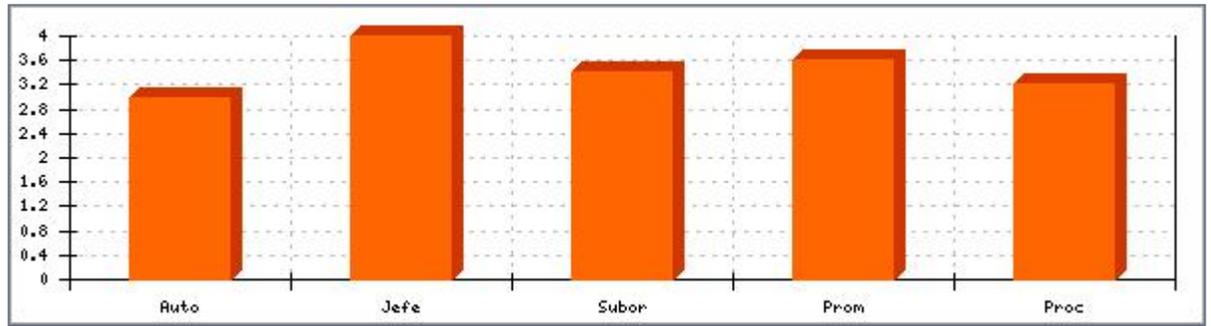
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.29 |



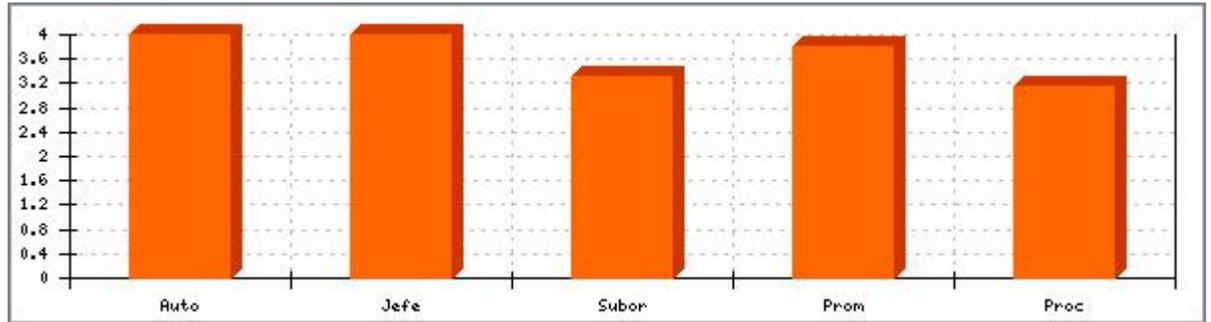
8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.62)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.62 |
| Promedio Proceso | 3.22 |



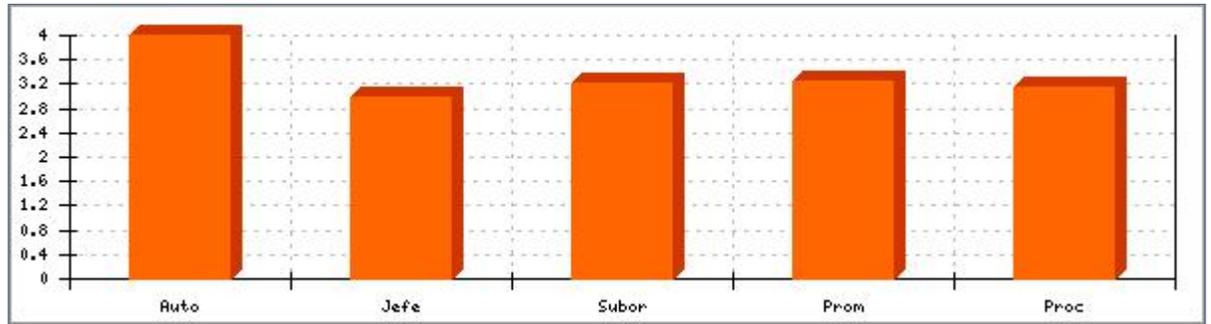
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.16 |



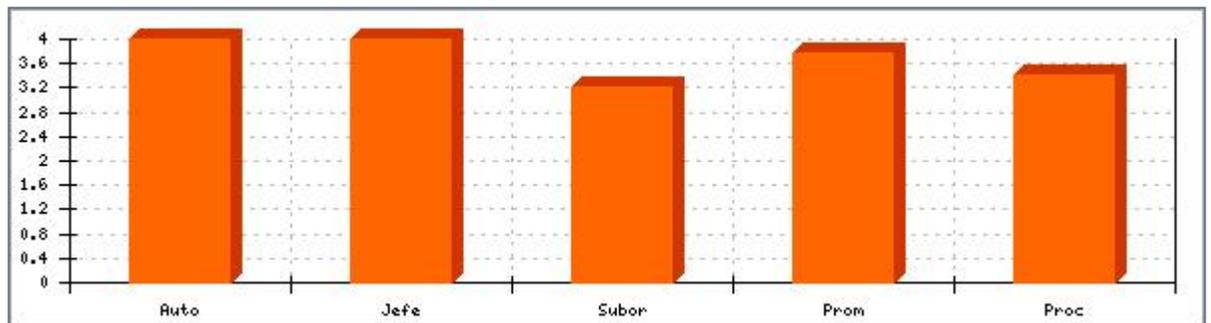
10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (3.26)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 3.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.26 |
| Promedio Proceso | 3.15 |



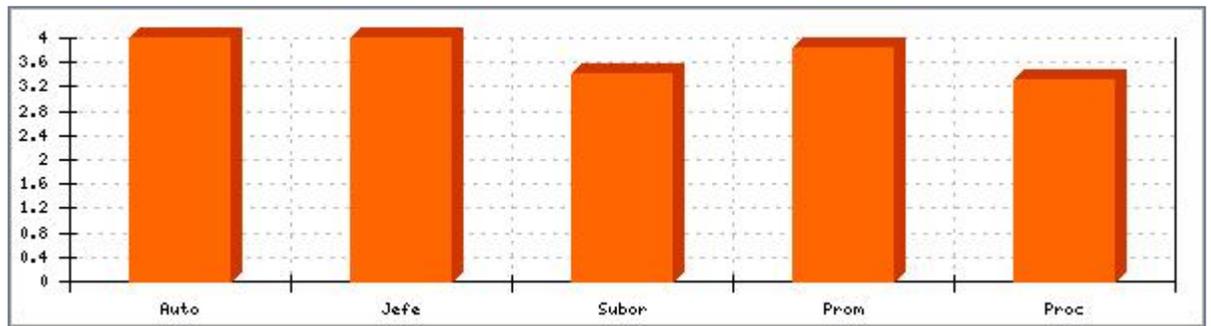
11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.40 |



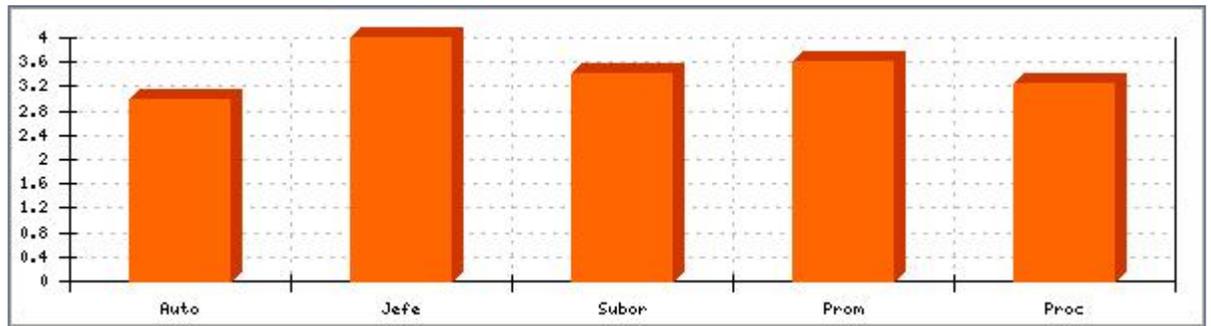
12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (3.82)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.82 |
| Promedio Proceso | 3.30 |



13.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (3.62)

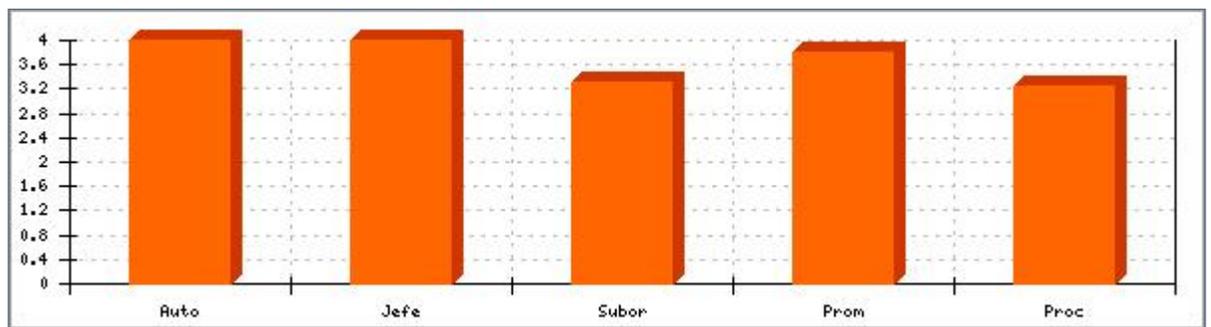
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.62 |
| Promedio Proceso | 3.25 |



Dirigir equipos

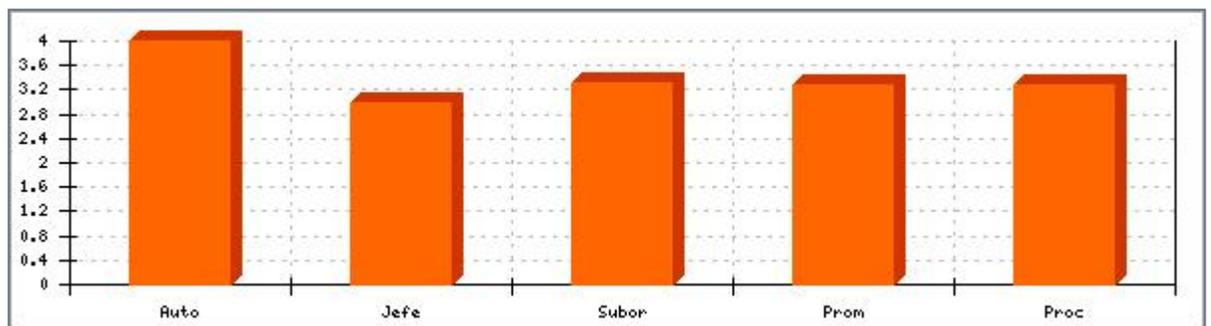
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.26 |



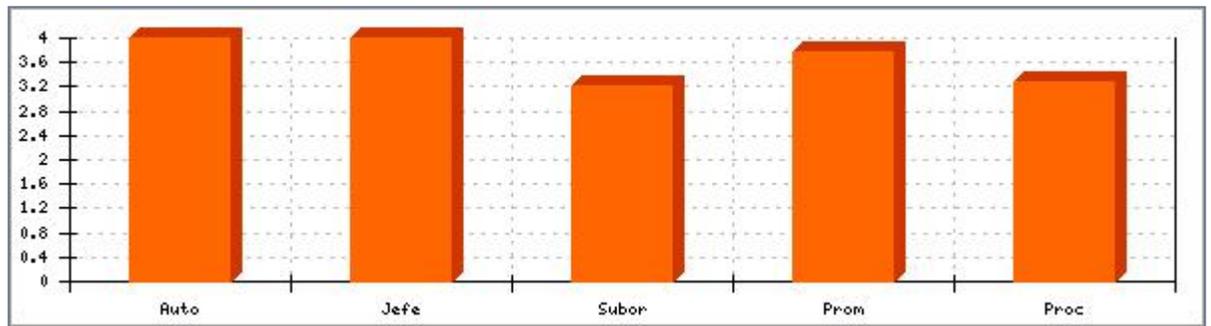
15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.29)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 3.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.29 |
| Promedio Proceso | 3.29 |



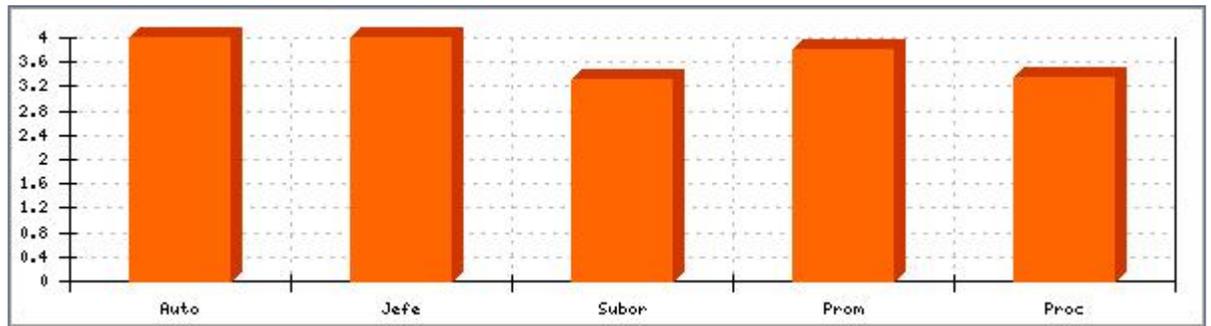
16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.28 |



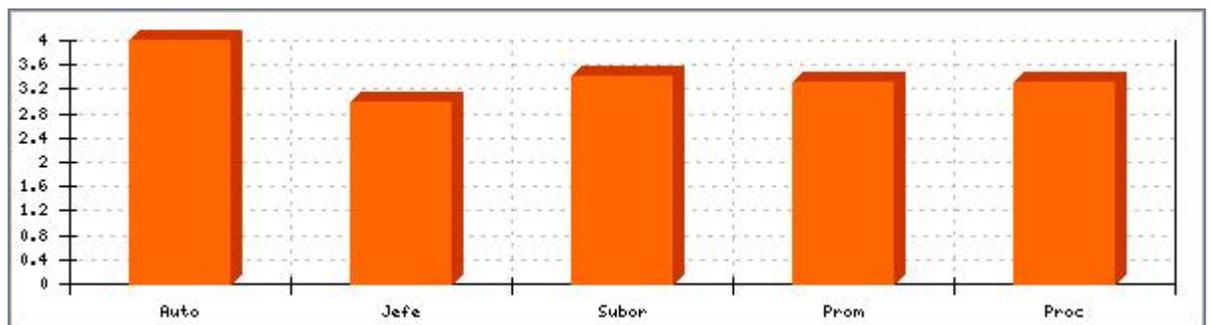
17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.35 |



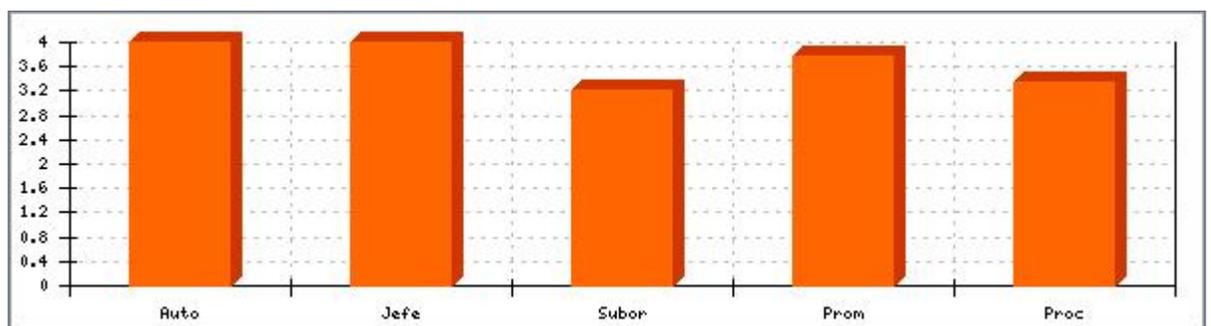
18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.32)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 3.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.32 |
| Promedio Proceso | 3.30 |



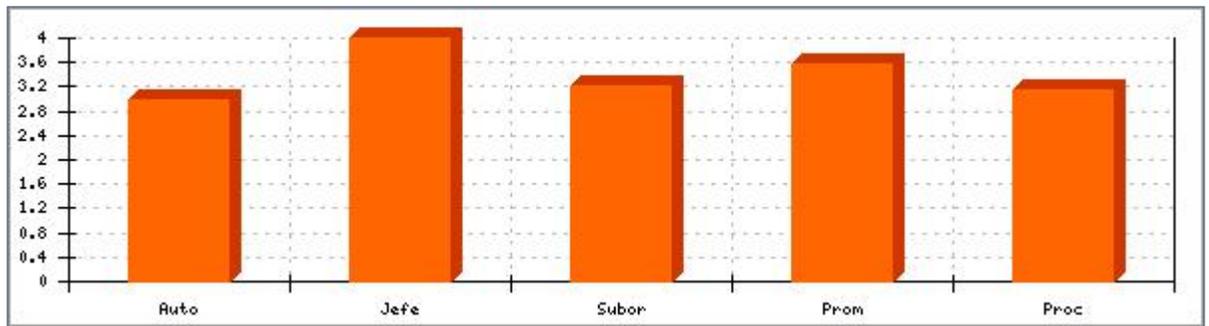
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.33 |



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (3.56)

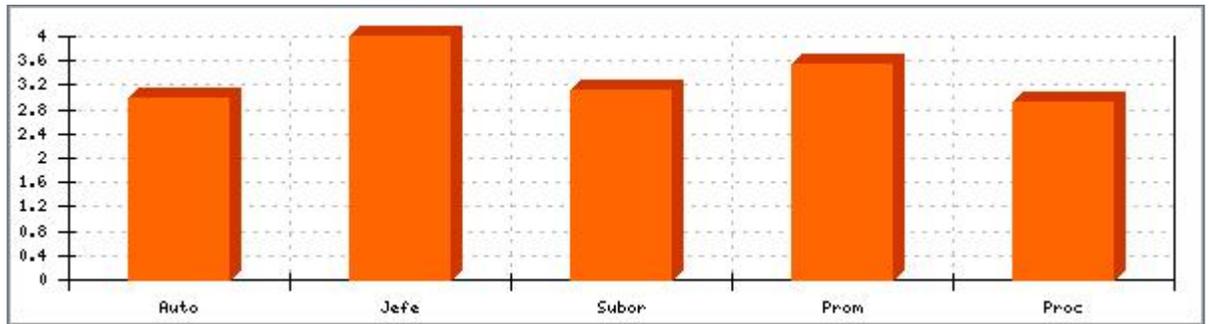
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.56 |
| Promedio Proceso | 3.15 |



Evaluar el desempeño

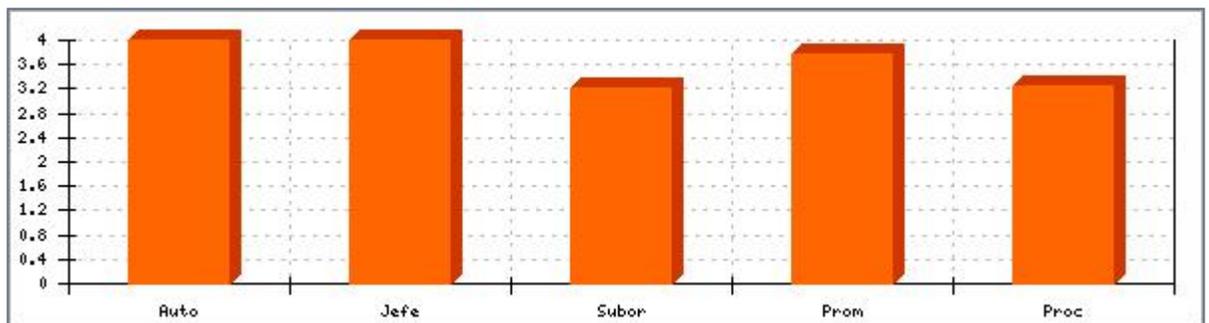
21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (3.53)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.10 |
| Promedio Ponderado | 3.53 |
| Promedio Proceso | 2.92 |



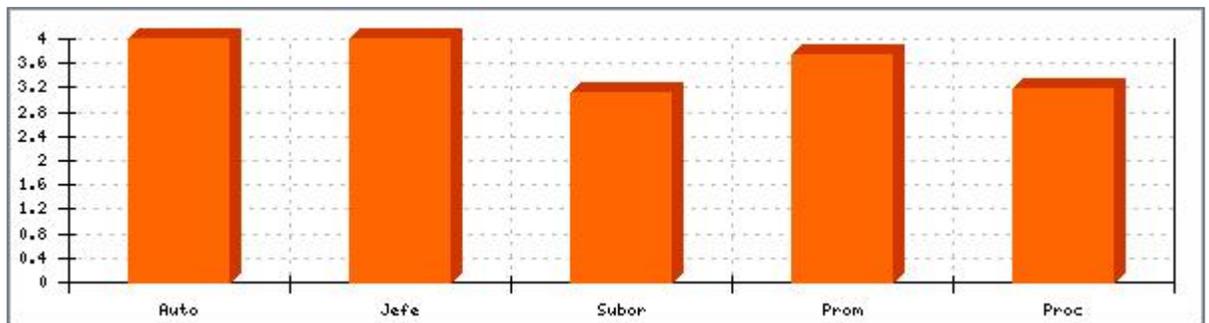
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.23 |



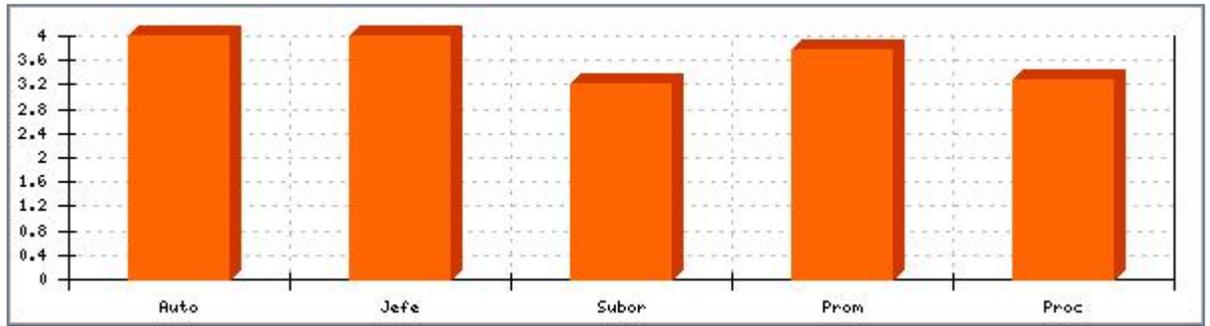
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (3.73)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.10 |
| Promedio Ponderado | 3.73 |
| Promedio Proceso | 3.19 |



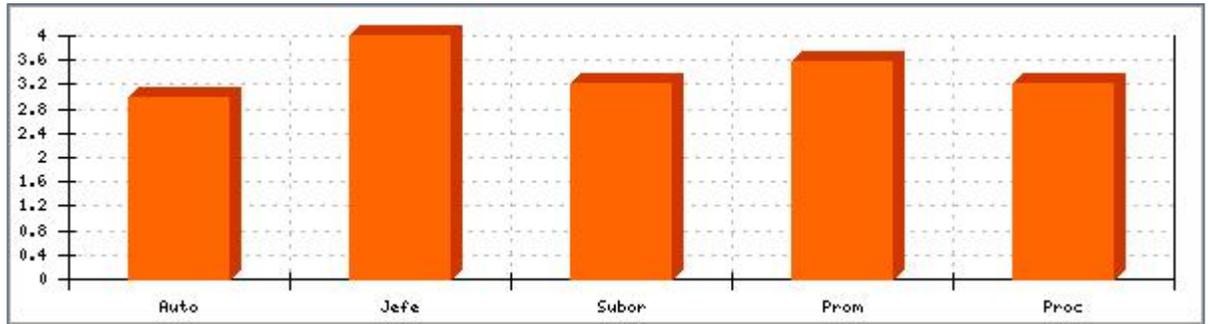
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.27 |



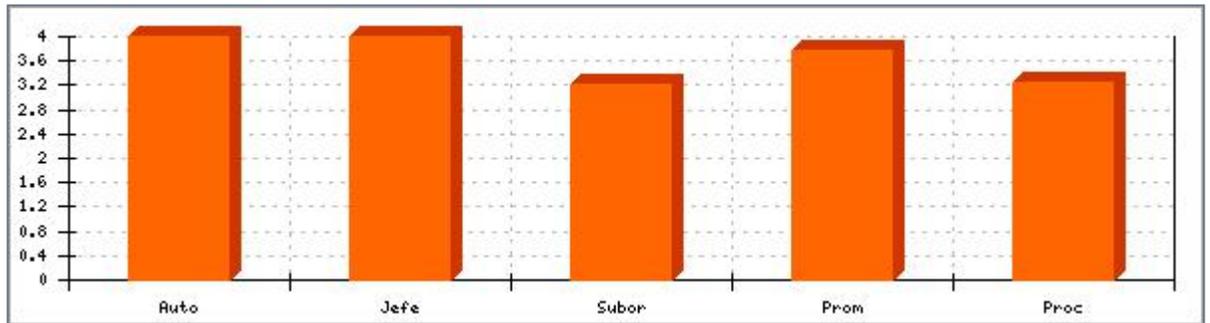
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (3.56)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.56 |
| Promedio Proceso | 3.21 |



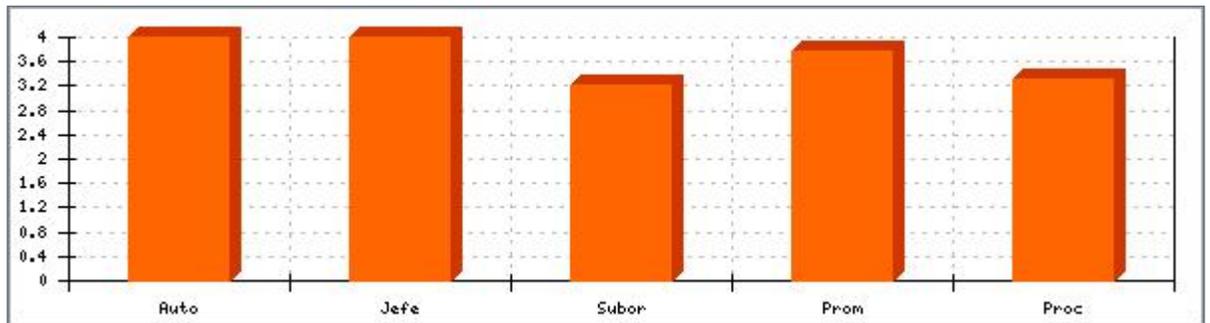
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.26 |



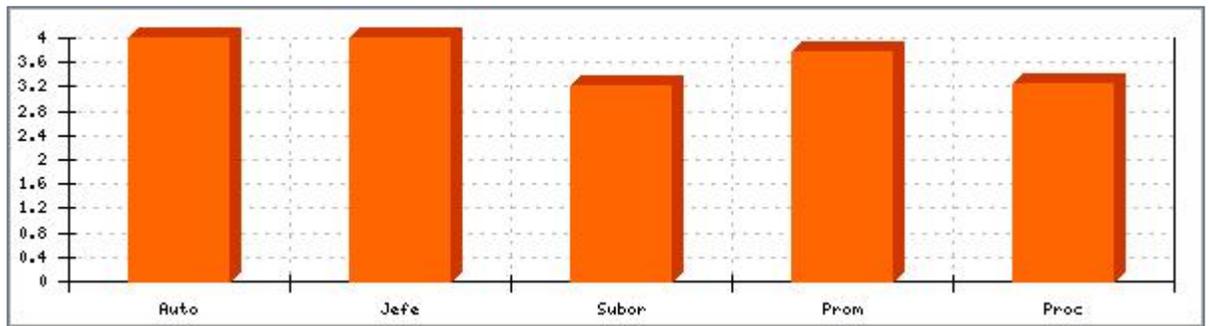
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.32 |



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (3.76)

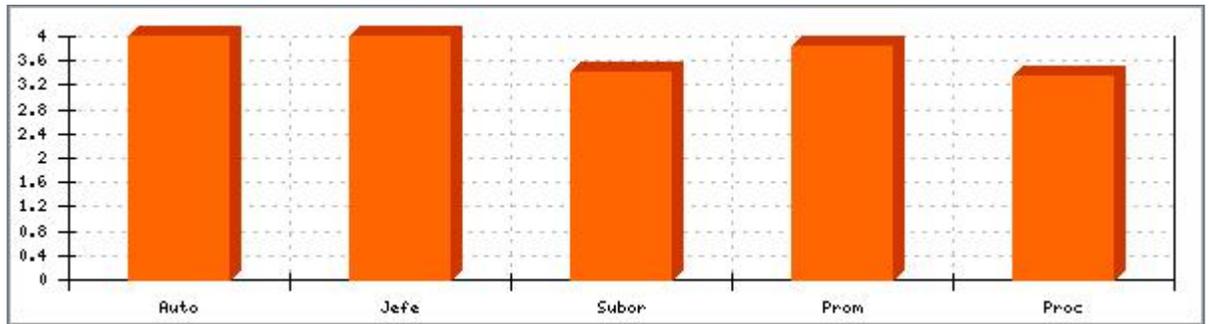
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.24 |



Guiar y orientar al personal

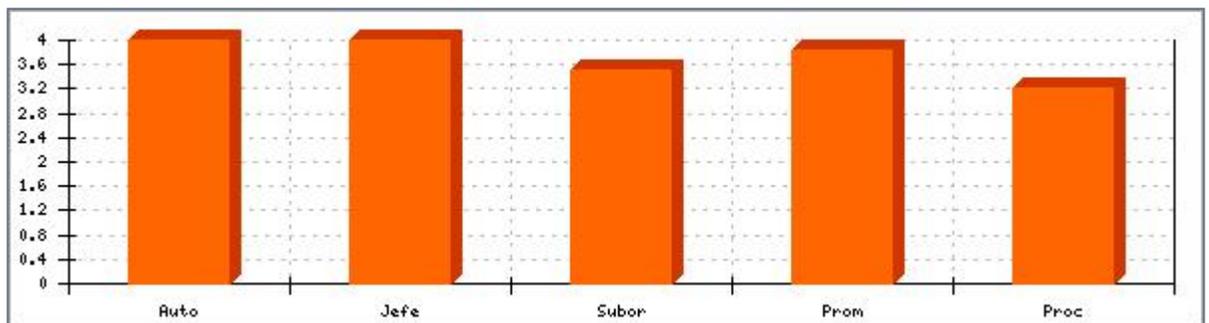
29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (3.82)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.82 |
| Promedio Proceso | 3.33 |



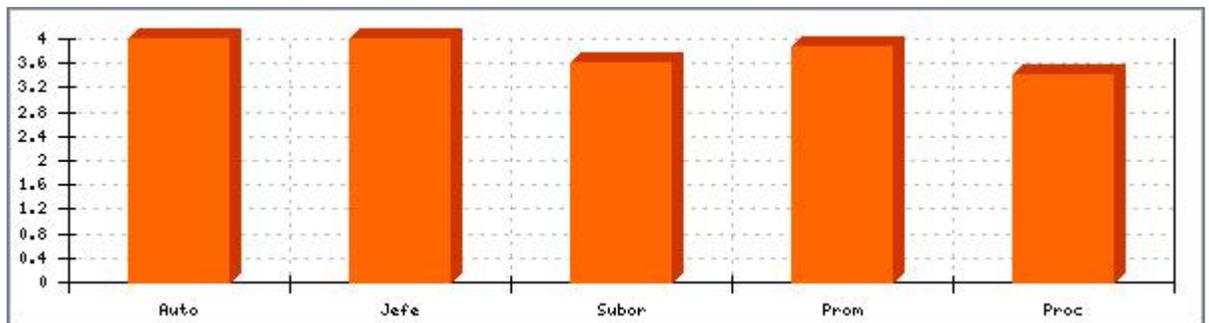
30.- Toma decisiones claras y oportunas. (3.85)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.50 |
| Promedio Ponderado | 3.85 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



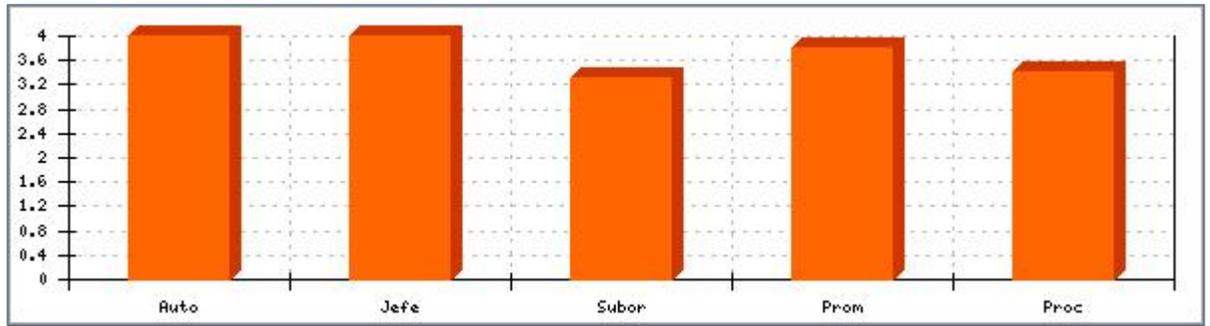
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (3.88)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.60 |
| Promedio Ponderado | 3.88 |
| Promedio Proceso | 3.40 |



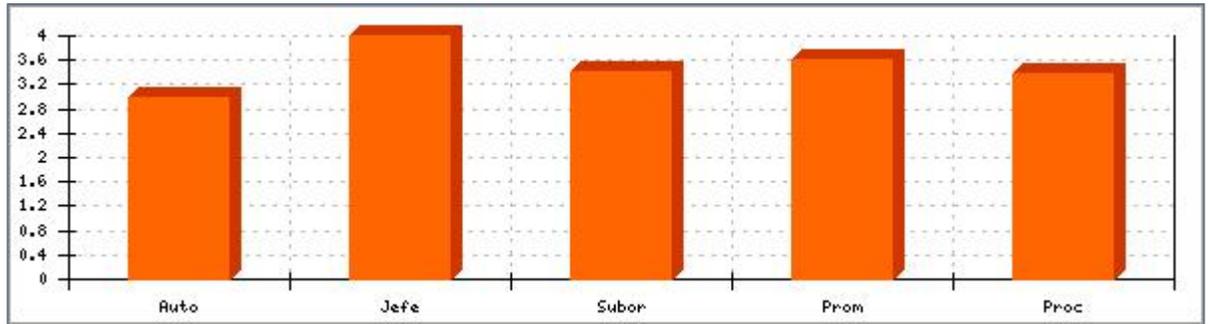
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.41 |



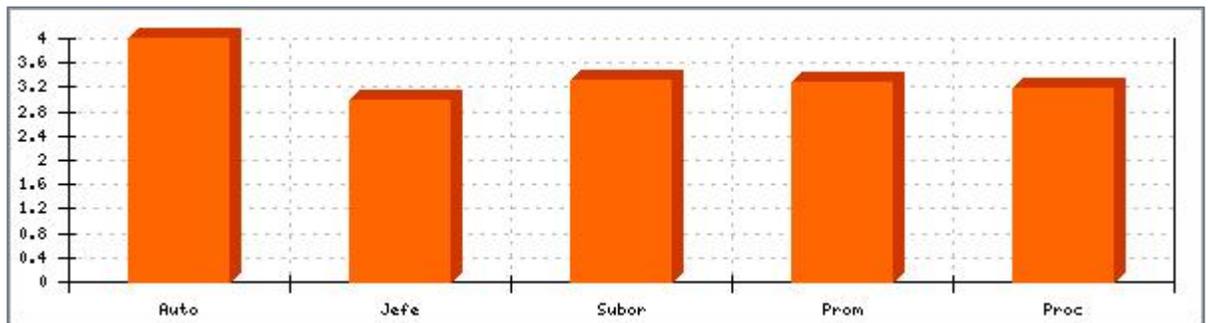
33.- Escucha atentamente. (3.62)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.62 |
| Promedio Proceso | 3.38 |



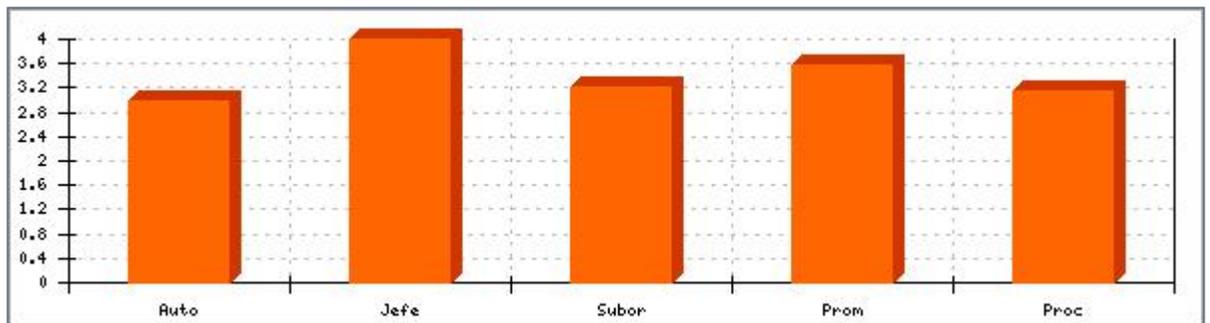
34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.29)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 3.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.29 |
| Promedio Proceso | 3.17 |



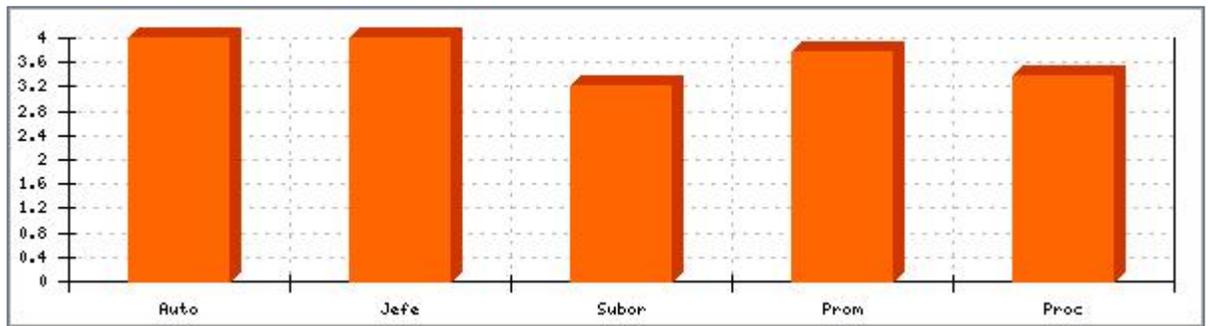
35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (3.56)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.56 |
| Promedio Proceso | 3.16 |



36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.76)

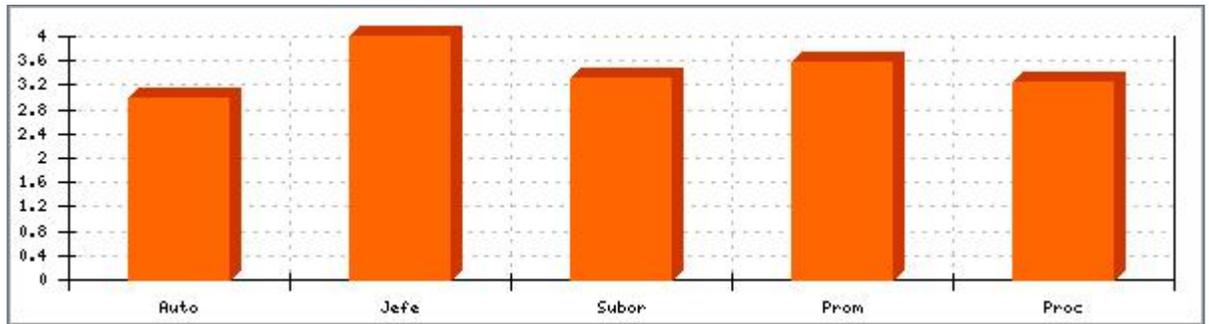
| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.38 |



Prácticas diferenciadoras

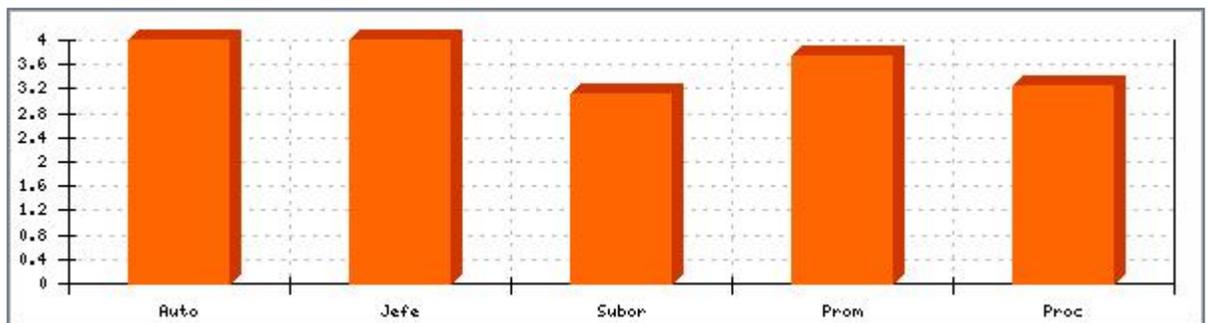
37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (3.59)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.59 |
| Promedio Proceso | 3.24 |



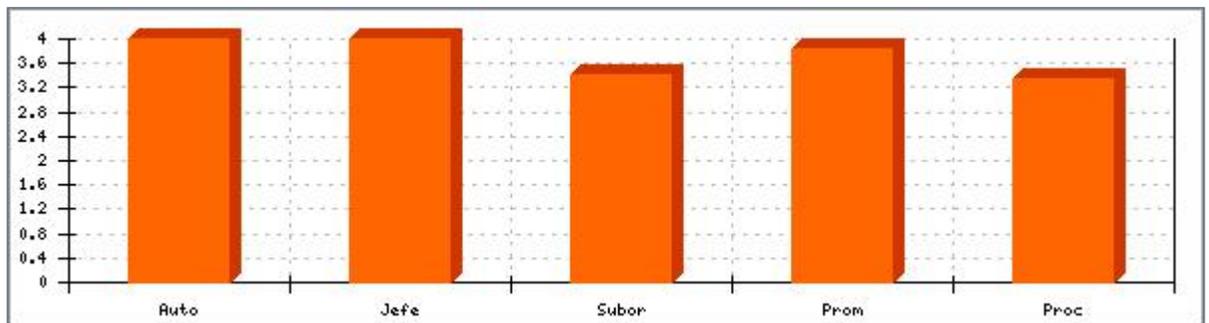
38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.73)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.10 |
| Promedio Ponderado | 3.73 |
| Promedio Proceso | 3.24 |



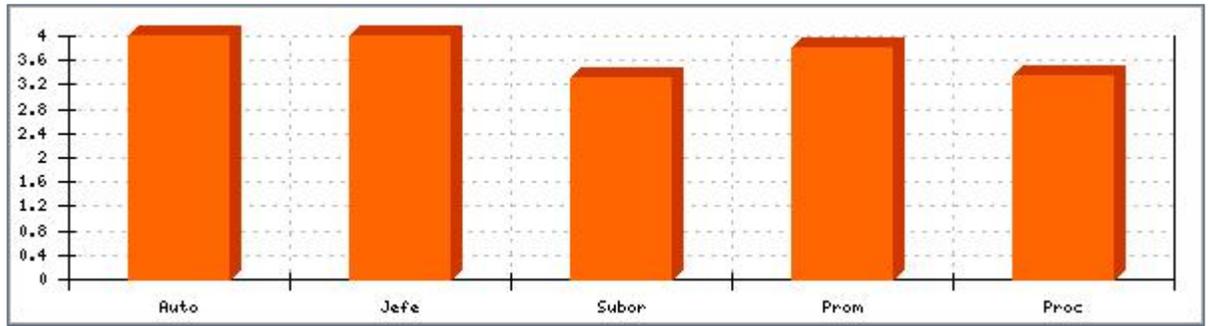
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.82)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.40 |
| Promedio Ponderado | 3.82 |
| Promedio Proceso | 3.35 |



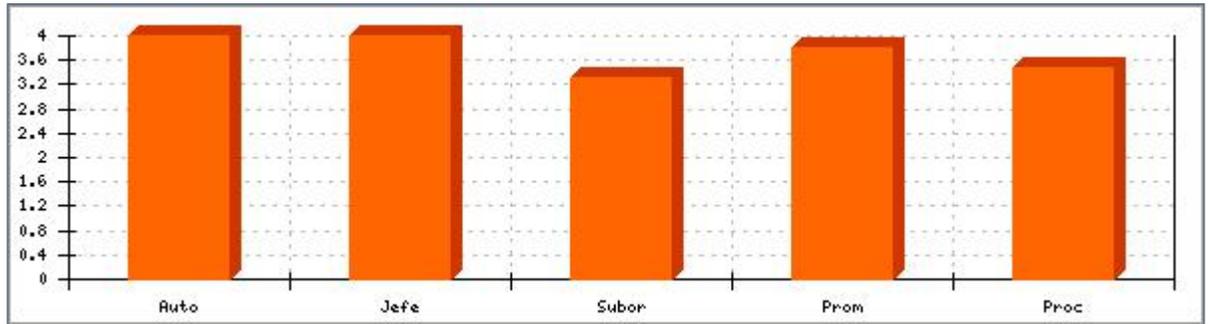
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.35 |



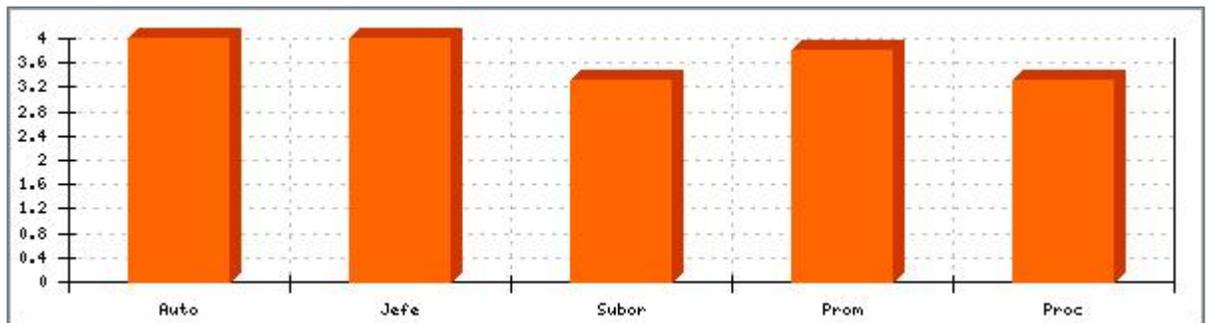
41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.48 |



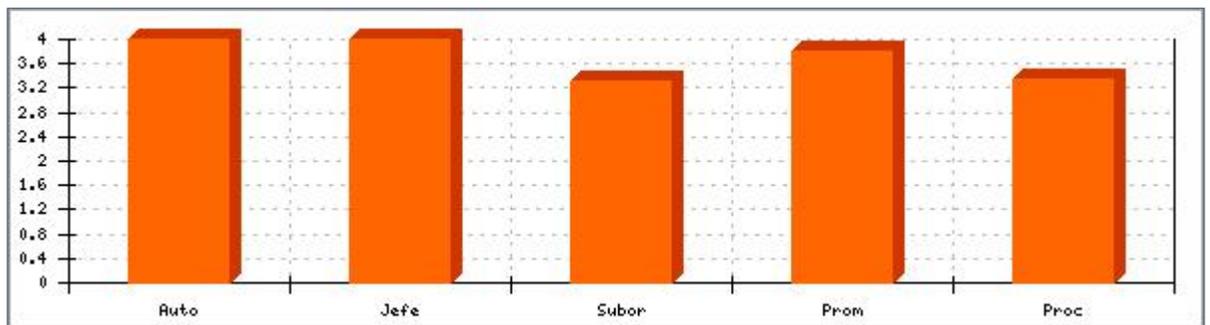
42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.32 |



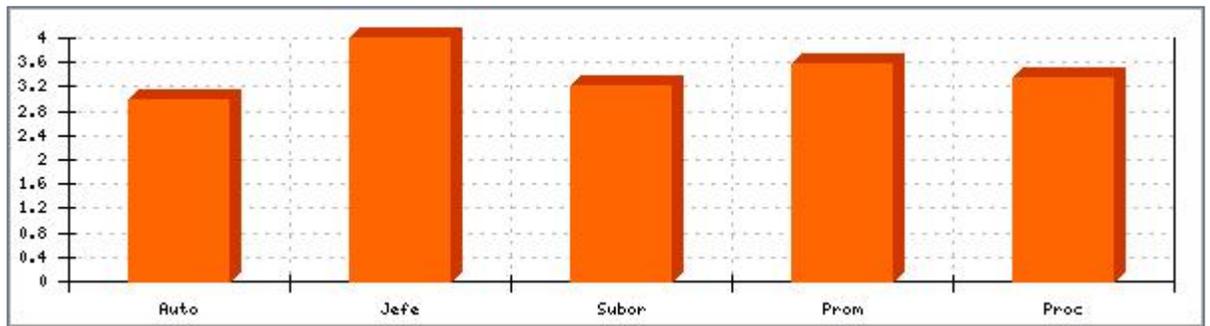
43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.79)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.30 |
| Promedio Ponderado | 3.79 |
| Promedio Proceso | 3.34 |



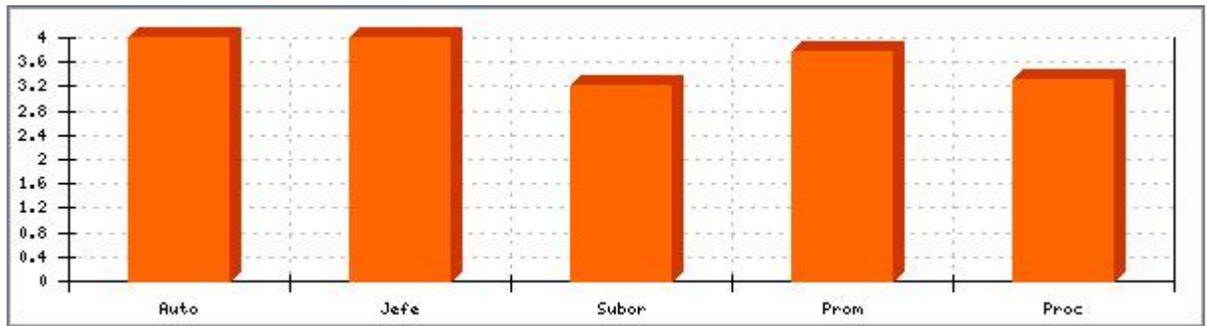
44.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.56)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 3.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.56 |
| Promedio Proceso | 3.34 |



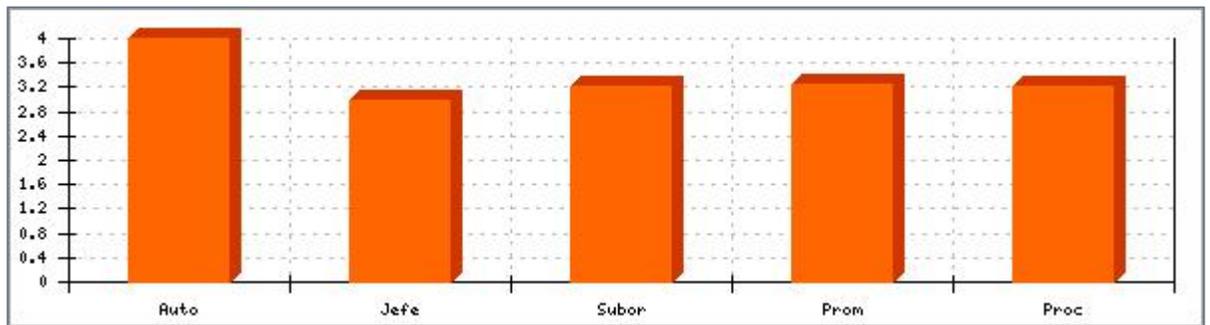
45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.76)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 4.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.76 |
| Promedio Proceso | 3.30 |



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (3.26)

| Relación | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación | 4.00 |
| Jefe | 3.00 |
| Subordinado | 3.20 |
| Promedio Ponderado | 3.26 |
| Promedio Proceso | 3.20 |



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.67 | -- |
| Jefe | 4.00 | 0.33 |
| Subordinado | 3.35 | -0.32 |

Comprometer al personal para el logro de objetivos

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.71 | -- |
| Jefe | 3.86 | 0.15 |
| Subordinado | 3.31 | -0.40 |

Dirigir equipos

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.86 | -- |
| Jefe | 3.71 | -0.15 |
| Subordinado | 3.27 | -0.59 |

Evaluar el desempeño

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.75 | -- |
| Jefe | 4.00 | 0.25 |
| Subordinado | 3.18 | -0.57 |

Guiar y orientar al personal

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.75 | -- |
| Jefe | 3.88 | 0.13 |
| Subordinado | 3.36 | -0.39 |

Prácticas diferenciadoras

| | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.80 | -- |
| Jefe | 3.90 | 0.10 |
| Subordinado | 3.26 | -0.54 |

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

| | |
|--|--------|
| •(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. | 96.00% |
| •(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas. | 95.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. | 94.00% |
| •(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. | 94.00% |
| •(Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. | 94.00% |
| •(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. | 94.00% |
| •(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. | 93.00% |
| •(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. | 93.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. | 93.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. | 93.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. | 93.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. | 93.00% |
| •(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. | 93.00% |
| •(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. | 93.00% |
| •(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. | 93.00% |
| •(Compensar y premiar) Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. | 93.00% |
| •(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. | 92.00% |
| •(Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. | 92.00% |
| •(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. | 92.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. | 92.00% |
| •(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. | 92.00% |
| •(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. | 92.00% |
| •(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. | 92.00% |
| •(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. | 92.00% |
| •(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. | 92.00% |
| •(Evaluar el desempeño) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. | 92.00% |
| •(Evaluar el desempeño) Se reúne con los miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. | 92.00% |
| •(Compensar y premiar) Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. | 92.00% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. | 91.00% |
| •(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. | 91.00% |
| •(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas | 88.33% |

| | |
|---|--------|
| •(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. | 88.33% |
| •(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. | 87.33% |
| •(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. | 87.33% |
| •(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente. | 87.33% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. | 86.33% |
| •(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo. | 85.33% |
| •(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. | 85.33% |
| •(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. | 85.33% |
| •(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. | 85.33% |
| •(Evaluar el desempeño) Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. | 84.33% |
| •(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. | 77.33% |
| •(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. | 76.33% |
| •(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. | 76.33% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. | 75.33% |
| •(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica. | 75.33% |

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR



Feedback



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPEL EJES 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

