Introducción

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

ESPOIR EJES 2019

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

---

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 **2019-05-13 04:51:10** hasta el **2019-05-13 10:26:27**

Datos Personales

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1305526665
Nombres :	WALTER OSWALDO
Apellidos :	MOREIRA CHILAN
Dirección :	15 DE ABRIL ENTRE SAN IGNACIO Y CRISTO DEL CONSUELO - ANDRES DE VERA
Teléfono :	052934844
Celular :	0999134421
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	JIPIJAPA
Departamento :	NEGOCIOS
Cargo :	SUPERVISOR GRUPOS DE CREDITO
Nivel Jerárquico :	EDGAR ALARCON
Jefe Inmediato :	EDGAR OSWALDO ALARCON SALAZAR
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	TERCEARIO
Fecha de Nacimiento :	1969-05-21

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	30.00%	1	1
Supervisor	70.00%	1	1

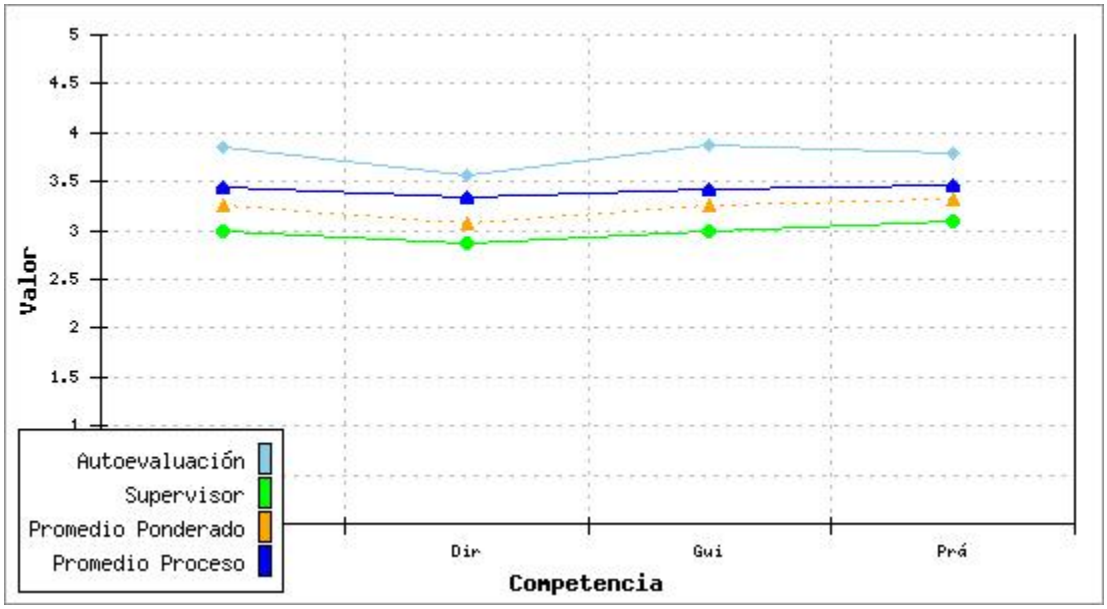
Resumen General

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.78
Supervisor	2.99
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.42

	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Comprometer al personal para el logro de objetivos	3.86	3.00	3.26	3.45
2	Dirigir equipos	3.57	2.86	3.07	3.34
3	Guiar y orientar al personal	3.88	3.00	3.26	3.43
4	Prácticas diferenciadoras	3.80	3.10	3.31	3.46



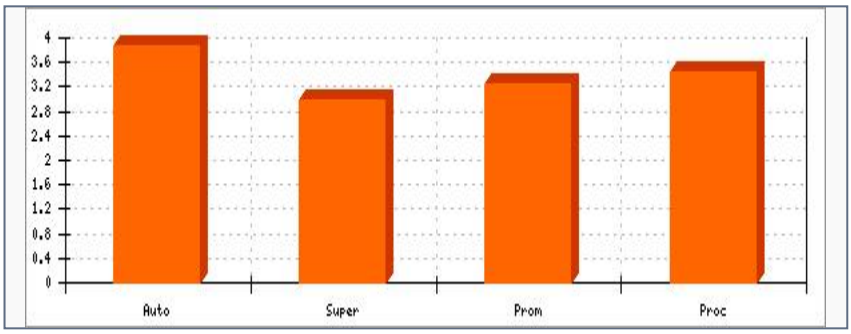
Análisis por Competencia

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

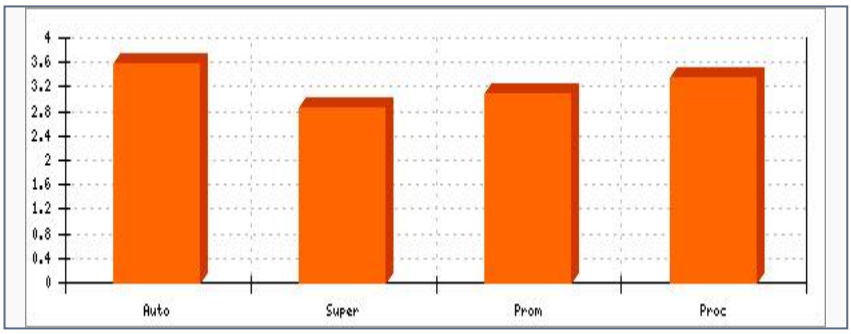
Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.86
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.45



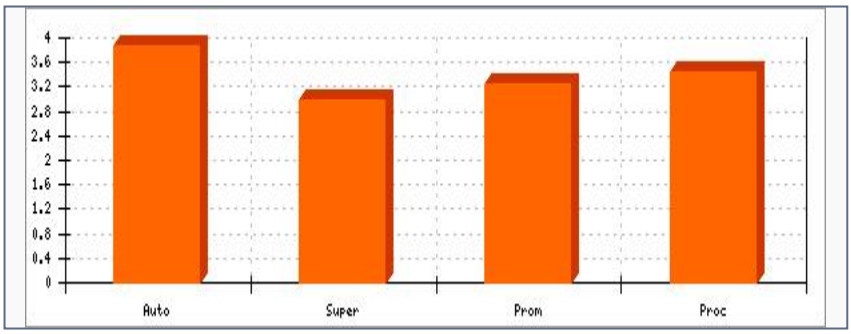
Dirigir equipos (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.57
Supervisor	2.86
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.34



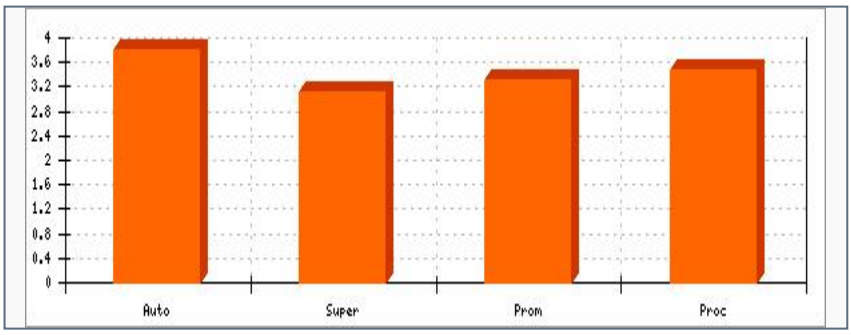
Guiar y orientar al personal (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.88
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.43



Prácticas diferenciadoras (3.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Supervisor	3.10
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	3.46



Comprometer al personal para el logro de objetivos

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

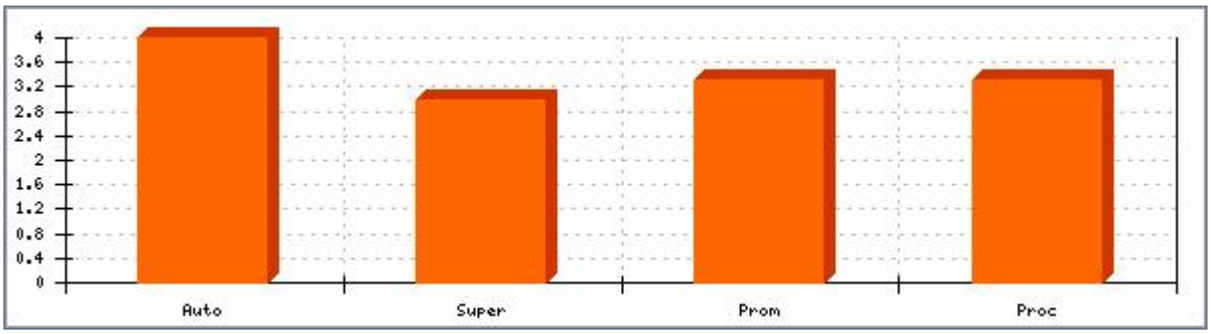
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.56

2.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.53

3.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.30

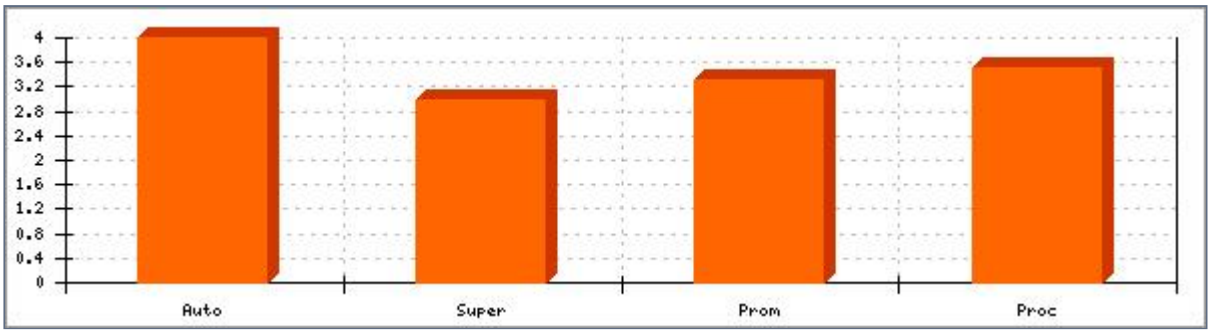


4.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.50

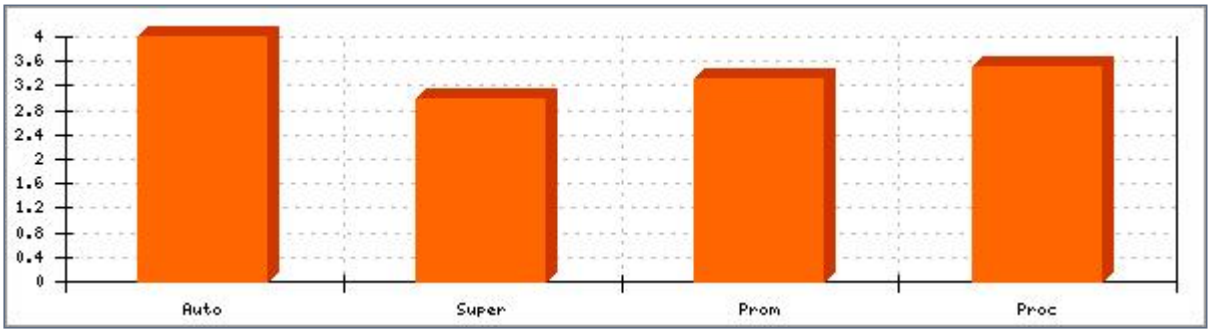
5.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.52



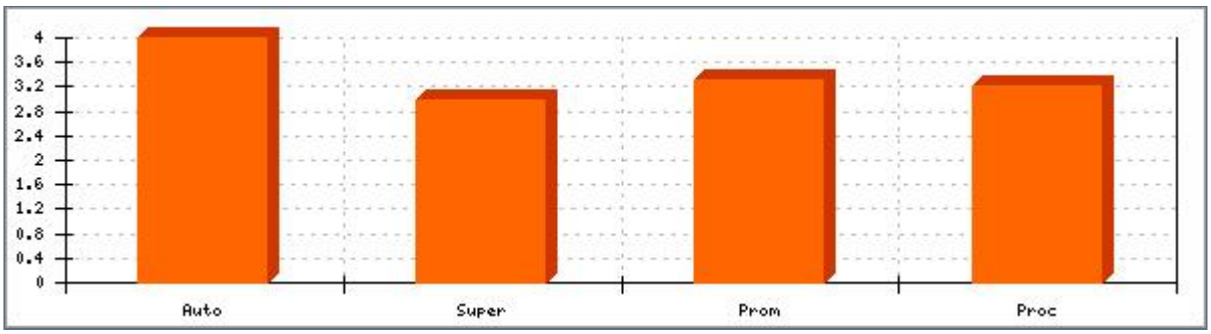
6.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.52



7.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.20



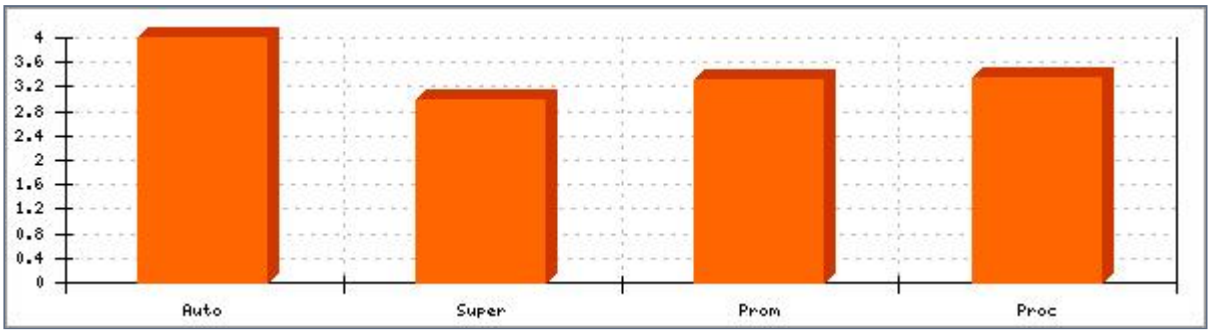
Dirigir equipos

8.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.53

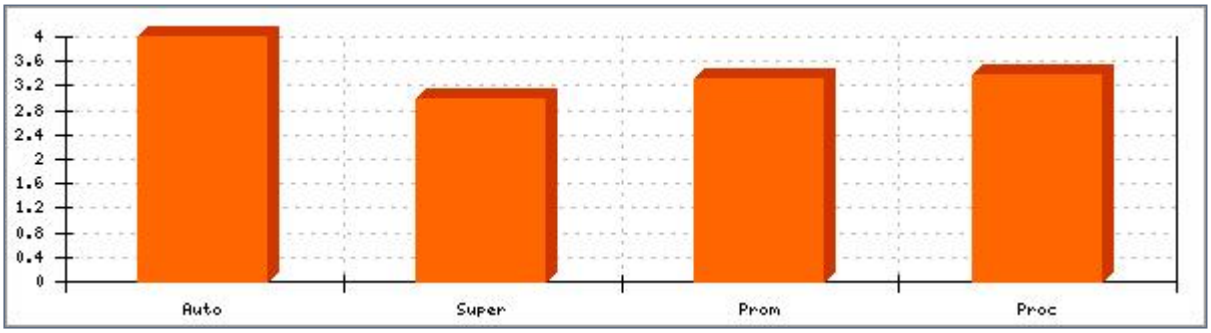
9.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.33



10.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.38



11.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.30)

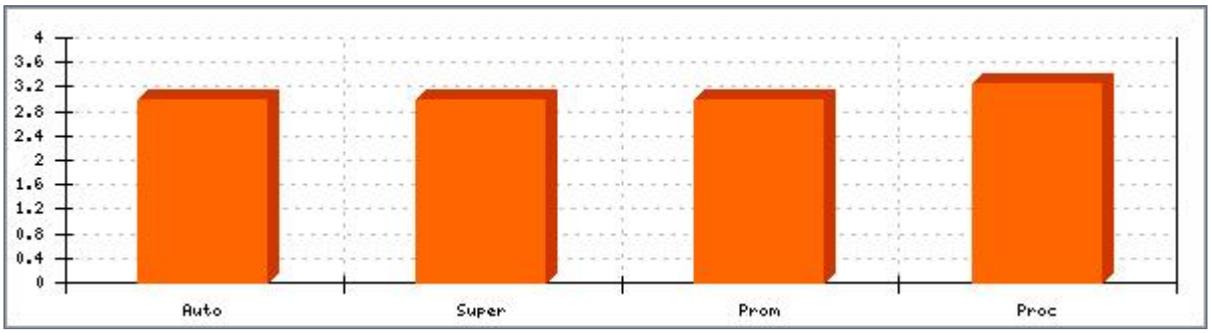
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	3.33

12.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.40

13.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.26



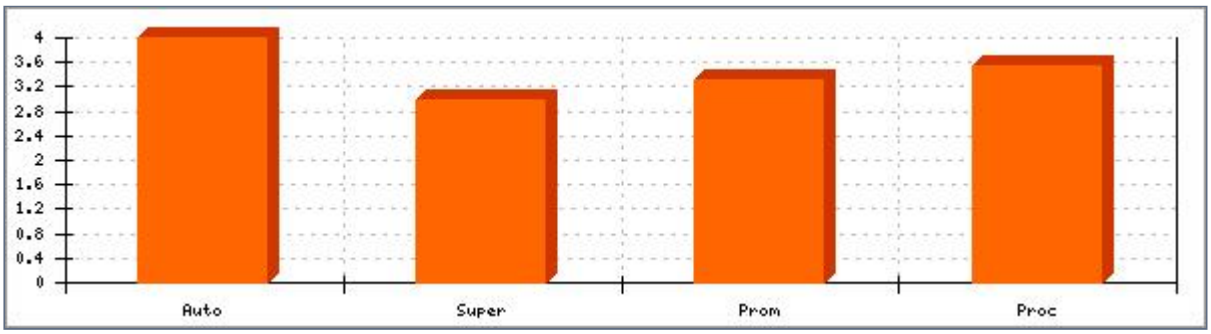
14.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.18

Guiar y orientar al personal

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

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.53

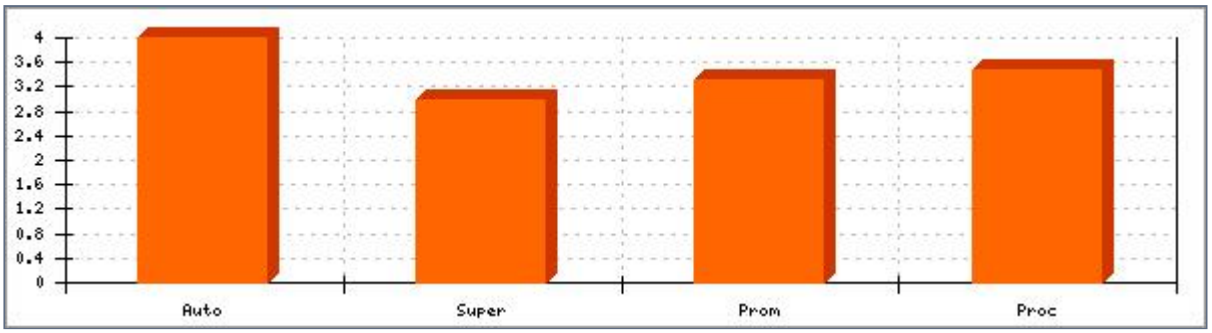


16.- Toma decisiones claras y oportunas. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.30

17.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.47



18.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.59

19.- Escucha atentamente. (3.30)

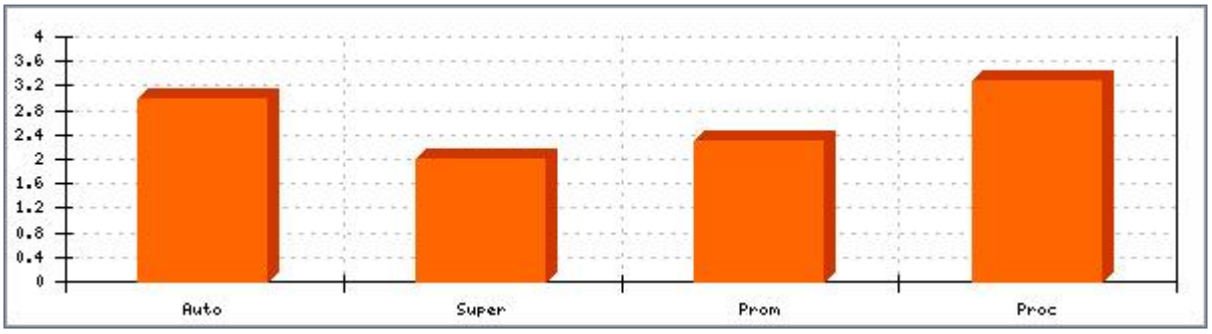
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.46

20.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.44

21.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	3.27



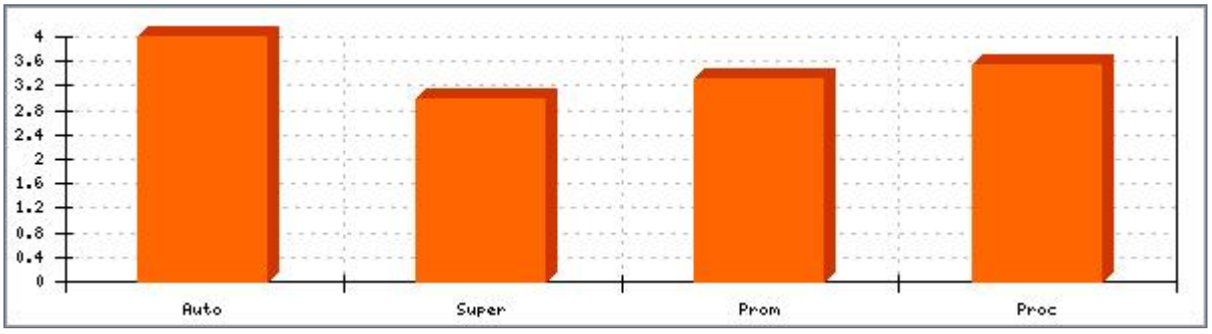
22.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.41

Prácticas diferenciadoras

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

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.54

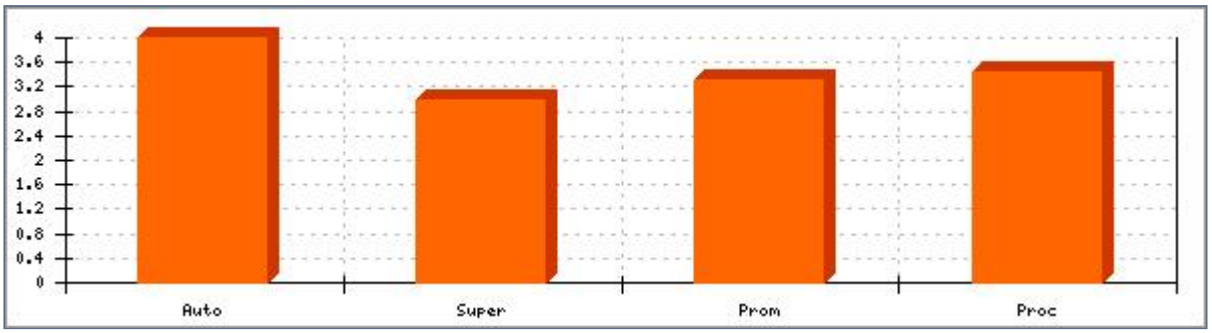


24.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.64

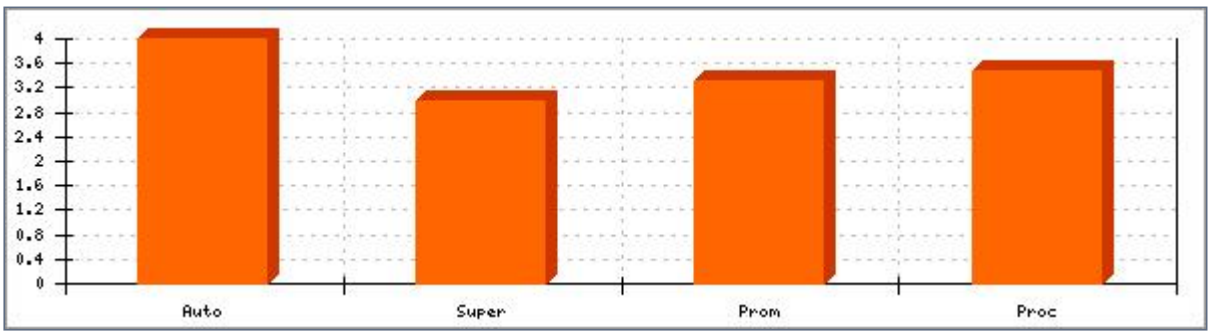
25.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.45



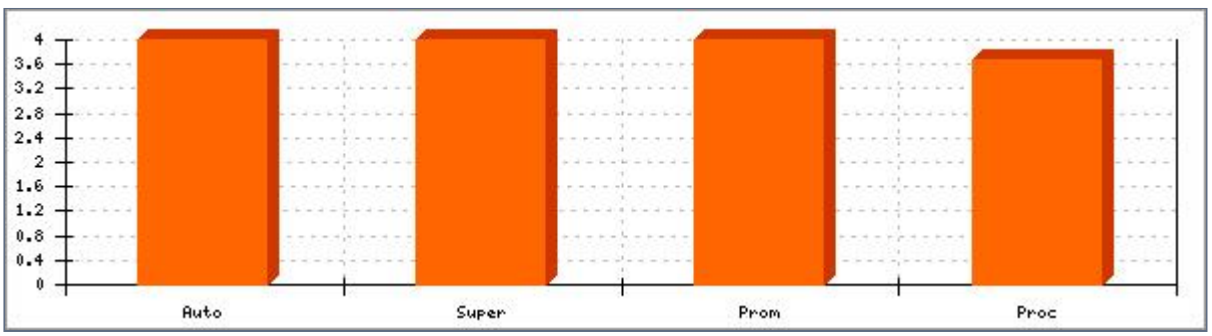
26.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.49



27.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.66

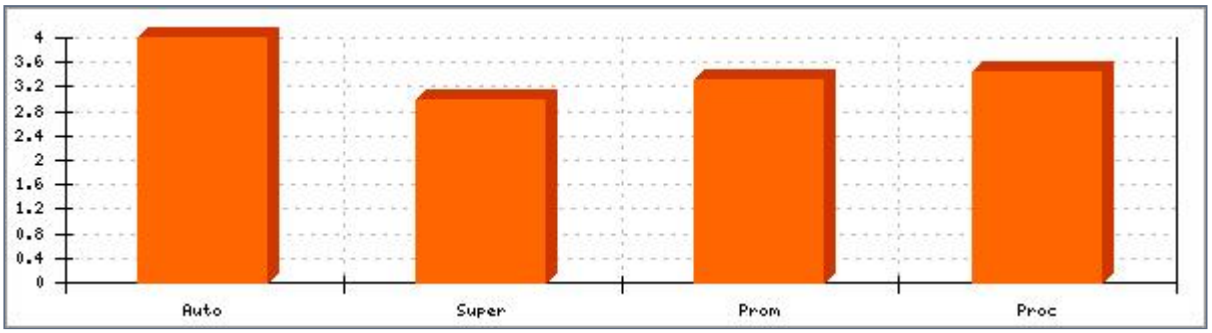


28.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.32

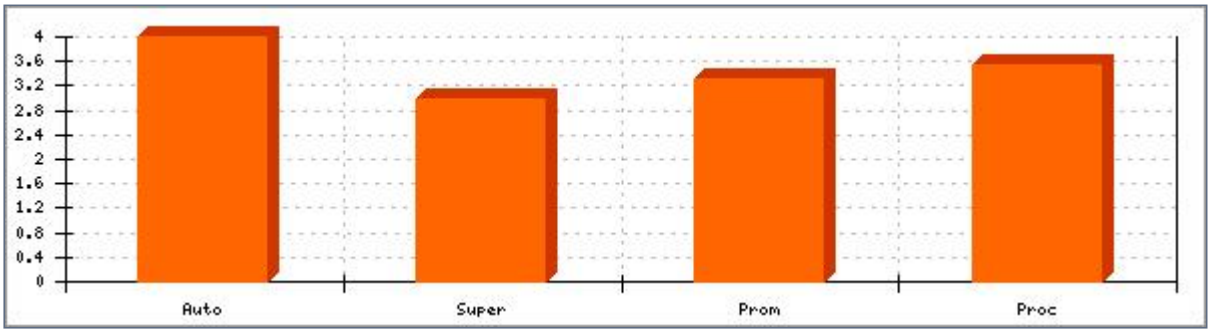
29.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.44



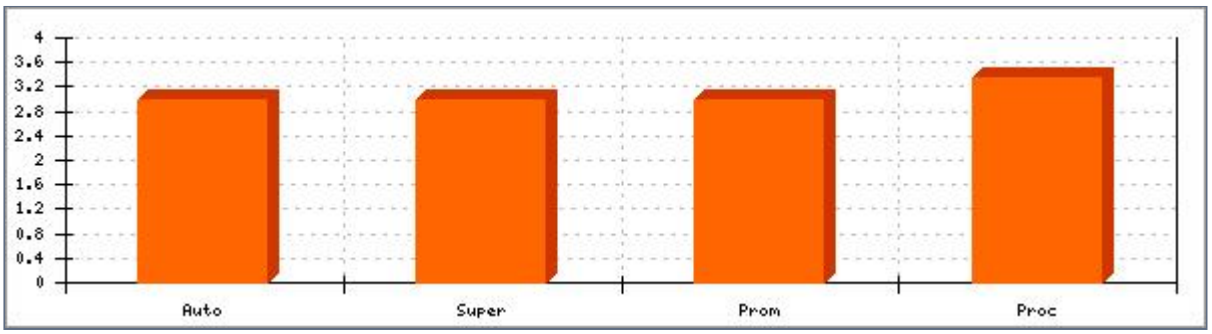
30.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.54



31.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.35



32.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.19

Análisis GAP

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.86	--
Supervisor	3.00	-0.86

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.57	--
Supervisor	2.86	-0.71

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.88	--
Supervisor	3.00	-0.88

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Supervisor	3.10	-0.70

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

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.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	100.00%
(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) Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos.	76.67%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica.	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.	76.67%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	76.67%
(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.	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) Toma decisiones claras y oportunas.	76.67%
(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	76.67%
(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	76.67%
(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	76.67%
(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	76.67%
(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	76.67%
(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	76.67%
(Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo.	76.67%
(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	76.67%
(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.	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.	66.67%
(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	66.67%
(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.	66.67%
(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	66.67%
(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No existen preguntas de respuesta abierta

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**

Feedback

EVALUACION DEL DESEMPEñO ESPOIR 2019 (E)

EVALUACIóN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**