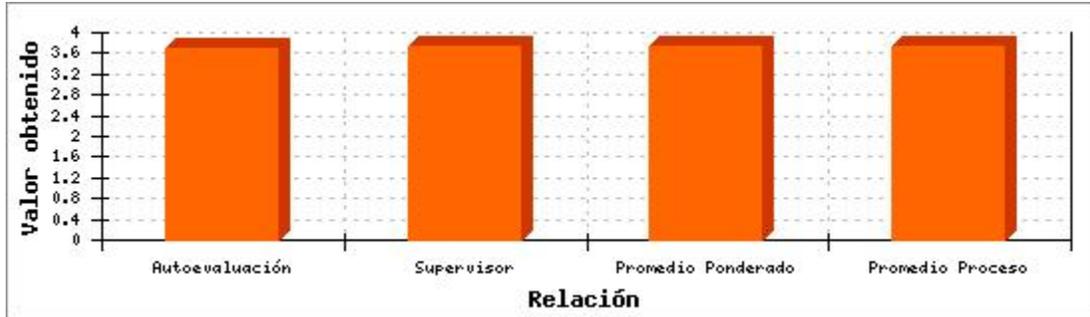


Resumen General

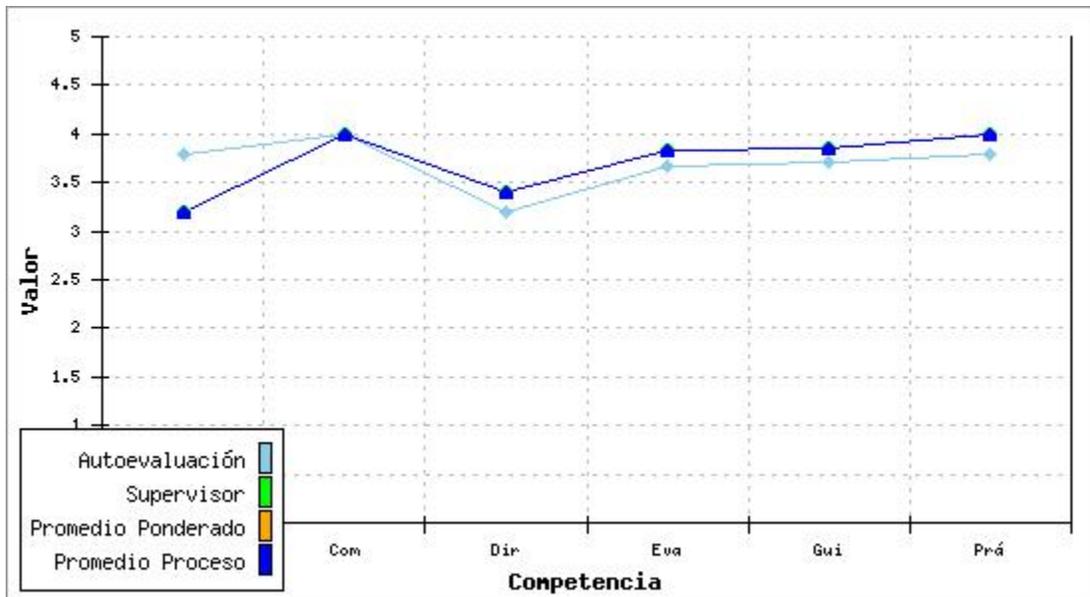
EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.70
Supervisor	3.72
Promedio Ponderado	3.72
Promedio Proceso	3.72



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Compensar y premiar	3.80	3.20	3.20	3.20
2 Comprometer al personal para el logro de objetivos	4.00	4.00	4.00	4.00
3 Dirigir equipos	3.20	3.40	3.40	3.40
4 Evaluar el desempeño	3.67	3.83	3.83	3.83
5 Guiar y orientar al personal	3.71	3.86	3.86	3.86
6 Prácticas diferenciadoras	3.80	4.00	4.00	4.00



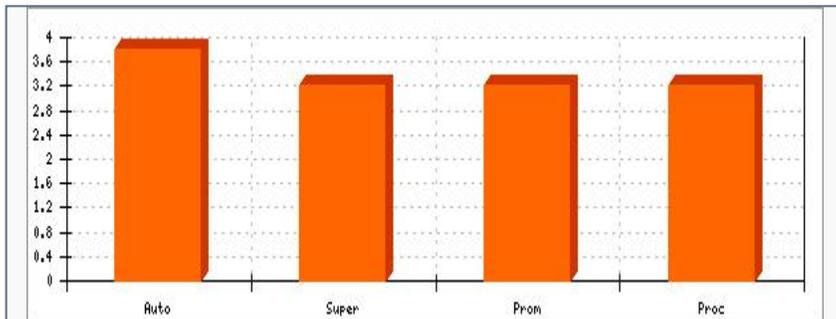
Análisis por Competencia

EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

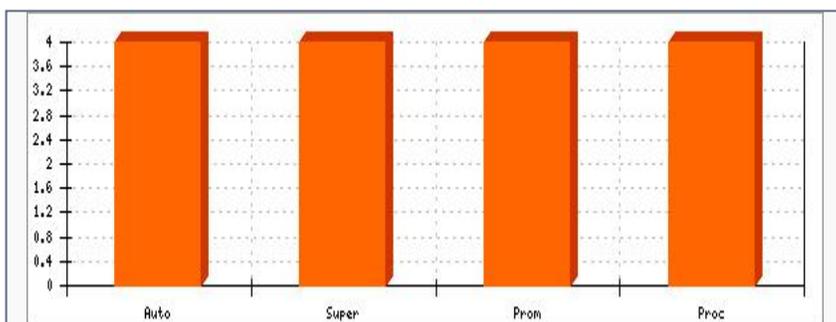
Compensar y premiar (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Supervisor	3.20
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.20



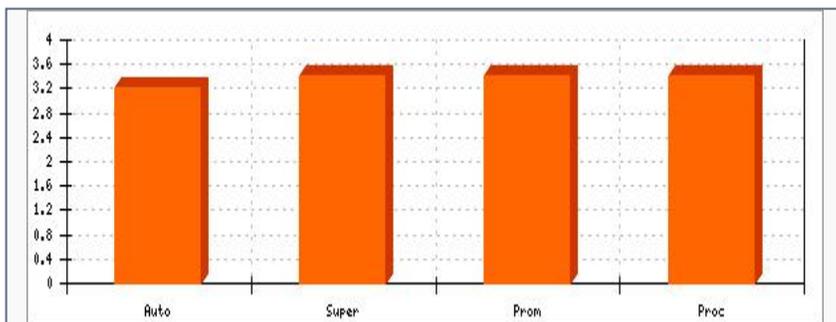
Comprometer al personal para el logro de objetivos (4.00)

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



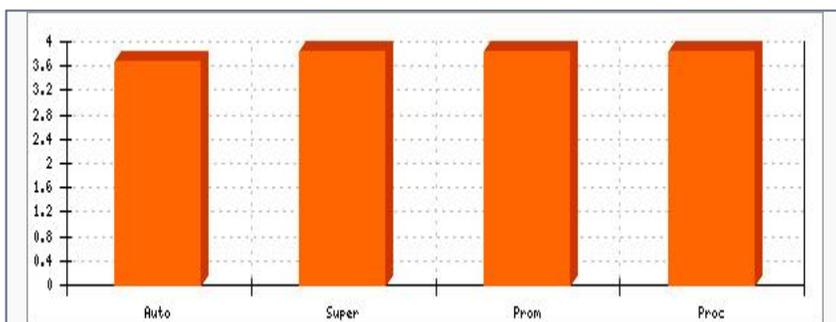
Dirigir equipos (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.20
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.40



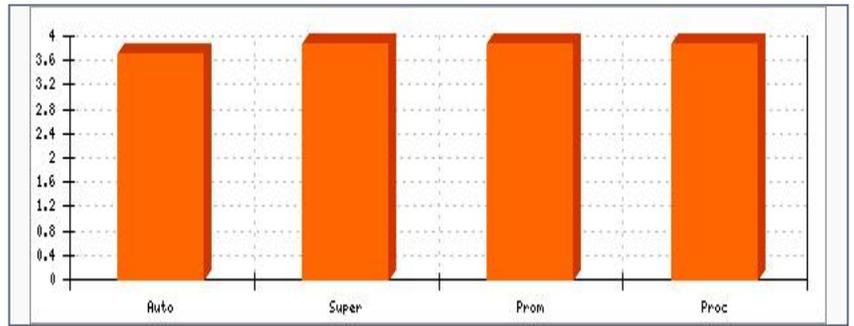
Evaluar el desempeño (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Supervisor	3.83
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.83



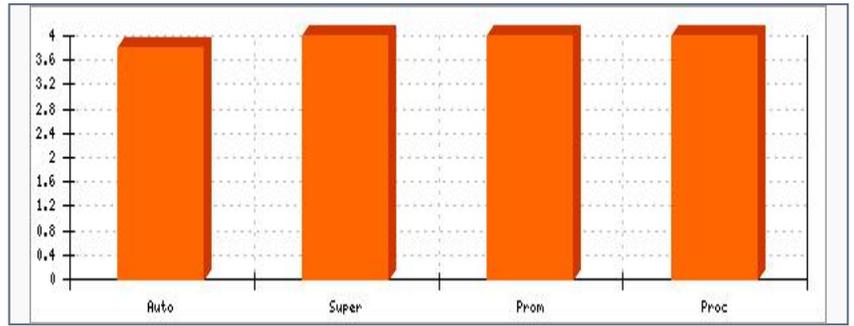
Guiar y orientar al personal (3.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.71
Supervisor	3.86
Promedio Ponderado	3.86
Promedio Proceso	3.86



Prácticas diferenciadoras (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.00



Análisis por Pregunta

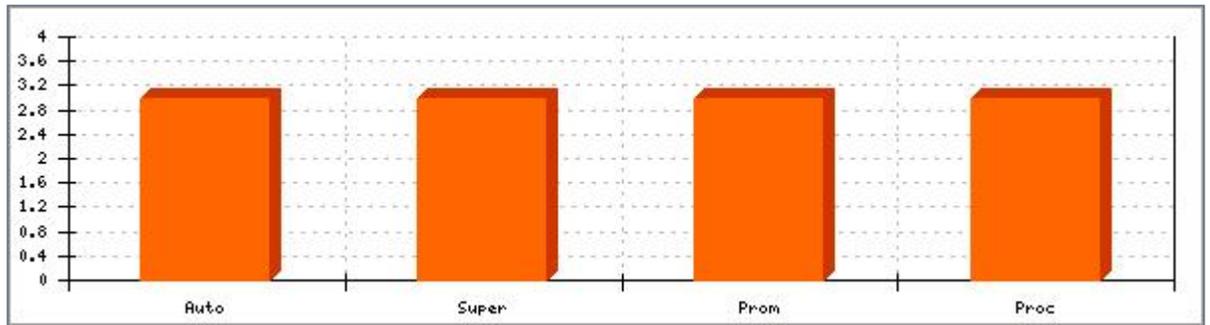
EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

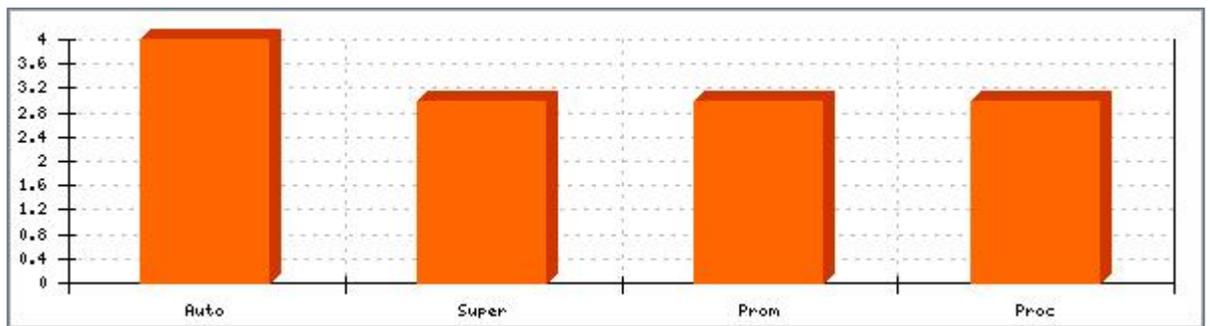
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.00)

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



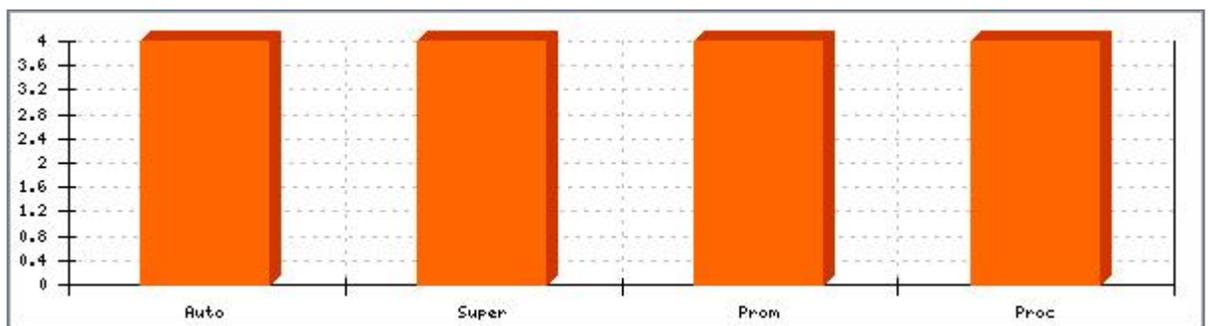
2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (3.00)

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



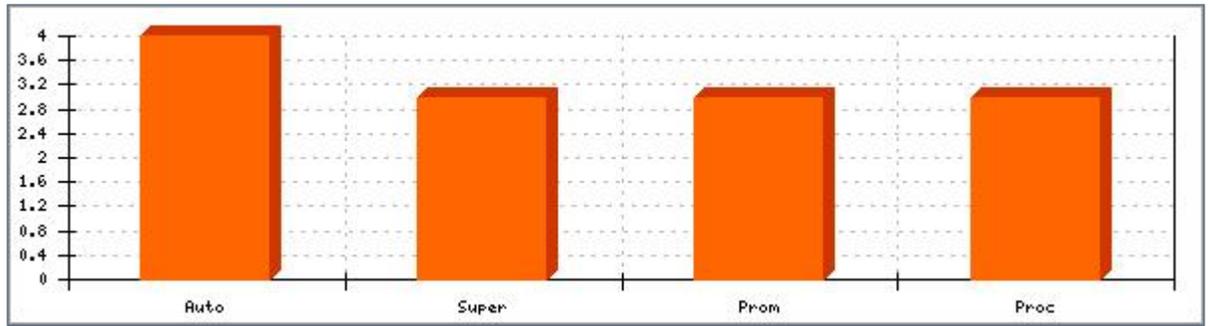
3.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (4.00)

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



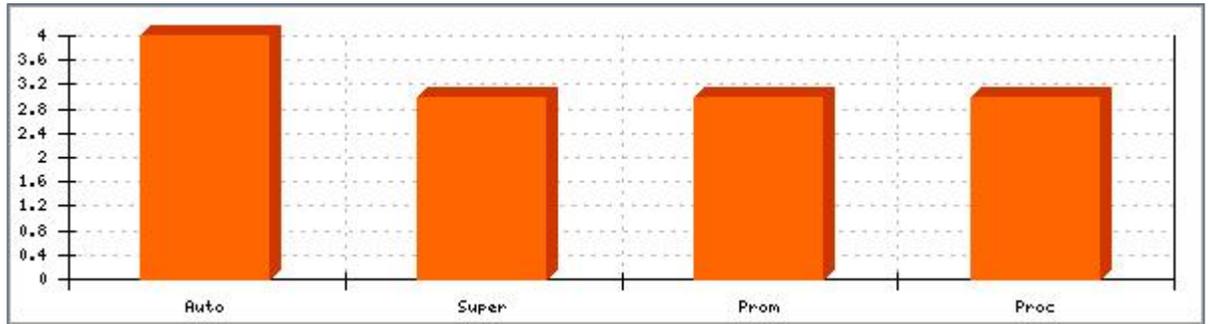
4.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (3.00)

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



5.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.00)

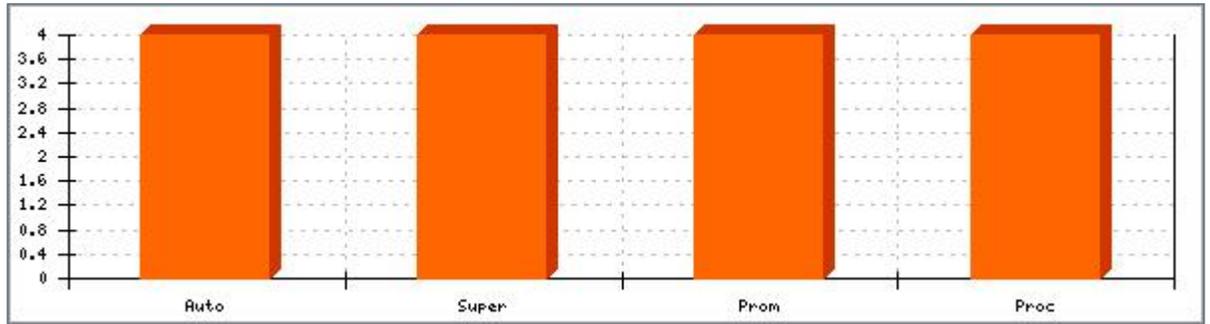
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



Comprometer al personal para el logro de objetivos

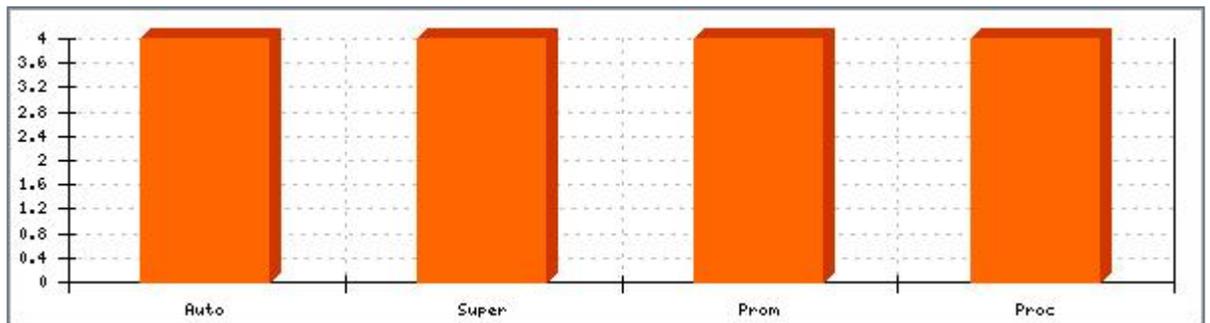
6.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (4.00)

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



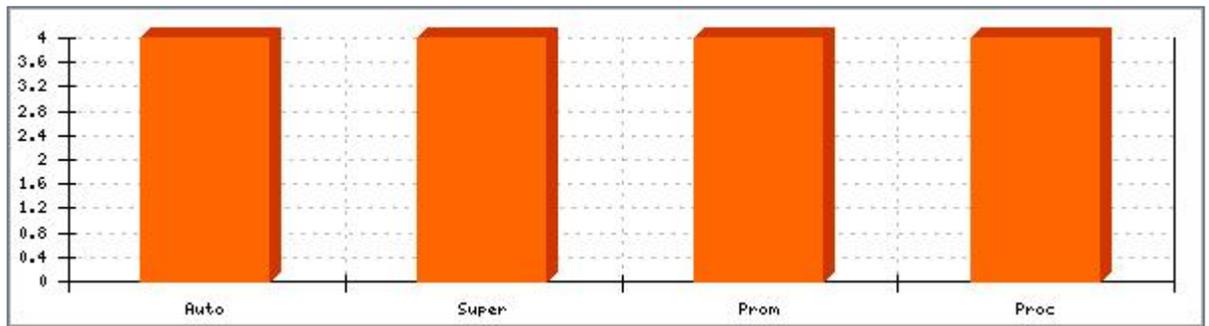
7.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (4.00)

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



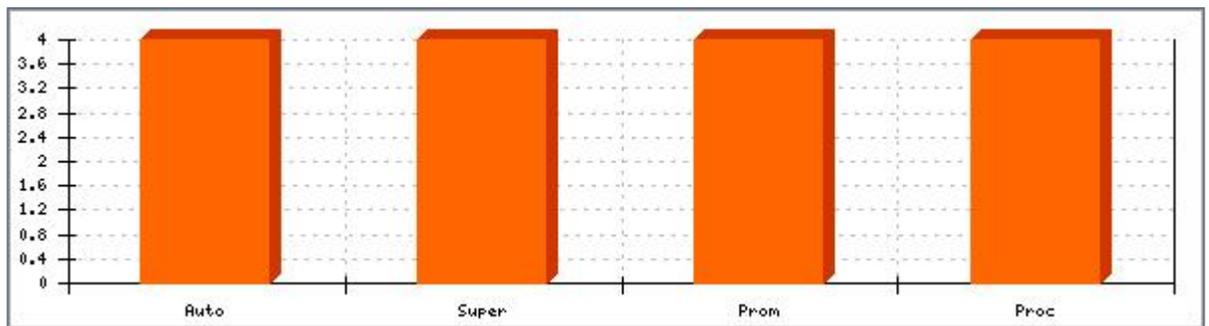
8.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (4.00)

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



9.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (4.00)

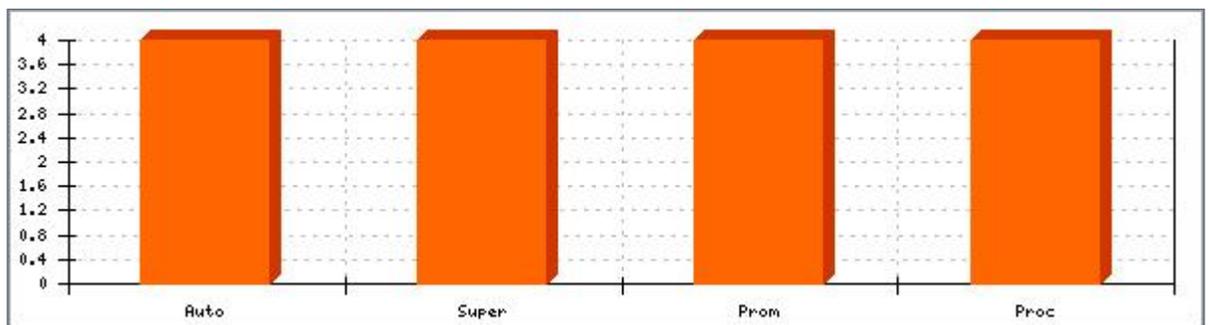
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.00



Dirigir equipos

10.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (4.00)

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



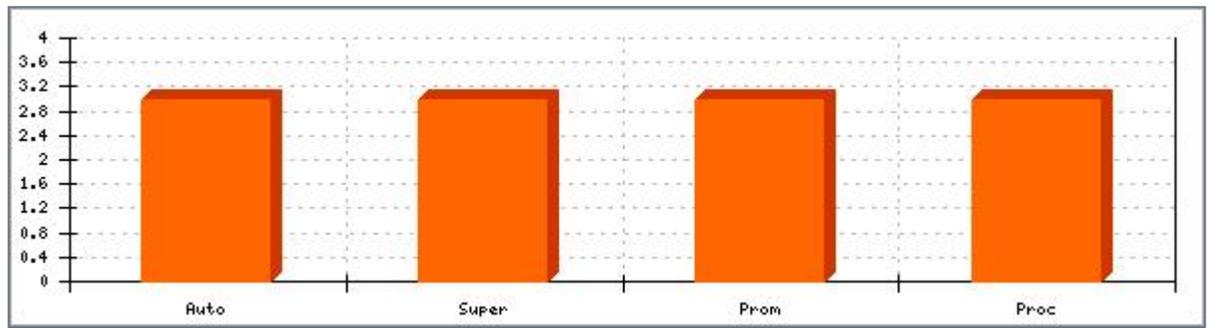
11.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.00)

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



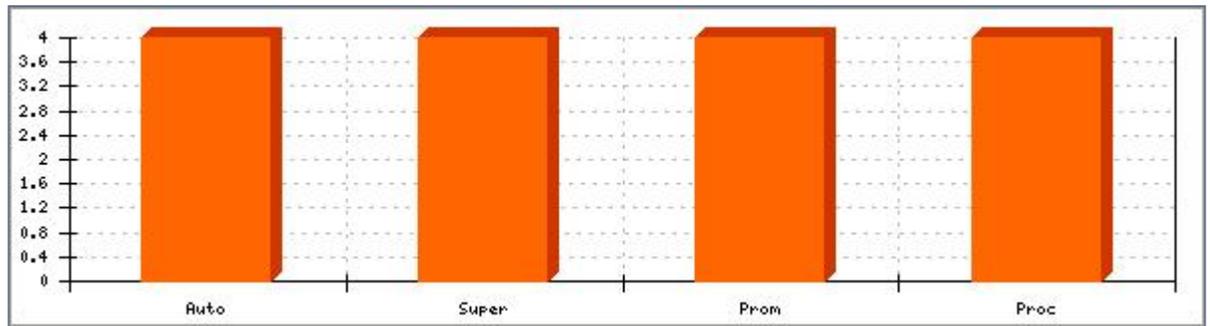
12.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (3.00)

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



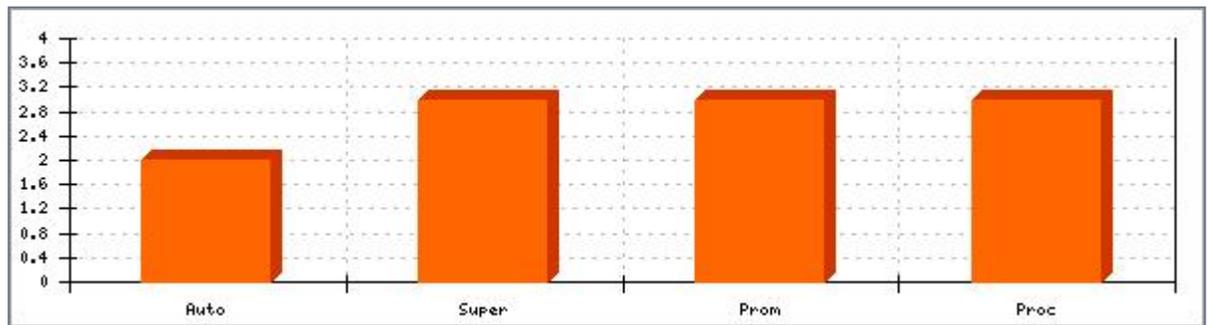
13.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (4.00)

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



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

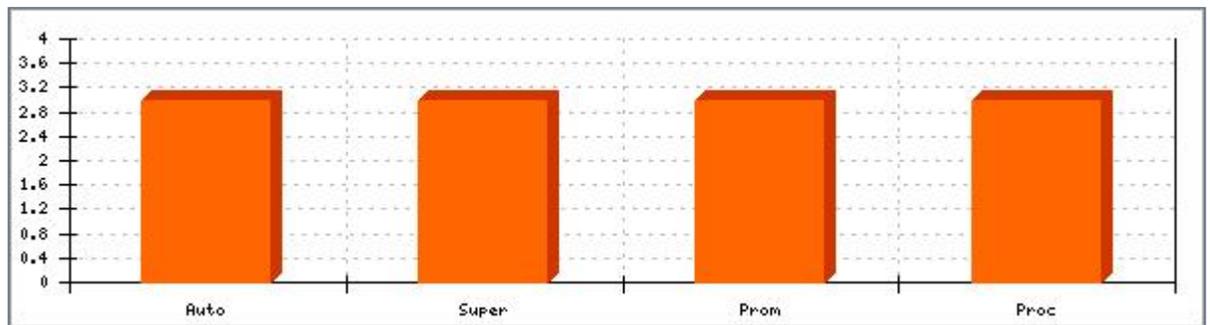
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



Evaluar el desempeño

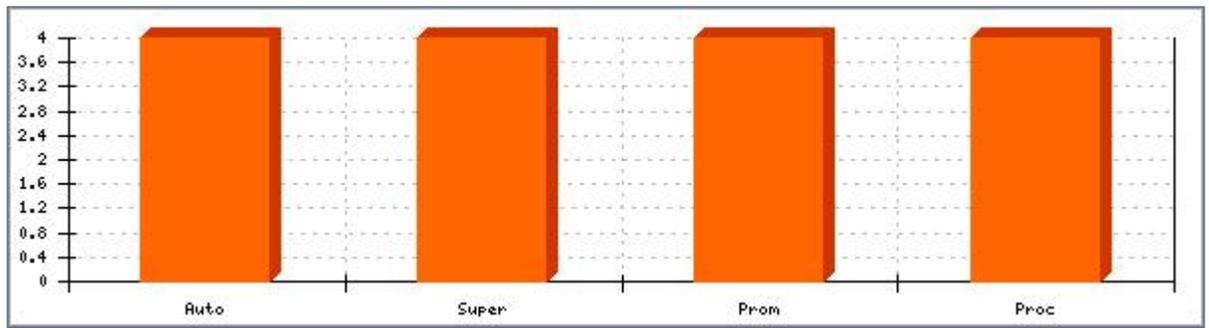
15.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (3.00)

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



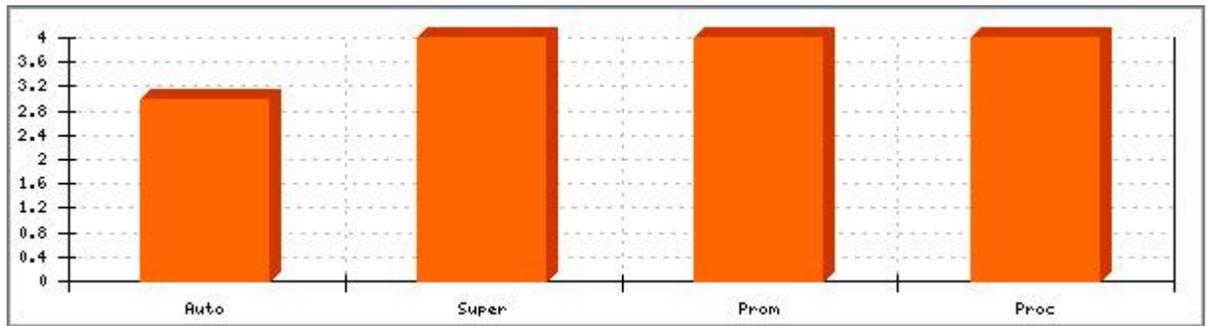
16.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (4.00)

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



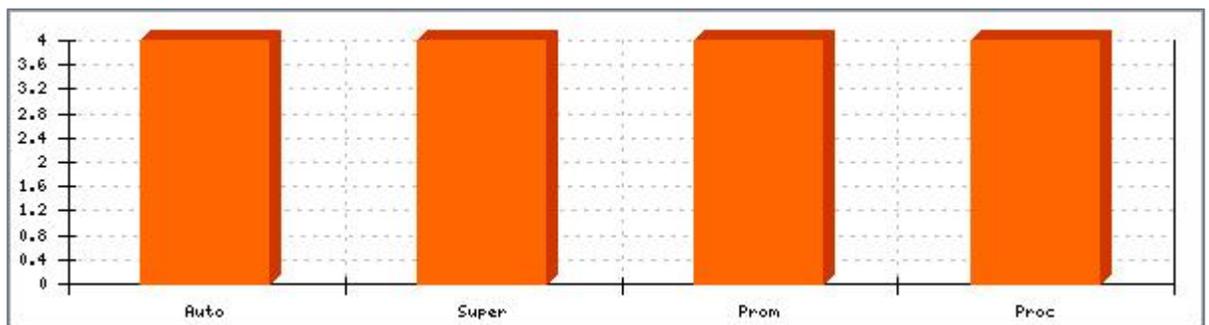
17.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (4.00)

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



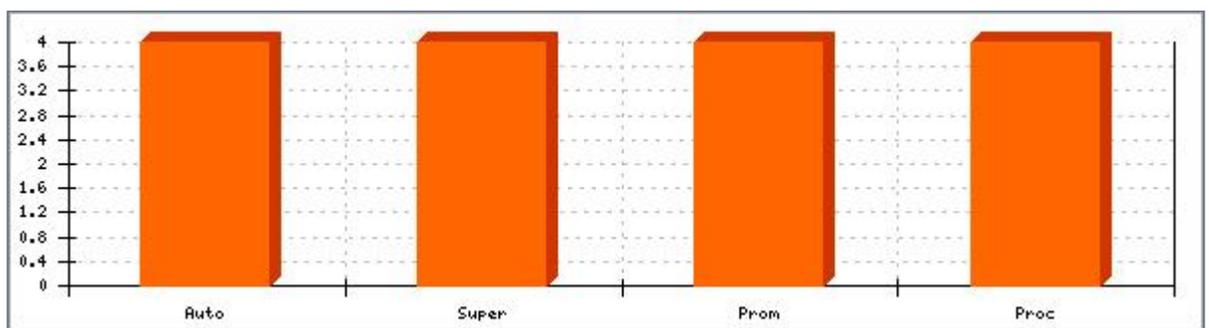
18.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (4.00)

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



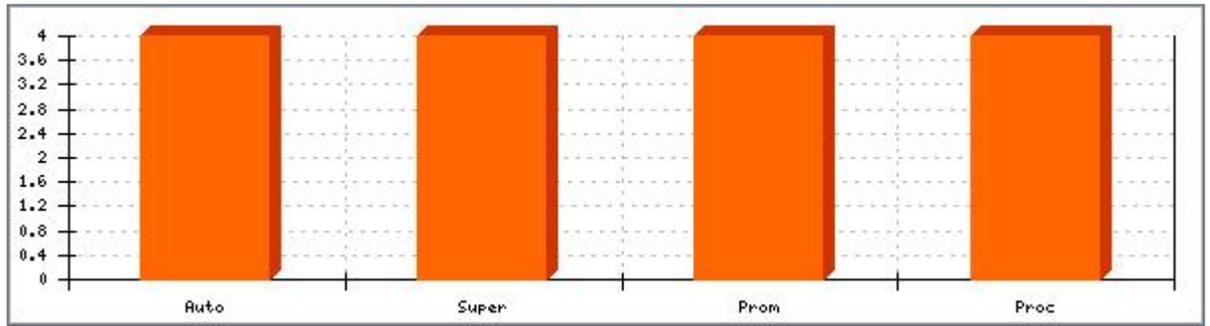
19.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (4.00)

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



20.- Se reúne con los miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (4.00)

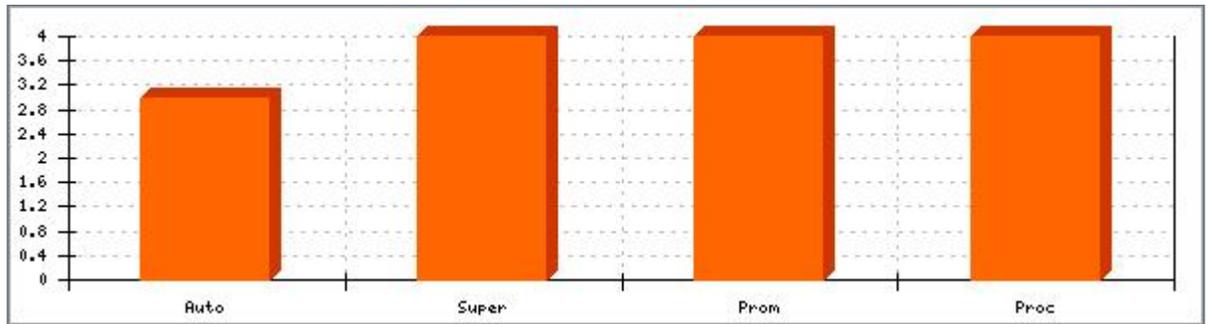
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.00



Guiar y orientar al personal

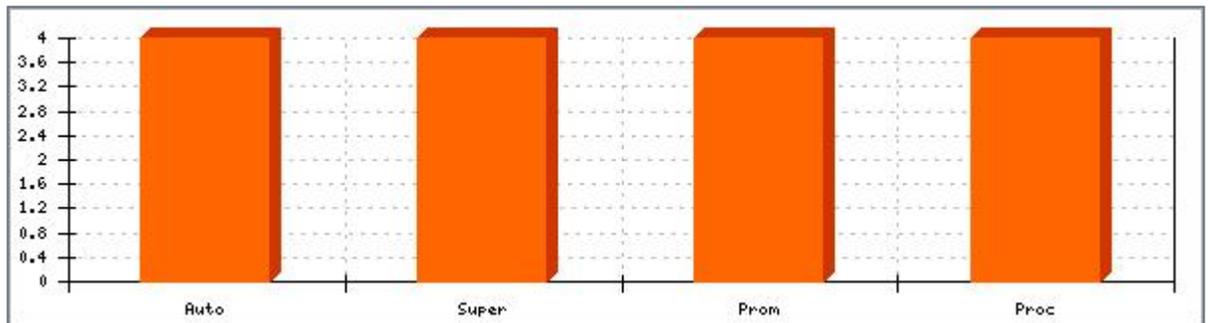
21.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (4.00)

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



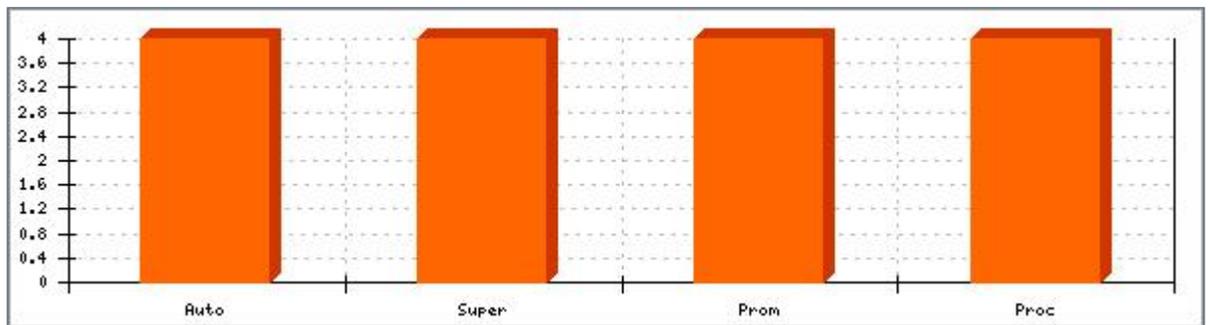
22.- Toma decisiones claras y oportunas. (4.00)

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



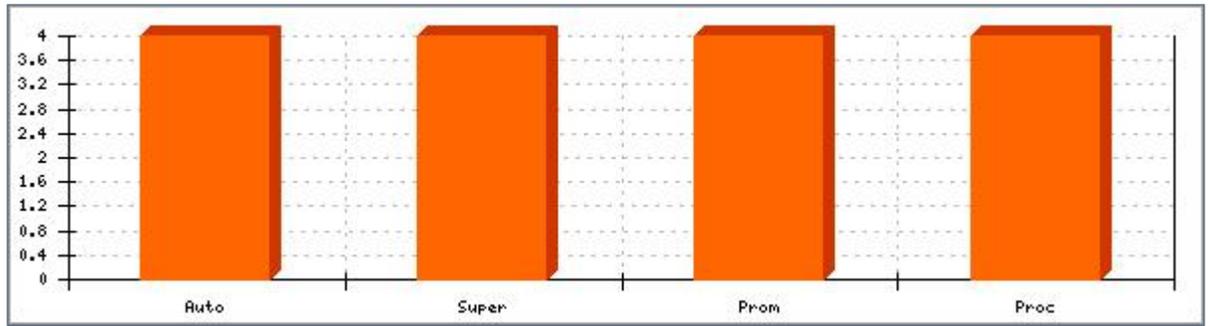
23.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (4.00)

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



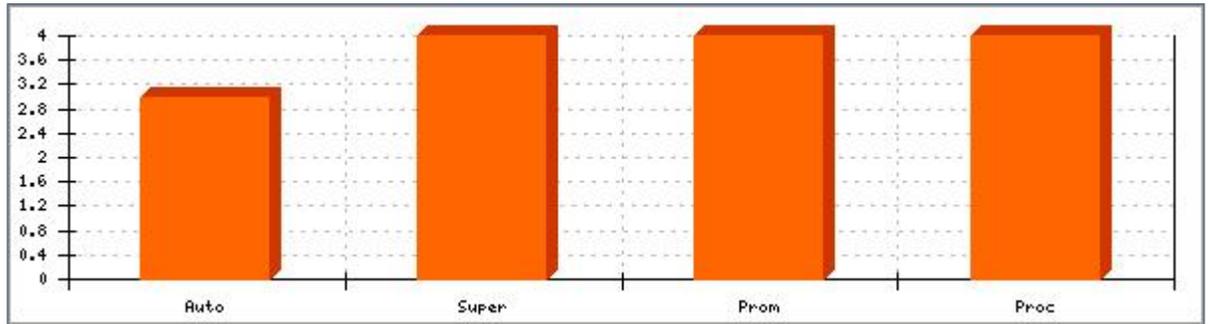
24.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (4.00)

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



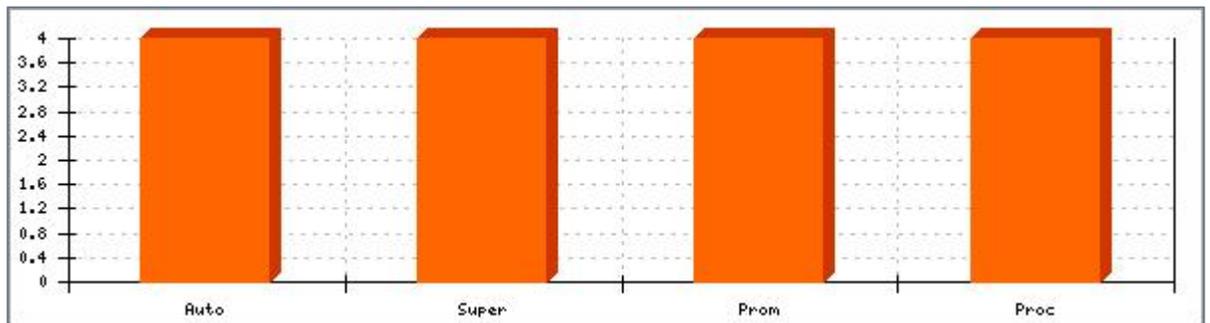
25.- Escucha atentamente. (4.00)

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



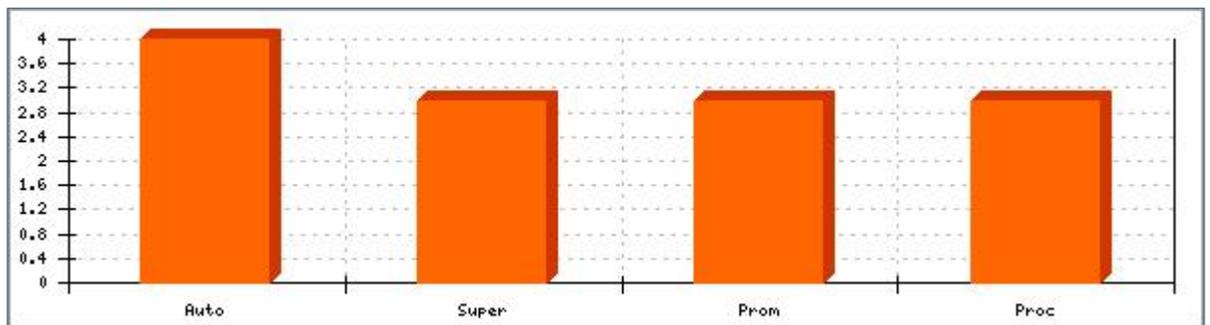
26.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (4.00)

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



27.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.00)

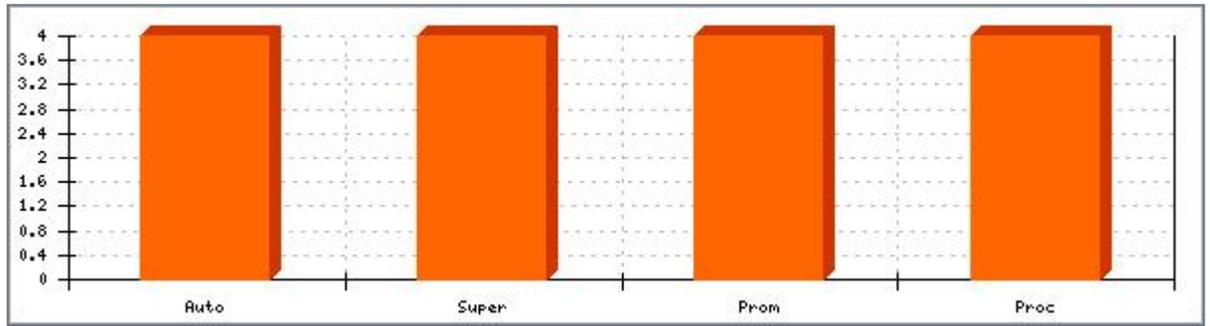
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



Prácticas diferenciadoras

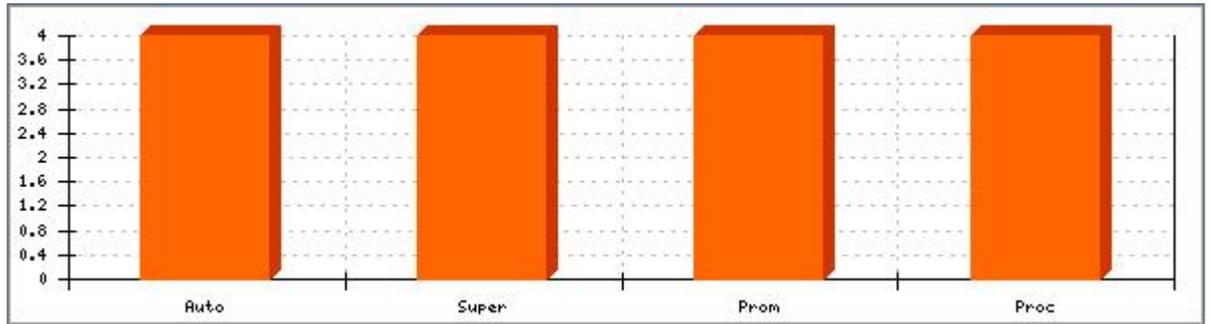
28.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (4.00)

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



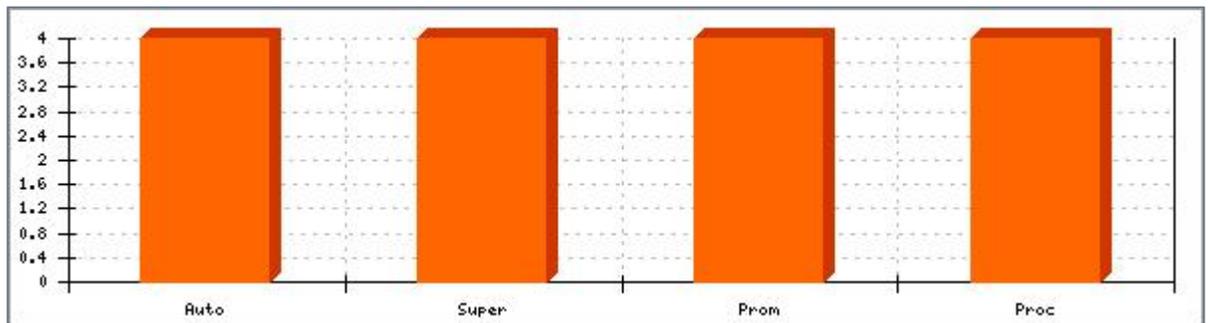
29.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (4.00)

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



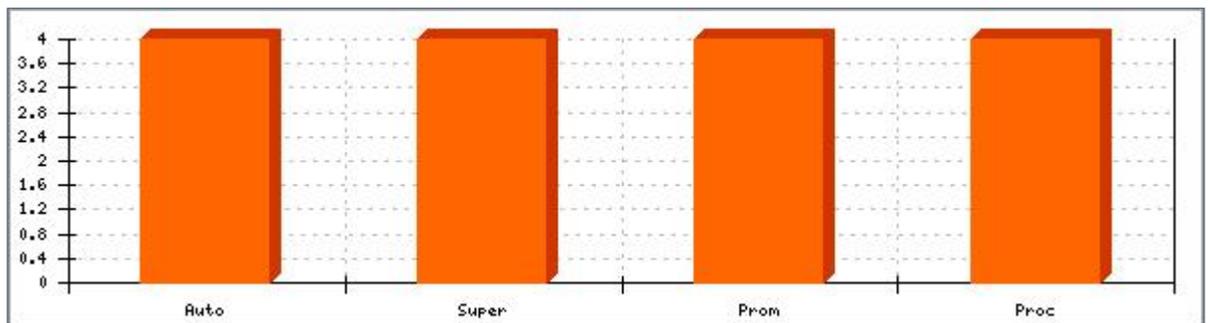
30.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (4.00)

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



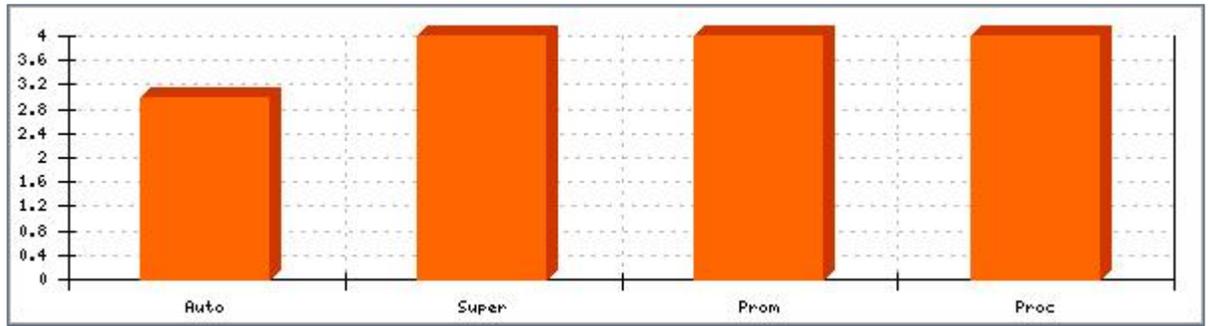
31.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (4.00)

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



32.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (4.00)

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



Análisis GAP

EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Supervisor	3.20	-0.60

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Supervisor	4.00	0.00

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.20	--
Supervisor	3.40	0.20

Evaluar el desempeño

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Supervisor	3.83	0.16

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.71	--
Supervisor	3.86	0.15

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Supervisor	4.00	0.20

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	100.00%
(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.	100.00%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica.	100.00%
(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.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	100.00%
(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.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Se reúne con los miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	100.00%
(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	100.00%
(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	100.00%
(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	100.00%
(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	66.67%
(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.	66.67%
(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.	66.67%
(Compensar y premiar) Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio.	66.67%
(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.	66.67%
(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	66.67%
(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	66.67%
(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.	66.67%

(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.

66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

Feedback

EVD WILMER MEZA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

