

Introducción

DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020 EJES - DESTREZA Y PRÁCTICAS DE SUPERVISIÓN

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 **2020-11-05 01:16:24** hasta el **2020-11-18 04:59:54**

Datos Personales

DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1708478555
Nombres :	MARTHA ELIZABETH
Apellidos :	SALCEDO MAFLA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	MATRIZ
Departamento :	MÉDICO
Cargo :	JEFE ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
Nivel Jerárquico :	MANDOS MEDIOS
Jefe Inmediato :	CALDERÓN RUIZ PATRICIO ULICES
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	15.00%	5	5
Subordinado	15.00%	6	6
Supervisor	40.00%	1	1
Cliente Interno	15.00%	2	2

Resumen General

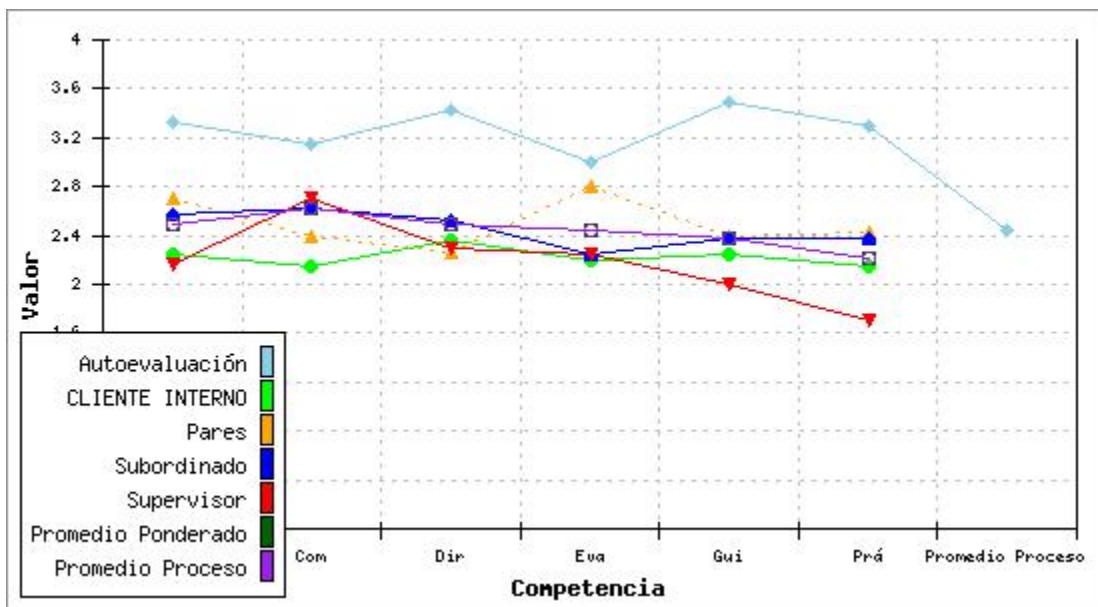
DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.28
Cliente Interno	2.22
Pares	2.50
Subordinado	2.45
Supervisor	2.19
Promedio Ponderado	2.44
Promedio Proceso	2.44



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Cliente Interno	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Compensar y premiar	3.33	2.25	2.70	2.58	2.17	2.50	2.50
2	Comprometer al personal para el logro de objetivos	3.14	2.14	2.40	2.62	2.71	2.63	2.63
3	Dirigir equipos	3.43	2.36	2.26	2.52	2.29	2.50	2.50
4	Evaluar el desempeño	3.00	2.19	2.80	2.25	2.25	2.44	2.44
5	Guiar y orientar al personal	3.50	2.25	2.40	2.38	2.00	2.38	2.38
6	Prácticas diferenciadoras	3.30	2.15	2.42	2.37	1.70	2.22	2.22



Análisis por Competencia

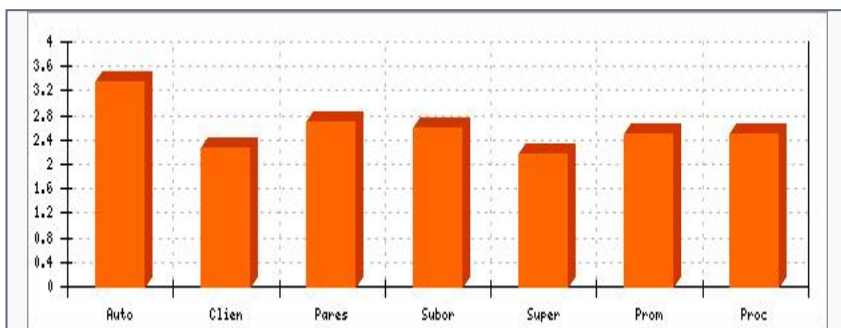
DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar (2.50)

En general, los evaluadores opinan que su trato podría ser un poco más justo y que debería mejorar el reconocimiento que se da a las personas de su equipo. Es preciso que evite dar favoritismos a algunas personas sobre otros integrantes de su equipo.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Cliente Interno	2.25
Pares	2.70
Subordinado	2.58
Supervisor	2.17
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



Comprometer al personal para el logro de objetivos (2.63)

Es probable que el evaluado mantenga un cierto grado de comunicación con las personas respecto a los objetivos y las expectativas que existen sobre su actividad. Sin embargo, no muestra el empuje necesario para ganar el compromiso de la gente. Es necesario que permita que su equipo participe en la definición de los objetivos y que informe a cada uno lo que se espera de su trabajo.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Cliente Interno	2.14
Pares	2.40
Subordinado	2.62
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	2.63



Dirigir equipos (2.50)

Según las personas evaluadas, lo consideran algo accesible para discutir ideas u objetivos. Sin embargo, las metas no son correctamente comunicadas al equipo y quedan muchas dudas abiertas. Debe mejorar la comunicación con su equipo para evitar que conflictos salgan de control.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.43
Cliente Interno	2.36
Pares	2.26
Subordinado	2.52
Supervisor	2.29
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.50



Evaluar el desempeño (2.44)

Si bien las políticas de evaluación del desempeño no están del todo claras, se pone en evidencia que hace el intento de establecer metas y métricas al respecto. Puede que su retroalimentación no sea del todo constante y consistente. Tener políticas claras a nivel Organizacional ayudarán a mejorar los resultados.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.19
Pares	2.80
Subordinado	2.25
Supervisor	2.25
Promedio Ponderado	2.44
Promedio Proceso	2.44



Guiar y orientar al personal (2.38)

Probablemente su equipo lo considere como una persona suficientemente abierta para escuchar, pero considera que debe incluirlos más en la toma de decisiones. Puede asignar responsabilidades sin tomar en cuenta los conocimientos, habilidades y cargas laborales de cada uno. Es importante que mantenga una comunicación abierta y transparente con cada uno para orientar a su equipo al logro.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.50
Cliente Interno	2.25
Pares	2.40
Subordinado	2.38
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.38



Prácticas diferenciadoras (2.22)

Si bien se muestra comunicativo, no cumple las expectativas de su equipo en este sentido. Posiblemente debe trabajar un poco más en el reconocimiento y el establecimiento de las metas. Es importante que dé la oportunidad a los demás de hacer lo que saben hacer y estimular así el desarrollo personal y profesional. Es importante que las personas sientan que su trabajo es importante para el logro de la misión y el propósito del equipo y de la empresa.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.30
Cliente Interno	2.15
Pares	2.42
Subordinado	2.37
Supervisor	1.70
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.22



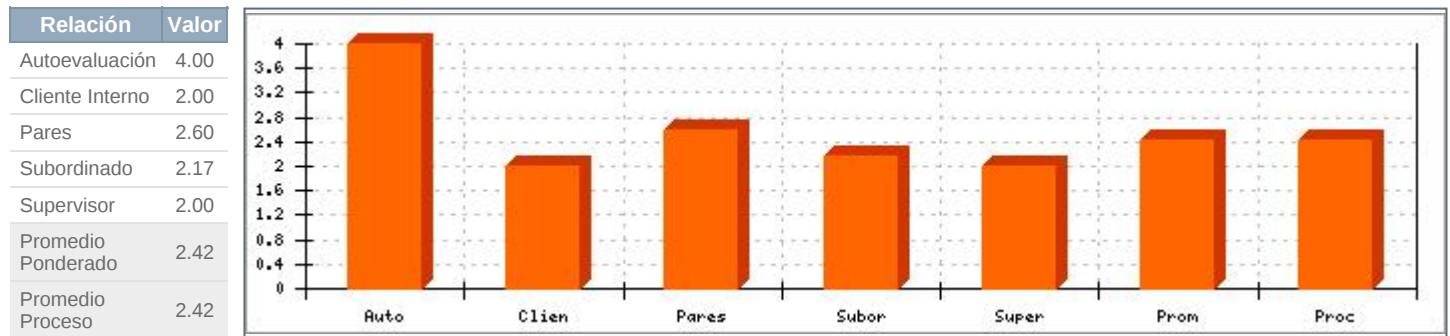
Análisis por Pregunta

DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

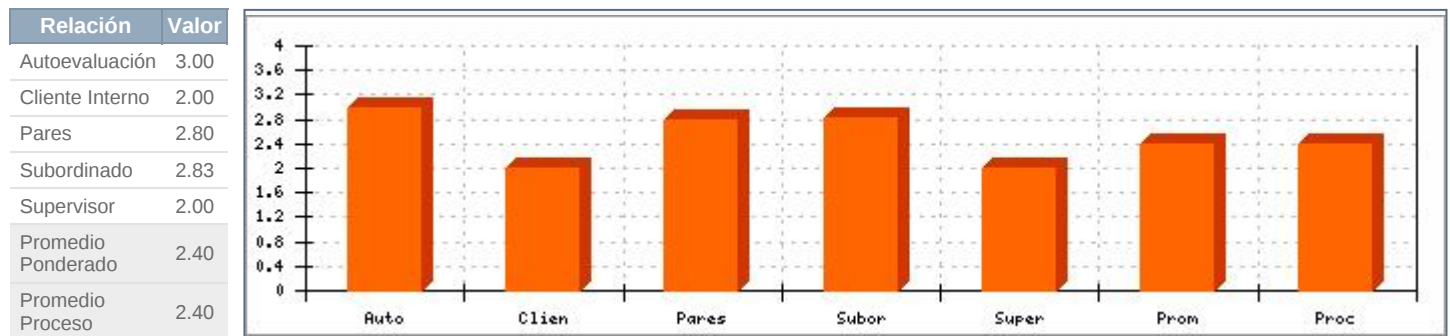
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

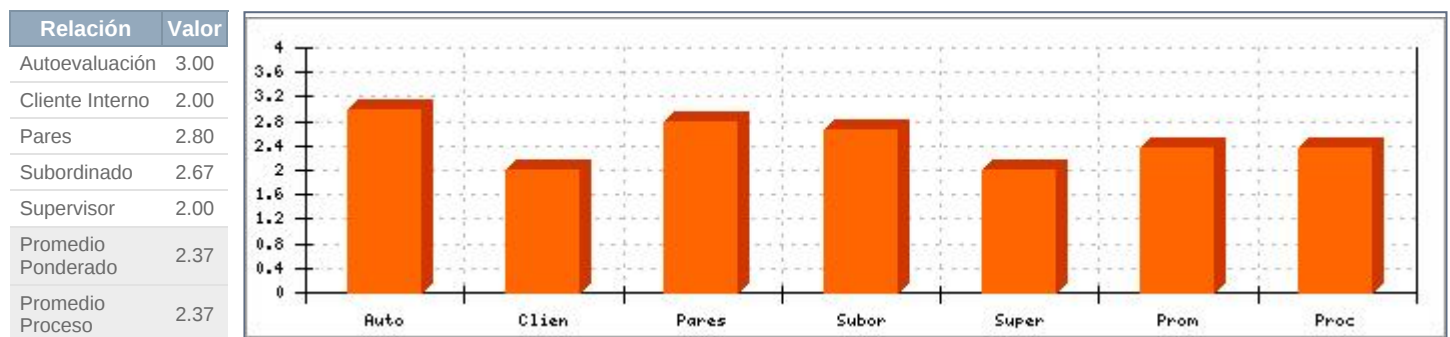
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (2.42)



2.- Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio. (2.40)

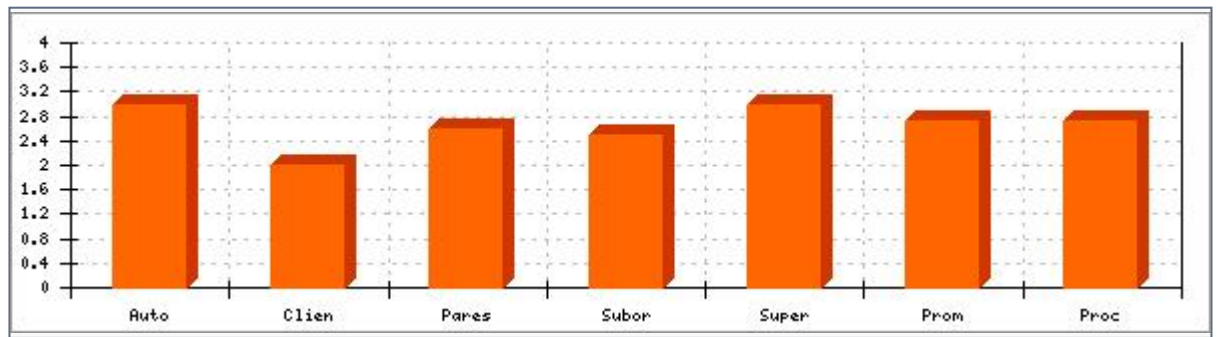


3.- Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal. (2.37)



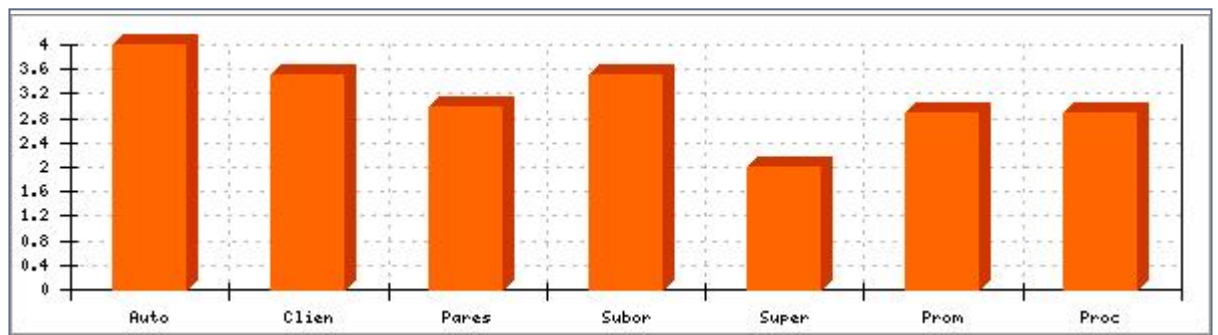
4.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (2.72)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.72
Promedio Proceso	2.72



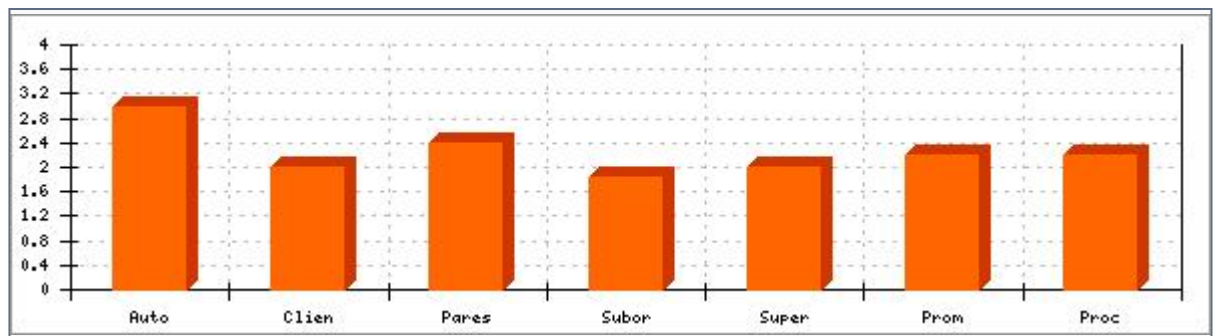
5.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	3.50
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.90



6.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (2.19)

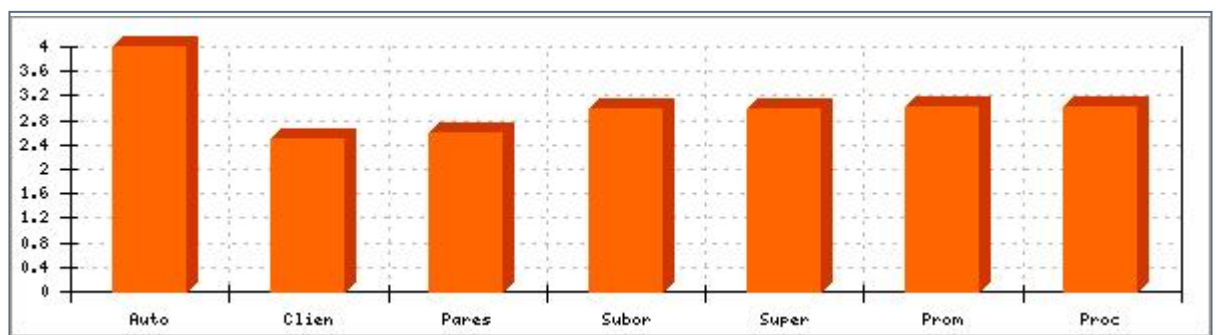
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	1.83
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.19
Promedio Proceso	2.19



Comprometer al personal para el logro de objetivos

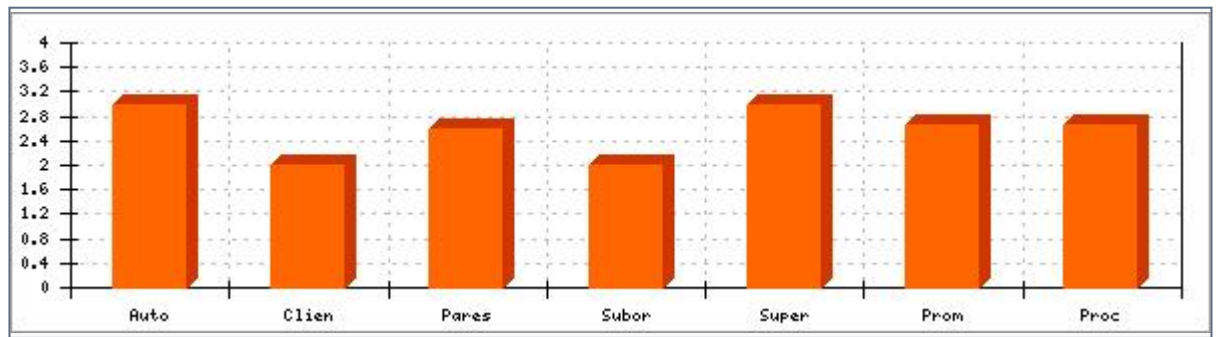
7.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.60
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.02



8.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (2.64)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.64



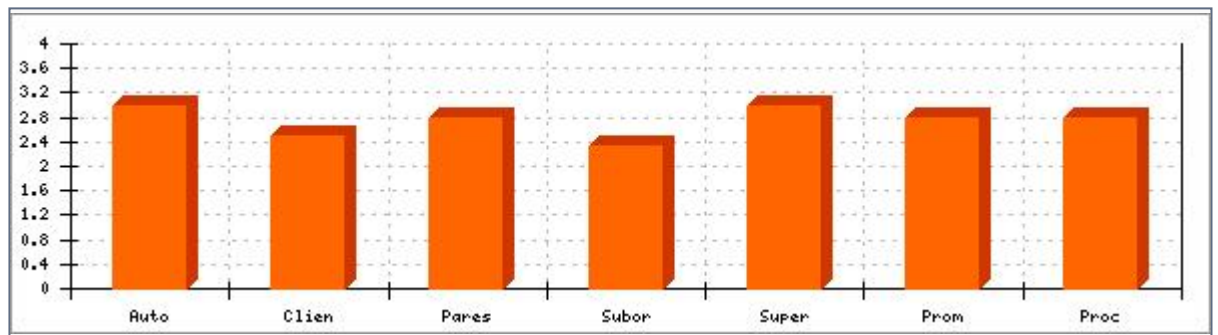
9.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (2.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.00
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.05
Promedio Proceso	2.05



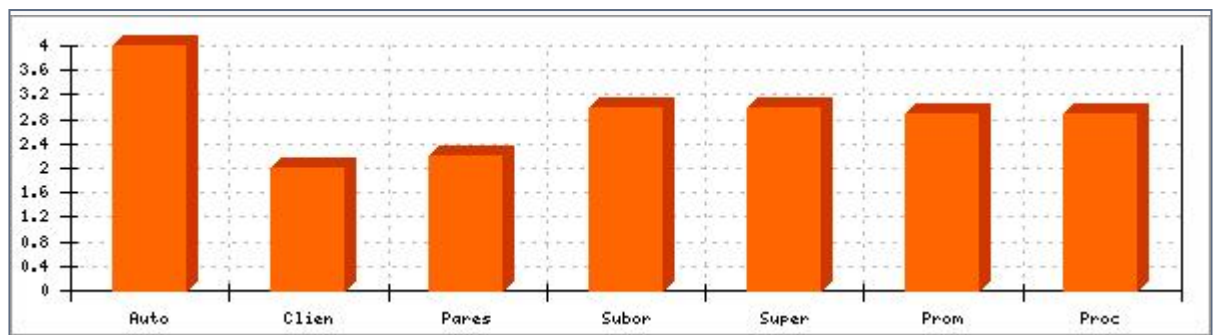
10.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (2.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.80
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.80



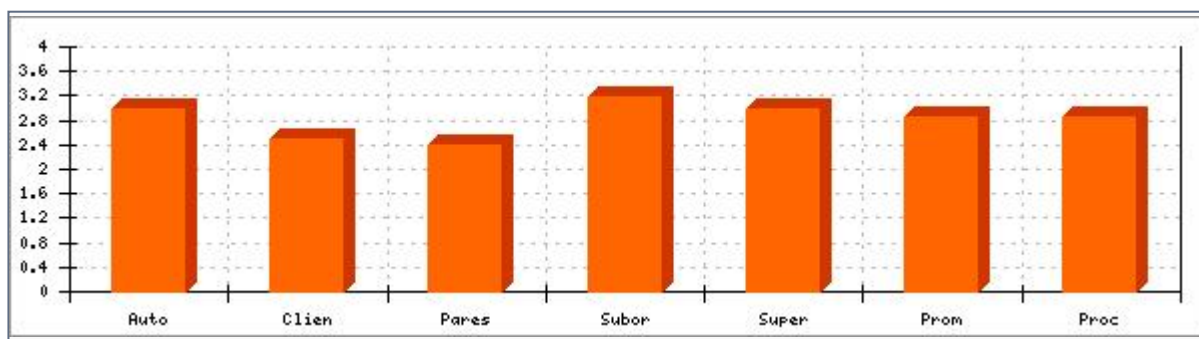
11.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.20
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.88



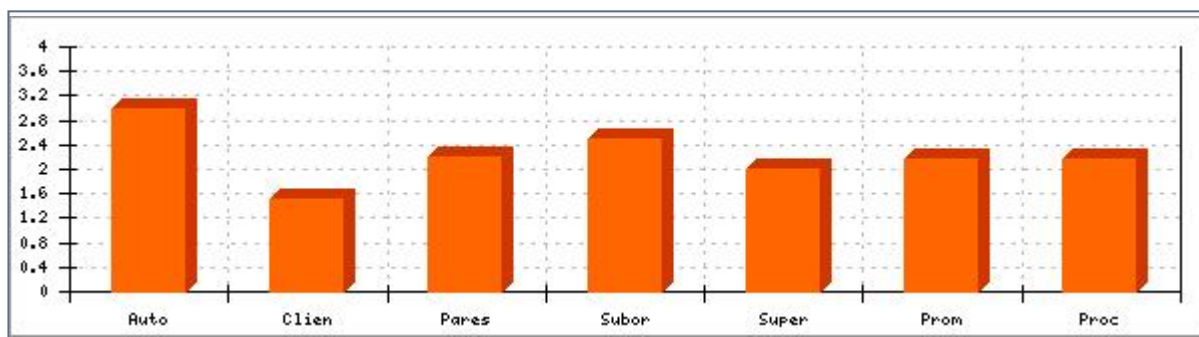
12.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (2.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.40
Subordinado	3.17
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	2.86



13.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (2.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	1.50
Pares	2.20
Subordinado	2.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.18
Promedio Proceso	2.18



Dirigir equipos

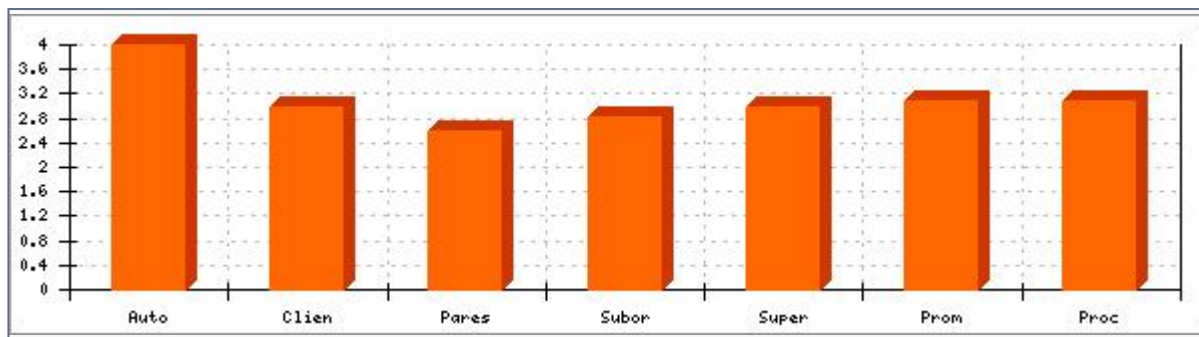
14.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (2.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	1.80
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.17
Promedio Proceso	2.17



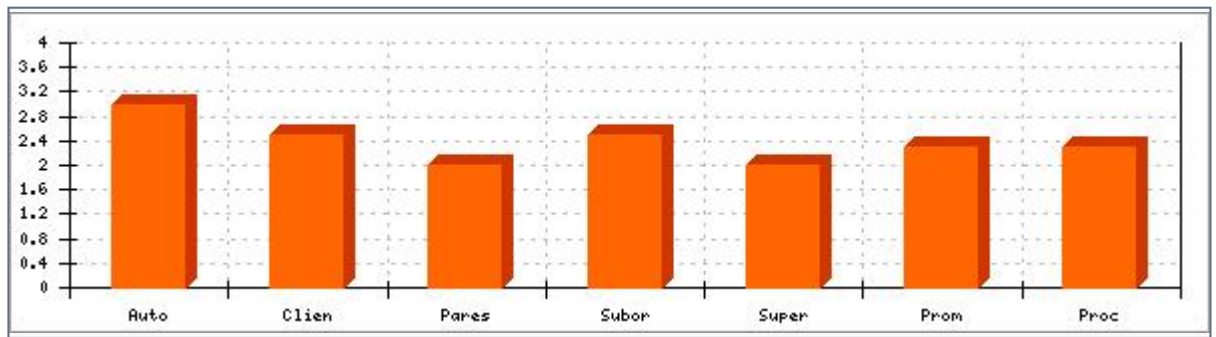
15.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	3.00
Pares	2.60
Subordinado	2.83
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.07



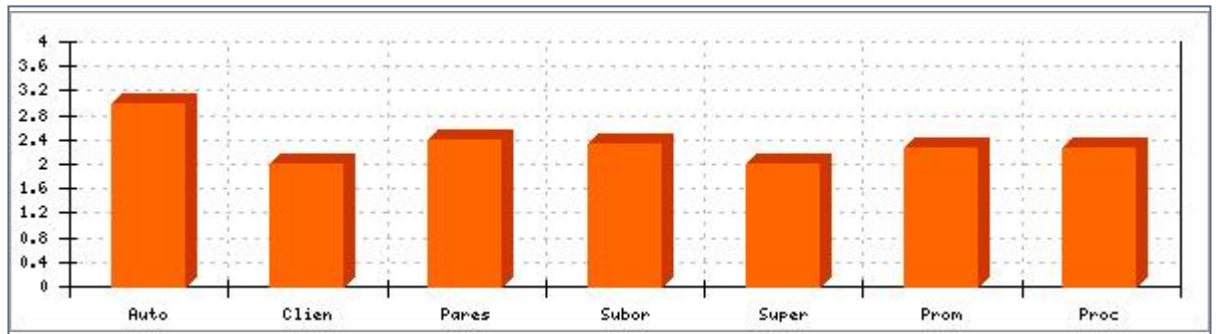
16.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.00
Subordinado	2.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.30



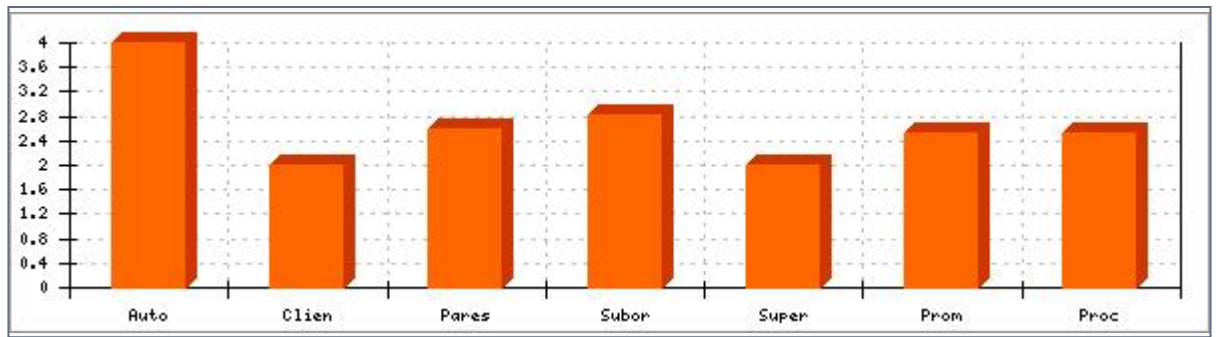
17.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (2.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.26
Promedio Proceso	2.26



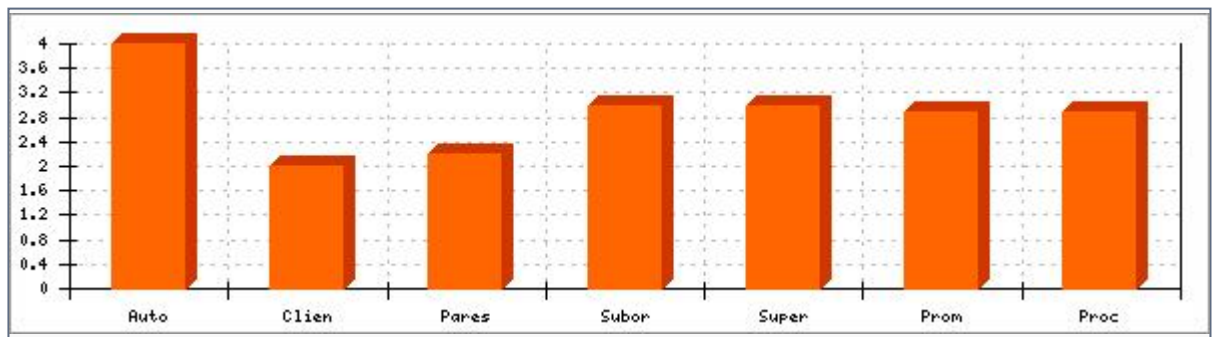
18.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.83
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.52



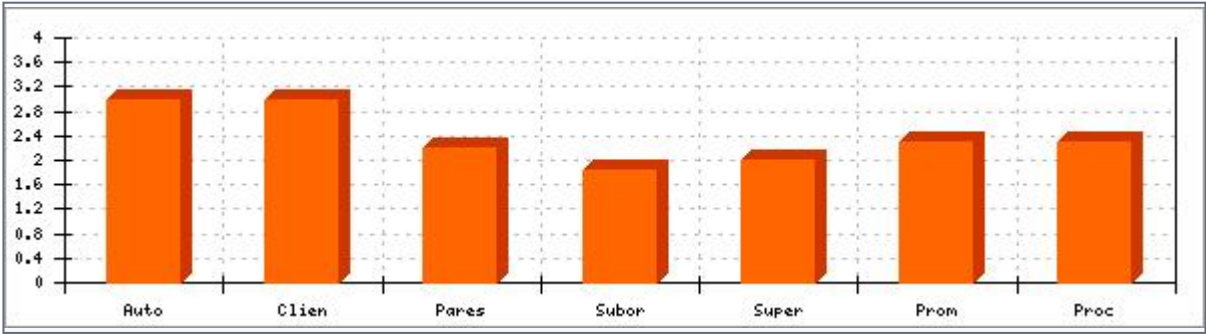
19.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.20
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.88



20.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (2.31)

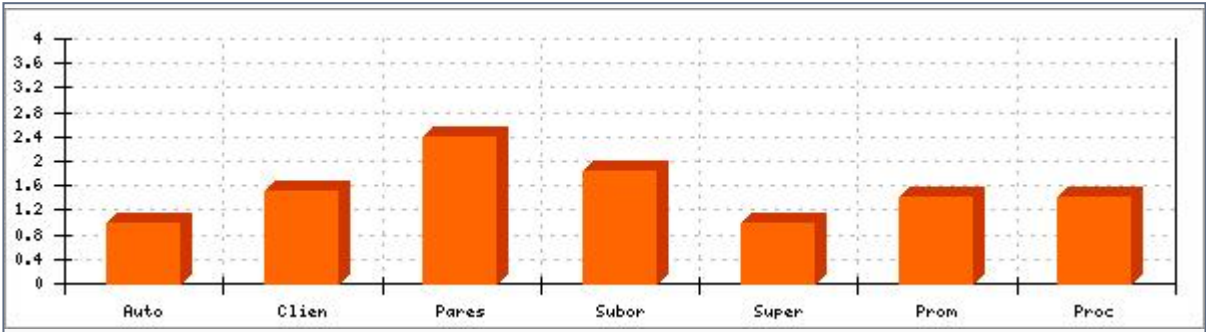
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	3.00
Pares	2.20
Subordinado	1.83
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.31
Promedio Proceso	2.31



Evaluar el desempeño

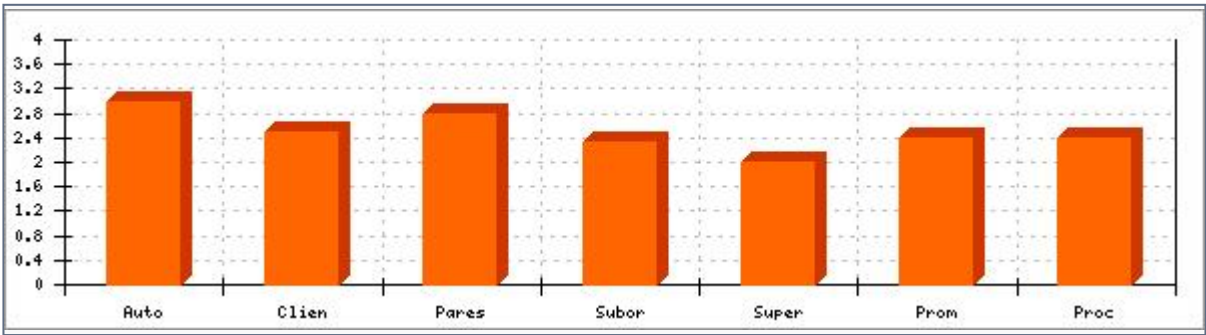
21.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (1.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Cliente Interno	1.50
Pares	2.40
Subordinado	1.83
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.41
Promedio Proceso	1.41



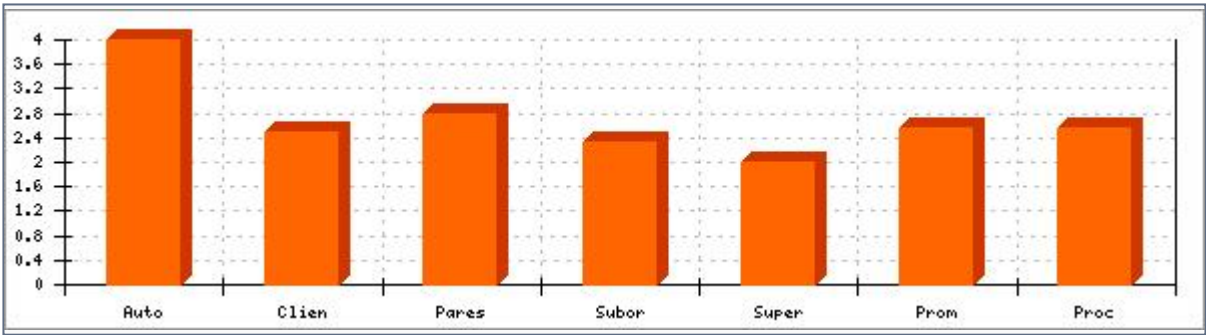
22.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.80
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.40



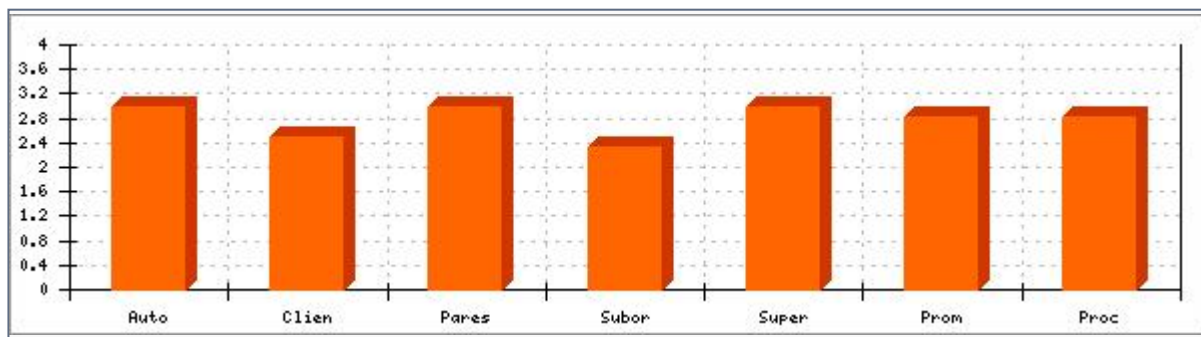
23.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.80
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.55



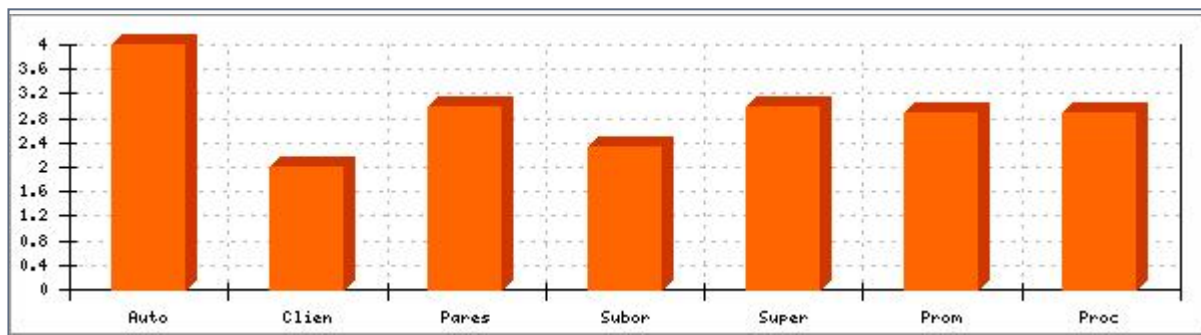
24.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.83



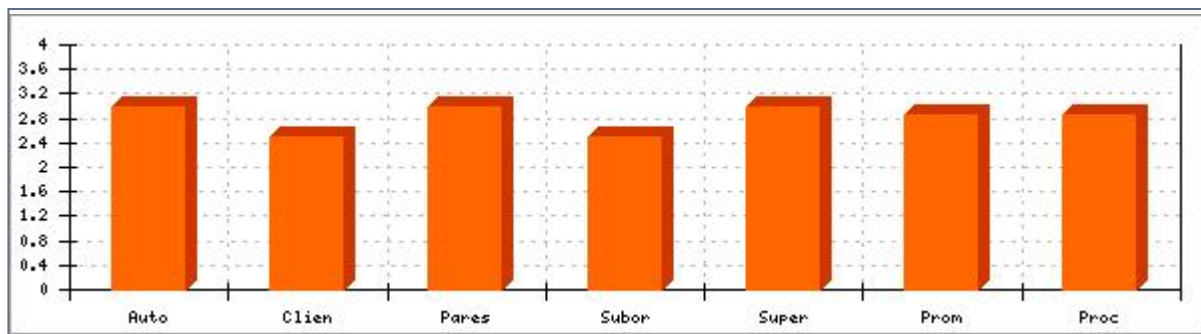
25.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.90



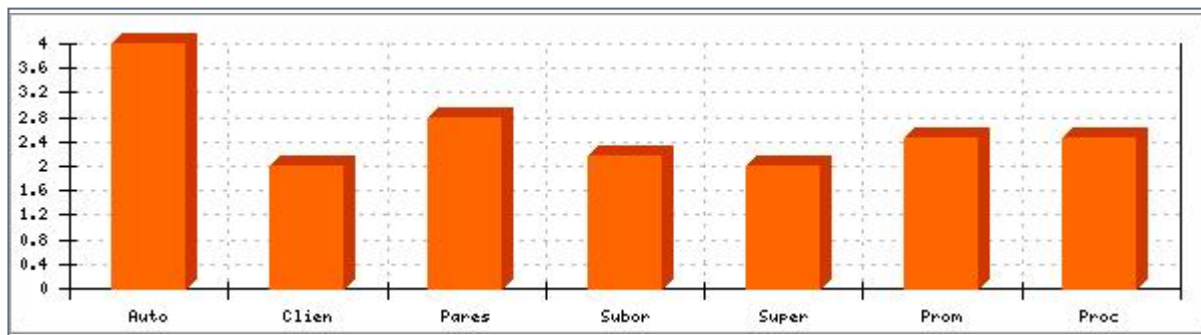
26.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	3.00
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.85



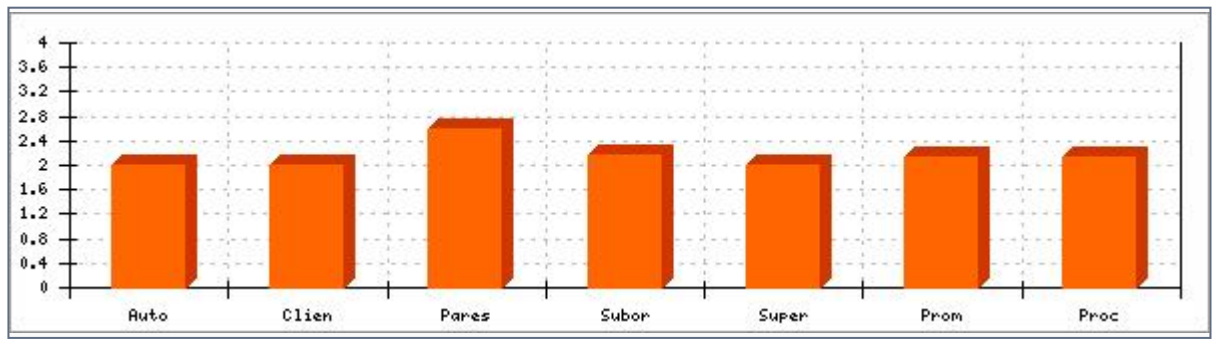
27.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.80
Subordinado	2.17
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.45



28.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (2.12)

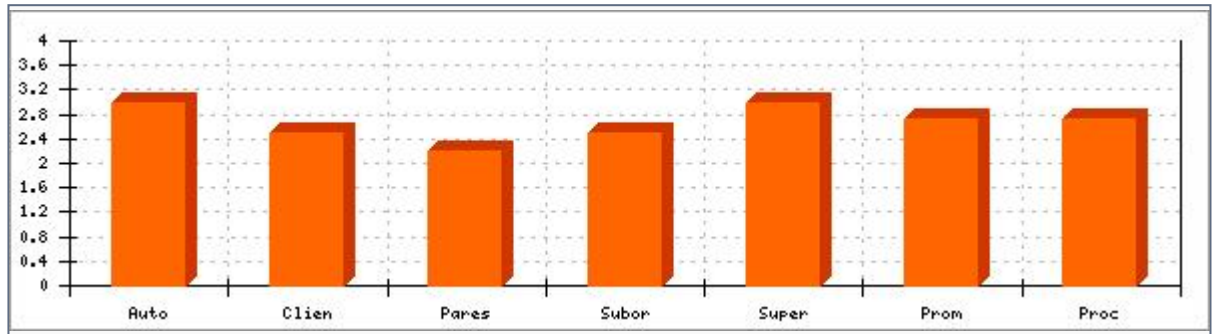
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.17
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.12
Promedio Proceso	2.12



Guiar y orientar al personal

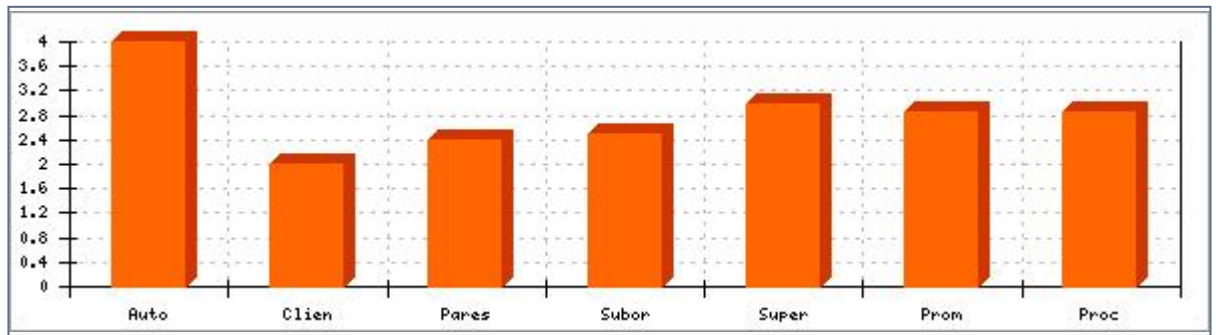
29.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.20
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	2.73



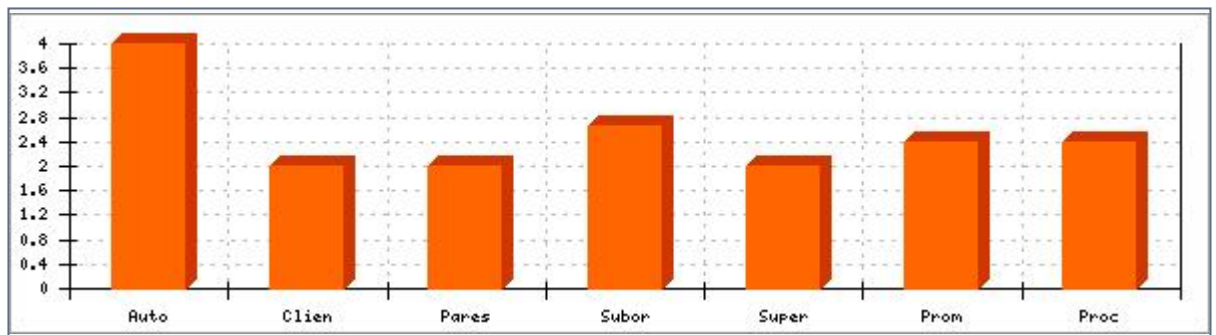
30.- Toma decisiones claras y oportunas. (2.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.84
Promedio Proceso	2.84



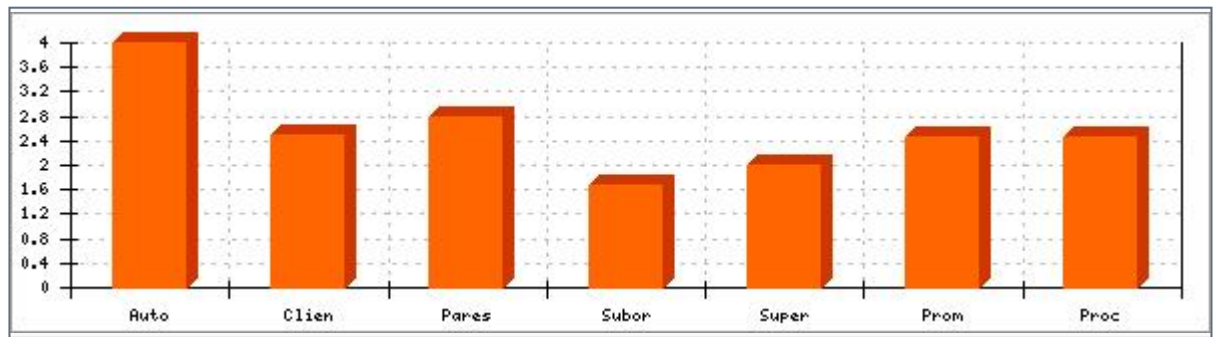
31.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.40



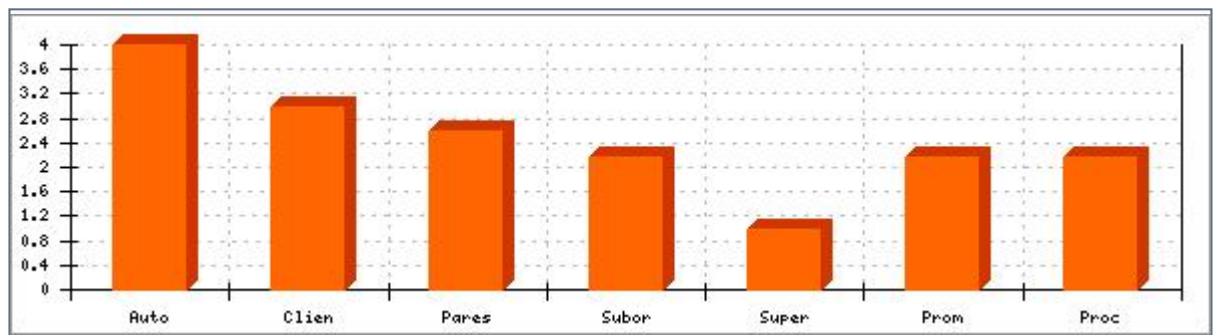
32.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.80
Subordinado	1.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.45



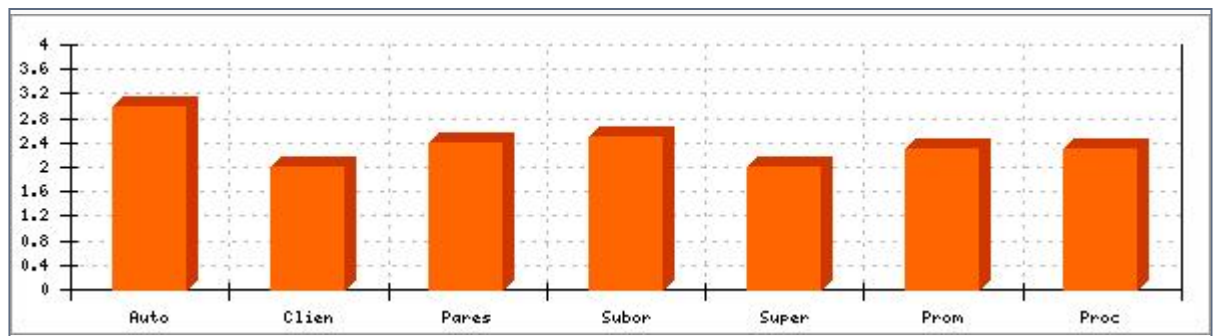
33.- Escucha atentamente. (2.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	3.00
Pares	2.60
Subordinado	2.17
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	2.17
Promedio Proceso	2.17



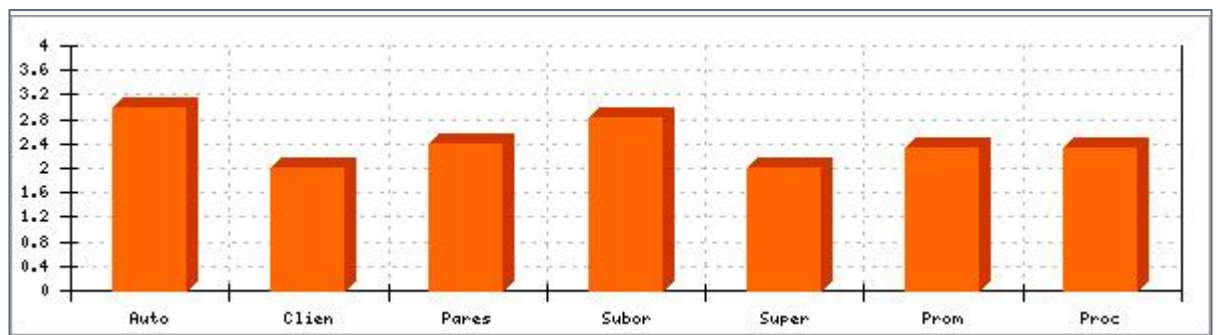
34.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (2.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.29
Promedio Proceso	2.29



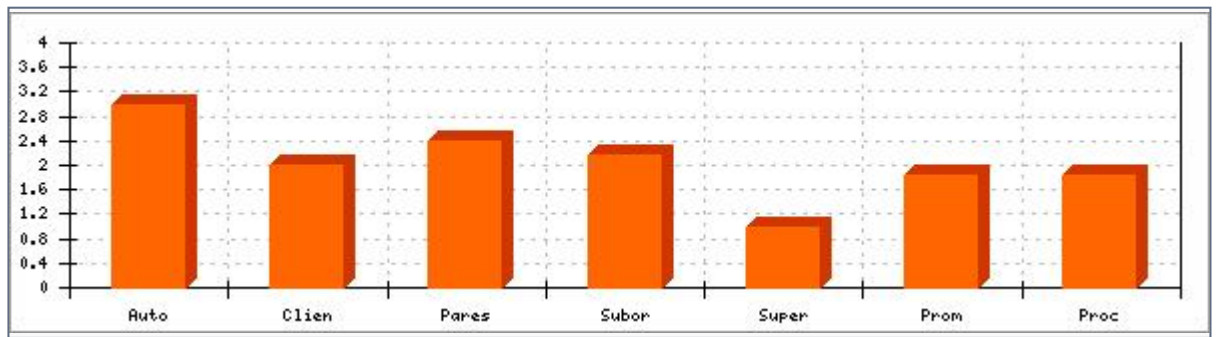
35.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (2.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.83
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.34
Promedio Proceso	2.34



36.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (1.84)

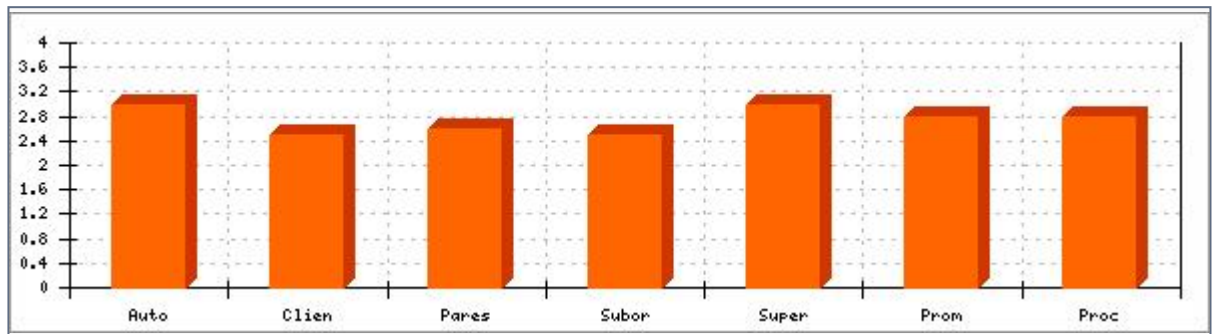
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.17
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.84
Promedio Proceso	1.84



Prácticas diferenciadoras

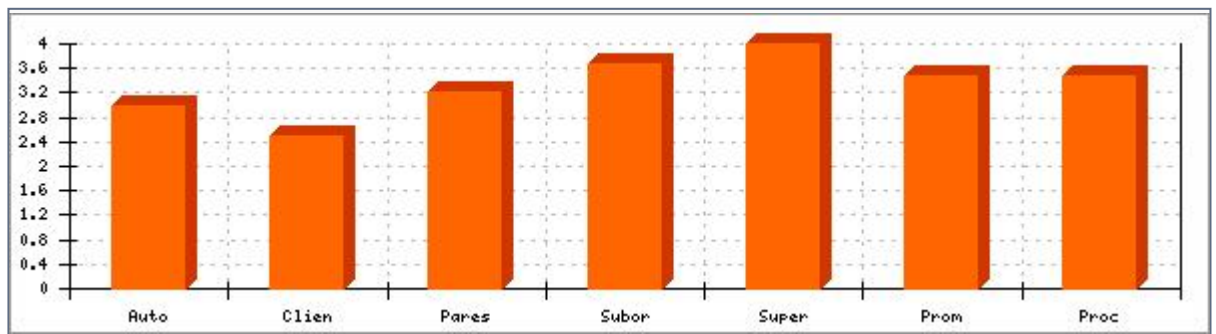
37.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (2.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.60
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.79
Promedio Proceso	2.79



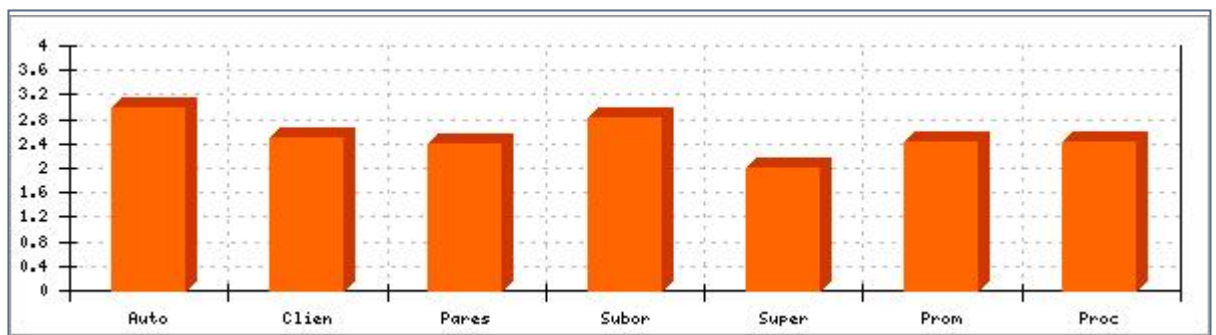
38.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.46)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	3.20
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.46
Promedio Proceso	3.46



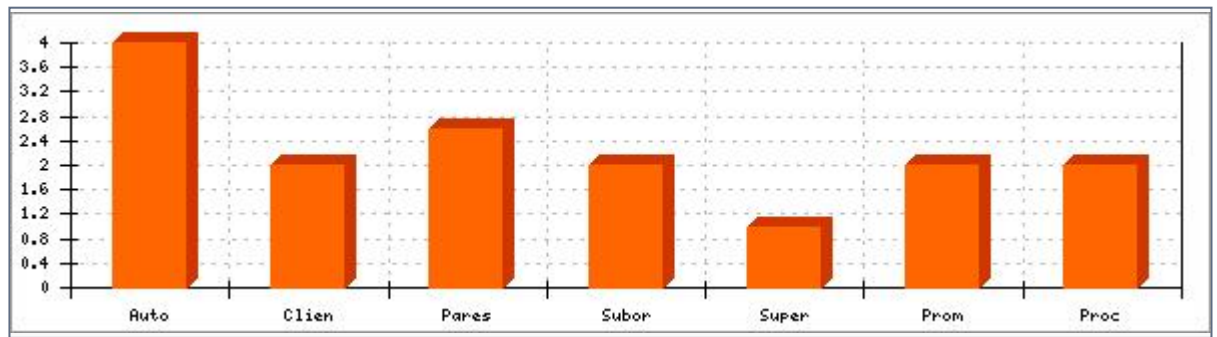
39.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (2.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Cliente Interno	2.50
Pares	2.40
Subordinado	2.83
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.41
Promedio Proceso	2.41



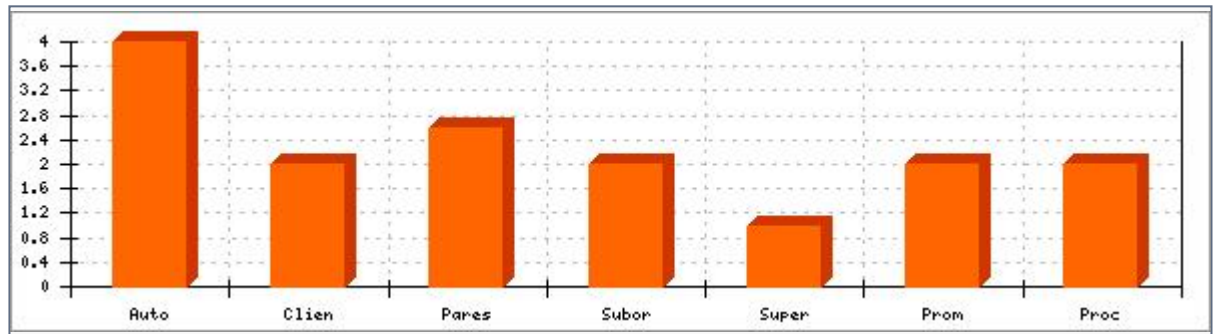
40.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (1.99)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.99
Promedio Proceso	1.99



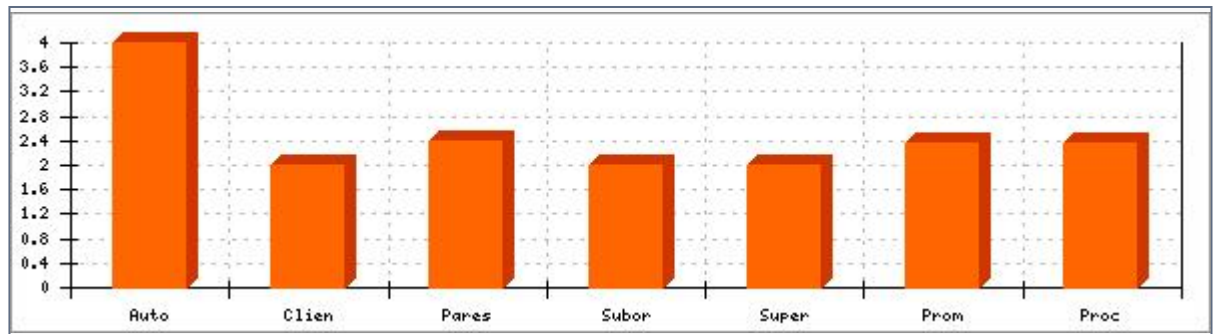
41.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (1.99)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.60
Subordinado	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.99
Promedio Proceso	1.99



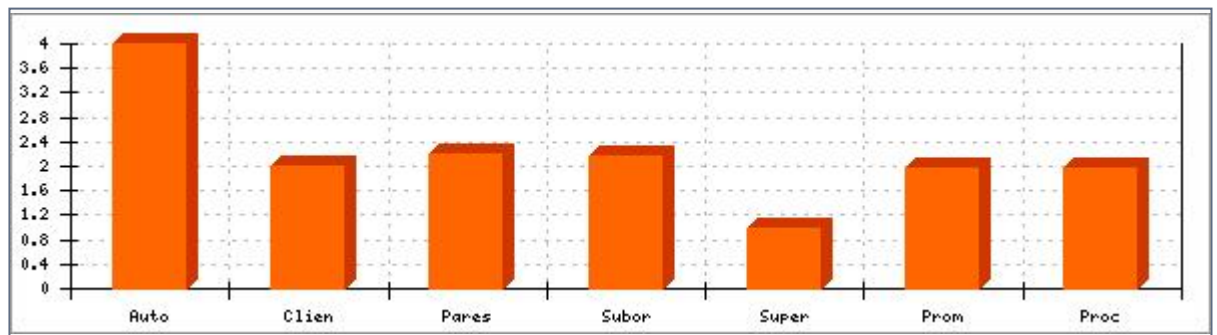
42.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (2.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.40
Subordinado	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.36
Promedio Proceso	2.36

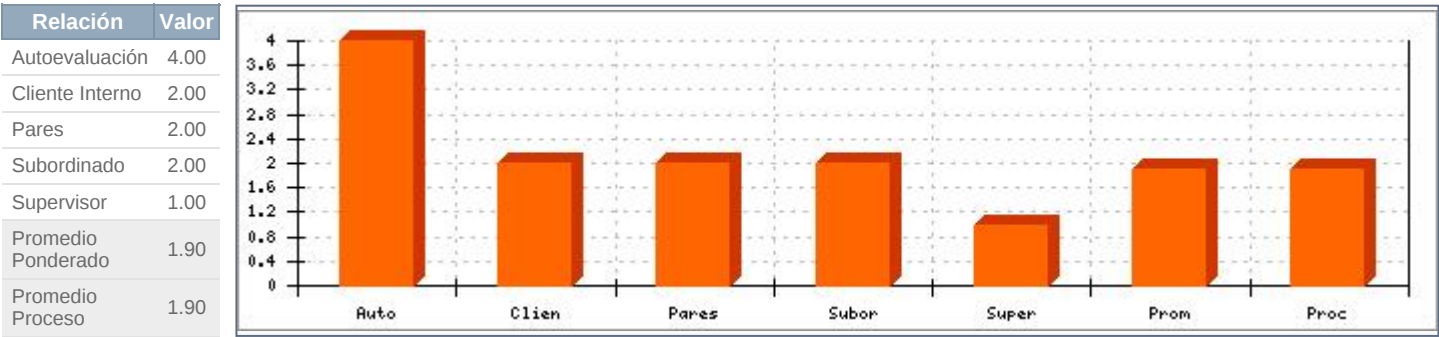


43.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (1.96)

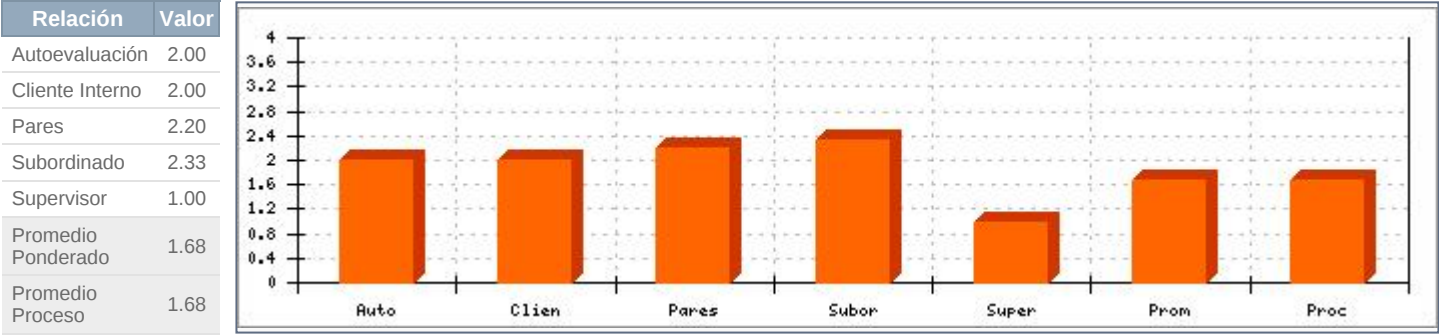
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Cliente Interno	2.00
Pares	2.20
Subordinado	2.17
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.96
Promedio Proceso	1.96



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. (1.90)



45.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (1.68)



46.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (1.63)



Análisis GAP

DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Compensar y premiar

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Cliente Interno	2.25	-1.08
Pares	2.70	-0.63
Subordinado	2.58	-0.75
Supervisor	2.17	-1.16

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Cliente Interno	2.14	-1.00
Pares	2.40	-0.74
Subordinado	2.62	-0.52
Supervisor	2.71	-0.43

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.43	--
Cliente Interno	2.36	-1.07
Pares	2.26	-1.17
Subordinado	2.52	-0.91
Supervisor	2.29	-1.14

Evaluar el desempeño

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Cliente Interno	2.19	-0.81
Pares	2.80	-0.20
Subordinado	2.25	-0.75
Supervisor	2.25	-0.75

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.50	--
Cliente Interno	2.25	-1.25
Pares	2.40	-1.10
Subordinado	2.38	-1.12
Supervisor	2.00	-1.50

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.30	--
Cliente Interno	2.15	-1.15
Pares	2.42	-0.88
Subordinado	2.37	-0.93
Supervisor	1.70	-1.60

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

DESEMPEÑO NOVACLINICA 2020

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	81.83%
•(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	68.83%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	67.17%
•(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	63.33%
•(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.	63.33%
•(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.	62.67%
•(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	62.67%
•(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	62.00%
•(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	61.67%
•(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	61.17%
•(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.	60.83%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	39.50%
•(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.	39.33%
•(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	39.00%
•(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	38.83%
•(Evaluar el desempeño) Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	37.17%
•(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.	35.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	33.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	33.00%
•(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	31.83%
•(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.	30.00%
•(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	27.83%
•(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	22.67%
•(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	20.83%
•(Evaluar el desempeño) Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo.	13.67%

