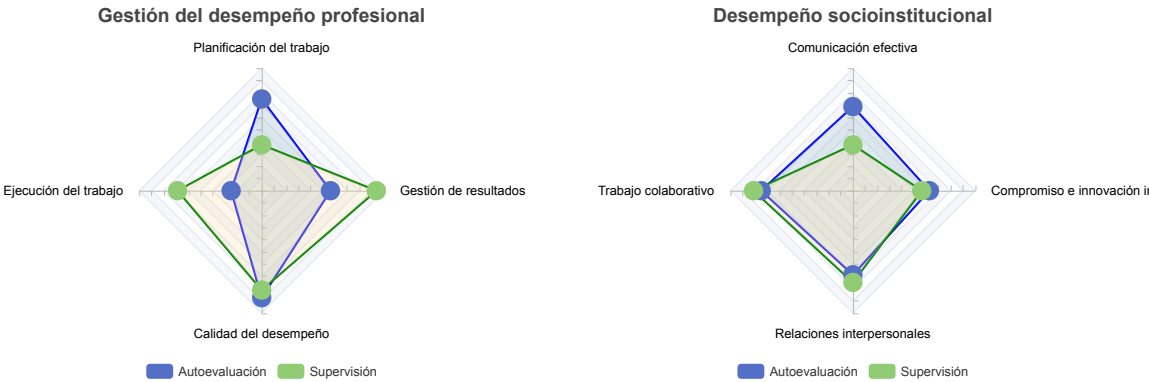


Mateo Demo
mateosalazar@habilmind.com



Resultados

Ciclo: 2026Valores entre 0% (peor) y 100% (mejor)



	AUTOVALORACIÓN 1 cuestionarios	SUPERVISIÓN 1 cuestionarios	diferencia autovaloración supervisión	VALORACIÓN TOTAL DEL DOCENTE 2026	MEDIA CENTRO 2026	MEDIA GRUPO 2026 centros: 1
Gestión del desempeño profesional peso 10						
peso 10 Planificación del trabajo	75.0%	37.5%	↑ 67%	56.2%	41.5%	41.5%
peso 10 Ejecución del trabajo	25.0%	68.8%	↓ 93%	46.9%	50.9%	50.9%
peso 10 Calidad del desempeño	87.5%	81.2%	↑ 7%	84.4%	58.9%	58.9%
peso 10 Gestión de resultados	56.2%	93.8%	↓ 50%	75.0%	54.5%	54.5%
total:	60.9%	70.3%		65.6%	51.5%	51.5%
Desempeño socioinstitucional peso 10						
peso 10 Comunicación efectiva	68.8%	37.5%	↑ 59%	53.1%	56.7%	56.7%
peso 10 Trabajo colaborativo	75.0%	81.2%	↓ 8%	78.1%	53.6%	53.6%
peso 10 Relaciones interpersonales	68.8%	75.0%	↓ 9%	71.9%	62.1%	62.1%
peso 10 Compromiso e innovación institucional	62.5%	56.2%	↑ 11%	59.4%	52.7%	52.7%
total:	68.8%	62.5%		65.6%	56.2%	56.2%
total general:	64.8%	66.4%		65.6%	53.9%	53.9%



OBSERVACIONES FINALES:

- Desempeño general “Muy bueno” (65.6%), superior a la media del centro.
- Fortalezas: calidad del trabajo, colaboración y gestión de resultados.
- Áreas de mejora: ejecución, planificación y comunicación.
- Se recomienda acordar objetivos claros y realizar seguimientos periódicos.

FIRMAS

Para dejar constancia de la evaluación realizada

En _____, a _____ de _____ 20 ____

El supervisor

Fdo.: _____

El/la docente

Fdo.: _____

MODELO DE EVALUACIÓN

Definición de las dimensiones y subdimensiones analizadas

El modelo organiza el desempeño en dos grandes dimensiones complementarias. Cada una integra cuatro subdimensiones observables en la práctica profesional.

01 Gestión del desempeño profesional Valora la capacidad para organizar, ejecutar y revisar el trabajo de forma sistemática, orientando la actividad profesional al cumplimiento de los objetivos y a la mejora continua de los resultados.	
1 Planificación del trabajo Capacidad para definir objetivos claros y alcanzables, organizar adecuadamente el tiempo, priorizar las actividades de acuerdo con las necesidades institucionales y prever los recursos y condiciones necesarios para desarrollar las funciones asignadas.	2 Ejecución del trabajo Capacidad para cumplir las responsabilidades en los plazos establecidos, desarrollar las actividades conforme a lo planificado, adaptar la actuación a las necesidades del contexto y responder oportunamente ante las demandas del entorno.
3 Calidad del desempeño Capacidad para aplicar eficazmente los conocimientos y habilidades profesionales, mantener estándares de calidad, comprobar y corregir los posibles errores y realizar el trabajo con precisión y atención al detalle.	4 Gestión de resultados Capacidad para alcanzar los objetivos del ámbito de responsabilidad, identificar oportunidades de mejora a partir de los resultados, tomar decisiones basadas en información relevante y realizar un seguimiento sistemático de las actividades desarrolladas.

02 Desempeño socioinstitucional Valora la manera en que la persona se relaciona, coopera y se comunica dentro de la comunidad institucional, así como su compromiso con los valores, las normas, la adaptación al cambio y la mejora de la organización.	
5 Comunicación efectiva Capacidad para expresar ideas de forma clara, coherente y comprensible, utilizar adecuadamente los canales institucionales, escuchar de manera activa y compartir la información relevante en el momento oportuno.	6 Trabajo colaborativo Capacidad para compartir conocimientos y experiencias, colaborar eficazmente con otros miembros de la comunidad, participar activamente en la consecución de objetivos comunes y prestar apoyo cuando sea necesario.
7 Relaciones interpersonales Capacidad para gestionar adecuadamente las interacciones y los conflictos, mostrar apertura ante opiniones diferentes, actuar con empatía y construir relaciones profesionales basadas en el respeto mutuo.	8 Compromiso e innovación institucional Capacidad para adaptarse positivamente a los cambios, alinearse con los objetivos y valores de la institución, proponer mejoras en los procesos y actuar de acuerdo con las normas y los lineamientos institucionales.

INTERPRETACIÓN

Baremación

El informe representa por separado la autoevaluación y la valoración de supervisión para facilitar la comparación de perspectivas sobre un mismo conjunto de conductas profesionales.

Las respuestas se transforman en porcentajes para presentar de forma homogénea los resultados de las dimensiones y subdimensiones. La valoración final se interpreta de acuerdo con los siguientes rangos del modelo:

Rango	Valoración	Descripción
80% – 100%	Excelente	Las conductas evaluadas se manifiestan de forma consistente y con un nivel de desempeño claramente destacado.

Rango	Valoración	Descripción
65% – <80%	Muy bueno	Las conductas evaluadas se manifiestan habitualmente y reflejan un desempeño sólido, aunque todavía existen oportunidades concretas de consolidación.
50% – <65%	Bueno	El desempeño alcanza un nivel adecuado, pero algunas conductas requieren mayor regularidad, autonomía o eficacia.
0% – <50%	Necesita mejorar	Se observan necesidades de mejora relevantes que aconsejan definir acciones específicas de acompañamiento, seguimiento y desarrollo profesional.

Respuestas en cuestionarios:

Valores entre 1 (peor) y 10 (mejor)

		Evaluación del desempeño (DM) - auto-evaluación	Evaluación del desempeño (DM) - Supervisión
Planificación del trabajo			
1	Define objetivos claros y alcanzables en el desarrollo de sus actividades	4	1
2	Organiza el tiempo de manera adecuada para el cumplimiento de responsabilidades	4	2
3	Planifica las actividades en función de las prioridades institucionales	4	3
4	Prevé necesidades y condiciones para el desarrollo de sus funciones	4	4
Ejecución del trabajo			
1	Cumple con las responsabilidades asignadas en los plazos establecidos	2	3
2	Ajusta su actuación en función de las necesidades del contexto	3	4
3	Desarrolla las actividades conforme a lo planificado	1	4
4	Responde de manera oportuna ante las demandas del entorno	2	4
Calidad del desempeño			
1	Aplica conocimientos y habilidades de manera efectiva	5	3
2	Mantiene estándares de calidad en los resultados del trabajo realizado	5	4
3	Verifica y corrige oportunamente errores en su trabajo	5	5
4	Desarrolla las actividades con precisión y atención al detalle	3	5
Gestión de resultados			
1	Alcanza los objetivos establecidos en su ámbito de responsabilidad	3	4
2	Identifica oportunidades de mejora a partir de los resultados obtenidos	3	5
3	Toma decisiones basadas en información relevante o evidencia disponible	4	5
4	Realiza seguimiento a los resultados de las actividades desarrolladas	3	5
Comunicación efectiva			
1	Expresa ideas de manera clara, coherente y comprensible	3	1
2	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación institucional	5	4
3	Escucha activamente y considera diferentes puntos de vista	3	4
4	Comparte información relevante de manera oportuna	4	1
Trabajo colaborativo			
1	Comparte conocimientos y experiencias con otros	4	3
2	Colabora de manera efectiva con otros miembros de la comunidad institucional	4	5
3	Participa activamente en el logro de objetivos comunes	3	4
4	Apoya a otros cuando es requerido	5	5

		Evaluación del desempeño (DM) - auto-evaluación	Evaluación del desempeño (DM) - Supervisión
Relaciones interpersonales			
1	Gestiona adecuadamente situaciones de interacción o conflicto	3	5
2	Demuestra apertura hacia diferentes opiniones	4	3
3	Actúa con empatía en las interacciones	3	5
4	Mantiene relaciones basadas en el respeto mutuo	5	3
Compromiso e innovación institucional			
1	Se adapta de manera positiva a cambios institucionales o del entorno	5	1
2	Se alinea con los objetivos y valores institucionales	3	3
3	Propone acciones para la mejora de los procesos en los que participa	4	5
4	Cumple con las normas y lineamientos establecidos por la institución	2	4