Introducción

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EJES AUDITORIA QUITO

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

La escala de valoración usada es:

No cumple = 1
Cumple parcialmente = 2
Cumple habitualmente = 3
Siempre cumple = 4

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 **2016-07-09 03:29:16** hasta el **2016-07-13 03:10:09**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

No. Identificación :	1723553069
Nombres :	FONSECA
Apellidos :	ALEX
Dirección :	SANTA ANITA SECTOR LA SANTIAGO
Teléfono :	097926624
Celular :	0979266242
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	QUITO
Departamento :	AUDITORÍA
Cargo :	SEMI-SENIOR
Nivel Jerárquico :	SEMI-SENIOR
Jefe Inmediato :	SALAZAR VERóNICA
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1989-08-25

Peso de las Evaluaciones:

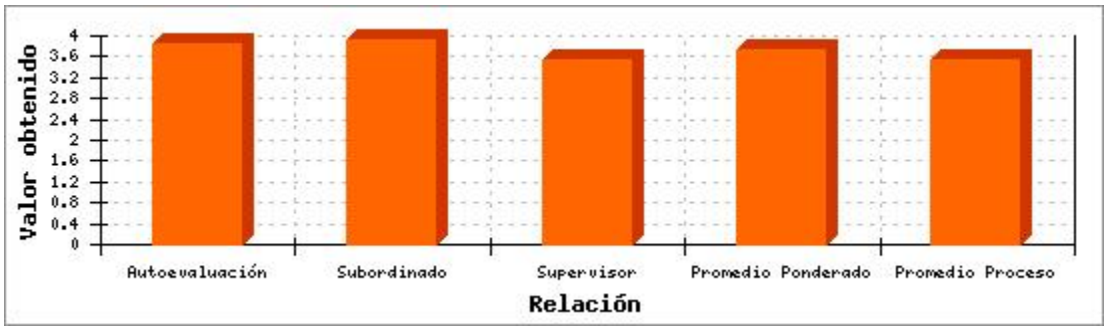
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Subordinado	50.00%	4	4
Supervisor	50.00%	1	1

Resumen General

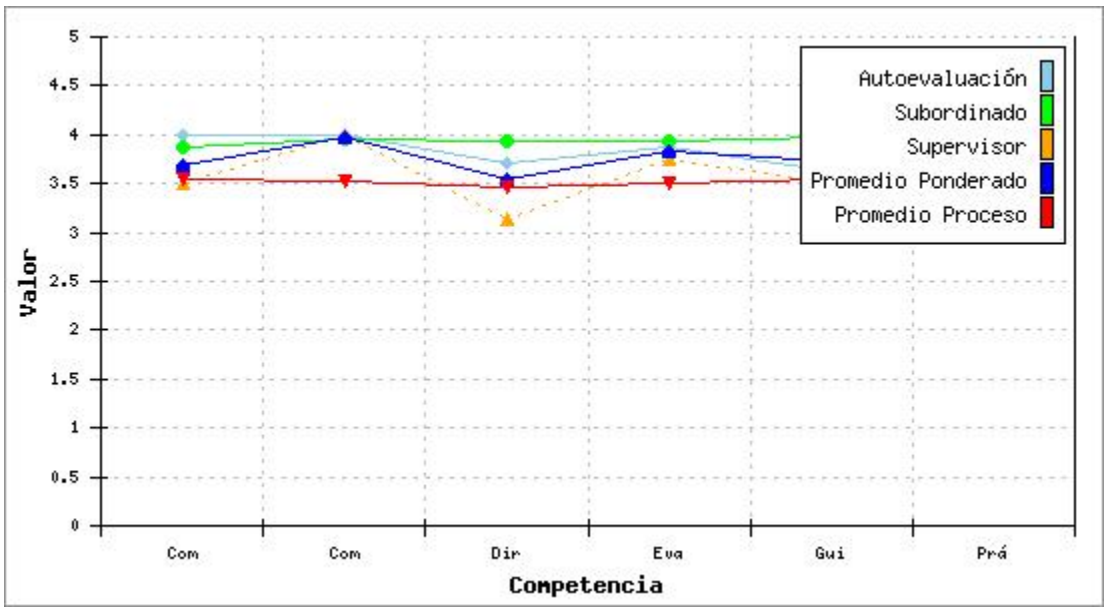
EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.85
Subordinado	3.93
Supervisor	3.55
Promedio Ponderado	3.74
Promedio Proceso	3.52



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Compensar y premiar	4.00	3.88	3.50	3.69	3.54
2	Comprometer al personal para el logro de objetivos	4.00	3.96	4.00	3.98	3.53
3	Dirigir equipos	3.71	3.93	3.14	3.54	3.47
4	Evaluar el desempeño	3.88	3.94	3.75	3.84	3.51
5	Guiar y orientar al personal	3.63	3.97	3.50	3.73	3.55
6	Prácticas diferenciadoras	3.90	3.93	3.40	3.66	3.52



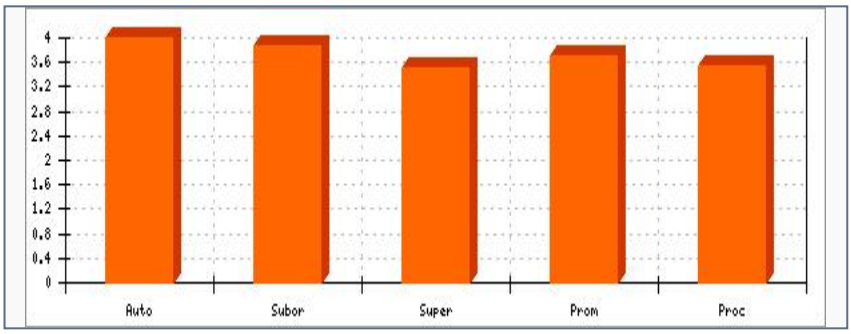
Análisis por Competencia

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

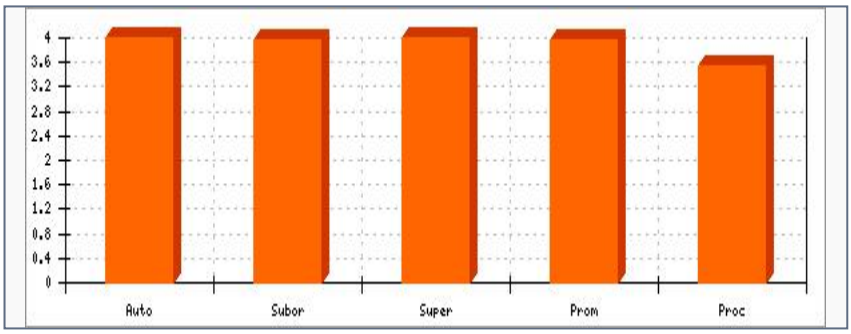
Compensar y premiar (3.69)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.88
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.54



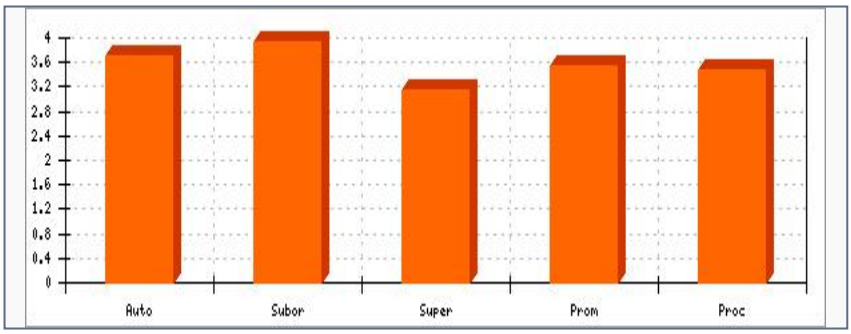
Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.96
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.98
Promedio Proceso	3.53



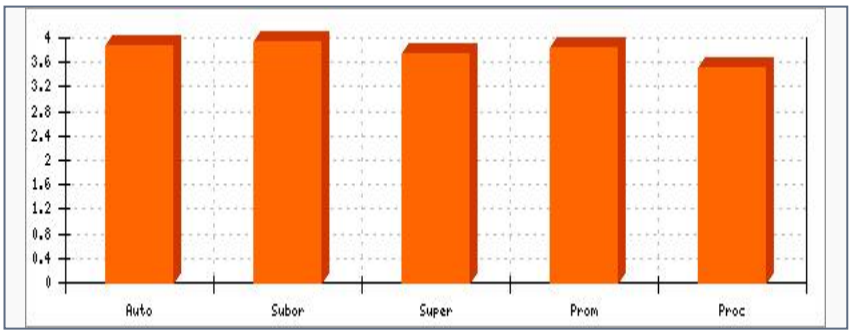
Dirigir equipos (3.54)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.71
Subordinado	3.93
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.54
Promedio Proceso	3.47



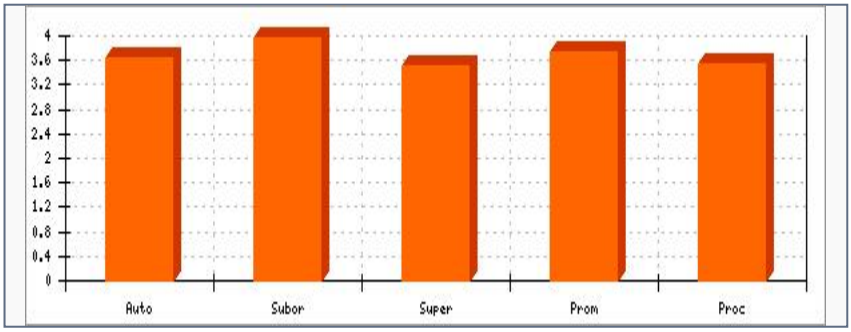
Evaluar el desempeño (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.88
Subordinado	3.94
Supervisor	3.75
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.51



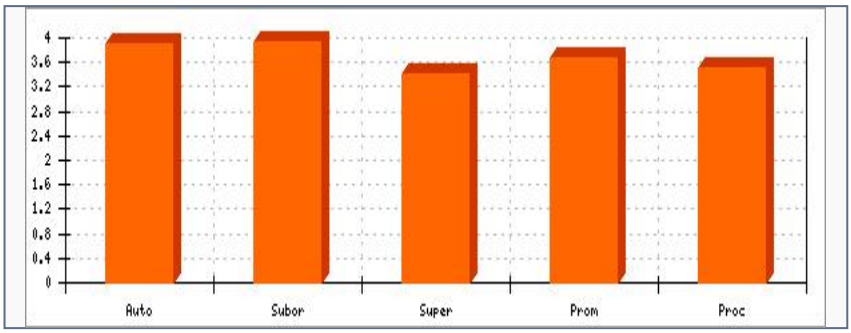
Guiar y orientar al personal (3.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.63
Subordinado	3.97
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	3.55



Prácticas diferenciadoras (3.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.90
Subordinado	3.93
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.66
Promedio Proceso	3.52



Análisis por Pregunta

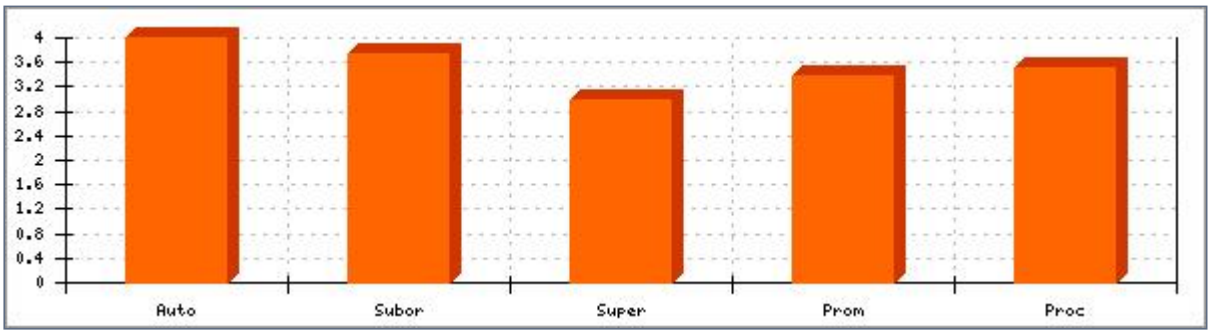
EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

Compensar y premiar

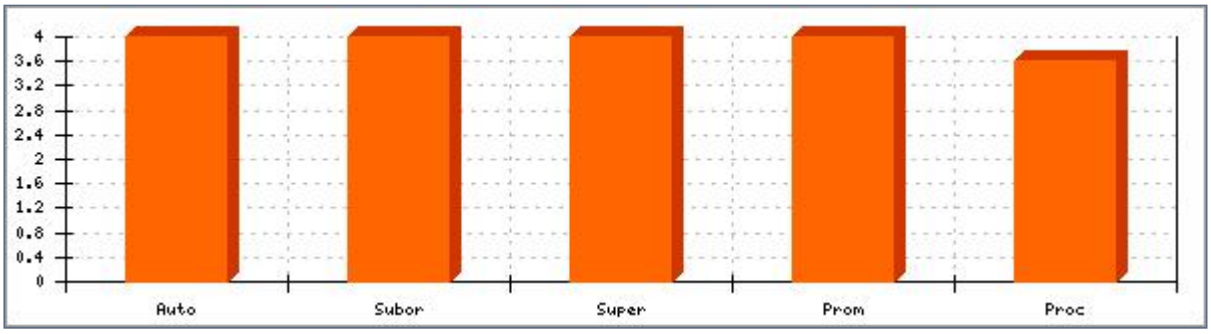
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.51



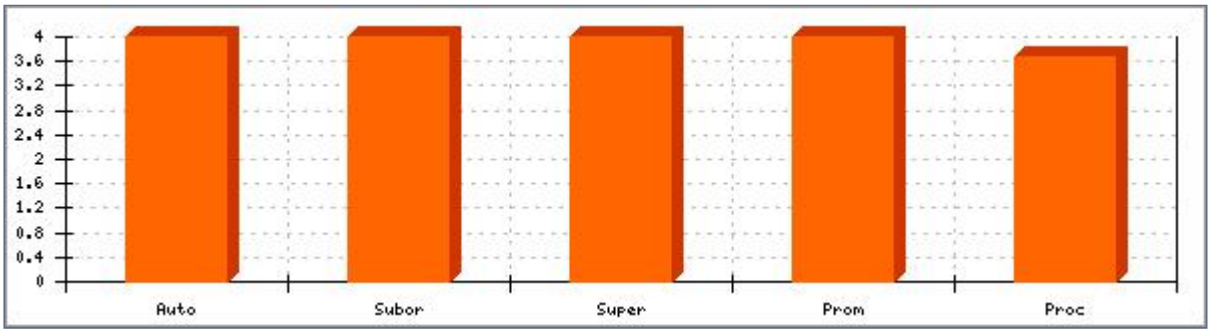
2.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.60



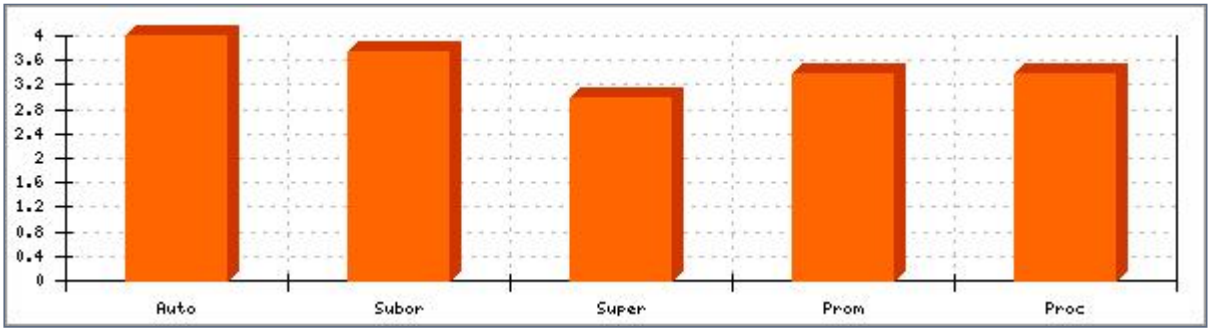
3.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.67



4.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.38)

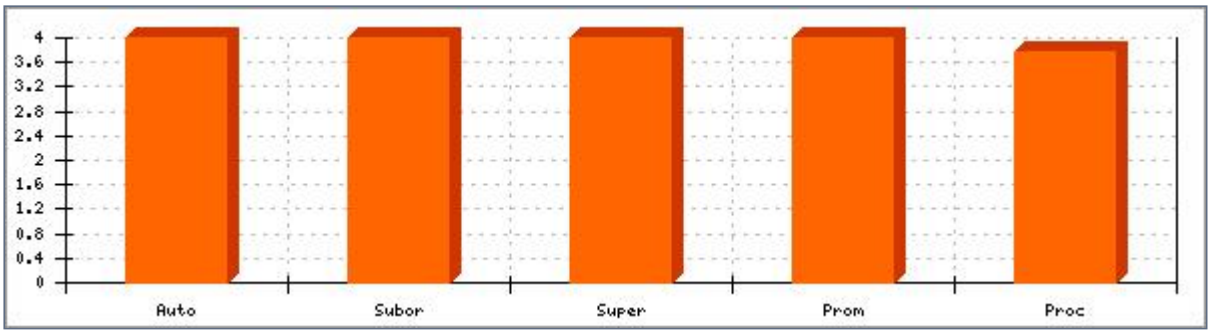
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.38



Comprometer al personal para el logro de objetivos

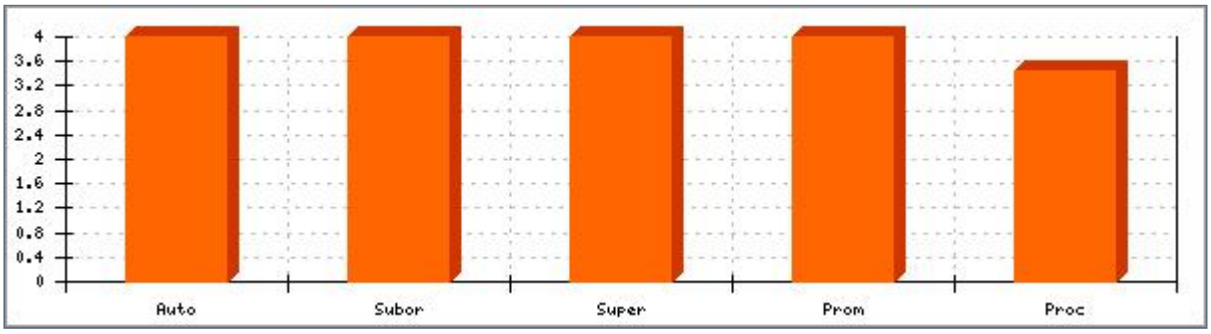
5.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.78



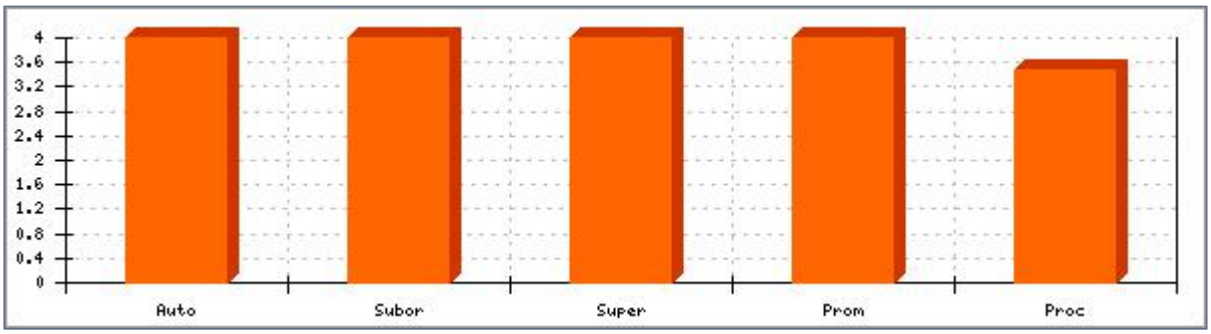
6.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.45



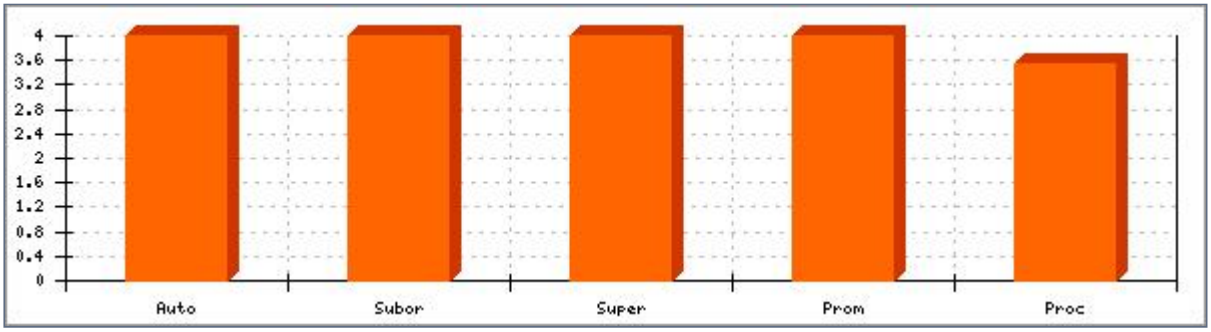
7.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.47



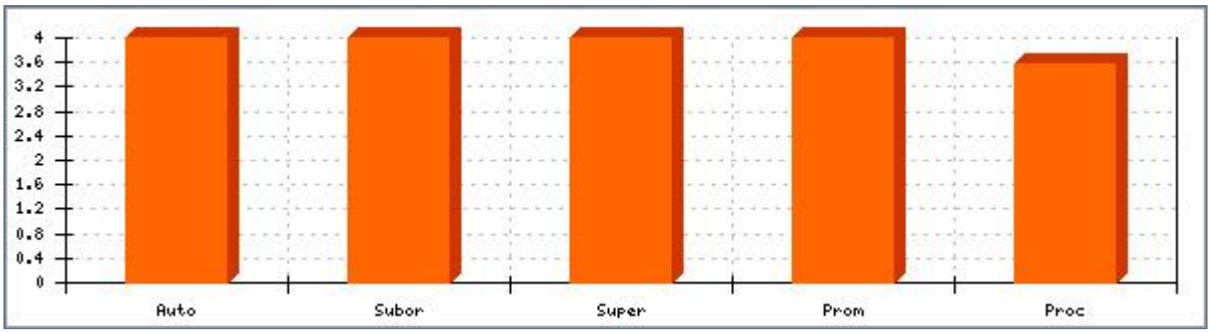
8.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.55



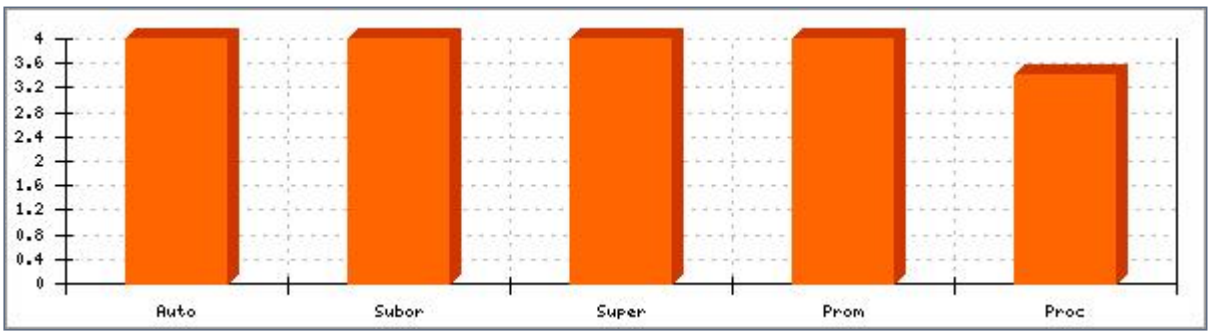
9.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (4.00)

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



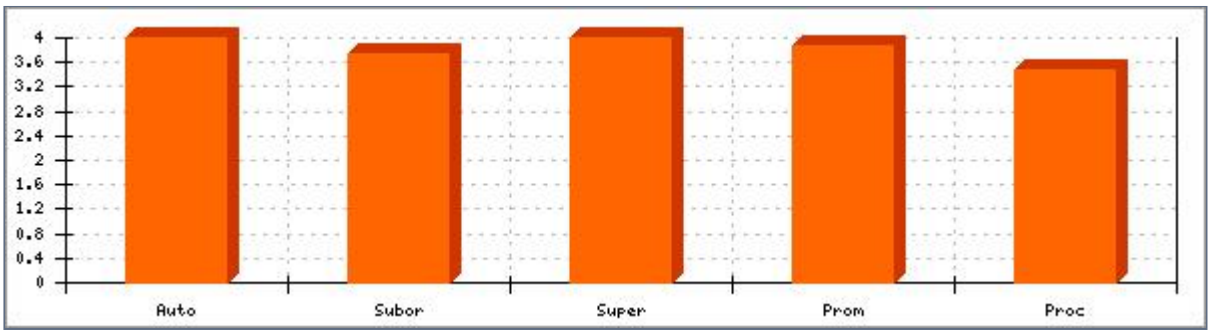
10.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.42



11.- Da a los miembros de su personal la oportunidad de influir en la metas del desempeño que se han fijado para su trabajo. (3.88)

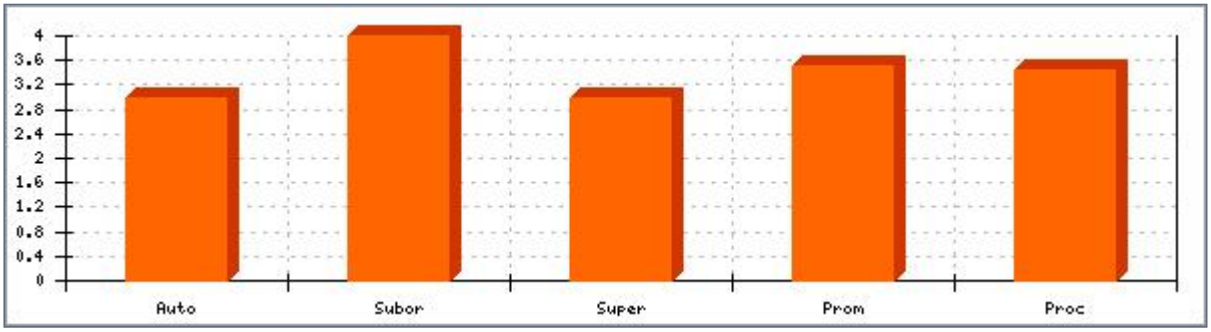
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.47



Dirigir equipos

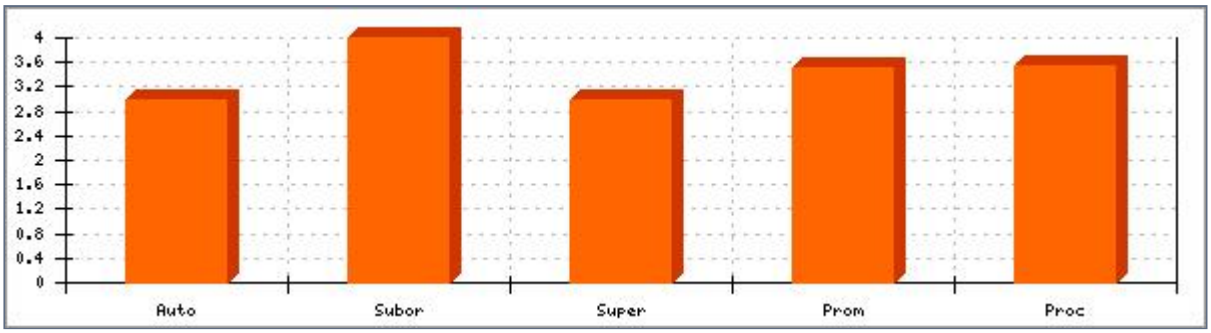
12.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.45



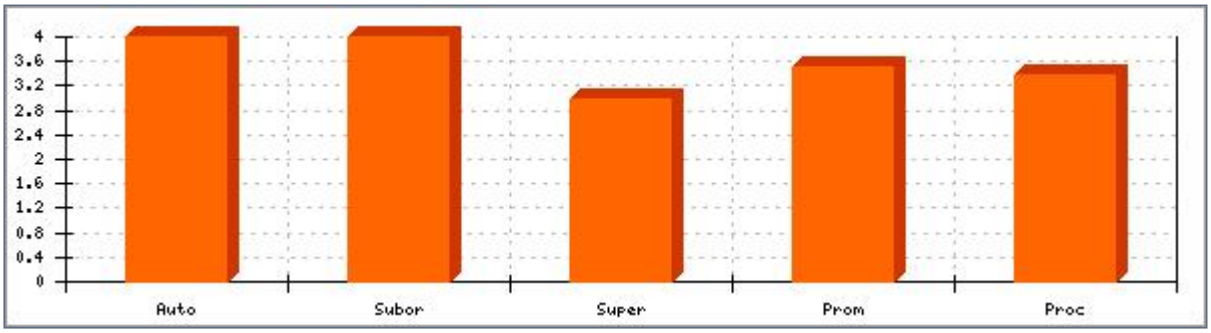
13.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.53



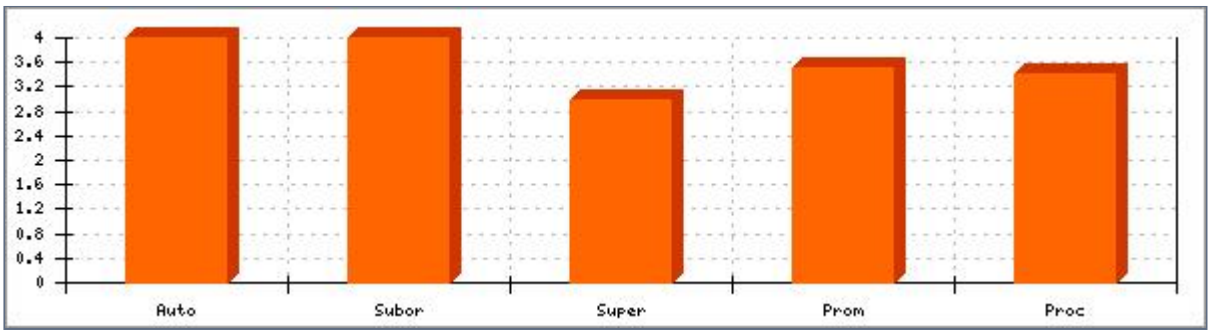
14.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.37



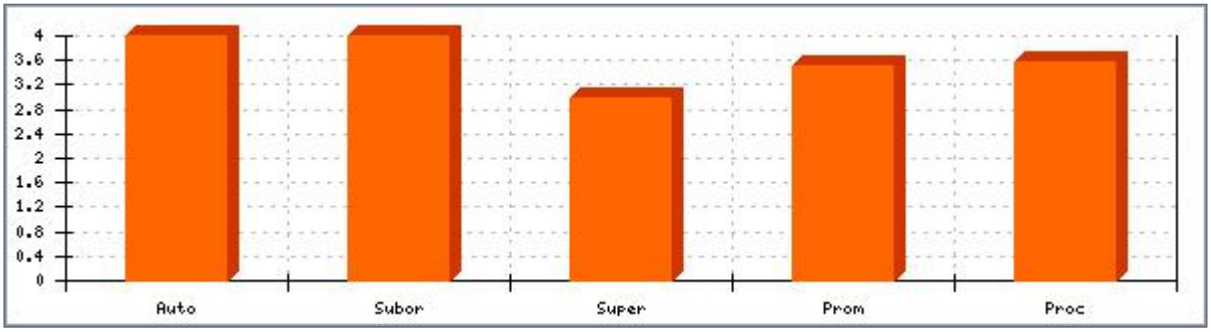
15.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.40



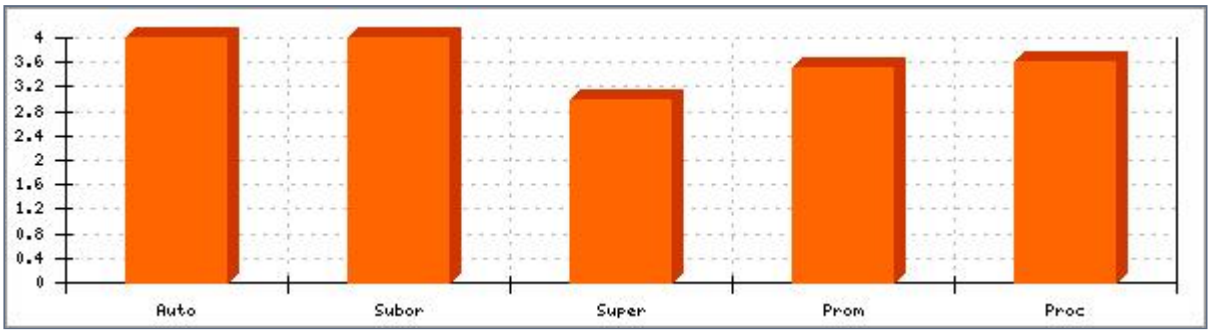
16.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.57



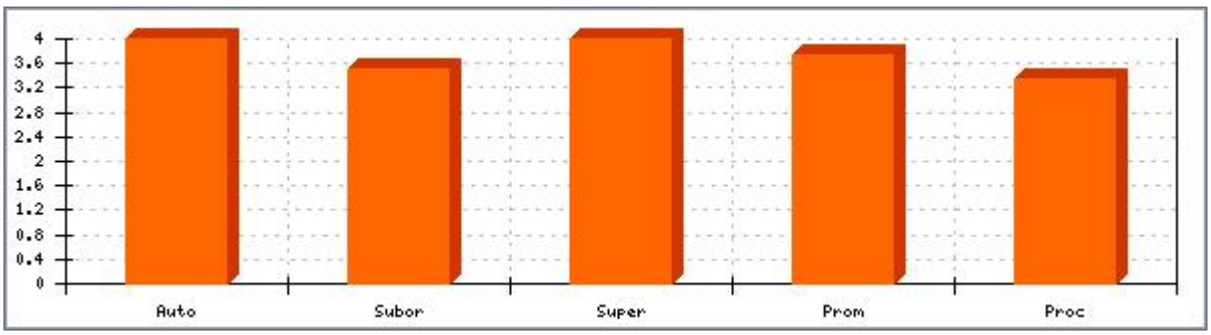
17.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.60



18.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (3.75)

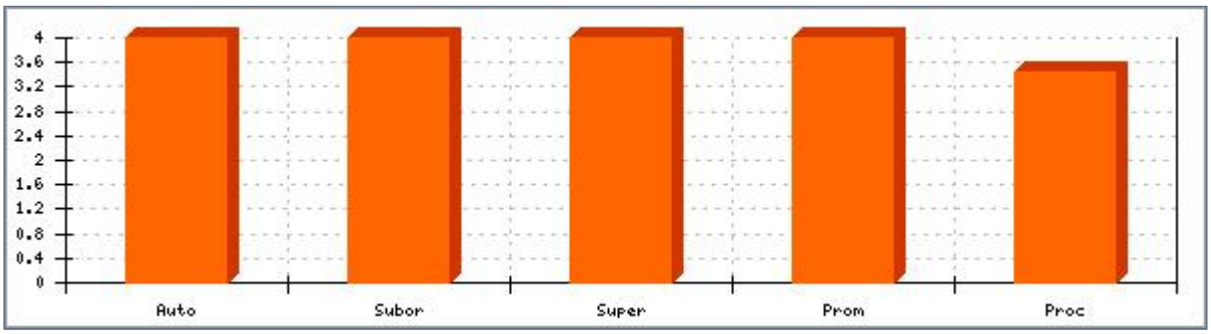
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.36



Evaluar el desempeño

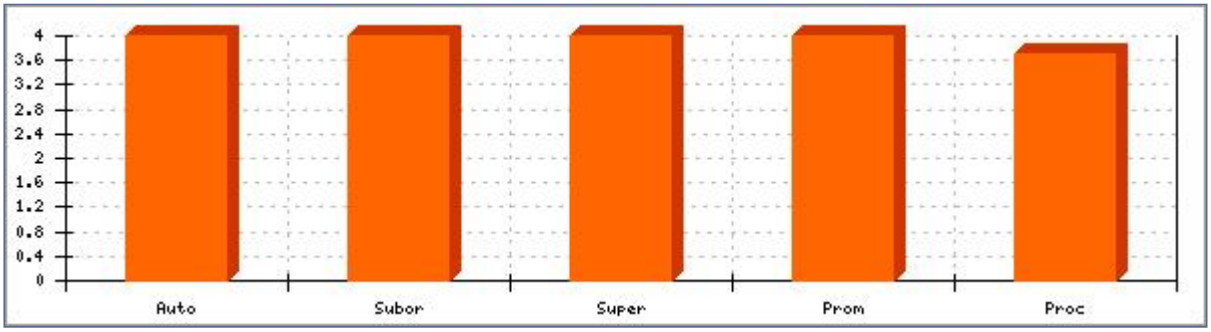
19.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.45



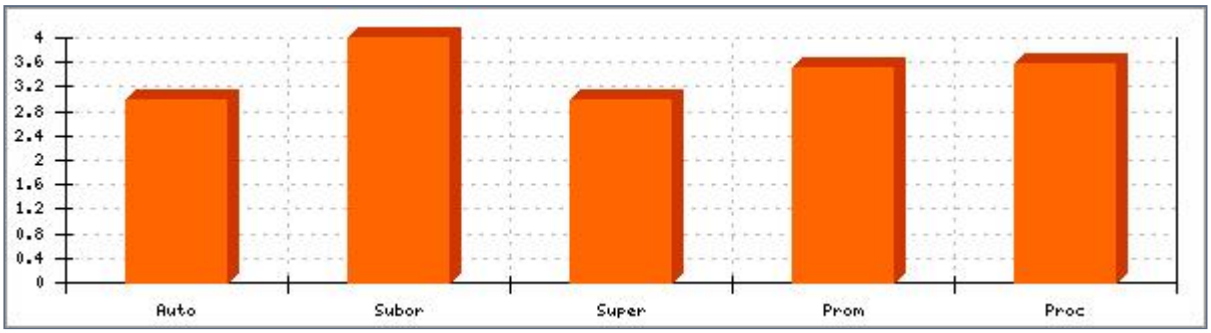
20.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.69



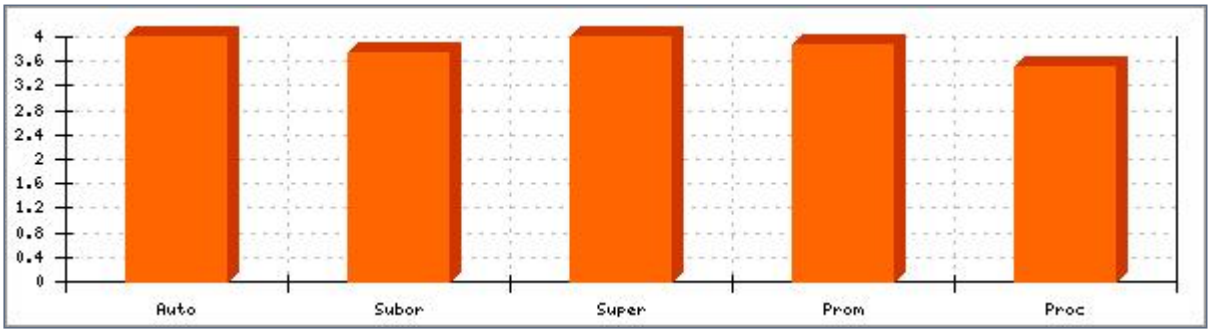
21.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.56



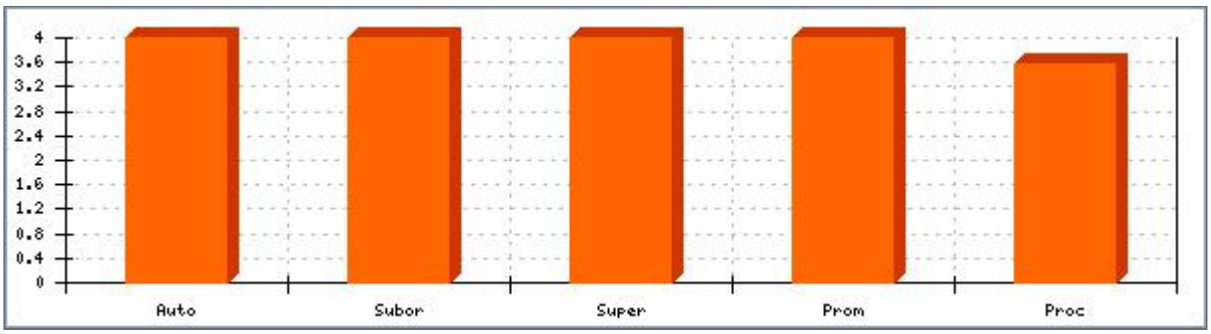
22.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (3.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.51



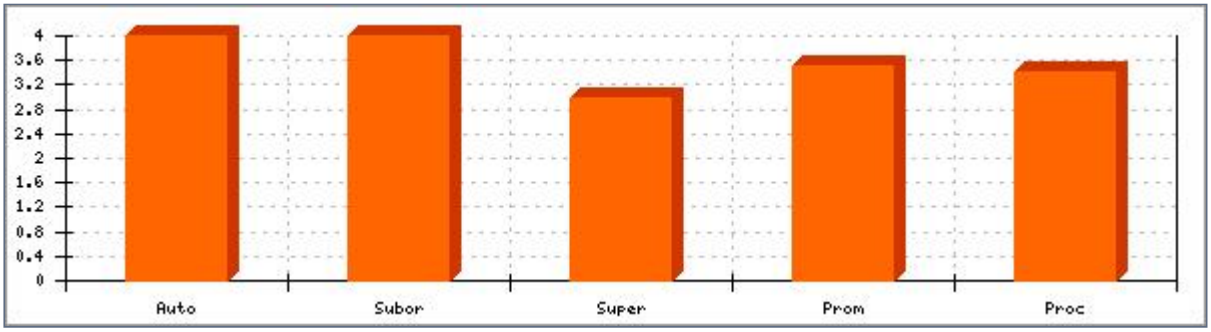
23.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.56



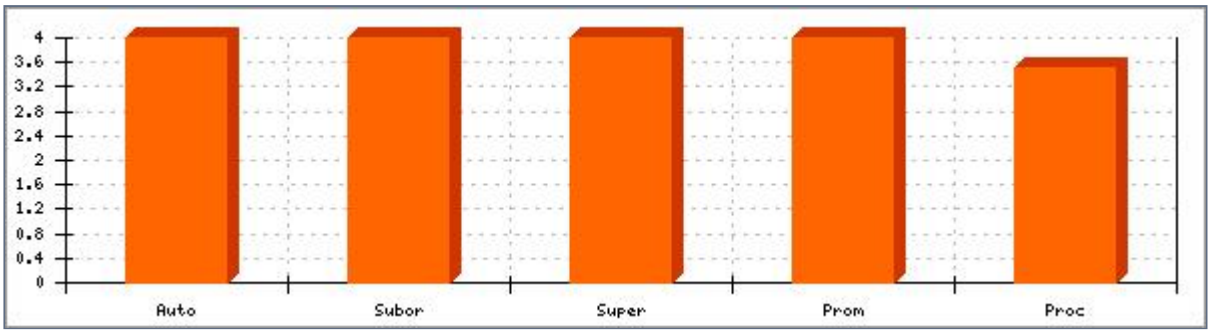
24.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.42



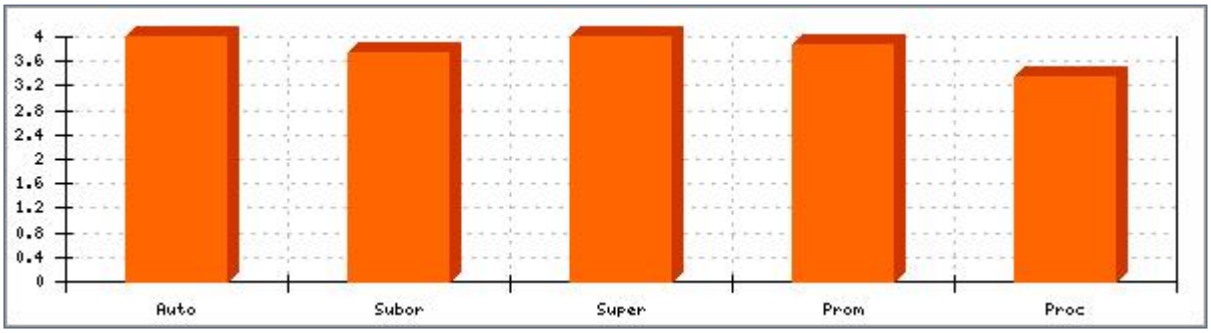
25.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.52



26.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (3.88)

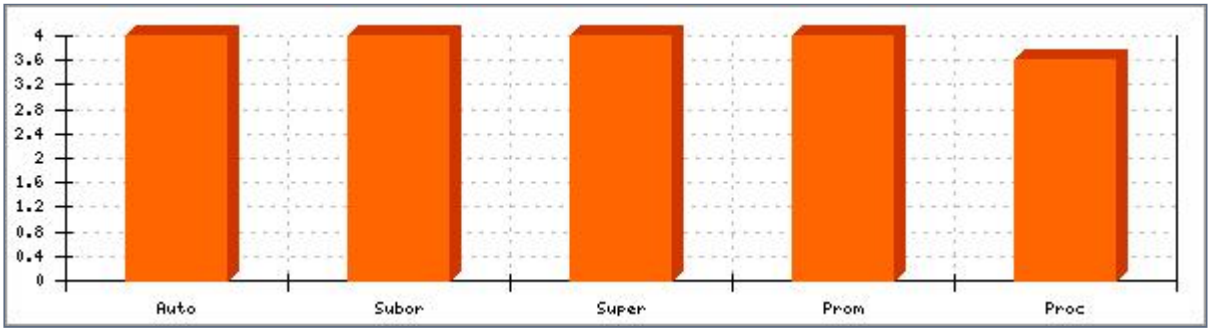
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.34



Guiar y orientar al personal

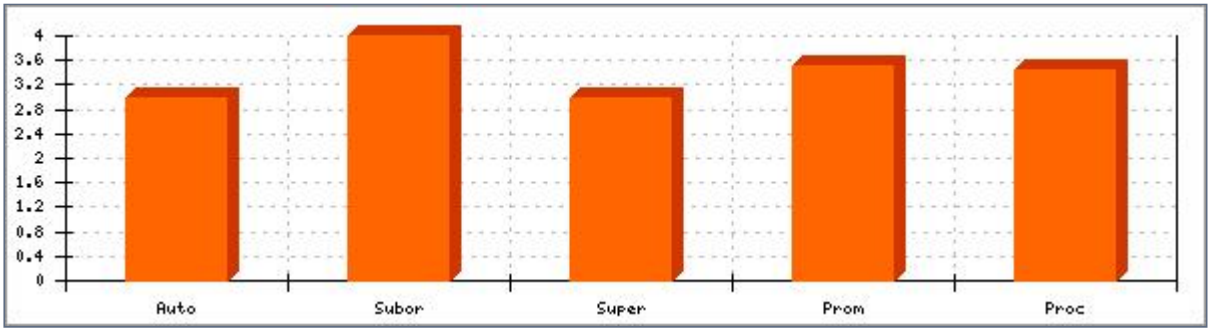
27.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.62



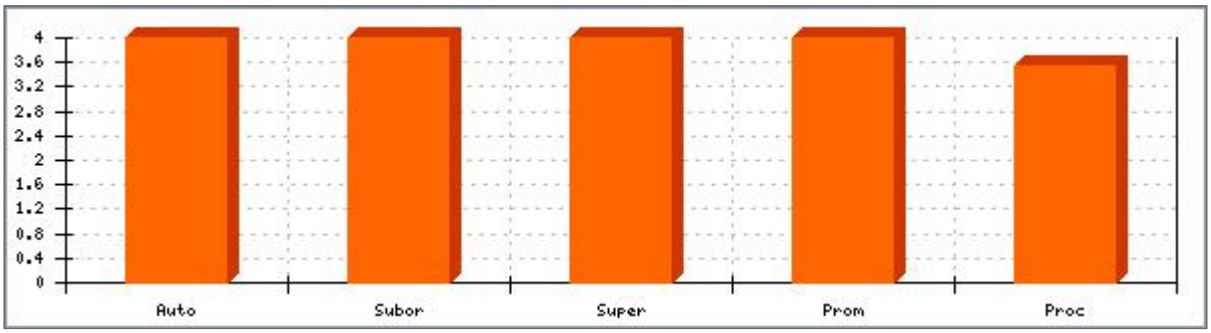
28.- Toma decisiones claras y oportunas. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.43



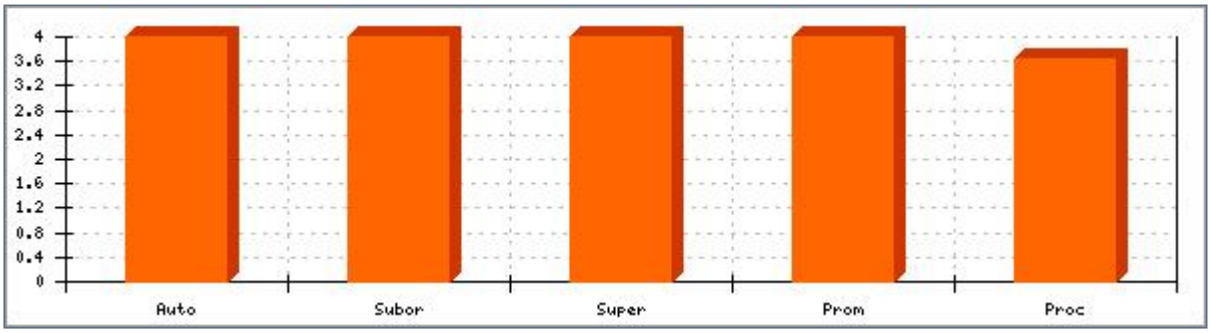
29.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.54



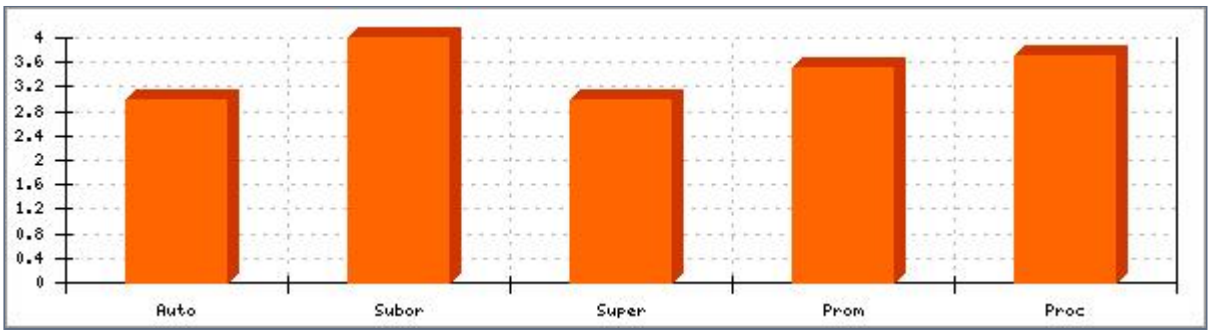
30.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.65



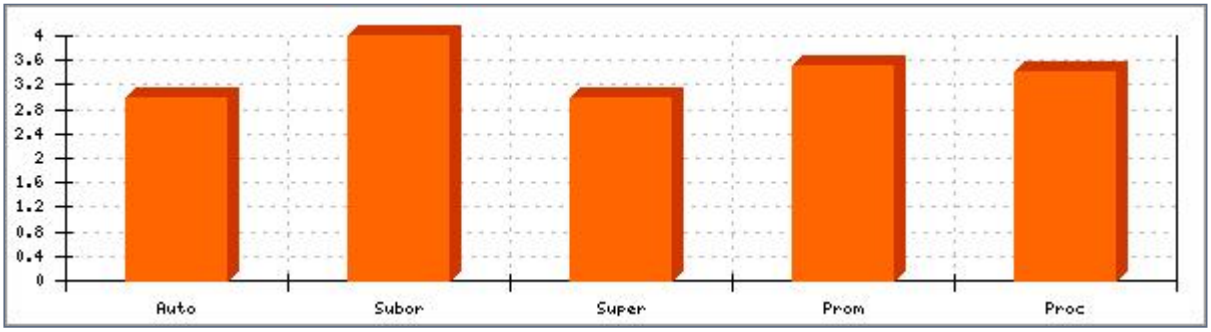
31.- Escucha atentamente. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.70



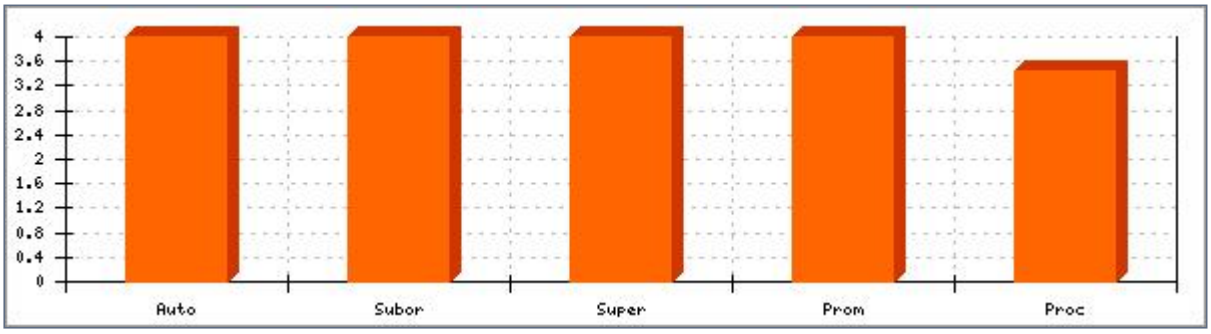
32.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.41



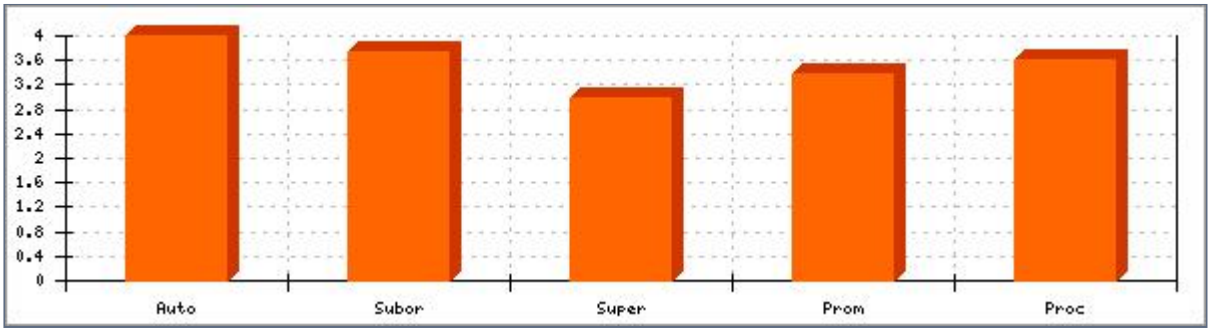
33.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.45



34.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.38)

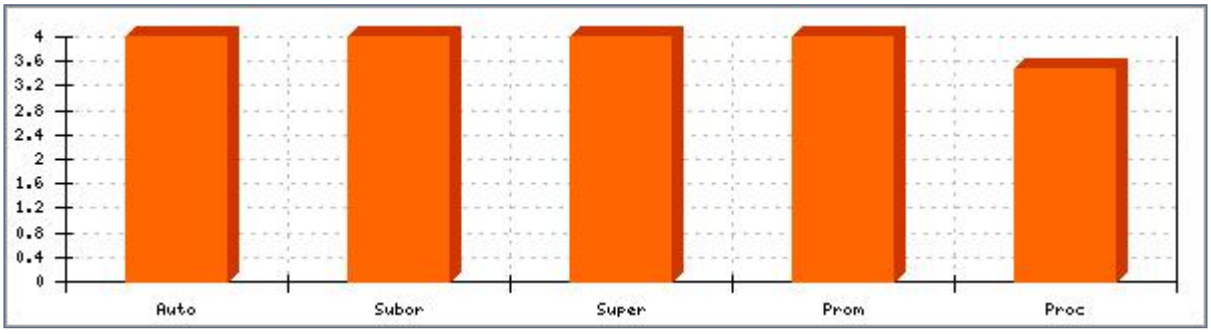
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.60



Prácticas diferenciadoras

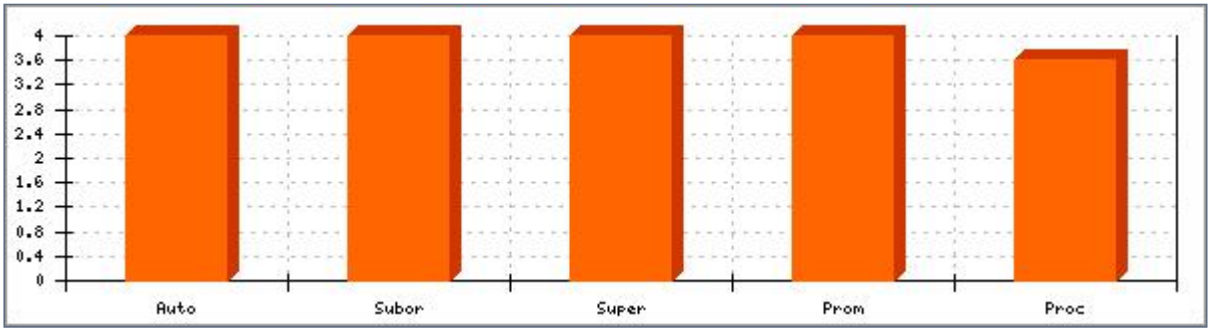
35.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.47



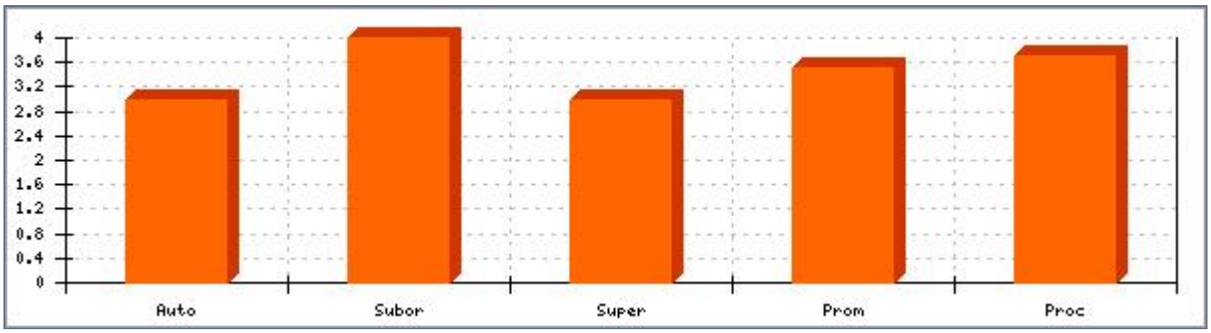
36.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.62



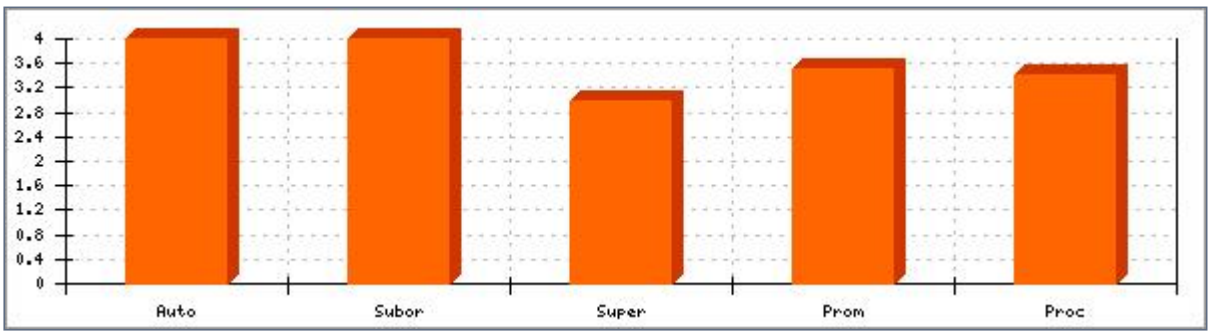
37.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.70



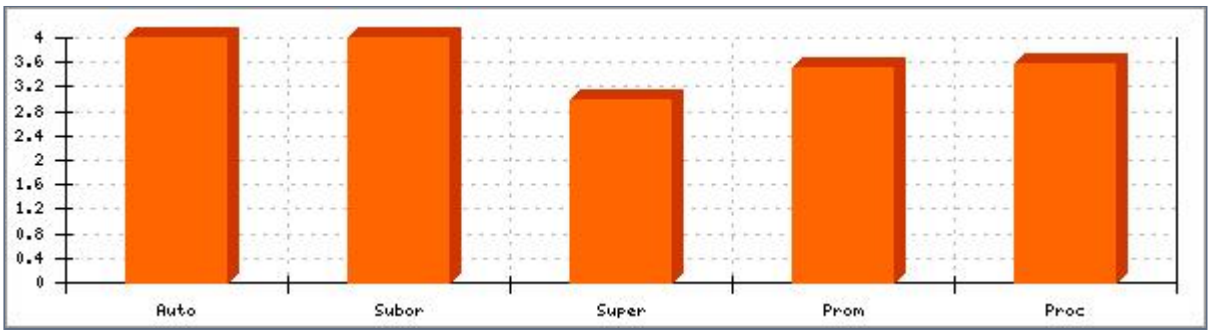
38.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.40



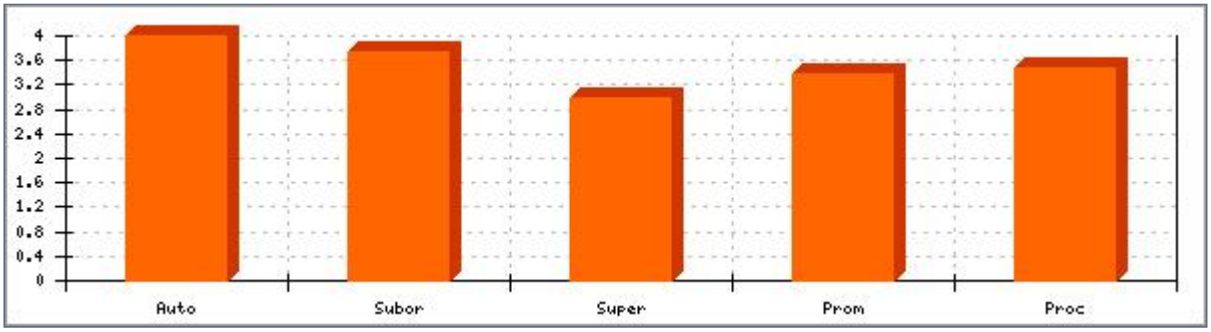
39.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.59



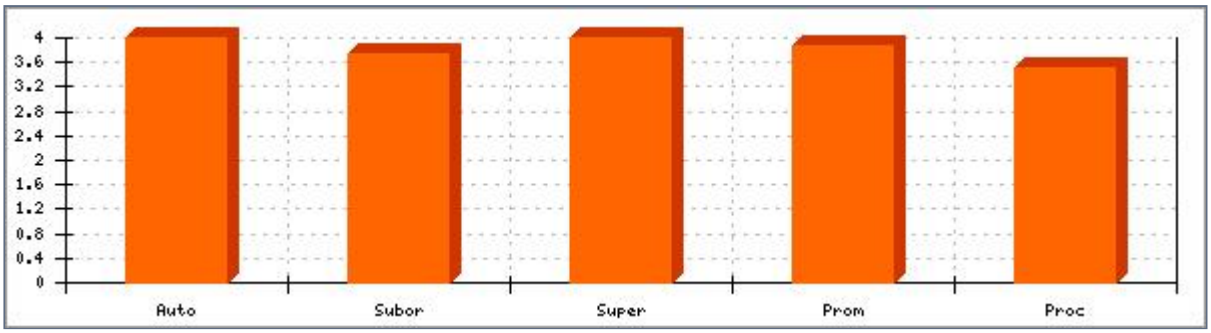
40.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.46



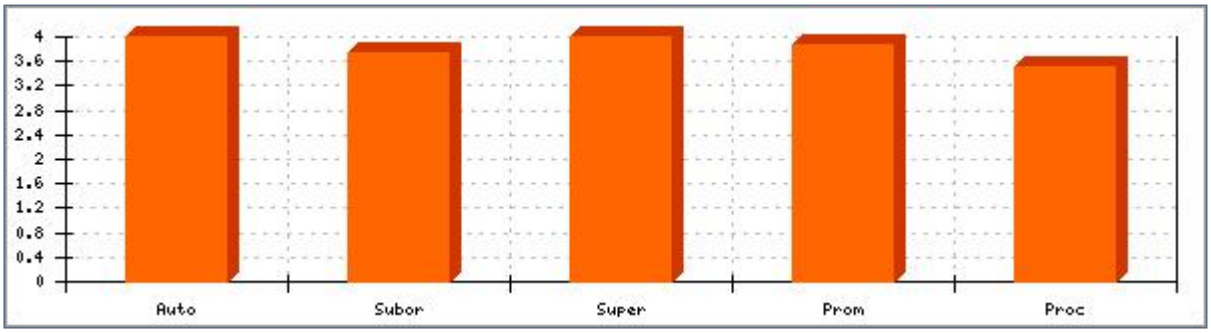
41.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.52



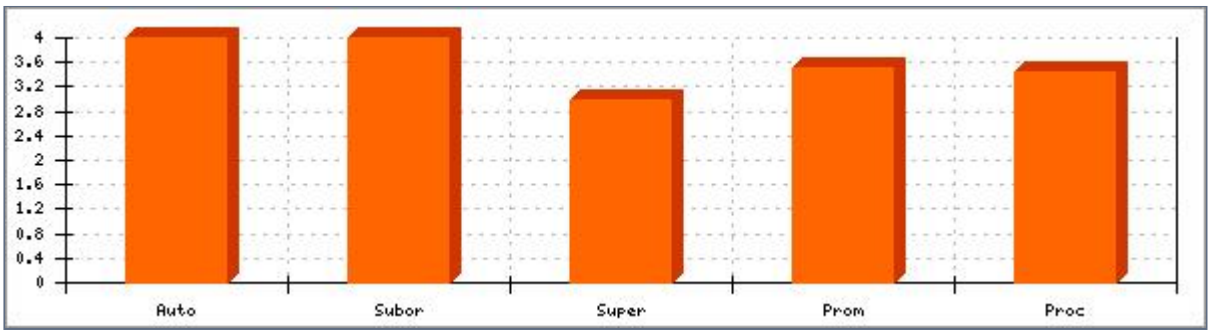
42.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.52



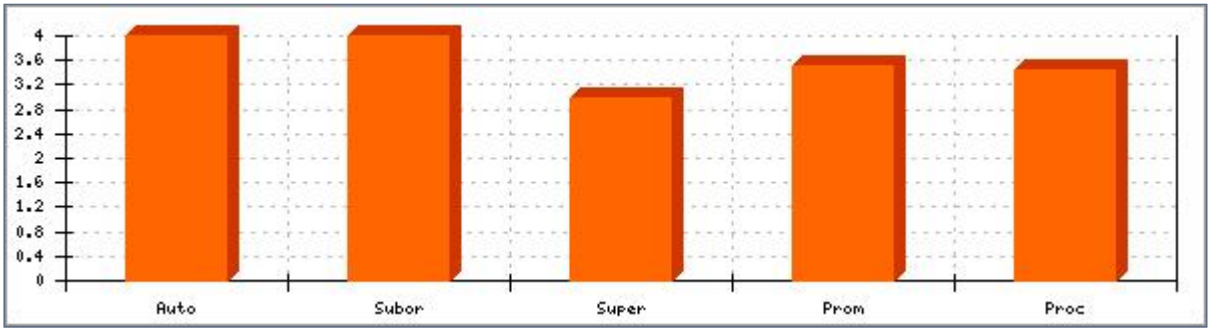
43.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.43



44.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.45



Análisis GAP

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

Compensar y premiar

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.88	-0.12
Supervisor	3.50	-0.50

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.96	-0.04
Supervisor	4.00	0.00

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.71	--
Subordinado	3.93	0.22
Supervisor	3.14	-0.57

Evaluar el desempeño

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.88	--
Subordinado	3.94	0.06
Supervisor	3.75	-0.13

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.63	--
Subordinado	3.97	0.34
Supervisor	3.50	-0.13

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.90	--
Subordinado	3.93	0.03
Supervisor	3.40	-0.50

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

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) Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos.	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%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	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) 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) Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo.	100.00%
(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.	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) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado.	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%
(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	100.00%
(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.	100.00%
(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.	95.83%
(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.	95.83%
(Evaluar el desempeño) Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	95.83%
(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	95.83%
(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.	95.83%
(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.	91.67%
(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	83.33%
(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.	83.33%
(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	83.33%
(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	83.33%
(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.	83.33%
(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	83.33%

- (Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. 83.33%
- (Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. 83.33%
- (Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. 83.33%
- (Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. 83.33%
- (Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. 83.33%
- (Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. 83.33%
- (Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. 83.33%
- (Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. 83.33%
- (Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. 83.33%
- (Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. 83.33%
- (Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. 79.17%
- (Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. 79.17%
- (Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. 79.17%
- (Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. 79.17%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEñO EJES AUDOTORIA 2016

EVALUACION DE DESEMPEñO

No existen preguntas de respuesta abierta

_____ _____

EVALUADO **EVALUADOR**