

## Introducción

### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDITORIA 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 **2016-07-11 03:52:08** hasta el **2016-07-13 11:09:10**

## Datos Personales

### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDOTORIA 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

|                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| No. Identificación :  | 1722740329                           |
| Nombres :             | ORMAZA                               |
| Apellidos :           | DANILO                               |
| Dirección :           | CIUDADELA NUEVA COLMENA S1813 MENA 2 |
| Teléfono :            | 022624854                            |
| Celular :             | 0995828114                           |
| Género :              | MASCULINO                            |
| Estado Civil :        | SOLTERO                              |
| Agencia :             | QUITO                                |
| Departamento :        | AUDITORÍA                            |
| Cargo :               | SENIOR A                             |
| Nivel Jerárquico :    | SENIOR A                             |
| Jefe Inmediato :      | MOSQUERA MAURICIO                    |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA             |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-03-28                           |

#### Peso de las Evaluaciones:

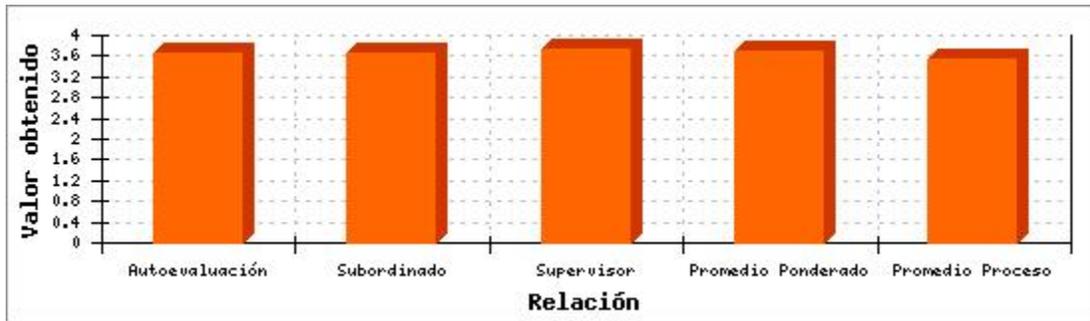
| Relación       | Peso   | Gestionadas | Finalizadas |
|----------------|--------|-------------|-------------|
| Autoevaluación | 0.00%  | 1           | 1           |
| Subordinado    | 50.00% | 3           | 3           |
| Supervisor     | 50.00% | 2           | 2           |



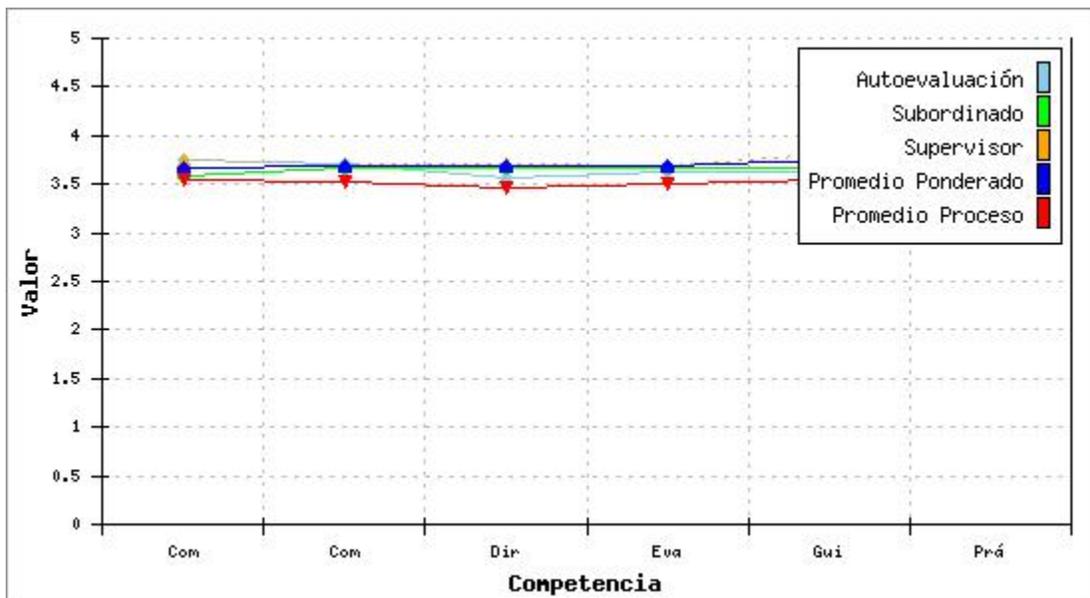
## Resumen General

### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDOTORIA 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

| Relación           | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Autoevaluación     | 3.66           |
| Subordinado        | 3.64           |
| Supervisor         | 3.73           |
| Promedio Ponderado | 3.69           |
| Promedio Proceso   | 3.52           |



| Competencia  | Valor Autoevaluación | Valor Subordinado | Valor Supervisor | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|--|----------------------|-------------------|------------------|--------------------------|------------------------|
| 1 Compensar y premiar                                | 3.75                 | 3.58              | 3.75             | 3.67                     | 3.54                   |
| 2 Comprometer al personal para el logro de objetivos | 3.71                 | 3.67              | 3.71             | 3.69                     | 3.53                   |
| 3 Dirigir equipos                                    | 3.57                 | 3.67              | 3.71             | 3.69                     | 3.47                   |
| 4 Evaluar el desempeño                               | 3.63                 | 3.67              | 3.69             | 3.68                     | 3.51                   |
| 5 Guiar y orientar al personal                       | 3.63                 | 3.67              | 3.81             | 3.74                     | 3.55                   |
| 6 Prácticas diferenciadoras                          | 3.70                 | 3.60              | 3.70             | 3.65                     | 3.52                   |



## Análisis por Competencia

### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDOTORIA 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### Compensar y premiar (3.67)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.75  |
| Subordinado        | 3.58  |
| Supervisor         | 3.75  |
| Promedio Ponderado | 3.67  |
| Promedio Proceso   | 3.54  |



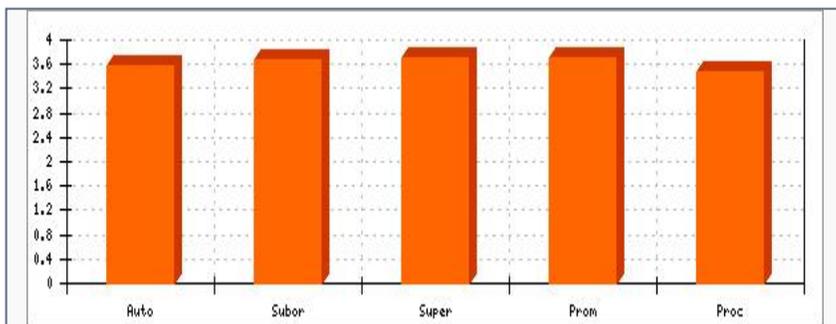
#### Comprometer al personal para el logro de objetivos (3.69)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.71  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.71  |
| Promedio Ponderado | 3.69  |
| Promedio Proceso   | 3.53  |



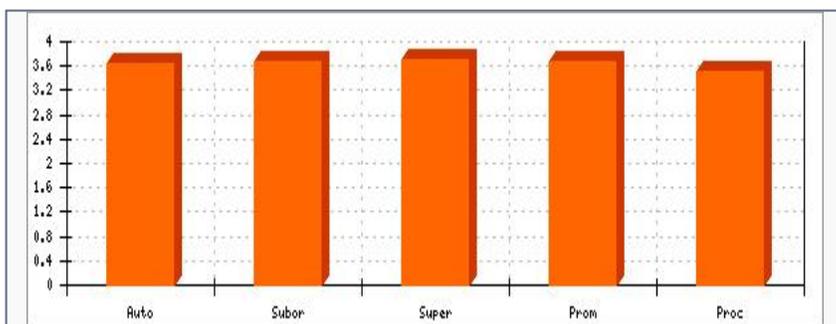
#### Dirigir equipos (3.69)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.57  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.71  |
| Promedio Ponderado | 3.69  |
| Promedio Proceso   | 3.47  |



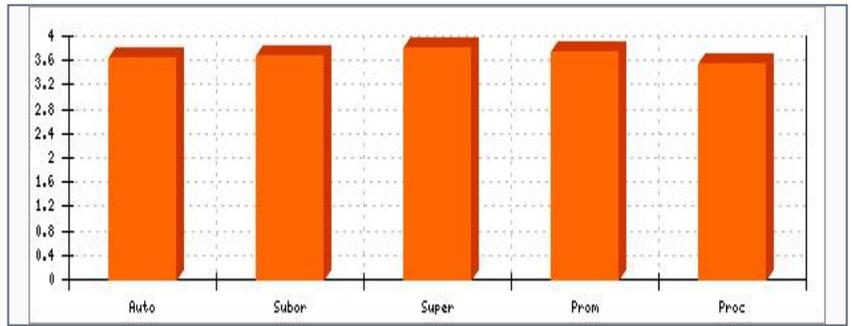
#### Evaluar el desempeño (3.68)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.63  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.69  |
| Promedio Ponderado | 3.68  |
| Promedio Proceso   | 3.51  |



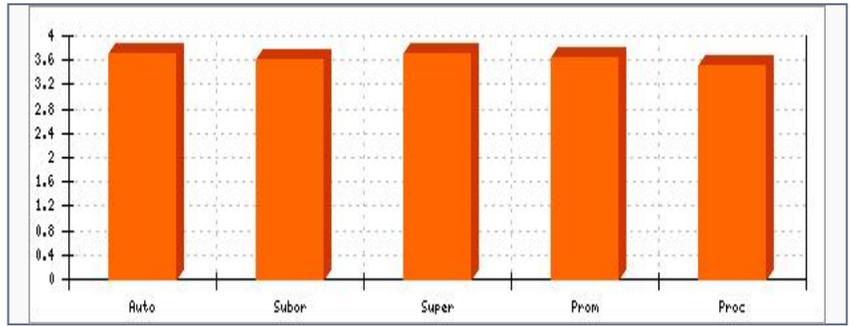
#### Guiar y orientar al personal (3.74)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.63  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.81  |
| Promedio Ponderado | 3.74  |
| Promedio Proceso   | 3.55  |



Prácticas diferenciadoras (3.65)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.70  |
| Subordinado        | 3.60  |
| Supervisor         | 3.70  |
| Promedio Ponderado | 3.65  |
| Promedio Proceso   | 3.52  |

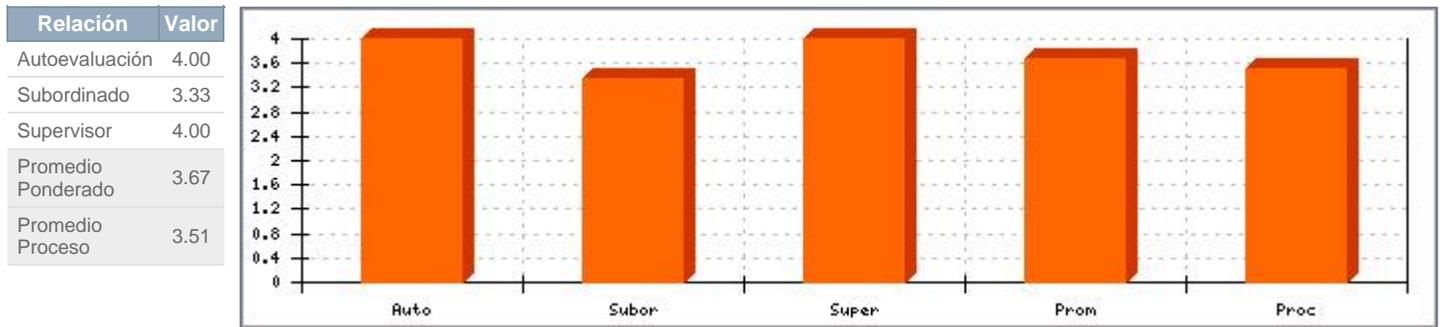


## Análisis por Pregunta

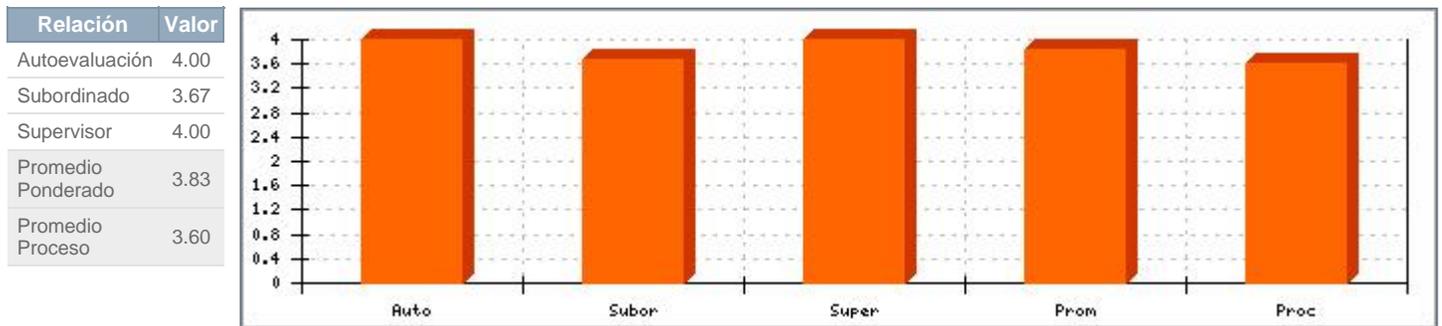
### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDOTORIA 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### Compensar y premiar

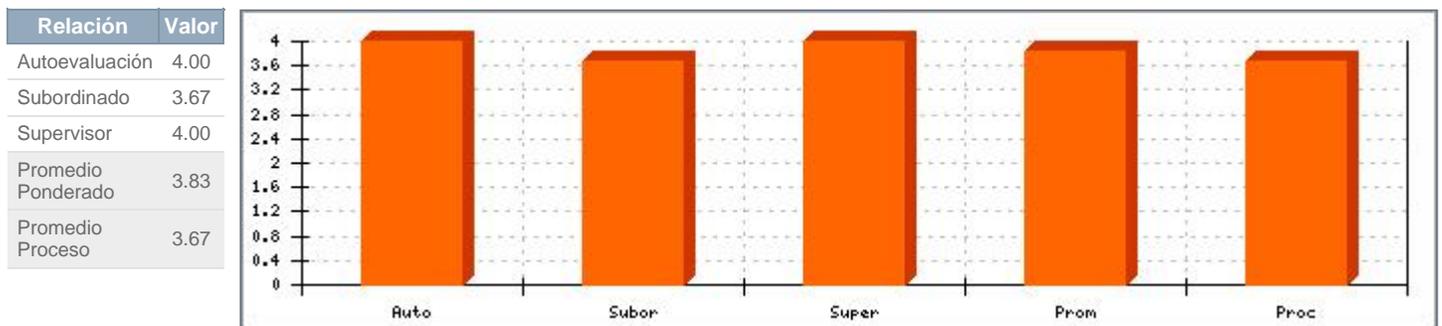
1.- Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas. (3.67)



2.- Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades. (3.83)

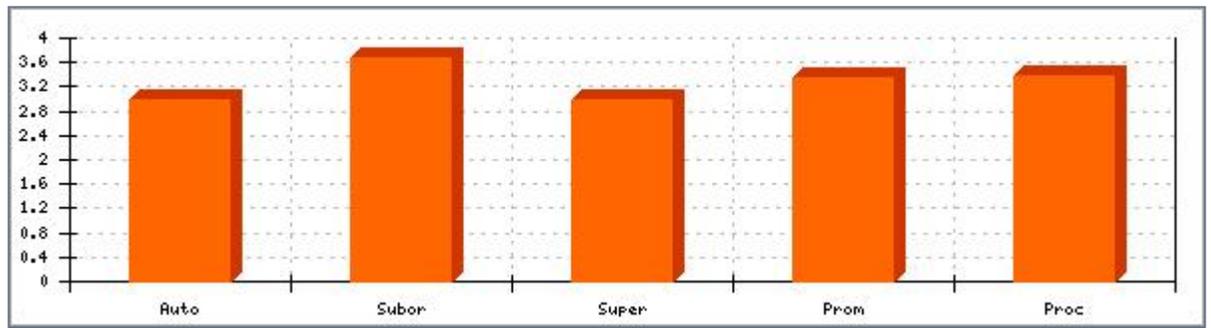


3.- Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño. (3.83)



4.- Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente. (3.33)

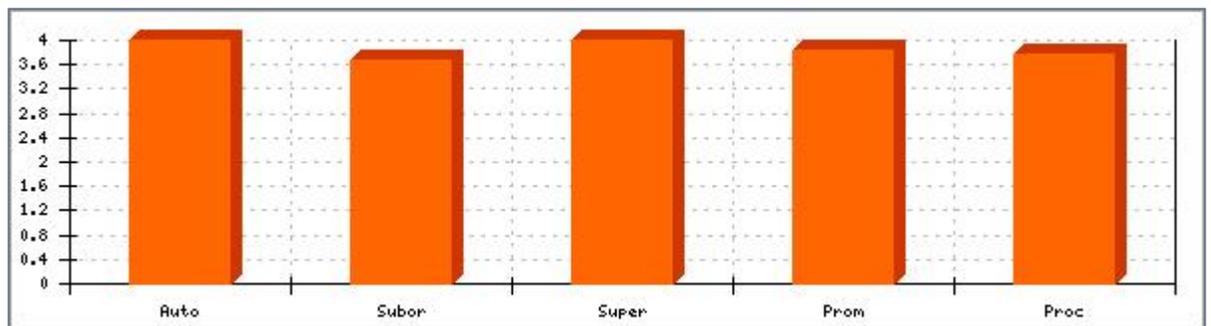
| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.33  |
| Promedio Proceso   | 3.38  |



### Comprometer al personal para el logro de objetivos

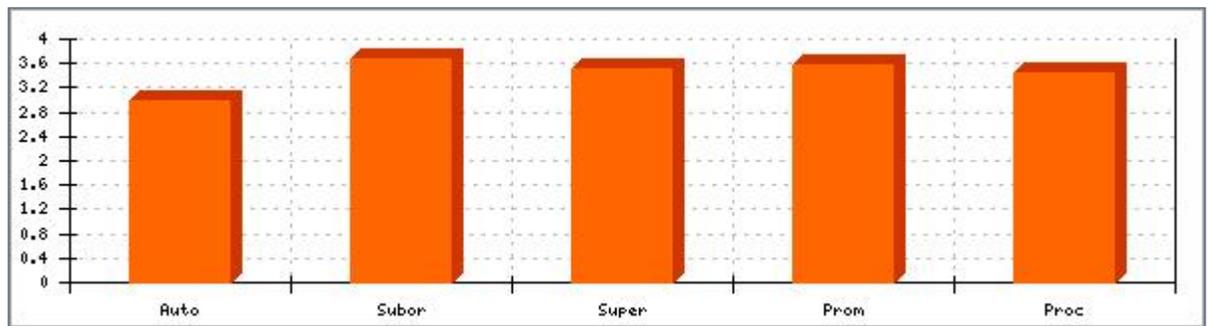
5.- Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.78  |



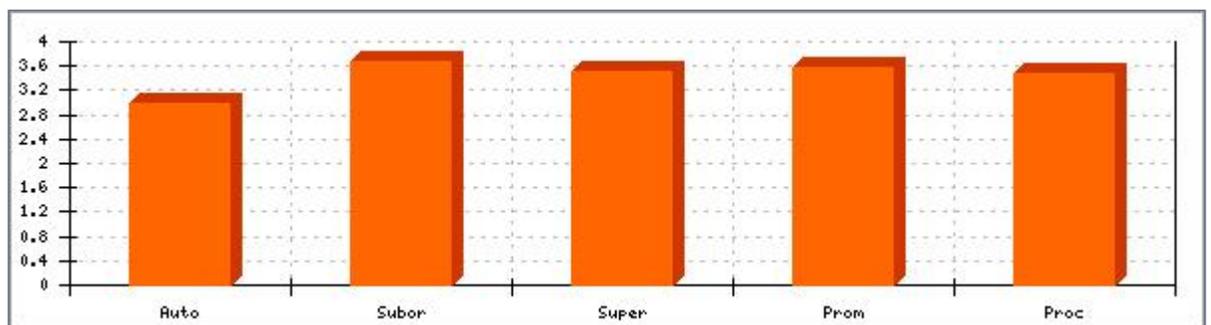
6.- Comunica a su personal la manera cómo el trabajo de cada uno, contribuye a la efectividad del grupo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.45  |



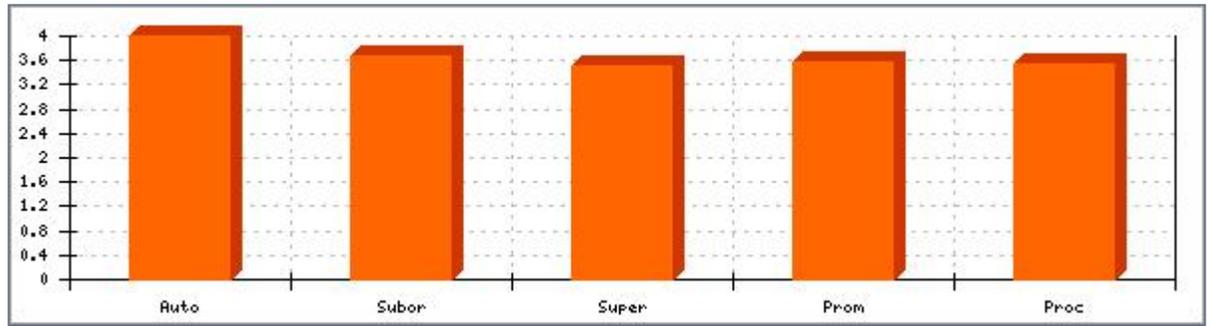
7.- Los miembros de su equipo participan en definir los objetivos más importantes que el equipo debe lograr, así como los plazos para lograrlos. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.47  |



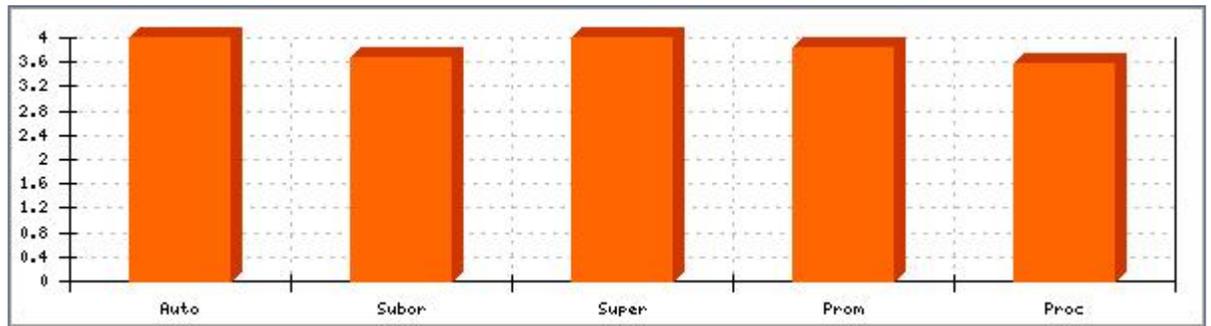
8.- Establece metas y objetivos de forma clara y específica. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.55  |



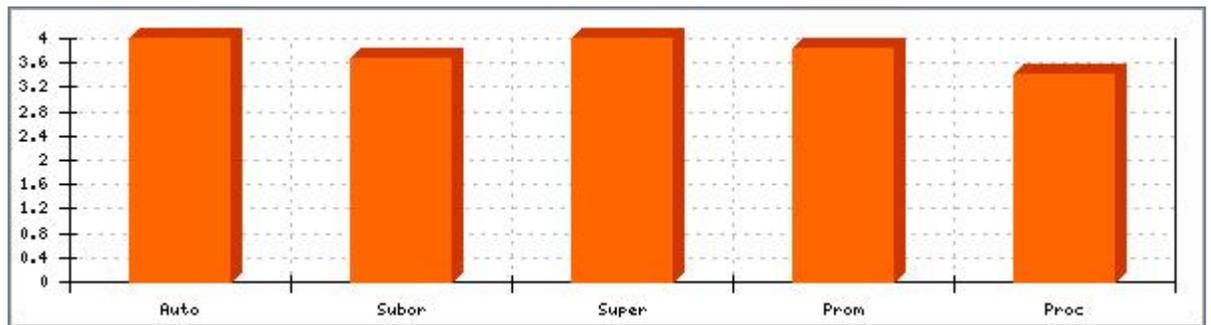
9.- Se asegura que los miembros de su personal, tengan un claro entendimiento de sus obligaciones y responsabilidades. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.59  |



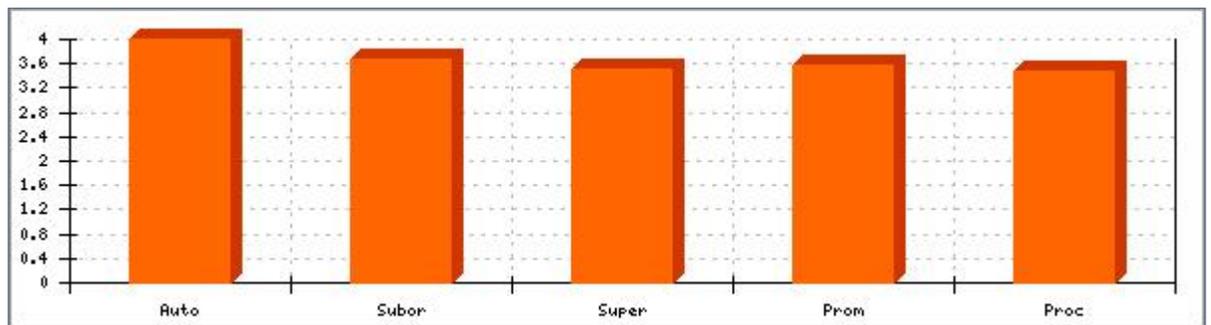
10.- Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| 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. (3.58)

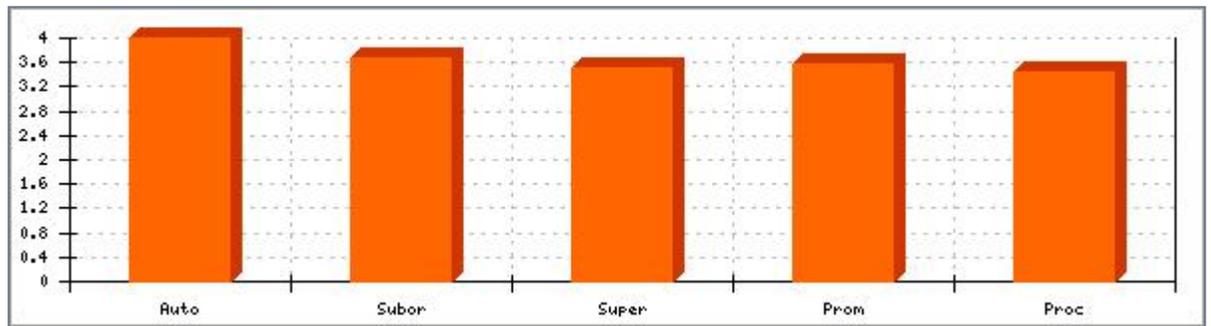
| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.47  |



## Dirigir equipos

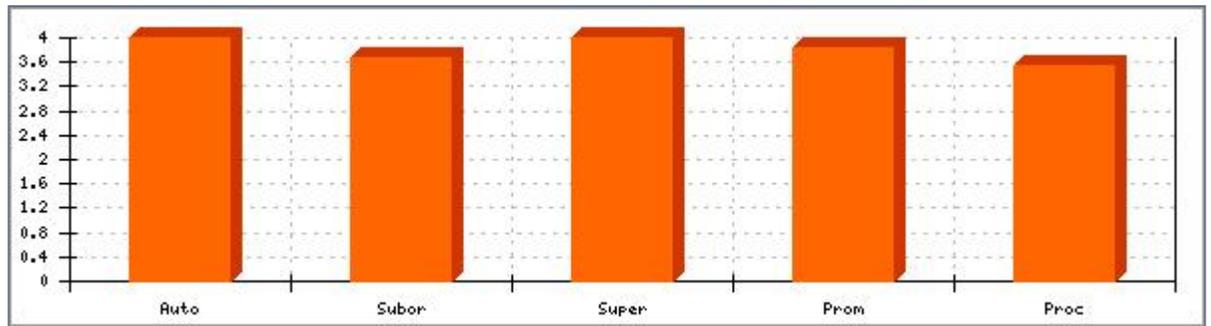
12.- Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.45  |



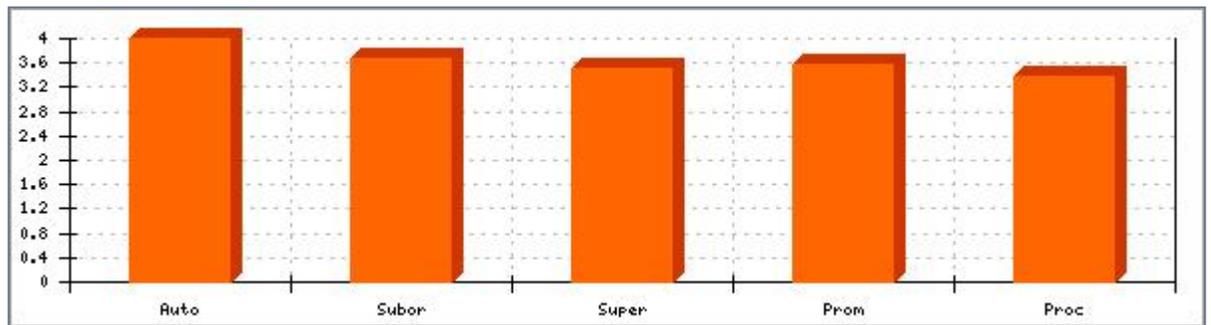
13.- Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.53  |



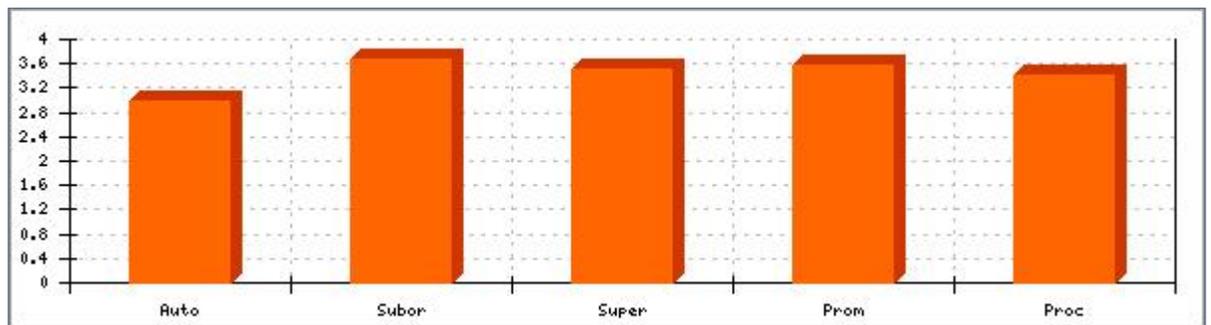
14.- Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.37  |



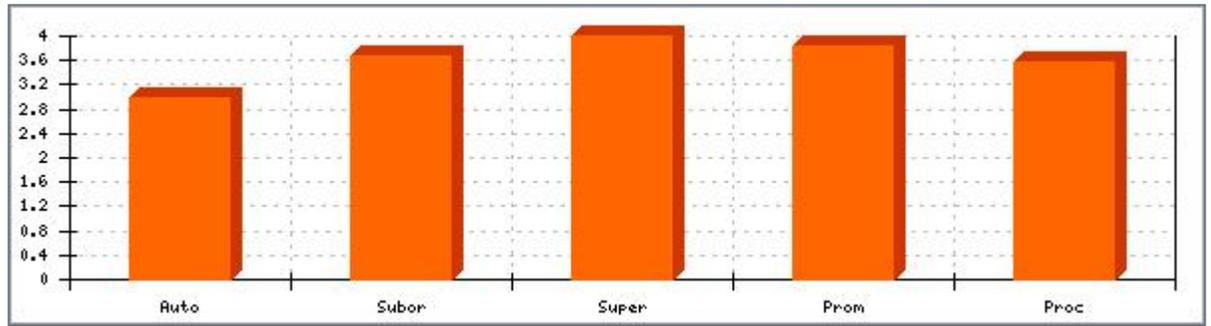
15.- Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.40  |



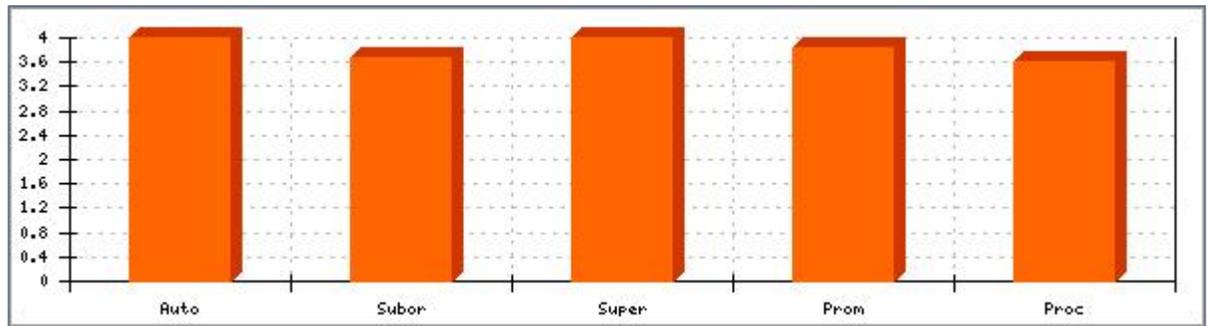
16.- Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.57  |



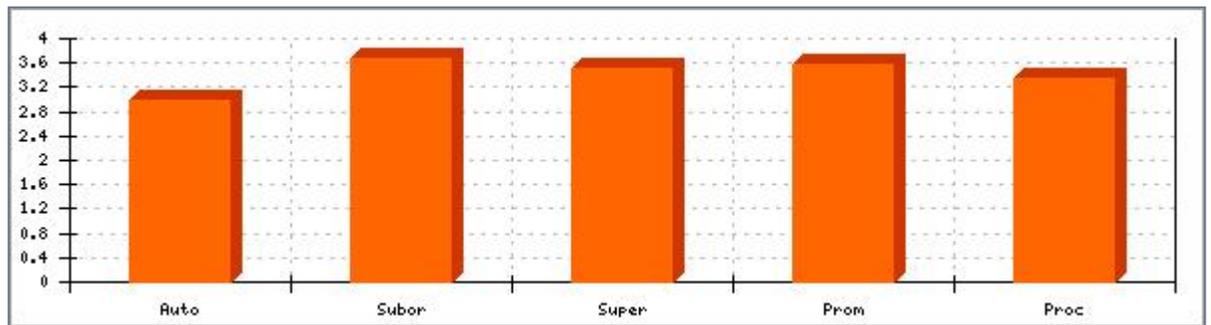
17.- Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.60  |



18.- Sondea periódicamente la moral del equipo. (3.58)

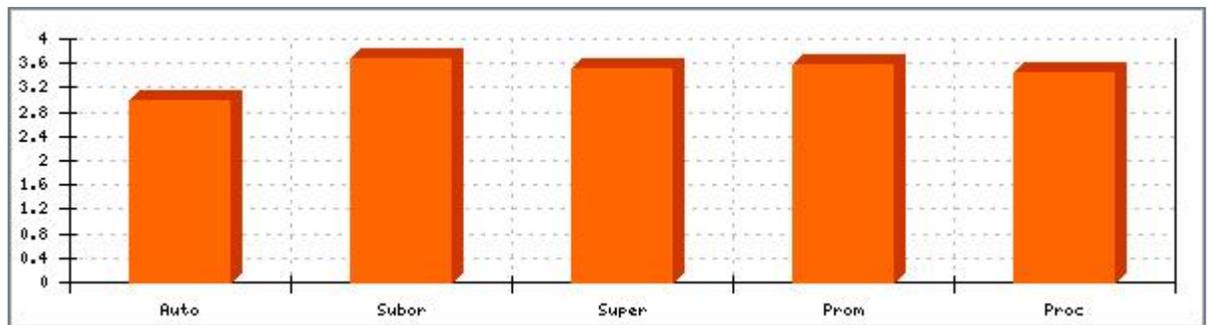
| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.36  |



### Evaluar el desempeño

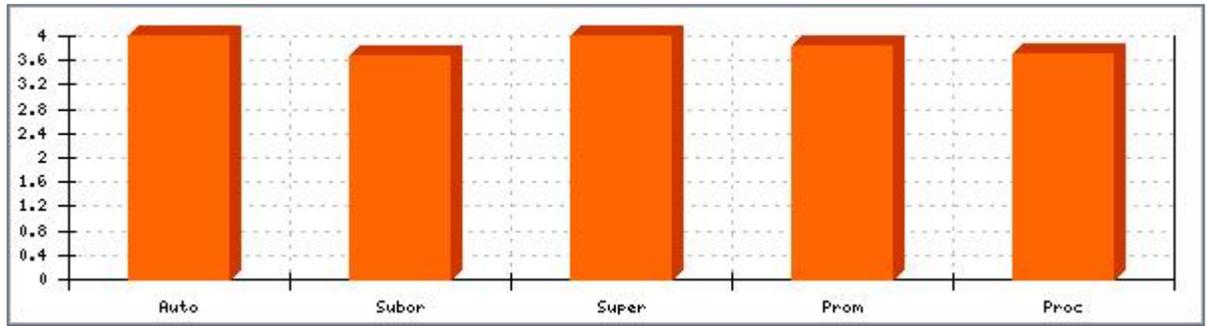
19.- Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.45  |



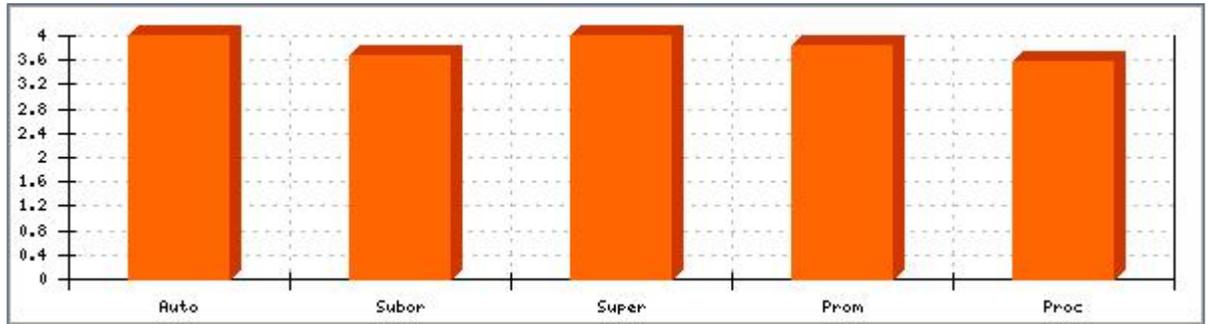
20.- Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.69  |



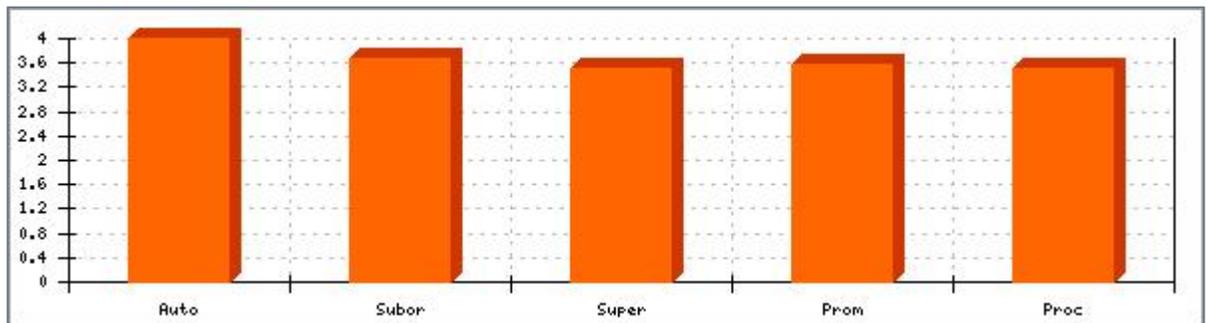
21.- Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.56  |



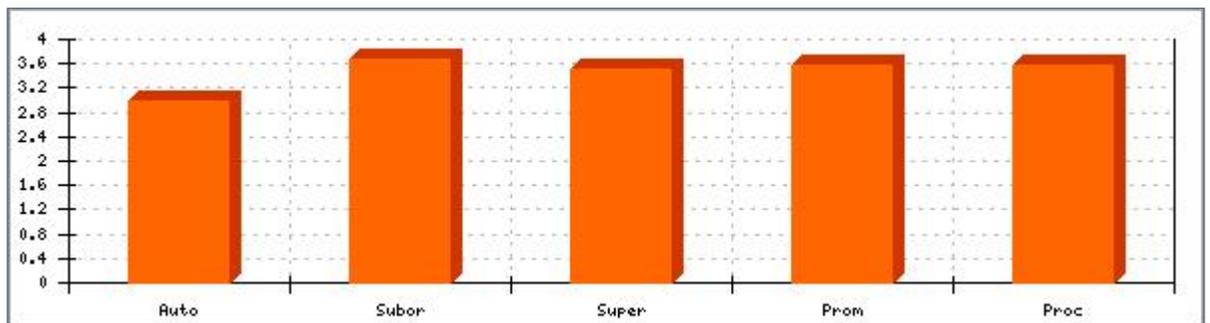
22.- En la reunión de evaluación, comunica sus puntos de vista honesta y directamente y permite hacer lo mismo a la persona evaluada. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.51  |



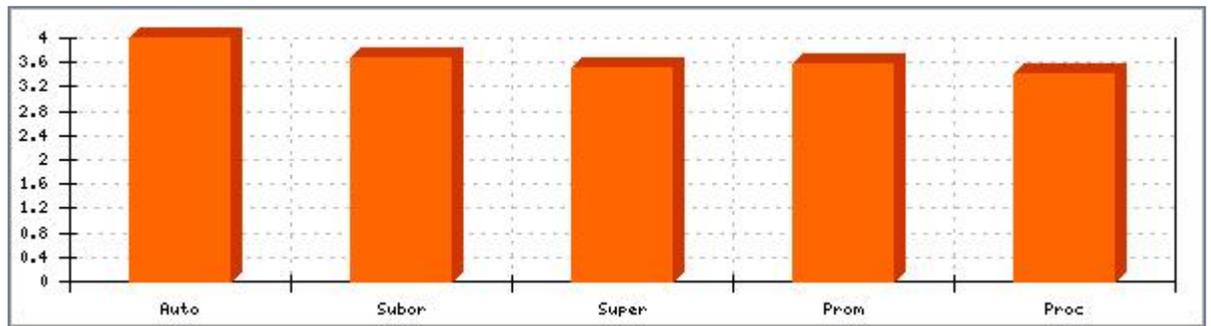
23.- Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.56  |



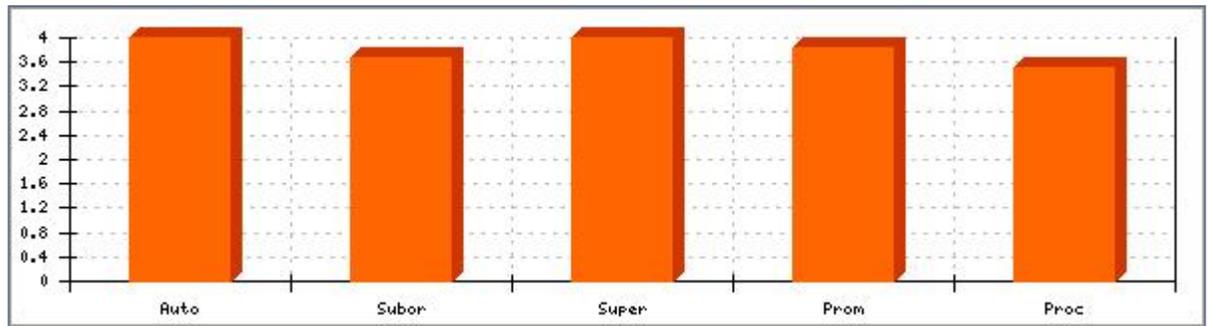
24.- Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.42  |



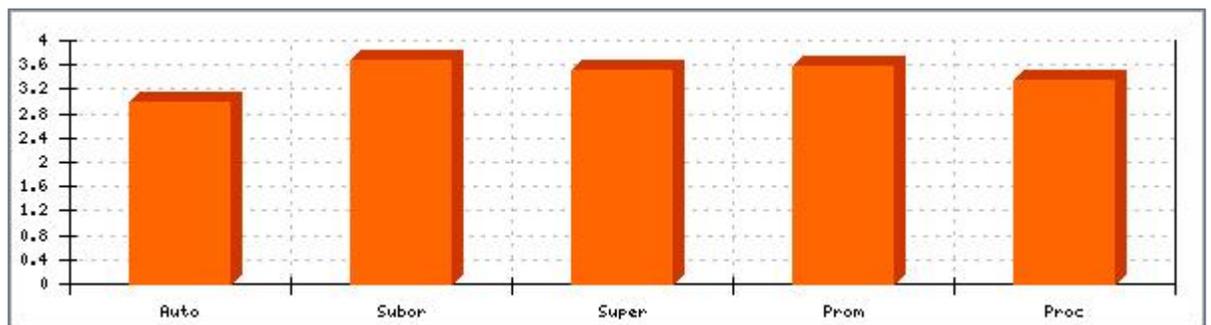
25.- Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.52  |



26.- Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo. (3.58)

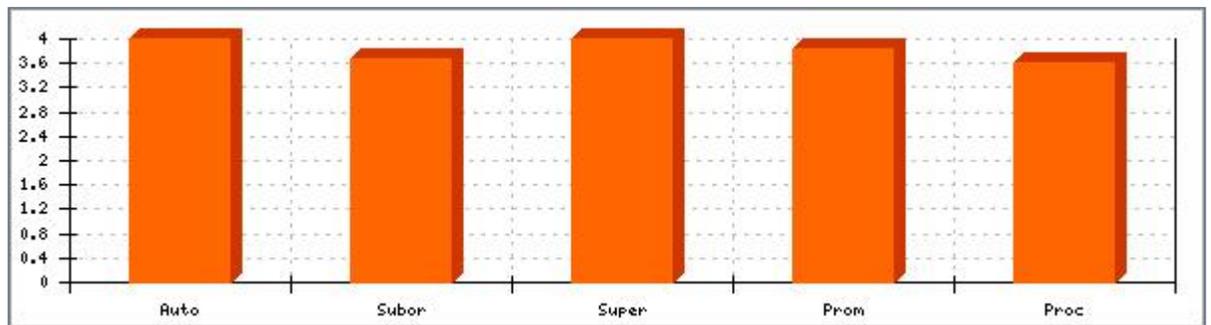
| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.34  |



### Guiar y orientar al personal

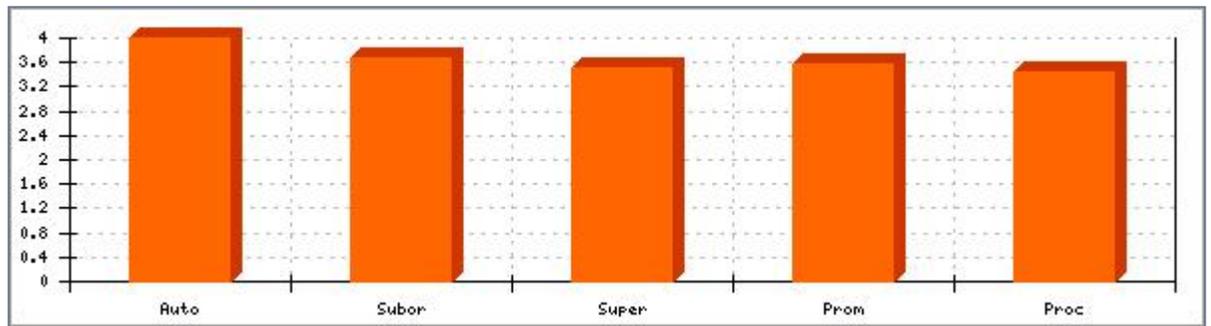
27.- Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.62  |



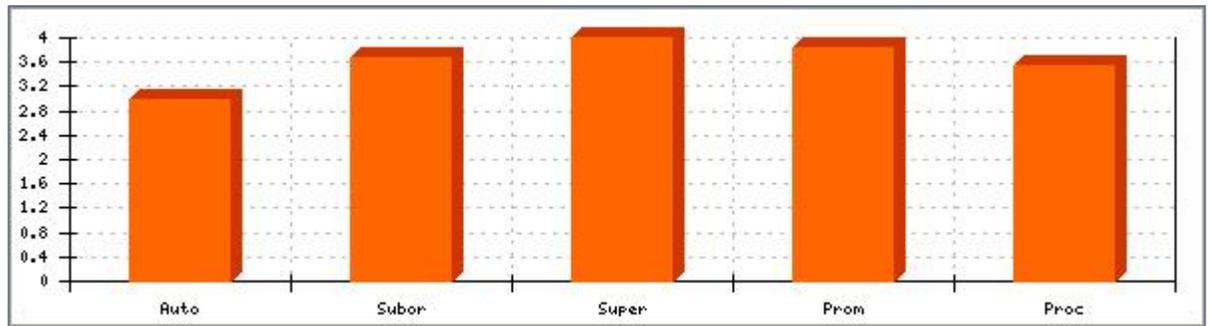
28.- Toma decisiones claras y oportunas. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.43  |



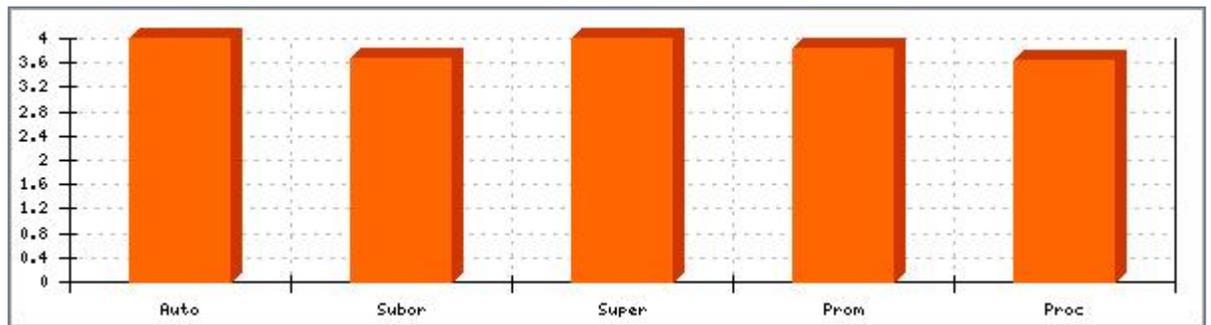
29.- Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.54  |



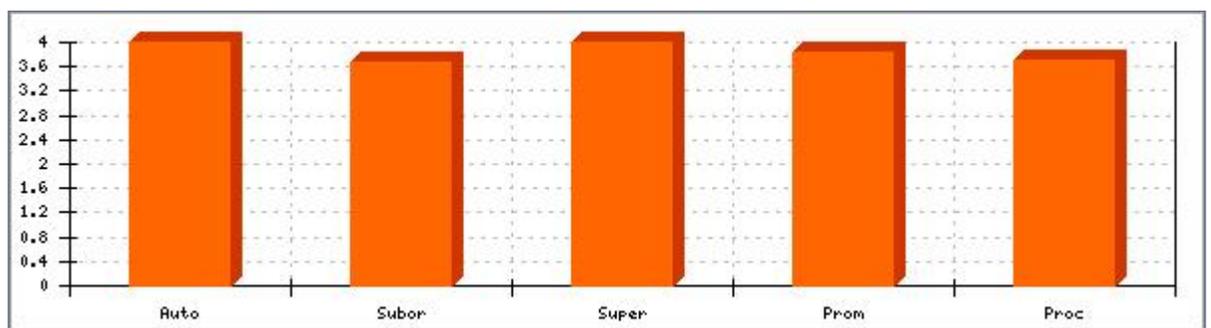
30.- Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.65  |



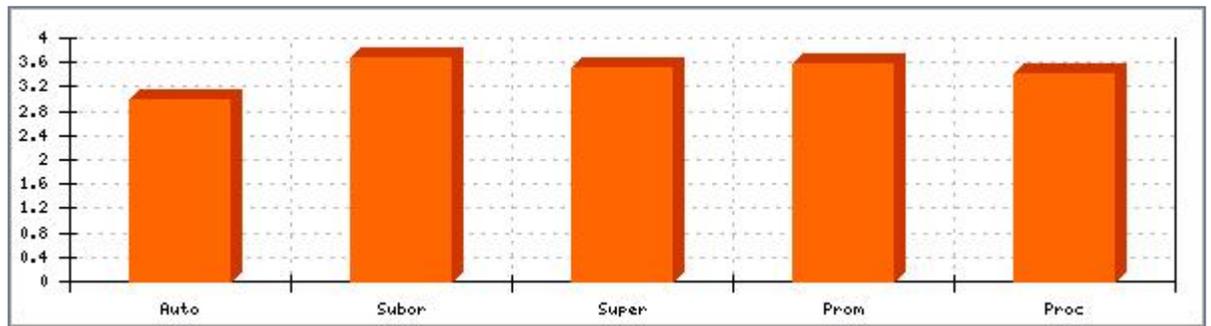
31.- Escucha atentamente. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.70  |



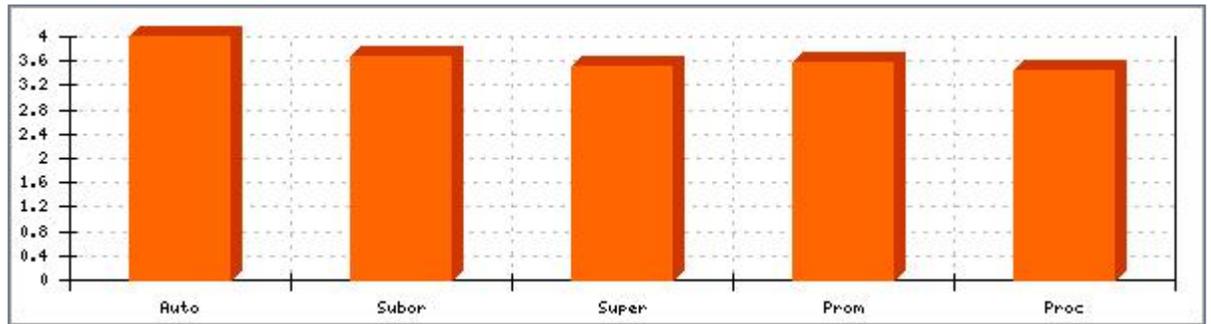
32.- Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.41  |



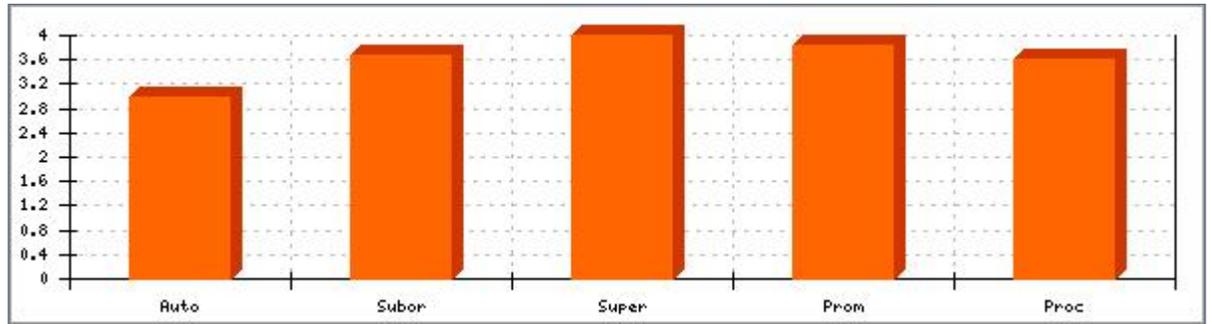
33.- Da oportunidad para que los miembros de su equipo, puedan conocer el trabajo que hacen los demás y permite reemplazarse unos a otros. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.45  |



34.- Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas. (3.83)

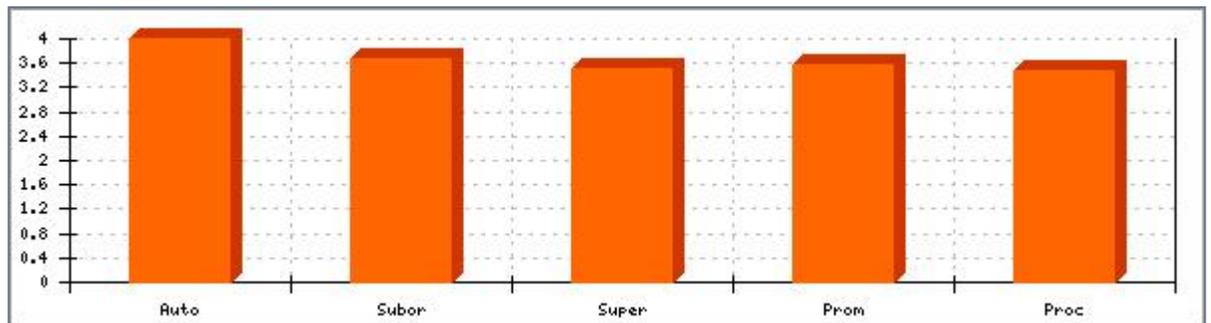
| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.60  |



### Prácticas diferenciadoras

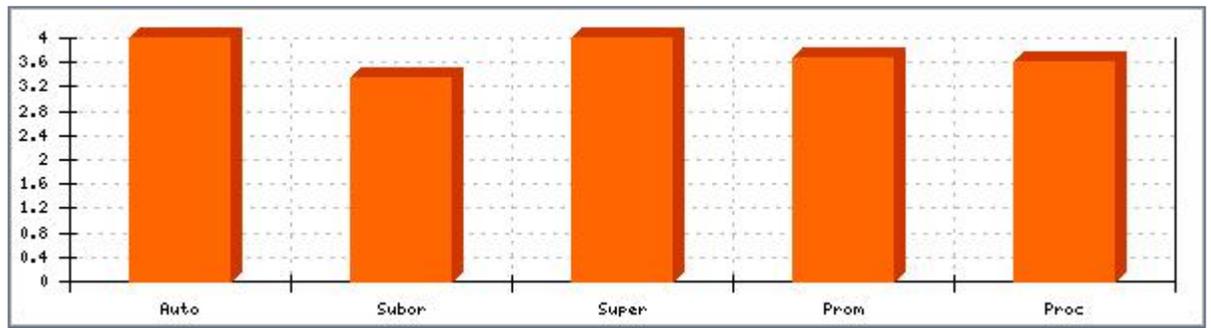
35.- Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.47  |



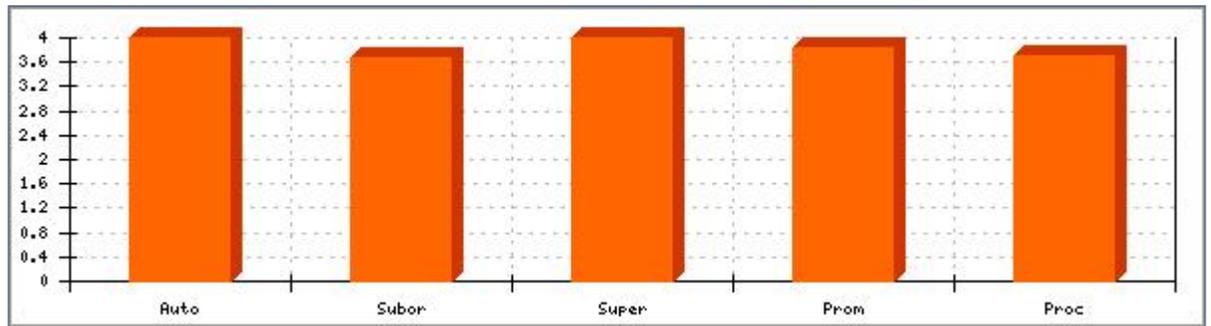
36.- Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo. (3.67)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.33  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.67  |
| Promedio Proceso   | 3.62  |



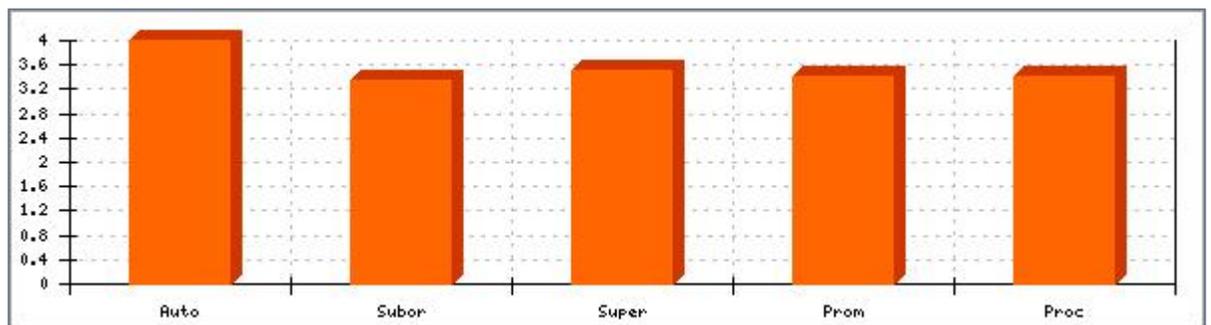
37.- Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.70  |



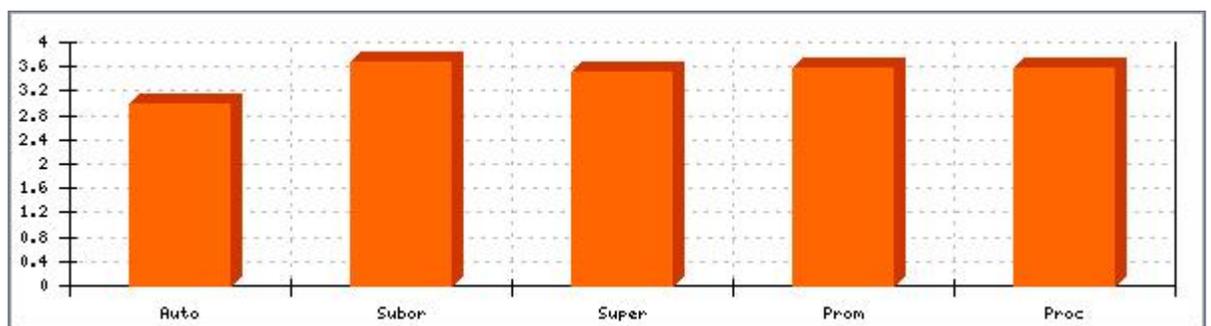
38.- Reconoce y elogia un trabajo bien hecho. (3.42)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.33  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.42  |
| Promedio Proceso   | 3.40  |



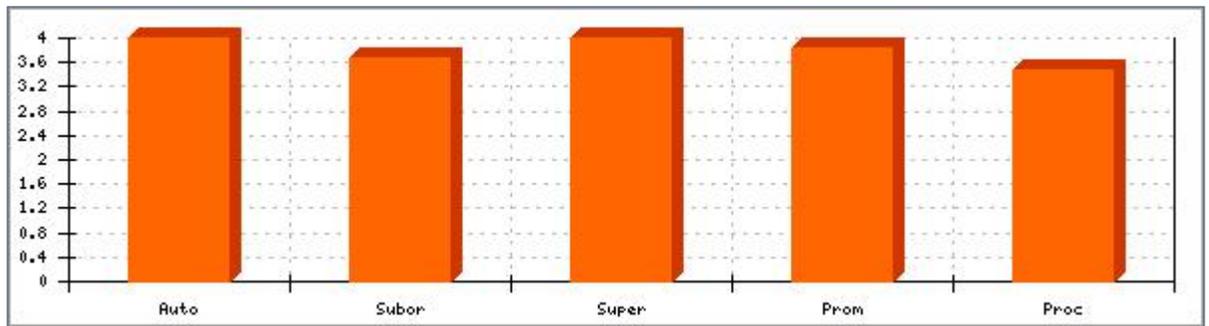
39.- Le interesan, como personas, los miembros de su equipo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.59  |



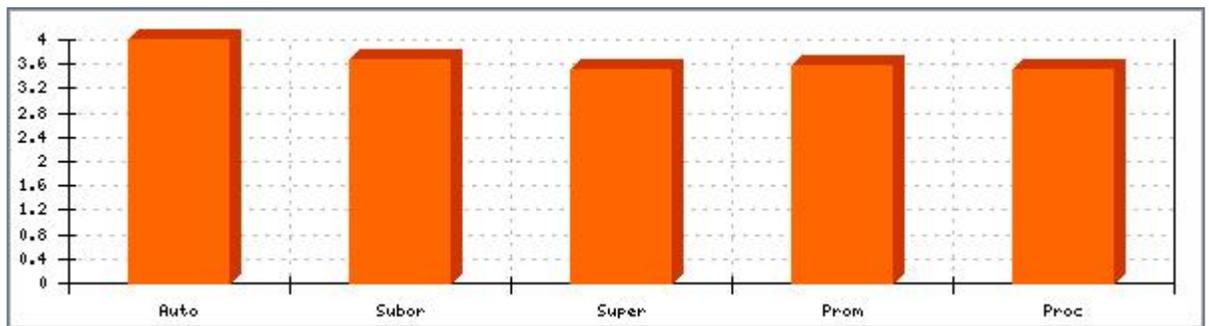
40.- Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.46  |



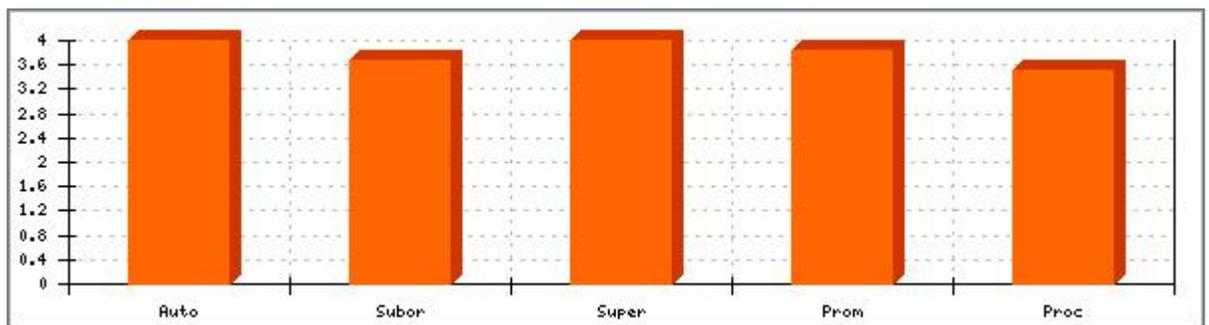
41.- Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.52  |



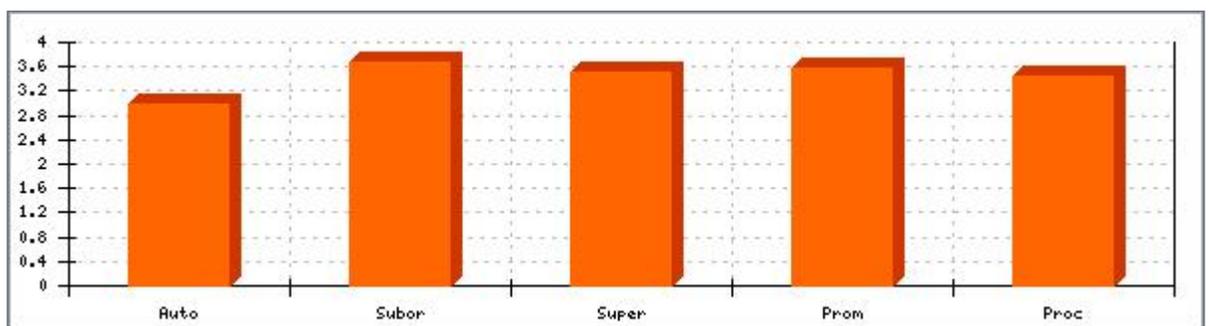
42.- Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa. (3.83)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 4.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 3.83  |
| Promedio Proceso   | 3.52  |



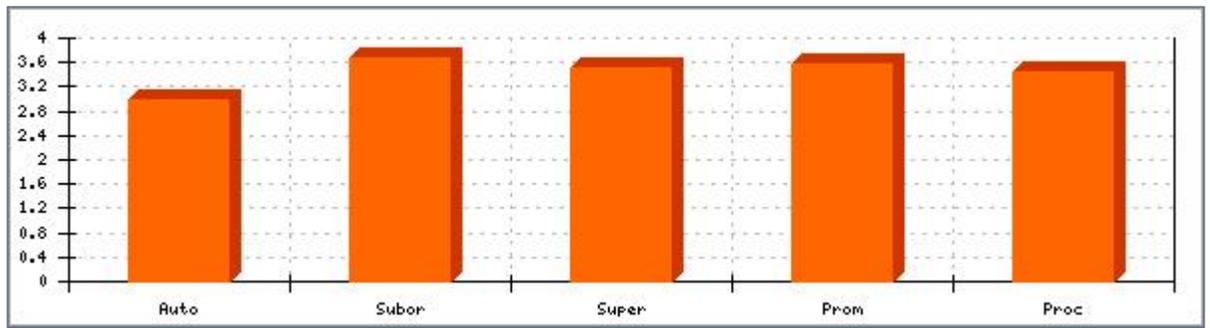
43.- Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.43  |



44.- Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer. (3.58)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Autoevaluación     | 3.00  |
| Subordinado        | 3.67  |
| Supervisor         | 3.50  |
| Promedio Ponderado | 3.58  |
| Promedio Proceso   | 3.45  |



## Análisis GAP

### EVALUACION DE DESEMPEÑO EJES AUDOTORIA 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### Compensar y premiar

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.75  | --     |
| Subordinado    | 3.58  | -0.17  |
| Supervisor     | 3.75  | 0.00   |

#### Comprometer al personal para el logro de objetivos

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.71  | --     |
| Subordinado    | 3.67  | -0.04  |
| Supervisor     | 3.71  | 0.00   |

#### Dirigir equipos

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.57  | --     |
| Subordinado    | 3.67  | 0.10   |
| Supervisor     | 3.71  | 0.14   |

#### Evaluar el desempeño

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.63  | --     |
| Subordinado    | 3.67  | 0.04   |
| Supervisor     | 3.69  | 0.06   |

#### Guiar y orientar al personal

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.63  | --     |
| Subordinado    | 3.67  | 0.04   |
| Supervisor     | 3.81  | 0.18   |

#### Prácticas diferenciadoras

|                | Valor | Brecha |
|----------------|-------|--------|
| Autoevaluación | 3.70  | --     |
| Subordinado    | 3.60  | -0.10  |
| Supervisor     | 3.70  | 0.00   |

## 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.   | 94.44% |
| •(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.                           | 94.44% |
| •(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.   | 94.44% |
| •(Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño.   | 94.44% |
| •(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.   | 94.44% |
| •(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.  | 94.44% |
| •(Guiar y orientar al personal) Escucha atentamente.   | 94.44% |
| •(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.   | 94.44% |
| •(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.   | 94.44% |
| •(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.  | 94.44% |
| •(Evaluar el desempeño) Es consistente en la evaluación final, con lo que ha manifestado a lo largo del periodo evaluado.  | 94.44% |
| •(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.   | 94.44% |
| •(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.  | 94.44% |
| •(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.  | 94.44% |
| •(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.   | 94.44% |
| •(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.   | 94.44% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.   | 94.44% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo.   | 94.44% |
| •(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.   | 94.44% |
| •(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.   | 88.89% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Proporciona a cada persona los materiales necesarios para hacer su trabajo.   | 88.89% |
| •(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.   | 86.11% |
| •(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. | 86.11% |
| •(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica.   | 86.11% |
| •(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.                      | 86.11% |
| •(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.  | 86.11% |
| •(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.   | 86.11% |
| •(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.                              | 86.11% |
| •(Evaluar el desempeño) Al inicio de año, determina con cada persona qué resultados se esperan de su trabajo.  | 86.11% |
| •(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.   | 86.11% |

|   |        |
|---|--------|
| •(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.  | 86.11% |
| •(Evaluar el desempeño) Ayuda y se compromete en apoyar con planes específicos para la mejora del desempeño futuro.                           | 86.11% |
| •(Evaluar el desempeño) Se reúne con lo miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.                                     | 86.11% |
| •(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.    | 86.11% |
| •(Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. | 86.11% |
| •(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.  | 86.11% |
| •(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.   | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.  | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.  | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.  | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.              | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.        | 86.11% |
| •(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.   | 80.56% |
| •(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.                                       | 77.78% |

#### 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

