

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360° - SUPERVISION
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	1714596010
Nombres :	RUTH ELIZABETH
Apellidos :	MERA HIDROBO
Dirección :	VIA A LA COSTAKM8.5
Teléfono :	042458376
Celular :	0992742469
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	GUAYAQUIL
Departamento :	LABORATORIO GENERAL I
Cargo :	COORDINADOR LABORATORIO GUAYAQUIL
Nivel Jerárquico :	SUPERVISION
Jefe Inmediato :	RUTH MERCEDES MEDINA BAEZ
Área de Estudio :	BIOQUÍMICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-01-09

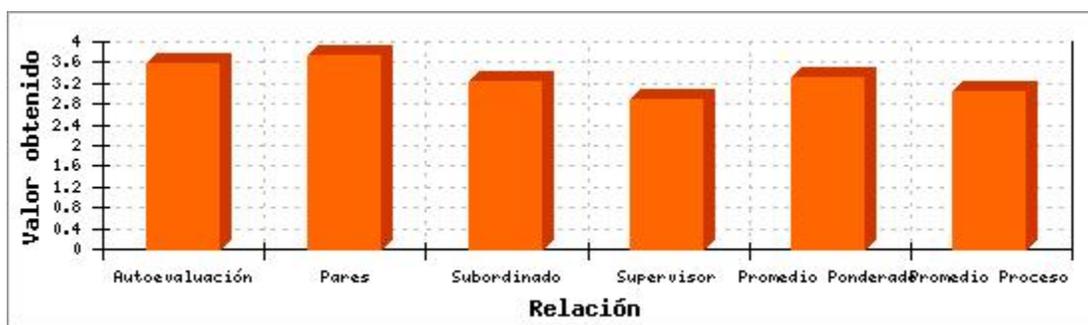
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	10.00%	1	1
Pares	30.00%	1	1
Subordinado	30.00%	1	1
Supervisor	30.00%	1	1

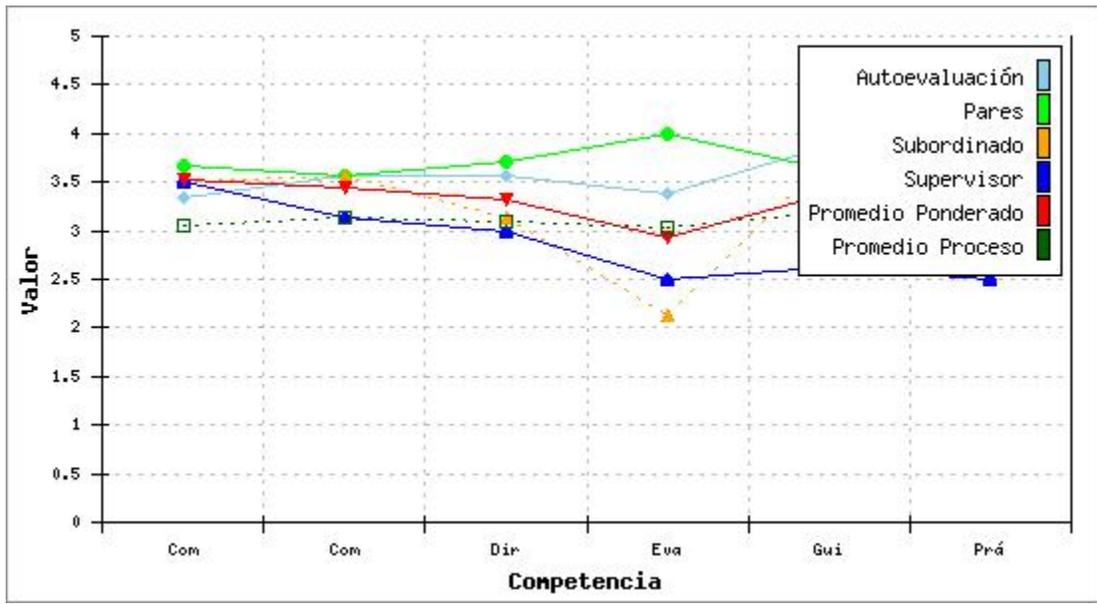
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360° - SUPERVISION

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.59
Pares	3.75
Subordinado	3.23
Supervisor	2.88
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	3.05



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Compensar y premiar	3.33	3.67	3.50	3.50	3.53	3.05
2 Comprometer al personal para el logro de objetivos	3.57	3.57	3.57	3.14	3.44	3.14
3 Dirigir equipos	3.57	3.71	3.14	3.00	3.31	3.10
4 Evaluar el desempeño	3.38	4.00	2.13	2.50	2.93	3.04
5 Guiar y orientar al personal	3.88	3.63	3.75	2.63	3.39	3.19
6 Prácticas diferenciadoras	3.80	3.90	3.30	2.50	3.29	3.19



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360° - SUPERVISION
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Compensar y premiar

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	3.67	0.34
Subordinado	3.50	0.17
Supervisor	3.50	0.17

Comprometer al personal para el logro de objetivos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.57	--
Pares	3.57	0.00
Subordinado	3.57	0.00
Supervisor	3.14	-0.43

Dirigir equipos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.57	--
Pares	3.71	0.14
Subordinado	3.14	-0.43
Supervisor	3.00	-0.57

Evaluar el desempeño

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.38	--
Pares	4.00	0.62
Subordinado	2.13	-1.25
Supervisor	2.50	-0.88

Guiar y orientar al personal

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.88	--
Pares	3.63	-0.25
Subordinado	3.75	-0.13
Supervisor	2.63	-1.25

Prácticas diferenciadoras

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Pares	3.90	0.10
Subordinado	3.30	-0.50
Supervisor	2.50	-1.30

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360° - SUPERVISION EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Dirigir equipos) Pone énfasis en la cooperación más que en la competencia.	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.	96.67%
(Guiar y orientar al personal) Al asignar responsabilidades, lo hace en base a los conocimientos y habilidades que cada uno tiene, porque las conoce.	90.00%
(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.	90.00%
(Guiar y orientar al personal) Crea con su equipo un ambiente de relaciones abiertas y amistosas.	90.00%
(Compensar y premiar) Muestra más disposición a reconocer el buen desempeño que ha criticar cuando hay problemas.	90.00%
(Compensar y premiar) Los aspectos de amistad no influyen cuando tiene que compensar el desempeño.	90.00%
(Prácticas diferenciadoras) Da oportunidad a cada uno para que pueda hacer cada día, lo que mejor sabe hacer.	90.00%
(Prácticas diferenciadoras) Toma en cuenta las opiniones individuales de los miembros de su equipo.	90.00%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Establece metas y objetivos de forma clara y específica.	86.67%
(Compensar y premiar) Se esfuerza por ser justo y honesto en relación a los salarios y beneficios de su personal.	86.67%
(Compensar y premiar) Percibe y muestra aprecio y reconocimiento, cuando los miembros de su equipo trabajan más allá de lo que son sus responsabilidades.	86.67%
(Compensar y premiar) Proporciona a los miembros de su equipo la información que necesitan sobre las políticas de compensación y beneficio.	83.33%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Se compromete de forma personal y persistente a fin de lograr los objetivos del grupo.	80.00%
(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.	80.00%
(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.	80.00%
(Guiar y orientar al personal) Toma decisiones claras y oportunas.	80.00%
(Guiar y orientar al personal) Analiza con los miembros del grupo las causas de los errores y aprenden de los mismos.	80.00%
(Dirigir equipos) Establece metas claras, las comunica adecuadamente, las discute con su equipo y revisa si fueron claramente entendidas.	80.00%
(Prácticas diferenciadoras) Le interesan, como personas, los miembros de su equipo.	80.00%
(Prácticas diferenciadoras) Logra el compromiso de cada uno de los miembros de su equipo para que hagan su trabajo con calidad.	80.00%
(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.	76.67%
(Guiar y orientar al personal) Ayuda, orienta y entrena a los miembros del equipo para que puedan mejorar su desempeño.	76.67%
(Dirigir equipos) Organiza adecuadamente las reuniones de trabajo.	76.67%
(Dirigir equipos) Cuando surgen conflictos y problemas en su equipo, busca solucionarlos con las personas implicadas.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Comunica a cada persona lo que se espera de él en el trabajo.	76.67%
(Prácticas diferenciadoras) Habla con su personal del progreso profesional de cada uno y de sus oportunidades para aprender y crecer.	76.67%
(Comprometer al personal para el logro de objetivos) Informa a cada persona lo que se espera de él en su trabajo.	70.00%
(Guiar y orientar al personal) Respalda a los miembros de su equipo cuando cree que ellos tienen la razón.	70.00%
(Evaluar el desempeño) Para evaluar el desempeño, toma en cuenta toda la información pertinente del periodo de tiempo evaluado.	70.00%

(Evaluar el desempeño) Analiza con cada uno los hechos y llega a un mutuo acuerdo sobre su desempeño.	70.00%
(Compensar y premiar) Usa el elogio, además del salario, como reconocimiento a un desempeño excelente.	70.00%
(Dirigir equipos) Dirige las reuniones de tal forma que contribuyan a aumentar la confianza y el respeto mutuo entre los miembros del grupo.	70.00%
(Dirigir equipos) Sondea periódicamente la moral del equipo.	70.00%
(Prácticas diferenciadoras) Reconoce y elogia un trabajo bien hecho.	70.00%
(Prácticas diferenciadoras) Estimula el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de su equipo.	70.00%
(Prácticas diferenciadoras) Hace sentir que el trabajo de cada uno es importante para el logro de la misión y propósito del equipo y de la empresa.	70.00%
(Evaluar el desempeño) Explica a cada uno qué factores ha utilizado para evaluar su desempeño.	66.67%
(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.	66.67%
(Evaluar el desempeño) Se reúne con los miembros del equipo para analizar el desempeño general del grupo.	66.67%
(Dirigir equipos) Se asegura de que siempre exista un amplio y franco intercambio de ideas.	66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360° - SUPERVISION EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

