

## Introducción

### EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 ALTUM - ALTA DIRECCIÓN

Es una herramienta de evaluación que enfoca su medición en competencias de liderazgo de Alta Dirección.

Evalúa las siguientes competencias de Alta Dirección:

1. Innovación y Creatividad
2. Sentido de urgencia
3. Foco
4. Visión y misión
5. Generación de resultados
6. Desarrollo de otros
7. Trabajo en equipo
8. Relaciones Interpersonales
9. Efectividad con el cliente
10. Desarrollo profesional propio
11. Integridad
12. Gerencia del cambio
13. Construcción de equipos de alto desempeño
14. Organización del trabajo

Aplica específicamente para líderes que ocupen cargos de Alta Dirección tales como:

- Gerencias
- Direcciones
- Vicepresidencias y Presidencias

Presenta un cuestionario de feedback Gerencial que evalúa 14 competencias de Alta Dirección a través de 56 conductas observables. No tiene tiempo de aplicación sin embargo tiene una duración promedio de 14 minutos por cuestionario.

---

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 **2022-02-22 03:48:37** hasta el **2022-03-16 03:31:34**

## Datos Personales

### EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	21817546
Nombres :	MARIA LUISA
Apellidos :	LURITA PACHAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LA CALERA
Departamento :	GERENCIA DE CANAL TRADICIONAL
Cargo :	GERENTE DE CANAL TRADICIONAL
Nivel Jerárquico :	GERENTE
Jefe Inmediato :	PEDRO JOSE DE ZAVALA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

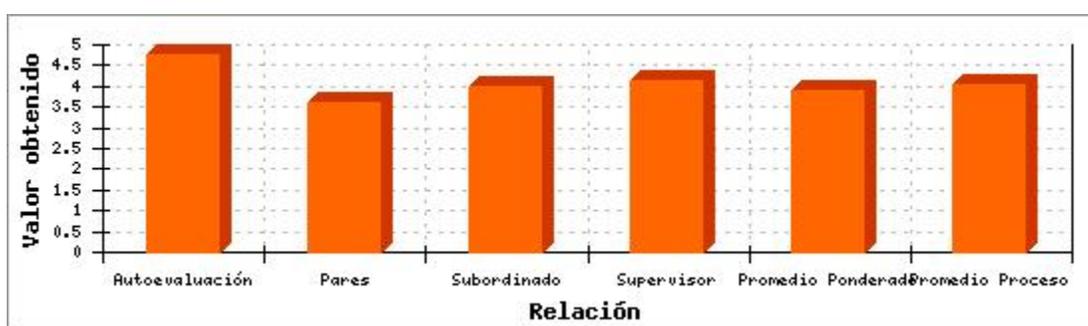
#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	33.00%	5	5
Subordinado	33.00%	3	3
Supervisor	34.00%	1	1

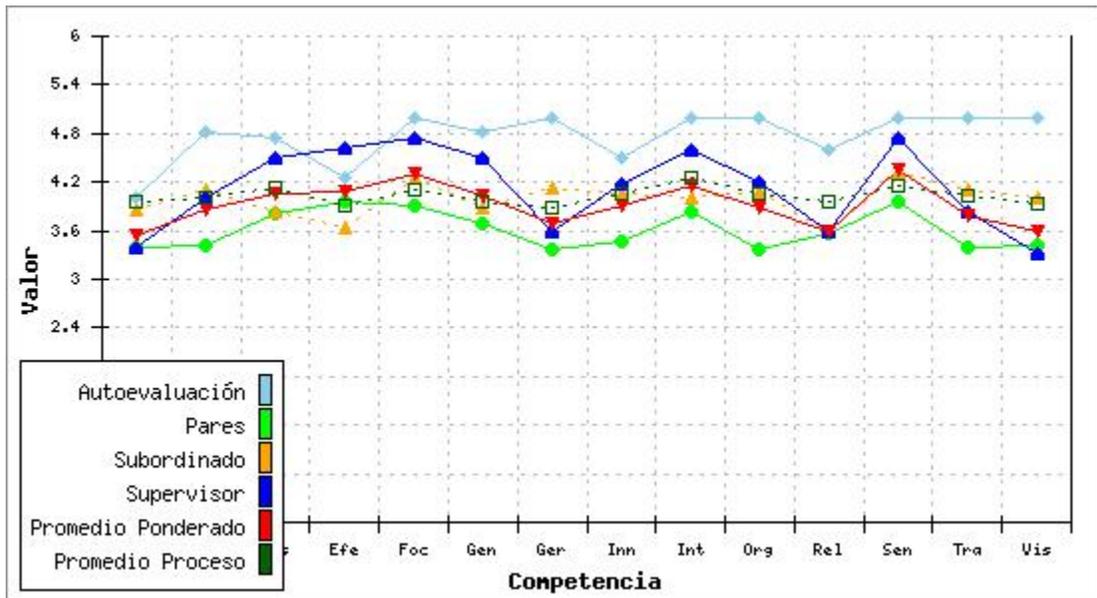
## Resumen General

### EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.77
Pares	3.61
Subordinado	3.99
Supervisor	4.13
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	4.03



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Construcción de equipos de alto desempeño	4.00	3.40	3.87	3.40	3.55	3.97
2	Desarrollo de otros	4.83	3.43	4.11	4.00	3.85	4.02
3	Desarrollo profesional propio	4.75	3.80	3.83	4.50	4.05	4.12
4	Efectividad con el cliente	4.25	3.95	3.63	4.63	4.07	3.91
5	Foco	5.00	3.90	4.25	4.75	4.30	4.10
6	Generación de resultados	4.83	3.70	3.89	4.50	4.03	3.95
7	Gerencia del cambio	5.00	3.36	4.13	3.60	3.70	3.88
8	Innovación y creatividad	4.50	3.47	4.06	4.17	3.90	4.06
9	Integridad	5.00	3.84	4.00	4.60	4.15	4.25
10	Organización del trabajo	5.00	3.36	4.07	4.20	3.88	4.05
11	Relaciones interpersonales	4.60	3.56	3.60	3.60	3.59	3.96
12	Sentido de urgencia	5.00	3.95	4.33	4.75	4.35	4.15
13	Trabajo en equipo	5.00	3.40	4.11	3.83	3.78	4.03
14	Visión y misión	5.00	3.43	4.00	3.33	3.59	3.93



## Análisis GAP

### EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

#### Construcción de equipos de alto desempeño

Los líderes exitosos construyen equipos de alto desempeño. Estos equipos funcionan sobre la base de compartir una misma visión, misión y responsabilidades. Los líderes efectivos también crean un ambiente que valora el trato justo, la cooperación, la confi

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.40	-0.60
Subordinado	3.87	-0.13
Supervisor	3.40	-0.60

#### Desarrollo de otros

Los líderes efectivos tienen grandes destrezas como entrenadores y guías en todas las áreas de trabajo. Ayudan a otros a descubrir y potencializar sus talentos y fortalezas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.83	--
Pares	3.43	-1.40
Subordinado	4.11	-0.72
Supervisor	4.00	-0.83

#### Desarrollo profesional propio

La búsqueda de información, mejora continua y actualización de conocimientos para mantener la vanguardia y la visión de futuro.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	3.80	-0.95
Subordinado	3.83	-0.92
Supervisor	4.50	-0.25

#### Efectividad con el cliente

Un indicador de la gestión de la Dirección es el resultado con los clientes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Pares	3.95	-0.30
Subordinado	3.63	-0.62
Supervisor	4.63	0.38

#### Foco

La capacidad de concentrarse y mantenerse en el camino adecuado. Comprenden que sus recursos, son muy importantes y que el éxito de la organización se da por la optimización de los mismos. Concentran sus esfuerzos en obtener resultados de calidad para

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.90	-1.10
Subordinado	4.25	-0.75
Supervisor	4.75	-0.25

#### Generación de resultados

El desempeño basándose en los resultados de la gestión. No sirve de nada tener la visión sino se ha puesto en práctica.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.83	--
Pares	3.70	-1.13
Subordinado	3.89	-0.94
Supervisor	4.50	-0.33

#### Gerencia del cambio

Los líderes efectivos saben que los cambios y la innovación son un imperativo en los negocios. Funcionan como agentes dinámicos de cambio y toman al cambio como una oportunidad para proveer a sus clientes valor agregado a través de nuevos productos y serv

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.36	-1.64
Subordinado	4.13	-0.87
Supervisor	3.60	-1.40

#### Innovación y creatividad

La capacidad de crear soluciones nuevas para problemas desconocidos, contando con elementos inexistentes o inventados. Comprende la capacidad de crear nuevas necesidades, propuestas y metas estratégicas que definan el rumbo a seguir.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	3.47	-1.03
Subordinado	4.06	-0.44
Supervisor	4.17	-0.33

#### Integridad

Los líderes efectivos demuestran integridad, ética profesional, valentía, honestidad y dedicación. Estas son las bases para construir prácticas efectivas de liderazgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.84	-1.16
Subordinado	4.00	-1.00
Supervisor	4.60	-0.40

#### Organización del trabajo

Los líderes efectivos entienden cómo las partes de un sistema trabajan en conjunto. Entregan resultados en base a la planificación y entrega de los recursos necesarios para la creación y mejoramiento de los sistemas y estructuras organizacionales y supera

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.36	-1.64
Subordinado	4.07	-0.93
Supervisor	4.20	-0.80

#### Relaciones interpersonales

Detalla la relación con las personas. Su tipo de sociabilidad, amigabilidad y gregarismo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.60	--
Pares	3.56	-1.04
Subordinado	3.60	-1.00
Supervisor	3.60	-1.00

#### Sentido de urgencia

El impulso a lograr que las cosas se realicen dentro de los tiempos adecuados. Es la búsqueda de la culminación y del logro de los objetivos y metas planteadas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.95	-1.05
Subordinado	4.33	-0.67
Supervisor	4.75	-0.25

#### Trabajo en equipo

La capacidad de participar activamente con las demás personas para buscar y trabajar por metas comunes sobre los objetivos individuales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.40	-1.60
Subordinado	4.11	-0.89
Supervisor	3.83	-1.17

#### Visión y misión

Los líderes efectivos crean y comunican claramente la visión y misión de la organización basados en visualizar del futuro de la empresa. El compromiso con la empresa genera un mensaje que impulsa el entusiasmo, la confianza y el compromiso de los demás.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	3.43	-1.57
Subordinado	4.00	-1.00
Supervisor	3.33	-1.67

## Fortalezas y Áreas de Desarrollo

### EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Sentido de urgencia) Hace que el cambio se dé.	89.55%
•(Generación de resultados) Confronta los problemas de desempeño y toma acciones correctivas directa y rápidamente.	87.90%
•(Efectividad con el cliente) Responde prontamente los requerimientos de los clientes.	86.80%
•(Foco) Emplea su tiempo y el de los demás en lo que es importante.	86.25%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	86.25%
•(Desarrollo de otros) Se fija estándares altos de desarrollo tanto para sí mismo como para los demás.	85.70%
•(Relaciones interpersonales) Dice lo que realmente piensa acerca de las cosas importantes, aunque sabe que sus opiniones pueden no ser compartidas por todos.	85.15%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados esperados.	85.15%
•(Foco) Enfoca las actividades y recursos y los dirige hacia las prioridades del negocio.	84.60%
•(Innovación y creatividad) Demuestra habilidades para la ejecución.	83.50%
•(Generación de resultados) Da retroalimentación relacionada con el desempeño. No deja de decir lo que es necesario decir.	83.50%
•(Desarrollo profesional propio) Aprende de los demás.	83.50%
•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	83.50%
•(Sentido de urgencia) Toma decisiones efectivas y oportunas.	82.95%
•(Sentido de urgencia) Planifica y actúa rápidamente.	82.95%
•(Innovación y creatividad) Toma riesgos para apoyar las ideas nuevas y creativas.	81.85%
•(Generación de resultados) Establece claramente el desempeño esperado.	81.85%
•(Efectividad con el cliente) Constantemente se enfoca, identifica y satisface las necesidades de diversos clientes.	81.85%
•(Desarrollo profesional propio) Está al día en los conocimientos que se relacionan y son necesarios para el cumplimiento de su función.	81.85%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	81.85%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	81.30%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Aclara lo que se espera de cada miembro del equipo. Alinea los objetivos del equipo con la visión, misión y objetivos de la organización.	81.30%
•(Efectividad con el cliente) Hace seguimiento con los clientes para asegurar que los productos y servicios satisfacen sus necesidades.	80.75%
•(Foco) Constantemente entrega resultados de calidad.	80.20%
•(Generación de resultados) Reconoce la iniciativa de los demás y su contribución a los logros.	80.20%
•(Sentido de urgencia) Aprovecha las oportunidades apenas surgen.	79.40%
•(Foco) Elimina los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos.	79.40%
•(Desarrollo de otros) Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio.	79.10%
•(Visión y misión) Fija estrategias y objetivos competitivos para lograrlos.	78.55%
•(Efectividad con el cliente) Piensa y actúa teniendo siempre en su mente a los clientes.	78.55%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	78.55%

•(Organización del trabajo) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	78.55%
•(Efectividad con el cliente) Obtiene información de primera mano de los clientes y la usa para mejorar los productos y servicios.	78.00%
•(Organización del trabajo) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	76.10%
•(Efectividad con el cliente) Gana la confianza y el respeto de los clientes a través de mantener con ellos relaciones efectivas.	74.70%
•(Innovación y creatividad) Reta al Status Quo, continuamente busca mejorar la forma como se hacen las cosas.	74.45%
•(Efectividad con el cliente) Busca satisfacer las necesidades especiales de los clientes dándoles más de lo que esperan.	73.90%
•(Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo.	73.35%
•(Desarrollo profesional propio) Se preocupa y encuentra formas para mejorar sus conocimientos relacionados con otras áreas de la organización.	73.35%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	73.35%
•(Trabajo en equipo) Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo.	72.80%
•(Desarrollo de otros) Asigna nuevos retos a sus subordinados aún si estos implican riesgos.	71.70%
•(Trabajo en equipo) Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás.	71.15%
•(Innovación y creatividad) Se esfuerza para que los demás busquen innovación en lo que hacen.	70.05%
•(Visión y misión) Lidera con el ejemplo y sus comportamientos son consistentes con la visión y misión.	70.05%
•(Trabajo en equipo) Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo.	70.05%
•(Trabajo en equipo) Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo.	70.05%
•(Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él.	68.95%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	68.95%
•(Innovación y creatividad) Aplica las mejores prácticas tanto dentro como fuera de la organización.	68.40%
•(Organización del trabajo) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	68.40%
•(Organización del trabajo) Organiza de forma efectiva las prioridades, los sistemas y las estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	68.40%
•(Organización del trabajo) Rastrea los cambios críticos que se necesitan en la organización del trabajo, hace los ajustes necesarios y monitorea su progreso.	68.40%
•(Desarrollo de otros) Comparte sus experiencias y emplea su tiempo en guiar y dar soporte a su gente.	66.75%
•(Visión y misión) Tiene los conocimientos y las percepciones que le permiten anticipar tendencias futuras.	66.50%
•(Desarrollo profesional propio) Continúa analizando y discutiendo sus éxitos y fracasos con el propósito de generar aprendizajes y mejorar permanentemente.	66.20%
•(Desarrollo de otros) Desarrolla planes en conjunto con su gente.	65.95%
•(Generación de resultados) Provee de los recursos necesarios y delega autoridad para que se tomen decisiones.	65.65%
•(Relaciones interpersonales) Emplea su tiempo en conocer a su gente en forma personal y como individuos.	64.55%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	62.65%
•(Visión y misión) Crea y comunica una visión de futuro.	61.55%
•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	61.55%
•(Relaciones interpersonales) Escucha y pregunta con genuino interés por los demás.	60.45%

## Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

