

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 **2022-02-23 04:14:16** hasta el **2022-03-14 08:58:11**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	09383564
Nombres :	DAVID AUGUSTO
Apellidos :	ARRIZ BECERRA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LA CALERA
Departamento :	GERENCIA DE LOGÍSTICA
Cargo :	GERENTE DE LOGÍSTICA
Nivel Jerárquico :	GERENTE
Jefe Inmediato :	AURIA EMPERATRIZ OBLITAS VARGAS
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

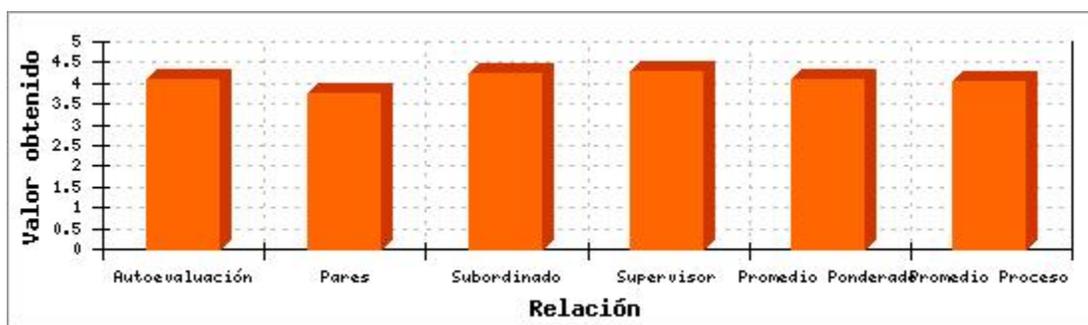
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	33.00%	3	3
Subordinado	33.00%	6	6
Supervisor	34.00%	1	1

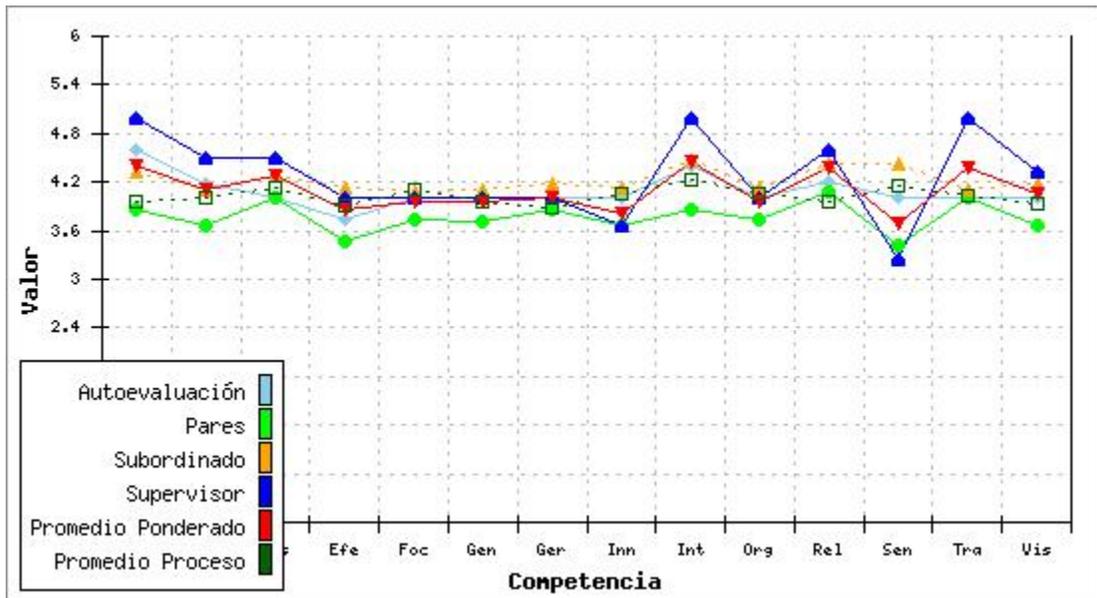
Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.08
Pares	3.77
Subordinado	4.22
Supervisor	4.28
Promedio Ponderado	4.09
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	4.60	3.87	4.33	5.00	4.41	3.97
2	Desarrollo de otros	4.17	3.67	4.11	4.50	4.10	4.02
3	Desarrollo profesional propio	4.00	4.00	4.29	4.50	4.27	4.12
4	Efectividad con el cliente	3.75	3.46	4.13	4.00	3.86	3.91
5	Foco	4.00	3.75	4.08	4.00	3.95	4.10
6	Generación de resultados	4.00	3.72	4.11	4.00	3.95	3.95
7	Gerencia del cambio	4.00	3.87	4.17	4.00	4.01	3.88
8	Innovación y creatividad	4.00	3.67	4.14	3.67	3.82	4.06
9	Integridad	4.40	3.87	4.47	5.00	4.45	4.24
10	Organización del trabajo	4.00	3.73	4.13	4.00	3.96	4.05
11	Relaciones interpersonales	4.20	4.07	4.43	4.60	4.37	3.96
12	Sentido de urgencia	4.00	3.42	4.42	3.25	3.69	4.15
13	Trabajo en equipo	4.00	4.00	4.11	5.00	4.38	4.03
14	Visión y misión	4.00	3.67	4.17	4.33	4.06	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	4.60	--
Pares	3.87	-0.73
Subordinado	4.33	-0.27
Supervisor	5.00	0.40

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	4.17	--
Pares	3.67	-0.50
Subordinado	4.11	-0.06
Supervisor	4.50	0.33

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	4.00	--
Pares	4.00	0.00
Subordinado	4.29	0.29
Supervisor	4.50	0.50

Efectividad con el cliente

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

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	3.46	-0.29
Subordinado	4.13	0.38
Supervisor	4.00	0.25

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	4.00	--
Pares	3.75	-0.25
Subordinado	4.08	0.08
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares	3.72	-0.28
Subordinado	4.11	0.11
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares	3.87	-0.13
Subordinado	4.17	0.17
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares	3.67	-0.33
Subordinado	4.14	0.14
Supervisor	3.67	-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	4.40	--
Pares	3.87	-0.53
Subordinado	4.47	0.07
Supervisor	5.00	0.60

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	4.00	--
Pares	3.73	-0.27
Subordinado	4.13	0.13
Supervisor	4.00	0.00

Relaciones interpersonales

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

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.20	--
Pares	4.07	-0.13
Subordinado	4.43	0.23
Supervisor	4.60	0.40

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	4.00	--
Pares	3.42	-0.58
Subordinado	4.42	0.42
Supervisor	3.25	-0.75

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	4.00	--
Pares	4.00	0.00
Subordinado	4.11	0.11
Supervisor	5.00	1.00

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	4.00	--
Pares	3.67	-0.33
Subordinado	4.17	0.17
Supervisor	4.33	0.33

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEÑO ALTUM 2022 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional.	91.75%
•(Desarrollo de otros) Comparte sus experiencias y emplea su tiempo en guiar y dar soporte a su gente.	89.00%
•(Relaciones interpersonales) Es sensible a las necesidades de los demás. Todos los niveles pueden fácilmente tener la oportunidad de comunicarse con él.	89.00%
•(Relaciones interpersonales) Es cuidadoso y respetuoso en su trato.	89.00%
•(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.	89.00%
•(Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se le considera un líder auténtico.	87.63%
•(Trabajo en equipo) Comparte abiertamente la información que posee e incentiva el diálogo.	86.25%
•(Trabajo en equipo) Logra resultados a través de construir relaciones positivas con los demás.	86.25%
•(Desarrollo profesional propio) Aprende de los demás.	86.25%
•(Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellos.	86.25%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte con ellos las actividades y delega la toma de decisiones.	86.25%
•(Visión y misión) Lidera con el ejemplo y sus comportamientos son consistentes con la visión y misión.	84.88%
•(Trabajo en equipo) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos del equipo.	84.88%
•(Trabajo en equipo) Comparte el compromiso y el entusiasmo con el equipo.	84.88%
•(Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto.	84.88%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos de forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes.	84.88%
•(Trabajo en equipo) Identifica y resuelve los puntos de conflicto dentro del equipo.	83.50%
•(Relaciones interpersonales) Emplea su tiempo en conocer a su gente en forma personal y como individuos.	83.50%
•(Efectividad con el cliente) Gana la confianza y el respeto de los clientes a través de mantener con ellos relaciones efectivas.	83.50%
•(Desarrollo profesional propio) Continuamente analiza y discute sus éxitos y fracasos con el propósito de generar aprendizajes y mejorar permanentemente.	83.50%
•(Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias.	83.50%
•(Desarrollo de otros) Compromete su ayuda para lograr que su gente logre los objetivos presentes y futuros del negocio.	82.13%
•(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.	82.13%
•(Visión y misión) Tiene los conocimientos y las percepciones que le permiten anticipar tendencias futuras.	80.75%
•(Trabajo en equipo) Alaba públicamente los logros y talentos de los miembros del equipo.	80.75%
•(Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente, con ética y profesionalismo.	80.75%
•(Relaciones interpersonales) Escucha y pregunta con genuino interés por los demás.	80.50%
•(Desarrollo de otros) Desarrolla planes en conjunto con su gente.	79.38%
•(Relaciones interpersonales) Dice lo que realmente piensa acerca de las cosas importantes, aunque sabe que sus opiniones pueden no ser compartidas por todos.	79.13%
•(Desarrollo profesional propio) Está al día en los conocimientos que se relacionan y son necesarios para el cumplimiento de su función.	79.13%

•(Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio en las personas.	79.13%
•(Innovación y creatividad) Aplica las mejores prácticas tanto dentro como fuera de la organización.	77.75%
•(Desarrollo profesional propio) Se preocupa y encuentra formas para mejorar sus conocimientos relacionados con otras áreas de la organización.	77.75%
•(Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio.	77.75%
•(Innovación y creatividad) Demuestra habilidades para la ejecución.	76.38%
•(Foco) Enfoca las actividades y recursos y los dirige hacia las prioridades del negocio.	76.38%
•(Foco) Constantemente entrega resultados de calidad.	76.38%
•(Generación de resultados) Establece claramente el desempeño esperado.	76.38%
•(Generación de resultados) Confronta los problemas de desempeño y toma acciones correctivas directa y rápidamente.	76.38%
•(Organización del trabajo) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción.	76.38%
•(Sentido de urgencia) Hace que el cambio se dé.	75.00%
•(Visión y misión) Fija estrategias y objetivos competitivos para lograrlos.	75.00%
•(Generación de resultados) Provee de los recursos necesarios y delega autoridad para que se tomen decisiones	75.00%
•(Efectividad con el cliente) Hace seguimiento con los clientes para asegurar que los productos y servicios satisfacen sus necesidades	75.00%
•(Foco) Emplea su tiempo y el de los demás en lo que es importante.	73.63%
•(Visión y misión) Crea y comunica una visión de futuro.	73.63%
•(Generación de resultados) Da retroalimentación relacionada con el desempeño. No deja de decir lo que es necesario decir.	73.63%
•(Generación de resultados) Reconoce la iniciativa de los demás y su contribución a los logros.	73.63%
•(Desarrollo de otros) Asigna nuevos retos a sus subordinados aún si estos implican riesgos.	73.63%
•(Efectividad con el cliente) Responde prontamente los requerimientos de los clientes.	73.63%
•(Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	73.63%
•(Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante una situación nueva.	73.63%
•(Organización del trabajo) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva.	73.63%
•(Organización del trabajo) Organiza de forma efectiva las prioridades, los sistemas y las estructuras organizacionales hacia la generación de resultados.	73.63%
•(Organización del trabajo) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados.	73.63%
•(Innovación y creatividad) Toma riesgos para apoyar las ideas nuevas y creativas.	72.25%
•(Visión y misión) Fija etapas y crea símbolos que dan soporte a la visión y misión.	72.25%
•(Visión y misión) Usa la visión y misión como instrumento de motivación.	72.25%
•(Desarrollo de otros) Pone a su gente en posiciones que les permiten crecer y fortalecer sus destrezas y experiencias.	72.25%
•(Efectividad con el cliente) Obtiene información de primera mano de los clientes y la usa para mejorar los productos y servicios.	72.25%
•(Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden derivarse del cambio.	72.25%
•(Organización del trabajo) Rastrea los cambios críticos que se necesitan en la organización del trabajo, hace los ajustes necesarios y monitorea su progreso.	72.25%
•(Innovación y creatividad) Se esfuerza para que los demás busquen innovación en lo que hacen.	70.88%
•(Efectividad con el cliente) Se anticipa a las expectativas y requerimientos de los clientes internos y externos.	70.88%
•(Efectividad con el cliente) Constantemente se enfoca, identifica y satisface las necesidades de diversos clientes.	70.88%
•(Sentido de urgencia) Planifica y actúa rápidamente.	69.25%
•(Foco) Elimina los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos.	68.13%
•(Desarrollo de otros) Se fija estándares altos de desarrollo tanto para sí mismo como para los demás.	68.13%

- **(Generación de resultados)** Recompensa por el logro de los objetivos. 66.75%
- **(Efectividad con el cliente)** Piensa y actúa teniendo siempre en su mente a los clientes. 66.75%
- **(Innovación y creatividad)** Reta al Status Quo, continuamente busca mejorar la forma como se hacen las cosas. 63.75%
- **(Sentido de urgencia)** Aprovecha las oportunidades apenas surgen. 63.75%
- **(Innovación y creatividad)** Genera constantemente ideas diferentes y creativas. 62.38%
- **(Sentido de urgencia)** Toma decisiones efectivas y oportunas. 61.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

