

### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION HABILIDADES - OBRAINSA

La presente evaluación de habilidades consiste en un proceso sistemático y periódico que nos ayudará a estimar, cuantificar el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y oportunidades de mejora con el fin de optimizar su desarrollo profesional.

El objetivo principal es poder identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

La evaluación se basa en actividades que impactan al éxito de la organización, no a características de la persona como son la edad, el sexo o la antigüedad en la organización.

Con la aplicación de este tipo de evaluación, los colaboradores tienen la oportunidad de conocer los aspectos que deben mejorar para ser más eficaces y aumentar sus posibilidades de promoción y desarrollo.

Finalmente, los ejes de medición que se tomaron en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

- Visión Estratégica
- Solución de Conflictos
- Toma de Decisiones
- Dirección de Personas
- Pertenencia Organizacional
- Trabajo en Equipo
- Prevención de Riesgos
- Orientación a Resultados
- Comunicación

La escala de valoración usada es:

**Insatisfactorio = 1**

**Necesita mejorar = 2**

**Cumple parcialmente las expectativas = 3**

**Cumple las expectativas = 4**

**Excede las expectativas = 5**

---

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 **2015-11-27 01:44:32** hasta el **2016-03-30 06:54:04**



## Datos Personales



### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

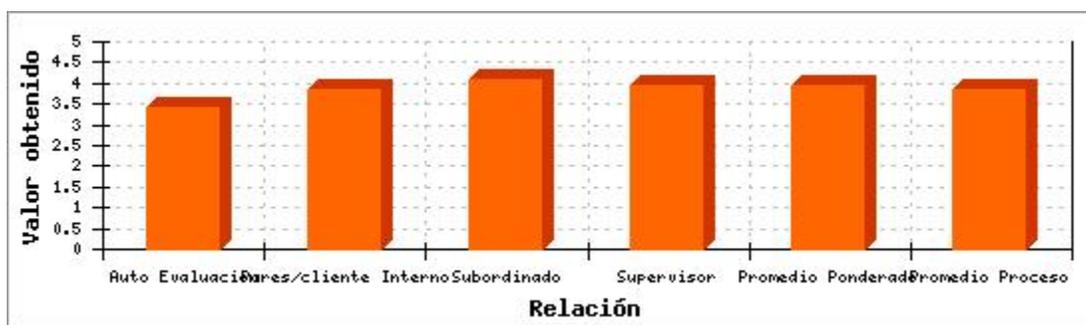
No. Identificación :	29606916
Nombres :	MANFREDO
Apellidos :	NUÑEZ ROSAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	SEDE CAMPIÑA
Departamento :	Gerencia de Equipos
Cargo :	Gerente Adjunto de Equipos
Nivel Jerárquico :	Sub Gerencia
Jefe Inmediato :	FEDERICO ALEJANDRO TEJEDA MOSCOSO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

#### Peso de las Evaluaciones:

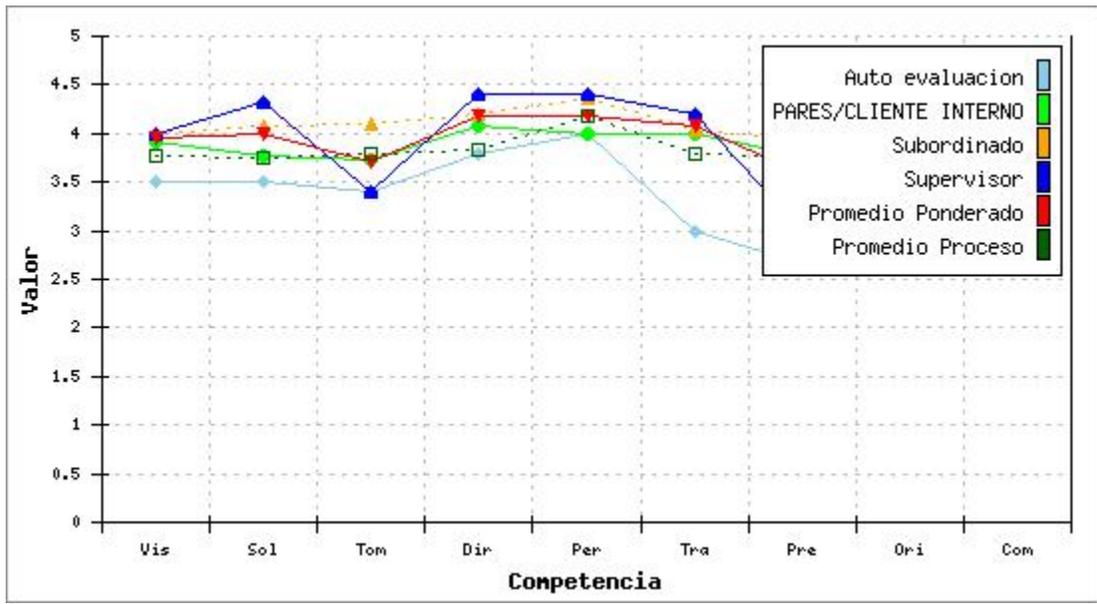
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Subordinado	20.00%	17	15
Supervisor	30.00%	1	1
Pares/cliente Interno	50.00%	5	4

### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	3.42
Pares/cliente Interno	3.86
Subordinado	4.09
Supervisor	3.95
Promedio Ponderado	3.93
Promedio Proceso	3.83



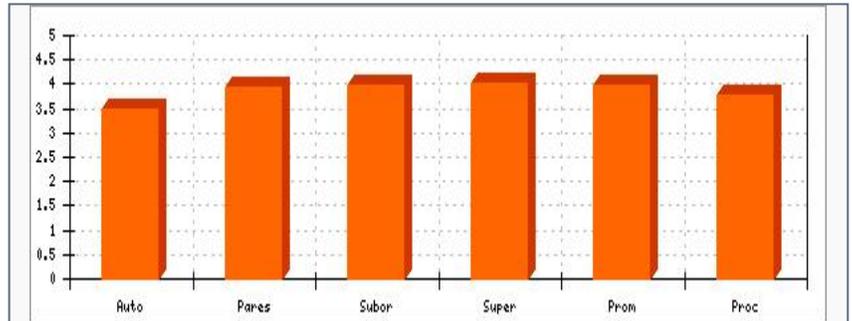
Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares/cliente Interno	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Visión Estratégica	3.50	3.92	3.99	4.00	3.96	3.77
2 Solución de Conflictos	3.50	3.78	4.07	4.33	4.00	3.76
3 Toma de decisiones	3.40	3.73	4.09	3.40	3.71	3.80
4 Dirección de Personas	3.80	4.07	4.20	4.40	4.19	3.84
5 Pertenencia Organizacional	4.00	4.00	4.37	4.40	4.19	4.19
6 Trabajo en Equipo	3.00	4.00	4.03	4.20	4.07	3.80
7 Prevención de Riesgos	2.67	3.78	3.93	3.00	3.58	3.74
8 Orientación a Resultados	3.33	3.78	3.93	3.83	3.83	3.79
9 Comunicación	3.60	3.73	4.20	4.00	3.91	3.78



### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

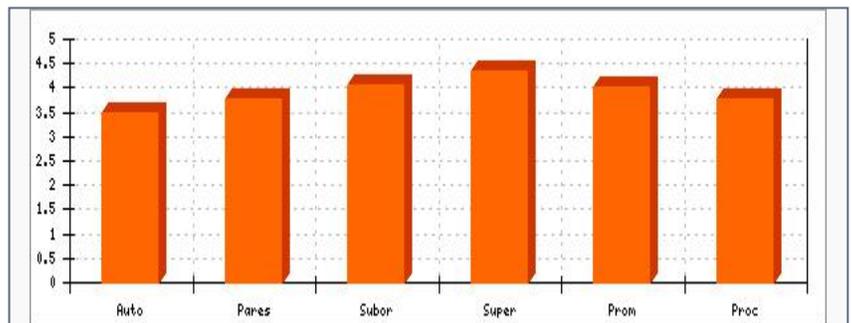
#### Visión Estratégica (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.50
Pares/cliente Interno	3.92
Subordinado	3.99
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	3.77



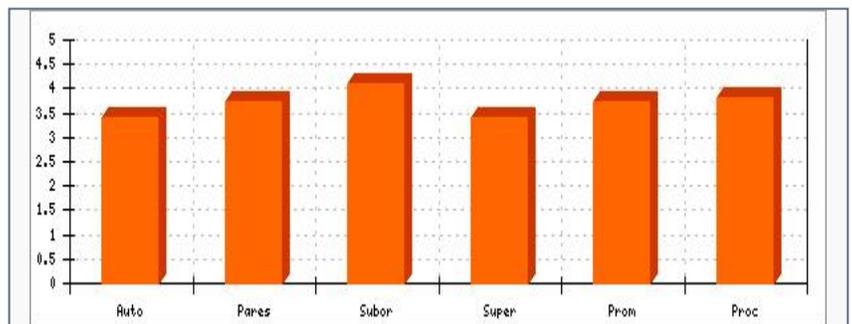
#### Solución de Conflictos (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.50
Pares/cliente Interno	3.78
Subordinado	4.07
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.76



#### Toma de decisiones (3.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.40
Pares/cliente Interno	3.73
Subordinado	4.09
Supervisor	3.40
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	3.80



#### Dirección de Personas (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.80
Pares/cliente Interno	4.07
Subordinado	4.20
Supervisor	4.40
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	3.84



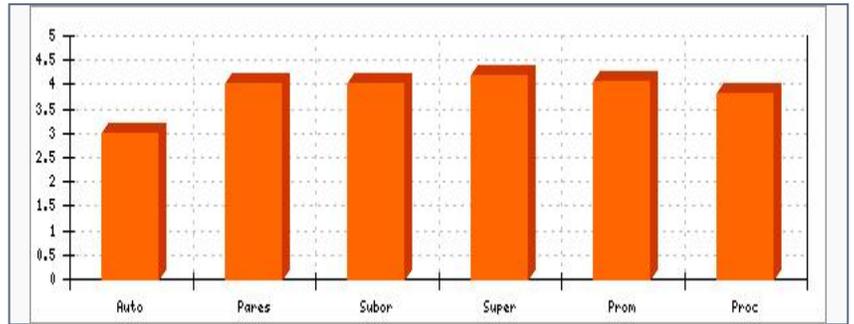
#### Pertenenencia Organizacional (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.37
Supervisor	4.40
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	4.19



#### Trabajo en Equipo (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.03
Supervisor	4.20
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	3.80



#### Prevención de Riesgos (3.58)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.67
Pares/cliente Interno	3.78
Subordinado	3.93
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.58
Promedio Proceso	3.74



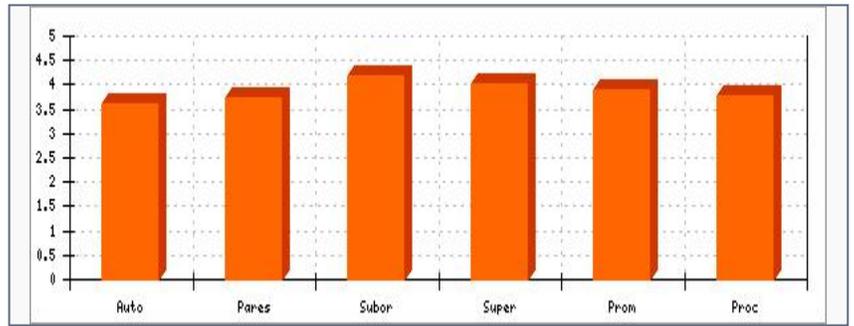
#### Orientación a Resultados (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares/cliente Interno	3.78
Subordinado	3.93
Supervisor	3.83
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.79



#### Comunicación (3.91)

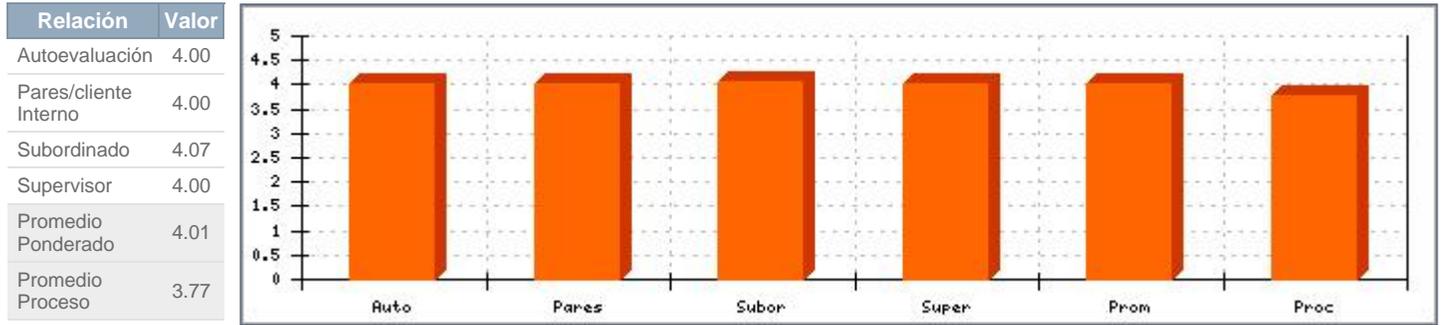
Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares/cliente Interno	3.73
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	3.78



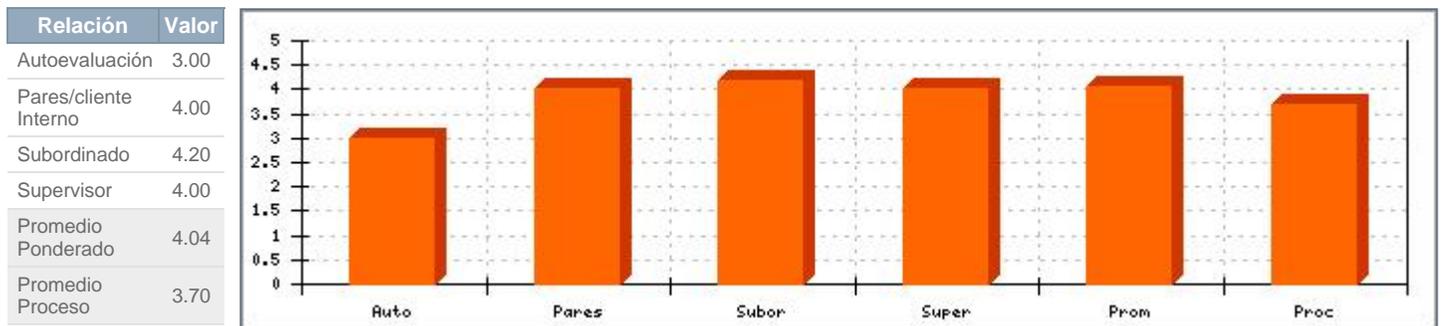
### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

#### Visión Estratégica

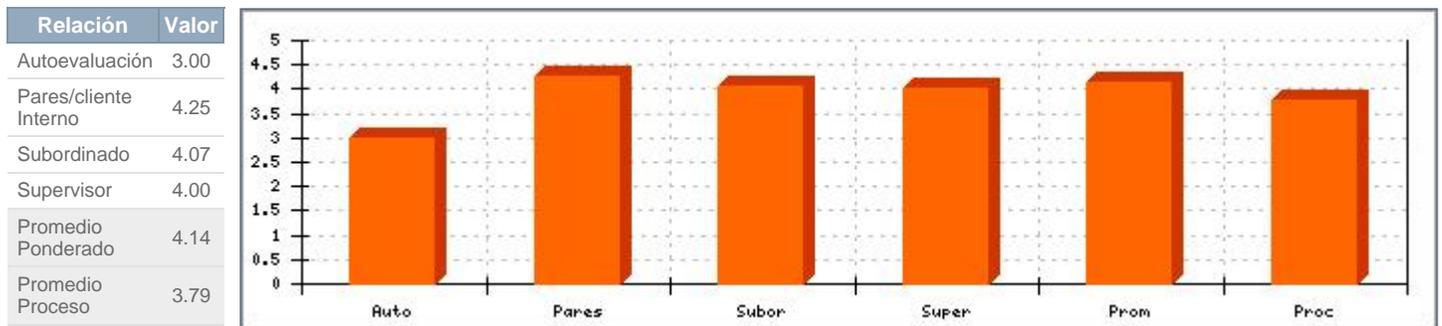
1.- Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral. (4.01)



2.- Planifica objetivos y metas retadoras. (4.04)

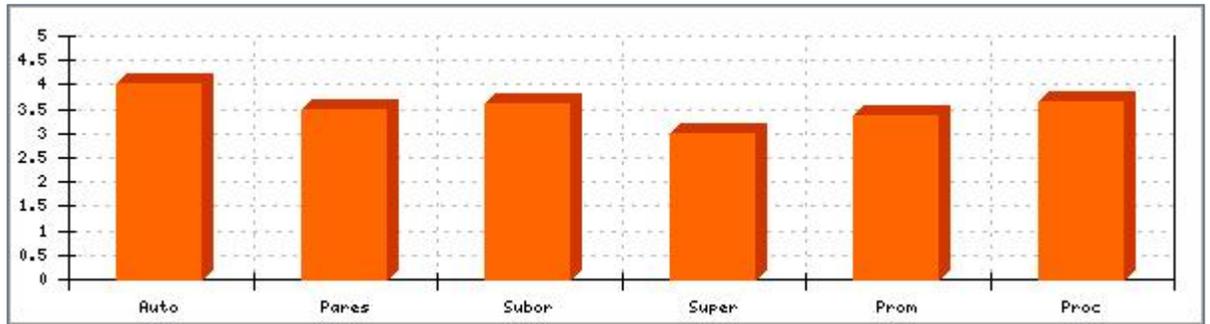


3.- Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia. (4.14)



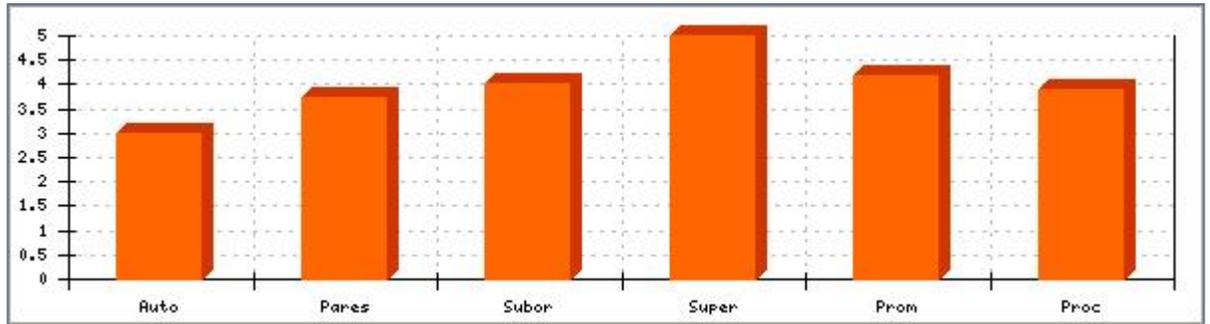
4.- Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.50
Subordinado	3.60
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.64



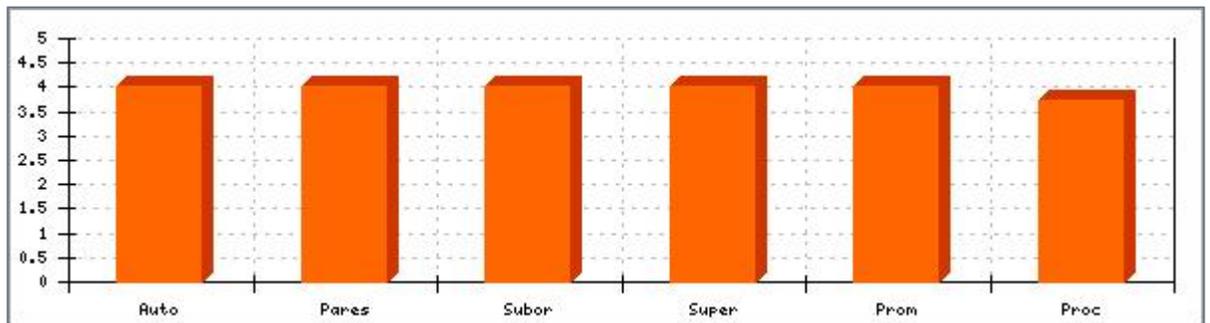
5.- Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes. (4.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	3.91



6.- Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización. (4.00)

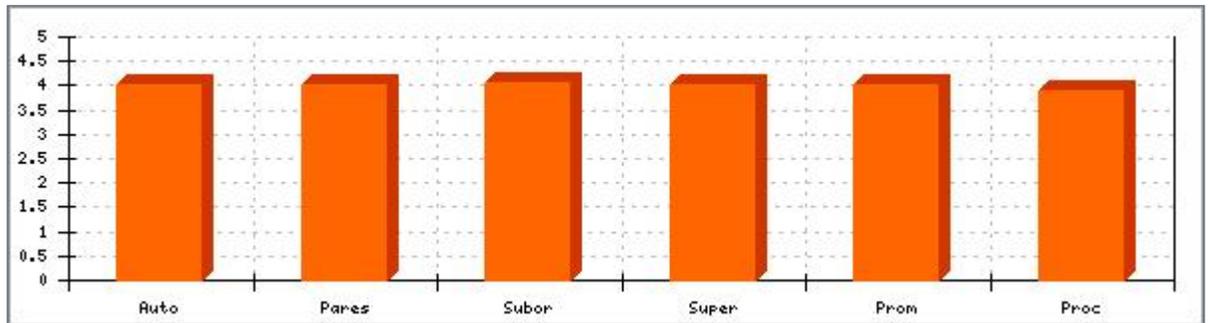
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.74



### Solución de Conflictos

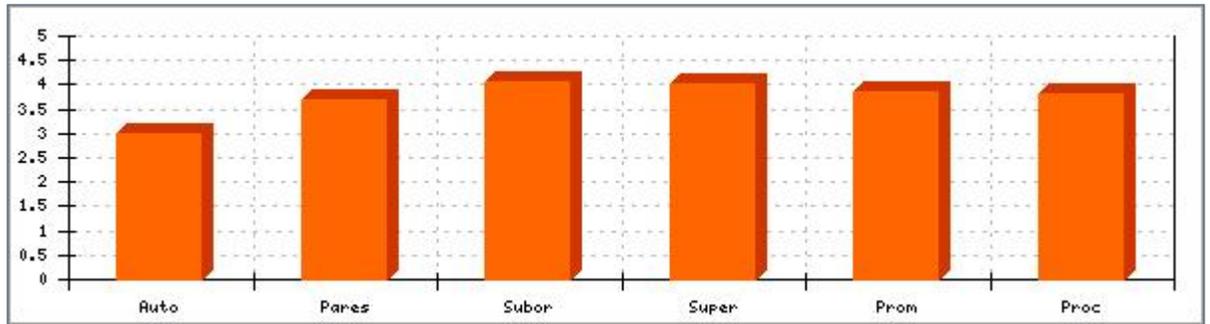
7.- Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones. (4.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	3.90



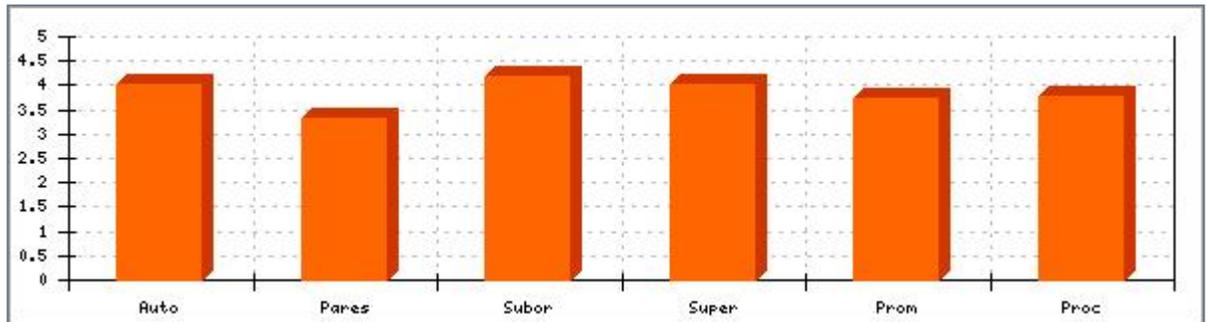
8.- Se pone en lugar del otro y separa el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente y evitando el desgaste de relaciones futuras. (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.82



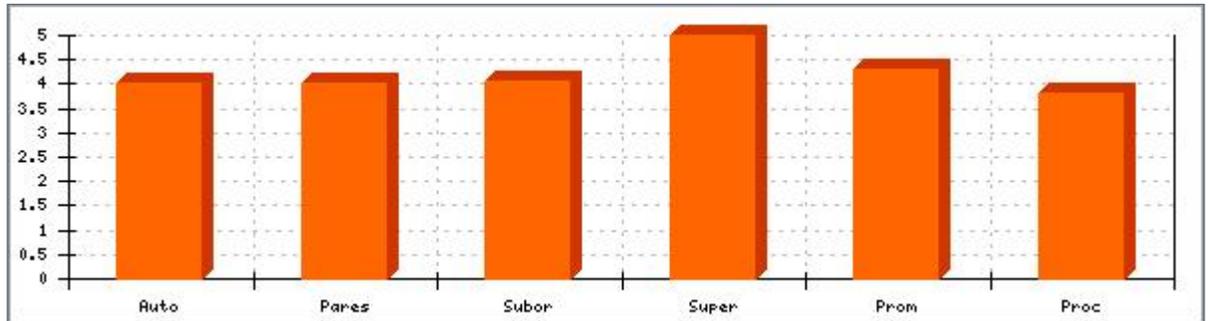
9.- Se concentra en los intereses de ambas partes y no en posiciones personales, buscando alternativas para tener los mejores acuerdos y alianzas estratégicas. (3.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.33
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	3.76



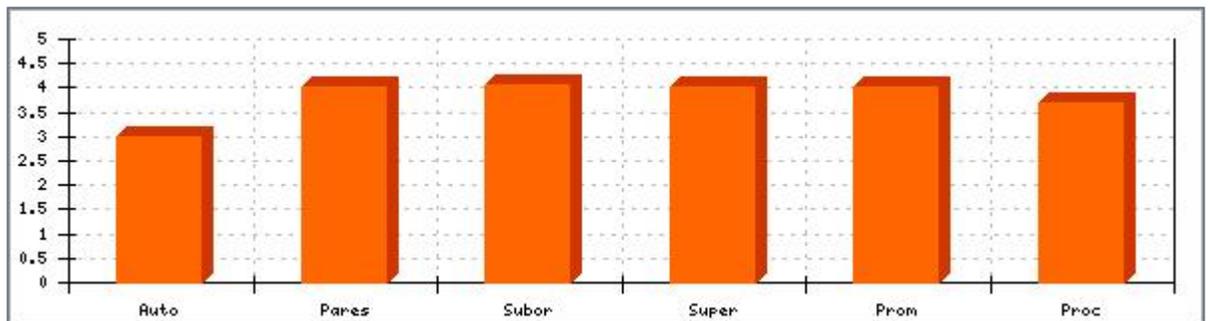
10.- Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar. (4.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.07
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.31
Promedio Proceso	3.81



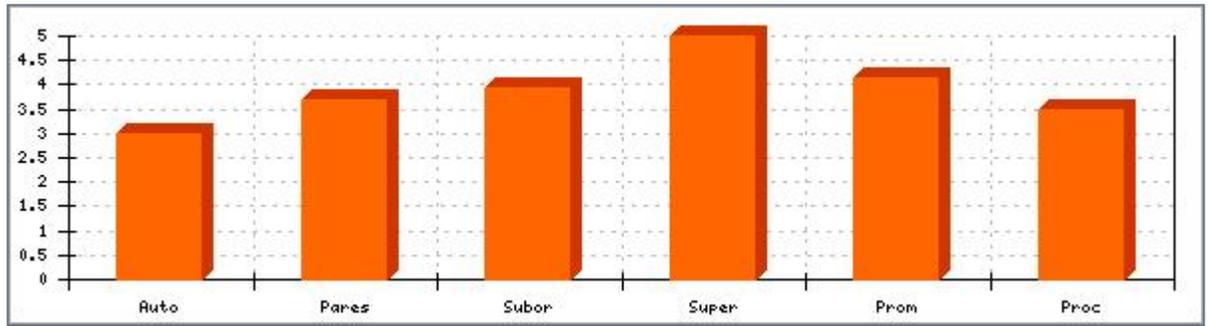
11.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (4.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	3.70



12.- Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás. (4.12)

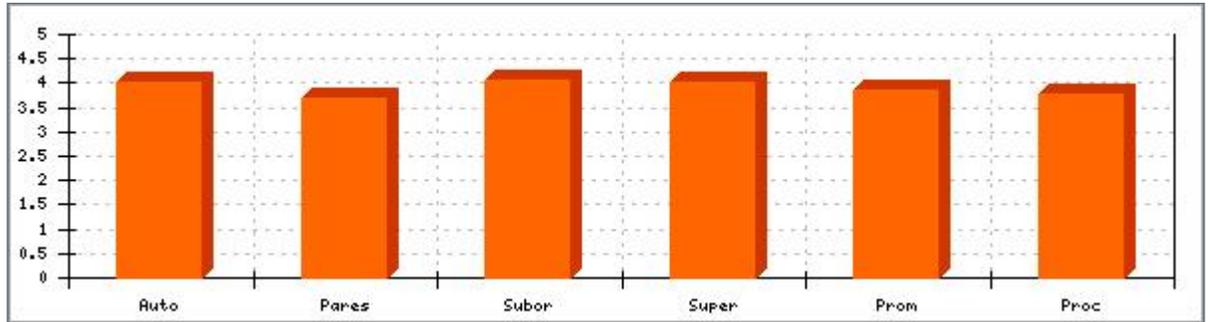
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.93
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.47



### Toma de decisiones

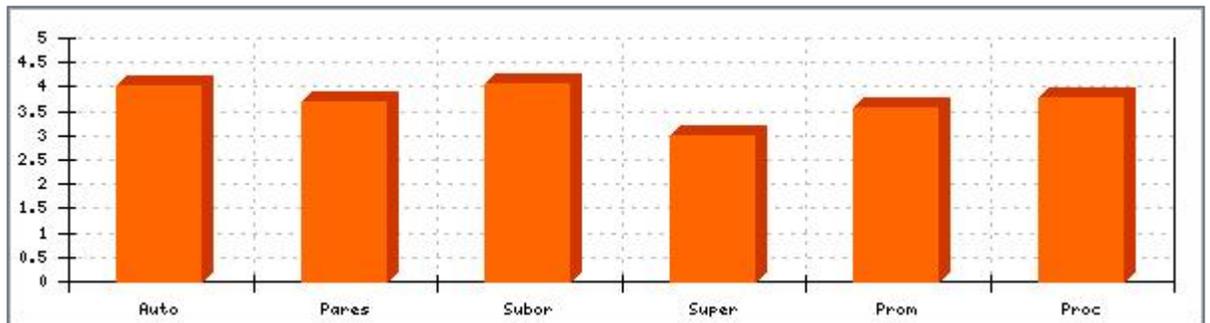
13.- Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas, fortalezas y debilidades de su área y de la organización, logrando identificar la mejor estrategia. (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.79



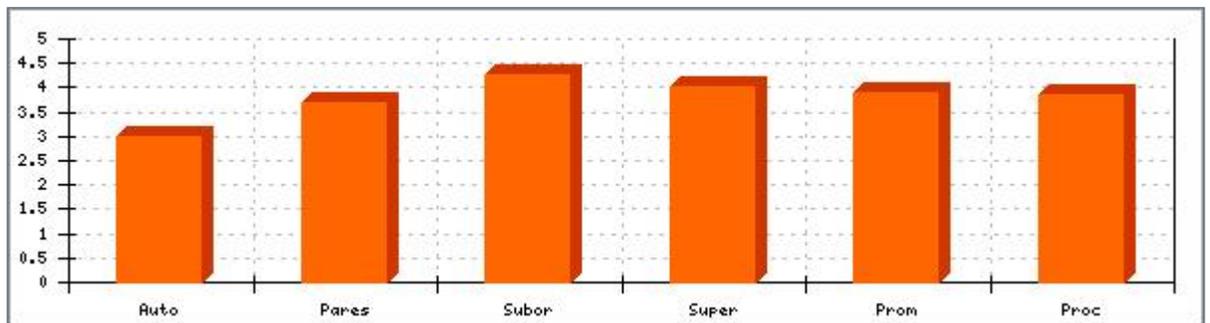
14.- Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos. (3.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.07
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	3.77



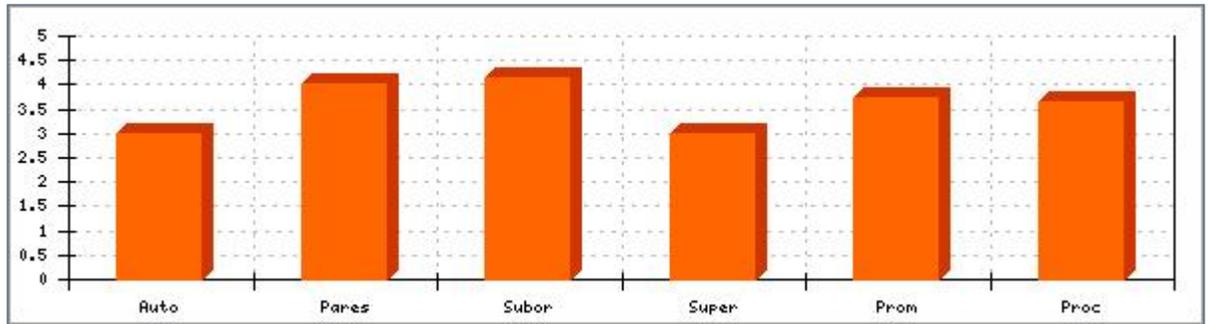
15.- Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización. (3.89)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.27
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.89
Promedio Proceso	3.86



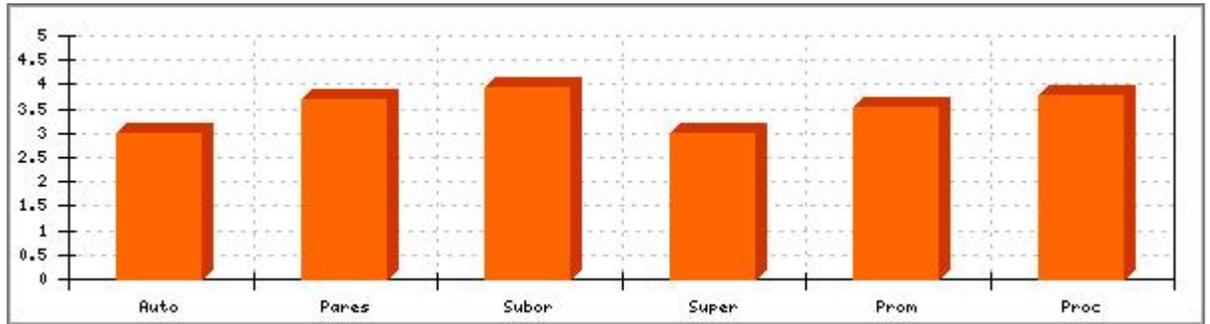
16.- Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes y su impacto en el negocio. (3.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.13
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	3.66



17.- Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas. (3.52)

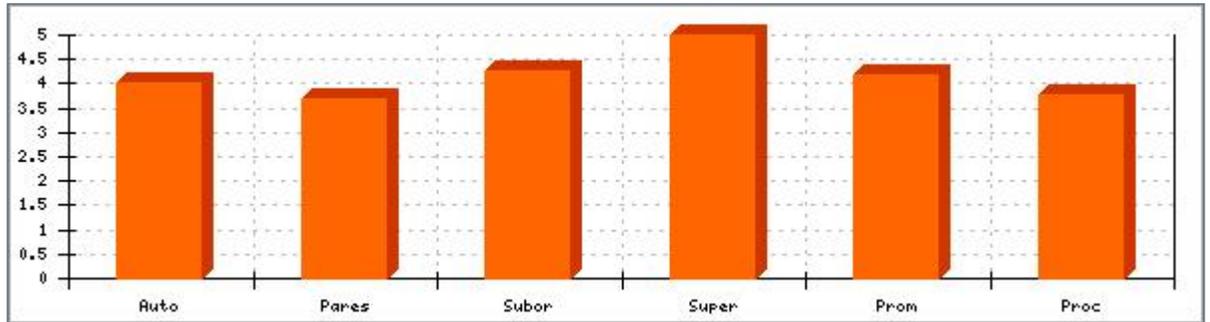
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.93
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.78



#### Dirección de Personas

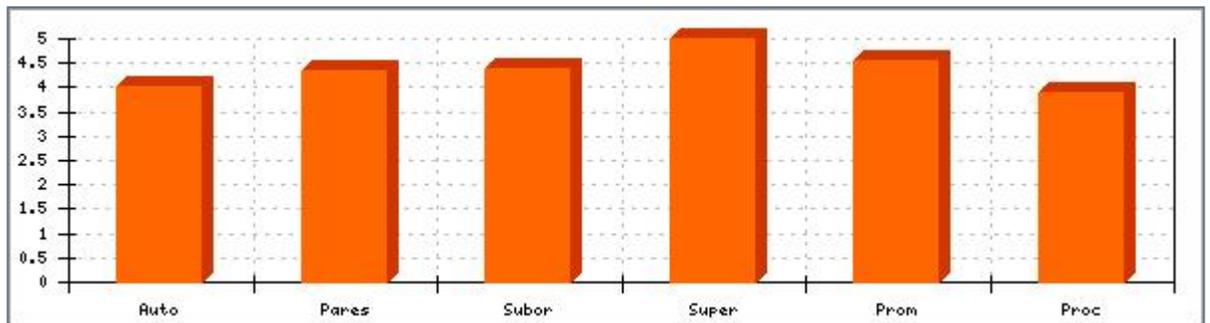
18.- Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma, generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas. (4.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.27
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.19
Promedio Proceso	3.79



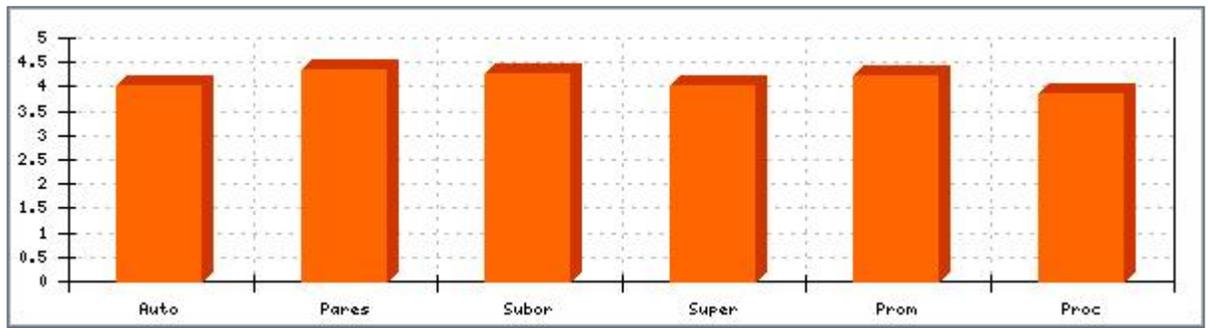
19.- Tiene energía y perseverancia. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.90



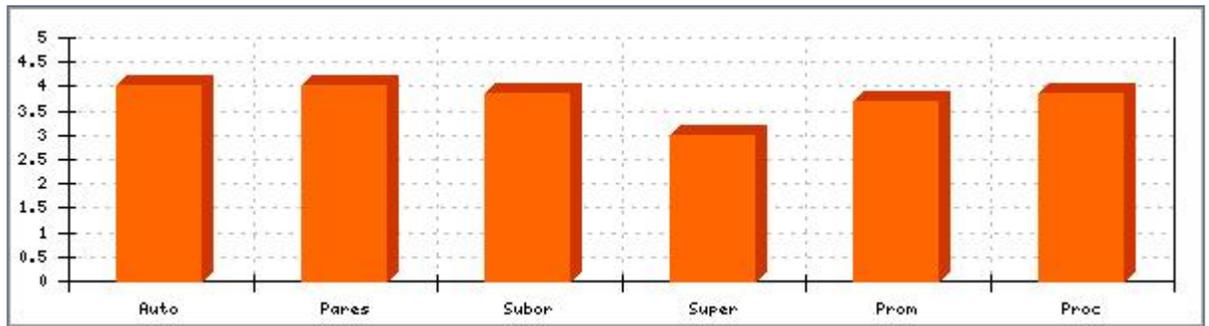
20.- Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia. (4.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.27
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	3.86



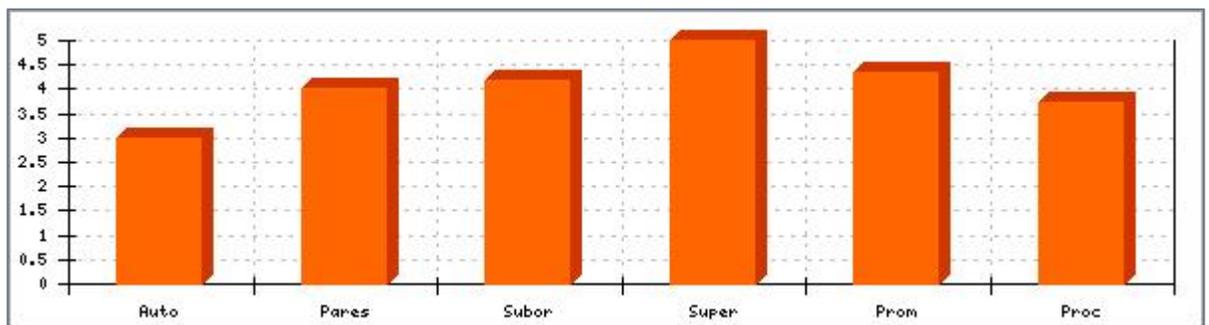
21.- Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo. (3.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.87
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.86



22.- Se le considera referente en materia de liderazgo. (4.34)

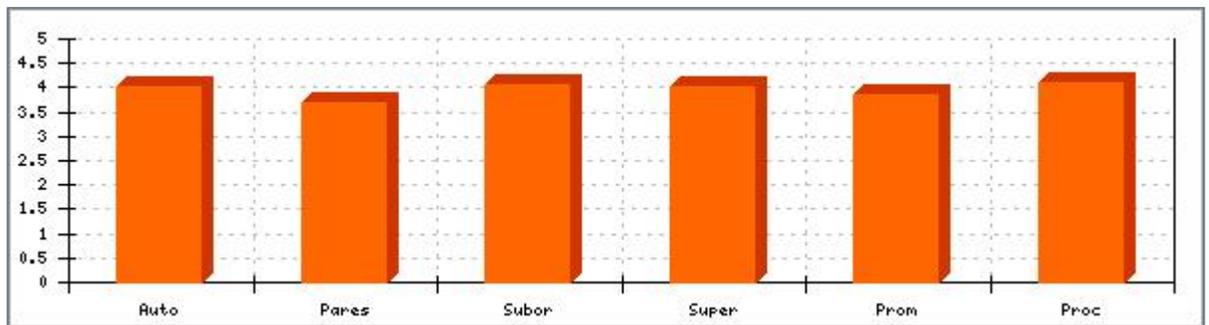
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.34
Promedio Proceso	3.73



### Pertenencia Organizacional

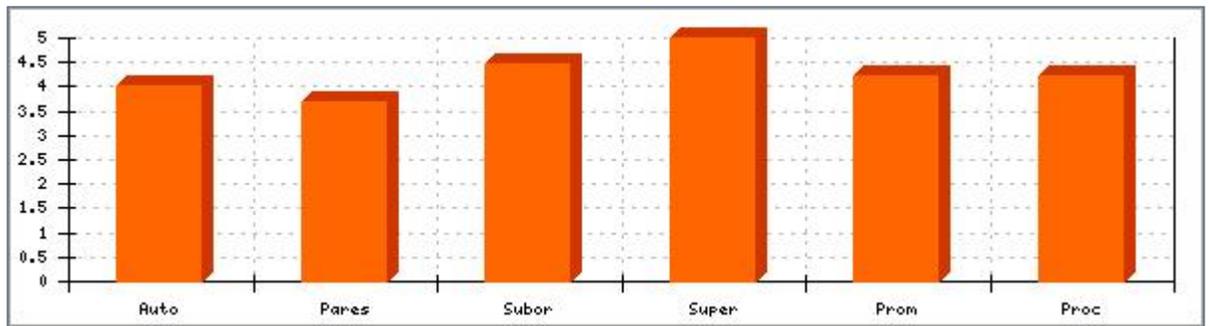
23.- Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización. (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	4.09



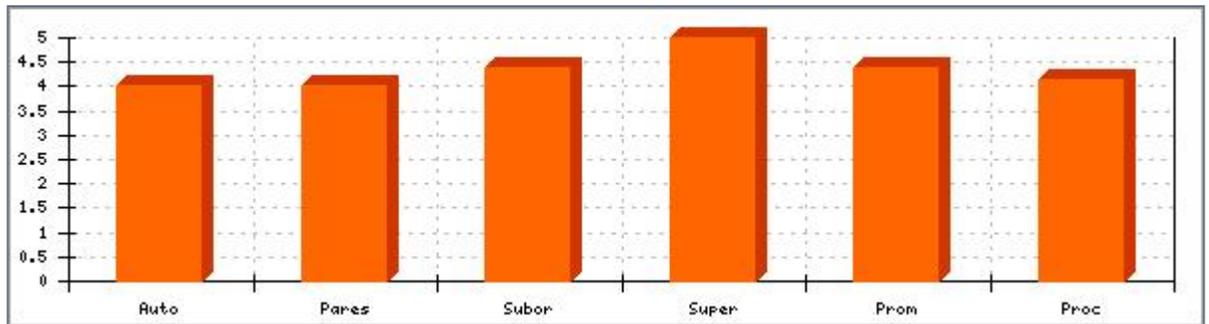
24.- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. (4.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.47
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.23
Promedio Proceso	4.23



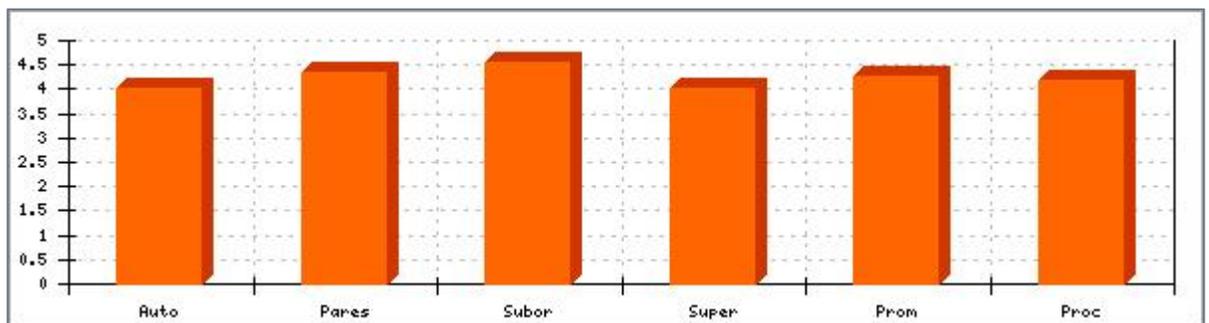
25.- Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo. (4.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	4.14



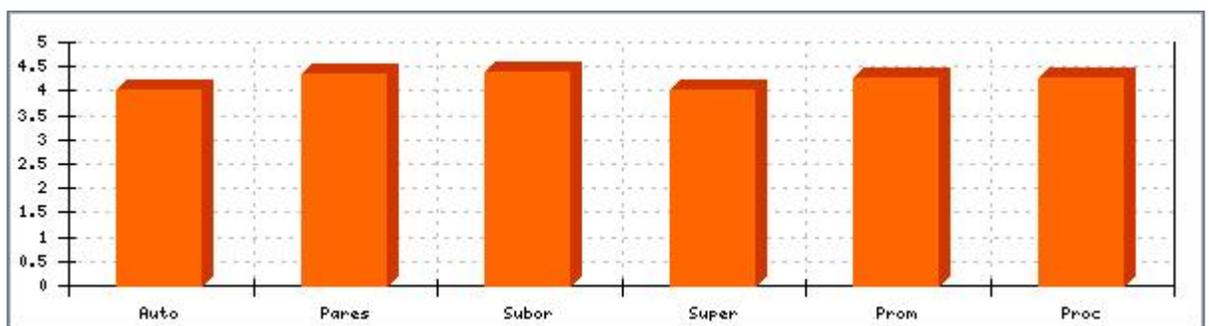
26.- Se identifica con los valores de la empresa. (4.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.53
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.27
Promedio Proceso	4.20



27.- Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa. (4.25)

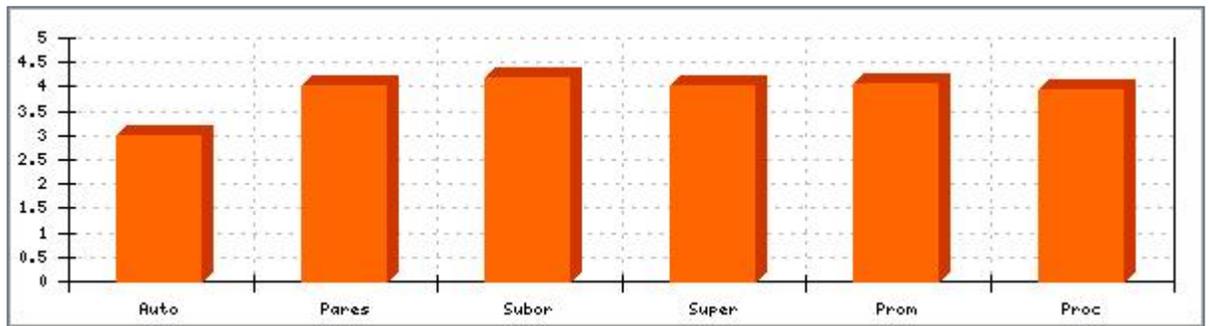
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	4.25



## Trabajo en Equipo

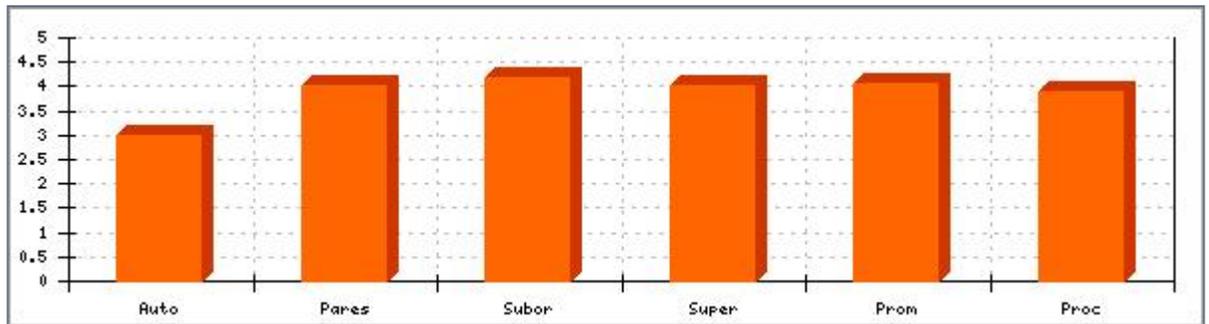
28.- Delega funciones a cada uno de los integrantes de acuerdo a sus capacidades, competencias, potencial y conocimientos, a fin de lograr los mejores resultados. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.94



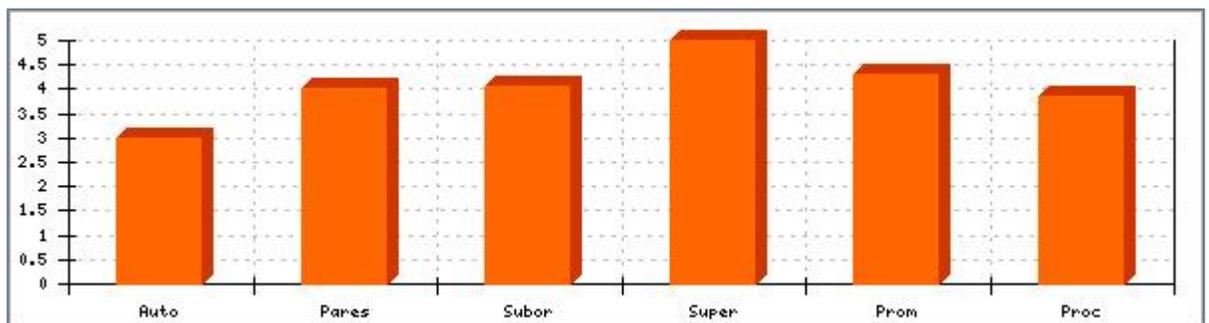
29.- Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.89



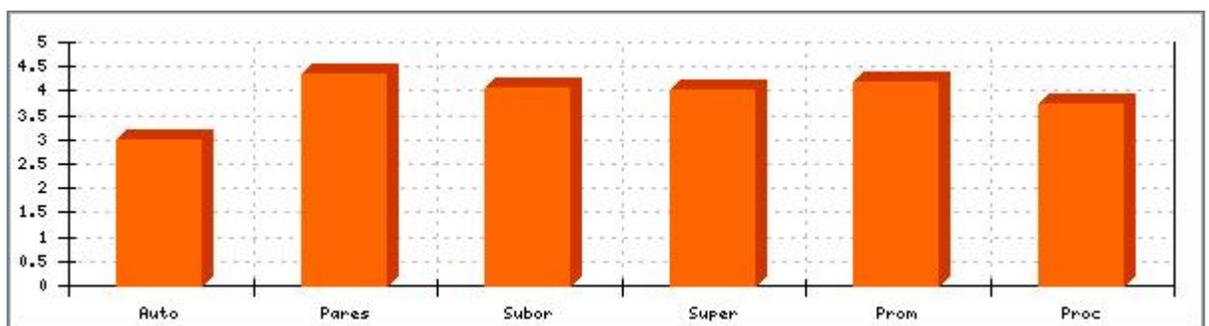
30.- Apoya el desempeño de otras áreas y comparte información, priorizando los objetivos de la empresa sobre los propios o los de su área. (4.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.07
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.31
Promedio Proceso	3.84



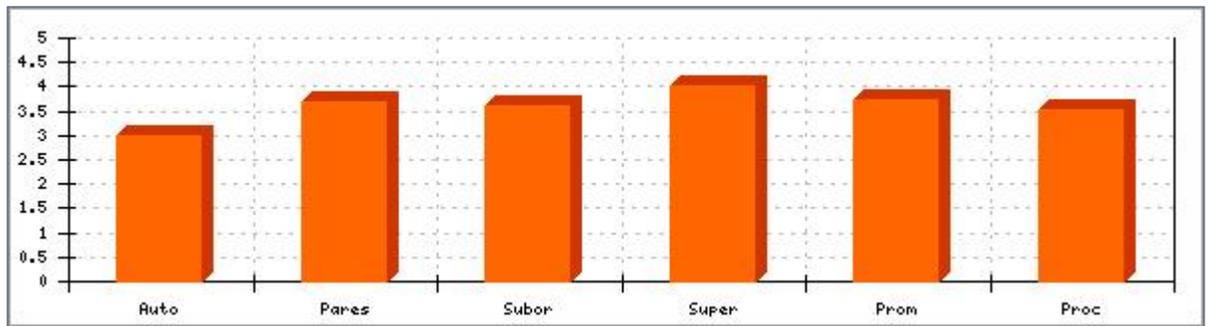
31.- Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo. (4.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	3.75



32.- Promueve el intercambio con otras áreas. (3.75)

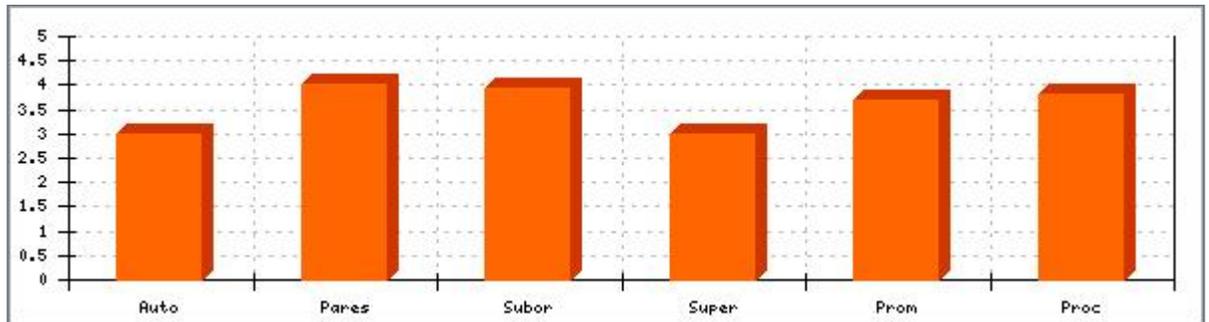
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.52



### Prevención de Riesgos

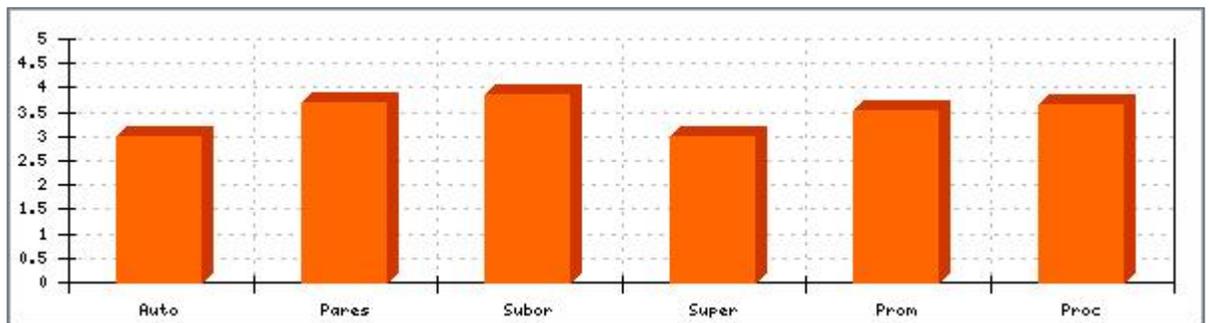
33.- Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno. (3.69)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.93
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.69
Promedio Proceso	3.82



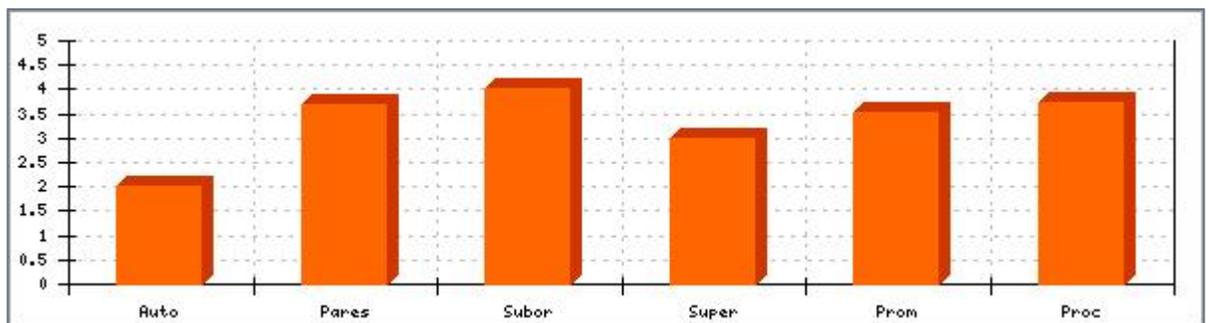
34.- Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional. (3.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.87
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.51
Promedio Proceso	3.65



35.- Busca instaurar una cultura preventiva. (3.53)

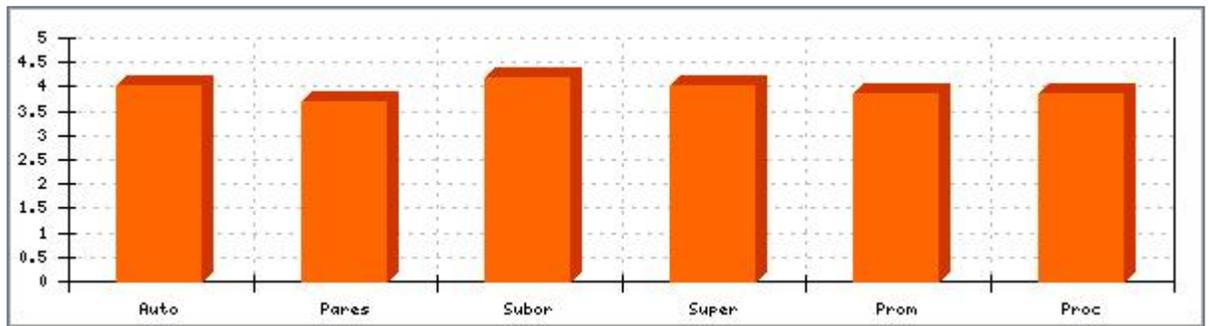
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	3.74



### Orientación a Resultados

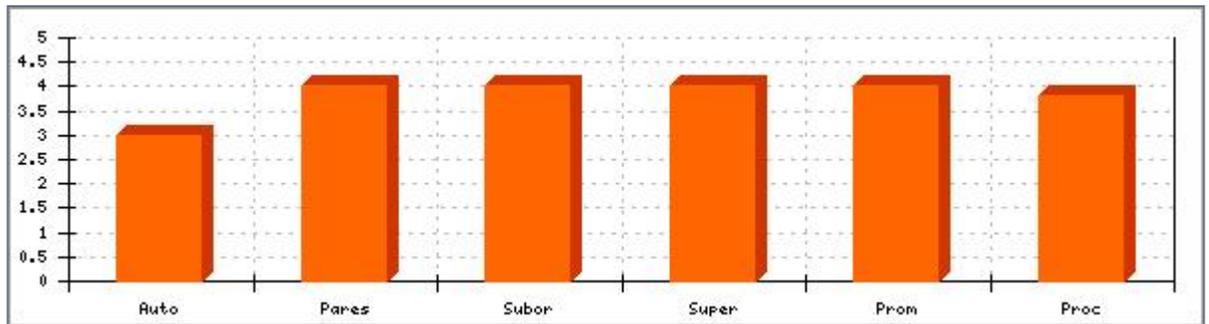
36.- Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento. (3.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.87
Promedio Proceso	3.86



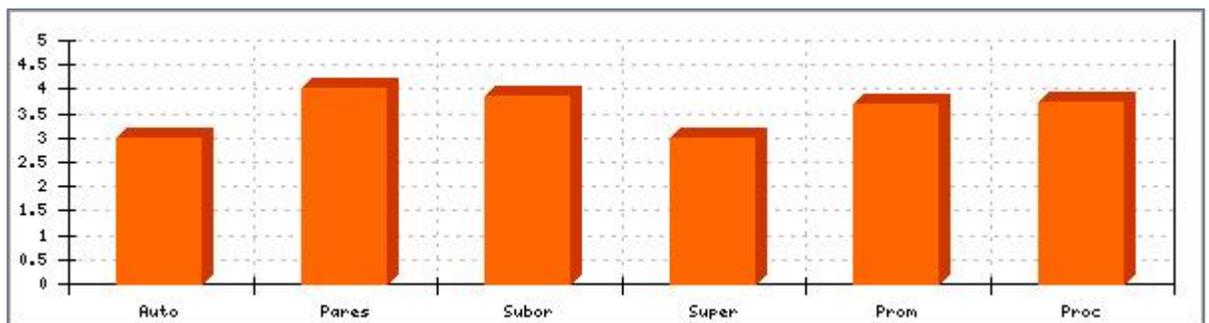
37.- Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.81



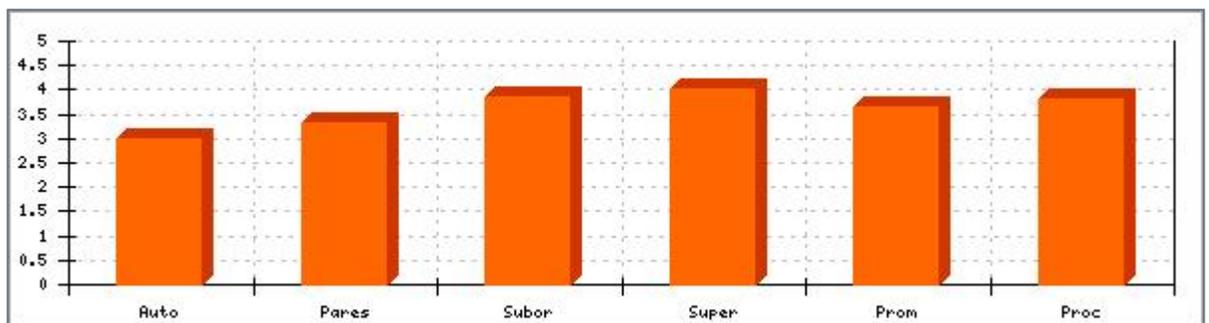
38.- Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia. (3.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.87
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	3.75



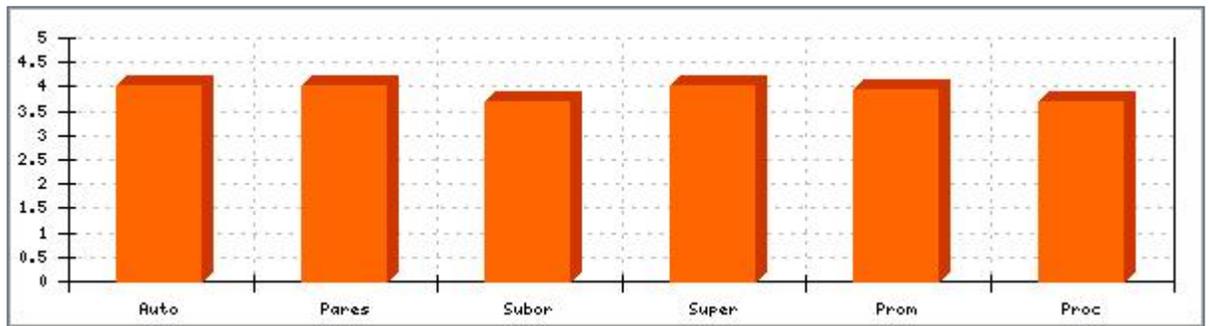
39.- Está atento a los cambios del contexto, generando respuestas que permitan el cumplimiento de los objetivos o la realización de los proyectos de la organización. (3.64)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.33
Subordinado	3.87
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.64
Promedio Proceso	3.83



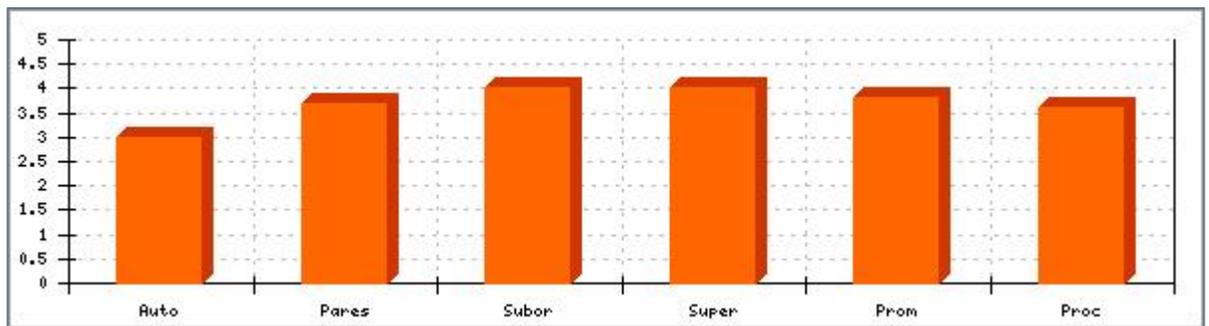
40.- Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización. (3.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.93
Promedio Proceso	3.70



41.- Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto. (3.83)

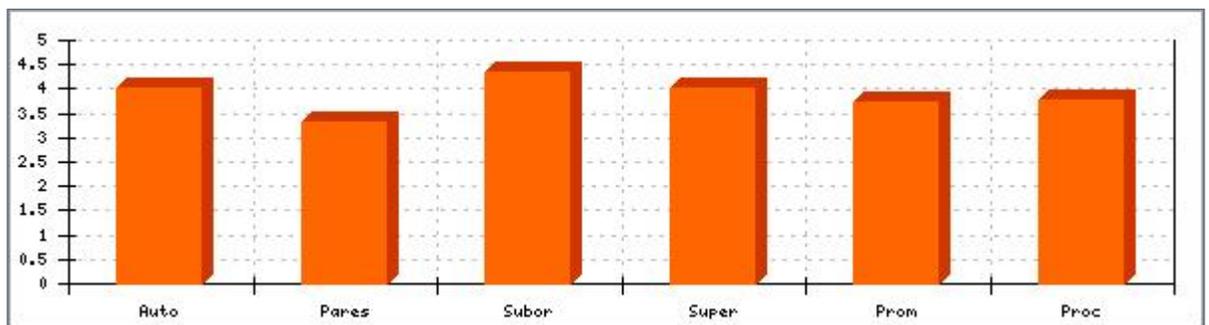
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.61



## Comunicación

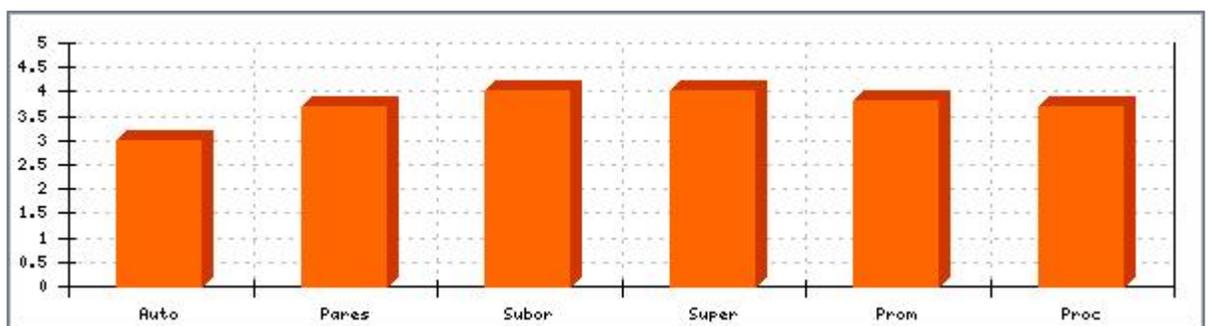
42.- Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización. (3.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.33
Subordinado	4.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	3.76



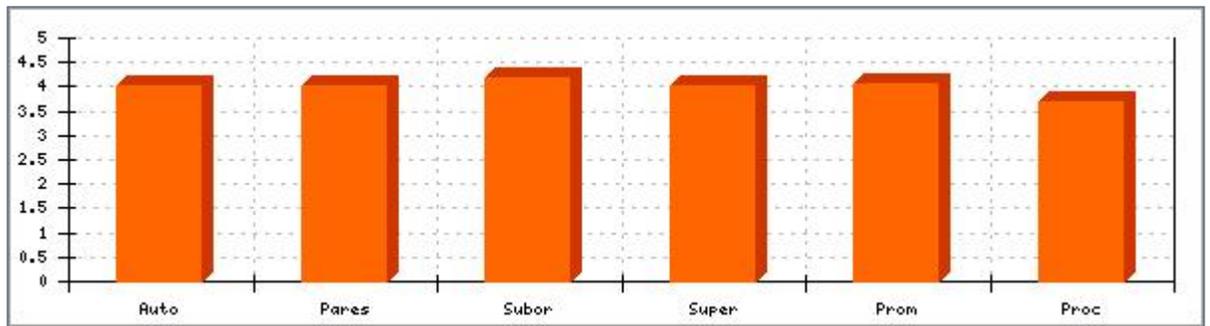
43.- Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento. (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.69



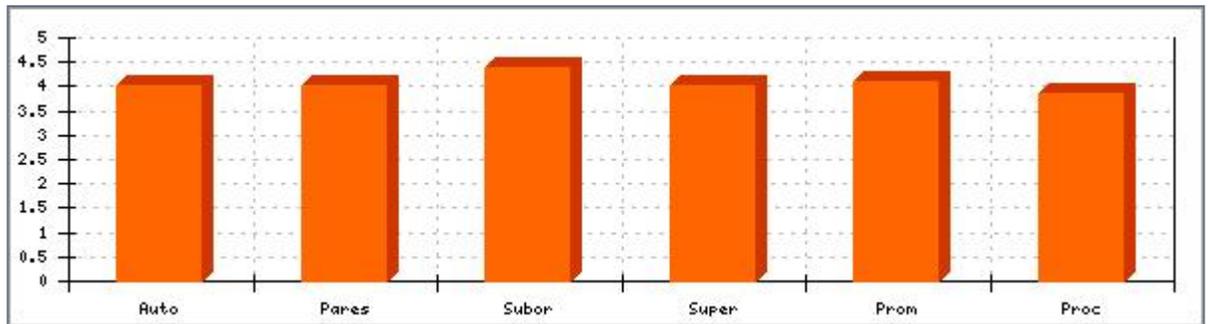
44.- Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.70



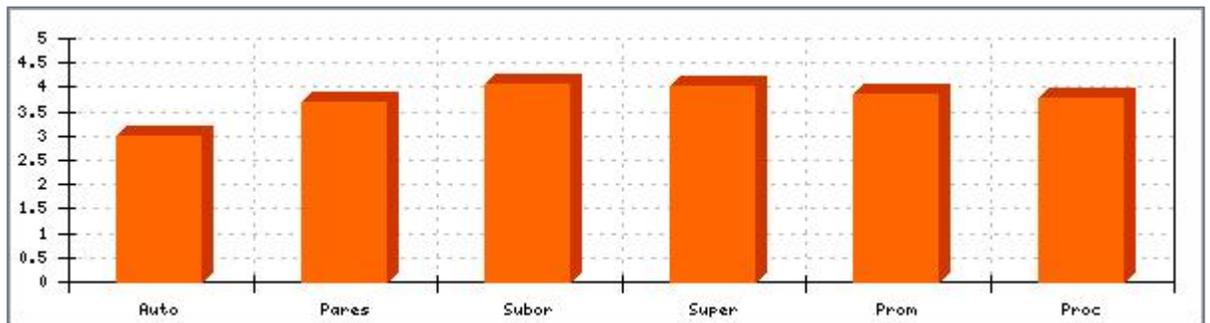
45.- Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.87



46.- Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas. (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.07
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.79



**EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015**  
**EVALUACION DE DESEMPEÑO**
**Visión Estratégica**

Capacidad para anticiparse y comprender los cambios de su entorno, con el propósito de optimizar las fortalezas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.50	--
Pares/cliente Interno	3.92	0.42
Subordinado	3.99	0.49
Supervisor	4.00	0.50

**Solución de Conflictos**

Habilidad para resolver un conflicto (interpersonal, intergrupala, interorganizacional), a través de la identificación y análisis de las causas subyacentes al mismo, logrando que las necesidades e intereses de las partes puedan ser satisfechas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.50	--
Pares/cliente Interno	3.78	0.28
Subordinado	4.07	0.57
Supervisor	4.33	0.83

**Toma de decisiones**

Capacidad de obtener información disponible relacionada con las alternativas o el problema. Supone la definición del problema, recopilación y clasificación de datos con criterios explícitos, generación de alternativas y la selección de un curso de acción que brinde la máxima ganancia posible para la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.40	--
Pares/cliente Interno	3.73	0.33
Subordinado	4.09	0.69
Supervisor	3.40	0.00

**Dirección de Personas**

Capacidad de dirigir un equipo de trabajo y orientarlo hacia el logro de una meta establecida. Influye positivamente sobre cada miembro del equipo y participa de manera activa en su desarrollo profesional, a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y capacidades, y tomando en cuenta el contexto organizacional.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.80	--
Pares/cliente Interno	4.07	0.27
Subordinado	4.20	0.40
Supervisor	4.40	0.60

**Pertenencia Organizacional**

Identificación que tiene el colaborador con la organización, valores, objetivos y la cultura; sintiéndose parte del equipo, haciendo buen uso de los recursos y contribuyendo a alcanzar los objetivos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares/cliente Interno	4.00	0.00
Subordinado	4.37	0.37
Supervisor	4.40	0.40

### Trabajo en Equipo

Habilidad para participar activamente de una meta común. Capacidad de fomentar relaciones de colaboración y un clima armónico de trabajo, considerando los aportes de las personas que se desempeñan en el equipo, así como en la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Pares/cliente Interno	4.00	1.00
Subordinado	4.03	1.03
Supervisor	4.20	1.20

### Prevención de Riesgos

Actitud preventiva para enfrentar situaciones que ponen en riesgo la integridad física de la persona, acatando las normas, procedimientos y advirtiendo a otros cuando ejecutan conductas que implican algún riesgo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.67	--
Pares/cliente Interno	3.78	1.11
Subordinado	3.93	1.26
Supervisor	3.00	0.33

### Orientación a Resultados

Capacidad para el logro de metas desafiantes dentro de los plazos establecidos y aún en entornos cambiantes, demostrando altos niveles de desempeño, en el marco de los objetivos y políticas de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares/cliente Interno	3.78	0.45
Subordinado	3.93	0.60
Supervisor	3.83	0.50

### Comunicación

Es la capacidad de interactuar por medio de un lenguaje claro, preciso y oportuno; que se ajusta a los interlocutores, logrando un adecuado entendimiento. Propicia el diálogo como medio de colaboración.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.60	--
Pares/cliente Interno	3.73	0.13
Subordinado	4.20	0.60
Supervisor	4.00	0.40

### EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

•(Dirección de Personas) Tiene energía y perseverancia.	88.67%
•(Pertenenencia Organizacional) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo.	84.50%
•(Dirección de Personas) Se le considera referente en materia de liderazgo.	83.50%
•(Solución de Conflictos) Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar.	82.83%
•(Trabajo en Equipo) Apoya el desempeño de otras áreas y comparte información, priorizando los objetivos de la empresa sobre los propios o los de su área.	82.83%
•(Pertenenencia Organizacional) Se identifica con los valores de la empresa.	81.83%
•(Pertenenencia Organizacional) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa.	81.17%
•(Pertenenencia Organizacional) Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	80.67%
•(Dirección de Personas) Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia.	80.50%
•(Dirección de Personas) Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma , generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas.	79.67%
•(Trabajo en Equipo) Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo.	79.50%
•(Visión Estratégica) Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	79.38%
•(Visión Estratégica) Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia.	78.46%
•(Solución de Conflictos) Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás.	78.00%
•(Comunicación) Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás.	77.00%
•(Visión Estratégica) Planifica objetivos y metas retadoras.	76.00%
•(Trabajo en Equipo) Delega funciones a cada uno de los integrantes de acuerdo a sus capacidades, competencias, potencial y conocimientos, a fin de lograr los mejores resultados.	76.00%
•(Trabajo en Equipo) Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	76.00%
•(Comunicación) Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa.	76.00%
•(Visión Estratégica) Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral.	75.33%
•(Solución de Conflictos) Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones.	75.33%
•(Solución de Conflictos) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	75.33%
•(Visión Estratégica) Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización.	75.00%
•(Orientación a Resultados) Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales.	75.00%
•(Orientación a Resultados) Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización.	73.33%
•(Toma de decisiones) Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización.	72.17%
•(Orientación a Resultados) Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento.	71.83%
•(Solución de Conflictos) Se pone en lugar del otro y separa el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente y evitando el desgaste de relaciones futuras.	71.17%
•(Toma de decisiones) Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas, fortalezas y debilidades de su área y de la organización, logrando identificar la mejor estrategia.	71.17%
•(Pertenenencia Organizacional) Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización.	71.17%

•(Comunicación) Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas.	71.17%
•(Orientación a Resultados) Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto.	70.83%
•(Comunicación) Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento.	70.83%
•(Trabajo en Equipo) Promueve el intercambio con otras áreas.	68.83%
•(Comunicación) Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización.	68.33%
•(Toma de decisiones) Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes y su impacto en el negocio.	68.17%
•(Solución de Conflictos) Se concentra en los intereses de ambas partes y no en posiciones personales, buscando alternativas para tener los mejores acuerdos y alianzas estratégicas.	67.67%
•(Prevención de Riesgos) Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno.	67.17%
•(Dirección de Personas) Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo.	66.83%
•(Orientación a Resultados) Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia.	66.83%
•(Orientación a Resultados) Está atento a los cambios del contexto, generando respuestas que permitan el cumplimiento de los objetivos o la realización de los proyectos de la organización.	66.00%
•(Toma de decisiones) Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos.	63.67%
•(Prevención de Riesgos) Busca instaurar una cultura preventiva.	63.33%
•(Toma de decisiones) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas.	63.00%
•(Prevención de Riesgos) Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional.	62.67%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

**EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015  
EVALUACION DE DESEMPEÑO****AUTOEVALUACION**

Indique las principales fortalezas del evaluado como empleado y parte del equipo de trabajo.

Liderazgo y responsabilidad hacia la Organización y el equipo de trabajo. Fijar objetivos y seguimiento para su cumplimiento. Desarrollo de los colaboradores.

Indique las oportunidades de mejora que considera en las que el colaborador deba trabajar.

Mejorar la comunicación, trabajo en equipo, y negociación. Mejorar la sostenibilidad de la UNE

**PARES/CLIENTE INTERNO**

Indique las principales fortalezas del evaluado como empleado y parte del equipo de trabajo.

Alta preocupación por el desarrollo y bienestar de su equipo Con real enfoque en mejorar el servicio a cliente interno

Manfredo es un líder comprometido con su equipo y con los temas humanos. Le interesa la capacitación y el desarrollo de su equipo. Es respetuoso con las reglas y las líneas de autoridad

Es una persona con bastante actitud para el desempeño de su función, esta atento a cualquier imprevisto que se presente para solucionarlo. Es disciplinado y comprometido.

es comprometido con sus objetivos y con el personal a su cargo

Indique las oportunidades de mejora que considera en las que el colaborador deba trabajar.

Crear que todo se resuelve con más gente, no podemos crecer sin renovar cuadros. Comunicar mejor los resultados obtenidos a la fecha

Manfredo puede mejorar su habilidad de negociación

Debe estar atento en los requerimientos de sus clientes internos, a fin de buscar un éxito común, cliente y propietario. Debe de tener mayor comunicación con sus liderados y supervisar el desempeño rutinariamente.

mejorar sus procesos de cara a la interaccion con otras areas y con la eficiencia de su recursos humanos

**SUBORDINADO**

Indique las principales fortalezas del evaluado como empleado y parte del equipo de trabajo.

Liderazgo : Brinda la confianza al personal para que pueda cumplir con sus objetivos y se puede desarrollar como profesional y persona.

Comunicativo : Siempre nos informa como va el area, la empresa , tanto las cosas positivas y las que debemos de mejorar para el bien de nosotros mismos y de la organizacion.

Liderazgo Comunicación oportuna Manejo de conflictos Negociación Ganar - Ganar

Tiene un estilo de comunicación que enfoca sus ideas y de los demás buscando ideas innovadoras con repercusión positiva en el equipo y la organización.

Es muy tenaz cuando quiere conseguir un resultado

-Conocimiento del negocio de Construcción -Experiencia y conocimiento de la Gestión de Activos -Liderazgo -Identificado con la organización, referente en la UNE por sus comienzos en la empresa

Influencia: influyente en las decisiones que mejoran, innovan, orientan, crean, motivan y negocian para el bienestar del equipo de trabajo, cumpliendo con los objetivos grupales o individuales.

Perseverancia Empatía Capacidad para el trabajo Buena comunicación usando lenguaje simple y amigable

Profesional, decidido, confiable, empático, analiza las situaciones para poner estrategias de solución. Trabajo en equipo, delega funciones, planificador.

Capacidad de liderazgo, y es un ejemplo de integridad

\_Responsabilidad. -Trabajo en Equipo. -Compromiso

Perserverancia, Liderazgo. Actitud

1.- Manfredo es una persona asertiva y nos da confianza que es vital para su liderazgo con nosotros. 2.- Es responsable 3.- Es honesto y tiene un amplio sentido de pertenencia con los activos de la empresa

Posee una capacidad de Liderazgo que muy pocas personas la tienen, además de mantener una actitud positiva siempre, aún cuando las situaciones son adversas. Sabe transmitir sus ideas y compartir sus conocimientos a personas de todo nivel, no se guarda nada, esto genera confianza porque vemos en él una persona totalmente transparente e íntegra digna de ser imitada.

SU GRAN FORTALEZA ES EL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA DESDE SUS INICIOS HABIENDO NACIDO Y CRECIDO JUNTO A ELLA. LA HONESTIDAD ES PARTE DE SUS VALORES FUNDAMENTALES QUE YO CONOSCA. EL LIDERAZGO ES UNO DE SUS VIRTUDES.

Comunicativo y asertivo Orientado a Resultados

**Indique las oportunidades de mejora que considera en las que el colaborador deba trabajar.**

Orientación a Resultados: si bien nos brinda el apoyo y las herramientas, se requiere de parte de su persona la fortaleza para hacer cumplir los objetivos y compromisos de todo el personal del area.

Retroalimentación con los colaboradores sobre desempeño.

sin comentarios

Mayor capacidad de análisis En el ciclo de mejora continua le falta completar la etapa de revisión y mejora de resultados.

-Adicionar a su rutina el auditar el fiel cumplimiento de los procedimientos que involucra a la unidad de negocio

Buscar la integración de las áreas internas y aprovechar el aporte de ideas del personal comprometido y con experiencia.

Comprensión de los cambios Cercanía con los colaboradores Tiempo con los colaboradores Mejorar el proceso de delegación

Perfeccionar manejo de conflictos.

Retroalimentacion

\_ Enfocar su atención en las cualidades, experiencia del personal que tiene bajo su mando .

veracidad de oportunidad laborales

- Nos encontramos en un proceso de un nuevo sistema o unidad de negocio. - Afirmar el ámbito de la seguridad.

Por lo general tiene razón y toma decisiones acertadas, sus conocimientos y experiencia lo respaldan. Sin embargo algunas decisiones (son pocas), con las cuales discrepamos pero las aceptamos, las toma porque son políticamente correctas y están de acuerdo a la imagen que quieren los accionistas, pero en el análisis frío de los números no son rentables. Lo bueno es que él lo sabe, porque se lo hemos dicho.

AL SER PARTE DE LA PARTE DIRECTRIZ, CONSIDERO QUE DEBERIA TRABAJAR MAS EN EL TEMA DE LA TOMA DE DECISIONES RESPECTO A TEMAS QUE ESTAN EN SU MANEJO.

Visitar Obras

## **SUPERVISOR**

**Indique las principales fortalezas del evaluado como empleado y parte del equipo de trabajo.**

Como persona es bueno noble escucha analítico es comprometido, respeta la autoridad y así no la comparte la acata (caso de una política u decisión de la alta dirección), es comprometido con su gente lo que les ofrece lo cumple o hace todo lo posible es líder

**Indique las oportunidades de mejora que considera en las que el colaborador deba trabajar.**

formarlo para ser un gerente de alto potencial (maestria ) mejorar su interacion con personas de mayores experiencia como gerente generales, dueños de otra empresa u proveedores con quin se interactua por el mismo bussines., aprovechar mas los planes que he definido para la UNE

---

**EVALUADO**

---

**EVALUADOR**

