

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 **2015-11-26 06:27:31** hasta el **2016-03-03 04:33:39**



Datos Personales



EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

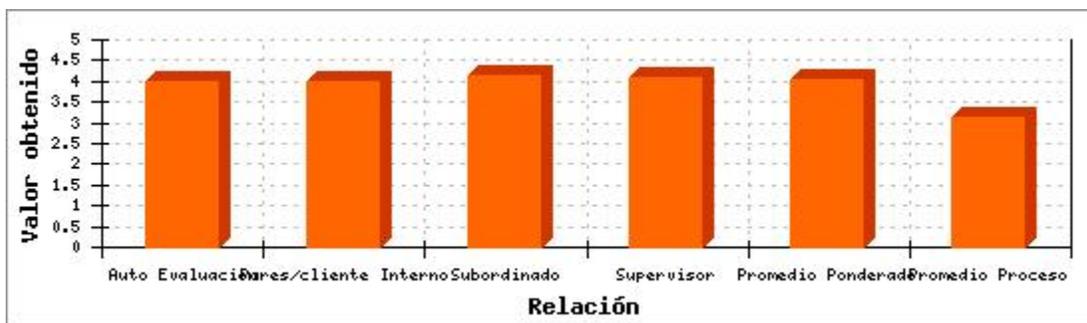
No. Identificación :	10284890
Nombres :	LUIS ALFREDO
Apellidos :	GARCIA ALIAGA
Dirección :	AV. JUAN DE ALIAGA 625 DPTO 401 MAGDALENA DEL MAR
Teléfono :	4624744
Celular :	999654064
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	OFICINA SAN ISIDRO
Departamento :	Gerencia de Desarrollo Organizacional y TI
Cargo :	Gerente de Desarrollo Organizacional y TI
Nivel Jerárquico :	Gerencia
Jefe Inmediato :	GRAHAM ARTHUR SEARLES RODEN
Area de Estudio :	ING. INFORMÁTICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1976-11-16

Peso de las Evaluaciones:

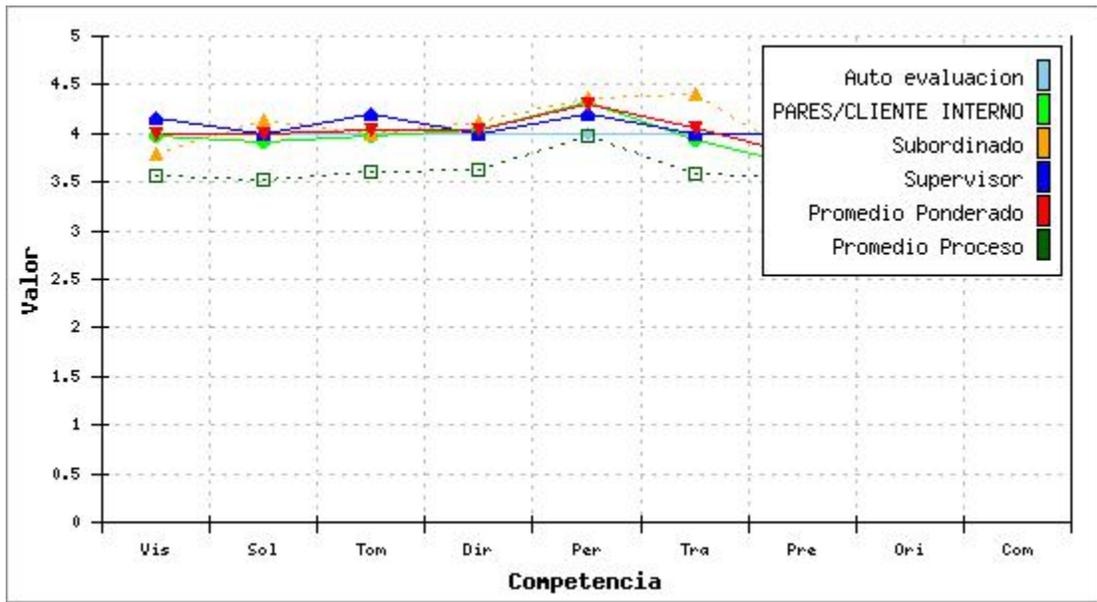
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Subordinado	20.00%	5	5
Supervisor	30.00%	1	1
Pares/cliente Interno	50.00%	7	6

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	4.00
Pares/cliente Interno	3.99
Subordinado	4.12
Supervisor	4.08
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.14



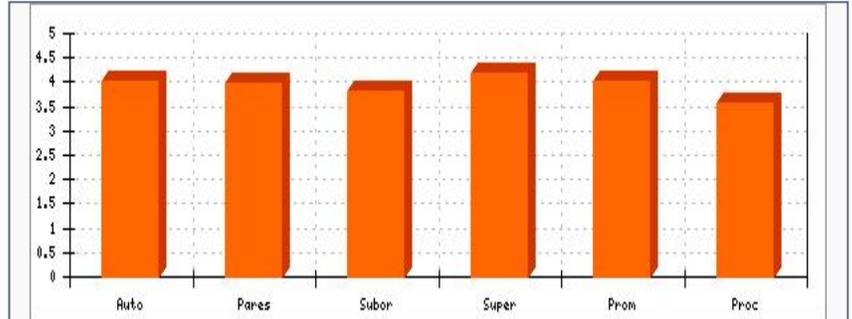
Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares/cliente Interno	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Visión Estratégica	4.00	3.97	3.80	4.17	4.00	3.56
2 Solución de Conflictos	4.00	3.92	4.13	4.00	3.99	3.53
3 Toma de decisiones	4.00	3.97	4.00	4.20	4.04	3.60
4 Dirección de Personas	4.00	4.03	4.12	4.00	4.04	3.62
5 Pertenencia Organizacional	4.00	4.33	4.36	4.20	4.30	3.97
6 Trabajo en Equipo	4.00	3.93	4.40	4.00	4.05	3.58
7 Prevención de Riesgos	4.00	3.67	3.73	4.00	3.78	3.55
8 Orientación a Resultados	4.00	3.86	4.13	4.17	4.01	3.58
9 Comunicación	4.00	4.20	4.36	4.00	4.17	3.57



EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

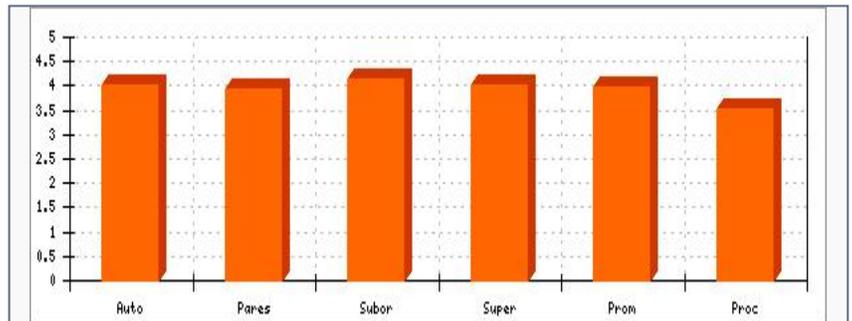
Visión Estratégica (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.97
Subordinado	3.80
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.56



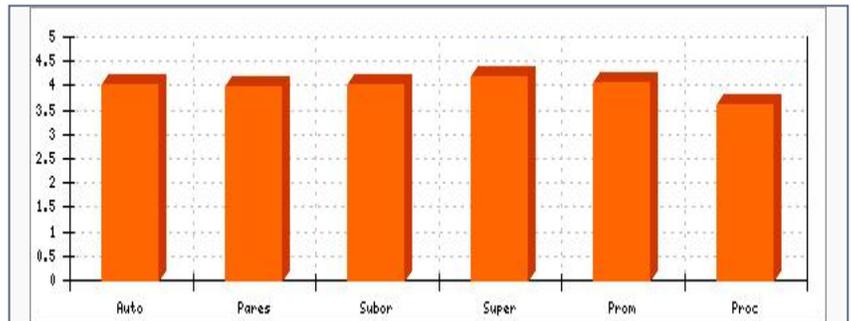
Solución de Conflictos (3.99)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.92
Subordinado	4.13
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.99
Promedio Proceso	3.53



Toma de decisiones (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.97
Subordinado	4.00
Supervisor	4.20
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.60



Dirección de Personas (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.03
Subordinado	4.12
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.62



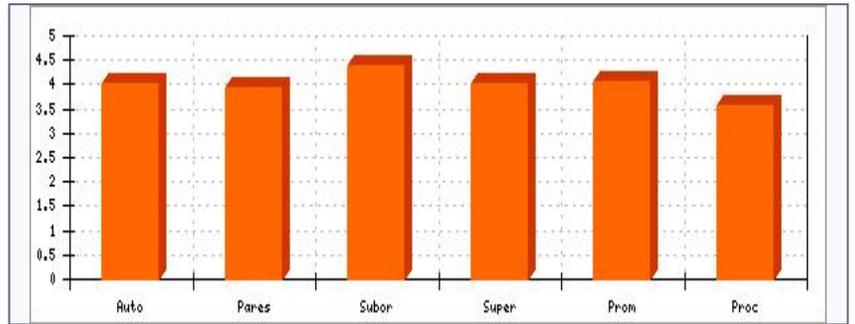
Pertenencia Organizacional (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.36
Supervisor	4.20
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.97



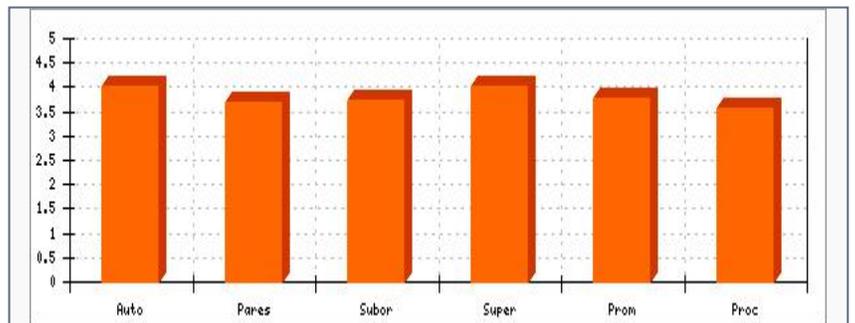
Trabajo en Equipo (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.93
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.58



Prevencción de Riesgos (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.73
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.55



Orientación a Resultados (4.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.86
Subordinado	4.13
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	3.58



Comunicación (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.20
Subordinado	4.36
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	3.57

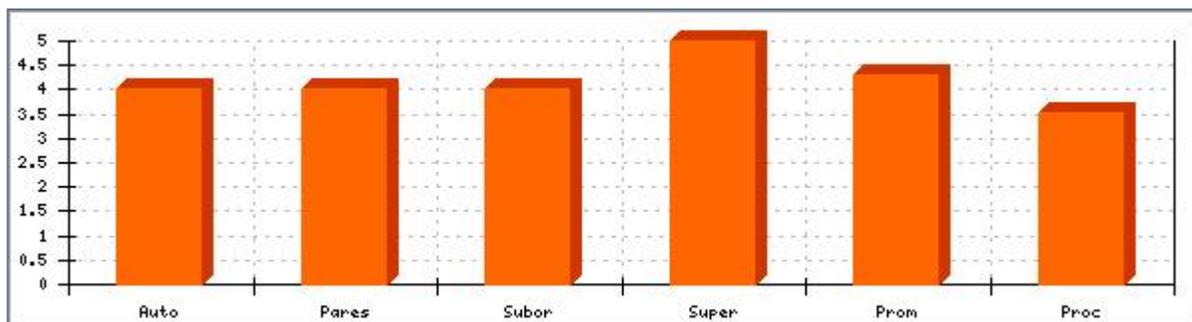


EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Visión Estratégica

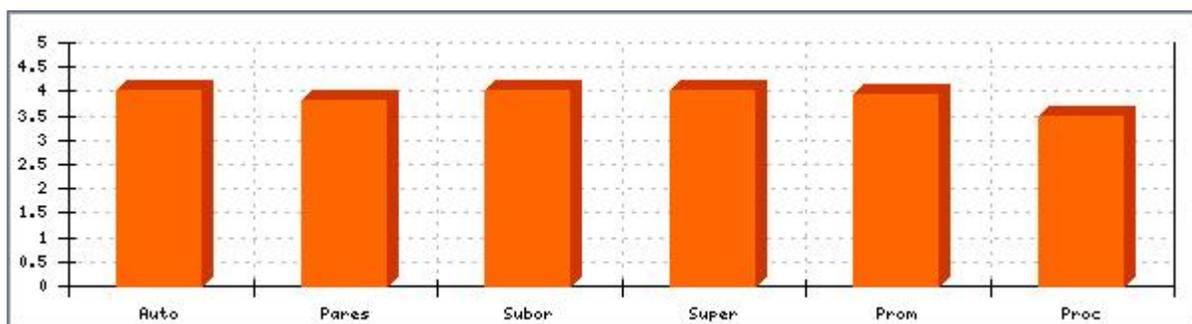
1.- Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.54



2.- Planifica objetivos y metas retadoras. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.49



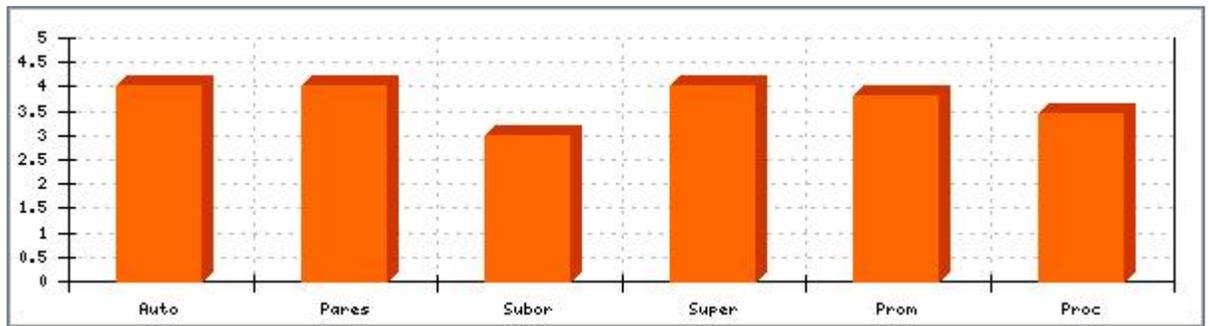
3.- Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia. (3.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.57



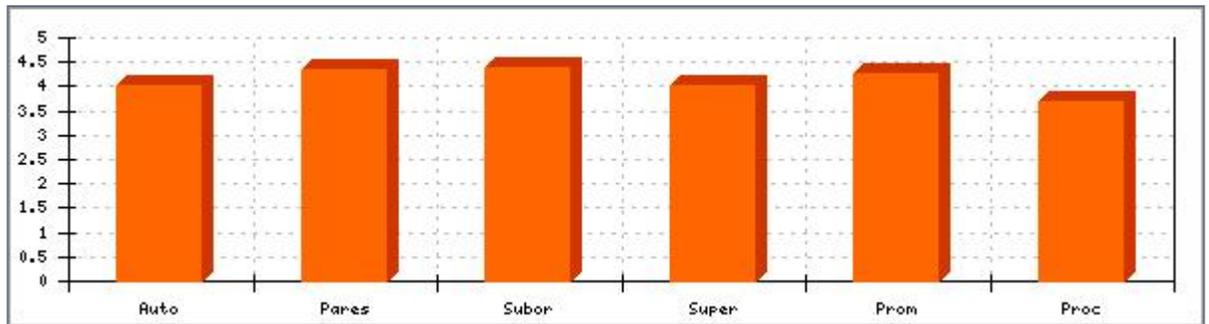
4.- Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización. (3.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	3.46



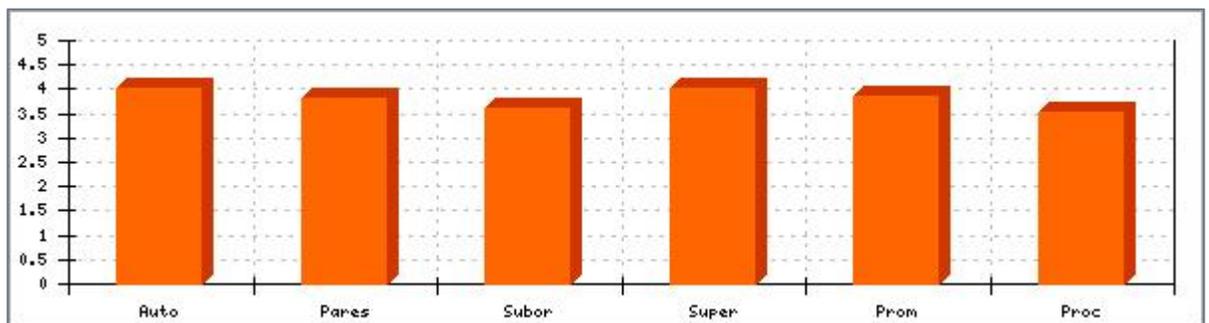
5.- Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.68



6.- Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización. (3.84)

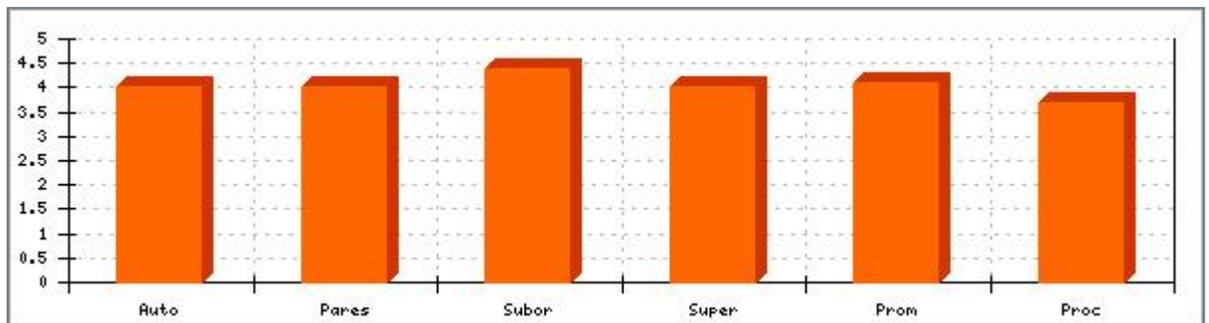
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.53



Solución de Conflictos

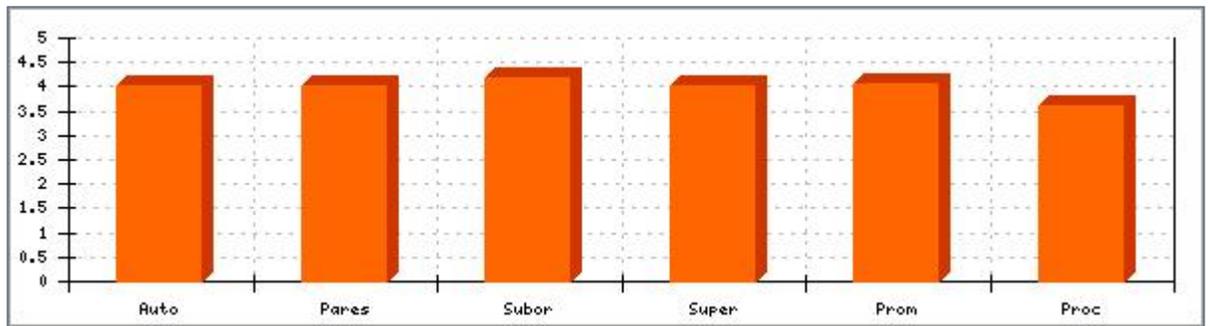
7.- Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.70



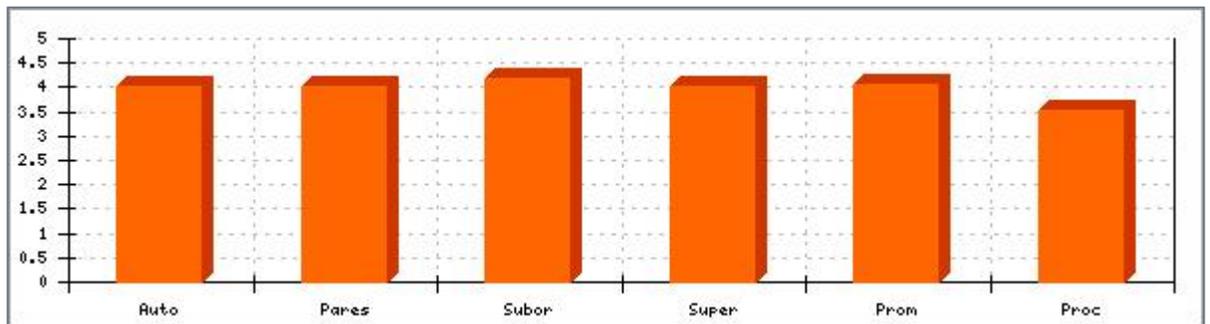
8.- Se pone en lugar del otro y separa el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente y evitando el desgaste de relaciones futuras. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.60



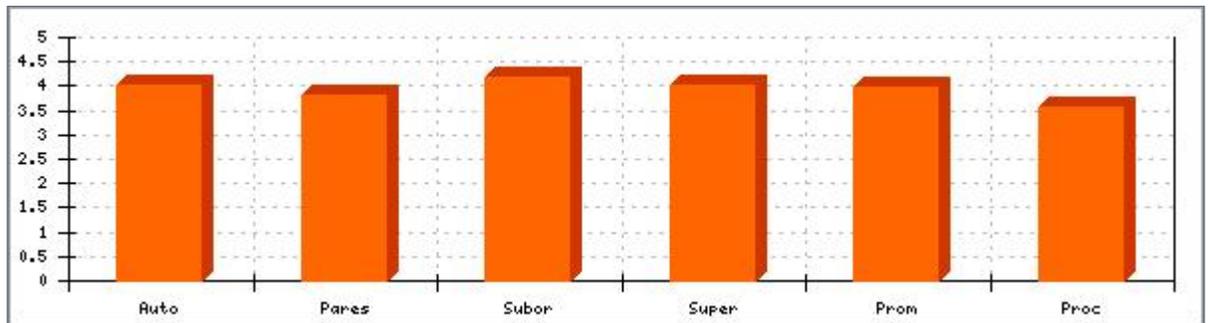
9.- Se concentra en los intereses de ambas partes y no en posiciones personales, buscando alternativas para tener los mejores acuerdos y alianzas estratégicas. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.54



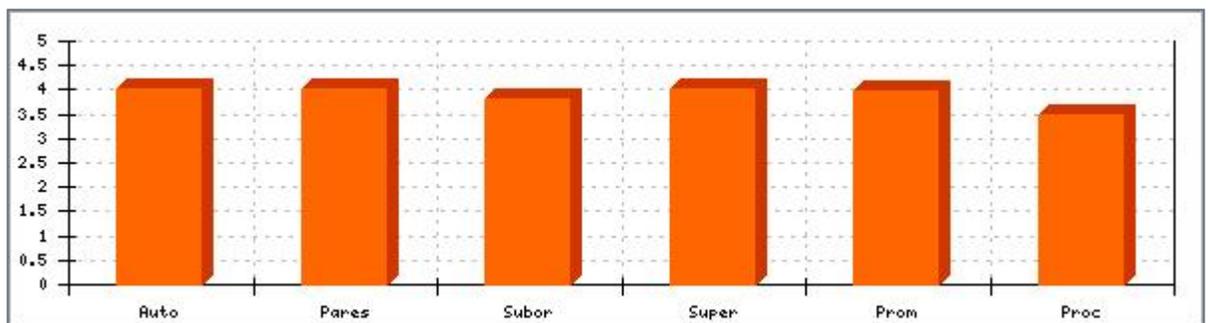
10.- Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar. (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	3.56



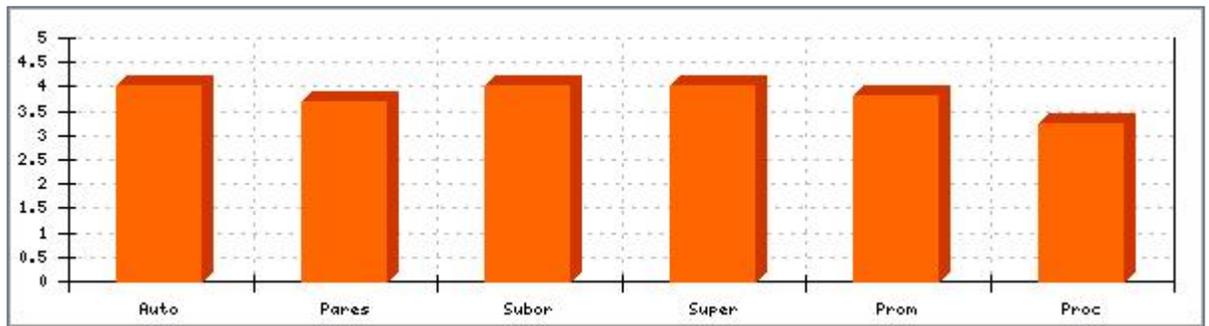
11.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	3.49



12.- Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás. (3.83)

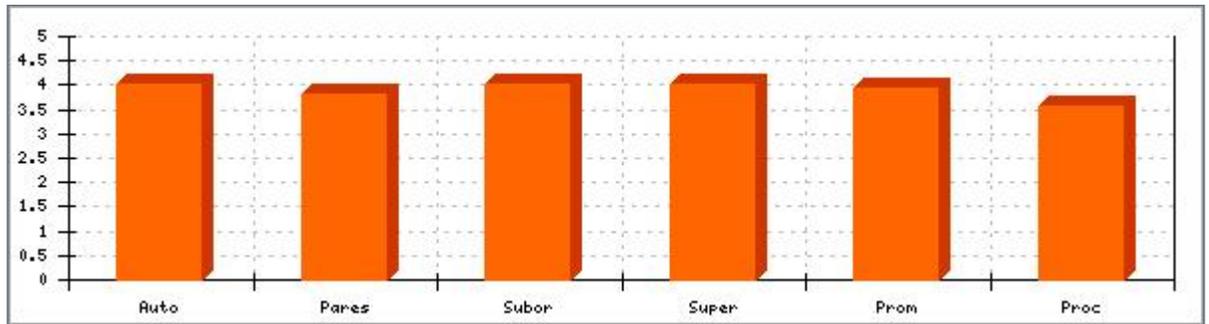
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.23



Toma de decisiones

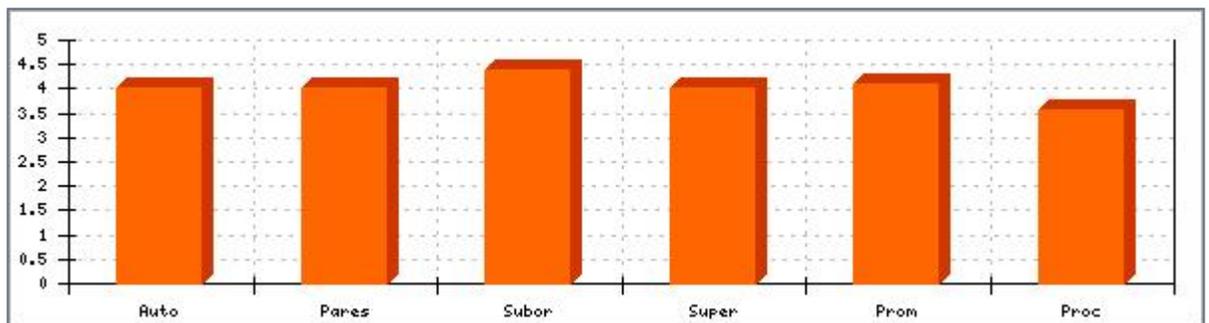
13.- Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas, fortalezas y debilidades de su área y de la organización, logrando identificar la mejor estrategia. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.58



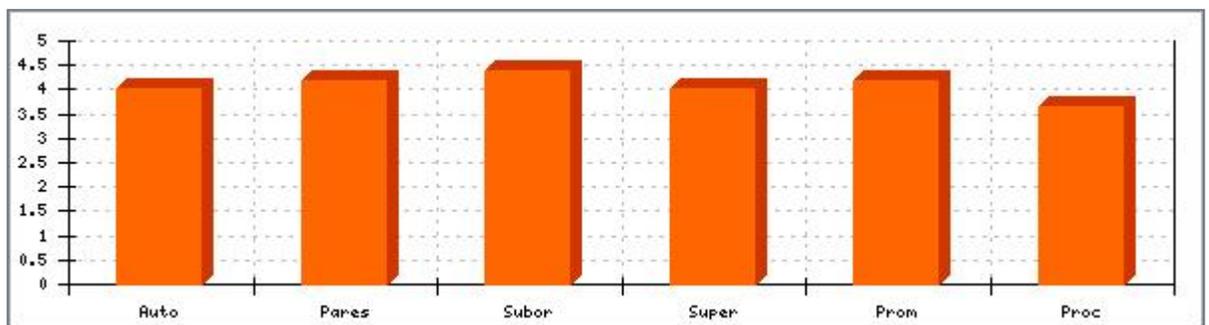
14.- Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.58



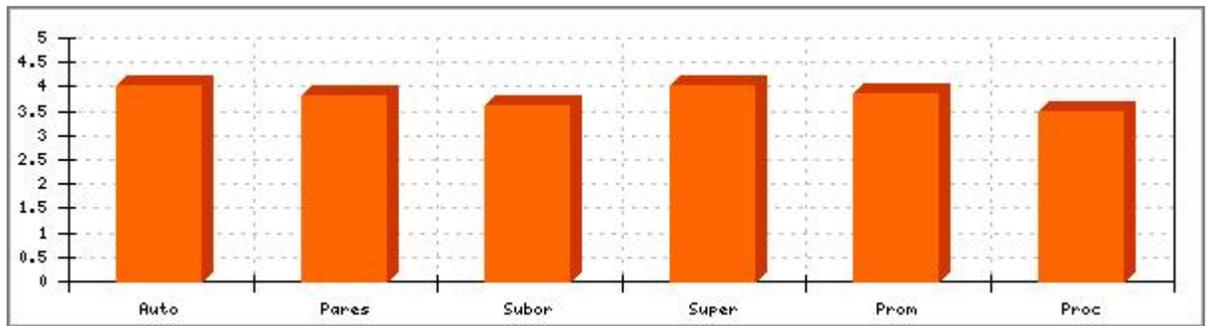
15.- Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización. (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	3.66



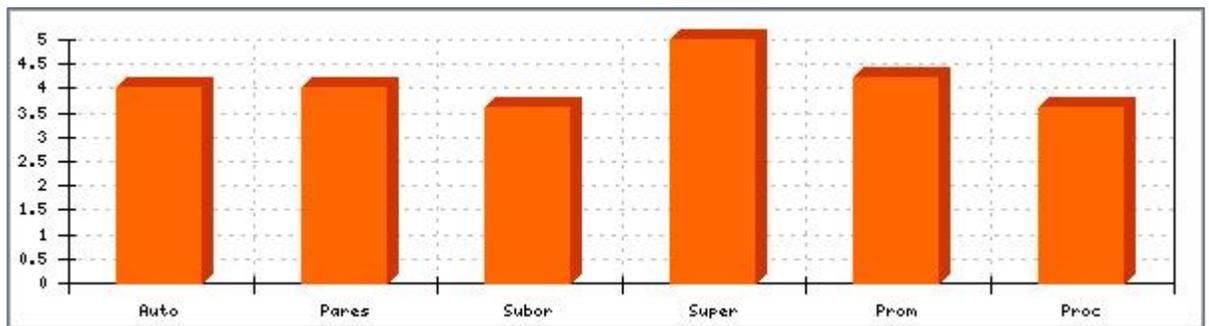
16.- Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes y su impacto en el negocio. (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.48



17.- Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas. (4.22)

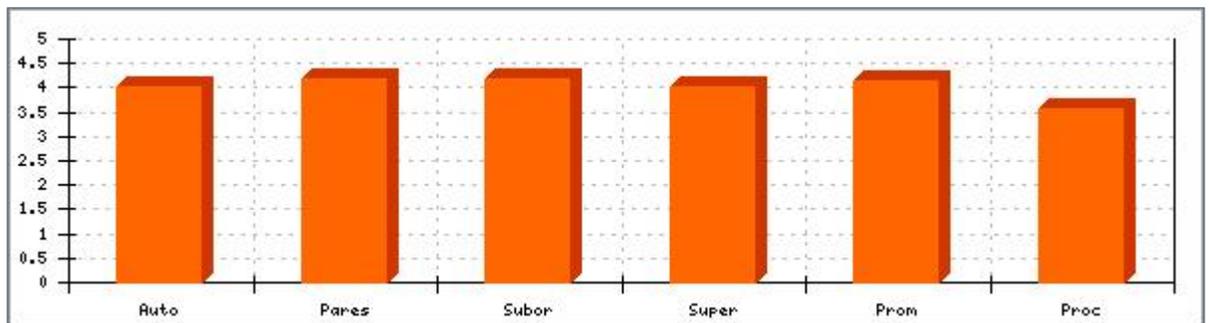
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	3.59



Dirección de Personas

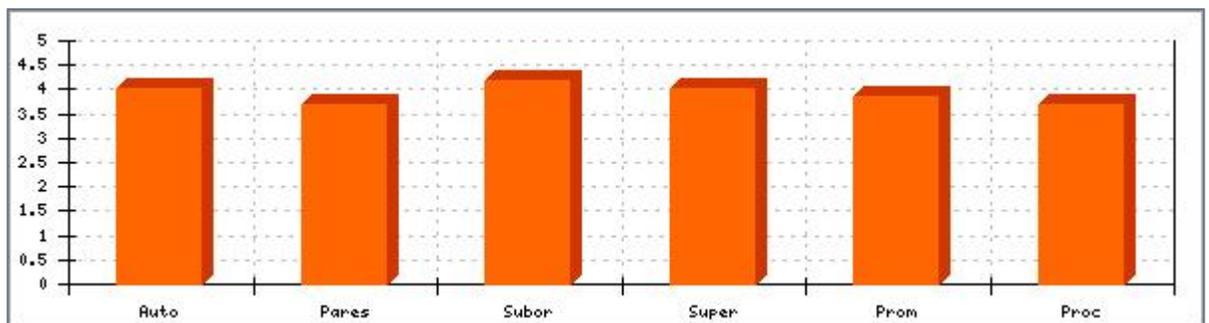
18.- Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma, generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas. (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.56



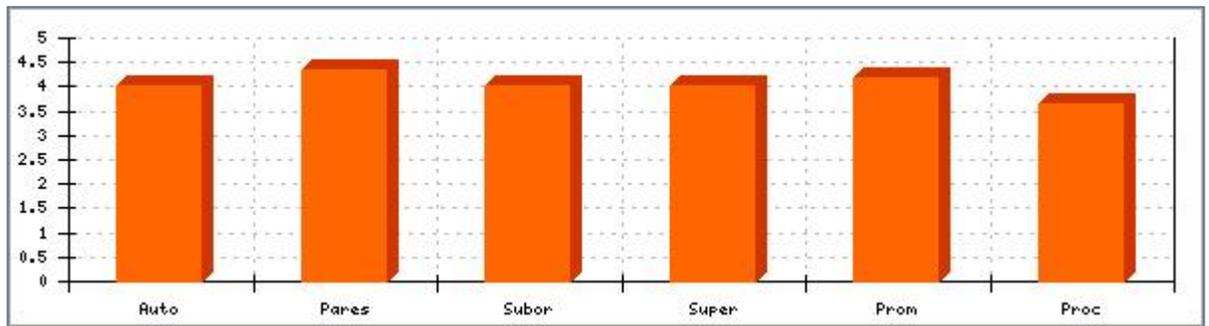
19.- Tiene energía y perseverancia. (3.87)

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



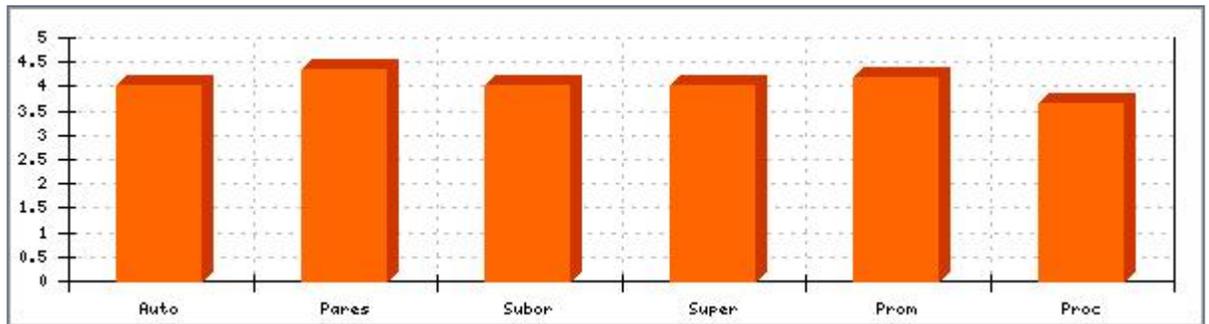
20.- Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia. (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	3.66



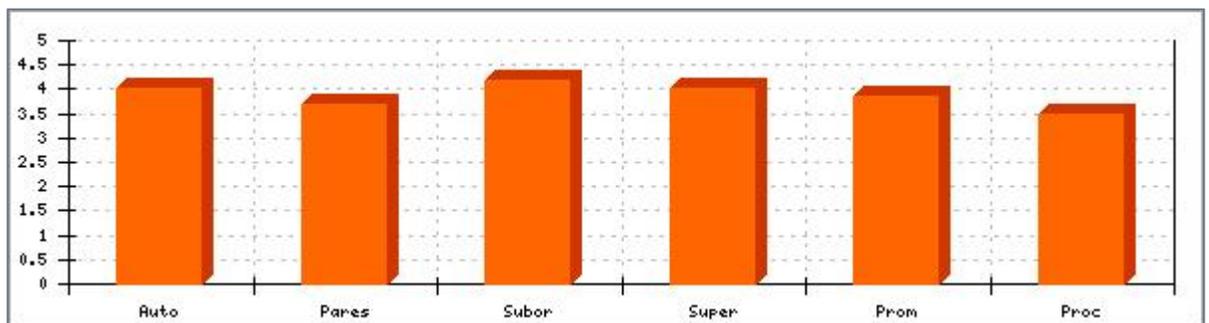
21.- Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo. (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	3.66



22.- Se le considera referente en materia de liderazgo. (3.87)

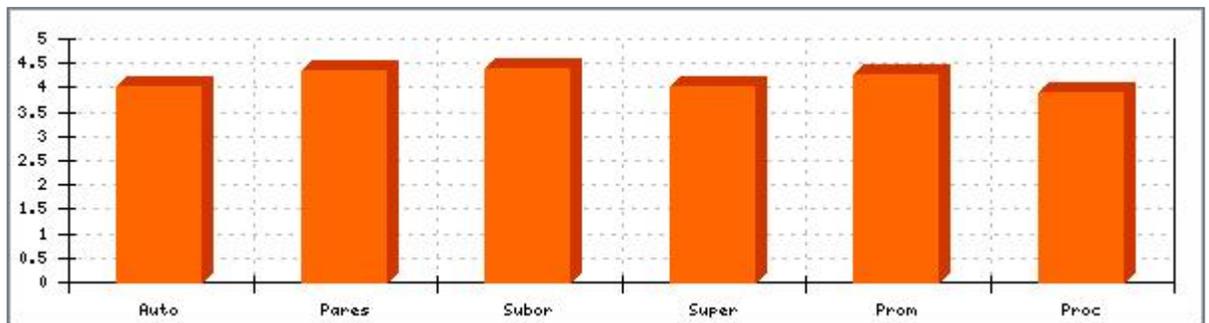
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.87
Promedio Proceso	3.49



Pertenencia Organizacional

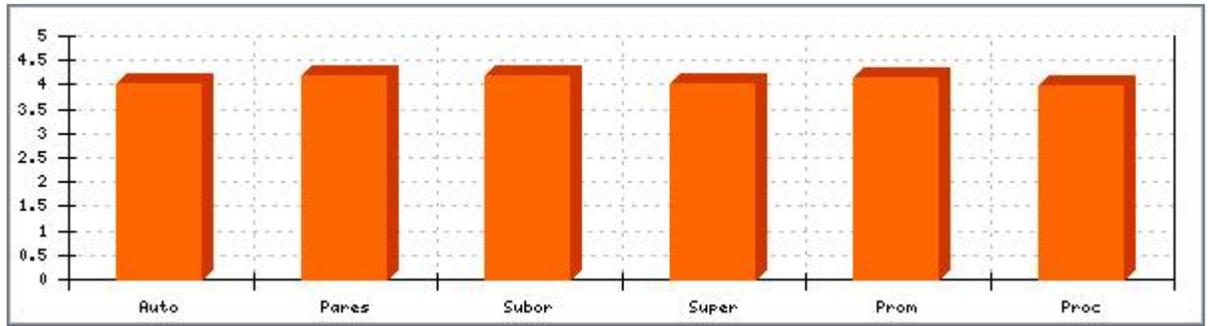
23.- Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.89



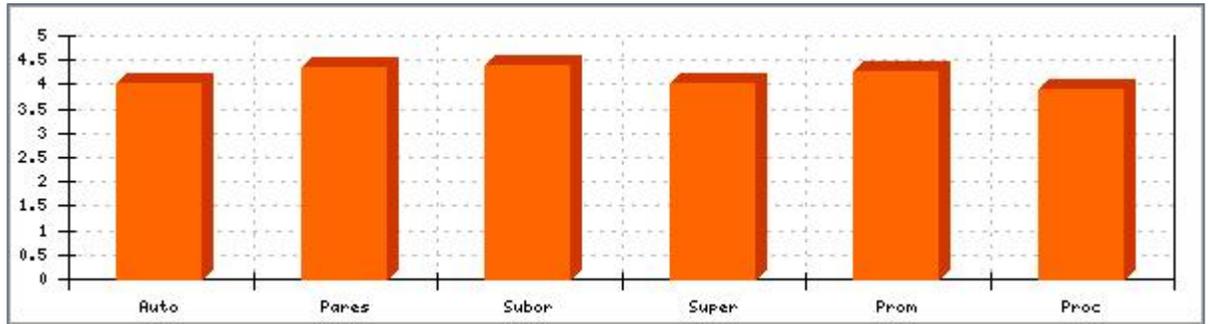
24.- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.99



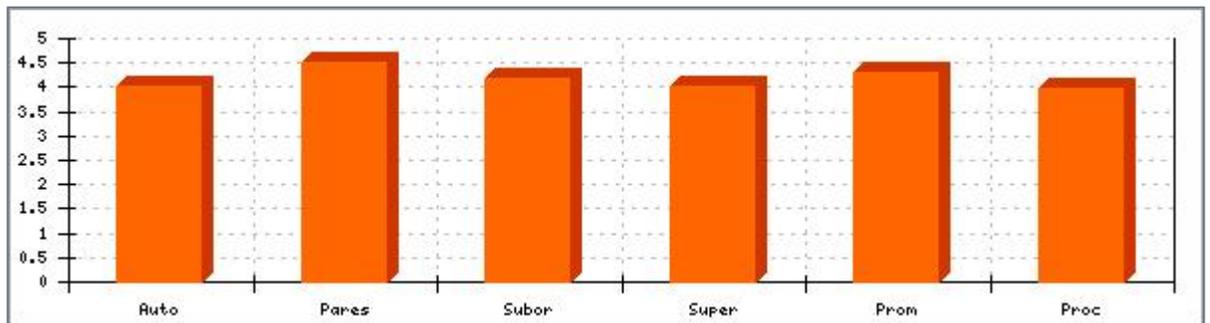
25.- Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.90



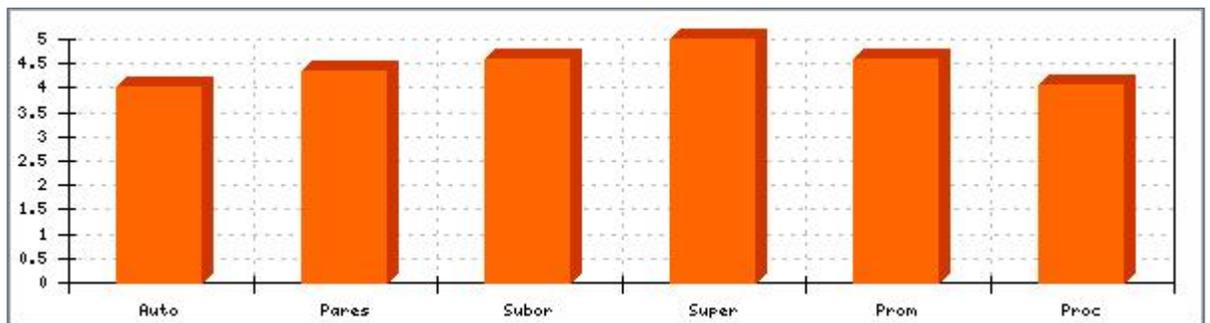
26.- Se identifica con los valores de la empresa. (4.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.50
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	3.98



27.- Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa. (4.59)

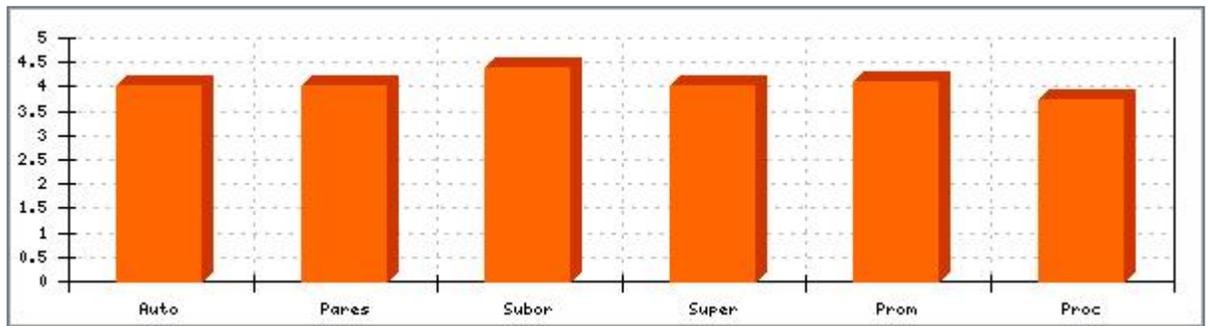
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.59
Promedio Proceso	4.04



Trabajo en Equipo

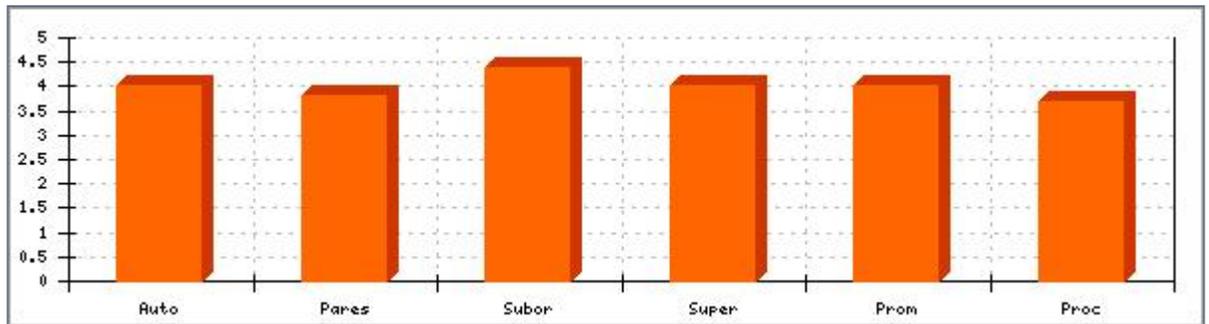
28.- Delega funciones a cada uno de los integrantes de acuerdo a sus capacidades, competencias, potencial y conocimientos, a fin de lograr los mejores resultados. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.72



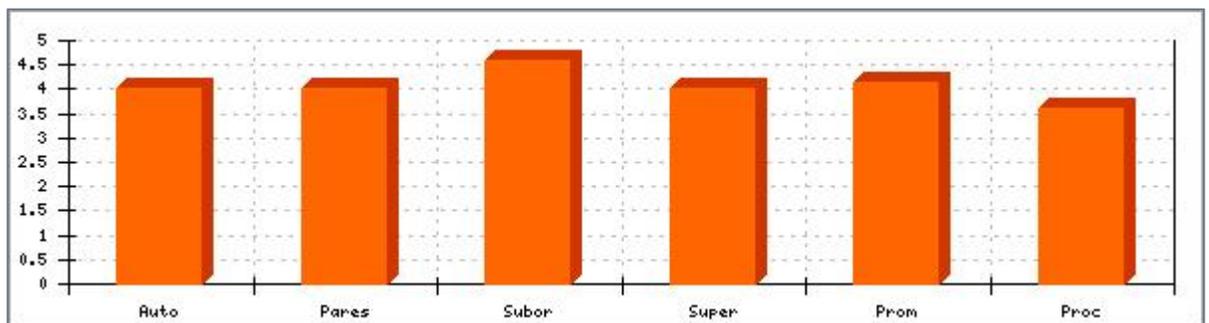
29.- Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.67



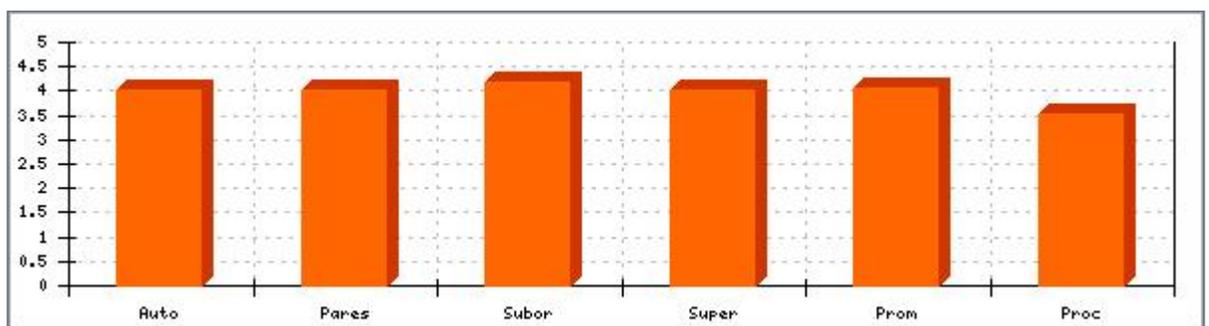
30.- Apoya el desempeño de otras áreas y comparte información, priorizando los objetivos de la empresa sobre los propios o los de su área. (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.59



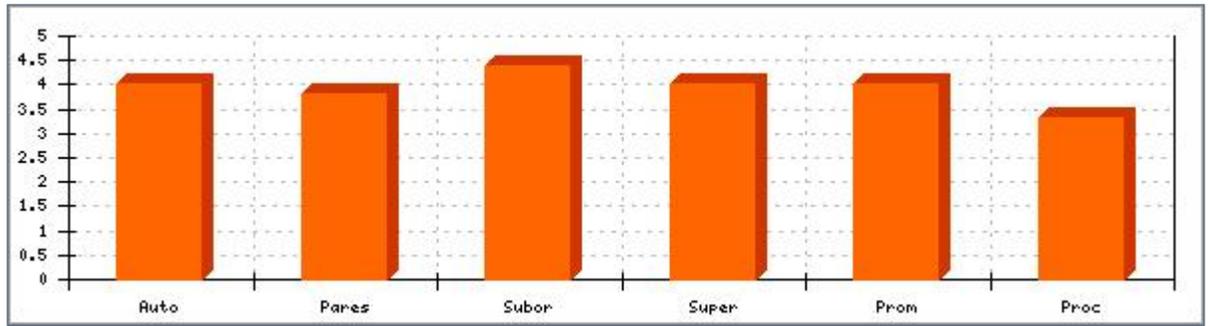
31.- Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo. (4.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.52



32.- Promueve el intercambio con otras áreas. (4.00)

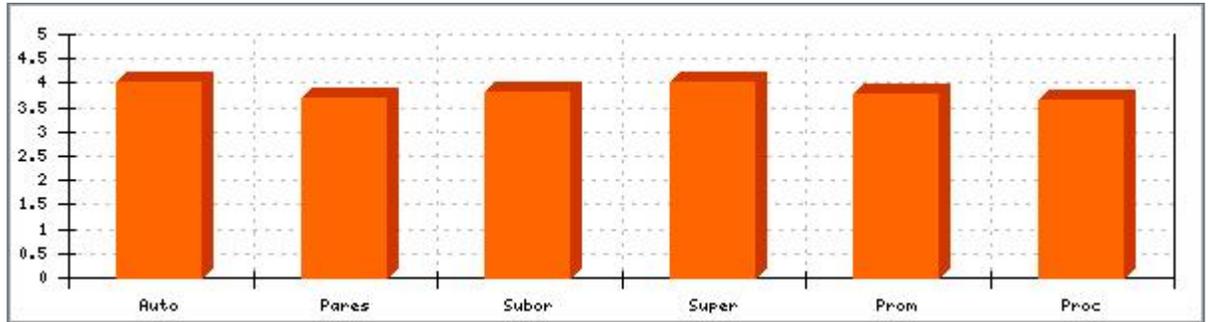
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.32



Prevención de Riesgos

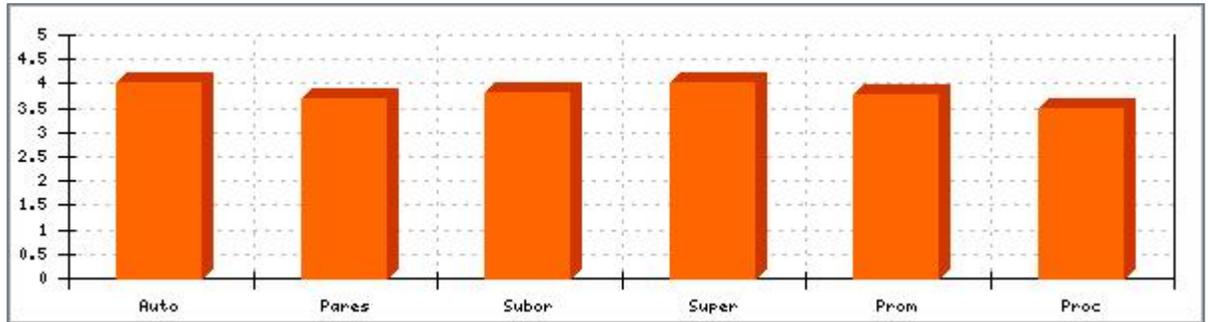
33.- Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno. (3.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.79
Promedio Proceso	3.63



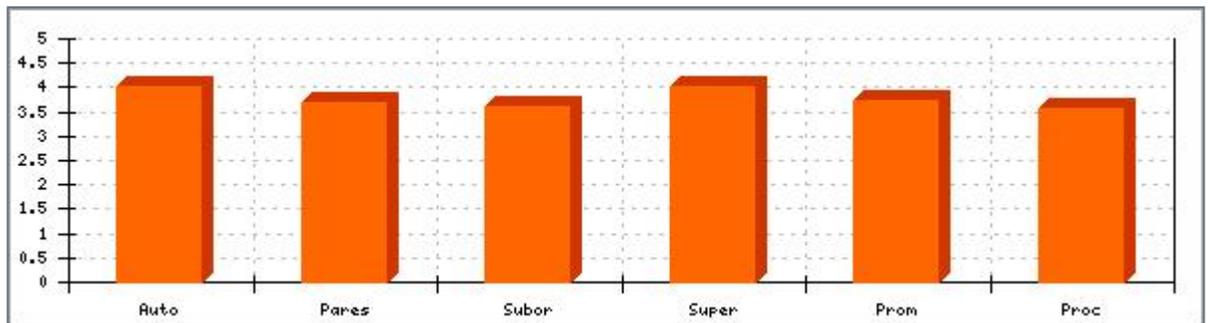
34.- Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional. (3.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.79
Promedio Proceso	3.47



35.- Busca instaurar una cultura preventiva. (3.75)

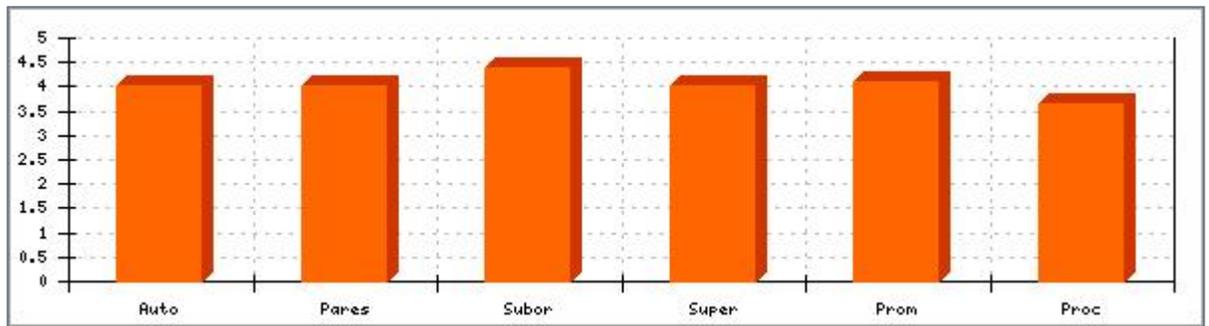
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.56



Orientación a Resultados

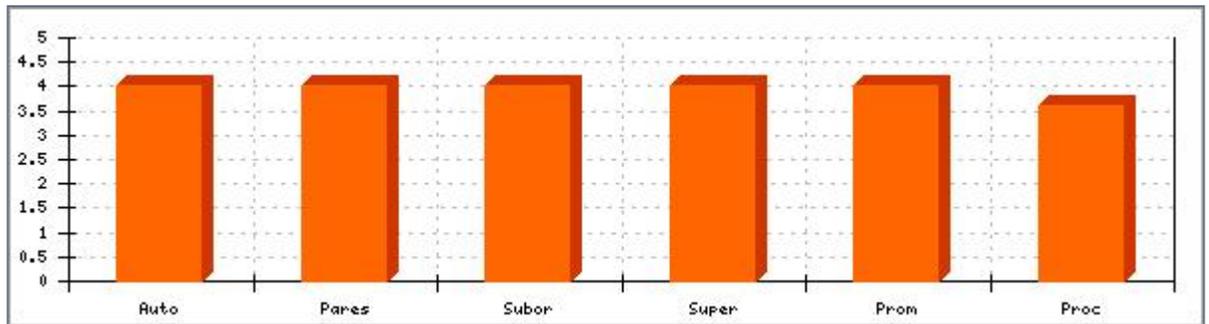
36.- Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.66



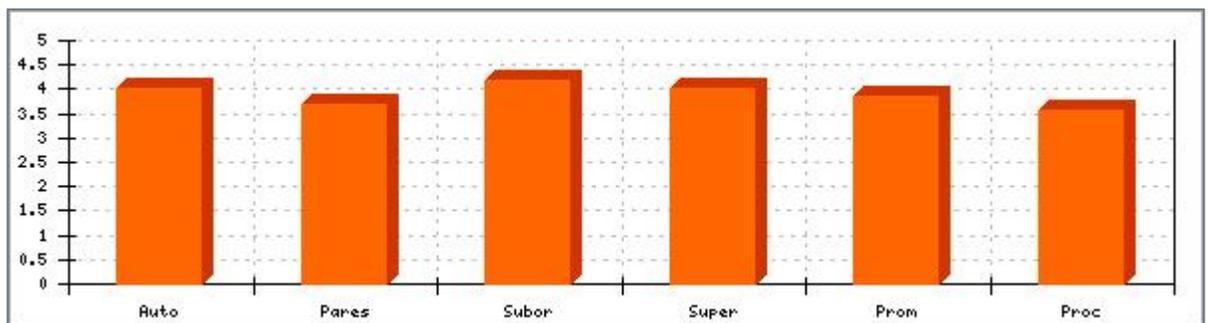
37.- Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.59



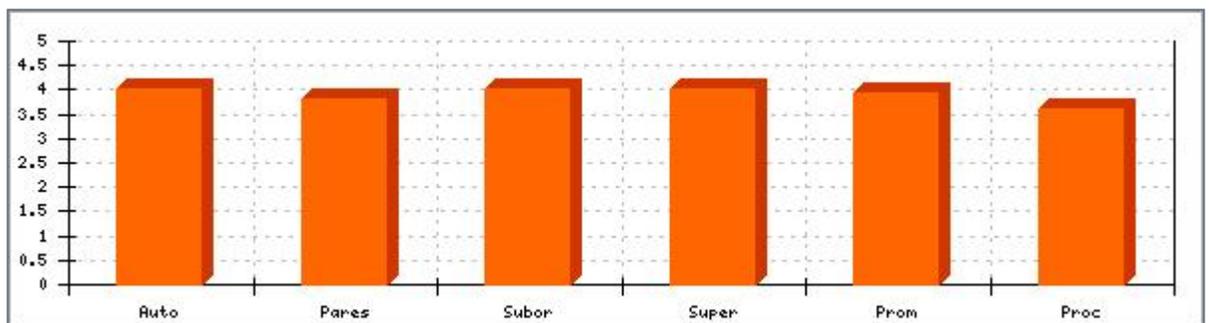
38.- Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia. (3.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.87
Promedio Proceso	3.56



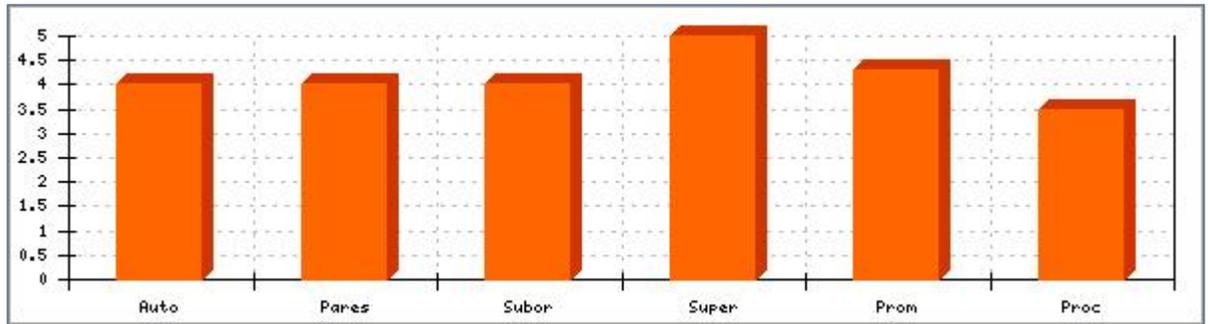
39.- Está atento a los cambios del contexto, generando respuestas que permitan el cumplimiento de los objetivos o la realización de los proyectos de la organización. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.61



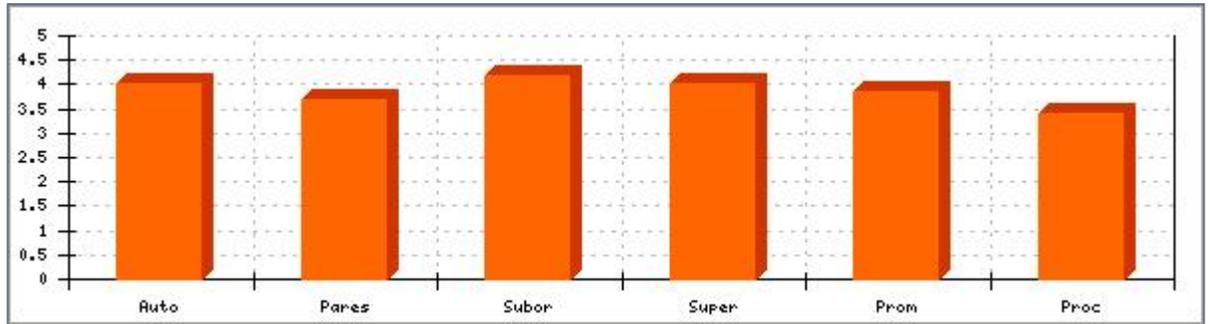
40.- Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.49



41.- Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto. (3.87)

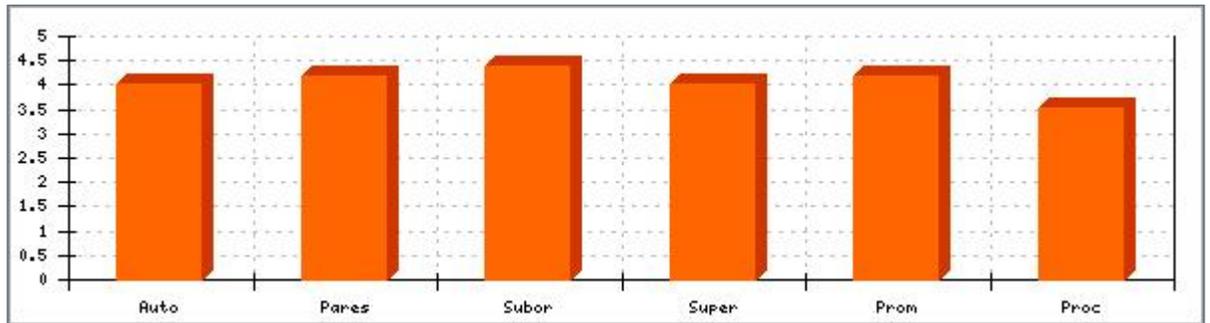
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	3.67
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.87
Promedio Proceso	3.40



Comunicación

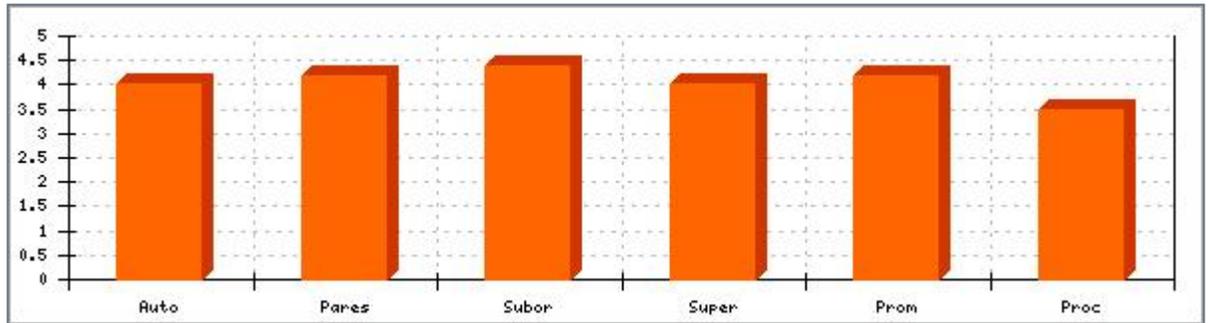
42.- Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización. (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	3.54



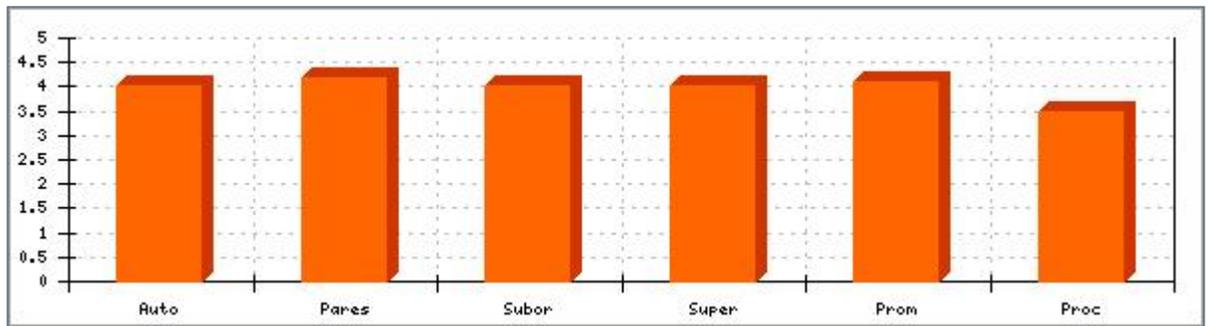
43.- Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento. (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	3.48



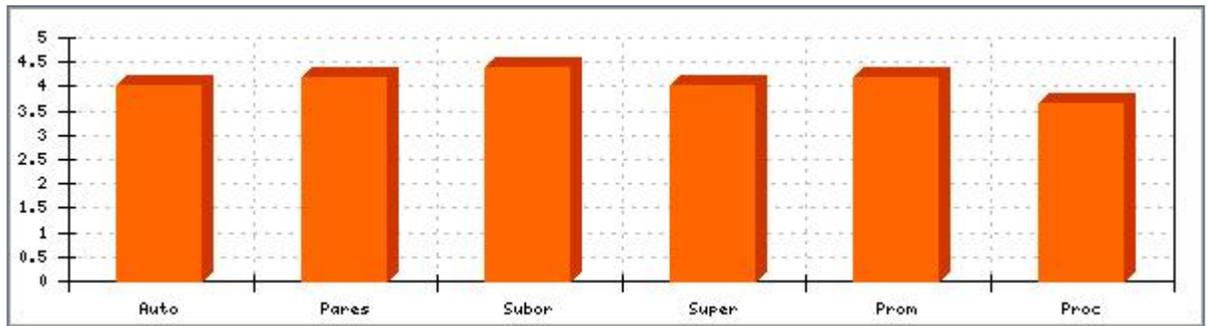
44.- Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa. (4.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.08
Promedio Proceso	3.48



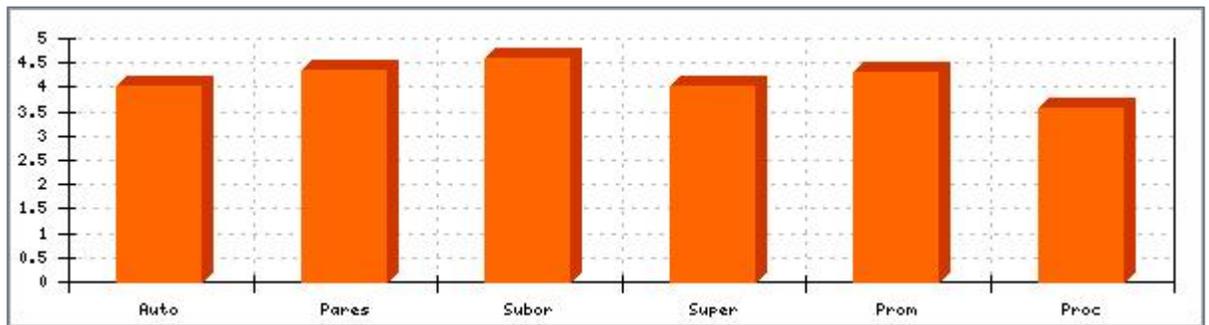
45.- Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás. (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.17
Subordinado	4.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	3.66



46.- Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas. (4.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.33
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	3.57



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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.97	-0.03
Subordinado	3.80	-0.20
Supervisor	4.17	0.17

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.92	-0.08
Subordinado	4.13	0.13
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.97	-0.03
Subordinado	4.00	0.00
Supervisor	4.20	0.20

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	4.03	0.03
Subordinado	4.12	0.12
Supervisor	4.00	0.00

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	4.33	0.33
Subordinado	4.36	0.36
Supervisor	4.20	0.20

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.93	-0.07
Subordinado	4.40	0.40
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.67	-0.33
Subordinado	3.73	-0.27
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	3.86	-0.14
Subordinado	4.13	0.13
Supervisor	4.17	0.17

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	4.00	--
Pares/cliente Interno	4.20	0.20
Subordinado	4.36	0.36
Supervisor	4.00	0.00

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Pertenencia Organizacional) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa.	89.67%
•(Visión Estratégica) Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral.	82.50%
•(Orientación a Resultados) Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización.	82.50%
•(Pertenencia Organizacional) Se identifica con los valores de la empresa.	82.25%
•(Comunicación) Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas.	82.17%
•(Visión Estratégica) Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	81.17%
•(Pertenencia Organizacional) Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización.	81.17%
•(Pertenencia Organizacional) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo.	81.17%
•(Toma de decisiones) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas.	80.50%
•(Dirección de Personas) Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia.	79.17%
•(Dirección de Personas) Conoce las capacidades de cada miembro, generando desarrollo de equipos de trabajo.	79.17%
•(Toma de decisiones) Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización.	79.08%
•(Comunicación) Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización.	79.08%
•(Comunicación) Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento.	79.08%
•(Comunicación) Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás.	79.08%
•(Dirección de Personas) Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma, generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas.	78.08%
•(Pertenencia Organizacional) Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	78.08%
•(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.	78.00%
•(Comunicación) Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa.	77.08%
•(Solución de Conflictos) Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones.	77.00%
•(Toma de decisiones) Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos.	77.00%
•(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.	77.00%
•(Orientación a Resultados) Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento.	77.00%
•(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.	76.00%
•(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.	76.00%
•(Trabajo en Equipo) Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo.	76.00%
•(Orientación a Resultados) Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales.	75.00%
•(Trabajo en Equipo) Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	74.92%
•(Trabajo en Equipo) Promueve el intercambio con otras áreas.	74.92%
•(Solución de Conflictos) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	74.00%

•(Solución de Conflictos) Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar.	73.92%
•(Visión Estratégica) Planifica objetivos y metas retadoras.	72.92%
•(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.	72.92%
•(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.	72.92%
•(Visión Estratégica) Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia.	71.92%
•(Dirección de Personas) Tiene energía y perseverancia.	71.83%
•(Dirección de Personas) Se le considera referente en materia de liderazgo.	71.83%
•(Orientación a Resultados) Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia.	71.83%
•(Orientación a Resultados) Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto.	71.83%
•(Visión Estratégica) Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización.	70.92%
•(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.	70.92%
•(Solución de Conflictos) Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás.	70.83%
•(Visión Estratégica) Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización.	70.00%
•(Prevención de Riesgos) Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno.	69.83%
•(Prevención de Riesgos) Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional.	69.83%
•(Prevención de Riesgos) Busca instaurar una cultura preventiva.	68.83%

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.

Respeto y confianza ganada en distintos niveles de la organización en base a resultados obtenidos en encargos encomendados. Acceso y llegada a la Alta Dirección (Presidencia, Gerencia General y Gerencias Centrales) para plantear mejoras a la organización. Capacidad de abstracción, conceptualización, estructura y orden para comunicarme en distintos niveles. Experiencia previa de más de 12 años en distintas organizaciones y con distintos roles. Me sostengo en mi equipo y trato de desarrollarlo. Cuánto más empoderados y obtienen mejores resultados, me siento más satisfecho.

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

Dificultad para abordar algunas situaciones complejas con personas que por su poder o entendimiento de los temas no crean espacios de comunicación adecuada. Mi carácter reservado y en algunos casos con apariencia poco expresiva que dificulta el acercamiento de ciertos grupos de personas. Poco tolerante a la frustración de no poder obtener el impacto y los resultados de los proyectos e iniciativas que trato de desplegar. Impaciente por conseguir resultados visibles.

PARES/CLIENTE INTERNO

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

Fortalezas: Muestra una buena capacidad para manejar su equipo de trabajo lo que a su vez redundará en el cumplimiento de los objetivos planteados

Muy analítico, empático y centrado. Conoce muy bien a la empresa, es una persona confiable y está muy identificado en ser parte de la solución para el crecimiento y mejora de la empresa.

1.- Asertivo 2.- Capacidad de escucha. 3.- Analítico 4.- Comprometido

Luis Alfredo es organizado, confiable y comprometido es un líder que influye positivamente en su equipo, sus explicaciones son claras y consistentes. Planifica el trabajo de su equipo y lo controla con indicadores

muy buena actitud de servicio hacia las otras áreas

perseverancia, puntualidad y participación

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

Oportunidades de Mejora: Incrementar el involucramiento en los proyectos liderados por su equipo de trabajo.

Mayor energía, entusiasmo, convencimiento a otras áreas o gerencias, de lo que él está seguro que la Organización necesita para crecer y mejorar. También reforzar la priorización y seguimiento de las actividades.

1.- Cumplir con tareas en el corto plazo sin extenderlas demasiado en casos particulares.

Luis Alfredo puede requerir algo de fuerza y energía con altas audiencias.

aumentar la visita a los proyectos

trabajo en equipo

SUBORDINADO

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

Formador de equipo Enfoque en resultados Líder potencial

capacidad de comunicación liderazgo conocimiento de gestión

Empatía con el colaborador Conciliador Buena dirección de personas

El evaluado ejerce liderazgo con el ejemplo, es dedicado a sus subordinados y ayuda a generar un ambiente propicio de trabajo y buen ambiente, su puerta siempre esta abierta para resolver cualquier duda. Siempre esta buscando generar cambios positivos en la organización mediante alianzas con sus pares para dar propuestas concretas a la organización.

Considero que la principal fortaleza del evaluado reside en la capacidad de planificación y de respuesta al usuario / cliente.

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

Tolerancia

integración con los colaboradores generar empatía defender los intereses de la gerencia ante la organización

Comunicación Distribución de carga laboral

Una mejora podría ser dar mayor feedback a sus subordinados sobre su desempeño basado en su propia experiencia pues estoy seguro que la misma sería de mucho provecho.

Considero que el principal punto a mejorar es la retroalimentación e identificación de fortalezas y debilidades de su equipo.

SUPERVISOR

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

Controla bien sus tareas y las de los equipos con los que trabaja. Es metodico en su trabajo y busca los resultados deseados

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

Mas firmeza y conviccion en sus opiniones.

EVALUADO

EVALUADOR

