

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 **2015-11-30 03:38:54** hasta el **2016-03-03 04:47:28**

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO

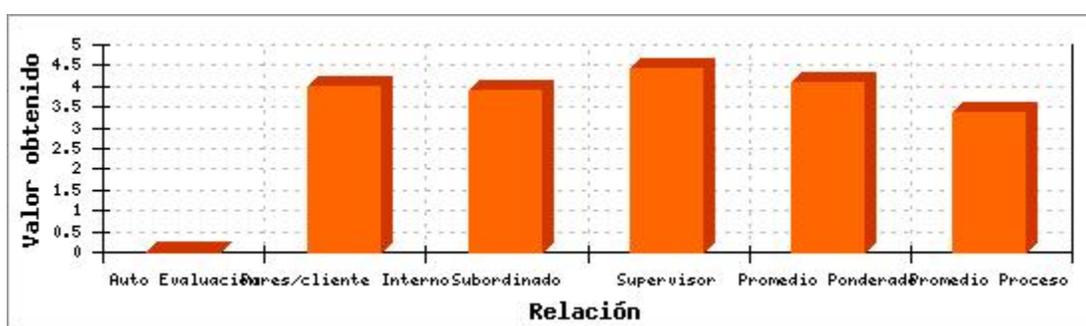
No. Identificación :	10144581
Nombres :	MILAGROS
Apellidos :	ESCOBAR ROZAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	OFICINA SAN ISIDRO
Departamento :	GERENCIA DE GGHH Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
Cargo :	GERENTE DE GGHH Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
Nivel Jerárquico :	LÍDER ESTRATÉGICO
Jefe Inmediato :	GRAHAM ARTHUR SEARLES RODEN
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1976-08-22

Peso de las Evaluaciones:

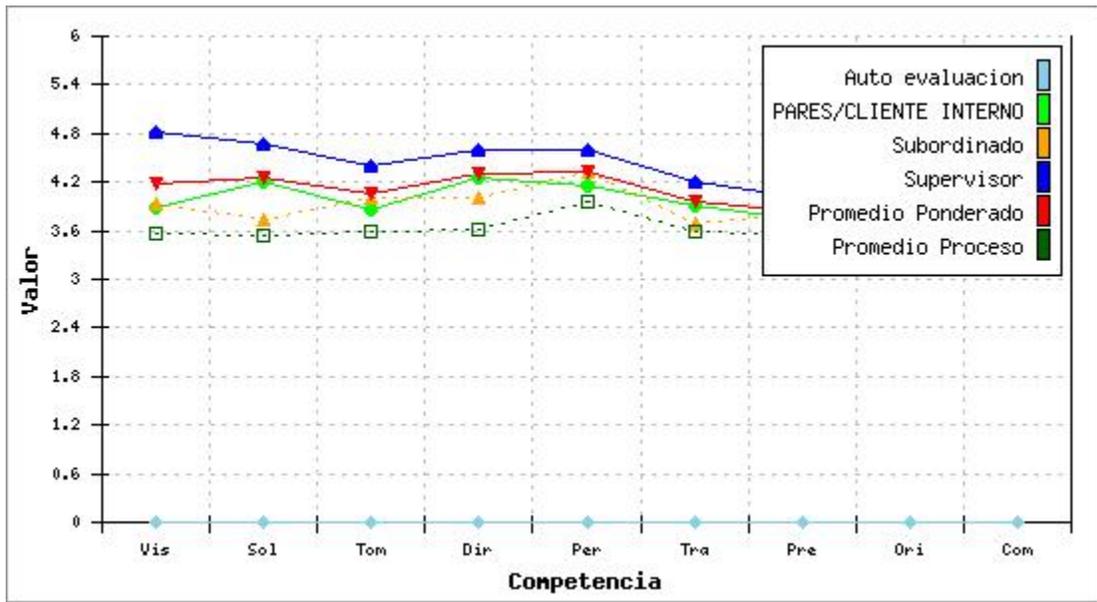
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	0
Subordinado	20.00%	5	5
Supervisor	30.00%	1	1
Pares/cliente Interno	50.00%	6	4

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	0.00
Pares/cliente Interno	4.01
Subordinado	3.91
Supervisor	4.41
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	3.35



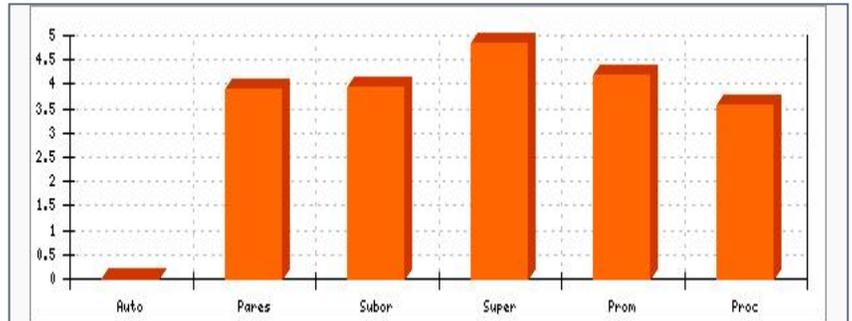
Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares/cliente Interno	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Visión Estratégica	0.00	3.88	3.93	4.83	4.17	3.56
2 Solución de Conflictos	0.00	4.21	3.73	4.67	4.25	3.53
3 Toma de decisiones	0.00	3.85	4.00	4.40	4.05	3.60
4 Dirección de Personas	0.00	4.25	4.00	4.60	4.31	3.62
5 Pertenencia Organizacional	0.00	4.15	4.32	4.60	4.32	3.97
6 Trabajo en Equipo	0.00	3.90	3.68	4.20	3.95	3.58
7 Prevención de Riesgos	0.00	3.75	3.80	4.00	3.84	3.55
8 Orientación a Resultados	0.00	3.83	3.87	4.17	3.94	3.58
9 Comunicación	0.00	4.25	3.84	4.20	4.15	3.57



EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

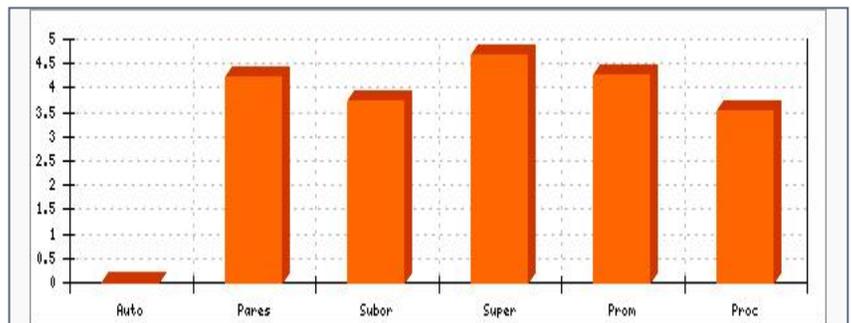
Visión Estratégica (4.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.88
Subordinado	3.93
Supervisor	4.83
Promedio Ponderado	4.17
Promedio Proceso	3.56



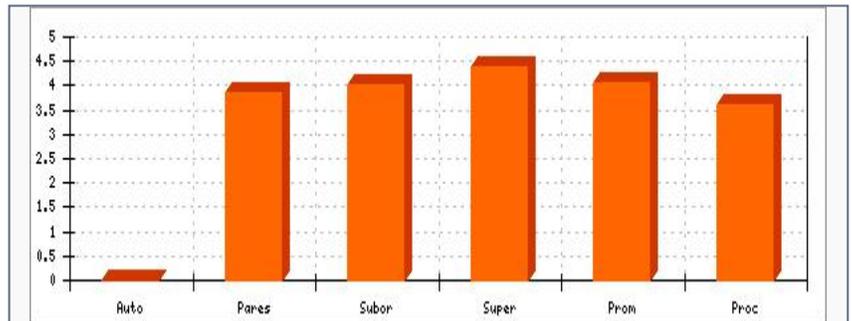
Solución de Conflictos (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.21
Subordinado	3.73
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.53



Toma de decisiones (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.85
Subordinado	4.00
Supervisor	4.40
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.60



Dirección de Personas (4.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.00
Supervisor	4.60
Promedio Ponderado	4.31
Promedio Proceso	3.62



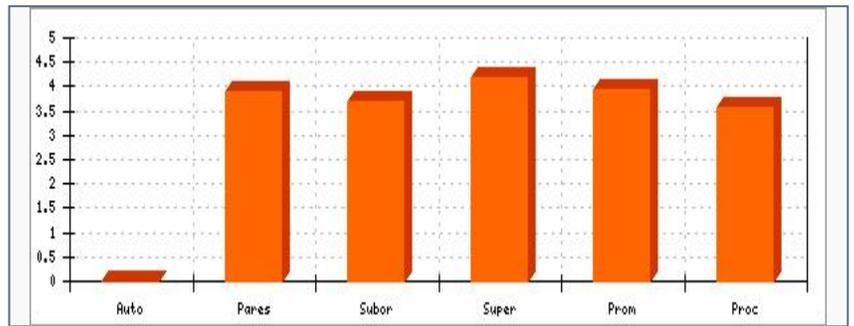
Pertenencia Organizacional (4.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.15
Subordinado	4.32
Supervisor	4.60
Promedio Ponderado	4.32
Promedio Proceso	3.97



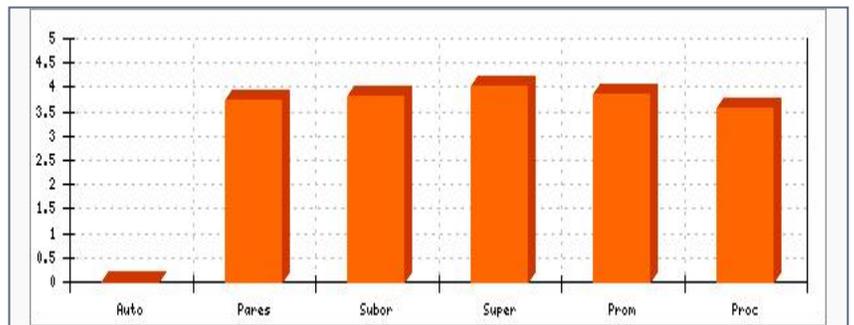
Trabajo en Equipo (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.90
Subordinado	3.68
Supervisor	4.20
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.58



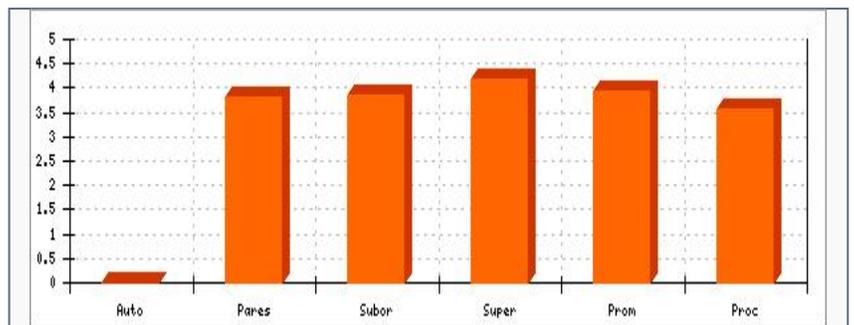
Prevención de Riesgos (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.55



Orientación a Resultados (3.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.83
Subordinado	3.87
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	3.94
Promedio Proceso	3.58



Comunicación (4.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.84
Supervisor	4.20
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	3.57

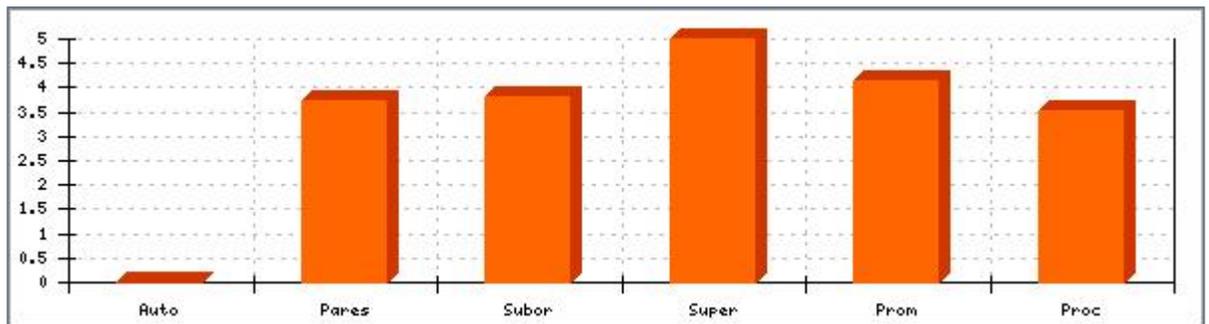


EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Visión Estratégica

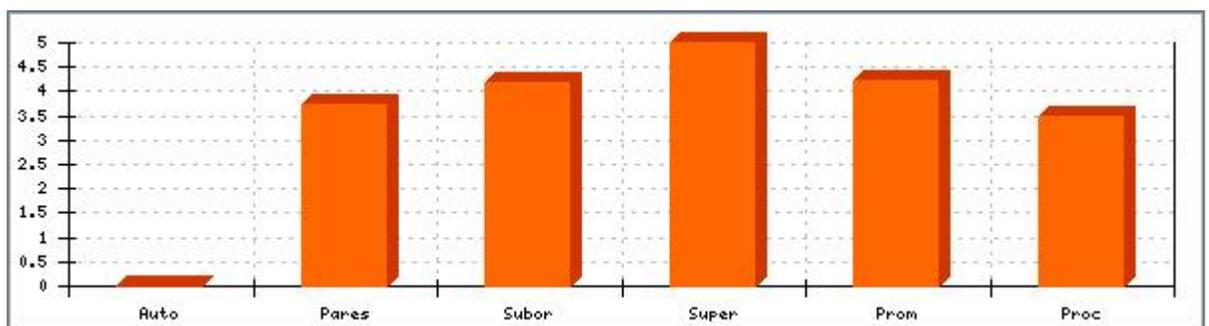
1.- Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral. (4.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.14
Promedio Proceso	3.54



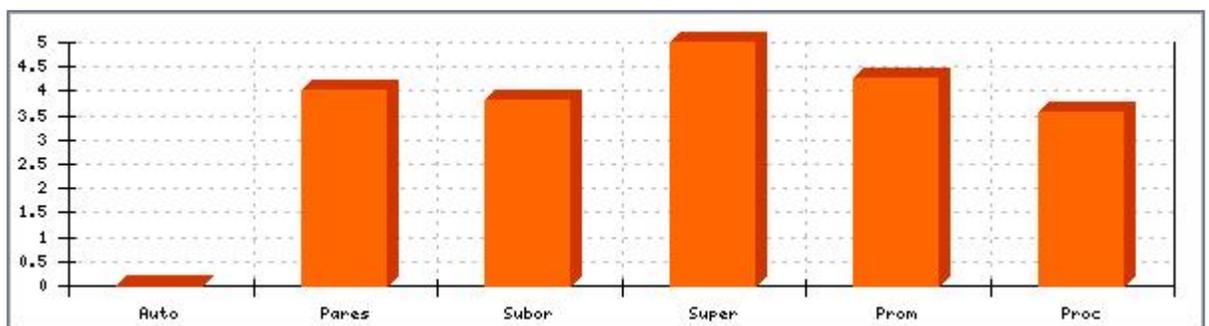
2.- Planifica objetivos y metas retadoras. (4.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	3.49



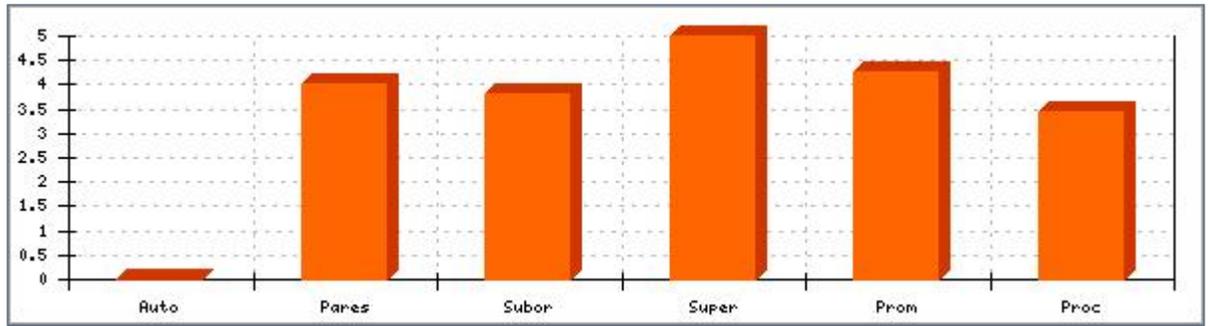
3.- Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia. (4.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.26
Promedio Proceso	3.57



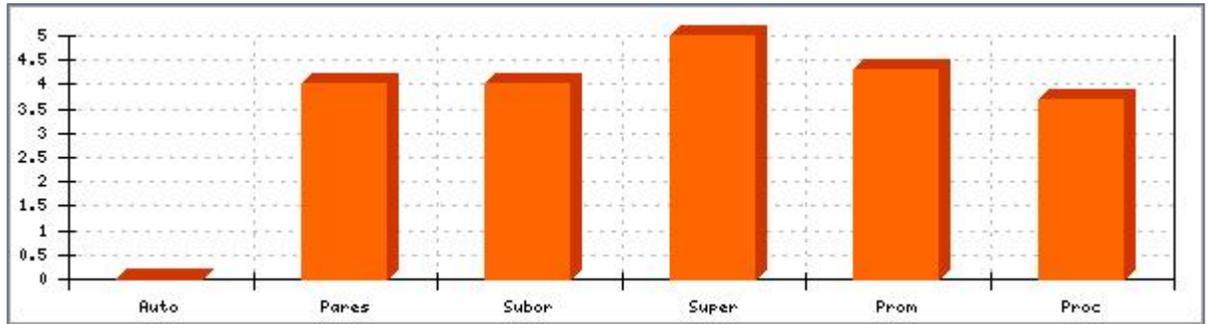
4.- Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización. (4.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.26
Promedio Proceso	3.46



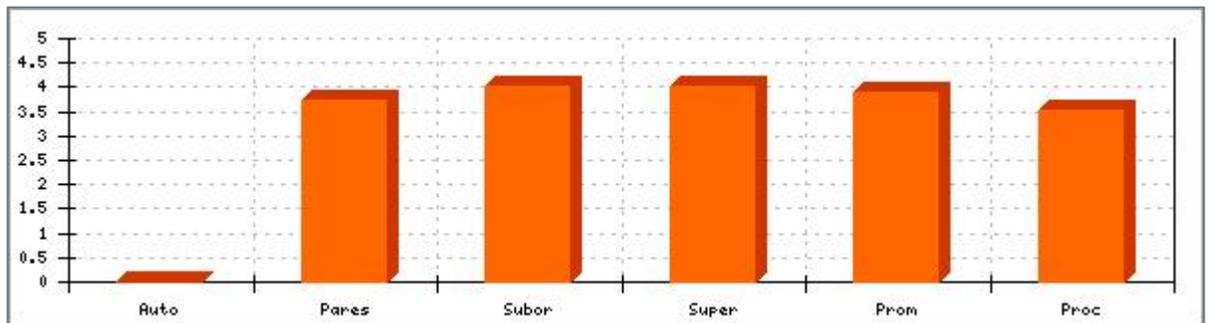
5.- Comprende situaciones o problemas complejos y los desgrega en sus diversos componentes. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.68



6.- Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización. (3.88)

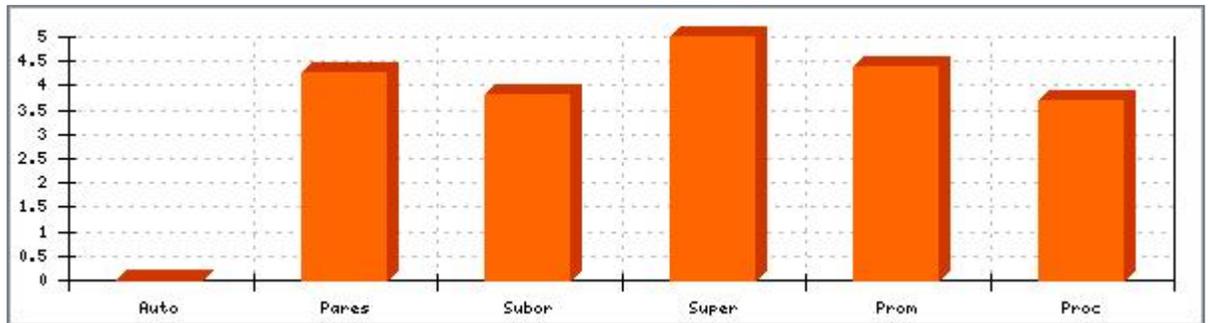
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.53



Solución de Conflictos

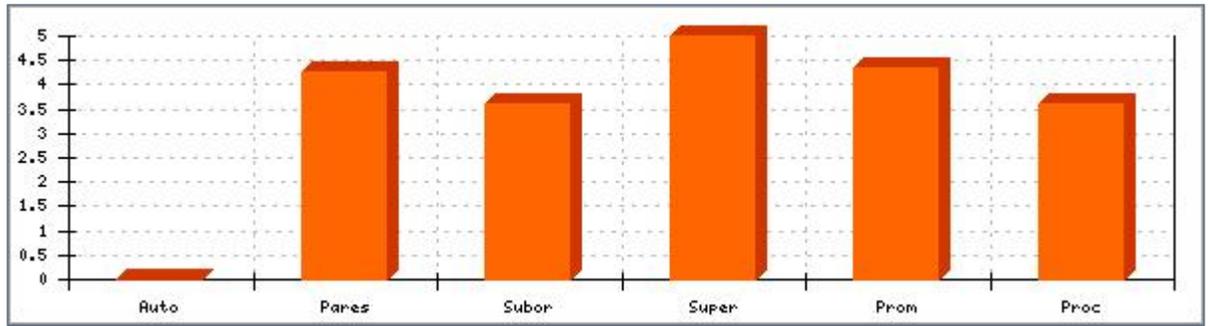
7.- Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones. (4.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	3.70



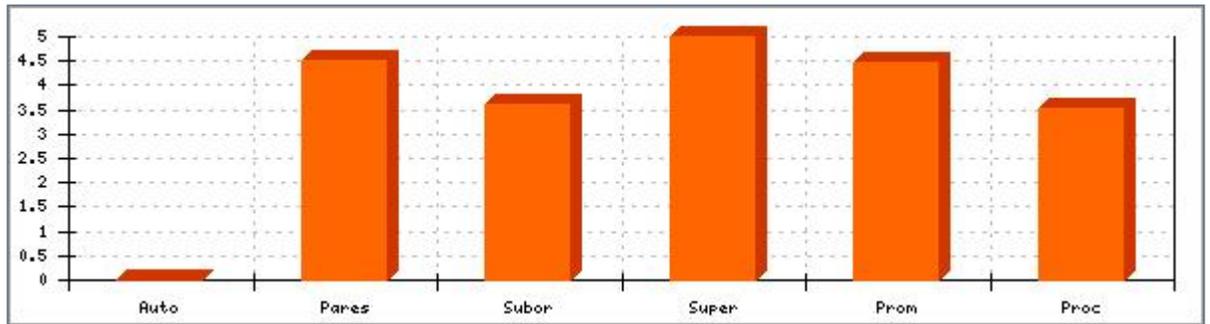
8.- Se pone en lugar del otro y separa el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente y evitando el desgaste de relaciones futuras. (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	3.60



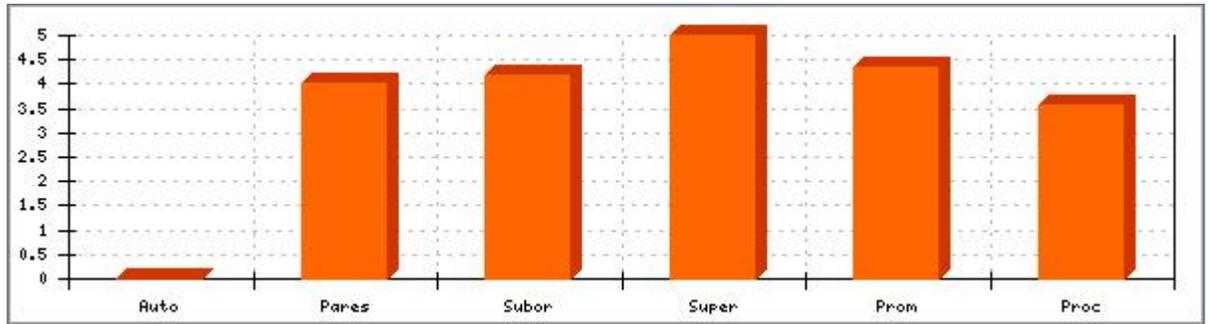
9.- Se concentra en los intereses de ambas partes y no en posiciones personales, buscando alternativas para tener los mejores acuerdos y alianzas estratégicas. (4.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.50
Subordinado	3.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.47
Promedio Proceso	3.54



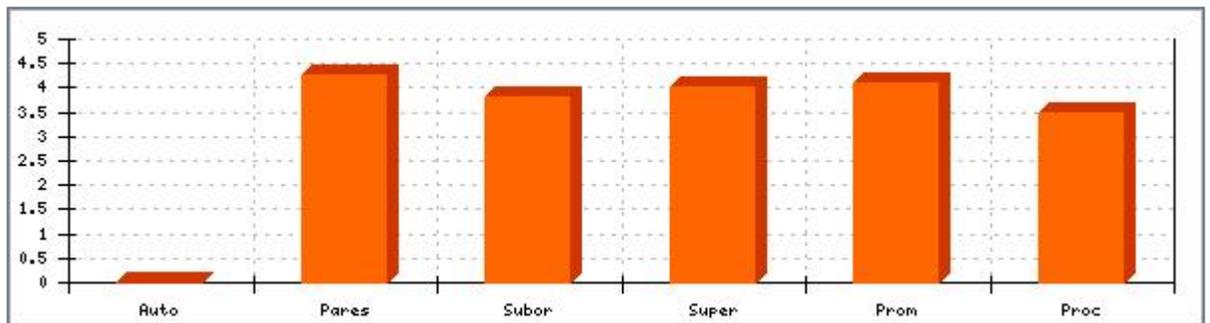
10.- Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar. (4.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.34
Promedio Proceso	3.56



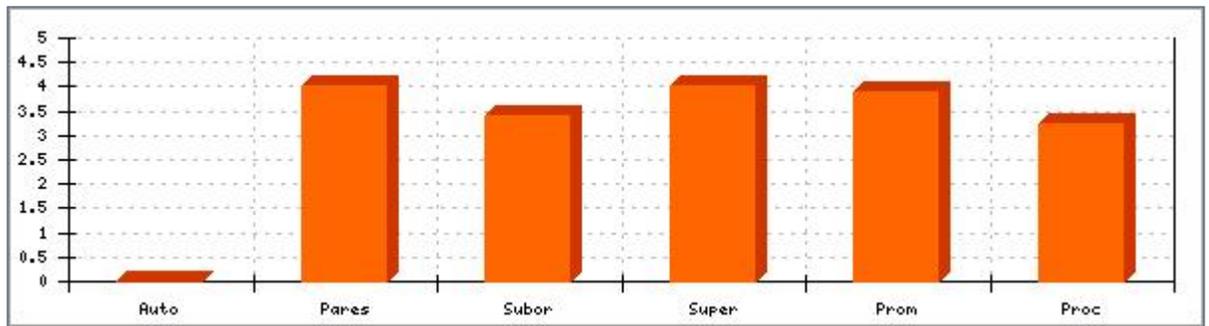
11.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.49



12.- Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás. (3.88)

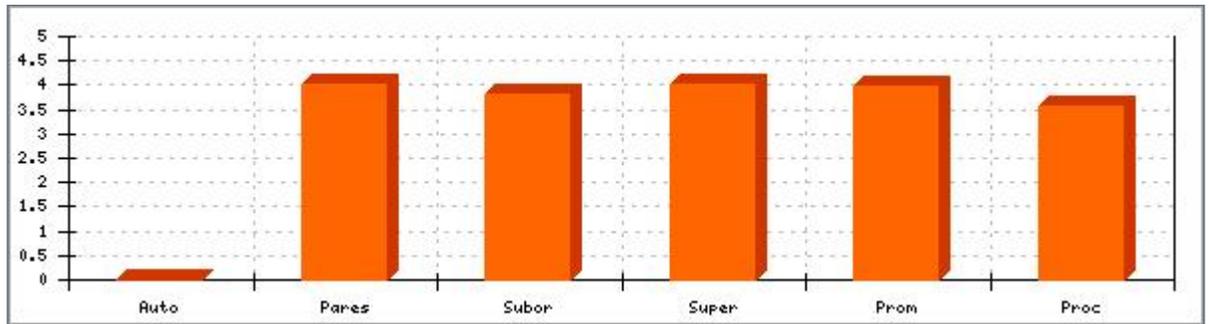
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.23



Toma de decisiones

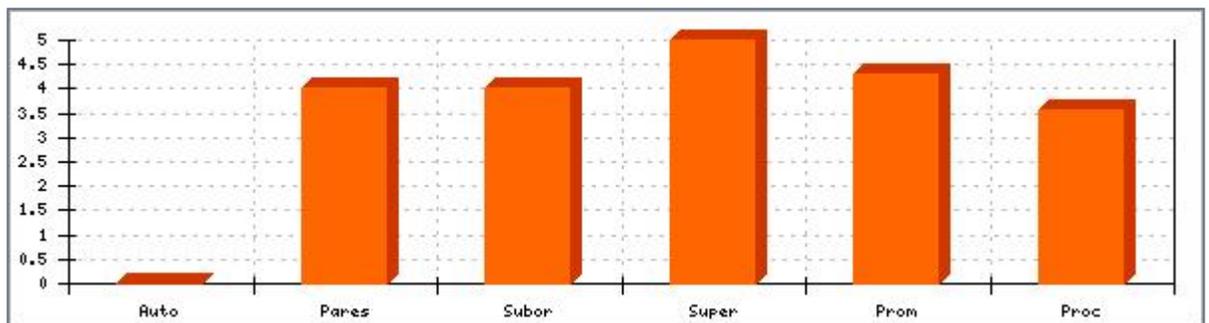
13.- Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas, fortalezas y debilidades de su área y de la organización, logrando identificar la mejor estrategia. (3.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.96
Promedio Proceso	3.58



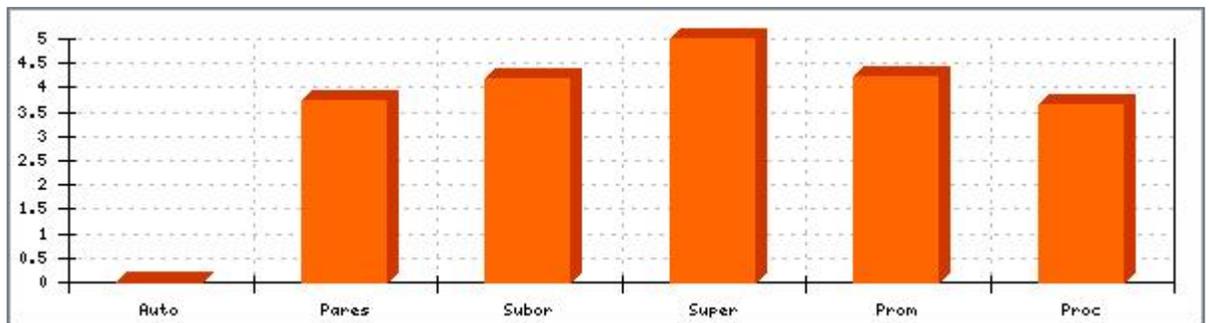
14.- Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos. (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	3.58



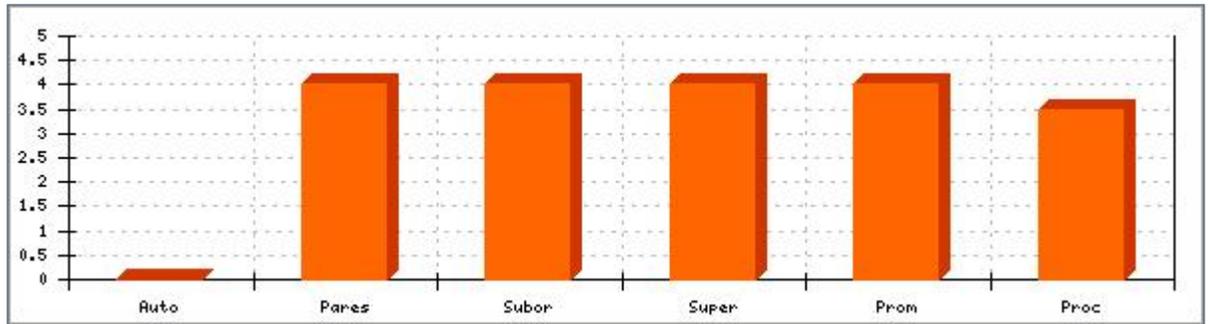
15.- Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización. (4.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	3.66



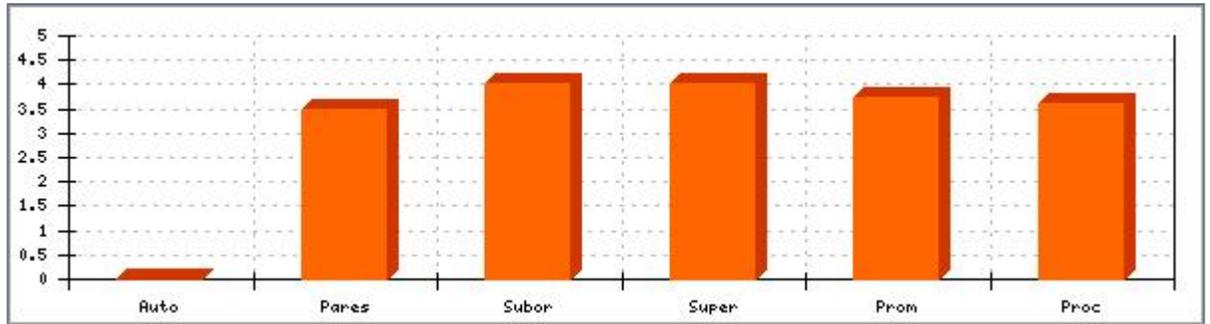
16.- Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes y su impacto en el negocio. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
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. (3.75)

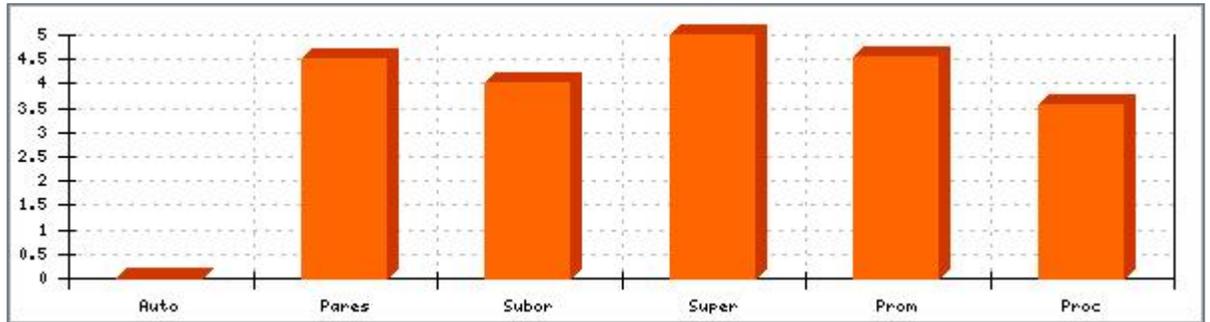
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.50
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.59



Dirección de Personas

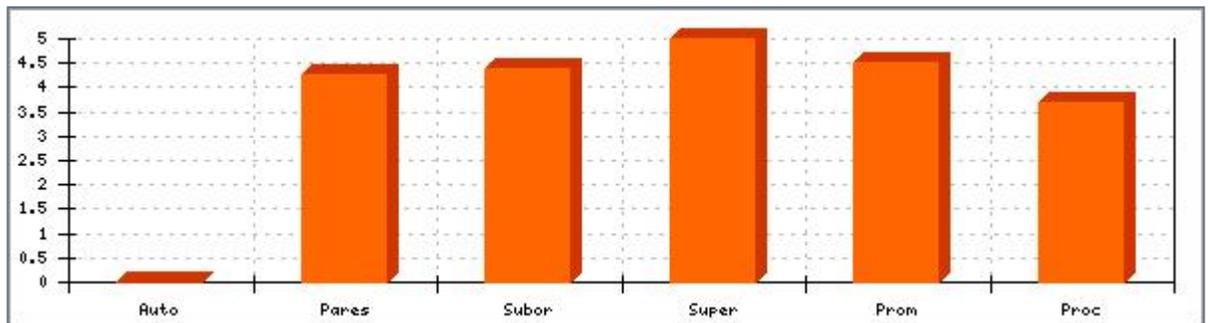
18.- Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma, generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.50
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.56



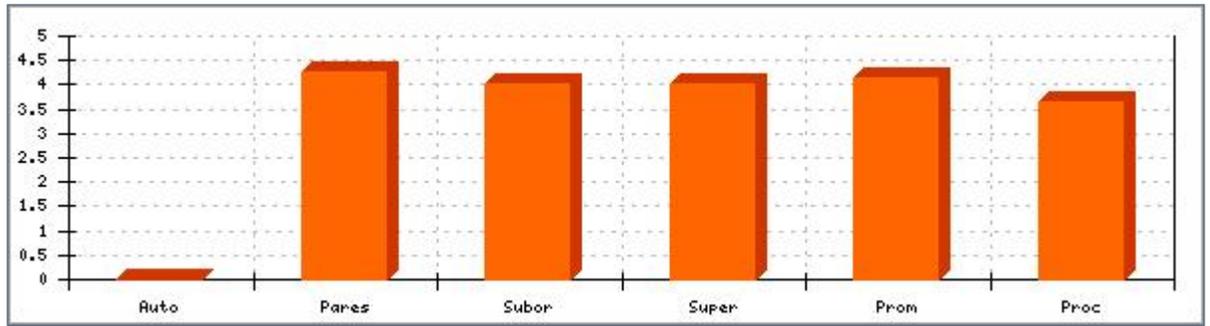
19.- Tiene energía y perseverancia. (4.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.51
Promedio Proceso	3.67



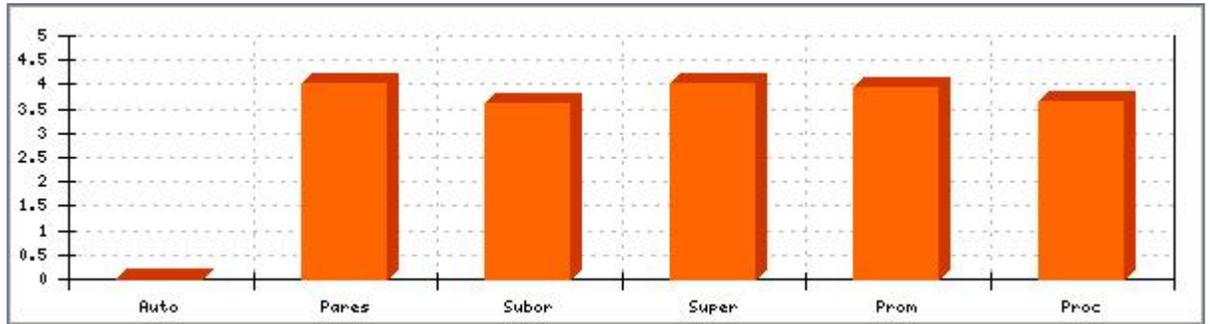
20.- Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	3.66



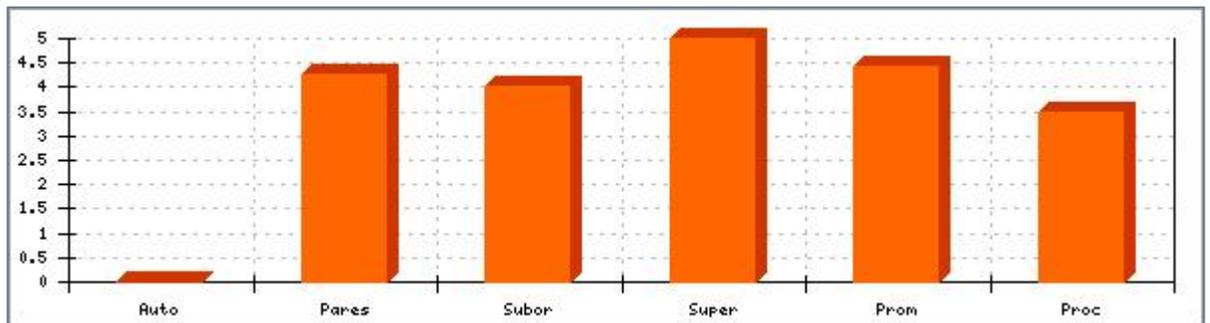
21.- Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.66



22.- Se le considera referente en materia de liderazgo. (4.43)

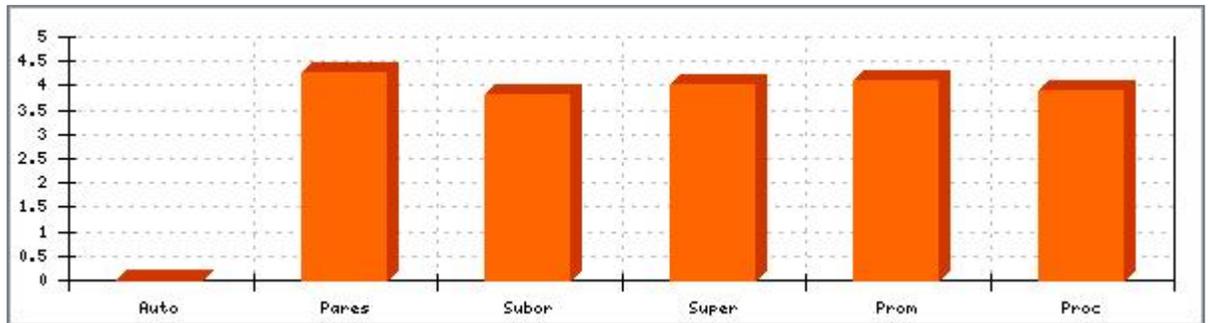
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.43
Promedio Proceso	3.49



Pertenencia Organizacional

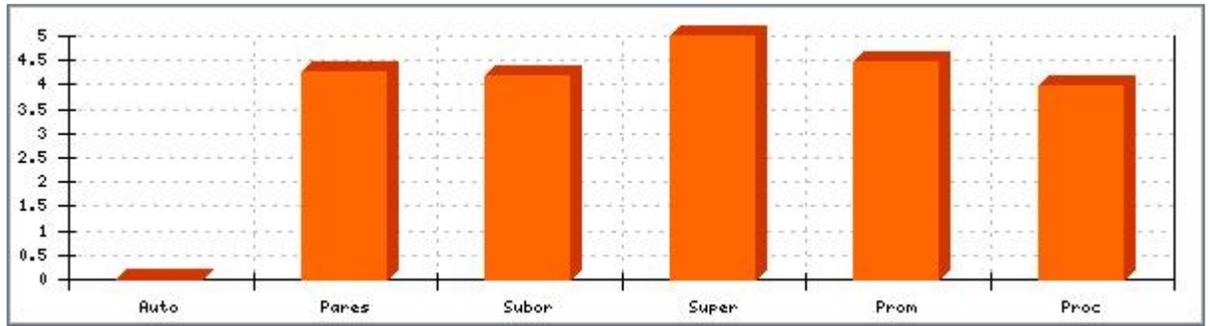
23.- Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización. (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.89



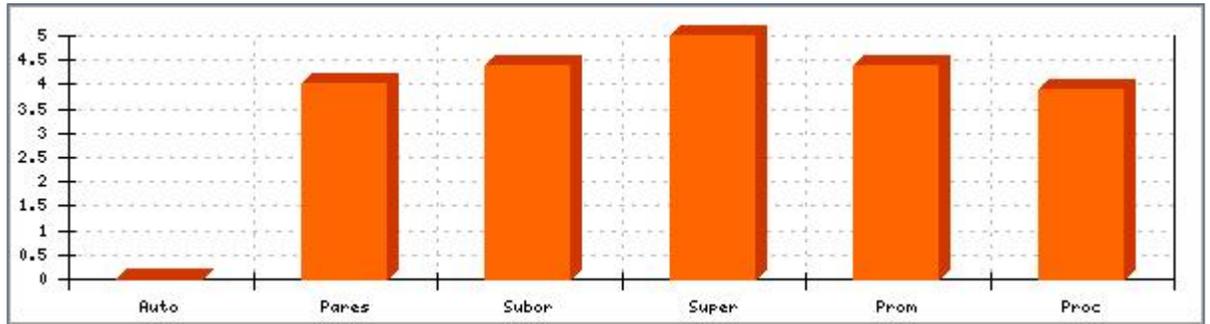
24.- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. (4.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.47
Promedio Proceso	3.99



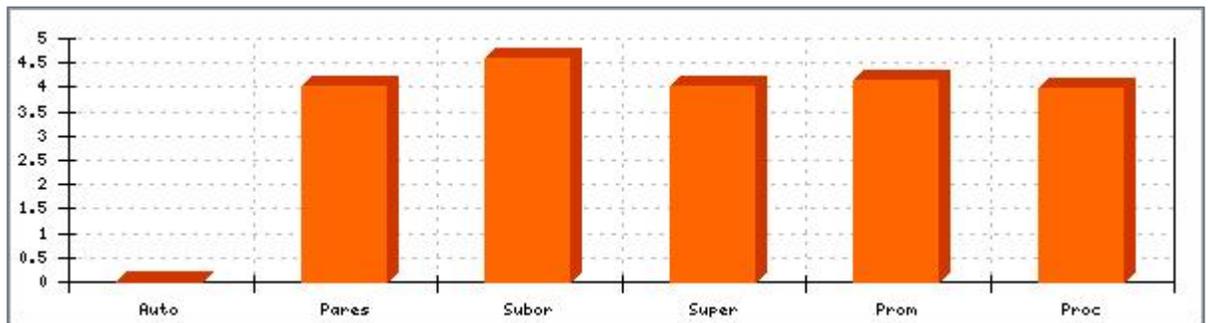
25.- Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo. (4.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.40
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	3.90



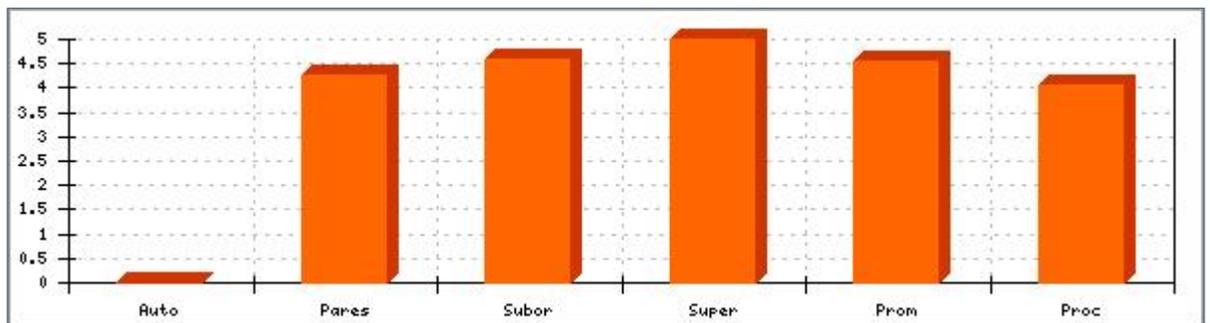
26.- Se identifica con los valores de la empresa. (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.98



27.- Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa. (4.55)

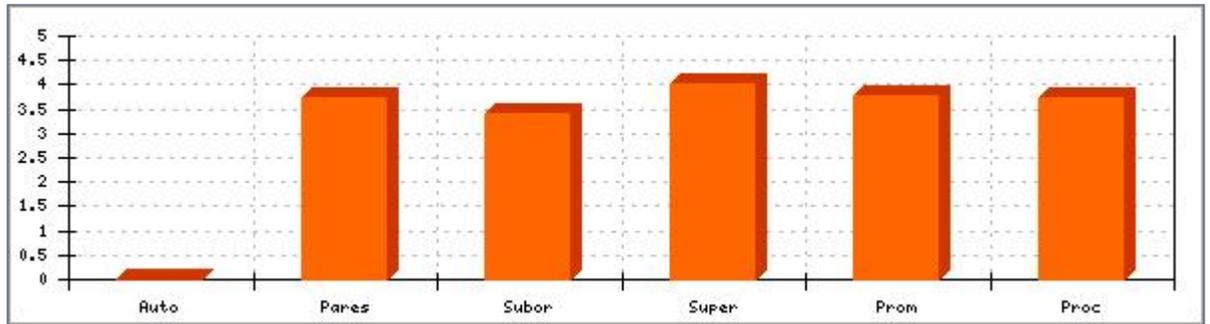
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.60
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.04



Trabajo en Equipo

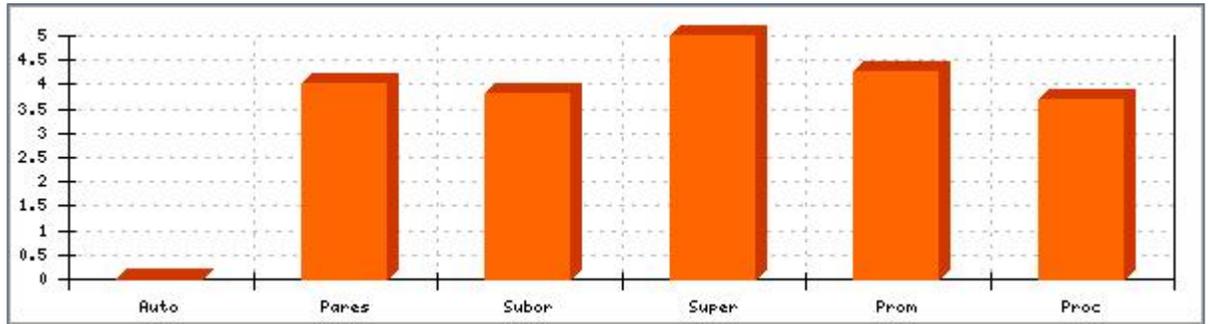
28.- Delega funciones a cada uno de los integrantes de acuerdo a sus capacidades, competencias, potencial y conocimientos, a fin de lograr los mejores resultados. (3.76)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.76
Promedio Proceso	3.72



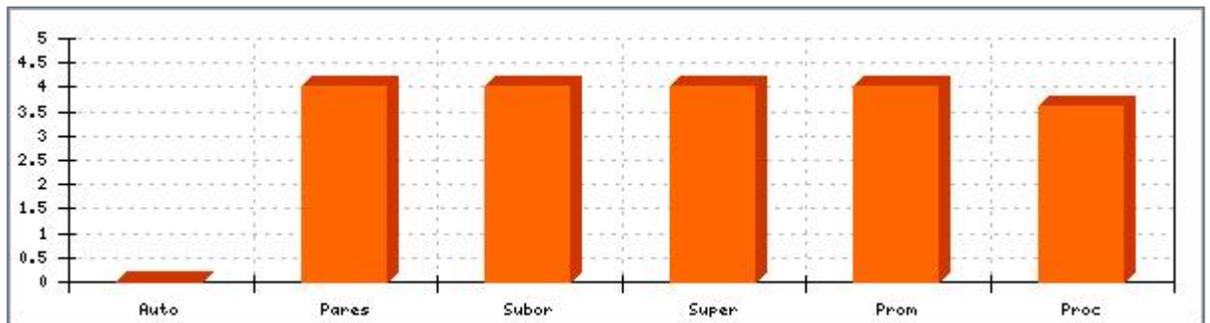
29.- Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (4.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.26
Promedio Proceso	3.67



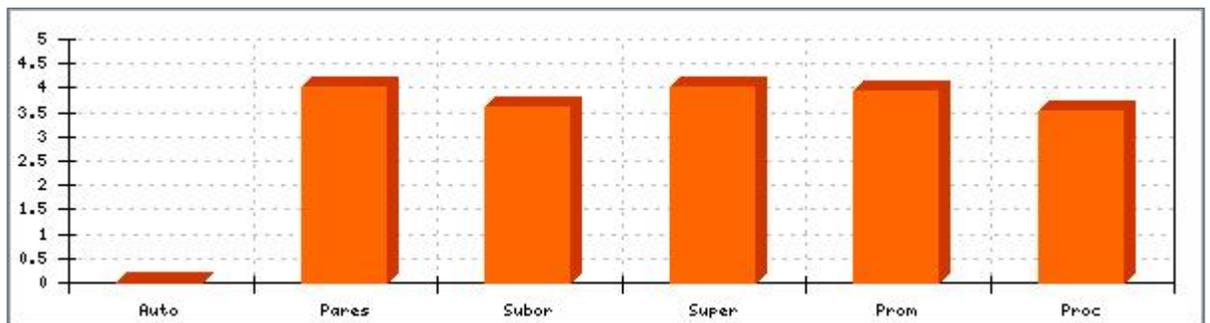
30.- Apoya el desempeño de otras áreas y comparte información, priorizando los objetivos de la empresa sobre los propios o los de su área. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.59



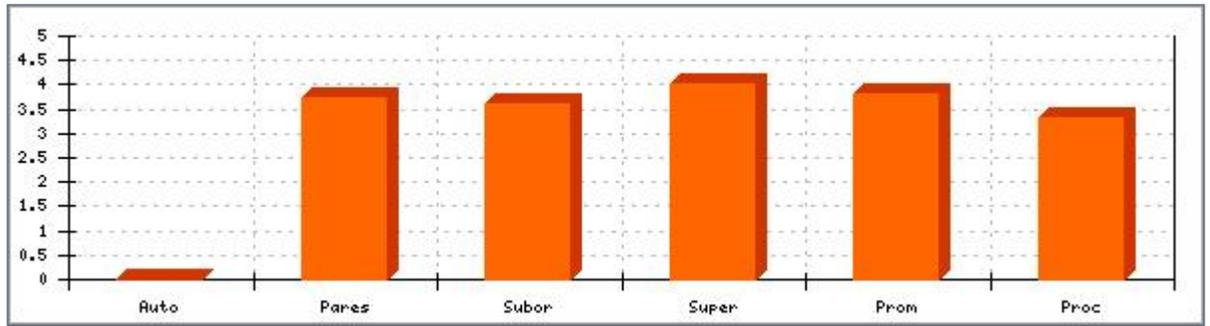
31.- Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.52



32.- Promueve el intercambio con otras áreas. (3.80)

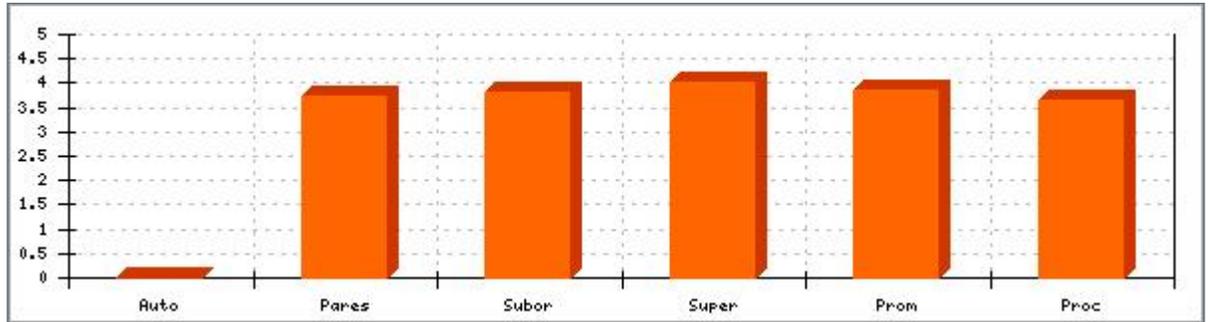
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	3.32



Prevención de Riesgos

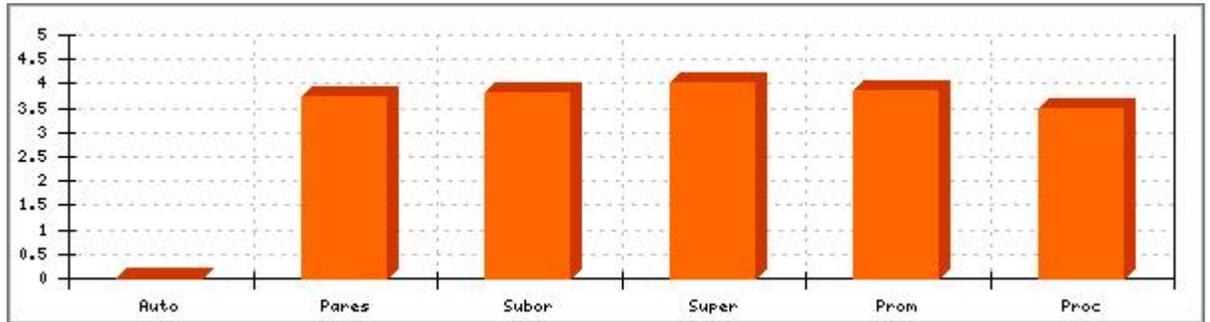
33.- Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno. (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.63



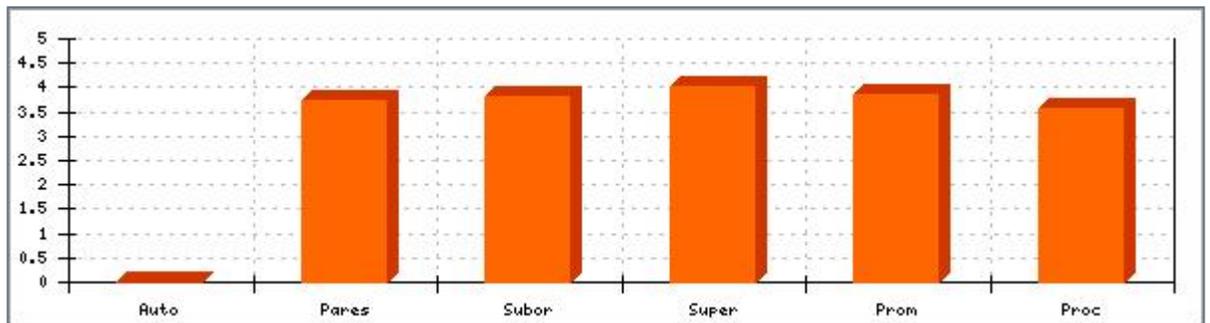
34.- Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional. (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.47



35.- Busca instaurar una cultura preventiva. (3.84)

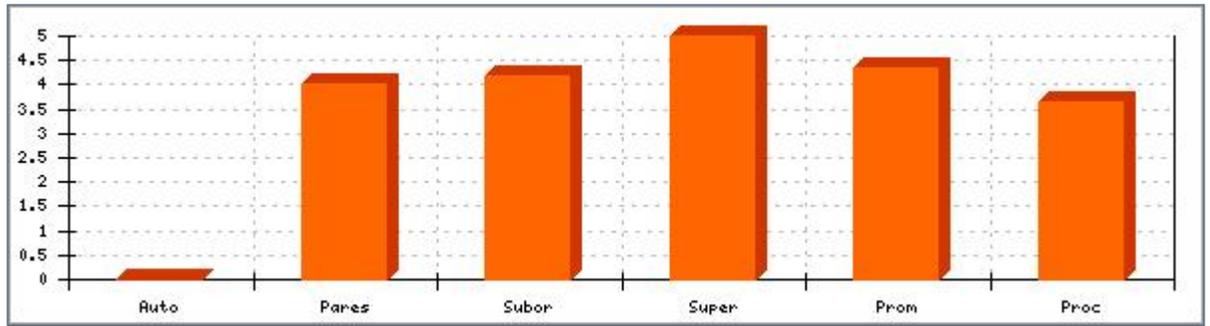
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.56



Orientación a Resultados

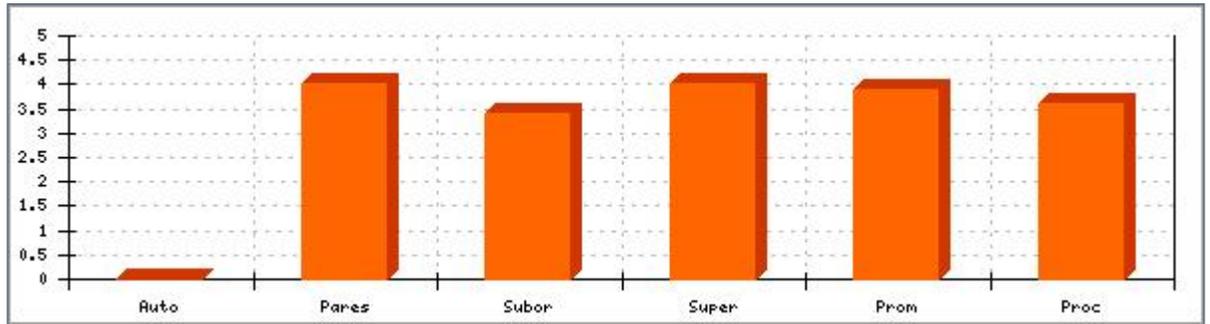
36.- Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento. (4.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.34
Promedio Proceso	3.66



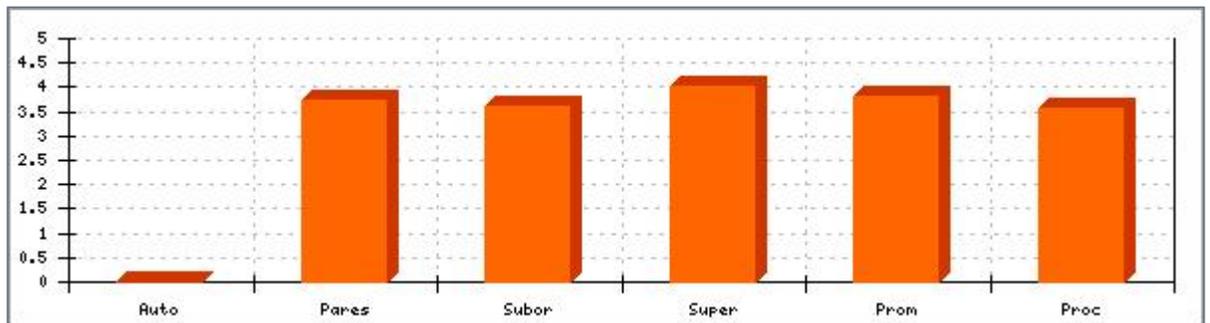
37.- Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales. (3.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.40
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.88
Promedio Proceso	3.59



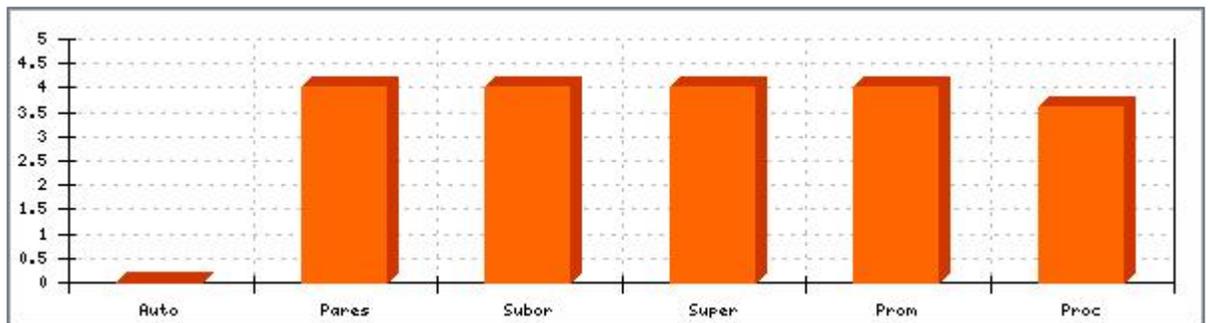
38.- Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia. (3.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	3.56



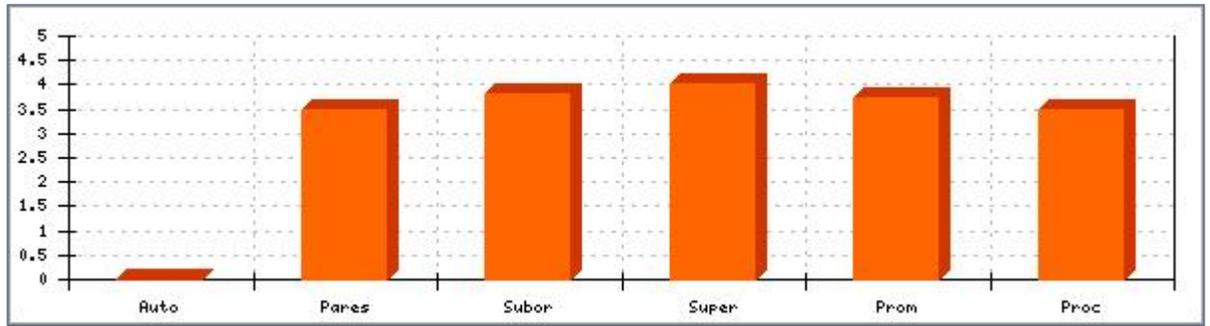
39.- Está atento a los cambios del contexto, generando respuestas que permitan el cumplimiento de los objetivos o la realización de los proyectos de la organización. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.61



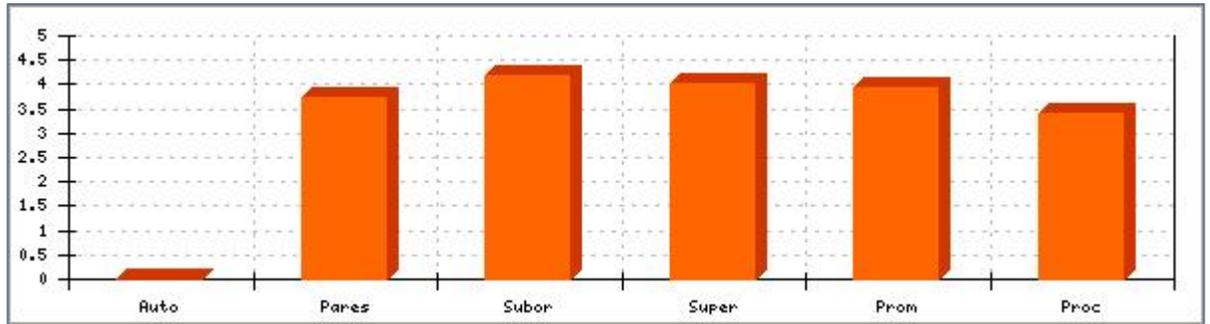
40.- Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización. (3.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.50
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	3.49



41.- Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto. (3.92)

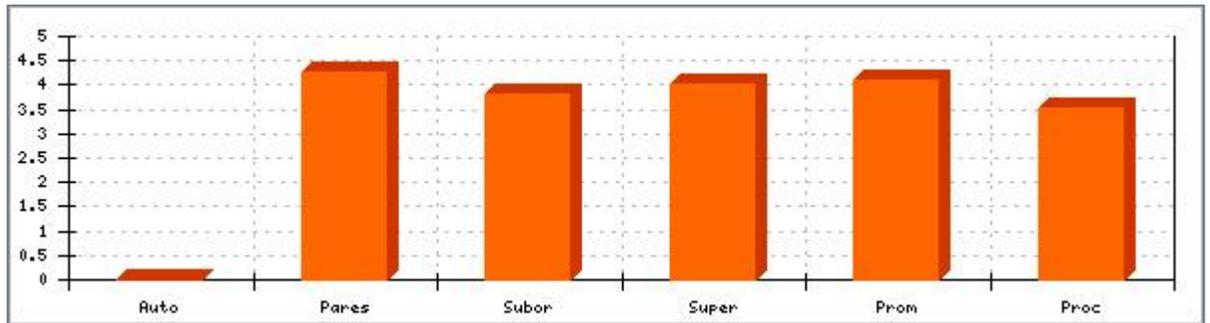
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	3.75
Subordinado	4.20
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.40



Comunicación

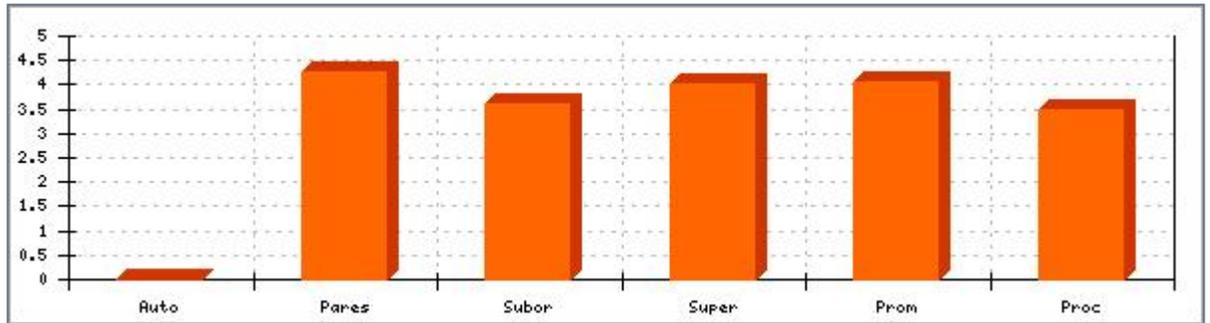
42.- Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización. (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.80
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.54



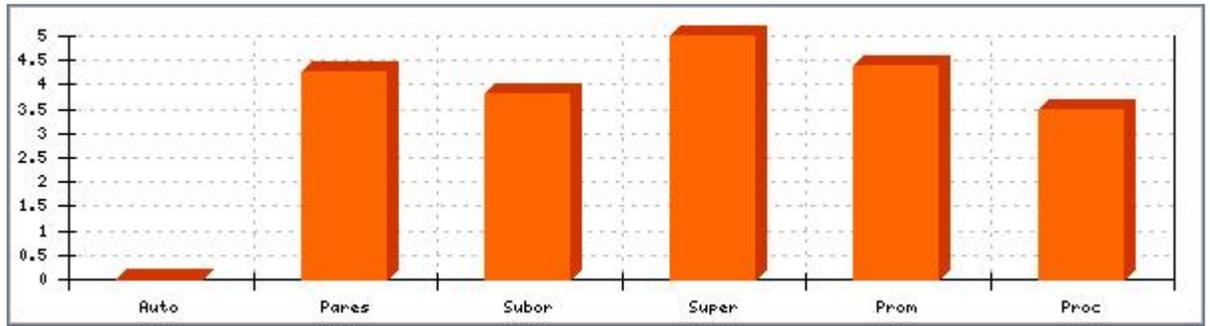
43.- Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.60
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.48



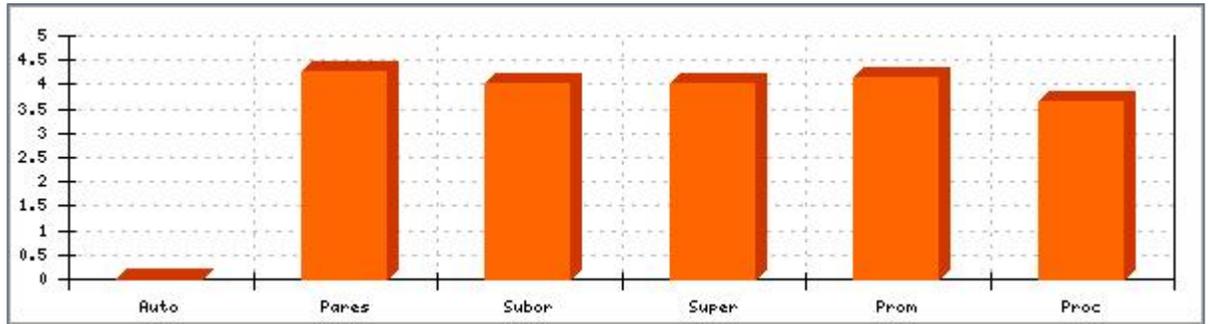
44.- Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa. (4.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	3.80
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	3.48



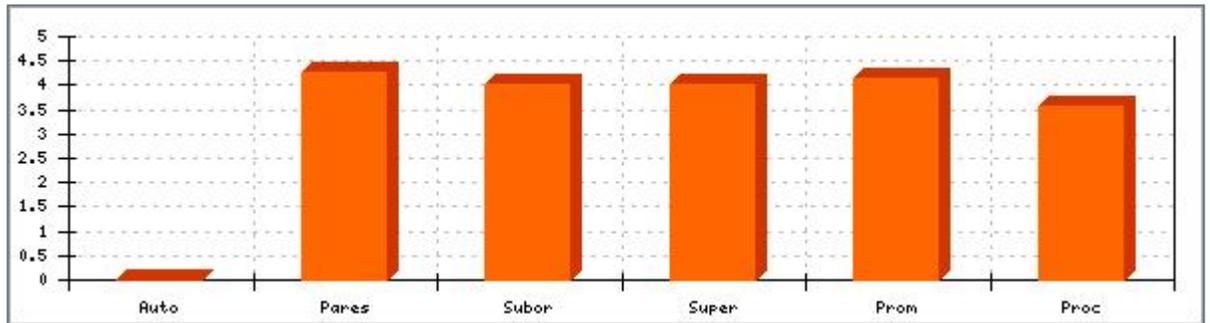
45.- Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	3.66



46.- Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares/cliente Interno	4.25
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
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	0.00	--
Pares/cliente Interno	3.88	3.88
Subordinado	3.93	3.93
Supervisor	4.83	4.83

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	4.21	4.21
Subordinado	3.73	3.73
Supervisor	4.67	4.67

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	3.85	3.85
Subordinado	4.00	4.00
Supervisor	4.40	4.40

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	4.25	4.25
Subordinado	4.00	4.00
Supervisor	4.60	4.60

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	4.15	4.15
Subordinado	4.32	4.32
Supervisor	4.60	4.60

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	3.90	3.90
Subordinado	3.68	3.68
Supervisor	4.20	4.20

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	3.75	3.75
Subordinado	3.80	3.80
Supervisor	4.00	4.00

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	3.83	3.83
Subordinado	3.87	3.87
Supervisor	4.17	4.17

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	0.00	--
Pares/cliente Interno	4.25	4.25
Subordinado	3.84	3.84
Supervisor	4.20	4.20

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Dirección de Personas) Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma , generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas.	88.75%
•(Pertenenencia Organizacional) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa.	88.63%
•(Dirección de Personas) Tiene energía y perseverancia.	87.63%
•(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.	86.75%
•(Pertenenencia Organizacional) Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	86.63%
•(Dirección de Personas) Se le considera referente en materia de liderazgo.	85.63%
•(Solución de Conflictos) Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones.	84.63%
•(Comunicación) Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa.	84.63%
•(Pertenenencia Organizacional) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo.	84.50%
•(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.	83.63%
•(Solución de Conflictos) Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar.	83.50%
•(Orientación a Resultados) Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento.	83.50%
•(Visión Estratégica) Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	82.50%
•(Toma de decisiones) Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos.	82.50%
•(Visión Estratégica) Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia.	81.50%
•(Visión Estratégica) Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización.	81.50%
•(Trabajo en Equipo) Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	81.50%
•(Visión Estratégica) Planifica objetivos y metas retadoras.	80.38%
•(Toma de decisiones) Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización.	80.38%
•(Visión Estratégica) Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral.	78.38%
•(Dirección de Personas) Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia.	78.13%
•(Comunicación) Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás.	78.13%
•(Comunicación) Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas.	78.13%
•(Pertenenencia Organizacional) Se identifica con los valores de la empresa.	78.00%
•(Solución de Conflictos) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	77.13%
•(Pertenenencia Organizacional) Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización.	77.13%
•(Comunicación) Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización.	77.13%
•(Comunicación) Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento.	76.13%
•(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.	75.00%
•(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.	75.00%

•(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.	75.00%
•(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.	74.00%
•(Dirección de Personas) Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo.	73.00%
•(Trabajo en Equipo) Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo.	73.00%
•(Orientación a Resultados) Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto.	72.88%
•(Solución de Conflictos) Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás.	72.00%
•(Orientación a Resultados) Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales.	72.00%
•(Visión Estratégica) Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización.	71.88%
•(Prevención de Riesgos) Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno.	70.88%
•(Prevención de Riesgos) Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional.	70.88%
•(Prevención de Riesgos) Busca instaurar una cultura preventiva.	70.88%
•(Trabajo en Equipo) Promueve el intercambio con otras áreas.	69.88%
•(Orientación a Resultados) Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia.	69.88%
•(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.	68.88%
•(Toma de decisiones) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas.	68.75%
•(Orientación a Resultados) Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización.	67.75%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Areas de Desarrollo

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO

PARES/CLIENTE INTERNO

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

Integridad, Liderazgo, comunicativa y servicial.

dedicación , compromiso, conocimiento

Alto compromiso con la organización y sus objetivos. Liderazgo y alta capacidad de movilización a la organización.

es innovador

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

Mas energía, negociación y persuasión para resolver o cambiar aspectos relacionados al bienestar de los colaboradores en los proyectos, para que estén mas identificados con la empresa

nada importante

Mucho ímpetu por sobresalir y estar en todo, lo cual hace que se recargue y algunas veces se desenfoque. Mayor capacidad de delegación y confianza en su equipo.

continuar con las mejoras a los procesos operativos del area

SUBORDINADO

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

Es ejemplo a seguir, tiene mucha vocación de servicios, es un líder inteligente y que te orienta a cumplir tus objetivos.

Empatía. Solidaridad. Comunicación. Reconocimiento.

Milagros es orientada a resultados, perseverante y comprometida. Tiene un alto nivel de energía, es muy dinámica y proactiva. Tiene facilidad para relacionarse con los demás.

Perseverancia Compromiso

Organiza y Planifica sus tiempos a fin de cumplir con sus responsabilidades en la organización. Se adapta rápidamente a los cambios. Trabaja eficientemente en situaciones bajo presión. Persona transparente. Motivadora. Maneja muy bien las negociaciones.

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

Mayor comunicación el equipo y reconocimiento a los logros obtenidos.

Solución de conflictos. Dirección de personas.

Como líder, creo que podría ser más objetiva en la medición del desempeño de sus colaboradores y tener retroalimentaciones constantes así como dedicar más tiempo a atender las necesidades y expectativas de cada uno, y fomentar actividades de integración.

Mejoras de comunicacion con el equipo de trabajo. Disponer de mayor tiempo para el area de gestión humana. Continuar con las reuniones mensuales y mejorar el seguimiento de las actividades planteadas. Organizar con tiempo las actividades planteadas como area frente a la organización.

Si bien maneja muy bien al grupo que encabeza, debería dar las retroalimentaciones en el momento oportuno.

SUPERVISOR

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

Dedicada a su trabajo y la organizacion. Es un referente para nosotros

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

Tendencia a sobrecargarse con retos. Reconocer que las cosas a veces no se realizan con la velocidad u oportunidad que ella desea.

EVALUADO

EVALUADOR

