

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 03:10:50** hasta el **2016-03-28 06:09:36**



Datos Personales



EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

No. Identificación :	08275834
Nombres :	LUIS FELIPE
Apellidos :	PICCINI DELGADO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	OFICINA SAN ISIDRO
Departamento :	GERENCIA CENTRAL COMERCIAL
Cargo :	GERENTE CENTRAL COMERCIAL
Nivel Jerárquico :	LÍDER ESTRATÉGICO
Jefe Inmediato :	GRAHAM ARTHUR SEARLES RODEN
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

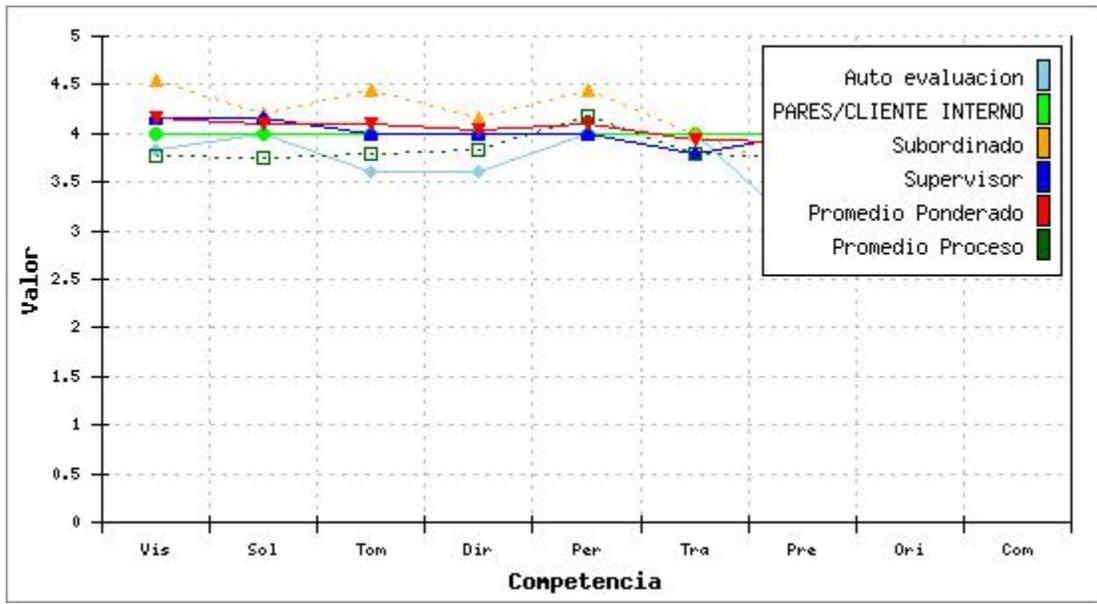
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluacion	0.00%	1	1
Subordinado	20.00%	5	4
Supervisor	30.00%	1	1
Pares/cliente Interno	50.00%	4	2

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Relación	Valor Obtenido
Auto Evaluacion	3.78
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.20
Supervisor	4.01
Promedio Ponderado	4.04
Promedio Proceso	3.73



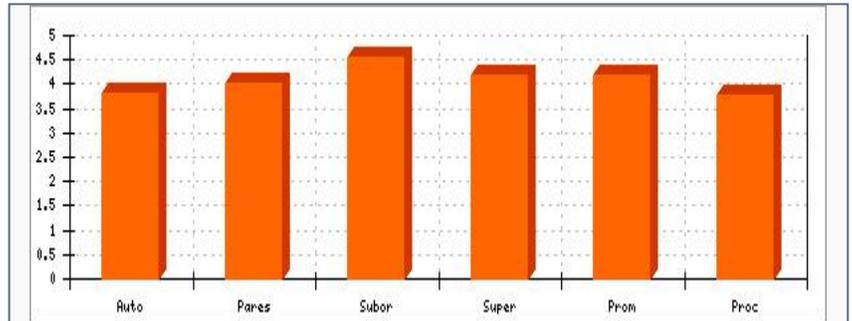
Competencia	Valor Auto Evaluacion	Valor Pares/cliente Interno	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Visión Estratégica	3.83	4.00	4.54	4.17	4.16	3.77
2 Solución de Conflictos	4.00	4.00	4.21	4.17	4.09	3.76
3 Toma de decisiones	3.60	4.00	4.45	4.00	4.09	3.80
4 Dirección de Personas	3.60	4.00	4.15	4.00	4.03	3.84
5 Pertenencia Organizacional	4.00	4.00	4.45	4.00	4.09	4.19
6 Trabajo en Equipo	4.00	4.00	4.00	3.80	3.94	3.80
7 Prevención de Riesgos	3.00	4.00	3.58	4.00	3.92	3.74
8 Orientación a Resultados	4.00	4.00	4.46	4.00	4.09	3.79
9 Comunicación	4.00	4.00	3.95	4.00	3.99	3.78



EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Visión Estratégica (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.83
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.54
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	3.77



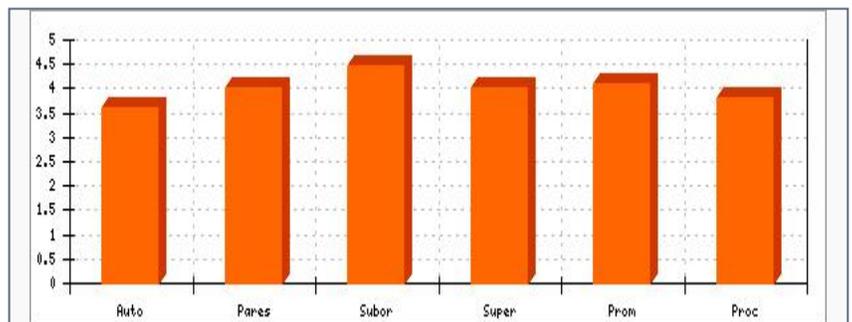
Solución de Conflictos (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.21
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.76



Toma de decisiones (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.45
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.80



Dirección de Personas (4.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.60
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.15
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.03
Promedio Proceso	3.84



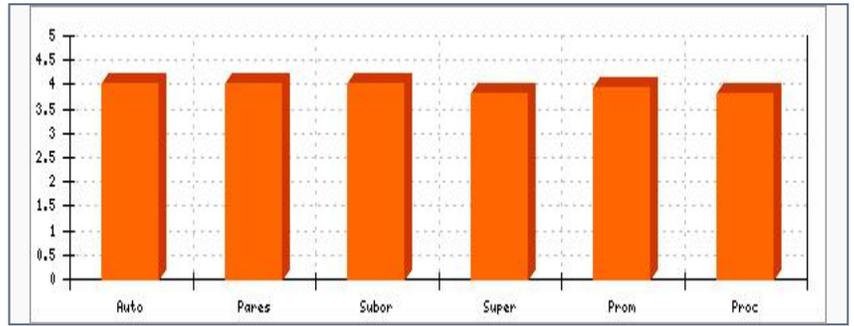
Pertenencia Organizacional (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.45
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	4.19



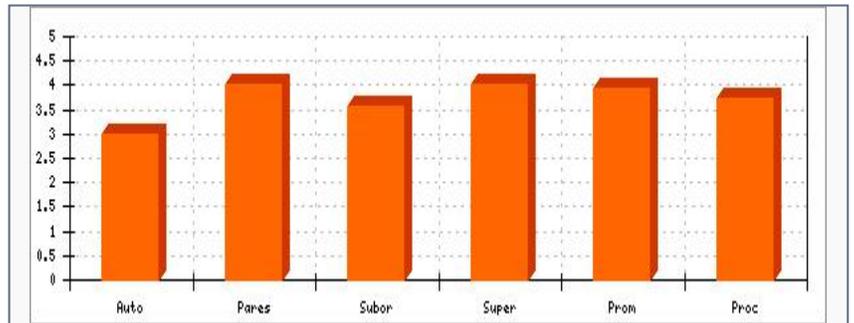
Trabajo en Equipo (3.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.80
Promedio Ponderado	3.94
Promedio Proceso	3.80



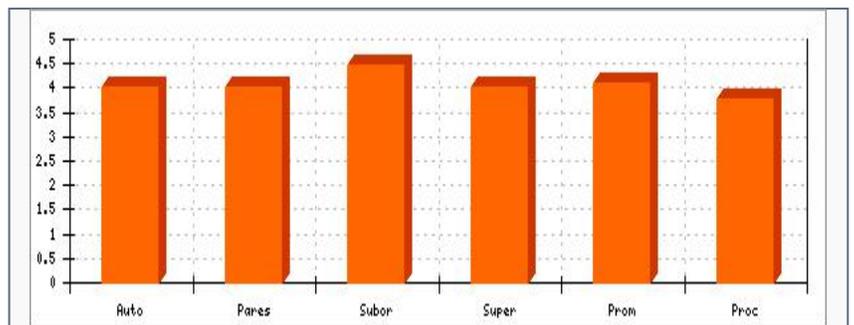
Prevención de Riesgos (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.58
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.74



Orientación a Resultados (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.46
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	3.79



Comunicación (3.99)

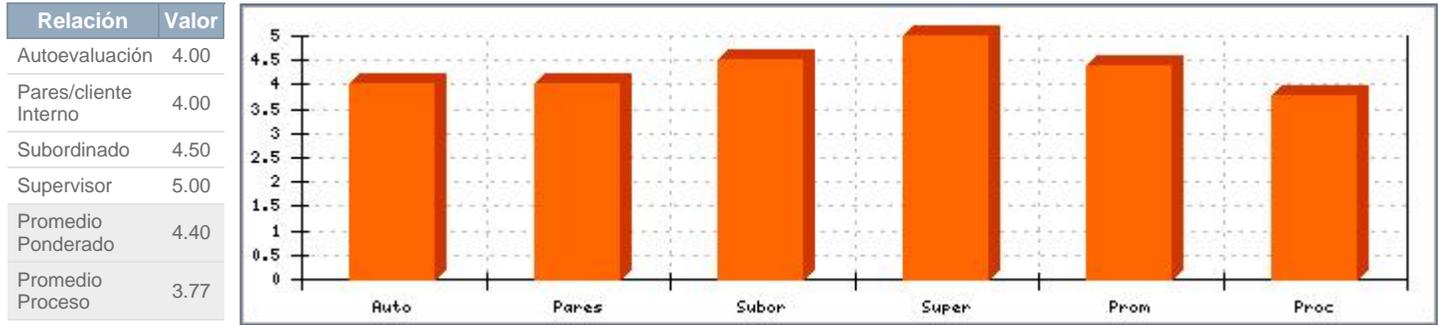
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.95
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.99
Promedio Proceso	3.78



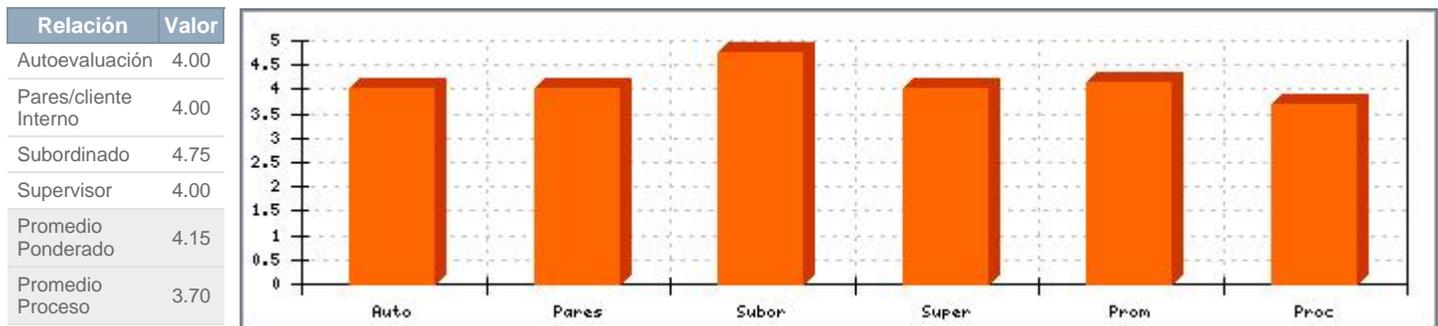
EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Visión Estratégica

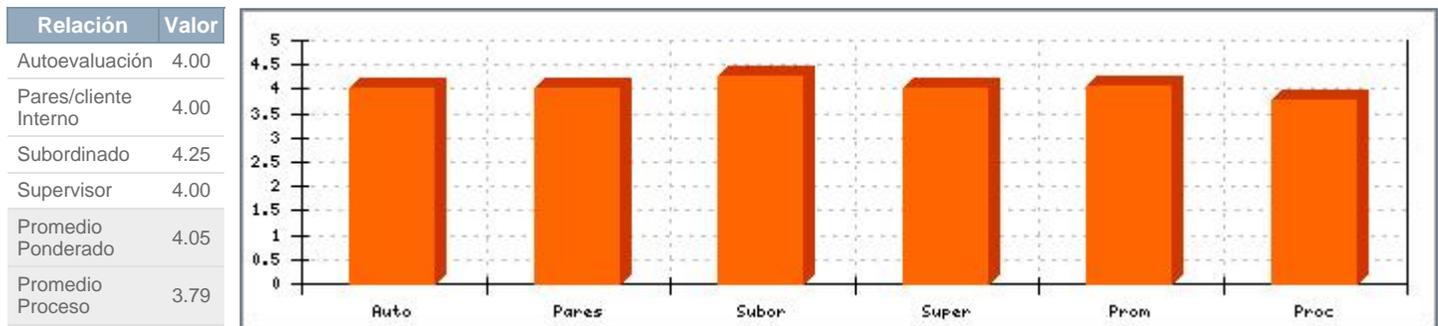
1.- Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral. (4.40)



2.- Planifica objetivos y metas retadoras. (4.15)

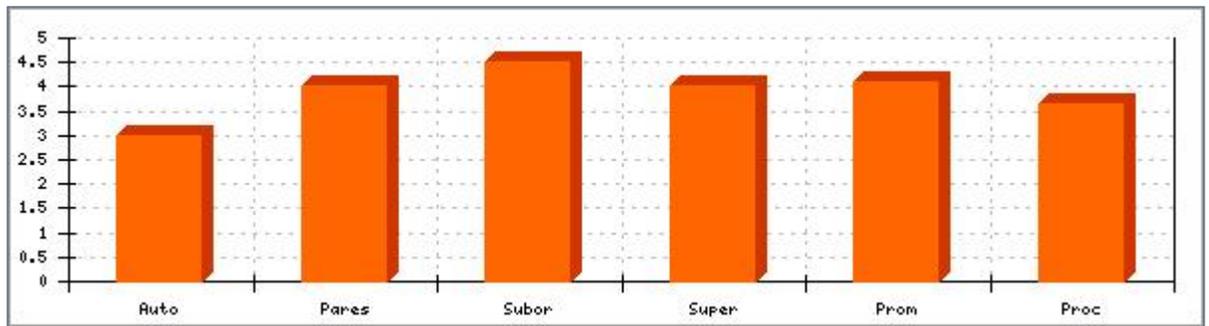


3.- Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia. (4.05)



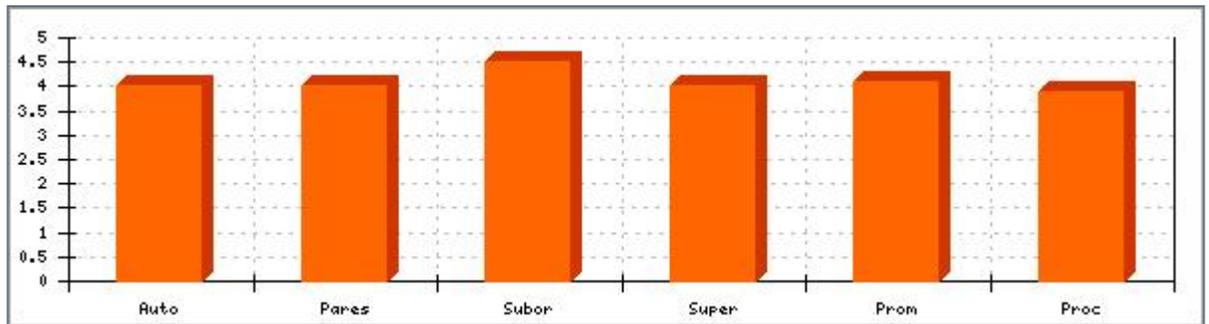
4.- Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.64



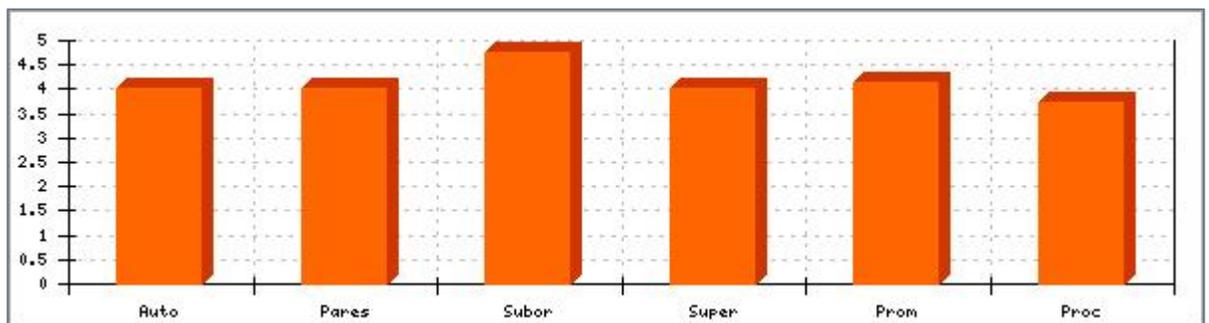
5.- Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.91



6.- Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización. (4.15)

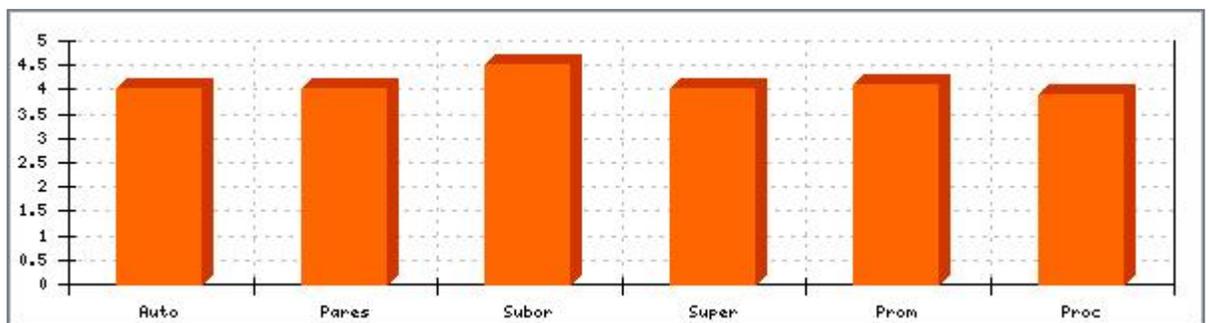
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	3.74



Solución de Conflictos

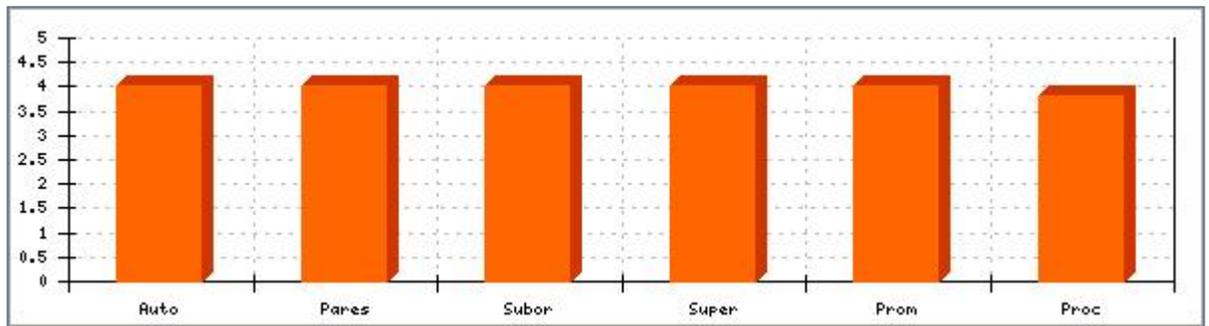
7.- Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.90



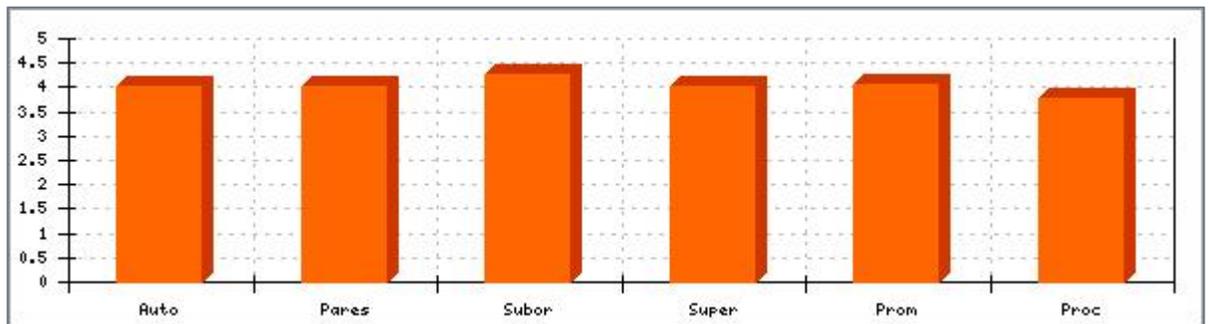
8.- Se pone en lugar del otro y separa el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente y evitando el desgaste de relaciones futuras. (4.00)

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



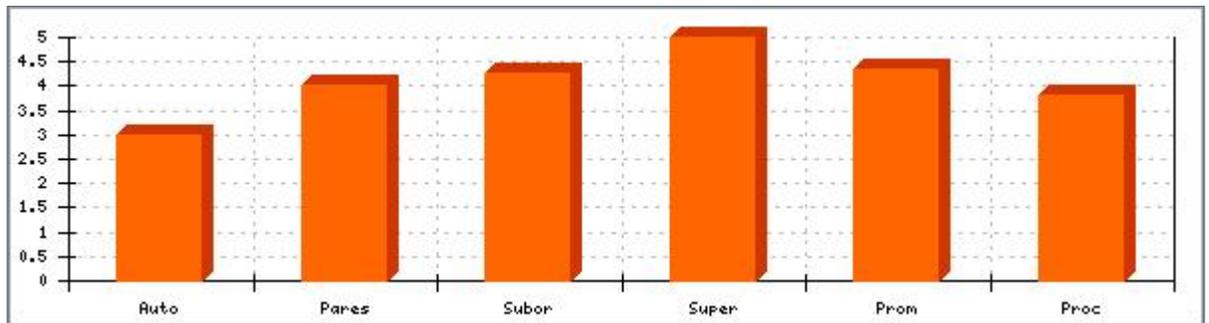
9.- Se concentra en los intereses de ambas partes y no en posiciones personales, buscando alternativas para tener los mejores acuerdos y alianzas estratégicas. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.76



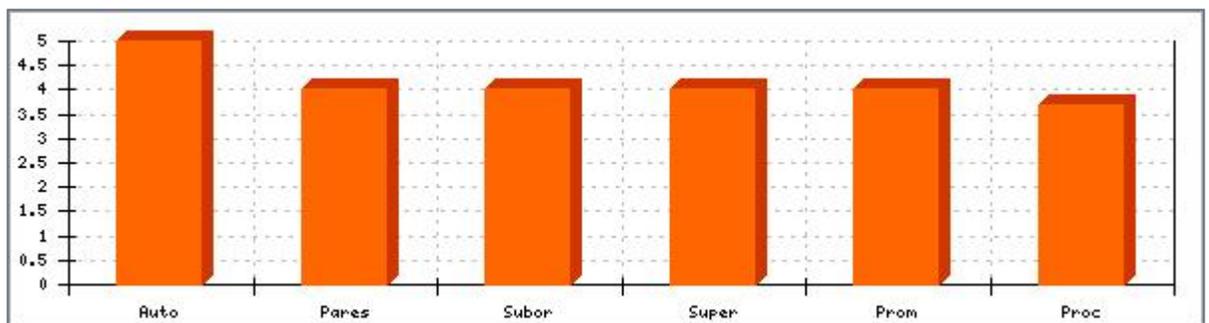
10.- Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar. (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	3.81



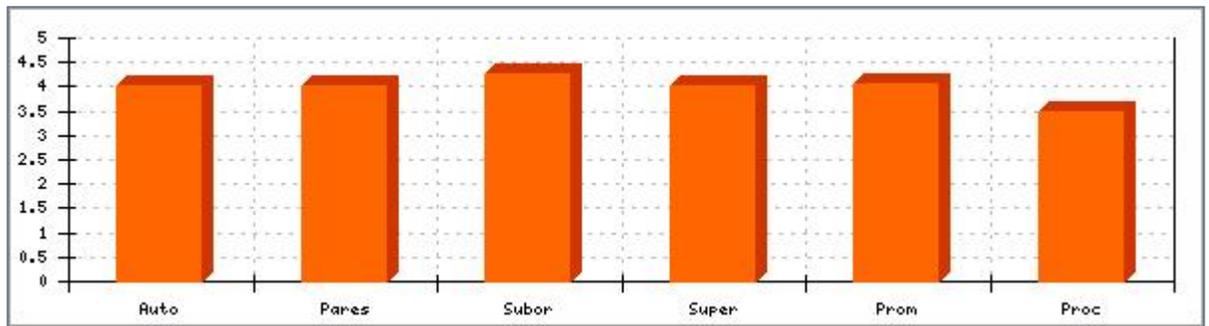
11.- Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.70



12.- Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás. (4.05)

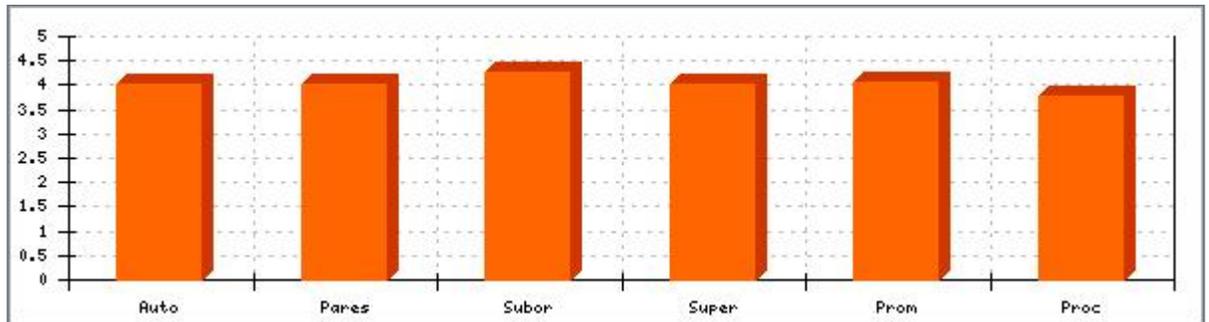
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.47



Toma de decisiones

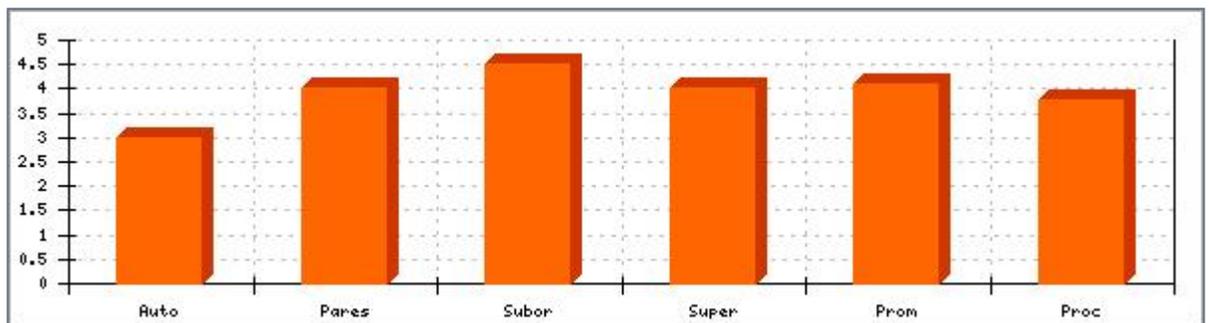
13.- Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas, fortalezas y debilidades de su área y de la organización, logrando identificar la mejor estrategia. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.79



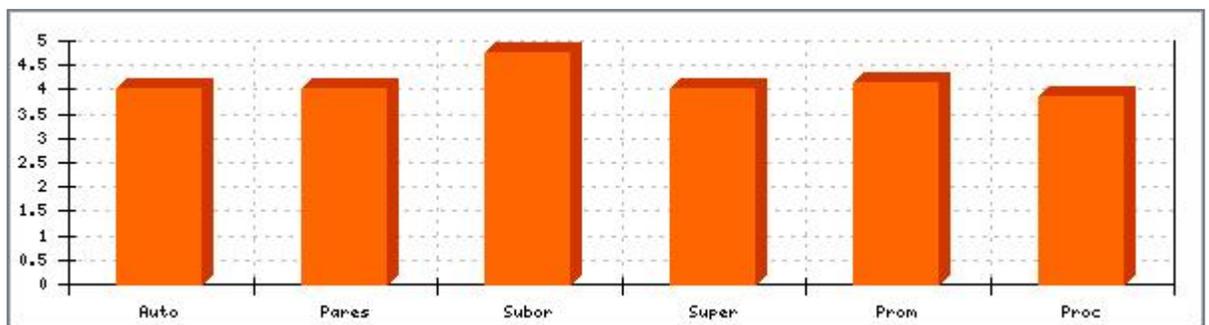
14.- Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.77



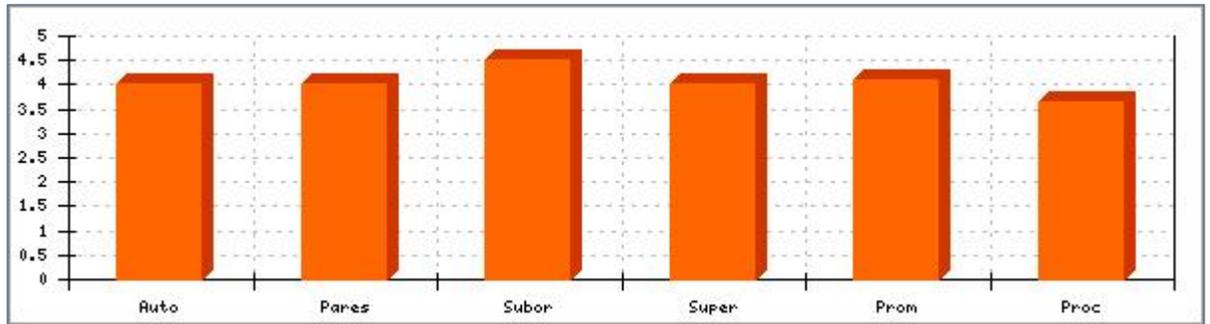
15.- Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización. (4.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	3.86



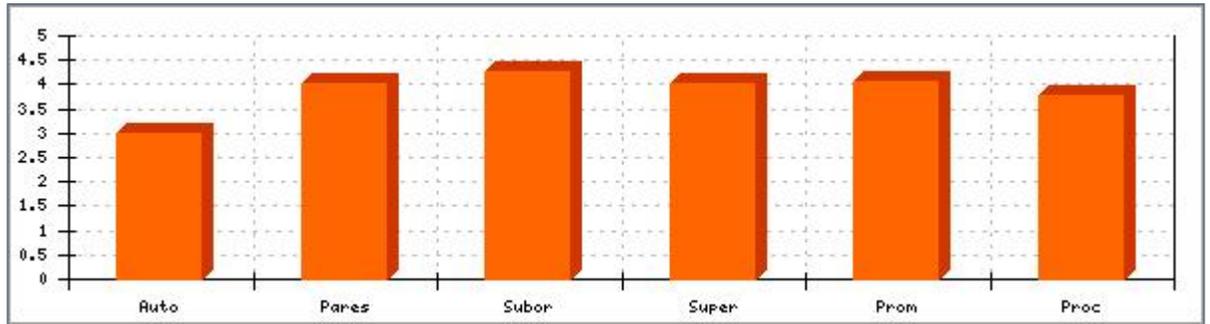
16.- Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes y su impacto en el negocio. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
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. (4.05)

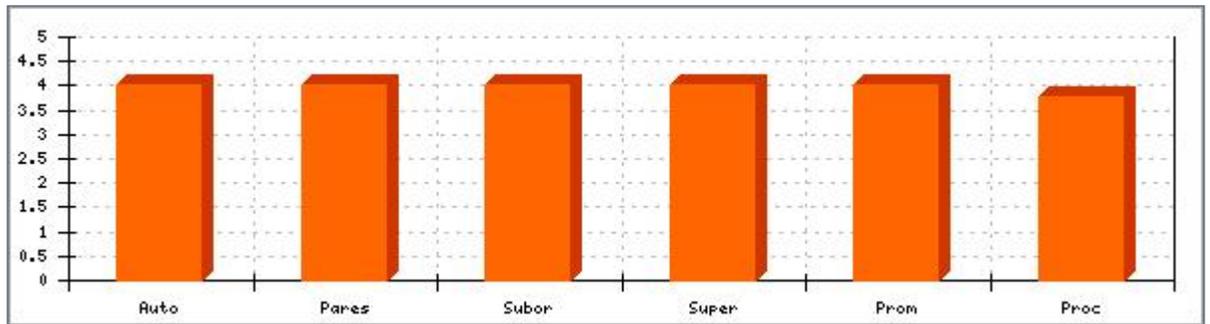
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.78



Dirección de Personas

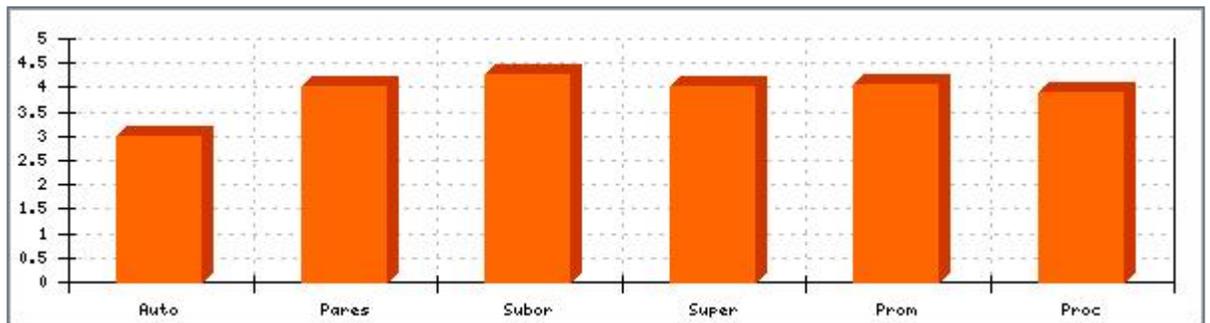
18.- Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma, generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas. (4.00)

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



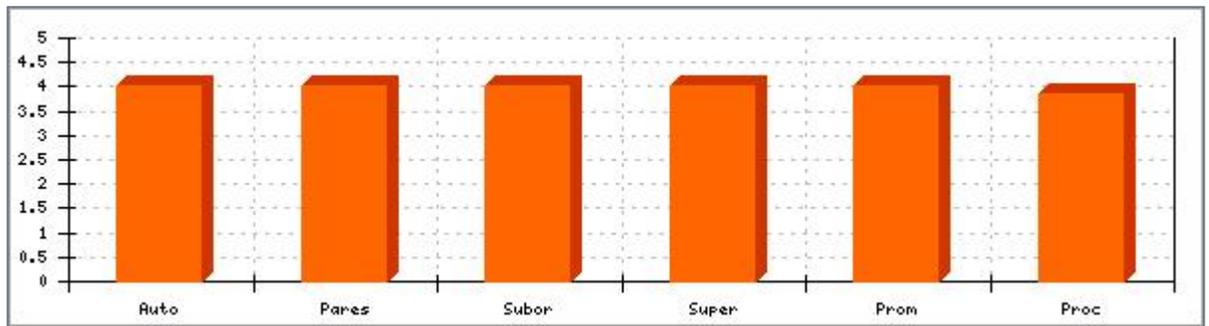
19.- Tiene energía y perseverancia. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.90



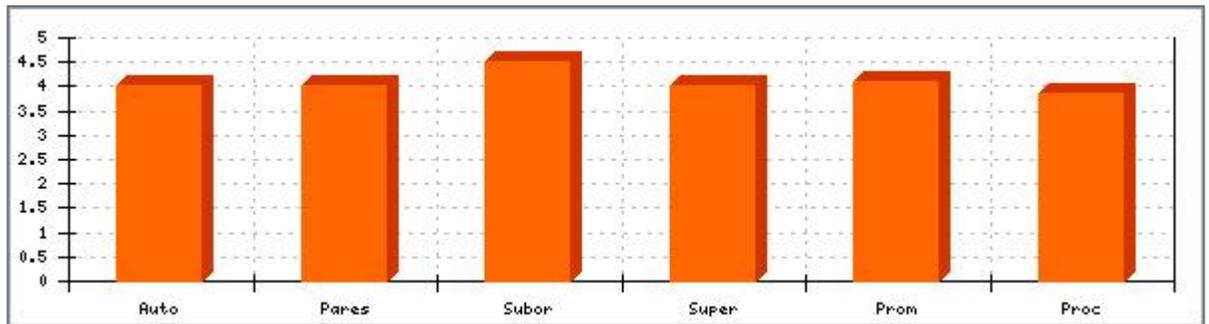
20.- Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia. (4.00)

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



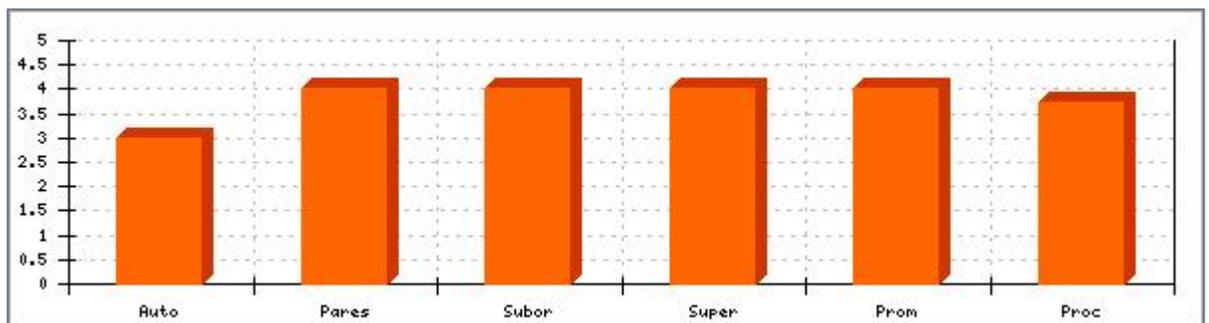
21.- Conoce las capacidades de cada miembro, generado desarrollo de equipos de trabajo. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.86



22.- Se le considera referente en materia de liderazgo. (4.00)

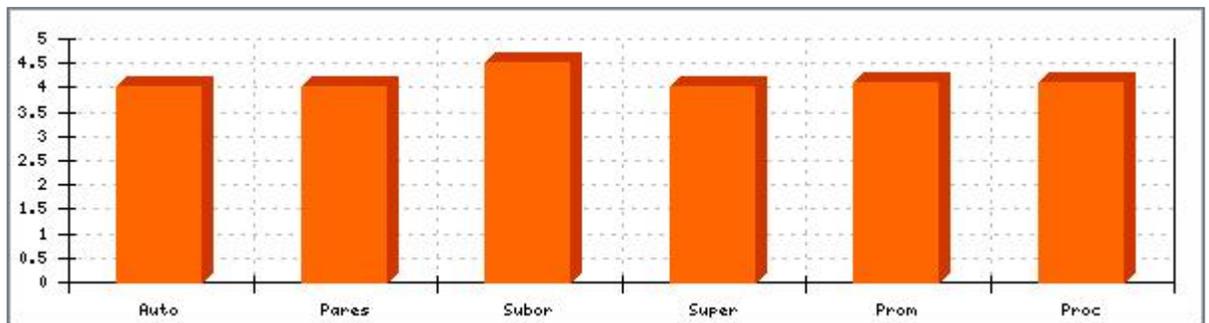
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.73



Pertenencia Organizacional

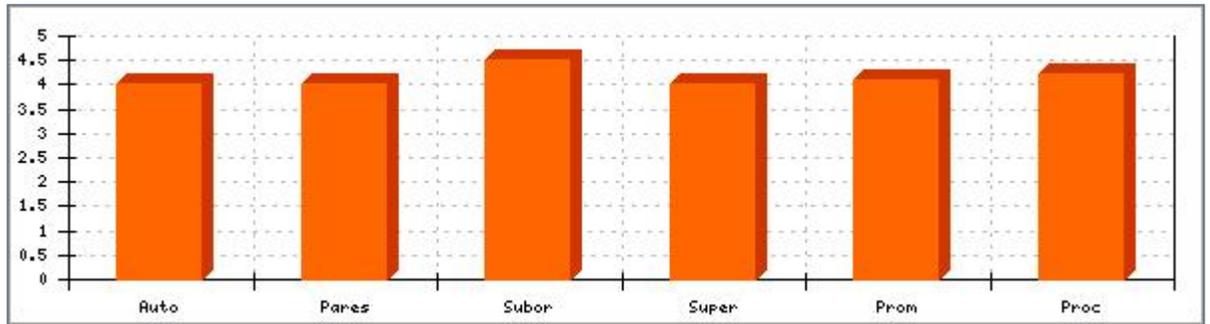
23.- Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.09



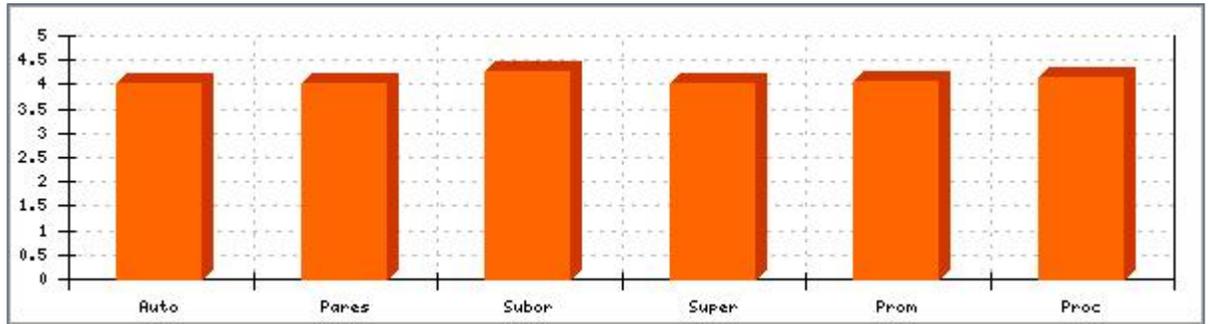
24.- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.23



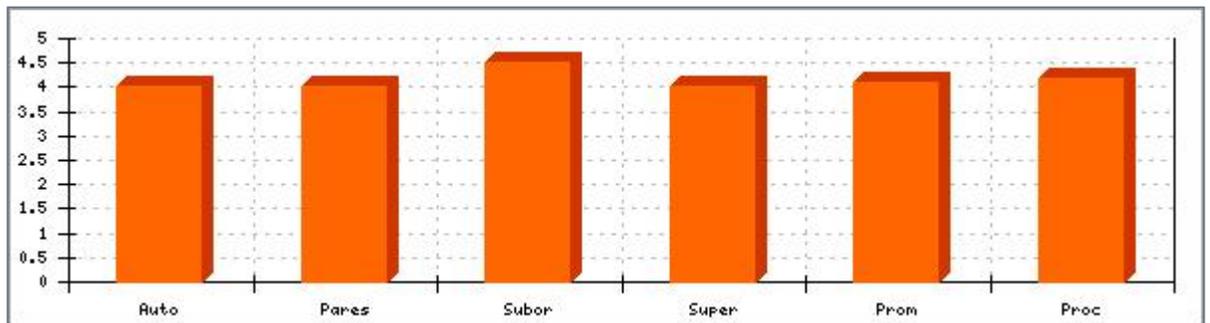
25.- Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.14



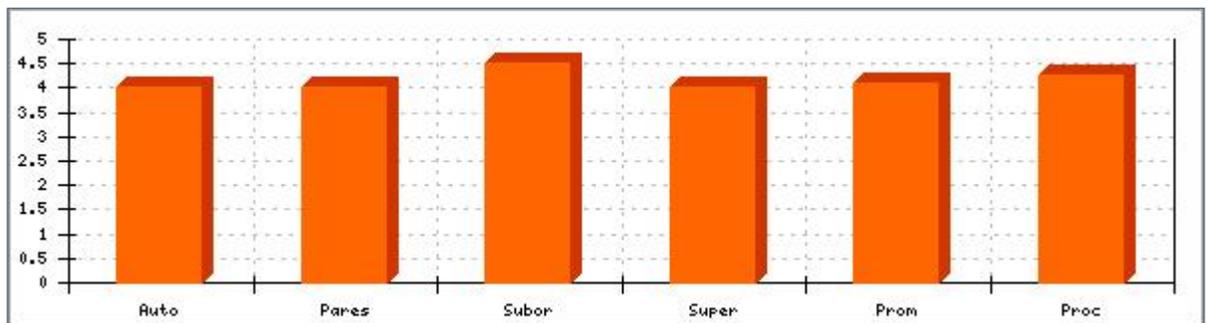
26.- Se identifica con los valores de la empresa. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.20



27.- Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa. (4.10)

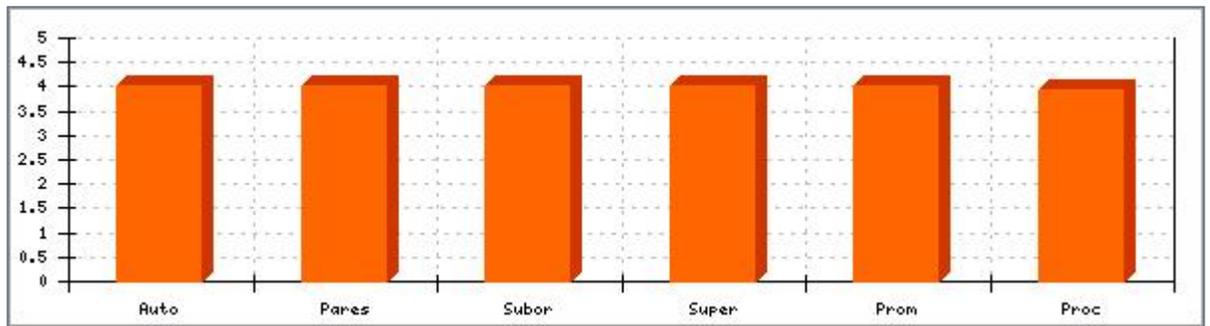
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.25



Trabajo en Equipo

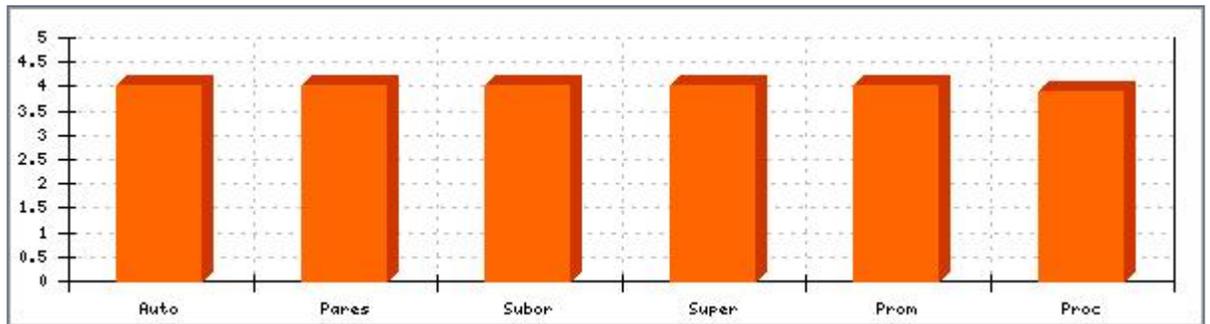
28.- Delega funciones a cada uno de los integrantes de acuerdo a sus capacidades, competencias, potencial y conocimientos, a fin de lograr los mejores resultados. (4.00)

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



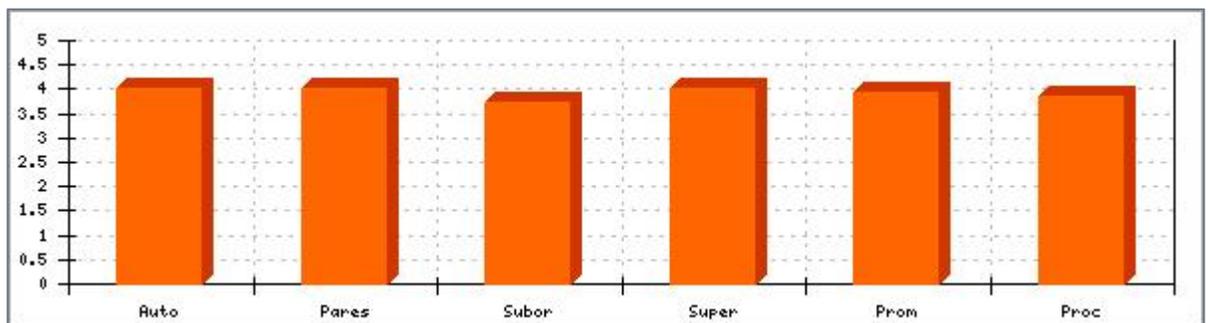
29.- Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (4.00)

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



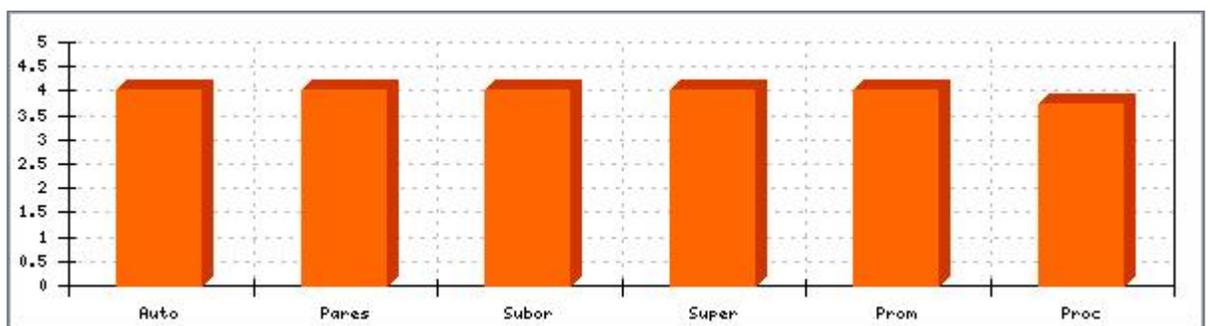
30.- Apoya el desempeño de otras áreas y comparte información, priorizando los objetivos de la empresa sobre los propios o los de su área. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.84



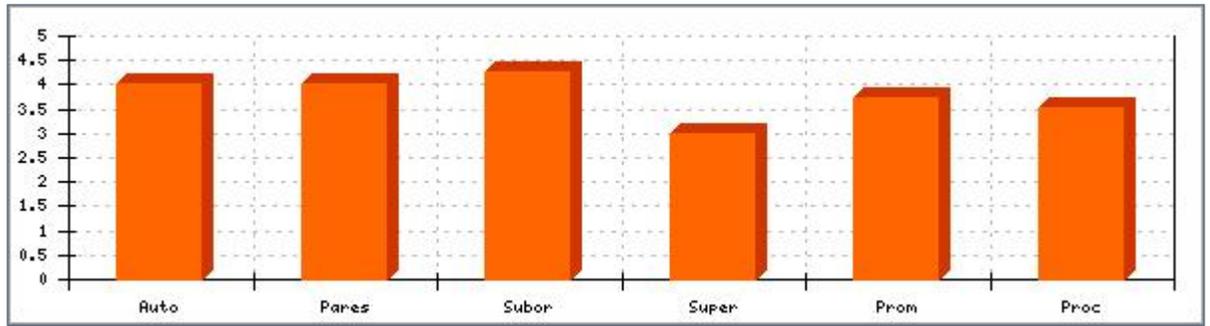
31.- Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo. (4.00)

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



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

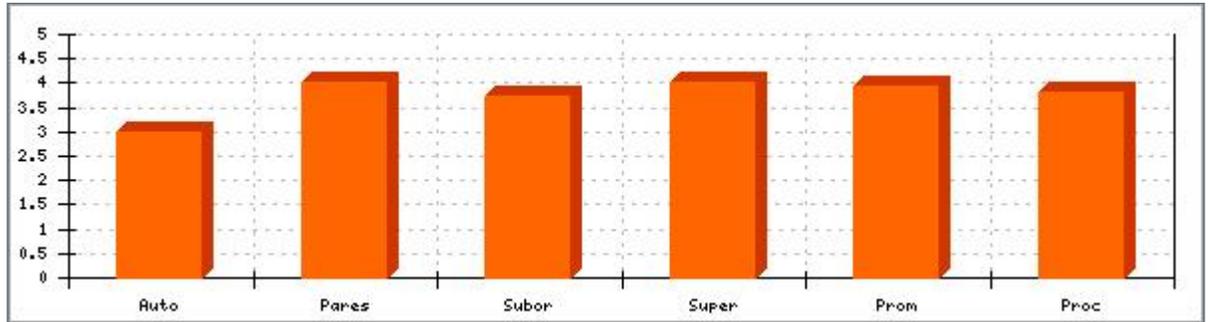
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.52



Prevención de Riesgos

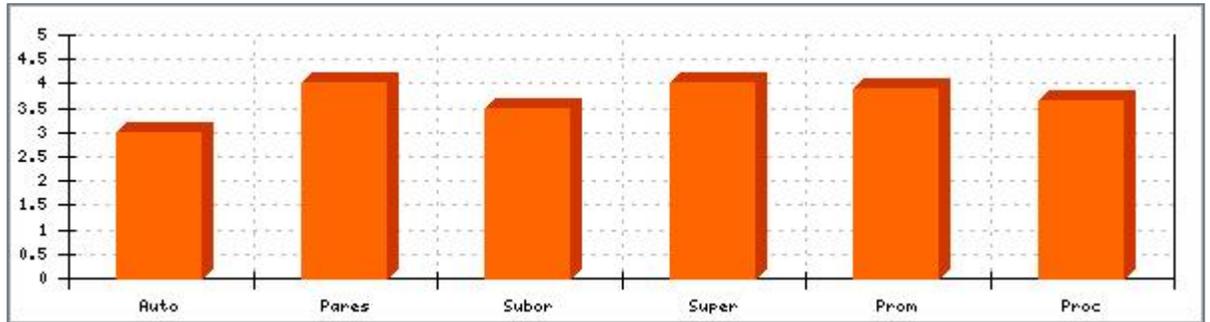
33.- Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.82



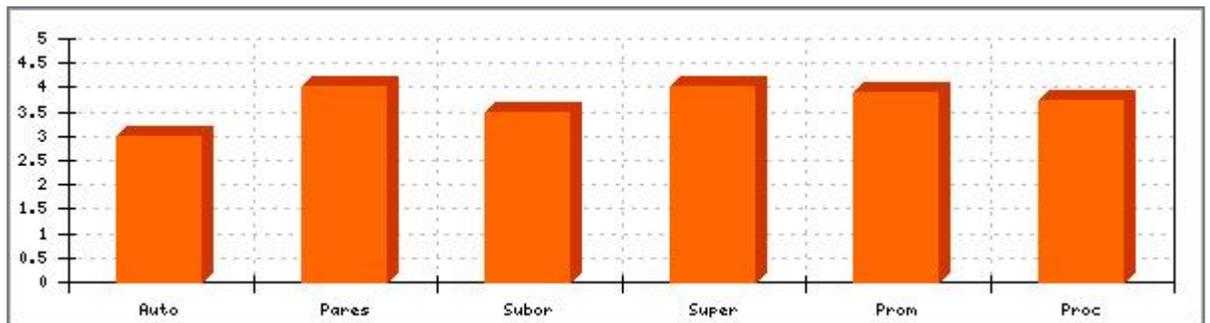
34.- Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.65



35.- Busca instaurar una cultura preventiva. (3.90)

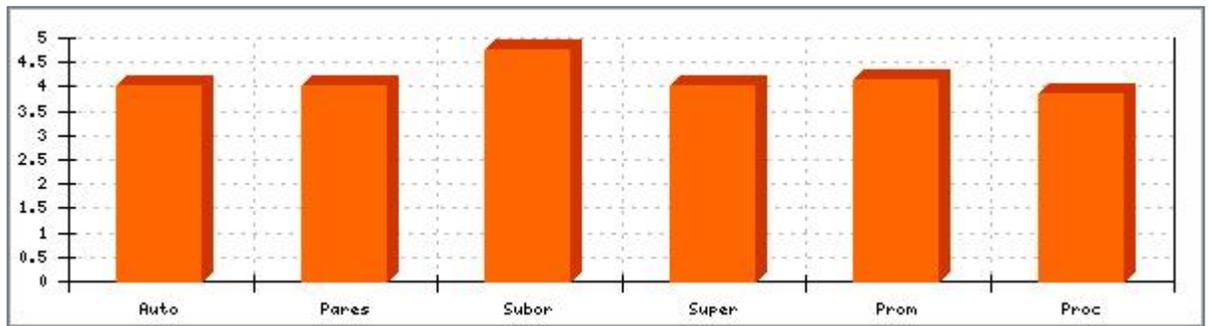
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.74



Orientación a Resultados

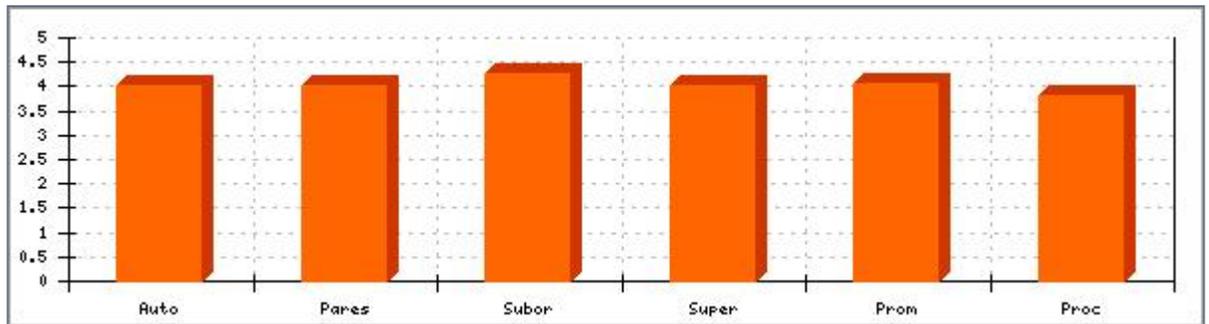
36.- Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento. (4.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.15
Promedio Proceso	3.86



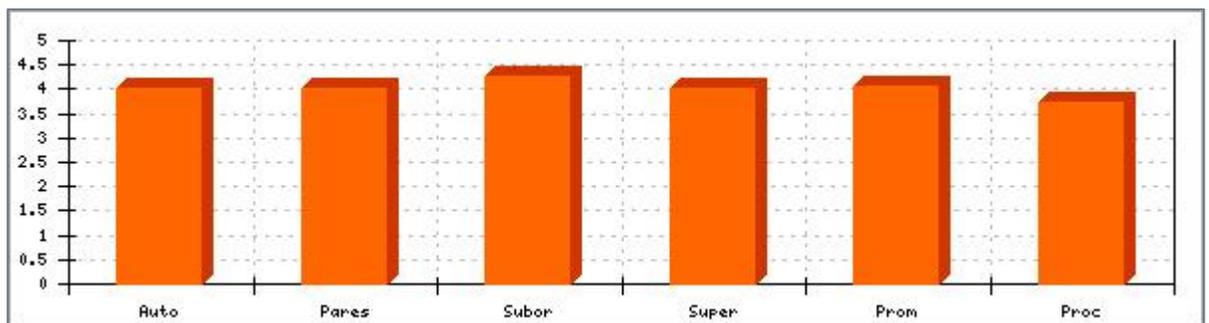
37.- Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.81



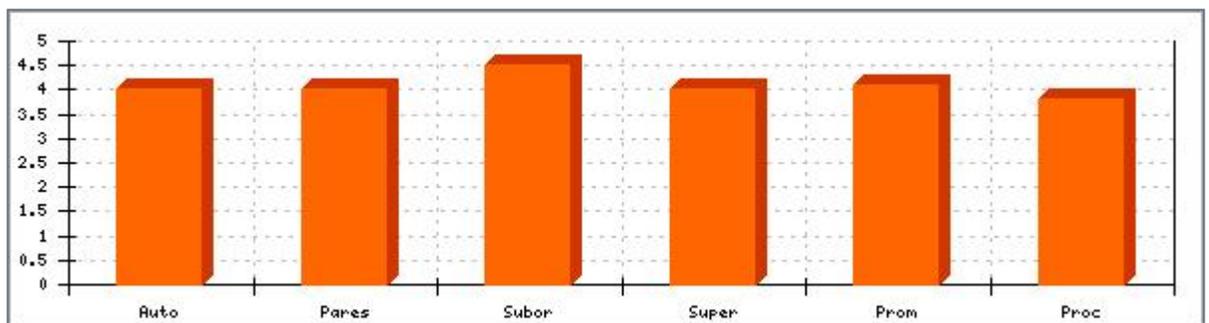
38.- Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.75



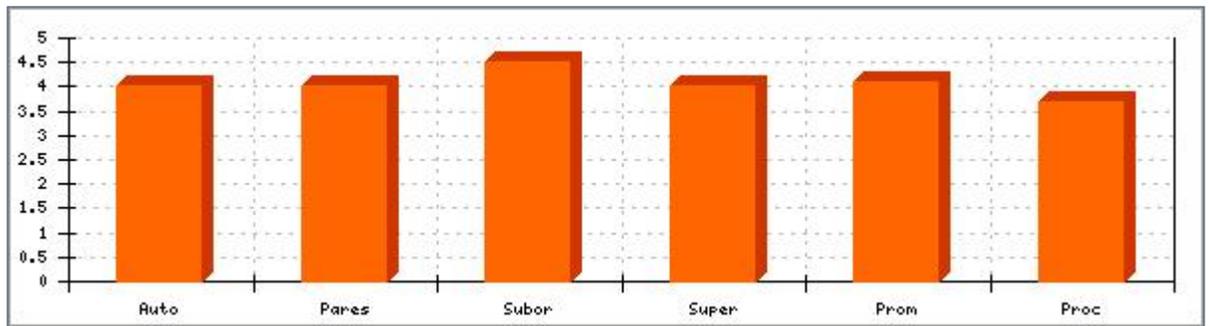
39.- Está atento a los cambios del contexto, generando respuestas que permitan el cumplimiento de los objetivos o la realización de los proyectos de la organización. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.83



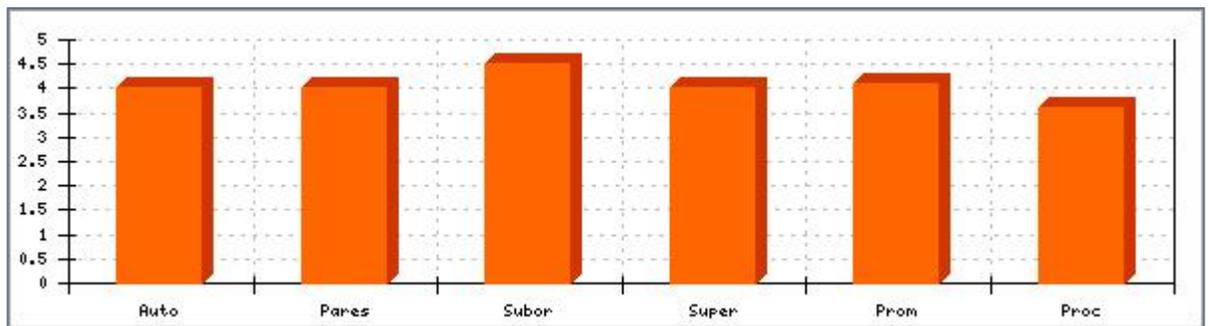
40.- Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.70



41.- Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto. (4.10)

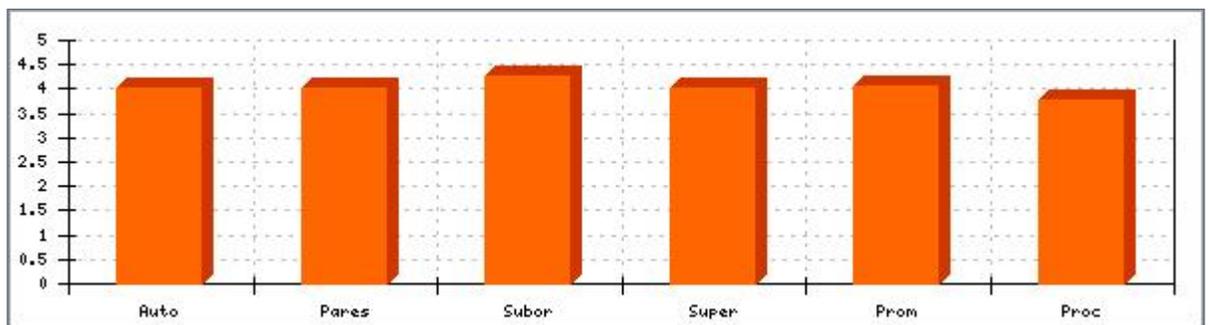
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.61



Comunicación

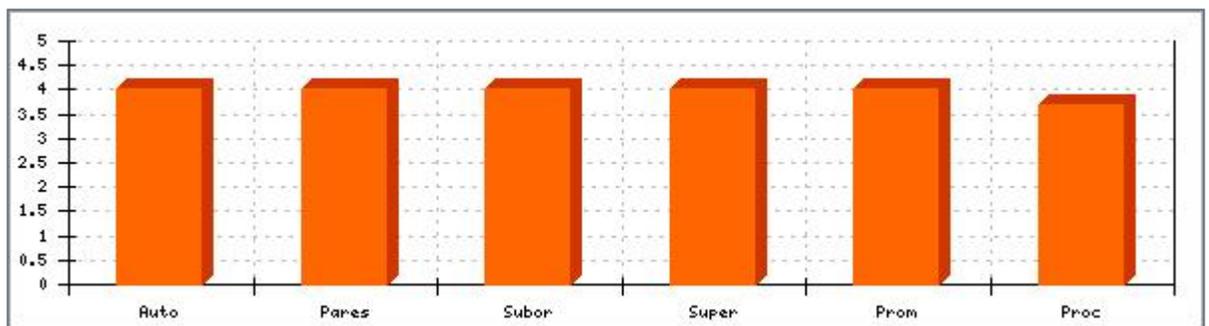
42.- Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	4.25
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.76



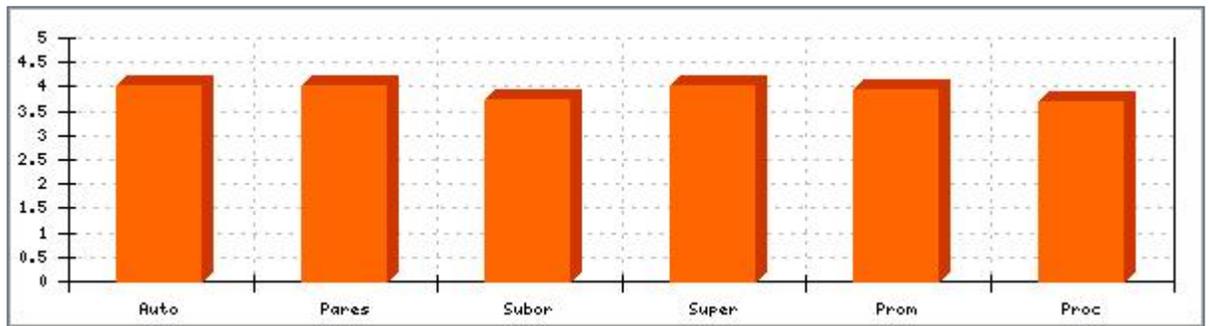
43.- Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento. (4.00)

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



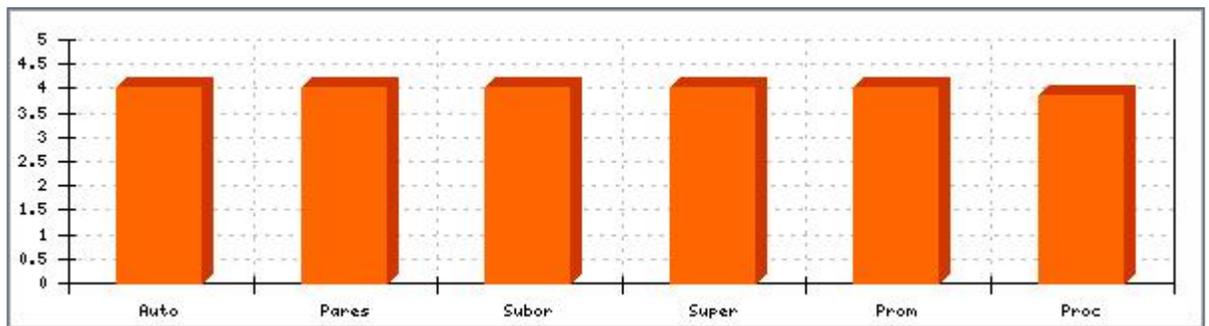
44.- Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.70



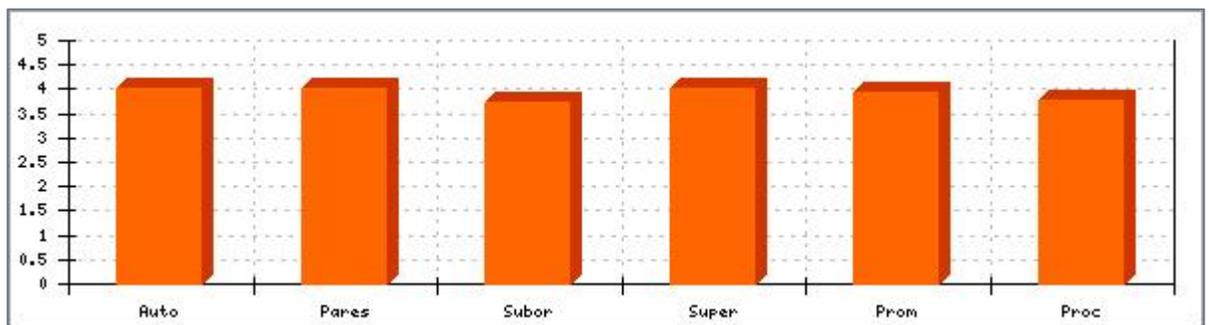
45.- Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás. (4.00)

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



46.- Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas. (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares/cliente Interno	4.00
Subordinado	3.75
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.95
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	3.83	--
Pares/cliente Interno	4.00	0.17
Subordinado	4.54	0.71
Supervisor	4.17	0.34

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	4.00	0.00
Subordinado	4.21	0.21
Supervisor	4.17	0.17

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	3.60	--
Pares/cliente Interno	4.00	0.40
Subordinado	4.45	0.85
Supervisor	4.00	0.40

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	3.60	--
Pares/cliente Interno	4.00	0.40
Subordinado	4.15	0.55
Supervisor	4.00	0.40

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	4.45	0.45
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	0.00
Subordinado	4.00	0.00
Supervisor	3.80	-0.20

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	3.00	--
Pares/cliente Interno	4.00	1.00
Subordinado	3.58	0.58
Supervisor	4.00	1.00

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	4.00	0.00
Subordinado	4.46	0.46
Supervisor	4.00	0.00

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	4.00	0.00
Subordinado	3.95	-0.05
Supervisor	4.00	0.00

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Visión Estratégica) Conduce a la empresa o al área que tiene a cargo como un sistema integral.	85.00%
•(Solución de Conflictos) Muestra capacidad para dirigir o establecer una discusión utilizando técnicas ganar – ganar.	83.75%
•(Visión Estratégica) Planifica objetivos y metas retadoras.	78.75%
•(Visión Estratégica) Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno logrando beneficios para la organización.	78.75%
•(Toma de decisiones) Concreta decisiones y resuelve problemas con un enfoque de prioridades y ganancia para su área y la organización.	78.75%
•(Orientación a Resultados) Muestra un alto compromiso con los objetivos de la organización y contribuye con las diferentes áreas para su alineamiento.	78.75%
•(Visión Estratégica) Realiza seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de éstas sobre la organización.	77.50%
•(Visión Estratégica) Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	77.50%
•(Solución de Conflictos) Recopila información, y se basa en criterios objetivos para el manejo de objeciones.	77.50%
•(Toma de decisiones) Inicia nuevos proyectos y asume riesgos medidos para conseguir los objetivos.	77.50%
•(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.	77.50%
•(Dirección de Personas) Conoce las capacidades de cada miembro, generando desarrollo de equipos de trabajo.	77.50%
•(Pertenencia Organizacional) Logra que los miembros del equipo se sientan identificados con la cultura y los objetivos de la organización.	77.50%
•(Pertenencia Organizacional) Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	77.50%
•(Pertenencia Organizacional) Se identifica con los valores de la empresa.	77.50%
•(Pertenencia Organizacional) Se compromete personalmente para lograr el cumplimiento de los objetivos y valores de la empresa.	77.50%
•(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.	77.50%
•(Orientación a Resultados) Diseña mecanismos organizacionales para revisar periódicamente el progreso en el cumplimiento de las metas de la organización.	77.50%
•(Orientación a Resultados) Fija nuevos desafíos y metas retadoras para la organización en su conjunto.	77.50%
•(Visión Estratégica) Concibe y realiza tareas nuevas con el propósito de generar mayor rentabilidad y eficiencia.	76.25%
•(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.	76.25%
•(Solución de Conflictos) Toma acciones para reducir la resistencia al cambio de los demás.	76.25%
•(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.	76.25%
•(Toma de decisiones) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas.	76.25%
•(Dirección de Personas) Tiene energía y perseverancia.	76.25%
•(Pertenencia Organizacional) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo.	76.25%
•(Orientación a Resultados) Reconoce y recompensa el logro de las metas grupales e individuales.	76.25%
•(Orientación a Resultados) Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a la mejora continua, calidad y eficiencia.	76.25%
•(Comunicación) Comparte información oportuna y relevante con sus colaboradores y con otras áreas de la organización.	76.25%
•(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.	75.00%

•(Solución de Conflictos) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación.	75.00%
•(Dirección de Personas) Asume naturalmente el liderazgo de equipos, con carisma , generando un ambiente de entusiasmo y compromiso con las metas encomendadas.	75.00%
•(Dirección de Personas) Transmite con el ejemplo, logrando que los colaboradores desarrollen sus tareas con eficiencia.	75.00%
•(Dirección de Personas) Se le considera referente en materia de liderazgo.	75.00%
•(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.	75.00%
•(Trabajo en Equipo) Orienta, alinea y motiva al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	75.00%
•(Trabajo en Equipo) Brinda retroalimentación, reconoce y celebra los éxitos del equipo.	75.00%
•(Comunicación) Arma redes de comunicación fluida a fin de facilitar la circulación de información y conocimiento.	75.00%
•(Comunicación) Muestra empatía y apertura con las opiniones de los demás.	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.	73.75%
•(Prevención de Riesgos) Orienta sus acciones a identificar los peligros y a controlar los riesgos potenciales del entorno.	73.75%
•(Comunicación) Ofrece retroalimentación de forma positiva para ayudar a sus colaboradores y pares a actuar de forma exitosa.	73.75%
•(Comunicación) Toma en cuenta las distintas ideas y genera acuerdos a partir de las mismas.	73.75%
•(Prevención de Riesgos) Establece directivas y responsabilidades para la coordinación, aplicación, revisión y control de actividades de seguridad y salud ocupacional.	72.50%
•(Prevención de Riesgos) Busca instaurar una cultura preventiva.	72.50%
•(Trabajo en Equipo) Promueve el intercambio con otras áreas.	68.75%

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Areas de Desarrollo

EVALUACION HABILIDADES OBRAINSA 2015
EVALUACION DE DESEMPEÑO

AUTOEVALUACION

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

Visión estratégica. Habilidades de negociación.

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

Administración de procesos de gestión.

PARES/CLIENTE INTERNO

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

buen análisis, compromiso

1. Buen manejo de la comunicación interpersonal. 2. Buena capacidad de análisis. 3. Asertivo. 4. Práctico en la toma de decisiones.

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

comunicación en general

1. Participar del Monitoreo Seguimiento y Control (formal) de los Procesos de Licitación y de los Proyectos en Ejecución.

SUBORDINADO

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

Es emprendedor y proactivo en la toma de decisiones en la selección de los procesos de selección tanto públicos como del sector privado realizando el control y seguimiento hasta cumplir con el objetivo.

Amplia experiencia y conocimiento del mercado y sus diferentes agentes. Gran capacidad para relacionarse en el medio de manera efectiva. Delega funciones y permite el desempeño por iniciativa propia.

Tiene sus metas claras y conoce el negocio

Profundo conocimiento del negocio, toma de decisiones, visión y capacidad analítica, capacidad de liderazgo y metas claras.

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

Reunión para comunicar por lo menos cada diez (10) días o en el momento oportuno que se requiera, con los responsables de las Areas de Licitaciones, Propuestas e Ingeniería para que informen los avances de los procesos de selección.

considero que se podría mejorar en el enfoque de las oportunidades en el exterior.

Mejorar la comunicación

Conocer un poco mas a las personas no solo como parte del equipo de trabajo sino en forma integral

SUPERVISOR

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

Luis Felipe esta por cumplir su primer año y con cambios importantes en su area. Su trabajo hasta la fecha cumple con todas las exectativas esperadas de el. Una evaluacion mas certena de su trabajo debe de ser efectuada por la Presidencia con quien es su principal coordinacion.

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

Oportunidades de mejora podran ser evaluadas con mas tiempo en la organizacion.

EVALUADO

EVALUADOR

