

EVALUACIÓN DESEMPEÑO GERENTES
EVALUACION DE DESEMPEÑO
ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO

CONCEPTO: Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Asimismo, incluye esforzarse por conocer y resolver los problemas actuales del cliente; así como también, ejecutar acciones que ayuden a prevenir inconvenientes futuros. Implica una actitud permanente de servicio lo cual implica el mantener al cliente como eje de cada actividad a planificar.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.19	-1.31
Supervisor	4.00	-0.50

TRABAJO EN EQUIPO

CONCEPTO: Capacidad de fomentar e integrar un ambiente colaborativo y de comunicación abierta. Desarrollar una relación de confianza con los demás miembros del equipo, respetando las ideas, buscando el compromiso, valorando y reconociendo las contribuciones de los demás. Orientado a la búsqueda del logro de objetivos comunes, y no solo de los propios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Subordinado	3.63	-1.37
Supervisor	3.75	-1.25

COMUNICACIÓN EFECTIVA

CONCEPTO: Capacidad para comunicarse con los demás con transparencia y centrándose en los objetivos. Presenta la información de manera objetiva. Puede convencer a otras personas de sus ideas y perspectivas y obtener su apoyo para alcanzar los objetivos compartidos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Subordinado	3.25	-1.75
Supervisor	4.50	-0.50

EFICIENCIA

CONCEPTO: Capacidad de determinar y/o realizar eficazmente las metas y prioridades de cada área/proyecto. Asimismo, involucra la ejecución sistemática de tareas bajo un orden y una programación que aportan a la eficiencia y rapidez de las operaciones o trámites. Así como también, una preocupación constante por el cumplimiento de lo asignado, aun sobre los propios intereses, demostrando altos niveles de compromiso.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Subordinado	3.92	-0.75
Supervisor	3.33	-1.34

ORIENTACION AL LOGRO

CONCEPTO: Capacidad de encaminar todos los actos hacia el logro de los objetivos organizacionales, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para cumplir o superar las expectativas. Asimismo, se trata de la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, fijando metas desafiantes, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Subordinado	3.63	-0.87
Supervisor	4.75	0.25

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

CONCEPTO: Habilidad de actuar conforme a los valores corporativos, de manera tal que sea posible conseguir los objetivos de la organización. Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Subordinado	3.38	-0.87
Supervisor	4.25	0.00

LIDERAZGO

CONCEPTO: Es la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás, creando un clima de energía y compromiso, comunicando la visión de la empresa. Capacidad para estimular a individuos o equipos, de comprometerlos vehementemente para lograr los objetivos y de conducirlos hasta conseguirlos. Implica también la habilidad de desarrollar a los equipos de trabajo a su cargo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.44	-0.56
Supervisor	4.00	0.00

TOMA DE DECISIONES

CONCEPTO: Planea soluciones o alternativas consistentes y a tiempo, basadas en su conocimiento de la organización y del negocio. Capacidad de pensar estratégicamente y tomar decisiones correctas, aún en situaciones de tensión y en aquellas no previstas en la rutina del trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.50	-0.50
Supervisor	4.25	0.25

DESARROLLO DE PERSONAS

CONCEPTO: Es la capacidad para identificar, orientar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores a su cargo. Conlleva a definir e implementar equipos de trabajo eficientes, motivándolos a alcanzar las metas establecidas para el área y empresa. Esta competencia requiere de capacidades de gerenciamiento, adoptando un rol de facilitador y guía en el marco de las estrategias de la institución.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Subordinado	3.56	-0.69
Supervisor	4.25	0.00

GERENCIA DEL CAMBIO

CONCEPTO: Capacidad de los líderes en poder generar proyectos innovadores en pro del crecimiento de la empresa. Funcionan como agentes dinámicos y toman cualquier situación de cambio como una oportunidad para proveer a sus clientes un valor agregado a través de nuevos productos y servicios.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Subordinado	3.63	-0.37
Supervisor	4.75	0.75

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(ORIENTACION AL LOGRO) Analiza el status actual (interno y externo) que rodea a la organización y elabora los objetivos sobre los cuales se orientará la labor de su equipo de trabajo.	92.86%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Es un referente dentro la organización por su disciplina personal y alta productividad.	91.07%
•(LIDERAZGO) Transmite su energía, dinamismo y perseverancia de manera inspiradora y a través de sus acciones, logrando motivar a su gente.	91.07%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da feedback sobre el avance registrado	91.07%
•(GERENCIA DEL CAMBIO) Se preocupa en buscar mejoramiento de las operaciones del negocio.	91.07%
•(GERENCIA DEL CAMBIO) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce.	91.07%
•(GERENCIA DEL CAMBIO) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio.	91.07%
•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes.	89.29%
•(ORIENTACION AL LOGRO) Elabora planes estratégicos que permitan el aprendizaje y la mejora continua dentro de la organización; así como también, el logro de los objetivos planteados para la empresa.	89.29%
•(TOMA DE DECISIONES) Controla el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse que las mismas respeten las pautas de calidad.	89.29%
•(ORIENTACION AL LOGRO) Brinda soluciones efectivas en breves periodos de tiempo o bajo condiciones de estrés a situaciones de alta complejidad.	87.50%
•(TOMA DE DECISIONES) Encara el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes.	87.50%
•(ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO) Establece una estrategia o desarrolla un plan estratégico para que la organización promueva el cuidado de la relación con el cliente.	85.71%
•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se conduce con naturalidad y cordialidad, manteniendo una actitud de escucha.	85.71%
•(EFICIENCIA) Posee sólidos conocimientos y experiencia de los temas que están bajo su responsabilidad.	75.00%
•(TRABAJO EN EQUIPO) Comunica sus ideas activamente y escucha las ideas de los demás integrantes del equipo, rescatando las mejores.	73.21%
•(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo.	73.21%
•(ORIENTACION AL LOGRO) Establece objetivos desafiantes que promueven el alto rendimiento del equipo , recompensando los logros alcanzados.	73.21%
•(TOMA DE DECISIONES) Convence a sus colaboradores de la necesidad de generar opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente para cuestiones críticas.	73.21%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Desarrolla planes de trabajo en conjunto con su equipo de trabajo.	73.21%
•(ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO) Planifica las actividades de su equipo y determina los objetivos de la organización en relación a la satisfacción de las necesidades del cliente, teniéndolo como eje principal en la planificación de las acciones a seguir.	71.43%
•(TRABAJO EN EQUIPO) Apoya el trabajo de otras áreas que forman parte de la organización.	71.43%
•(TRABAJO EN EQUIPO) Solicita la opinión de los demás miembros del equipo valorando sus ideas y experiencia.	71.43%
•(DESARROLLO DE PERSONAS) Comparte sus experiencias y emplea su tiempo en guiar y dar soporte a su gente.	71.43%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Se compromete con los objetivos de la empresa por encima de sus intereses personales	69.64%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Muestra una actitud dedicada y comprometida con la empresa dando así el ejemplo a su equipo de trabajo.	69.64%
•(COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN) Se identifica con los valores de la empresa.	69.64%
•(LIDERAZGO) Conoce a sus colaboradores y los sabe motivar conforme a sus necesidades, siendo flexible en cuanto al estilo de liderazgo que representa, adecuándolo a las condiciones, circunstancias y personas con las que trabaja.	69.64%

- **(LIDERAZGO)** Se anticipa a posibles escenarios y desarrolla planes de acción para su equipo, orientando sus actividades en la dirección necesaria para no perjudicar el logro de objetivos. **69.64%**
- **(DESARROLLO DE PERSONAS)** Logra que cada colaborador contribuya, aprenda, crezca y avance en función de sus méritos. **69.64%**
- **(GERENCIA DEL CAMBIO)** Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. **69.64%**
- **(ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO/EXTERNO)** Promueve un ambiente laboral adecuado para que todos sus colaboradores busquen comprender y satisfacer las necesidades de los clientes. **67.86%**
- **(COMUNICACIÓN EFECTIVA)** Es abierto al diálogo con todo tipo de personas pertenecientes a todos los niveles jerárquicos. **66.07%**

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

