

Fortalezas y Areas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEPEÑO ADMINISTRATIVO 2016 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

No existen Fortalezas

Areas de Desarrollo (Menor a 40%)

- (Organización del trabajo y generación de resultados) Elimina las barreras y los obstáculos organizacionales que están impidiendo el lograr resultados. 33.33%
- (Integridad) Crea un ambiente que genera confianza y motiva a los demás para que hagan lo correcto. 33.33%
- (Integridad) Identifica los retos y los enfrenta resuelta y confiadamente. 33.33%
- (Integridad) Se compromete con la visión, misión y objetivos de la organización y actúa de acuerdo a ellas. 33.33%
- (Liderazgo) Toma riesgos calculando, investigando y evaluando diferentes objetivos y toma sus decisiones basado en la información que dispone. 33.33%
- (Liderazgo) Genera buenas ideas, explora nuevos caminos para solucionar problemas, es innovador en las soluciones. 33.33%
- (Liderazgo) Se adapta y trabaja efectivamente con diversidad de personas, ante una nueva información, ante indicadores cambiantes y en situaciones inesperadas. 33.33%
- (Credibilidad Profesional) Demuestra habilidad para, usando su experiencia profesional, cumplir con los requerimientos y retos de la posición. 33.33%
- (Credibilidad Profesional) Reconoce los conocimientos y habilidades técnicas de otros y los utiliza efectivamente para cumplir con los objetivos y delegar la toma de decisiones. 33.33%
- (Comunicación y construcción de relaciones) Propicia una cultura que promueve las comunicaciones abiertas y la expresión de puntos de vista diferentes. 33.33%
- (Comunicación y construcción de relaciones) Revisa activamente y chequea la información que recibe. 33.33%
- (Foco en los clientes) Asume responsabilidades y generan iniciativas que buscan la forma de servir mejor a los clientes. 33.33%
- (Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Entiende las tendencias y oportunidades del negocio y señala claramente la dirección hacia el futuro. 33.33%
- (Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Convierte la visión y misión en estrategias, objetivos y planes. 33.33%
- (Gerencia del cambio) Cuestiona el Status Quo y busca el mejoramiento de las operaciones del negocio. 33.33%
- (Gerencia del cambio) Discute y comparte con los involucrados los efectos que pueden darse por el cambio. 33.33%
- (Organización del trabajo y generación de resultados) Crea planes que priorizan y establecen los cursos de acción. 33.33%
- (Organización del trabajo y generación de resultados) Rastrea los cambios críticos, monitorea su progreso y hace los ajustes necesarios. 33.33%
- (Integridad) Se comporta de acuerdo a sus principios, valores y ética profesional. 11.11%
- (Integridad) Demuestra consistencia entre sus acciones, sus principios y valores. Se lo considera un líder auténtico. 11.11%
- (Liderazgo) Demuestra confianza en sí mismo y en sus habilidades, es seguro de sí mismo. 11.11%
- (Liderazgo) Demuestra una fuerte orientación al éxito. 11.11%
- (Comunicación y construcción de relaciones) Tratan a los demás con respeto, confianza y dignidad, valoran la diversidad dentro de la fuerza de trabajo. 11.11%
- (Comunicación y construcción de relaciones) Se expresa efectivamente con convicción y entusiasmo. 11.11%
- (Guía y desarrollo de otros) Inspira a los demás, con su entusiasmo y liderazgo, para que desarrollen lo mejor de sí mismos. 11.11%
- (Guía y desarrollo de otros) Crea e incentiva un ambiente tal que permite que también los demás sean guías y entrenadores. 11.11%
- (Guía y desarrollo de otros) Facilita el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de los demás en base a que conocen sus fortalezas, debilidades y estilos de comportamiento personales. 11.11%
- (Guía y desarrollo de otros) Ejerce un liderazgo efectivo basado en que sus acciones reflejan sus intenciones y enseñanzas. 11.11%
- (Guía y desarrollo de otros) Provee de retroalimentación constructiva y motiva al mismo tiempo a los otros para que se superen. 11.11%

| | |
|--|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Transmisión de visión, misión y generación de compromisos) Inspira el mismo compromiso en los demás a través de comunicación, influencia y participación. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Gerencia del cambio) Reacciona positivamente al cambio y se enfrenta de manera efectiva con los impactos que el cambio produce. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Gerencia del cambio) Comprende y comparte los sentimientos de ansiedad e incertidumbre que produce el cambio. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Gerencia del cambio) Incentiva y refuerza los nuevos comportamientos que se requieren para lograr resultados ante la nueva situación. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Construcción de equipos de alto desempeño) Ensambla equipos con talentos, intereses y antecedentes diferentes, se apoya en la diversidad para crear sinergias. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Construcción de equipos de alto desempeño) Asume su propia responsabilidad y pide que así lo hagan los demás. Establece niveles altos para el desempeño y es claro en especificar los resultados. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Construcción de equipos de alto desempeño) Empodera a las personas mediante la cooperación y colaboración. Comparte la actividad y delega decisiones. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Construcción de equipos de alto desempeño) Maneja los conflictos en forma constructiva entendiendo los puntos de vista de los otros y estableciendo metas comunes. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Organización del trabajo y generación de resultados) Crea y maneja presupuestos y destina los recursos necesarios de manera efectiva. | 11.11% |
| <ul style="list-style-type: none"> ● (Organización del trabajo y generación de resultados) Alinea los sistemas y estructuras organizacionales hacia la generación de resultados. | 11.11% |

