



POTENCIÁ TU DESARROLLO

¡Hola!

Bienvenid@ a la Revisión de Desempeño por Competencias 2024

La revisión de desempeño como herramienta de gestión es el primer paso para un plan de desarrollo profesional, que impulsa tanto nuestro desarrollo como el impacto en la organización.

Te invitamos a completar el siguiente formulario leyendo cuidadosamente cada competencia y realizar los comentarios que creas oportunos para justificar tu percepción.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

Orientación al cliente

Disposición para realizar el trabajo en base al conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, actuales y potenciales, internos o externos. Implica vocación por entender sus demandas y dar solución a sus problemas.



No considera la satisfacción del cliente como objetivo prioritario.

No muestra interés por mantener contacto con los clientes.

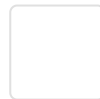
Ante un problema planteado por un cliente, intenta que otras personas se responsabilicen de



Necesita constantemente ayuda para entender las necesidades de los clientes y darles solución.

Su comunicación con los clientes es poco fluida.

Responde a los requerimientos de los clientes, pero no investiga los



Tiene como objetivo la satisfacción del cliente.

Mantiene una comunicación permanente con el cliente.

Se responsabiliza personalmente por corregir los problemas del cliente.



Promueve la importancia de la satisfacción del cliente como objetivo fundamental.

Actúa como referente con su clientes, involucrándose en el proceso de toma de decisiones.

la búsqueda de una solución.

problemas subyacentes.

Conoce el negocio del cliente y sus verdaderas necesidades, va más allá de las inicialmente expresadas con visión de largo plazo.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Por favor, justifica tu valoración, exponiendo los ejemplos o situaciones en las que pensaste al hacerlo:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 2

Innovación y creatividad

Capacidad para descubrir, inventar y proponer nuevas y diferentes ideas dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización.



Necesita ayuda y orientación cuando se requiere abordar situaciones nuevas. Prefiere que otros lo hagan en su lugar.

Se rige por ideas y patrones de conducta tradicionales.

Prefiere no tomar riesgos en cuanto a métodos para resolver su trabajo



Es capaz de resolver situaciones nuevas que se le presentan.

Selecciona las conductas adecuadas de entre un conjunto de soluciones de eficiencia previamente probadas.

Propone ideas creativas cuando las tradicionales



Detecta formas diferentes de resolver situaciones que se le presentan, procurando nuevos resultados.

Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas ante tareas de su equipo.

Busca nuevas alternativas de



Busca continuamente formas diferentes de resolver situaciones que se le presentan, procurando nuevos resultados.

Contagia a su entorno a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas.

Propone alternativas originales, fuera de las convencionales,

Se guía por procedimientos sin importar el resultado.

no son aplicables a su trabajo.

solución que salen de las establecidas.

para solucionar problemas.

Tiende a realizar cambios que no rompan por completo los esquemas habituales de su trabajo.

En algunas oportunidades se arriesga a romper los esquemas tradicionales.

Generalmente se arriesga a romper los esquemas tradicionales.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD: Por favor, justifica tu valoración, exponiendo los ejemplos o situaciones en las que pensaste al hacerlo:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 3

Trabajo en equipo

Capacidad de colaborar con otros, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar metas comunes. Implica tener empatía y generar y mantener un buen clima laboral.



Pierde de vista el objetivo común y tiende a centrarse en sus tareas.

Prioriza sus tareas sobre los objetivos grupales, teniendo conocimiento de ellos.

Se coordina con los compañeros para alcanzar el objetivo común del equipo.

Promueve y lidera la coordinación con sus compañeros para alcanzar el objetivo común del equipo, colaborando además en caso de sobre carga de tareas en alguno de ellos.

Evita participar en iniciativas grupales cuando se le propone.

Prefiere trabajar individualmente, sin oponerse al trabajo en equipo.

Busca trabajar en equipo sobre el trabajo individual.

No suele compartir información laboral con el

Informa a sus compañeros cuando se lo requieren.

Mantiene a los demás informados de los temas que les afectan en su

Fomenta la conformación de equipos de trabajo, estimulando la participación y aportación de ideas

resto de sus
compañeros.

Coopera con otros
compañeros cuando
sus superiores se lo
solicitan.

tarea, sin esperar
a ser consultado.

de todos sus
miembros.

No coopera con
otros
compañeros, a
pesar de ser
señalado por sus
superiores.

Coopera
naturalmente y
mantiene un trato
cordial sin ser
solicitado.

Mantiene a los demás
informados sobre
temas
organizacionales,
adelantándose a
posibles consultas.

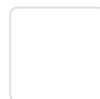
Estimula la
colaboración entre
áreas y se ocupa de
mantener un buen
clima laboral.

**TRABAJO EN EQUIPO: Por favor, justifica tu
valoración, exponiendo los ejemplos o
situaciones en las que pensaste al hacerlo:**

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 4

Liderazgo

Capacidad para influir sobre los demás, guiándolos y motivándolos para la consecución de los objetivos marcados. Se relaciona con la toma de iniciativa, la capacidad para una adecuada gestión de personas y el desarrollo del talento del grupo.



Le cuesta
identificar
objetivos a futuro,
por lo que carece
de visión que
pueda trasladar al
grupo.

Reconoce los
objetivos y se
identifica con la
visión, pero no
logra involucrar a
los demás de
manera constante.

Tiene claros los
objetivos, tareas a
cumplir y cómo
deben ejecutarse,
influyendo
positivamente al
equipo para su
consecución.

A partir de su
claridad en objetivos
y tareas, influencia al
equipo, generando
una cultura positiva
y de apoyo,
consiguiendo que el
clima laboral sea de
alta cooperación.

Entiende que las
acciones
ejecutadas son
correctas si se

Entiende que las
acciones
ejecutadas son
correctas si se

Mantiene apertura
ante nuevos puntos
de vista sobre

Pide opinión en
busca de nuevos

realizan de manera similar a cómo él/ella las hace, sin permitir que los demás aporten sus puntos de vista.

Se comunica en forma deficiente, sin tener en cuenta el efecto que puede provocar en los demás.

No reconoce el trabajo bien ejecutado de los demás.

No reconoce los problemas y sus errores con honestidad, negándose a buscar soluciones.

No logra posicionarse como referente.

Utiliza medidas restrictivas en los demás para lograr los objetivos, supervisando continuamente el desarrollo de las tareas.

realizan de manera similar a cómo él/ella las hace, pero con cierta apertura para escuchar otros puntos de vista.

Se comunica, sin lograr los resultados esperados en su forma de realizarlo.

Raras veces reconoce el trabajo bien ejecutado de los demás.

Reconoce los problemas, pero no sus errores con honestidad, sin buscar soluciones.

Rara vez logra posicionarse como referente, sin tener éxito en hacer respetar sus puntos de vista.

Supervisa continuamente el desarrollo de las tareas, con temor sobre la autonomía de los demás.

cómo ejecutar acciones entendidas también como correctas.

Se comunica correctamente, obteniendo las respuestas requeridas.

Frecuentemente reconoce el trabajo bien ejecutado de los demás.

Reconoce los problemas y sus errores con honestidad, costándole encontrar alternativas de soluciones.

Frecuentemente logra posicionarse como referente.

Supervisa el desarrollo de las tareas solo cuando es necesario, permitiendo la autogestión.

puntos de vista sobre cómo ejecutar acciones entendidas también como correctas.

Utiliza hábilmente los canales de comunicación, logrando las respuestas esperadas y generando intercambios amenos.

Siempre reconoce implícita y explícitamente el trabajo bien ejecutado de los demás.

Reconoce los problemas y sus errores con honestidad y humildad, buscando y encontrando soluciones acordes.

Es reconocido naturalmente como referente, consiguiendo hacer respetar sus puntos de vista.

Educa y desarrolla con respeto integrando a todos, confiando en el desenvolvimiento de los demás y estimulando su autogestión.

LIDERAZGO: Por favor, justifica tu valoración, exponiendo los ejemplos o situaciones en las que pensaste al hacerlo:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 5

Adaptación al cambio

Capacidad para identificar y entender los cambios en el entorno de la organización, transformando las debilidades en fortalezas e impulsar estas últimas mediante acciones. Capacidad para llevar a cabo las tareas y responsabilidades en un contexto variable.

No identifica los cambios en el entorno.

No propone acciones para transformar las áreas de mejora en fortalezas.

Le resulta complicado interpretar los cambios y no identifica oportunidades.

Su ritmo de trabajo se ve afectado en períodos de cambios en la organización.

Identifica los cambios en el entorno.

Plantea acciones, en relación con sus tareas y responsabilidades, para transformar las áreas de mejora en fortalezas.

Está atento a los cambios del entorno.

Su ritmo de trabajo es oscilante en períodos de cambio en la organización.

Estimula en otros la capacidad para identificar los cambios en el entorno.

Propone acciones en su equipo para transformar las áreas de mejora en fortalezas.

Comprende y aprovecha las oportunidades del entorno.

Los períodos de cambio en la organización no afectan a su ritmo habitual de trabajo.

Planifica una manera para estimular en otros la capacidad para identificar los cambios en el entorno.

Estimula acciones en los demás para transformar las áreas de mejora de la organización en fortalezas.

Localiza y aprovecha las oportunidades del entorno.

Aprovecha los períodos de cambio en la organización para potenciar su ritmo de trabajo de manera efectiva.

ADAPTACIÓN AL CAMBIO: Por favor, justifica tu valoración, exponiendo los ejemplos o situaciones en las que pensaste al hacerlo:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 6

Aprendizaje

Capacidad para ir más allá de su responsabilidad específica y cotidiana obteniendo, procesando y asimilando nuevos conocimientos y competencias para lograr mayores niveles de desempeño.

Relacionado con la consideración del conocimiento como un activo decisivo para la competitividad.



No muestra interés por ampliar conocimientos.

Apenas comparte información o conocimientos.

Se muestra reticente a asumir nuevas tareas que impliquen salir de su área de confort.

Considera los errores como fracasos sin aprender de ellos.

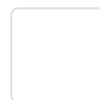


Amplia sus conocimientos, pero sin iniciativa propia, teniendo que proporcionárselos un tercero.

Comparte información o conocimientos cuando se lo requieren.

Necesita apoyo constante cuando debe asumir nuevas tareas.

Aprende de la experiencia, pero le cuesta superar los fracasos.



Amplia constantemente conocimientos técnicos y metodologías de su especialidad, por iniciativa propia.

Tiene una actitud constante de intercambio de conocimientos e información con los miembros de su equipo.

Muestra entusiasmo por asumir nuevas tareas, que no impliquen riesgos.

Toma errores y fracasos como una oportunidad para el aprendizaje y la



Amplia constantemente conocimientos de su especialidad y de otras de áreas, por iniciativa propia.

Tiene una actitud constante de intercambio de conocimientos e información con todas las áreas de la organización.

Toma nuevas responsabilidades y retos profesionales con entusiasmo, aunque suponga asumir riesgos.

Comparte con otros su aprendizaje de errores y fracasos, con el cometido de

mejora continua propia.

fomentar la mejora continua.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES 7

Compromiso con la Empresa

Capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la organización. Supone actuar, de acuerdo a los valores de la organización, apoyando y tomando decisiones para el logro de objetivos comunes.



Lleva a cabo las actividades y responsabilidades mínimas para su puesto de trabajo, sin mostrar estar identificado.

No demuestra respeto por los valores y sólo los aplica por obligación.

Acata parcialmente las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados.

Lleva a cabo las actividades y responsabilidades para su puesto de trabajo, identificándose parcialmente con los objetivos de la organización.

Respeto los valores y los aplica a su labor cotidiana.

Es disciplinado y productivo.

Lleva a cabo las actividades y responsabilidades para su puesto de trabajo, sintiendo como propios los objetivos de la organización.

Respeto los valores, estimulando con sus acciones a todos obrar en pos de ellos.

Es un referente en su área por su disciplina y productividad.

Lleva a cabo las actividades y responsabilidades para su puesto de trabajo y genera en los demás la capacidad de sentir los objetivos como propios.

Siente orgullo de los valores, estimulando con sus acciones a todos obrar en pos de ellos.

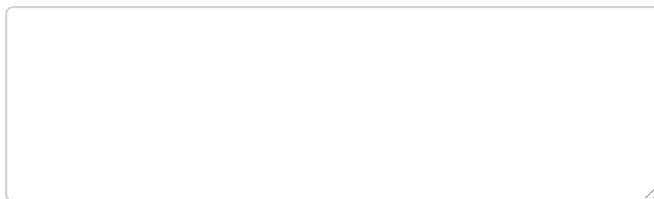
Es un referente en la organización por su disciplina y productividad.

COMPROMISO CON LA EMPRESA: Por favor, justifica tu valoración, exponiendo los ejemplos o situaciones en las que pensaste al hacerlo:

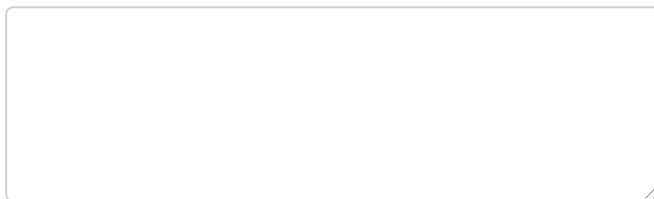
SÍNTESIS DE LA REVISIÓN

Espacio para las reflexiones finales sobre la revisión

Indica los principales comportamientos a conservar y continuar enriqueciendo



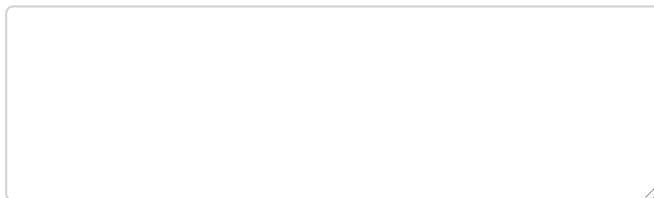
Indica los principales comportamientos a mejorar y superar



COMENTARIOS CLIENTE INTERNO

Percepción del cliente interno sobre el/la colaborador/a

Indica los principales comportamientos a conservar y continuar enriqueciendo



Indica los principales comportamientos a mejorar y superar

