|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rueda Organizacional | | | | | | |
| Nombre y Apellido del Observador | | | Sector | | Posición | |
|  | | |  | |  | |
| Nombre y Apellido del Observado | | | Sector | | Posición | |
|  | | |  | |  | |
| Instrucciones | | | | | Valores y Referencias | |
| 1. Tome Conciencia y Responsabilidad de la tarea que está a punto de ejecutar.  2. Antes de responder a cada pregunta haga el ejercicio de mirar a su compañero: asóciese con él y dese el permiso de que su Dación (Comunicación) sea en el marco de los valores esenciales que vimos durante el Assessment.  3. Recuerde que toda percepción no es la Realidad, pero sí nos abre la Comunicación para acercarnos a Ella. | | | | | 0 Nunca  1 Poco Frecuentemente  2 Frecuentemente  3 Muy Frecuentemente  4 Siempre | |
| Creatividad | | valor | Orientación a los resultados | | | valor |
| 1 | ¿Adhiere a la creatividad por convicción? |  | 1 | ¿Es productiv@ en sus tareas? | |  |
| 2 | ¿Reconoce esta competencia como una exigencia propia del contexto del mercado? |  | 2 | ¿Alcanza las metas y los objetivos establecidos? | |  |
| 3 | ¿Se considera una persona creativa? |  | 3 | ¿Orienta su comportamiento hacia la superación constante de los objetivos planteados? | |  |
| 4 | ¿Considera que su Entorno l@ valora como una persona proclive a la innovación? |  | 4 | ¿Se involucra en el pronóstico de las metas y los objetivos a alcanzar? | |  |
| 5 | ¿Alienta y valoriza que otra persona del Equipo sea creativa? |  | 5 | ¿Establece indicadores para la mejora continua? | |  |
| 6 | ¿Considera que la creatividad mejora el servicio? |  | 6 | ¿Hace un seguimiento regular del grado de evolución de esos indicadores? | |  |
| 7 | ¿Considera que la creatividad mejora la competitividad? |  | 7 | ¿Reconoce la importancia de hacer seguimiento y medición del avance de los resultados? | |  |
| 8 | ¿Está comprometid@ con la creatividad? |  | 8 | ¿Está comprometid@ con la orientación a los resultados? | |  |
| Orientación al cliente (interno y externo) | | valor | Orientaciòn a la calidad | | | valor |
| 1 | ¿Actúa con sensibilidad ante las necesidades del cliente? |  | 1 | ¿Cuida el detalle al momento de presentar los trabajos? | |  |
| 2 | ¿Tiene la capacidad de anticiparse ante las necesidades futuras del cliente? |  | 2 | ¿Se reconoce eficiente al momento de afectar los recursos para su labor? | |  |
| 3 | ¿Conoce la totalidad de los productos y servicios de la Org.? |  | 3 | ¿Respalda sus fundamentos con información verificable? | |  |
| 4 | ¿Presenta propuestas y soluciones que agregan valor a sus clientes? |  | 4 | ¿Establece estrategias de procesos? | |  |
| 5 | ¿Tiene la capacidad de empatizar con sus clientes? |  | 5 | ¿Mide regularmente la Calidad de su trabajo? | |  |
| 6 | ¿Responde al sentido de urgencia de las demandas de sus clientes? |  | 6 | ¿Está atent@ a las necesidades del Equipo? | |  |
| 7 | ¿Se preocupa por satisfacer plenamente al cliente? |  | 7 | ¿Está atent@ a las necesidades de la Org.? | |  |
| 8 | ¿Está comprometid@ con la atención al cliente? |  | 8 | ¿Está comprometid@ con la calidad? | |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gestión del Cambio | | valor | Resolución de conflictos | | valor |
| 1 | ¿Adhiere a la gestión del cambio por convicción? |  | 1 | ¿Sabe abordar y resolver conflictos? |  |
| 2 | ¿Entiende el cambio como una dinámica propia del Negocio? |  | 2 | ¿Asume negociaciones y acuerdos? |  |
| 3 | ¿L@ considera una persona flexible a los cambios? |  | 3 | ¿Busca que las resoluciones sean grupales? |  |
| 4 | ¿Considera que el cambio es mejora? |  | 4 | ¿Intenta enseñar la lógica y los beneficios de su posición? |  |
| 5 | ¿Tiene la capacidad de comprender y apreciar perspectivas diferentes? |  | 5 | ¿Intenta hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles? |  |
| 6 | ¿Hace una revisión crítica de las estrategias y objetivos de su Área? |  | 6 | ¿Tiene en cuenta todo lo que concierne a Usted y al otro? |  |
| 7 | ¿Alienta y valoriza los cambios? |  | 7 | ¿Propone e indaga necesidades? |  |
| 8 | ¿Está comprometid@ con la gestión del cambio? |  | 8 | ¿Está comprometid@ con la resolución de conflictos? |  |
| Visión Estratégica | | valor | Identidad | | valor |
| 1 | ¿Proyecta en su tarea diaria escenarios futuros? |  | 1 | ¿Tiene presente cuál es la Visión de la Org.? |  |
| 2 | ¿Reconoce esta competencia como una exigencia propia del contexto del mercado? |  | 2 | ¿Tiene presente cuál es la Misión de la Org.? |  |
| 3 | ¿Se considera una persona que trabaja “mirando más allá”? |  | 3 | ¿Tiene presente cuáles son los Valores de la Org.? |  |
| 4 | ¿Considera que sus compañeros l@ ven como una persona con visión a futuro? |  | 4 | ¿Se ajustan sus acciones a las necesidades de la Org.? |  |
| 5 | ¿Promueve la planificación? |  | 5 | ¿Sabe lo que se esperan de él/ella en su trabajo? |  |
| 6 | ¿Alienta y valoriza el análisis estratégico de la gestión que hace su Equipo? |  | 6 | ¿Considera que su aporte es importante para la Misión de la Org.? |  |
| 7 | ¿Está de acuerdo con que la visión estratégica permite adelantarse al futuro y optimizar decisiones? |  | 7 | ¿Reconoce los canales regulares de toma de decisiones? |  |
| 8 | ¿Está comprometid@ con la visión estratégica de la Org.? |  | 8 | ¿Está comprometid@ con la identidad? |  |