Evaluación

Evalúa el nivel alcanzado de cada comportamiento según la siguiente escala:

* Necesita mejorar significativamente para cumplir con lo requerido para su disposición. Es una debilidad.
* Necesita mejorar para cumplir con lo requerido para su posición. Tiene posibilidades de desarrollo la competencia.
* Cumple las expectativas de lo requerido para su posición.
* Excede las expectativas de lo requerido para su posición. Esta competencia es una fortaleza en su perfil.
* Excede de manera excepcional las expectativas de lo requerido para su posición. Es un modelo a seguir.

Innovación:

Es la capacidad de desarrollar de desarrollar nuevos conocimientos y aplicar soluciones diferentes y creativas. Incluye repensar enfoques y procesos típicos con el fin de crear oportunidades para generar mayor valor.

* Reta al status quo para considerar enfoques creativos que puedan generar mayor valor.
* Genera alternativas para la mejora de procesos, productos o servicios.
* Crea un entorno que fomenta y recompensa la creatividad e innovación, rompiendo las barreras y estereotipos.

1. Orientación a resultados

Es la pasión para lograr y superar los objetivos de la empresa. Implica dirigir esfuerzos a obtener un resultado concreto sostenible en el tiempo.

* Propone y establece objetivos retadores para sí mismo, así como para su equipo.
* Genera compromiso y entusiasmo, conectando a su equipo con las metas y motivándolo a alcanzarlas.
* Trabaja para asegurar el logro de los objetivos en los tiempos previstos y con los recursos que se le asignan ¿vence los obstáculos?

1. Trabajo en equipo

Compromiso por cooperar proactivamente con otras personas y equipos para apoyar en la ejecución de la estrategia, así como lograr sinergias que permitan alcanzar los objetivos de San Fernando.

* Promueve el diálogo abierto y cercano haciendo que todos se sientan parte activa del equipo.
* Reconoce públicamente, a través de una comunicación asertiva, el aporte de los miembros de su equipo, así como los aportes de otros.
* Es responsable de la ejecución y del logro de los objetivos del equipo, gestiona el tiempo y los recursos necesarios para los proyectos.

1. Flexibilidad

Es la capacidad de actuar constructivamente y efectivamente en distintas situaciones con diferentes personas y equipos: así como escuchando y respetando los distintos puntos de vista, independientemente que esté o no de acuerdo.

* Se caracteriza por ser un agente de cambio, quién a través del ejemplo actúa constructivamente ofreciendo nuevos aportes o soluciones.
* Dirige a su equipo de manera que pueda afrontar situaciones nuevas de incertidumbre o urgencias sin incomodarse o alterarse.
* Replantea sus tácticas/estrategias para responder con rapidez a los cambios organizacionales.

1. Compromiso con el cliente

Conoce, entiende y satisface las necesidades de los clientes con el fin de exceder sus expectativas y mejorar la calidad del servicio. El cliente es su razón de ser.

* Ejecuta las estrategias referidas a la satisfacción del cliente interno y externo, invierte recursos para identificar sus necesidades y anticiparse a estas.
* Asegura que su equipo comprenda la importancia de satisfacer al cliente interno/externo.
* Mantiene una comunicación eficaz con el cliente interno/externo para alinear expectativas.

1. Responsabilidad

Capacidad de gestionar la propia efectividad sin buscar excusas; rindiendo cuentas de sus acciones y resultados con transparencias.

* Genera el contexto necesario para la ejecución y efectividad de quienes lo reportan, monitorea el progreso de los planes de trabajo de área.
* Se hace responsable y está a cargo de lo que pasa en su área.
* Construye equipos efectivos y aplica la mejora continua de los sistemas de trabajo, procesos y ejecución.

1. Visión de negocio

Es la capacidad de comprender rápidamente los cambios del entorno, así como las fortalezas y debilidades internas, a fin de gestionar con un enfoque integral, contemplando el todo, sus partes y las relaciones entre éstas, para identificar la mejor respuesta estratégica para el negocio.

* Conoce cómo se mueve cada sector estando alerta a posibles oportunidades, amenazas o riesgos.
* Propone soluciones tomando en consideración todas las aristas, el impacto global en la empresa y los grupos de interés (accionistas, clientes internos y externos).
* Toma decisiones analizando la mejor respuesta, más allá de sus propios intereses o los de su área.
* Gestiona enfocándose en contribuir con los factores financieros (costos, gastos y rentabilidad), de cliente (satisfacción, servicio y participación) de procesos (calidad e innovación) y de aprendizaje (cultura, clima, habilidades para la innovación y tecnología).

1. Planificación y Organización del trabajo

Es la capacidad de priorizar y establecer líneas de acción concretas y así alcanzar los objetivos de manera eficaz, dentro de los plazos y con los recursos requeridos, sin afectar la calidad del resultado ni el servicio a nuestros clientes externos e internos.

* Tiene un plan de trabajo alineado a los objetivos de su gerencia, gestionando las perspectivas financieras, procesos, clientes, aprendizaje y desarrollo.
* Dimensiona todo lo que implica llevar a cabo un plan o proyecto, asegurándose de contar con los recursos necesarios (estructura, presupuesto y tiempo).
* Asigna objetivos y responsabilidades en función de las capacidades y el nivel de compromiso de los miembros de su equipo.
* Asegura que su equipo comprenda sus responsabilidades y tareas, el contexto en el que se realizarán y el resultado que se espera en cantidad, calidad y tiempo.
* Establece las prioridades del equipo.
* Realiza reuniones de estatus para monitorear los avances y riesgos para la ejecución de los planes de proyectos del área.
* Frente a un posible retraso o problema, toma acción inmediata para llegar al resultado esperado.

1. Gestión de uno mismo

Es un líder integro con capacidad para analizarse a si mismo y reconocer sus fortalezas y oportunidades de mejora, poniendo todo el esfuerzo para trabajar en ello y facilitar el propio crecimiento.

* Reconoce sus debilidades y fortalezas para ampliar sus competencias de liderazgo.
* Solicita retroalimentación y toma acción sobre sus oportunidades de mejora.
* Conoce y controla sus impulsos y estados de ánimo respetando a los demás en toda circunstancia. No grita.
* Si se equivoca, lo admite con humildad y aprende de ello.
* Posee un entusiasmo personal y deseo de éxito, que le permiten superar las adversidades.
* Es consistente entre lo que dice y hace.
* Es responsable de su propio desarrollo profesional y personal
* En toda situación, actúa con decisión y valentía.
* Actúa prevaleciendo los valores, la moralidad y la ética.

1. Comunicación

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar argumentos e ideas en forma efectiva y constructiva, aún en situaciones complejas, asegurando una comunicación clara y transparente, para alinear, motivar y comprometer.

* Comunica y asegura la comprensión de los objetivos principales de su área.
* Comunica los avances, logros y nuevos retos de su área generando compromiso con los mismos.
* Comunica asertivamente las buenas y malas noticias buscando minimizar el surgimiento de rumores y chismes.
* Fomenta el intercambio de opiniones e ideas, escuchando e interesándose por los diversos puntos de vista.
* Comunica oportunamente a su equipo situaciones de cambio que impactan en su área y/o que requieran alguna acción inmediata.
* Alienta dentro de su equipo a mantener una comunicación abierta, confiable y transparente con los demás.

1. Desarrollo de personas

Es interesarse genuinamente por crear las condiciones para asegurar el desarrollo, aprendizaje y compromiso de los colaboradores, aflorando el máximo potencial de las personas para contribuir equipos de alto rendimiento.

* Asume la responsabilidad de la gestión de su equipo (seguridad, selección, capacitación, inducción, temas personales, amonestaciones, etc.).
* Transmite sus conocimientos y experiencias, enseñando a su equipo nuevas formas de pensar y actuar.
* Periódicamente brinda retroalimentación, sobre qué funciona, qué no y que mejorar, reforzando comportamientos deseables.
* Identifica a los más talentosos de su equipo (alto desempeño y alto potencial) y define un plan de acción para su desarrollo.
* Forma una cantera de colaboradores dentro de su área para asegurar la cobertura futura de puestos clave.
* Reconoce los logros de su equipo.