

## Competencias de Liderazgo Evaluación 360°

## TIM Modelo Evaluación 360°

## Seis Factores de Liderazgo, sustentados por nuestros Valores TIM



2013 Recursos Humanos Desarrollo Organizacional



La evaluación de 360 grados es una herramienta que nos brinda una perspectiva del desempeño en relación a competencias y comportamientos desde todos los ángulos: Jefes Directos, Colaterales (iguales), Colaboradores y Clientes Internos.

Los objetivos de realizar una evaluación de 360 grados son:

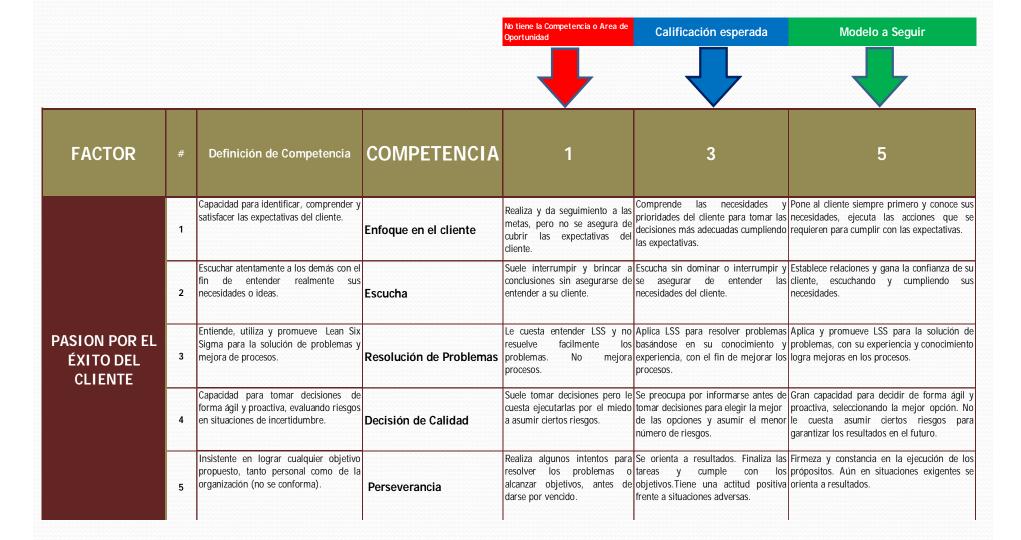
- 1. Brindar a la Dirección de Planta la información necesaria para toma decisiones en el futuro.
- Conocer los comportamientos de cada uno de los evaluados de acuerdo a diferentes competencias requeridas por la organización.
- 3. Detectar áreas de oportunidad del colaborador, del equipo y/o de la organización.
- 4. Llevar a cabo acciones precisas para mejorar y/o desarrollar las competencias en relación a las expectativas de la organización.

Para el éxito de esta evaluación, debemos considerar en ser objetivos, críticos constructivos y abiertos en pensamiento para evaluar a otros y autoevaluarnos.

Este proceso permite a la organización obtener una fotografía lo más cercana a la realidad en cuanto a comportamientos y competencias de los colaboradores TIM.

FACTOR	COMPETENCIA	Dir. Planta	Supervisores/ Coordinadores/ Gerentes	Contribuidores Individuales
	• Enfoque en el cliente			
	Escuchar			
PASION POR EL ÉXITO DEL CLIENTE	<ul> <li>Resolución de problemas</li> </ul>			
	<ul> <li>Decisión de Calidad</li> </ul>		*	
	Perseverancia			
	<ul> <li>Visión para los negocios</li> </ul>			*
	Perspectiva		*	*
CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO	<ul> <li>Agilidad Organizacional</li> </ul>		*	
	<ul> <li>Aprendizaje Personal</li> </ul>			
	<ul> <li>Hacer frente a la ambigüedad</li> </ul>			*
	<ul> <li>Integridad y Confianza</li> </ul>			
INADIUCA EL DECEMBEÑO VIDA	<ul> <li>Administración con valor</li> </ul>		*	
IMPULSA EL DESEMPEÑO Y DA RESULTADOS	<ul> <li>Dirección de resultados</li> </ul>			
MISSEM DOC	Gestión de Procesos		*	
	Gestión del Tiempo			
	<ul> <li>Comprensión Interpersonal</li> </ul>			*
	Conocimiento Global del Negocio		*	
INFLUENCIA SIN LIMITES	Informar			
	Aprende sobre la marcha		*	*
	• Humildad			
	Proveer personal eficaz		*	
	Desarrollo de colaboradores y otros		*	
INSPIRA Y DESARROLLA EL TALENTO	Motivar a los demás		*	
TALLINTO	Auto Desarrollo			
	<ul> <li>Creación de equipos eficaces</li> </ul>		*	
	Gestión de la Visión y Propósito		*	*
	Gestión de la Innovación			
PREPARA EL FUTURO	Creatividad		*	*
	Agilidad Estratégica		*	
	Habilidades de mando			
^^^^^^	^^^^^	······································	22	1/

19 22 16



FACTOR	#	Definición de Competencia	COMPETENCIA	1	3	5
	6	Identifica a personal con la capacidad, experiencia y habilidades que llevarán a TIM a otro nivel.	Proveer personal eficaz	capacidades y habilidades para	Identifica facilmente las capacidades y habilidades de los empleados, para ponerlos en la posición correcta.	Identifica facilmente y maximiza las capacidades de los empleados, desarrollando nuevas habilidades para lograr mejores resultados.
	7	Ayuda a que las personas crezcan intelectual y moralmente, para dar una ventaja competitiva a TIM.		solas. No hace comentarios positivos sobre el potencial y las capacidades de los demás.	deben realizar los trabajos; Da	Comunica de forma específica la evolución de su desempeño. Desafía y aprovecha las fortalezas de sus colaboradoes para fijar las metas.
INSPIRA Y DESARROLLA EL TALENTO	8	Capacidad de inspirar y dirigir a las personas a que alcancen y contribuyan de forma efectiva sus objetivos.		Tiene dificultades para dar coaching a su equipo.	y realiza un adecuado seguimiento al	Es un gran lider y otorga siempre coaching para un buen desarrollo profesional y personal. Reconoce siempre los logros.
	9	Tiene conocimiento acerca de sus intereses, expectativas, oportunidades, riesgos, fortalezas y aspectos a mejorar.	Auto Desarrollo	aunque tiene una actitud reactiva: busca información sólo	alternativas tendientes a mejorar su	Identifica oportunidades de aprendizaje como proyectos, talleres, coaches en terminos de enriquecer su conocimiento y su puesto.
	10	Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo en sus fortalezas.	Creación de equipos eficaces	responsabilidades en función de	responsabilidades de acuerdo a las	Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con el equipo. Toma acciones eficaces para mejorar el talento y rentabilidad del negocio.

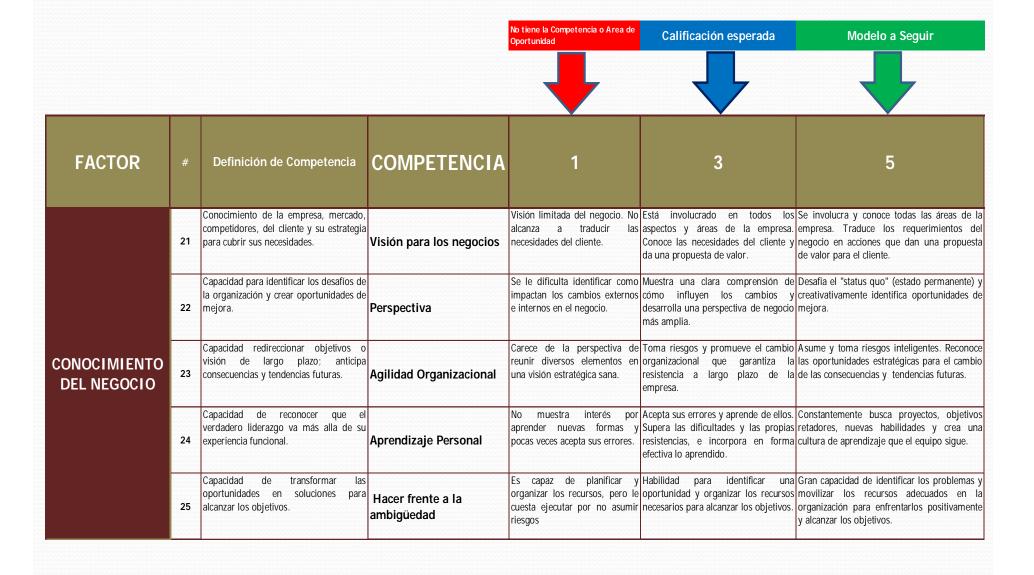
				1		-
FACTOR	#	Definición de Competencia	COMPETENCIA	1	3	5
	11	Capacidad para encontrar soluciones tendentes a optimizar la rentabilidad de la empresa y el clima laboral de sus empleados.	Comprensión Interpersonal	para aumentar la fortaleza de la	rentabilidad de la empresa y el clima	Alta capacidad en proponer soluciones y desarrollo de acuerdos que logran mejorar la situación de la empresa y de los empleados.
	12	Capacidad para llevar a cabo procesos organizacionales y de gestión en entornos multiculturales.	Conocimiento Global del Negocio	adaptarse a entornos culturales que no le son propios.	Se adapta con facilidad a trabajar más allá de fronteras, zonas, horarios, equipos, niveles, funciones y ubicaciones.	
INFLUENCIA SIN LIMITES	13	Capacidad para transmitir ideas, información y opiniones de forma clara y convincente.	Informar			Se comunica con claridad y precisión. Es atento y sensible frente a las inquietudes de otra gente.
	14	Capacidad de reorientar y aprender nuevas formas de ejecutar para alcanzar los objetivos ante nuevas situaciones.	Aprender sobre la marcha	procedimientos, le cuesta		Aprende y se adapta a nuevas funciones para alcanzar metas. Busca estrategias para hacer cambios que agreguen valor.
	15	Capacidad para comprender sus fortalezas y debilidades, que definen sus comportamientos e impactan en su gente.		debilidades. No muestra interés en modificar su forma de	debilidades y maximiza sus fortalezas	Toma conciencia sobre sus puntos fuertes y áreas de mejora. Invierte tiempo y esfuerzo para modificar comportamientos y logra que su gente lo siga.

No tiene la Competencia o Area de Oportunidad

Calificación esperada

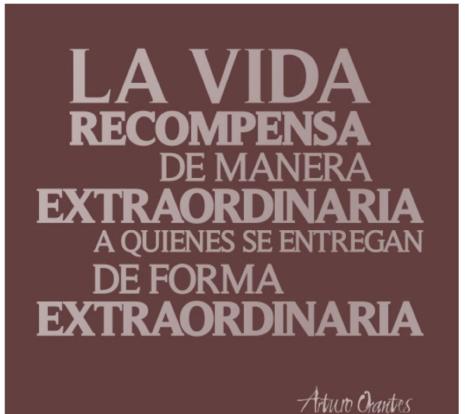
Modelo a Seguir

				No tiene la Competencia o Area de Oportunidad	Calificación esperada	Modelo a Seguir
				<b>—</b>	<u> </u>	
FACTOR	#	Definición de Competencia	COMPETENCIA	1	3	5
	16	Comprometido con la cultura de la empresa, alineando su conducta con los valores organizacionales.		apegado a los valores de la	Realiza su liderazgo sin autoridad formal, con respeto, transparencia e integridad.	Logra resultados apegado a valores y principios organizacionales transmite el ejemplo y la conducta a seguir.
	17	Madurez para abordar los conflictos con rapidez sin que la productividad y las relaciones se vean afectectadas	Administración con valor	o evita conflictos y oculta errores en lugar de aprender de	desempeño de manera oportuna y profesional. Dice y hace lo correcto,	Proporciona retroalimentación constructiva y sincera de una manera eficaz y respetuosa. Se siente cómodo diciendo que no, si es lo que hay que hacer en beneficio para el negocio.
IMPULSA EL DESEMPEÑO Y DA RESULTADOS	18	Capacidad de influir en alcanzar la misión y visión de la empresa, a través de resultados.	Dirección de resultados	vínculo de confianza y mejorar las capacidades y productividad	empleados a identificar sus fortalezas	Es un Coach natural, ayuda a la gente a entender que se espera de ellos y el impacto que tiene su trabajo en la visión y estrategia del negocio.
	19	Capacidad para establecer objetivos y prioridades, distribuyendo eficazmente tareas y recursos.	Gestión de Procesos	utilizando los recursos adecuados.	objetivos y tareas, intentando dar una	Gran habilidad para gestionar las tareas y procesos a su cargo de forma rápida y confiable; haciendo el mejor uso de los recursos disponibles.
	20	Capacidad en organización del tiempo con eficacia y calidad.	Gestión del Tiempo	calidad, pero difícilmente ambas cosas a la vez.	márgenes de tolerancia previstos y la	Desempeña las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.





FACTOR	#	Definición de Competencia	COMPETENCIA	1	3	5
	26	Capacidad de entender y comunicar claramente la visión estratégica.	Costión do la Visión y	de la empresa. Continuamente habla mal de la empresa o su	Traduce los objetivos en acciones de trabajo comprensibles y concretas.	Comunica una visión clara y convincente. Asegura que la gente entienda cual es su lugar dentro de la organización "foto completa" del negocio.
	27	Capacidad para responder a las necesidades de evolución de la organización.		que cualquier otra persona	basándose en las mejores prácticas de	Presenta soluciones novedosas y originales que otorgan una propuesta de valor para la organización.
PREPARA EL FUTURO	28	Capacidad de aportar nuevas ideas de mejora.		Aporta o recomienda ideas poco novedosas o ya existentes.		Crea y fomenta el conocimiento de ideas novedosas que ni la empresa ni otros darían.
	29	Habilidad para asimilar rápidamente los cambios del entorno y de la organización.	Agilidad Estratégica	del entorno y proporner acciones que den ventaja		Comprende rápidamente las amenazas competitivas e identifica cual sería la mejor propuesta estratégica. Presenta alta capacidad para trabajar enérgicamente.
	30	Visiión a futuro. Dirección de la organización mientras que planifica y ejecuta planes para el futuro.		organización. Pocas veces confronta a su equipo.	visión del futuro, sabe a dónde vamos y por qué. Confronta al equipo	Enfrenta los problemas de forma rápida y directa. Comunica un sano sentido de urgencia en relación con las metas. Confronta al equipo cuando es necesario y lo lleva a otro nivel.



Coaching TIM 2014