

EVALUACIÓN ^{de} DESEMPEÑO

CONVERSEMOS
DE NUESTRAS
COMPETENCIAS



**Dirección de
Personas**

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE

Ser mejor **cada día**

Ser mejor cada día

La Evaluación de Desempeño es una instancia de conversación que permitirá, a través del diálogo y una correcta retroalimentación, trabajar sobre indicadores y/o conductas a mejorar, además de reforzar las buenas prácticas y aspectos positivos.

En este material podrán conocer las competencias que se evaluarán en el proceso y que usted podrá usar como referencia para aplicar la evaluación de desempeño.

LIDERAZGO

Es la capacidad de dirigir a un equipo de trabajo, orientándolo en una dirección determinada.

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO 😊

Genera un ambiente laboral de optimismo y compromiso

1

Acciones ejemplos

- Saluda y se despide de su equipo de trabajo.
- Le preocupa cómo están las personas de su equipo, de manera integral.
- Comenta con otros los logros de su equipo.
- Comparte y hace parte a su equipo de los desafíos del área.
- Crea el espacio de conversación con el equipo sobre los distintos objetivos del área.
- El jefe anima al equipo a trabajar conjuntamente para conseguir los objetivos.
- Motiva al resto a disfrutar de su trabajo.
- Indicadores:
Índice de Clima Organizacional.

Orienta al equipo en el cumplimiento de los objetivos

2

Acciones ejemplos

- Da a conocer los objetivos del área y de la Universidad.
- Realiza reuniones periódicas con su equipo para hacer seguimiento y dar información de las diversas actividades de la Universidad y el área.
- Ayuda a su equipo en el logro de los objetivos y se preocupa de monitorear el proceso y preguntar si necesitan ayuda.
- Entrega las herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos.
- Indicadores:
Cumplimiento Objetivos estratégicos, cumplimiento de presupuesto, sistemas de planificación.

Atrae y desarrolla talento en su equipo y área

3

Acciones ejemplos

- Tiene identificadas las fortalezas y debilidades de las personas de su equipo.
- Realiza planes concretos para mejorar el desempeño y hace seguimiento.
- Se preocupa de que su equipo asista a cursos y capacitaciones.
- Indicadores:
Índice de Clima Organizacional.

Delega responsabilidades, otorgando recursos e información para actuar con autonomía

4

Acciones ejemplos

- Le encomienda desafíos y proyectos estratégicos para la Universidad a las distintas personas de su equipo y los empodera.
- Confía en cómo realizarán el trabajo.
- Se preocupa por entregar las herramientas y la información necesaria a su equipo.
- Encomienda una tarea y se preocupa que la persona tenga la información pertinente y le da espacio para que realice el trabajo.
- El jefe respeta la toma de decisiones de su equipo y genera el espacio para el aprendizaje.

Entrega retroalimentación a su equipo oportunamente, tanto para reconocer el trabajo bien realizado, como corregir aquellas conductas a mejorar

5

Acciones ejemplos

- Realiza reuniones periódicas para conversar acerca del desempeño.
- Cuando una persona de su equipo comete un error, habla de manera inmediata y se preocupa por ayudarlo a mejorar, lo mismo cuando realiza bien su trabajo.
- Felicita ante los demás.
- Celebra los logros públicamente.
- Indicadores:
Índice de Clima Organizacional,
dimensión Reconocimiento.

INTEGRIDAD

Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante, generando confianza y actuando en función de los valores de la Universidad.

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO ☺

Cumple con lo que se compromete

1

Acciones ejemplos

- Al tomar acuerdos en reuniones, cumple con ellos.
- Cuando se compromete con alguien sobre alguna tarea específica o algún proyecto, lo cumple y si no es así, avisa de los contratiempos y posibles soluciones.
- Respetar los acuerdos y se esfuerza para cumplirlos.

Comunica sus intenciones, ideas y opiniones abierta y directamente, orientándose al bien común

2

Acciones ejemplos

- Cuando tiene que resolver un problema lo ve directamente con los involucrados en función de resolver la situación.
- Cuando no está de acuerdo con decisiones, directrices o formas de solución, se comunica directamente con los involucrados y se enfoca en buscar una solución común.
- No se comunica con rodeos.
- Sigue los conductos regulares cuando tiene un problema.
- Evita los rumores y soluciona los problemas directamente.

Actúa dentro de los marcos estipulados, procesos, normas y compromisos de la institución

3

Acciones ejemplos

- Es consecuente entre lo que comunica y las normas y valores de la Universidad.
- Cuando toma acuerdos con otros, los reconoce ante todos.
- Si declara ciertas normas, él es el ejemplo.
- Respetar horarios.
- Actúa en congruencia con los valores de la Institución.
- Antepone los principios de la Universidad por sobre los intereses personales.

Reconoce abiertamente sus errores y se responsabiliza de las consecuencias negativas de los mismos

4

Acciones ejemplos

- Cuando se equivoca en alguna tarea y en la entrega de alguna información, se preocupa por solucionarlo y es capaz de asumir su error.
- Es capaz de movilizarse para enmendar algún error.
- Se preocupa por las consecuencias de su error.
- Entiende el impacto de sus acciones.

Es capaz de comunicarse de manera honesta y transparente en las relaciones con los demás

5

Acciones ejemplos

- Va con la verdad por delante, cuidando la forma en que la comunica.
- Es capaz de decirle las cosas a los demás, cuando tiene un problema con ellos, de una forma adecuada, cuidando las relaciones interpersonales.
- No miente en relación a su trabajo y las relaciones con los demás.
- Es honesto, siendo justo y correcto.
- No busca provecho personal en la relación con los demás.

Establece relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza

6

Acciones ejemplos

- Es capaz de escuchar al otro de manera empática al momento de conversar.
- Acoge de buena manera solicitudes o problemáticas.
- Mantiene una conversación de igual a igual.
- Se basa en el sentimiento de la reciprocidad, donde se respeta al otro y se recibe de vuelta el mismo respeto.
- Comprende y valora al otro, su forma de ver y vivir la vida, su actitud ante las cosas, sus intereses, sus necesidades y sus inquietudes.
- Confía en que el otro va a cumplir.

TRABAJO EN EQUIPO

Es la capacidad de participar activamente en el logro de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO 😊

Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores

1

Acciones ejemplos

- Es capaz de integrar las ideas de los demás en su gestión.
- Escucha y respeta las ideas de las demás personas de su área.
- Al momento de recibir retroalimentación tanto de su equipo o jefatura, escucha y respeta lo mencionado.

Participa activamente en la consecución de los objetivos grupales de su equipo de trabajo

2

Acciones ejemplos

- Se muestra interesado en aportar con su visión de las cosas.
- Se preocupa de los problemas de los demás y da a conocer soluciones.
- Aporta con ideas en las reuniones del equipo.
- Proporciona soluciones a las dificultades del equipo.

Consigue apoyo de otros dentro y fuera de su área, sin la necesidad de la autoridad de su puesto

3

Acciones ejemplos

- Es capaz de influenciar a los demás para que lo apoyen en el logro de los objetivos.
- Es capaz de dar a conocer sus necesidades a los demás y pedir apoyo.
- Contacta a otras áreas de la Universidad para conseguir apoyo y ayuda.
- Llega a acuerdos valorando el aporte de otros.
- Ofrece y pide ayuda cuando siente que es necesario.

Comparte sus conocimientos e información oportuna con los colaboradores y pares, aportando a otras áreas de la organización

4

Acciones ejemplos

- Da a conocer información importante a los demás acorde a sus objetivos, cuando cree que le ayuda al otro a tener una mejor gestión.
- Baja la información pertinente a los demás de las reuniones que tiene.

Asume y hace propios los objetivos de la Universidad y los de su área.

5

Acciones ejemplos

- La persona es capaz de identificar qué objetivos son prioridad en función de los desafíos del área.
- Es capaz de leer la cultura organizacional y priorizar qué es importante en función de ello.

ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS

Es la capacidad de reconocer a las personas y respetarlas, orientando su labor al servicio y el bien de los demás.

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO ☺

Frente a un problema se pone en el lugar del otro para entender y buscar una solución

1

Acciones ejemplos

- Se preocupa de escuchar al otro y apoyarlo en buscar una solución.
- Cuando ve a una persona afectada por algún problema, lo escucha y le da consejos, si es oportuno.
- Es capaz de conocer y levantar las necesidades de los demás.
- Cuando una persona llega con un problema, le hace preguntas acerca de la problemática y ofrece su ayuda siempre respetando la privacidad del otro.

Guía y acompaña al otro, priorizando una relación de confianza por sobre beneficios ocasionales

2

Acciones ejemplos

- Mantiene una relación de cercanía con los otros, basados en el respeto.
- Cuando una persona tiene un problema con alguien es capaz de manejarlo de manera respetuosa para solucionarlo y no dañar la relación.
- Es capaz de generar confianza con los otros.
- Tiene presente que lo que hace y deja de hacer tiene una consecuencia en el otro.

Implementa mejoras concretas con el objetivo de aumentar la experiencia positiva de los alumnos y trabajadores dentro de la Universidad

3

Acciones ejemplos

- Se preocupa de que los demás tengan una buena experiencia dentro de la Universidad.
- Se preocupa de crear iniciativas con el fin de mejorar la experiencia de los alumnos y trabajadores de la Universidad.

Muestra un trato amable y preocupado por las personas en la Universidad

4

Acciones ejemplos

- Muestra un interés por el bienestar del otro.
- Reconoce y respeta al otro.
- Tiene un trato amable y cordial.
- Genera una escucha activa, valora y acepta diversos puntos de vista.
- Es capaz de generar confianza en el contacto con los otros.
- Saluda, se despide y transmite sus gestos y palabras con amabilidad.

COMPROMISO INSTITUCIONAL



Es la capacidad de apoyar y alinearse con la misión, los valores y las decisiones estratégicas tomadas por la Institución.

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO ☺

Apoya las directrices de la Universidad

1

Acciones ejemplos

- Está alineado con los objetivos estratégicos.
- Moviliza a los demás a cumplirlos.
- Apoya las decisiones que se toman en los consejos y comités.
- Si es que no está de acuerdo con alguna decisión, lo comunica abiertamente, con respeto, y se preocupa por llegar a un acuerdo.

Conoce y actúa de acuerdo a la misión y el ideario

2

Acciones ejemplos

- Conoce los valores y el ideario.
- Da a conocer la existencia del ideario y comunica la importancia que tiene la misión y sus valores.
- Habla de manera positiva del ideario y reconoce la importancia de él.

Posee un alto grado de responsabilidad con relación al cumplimiento de los objetivos de la Universidad

3

Acciones ejemplos

- Conoce sus funciones, objetivos y se hace responsable de lograrlos.



Dirección de Personas

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
Ser mejor **cada día**

EVALUACIÓN de
DESEMPEÑO ☺