

Introducción

DEMO - ASISTENTE RTC

EVALUACION DESEMPEÑO ASISTENTE RTC

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2022-08-04 11:04:18** hasta el **2022-08-04 11:11:35**

Datos Personales

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	42324708
Nombres :	LUIS ENRIQUE
Apellidos :	GUDIEL GUEVARA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	MATRIZ
Departamento :	PRUEBA
Cargo :	PRUEBA
Nivel Jerárquico :	PRUEBA
Jefe Inmediato :	DANIELLA CARLA BARBIERI ALCALDE
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

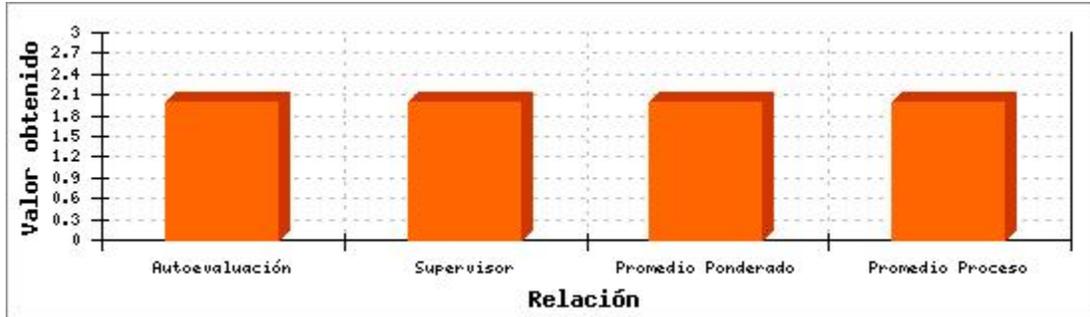
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

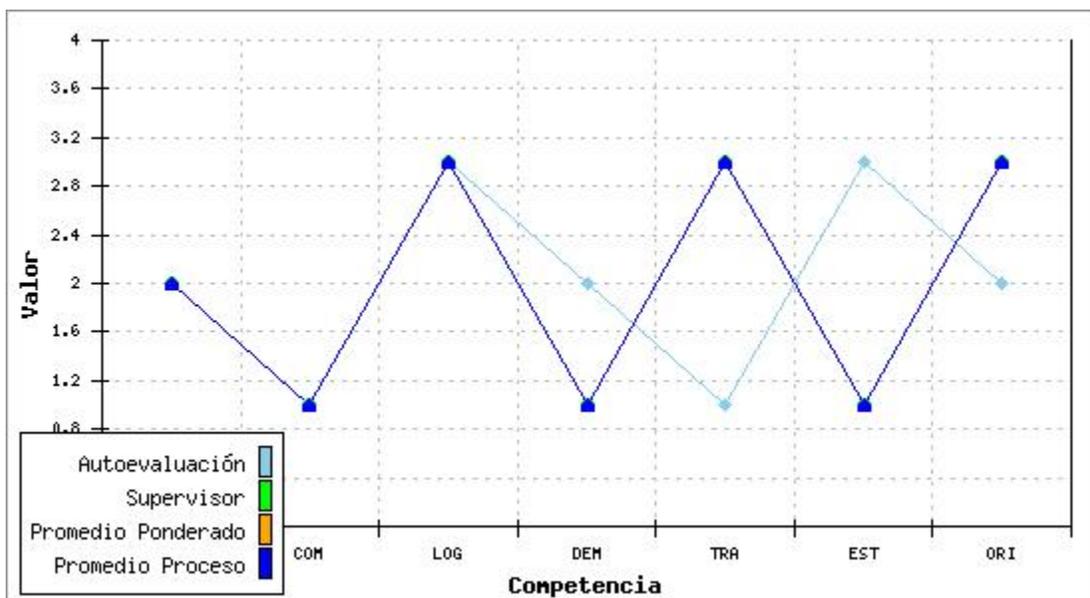
Resumen General

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 CONFIA EN SI MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO	2.00	2.00	2.00	2.00
2 COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO	1.00	1.00	1.00	1.00
3 LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES	3.00	3.00	3.00	3.00
4 DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL.	2.00	1.00	1.00	1.00
5 TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACION	1.00	3.00	3.00	3.00
6 ESTA EN CONTACTO CON EL CLIENTE	3.00	1.00	1.00	1.00
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.00	3.00	3.00	3.00

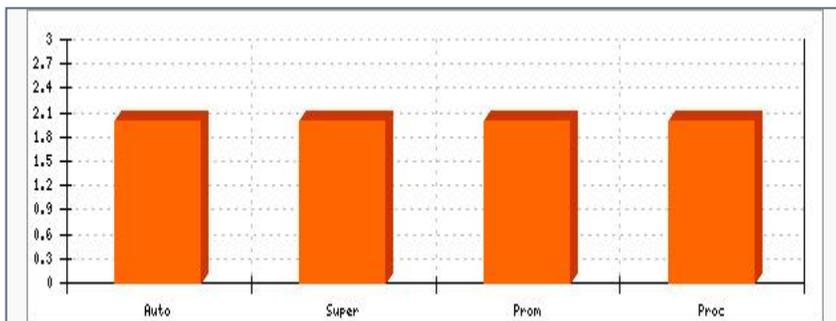


Análisis por Competencia

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

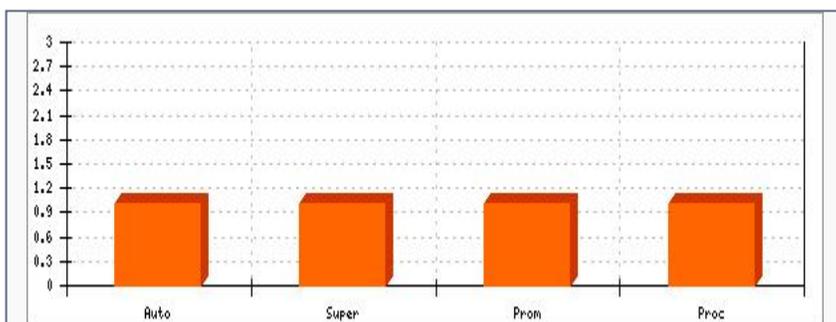
CONFIA EN SI MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



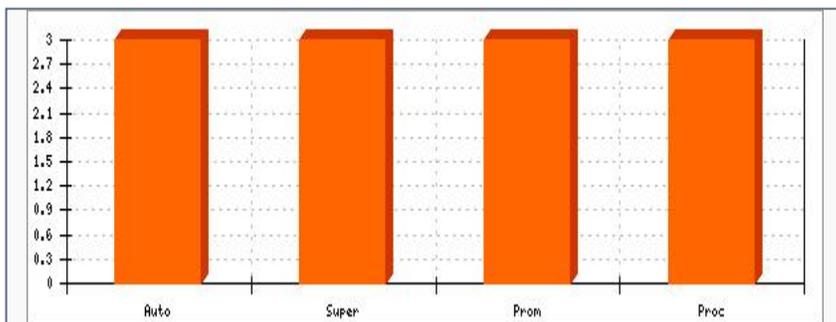
COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



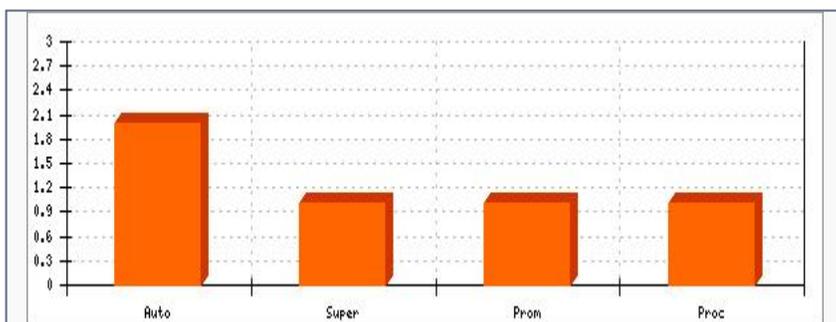
LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



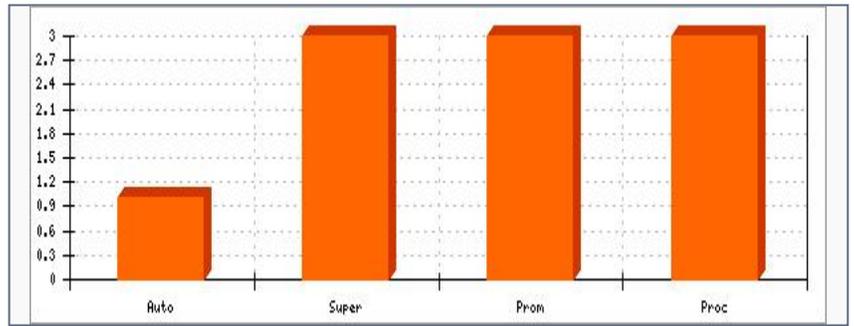
DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL. (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



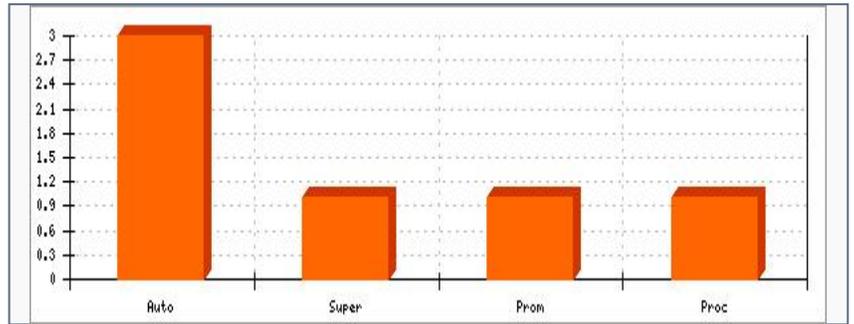
TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACION (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



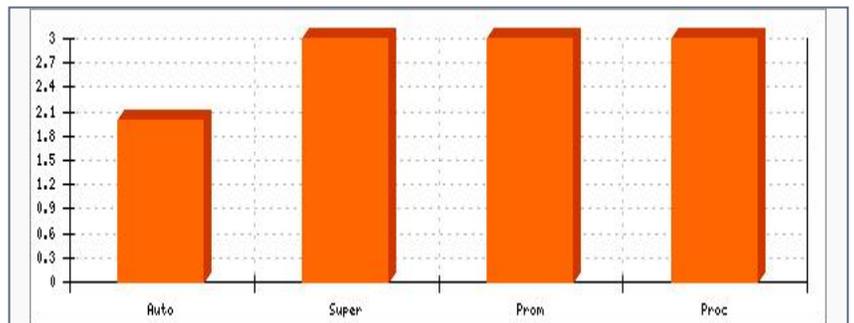
ESTA EN CONTACTO CON EL CLIENTE (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



ORIENTACIÓN AL LOGRO (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



Análisis por Pregunta

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

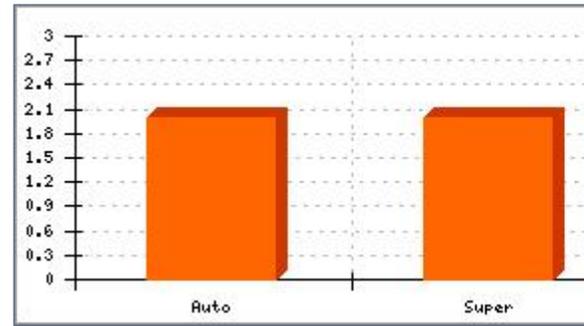
1.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Actúa con autonomía, no teme retar el estatus QUO	Presenta sus propias ideas y toma decisiones, aún cuando no cuenta con estímulo o apoyo de otros. Actúa con rapidez y decisión ante una crisis. Muestra una actitud positiva hacia el cambio
Cree en sí mismo y en su habilidad para lograr los objetivos	Trabaja sin necesitar supervisión directa. Muestra seguridad y una actitud positiva ante problemas, obstáculos y oportunidades
¿Cómo se comporta o piensa una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Confía en sí mismo y se motiva por el reto"?:	Requiere acompañamiento y supervisión directa constante para realizar el trabajo. Muestra poca confianza ante temas que no le son familiares. Se mueve constantemente en la "zona de confort".

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



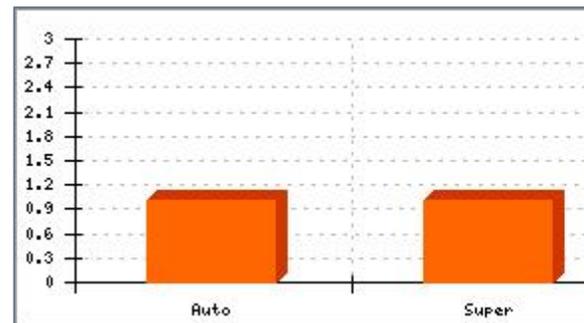
2.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Conoce y comprende la organización, así como la forma de trabajar en ella y relacionarse adecuadamente para conseguir resultados.	<p>Entiende el funcionamiento de una organización matricial para trabajar adecuadamente</p> <p>Reconoce la estructura informal de la organización, aplica este conocimiento cuando la estructura formal no funciona como se desea.</p> <p>Conoce quiénes son las personas clave, las que influyen sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado</p>	AVANZADO
Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella	<p>Reconoce y/o utiliza la estructura formal o la jerarquía de la organización para alcanzar los objetivos</p> <p>Comprende las normas y reglamentos, las políticas, los procedimientos, etc. Y los utiliza adecuadamente</p>	DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Comprende a la organización y su entorno, sabe cómo hacer que las cosas sucedan"?:	<p>No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones;</p> <p>Requiere orientación para entender las actividades y los procesos del área;</p> <p>Reconoce únicamente los procesos y estructuras formales dentro de la organización.</p>	NO DESARROLLADO

(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



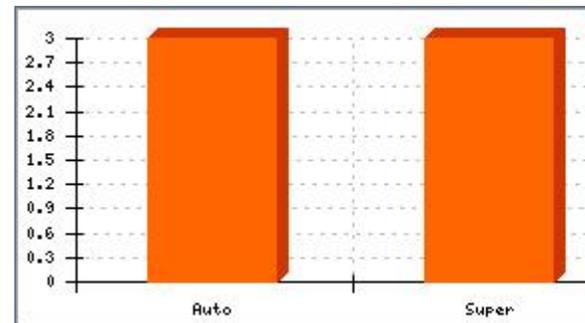
3.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Utiliza una única estrategia de comunicación para persuadir, con argumentos claros y lógicos	Utiliza la persuasión directa en una discusión o presentación, para sus propios intereses. Puede usar ejemplos concretos, apoyos visuales, demostraciones adecuadamente a las situaciones que se presenten.
Utiliza herramientas convencionales para comunicarse y llegar al logro de sus objetivos.	Utiliza la comunicación adecuadamente para conseguir los resultados que han asignado. Puede mantener relaciones cordiales con otros miembros de equipo necesario para cumplir sus objetivos.
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Logra impacto e influencia en la comunicación y relaciones"?	Se centra únicamente en el contenido de su presentación o material para persuadir. Recurre principalmente a la teoría y no muestra ejemplos concretos. Utiliza un estilo y/o un tono de comunicación que genera un impacto negativo.

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



4.-

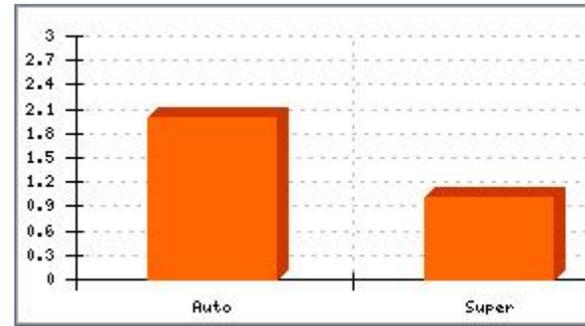
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Investiga en la búsqueda de tener un mejor entendimiento	<p>Es intelectualmente curioso con los nuevos enfoques a problemas.</p> <p>Utiliza diversas fuentes de información que amplíen su conocimiento de la situación, de manera que faciliten la aplicabilidad de este conocimiento.</p> <p>Hace preguntas para profundizar, entendiendo la raíz de una situación o oportunidad (ej., asuntos de clientes, las perspectivas de otros involucrados).</p> <p>Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja.</p>
Cuando tiene dudas hace preguntas con la intención de aclarar y/o aprender	<p>Busca tener un mayor entendimiento realizando preguntas específicas.</p> <p>Hace preguntas a las personas directamente involucradas para comprender su contexto.</p> <p>Utiliza la información disponible, o consulta otros recursos para aclarar dudas.</p> <p>Utiliza reglas sencillas, el sentido común y las experiencias vividas.</p>
	<p>No hace preguntas para entender la situación, el problema.</p> <p>Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuestas.</p> <p>No realiza conexiones lógicas básicas (si... entonces...).</p>

¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Demuestra curiosidad, imaginación y pensamiento conceptual para la solución de problemas"?:

(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



5.-

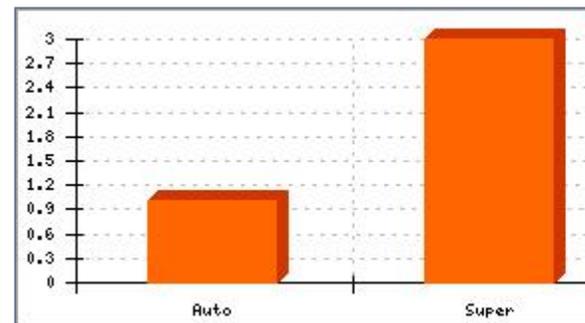
CULTURA DE INNOVACION

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTO
Coopera como miembro del equipo GRUPO SILVESTRE construyendo relaciones basadas en la confianza	<p>Apoya las decisiones del equipo, realiza la parte del trabajo que le corresponde</p> <p>Mantiene a los integrantes del equipo informados acerca de lo que está ocurriendo</p> <p>Comparte sus conocimientos y expertise</p> <p>Comparte toda la información relevante o útil.</p> <p>Cuando se le solicita que trabaje en equipo reacciona de manera positiva.</p> <p>Identifica cuando otros no trabajan en equipo y expresa insatisfacción.</p> <p>Reconoce cuando su conducta no es apropiada y no tiene problemas en asumir la responsabilidad</p> <p>Está comprometido con la formación y desarrollo del equipo, participa activamente en las actividades del equipo con espíritu constructivo y actitud positiva.</p> <p>Demuestran compromiso con el equipo contribuyendo al alcance de sus metas</p>
Valora y comprende el trabajo en equipo	<p>No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.</p> <p>Como miembro de un equipo prioriza únicamente sus responsabilidades individuales</p> <p>Puede realizar un esfuerzo adicional para el logro de sus objetivos pero no para el del equipo.</p>
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Trabaja en equipo y brinda colaboración"?	

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



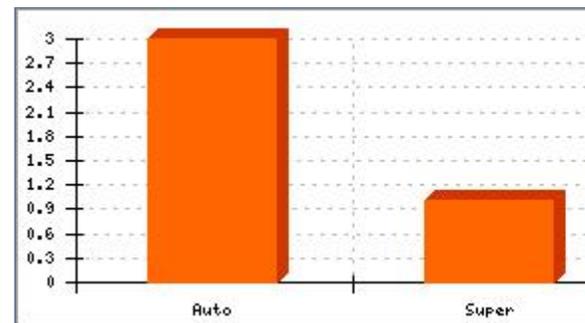
6.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Asume la responsabilidad para resolver los problemas y quejas del cliente	<p>Se responsabiliza personalmente en responder a solicitudes y en corregir los errores asegurándose que se tomen las acciones</p> <p>Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en producción y organización</p> <p>Es flexible y rápido ante cambios en las necesidades o solicitudes de los clientes</p>
Está en contacto con el cliente, conoce sus necesidades y prioridades, y actúa en consecuencia	<p>Participa en sesiones de contacto con el cliente y comprende las necesidades de los clientes.</p> <p>Mantiene una comunicación clara con el cliente con respecto a las expectativas</p> <p>Realiza un seguimiento de la satisfacción del cliente y actúa en consecuencia para lograr altos niveles de satisfacción.</p> <p>Da servicio cordial y amistoso al cliente, muestra interés por mejorar y corregir la atención a los clientes.</p>
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Está en contacto con el cliente"?:	<p>Sólo si es requerido directamente participa en las instancias de contacto con el cliente.</p> <p>No se preocupa por clarificar las expectativas del cliente.</p> <p>Puede cumplir con sus tareas pero no indaga ni realiza un seguimiento a la satisfacción del cliente.</p>

(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



7.-

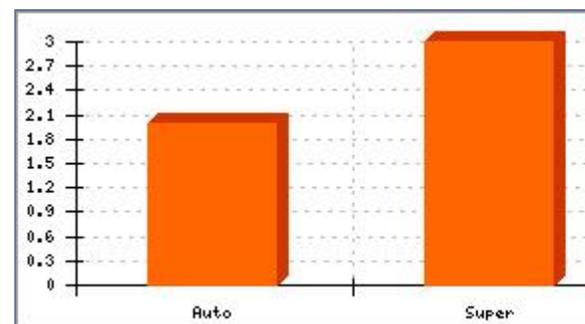
CRECIMIENTO RENTABLE Y SOSTENIBLE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados	Cumple satisfactoriamente con sus compromisos aún en situaciones de presión. Eleva la eficiencia de las herramientas de gestión que utiliza para el seguimiento de las de su equipo. Busca nuevas formas de actuación para alcanzar/superar los objetivos establecidos.
Hace su trabajo a tiempo con simplicidad y agilidad	Cumple satisfactoriamente con sus compromisos. Se esfuerza por cumplir con lo esperado aún en situaciones de presión. Determina plazos adecuados y atiende sus tareas con agilidad y simplicidad. Evalúa su trabajo a posteriori. Expresa su deseo de hacer mejor las cosas y frustración ante ineficiencia de recursos.
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Orientación al logro"?:	No cumple con las expectativas del rol (para cumplir requiere de supervisión). No se plantea metas ni busca hacer mejor las cosas básicas de su trabajo (siempre). Requiere plazos más extensos y no demuestra un sentido de urgencia.

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



CONFIA EN SI MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO

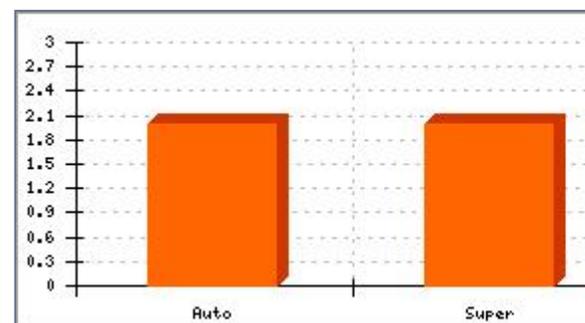
8.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Actúa con autonomía, no teme retar el estatus QUO	Presenta sus propias ideas y toma decisiones, aún cuando no cuenta con estímulo o apoyo de otros. Actúa con rapidez y decisión ante una crisis. Muestra una actitud positiva hacia el cambio
Cree en sí mismo y en su habilidad para lograr los objetivos	Trabaja sin necesitar supervisión directa. Muestra seguridad y una actitud positiva ante problemas, obstáculos y oportunidades
¿Cómo se comporta o piensa una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Confía en sí mismo y se motiva por el reto"?:	Requiere acompañamiento y supervisión directa constante para realizar su trabajo. Muestra poca confianza ante temas que no le son familiares. Se mueve constantemente en la "zona de confort".

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.00



COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO

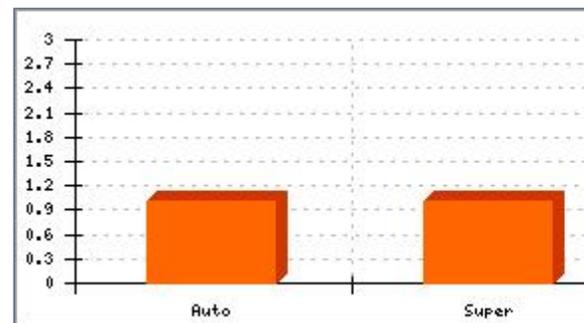
9.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Conoce y comprende la organización, así como la forma de trabajar en ella y relacionarse adecuadamente para conseguir resultados.	<p>Entiende el funcionamiento de una organización matricial para trabajar adecuadamente</p> <p>Reconoce la estructura informal de la organización, aplica este conocimiento cuando la estructura formal no funciona como se desea.</p> <p>Conoce quiénes son las personas clave, las que influyen sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado</p>	AVANZADO
Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella	<p>Reconoce y/o utiliza la estructura formal o la jerarquía de la organización para alcanzar los objetivos</p> <p>Comprende las normas y reglamentos, las políticas, los procedimientos, etc. Y los utiliza adecuadamente</p>	DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Comprende a la organización y su entorno, sabe cómo hacer que las cosas sucedan"?:	<p>No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones;</p> <p>Requiere orientación para entender las actividades y los procesos del área;</p> <p>Reconoce únicamente los procesos y estructuras formales dentro de la organización.</p>	NO DESARROLLADO

(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES

10.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION

Utiliza una única estrategia de comunicación para persuadir, con argumentos claros y lógicos

Utiliza herramientas convencionales para comunicarse y llegar al logro de sus objetivos.

COMPORTAMIENTOS

Utiliza la persuasión directa en una discusión o presentación, para sus propios intereses.

Puede usar ejemplos concretos, apoyos visuales, demostraciones adecuadamente a las situaciones que se presenten.

Utiliza la comunicación adecuadamente para conseguir los resultados que han asignado.

Puede mantener relaciones cordiales con otros miembros de equipo necesario para cumplir sus objetivos.

¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Logra impacto e influencia en la comunicación y relaciones"?

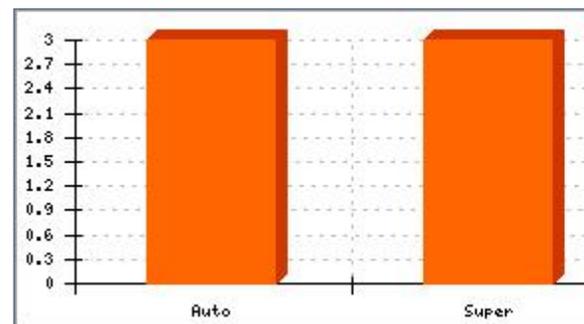
Se centra únicamente en el contenido de su presentación o material para persuadir.

Recurre principalmente a la teoría y no muestra ejemplos concretos.

Utiliza un estilo y/o un tono de comunicación que genera un impacto negativo.

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL.

11.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION

COMPORTAMIENTOS

Investiga en la búsqueda de tener un mejor entendimiento

Cuando tiene dudas hace preguntas con la intención de aclarar y/o aprender

¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Demuestra curiosidad, imaginación y pensamiento conceptual para la solución de problemas"?:

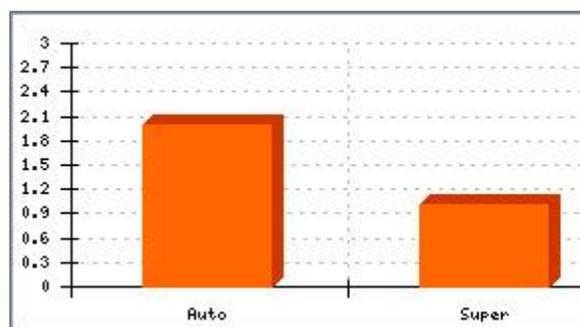
(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00

Es intelectualmente curioso con los nuevos enfoques a problemas.
 Utiliza diversas fuentes de información que amplíen su conocimiento de la situación, de manera que faciliten la aplicabilidad de este conocimiento.
 Hace preguntas para profundizar, entendiendo la raíz de una situación o oportunidad (ej., asuntos de clientes, las perspectivas de otros involucrados).
 Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja.

Busca tener un mayor entendimiento realizando preguntas específicas.
 Hace preguntas a las personas directamente involucradas para comprender su contexto.
 Utiliza la información disponible, o consulta otros recursos para comprender la situación.
 Utiliza reglas sencillas, el sentido común y las experiencias vividas.

No hace preguntas para entender la situación, el problema.
 Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuestas.
 No realiza conexiones lógicas básicas (si... entonces...).



TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACION

12.-

CULTURA DE INNOVACION

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION

COMPORTAMIENTO

Coopera como miembro del equipo GRUPO SILVESTRE construyendo relaciones basadas en la confianza

Apoya las decisiones del equipo, realiza la parte del trabajo que le corresponde.
 Mantienen a los integrantes del equipo informados acerca de lo que está ocurriendo.
 Comparte sus conocimientos y expertise
 Comparte toda la información relevante o útil.

Valora y comprende el trabajo en equipo

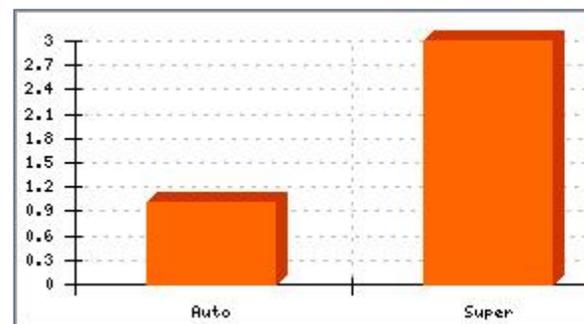
Cuando se le solicita que trabaje en equipo reacciona de manera positiva.
 Identifica cuando otros no trabajan en equipo y expresa insatisfacción.
 Reconoce cuando su conducta no es apropiada y no tiene problemas en asumir responsabilidades.
 Está comprometido con la formación y desarrollo del equipo, participa activamente en las actividades del equipo con espíritu constructivo y actitud positiva.
 Demuestran compromiso con el equipo contribuyendo al alcance de sus metas.

¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Trabaja en equipo y brinda colaboración"?

No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.
 Como miembro de un equipo prioriza únicamente sus responsabilidades individuales.
 Puede realizar un esfuerzo adicional para el logro de sus objetivos pero no para el logro del equipo.

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



ESTA EN CONTACTO CON EL CLIENTE

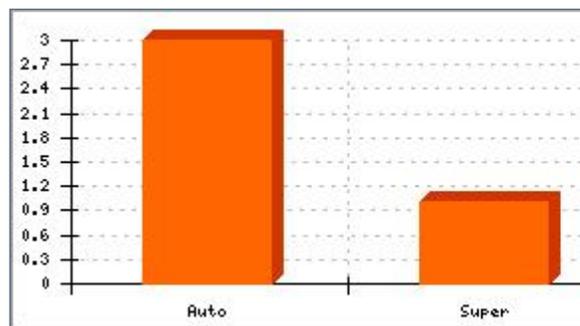
13.-

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS
Asume la responsabilidad para resolver los problemas y quejas del cliente	<p>Se responsabiliza personalmente en responder a solicitudes y en corregir los errores asegurándose que se tomen las acciones</p> <p>Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en producción o en la organización</p> <p>Es flexible y rápido ante cambios en las necesidades o solicitudes de los clientes</p>
Está en contacto con el cliente, conoce sus necesidades y prioridades, y actúa en consecuencia	<p>Participa en sesiones de contacto con el cliente y comprende las necesidades de los clientes.</p> <p>Mantiene una comunicación clara con el cliente con respecto a las expectativas</p> <p>Realiza un seguimiento de la satisfacción del cliente y actúa en consecuencia para lograr altos niveles de satisfacción.</p> <p>Da servicio cordial y amistoso al cliente, muestra interés por mejorar y corrige los errores en la atención a los clientes.</p>
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Está en contacto con el cliente"?:	<p>Sólo si es requerido directamente participa en las instancias de contacto con los clientes</p> <p>No se preocupa por clarificar las expectativas del cliente.</p> <p>Puede cumplir con sus tareas pero no indaga ni realiza un seguimiento a la satisfacción del cliente</p>

(1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	1.00



ORIENTACIÓN AL LOGRO

14.-

CRECIMIENTO RENTABLE Y SOSTENIBLE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION

Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados

Hace su trabajo a tiempo con simplicidad y agilidad

¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrolla la competencia "Orientación al logro"?:

(3.00)

COMPORTAMIENTOS

Cumple satisfactoriamente con sus compromisos aún en situaciones de p

Eleva la eficiencia de las herramientas de gestión que utiliza para el segu
las de su equipo

Busca nuevas formas de actuación para alcanzar/superar los objetivos es

Cumple satisfactoriamente con sus compromisos.

Se esfuerza por cumplir con lo esperado aún en situaciones de presión.

Determina plazos adecuados y atiende sus tareas con agilidad y simplicid

Evalúa su trabajo a posteriori.

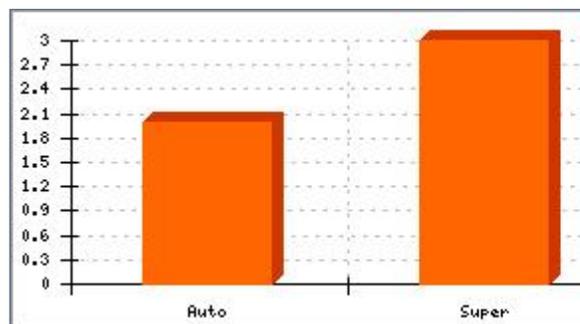
Expresa su deseo de hacer mejor las cosas y frustración ante ineficiencia
recursos.

No cumple con las expectativas del rol (para cumplir requiere de supervisi

No se plantea metas ni busca hacer mejor las cosas básicas de su trabaj
siempre").

Requiere plazos más extensos y no demuestra un sentido de urgencia.

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.00



Análisis GAP

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

CONFIA EN SI MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO

TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL Los líderes de Grupo Silvestre creen en sí mismos, en sus conocimientos y habilidades para asumir de manera exitosa situaciones retadoras y de incertidumbre, son ejemplo del propósito y valores corporativos. Conocen su organización en profundidad, generando credibilidad, impacto e influencia en la organización y en las personas para impulsar la transformación organizacional y cultural.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.00	--
Supervisor	2.00	0.00

COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO

Los líderes de Grupo Silvestre creen en sí mismos, en sus conocimientos y habilidades para asumir de manera exitosa situaciones retadoras y de incertidumbre, son ejemplo de la filosofía, principios y valores corporativos. Conocen su organización en profundidad, generando credibilidad, impacto e influencia en la organización y en las personas para impulsar la transformación organizacional y cultural.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	1.00	--
Supervisor	1.00	0.00

LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES

Los líderes de Grupo Silvestre creen en sí mismos, en sus conocimientos y habilidades para asumir de manera exitosa situaciones retadoras y de incertidumbre, son ejemplo de la filosofía, principios y valores corporativos. Conocen su organización en profundidad, generando credibilidad, impacto e influencia en la organización y en las personas para impulsar la transformación organizacional y cultural.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	3.00	0.00

DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL.

Los líderes de Grupo Silvestre crean e implementan nuevas, ágiles y oportunas soluciones, que generan valor para todos los grupos de interés* a través del trabajo con equipos internos y externos, la colaboración multifuncional y el conocimiento del cliente, la industria y las mejores prácticas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.00	--
Supervisor	1.00	-1.00

TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACION

Los líderes de Grupo Silvestre crean e implementan nuevas, ágiles y oportunas soluciones, que generan valor para todos los grupos de interés* a través del trabajo con equipos internos y externos, la colaboración multifuncional y el conocimiento del cliente, la industria y las mejores prácticas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	1.00	--
Supervisor	3.00	2.00

ESTA EN CONTACTO CON EL CLIENTE

Los líderes de Grupo Silvestre crean e implementan nuevas, ágiles y oportunas soluciones, que generan valor para todos los grupos de interés* a través del trabajo con equipos internos y externos, la colaboración multifuncional y el conocimiento del cliente, la industria y las mejores prácticas.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	1.00	-2.00

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Los Líderes de Grupo Silvestre están comprometidos con el liderazgo y crecimiento rentable y sostenible de la empresa. Construyen confianza y credibilidad con su clientes que se traduce en relaciones duraderas que impactan positivamente el negocio. Desarrollan el talento como motor de los resultados e inspiran en sus equipos la pasión y el compromiso hacia la visión; generan una organización de alto desempeño y altos niveles de satisfacción en todos sus grupos de interés.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.00	--
Supervisor	3.00	1.00

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Utiliza una única estrategia de comunicación para persuadir, con argumentos claros y lógicos	Utiliza la persuasión directa en una discusión o presentación, puede apelar a la razón, datos, sus propios intereses. Puede usar ejemplos concretos, apoyos visuales, demostraciones, adaptándose adecuadamente a las situaciones que se presenten.	AVANZADO
Utiliza herramientas convencionales para comunicarse y llegar al logro de sus objetivos. •	Utiliza la comunicación adecuadamente para conseguir los resultados de los procesos que le han asignado. Puede mantener relaciones cordiales con otros miembros de equipos y obtener el apoyo necesario para cumplir sus objetivos.	DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrolla la competencia "Logra impacto e influencia en la comunicación y relaciones"?	Se centra únicamente en el contenido de su presentación o material, no busca influenciar o persuadir. Recurre principalmente a la teoría y no muestra ejemplos concretos o ayudas adicionales. Utiliza un estilo y/o un tono de comunicación que genera un impacto negativo en su entorno.	NO DESARROLLADO

100.00%

(TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACION)

CULTURA DE INNOVACION

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
Coopera como miembro del equipo GRUPO SILVESTRE construyendo relaciones basadas en la confianza	Apoya las decisiones del equipo, realiza la parte del trabajo que le corresponde.	AVANZADO
	Mantiene a los integrantes del equipo informados acerca de lo que está ocurriendo en el mismo. Comparte sus conocimientos y expertise Comparte toda la información relevante o útil.	
Valora y comprende el trabajo en equipo	Cuando se le solicita que trabaje en equipo reacciona de manera positiva. Identifica cuando otros no trabajan en equipo y expresa insatisfacción. Reconoce cuando su conducta no es apropiada y no tiene problemas en asumir su error. Está comprometido con la formación y desarrollo del equipo, participa activamente en la consolidación del equipo con espíritu constructivo y actitud positiva. Demuestran compromiso con el equipo contribuyendo al alcance de sus metas.	DESARROLLADO 100.00%
	¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Trabaja en equipo y brinda colaboración"?	No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos. Como miembro de un equipo prioriza únicamente sus responsabilidades individuales. Puede realizar un esfuerzo adicional para el logro de sus objetivos pero no para el logro de los objetivos del equipo.

(ORIENTACIÓN AL LOGRO)

CRECIMIENTO RENTABLE Y SOSTENIBLE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados	Cumple satisfactoriamente con sus compromisos aún en situaciones de presión	AVANZADO
	Eleva la eficiencia de las herramientas de gestión que utiliza para el seguimiento a sus tareas y a las de su equipo	
	Busca nuevas formas de actuación para alcanzar/superar los objetivos establecidos.	
• Hace su trabajo a tiempo con simplicidad y agilidad	Cumple satisfactoriamente con sus compromisos.	DESARROLLADO
	Se esfuerza por cumplir con lo esperado aún en situaciones de presión.	
	Determina plazos adecuados y atiende sus tareas con agilidad y simplicidad.	
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Orientación al logro"?:	Evalúa su trabajo a posteriori.	NO DESARROLLADO
	Expresa su deseo de hacer mejor las cosas y frustración ante ineficiencias o pérdida de tiempo o recursos.	
	No cumple con las expectativas del rol (para cumplir requiere de supervisión directa).	
	No se plantea metas ni busca hacer mejor las cosas básicas de su trabajo ("así se ha hecho siempre").	
	Requiere plazos más extensos y no demuestra un sentido de urgencia.	

100.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

(COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Conoce y comprende la organización, así como la forma de trabajar en ella y relacionarse adecuadamente para conseguir resultados.	Entiende el funcionamiento de una organización matricial para trabajar adecuadamente	AVANZADO
	Reconoce la estructura informal de la organización, aplica este conocimiento cuando la estructura formal no funciona como se desea.	
Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella	Conoce quiénes son las personas clave, las que influyen sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado	DESARROLLADO
	Reconoce y/o utiliza la estructura formal o la jerarquía de la organización para alcanzar los objetivos	
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Comprende a la organización y su entorno, sabe cómo hacer que las cosas sucedan"?:	Comprende las normas y reglamentos, las políticas, los procedimientos, etc. Y los utiliza adecuadamente	NO DESARROLLADO
	No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones;	
	Requiere orientación para entender las actividades y los procesos del área;	
	Reconoce únicamente los procesos y estructuras formales dentro de la organización.	

0.00%

(DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL.)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO
Investiga en la búsqueda de tener un mejor entendimiento	<p>Es intelectualmente curioso con los nuevos enfoques a problemas u oportunidades</p> <p>Utiliza diversas fuentes de información que amplíen su conocimiento y entendimiento de una situación, de manera que faciliten la aplicabilidad de este</p> <p>Hace preguntas para profundizar, entendiendo la raíz de una situación, problema u oportunidad (ej., asuntos de clientes, las perspectivas de otros involucrados).</p> <p>Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja.</p>	AVANZADO
• Cuando tiene dudas hace preguntas con la intención de aclarar y/o aprender	<p>Busca tener un mayor entendimiento realizando preguntas esclarecedoras que lo orienten.</p> <p>Hace preguntas a las personas directamente involucradas para entender la situación básica y su contexto.</p> <p>Utiliza la información disponible, o consulta otros recursos para solucionar un problema.</p> <p>Utiliza reglas sencillas, el sentido común y las experiencias vividas para identificar problemas.</p>	DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Demuestra curiosidad, imaginación y pensamiento conceptual para la solución de problemas"?:	<p>No hace preguntas para entender la situación, el problema.</p> <p>Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuesta.</p> <p>No realiza conexiones lógicas básica (si... entonces...).</p>	NO DESARROLLADO

0.00%

(ESTA EN CONTACTO CON EL CLIENTE)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

DESCRIPCION	COMPORTAMIENTOS	NIVEL DE DESARROLLO	
Asume la responsabilidad para resolver los problemas y quejas del cliente	<p>Se responsabiliza personalmente en responder a solicitudes y en corregir los problemas del cliente, asegurándose que se tomen las acciones</p> <p>Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en productos ó servicios en la organización</p> <p>Es flexible y rápido ante cambios en las necesidades o solicitudes de los clientes;</p> <p>Participa en sesiones de contacto con el cliente y comprende las necesidades expresadas por los clientes.</p> <p>Mantiene una comunicación clara con el cliente con respecto a las expectativas mutuas.</p> <p>Realiza un seguimiento de la satisfacción del cliente y actúa en consecuencia con el fin de mantener altos niveles de satisfacción.</p> <p>Da servicio cordial y amistoso al cliente, muestra interés por mejorar y corregir los errores cometidos en la atención a los clientes.</p>	AVANZADO	
<ul style="list-style-type: none">Está en contacto con el cliente, conoce sus necesidades y prioridades, y actúa en consecuencia		DESARROLLADO	0.00%
¿Cómo se comporta una persona que aún no ha desarrollado la competencia "Está en contacto con el cliente"?:	<p>Sólo si es requerido directamente participa en las instancias de contacto con el cliente.</p> <p>No se preocupa por clarificar las expectativas del cliente.</p> <p>Puede cumplir con sus tareas pero no indaga ni realiza un seguimiento a la satisfacción del cliente.</p>	NO DESARROLLADO	

Comentarios

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

Feedback

DEMO - ASISTENTE RTC EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

