

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte es proporcionarte una imagen actual de tus fortalezas y áreas de mejora con respecto a las competencias GRUPO SILVESTRE .

Importante: Cuando tu autoevaluación no coincida con la evaluación de los demás, es una valiosa oportunidad de aprendizaje en términos de lo que haces en tu trabajo y cómo lo haces.

CONTENIDO

Sección 1: Resumen General

Sección 2: Análisis por competencia

Sección 3: Análisis por pregunta

Sección 4: Análisis de Brechas

Sección 5: Fortalezas y áreas en desarrollo

Sección 6: Comentarios

Sección 7: Feedback

Recomendaciones

1. Lee con calma y detenimiento todo el reporte. Tómalo el tiempo necesario para entenderlo y capitalizar lo que hay en él. Conforme lo lees, subraya lo que llama la atención, tanto positiva como negativamente
2. No te cuestiones demasiado si la información es correcta o exacta. La realidad es que alguien piensa eso de ti. Simplemente pregúntate: ¿estaría feliz de recibir esta información de nuevo en un año? En caso de que no, ¿qué estás dispuesto (a) a hacer para cambiarlo?
3. Los comentarios de la pregunta abierta se presentan tal como fueron escritos. Recuerda que algunas personas son mejores que otras cuando proporcionan retroalimentación por escrito.
4. Usa las siguientes preguntas para la reflexión y el análisis:
 - Fortalezas: ¿Dónde están mis fortalezas confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores?
 - Debilidades: ¿Dónde están mis áreas de desarrollo confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores respecto a las debilidades?
 - Oportunidades: ¿Dónde están mis fortalezas ocultas?, es decir, ¿dónde los evaluadores me clasificaron mejor que yo mismo (a)?
 - Amenazas: ¿Dónde están mis puntos ciegos?, es decir, ¿dónde me veo mejor en comparación con tus evaluadores?

1. Conecta lo que hayas encontrado a una o varias acciones de desarrollo, para ello pregúntate:

- ¿Cuál es el desafío?
- ¿Qué quiero lograr?
- ¿Cuál es la solución?
- ¿Qué debo hacer para solucionar el problema?
- ¿Qué puedo aprender de esto?
- ¿Qué voy a hacer diferente?
- ¿Qué voy a empezar a hacer?
- ¿Qué voy a dejar de hacer?

2. Comparte y discute este reporte con tu LÍDER quien puede brindarte su opinión sobre los aspectos prioritarios que necesitas desarrollar. Posteriormente actualiza tu Plan de desarrollo personal.



Datos Personales



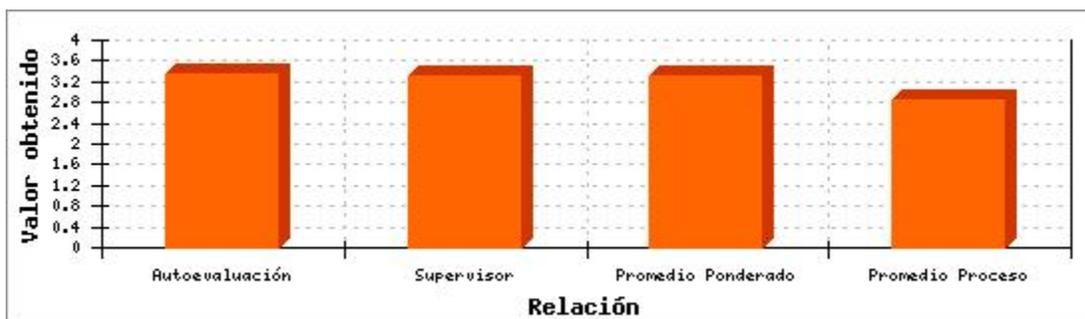
MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	44396451
Nombres :	LUIS MIGUEL JUNIOR
Apellidos :	CASTRO LEZCANO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	NORTE AI
Departamento :	GERENCIA COMERCIAL AGROINDUSTRIA
Cargo :	JEFE COMERCIAL REGIONAL AGROINDUSTRIAS
Nivel Jerárquico :	JEFATURA REGIONAL
Jefe Inmediato :	HENRRY HELI SANDOVAL MURILLO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

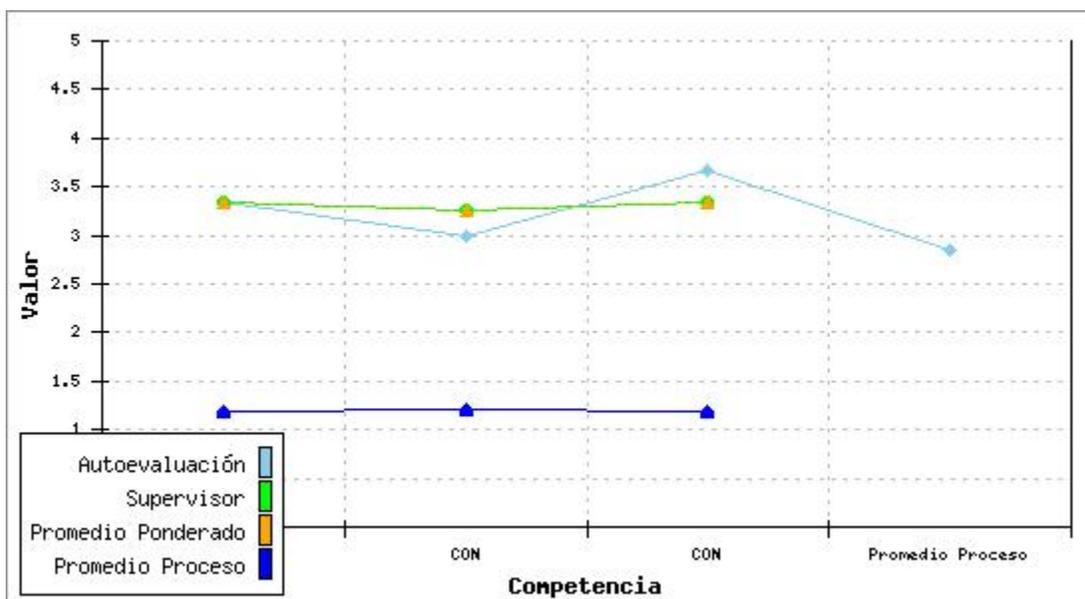
Peso de las Evaluaciones:

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.33
Supervisor	3.31
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	2.85



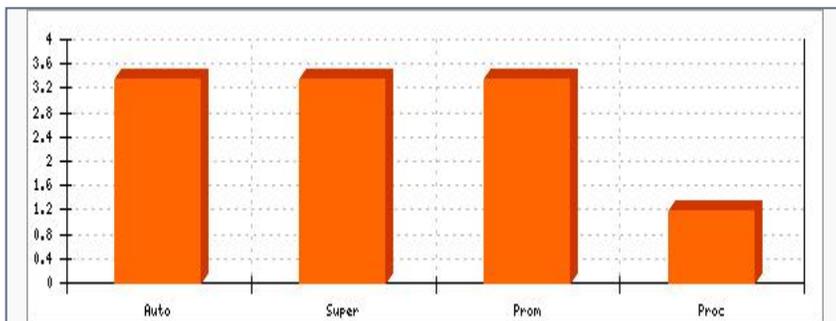
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES	3.33	3.33	3.33	1.18
2 CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN	3.00	3.25	3.25	1.21
3 CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD	3.67	3.33	3.33	1.19



MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

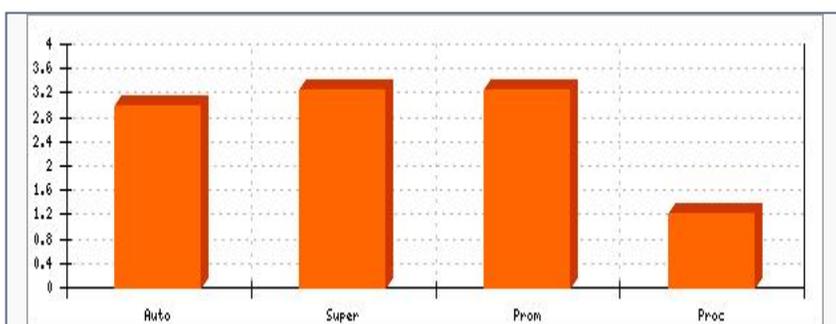
CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	1.18



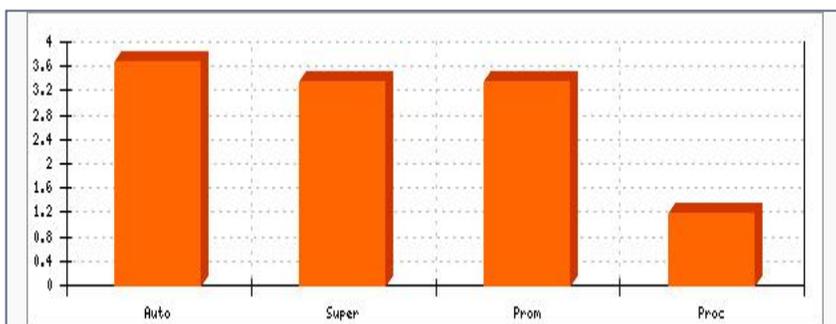
CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.25
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	1.21



CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	1.19



CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES

1.-

1. CONFÍA EN SÍ MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

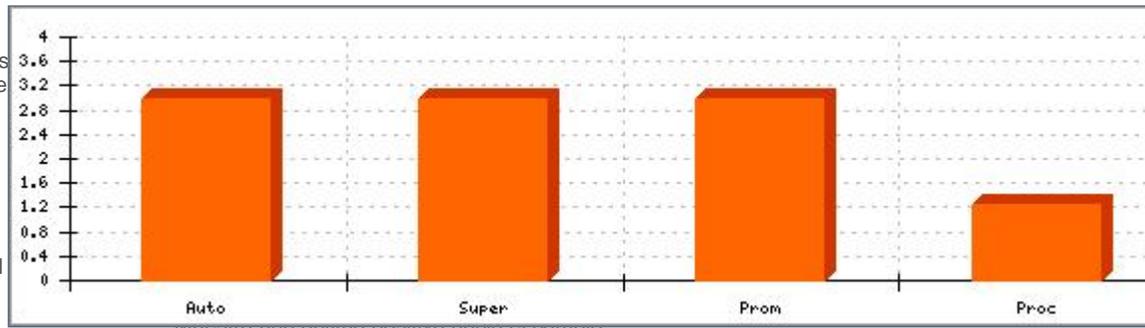
DESCRIPCIÓN

Relación	Valor
Como se comporta o piensa una persona que no desarrolla la competencia "Confía en sí mismo y se motiva por el reto"?	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.26

Actúa con autonomía, no teme retar el

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO



Confía en sus conocimientos y expertise, comprometido con el aprendizaje continuo.

Explícitamente manifiesta su confianza en su propio juicio o sus capacidades, promoviendo y facilitando que las cosas salgan adelante.

Demuestra compromiso con su propio desarrollo, actualiza sus conocimientos para ampliar su dominio expertise.

Se anticipa y actúa de forma decisiva para crear una oportunidad o evitar futuros problemas en el corto plazo.

Interactúa con otros de forma segura, tranquila y firme, comunicando sus opiniones con convicción y tomando iniciativa apropiada.

Busca y consigue que le sean asignadas nuevas responsabilidades y/o proyectos.

Asume los problemas como retos y con actitud de "podemos lograrlo".

Busca retos y se motiva por ellos.

Se anticipa y actúa para crear oportunidades o evitar futuros problemas en el medio plazo (aproximadamente 1 año a 1 año y medio).

Cuando está en desacuerdo con sus superiores y/o clientes, pone de manifiesto su punto de vista de manera clara y segura, aunque educadamente, incluso en situaciones de conflicto.

DESARROLLADO

AVANZADO

2.-

2. COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO. SABE CÓMO HACER QUE LAS COSAS SUCEDAN

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

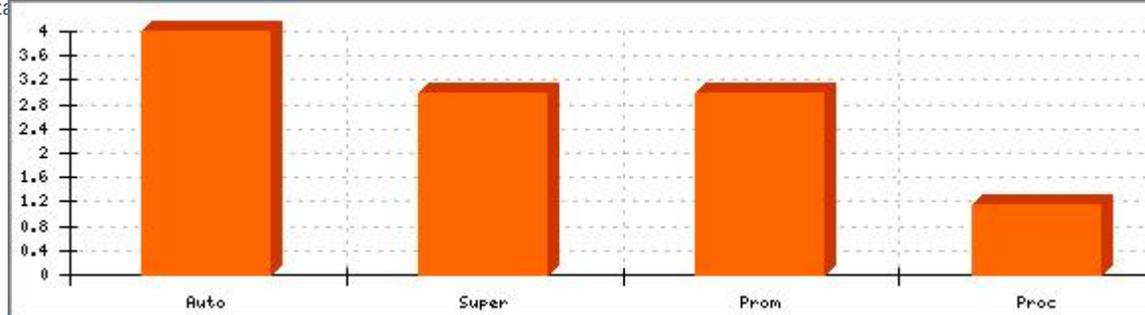
NIVEL DE DESARROLLO

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones.

Requiere orientación para entender las actividades y los

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.16



Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella.

trabajar adecuadamente.

BÁSICO

3.-

3. LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

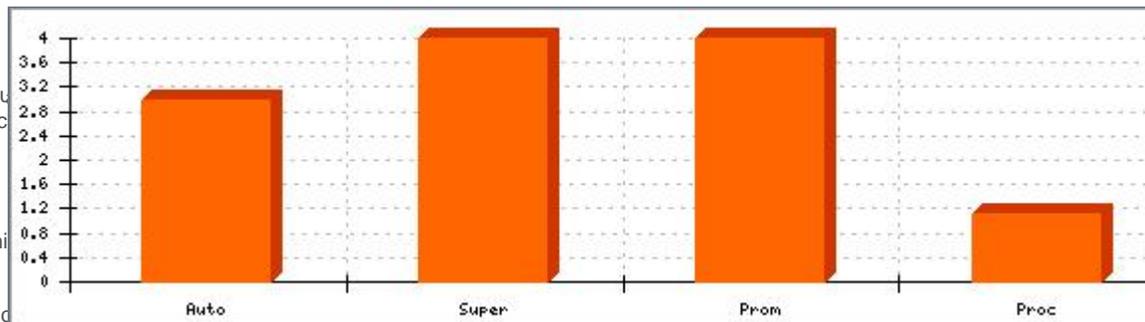
(4.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	1.11



Sabe cómo obtener apoyo en la organización para que las cosas sucedan.

Conoce quiénes son las personas clave, las que influyen sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado.

Utiliza una única estrategia de comunicación con argumentos claros y lógicos.

Puede usar ejemplos concretos, apoyos visuales, demostraciones sin embargo estos no son adaptados a la situación.

COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO

Desarrolla una estrategia de comunicación adaptándola a las características personales y culturales del interlocutor.

Da dos o más pasos para persuadir adaptando su comunicación al nivel o intereses de los interlocutores.

Incluye la preparación cuidadosa de datos para una presentación.

DESARROLLADO

Elabora dos o más argumentos o puntos de vista diferentes en una presentación o discusión.

Se anticipa y prepara para las reacciones de los demás.

Busca información especializada, expertos para apoyar decisiones, influenciar y negociar.

Adapta la presentación o discusión para atraer el interés de los demás.

Obtiene apoyo para sus planes y propuestas mediante fuentes de influencia interna y externa (Ejemplo: expertos).

Piensa de antemano en el efecto que una acción o cualquier otro detalle producirá en la imagen que los demás tienen de él.

AVANZADO

Lleva a cabo acciones inusuales o singulares especialmente pensadas para producir un impacto determinado.

4.-

2. COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO. SABE CÓMO HACER QUE LAS COSAS SUCEDAN

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

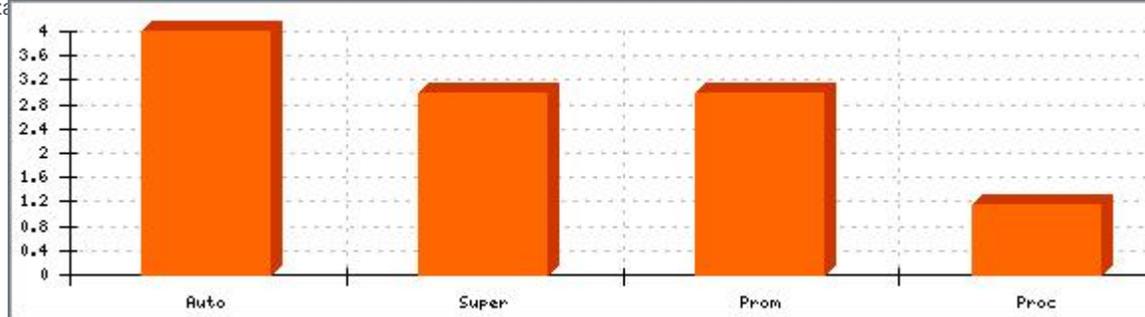
NIVEL DE DESARROLLO

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones.

Requiere orientación para entender las actividades y los

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.16



trabajar adecuadamente.

LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES

Reconoce la estructura informal de la organización, aplica este conocimiento cuando la estructura formal no funciona como se desea.

Conoce quiénes son las personas clave, las que influyen sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado.

Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella .

BÁSICO

Conoce y comprende el clima y la cultura.

Identifica las limitaciones organizativas no explícitas, lo que se puede hacer y lo que no en ciertos momentos o en ciertos roles.

Reconoce y/o utiliza la cultura ("cómo se hacen las cosas en Grupo Silvestre") con la que obtendría la mejor respuesta.

DESARROLLADO

Sabe cómo obtener apoyo en la organización para lograr que las cosas sucedan.

Entiende y usa las fuentes de poder formales e informales para lograr que las cosas sucedan.

Monitorea a la organización: Sabe y entiende qué está pasando.

AVANZADO

5.-

3. LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(4.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

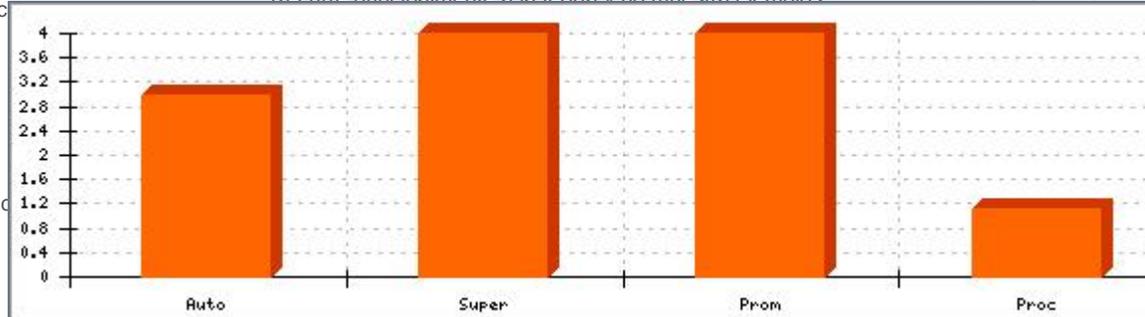
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

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

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	1.11

Utiliza una única estrategia de comunicación con argumentos claros y lógicos.



DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL

Desarrolla una estrategia de comunicación adaptándola a las características personales y culturales del interlocutor.

Da dos o más pasos para persuadir adaptando su comunicación al nivel o intereses de los interlocutores.

Incluye la preparación cuidadosa de datos para una presentación.

Elabora dos o más argumentos o puntos de vista diferentes en una presentación o discusión.

Se anticipa y prepara para las reacciones de los demás.

Busca información especializada, expertos para apoyar decisiones, influenciar y negociar.

Adapta la presentación o discusión para atraer el interés de los demás.

Piensa de antemano en el efecto que una acción o cualquier otro detalle producirá en la imagen que los demás tienen de él.

Lleva a cabo acciones inusuales o singulares especialmente pensadas para producir un impacto determinado.

Obtiene apoyo para sus planes y propuestas mediante fuentes de influencia interna y externa (Ejemplo: expertos).

DESARROLLADO

AVANZADO

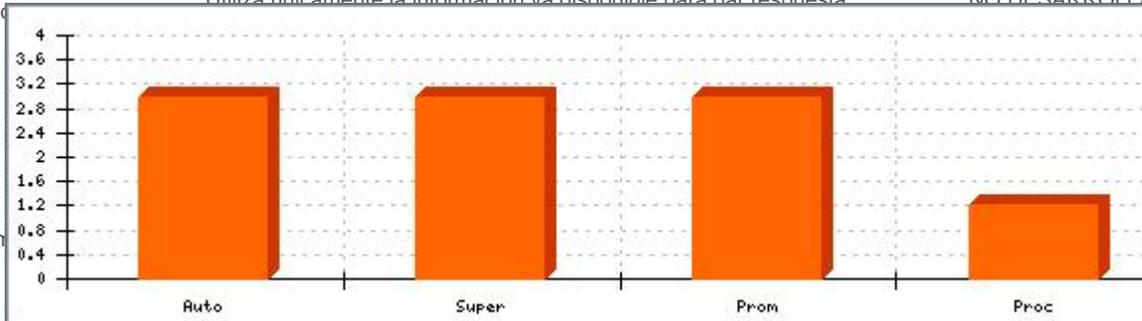
6.-

1. DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL. (LO IMAGINAMOS, LO HACEMOS)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO										
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Demuestra curiosidad, imaginación y pensamiento conceptual"?	No hace preguntas para entender la situación, el problema. Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuesta.	NO DESARROLLADO										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Relación</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autoevaluación</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Supervisor</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Promedio Ponderado</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Promedio Proceso</td> <td>1.21</td> </tr> </tbody> </table>	Relación	Valor	Autoevaluación	3.00	Supervisor	3.00	Promedio Ponderado	3.00	Promedio Proceso	1.21		
Relación	Valor											
Autoevaluación	3.00											
Supervisor	3.00											
Promedio Ponderado	3.00											
Promedio Proceso	1.21											
Investiga en la búsqueda de tener un mayor entendimiento.												



TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACIÓN

Conecta e integra información para identificar nuevas oportunidades de crecimiento.	<p>Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja.</p> <p>Reúne la información, la analiza y saca sus propias ideas y conclusiones.</p> <p>Solicita la perspectiva de otros que no están necesariamente involucrados directamente, para apoyar la toma de decisiones, entender la información de fondo, buscar entender el impacto de experiencias previas, etc.</p> <p>No se queda satisfecho con la primera respuesta, continúa indagando para descubrir por qué ocurrieron las cosas o anticipar problemas futuros.</p> <p>Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación.</p> <p>Investiga tendencias.</p> <p>Piensa de manera creativa para generar nueva solución a problemas.</p>	DESARROLLADO
Crea soluciones (conceptos, modelos, estrategias, procesos) innovadoras.	<p>Para explicar situaciones o resolver problemas, desarrolla conceptos nuevos no aprendidos a través de la formación o la experiencia previa y que no resultan obvios para los demás.</p> <p>Ve las cosas desde una perspectiva realmente nueva, con un pensamiento innovador.</p> <p>Cambia los paradigmas; utiliza una línea de pensamiento nueva.</p> <p>Rompe paradigmas: presenta soluciones novedosas y originales, a la medida de los requerimientos, que otros no habían presentado antes.</p> <p>Usa ideas que produjeron crecimiento / mejora y las adapta a las necesidades actuales.</p>	AVANZADO

7.-

2. TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACIÓN

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

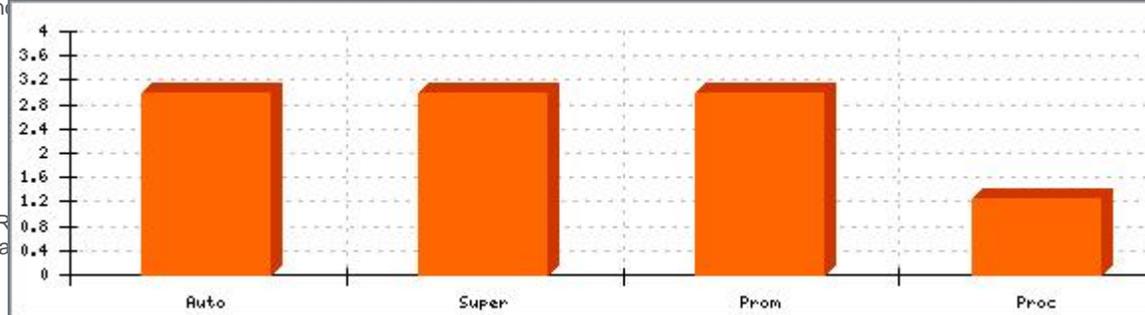
No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.

Como miembro de un equipo prioriza únicamente sus responsabilidades individuales.

NO DESARROLLADO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.26

Coopera como miembro del equipo GR construyendo relaciones basadas en la



Comparte toda la información relevante o útil.

ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

Expresa abiertamente sus propios puntos de vista, pero también escucha a los demás y está abierto a nuevos puntos de vista.

Toma decisiones como miembro del equipo, considera las necesidades organizacionales: globales, locales y de su negocio/área.

Colabora para buscar la mejor solución en equipo tomando en cuenta opiniones, balance local/global y beneficios mutuos.

Muestra respeto por las opiniones y sugerencias de los miembros del equipo.

Integra los diferentes estilos y habilidades que hay en el equipo para alcanzar consensos para el logro de las metas compartidas.

Respalda públicamente las decisiones y acciones del equipo.

Valora y busca la diversidad de opiniones, culturas y conocimientos para generar mejores soluciones.

DESARROLLADO

Promueve la integración horizontal y la creación de equipos multifuncionales para generar mejores resultados.

Actúa para crear un espíritu de cooperación entre todas las áreas y negocios.

Actúa para resolver los conflictos de equipos y promover la cooperación e integración.

AVANZADO

8.-

3. ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(4.00)



INSPIRA Y ENERGIZA AL EQUIPO PARA LOGRAR ALTOS DESEMPEÑOS

Crea soluciones que generan confianza en la calidad del servicio.

Con una perspectiva de largo plazo, busca soluciones que anticipan necesidades y generan una relación duradera y de confianza con el cliente.

Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones.

Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente.

Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones a sus necesidades.

Se mantiene totalmente disponible, especialmente cuando el cliente atraviesa un periodo difícil (ej. dedica tiempo y esfuerzo extra al cliente cuando éste lo necesita); se asegura que los productos y/o servicios lleguen al cliente en el tiempo requerido y con alta calidad, independientemente de la situación.

Promueve comportamiento similar en su equipo.

Conoce el negocio/área/entorno del cliente y las variables críticas para la satisfacción de sus necesidades reales.

Frecuentemente realiza propuestas que anticipan necesidades del cliente y le otorgan nuevos beneficios que pueden incrementar considerablemente sus niveles de satisfacción y elevar los resultados de la organización.

Crea nuevas formas de evaluar la satisfacción del cliente y realiza acciones para elevarla.

DESARROLLADO

AVANZADO

9.-

4. INSPIRA Y ENERGIZA AL EQUIPO PARA LOGRAR ALTOS NIVELES DE DESEMPEÑO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Inspira y energiza al equipo para lograr

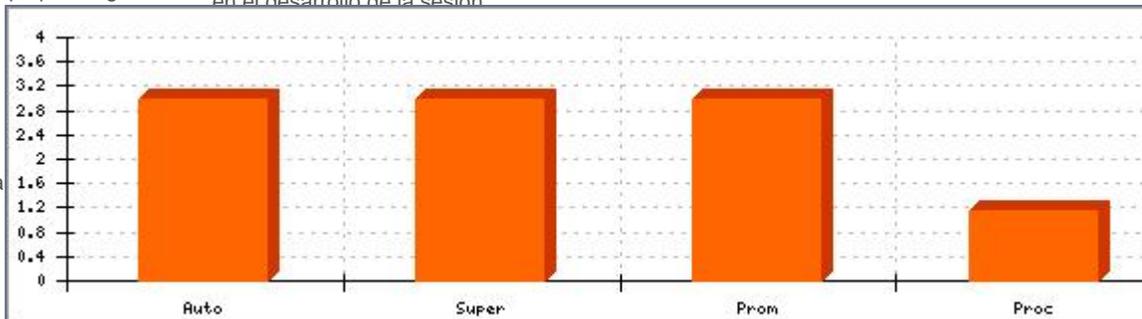
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.16

Dirige con efectividad las reuniones para que entiendan los objetivos.

No comunica con claridad expectativas, roles, ni tareas.

No cumple los horarios establecidos ni plantea objetivos a ser cubiertos en el desarrollo de la sesión

NO DESARROLLA



PIENSA Y ACTUA ESTRATÉGICAMENTE

Genera una actitud positiva al comunicar al equipo decisiones y cambios.

Comparte información relevante: mantiene informadas a las personas de cambios o decisiones en objetivos, planes creando un clima de confianza, apertura y transparencia.

Valora y solicita opinión de sus colaboradores.

DESARROLLA

1. PIENSA Y ACTÚA ESTRATÉGICAMENTE (QUÉ Y CÓMO ACTUAR PARA GANAR LA COMPETENCIA)

Expone y comunica con claridad una decisión o a un cambio, generando un clima favorable.

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

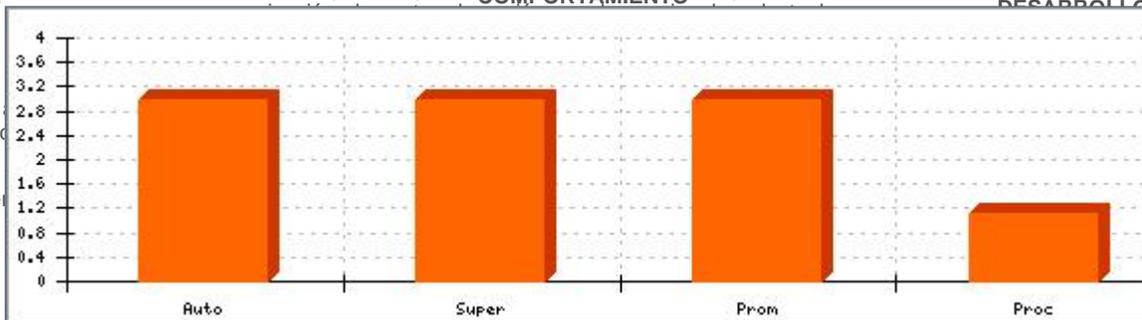
(3.00)

DESCRIPCIÓN

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.11

Genera estrategias para motivar y energizar al equipo.

Genera compromiso y entusiasmo por alcanzar los objetivos de la sesión



Entiende el fundamento del negocio de Grupo Silvestre y sus objetivos estratégicos.

Comprende los elementos que conforman el fundamento del negocio de Grupo Silvestre. Protege al equipo y su reputación ante la organización y/o en ámbitos externos a la misma.

BÁSICO

Ve conexiones entre su propia área/unidad y factores críticos del negocio de Grupo Silvestre.

Entiende la conexión entre los planes de su área o negocio y el fundamento del negocio de Grupo Silvestre.

DESARROLLA

Piensa y actúa estratégicamente para lograr los objetivos del negocio.

Orienta estratégicamente la acción en su área/operación para lograr la visión, objetivos y prioridades de Grupo Silvestre.

AVANZADO

Produce resultados visibles a la operación.

11.-

2. ORIENTACIÓN AL LOGRO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(4.00)

DESCRIPCIÓN

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

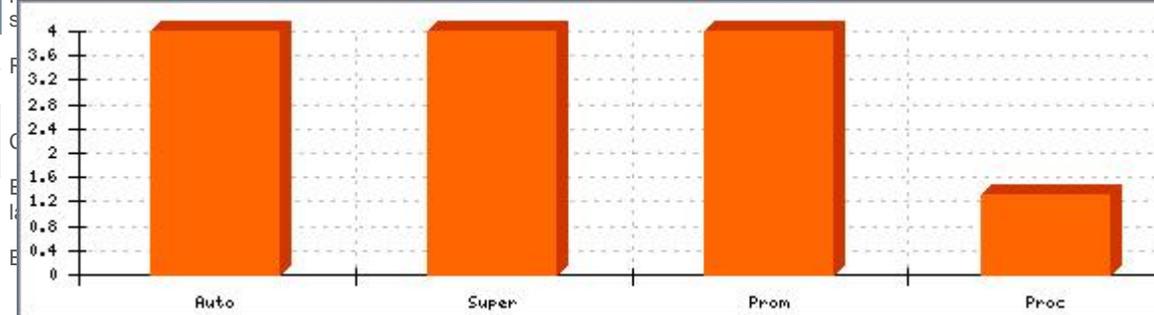
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	1.32

Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados.

COMPORTAMIENTO

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



NIVEL DE DESARROLL

DESARROLLA EL TALENTO

12.-

3. DESARROLLA EL TALENTO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.16

¿Cómo se comporta una persona que desarrolla la competencia "Desarrolla e

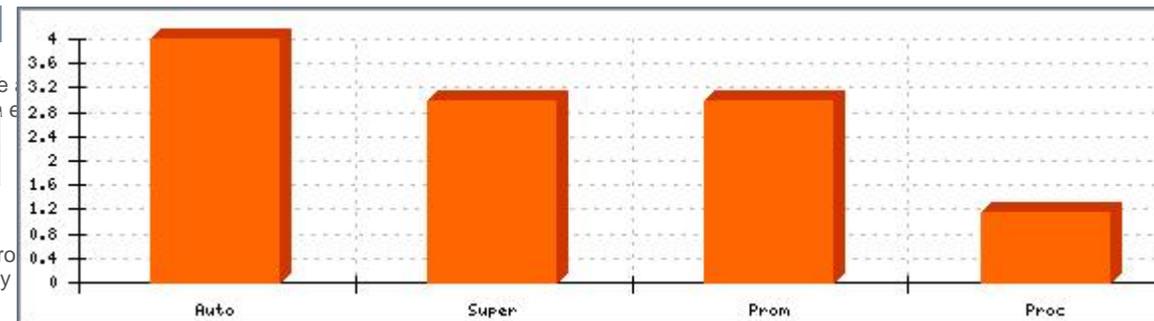
resultados superiores.

Muestra genuino interés por el desarrollo y inspira y estimula a otros a aprender y

COMPORTAMIENTO

Cuestiona e introduce cambios concretos en el sistema o en sus métodos y procesos de trabajo para mejorar el resultado obtenido.

Introducen cambios para hacer las cosas mejor, más rápidamente, con menor costo, más eficientemente, o para mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el clima laboral, o los ingresos, aunque no se le haya planteado un objetivo concreto.



NIVEL DE DESARRO

CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN

Crea oportunidades de desarrollo a través del acompañamiento y asignaciones retadoras.

Da feedback frecuente y honesto.

Se fija metas superiores, está concentrado en actuar lograr resultados extraordinarios.

Da instrucciones detalladas y realiza demostraciones prácticas en el trabajo.

Ayuda a las personas a identificar cómo pueden mejorar y crecer.

Promueve acciones de desarrollo.

Da feedback honesto y de forma efectiva.

Conoce fortalezas/áreas de oportunidad, motivaciones, habilidades de su gente e identifica oportunidades de desarrollo.

Establece para sí mismo objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares de la organización y hace lo mismo con su equipo. Ofrece asignaciones desafiantes que promueven el crecimiento personal y profesional.

Sus resultados superan los niveles esperados ("Cuando me hice cargo, la eficiencia era del 20%, y ahora es del 85%").
 Al promover metas superiores por encima de los niveles de rendimiento, planifica las tareas adecuadamente, establece métodos, procesos de manera que se puedan conseguir los mejores resultados.
 Promueve acciones de desarrollo asociadas a permitir desarrollar capacidades.
 Se propone conseguir algo extraordinario (ej.: "Nadie había hecho eso antes").

DESARROLLADO

AVANZADO

AVANZADO

13.-

1. DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL. (LO IMAGINAMOS, LO HACEMOS)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO																				
<p>¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Demuestra curiosidad, imaginación y pensamiento conceptual"?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Relación</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autoevaluación</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Supervisor</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Promedio Ponderado</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Promedio Proceso</td> <td>1.21</td> </tr> </tbody> </table> <p>Investiga en la búsqueda de tener un mayor entendimiento.</p>	Relación	Valor	Autoevaluación	3.00	Supervisor	3.00	Promedio Ponderado	3.00	Promedio Proceso	1.21	<p>No hace preguntas para entender la situación, el problema.</p> <p>Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuesta.</p> <table border="1"> <caption>Bar Chart Data</caption> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Super</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Prom</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td>Proc</td> <td>1.21</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel	Valor	Auto	3.00	Super	3.00	Prom	3.00	Proc	1.21	NO DESARROLLADO
Relación	Valor																					
Autoevaluación	3.00																					
Supervisor	3.00																					
Promedio Ponderado	3.00																					
Promedio Proceso	1.21																					
Nivel	Valor																					
Auto	3.00																					
Super	3.00																					
Prom	3.00																					
Proc	1.21																					
<p>Conecta e integra información para identificar nuevas oportunidades de crecimiento.</p>	<p>Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja.</p> <p>Reúne la información, la analiza y saca sus propias ideas y conclusiones.</p> <p>Solicita la perspectiva de otros que no están necesariamente involucrados directamente, para apoyar la toma de decisiones, entender la información de fondo, buscar entender el impacto de experiencias previas, etc.</p> <p>No se queda satisfecho con la primera respuesta, continúa indagando para descubrir por qué ocurrieron las cosas o anticipar problemas futuros.</p> <p>Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación.</p> <p>Investiga tendencias.</p> <p>Piensa de manera creativa para generar nueva solución a problemas.</p>	DESARROLLADO																				
<p>Crea soluciones (conceptos, modelos, estrategias, procesos) innovadoras.</p>	<p>Para explicar situaciones o resolver problemas, desarrolla conceptos nuevos no aprendidos a través de la formación o la experiencia previa y que no resultan obvios para los demás.</p> <p>Ve las cosas desde una perspectiva realmente nueva, con un pensamiento innovador.</p> <p>Cambia los paradigmas; utiliza una línea de pensamiento nueva.</p> <p>Rompe paradigmas: presenta soluciones novedosas y originales, a la medida de los requerimientos, que otros no habían presentado antes.</p> <p>Usa ideas que produjeron crecimiento / mejora y las adapta a las necesidades actuales.</p>	AVANZADO																				

14.-

2. TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACIÓN

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

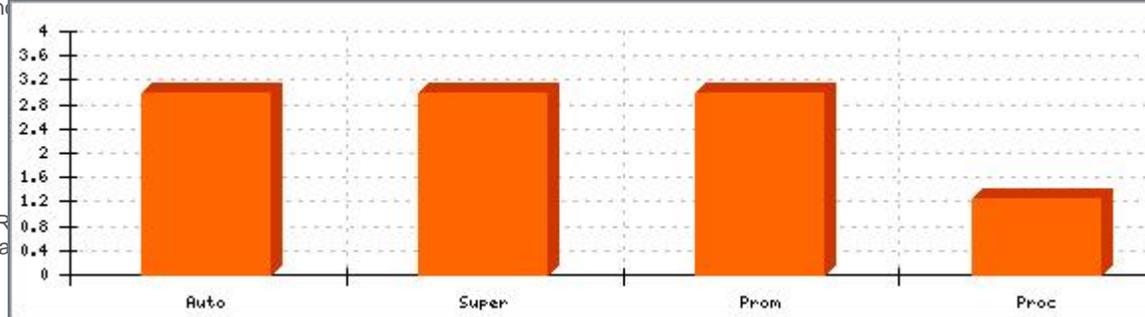
No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.

Como miembro de un equipo prioriza únicamente sus responsabilidades individuales.

NO DESARROLLADO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.26

Coopera como miembro del equipo GR construyendo relaciones basadas en la



Comparte toda la información relevante o útil.

15.-

3. ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(4.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

en cuenta opiniones, balance local/global y

Expresa abiertamente sus propios puntos de vista, pero también escucha a los demás y está abierto a nuevos puntos de vista.

Toma decisiones como miembro del equipo, considera las necesidades organizacionales: globales, locales y de su negocio/área.

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	1.21

Asume la responsabilidad para resolver problemas y quejas del cliente.

Promueve la integración horizontal y la creación de equipos multifuncionales para generar mejores resultados.

Selecciona rápidamente los problemas que afectan a los clientes en productos o servicios en la organización.

Actúa para crear un espíritu de cooperación entre todas las áreas y negocios.

Es flexible y rápido ante cambios en las necesidades o solicitudes de los clientes.

Actúa para resolver los conflictos de equipos y promover la cooperación e integración.

Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones.

Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente.

Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones a sus necesidades.

Crea soluciones que generan confianza en la calidad del servicio.

Se mantiene totalmente disponible, especialmente cuando el cliente atraviesa un periodo difícil (ej. dedica tiempo y esfuerzo extra al cliente cuando éste lo necesita); se asegura que los productos y/o servicios lleguen al cliente en el tiempo requerido y con alta calidad, independientemente de la situación.

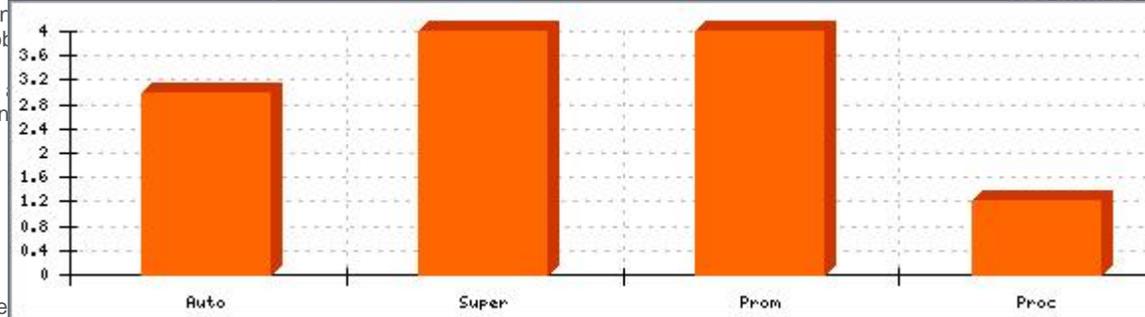
Promueve comportamiento similar en su equipo.

Conoce el negocio/área/entorno del cliente y las variables críticas para la satisfacción de sus necesidades reales.

Con una perspectiva de largo plazo, busca soluciones que anticipan necesidades y generan una relación duradera y de confianza con el cliente.

Frecuentemente realiza propuestas que anticipan necesidades del cliente y le otorgan nuevos beneficios que pueden incrementar considerablemente sus niveles de satisfacción y elevar los resultados de la organización.

Crea nuevas formas de evaluar la satisfacción del cliente y realiza acciones para elevarla.



AVANZADO

DESARROLLADO

AVANZADO

4. INSPIRA Y ENERGIZA AL EQUIPO PARA LOGRAR ALTOS NIVELES DE DESEMPEÑO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Inspira y energiza al equipo para lograr

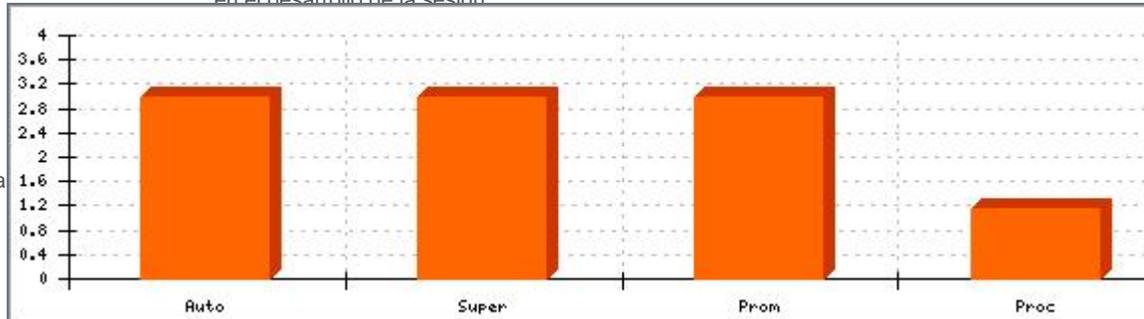
No comunica con claridad expectativas, roles, ni tareas.

No cumple los horarios establecidos ni plantea objetivos a ser cubiertos en el desarrollo de la sesión

NO DESARROLLADO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.16

Dirige con efectividad las reuniones para que entiendan los objetivos.



CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD

Genera una actitud positiva al comunicar al equipo decisiones y cambios.

Comparte información relevante: mantiene informadas a las personas de cambios o decisiones en objetivos, planes creando un clima de confianza, apertura y transparencia.

Valora y solicita opinión de sus colaboradores.

DESARROLLADO

1. PIENSA Y ACTÚA ESTRATÉGICAMENTE (QUÉ Y CÓMO ACTUAR PARA GANAR LA COMPETENCIA)

Actúa para tomar una decisión o a un cambio, generando un clima favorable.

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN

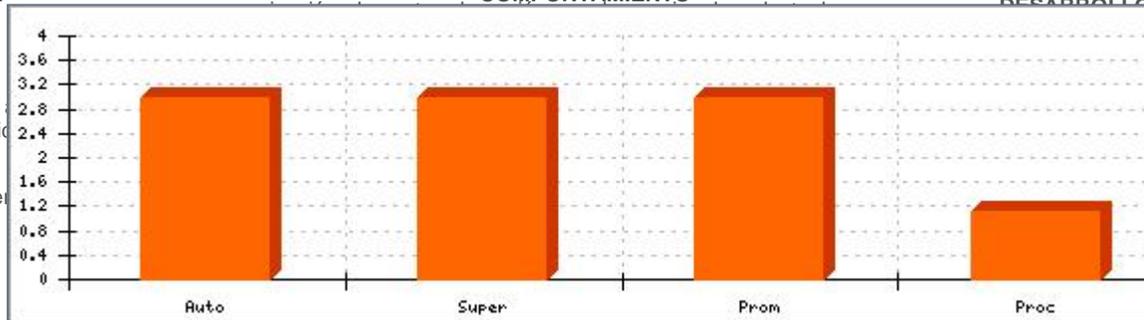
COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.11

Genera estrategias para motivar y energizar al equipo.

Genera compromiso y entusiasmo por alcanzar los objetivos de la sesión.



Entiende el fundamento del negocio de Grupo Silvestre y sus objetivos estratégicos.

Comprende los elementos que conforman el fundamento del negocio de Grupo Silvestre. Protege al equipo y su reputación ante la organización y/o en ámbitos externos a la misma.

BÁSICO

Ve conexiones entre su propia área/unidad y factores críticos del negocio de Grupo Silvestre.

Entiende la conexión entre los planes de su área o negocio y el fundamento del negocio de Grupo Silvestre.

DESARROLLADO

Piensa y actúa estratégicamente para lograr los objetivos del negocio.

Orienta estratégicamente la acción en su área/operación para lograr la visión, objetivos y prioridades de Grupo Silvestre.

Produce resultados visibles a la operación.

AVANZADO

18.-

2. ORIENTACIÓN AL LOGRO

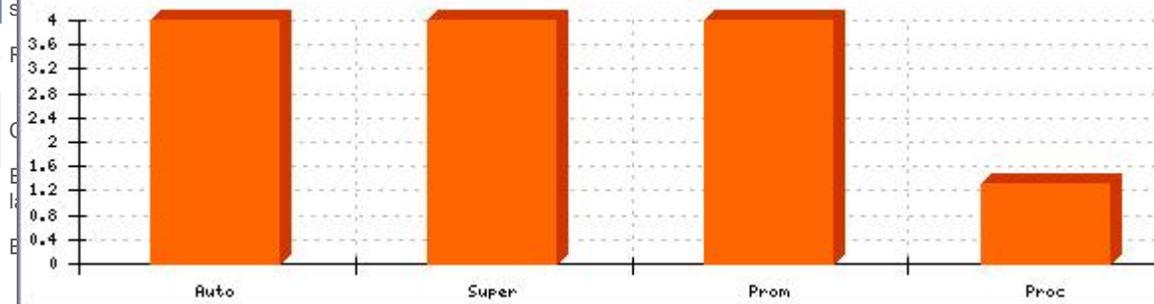
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(4.00)

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Orientación al logro"?	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").	
Autoevaluación		4.00
Supervisor		4.00
Promedio Ponderado		4.00
Promedio Proceso		1.32
Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados.		

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").



19.-

3. DESARROLLA EL TALENTO

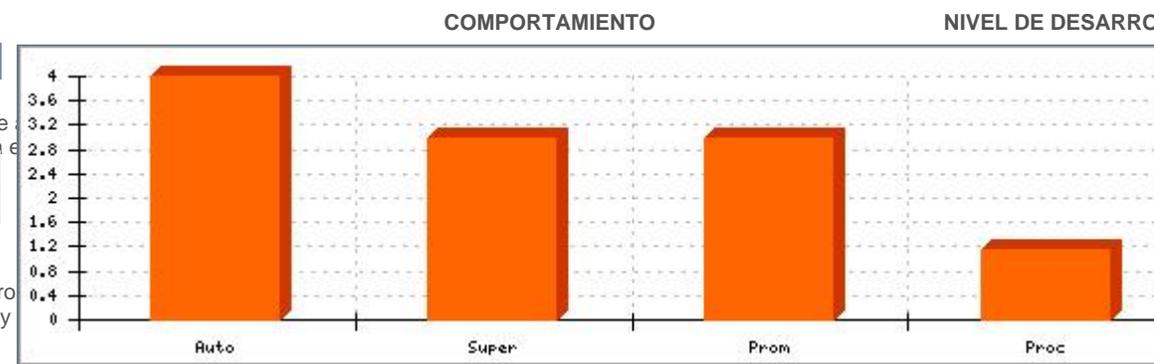
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta una persona que desarrolla la competencia "Desarrolla el talento"?	Introducen cambios para hacer las cosas mejor, más rápidamente, con menor costo, más eficientemente, o para mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el clima laboral, o los procesos de trabajo planteado un objetivo concreto.	
Autoevaluación		3.00
Supervisor		3.00
Promedio Ponderado		3.00
Promedio Proceso		1.16
introduce cambios en la "manera de hacer su trabajo" para obtener resultados superiores.		
Muestra genuino interés por el desarrollo personal y profesional.		
inspira y estimula a otros a aprender y mejorar.		

Introducen cambios para hacer las cosas mejor, más rápidamente, con menor costo, más eficientemente, o para mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el clima laboral, o los procesos de trabajo planteado un objetivo concreto.

Introducen cambios para hacer las cosas mejor, más rápidamente, con menor costo, más eficientemente, o para mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el clima laboral, o los procesos de trabajo planteado un objetivo concreto.



Crea oportunidades de desarrollo a través del acompañamiento y asignaciones retadoras.

Da instrucciones detalladas y realiza demostraciones prácticas en el trabajo.

Ayudan a las personas a identificar cómo pueden mejorar y crecer.

DESARROLLADO

Promueve acciones de desarrollo.

Da feedback honesto y de forma efectiva.

Conoce fortalezas/áreas de oportunidad, motivaciones, habilidades de su gente e identifica oportunidades de desarrollo.

Da feedback frecuente y honesto.

Establece para sí mismo objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares de la organización y hace lo mismo con su equipo.

AVANZADO

Se fija metas superiores, está concentrado en actuar lograr resultados extraordinarios.

Sus resultados superan los niveles esperados ("Cuando me hice cargo, la eficiencia era del 20%, y ahora es del 85%") porque trabaja vigorosamente para obtener altos niveles de rendimiento, planifica las tareas adecuadamente, establece métodos, procesos de manera que se puedan conseguir los mejores resultados en el menor tiempo posible.

AVANZADO

Se propone conseguir algo extraordinario (ej.: "Nadie había hecho eso antes").

CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES

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	3.33	--
Supervisor	3.33	0.00

CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN

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	3.25	0.25

CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD

Los Líderes de Grupo Silvestre están comprometidos con el liderazgo y crecimiento rentable y sostenible de la empresa. Construyen confianza y credibilidad con sus 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	3.67	--
Supervisor	3.33	-0.34

MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES)

3. LOGRA IMPACTO E INFLUENCIA EN LA COMUNICACION Y RELACIONES

100.00%

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE
DESARROLLO

3. ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

100.00%

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(CÓMO SE COMPORTA UNA PERSONA QUE AÚN NO DESARROLLA LA COMPETENCIA "Logra impacto e influencia en las relaciones"?)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE
DESARROLLO

2. ORIENTACIÓN AL LOGRO

100.00%

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(CÓMO SE COMPORTA UNA PERSONA QUE AÚN NO DESARROLLA LA COMPETENCIA "Orientación al logro"?)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE
DESARROLLO

Utiliza una única estrategia de comunicación (p.ej. clara).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Sólo si es requerido directamente participa en las instancias de contacto con el cliente. Tono de comunicación que genera un impacto negativo en su entorno.

No se preocupa por clarificar las expectativas del cliente.

Puede cumplir con las expectativas del cliente. Utiliza la persuasión directa en la realización de actividades. No cumple con las expectativas del rol (para cumplir requiere de propios intereses).

Utiliza una única estrategia de comunicación (p.ej. clara).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BÁSICO
NO DESARROLLADO

BÁSICO

BÁSICO
DESARROLLADO

DESARROLLADO

DESARROLLADO

AVANZADO

AVANZADO

AVANZADO

(CONFIANZA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES)

1. CONFIANZA EN SÍ MISMO Y SE MOTIVA POR EL RETO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta o piensa una persona que aún no desarrolla la competencia "Confía en sí mismo y se motiva por el reto"?	Requiere acompañamiento y supervisión directa constante para realizar bien su trabajo.	NO DESARROLLADO
¿Cómo se comporta o piensa una persona que aún no desarrolla la competencia "Confía en sí mismo y se motiva por el reto"?	Requiere orientación para entender las actividades y los procesos del área. Explicitamente manifiesta su confianza en su propio juicio o sus capacidades y habilidades que las cosas salgan adelante dentro de la organización.	NO DESARROLLADO

2. COMPRENDE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO. SABE CÓMO HACER QUE LAS COSAS SUCEDAN

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
Actúa con autonomía, no teme retar el status quo.	Actúa con rapidez y decisión ante una crisis. Reconoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones. Muestra una actitud positiva hacia el cambio	BÁSICO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Comprende a la organización y su entorno, sabe cómo hacer que las cosas sucedan"?:	Requiere orientación para entender las actividades y los procesos del área. Explicitamente manifiesta su confianza en su propio juicio o sus capacidades y habilidades que las cosas salgan adelante dentro de la organización.	NO DESARROLLADO
Confía en sus conocimientos y expertise, comprometido con el aprendizaje continuo.	Demuestra compromiso con su propio desarrollo, actualiza sus conocimientos para ampliar su dominio y expertise. Se anticipa y actúa de forma decisiva para crear una oportunidad o evitar futuros problemas en el corto plazo.	DESARROLLADO
Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella .	Interactúa con otros de forma segura, tranquila y firme, comunicando sus opiniones con convicción y tomando iniciativa apropiada. Entiende el funcionamiento de una organización matricial para trabajar adecuadamente. Busca y consigue que le sean asignadas nuevas responsabilidades y/o proyectos. Asume los problemas como retos y con actitud de "podemos lograrlo".	BÁSICO
Busca retos y se motiva por ellos.	Conoce quiénes son las personas clave, las que manejan los recursos y las que toman las decisiones. Se anticipa y actúa de forma decisiva para crear una oportunidad o evitar futuros problemas en el medio plazo (aproximadamente 1 año a 1 año y medio).	AVANZADO
Conoce y comprende el clima y la cultura.	Cuando está en desacuerdo con sus superiores y/o clientes, pone de manifiesto su punto de vista de manera clara y segura, aunque educadamente, incluso en situaciones de conflicto. Reconoce y/o utiliza la cultura ("cómo se hacen las cosas en Grupo Silvestre") con la que obtendría la mejor respuesta.	DESARROLLADO
Sabe cómo obtener apoyo en la organización para lograr que las cosas sucedan.	Entiende y usa las fuentes de poder formales e informales para lograr que las cosas sucedan. Monitorea a la organización: Sabe y entiende qué está pasando.	AVANZADO

(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN)

1. DEMUESTRA CURIOSIDAD, IMAGINACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL. (LO IMAGINAMOS, LO HACEMOS)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN) 2. TRABAJA EN EQUIPO Y BRINDA COLABORACIÓN. Conceptual para la solución de problemas"?: ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO	No hace preguntas para entender la situación, el problema. Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuestas. Elabora preguntas básicas (si... entonces...).	NO DESARROLLADO

66.67%

(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN)

4. INSPIRA Y ENERGIZA AL EQUIPO PARA LOGRAR ALTOS NIVELES DE DESEMPEÑO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

66.67%

(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN)

1. PIENSA Y ACTUA ESTRATÉGICAMENTE (QUE Y COMO ACTUAR PARA GANAR A LA COMPETENCIA)

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

66.67%

(CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD)

3. DESARROLLA EL TALENTO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

Dirige con efectividad las reuniones para asegurar que se entiendan los objetivos. No existen Áreas de Desarrollo	No toma la iniciativa de proporcionar información relevante en el desarrollo de la sesión.	BÁSICO
Cooperar como miembro del equipo GRUPO y ESE se comporta una persona que aun no desarrolla la competencia "piensa y actúa estratégicamente (que y como para ganar a la competencia"?:	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	NIVEL DE DESARROLLO
Dirige con efectividad las reuniones para asegurar que se entiendan los objetivos. No existen Áreas de Desarrollo	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	NIVEL DE DESARROLLO
Cooperar como miembro del equipo GRUPO y ESE se comporta una persona que aun no desarrolla la competencia "piensa y actúa estratégicamente (que y como para ganar a la competencia"?:	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	NIVEL DE DESARROLLO
Entiende el fundamento del negocio de Grupo Silvestre y sus objetivos estratégicos.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	BÁSICO
Muestra genuino interés por el desarrollo del equipo de trabajo y participa en la solución formando en cuenta opiniones, balance y aprender y crecer.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	DESARROLLADO
Ve conexiones entre su propia área/unidad y factores críticos del negocio de Grupo Silvestre	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	DESARROLLADO
Crea oportunidades de desarrollo a través del acompañamiento y asignaciones relacionadas.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	DESARROLLADO
Crea soluciones (conceptos, modelos, estrategias, procesos) innovadoras.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	AVANZADO
Promueve la integración horizontal y la creación de equipos multifuncionales para generar mejores resultados.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	AVANZADO
Da feedback frecuente y honesto.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	AVANZADO
	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que se genera.	AVANZADO



Comentarios

MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS



No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR



Feedback

MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS



Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

