

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. Tómate 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



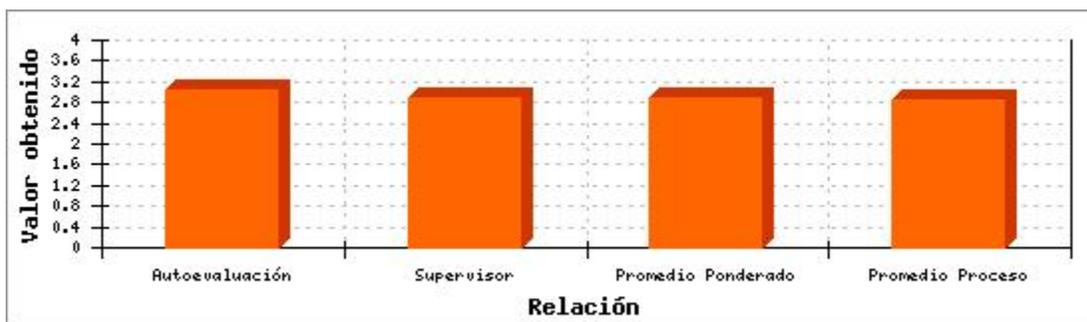
No. Identificación :	40320722
Nombres :	RUSTAVI RUDNY
Apellidos :	TORRES CZERNIAK
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	PLANTA CAJAMARQUILLA
Departamento :	GSUPPLY / GOP / ALMACEN Y DISTRIBUCIÓN
Cargo :	JEFE CORPORATIVO DE ALMACEN Y DISTRIBUCION
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	ROGER OSWALDO LEON MORENO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

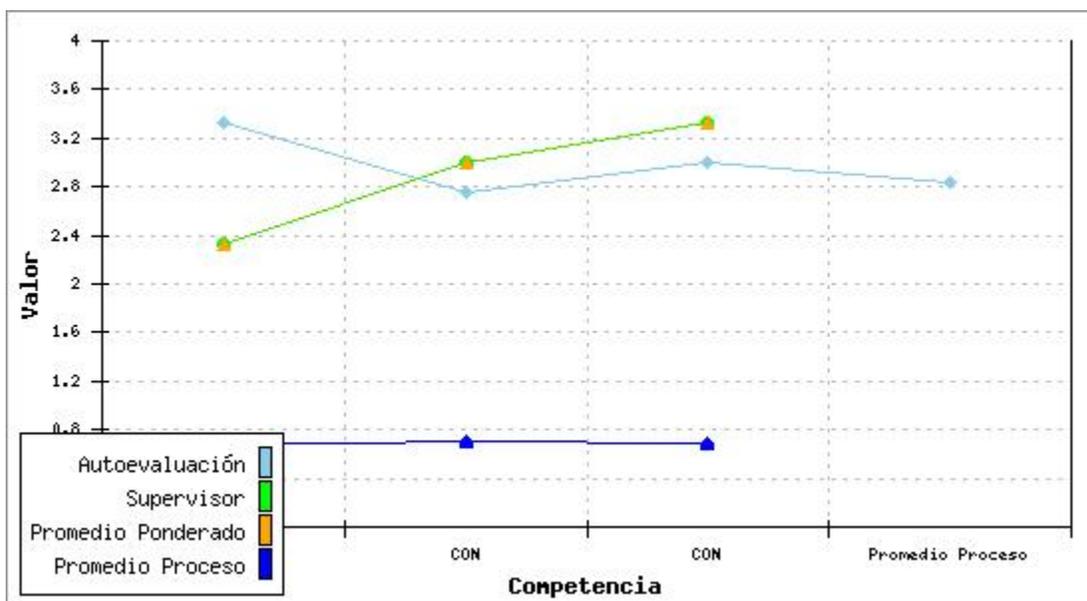
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.03
Supervisor	2.89
Promedio Ponderado	2.89
Promedio Proceso	2.83



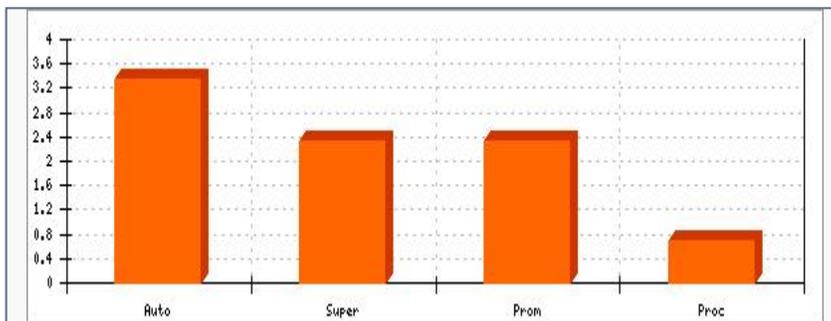
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 CONFA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES	3.33	2.33	2.33	0.68
2 CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN	2.75	3.00	3.00	0.70
3 CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD	3.00	3.33	3.33	0.69



MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

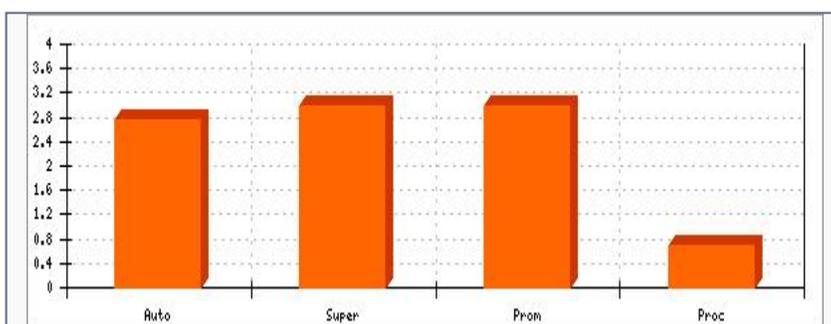
CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES (2.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Supervisor	2.33
Promedio Ponderado	2.33
Promedio Proceso	0.68



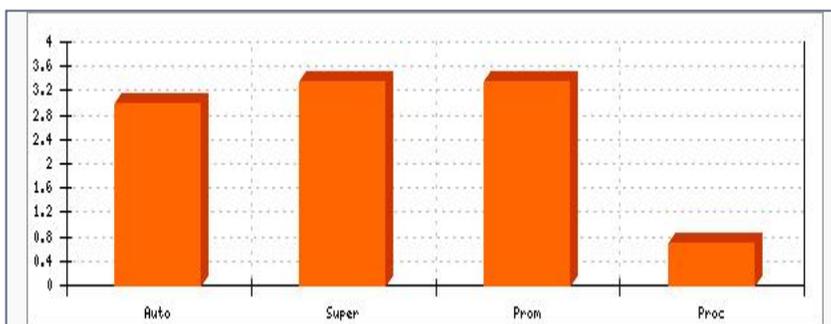
CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.75
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.70



CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	0.69



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)

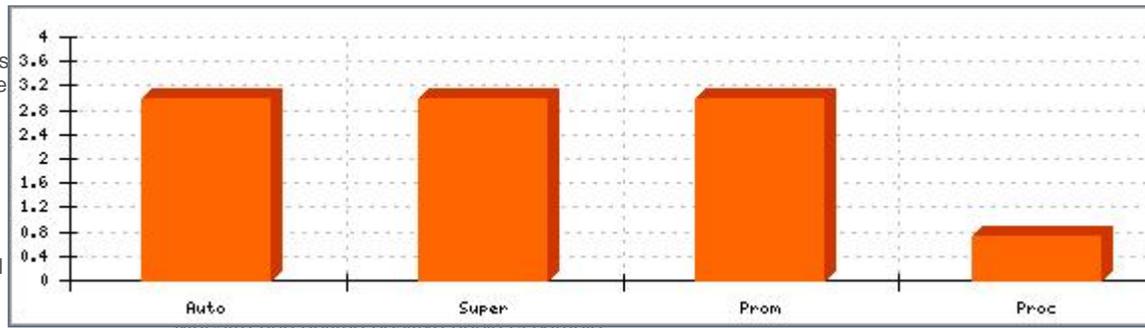
DESCRIPCIÓN

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	0.73

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

(2.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

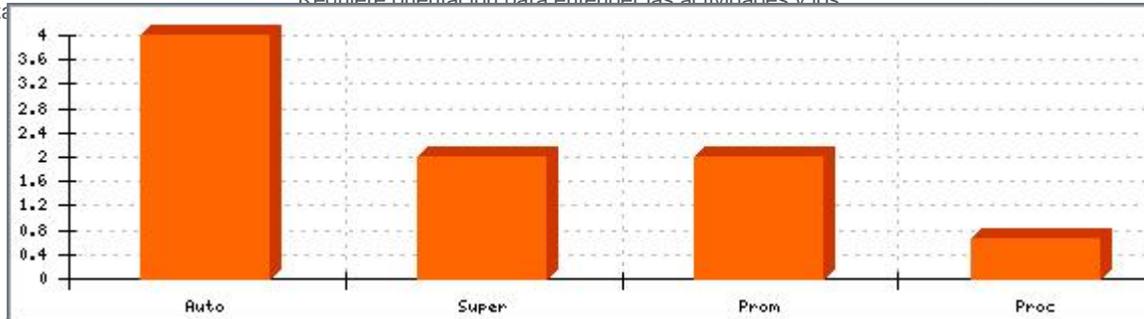
NIVEL DE DESARROLLO

¿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	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	0.67



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

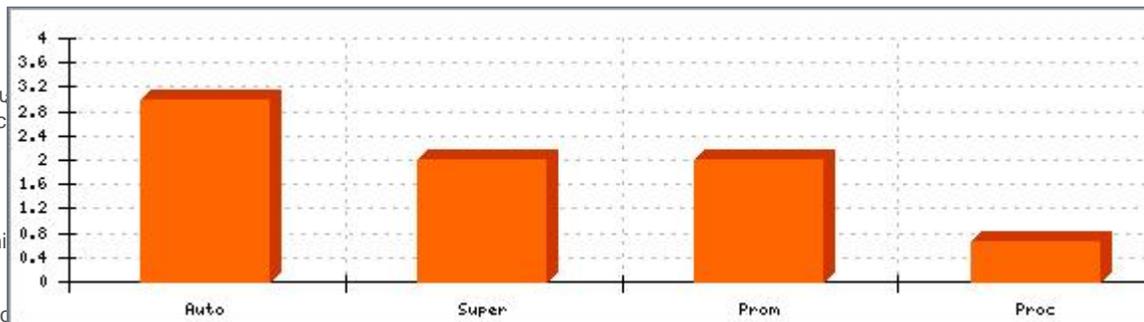
(2.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	0.64



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.

BÁSICO

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

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

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

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.

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

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

AVANZADO

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.

4.-

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

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(2.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

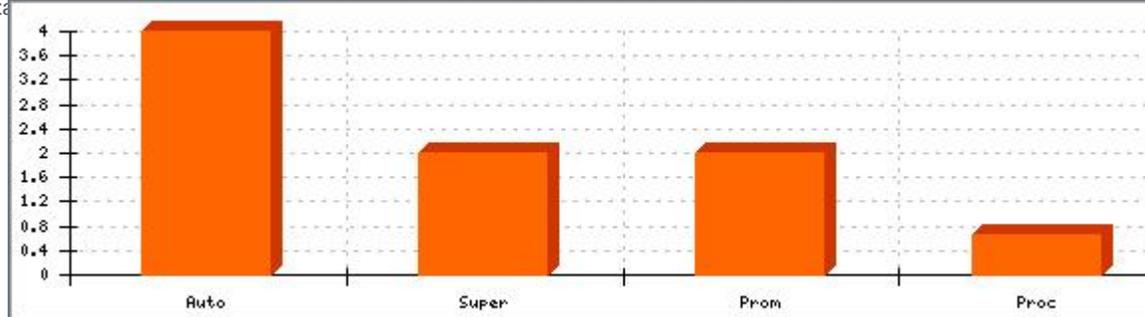
NIVEL DE DESARROLLO

¿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	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	0.67



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

(2.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

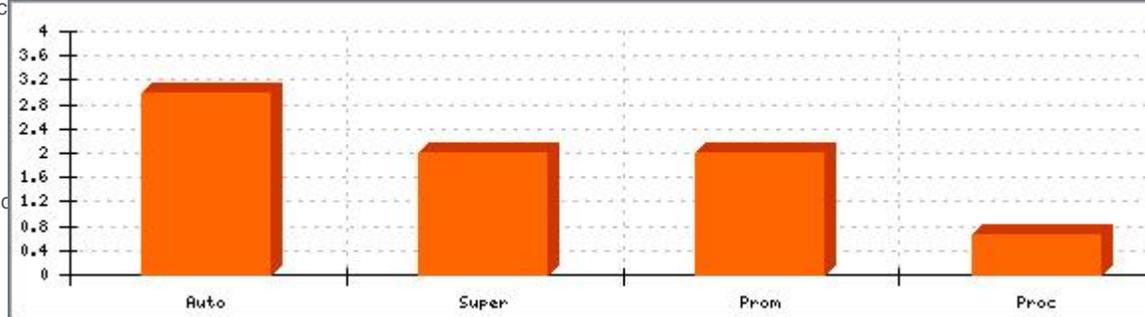
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

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	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	0.64

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

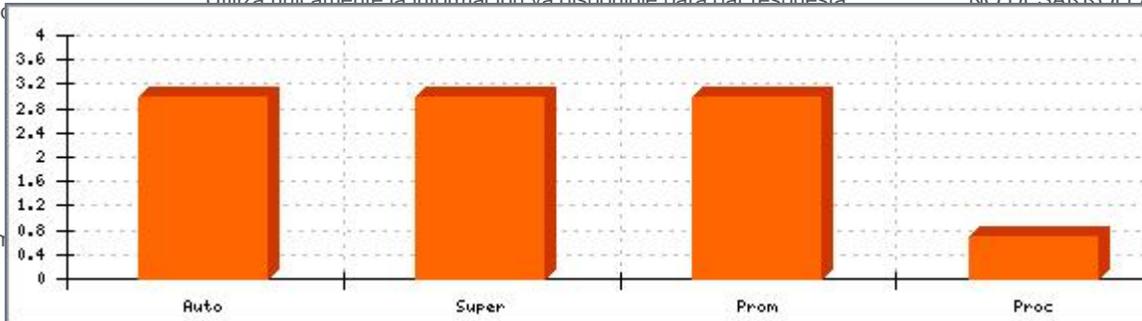
6.-

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>0.70</td> </tr> </tbody> </table>	Relación	Valor	Autoevaluación	3.00	Supervisor	3.00	Promedio Ponderado	3.00	Promedio Proceso	0.70		
Relación	Valor											
Autoevaluación	3.00											
Supervisor	3.00											
Promedio Ponderado	3.00											
Promedio Proceso	0.70											
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

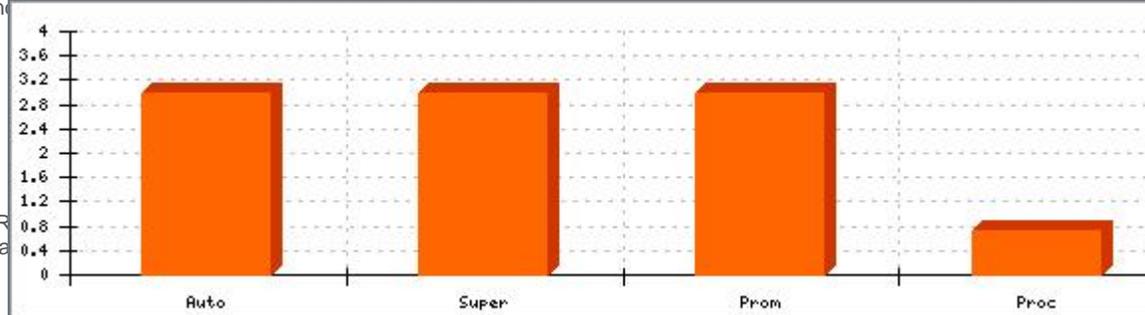
No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.

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	0.73

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.

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.

DESARROLLADO

AVANZADO

8.-

3. ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(3.00)



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.

DESARROLLANDO

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

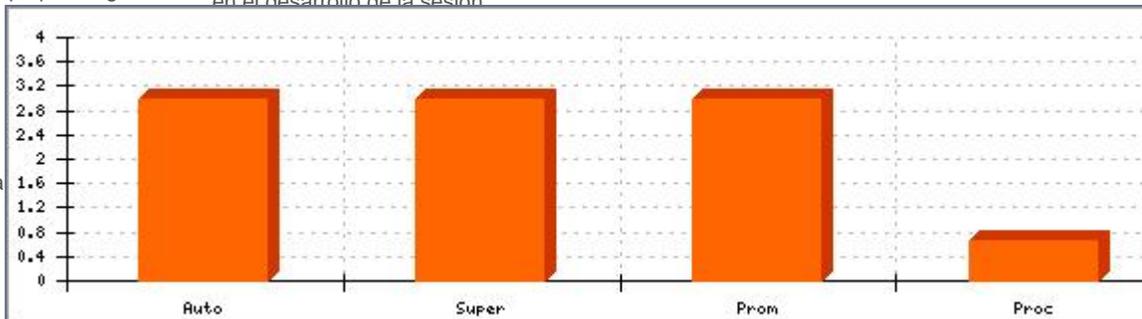
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.67

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

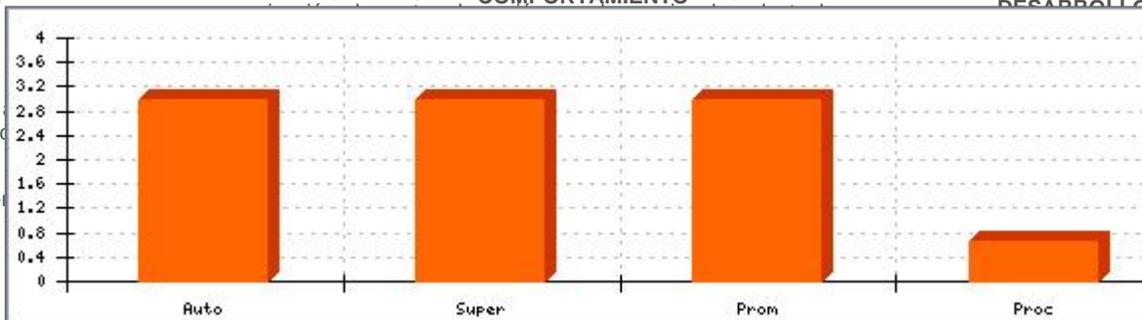
(3.00)

DESCRIPCIÓN

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.64

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

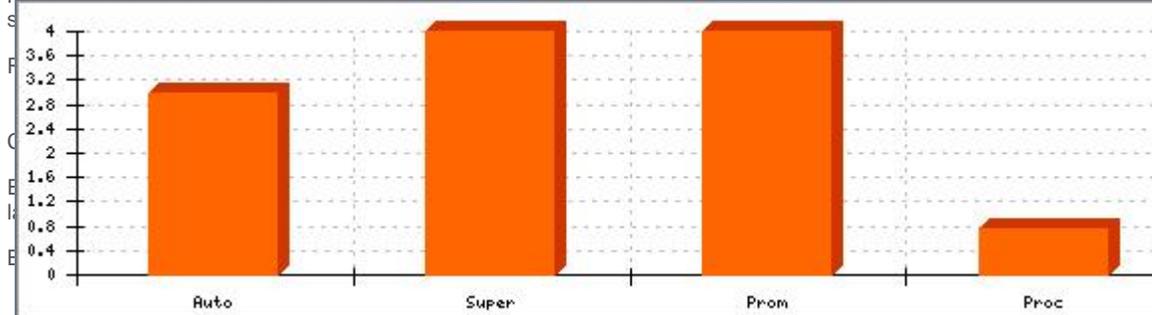
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.76

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



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	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.67

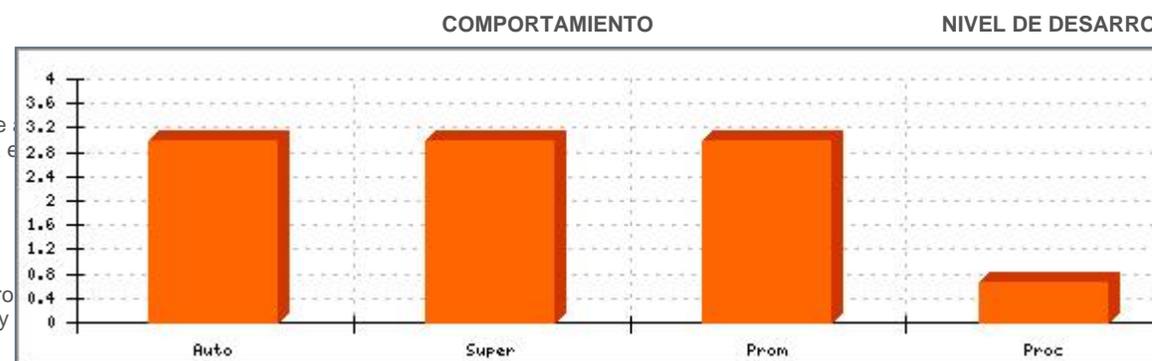
¿Cómo se comporta una persona que desarrolla la competencia "Desarrolla e

resultados superiores.

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

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.

Sus resultados superan los niveles esperados ("Cuando me hice cargo, la eficiencia era del 20%, y ahora es del 85%")
 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>0.70</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	0.70	<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>0.70</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel	Valor	Auto	3.00	Super	3.00	Prom	3.00	Proc	0.70	NO DESARROLLADO
Relación	Valor																					
Autoevaluación	3.00																					
Supervisor	3.00																					
Promedio Ponderado	3.00																					
Promedio Proceso	0.70																					
Nivel	Valor																					
Auto	3.00																					
Super	3.00																					
Prom	3.00																					
Proc	0.70																					
<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

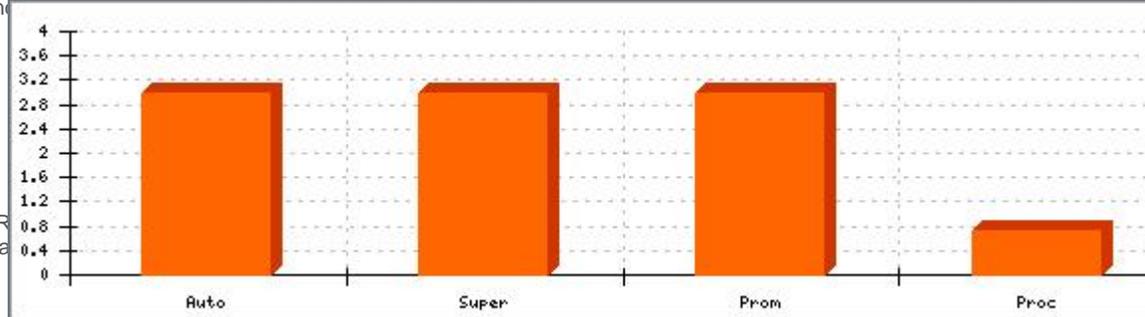
No se involucra de manera voluntaria en la conformación de equipos.

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	0.73

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

(3.00)

DESCRIPCIÓN

COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

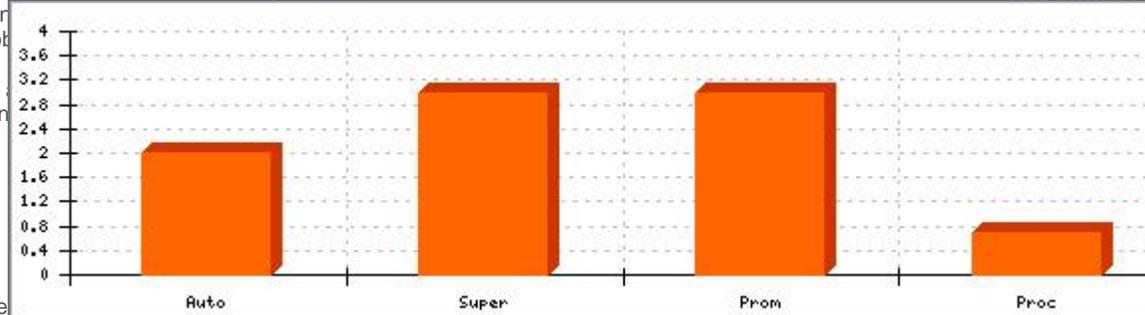
en cuenta opiniones, balance local/global

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	2.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.70

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 enfrentan 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.

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.

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.

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

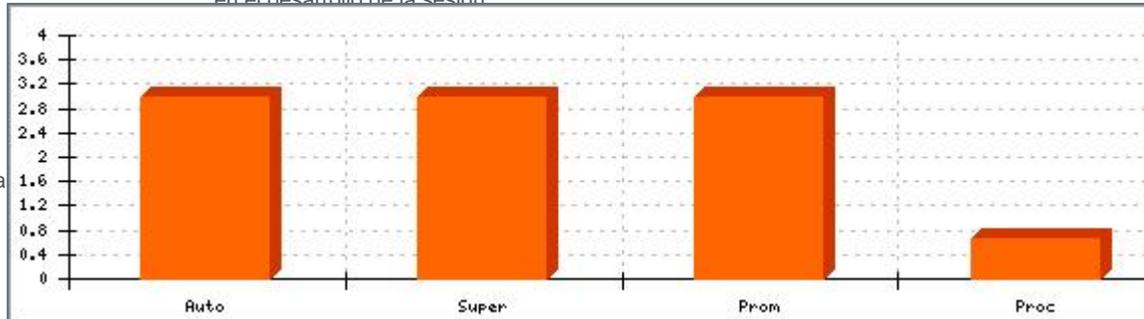
No comunica con claridad expectativas, roles, ni tareas.

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	0.67

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

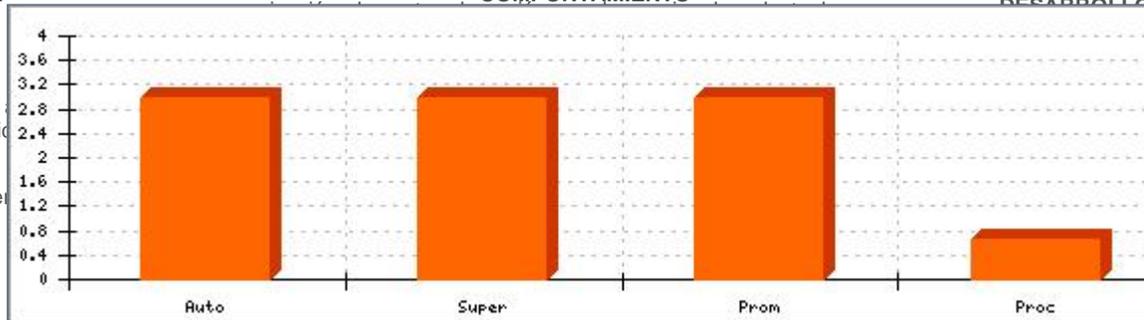
COMPORTAMIENTO

NIVEL DE DESARROLLO

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	0.64

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

¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la

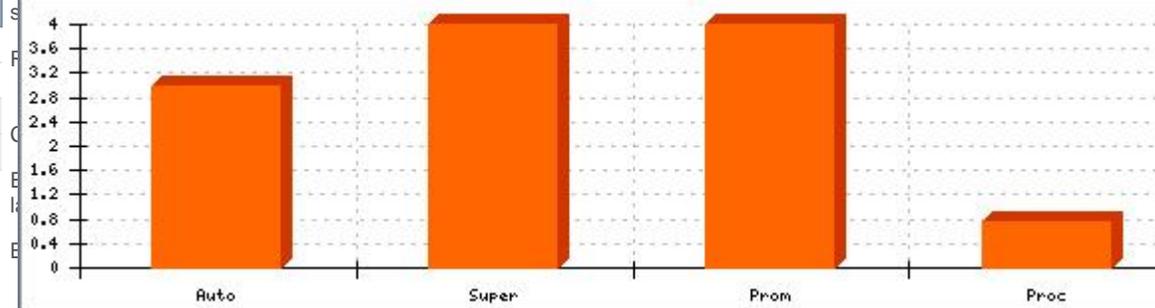
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	0.76

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 DESARROLLO

19.-

3. DESARROLLA EL TALENTO

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	0.67

¿Cómo se comporta una persona que desarrolla la competencia "Desarrolla e introduce cambios en la "manera de hacer su trabajo" para obtener resultados superiores. Muestra genuino interés por el desarrollo inspira y estimula a otros a aprender y

COMPORTAMIENTO

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.



NIVEL DE DESARROLLO

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. Crea oportunidades y plan de desarrollo: Ofrece asignaciones o experiencias en el día a día como oportunidades para desarrollar competencias.

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. Proporciona proyectos, o asignaciones asociadas a permitir desarrollar capacidades.

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	2.33	-1.00

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	2.75	--
Supervisor	3.00	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	3.00	--
Supervisor	3.33	0.33

MEDICION DE COMPETENCIAS IV EVALUACION DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD)

2. ORIENTACIÓN AL LOGRO

100.00%

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

(CONFIANZA EN SÍ MISMO Y SUS CAPACIDADES)

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

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO	No cumple con las expectativas del rol (para cumplir requiere de supervisión directa).	NO DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Orientación al logro"?:	No se plantea metas ni busca hacer mejor las cosas básicas de su trabajo ("así se ha hecho siempre").	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 plazos más extensos y no demuestra un sentido de urgencia. Requiere acompañamiento y supervisión directa constante para realizar bien su trabajo.	NO DESARROLLADO
Demuestra una permanente disposición por superar sus resultados.	Cumple satisfactoriamente con sus compromisos aún en situaciones de presión. se mueve constantemente en la "zona de confort".	BÁSICO
Actúa con autonomía, no teme al status quo.	Eleva la eficiencia de las herramientas de gestión que utiliza para el seguimiento a sus tareas y a las de su equipo. Presenta sus propias ideas y toma decisiones, aun cuando no cuenta con el estímulo o apoyo de otros. Busca nuevas formas de actuación para alcanzar/superar los objetivos establecidos. Actúa con rapidez y decisión ante una crisis.	BÁSICO
Introduce cambios en la "manera de hacer su trabajo" para obtener resultados superiores.	Muestra una actitud positiva hacia el cambio. Cuestiona e introduce cambios concretos en el sistema o en sus métodos y procesos de trabajo para mejorar el resultado obtenido. Explícitamente manifiesta su confianza en su propio juicio o sus capacidades, promoviendo y facilitando que las cosas se hagan mejor, más rápidamente, o para mejorar la calidad, la satisfacción del cliente, el clima laboral, o los ingresos, aunque no se le haya planteado un objetivo concreto.	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 expertise. Se siente cómodo con la toma de decisiones para superar estándares de alta calidad y hacer los problemas en equipo.	DESARROLLADO
Se fija metas superiores, está concentrado en actuar lograr resultados extraordinarios.	Sus resultados superan los niveles esperados (Cuando una meta del 20% de aumento es de 85% porque trabaja rigurosamente para obtener mejores resultados, planifica las tareas adecuadamente, establece métodos, procesos de manera que se puedan conseguir los mejores resultados en el menor tiempo posible.	AVANZADO
Busca retos y se motiva por ellos.	Busca y consigue que le sean asignadas nuevas responsabilidades y/o proyectos. Se propone conseguir algo extraordinario (ej: "Nadie había hecho eso antes"). Asume los problemas como retos y con actitud de "podemos lograrlo". 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.	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
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Demuestra conceptual para la solución de problemas"?:	No hace preguntas para entender la situación, el problema. Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuestas.	NO DESARROLLADO
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO	Utiliza únicamente la información ya disponible para dar respuestas básicas (si... entonces...).	66.67%

(CONFIANZA EN LAS RELACIONES Y EN LA ORGANIZACIÓN)

3. ESTÁ EN CONTACTO CON EL CLIENTE

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Trabaja en equipo y brinda colaboración"?:	Es intelectualmente curioso con los nuevos enfoques a problemas u oportunidades. No se involucra de manera voluntaria en la información de una situación, de manera que faciliten la aplicabilidad de esta información.	NO DESARROLLADO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Está en contacto con el cliente"?:	Como miembro del equipo, utiliza únicamente sus responsabilidades individuales. Hace preguntas para profundizar, entendiendo la raíz de una situación, problema u oportunidad (ej. asuntos de contacto con el cliente).	NO DESARROLLADO
Coopera como miembro del equipo SILVESTRE construyendo relaciones basadas en la confianza.	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja. Puede cumplir con las expectativas del cliente.	NO DESARROLLADO
Asume la responsabilidad para resolver los problemas y quejas del cliente e integra información para identificar nuevas oportunidades de crecimiento.	Apoya las decisiones del equipo y realiza el seguimiento de sus acciones. Reune la información, la analiza y saca sus propias ideas y conclusiones. Mantiene a los integrantes del equipo informados acerca de lo que está ocurriendo en el mismo momento. Solicita la perspectiva de otros que no están corrigiendo los problemas del cliente, asegurándose que se tomen las acciones de decisión, entender la información de fondo, buscar entender el impacto de experiencias previas, etc. Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en productos o servicios en la organización. No se queda satisfecho con la primera respuesta, continúa indagando para descubrir por qué ocurrieron las cosas o funciones que cambian con las necesidades e solicitudes de los clientes, también escucha a los demás y está abierto a nuevos puntos de vista. Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación. Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones. Investiga tendencias. Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente.	BÁSICO
Colabora para buscar la mejor solución en equipo tomando en cuenta opiniones, local/global y beneficios mutuos. Crea soluciones que generan confianza en la calidad del servicio.	Responde a los problemas del cliente, asegurándose que se tomen las acciones de decisión, entender la información de fondo, buscar entender el impacto de experiencias previas, etc. Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en productos o servicios en la organización. No se queda satisfecho con la primera respuesta, continúa indagando para descubrir por qué ocurrieron las cosas o funciones que cambian con las necesidades e solicitudes de los clientes, también escucha a los demás y está abierto a nuevos puntos de vista. Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación. Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones. Investiga tendencias. Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente. Piensa de manera creativa para generar nueva solución a problemas del cliente en el diseño y creación de soluciones a sus necesidades. Muestra respeto por las opiniones y sugerencias de los miembros del equipo. Se mantiene totalmente disponible, especialmente cuando el cliente atraviesa situaciones que sobrepasan su desarrollo profesional, nuevos aprendidos a través de la formación o la experiencia previa y que no resultan obvios para los servicios que presta al cliente en el tiempo requerido y con alta calidad, independientemente de la situación. Respalda públicamente las decisiones y acciones del cliente. Ve las cosas desde una perspectiva realmente nueva, con un pensamiento innovador. Promueve un comportamiento similar en su equipo.	BÁSICO
Crea soluciones (conceptos, modelos, estrategias, procesos) innovadoras.	Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación. Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones. Investiga tendencias. Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente. Piensa de manera creativa para generar nueva solución a problemas del cliente en el diseño y creación de soluciones a sus necesidades. Muestra respeto por las opiniones y sugerencias de los miembros del equipo. Se mantiene totalmente disponible, especialmente cuando el cliente atraviesa situaciones que sobrepasan su desarrollo profesional, nuevos aprendidos a través de la formación o la experiencia previa y que no resultan obvios para los servicios que presta al cliente en el tiempo requerido y con alta calidad, independientemente de la situación. Respalda públicamente las decisiones y acciones del cliente. Ve las cosas desde una perspectiva realmente nueva, con un pensamiento innovador. Promueve un comportamiento similar en su equipo.	DESARROLLADO
Promueve la integración horizontal y la creación de relaciones profesionales para generar mejores resultados duradera y de confianza con el cliente.	Presenta propuestas sustentadas en análisis e investigación. Incorpora al cliente en el diseño y creación de soluciones. Investiga tendencias. Genera soluciones que van más allá de las expectativas del cliente. Piensa de manera creativa para generar nueva solución a problemas del cliente en el diseño y creación de soluciones a sus necesidades. Muestra respeto por las opiniones y sugerencias de los miembros del equipo. Se mantiene totalmente disponible, especialmente cuando el cliente atraviesa situaciones que sobrepasan su desarrollo profesional, nuevos aprendidos a través de la formación o la experiencia previa y que no resultan obvios para los servicios que presta al cliente en el tiempo requerido y con alta calidad, independientemente de la situación. Respalda públicamente las decisiones y acciones del cliente. Ve las cosas desde una perspectiva realmente nueva, con un pensamiento innovador. Promueve un comportamiento similar en su equipo.	DESARROLLADO
	Cambia los paradigmas: utiliza una línea de pensamiento diferente a los otros. Conoce al cliente y sus necesidades actuales para la satisfacción de sus necesidades reales. Rompe paradigmas: presenta soluciones novedosas y originales para cumplir con los requerimientos del cliente y las necesidades actuales. Actúa para resolver los conflictos de equipos y resultados de manera que promuevan crecimiento, mejora y las adapta a las necesidades actuales. Crea nuevas formas de evaluar la satisfacción del cliente y realiza acciones para elevarla.	AVANZADO
		AVANZADO
		AVANZADO

(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

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Inspira y energiza al equipo para lograr altos niveles de desempeño"?:	No comunica con claridad expectativas, roles, ni tareas. No cumple los horarios establecidos ni plantea objetivos a los colaboradores.	DESARROLLADO
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO	Comunica con claridad expectativas, roles, ni tareas. Cumple los horarios establecidos y plantea objetivos a los colaboradores.	DESARROLLADO

(CONFIANZA EN EL MERCADO Y LA SOCIEDAD)

3. DESARROLLA EL TALENTO

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

66.67%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Desarrolla el Talento"?:	No conoce la visión, los objetivos estratégicos ni las prioridades de Grupo Silvestre. No comprende los principales fundamentos del negocio. Establece objetivos para las personas, y concluye con el plano de acciones. No establece agenda, controla tiempo, asigna responsabilidades ni trabaja con (ambientes políticos, social). Se limita a dar instrucciones y juzgar los resultados. Comparte información relevante: mantiene informadas a las personas de cambios y prioridades estratégicas cuando las personas no están presentes. Comparte planes cuando un clima de confianza, apertura y transparencia. Invoca a las personas a mostrarles el cómo. Comprende los elementos que conforman el fundamento del negocio de Grupo Silvestre. Dedicar tiempo y se muestran disponibles para las personas. Mantiene un ambiente en el cual opera la empresa, incluyendo el escenario político, económico, social, legal y el mercado. La competencia, los proveedores, los clientes y resuelve sus propios problemas. Ayuda a las personas a pensar, a ver las cosas de manera diferente y resolver sus propios problemas. Genera compromiso y entusiasmo por alcanzar los objetivos de la organización, demostrando pasión por el negocio, el producto, la industria. Da instrucciones detalladas y realiza con Group Silvestre prácticas en el trabajo. Fomenta relaciones interpersonales basadas en la confianza y respeto. Ayuda a lograr la visión, identifica cómo puede el Group Silvestre los logros de sus colaboradores y del equipo. Promueve acciones de desarrollo de la operación. Promueve la participación de sus colaboradores con propuestas que aporten al logro de los objetivos. Da feedback honesto y de forma efectiva. Realiza planes de mejoramiento de gestión para realizar el seguimiento respecto al cumplimiento de los objetivos del equipo. Conoce fortalezas/areas de oportunidad, motivaciones, habilidades de su gente e identifica oportunidades de desarrollo. Toma acciones para fortalecer la cohesión, mantener elevada la moral del equipo y la productividad. Crea oportunidades y plan de desarrollo: Ofrece asignaciones que permitan a cada persona desarrollar competencias. Crea oportunidades para desarrollar las competencias. Alinea metas personales con objetivos del negocio. Proporciona proyectos o asignaciones asociadas a permitir desarrollar capacidades.	NO DESARROLLADO
ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO	Comunica claramente a sus colaboradores su rol, objetivos, responsabilidades de sus puestos, y da seguimiento a su cumplimiento. Comprende los principales fundamentos del negocio. Establece objetivos para las personas, y concluye con el plano de acciones. Establece agenda, controla tiempo, asigna responsabilidades ni trabaja con (ambientes políticos, social). Comparte información relevante: mantiene informadas a las personas de cambios y prioridades estratégicas cuando las personas no están presentes. Comparte planes cuando un clima de confianza, apertura y transparencia. Invoca a las personas a mostrarles el cómo. Comprende los elementos que conforman el fundamento del negocio de Grupo Silvestre. Dedicar tiempo y se muestran disponibles para las personas. Mantiene un ambiente en el cual opera la empresa, incluyendo el escenario político, económico, social, legal y el mercado. La competencia, los proveedores, los clientes y resuelve sus propios problemas. Ayuda a las personas a pensar, a ver las cosas de manera diferente y resolver sus propios problemas. Genera compromiso y entusiasmo por alcanzar los objetivos de la organización, demostrando pasión por el negocio, el producto, la industria. Da instrucciones detalladas y realiza con Group Silvestre prácticas en el trabajo. Fomenta relaciones interpersonales basadas en la confianza y respeto. Ayuda a lograr la visión, identifica cómo puede el Group Silvestre los logros de sus colaboradores y del equipo. Promueve acciones de desarrollo de la operación. Promueve la participación de sus colaboradores con propuestas que aporten al logro de los objetivos. Da feedback honesto y de forma efectiva. Realiza planes de mejoramiento de gestión para realizar el seguimiento respecto al cumplimiento de los objetivos del equipo. Conoce fortalezas/areas de oportunidad, motivaciones, habilidades de su gente e identifica oportunidades de desarrollo. Toma acciones para fortalecer la cohesión, mantener elevada la moral del equipo y la productividad. Crea oportunidades y plan de desarrollo: Ofrece asignaciones que permitan a cada persona desarrollar competencias. Crea oportunidades para desarrollar las competencias. Alinea metas personales con objetivos del negocio. Proporciona proyectos o asignaciones asociadas a permitir desarrollar capacidades.	DESARROLLADO

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

(CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES)

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

ESCOJA EL NIVEL DE DESARROLLO SEGUN EL COMPORTAMIENTO

33.33%

DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO	NIVEL DE DESARROLLO
(CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES) ¿Cómo se comporta una persona que aún no logra impacto e influencia en la comunicación y relaciones?	No conoce quiénes son las personas clave dentro de su área para la toma de decisiones. No entiende las actividades y los procesos del área.	NO DESARROLLADO
(CONFIA EN UNO MISMO Y SUS CAPACIDADES) ¿Cómo se comporta una persona que aún no desarrolla la competencia "Logra impacto e influencia en la comunicación y relaciones"?:	Reconoce únicamente los procesos y estructuras formales dentro de la organización.	NO DESARROLLADO
Conoce y comprende la organización, su estructura y procesos formales e informales y cómo trabajar en ella .	Reconoce y/o utiliza la estructura formal o la jerarquía de la organización para alcanzar los objetivos. Se centra únicamente en el contenido de su presentación o material, no busca influenciar o persuadir. Comprende las normas y reglamentos, las políticas, los procedimientos, etc. Y los utiliza adecuadamente.	BÁSICO
Utiliza una única estrategia de comunicación para persuadir, con argumentos claros y lógicos.	Utiliza un estilo y/o un tono de comunicación que genera un impacto negativo en su entorno matricial para trabajar adecuadamente. Reconoce la estructura informal de la organización, aplica la persuasión directa en una discusión o presentación, puede apelar a la razón, datos, sus propios intereses.	BÁSICO
Conoce y comprende el clima y la cultura.	Identifica las limitaciones organizativas no da un paso o más allá de su nivel de adaptación su comunicación al nivel o intereses de los interlocutores. Influye sobre las decisiones y los hace participar en el momento adecuado.	DESARROLLADO
Desarrolla una estrategia de comunicación adaptándola a las características personales y culturales del interlocutor.	Reconoce y/o utiliza la cultura ("cómo se hacen las cosas en el grupo silvestre ") con la que obtendría la mejor respuesta. Elabora dos o más argumentos o puntos de vista diferentes en una presentación o discusión. Entiende y usa las fuentes de poder formales e informales para lograr que las cosas sucedan.	DESARROLLADO
Sabe cómo obtener apoyo en la organización para lograr que las cosas sucedan.	Se anticipa y prepara para las reacciones de los demás. Monitorea a la organización: Sabe y entiende qué está pasando. Busca información especializada, expertos para apoyar decisiones, influenciar y negociar.	AVANZADO
Obtiene apoyo para sus planes y propuestas mediante fuentes de influencia interna y externa (Ejemplo: expertos).	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.	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

