

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte es proporcionarte una imagen actual de tus fortalezas y áreas de mejoras con relación a las competencias evaluadas.

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: Fortalezas y áreas en desarrollo

Recomendaciones

1. Lee con calma y detenimiento todo el reporte. Tómase 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. 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?

Sección 1: Resumen General

Compara los promedios de tu Autoevaluación, Otros evaluadores, Promedio Ponderado, Promedio referencia.

Identifica las brechas positivas donde el entorno ve fortalezas que tú no percibes, así como las brechas negativas donde tu autoevaluación es mejor que la de tu entorno.

Sección 2: Análisis por competencia

Esta sección permite identificar los valores obtenidos en cada una de las competencias evaluadas, así como también compararlas con tu autoevaluación.

Sección 3: Análisis por pregunta

Esta sección permite identificar los valores obtenidos en cada uno de los comportamientos evaluados, así como también compararlos con tu autoevaluación.

Sección 5: Fortalezas y áreas en desarrollo

Son consideradas fortalezas aquellas conductas con puntajes mayores al 60% y áreas de oportunidad aquellas conductas con puntajes menores al 40%

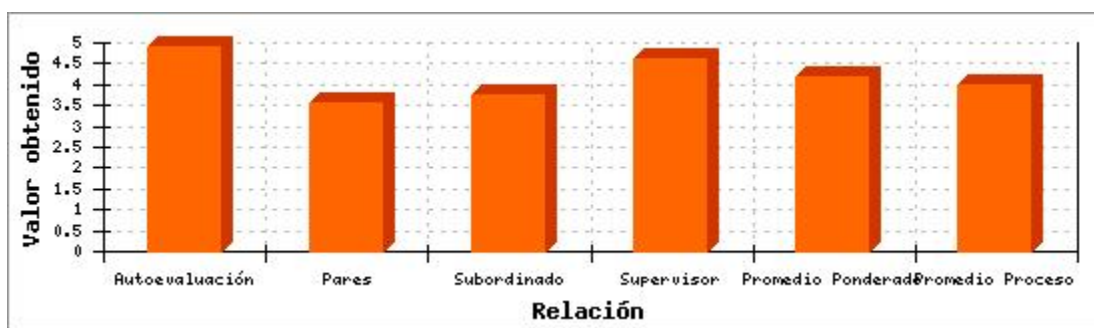
PRISMA TRASCENDER DIRECTORES-GERENTES 2023 EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	07304197
Nombres :	CARLOS ANTONIO
Apellidos :	GUTIERREZ RAMOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	PRISMA SEDE CENTRAL
Departamento :	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PROYECTOS
Cargo :	DIRECTOR DE GESTIÓN DE PROYECTOS
Nivel Jerárquico :	DIRECCION
Jefe Inmediato :	MARILU CHIANG ECHENIQUE
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

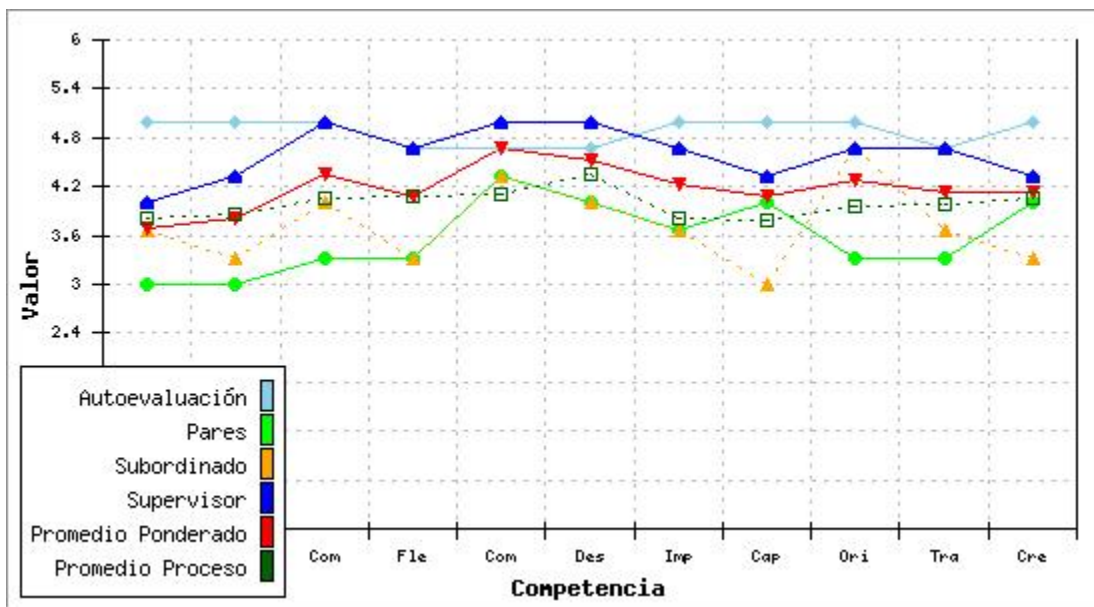
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	5.00%	1	1
Pares	30.00%	1	1
Subordinado	15.00%	1	1
Supervisor	50.00%	1	1

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.88
Pares	3.58
Subordinado	3.73
Supervisor	4.61
Promedio Ponderado	4.18
Promedio Proceso	3.99

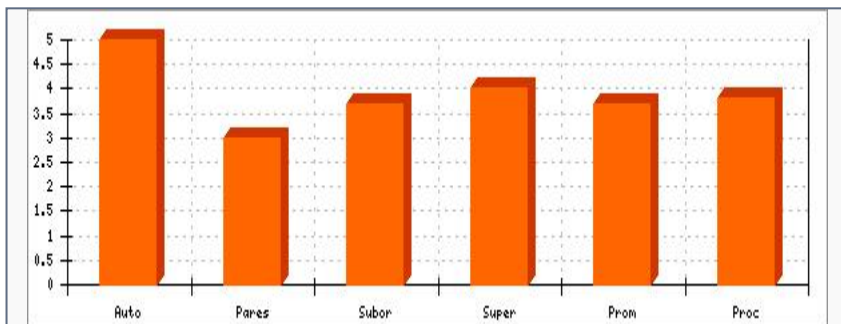


	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Liderazgo transformacional	5.00	3.00	3.67	4.00	3.70	3.81
2	Desarrollo de personas	5.00	3.00	3.33	4.33	3.82	3.87
3	Compromiso con el objetivo de Prisma	5.00	3.33	4.00	5.00	4.35	4.05
4	Flexibilidad y apertura	4.67	3.33	3.33	4.67	4.07	4.07
5	Comunicación efectiva	4.67	4.33	4.33	5.00	4.68	4.10
6	Desarrollo de relaciones	4.67	4.00	4.00	5.00	4.53	4.36
7	Impacto e influencia	5.00	3.67	3.67	4.67	4.23	3.82
8	Capacidad de planificación	5.00	4.00	3.00	4.33	4.07	3.79
9	Orientación al logro	5.00	3.33	4.67	4.67	4.28	3.96
10	Trabajo por objetivos de calidad	4.67	3.33	3.67	4.67	4.12	3.99
11	Credibilidad técnica	5.00	4.00	3.33	4.33	4.12	4.05



Liderazgo transformacional (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	3.81



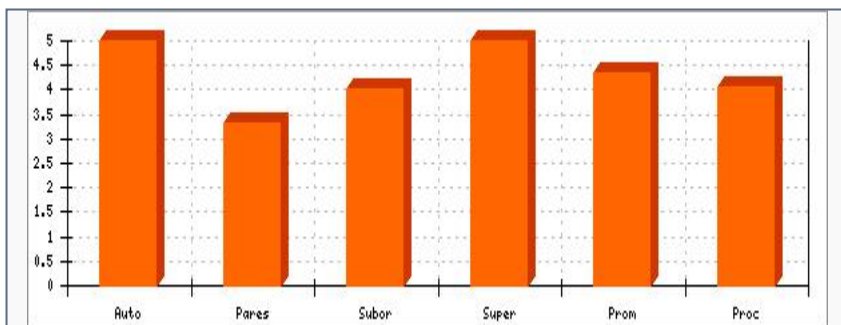
Desarrollo de personas (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.87



Compromiso con el objetivo de Prisma (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	4.05



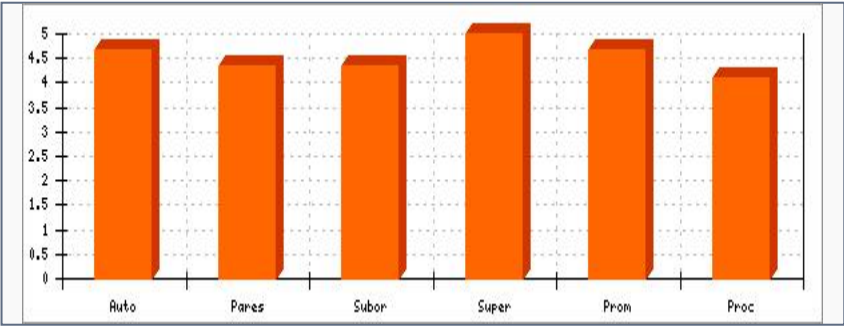
Flexibilidad y apertura (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.07



Comunicación efectiva (4.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.33
Subordinado	4.33
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.68
Promedio Proceso	4.10



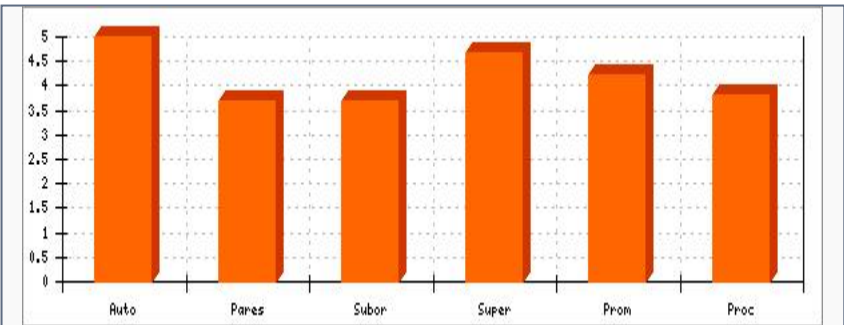
Desarrollo de relaciones (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	4.36



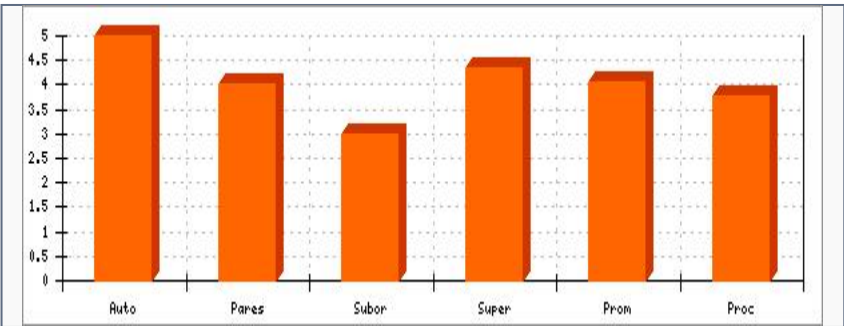
Impacto e influencia (4.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.23
Promedio Proceso	3.82



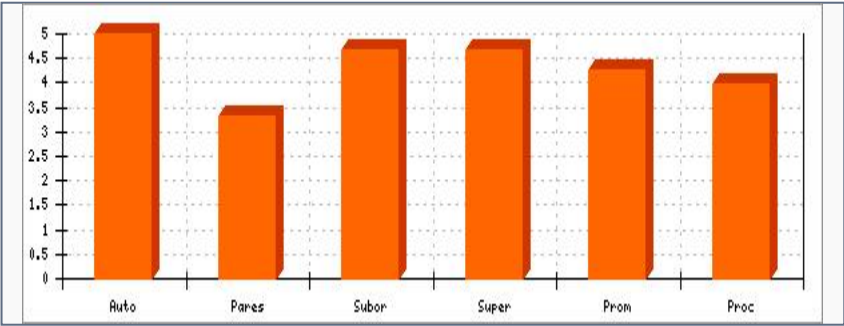
Capacidad de planificación (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	3.79



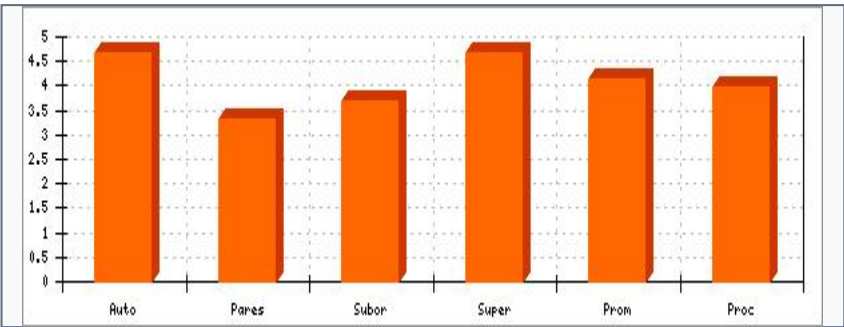
Orientación al logro (4.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.33
Subordinado	4.67
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.28
Promedio Proceso	3.96



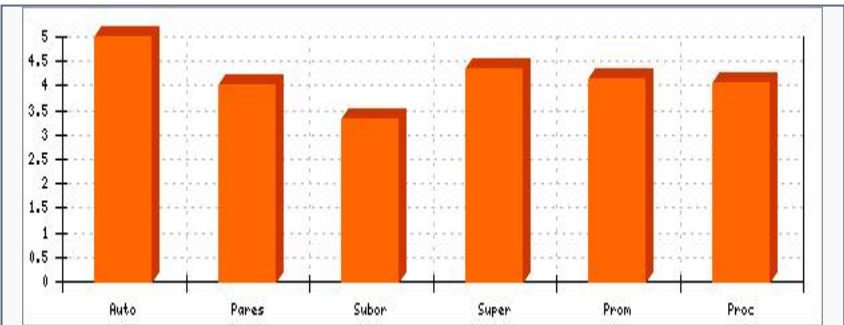
Trabajo por objetivos de calidad (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	3.99



Credibilidad técnica (4.12)

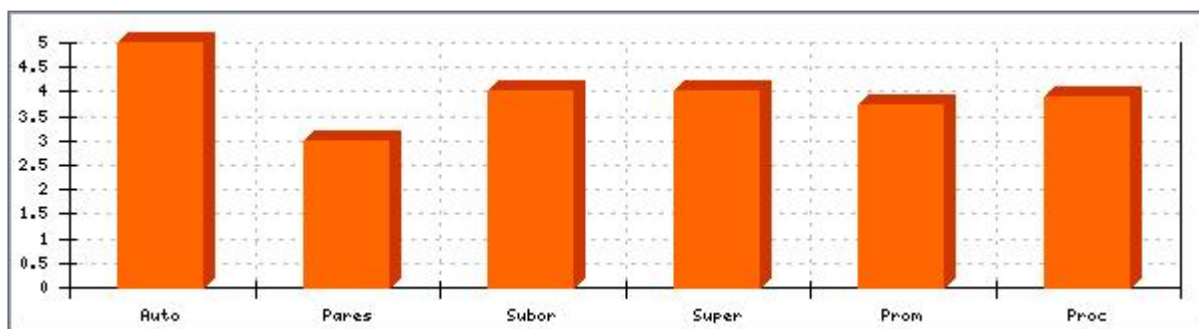
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	4.05



Liderazgo transformacional

1.- 1. Promueve la innovación y los nuevos emprendimientos y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.90



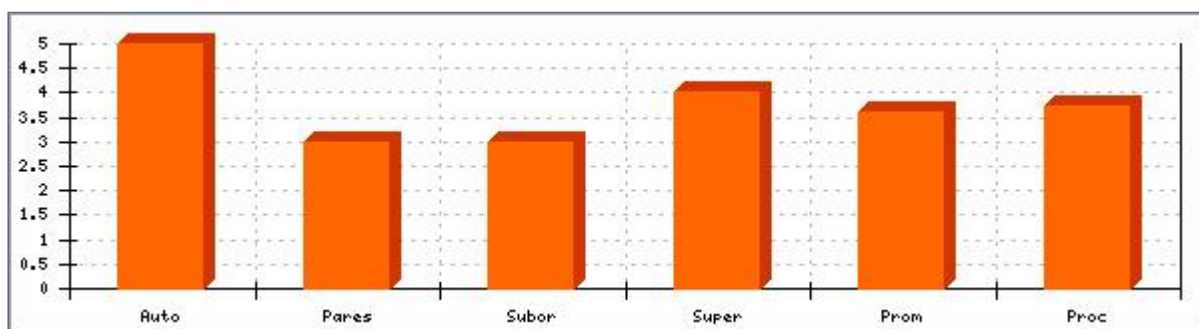
2.- 2. Es un referente en la organización y en comunidad en donde actúa por ser un líder y promotor del cambio. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.81



3.- 3. Es un entrenador experto reconocido en la organización y fuera de ella, por lo cual es requerido para asumir ese rol. (3.60)

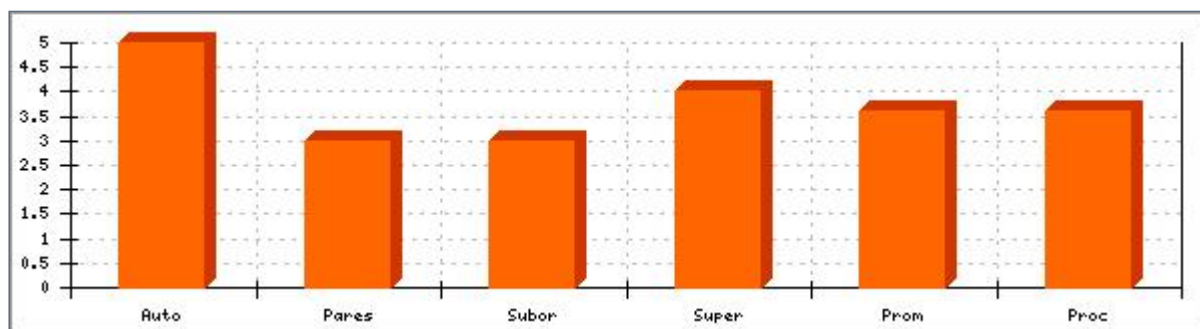
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.71



Desarrollo de personas

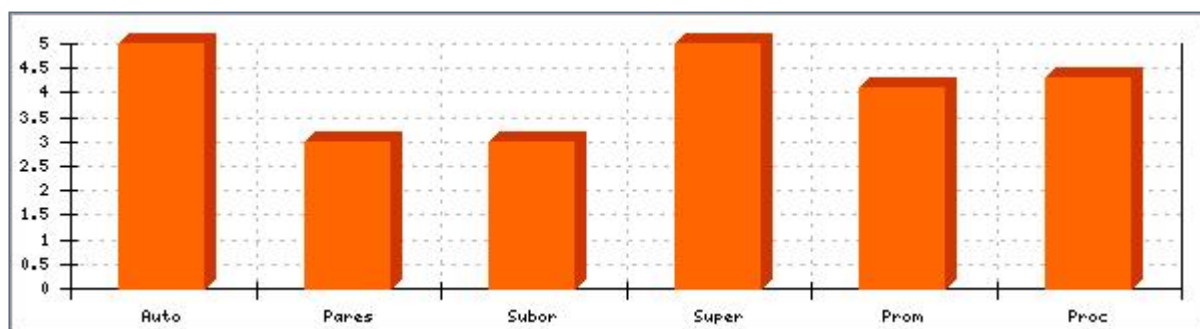
4.- 1. Instrumenta métodos de trabajo para la identificación permanente de las oportunidades de crecimiento y desarrollo del talento (conocimientos y competencias) dentro de la organización. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.62



5- 2. Mantiene una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo, la actualización permanente y la incorporación de nuevos conocimientos a la organización, tendientes a mejorar las actividades, la gestión y los resultados. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.30



6- 3. Es considerado un referente organizacional tanto por el desarrollo de talento de sus colaboradores como por su propio desarrollo. (3.75)

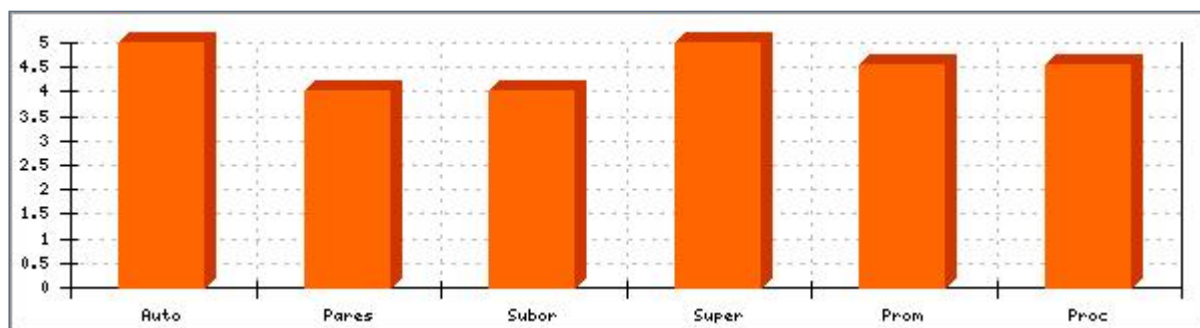
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.71



Compromiso con el objetivo de Prisma

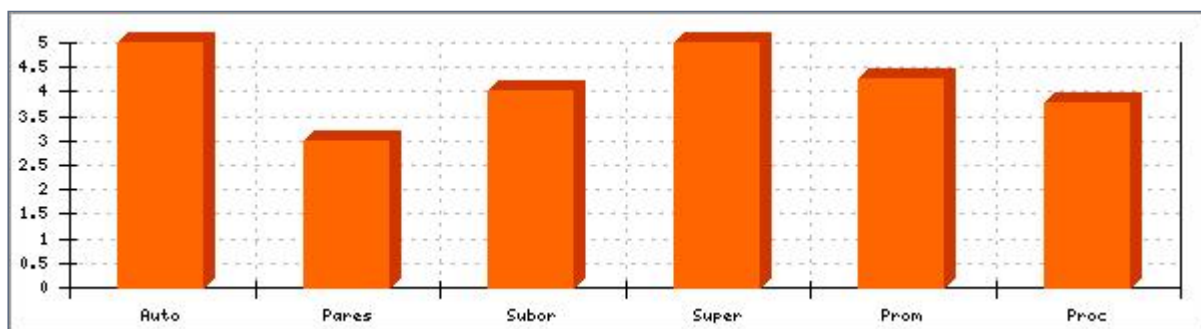
7- 1. Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas y estimula con sus acciones y métodos de trabajo a todos los integrantes de la organización a obrar del mismo modo. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.54



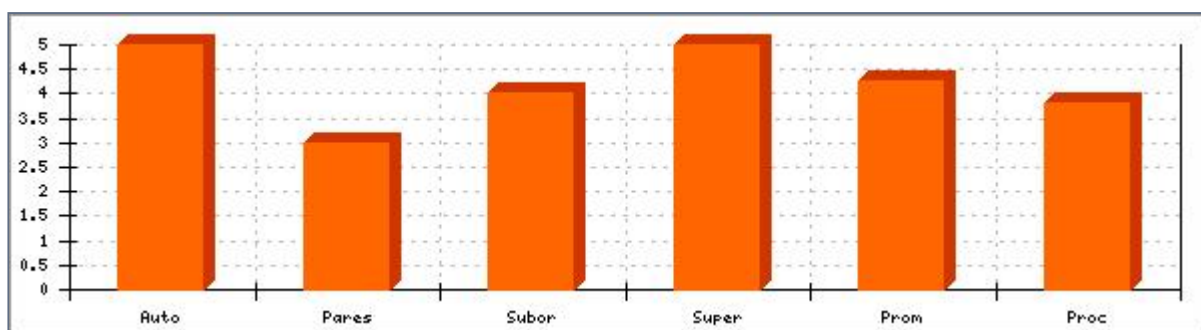
8- 2. Conduce a la organización o al área bajo su cargo a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.78



9.- 3. Es un referente en la organización y en la comunidad en la que se desenvuelven por su disciplina personal y alta productividad. (4.25)

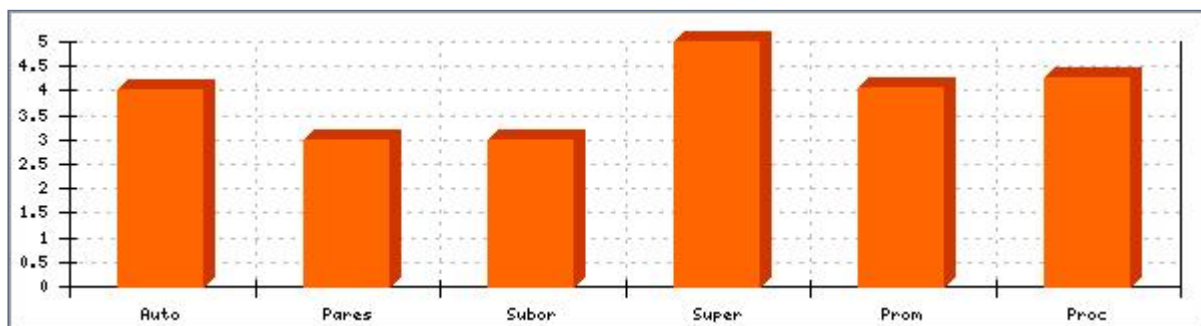
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.82



Flexibilidad y apertura

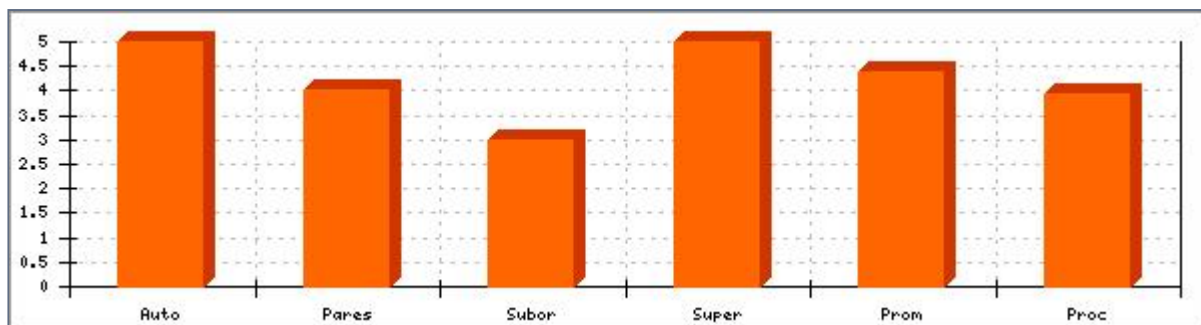
10.- 1. Posee tal conocimiento de mercado local, regional y global que le permite anticipar los cambios del contexto, así como sus prioridades y relaciones, y actuar en consecuencia. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.26



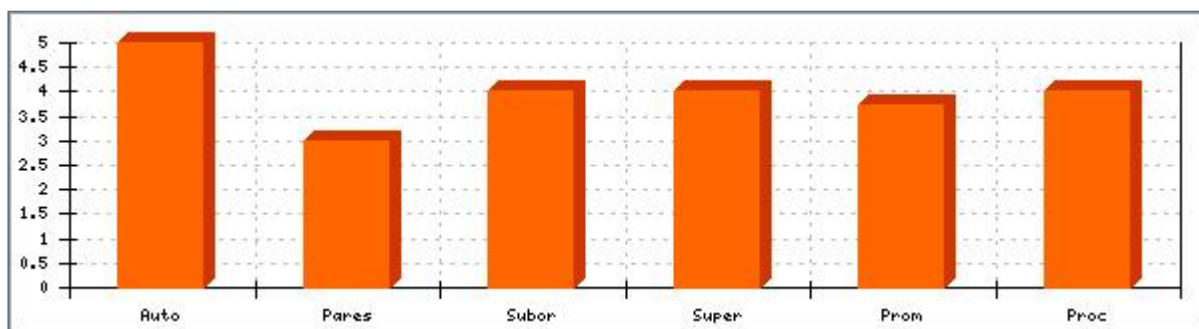
11.- 2. Comprende y valora posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiere, y promueve dichos cambios en el ámbito de la organización en conjunto y en el entorno directo donde esta ejerza su influencia. (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.94



12.- 3. Es un referente en el ámbito de la organización y en el entorno por su capacidad de adaptación a nuevas circunstancias y contextos. (3.75)

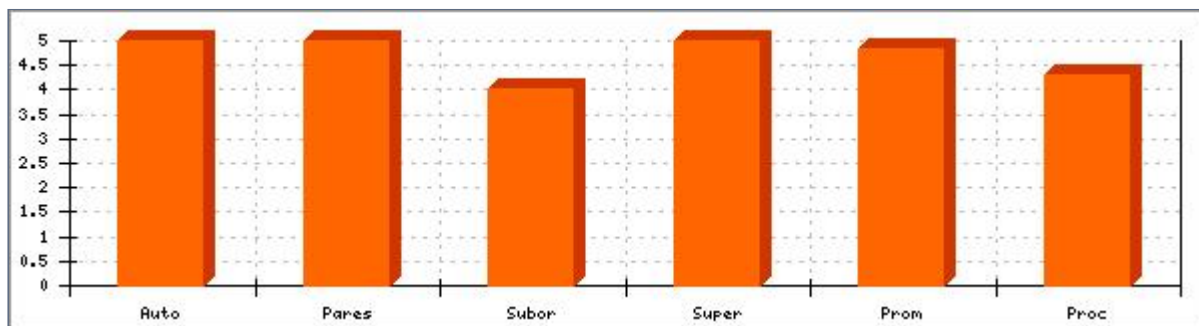
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	4.00



Comunicación efectiva

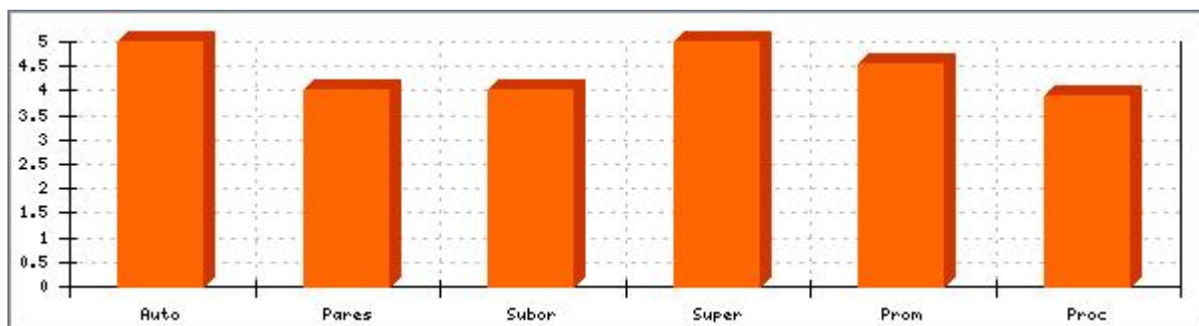
13.- 1. Escucha y entiende a los demás, manteniendo canales de comunicación abiertos. (4.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.85
Promedio Proceso	4.30



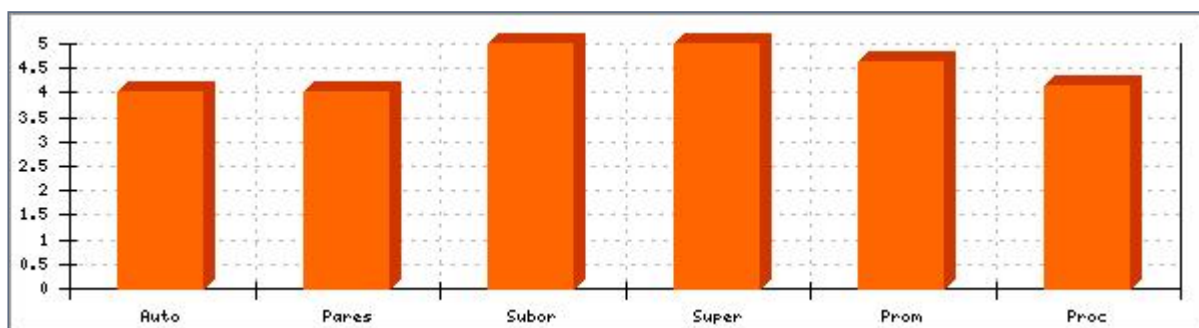
14.- 2. Transmite en forma clara y oportuna la información requerida por los demás, facilitando la consecución de los objetivos organizacionales. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.89



15.- 3. Desarrolla redes de contacto formales e informales que permiten crear un ámbito positivo de intercomunicación. (4.65)

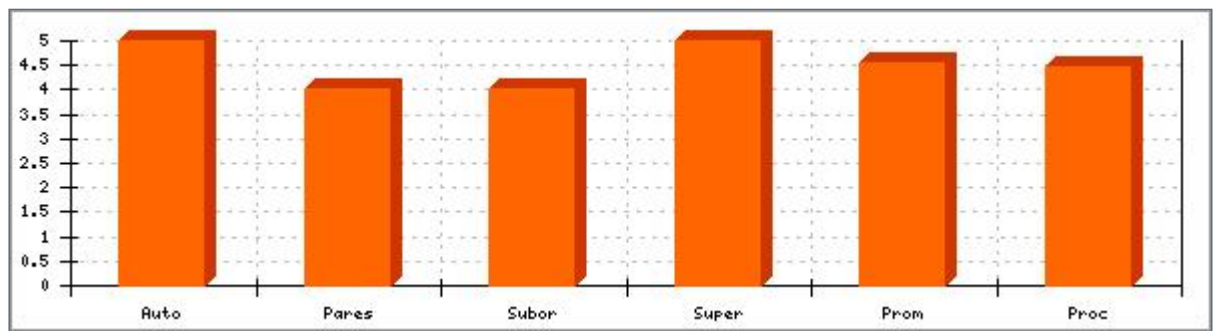
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.65
Promedio Proceso	4.13



Desarrollo de relaciones

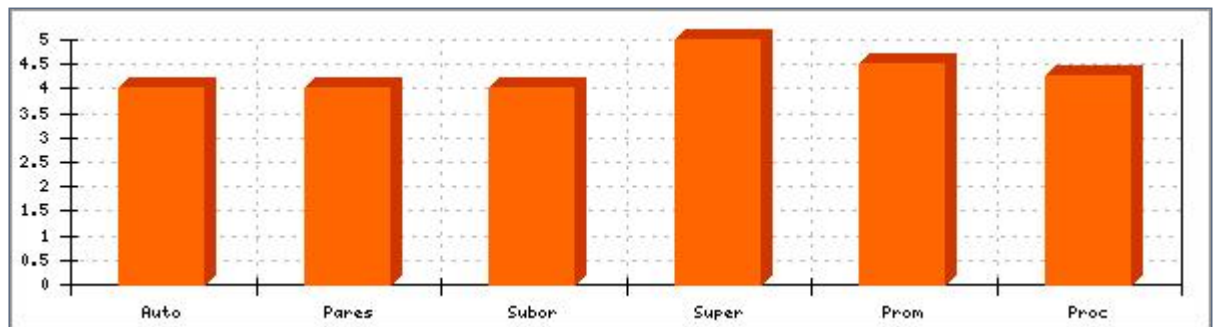
16.- 1. Genera vínculos positivos orientados a imponer la imagen de la organización y a lograr los resultados que se requieren. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.46



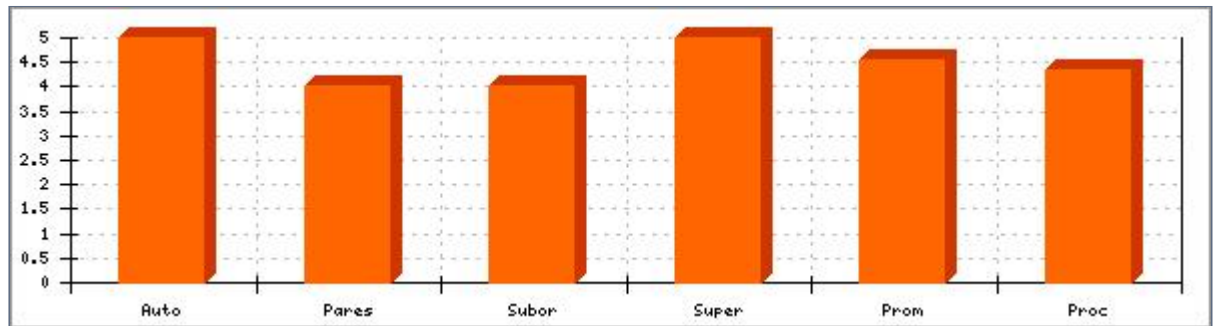
17.- 2. Posee un profundo conocimiento de la cultura en general, el cual utiliza como una herramienta eficaz al relacionarse con personas provenientes de ámbitos distintos al propio con las cuales desea entablar relaciones de negocio. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.28



18.- 3. Establece rápida y efectivamente relaciones con redes complejas de personas. (4.55)

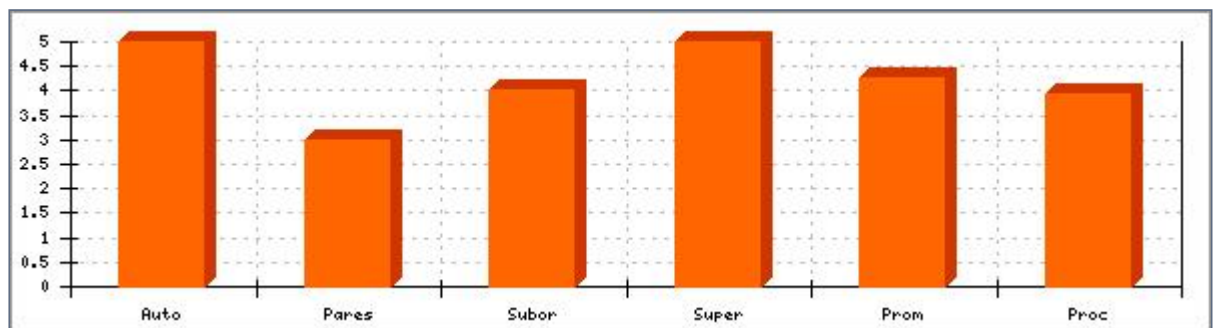
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.36



Impacto e influencia

19.- 1. Persuade y exhibe actitudes que generan un impacto positivo en los demás, y logra así cambios de opiniones, enfoques o posturas, mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	3.94



20.- 2. Diseña estrategias complejas que le permiten influenciar a otros y construir acuerdos satisfactorios para todas las partes, aplicando el concepto ganar-ganar. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.50



21.- 3. Desarrolla conceptos, demostraciones y explicaciones fundados y veraces, dirigidos a respaldar posiciones y criterios. (4.40)

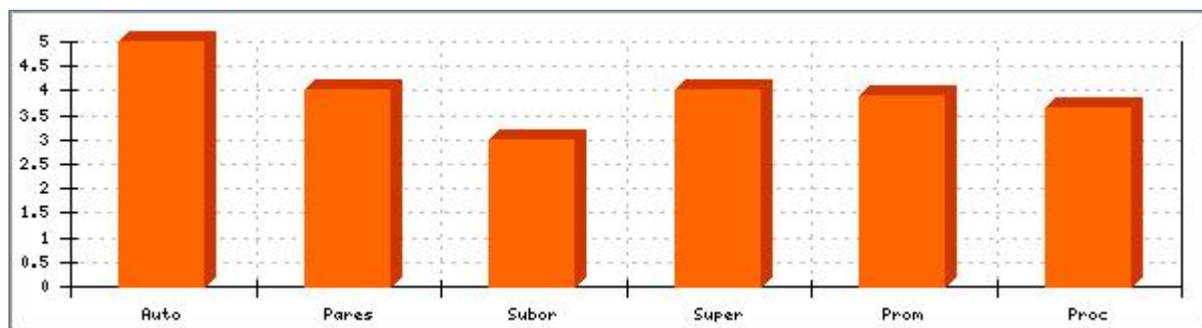
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.02



Capacidad de planificación

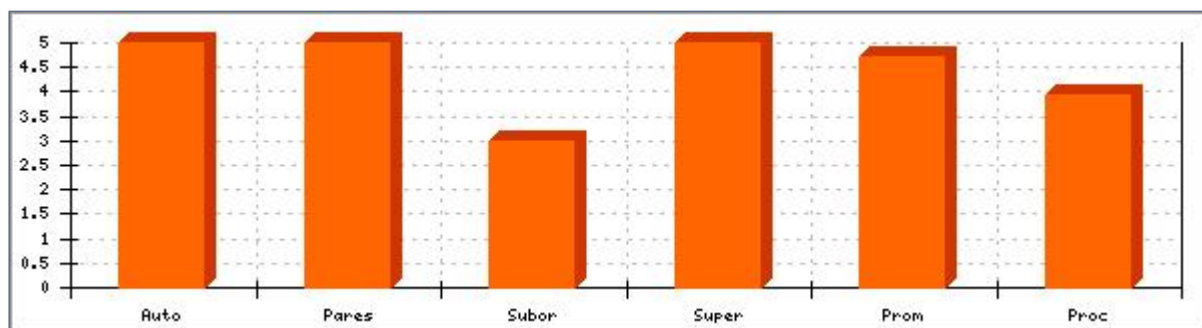
22.- 1. Diseña métodos de trabajo organizacionales que permiten determinar eficazmente metas y prioridades para todos los colaboradores. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.64



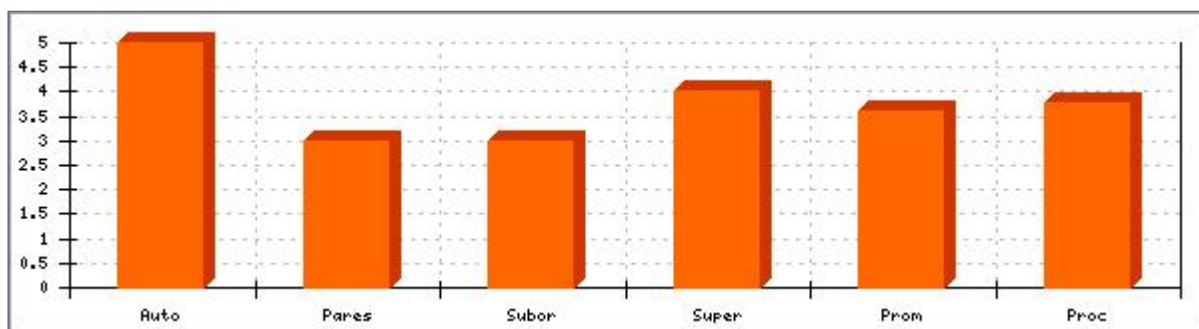
23.- 2. Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la organización, en general, así como para cada etapa en articular. (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	3.94



24.- 3. Se anticipa a posibles obstáculos que pueden interferir en la obtención de las metas y prioridades organizacionales. (3.60)

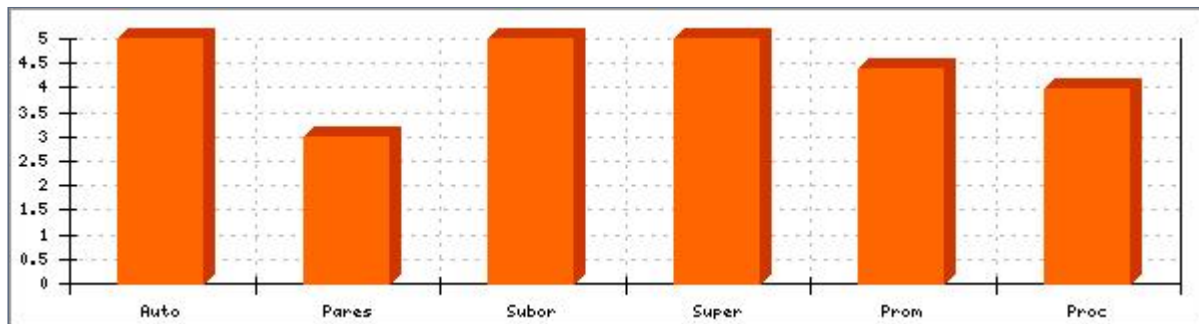
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.79



Orientación al logro

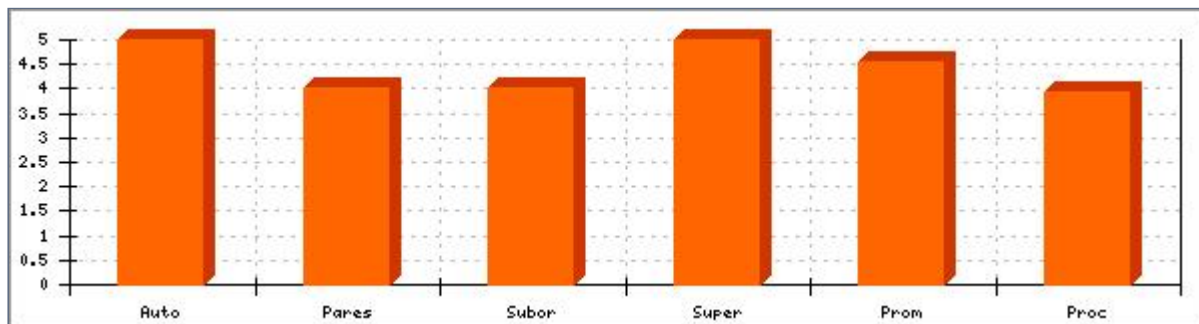
25.- 1. Promueva y desarrolla, para sí mismo y en la organización en su conjunto, la orientación al logro o la superación de los resultados esperados, y fija para ello estándares retadores de calidad. (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	3.96



26.- 2. Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al negocio por conducir a mejoras permanentes de la calidad, tanto en la ejecución de las atareas como en los servicios que brinda la organización. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.95



27.- 3. A través de su ejemplo, fomenta en sus colaboradores y en toda la organización su misma orientación a resultados. (3.90)

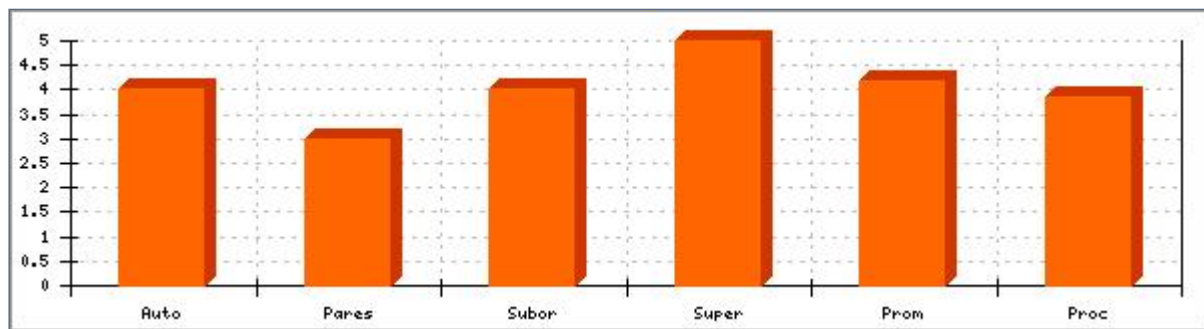
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.98



Trabajo por objetivos de calidad

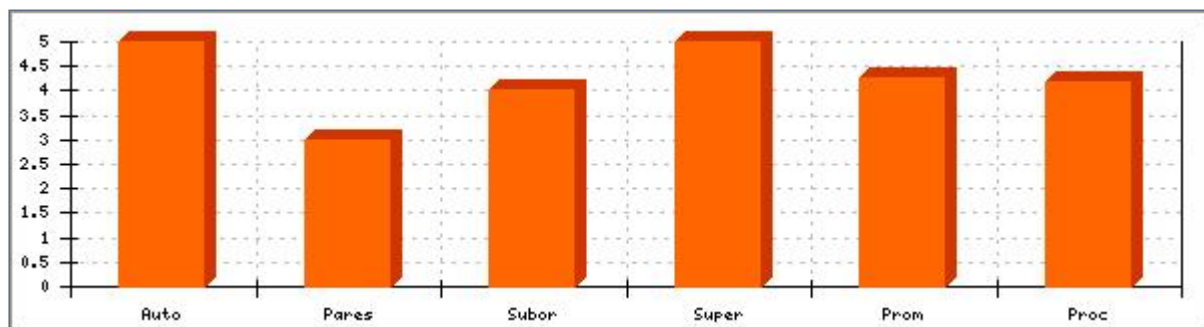
28.- 1. Promueve el intercambio entre áreas y orienta el trabajo de pares y colaborades en la consecución de la estrategia organizacional. (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	3.86



29.- 2. Subordina los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, y apoyar el trabajo de todas las áreas que forman parte de la organización. (4.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.25
Promedio Proceso	4.17



30.- 3. Diseña mecanismos organizacionales que permiten revisar periódicamente el progreso alcanzado con respecto al cumplimiento de las metas de la organización y corroborar que estas sigan siendo relevantes y válidas. (3.90)

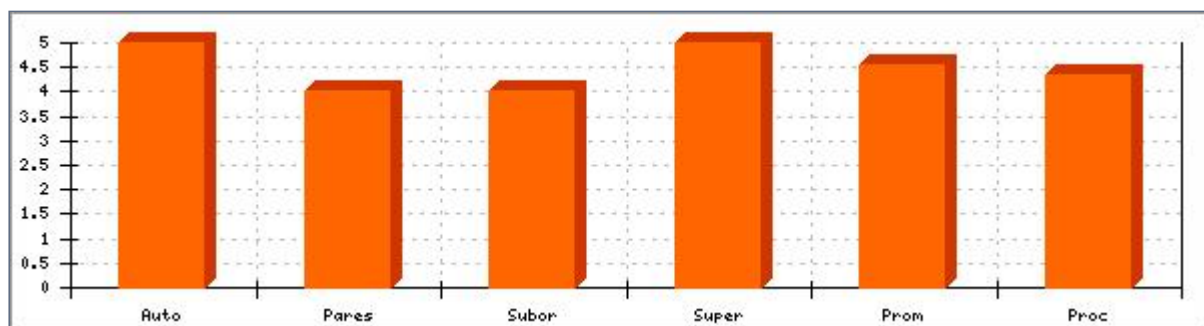
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.94



Credibilidad técnica

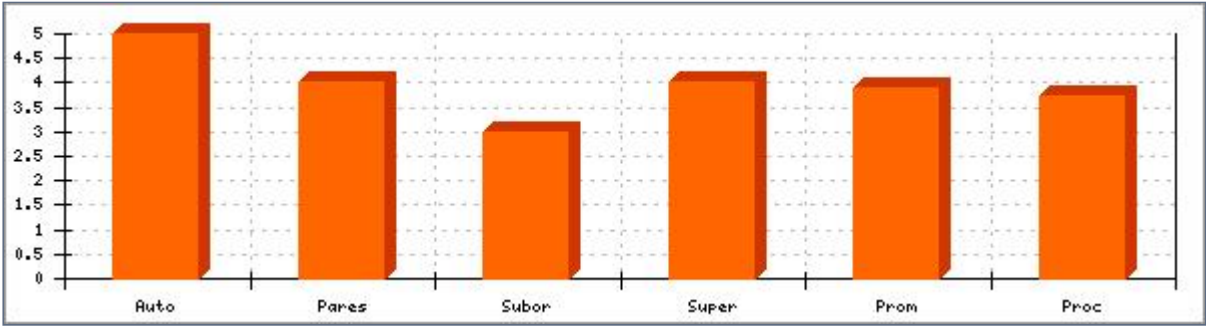
31.- 1. Posee y demuestra profundidad y solidez en sus conocimientos técnicos, fundados en su permanente actualización en su área de especialidad y en su experiencia profesional. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.36



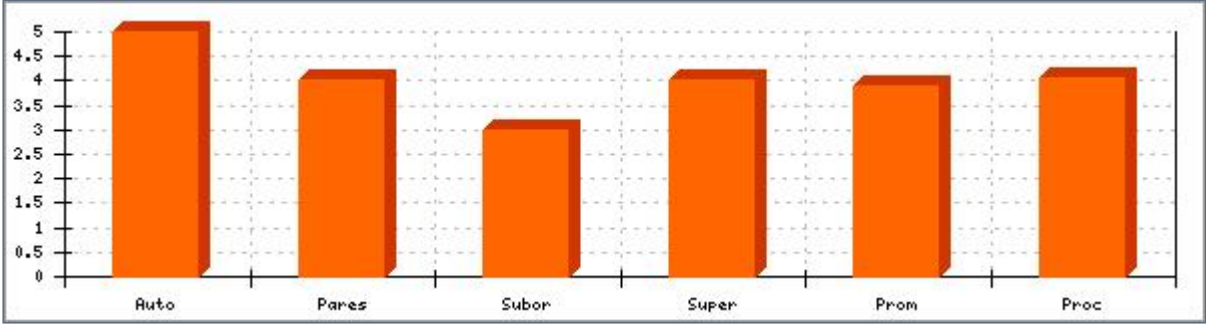
32.- 2. Traduce sus conocimientos en acciones cotidianas tendientes a la obtención de resultados, con un alto grado de precisión y por encima de los estándares de calidad establecidos. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	3.75



33.- 3. Comprende la esencia de los aspectos complejos de los problemas y halla soluciones prácticas y beneficiosas para la organización. (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	4.04



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(Comunicación efectiva) 1.	Escucha y entiende a los demás, manteniendo canales de comunicación abiertos.	96.25%
(Capacidad de planificación) 2.	Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la organización, en general, así como para cada etapa en articular.	92.50%
•(Comunicación efectiva) 3.	Desarrolla redes de contacto formales e informales que permiten crear un ámbito positivo de intercomunicación.	91.25%
(Compromiso con el objetivo de Prisma) 1.	Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas y estimula con sus acciones y métodos de trabajo a todos los integrantes de la organización a obrar del mismo modo.	88.75%
•(Comunicación efectiva) 2.	Transmite en forma clara y oportuna la información requerida por los demás, facilitando la consecución de los objetivos organizacionales.	88.75%
(Desarrollo de relaciones) 1.	Genera vínculos positivos orientados a imponer la imagen de la organización y a lograr los resultados que se requieren.	88.75%
•(Desarrollo de relaciones) 3.	Establece rápida y efectivamente relaciones con redes complejas de personas.	88.75%
(Orientación al logro) 2.	Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al negocio por conducir a mejoras permanentes de la calidad, tanto en la ejecución de las tareas como en los servicios que brinda la organización.	88.75%
•(Credibilidad técnica) 1.	Posee y demuestra profundidad y solidez en sus conocimientos técnicos, fundados en su permanente actualización en su área de especialidad y en su experiencia profesional.	88.75%
(Desarrollo de relaciones) 2.	Posee un profundo conocimiento de la cultura en general, el cual utiliza como una herramienta eficaz al relacionarse con personas provenientes de ámbitos distintos al propio con las cuales desea entablar relaciones de negocio.	87.50%
•(Flexibilidad y apertura) 2.	Comprende y valora posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiere, y promueve dichos cambios en el ámbito de la organización en conjunto y en el entorno directo donde esta ejerza su influencia.	85.00%
(Impacto e influencia) 3.	Desarrolla conceptos, demostraciones y explicaciones fundados y veraces, dirigidos a respaldar posiciones y criterios.	85.00%
•(Orientación al logro) 1.	Promueve y desarrolla, para sí mismo y en la organización en su conjunto, la orientación al logro o la superación de los resultados esperados, y fija para ello estándares retadores de calidad.	85.00%
(Compromiso con el objetivo de Prisma) 2.	Conduce a la organización o al área bajo su cargo a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	81.25%
•(Compromiso con el objetivo de Prisma) 3.	Es un referente en la organización y en la comunidad en la que se desenvuelven por su disciplina personal y alta productividad.	81.25%
(Impacto e influencia) 1.	Persuade y exhibe actitudes que generan un impacto positivo en los demás, y logra así cambios de opiniones, enfoques o posturas, mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos.	81.25%
•(Trabajo por objetivos de calidad) 2.	Subordina los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, y apoyar el trabajo de todas las áreas que forman parte de la organización.	81.25%
(Trabajo por objetivos de calidad) 1.	Promueve el intercambio entre áreas y orienta el trabajo de pares y colaborados en la consecución de la estrategia organizacional.	80.00%
•(Desarrollo de personas) 2.	Mantiene una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo, la actualización permanente y la incorporación de nuevos conocimientos a la organización, tendientes a mejorar las actividades, la gestión y los resultados.	77.50%
(Flexibilidad y apertura) 1.	Posee tal conocimiento de mercado local, regional y global que le permite anticipar los cambios del contexto, así como sus prioridades y relaciones, y actuar en consecuencia.	76.25%
•(Impacto e influencia) 2.	Diseña estrategias complejas que le permiten influenciar a otros y construir acuerdos satisfactorios para todas las partes, aplicando el concepto ganar-ganar.	76.25%
(Capacidad de planificación) 1.	Diseña métodos de trabajo organizacionales que permiten determinar eficazmente metas y prioridades para todos los colaboradores.	72.50%
•(Orientación al logro) 3.	A través de su ejemplo, fomenta en sus colaboradores y en toda la organización su misma orientación a resultados.	72.50%
(Trabajo por objetivos de calidad) 3.	Diseña mecanismos organizacionales que permiten revisar periódicamente el progreso alcanzado con respecto al cumplimiento de las metas de la organización y corroborar que estas sigan siendo relevantes y válidas.	72.50%
•(Credibilidad técnica) 2.	Traduce sus conocimientos en acciones cotidianas tendientes a la obtención de resultados, con un alto grado de precisión y por encima de los estándares de calidad establecidos.	72.50%

(Credibilidad técnica) 3.	Comprende la esencia de los aspectos complejos de los problemas y halla soluciones prácticas y	72.50%
•beneficiosas para la organización.		
(Liderazgo transformacional) 1.	Promueve la innovación y los nuevos emprendimientos y logra transformar las situaciones de	68.75%
•cambio en oportunidades.		
(Liderazgo transformacional) 2.	Es un referente en la organización y en comunidad en donde actúa por ser un líder y promotor	68.75%
•del cambio.		
(Desarrollo de personas) 3.	Es considerado un referente organizacional tanto por el desarrollo de talento de sus colaboradores	68.75%
•como por su propio desarrollo.		
(Flexibilidad y apertura) 3.	Es un referente en el ámbito de la organización y en el entorno por su capacidad de adaptación a	68.75%
•nuevas circunstancias y contextos.		
(Liderazgo transformacional) 3.	Es un entrenador experto reconocido en la organización y fuera de ella, por lo cual es	65.00%
•requerido para asumir ese rol.		
(Desarrollo de personas) 1.	Instrumenta métodos de trabajo para la identificación permanente de las oportunidades de	65.00%
•crecimiento y desarrollo del talento (conocimientos y competencias) dentro de la organización.		
(Capacidad de planificación) 3.	Se anticipa a posibles obstáculos que pueden interferir en la obtención de las metas y	65.00%
•prioridades organizacionales.		

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

