

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%



Datos Personales



PRISMA TRASCENDER JEFE 2023 EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	09109106
Nombres :	ROSARIO
Apellidos :	MONTOYA VILLANUEVA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	SEDE REGIONALES
Departamento :	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Cargo :	COORDINADORA COMUNITARIA
Nivel Jerárquico :	COORDINADOR
Jefe Inmediato :	MARILU CHIANG ECHENIQUE
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

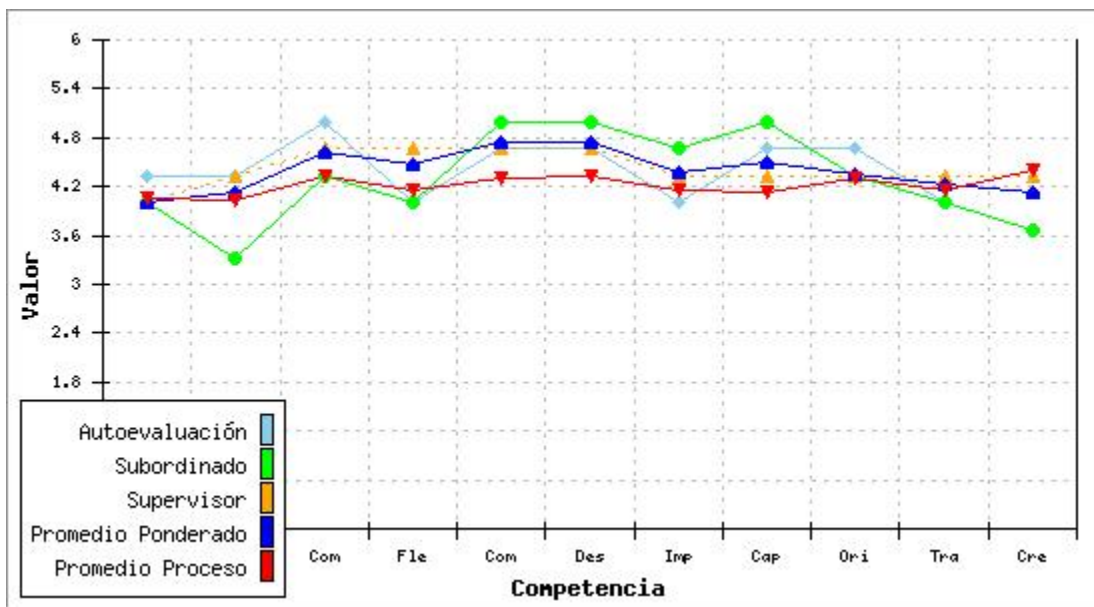
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	7.14%	1	1
Subordinado	21.43%	1	1
Supervisor	71.43%	1	1

PRISMA TRASCENDER JEFE 2023 EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.36
Subordinado	4.30
Supervisor	4.42
Promedio Ponderado	4.39
Promedio Proceso	4.21



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Liderazgo transformacional	4.33	4.00	4.00	4.02	4.06
2	Desarrollo de personas	4.33	3.33	4.33	4.12	4.04
3	Compromiso con el objetivo de Prisma	5.00	4.33	4.67	4.62	4.33
4	Flexibilidad y apertura	4.00	4.00	4.67	4.48	4.16
5	Comunicación efectiva	4.67	5.00	4.67	4.74	4.31
6	Desarrollo de relaciones	4.67	5.00	4.67	4.74	4.32
7	Impacto e influencia	4.00	4.67	4.33	4.38	4.16
8	Capacidad de planificación	4.67	5.00	4.33	4.50	4.13
9	Orientación al logro	4.67	4.33	4.33	4.36	4.30
10	Trabajo por objetivos de calidad	4.00	4.00	4.33	4.24	4.15
11	Credibilidad técnica	3.67	3.67	4.33	4.14	4.40



Liderazgo transformacional (4.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.02
Promedio Proceso	4.06



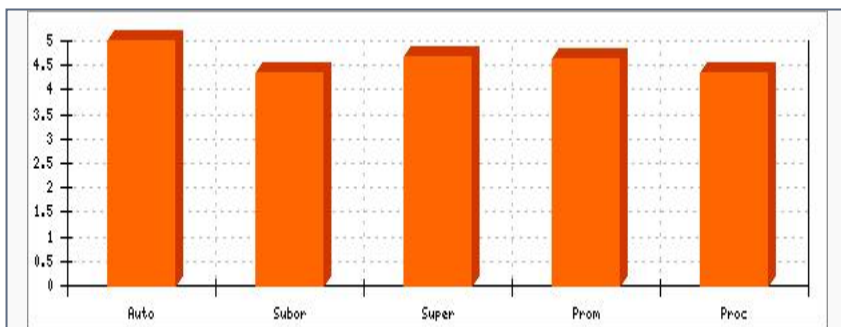
Desarrollo de personas (4.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.12
Promedio Proceso	4.04



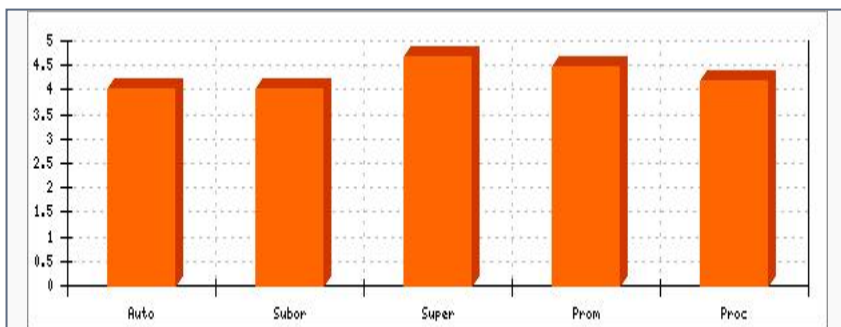
Compromiso con el objetivo de Prisma (4.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.33
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.62
Promedio Proceso	4.33



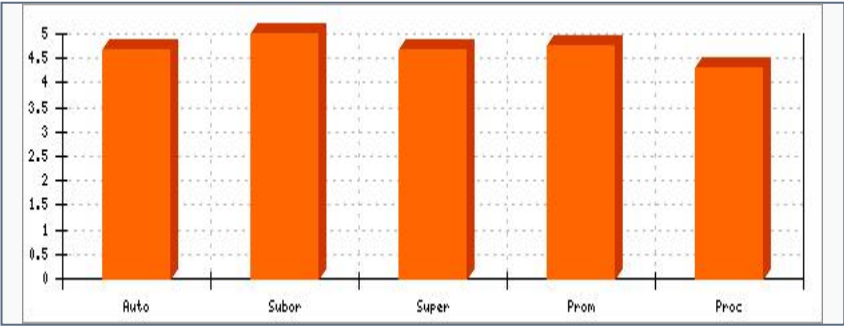
Flexibilidad y apertura (4.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.48
Promedio Proceso	4.16



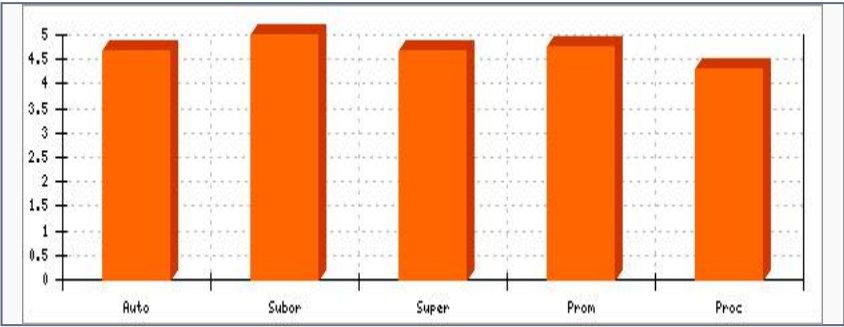
Comunicación efectiva (4.74)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.74
Promedio Proceso	4.31



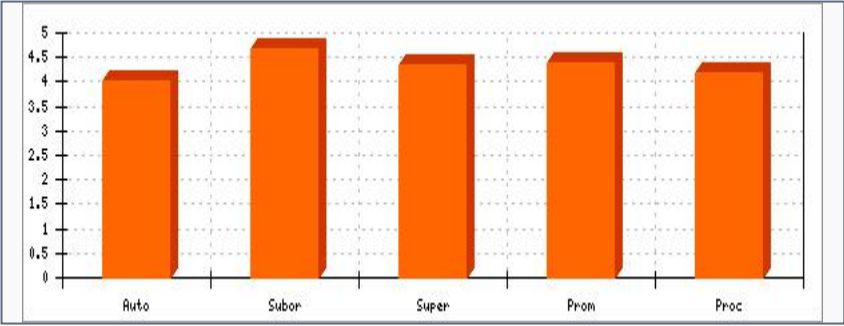
Desarrollo de relaciones (4.74)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	4.74
Promedio Proceso	4.32



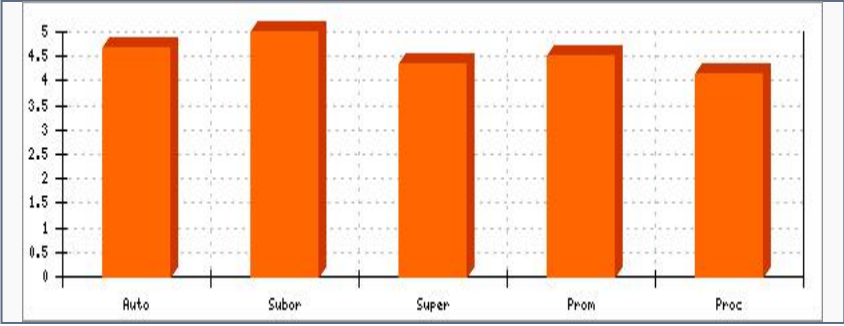
Impacto e influencia (4.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.67
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	4.16



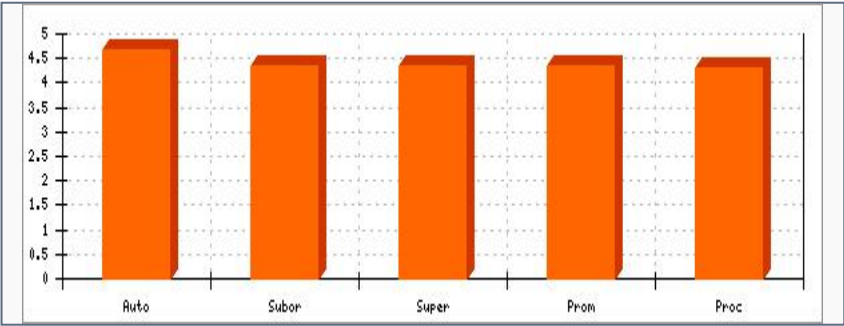
Capacidad de planificación (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.13



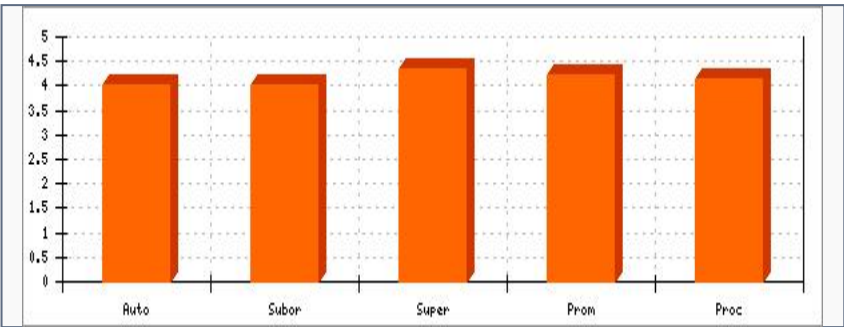
Orientación al logro (4.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Subordinado	4.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.36
Promedio Proceso	4.30



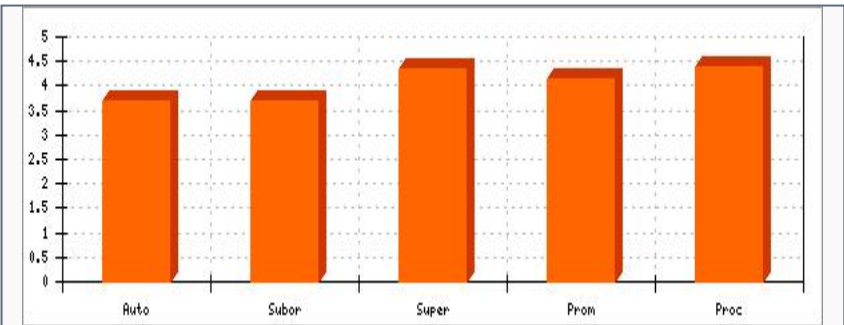
Trabajo por objetivos de calidad (4.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.24
Promedio Proceso	4.15



Credibilidad técnica (4.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.14
Promedio Proceso	4.40



Liderazgo transformacional

1.- 1. Promueve en su área y/o equipo de trabajo la innovación y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades. (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.02



2.- 2. Es un entrenador experto reconocido en su área, por lo cual es requerido para asumir ese rol por sus pares y colaboradores. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.08



3.- 3. Es un referente en su área por ser un líder y promotor del cambio. (4.00)

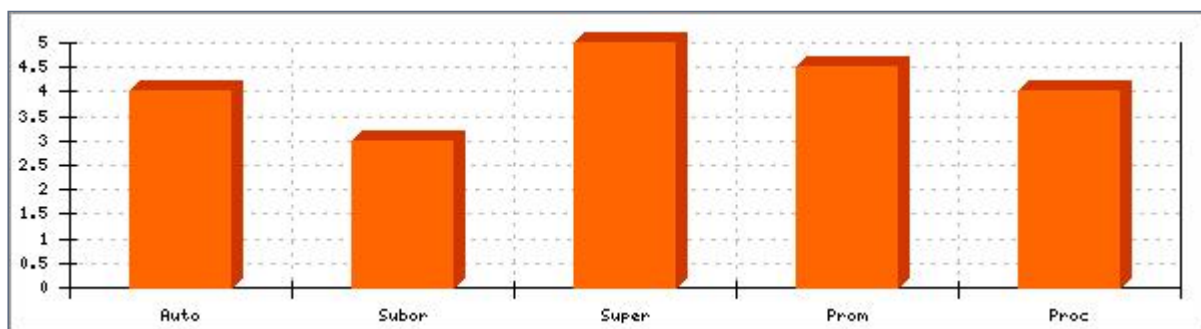
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.09



Desarrollo de personas

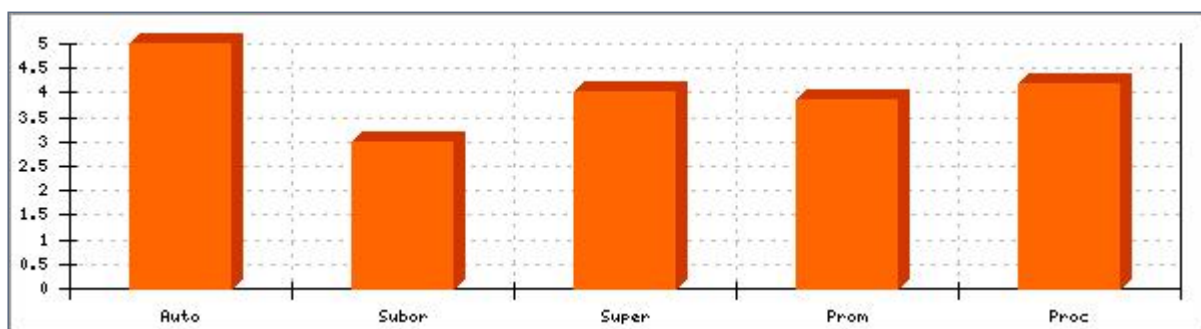
4.- 1. Identifica oportunidades de crecimiento del talento (conocimientos y competencias) para sí mismo y para sus colaboradores. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.02



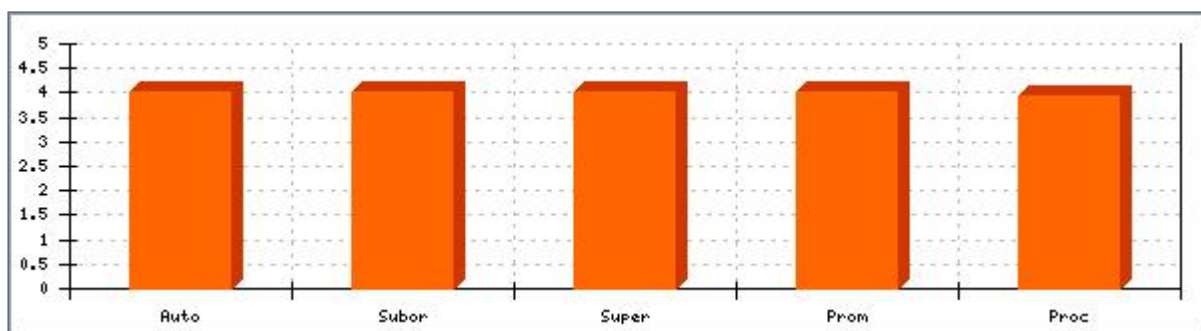
5.- 2. Utiliza adecuadamente las tecnologías, herramientas y medios disponibles para el desarrollo de las capacidades propias y de los demás. (3.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.86
Promedio Proceso	4.18



6.- 3. Demuestra interés por el desarrollo de su gente, por lo que la capacita e instruye personalmente, proporcionándole oportunidades de aprendizaje y desarrollo. (4.00)

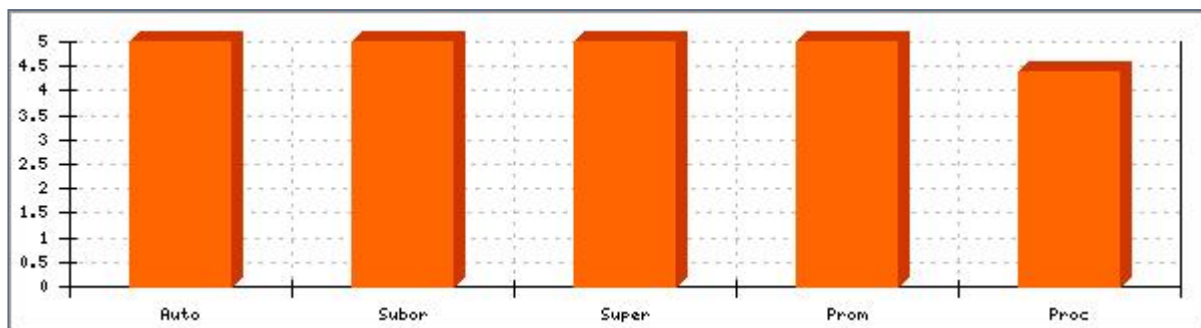
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.92



Compromiso con el objetivo de Prisma

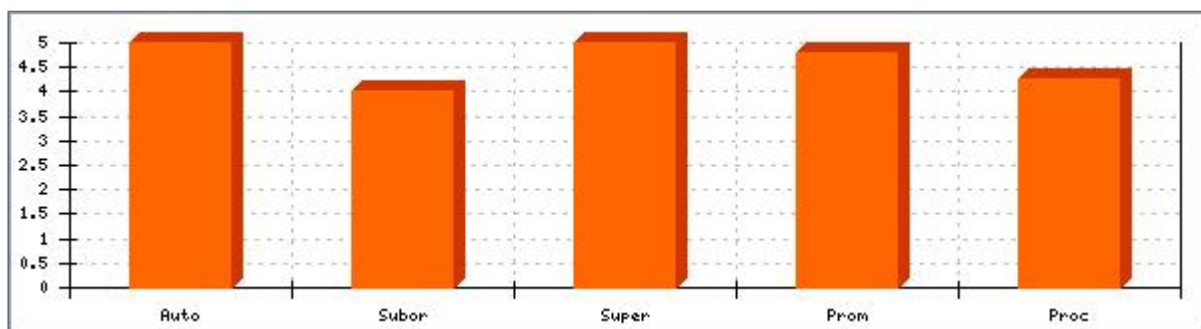
7.- 1. Cumple con los lineamientos fijados para el área y/o equipo de trabajo a su cargo y genera en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.40



8.- 2. Conduce su área y/o equipo de trabajo a través de mensajes claros que motivan a todos los integrantes a trabajar en la consecución de los objetivos fijados. (4.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.79
Promedio Proceso	4.27



9.- 3. Cumple con sus obligaciones personales y profesionales, y los objetivos fijados, superando los resultados esperados para el equipo de trabajo a su cargo. (4.07)

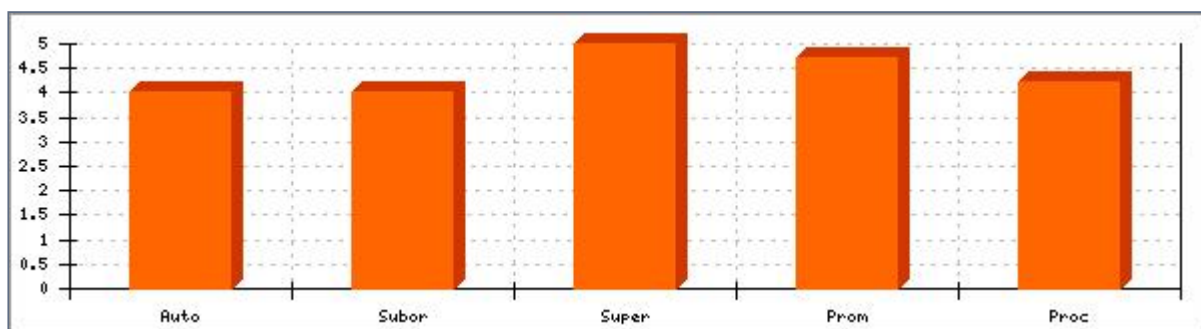
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.31



Flexibilidad y apertura

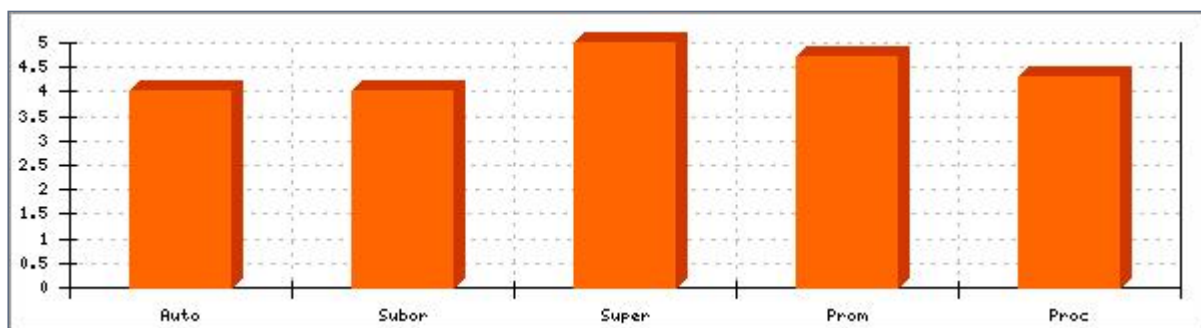
10.- 1. Comprende y valora posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiere, y promueve dichos cambios en el equipo a su cargo y en su área de influencia. (4.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.71
Promedio Proceso	4.24



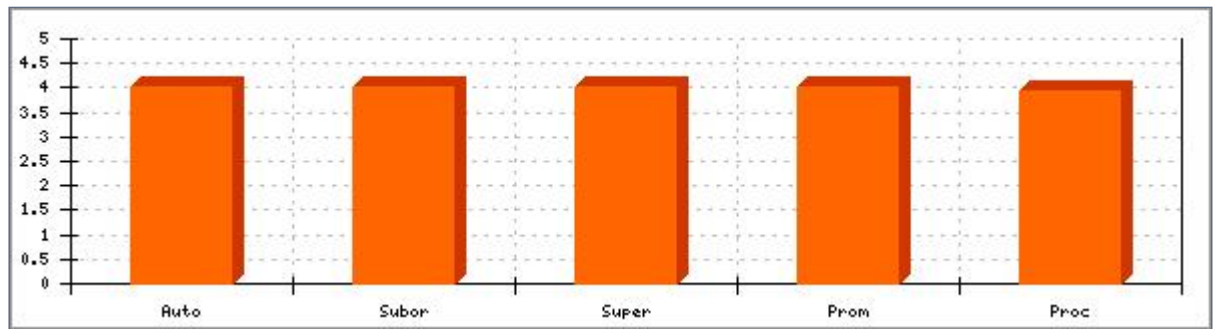
11.- 2. Interpreta adecuadamente las características de personas o grupos diversos, multiculturales y asume su conducción. (4.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.71
Promedio Proceso	4.30



12.- 3. Implementa políticas organizacionales para enfrentar proactivamente y con eficacia problemas y/o situaciones diversas. (4.00)

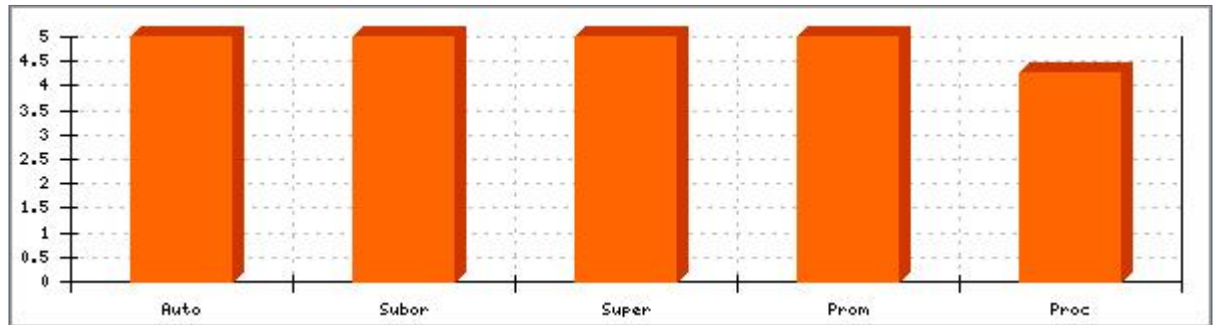
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.92



Comunicación efectiva

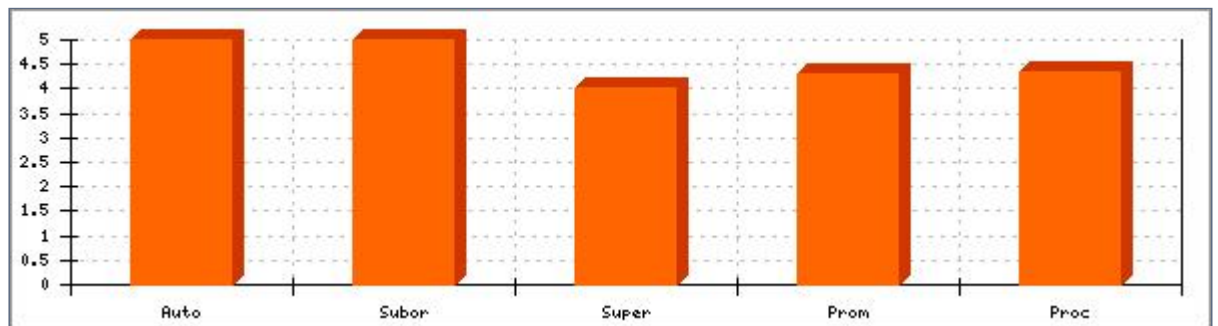
13.- 1. Escucha adecuadamente a otros y se asegura de haber comprendido exactamente lo que desean expresar. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.25



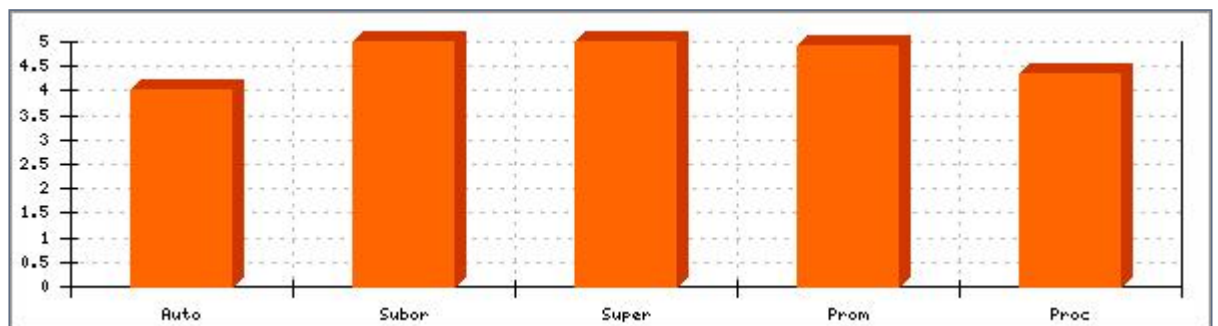
14.- 2. Aprovecha los canales de comunicación existentes, formales e informales, a fin de obtener la información que necesita para la realización de sus tareas. (4.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	4.34



15.- 3. Alienta una comunicación abierta y fluida entre los integrantes de su equipo, logrando un correcto funcionamiento del grupo. (4.93)

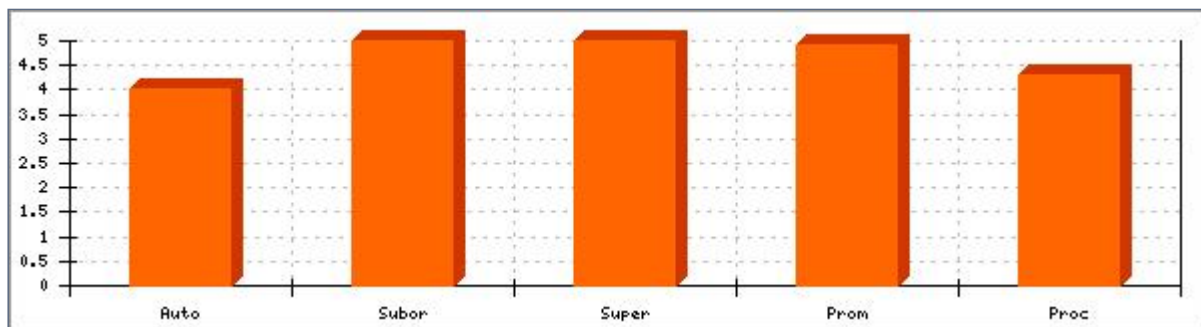
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.93
Promedio Proceso	4.34



Desarrollo de relaciones

16.- 1. Establece relaciones con contactos puntuales convenientes para la organización. (4.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.93
Promedio Proceso	4.32



17.- 2. Se conduce con efectividad y de acuerdo con las normas sociales en eventos públicos en los que actúa como representante de la organización. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.43



18.- 3. Logra la cooperación de las personas adecuadas de acuerdo con las circunstancias y objetivos. (4.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	4.20



Impacto e influencia

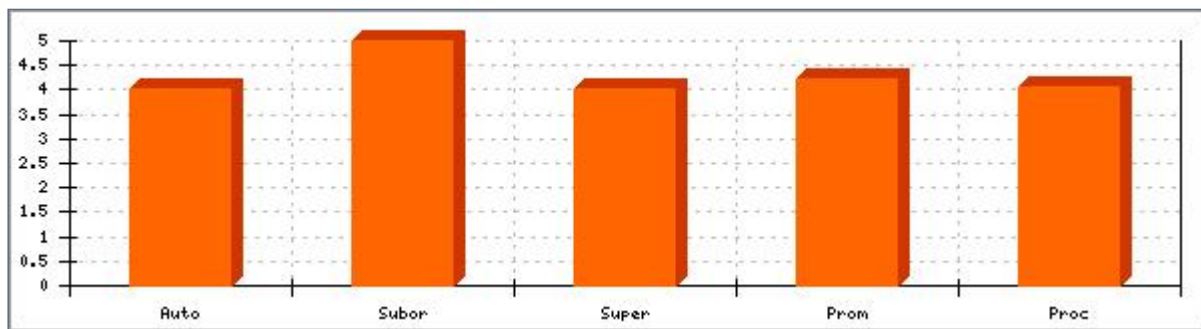
19.- 1. Persuade a las personas de las que necesita colaboración, a través de acciones concretas y argumentaciones adecuadas y honestas. (4.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.93
Promedio Proceso	4.31



20.- 2. Acerca posiciones mediante el uso de herramientas adecuadas para persuadir y superar las objeciones que pueden presentarse. (4.21)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.21
Promedio Proceso	4.04



21.- 3. Impulsa a otros a actuar en una dirección determinada, luego de exponer efectivamente sus razones. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.14



Capacidad de planificación

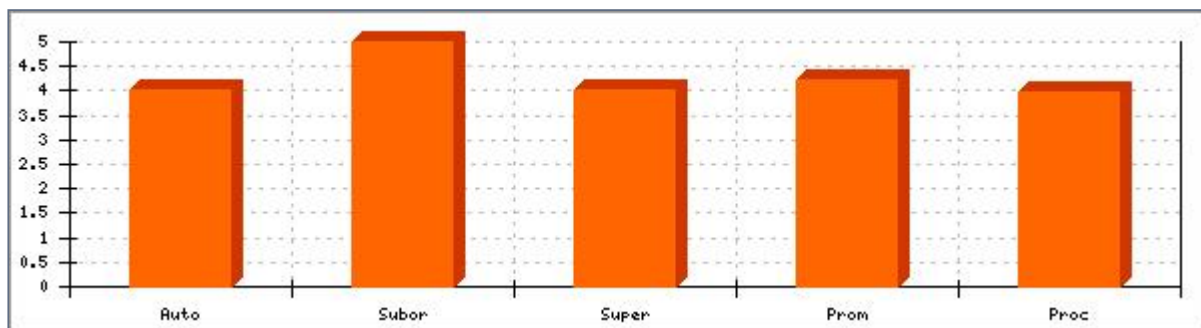
22.- 1. Determina eficazmente metas y prioridades para su área y/o equipo de trabajo a cargo. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.27



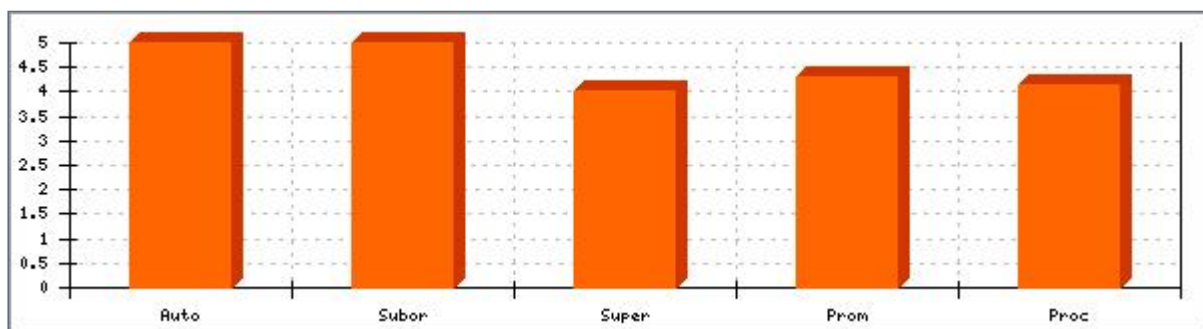
23.- 2. Utiliza mecanismos de seguimiento y control del grado de avance de las distintas etapas de las tareas o proyectos a su cargo, y aplica las medidas correctivas necesarias. (4.21)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.21
Promedio Proceso	3.98



24.- 3. Está atento al surgimiento de obstáculos que podrían impedir el logro de las metas pautadas, y los maneja y supera. (4.29)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.29
Promedio Proceso	4.15



Orientación al logro

25.- 1. Demuestra una preocupación constante orientada al logro o superación de los resultados esperados, según los estándares de calidad establecidos. (4.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.93
Promedio Proceso	4.34



26.- 2. Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su área y/o puesto, aún en situaciones de presión, y acepta los retos de mejora que se le plantean. (4.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.43



27.- 3. Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados. (4.07)

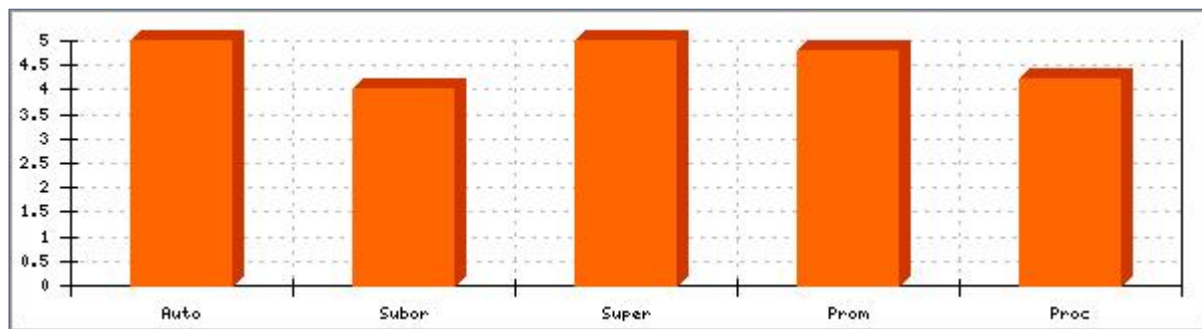
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.07
Promedio Proceso	4.12



Trabajo por objetivos de calidad

28.- 1. Actúa con velocidad y sentido de urgencia y toma las decisiones adecuadas para alcanzar los objetivos del área o equipo de trabajo a su cargo. (4.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Subordinado	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.79
Promedio Proceso	4.23



29.- 2. Promueve en su área o equipo de trabajo cursos de acción para obtener altos niveles de desempeño. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.96



30.- 3. Demuestra un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y , al mismo tiempo, aporta soluciones que permiten alcanzar estándares de calidad adecuados en su área. (3.93)

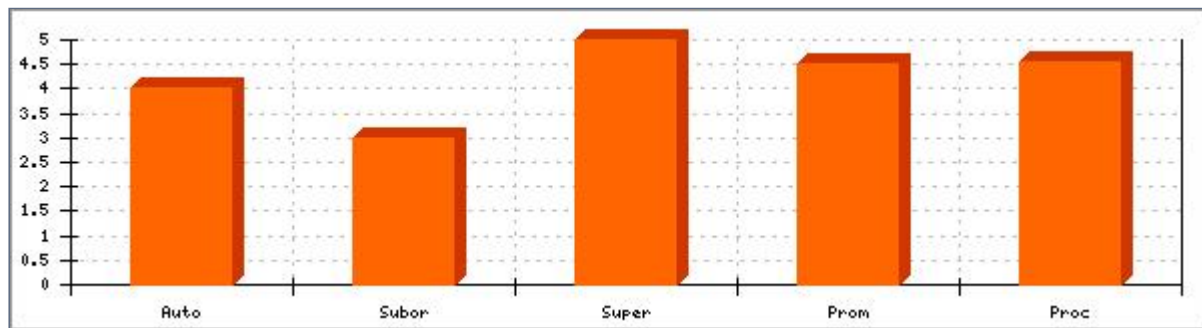
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.93
Promedio Proceso	4.25



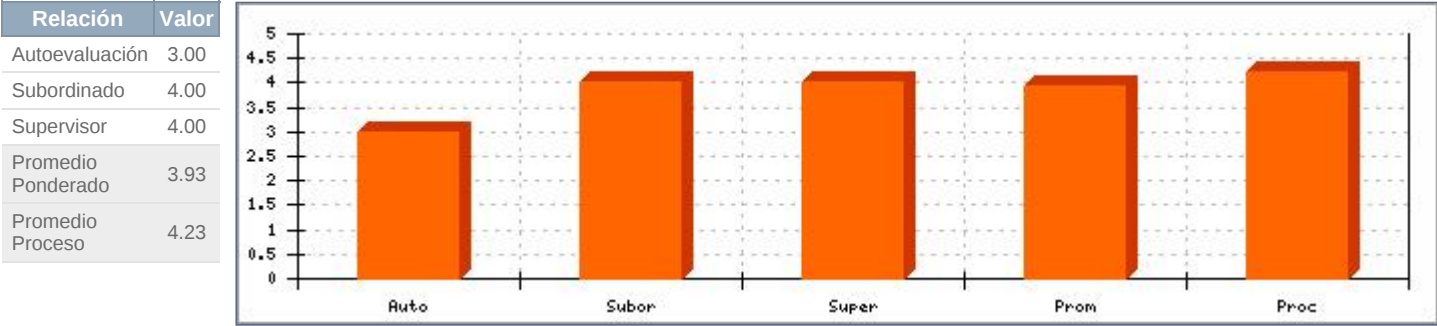
Credibilidad técnica

31.- 1. Demuestra en su trabajo conocimientos técnicos y experiencia en su área de especialización. (4.50)

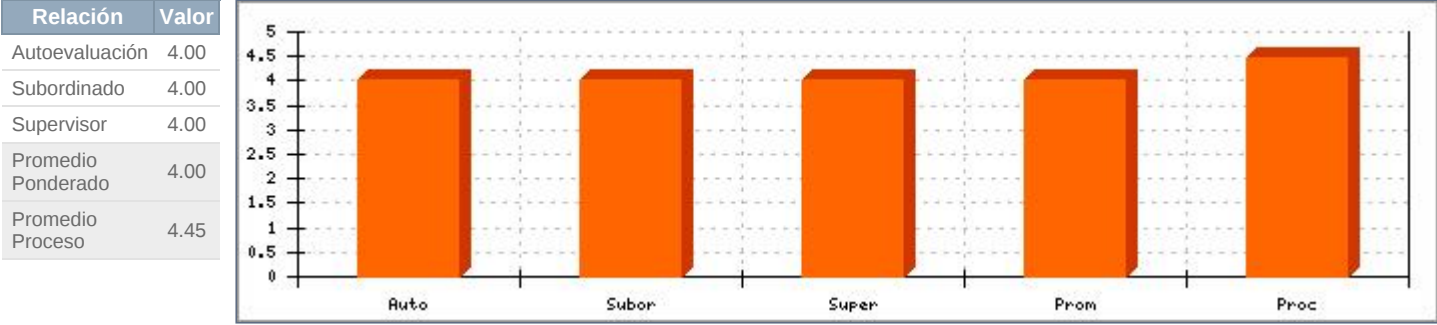
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Subordinado	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.53



32.- 2. Es consultado por otras personas sobre los temas de su especialidad, dado que perciben su experiencia e idoneidad técnicas. (3.93)



33.- 3. Aprovecha su preparación en el desarrollo de tareas a su cargo, obteniendo resultados que le permiten cumplir con los estándares de calidad requeridos. (4.00)



Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Compromiso con el objetivo de Prisma) 1.	Cumple con los lineamientos fijados para el área y/o equipo de trabajo a su cargo y genera en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.	100.00%
(Comunicación efectiva) 1.	Escucha adecuadamente a otros y se asegura de haber comprendido exactamente lo que desean expresar.	100.00%
(Desarrollo de relaciones) 2.	Se conduce con efectividad y de acuerdo con las normas sociales en eventos públicos en los que actúa como representante de la organización.	100.00%
(Capacidad de planificación) 1.	Determina eficazmente metas y prioridades para su área y/o equipo de trabajo a cargo.	100.00%
(Comunicación efectiva) 3.	Alienta una comunicación abierta y fluida entre los integrantes de su equipo, logrando un correcto funcionamiento del grupo.	98.21%
(Desarrollo de relaciones) 1.	Establece relaciones con contactos puntuales convenientes para la organización.	98.21%
(Impacto e influencia) 1.	Persuade a las personas de las que necesita colaboración, a través de acciones concretas y argumentaciones adecuadas y honestas.	98.21%
(Orientación al logro) 1.	Demuestra una preocupación constante orientada al logro o superación de los resultados esperados, según los estándares de calidad establecidos.	98.21%
(Compromiso con el objetivo de Prisma) 2.	Conduce su área y/o equipo de trabajo a través de mensajes claros que motivan a todos los integrantes a trabajar en la consecución de los objetivos fijados.	94.64%
(Trabajo por objetivos de calidad) 1.	Actúa con velocidad y sentido de urgencia y toma las decisiones adecuadas para alcanzar los objetivos del área o equipo de trabajo a su cargo.	94.64%
(Flexibilidad y apertura) 1.	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 equipo a su cargo y en su área de influencia.	92.86%
(Flexibilidad y apertura) 2.	Interpreta adecuadamente las características de personas o grupos diversos, multiculturales y asume su conducción.	92.86%
(Desarrollo de personas) 1.	Identifica oportunidades de crecimiento del talento (conocimientos y competencias) para sí mismo y para sus colaboradores.	87.50%
(Credibilidad técnica) 1.	Demuestra en su trabajo conocimientos técnicos y experiencia en su área de especialización.	87.50%
(Comunicación efectiva) 2.	Aprovecha los canales de comunicación existentes, formales e informales, a fin de obtener la información que necesita para la realización de sus tareas.	82.14%
(Desarrollo de relaciones) 3.	Logra la cooperación de las personas adecuadas de acuerdo con las circunstancias y objetivos.	82.14%
(Capacidad de planificación) 3.	Está atento al surgimiento de obstáculos que podrían impedir el logro de las metas pautadas, y los maneja y supera.	82.14%
(Impacto e influencia) 2.	Acerca posiciones mediante el uso de herramientas adecuadas para persuadir y superar las objeciones que pueden presentarse.	80.36%
(Capacidad de planificación) 2.	Utiliza mecanismos de seguimiento y control del grado de avance de las distintas etapas de las tareas o proyectos a su cargo, y aplica las medidas correctivas necesarias.	80.36%
(Liderazgo transformacional) 1.	Promueve en su área y/o equipo de trabajo la innovación y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades.	76.79%
(Compromiso con el objetivo de Prisma) 3.	Cumple con sus obligaciones personales y profesionales, y los objetivos fijados, superando los resultados esperados para el equipo de trabajo a su cargo.	76.79%
(Orientación al logro) 2.	Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su área y/o puesto, aún en situaciones de presión, y acepta los retos de mejora que se le plantean.	76.79%
(Orientación al logro) 3.	Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados.	76.79%
(Liderazgo transformacional) 2.	Es un entrenador experto reconocido en su área, por lo cual es requerido para asumir ese rol por sus pares y colaboradores.	75.00%
(Liderazgo transformacional) 3.	Es un referente en su área por ser un líder y promotor del cambio.	75.00%
(Desarrollo de personas) 3.	Demuestra interés por el desarrollo de su gente, por lo que la capacita e instruye personalmente, proporcionándole oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	75.00%
(Flexibilidad y apertura) 3.	Implementa políticas organizacionales para enfrentar proactivamente y con eficacia problemas y/o situaciones diversas.	75.00%

(Impacto e influencia) 3.	Impulsa a otros a actuar en una dirección determinada, luego de exponer efectivamente sus razones.	75.00%
(Trabajo por objetivos de calidad) 2.	Promueve en su área o equipo de trabajo cursos de acción para obtener altos niveles de desempeño.	75.00%
(Credibilidad técnica) 3.	Aprovecha su preparación en el desarrollo de tareas a su cargo, obteniendo resultados que le permiten cumplir con los estándares de calidad requeridos.	75.00%
(Trabajo por objetivos de calidad) 3.	Demuestra un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y , al mismo tiempo, aporta soluciones que permiten alcanzar estándares de calidad adecuados en su área.	73.21%
(Credibilidad técnica) 2.	Es consultado por otras personas sobre los temas de su especialidad, dado que perciben su experiencia e idoneidad técnicas.	73.21%
(Desarrollo de personas) 2.	Utiliza adecuadamente las tecnologías, herramientas y medios disponibles para el desarrollo de las capacidades propias y de los demás.	71.43%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

