



Introducción



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO - JEFES Y COORDINADORES - 2016

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2017-04-03 12:35:36** hasta el **2017-04-15 05:38:04**



Datos Personales



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	10685875
Nombres :	ALCANTARA FLORES
Apellidos :	EVELYN SORAIDA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	SEDE CENTRAL
Departamento :	SEDE CENTRAL
Cargo :	JEFE DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO
Nivel Jerárquico :	JEFE
Jefe Inmediato :	HAUSTEIN VAN GINHOVEN CARMEN DELIA
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

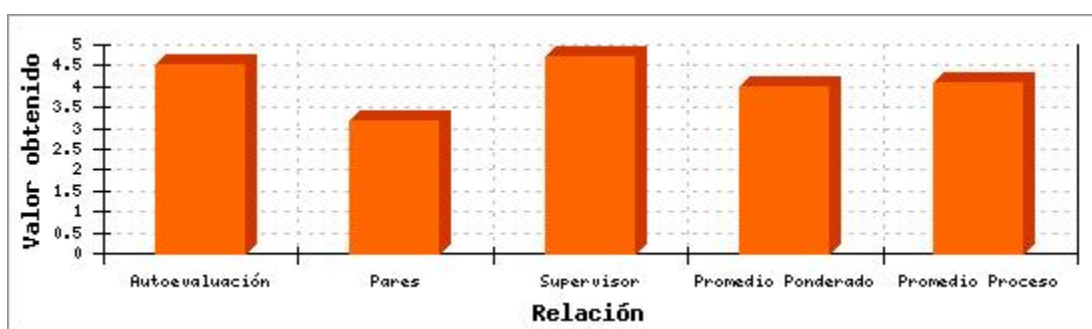
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	5.00%	1	1
Pares	45.00%	1	1
Supervisor	50.00%	1	1

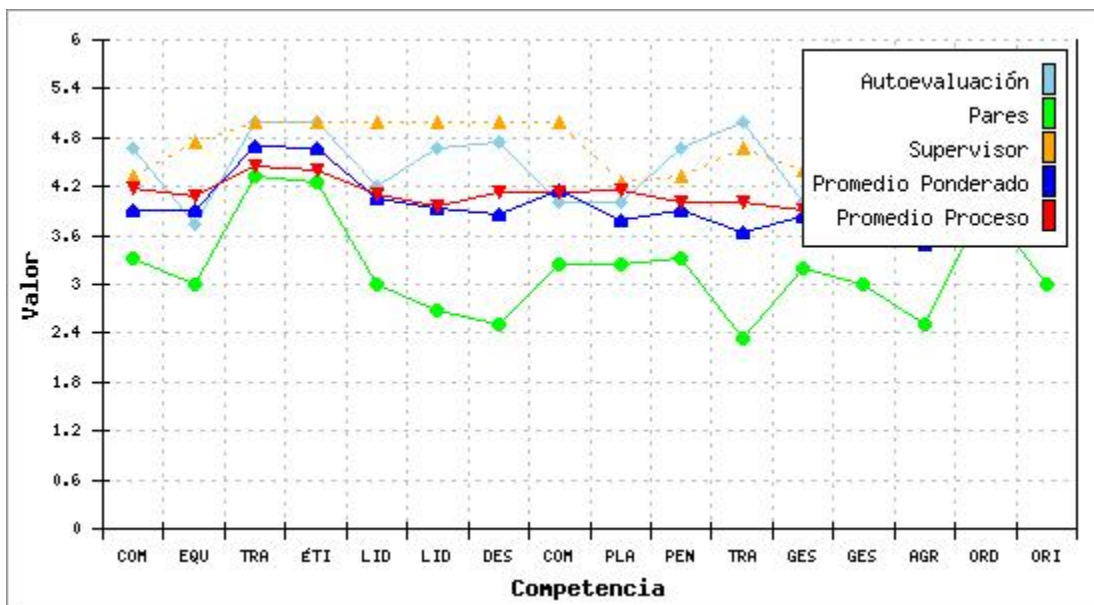
PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.53
Pares	3.18
Supervisor	4.69
Promedio Ponderado	4.01
Promedio Proceso	4.08



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	COMPROMISO	4.67	3.33	4.33	3.90	4.18
2	EQUIDAD	3.75	3.00	4.75	3.91	4.07
3	TRANSPARENCIA	5.00	4.33	5.00	4.70	4.45
4	ÉTICA E IGUALDAD	5.00	4.25	5.00	4.66	4.41
5	LIDERAZGO	4.20	3.00	5.00	4.06	4.10
6	LIDERAZGO CORPORATIVO	4.67	2.67	5.00	3.93	3.97
7	DESARROLLO DE PERSONAS	4.75	2.50	5.00	3.86	4.14
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.00	3.25	5.00	4.16	4.12
9	PLANIFICACIÓN	4.00	3.25	4.25	3.79	4.16
10	PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.67	3.33	4.33	3.90	4.00
11	TRABAJO EN EQUIPO	5.00	2.33	4.67	3.63	4.02
12	GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA	4.00	3.20	4.40	3.84	3.90
13	GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA	4.50	3.00	4.75	3.95	3.89
14	AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN	4.50	2.50	4.25	3.48	3.86
15	ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA	5.00	4.00	4.33	4.22	4.07
16	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.75	3.00	5.00	4.09	4.03



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMPROMISO (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	3.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	4.18



EQUIDAD (3.91)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	3.00
Supervisor	4.75
Promedio Ponderado	3.91
Promedio Proceso	4.07



TRANSPARENCIA (4.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.70
Promedio Proceso	4.45



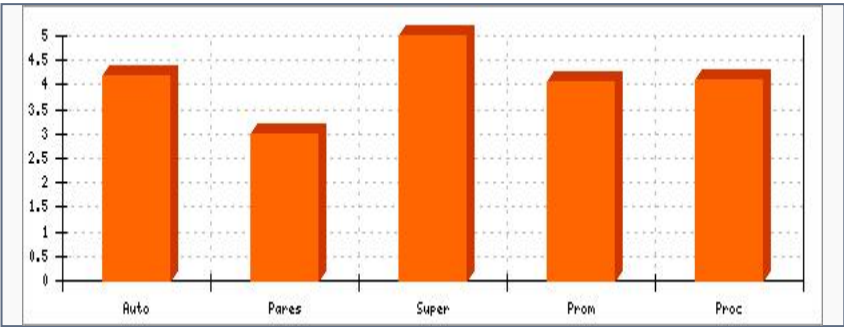
ÉTICA E IGUALDAD (4.66)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.25
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.66
Promedio Proceso	4.41



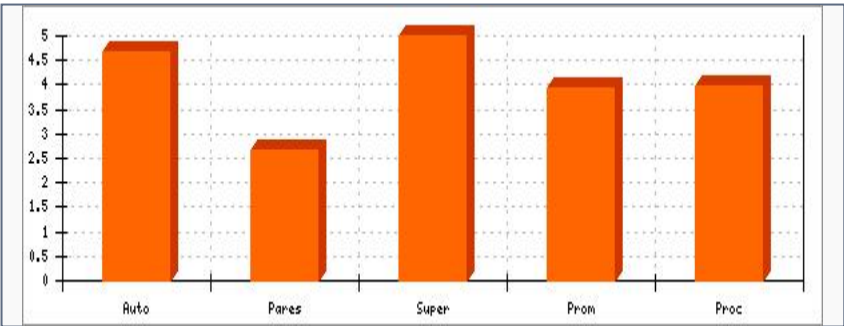
LIDERAZGO (4.06)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.20
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.06
Promedio Proceso	4.10



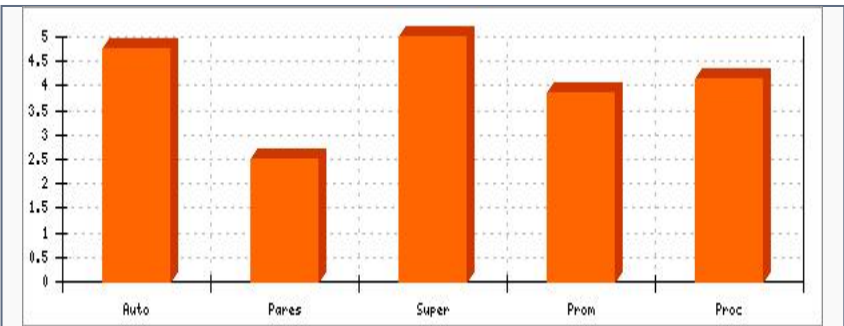
LIDERAZGO CORPORATIVO (3.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	2.67
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.93
Promedio Proceso	3.97



DESARROLLO DE PERSONAS (3.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Pares	2.50
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.86
Promedio Proceso	4.14



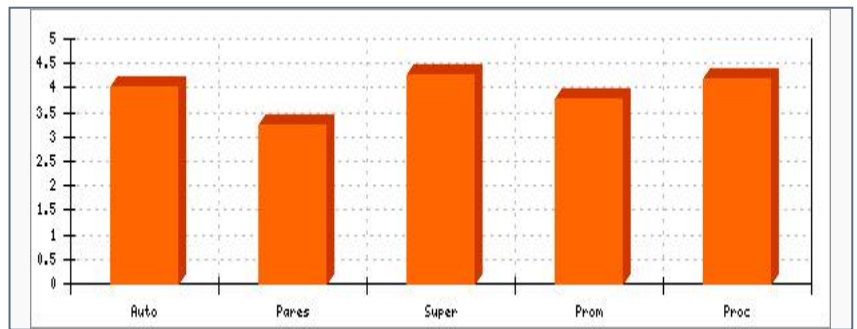
COMUNICACIÓN EFECTIVA (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	4.12



PLANIFICACIÓN (3.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.25
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	3.79
Promedio Proceso	4.16



PENSAMIENTO ANALÍTICO (3.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	3.33
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	3.90
Promedio Proceso	4.00



TRABAJO EN EQUIPO (3.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.33
Supervisor	4.67
Promedio Ponderado	3.63
Promedio Proceso	4.02



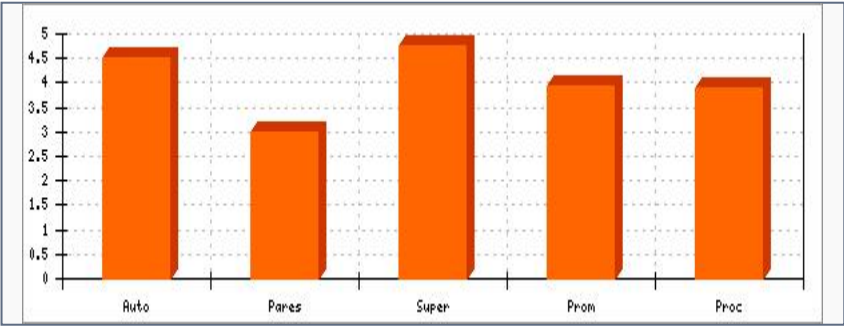
GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA (3.84)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.20
Supervisor	4.40
Promedio Ponderado	3.84
Promedio Proceso	3.90



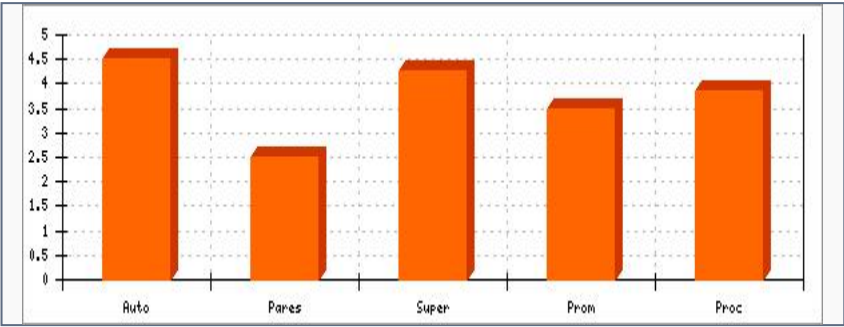
GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA (3.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	3.00
Supervisor	4.75
Promedio Ponderado	3.95
Promedio Proceso	3.89



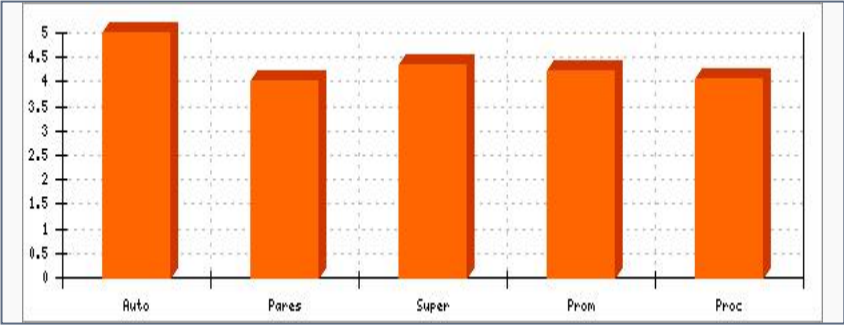
AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN (3.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.50
Pares	2.50
Supervisor	4.25
Promedio Ponderado	3.48
Promedio Proceso	3.86



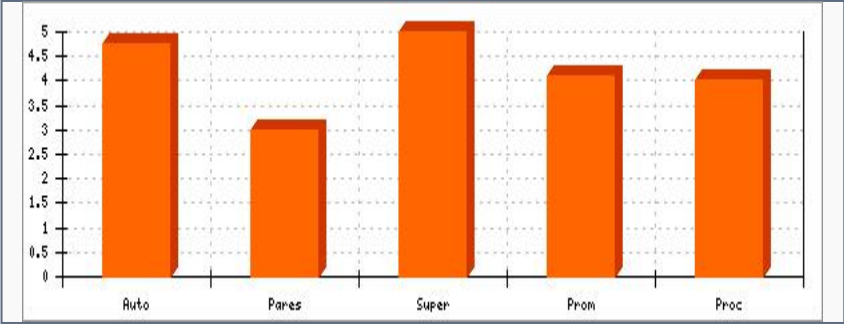
ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA (4.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.22
Promedio Proceso	4.07



ORIENTACIÓN AL LOGRO (4.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.75
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.09
Promedio Proceso	4.03



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMPROMISO

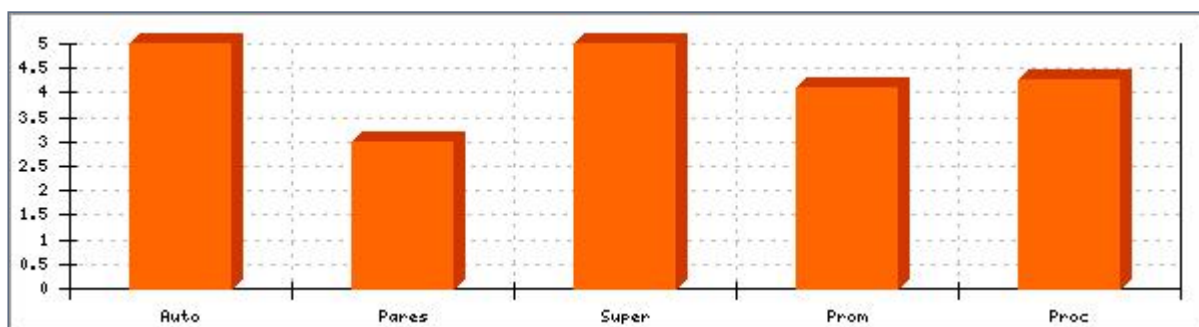
1.- Da prioridad a los intereses de la institución incluso por encima de sus intereses personales. (4.05)

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



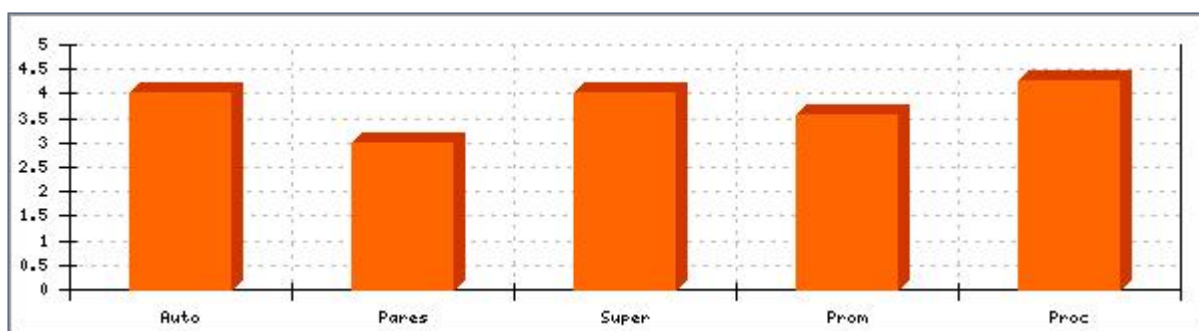
2.- Orienta su propia actuación y la de sus colaboradores en beneficio de los objetivos del proyecto y de la institución. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.28



3.- Se lo reconoce como una persona que demuestra los valores de la institución así como la cultura de la misma. (3.55)

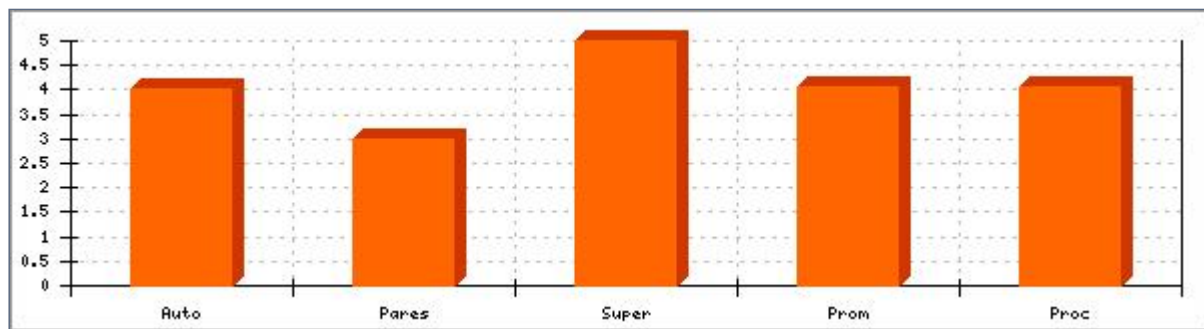
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	4.25



EQUIDAD

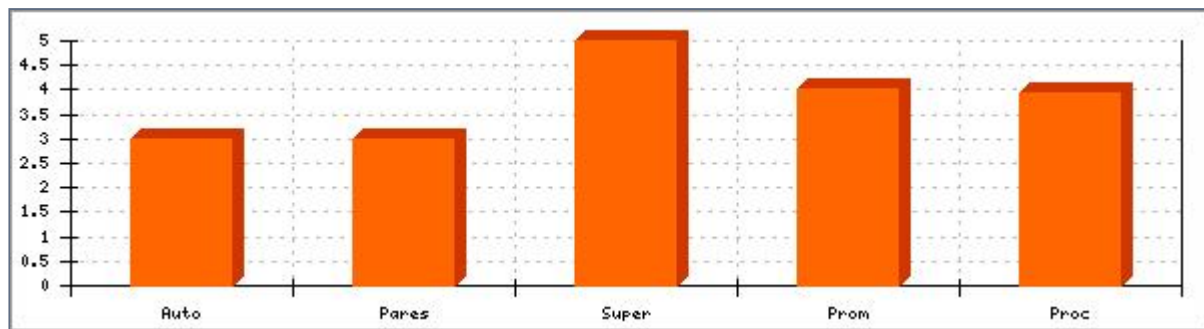
4.- Brinda oportunidades de crecimiento según los merecimientos de cada persona. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.04



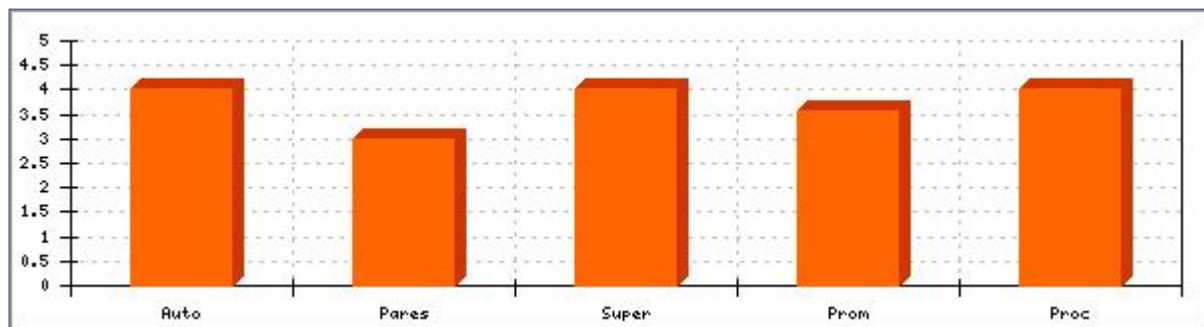
5.- Implementa acciones para el desarrollo de las capacidades actuales y potenciales de toda su gente. (4.00)

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



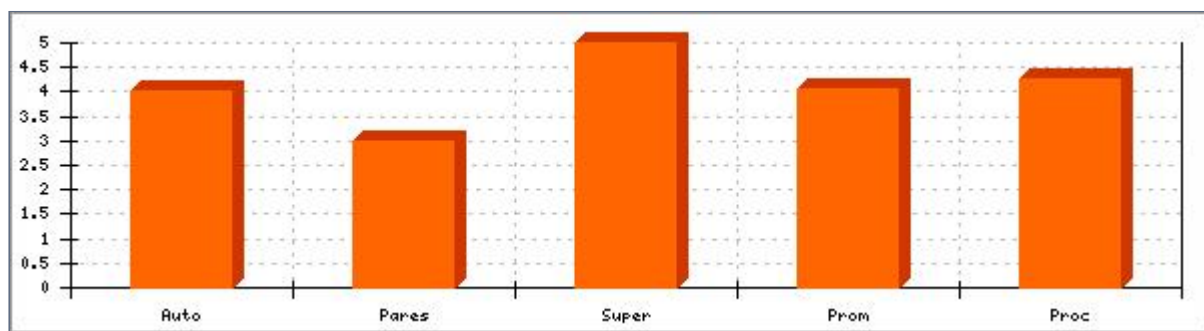
6.- Fija objetivos desafiantes pero razonables para cada equipo y persona. (3.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	4.01



7.- Demuestra una actitud permanente de coherencia entre el manejo del personal a su cargo, las tareas y las políticas organizacionales. (4.05)

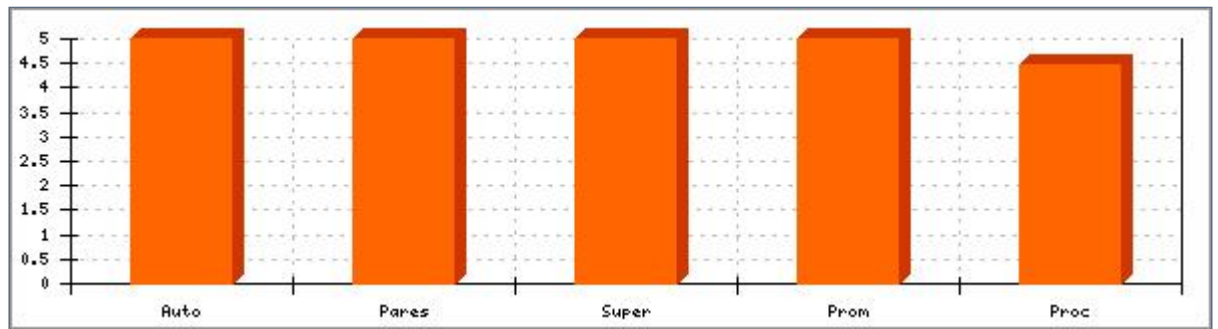
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.27



TRANSPARENCIA

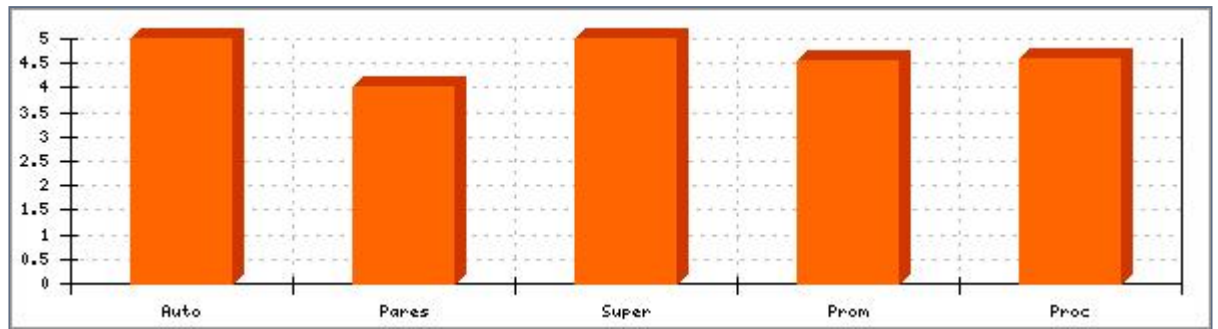
8.- Rinde cuentas sobre la gestión propia y de su equipo de trabajo. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.47



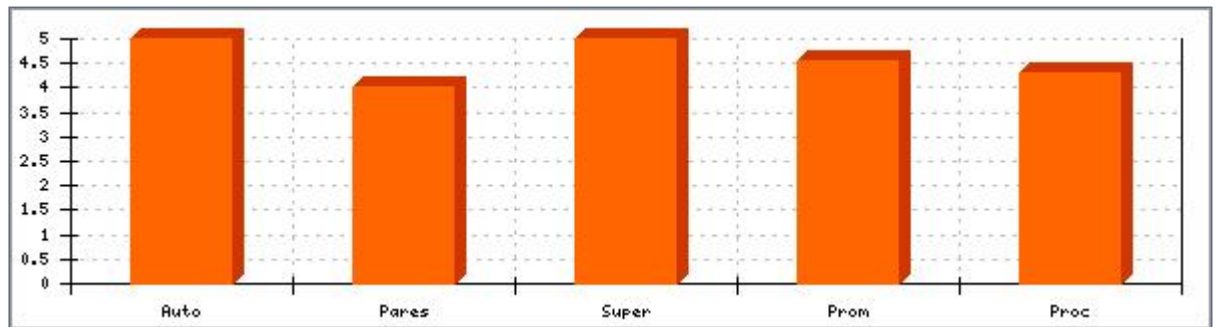
9.- Actúa de manera íntegra (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.57



10.- Presenta la información de manera objetiva de tal manera que esta sea entendida por sus interlocutores. (4.55)

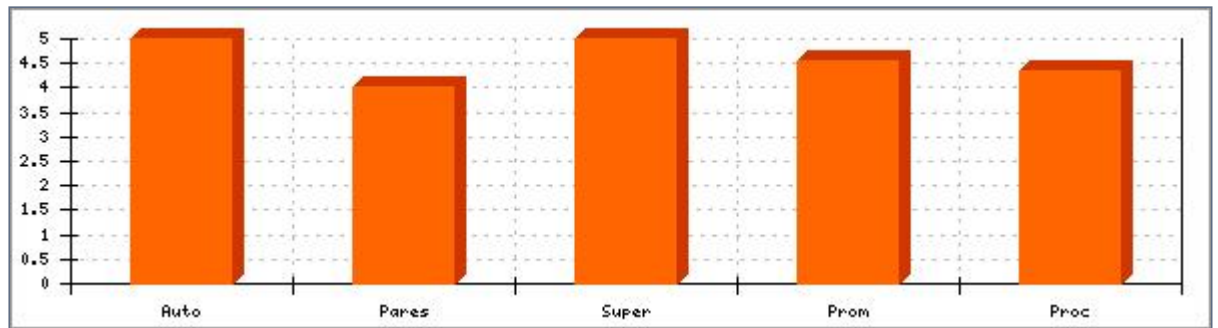
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.32



ÉTICA E IGUALDAD

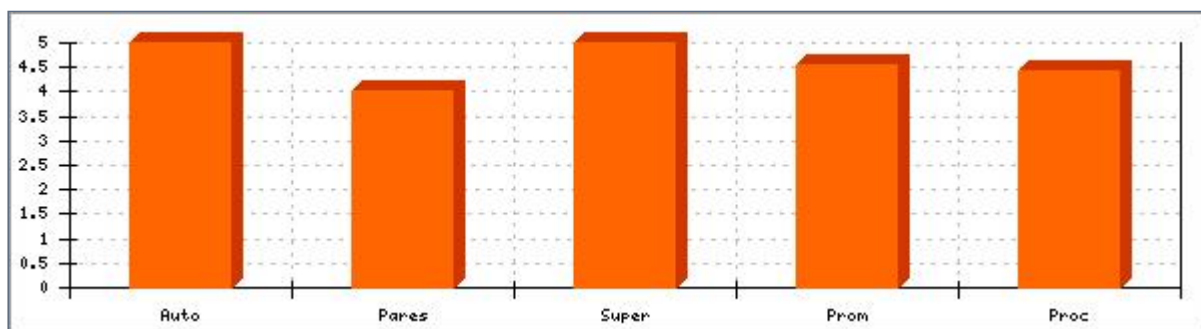
11.- Sus acciones hacia con las personas son coherentes con lo que dice. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.33



12.- Se comunica de manera abierta y directa actuando siempre con honestidad y respeto. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.44



13.- Trata con respeto a sus colaboradores y demás integrantes de la institución internos y externos. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.52



14.- Promueve el acceso a las oportunidades para todos sin discriminación de raza, religión, ocupación, condición económica o habilidades. (5.00)

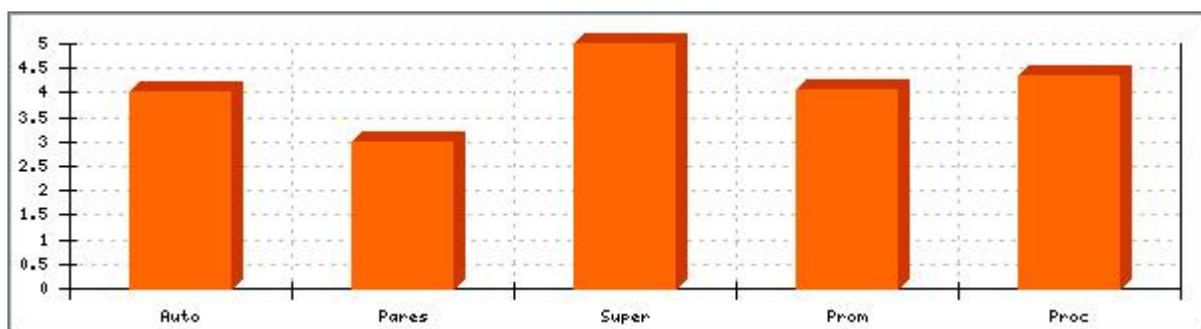
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.36



LIDERAZGO

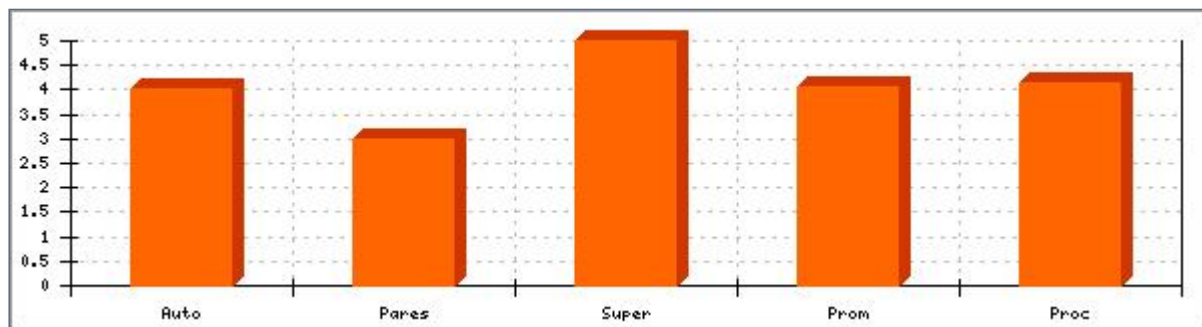
15.- Procura que los colaboradores se comprometan con el logro de los objetivos (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.35



16.- Reconoce el talento de su equipo reforzando sus habilidades y posibilidades de desarrollo (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.13



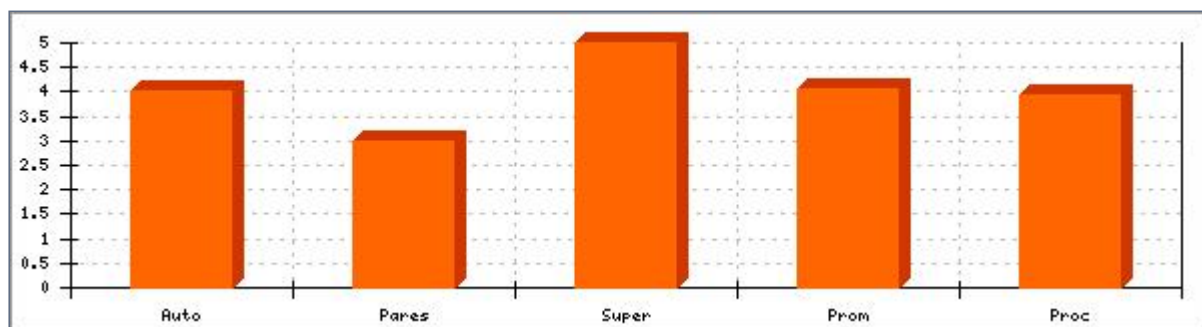
17.- Da feedback periódicamente a sus colaboradores. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.85



18.- Anticipa posibles obstáculos para así liderar a su equipo de trabajo hacia la mejor forma de realizar las tareas (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.93



19.- Trabaja con energía lo cual es percibido positivamente por sus pares y superiores, teniéndolo en consideración como un trabajador aplicado (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.23



LIDERAZGO CORPORATIVO

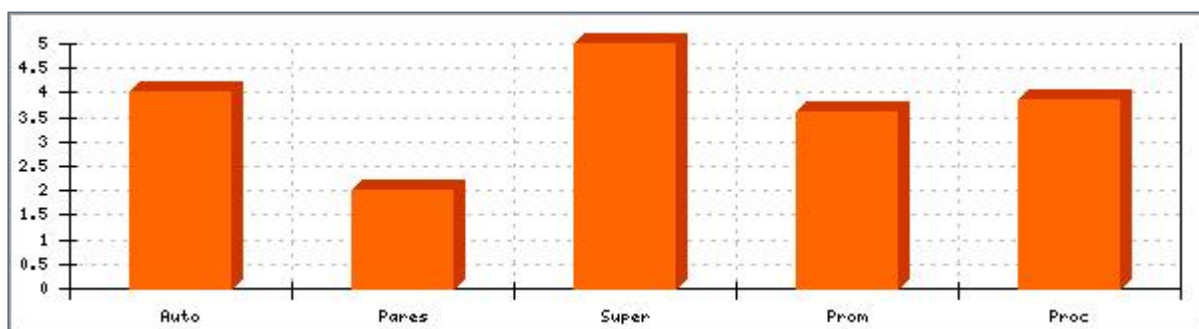
20.- Su motivación principal es el beneficio de la comunidad por encima de sus intereses personales. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.04



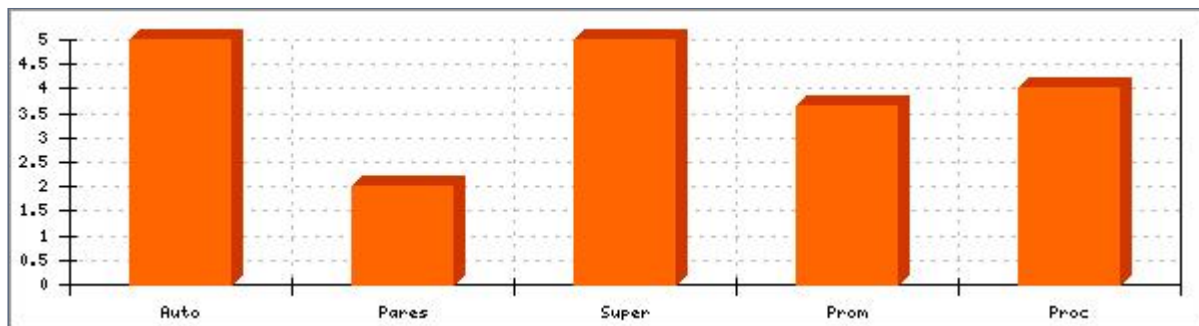
21.- Identifica oportunidades de generar nuevas alianzas que nos permitan dar mayores beneficios a las comunidades a las cuales nos dirigimos. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.87



22.- A través de su ejemplo, su equipo de trabajo directo se enfoca en sacar adelante los proyectos en beneficio de la comunidad. (3.65)

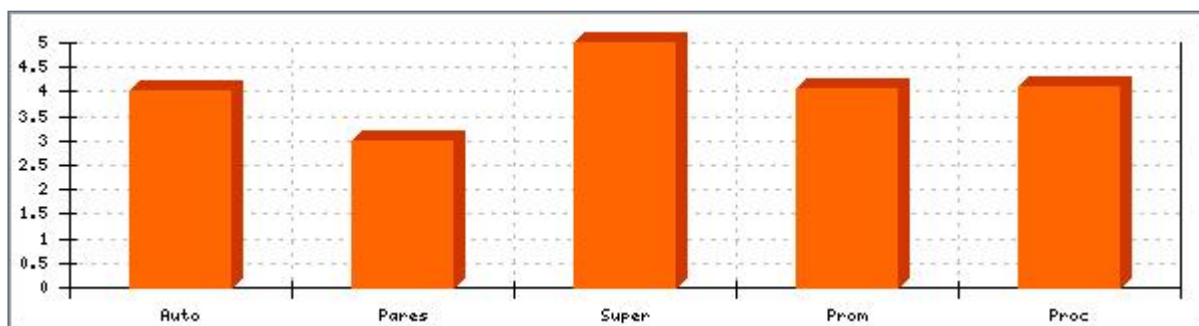
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	4.00



DESARROLLO DE PERSONAS

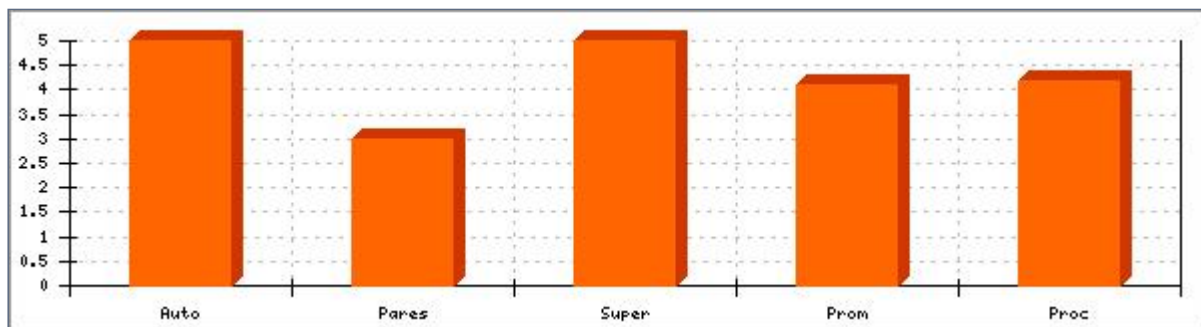
23.- Es capaz de identificar y aprovechar las fortalezas individuales de su equipo de trabajo, con la finalidad de mejorar el rendimiento general. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.08



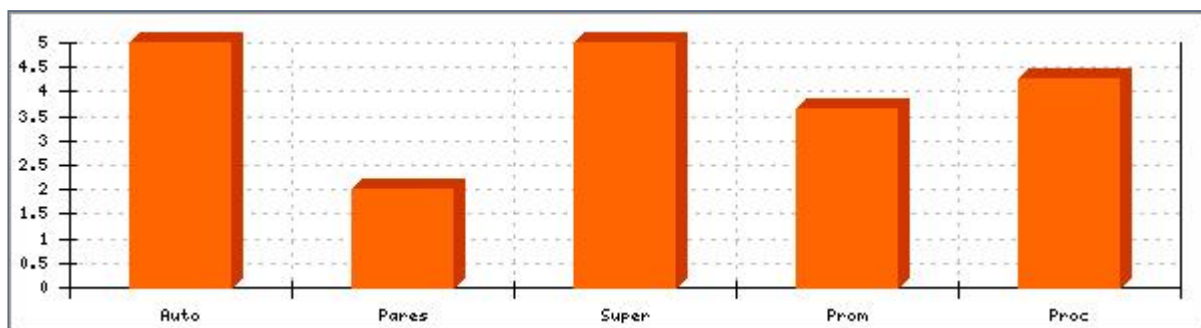
24.- Se muestra dispuesto a escuchar los aportes y opiniones de su equipo, respecto a la mejora en el desempeño del mismo, orientados al logro de los objetivos planteados (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.19



25.- Compromete a su equipo de trabajo con el fin de que logre los objetivos de la institución (3.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	4.27



26.- Pone a su equipo de trabajo en posiciones que les permiten crecer y desarrollar dentro de la institución (3.65)

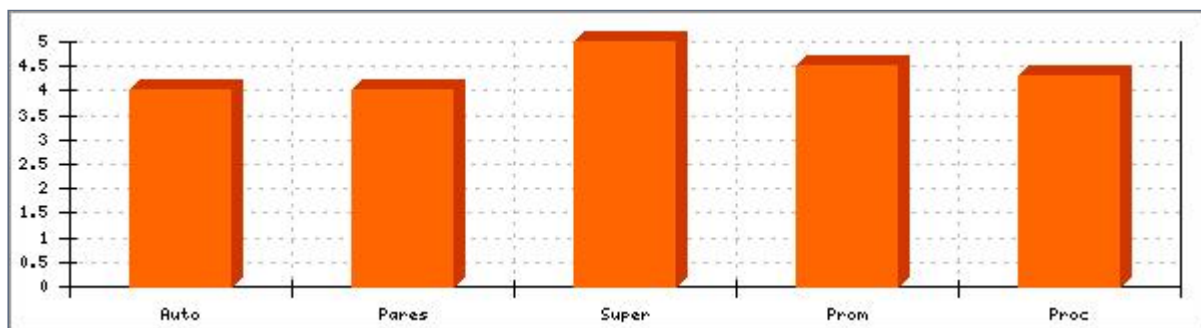
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	4.01



COMUNICACIÓN EFECTIVA

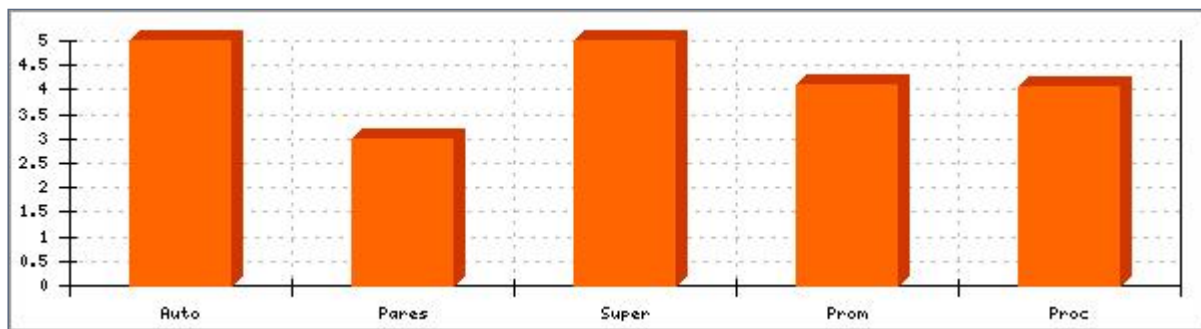
27.- Se comunica efectivamente con sus superiores, pares y clientes, logrando establecer relaciones satisfactorias con ellos. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	4.29



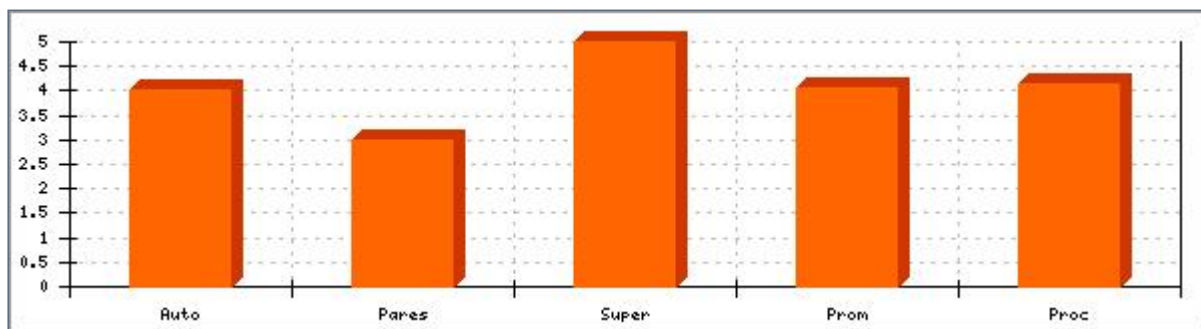
28.- Se asegura de que el mensaje que desea transmitir haya sido comprendido correctamente. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.05



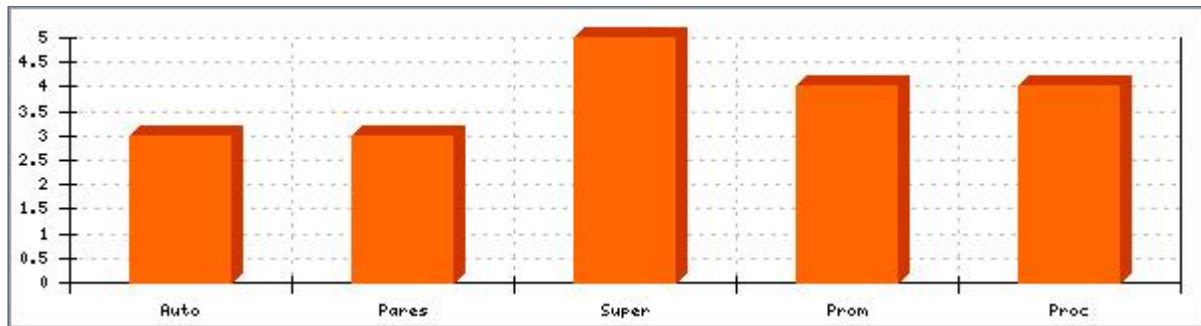
29.- Facilita la comunicación dentro de su equipo de trabajo, con un estilo de comunicación que es agradable a sus pares y superiores (ya sea de manera verbal, lenguaje no verbal o por escrito). (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.12



30.- Brinda y recibe feedback efectivo cuando es solicitado (4.00)

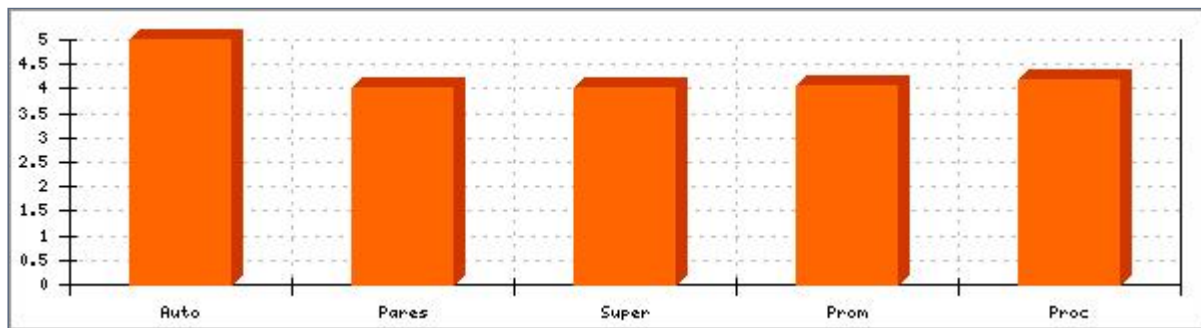
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.01



PLANIFICACIÓN

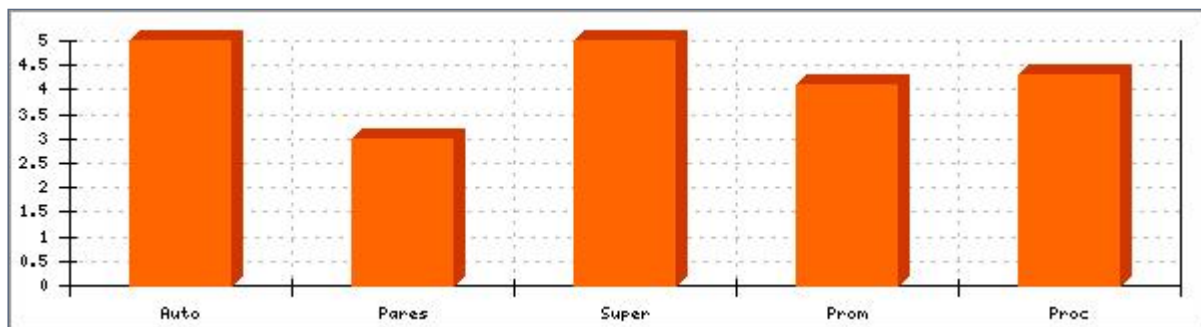
31.- Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la institución. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.18



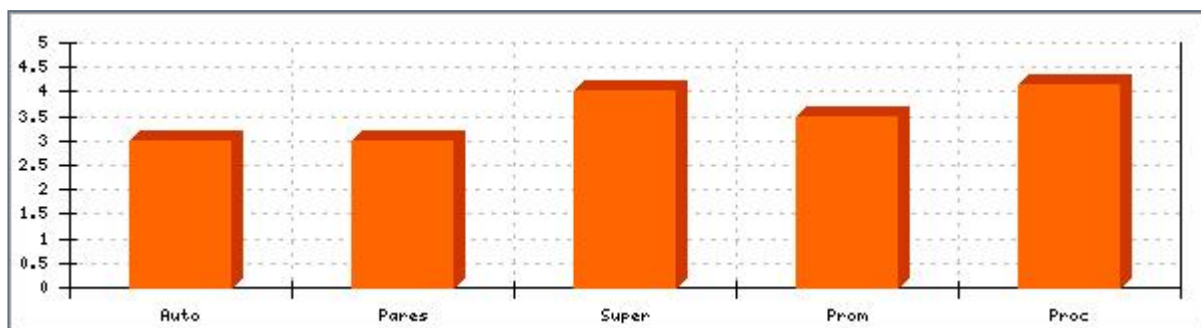
32.- Organiza su trabajo definiendo procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.31



33.- Mantiene el control de sus colaboradores y aplica las medidas correctivas que se consideren necesarias. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	4.12



34.- Cuando la situación lo amerita sabe apoyarse en otros para lograr los objetivos comunes. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	4.04



PENSAMIENTO ANALÍTICO

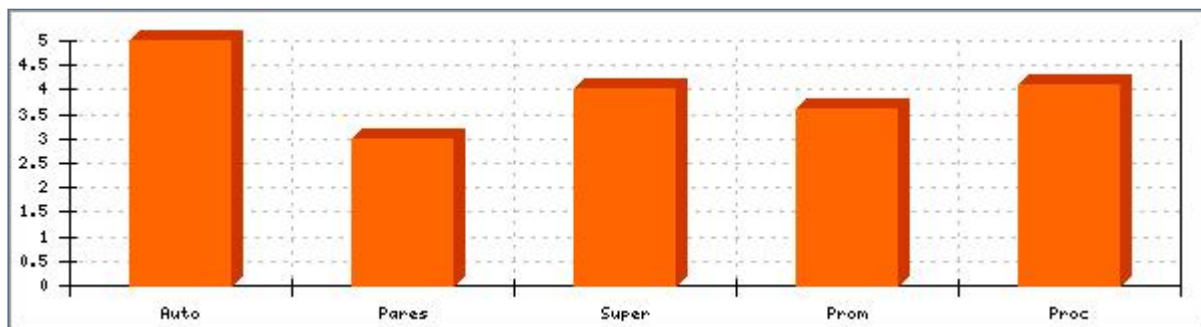
35.- Realiza el levantamiento de la información requerida para cada proyecto, la sistematiza adecuadamente y establece relaciones y comparaciones entre los diferentes elementos, definiendo prioridades. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.11



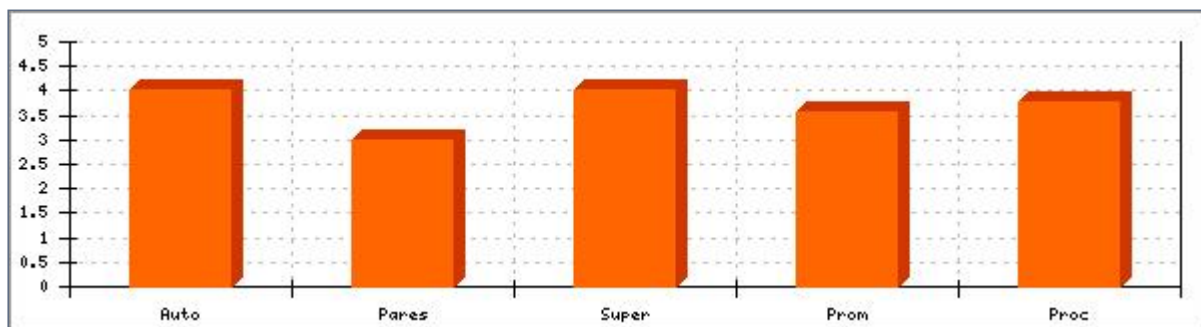
36.- Estudia y comprende los procesos relacionados a su área de trabajo y las relaciones con otras áreas de la institución, identificando oportunidades de mejora en cada proyecto asignado (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	4.11



37.- Emplea continuamente diversas herramientas de sistematización y presentación de la información: esquemas, mapas mentales, tablas, modelos, gráficos, entre otros. (3.55)

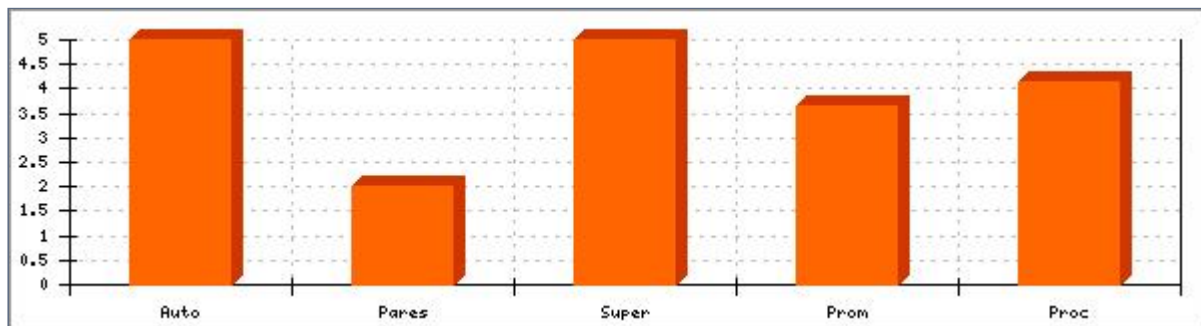
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	3.77



TRABAJO EN EQUIPO

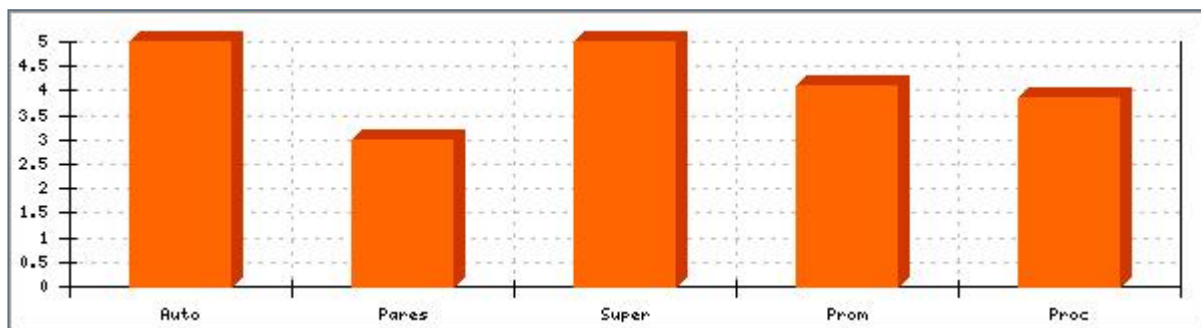
38.- Fomenta el espíritu de colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo. (3.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.65
Promedio Proceso	4.13



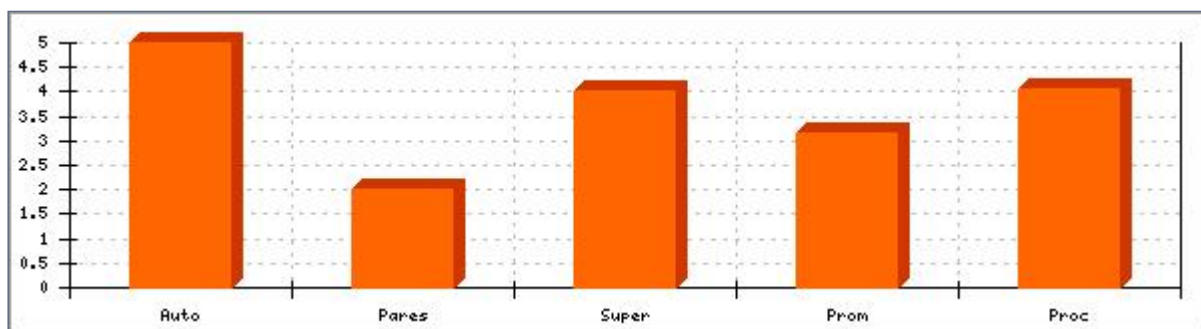
39.- Promueve el intercambio con otras áreas hacia el logro de los objetivos fijados (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.87



40.- Apoya la capacitación, entrenamiento y orienta a su equipo de trabajo. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	2.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	4.05



GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA

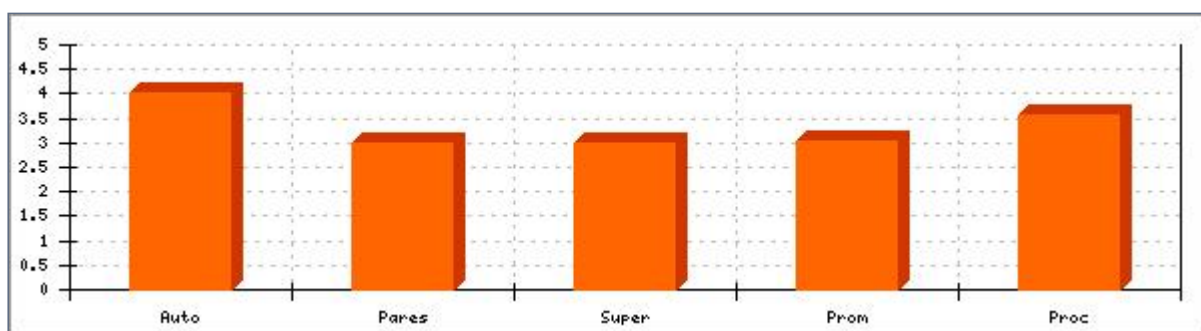
41.- Está preparado para ofertar no solo los productos de un área sino de todo lo que PRISMA está en capacidad de implementar como servicios. (4.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	3.67



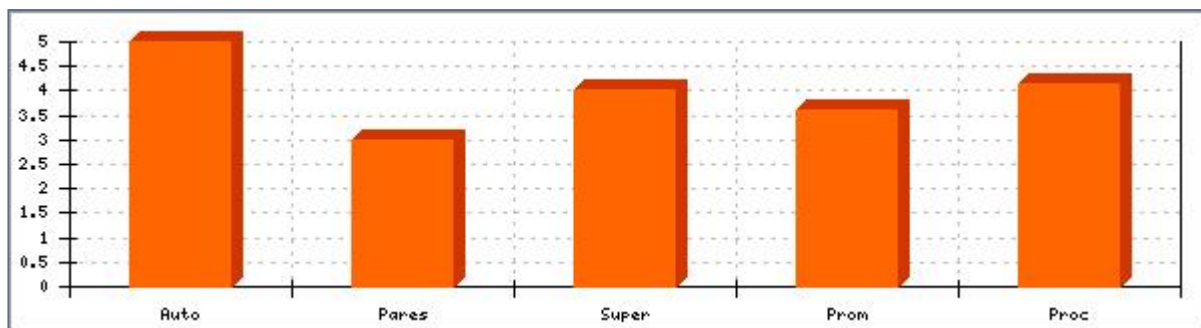
42.- Consigue recursos o demuestra capacidad para generar excedentes que permitan sostenibilidad económica y financiera en beneficio de PRISMA y los proyectos. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.58



43.- Optimiza el uso de los recursos a su cargo. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	4.12



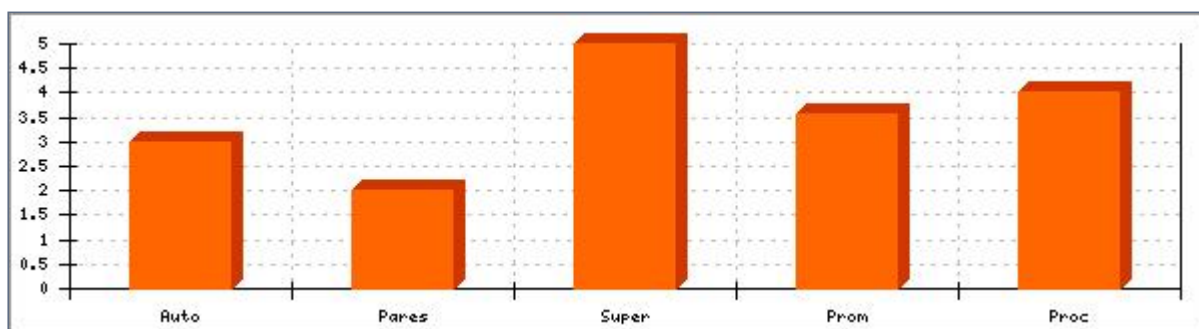
44.- Demuestra habilidad para fidelizar a los clientes externos (4.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.45
Promedio Proceso	4.12



45.- El colaborador evaluado es un referente en la institución cuando se trata de capacidad para desarrollar los proyectos a cargo de manera eficiente y eficaz (3.55)

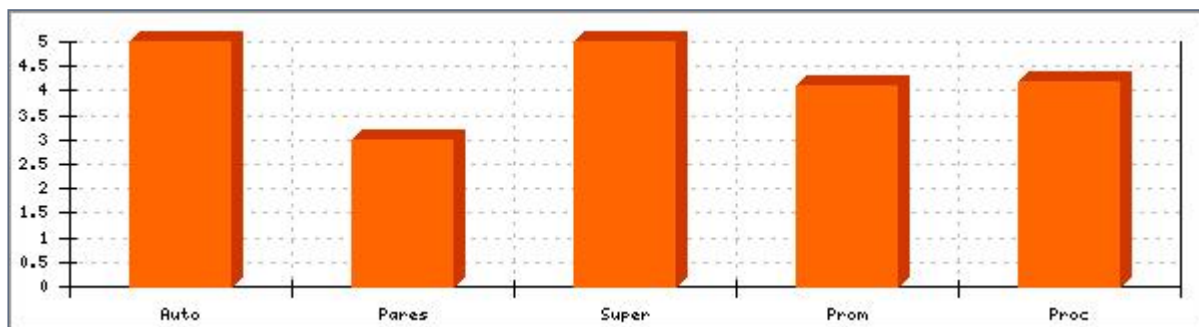
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	4.00



GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA

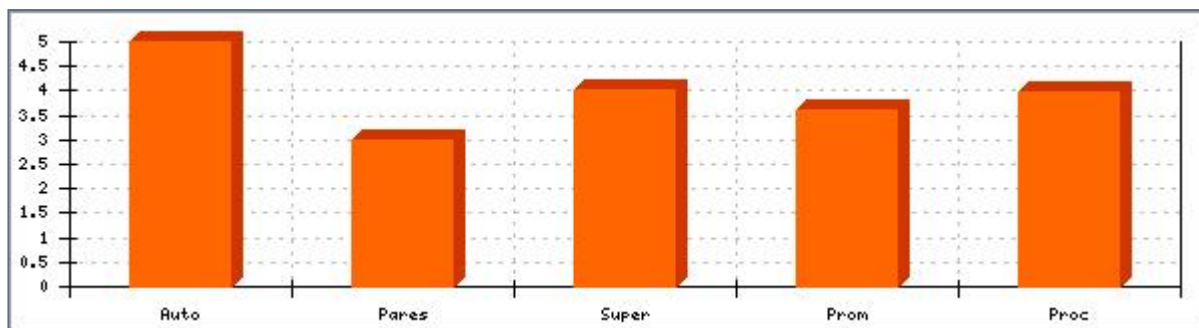
46.- Demuestra capacidad para desarrollar y mantener relaciones de trabajo en beneficio de la institución. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.18



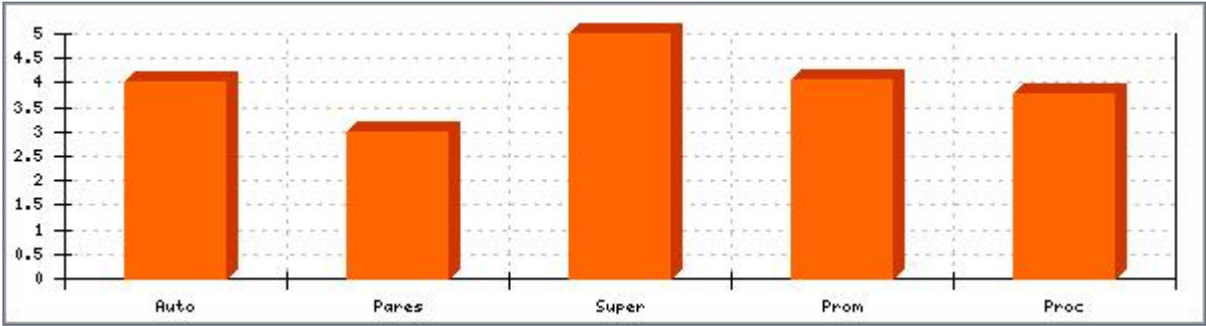
47.- Es receptivo (a) a la retroalimentación y busca a la vez aprender de estas recomendaciones que se le puede realizar durante el cumplimiento de sus funciones. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.96



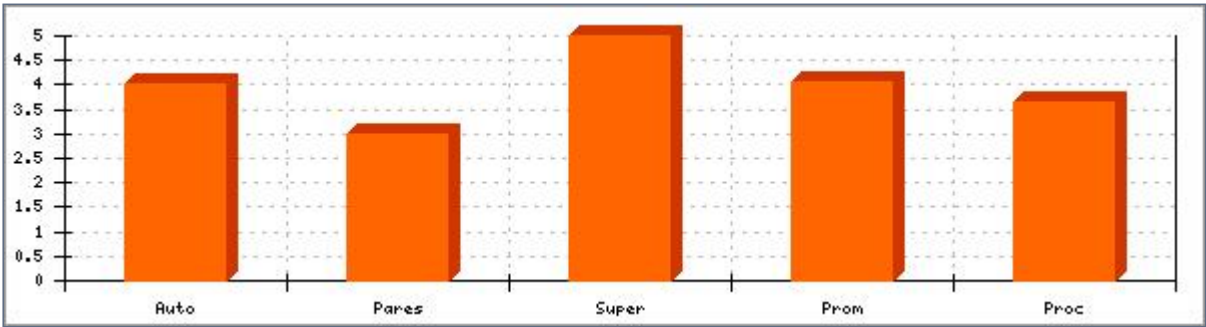
48.- Promueve el desarrollo de nuevos servicios/productos/proyectos demostrando genuina intención de innovación en beneficio de la institución. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.76



49.- Busca oportunidades nuevas para ofertar los servicios que PRISMA realiza a los clientes que maneja y/o en otros lugares identificando potenciales clientes. (4.05)

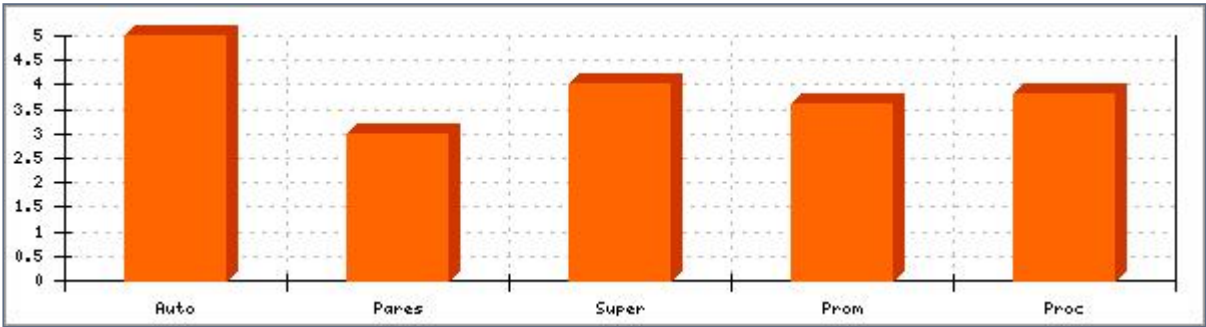
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	3.66



AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN

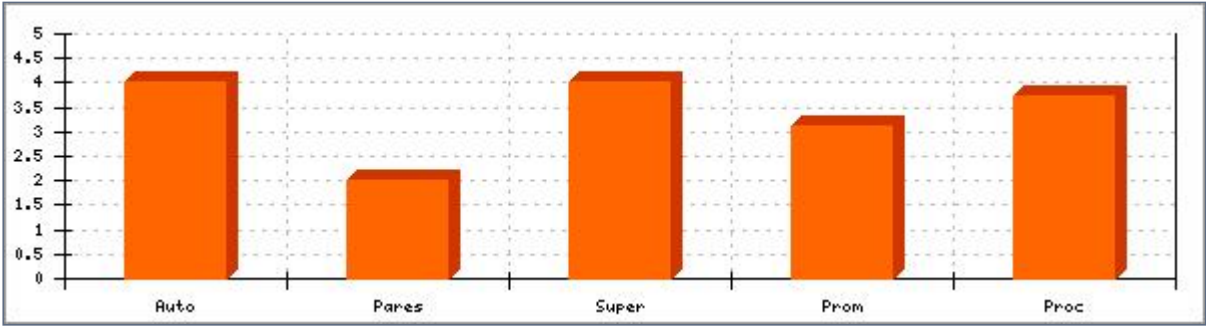
50.- Demuestra capacidad para agregar valor a través de nuevas ideas o enfoques diferentes, promoviendo una forma distinta de hacer las cosas en beneficio de los proyectos asignados a su cargo (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.83



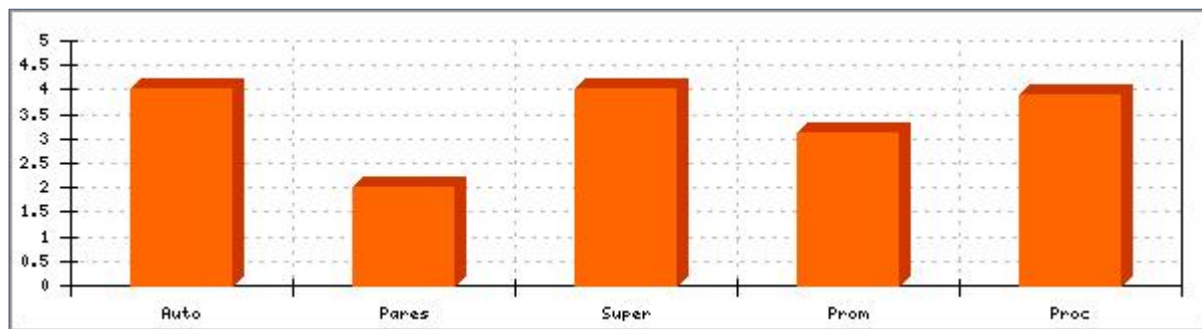
51.- Además de lo anterior, el colaborador demuestra capacidad para identificar oportunidades de mejora en otras actividades ya existentes. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.74



52.- Durante la ejecución de sus funciones, se evidencian mejoras tangibles que benefician a los proyectos y por ende a los clientes internos y/o externos. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.88



53.- Muestra apertura para asumir y tomar riesgos (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.01



ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA

54.- Organiza de forma efectiva las prioridades, los procesos y/o las estructuras organizacionales con el fin de obtener resultados de calidad. (4.05)

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



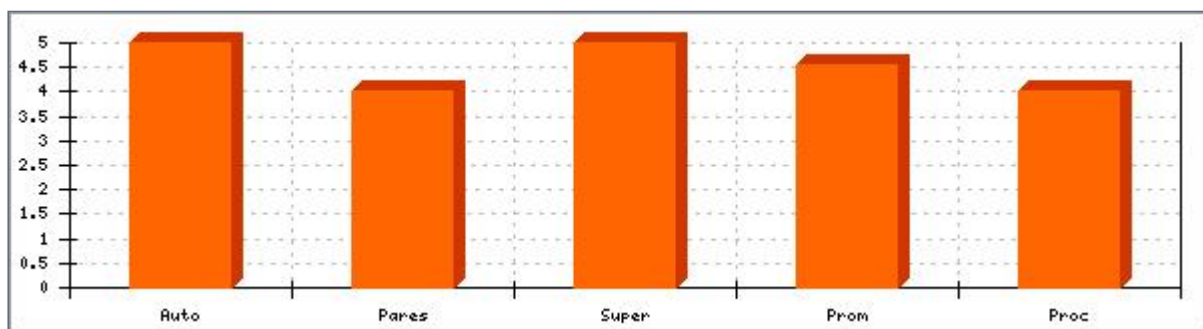
55.- Fija etapas de entrega de informes y resultados en base a los procedimientos establecidos, lo cual permite cumplir con los objetivos de su área y del equipo que lidera. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.08



56.- Evalúa oportunamente las tareas asignadas a su equipo para asegurar la calidad del resultado final. (4.55)

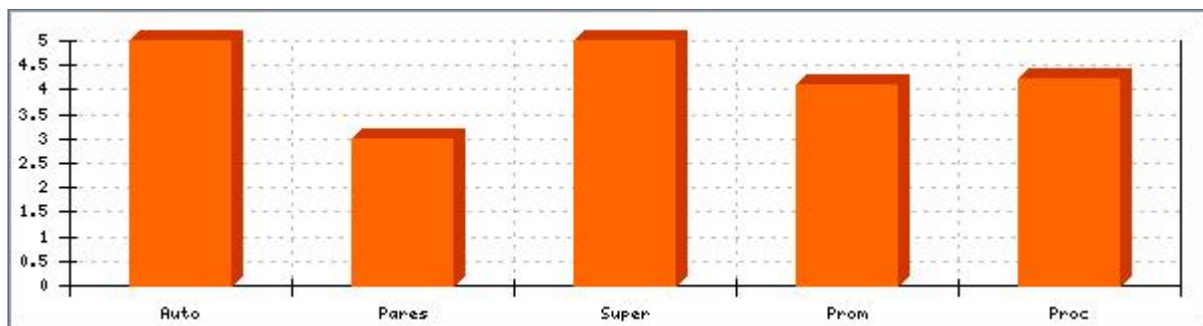
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.55
Promedio Proceso	4.00



ORIENTACIÓN AL LOGRO

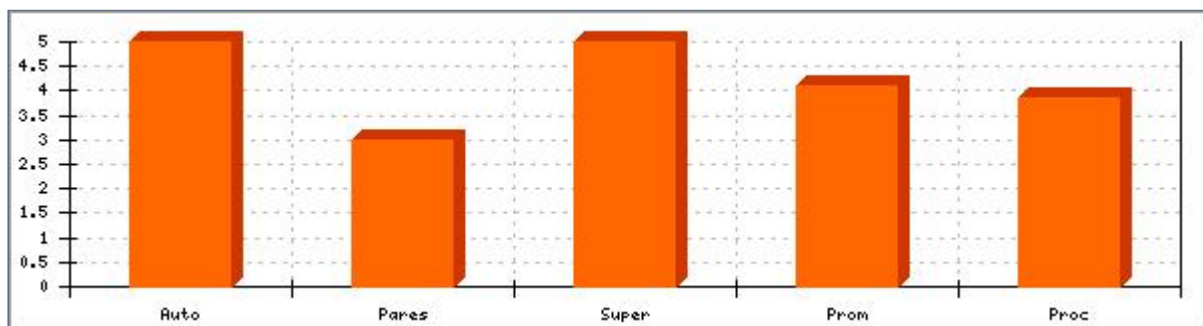
57.- Orienta su trabajo y el de su área al logro de los resultados esperados, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	4.23



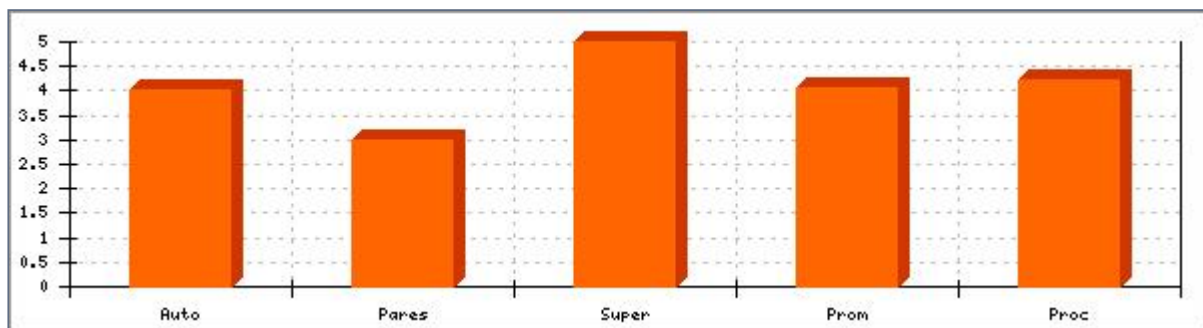
58.- Participa proactivamente en la fijación de metas realistas y desafiantes para sus colaboradores, superiores a los estándares deseados por la institución (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.86



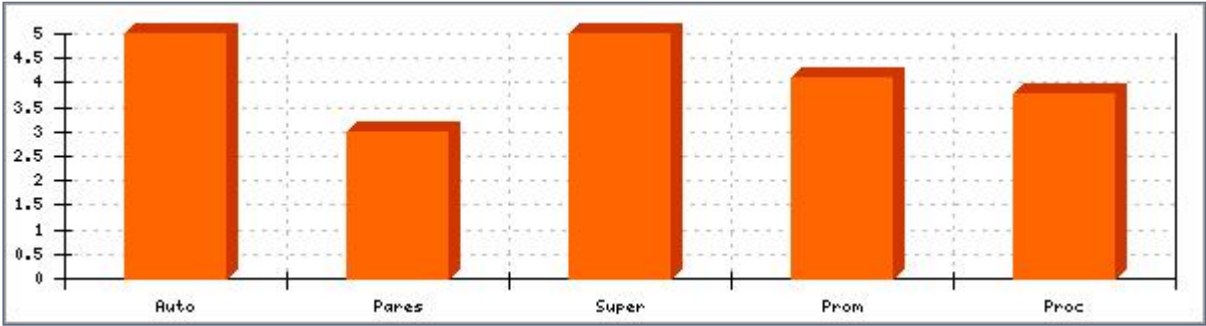
59.- Los resultados de su trabajo se encuentran dentro de los niveles esperados. (4.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.05
Promedio Proceso	4.24



60.- Periódicamente, revisa el cumplimiento de los objetivos , el desempeño propio y de sus colaboradores a través de indicadores de gestión y análisis del rendimiento. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	3.78



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMPROMISO

Hace referencia a sentir como propios los objetivos de la institución, demostrando capacidad y compromiso en el cumplimiento de nuestras funciones en beneficio de los proyectos que realiza la institución , así como el cuidado del medio ambiente. Apoyar y tomar acciones hacia el logro de objetivos de la organización. Prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	3.33	-1.34
Supervisor	4.33	-0.34

EQUIDAD

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde , en la relación con quienes interactúa la organización y en el manejo de personal, velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	3.00	-0.75
Supervisor	4.75	1.00

TRANSPARENCIA

Se refiere a una faceta del carácter moral y a atributos positivos y virtuosos tales como la integridad, veracidad y sinceridad. Hace referencia a la transparencia en el manejo de información, y rendición de cuentas sobre la gestión del trabajo individual, presentación de información y destino de los recursos de los cuales disponen como colaboradores y como institución.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.33	-0.67
Supervisor	5.00	0.00

ÉTICA E IGUALDAD

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Estamos comprometidos a promover el acceso solidario a oportunidades para todos, sin discriminación de género, raza, religión, ocupación, condición económica y habilidades, para reducir brechas y producir una sociedad más inclusiva.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.25	-0.75
Supervisor	5.00	0.00

LIDERAZGO

Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, además de mantener un clima organizacional armónico y desafiante, integrar las opiniones de otros. Establece claramente directivas, fijar objetivos y prioridades; las cuales deben ser oportunamente comunicadas. Motiva, inspira confianza e integra, de ser necesario, distintas perspectivas del equipo. Maneja el cambio para asegurar competitividad y efectividad en su equipo o área de trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.20	--
Pares	3.00	-1.20
Supervisor	5.00	0.80

LIDERAZGO CORPORATIVO

Movilizamos a los actores de la sociedad civil, al sector privado y público, a las comunidades, a la academia y a la cooperación internacional para que, en conjunto, logremos una sociedad más justa y equitativa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	2.67	-2.00
Supervisor	5.00	0.33

DESARROLLO DE PERSONAS

Es la capacidad para identificar, orientar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores a su cargo. Conlleva a definir e implementar equipos de trabajo eficientes, motivándolos a alcanzar las metas establecidas para el área u institución. Esta competencia requiere de capacidades de gerenciamiento, adoptando un rol de facilitador y guía en el marco de las estrategias de la institución.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	2.50	-2.25
Supervisor	5.00	0.25

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la institución.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.25	-0.75
Supervisor	5.00	1.00

PLANIFICACIÓN

Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de cada área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información. Asimismo, involucra la ejecución sistemática de tareas bajo un orden y una programación que aportan a la eficiencia y rapidez de las operaciones o trámites. Así como también, una preocupación constante por el cumplimiento de lo asignado, aun sobre los propios intereses, demostrando altos niveles de compromiso.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.25	-0.75
Supervisor	4.25	0.25

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Es la capacidad de comprender una situación a partir de fragmentarla o descubrir las implicaciones de una situación en distintos pasos. El pensamiento analítico comporta la capacidad de saber organizar un problema o situación de forma sistemática, establecer comparaciones entre varios hechos o aspectos, establecer prioridades racionales fundamentadas, identificar las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto que se dan, analizar y organizar los datos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	3.33	-1.34
Supervisor	4.33	-0.34

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la institución con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	2.33	-2.67
Supervisor	4.67	-0.33

GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA

Capacidad para agregar valor a través de ideas, enfoques originales o diferentes con la tarea asignada, las funciones de las personas a cargo y/o los métodos trabajo. Implica una actitud permanente por brindar aportes que signifiquen una solución a situaciones inusuales. Genera aportes que permitan perfeccionar, modernizar u optimizar el uso de los recursos a cargo, los mismos que son aportes concretos y verificables que mejoren o beneficien el desarrollo de nuestros proyectos sociales. Como resultado de agregar valor generamos satisfacción al cliente interno y externo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.20	-0.80
Supervisor	4.40	0.40

GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA

Es la capacidad de ser proactivo cuando se trata de buscar oportunidades, encontrar nuevas formas de hacer las cosas o lograr un objetivo concreto, además de demostrar apertura al cambio, aprender rápidamente así como la disposición a enseñar y entrenar a otros. Implica ser capaz de desarrollar y mantener relaciones en beneficio de la institución. Demuestra que puede trabajar con diferentes disciplinas y adoptar una mentalidad de participación y comunicación con el fin de lograr los objetivos y resolver problemas. Se trata de la habilidad para comportarse como propietarios de su cargo/proyecto/tarea. Una persona emprendedora es receptiva a la retroalimentación, se esfuerza por aplicar la auto-mejora, busca a menudo comentarios de parte de sus compañeros con el fin de obtener conciencia sobre los temas que son de su responsabilidad, los emprendedores promueven el desarrollo de nuevos productos o proyectos que la organización debería desarrollar e innovación en los mismos

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	3.00	-1.50
Supervisor	4.75	0.25

AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN

Capacidad para agregar valor a través de ideas, enfoques originales o diferentes con la tarea asignada, las funciones de las personas a cargo y/o los métodos trabajo. Implica una actitud permanente por brindar aportes que signifiquen una solución a situaciones inusuales. Genera aportes que permitan perfeccionar, modernizar u optimizar el uso de los recursos a cargo, los mismos que son aportes concretos y verificables que mejoren o beneficien el desarrollo de nuestros proyectos sociales. Como resultado de agregar valor generamos satisfacción al cliente interno y externo para transformar positivamente la vida de las personas y comunidades

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.50	--
Pares	2.50	-2.00
Supervisor	4.25	-0.25

ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas. Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad., así como también desarrollamos nuestras actividades usando los recursos de manera óptima para el logro de nuestros objetivos institucionales.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.00	-1.00
Supervisor	4.33	-0.67

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, integrar las actividades para conseguir la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de sus funciones.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.75	--
Pares	3.00	-1.75
Supervisor	5.00	0.25

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(TRANSPARENCIA) Rinde cuentas sobre la gestión propia y de su equipo de trabajo.	100.00%
(ÉTICA E IGUALDAD) Promueve el acceso a las oportunidades para todos sin discriminación de raza, religión, ocupación, condición económica o habilidades.	100.00%
(TRANSPARENCIA) Actúa de manera íntegra	88.75%
(TRANSPARENCIA) Presenta la información de manera objetiva de tal manera que esta sea entendida por sus interlocutores.	88.75%
(ÉTICA E IGUALDAD) Sus acciones hacia con las personas son coherentes con lo que dice.	88.75%
(ÉTICA E IGUALDAD) Se comunica de manera abierta y directa actuando siempre con honestidad y respeto.	88.75%
(ÉTICA E IGUALDAD) Trata con respeto a sus colaboradores y demás integrantes de la institución internos y externos.	88.75%
(LIDERAZGO CORPORATIVO) Su motivación principal es el beneficio de la comunidad por encima de sus intereses personales.	88.75%
(PENSAMIENTO ANALÍTICO) Realiza el levantamiento de la información requerida para cada proyecto, la sistematiza adecuadamente y establece relaciones y comparaciones entre los diferentes elementos, definiendo prioridades.	88.75%
(GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA) Está preparado para ofertar no solo los productos de un área sino de todo lo que PRISMA está en capacidad de implementar como servicios.	88.75%
(ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA) Evalúa oportunamente las tareas asignadas a su equipo para asegurar la calidad del resultado final.	88.75%
(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se comunica efectivamente con sus superiores, pares y clientes, logrando establecer relaciones satisfactorias con ellos.	87.50%
(GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA) Demuestra habilidad para fidelizar a los clientes externos	86.25%
(COMPROMISO) Orienta su propia actuación y la de sus colaboradores en beneficio de los objetivos del proyecto y de la institución.	77.50%
(LIDERAZGO) Da feedback periódicamente a sus colaboradores.	77.50%
(DESARROLLO DE PERSONAS) Se muestra dispuesto a escuchar los aportes y opiniones de su equipo, respecto a la mejora en el desempeño del mismo, orientados al logro de los objetivos planteados	77.50%
(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Se asegura de que el mensaje que desea transmitir haya sido comprendido correctamente.	77.50%
(PLANIFICACIÓN) Organiza su trabajo definiendo procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	77.50%
(TRABAJO EN EQUIPO) Promueve el intercambio con otras áreas hacia el logro de los objetivos fijados	77.50%
(GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA) Demuestra capacidad para desarrollar y mantener relaciones de trabajo en beneficio de la institución.	77.50%
(AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN) Muestra apertura para asumir y tomar riesgos	77.50%
(ORIENTACIÓN AL LOGRO) Orienta su trabajo y el de su área al logro de los resultados esperados, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.	77.50%
(ORIENTACIÓN AL LOGRO) Participa proactivamente en la fijación de metas realistas y desafiantes para sus colaboradores, superiores a los estándares deseados por la institución	77.50%
(ORIENTACIÓN AL LOGRO) Periódicamente, revisa el cumplimiento de los objetivos, el desempeño propio y de sus colaboradores a través de indicadores de gestión y análisis del rendimiento.	77.50%
(COMPROMISO) Da prioridad a los intereses de la institución incluso por encima de sus intereses personales.	76.25%
(EQUIDAD) Brinda oportunidades de crecimiento según los merecimientos de cada persona.	76.25%
(EQUIDAD) Demuestra una actitud permanente de coherencia entre el manejo del personal a su cargo, las tareas y las políticas organizacionales.	76.25%
(LIDERAZGO) Procura que los colaboradores se comprometan con el logro de los objetivos	76.25%
(LIDERAZGO) Reconoce el talento de su equipo reforzando sus habilidades y posibilidades de desarrollo	76.25%

(LIDERAZGO) Anticipa posibles obstáculos para así liderar a su equipo de trabajo hacia la mejor forma de realizar las tareas	76.25%
(LIDERAZGO) Trabaja con energía lo cual es percibido positivamente por sus pares y superiores, teniéndolo en consideración como un trabajador aplicado	76.25%
(DESARROLLO DE PERSONAS) Es capaz de identificar y aprovechar las fortalezas individuales de su equipo de trabajo, con la finalidad de mejorar el rendimiento general.	76.25%
(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Facilita la comunicación dentro de su equipo de trabajo, con un estilo de comunicación que es agradable a sus pares y superiores (ya sea de manera verbal, lenguaje no verbal o por escrito).	76.25%
(PLANIFICACIÓN) Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la institución.	76.25%
(GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA) Promueve el desarrollo de nuevos servicios/productos/proyectos demostrando genuina intención de innovación en beneficio de la institución.	76.25%
(GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA) Busca oportunidades nuevas para ofertar los servicios que PRISMA realiza a los clientes que maneja y/o en otros lugares identificando potenciales clientes.	76.25%
(ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA) Organiza de forma efectiva las prioridades, los procesos y/o las estructuras organizacionales con el fin de obtener resultados de calidad.	76.25%
(ORDEN, CALIDAD Y EFICIENCIA) Fija etapas de entrega de informes y resultados en base a los procedimientos establecidos, lo cual permite cumplir con los objetivos de su área y del equipo que lidera.	76.25%
(ORIENTACIÓN AL LOGRO) Los resultados de su trabajo se encuentran dentro de los niveles esperados.	76.25%
(EQUIDAD) Implementa acciones para el desarrollo de las capacidades actuales y potenciales de toda su gente.	75.00%
(COMUNICACIÓN EFECTIVA) Brinda y recibe feedback efectivo cuando es solicitado	75.00%
(LIDERAZGO CORPORATIVO) A través de su ejemplo, su equipo de trabajo directo se enfoca en sacar adelante los proyectos en beneficio de la comunidad.	66.25%
(DESARROLLO DE PERSONAS) Compromete a su equipo de trabajo con el fin de que logre los objetivos de la institución	66.25%
(DESARROLLO DE PERSONAS) Pone a su equipo de trabajo en posiciones que les permiten crecer y desarrollar dentro de la institución	66.25%
(TRABAJO EN EQUIPO) Fomenta el espíritu de colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo.	66.25%
(LIDERAZGO CORPORATIVO) Identifica oportunidades de generar nuevas alianzas que nos permitan dar mayores beneficios a las comunidades a las cuales nos dirigimos.	65.00%
(PENSAMIENTO ANALÍTICO) Estudia y comprende los procesos relacionados a su área de trabajo y las relaciones con otras áreas de la institución, identificando oportunidades de mejora en cada proyecto asignado	65.00%
(GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA) Optimiza el uso de los recursos a su cargo.	65.00%
(GESTIÓN CORPORATIVA EMPRENDEDORA) Es receptivo (a) a la retroalimentación y busca a la vez aprender de estas recomendaciones que se le puede realizar durante el cumplimiento de sus funciones.	65.00%
(AGREGAR VALOR E INNOVACIÓN) Demuestra capacidad para agregar valor a través de nuevas ideas o enfoques diferentes, promoviendo una forma distinta de hacer las cosas en beneficio de los proyectos asignados a su cargo	65.00%
(COMPROMISO) Se lo reconoce como una persona que demuestra los valores de la institución así como la cultura de la misma.	63.75%
(EQUIDAD) Fija objetivos desafiantes pero razonables para cada equipo y persona.	63.75%
(PENSAMIENTO ANALÍTICO) Emplea continuamente diversas herramientas de sistematización y presentación de la información: esquemas, mapas mentales, tablas, modelos, gráficos, entre otros.	63.75%
(GESTIÓN CORPORATIVA CULTURA) El colaborador evaluado es un referente en la institución cuando se trata de capacidad para desarrollar los proyectos a cargo de manera eficiente y eficaz	63.75%
(PLANIFICACIÓN) Mantiene el control de sus colaboradores y aplica las medidas correctivas que se consideren necesarias.	62.50%
(PLANIFICACIÓN) Cuando la situación lo amerita sabe apoyarse en otros para lograr los objetivos comunes.	62.50%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO- JEFE Y COORDINADOR - 2016

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No existen preguntas de respuesta abierta

EVALUADO

EVALUADOR

