



## Introducción

### ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017 EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS



---

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 **2017-06-23 06:01:38** hasta el **2017-06-23 06:01:38**



## Datos Personales



### ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 44615240           |
| Nombres :             | OMAR ADOLFO        |
| Apellidos :           | VIDAL LOZADA       |
| Dirección :           |                    |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             |                    |
| Género :              | --                 |
| Estado Civil :        | --                 |
| Agencia :             | DEPARTAMENTO LEGAL |
| Departamento :        | DEPARTAMENTO LEGAL |
| Cargo :               | ABOGADO            |
| Nivel Jerárquico :    | ANALISTA           |
| Jefe Inmediato :      |                    |
| Área de Estudio :     | XXXX               |
| Escolaridad :         | XXXX               |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00         |

#### Peso de las Evaluaciones:

| Relación | Peso    | Gestionadas | Finalizadas |
|----------|---------|-------------|-------------|
| Jefe     | 100.00% | 1           | 1           |

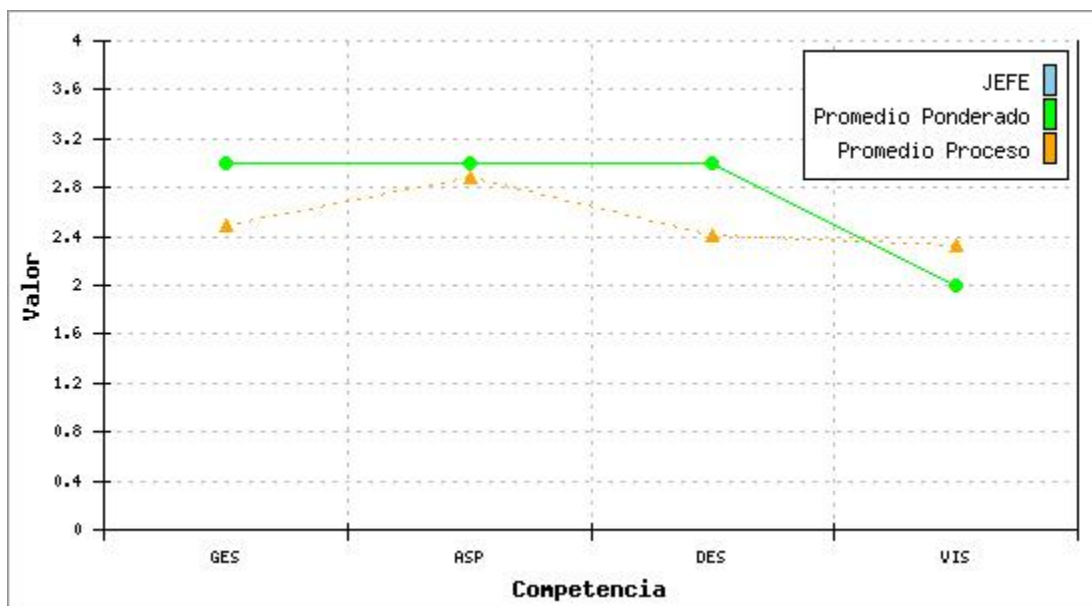
### ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

| Relación           | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Jefe               | 2.75           |
| Promedio Ponderado | 2.75           |
| Promedio Proceso   | 2.98           |



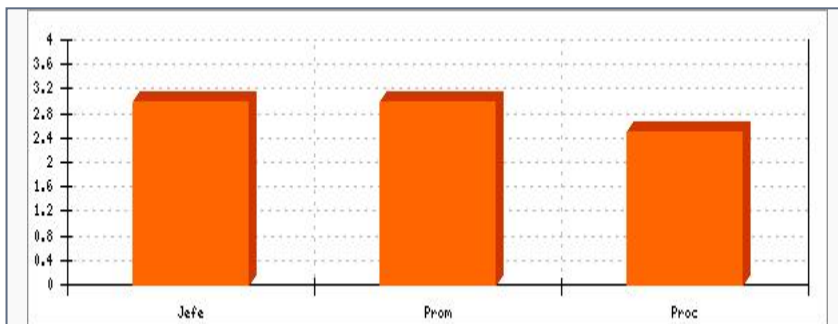
| Competencia              | Valor Jefe | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|--------------------------|------------|--------------------------|------------------------|
| 1 GESTIÓN POR INFLUENCIA | 3.00       | 3.00                     | 2.50                   |
| 2 ASPIRACIÓN             | 3.00       | 3.00                     | 2.88                   |
| 3 DESARROLLO             | 3.00       | 3.00                     | 2.41                   |
| 4 VISIÓN ESTRATÉGICA     | 2.00       | 2.00                     | 2.32                   |



## ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

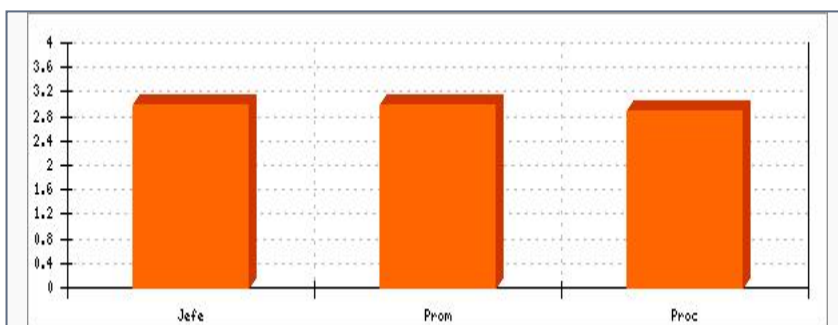
### GESTIÓN POR INFLUENCIA (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.50  |



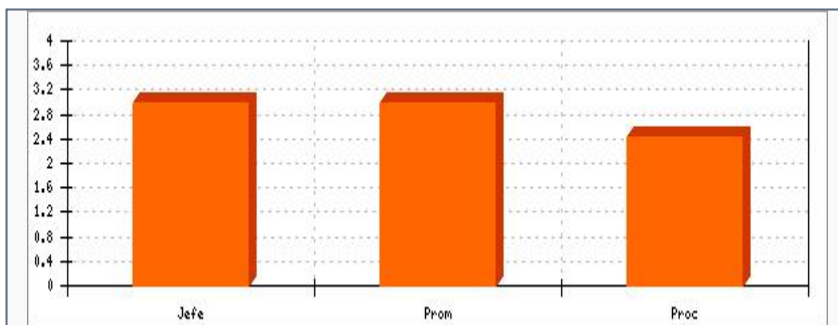
### ASPIRACIÓN (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.88  |



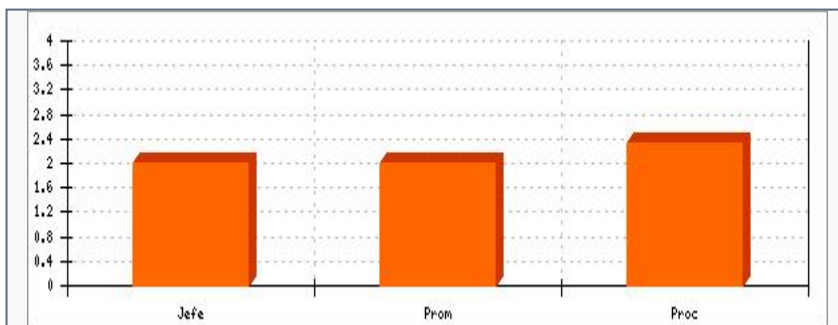
### DESARROLLO (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.41  |



### VISIÓN ESTRATÉGICA (2.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 2.00  |
| Promedio Ponderado | 2.00  |
| Promedio Proceso   | 2.32  |



## ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

### GESTIÓN POR INFLUENCIA

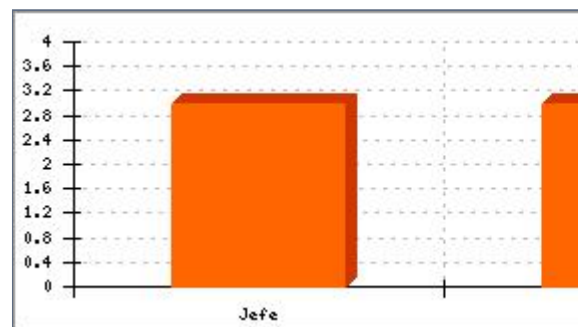
1.-

Capacidad de influencia orientada a la consecución de los objetivos.

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                                                                  | CUMPLE                                                                                                                                                                                                                     | EXCEP                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Demostrar capacidad de argumentar razonadamente y lograr la credibilidad de sus interlocutores | Utilizar distintas técnicas de influencia logrando normalmente la aprobación de sus propuestas. Crear una red de coaliciones políticas más allá de su propio círculo que le ayudarán para la consecución de sus objetivos. | Alcanzar sus objetivos mediante estrategias de influencia. Crear una red extensa de contactos con grupos de interés para la consecución de sus objetivos. |

(3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.50  |



### ASPIRACIÓN

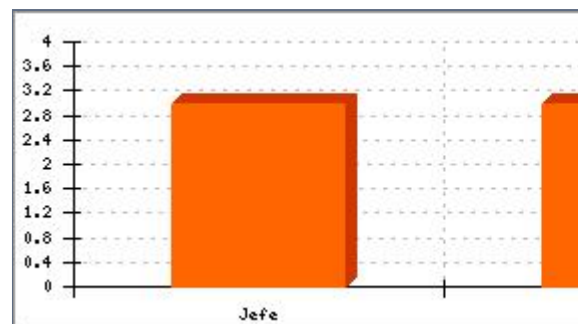
2.-

Ambición de asumir un rol de mayor complejidad y responsabilidad

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                | CUMPLE                                                                                                                       | EXCEP                                                                                                                  |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Estar conforme con su posición y rol actual. | Desear desarrollarse profesionalmente y asumir otros retos dentro de su función actual o una similar (desarrollo horizontal) | Tener una motivación por crecer profesionalmente y asumir mayores retos siendo conscientes de los esfuerzos necesarios |

(3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.88  |



### DESARROLLO

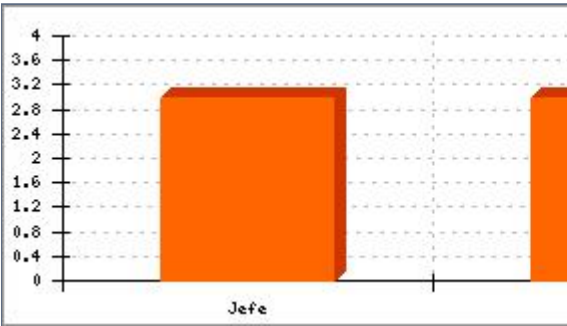
3.-

Capacidad de crecer en la organización de manera horizontal o vertical.

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                                         | CUMPLE                                                                | EXCE                                     |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Capacidad de crecer de manera horizontal, puede ser sucesor de pares. | Capacidad de crecer de manera vertical. Puede ser sucesor de su jefe. | Capacidad de crecer (x2). Puede ser suce |

(3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.41  |



VISIÓN ESTRATÉGICA

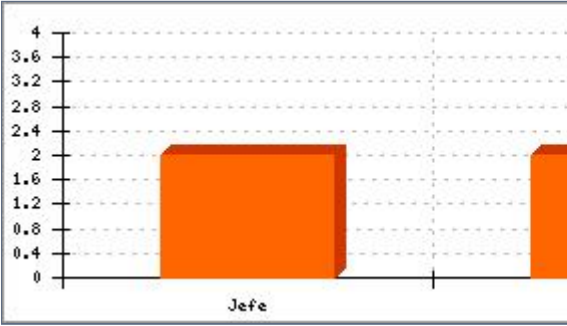
4.-

Tener una visión estratégica clara de largo plazo y del mercado, establecer planes concretos para alcanzarla.

| BÁSICO                                                                                  | EN DESARROLLO                                                                           | CUMPLE                                                                                                                    | EXCE                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Está enfocado en el día a día, presentando dificultades para visualizar el largo plazo. | Propone objetivos de corto plazo pero no visualiza largo plazo y tendencia del mercado. | Propone objetivos estratégicos anticipando escenarios haciendo acciones concretas y realizando seguimiento a lo definido. | Tiene una visión estr mercado, logrando a desarrollando y gesti exitosas ante escena tendencias. |

(2.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 2.00  |
| Promedio Ponderado | 2.00  |
| Promedio Proceso   | 2.32  |



### ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

- (GESTIÓN POR INFLUENCIA)

Capacidad de influencia orientada a la consecución de los objetivos.

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                                                                  | CUMPLE                                                                                                                                                                                                                     | EXCELENTE                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Demostrar capacidad de argumentar razonadamente y lograr la credibilidad de sus interlocutores | Utilizar distintas técnicas de influencia logrando normalmente la aprobación de sus propuestas. Crear una red de coaliciones políticas más allá de su propio círculo que le ayudarán para la consecución de sus objetivos. | Alcanzar sus objetivos mediante estrategias de influencia, creando una red extensa con grupos de interés para la consecución de sus objetivos. |

- (ASPIRACIÓN)

Ambición de asumir un rol de mayor complejidad y responsabilidad

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                | CUMPLE                                                                                                                       | EXCELENTE                                                                                                          |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Estar conforme con su posición y rol actual. | Desear desarrollarse profesionalmente y asumir otros retos dentro de su función actual o una similar (desarrollo horizontal) | Tener una motivación para crecer profesionalmente, asumir mayores retos y superarlos con los esfuerzos necesarios. |

- (DESARROLLO)

Capacidad de crecer en la organización de manera horizontal o vertical.

| BÁSICO                                     | EN DESARROLLO                                                         | CUMPLE                                                                | EXCELENTE                                                                                              |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamiento no observado en desarrollo. | Capacidad de crecer de manera horizontal, puede ser sucesor de pares. | Capacidad de crecer de manera vertical. Puede ser sucesor de su jefe. | Capacidad de crecer de manera horizontal y vertical (x2). Puede ser sucesor de su jefe y de sus pares. |

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

- (VISIÓN ESTRATÉGICA)

Tener una visión estratégica clara de largo plazo y del mercado, establecer planes concretos para alcanzarla.

| BÁSICO                                                                                  | EN DESARROLLO                                                                           | CUMPLE                                                                                                                    | EXCELENTE                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Está enfocado en el día a día, presentando dificultades para visualizar el largo plazo. | Propone objetivos de corto plazo pero no visualiza largo plazo y tendencia del mercado. | Propone objetivos estratégicos anticipando escenarios haciendo acciones concretas y realizando seguimiento a lo definido. | Tiene una visión clara de largo plazo y del mercado, logrando establecer planes concretos y exitosos ante escenarios cambiantes. |

**ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017**  
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

**JEFE**

Ejemplos que justifiquen su evaluación de las Competencias de Potencial

Omar en el tiempo que tiene muestra un buen entendimiento de los problemas del área y sus oportunidades de mejora. En el caso de los reclamos conjuntos con el retail, él supo tomar la iniciativa, entender la problemática a detalle y proponer un plan de acción. Siempre viene con propuestas.

Fortalezas

Trabajador, ordenado, con capacidad de síntesis, rápido al captar las instrucciones.

Áreas de Mejora

Le falta conocer el funcionamiento de más áreas del banco.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

