



## 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 **2017-06-26 01:05:09** hasta el **2017-06-26 01:05:09**



## Datos Personales



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

|                       |                                                              |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 46836629                                                     |
| Nombres :             | PAUL MAURICIO                                                |
| Apellidos :           | JIMENEZ ZUÑIGA                                               |
| Dirección :           | CALLE LOS HALCONES 158 URBANIZACION SANTA CECILIA BELLAVISTA |
| Teléfono :            | 4527123                                                      |
| Celular :             | 991332679                                                    |
| Género :              | MASCULINO                                                    |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                                      |
| Agencia :             | GESTION DE CLIENTES                                          |
| Departamento :        | DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA DE CLIENTES                     |
| Cargo :               | ANALISTA DE INTELIGENCIA DE CLIENTES RETAIL                  |
| Nivel Jerárquico :    | ANALISTA                                                     |
| Jefe Inmediato :      |                                                              |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                                              |
| Escolaridad :         | INGENIERO SUPERIOR                                           |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-02-24                                                   |

#### Peso de las Evaluaciones:

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

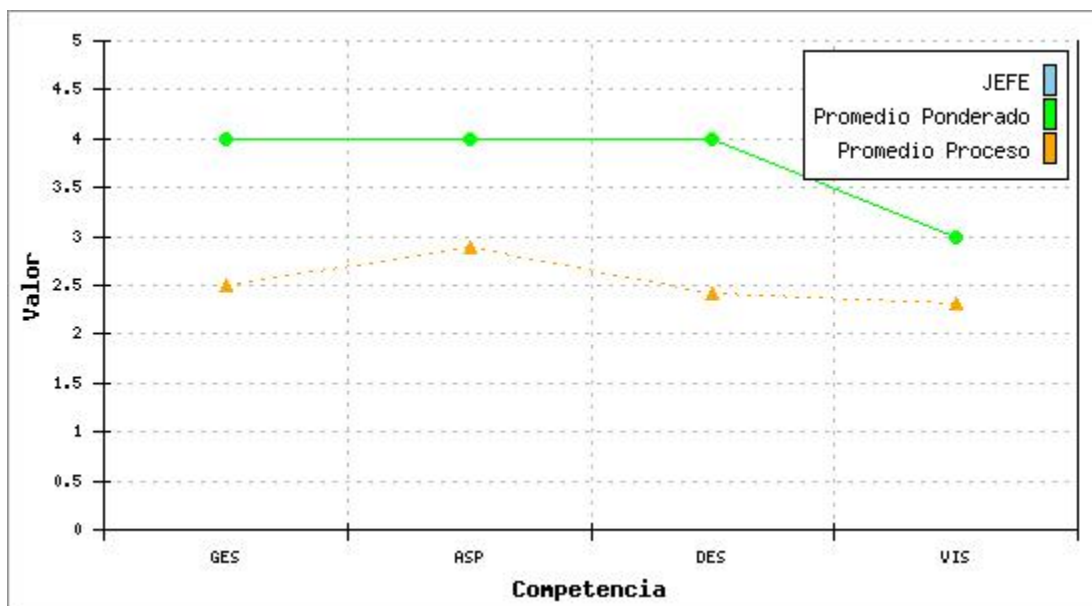
### ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

| Relación           | Valor Obtenido |
|--------------------|----------------|
| Jefe               | 3.75           |
| Promedio Ponderado | 3.75           |
| Promedio Proceso   | 2.98           |



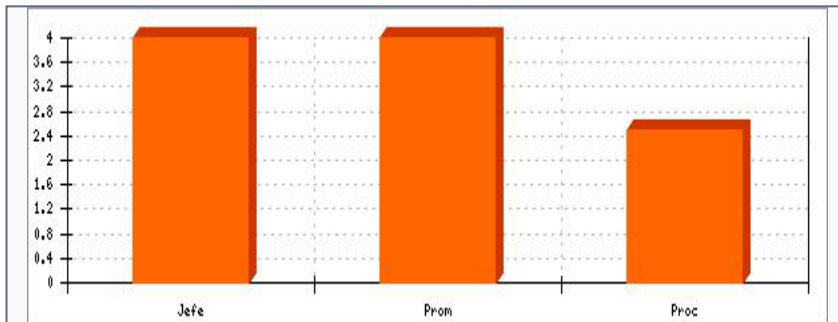
| Competencia              | Valor Jefe | Valor Promedio Ponderado | Valor Promedio Proceso |
|--------------------------|------------|--------------------------|------------------------|
| 1 GESTIÓN POR INFLUENCIA | 4.00       | 4.00                     | 2.50                   |
| 2 ASPIRACIÓN             | 4.00       | 4.00                     | 2.88                   |
| 3 DESARROLLO             | 4.00       | 4.00                     | 2.41                   |
| 4 VISIÓN ESTRATÉGICA     | 3.00       | 3.00                     | 2.32                   |



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

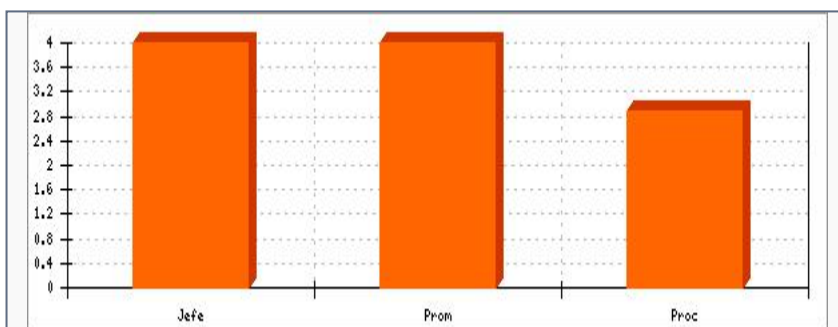
#### GESTIÓN POR INFLUENCIA (4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.50  |



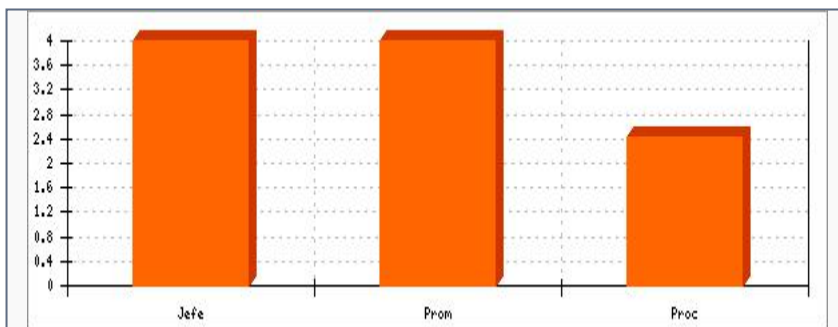
#### ASPIRACIÓN (4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.88  |



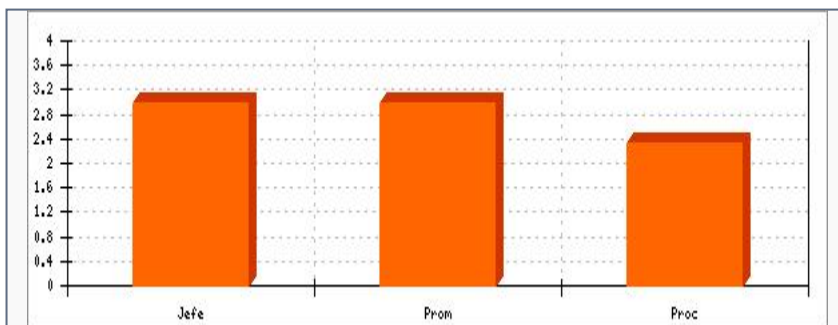
#### DESARROLLO (4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.41  |



#### VISIÓN ESTRATÉGICA (3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| Promedio Proceso   | 2.32  |



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

### GESTIÓN POR INFLUENCIA

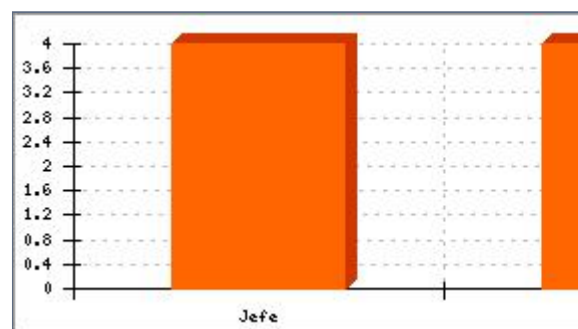
1.-

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, creando una red extensa de contactos con grupos de interés para lograr sus objetivos. |

(4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.50  |



### ASPIRACIÓN

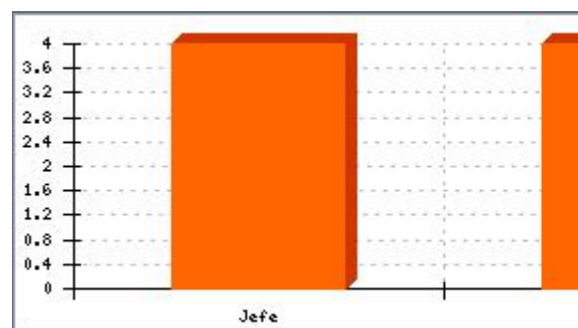
2.-

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 para crecer profesionalmente, aceptando mayores retos siendo conscientes de los esfuerzos necesarios. |

(4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.88  |



### DESARROLLO

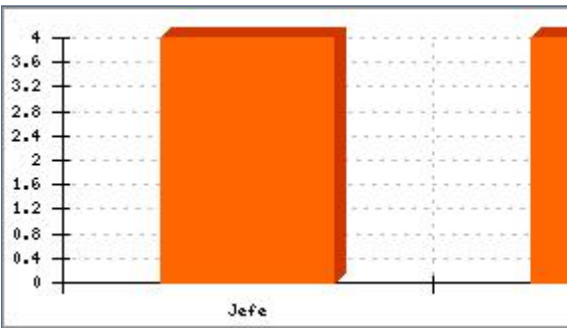
3.-

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 (x2). Puede ser sucesor de su jefe. |

(4.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 4.00  |
| Promedio Ponderado | 4.00  |
| Promedio Proceso   | 2.41  |



VISIÓN ESTRATÉGICA

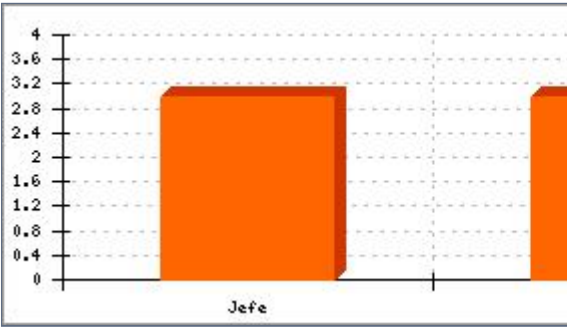
4.-

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

| BÁSICO                                                                                  | EN DESARROLLO                                                                           | CUMPLE                                                                                                                    | 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 estratégica clara de largo plazo y del mercado, logrando alcanzarla al desarrollar y gestionar planes concretos exitosos ante escenarios y tendencias. |

(3.00)

| Relación           | Valor |
|--------------------|-------|
| Jefe               | 3.00  |
| Promedio Ponderado | 3.00  |
| 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 alcanzar 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 si es necesario y hacer los esfuerzos necesarios para lograrlos. |

- (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. |

- (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 desarrollar planes concretos y exitosos ante escenarios cambiantes y tendencias. |

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

No existen Áreas de Desarrollo

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

**JEFE****Ejemplos que justifiquen su evaluación de las Competencias de Potencial**

Paul es una persona empática, que sabe llegar a las personas, lo cual le facilita lograr sus objetivos, tal es así que obtuvo más de 110% de cumplimiento de sus Kpis del 2016. Su nivel de compromiso y capacidad influenciar en las personas lo han hecho un referente para sus pares del equipo

**Fortalezas**

Capacidad analítica elevada Empatía Elocuencia

**Áreas de Mejora**

Mejorar su manejo del stress, pese a que no lo exterioriza, si le afecta

---

**EVALUADO**

---

**EVALUADOR**



