



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 **2017-06-21 06:23:25** hasta el **2017-06-21 06:23:25**

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

No. Identificación :	44191721
Nombres :	CARLA MELISSA
Apellidos :	SIMON ROJAS
Dirección :	JR MAXIMO ALVARADO 227
Teléfono :	4663410
Celular :	992251019
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Agencia :	APRENDIZAJE
Departamento :	DEPARTAMENTO DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Cargo :	INSTRUCTOR DE APRENDIZAJE
Nivel Jerárquico :	ANALISTA
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1987-01-30

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Jefe	100.00%	1	1

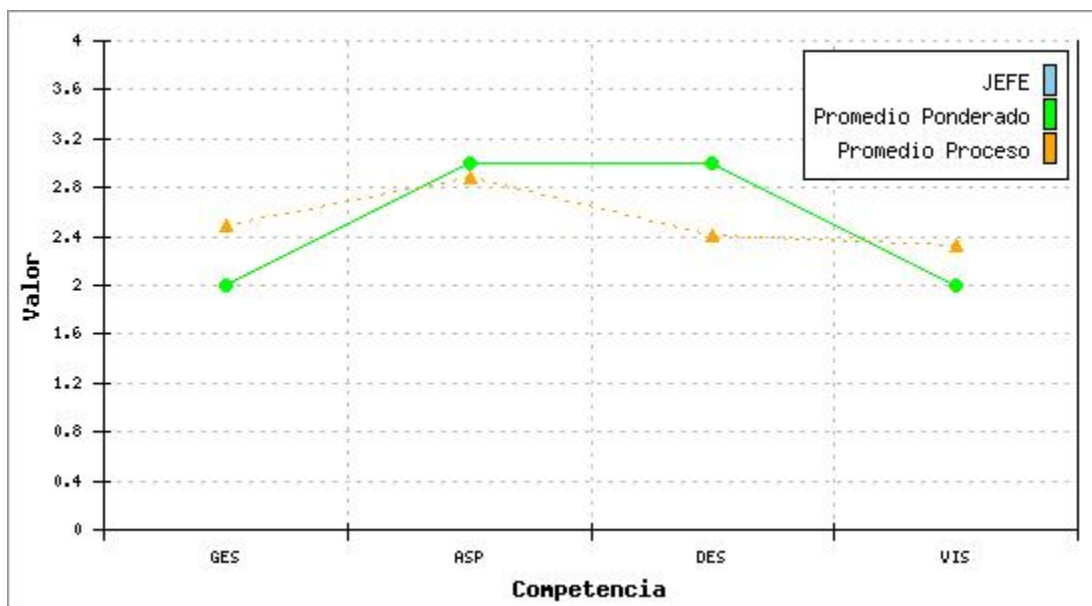
ENCUESTA DE POTENCIAL DE DESARROLLO 2017

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Jefe	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	3.05



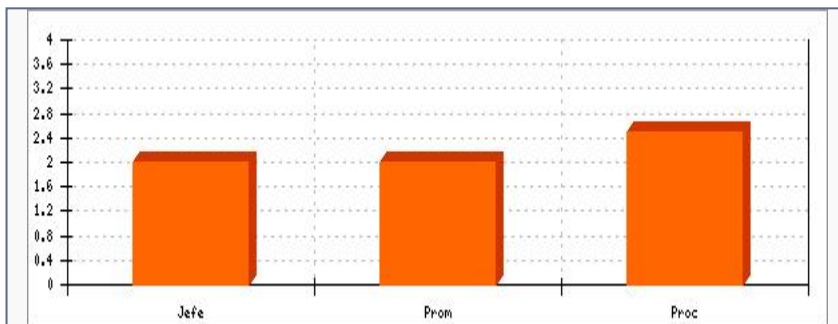
Competencia	Valor Jefe	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 GESTIÓN POR INFLUENCIA	2.00	2.00	2.50
2 ASPIRACIÓN	3.00	3.00	2.88
3 DESARROLLO	3.00	3.00	2.41
4 VISIÓN ESTRATÉGICA	2.00	2.00	2.32



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

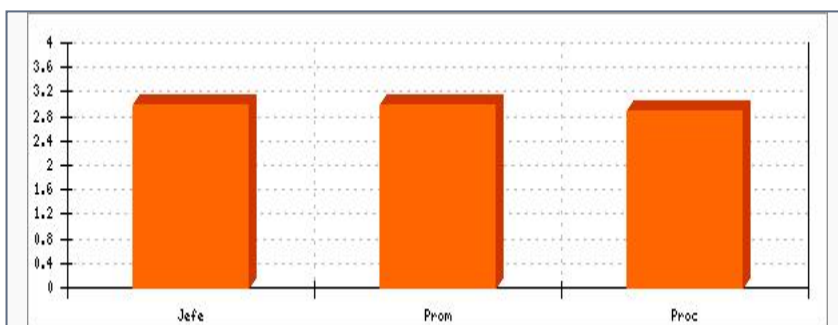
GESTIÓN POR INFLUENCIA (2.00)

Relación	Valor
Jefe	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.50



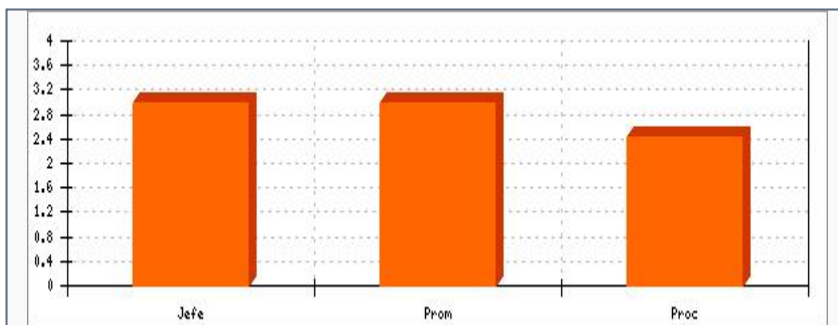
ASPIRACIÓN (3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.88



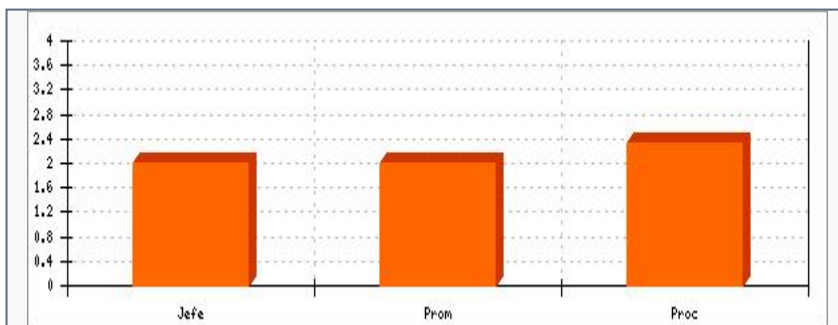
DESARROLLO (3.00)

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

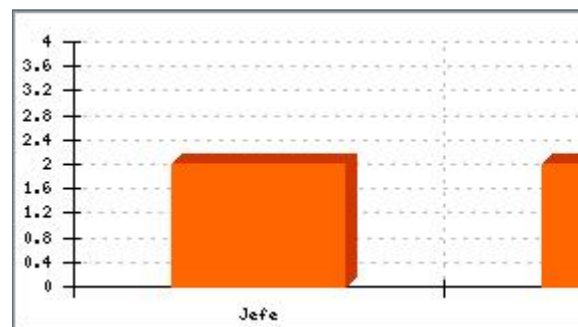
1.-

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

(2.00)

Relación	Valor
Jefe	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.50



ASPIRACIÓN

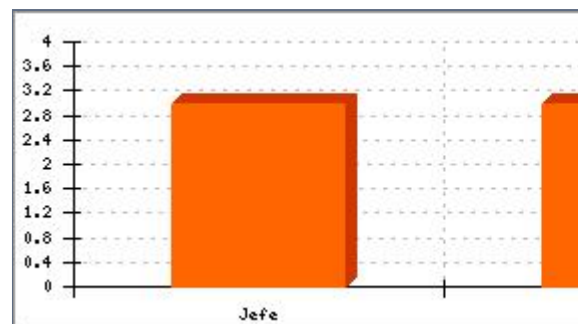
2.-

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.

(3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.88



DESARROLLO

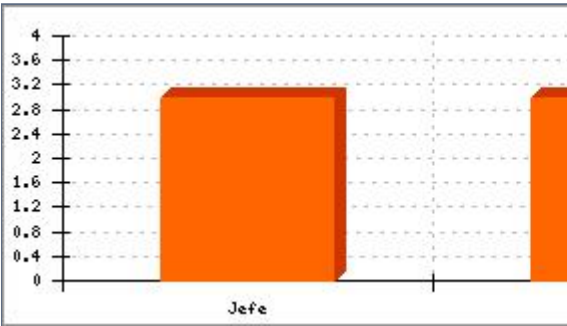
3.-

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

BÁSICO	EN DESARROLLO	CUMPLE	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.

(3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.41



VISIÓN ESTRATÉGICA

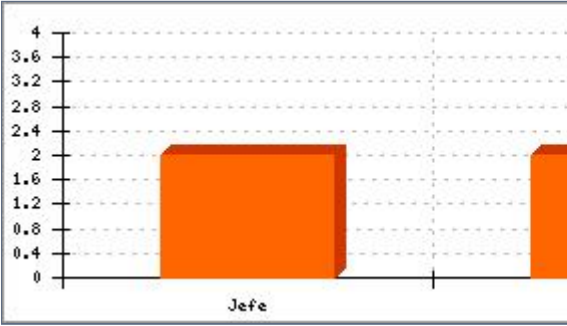
4.-

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

BÁSICO	EN DESARROLLO	CUMPLE	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 a través de planes concretos desarrollando y gestionando acciones exitosas ante escenarios y 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%)

- (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 y asumir mayores retos sin mayores 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 vertical (x2). Puede ser sucesor de su jefe.

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

- (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 de contactos con grupos de interés para la consecución de sus objetivos.

- (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 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

Carla es una colaboradora que tiene muchos deseos de aprender y seguir creciendo profesionalmente; este último año está mucho más enfocada en mejorar los procesos que administra; como por ejemplo el aprendizaje para la administración del SAP learning que a pesar que no contamos con la persona capacitada para manejar la herramienta y siendo esta compleja; ella sola lo ha aprendido consultando y coordinando con pares para aprender el uso de la misma y pudo realizar tanto el piloto y la generación de inscripciones masivas y reportes. Eso indica sus ganas de aprender y seguir desarrollándose.

Fortalezas

Es perseverante para lograr sus objetivos, cuando está motivada aporta mucho. Tiene capacidad para manejar varias cosas a la vez y es ordenada en su seguimiento. Rápida y efectiva. es muy comunicativa y sabe captar la atención del público cuando capacita a personal nuevo, genera confianza y tiene muy buenas relaciones interpersonales.

Áreas de Mejora

Necesita reconocimiento continuo para mantenerla motivada. En algunas ocasiones por ejecutar rápido las actividades puede perder el foco en los detalles que también son importantes.

EVALUADO

EVALUADOR

