



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 10:34:37** hasta el **2017-06-26 10:34:37**



Datos Personales



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

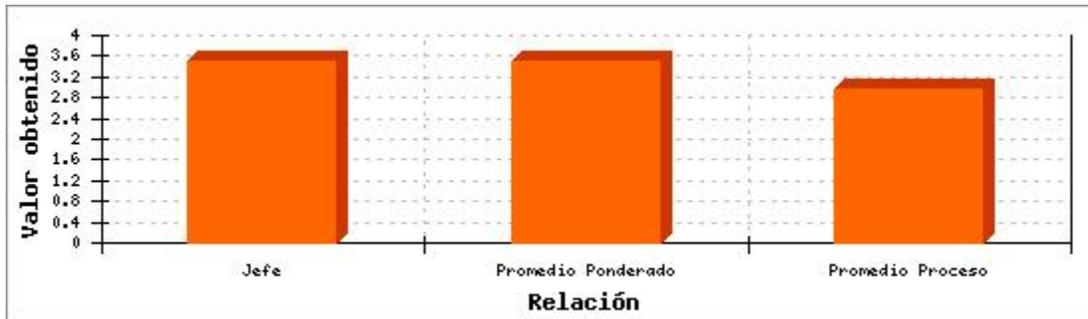
No. Identificación :	46942089
Nombres :	SONIA LIZETH
Apellidos :	SOTO QUISPE
Dirección :	PSJ. MESETA DEL BOMBON MZ D LT 2 COOP. CONSTRUCTORES
Teléfono :	3659418
Celular :	980793437
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	CONTABILIDAD
Departamento :	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
Cargo :	CONTADOR JUNIOR
Nivel Jerárquico :	ANALISTA
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-09-01

Peso de las Evaluaciones:

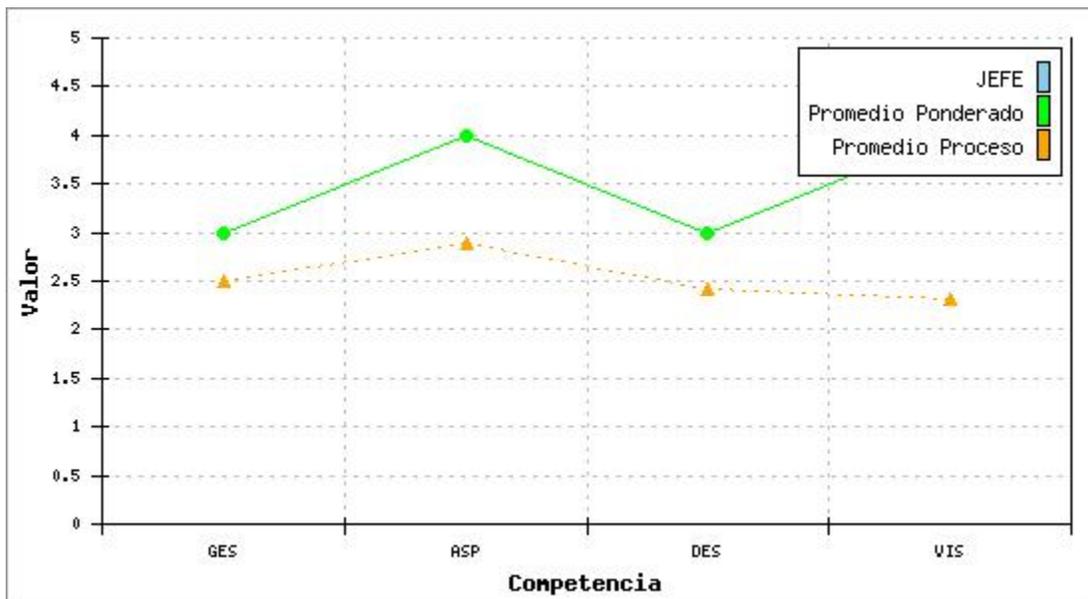
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Jefe	100.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Jefe	3.50
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	2.97



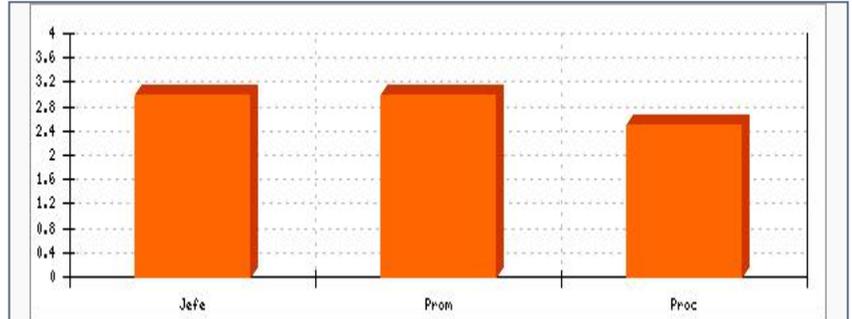
Competencia	Valor Jefe	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 GESTIÓN POR INFLUENCIA	3.00	3.00	2.50
2 ASPIRACIÓN	4.00	4.00	2.88
3 DESARROLLO	3.00	3.00	2.41
4 VISIÓN ESTRATÉGICA	4.00	4.00	2.32



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

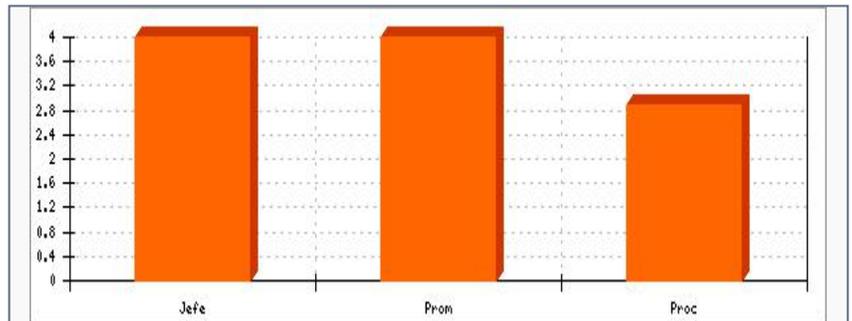
GESTIÓN POR INFLUENCIA (3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.50



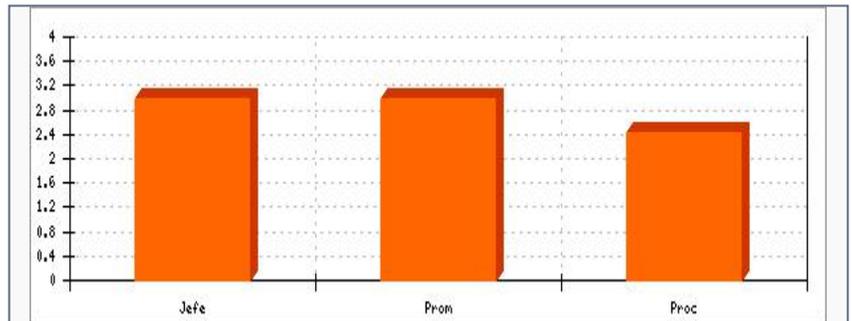
ASPIRACIÓN (4.00)

Relación	Valor
Jefe	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.88



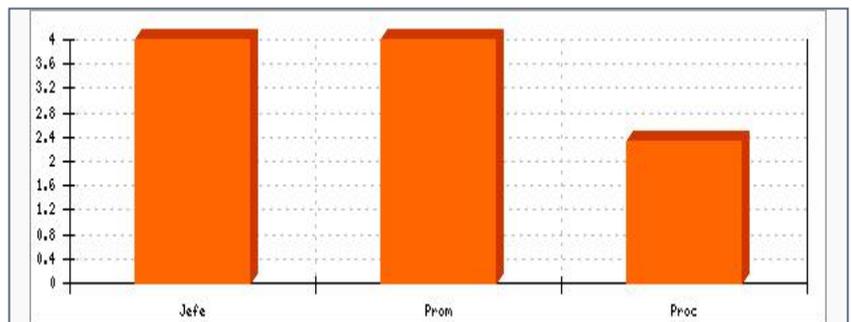
DESARROLLO (3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.41



VISIÓN ESTRATÉGICA (4.00)

Relación	Valor
Jefe	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.32



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

GESTIÓN POR INFLUENCIA

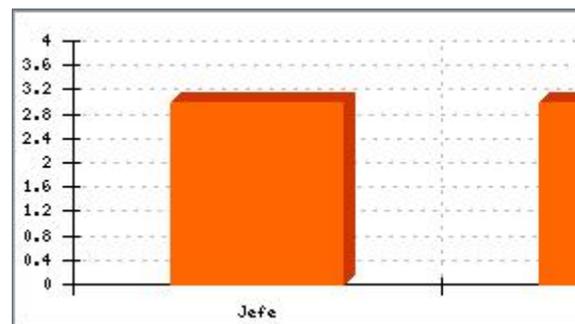
1.-

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 a través de estrategias de influencia y 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

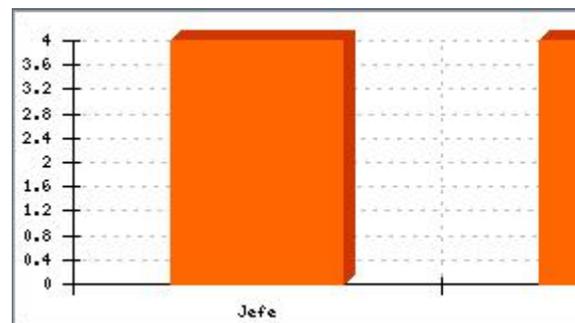
2.-

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 para asumir mayores retos siendo conscientes de los esfuerzos necesarios para crecer profesionalmente.

(4.00)

Relación	Valor
Jefe	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.88



DESARROLLO

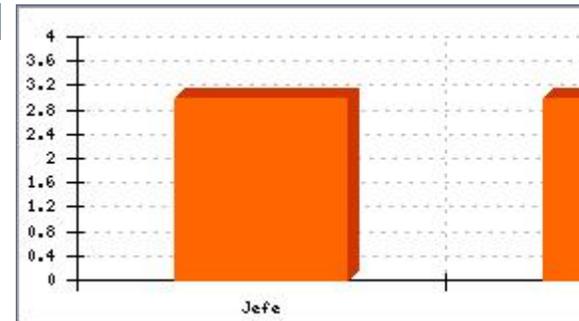
3.-

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

(3.00)

Relación	Valor
Jefe	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.41



VISIÓN ESTRATÉGICA

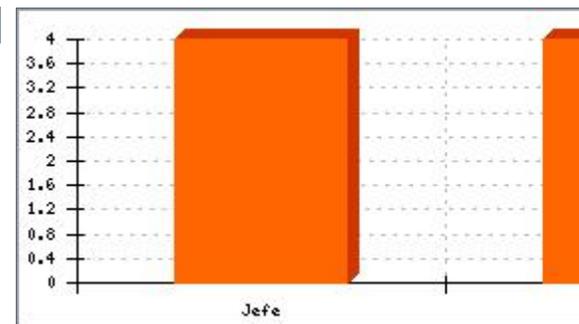
4.-

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 al desarrollar y gestionar planes concretos exitosos ante escenarios cambiantes y tendencias.

(4.00)

Relación	Valor
Jefe	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.32



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 siendo conscientes de los esfuerzos necesarios.

- (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 para desarrollarlo y alcanzarlos exitosamente ante esas tendencias.

- (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, logrando una red extensa de contactos con grupos de interés para la consecución de sus objetivos.

- (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.

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios



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

JEFE

Ejemplos que justifiquen su evaluación de las Competencias de Potencial

Sonia es una profesional muy motivada y con ganas de aprender. Desarrolla muy bien las actividades encomendadas y siempre busca mejorar eficiencias. Actualmente tiene a cargo el control de cuentas de Balance, función que lo viene desempeñando correctamente. Esta función le exige involucrarse y tener un conocimiento integral del negocio.

Fortalezas

Sonia se encuentra motivada en el trabajo, es autocrítica, conoce sus debilidades y trabaja para mejorarlas. Comprometida con la empresa y con el área. Las funciones asignadas las desarrolla correctamente, implementando controles y buscando eficiencias.

Áreas de Mejora

Mayor desenvolvimiento con otras áreas. Afianzar un mayor liderazgo dentro del área y del Banco.

EVALUADO

EVALUADOR

