

Introducción

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1

MARCAMPO EVD GRUPO 1

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 **2021-05-06 01:23:20** hasta el **2021-05-06 01:23:20**

Datos Personales

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	43279451
Nombres :	ESTIMADO(A)
Apellidos :	COLABORADOR(A)
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	SEDE PAITA
Departamento :	SEGURIDAD PATRIMONIAL
Cargo :	JEFE DE CONTROL PATRIMONIAL
Nivel Jerárquico :	JEFE
Jefe Inmediato :	LUIS FERNANDO LIY
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Supervisor	100.00%	1	1

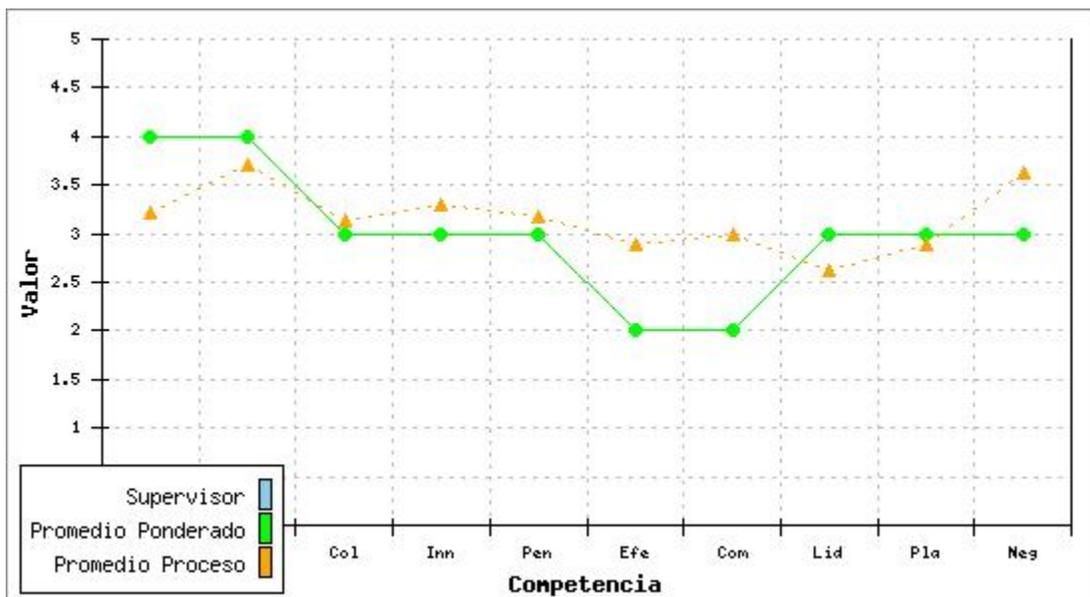
Resumen General

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.15



Competencia	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Orientación a Resultados	4.00	4.00	3.21
2 Orientación al Cliente	4.00	4.00	3.71
3 Colaboración	3.00	3.00	3.13
4 Innovación y Aprendizaje	3.00	3.00	3.29
5 Pensamiento Estratégico	3.00	3.00	3.17
6 Efectividad	2.00	2.00	2.88
7 Comunicación Efectiva	2.00	2.00	3.00
8 Liderazgo y Desarrollo de Personas	3.00	3.00	2.63
9 Planificación y Organización	3.00	3.00	2.88
10 Negociación Efectiva	3.00	3.00	3.63

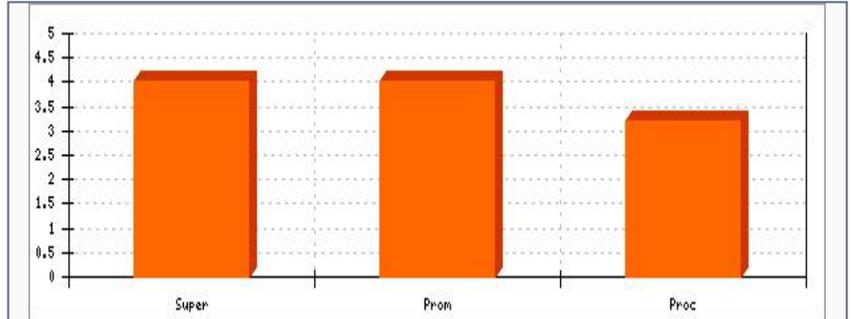


Análisis por Competencia

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

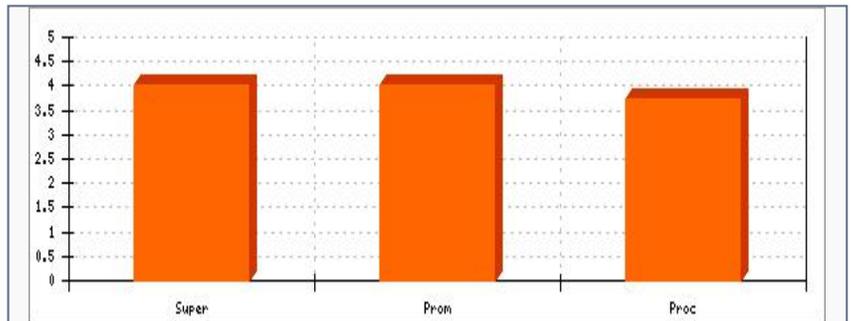
Orientación a Resultados (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.21



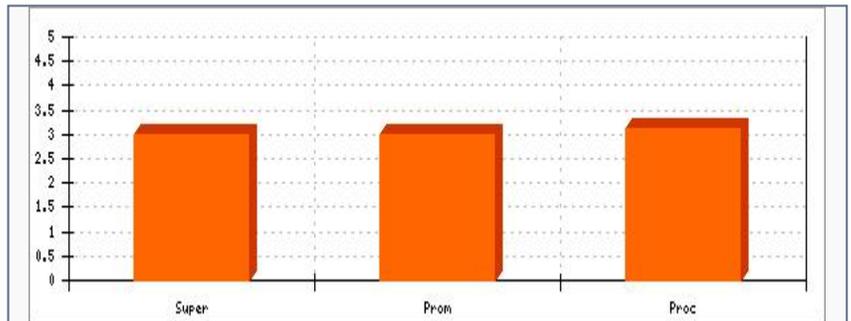
Orientación al Cliente (4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.71



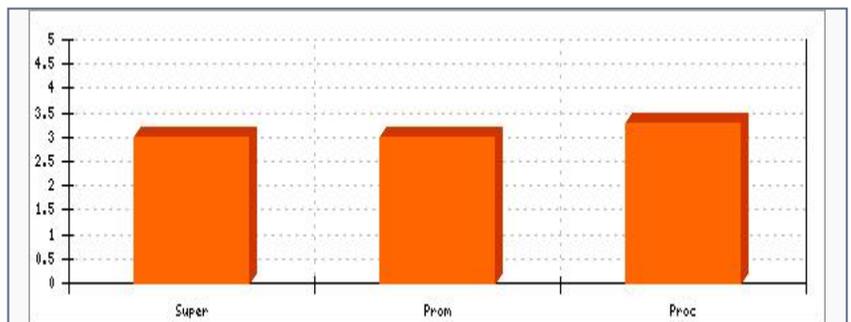
Colaboración (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.13



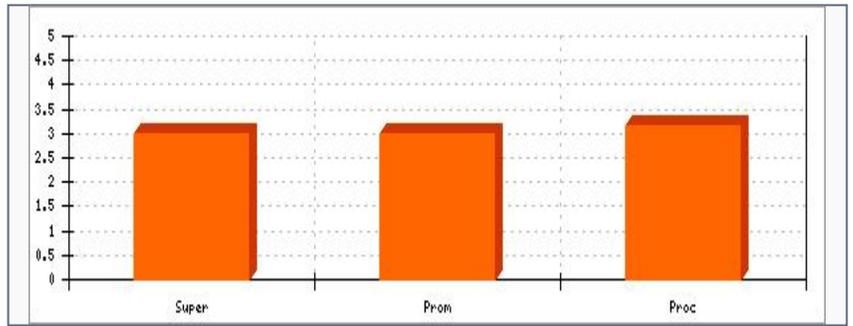
Innovación y Aprendizaje (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.29



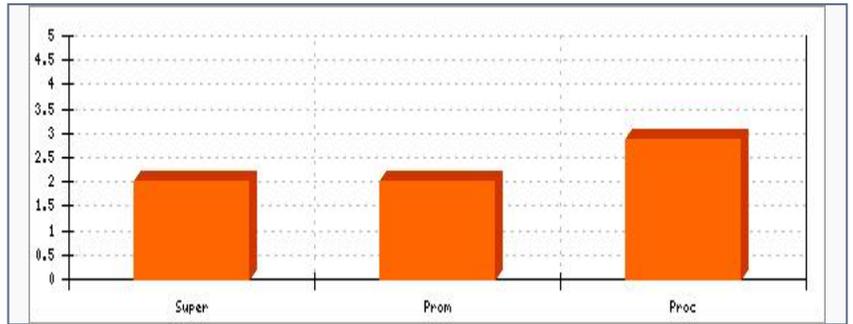
Pensamiento Estratégico (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.17



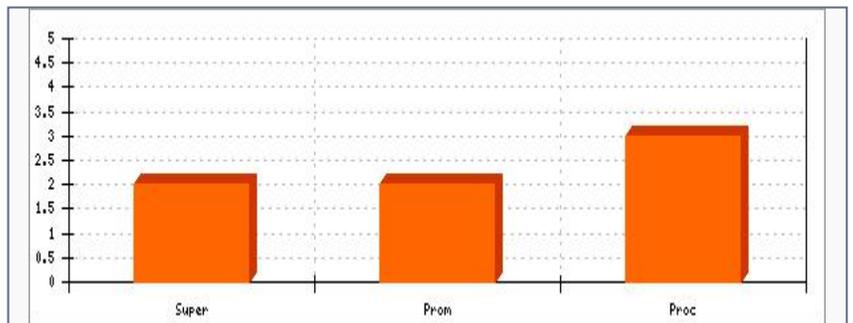
Efectividad (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.88



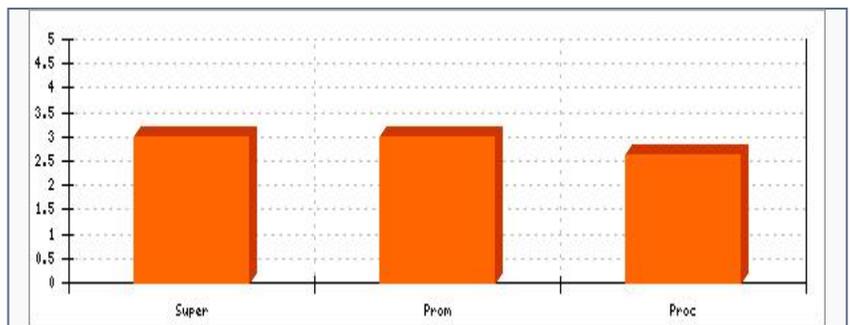
Comunicación Efectiva (2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.00



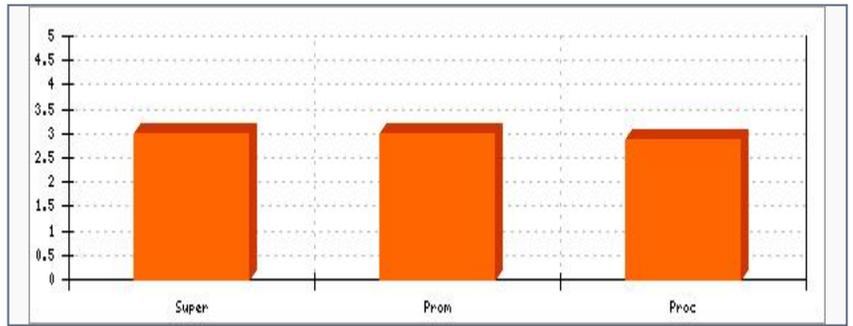
Liderazgo y Desarrollo de Personas (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.63



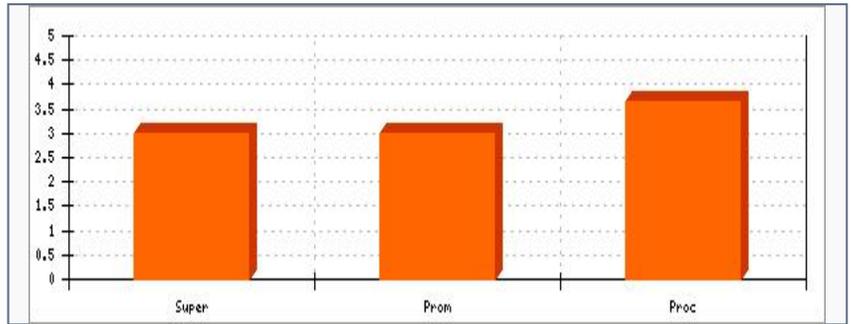
Planificación y Organización (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.88



Negociación Efectiva (3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.63



Análisis por Pregunta

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Orientación a Resultados

1.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia.

En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5

No sólo cumple con las metas establecidas, sino también se encarga de sobrepasarlas en lo posible. Toma en cuenta los factores que

Nivel 4

Demuestra esforzarse por el cumplimiento los objetivos propuestos, se fija metas y realiza seguimiento constante a los mismos.

Nivel 3

Trabaja hasta alcanzar los estándares establecidos y es consciente del impacto que ello genera.

Nivel 2

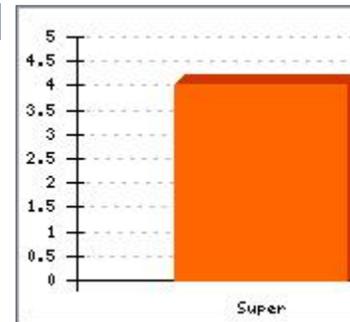
Cumple con todas las tareas a cargo y existe voluntad por hacer bien el trabajo mas no es el foco principal de su actividad.

Nivel 1

Cumple únicamente con las tareas principales, sin preocuparse por los estándares de tiempo y calidad.

(4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.21



Orientación al Cliente

2.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia.

En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5

Se orienta a mantener un constante contacto con los clientes, mostrando un alto interés por cumplir sus expectativas así como identificar

Nivel 4

Demuestra interés por cumplir y solucionar los problemas de los clientes de manera ágil y adecuada.

Nivel 3

Cumple con los tratos acordados y responde a las solicitudes del cliente; sin embargo, no dentro de los términos establecidos.

Nivel 2

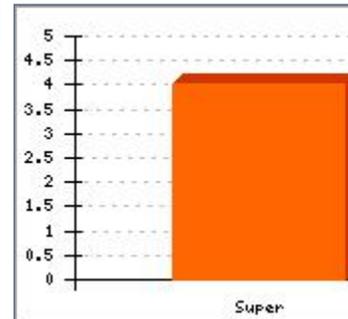
Ofrece una atención correcta a clientes (internos/externos), mas no se esfuerza por cumplir sus expectativas.

Nivel 1

Actúa al margen de los intereses de terceros, bajo su propio beneficio.

(4.00)

Relación	Valor
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.71



Colaboración

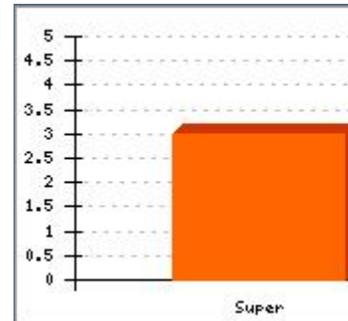
3.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Es hábil para trabajar con otras personas y colaborar en un mismo equipo; además, motiva a que se de la cooperación entre los miembros del equipo.
- Nivel 4 Colabora de forma activa con otras personas, preocupándose por llevar los proyectos de manera óptima tomando en cuenta la participación de los demás.
- Nivel 3 Se desarrolla de manera individual pero puede acoplarse al trabajo en grupo brindando y recibiendo otros puntos de vista para alcanzar los objetivos.
- Nivel 2 Actúa según sus responsabilidades y en algunas ocasiones puede brindar apoyo a los demás, siempre y cuándo sea después de sus propias responsabilidades.
- Nivel 1 Realiza sus funciones y cumple los objetivos sin tomar en cuenta la participación o necesidades que otras personas puedan presentar.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.13



Innovación y Aprendizaje

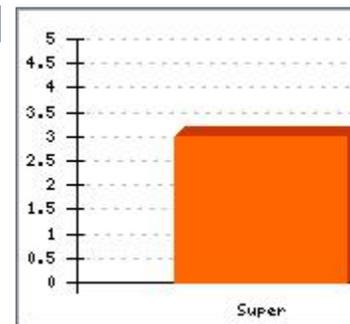
4.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Logra mantenerse actualizado e invierte recursos en ello para alcanzar nuevas forma de actuación y adelantarse a las exigencias o retos.
- Nivel 4 Se actualiza en base a las nuevas exigencias del mercado cada cierto tiempo con la finalidad de adaptarse y tener nuevas opciones de actuación.
- Nivel 3 Explora nuevas ideas y métodos cuando siente la necesidad de ver otras formas de gestión o cuando se ve estancado en alguna de éstas.
- Nivel 2 Conoce la importancia de mantenerse actualizado y de brindar nuevas ideas; sin embargo, se siente más cómodo frente a tareas y métodos establecidos.
- Nivel 1 Desarrolla sus funciones bajo los lineamiento ya establecidos y le cuesta adaptarse a nuevos cambios.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.29



Pensamiento Estratégico

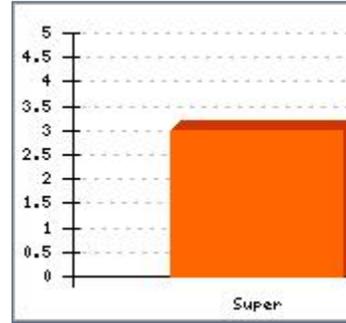
5.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Comprende rápidamente los cambios del entorno, investiga y se anticipa a evaluar escenarios de mejor respuesta frente a éstos.
- Nivel 4 Se esfuerza por generar adecuadas respuestas frente a los cambios que surgen en la organización. Identifica los factores más importantes que influyen en los cambios.
- Nivel 3 Se encuentra atento a los cambios del entorno y logra adecuarse a ellos.
- Nivel 2 Es consciente de los cambios del entorno y los factores que se ven involucrados en la gestión de la organización; sin embargo, se le dificulta anticiparse a los cambios.
- Nivel 1 No logra identificar / analizar la información relevante del negocio o área. No entiende la importancia de sus funciones con respecto a los cambios del entorno.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.17



Efectividad

6.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5

Logra cumplir las metas en el menor tiempo posible y con los estándares de calidad establecidos, haciendo uso de los recursos.

Nivel 4

Prioriza sus funciones y logra adaptarse a la urgencia del negocio alcanzando los niveles de calidad y tiempo esperados.

Nivel 3

Aprovecha los recursos que le brinda la organización haciendo un buen uso de los mismos, de este modo logra cumplir y ser efectivo e

Nivel 2

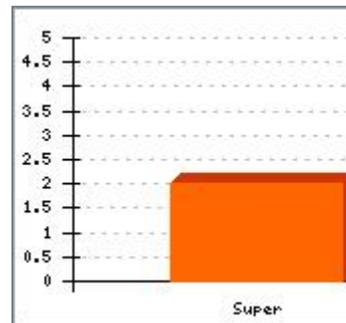
Cumple con los resultados y logra trabajar con los recursos que tiene al alcance; sin embargo, no logra alcanzar óptimos niveles de ca

Nivel 1

Le cuesta alcanzar el logro de sus tareas; sin embargo, cuando logra cumplirlas, suele hacer un mal uso de recursos.

(2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.88



Comunicación Efectiva

7.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5 Es de fácil relación, se comunica a todo nivel y logra adecuar su lenguaje al público objetivo. Además, hace uso adecuado de la comunicación.

Nivel 4 Recibe y transmite información de manera ágil y correcta lográndose expresar con seguridad frente a diversos escenarios.

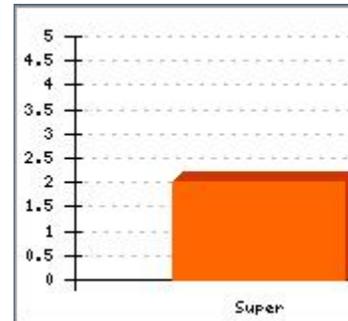
Nivel 3 Escucha de manera activa y expresa sus ideas de manera clara, aunque en situaciones de presión, puede demostrar cierta inseguridad.

Nivel 2 No busca activamente la interacción pero tampoco rehúye de ella, se expresa de manera adecuada mas no logra comunicarse a todo nivel.

Nivel 1 No facilita la conversación y le cuesta desenvolverse frente al público de manera adecuada.

(2.00)

Relación	Valor
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	3.00



Liderazgo y Desarrollo de Personas

8.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5

Define las necesidades y expectativas del equipo, elabora estrategias de desarrollo y crecimiento para potenciarlos al máximo. Su estilo de liderazgo es autoritario. Brinda instrucciones. Busca que el equipo tenga una visión conjunta hacia el mismo objetivo, esforzándose por mantener un buen clima.

Nivel 4

Valora el rendimiento de sus colaboradores a través de una retroalimentación positiva. Se centra en fijar retos que puedan cumplir y potenciarlos. Su estilo de liderazgo es democrático y participativo, promueve que los objetivos sean comunes, proporciona orientación y apoyo necesario.

Nivel 3

Brinda apoyo y motiva a las personas cuando éstas lo requieren; reconoce los puntos positivos y negativos de los colaboradores. Su estilo de liderazgo es participativo. Toma decisiones en equipo.

Nivel 2

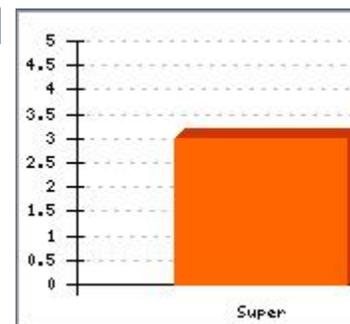
Expresa y fortalece al equipo cuando se dan cambios positivos; sin embargo, no demuestra un interés mayor por potenciarlos. Posee un estilo de liderazgo participativo. Se centra en el desarrollo hacia el grupo en general y hacia los objetivos establecidos.

Nivel 1

No realiza esfuerzos para motivar el crecimiento de su equipo. Sin tener en cuenta necesidades/expectativas. Su posición se caracteriza por ser autoritaria. No acata, no orienta al equipo ni corrige desviaciones.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.63



Planificación y Organización

9.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5

Organiza el trabajo del área de manera efectiva y es capaz de manejar más de un proyecto a la vez manteniendo los estándares de ca

Nivel 4

Es metódico y organizado, establece objetivos tanto a corto como mediano y largo plazo, tomando en cuenta las eventualidades que s

Nivel 3

Formula objetivos en plazos determinados, calcula sus tiempos y programa las actividades a realizar.

Nivel 2

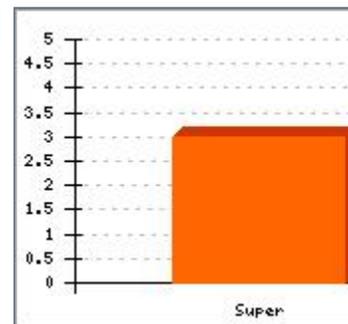
Conoce las responsabilidades y objetivos de su puesto; y se basa en ello para planear tareas a corto plazo.

Nivel 1

Le cuesta manejar el tiempo, es desorganizado y poco metódico.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.88



Negociación Efectiva

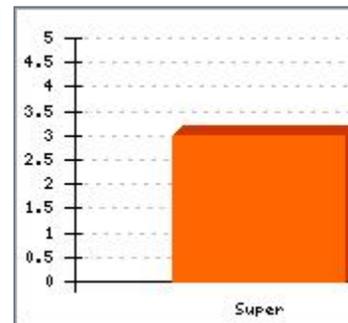
10.-

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Negocia de manera estructurada y consigue óptimos resultados como acuerdos provechosos. Resuelve de manera ágil las situaciones
- Nivel 4 Se prepara para el proceso de negociación y obtiene buenos resultados a través del acercamiento de las diferencias. Busca brindar soluciones desde distintos puntos de vista y logra resolver la escena con la finalidad de calmar la situación.
- Nivel 3 Sigue un proceso de negociación claro, se prepara para el mismo; sin embargo, puede mantener cierto sesgo hacia su punto de vista o solución a la situación que se pueda enfrentar; mas no toma en cuenta otras opciones como backup.
- Nivel 2 No sigue criterios definidos para llegar a un acuerdo equitativo ya que si bien se esfuerza por llegar a una solución, le resulta difícil cambiar una estrategia posible para hacerle frente a la situación; sin embargo, le cuesta seguir un orden de actuación.
- Nivel 1 No considera necesario entender y/o compartir los puntos de vista diferentes al suyo. Se le hace difícil identificar la existencia de algún punto de vista que pueda presentar.

(3.00)

Relación	Valor
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.63



Fortalezas y Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

- (Orientación a Resultados)

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia.

En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5	No sólo cumple con las metas establecidas, sino también se encarga de sobrepasarlas en lo posible. Toma en cuenta los factores
Nivel 4	Demuestra esforzarse por el cumplimiento los objetivos propuestos, se fija metas y realiza seguimiento constante a los mismos.
Nivel 3	Trabaja hasta alcanzar los estándares establecidos y es consciente del impacto que ello genera.
Nivel 2	Cumple con todas las tareas a cargo y existe voluntad por hacer bien el trabajo mas no es el foco principal de su actividad.
Nivel 1	Cumple únicamente con las tareas principales, sin preocuparse por los estándares de tiempo y calidad.

- (Orientación al Cliente)

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia.

En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

Nivel 5	Se orienta a mantener un constante contacto con los clientes, mostrando un alto interés por cumplir sus expectativas así como id
Nivel 4	Demuestra interés por cumplir y solucionar los problemas de los clientes de manera ágil y adecuada.
Nivel 3	Cumple con los tratos acordados y responde a las solicitudes del cliente; sin embargo, no dentro de los términos establecidos.
Nivel 2	Ofrece una atención correcta a clientes (internos/externos), mas no se esfuerza por cumplir sus expectativas.
Nivel 1	Actúa al margen de los intereses de terceros, bajo su propio beneficio.

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

- **(Efectividad)**

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Logra cumplir las metas en el menor tiempo posible y con los estándares de calidad establecidos, haciendo uso de los recursos.
- Nivel 4 Prioriza sus funciones y logra adaptarse a la urgencia del negocio alcanzando los niveles de calidad y tiempo esperados.
- Nivel 3 Aprovecha los recursos que le brinda la organización haciendo un buen uso de los mismos, de este modo logra cumplir y ser efectivo.
- Nivel 2 Cumple con los resultados y logra trabajar con los recursos que tiene al alcance; sin embargo, no logra alcanzar óptimos niveles de eficiencia.
- Nivel 1 Le cuesta alcanzar el logro de sus tareas; sin embargo, cuando logra cumplirlas, suele hacer un mal uso de recursos.

- **(Comunicación Efectiva)**

A continuación, señalamos los niveles asociados a la competencia. En la parte inferior elegir la escala según el cumplimiento que evidencie el trabajador.

- Nivel 5 Es de fácil relación, se comunica a todo nivel y logra adecuar su lenguaje al público objetivo. Además, hace uso adecuado de la comunicación.
- Nivel 4 Recibe y transmite información de manera ágil y correcta lográndose expresar con seguridad frente a diversos escenarios.
- Nivel 3 Escucha de manera activa y expresa sus ideas de manera clara, aunque en situaciones de presión, puede demostrar cierta inseguridad.
- Nivel 2 No busca activamente la interacción pero tampoco rehúye de ella, se expresa de manera adecuada mas no logra comunicarse a todo nivel.
- Nivel 1 No facilita la conversación y le cuesta desenvolverse frente al público de manera adecuada.

Comentarios

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

SUPERVISOR

Señale dos fortalezas que considera de la persona evaluada.

Honestidad Dedicación y preocupación por el trabajo

Señale dos oportunidades de mejora de la persona evaluada.

Comunicación Paciencia para el trabajo bajo presión

EVALUADO

EVALUADOR

Feedback

EVALUACION DE COMPETENCIAS GRUPO 1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

