





CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo		
1.0	Juan Pablo Tututi Ávila	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación		

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

	II. Datos del Evaluado
Nombre	Arturo Gil Jácome
AREA	Desarrollo y Análisis
CARGO	Desarrollador y Analista
	III. Datos del Evaluador
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)
JEFE	
SUPERVISADO	
CLIENTE	
COLEGA	
AUTOEVALUACIÓN	X
	T\/ Carramana

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004).

	CALIFICACIÓN					
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUA L MENTE)	5 (SIEMPRE)	





1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: I JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN					
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA				X	
ORGANIZACIÓN.					
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS				X	
PERSONAS DEL EQUIPO.					
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.					X
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CO	ONFÍA EN LOS	S DEMÁS CO	MO SISTEMAS	DE APOYO IN	FORMALES,
BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MED INFORMAL DE SUS RESULTADOS.	IANTE LOS CU	JALES LOS C	OLABORADORE	S RECIBEN FE	EDBACK
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.					X
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.				X	
APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA, FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS.					X
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON					X
OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE APOYO FORMAL E INFORMAL.					
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETI		A LOS ASPEC	TOS POSITIVO	DS, Y EL ENTU	SIASMO DE
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO					X
PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.					
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.					X
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E					X
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.					
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.				×	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU I DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.	EQUIPO, COM	IPRENDIENDO	EL VALOR DE	SU EQUIPO CO	OMO PARTE
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU				X	
EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.					
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN					X
DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.					
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.				X	
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS					X
COMPETENCIAS.					





VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EOUIPO DE LA PERSONA EN REFERENCIA

COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO DE LA PERSONA EN REFERENCIA						
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA					
Comunicación	Coordinación					
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?						
SUGERENCIA	45					
Mejorar la coordinación para un mejor trabajo en equipo						







CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
1.0	Arturo Gil Jácome	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación	

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

II. Datos del Evaluado				
Nombre	Juan Pablo Tututi Ávila			
ÁREA	Implantación y testeo			
CARGO	Analista e implantador			

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).

IV. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)

		(Calificac	IÓN	
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.				X	
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.					X
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZALOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN					X





				MCanta, MOSSETT ST MUSTO	_		
OBJETIVO COMÚN.							
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.				X			
V. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA							
FORTALEZAS		C	PORTUNIDAD	DES DE MEJOR	A		
Comunicación	C	Coordinac	ción				
VI. SUGERENCIAS							
Mejorar la coordinación para un mejor trabajo en equipo							







CONTROL DE VERSIONES						
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						
1.0 Carlos Eduardo Sergio Israel Diego Ulises				16-05-2019	Autoevaluación	
	Arreola Cuin	Ávila	Martinez Aguilar			

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

Troject Manager competency Bevelopment Trainework Second Edition, Troject Management institute, inc., 2007.						
	II. Datos del Evaluado					
Nombre	Carlos Eduardo Arreola Cuin					
ĀREA	Desarrollo					
CARGO	Arquitecto y Developer					
	III. DATOS DEL EVALUADOR					
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA					
	<i>x</i>)					
JEFE						
SUPERVISADO						
CLIENTE						
COLEGA						
AUTOEVALUACIÓN	X					

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004).

	CALIFICACIÓN					
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)	
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.						
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.				X		
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X	
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO.					Х	
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.					Χ	
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.						
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.					X	
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.				X		





FGPR440- Versión 1.0

APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA,	Х							
FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y								
EXPERIENCIAS.								
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON			X					
OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE								
APOYO FORMAL E INFORMAL.								
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO	: Moviliz	A LOS ASPEC	TOS POSITIVO	DS, Y EL ENTU	SIASMO DE			
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIV	ο común.			•				
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO				X				
PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.								
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE					X			
OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.								
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E				X				
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.								
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.					X			
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU E	QUIPO, CO	MPRENDIENDO	D EL VALOR DE	SU EQUIPO CO	OMO PARTE			
DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.	,			•				
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU					X			
EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS								
HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.								
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN				X				
DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.				, ,				
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN			Х					
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.								
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS					X			
Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS								
COMPETENCIAS.								
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZ	ZAS Y O	PORTUNIC	ADES DE	MEJORA SO	DBRE LAS			
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO	O DE LA	PERSONA	EN REFER	ENCIA				
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES DE MEJORA						
SABER TRABAJAR EN EQUIPO		ENTRAR EN LAS DIFERENTES AREAS						
		DEL PROYECTO Y NO SOLO EN L						
		SUYA.						
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS								
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?								
SUGERENCIAS								
TRATAR DE COMPRENDER LAS DIFERENTES AREAS Y APOYAR AL ESQUIPO.								
TO THE COME NEEDER DIS DIS ENCENTED WITH CONTINUE ESQUIF O.								







CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo				
1.0	Carlos Eduardo	Sergjo Israel	Diego Ulises	16-05-2019	Autoevaluación
	Arreola Cuin	Ávila	Martinez Aguilar		

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

II. DATOS DEL EVALUADO

Nombre Carlos Eduardo Arreola Cuin

ÁREA Desarrollo

CARGO Arquitecto y Developer

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).

IV. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)

CON LOS DEMAS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO (ALLES, 20	04)			,			
			CALIFICAC				
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA					X		
CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR							
JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE							
PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS							
PERSONAS.		_					
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES.				X			
BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO,							
MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN							
FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.							
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO:			X				
MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO			, ,				
DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN							
OBJETIVO COMÚN.							
4. Desarrollo del Equipo: Desarrolla a su			X				
EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO							
COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.							
V. FORTALEZAS Y O	DODTLINI	DADEC DE	MEIODA				
	PORTUNI						
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES DE MEJORA					
SABER TRABAJAR EN EQUIPO		ENTRAR EN LAS DIFERENTES AREAS					
		DEL PROYECTO Y NO SOLO EN LA					
		SUYA.					
VI. SUGERENCIAS							
TRATAR DE COMPRENDER LAS DIFERENTES AREAS Y APOYAR AL ESQUIPO.							





CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
1.0	Diego Ulises Martinez Aguilar	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación	

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

ojece manager competency	zerelepinent ramework second zanien, respect management montates, men, zeor.				
	II. Datos del Evaluado				
Nombre	Diego Ulises Martínez Aguilar				
AREA	Documentación y análisis				
CARGO	Líder de proyecto y encargado de calidad				
	III. DATOS DEL EVALUADOR				
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)				
JEFE					
SUPERVISADO					
CLIENTE					
COLEGA					
AUTOEVALUACIÓN	X				

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004).

	CALIFICACION								
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)				
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.									
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.	JIPALMENTE	EN LA SATISI	-ACCION DE ES	TAS PERSUNAS	X				
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X				
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO.					X				
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.					Χ				
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFÍANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.									
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.					X				
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.					X				





FGPR440- Versión 1.0

APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA,				X			
FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y							
EXPERIENCIAS.							
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON				X			
OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE							
APOYO FORMAL E INFORMAL.							
3. Enfoque en los Objetivos del Equipo	: Moviliz	ZA LOS ASPECT	OS POSITIVO	OS, Y EL ENTUS	SIASMO DE		
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETI	vo соми́ <i></i>						
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.					X		
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE					X		
OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.							
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E			<				
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.							
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.					X		
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU E	EQUIPO, CO	MPRENDIENDO	EL VALOR DE	SU EQUIPO CO	MO PARTE		
DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.	,			-			
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU					X		
EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS							
HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.							
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.				X			
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN					X		
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.							
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS			<				
Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS							
COMPETENCIAS.							
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE	ZAS Y C	PORTUNIDA	ADES DE I	MEJORA SC	BRE LAS		
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP	O DE LA	PERSONA	EN REFER	ENCIA			
FORTALEZAS		Oi	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR	Α		
Facilidad de conectar al equipo de trabaj	0	Habilidades en cuanto a desarrollo					
Análisis profundo		Solicitar avances					
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS							
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?							
SUGERENCIAS SUGERENCIAS							
Liderazgo en cuanto a la forma de hacer			rsonas di		tán		
haciendo.	Liabajai	ai a ias pe	isorias qu	ae no io es	tari		
Paciencia, para evitar situaciones incomo	das						







CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
1.0	Diego Ulises Martinez Aguilar	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación	

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

II. DATOS DEL EVALUADO

NOMBRE
Diego Ulises Martínez Aguilar

ÁREA
Documentación y análisis

CARGO
Líder de proyecto y encargado de calidad

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).

IV. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)

	CALIFICACIÓN						
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS. 2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN				X	X		
LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.							
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.					X		
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.					X		
V. FORTALEZAS Y OF	PORTUNIC	ADES DE	MEJORA				
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA						
Trabajo en equipo	M	Mejor comunicación					
Buen análisis Disciplina							
VI. SUGERENCIAS							
Mayor liderazgo							
Mejor toma de decisiones							





CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo		
1.0	Haziel Josué Castillo Vázquez	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación		

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

1 Toject Manager competency	Troject Manager competency bevelopment Trainework Second Edition, Troject Management institute, inc., 2007.					
	II. Datos del Evaluado					
Nombre	Haziel Josue Castillo Vazquez					
AREA	Frontend					
CARGO	Desarrollador					
	III. Datos del Evaluador					
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)						
JEFE						
SUPERVISADO						
CLIENTE						
COLEGA						
AUTOEVALUACIÓN	X					
T// Company						

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004).

	CALIFICACIÓN						
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.							
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.				X			
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.				X			
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO.					X		
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.					Χ		
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.							
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.				X			
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.			Х				





FGPR440- Versión 1.0

APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA,				X							
FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y											
EXPERIENCIAS.											
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON				X							
OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE				, ,							
APOYO FORMAL E INFORMAL.											
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO		LOS ASPEC	TOS POSITIVO	S, Y EL ENTUS	SIASMO DE						
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETI	VO COMÚN.										
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.					X						
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE				X							
OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.				, ,							
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E					X						
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.					, ,						
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.					Х						
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.	EQUIPO, COM	PRENDIENDO	EL VALOR DE	SU EQUIPO COI	MO PARTE						
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU	1	I		X							
EOUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS				^							
HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.											
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN				Χ							
DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.				^							
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN				X							
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.											
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS					X						
Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS COMPETENCIAS.											
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE	ZAS Y OF	ORTUNIC	ADES DE N	1EJORA SO	BRE LAS						
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP											
FORTALEZAS		C	PORTUNIDAD	ES DE MEJORA	4						
CONOCIMIENTO		COMUNICACION									
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS											
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?											
St	IGERENCIAS		<u> </u>	<u> </u>	_						
MEJORAR EL TIEMPO RESPUESTA HACI,	A MIS CO	MPAÑER	OS DE TR	ABAJO EN	CUANTO						
A TEDMINIAD MIS ACTIV	ID A DEC		1EJORAR EL TIEMPO RESPUESTA HACIA MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN CUANTO A TERMINAR MIS ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES								







CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
1.0	Haziel Josué Castillo Vázquez	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación	

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

II. Datos del Evaluado				
Nombre	Haziel Josue Castillo Vazquez			
ÁREA	Frontend			
CARGO	Desarrollador			

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).

IV. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)

	CALIFICACIÓN				
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.					Х
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.				X	
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.				X	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN. V. FORTALEZAS Y OF	CONTUNIE		METODA		Х

FORTALEZAS OPORTUNIDADES DE MEJORA CONOCIMIENTO COMUNICACIÓN VI. SUGERENCIAS

ESTABLECER UN DIALOGO CON TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE MANERA PERIÓDICA.





CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
1.0	Juan Pablo Tututi Ávila	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR **EN EQUIPO**

CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework - Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

	II. Datos del Evaluado
Nombre	Juan Pablo Tututi Ávila
AREA	Implantación y testeo
CARGO	Analista e implantador
	III. Datos del Evaluador
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)
JEFE	
SUPERVISADO	
CLIENTE	
COLEGA	X
AUTOEVALUACIÓN	
	IV COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004).

	CALIFICACIÓN				
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)







1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.						
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA				Χ		
ORGANIZACIÓN.						
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X	
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS				X		
PERSONAS DEL EQUIPO.						
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.					X	
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CO	ONFÍA EN LOS	S DEMÁS COI	MO SISTEMAS	DE APOYO INF	ORMALES,	
BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.						
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.					X	
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.					X	





FGPR440- Versión 1.0

APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA,					x	
FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS.						
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON					X	
OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE APOYO FORMAL E INFORMAL.						
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIV		A LOS ASPECT	TOS POSITIVO	OS, Y EL ENTUS	SIASMO DE	
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO				X		
PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.						
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.					X	
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E				X		
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.						
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.					X	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU E	QUIPO, COI	 MPRENDIENDO	EL VALOR DE	SU EQUIPO CO	MO PARTE	
DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.						
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU				X		
EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.						
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN					X	
DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.						
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.					X	
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS					X	
COMPETENCIAS.						
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE					BRE LAS	
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP	O DE LA	PERSONA	EN REFER	ENCIA		
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES DE MEJORA				
Buena Comunicación		Coordinación de tareas				
Trabajo en equipo	E	Estructura de ideas				
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?						
Suc	GERENCIAS					
Mejorar el trabajo en equipo y la coordina	ción					





CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
1.0	Juan Pablo Tututi Ávila	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

II. DATOS DEL EVALUADO				
Nombre	Juan Pablo Tututi Ávila			
ÁREA	Implantación y testeo			
CARGO	Analista e implantador			

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).

IV. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

"EQUIPO, EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS, POR ELLO, LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)

	CALIFICACIÓN				
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
1. Enfoque en las Personas del Equipo: Tiene la Capacidad de Colaborar, cooperar, y trabajar junto a las personas del Equipo, enfocándose principalmente en la Satisfacción de Estas personas.					X
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.				X	
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN					X







				FGPR440-	Versión 1.0	
OBJETIVO COMÚN.						
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.				X		
V FORTALEZAC V OF	ODTUNIT	ADEC DE	MEIODA			
V. FORTALEZAS Y OF	ORTUNII	DADES DE	MEJORA			
FORTALEZAS		0	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR.	A	
Buena Comunicación	С	oordinac	ión de tar	reas		
Trabajo en equipo		Estructura de ideas				
VI. S	UGERENC	CIAS				
Mejorar el trabajo en equipo y la coordina	ación					









F470- Versión 2.0

	CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo			
	_	Sergio Israel Ávila		05-04- 2019	Inicio del documento			

INFORME DE AUDITORÍA DE CALIDAD

Nombre del Proyecto	SIGLAS DEL PROYECTO
Clinical Admin	CA

FASE DEL PROYECTO	Código de la Auditoría				
Calidad	AUD_03				
FECHA DE AUDITORÍA	Líder de la Auditoría				
05-04-2019	Diego Ulises Martínez Aguilar				
Equipo de Auditoría					
Diego Ulises Martínez Aguilar					
Objetivos de la Auditoría					
Asegurar un correcto monitoreo de ries	gos.				
Asegurar que todos los miembros del e	quipo sean evaluados.				

	RESULTAD	OS DE LA		KIA		
Tema Auditado		EVALUACIO	2.00		ENTARIO	
Monitoreo de Riesgos	el inf riesg	Se elaboró de forma correcta el informe de monitoreo de riesgos				
Evaluación del equipo	evalu capa equij rend para	Los integrantes del equipo Cada integrante		jorar los ası	ebe hacer el intento pectos en los que no sempeño.	
EVALUACIÓN GENERAL DE LO A	UDITADO					
No existen controversias ni detalles so	bre el monitoreo d	le riesgos ni en la	evaluación	del equi	po.	
ACCIONES RECOMENDADAS						
Cumplir siempre con el plan de monito	reo de riesgos par	a que no existan	controversi	as a futu	ro.	
COMENTARIOS ADICIONAL	ES DE LA AUC	DITORÍA				
N/A						
SE ADJUNTA MATERIAL ADICIO	NAL		si		Х	no
NOMBRES DE LOS ADJUNTOS						

Contacto: informes@dharma-consulting.com Página Web: www.dharmacon.net









F470- Versión 2.0

	CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo			
	_	Sergio Israel Ávila		05-04- 2019	Inicio del documento			

INFORME DE AUDITORÍA DE CALIDAD

Nombre del Proyecto	SIGLAS DEL PROYECTO
Clinical Admin	CA

FASE DEL PROYECTO	Código de la Auditoría
Inicio	AUD_01
FECHA DE AUDITORÍA	Líder de la Auditoría
05-04-2019	Diego Ulises Martínez Aguilar
EQUIPO DE AUDITORÍA	
Diego Ulises Martínez Aguilar	
Objetivos de la Auditoría	
Verificar el estado de la fase de inicio d	el proyecto

RESULTA	ADOS DE LA	AUDITOF	RÍA				
Tema Auditado	EVALUACIÓ	CIÓN COMENTARIO					
	a definición se elal orma correcta.		as metas orma	deben cu	mplirse en tiempo y		
EVALUACIÓN GENERAL DE LO AUDITADO							
No existen controversias ni detalles sobre la Definició	n del proyecto.						
ACCIONES RECOMENDADAS							
Procurar cumplir en medida de lo posible todo lo plan	iteado en el Project C	Charter					
COMENTARIOS ADICIONALES DE LA A	<i>UDITORÍA</i>						
N/A							
SE ADJUNTA MATERIAL ADICIONAL		si		Х	no		
Nombres de los Adjuntos							



Nombre del Proyecto

Verificar los requerimientos del proyecto.







F470- Versión 2.0

	CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo			
	_	Sergio Israel Ávila		05-04- 2019	Inicio del documento			

INFORME DE AUDITORÍA DE CALIDAD

SIGLAS DEL PROYECTO

Clinical Admin	CA	
FASE DEL PROYECTO	Código de la Auditoría	
Planeación	AUD_02	
Fecha de Auditoría	Líder de la Auditoría	
05-04-2019	Diego Ulises Martínez Aguilar	
EQUIPO DE AUDITORÍA		
Diego Ulises Martínez Aguilar		
OBJETIVOS DE LA AUDITOR	ría ————————————————————————————————————	
Asegurar una correcta destión de	calidad en la fase de planeación del provecto	

	RESULTADOS DE LA			
Tema Auditado	EVALUAC		Comen	
Gestión de Calidad	Se elaboró de fori el plan de gestión	de calidad respe		dentro del plan
Requerimientos	Los requerimiento la necesidad del c		producto final, terimientos deber ementados.	
Evaluación General de lo A	AUDITADO			
No existen controversias ni detalles so	obre la gestión de calidad ni en los	requerimientos. To	do fue elaborado d	de forma correcta.
ACCIONES RECOMENDADAS				
Procurar cumplir en medida de lo pos gestión de calidad y en la documenta		mentos de planeació	n del proyecto, pri	incipalmente en la
COMENTARIOS ADICIONAL	LES DE LA AUDITORÍA			
N/A				
C	ONAL	si	Х	no
SE ADJUNTA MATERIAL ADICIO				

Contacto: informes@dharma-consulting.com Página Web: www.dharmacon.net







CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo		
1.0	Arturo Gil Jácome	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación		

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

Nombre Arturo Gil Jácome AREA Desarrollo y Análisis CARGO Desarrollador y Analista III. DATOS DEL EVALUADOR RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X) JEFE SUPERVISADO CLIENTE COLEGA AUTOEVALUACIÓN X		II. DATOS DEL EVALUADO				
CARGO Desarrollador y Analista III. DATOS DEL EVALUADOR RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X) JEFE SUPERVISADO CLIENTE COLEGA	Nombre	Arturo Gil Jácome				
III. DATOS DEL EVALUADOR RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X) JEFE SUPERVISADO CLIENTE COLEGA	ÁREA	Desarrollo y Análisis				
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X) JEFE SUPERVISADO CLIENTE COLEGA	CARGO	Desarrollador y Analista				
JEFE SUPERVISADO CLIENTE COLEGA		III. Datos del Evaluador				
SUPERVISADO CLIENTE COLEGA						
CLIENTE COLEGA	JEFE					
COLEGA	SUPERVISADO					
	CLIENTE					
AUTOEVALUACIÓN X	Colega					
	AUTOEVALUACIÓN	X				

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS

EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).

CALIFICACIÓN





	1	2	3	4	5
DESCRIPCIÓN	(NUNCA)	(Poco)	(MEDIANA- MENTE)	(HABITUAL MENTE)	(SIEMPRE)
1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA PROYECTO.	A EL TRABAJO PA	RA AUTORIZA	AR Y DEFINIR EL .	ALCANCE DE UN	NUEVO
ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE				X	
LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.					
REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL					X
CLIENTE.					
IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y				X	
RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.					
IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.				X	
LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT					X
CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA					
APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR,				X	
Y DE LOS STAKEHOLDERS.					
2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO: F	REALIZA EL TRAI	BAJO PARA D	DEFINIR Y MADU	RAR EL A LCANCE	DEL .
PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTA	IÓN DEL P ROYEC	TO, E IDENT	IFICANDO Y PRO	GRAMANDO LAS A	ACTIVIDADES.
DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT (ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).				X	X
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
Cronograma del proyecto, estimando el TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA ACTIVIDAD.					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD.					
IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS				X	
ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE PROYECTO.					
CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA					X
STAKEHOLDER.					
ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA				X	
CALIDAD DEL PROYECTO.					
DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A					X
RIESGOS DEL PROYECTO.					
ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL				X	







			CHICAGO NOTHING IS ASSURED.	•
CONTROL DE CAMBIOS.				
Desarrolla el Plan para las			X	
ADQUISICIONES DEL PROYECTO.				
3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN			DEL PROYECTO, I	PARA
LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL			X	
PROYECTO.				
GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS				X
STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.				
GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL			X	
PROYECTO.				
GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN LO PLANIFICADO.			X	
GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL				
PROYECTO.				
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PRO	YECTO: COMPAR.	A EL RENDIMIENTO ACTU	AL DEL PROYECT	O CON EL
RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZA IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIAL		ARA EFECTUAR MEJORAS D	E PROCESOS, AD	DEMÁS,
REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A LOS STAKEHOLDERS.			X	
GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO, IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN EL PLAN DEL PROYECTO.				Х
CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL				Х
PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.				
CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL			Х	
PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS CUANDO ESTOS OCURREN.				
GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO, REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL EQUIPO, Y MONITOREANDO SU			Х	
SATISFACCIÓN.				
Administra los Contratos del Proyecto de forma efectiva.				Х
5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL TE EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO			OYECTO, TRANS	SFIRIENDO
CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS				Х
RESULTADOS DEL PROYECTO,				





DOCUMENTANDO DICHA APROBACIÓN.						
DOCUMENTANDO DICHA AFRODACION.						
LIBERA LOS RECURSOS DEL PROYECTO, PROPORCIONANDO FEEDBACK DE						Х
PERFORMANCE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO						
DE PROYECTO, Y FEEDBACK A LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA PERFORMANCE DE						
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.						
MIDE Y ANALIZA LAS PERCEPCIONES DE LOS				X		
STAKEHOLDERS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.						
CIERRA FORMALMENTE EL PROYECTO,						Χ
DOCUMENTANDO LOS TEMAS IMPORTANTES, CERRANDO TEMAS FINANCIEROS,						
NOTIFICANDO STAKEHOLDERS, CERRANDO						
CONTRATOS, DOCUMENTANDO Y PUBLICANDO						
LECCIONES APRENDIDAS, Y ACTUALIZANDO						
ACTIVOS DE LOS PROCESOS.						
V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS	FORTALEZAS Y	OPORTL	JNIDADES D	E MEJOR	A SOE	BRE LAS
V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO				E MEJORA	A SOE	BRE LAS
_			FERENCIA	DE MEJORA		
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO			FERENCIA <i>Oportuni</i>		M EJOR	
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis	DE LA PERSON		FERENCIA <i>Oportuni</i>	DADES DE l	M EJOR	
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis Facilidad para dar soluci	DE LA PERSON		FERENCIA <i>Oportuni</i>	DADES DE l	M EJOR	
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis	DE LA PERSON	A EN RE	FERENCIA <i>Oportuni</i>	<i>DADES DE l</i> Onsabilid	<i>Мезок</i> ad	A.
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis Facilidad para dar soluci VI ¿Qué le sugeriría a la	DE LA PERSON iones PERSONA ?	EN RE	FERENCIA OPORTUNI Respo	<i>DADES DE l</i> Onsabilid	<i>Мезок</i> ad	A
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis Facilidad para dar soluci VI ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO	DE LA PERSON iones PERSONA SUGERENC	EN RE	FERENCIA OPORTUNI Respo	DADES DE l Onsabilid PARA M	<i>MEJOR</i> ad EJOR	RAR SUS
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis Facilidad para dar soluci VI ¿Qué le sugeriría a la	DE LA PERSON iones PERSONA SUGERENC	EN RE	FERENCIA OPORTUNI Respo	DADES DE l Onsabilid PARA M	<i>MEJOR</i> ad EJOR	RAR SUS
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO FORTALEZAS Buen análisis Facilidad para dar soluci VI ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO	DE LA PERSON iones PERSONA SUGERENC	EN RE	FERENCIA OPORTUNI Respo	DADES DE l Onsabilid PARA M	<i>MEJOR</i> ad EJOR	RAR SUS







CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
1.0	Arturo Gil Jácome	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación	

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS

EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).

	Puntaje		o = Suma o medios obt	de todos los tenidos.	puntajes
DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	(Nunca)	(Poco)	(Mediana mente)	(Habitualm ente)	(Siempre)
1. INICIA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.				Х	
2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.					Х
3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.				X	





4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.		X	
5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.			Х

IV. - FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA
Buen análisis	Responsabilidad
Facilidad para dar soluciones	

V. - SUGERENCIAS

Una mejor coordinación con el equipo de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la asignación de tareas

Mejorar su administración del tiempo para ser más productivo y eficiente.







CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						
1.0	Carlos Eduardo	J,	Diego Ulises	16-05-2019	Autoevaluación		
	Arreola Cuin	Avila	Martinez Aguilar				

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO					
Nombre	Carlos Eduardo Arreola Cuin				
ÁREA	Desarrollo				
CARGO	Arquitecto y Developer				
	III. DATOS DEL EVALUADOR				
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)				
JEFE					
SUPERVISADO					
CLIENTE					
COLEGA					
AUTOEVALUACIÓN	x				

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

(1111, 2002).	CALIFICACIÓN					
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA- MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)	
1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA PROYECTO.	A EL TRABAJO PA	RA AUTORIZA	AR Y DEFINIR EL A	ALCANCE DE UN	NUEVO	
ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.				X		
REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL CLIENTE.				Х		
IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.				X		
IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.				X		
LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA				X		





FGPR490- Versión 1.0

APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR, Y DE LOS STAKEHOLDERS.				Х	
2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO: PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GEST					
DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS	1011 2227 11072				X
ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT					
(ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL				X	
CRONOGRAMA DEL PROYECTO, ESTIMANDO EL					
TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA ACTIVIDAD.					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					Х
PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO					^
LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD.					
IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS					Х
ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO					
DE PROYECTO.					
CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES					X
DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA					
STAKEHOLDER.					
ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA			Х		
CALIDAD DEL PROYECTO.			, ,		
DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A	X				
RIESGOS DEL PROYECTO.					
ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL CONTROL DE CAMBIOS.		X			
DESARROLLA EL PLAN PARA LAS				Х	
ADQUISICIONES DEL PROYECTO.					
3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE				DEL PROYECTO,	PARA
LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN	<u>LA DECLARACIÓ</u>	N DEL ALCAN	ICE.		
LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO				X	
DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO.					
GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS				X	
STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.					
GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL				X	
PROYECTO.					
GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN			X		
LO PLANIFICADO. GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL					
PROYECTO.					X
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PRO	YECTO: Сомі	PARA EL REN	DIMIENTO ACTU	AL DEL PROYECT	O CON EL
RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZ					
IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIAL					
REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL		X			
PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A					
LOS STAKEHOLDERS.					
GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO, IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS				X	
EN EL PLAN DEL PROYECTO.					
CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL					Х
PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES					,
CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.					
CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL				X	
PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS					
CUANDO ESTOS OCURREN. GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO,				V	
REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL				X	
EQUIPO, Y MONITOREANDO SU					
SATISFACCIÓN.					
ADMINISTRA LOS CONTRATOS DEL PROYECTO					Χ
DE FORMA EFECTIVA. 5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL 1	RABAIO PARA TI	I FRMINAR FOR	MAI MENTE I IN P	L ROYECTO TRANS	SEIRIENDO
EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO					
CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS				X	
RESULTADOS DEL PROYECTO,					





FGPR490- Versión 1.0

DOCUMENTANDO DICHA APROBACIÓN.				Х				
LIBERA LOS RECURSOS DEL PROYECTO, PROPORCIONANDO FEEDBACK DE PERFORMANCE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE PROYECTO, Y FEEDBACK A LA					Х			
ORGANIZACIÓN SOBRE LA PERFORMANCE DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.								
MIDE Y ANALIZA LAS PERCEPCIONES DE LOS STAKEHOLDERS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.			X					
CIERRA FORMALMENTE EL PROYECTO, DOCUMENTANDO LOS TEMAS IMPORTANTES, CERRANDO TEMAS FINANCIEROS, NOTIFICANDO STAKEHOLDERS, CERRANDO CONTRATOS, DOCUMENTANDO Y PUBLICANDO LECCIONES APRENDIDAS, Y ACTUALIZANDO ACTIVOS DE LOS PROCESOS.					X			
_	V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO DE LA PERSONA EN REFERENCIA							
FORTALEZAS OPORTUNIDADES DE MEJORA								
RESPONSABLE		PUEDE METERSE MAS A LA PARTE DE CALIDAD Y DOCUMENTACION						
INTELIGENTE			PUEDE METER AL PROYECTO UN ANALISIS DE RIESGOS.					
HABILIDADES DE PROGRAM	MACION							
VI ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO?								
SUGERENCIAS								
TE SUGIERO QUE TRATES DE INTERESARTE MAS POR LA DOCUMENTACION DEL PROYECTO.								
TE SUGIERO QUE TRATES DE IMPLEMENTAR EL AREA DE SEGURIDAD INFORMATICA								
AL PROYECYO								







CONTROL DE VERSIONES								
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo								
1.0	Carlos Eduardo	Sergjo Israel	Diego Ulises	16-05-2019	Autoevaluación			
	Arreola Cuin	Ávila	Martinez Aguilar					

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

(FM, 2002).							
	Puntaje Promedio = Suma de todos los puntajes promedios obtenidos.						
DESCRIPCIÓN	1 (Nunca)	2 (Poco)	3 (Mediana mente)	4 (Habitualm ente)	5 (Siempre)		
1. Inicia el Proyecto: Realiza el trabajo para autorizar y definir el Alcance de un nuevo proyecto.				X			
2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.				X			
3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.				X			
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.				Х			
5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.					Х		
IV FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES D	DE MEJOR	A					

IV FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA					
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA				
RESPONSABLE	PUEDE METERSE MAS A LA PARTE DE				
	CALIDAD Y DOCUMENTACION				
INTELIGENTE	PUEDE METER AL PROYECTO UN				
	ANALISIS DE RIESGOS.				
HABILIDADES DE PROGRAMACION					
V SUCERFACIAC					







TE SUGIERO QUE TRATES DE INTERESARTE MAS POR LA DOCUMENTACION DEL PROYECTO.

TE SUGIERO QUE TRATES DE IMPLEMENTAR EL AREA DE SEGURIDAD INFORMATICA AL PROYECYO.







	CONTROL DE VERSIONES								
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo				
1.0	Diego Ulises Martinez Aguilar	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación				

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

reject manager competency better principal realism second battery reject management motitate, may be a				
II. DATOS DEL EVALUADO				
Nombre	Diego Ulises Martínez Aguilar			
ÁREA	Documentación y análisis			
CARGO	Líder de proyecto y encargado de calidad			
III. Datos del Evaluador				
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)				
JEFE				
SUPERVISADO				
CLIENTE				
COLEGA				
AUTOEVALUACIÓN	X			

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

	Calificación						
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA- MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA	A EL TRABAJO PA	RA AUTORIZA	AR Y DEFINIR EL A	ALCANCE DE UN	NUEVO		
PROYECTO.							
ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE					X		
LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.							
REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL CLIENTE.					X		
IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.				X			
IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.					X		
LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA					X		





FGPR490- Versión 1.0

APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR, Y DE LOS STAKEHOLDERS.					X
2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO: I					
PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GEST	TÓN DEL P ROYEC	CTO, E IDENT	TIFICANDO Y PRO	GRAMANDO LAS /	
DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT					X
(ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
CRONOGRAMA DEL PROYECTO, ESTIMANDO EL					^
TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA					
ACTIVIDAD. PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO					
LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD.					
IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO				X	
DE PROYECTO.					
CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES					×
DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA					
STAKEHOLDER.					
ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL PROYECTO.					×
DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A					X
RIESGOS DEL PROYECTO.					^
ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL CONTROL DE CAMBIOS.					X
DESARROLLA EL PLAN PARA LAS			X		
ADQUISICIONES DEL PROYECTO	=: ==:::: ==			DE CHESTS	
3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN				DEL PROYECTO,	PARA
LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO		DEE TIECTIN			X
DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL					
PROYECTO. GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS				X	
STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.				^	
GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO.					×
GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN					X
LO PLANIFICADO.					^
GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL PROYECTO.					X
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PRO	YECTO: COMP	PARA EL REN	DIMIENTO ACTU	AL DEL PROYECT	O CON EL
RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZA	AS Y TENDENCIA				
IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIAL REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL	DAS. T		1		
PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A					X
LOS STAKEHOLDERS.					
GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO, IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS				X	
EN EL PLAN DEL PROYECTO.					
CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL					Х
PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.					
CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL				Х	
PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS					
CUANDO ESTOS OCURREN. GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO,					
REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL					X
EQUIPO, Y MONITOREANDO SU					
SATISFACCIÓN. ADMINISTRA LOS CONTRATOS DEL PROYECTO				1	X
DE FORMA EFECTIVA.					
5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL 1 EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO			MALMENTE UN PI	ROYECTO, TRANS	SFIRIENDO
CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS	ON FROIECIU	CANCELADO.			Х
RESULTADOS DEL PROYECTO,					<u> </u>







DOCUMENTANDO DICHA APROBACIÓN.						Χ	
LIBERA LOS RECURSOS DEL PROYECTO, PROPORCIONANDO FEEDBACK DE PERFORMANCE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE PROYECTO, Y FEEDBACK A LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA PERFORMANCE DE				Х			
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO. MIDE Y ANALIZA LAS PERCEPCIONES DE LOS STAKEHOLDERS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.				X			
CIERRA FORMALMENTE EL PROYECTO, DOCUMENTANDO LOS TEMAS IMPORTANTES, CERRANDO TEMAS FINANCIEROS, NOTIFICANDO STAKEHOLDERS, CERRANDO CONTRATOS, DOCUMENTANDO Y PUBLICANDO LECCIONES APRENDIDAS, Y ACTUALIZANDO ACTIVOS DE LOS PROCESOS.						Х	
V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO				DE MEJOI	RA SOB	RE LAS	
FORTALEZAS			Oportuni	DADES DE	MEJORA		
Facilidad de adaptación y manej de trabajo.	S	Capacidad de liderazgo					
Identificar habilidades pers		Responsabilidad					
VI ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO?	PERSON		REFERENCIA			AR SUS	
SUGERENCIAS							
Involucrar más a profundidad a los desarrolladores a la documentación del sistema.							
Realizar la planeación más a detalle ajustando las fechas límites de acuerdo a cada una							

de las actividades congruentemente con la complejidad de las mismas.







CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						
1.0		Sergio Israel	Diego Ulises	16-05-2019	Autoevaluación		
		Ávila	Martinez Aguilar				

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

(PM1, 2002).						
	Puntaje Promedio = Suma de todos los puntajes promedios obtenidos.					
DESCRIPCIÓN	1 (Nunca)	2 (Poco)	3 (Mediana mente)	4 (Habitualm ente)	5 (Siempre)	
1. Inicia el Proyecto: Realiza el trabajo para autorizar y definir el Alcance de un nuevo proyecto.					Х	
2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.					X	
3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.				X		
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.				X		
5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.					Х	
IV. – FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA						
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES DE MEJORA				
Facilidad de adaptación y manejo de ec	quipos	Capacidad de liderazgo				

Identificar habilidades personales. V. - Sugerencias

de trabajo.

Involucrar más a profundidad a los desarrolladores a la documentación del sistema.

Realizar la planeación más a detalle ajustando las fechas límites de acuerdo a cada una de las actividades congruentemente con la complejidad de las mismas.

Responsabilidad











CONTROL DE VERSIONES							
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo							
1.0	Haziel Josué Castillo Vázquez	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación		

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. Datos del Evaluado						
Nombre	Haziel Josue Castillo Vazquez					
ÁREA	Frontend					
CARGO	Cargo Desarrollador					
	III. Datos del Evaluador					
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)					
JEFE						
SUPERVISADO						
CLIENTE						
Colega						
AUTOEVALUACIÓN	X					

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

(1111) 2002)1	CALIFICACIÓN						
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA- MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA PROYECTO.	A EL TRABAJO PA	RA AUTORIZA	AR Y DEFINIR EL A	ALCANCE DE UN	NUEVO		
ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.				X			
REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL CLIENTE.					Х		
IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.					Х		
IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.				X	_		
LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA					Х		





APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR, Y DE LOS STAKEHOLDERS.				X	
2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO:					
PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GEST DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS	TON DEL PROYEC	CTO, E IDENT	TFICANDO Y PRO		ACTIVIDADES.
ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT				X	
(ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
CRONOGRAMA DEL PROYECTO, ESTIMANDO EL TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA					
ACTIVIDAD.					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL				X	
PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO					
LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD. IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS					
ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO					Х
DE PROYECTO.					
CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES					X
DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA					
STAKEHOLDER.					
ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA				X	
CALIDAD DEL PROYECTO.					
DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A RIESGOS DEL PROYECTO.					X
ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL CONTROL DE CAMBIOS.				X	
DESARROLLA EL PLAN PARA LAS				X	
ADQUISICIONES DEL PROYECTO.		_		_	
3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE				DEL PROYECTO,	PARA
LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO	LA DECLARACIO	N DEL ALCAN	CE.	Х	
DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL				^	
PROYECTO.					
GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.					Х
GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO.					Х
GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN				Х	
LO PLANIFICADO.					
GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL PROYECTO.				X	
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PRO	YECTO: COM	PARA EL REN	DIMIENTO ACTU	AL DEL PROYECT	O CON EL
RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZ	AS Y TENDENCIA	S PARA EFEC	TUAR MEJORAS D	E PROCESOS, AD	DEMÁS,
IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIAI	DAS. I	1	I		
REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A					Х
LOS STAKEHOLDERS.					
GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO,				X	
IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS					
EN EL PLAN DEL PROYECTO. CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL					X
PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES					^
CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.					
CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL					X
PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS CUANDO ESTOS OCURREN.					
GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO,				X	
REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL					
EQUIPO, Y MONITOREANDO SU SATISFACCIÓN.					
ADMINISTRA LOS CONTRATOS DEL PROYECTO				X	
DE FORMA EFECTIVA.					
5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL 1 EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO			MALMENTE UN PR	ROYECTO, TRANS	SFIRIENDO
CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS	ONTROILEIU	CHIVELEADO.		Х	
RESULTADOS DEL PROYECTO,					





			X				
			X				
				X			
V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO DE LA PERSONA EN REFERENCIA							
		OPORTUNIDADES DE MEJORA					
Compromiso			Comunicación				
PERSONA	EN F	REFERENCIA	PARA MEJO	RAR SUS			
SUGERENCIAS							
Tome tiempo para descansar y relajarse.							
	DE LA PERSON PERSONA	PERSONA EN R	DE LA PERSONA EN REFERENCIA Oportunii Com PERSONA EN REFERENCIA	ORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SO DE LA PERSONA EN REFERENCIA OPORTUNIDADES DE MEJORA Comunicación PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJOR			



V. - Sugerencias





FGPR490- Versión 1.0

	CONTROL DE VERSIONES							
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo								
1.0	Haziel Josué Castillo Vázquez	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación			

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: Son las Competencias que el Project Manager puede tener o conseguir, aplicando sus conocimientos en Gestión de Proyectos. Esta dimensión de las competencias evidencian el rendimiento del evaluado dentro de las tareas que se realizan en la Gestión de Proyectos (PMI, 2002).

(PMI, 2002).							
	Puntaje Promedio = Suma de todos los puntajes promedios obtenidos.						
DESCRIPCIÓN	1 (Nunca)	2 (Poco)	3 (Mediana mente)	4 (Habitualm ente)	5 (Siempre)		
1. Inicia el Proyecto: Realiza el trabajo para AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.				Х			
2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.				X			
3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.					X		
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.				X			
5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.					Х		
IV FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES D	DE MEJOR	2A					
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES DE MEJORA					
Compromiso		Comunicación					

Tome tiempo para descansar y relajarse.







CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						
1.0	Juan Pablo Tututi Avila	Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación		

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

	II. DATOS DEL EVALUADO
Nombre	Juan Pablo Tututi Ávila
ÁREA	Implantación y testeo
Cargo	Analista e implantador
	III. Datos del Evaluador
	RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)
JEFE	
SUPERVISADO	
CLIENTE	
Colega	X
Autoevaluación	

IV. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS

EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).

CALIFICACIÓN





				FGPR490)- Versión 1.0			
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA- MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)			
1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.								
ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE				×				
LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.								
REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL				X				
CLIENTE.								
IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y					X			
RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.								
IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.					X			
LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA					X			







APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR,				X	
Y DE LOS STAKEHOLDERS.					
2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO: I	REALIZA EL TRAI	BAJO PARA D	DEFINIR Y MADUI	RAR EL ALCANCE	DEL
PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GEST	TÓN DEL PROYEC	TO, E IDENT	IFICANDO Y PRO	GRAMANDO LAS A	ACTIVIDADES.
DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT					Χ
(ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
CRONOGRAMA DEL PROYECTO, ESTIMANDO EL TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA ACTIVIDAD.					
PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL					X
PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD.					
IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS				X	
ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE PROYECTO.					
CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES				X	
DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA					
STAKEHOLDER.					
ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA					Х
CALIDAD DEL PROYECTO.					
DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A					X
RIESGOS DEL PROYECTO.					
ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL				X	
CONTROL DE CAMBIOS.					
DESARROLLA EL PLAN PARA LAS				Х	
ADQUISICIONES DEL PROYECTO.					
3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN				DEL PROYECTO,	PARA
LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL				X	
PROYECTO.					
GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS					X
STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.					
GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL					X
PROYECTO.					
GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN LO PLANIFICADO.				X	
GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL					
PROYECTO.					





4. MONITOREA Y CONTROLA EL PRO	YECTO: COMP	PARA EL RENI	DIMIENTO ACTU	AL DEL PROYECT	O CON EL
RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZ. IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIAL		S PARA EFEC	TUAR MEJORAS D	E PROCESOS, AL	DEMÁS,
REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A LOS STAKEHOLDERS.				X	
GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO, IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN EL PLAN DEL PROYECTO.					Х
CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.					Х
CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS CUANDO ESTOS OCURREN.				Х	
GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO, REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL EQUIPO, Y MONITOREANDO SU SATISFACCIÓN.				X	
ADMINISTRA LOS CONTRATOS DEL PROYECTO DE FORMA EFECTIVA.					X
5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL TI EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO			MALMENTE UN PR	OYECTO, TRANS	SFIRIENDO
CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS RESULTADOS DEL PROYECTO,					X







DOCUMENTANDO DICHA APROBACIÓN.					
LIBERA LOS RECURSOS DEL PROYECTO, PROPORCIONANDO FEEDBACK DE PERFORMANCE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE PROYECTO, Y FEEDBACK A LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA PERFORMANCE DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.					X
MIDE Y ANALIZA LAS PERCEPCIONES DE LOS				Х	
STAKEHOLDERS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.					
CIERRA FORMALMENTE EL PROYECTO, DOCUMENTANDO LOS TEMAS IMPORTANTES, CERRANDO TEMAS FINANCIEROS, NOTIFICANDO STAKEHOLDERS, CERRANDO CONTRATOS, DOCUMENTANDO Y PUBLICANDO LECCIONES APRENDIDAS, Y ACTUALIZANDO ACTIVOS DE LOS PROCESOS.					X
V SÍRVASE INDICAR ALGUNAS	FORTALEZAS `	Y OPOR	TUNIDADES D	E MEJORA S	OBRE LAS
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO	DE LA PERSOI	NA EN R	REFERENCIA		
FORTALEZAS			OPORTUNI	DADES DE M EJ	ORA
Buena planificación	l		Definició	n de objeti	VOS
Gestión de recursos	;				
VI ¿Qué le sugeriría a la					
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO?		A EN F	REFERENCIA	PARA MEJ	ORAR SUS
_			REFERENCIA	PARA MEJO	ORAR SUS
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO? Una mejor coordinación con el eq	SUGEREN	<i>CIAS</i> ajo par	a lograr una		
COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO? Una mejor coordinación con el eq	SUGEREN Juipo de trab	<i>CIAS</i> ajo par	a lograr una		





		CON	TROL DE VERS	IONES	
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
1.0		Sergio Israel Ávila	Diego Ulises Martinez Aguilar	16-05-2019	Autoevaluación

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

I. CONCEPTO

La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)[®], con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.

Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007.

II. DATOS DEL EVALUADO

III. COMPETENCIAS

"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI®, 2002).

COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS

EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).

	Puntaje		o = Suma o medios obt	de todos los cenidos.	s puntajes
DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	(Nunca)	(Poco)	(Mediana mente)	(Habitualm ente)	(Siempre)
1. INICIA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.					X
2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO,				X	
E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.					
3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.					X





				FGFK490-	version 1.0
4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.				X	
5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.					Х
IV. – FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES D	DE MEJOR	?A			
FORTALEZAS		(OPORTUNIDAL	DES DE MEJOR	RA
Buena planificación			efinición (de objetiv	os
Gestión de recursos					
V SUGERENCIAS					
Una mejor coordinación con el equipo de asignac	e trabajo ción de t	-	grar una m	nayor eficie	encia en la







	CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
	Diego Ulises Martinez Aguilar	, –	Arturo Gil Jácome	16-05-2019	Inicio del documento	

INFORME DE MONITOREO DE RIESGOS

NOMBRE DEL PROYECTO	SIGLAS DEL PROYECTO
Clinical Admin	CA

RIESGOS ACTUALES POTENCIALES

REVISIÓN DE TRIGGERS PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS INICIALMENTE

- 1. Resultados de reuniones de trabajo no llevadas a cabo satisfactoriamente.
- 2. Posible inconsistencia en la información establecida en los documentos de planeación con el cierre del proyecto.
- 3. El cliente no ha presentado solicitudes de cambio.

REVISIÓN Y CONFIRMACIÓN DE PROBABILIDAD E IMPACTO ESTIMADOS INICIALMENTE

- Demora en la toma de decisiones por parte del equipo para establecer las reuniones previas a la entrega del producto.
- 2. Posible falta de responsabilidad en la entrega puntual de documentación.
- 3. Retraso en el inicio de ejecución de pruebas.

REVISIÓN DE ADECUACIÓN DE RESPUESTAS PLANIFICADAS PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS INICIALMENTE

- 1. Programar reuniones con los roles involucrados para la consolidación de requerimientos.
- 2. Mantener informados a los miembros de trabajo sobre las fechas establecidas para la entrega de documentación.
- 3. Indicar escenarios de prueba para la validación de la correcta ejecución del sistema.

REVISIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS INICIALMENTE

- Se llevará a cabo un checklist dentro del plan de contingencia ante posibles faltas de participación.
- 2. Se fijará fecha límite para establecer una entrega adecuada para posibles revisiones.
- 3. En caso de fallas o errores por parte del sistema se acudirá a los desarrolladores a resolver tales problemáticas.

VERIFICACIÓN DE EJECUCIÓN DE RESPUESTAS PLANIFICADAS

- 1. Para la mejora de la logística de las reuniones de trabajo se establecieron cuotas para asegurar una participación por parte del equipo de manera concisa.
- 2. Se envió específicamente a cada uno de los roles el cronograma de actividades, así como también la fecha recomendable y fecha límite de envío de documentos para su revisión.
- 3. Se gestionó una holgura mínima de una semana para resolver posibles fallos en el sistema.

RIESGOS ACTUALES SUCEDIDOS

VALORACIÓN DE IMPACTO REAL VS IMPACTO ESTIMADO

El impacto estimado para los riesgos actuales sucedidos fueron establecidos para todos los integrantes del equipo de trabajo siendo así el cálculo real bajo para solventar los riesgos presentados.

REVISIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA

No se detectaron cambios importantes, para la modificación de los planes de contingencia.







ELABORACIÓN DE PLANES DE EMERGENCIA

Para los casos de inasistencia de miembros del equipo se convocó a mantener actualizada toda la información en la nube para poder acceder a ella en cualquier momento, con o sin miembros que puedan afectar el desempeño del equipo. Además de asignar la función a otra persona con el perfil inmediato superior.

PROGRAMACIÓN DE EJECUCIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA / EMERGENCIA

El plan de contingencia / emergencia se estableció desde el primer día que consolidamos como terminada la fase de inicio con la nos aseguramos de gestionar de manera inmediata cada una de las actividades de las fases posteriores.

EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE ACCIONES CORRECTIVAS O SOLICITUDES DE CAMBIO

No se han presentado solicitudes de cambio por parte del cliente, y se han llevado a cabo solicitudes de cambio por parte de los desarrolladores del sistema.

NUEVOS RIESGOS DETECTADOS

DEFINICIÓN DE TRIGGERS

No se detectaron cambios importantes.

EVALUACIÓN CUALITATIVA Y CATEGORIZACIÓN DE RIESGOS

No se detectaron cambios importantes.

DEFINICIÓN DE RESPUESTAS PLANIFICADAS

No se detectaron cambios importantes.

DEFINICIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA

No se detectaron cambios importantes.

PROGRAMACIÓN DE EJECUCIÓN DE RESPUESTAS PLANIFICADAS

No se detectaron cambios importantes.