|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | | | | | | | |
| *ÁREA* | 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 | | | | | | | |
| 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).* | | | | | | | | |
| *DESCRIPCIÓN* | | *CALIFICACIÓN* | | | | | | |
| *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.* | |  | |  |  |  | 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.* | | | | | | | | |
| *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*  *OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE APOYO FORMAL E INFORMAL.* | |  | |  |  |  | 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.* | | | | | | | |
| *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 OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.* | |  | |  |  |  | X |
| *FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E*  *INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.* | |  | |  |  |  | X |
| *SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.* | |  | |  |  | X |  |
| *4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.* | | | | | | | |
| *ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU*  *EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.* | |  | |  |  | X |  |
| *MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN*  *DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.* | |  | |  |  |  | X |
| *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*  *COMPETENCIAS.* | |  | |  |  |  | X |
| VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS 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? | | | | | | | |
| *SUGERENCIAS* | | | | | | | |
| 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)* | | | | | | | |
| *DESCRIPCIÓN* | | *CALIFICACIÓN* | | | | | |
| *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*  *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 OPORTUNIDADES DE MEJORA | | | | | | | |
| *FORTALEZAS* | | | *OPORTUNIDADES DE MEJORA* | | | | |
| Comunicación | | | Coordinación | | | | |
| VI. SUGERENCIAS | | | | | | | |
| Mejorar la coordinación para un mejor trabajo en equipo | | | | | | | |
|  | | | | | | | |