



CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original	

## INFORME DE PERFORMANCE DEL TRABAJO Nº1

Nombre del proyecto	SIGLAS DEL PROYECTO	PERIODO
Implementación y desarrollo de un aplicativo para el e-commerce	IDAE	Semana 4

## ESTADO DE AVANCE DEL CRONOGRAMA: VER GANTT DE AVANCE Y COMENTARIO RESUMEN

EL PROYECTO SE ESTÁ REALIZANDO CONFORME A LO PLANEADO, NO SE HA PRESENTADO RETRASOS EN EL DESARROLLO DE LOS ENTREGABLES HASTA EL MOMENTO Y LOS OBJETIVOS PROPUESTOS DE COSTOS Y CALIDAD HAN SIDO LOGRADOS.

ESTADO DE AVA	NCE DE LOS ENTREGABLE	S: Completados, En Proceso, Pe	endientes, Detenidos, En Prob	BLEMAS ETC.
FASE	Entregable 2º Nivel	Entregable 3° Nivel	ESTADO DE AVANCE	OBSERVAC IONES
		1.1.1 Project Charter	100%	
	1.1 Inicio	1.1.2 Análisis de Stakeholders	100%	
		1.2.1 Plan de Gestión del Alcance	100%	
		1.2.2 Cronograma del Proyecto	100%	
		1.2.3 Plan de Gestión de Costos	100%	
	1.2 Planificación	1.2.4 Plan de Gestión de Riesgos	100%	
		1.2.5 Plan de Gestión de Calidad	100%	
		1.2.6 Plan de Recursos Humanos	100%	
<ol> <li>Gestión del Proyecto</li> </ol>		1.2.7 Plan de Gestión Comunicaciones	100%	
		1.3.1 Acta de Entrega de Equipos	100%	
		1.3.2 Plan de Implementación de Sw y Hw	100%	
	1.3 Ejecución	1.3.3 Informe de Implementación Aplicativo Sw	100%	
		1.3.4 Informe de Implementación de Sistema Redundante	100%	
		1.3.5 Informe de Implementación WAF	100%	
	1.4 Seguimiento y Control	1.4.1 Informes de Rendimiento	40%	





					1.4.2 Informe de Calidad				40%		
		1.5 Cierre			1.5.1 Acta de del Producto		ı		0%		
		1.5 Cierre			1.5.2 Acta de Proyecto	Cierre del			0%		
		2.1 Modela	do de Neg	jocio					100%		
2. Incepciór	1	2.2 Diagnos							100%		
		Cupoofer 3.1 Modela Requerimie Sistema de	ntos del						100%		Se requirió adicionar un recurso.
		3.2 Especifi Casos de U Sistema	icación de						0%		un recurso.
		3.3 Elabora Modelo de l							0%		
3. Elaboració	n	3.4 Especification of the second of the seco	icación de						0%		
		3.5 Definici Pruebas	ón del Pla						0%		
		3.6 Definici Arquitectur	a del Sist				_		0%		
		3.7 Diseño de Datos		Base					0%		
		4.1 Prepara Entorno de	ación del Producció	ón					0%		
		4.2 Creació		igo					0%		
4. Construccio	ón	4.3 Revisión estándares	de				0%				
		Construcció 4.4 Ejecució Unitarias-Ir Sistema	ón de Pru						0%		
		4.5 Definici capacitació		rio					0%		
		5.1Definició Implantació	ón del Plai						0%		
F =	_	5.2 Prepara Entorno de	ación del	ón					0%		
5. Transición	1	5.3 Instalad Sistema							0%		
		5.4 Puesta Sistema	en March	a del					0%		
ACTIVIDADE	s In	•	N EL PER	IODO	Dagas	480				Deal	
PAQUETE DE TRABAJO		NOMBRE DE ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	PROGRAM  TRABAJO	ADO DURACIÓN	F	RECURSOS	FECH A INICI	REAL RECURSOS	OBSERVA CIONES
2.1 Modelado de Negocio	regl	.1 Especificar las de locio	27/07/2 012	30/07/2 012	2 4 días	14 horas	AS	1	27/0 7/20 12	AS1	
2.2 Diagnóstico de infraestructura de la red Cupoofer	2.2. Aná	.2 Realizar álisis de acidad	30/07/2 012	31/07/2 012	2 2 días	7 horas	AI		30/0 7/20 12	Al	
3.1  Modelamiento de  Requerimiento s del Sistema de Información	mod cas	.3 Obtener el delo de os de usos sistema	01/08/2 012	06/08/2 012	2 6 días	21 horas	AS	2, AS3	01/0 8/20 12	AS2, AS3	





ACTIVIDADES FI	NALI	ZADAS	EN EL F	PERIOD	0								
PACUETE SE	_	MBRE		ı		PROGRAN	14nn 			L	RF∆I 		Operation
PAQUETE DE TRABAJO	Аст	DE IVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	T	RABAJO	Duraci	ΙÓΝ	RECURSOS	FECH A FIN	DURACIO	ÓN	OBSERVA CIONES
2.1 Modelado de Negocio	regla nego	ecificar as de ocio	27/07/2 012	30/07/2 012	2 4	1 días	14 hor	as	AS1	30/0 7/20 12	14 hora	as	
2.2 Diagnóstico de infraestructura de la red Cupoofer	Anál	Realizar 30/07/2 31 Análisis de 012 01 apacidad		31/07/2 012	2 2	2 días	7 hora	as	Al	31/0 7/20 12	7 horas	5	
3.1 Modelamiento de Requerimientos del Sistema de Información		ener el elo de os de s del	01/08/2 012	06/08/2 012	2 6	3 días	21 hor	as	AS2, AS3	06/0 8/20 12	24 hora	as	Se requirió la participación de 2 recursos
FACTOR RELEVANTE	DE	_	BJETIVO E	E	·		EDICIÓI		MÉTRICA		OB	SER	VACIONES
CALIDAD			CALIDAD			FECHA		R	ESULTADO <b>O</b> BTE	NIDO	REVIC	AD F	N BASE A LOS
MODELO DE CASOS USO DEL SISTEMA			3.0		07	/08/20	12		2.8		RE(	QUEF	RIMIENTOS IONALES IFICADOS
CONTROLES DE C	ALID												
Entregable		_	STÁNDAR I DAD APLIC			_	OBSER	RVACIONES			Ов	SER	VACIONES
		CALIL	DAD APLIC	ADLE		FECHA		RI	ESULTADO <b>O</b> BTE	ENIDO			
Costos Incurri	IDOS	ENEL	DEDIO	00									
ENTREGABLE		MENTO COSTO	DE	Costo UTORIZA			STO RRIDO		VARIACIÓN ABSOLUTA		RIACIÓN CENTUAL	<u>.</u>	OBSERVACI ONES
2.1.1 Especificar reglas de negocio		AS1		\$30	\$30 \$30		30	0%		0%			
2.2.2 Realizar Análisis de capacidad		AI		\$40	\$40		\$40		0%		0%		
3.1.3 Obtener el modelo de casos de usos del sistema	Д	AS2, AS3	3	\$30		\$	60		100%		0%		
ACTIVIDADES EN	PRO	CESO A	A LA FEC	НА									
PAQUETE DE TRABAS	10	Аст	IBRE DE			DE FIN AMADA			THA DE FIN STIMADA		AVANCE FECHA	A	OBSERVACIO NES
3.2 Especificación d Casos de Uso del Sistema		Identifi Clases a un l	3.2.1 icación de Asociada Caso de Jso		09/08/	/2012					50%		
3.3 Elaboración de Modelo de Datos		Elabor Mo Conce	.3.1 ación del odelo eptual de atos		28/08/	/2012							
3.4 Especificación d la Interface del Usuario		3 Especif la Inte Us	3.4.1 icación de erface de uario		27/08/						30%		
LECCIONES APRE						ERIOD	)						
CÓDIGO DE LECCI APRENDIDA	IÓN	No	APRENE	IDA	′	Аито	)R		FECHA DE R	EGISTR	o	Ов	SERVACIONES
001			TRADU RRECTAMI REQUERIM:	ENTE LOS	5	JT			10/08/	2012			





RECURSOS UTILI	ZADOS EN EL PE	RIODO				
ENTREGABLE	RECURSO	CANTIDAD PROGRAMADA	CANTIDAD UTILIZADA	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL	OBSERVA CIONES
2.1.1 Especificar reglas de negocio	AS1	14HRS	14HRS	0HRS	0%	
2.2.2 Realizar Análisis de capacidad	AI	7HRS	7 <sub>HRS</sub>	3HRS	0%	
3.1.3 Obtener el modelo de casos de usos del sistema	AS2, AS3	21HRS	24HRS	3HRS	14%	





CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original

## SOLICITUD DE CAMBIO Nº 001

NOMBRE DEL PROYECTO	SIGLAS DEL PROYECTO	SOLICITANTES DEL CAMBIO
Implementación y desarrollo de un aplicativo para el e-commerce	IDAE	Comité de Control de Cambios

TIPO DE CAMBIO REQUERIDO			
ACCIÓN CORRECTIVA	Х	REPARACIÓN POR DEFECTO	
ACCIÓN PREVENTIVA		CAMBIO EN EL PLAN DE PROYECTO	

**DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O SITUACIÓN ACTUAL:** DEFINA Y ACOTE EL PROBLEMA QUE SE VA A RESOLVER, DISTINGUIENDO EL PROBLEMA DE SUS CAUSAS, Y DE SUS CONSECUENCIAS.

Se detectó que la cantidad de recursos asignados no era la suficiente para algunas de las actividades del proyecto.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL CAMBIO SOLICITADO:** ESPECIFIQUE CON CLARIDAD EL CAMBIO SOLICITADO, PRECISANDO EL QUÉ, QUIÉN, CÓMO, CUÁNDO Y DÓNDE.

Se manejará el siguiente esquema de trabajo:

- Se contará con un ingeniero adicional o ingeniero de apoyo.
- Se estimará la demanda real de trabajo de la actividad que corresponda.
- Se identificarán las actividades de mayor impacto o críticas.
- Se asignará al ingeniero de apoyo a la actividad identificada como crítica en el momento que sea necesario.

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA EL CAMBIO: ESPECIFIQUE CON CLARIDAD PORQUE MOTIVOS O RAZONES SOLICITA EL CAMBIO, PORQUE MOTIVOS ELIGE ESTE CURSO DE ACCIÓN Y NO OTRO ALTERNATIVO, Y QUÉ SUCEDERÍA SI EL CAMBIO NO SE REALIZA.

El cambio es solicitado debido a que se han detectado actividades que requieren mayor esfuerzo laboral del ingeniero asignado, lo que origina que se dediquen más horas de las programadas pudiendo originar saturación en el recurso asignado para tratar de llegar a la fecha de entrega, o que se retrasen las actividades y esto impacte en los tiempos de entrega programados y afectando también los costos sobre el recursos asignado.

# ERECTOS EN EL PROYECTO EN EL CORTO PLAZO Saturación de trabajo sobre el recurso asignado. EN EL LARGO PLAZO

Retraso en las actividades detectadas como críticas o de mayor demanda de trabajo.

### **EFECTOS EN OTROS PROYECTOS, PROGRAMAS, PORTAFOLIOS U OPERACIONES**

Ninguno

EFECTOS EXTRA EMPRESARIALES EN CLIENTES, MERCADOS, PROVEEDORES, GOBIERNO, ETC.

On annual control of C

**OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ADICIONALES** 

El cambio será realizado a partir de emitida, aprobada y comunicada esta acción correctiva.

## REVISIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL DE CAMBIOS

KEA1210N DET COMILIE DE CONTR	TOL DE CAMBIOS
FECHA DE REVISIÓN	10/08/2012
EFECTUADA POR	EE
RESULTADOS DE REVISIÓN	APROBADA
(APROBADA/RECHAZADA)	
RESPONSABLE DE APLICAR/INFORMAR	MB/JT
OBSERVACIONES ESPECIALES	Ninguna











CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original	

# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO

resultado de las Compet Management Competend	empetencias Personales, ión de múltiples fuentes tencias Personales (Perso cy Development Framev e su desempeño persona	s en el Am onal Compe vork del Pl	ibiente del etence) de MI, con la	Proyecto; of evaluado, of finalidad de	que permite contenidos ei e ayudar al	apreciar el n el Project
	II. DATO	S DEL EV	ALUADO			
Nombre	D. Cisne					
ÁREA	Infraestructura de com	unicaciones	S.			
CARGO	ANALISTA DE INFRAES					
CARGO	III. DATO					
	RELACIÓN CON EL EVA					
JEFE	RELACION CON EL LVA	LUADO ( 147	HACAK CON	UNAX		
SUPERVISADO	Х					
	^					
CLIENTE						
COLEGA						
AUTOEVALUACIÓN						
		OMPETEN				
que afectan una parte	n relacionadas con las a : importante del rendir s), se puede medir con e ollo" (PMI, 2002).	miento en	el trabaj	o (es decir	, uno o m	ás roles o
	V. COMPETENCIAS P	ARA TRA	BAJAR EN	EOUIPO		
COMPARTIDOS , POR ELLO	N MÁS AMPLIA , ES UN GRUPO , LAS COMPETENCIAS DE	DE PERSON	IAS QUE TRA	BAJAN EN PRO		
COOPERAR CON LOS DEMÁS.	Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (	ALLES, 200	4)			,
COOPERAR CON LOS DEMÁS,	Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (	ALLES, 2004		CALIFICAC		,
				CALIFICAC 3		
Descri	IPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	IÓN 4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
DESCRI	PERSONAS DEL EQUIP	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	IÓN 4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I  JUNTO A LAS PERSONAS DEL	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I  JUNTO A LAS PERSONAS DEL  ALIENTA Y FOMENTA EL ESP	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	IÓN 4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN ÍRITU DE EQUIPO EN TODA	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA FACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL . ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINI ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I  JUNTO A LAS PERSONAS DEL  ALIENTA Y FOMENTA EL ESP  LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER  SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA FACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I  JUNTO A LAS PERSONAS DEL .  ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN ÍRITU DE EQUIPO EN TODA ESONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA FACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESPLA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UL AMISTOSO, DE BUEN CLIMA,	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN ÍRITU DE EQUIPO EN TODA ESONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA FACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRIN ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA FACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESPLA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINIFICITU DE EQUIPO EN TODA ESONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS	1 (NUNCA) OC: TIENE LA CIPALMENTE	2 (Poco) A CAPACIDAL EN LA SATIS	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA GFACCIÓN DE E	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER  2. APOYO A LOS MIE	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO:	1 (NUNCA) O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍFITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO:  IZA MUTUA Y EL RESPETO, M	1 (NUNCA) O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍFITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO:  IZA MUTUA Y EL RESPETO, M	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍFITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO:  IZA MUTUA Y EL RESPETO, MOS.  VALORA LAS OPINIONES Y	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E.  X  COMO SISTEM. DS COLABORA	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESPLA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.  ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y VAPORTES REALIZADOS POR EQUIPO.	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, MOS. VALORA LAS OPINIONES Y RELOS MIEMBROS DE SU	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E.  X  COMO SISTEM. DS COLABORA	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESPLA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.  ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER DESAÍNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y VAPORTES REALIZADOS POR	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, MOS. VALORA LAS OPINIONES Y RELOS MIEMBROS DE SU	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E.  X  COMO SISTEM. DS COLABORA	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.  ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR EQUIPO.  CONSTANTEMENTE DA FEEDB DE MEJORAR EL TRABAJO EN	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO:  IZA MUTUA Y EL RESPETO, M.  IZA MUTUA Y EL RESPETO, M.  IZA COS MIEMBROS DE SU  PACK INFORMAL, CON EL FIN BENEFICIO DE TODOS.	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA GRACCIÓN DE E  X  COMO SISTEMA DS COLABORA I  X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.  ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR EQUIPO.  CONSTANTEMENTE DA FEEDB DE MEJORAR EL TRABAJO EN DA APOYA EL DESEMPEÑO DE	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, M. IZA MUTUA Y EL RESPETO, M. IZA COS MIEMBROS DE SU  PACK INFORMAL, CON EL FIN BENEFICIO DE TODOS. IZA OTRAS ÁREAS DE LA	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA  FACCIÓN DE E.  X  COMO SISTEM. DS COLABORA  X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL I ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO. ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR EQUIPO. CONSTANTEMENTE DA FEEDB DE MEJORAR EL TRABAJO EN L APOYA EL DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA, FOMENTANDO	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍFITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, MOS. IZA LAS OPINIONES Y R. LOS MIEMBROS DE SU  EACK INFORMAL, CON EL FIN BENEFICIO DE TODOS.  DE OTRAS ÁREAS DE LA EL INTERCAMBIO DE	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN DEDIANTE LO	2 (Poco) A CAPACIDAD EN LA SATIS LOS DEMÁS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA GRACCIÓN DE E  X  COMO SISTEMA DS COLABORA I  X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.
DESCRI  JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN.  EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO.  SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y VI APORTES REALIZADOS POR EQUIPO.  CONSTANTEMENTE DA FEEDB DE MEJORAR EL TRABAJO EN LA APOYA EL DESEMPEÑO DI COMPAÑÍA, FOMENTANDO INFORMACIÓN Y EXPERIENCIA	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINTÍFITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO.  EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, MOS. IZA LAS OPINIONES Y R. LOS MIEMBROS DE SU  EACK INFORMAL, CON EL FIN BENEFICIO DE TODOS.  DE OTRAS ÁREAS DE LA EL INTERCAMBIO DE	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE  CONFÍA EN REDIANTE LO	2 (POCO) A CAPACIDAL EN LA SATIS LOS DEMÁS S CUALES LO	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA GRACCIÓN DE E  X  COMO SISTEM. DS COLABORA I  X  X	IÓN  4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  X  X  X  AS DE APOYO II DORES RECIBEI	5 (SIEMPRE) Y TRABAJAR S.





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 EQUI		ILIZA LOS ASP	PECTOS POSITA	IVOS, Y EL ENT	JSIASMO DE
LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO	COMUN.				
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.			X		
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EOUIPO A FIN DE				X	
OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.				<i>X</i>	
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E				X	
INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.					
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.				Χ	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A	SU FOUI	PO. COMPRENI	DIENDO EL VA	NOR DE SU EC	UIPO COMO
PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN		, 0, 00,		.2011 22 20 20	01. 0 00.70
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			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			X		
CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO					
DE SUS COMPETENCIAS.					
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE	ZAS Y (	OPORTUNIE	DADES DE	MEJORA SO	BRE LAS
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO	DE LA	PERSONA E	N REFEREI	NCIA	
FORTALEZAS		O	PORTUNIDA	DES DE MEJOR	4
Alta Experiencia.		Actitud par	a trabajar e	n equipo y ba	ајо
		presión.			
Capacidad técnica.					
Genera buen ambiente de trabajo y clima laboral.	•				
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN	N REFER	ENCIA PAR	A MEJORAI	R SUS	
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP	0?				
	GERENCIA	ıs			
Buscar mejorar la comunicación con los demás	miemb	ros del equi	no. promov	er más el c	ompartir la
información referente al proyecto para manten					
proyecto.					
•					





CONTROL DE VERSIONES							
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo							

### 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.

#### 

### 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)

COOPERAR CON LOS DEMAS, 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			X			
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			X			
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.						
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO			X			
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 OF	ORTUNID	ADES DE	MEJORA			
FORTALEZAS		C	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR	A	
	ĺ					
VI. S	UGERENC:	IAS				



PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE



# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EOUIPO

#### 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 J. PADILLA Nombre ÁREA Desarrollo ANALISTA DE DESARROLLO CARGO III. DATOS DEL EVALUADOR RELACIÓN CON EL EVALUADO ( MARCAR CON UNA X) **IFFF** SUPERVISADO **CLIENTE** COLEGA **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 3 DESCRIPCIÓN 2 (HABITUAL (MEDIANA (NUNCA) (Poco) (SIEMPRE) MENTE) MENTE) 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 Χ LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE X SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO. X ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO. 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 X APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO. CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN Χ DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS. APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA Χ COMPAÑÍA, 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: 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 Χ

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	A SU EQUIP	O, COMPREN	DIENDO EL VA	LOR DE SU EQ	UIPO COMO
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			X		
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.					
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN			X		
CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO					
DE SUS COMPETENCIAS.					
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE	ZAS Y O	PORTUNII	DADES DE	MEJORA SC	BRE LAS
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO	DE LA F	PERSONA E	N REFEREN	NCIA	
FORTALEZAS		C	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR	4
Comunicativo, Cooperativo.		Pericia Téc	nica.		
Capacidad de Análisis					
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EI	N REFERE	NCIA PAR	A MEJORAF	R SUS	
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP	o?				
Su	GERENCIAS	5			





CONTROL DE VERSIONES							
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo							

### 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 ÁREA Desarrollo CARGO Analista de Desarrollo.

### 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)

COOPERAR CON LOS DEMAS, 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				X		
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				X		
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.						
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 OP	PORTUNID	ADES DE	MEJORA			
FORTALEZAS		O	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR	4	
VI. S	UGERENC	IAS				
	SELK-KG.					





CONTROL DE VERSIONES							
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo		
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original		

# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

**CONCEPTO** 

recolección de informac resultado de las Compet Management Competenc	impetencias Personales, ión de múltiples fuentes tencias Personales (Perso cy Development Framew e su desempeño persona	en el Am onal Compe vork del Pl	biente del etence) de MI, con la	Proyecto; of evaluado, of finalidad de	que permite contenidos ei e ayudar al	apreciar el n el Project		
The Jordan 103 resultados d		S DEL EV		der proyect				
Nounne	J.Paldea	S DEL EVI	ALUADU					
Nombre 4 – – -								
	ÁREA Desarrollo de Software							
CARGO ANALISTA DE DESARROLLO								
	III. DATO							
	RELACIÓN CON EL EVA	LUADO ( MA	RCAR CON	UNA X)				
JEFE								
SUPERVISADO	X							
CLIENTE								
COLEGA								
AUTOEVALUACIÓN								
NOTOLIALOACION	TV Co	OMPETENC	CTAC					
que afectan una parte	n relacionadas con las a e importante del rendin s), se puede medir con e	nctitudes, h miento en	abilidades el trabaj	o (es decir	, uno o m	ás roles o		
	V. COMPETENCIAS P	ARA TRAE	BAJAR EN	EOUIPO				
	N MÁS AMPLIA , ES UN GRUPO , LAS COMPETENCIAS DE Y TRABAJAR EN CONJUNTO" ()	TRABAJO EN	EQUIPO IM					
CALIFICACIÓN								
	,	TILLES, 200		CALIFICAC	IÓN			
Descri	·	1 (NUNCA)		CALIFICAC 3 (MEDIANA MENTE)	IÓN 4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)		
1. Enfoque en las l	PCIÓN PERSONAS DEL EQUIP	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA GFACCIÓN DE E	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) DE COLABORA GFACCIÓN DE E.	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA,	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA SONAL POR LOS ÉXITOS DE D. N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR,	(SIEMPRE) Y TRABAJAR		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PER 2. APOYO A LOS MIE	PERSONAS DEL EQUIPEQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, M	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE I	2 (POCO) A CAPACIDAD EN LA SATIS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X X X X COMO SISTEMA	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR, STAS PERSONA.	(SIEMPRE) Y TRABAJAR S.  NFORMALES,		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PER 2. APOYO A LOS MIE BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, M OS.  ALORA LAS OPINIONES Y	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE I  CONFÍA EN I  EDIANTE LOS	2 (POCO) A CAPACIDAD EN LA SATIS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X X X X COMO SISTEMA	4 (HABITUAL MENTE) AR, COOPERAR, STAS PERSONA.	(SIEMPRE) Y TRABAJAR S.  NFORMALES,		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL . ALIENTA Y FOMENTA EL ESP. LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO. ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PER BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR EQUIPO. CONSTANTEMENTE DA FEEDB	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS  RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, M OS. RALORA LAS OPINIONES Y R LOS MIEMBROS DE SU  ACK INFORMAL, CON EL FIN	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE I  CONFÍA EN I  EDIANTE LOS	2 (POCO) A CAPACIDAD EN LA SATIS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X X X X COMO SISTEMA	4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  AS DE APOYO II DORES RECIBEI	(SIEMPRE) Y TRABAJAR S.  NFORMALES,		
1. ENFOQUE EN LAS I JUNTO A LAS PERSONAS DEL . ALIENTA Y FOMENTA EL ESP LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PER SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO. ACTÚA PARA GENERAR UI AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PER 2. APOYO A LOS MIE BASÁNDOSE EN LA CONFIAN INFORMAL DE SUS RESULTAD RECONOCE, RESPETA Y V APORTES REALIZADOS POR EQUIPO.	PERSONAS DEL EQUIP EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINC ÍRITU DE EQUIPO EN TODA  SONAL POR LOS ÉXITOS DE D.  N AMBIENTE DE TRABAJO Y COOPERACIÓN ENTRE LAS RISONAS DE SU EQUIPO. EMBROS DEL EQUIPO: IZA MUTUA Y EL RESPETO, M OS. FALORA LAS OPINIONES Y R LOS MIEMBROS DE SU  ACK INFORMAL, CON EL FIN BENEFICIO DE TODOS. IE OTRAS ÁREAS DE LA EL INTERCAMBIO DE	1 (NUNCA)  O: TIENE LA CIPALMENTE I  CONFÍA EN I  EDIANTE LOS	2 (POCO) A CAPACIDAD EN LA SATIS	3 (MEDIANA MENTE) D DE COLABORA SFACCIÓN DE E. X X X X COMO SISTEMA	4 (HABITUAL MENTE)  AR, COOPERAR, STAS PERSONA.  AS DE APOYO II DORES RECIBEI	(SIEMPRE) Y TRABAJAR S.  NFORMALES,		





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: MO LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.	VILIZA LOS ASPECTOS PO	OSTITVOS, Y EL I	ENTUSIASMO DE				
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO							
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 EQU	JIPO, COMPRENDIENDO E	EL VALOR DE SU	EQUIPO COMO				
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	X						
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.							
Promueve la participación de su equipo en	X						
CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO							
DE SUS COMPETENCIAS.							
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>DE MEJORA</b>	SOBRE LAS				
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO DE LA	PERSONA EN REFE	RENCIA					
FORTALEZAS		IDADES DE ME					
Conocimiento de varios lenguajes de programación.	Actitud para trabaj presión.	ar en equipo y	y bajo				
Capacidad analítica.							
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFE	RENCIA PARA MEJO	RAR SUS					
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?							
SUGERENCI	AS						
SUGERENCIAS  Buscar mejorar la comunicación con los demás miembros del equipo, promover más el compartir la información referente al proyecto para mantener a todos con el conocimiento del estado actual del proyecto.							





CONTROL DE VERSIONES							
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo							

### 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 D. Castro Infraestructura de comunicaciones. CARGO Analista de Infraestructura.

### 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)

COOTENAN CONTEGS DEPINS, 1 1	CALIFICACIÓN				
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE			X		
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			X		
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.					
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 OF	PORTUNID	ADES DE	MEJORA		
FORTALEZAS		O	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR	A
VI. S	UGERENC	IAS			
			- <del></del>	<del></del>	- <del></del>



LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN. HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO

PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE



# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EOUIPO

#### 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 J. PULGAR Nombre ÁREA Desarrollo ANALISTA DE DESARROLLO CARGO III. DATOS DEL EVALUADOR RELACIÓN CON EL EVALUADO ( MARCAR CON UNA X) **IFFF** SUPERVISADO **CLIENTE** COLEGA **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 3 DESCRIPCIÓN 2 (HABITUAL (MEDIANA (NUNCA) (Poco) (SIEMPRE) MENTE) MENTE) 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 Χ LA ORGANIZACIÓN. EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE X SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO. X ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO. SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO. 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 X APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO. CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN Χ DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS. APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA Χ COMPAÑÍA, 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: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE

Χ

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	A SU EQUIP	O, COMPREN	DIENDO EL VA	LOR DE SU EQ	UIPO COMO
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			X		
DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.					
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN			X		
CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO					
DE SUS COMPETENCIAS.					
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALE	ZAS Y O	PORTUNII	DADES DE	MEJORA SO	BRE LAS
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO	DE LA F	PERSONA E	N REFEREN	NCIA	
FORTALEZAS		C	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR.	A
Comunicativo, Cooperativo.		Pericia Téc	nica.		
Capacidad de Análisis					
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EI	N REFERE	NCIA PAR	A MEJORAF	R SUS	
COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIP	o?				
Su	GERENCIAS	5			





_	CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						

### 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 ÁREA Desarrollo CARGO Analista de Desarrollo.

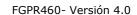
### III. COMPETENCIAS

"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)

COOK ENGINEERS BETTINGS TH		Calificación						
DESCRIPCIÓN	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)			
1. Enfoque en las Personas del Equipo: Tiene				X				
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				X				
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.								
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO:				Х				
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 OF	ORTUNID							
FORTALEZAS		O	PORTUNIDAL	DES DE MEJOR.	A			
VI. S	VI. SUGERENCIAS							







CONTROL DE VERSIONES						
Versión Hecha por Revisada por Aprobada por Fecha Motivo						
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original	

# ACTA DE REUNIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROYECTO

PROYECTO	Implementación y desarrollo de un aplicativo para el e- commerce					
FECHA Y HORA	26/08/2012 9:00am	CONVOCADA POR	Project Manager - JT			
LUGAR	Oficinas Cupoofer	FACILITADOR	Sponsor			
<b>O</b> BJETIVO	Revisar el estado del proyecto					

ASISTENTES							
PERSONA CARGO EMPRESA							
M. Buque	Gerente General	AMD					
J. Talavera	Project Manager	AMD					
M. Quintana	Gerente General	Cupoofer					
Docu	DOCUMENTACIÓN						
QUÉ SE DEBE LEER PREVIAMENTE	RESPONSABLE	RESPONSABLE					
Ninguna							
QUÉ SE DEBE PRESENTAR EN LA REUNIÓN	RESPONSABLE						
Acta de Reunión	JT						
Cronograma actualizado	JT						

AGENDA		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	Тіемро
Revisar avance del proyecto	JT10min Informar	estado de
avance	JT10min Coordina	r
actividades pendientes	JT20min	

	CONCLUSIONES
01	Se realizó la revisión del avance del proyecto.
02	Se presentó el cronograma actualizado.
03	Se acordó que la facturación será a 30 días.

1	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA LÍMITE	OBSERVACIONES

NOTAS ESPECIALES					





CONTROL DE VERSIONES						
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo	
0.1	JT	AV	AV	26-8-12	Versión Original	

## INFORME DE AUDITORIA DE CALIDAD

NOMBRE DEL PROYECTO		SIGLAS DEL PROYECTO				
Implementación y desarrollo de un aplicativo para el e-commerce		IDAE				
FASE DEL PROYECTO	CÓDIGO DE LA	Auditoría				
INSTALACION DEL SISTEMA	A010					
FECHA DE AUDITORÍA	LÍDER DE LA <b>A</b> U	DITORÍA				
		DITURIA				
10/10/2012	JT					
EQUIPO DE AUDITORÍA						
Ing. E. ELÍANO						
ING. R. ARES						
OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA						
VERIFICAR EL FUNCIONAMIENTO	VERIFICAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA					
<b>E</b> VALUAR LOS RESULTADOS DE IN	EVALUAR LOS RESULTADOS DE INSTALACIÓN DEL SISTEMA					

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA								
Tema Auditado	EVALUACIÓN	Сомел	NTARIO					
Estándares de desarrollo	El sistema cumple con el estándar de Desarrollo de	Los estándares Web.	referidos son					
Pase a producción	El Proyecto ha superado con todas los procedimientos de AMD para pase a Producción.							
EVALUACIÓN GENERAL DE LO AUDITADO								
La instalación del sistema de e-cor planificado.	mmerce se ha realizado	de acuerdo a lo						
ACCIONES RECOMENDADAS								
Se sugiere tener a mano toda la do cambio.	ocumentación del pase a	producción, par	a cualquier					
COMENTARIOS ADICIONALES DE LA A	<i>UDITORÍA</i>							
La aceptación de las pruebas dan o	conformidad para que el	sistema este en	marcha.					
	La instalación del Sistema, se llevó sin mayores inconvenientes y de acuerdo a lo planificado, esto demuestra una correcta planificación y ejecución de la actividad.							
SE ADJUNTA MATERIAL ADICIONAL	SE ADJUNTA MATERIAL ADICIONAL Si X NO							
Nombres de los Adjuntos								