

	GESTION HUMANA (Desarollo)	Version: 1
	EVALUACION INTEGRAL DE DESEMPEÑO	Fecha Aprobacion:16/11/2021
	Elaborado por: Stefannie Lamouroux - Valeria Taborda	Aprobado Por: German Jimenez

FECHA (DD-MM-AAAA)		CIUDAD	
--------------------	--	--------	--

NOMBRE EVALUADO (autoevaluador)		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
CARGO		FECHA DE INICIO EN EL CARGO	
NOMBRE JEFE INMEDIATO		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
CARGO			

ALMACONTACT DESEA CONOCER SU OPINIÓN ACERCA DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DE NUESTROS COLABORADORES, PARA PODER IMPLEMENTAR UN MEJOR SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE Y FORTALECER LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE NUESTRO PERSONAL. LE SOLICITAMOS CONTESTAR LA SIGUIENTE ENCUESTA TENIENDO EN CUENTA LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN ESTABLECIDOS EN EL FORMATO.

INSTRUCCIONES

1. Leer y comprender el formato de evaluacion de desempeño por competencias.
2. Diligenciar completamente todos los datos de identificacion del evaluado y fecha.
3. Analizar cada competencia y comportamiento y realizar apreciacion conforme a lo observado al evaluado.
4. De acuerdo a la tabla que se presenta a continuacion, ubique en la casilla calificacion correspondiente el valor numerico, según el parámetro observado.

El perfil del cargo y sus competencias asociadas, solo es calificado por Gestion Humana de acuerdo al manual de funciones y teniendo en cuenta los siguientes parametros:	REQUISITOS DEL PERFIL (Marcar de 1 a 5, donde 5 es el indicador mas alto)	Cumple con todos los requisitos exigidos en el manual de funciones frente a EDUCACIÓN	Cumple con todos los requisitos exigidos en el manual de funciones frente a FORMACIÓN	Cumple con todos los requisitos exigidos en el manual de funciones frente a EXPERIENCIA
	COMPETENCIAS DEL PERFIL (Marcar con una X solo una opcion de cumplimiento)	No cumple el perfil	Cumple el perfil en forma aceptable	Cumple el perfil en forma satisfactoria

PARAMETROS	PARA EL JEFE INMEDIATO	PARA EL COLABORADOR	Calificacion Posible
	El comportamiento descrito ha sido observado pocas veces en el colaborador.	El colaborador ha observado pocas veces en si mismo, el comportamiento descrito.	1
	El comportamiento descrito ha sido observado algunas veces en el colaborador.	El colaborador ha observado algunas veces en si mismo, el comportamiento descrito.	2
	El comportamiento descrito ha sido observado frecuentemente en el colaborador.	El colaborador ha observado frecuentemente en si mismo, el comportamiento descrito.	3
	El comportamiento descrito ha sido observado casi siempre en el colaborador.	El colaborador ha observado casi siempre en si mismo, el comportamiento descrito.	4
	El comportamiento descrito ha sido observado siempre en el colaborador.	El colaborador ha observado siempre en si mismo, el comportamiento descrito.	5

TIPO COMPETENCIA	COMPETENCIA	COMPORTAMIENTOS	Colaborador	Jefe inmediato	Promedio
HUMANAS O PERSONALES	SOCIABILIDAD	Trata con respeto y tolerancia a los demás.	5	4	4,5
		Participa en forma constructiva, cortés y cálida en los equipos de trabajo.	5	4	4,5
		Transmite ideas, sentimientos e intenciones evitando malos entendidos, situaciones confusas o conflictos.	5	4	4,5
		TOTAL SOCIABILIDAD			4,5
	INNOVACIÓN	Aprovecha las oportunidades y situaciones para aportar alternativas diferentes.	5	4	4,5
		Busca nuevas soluciones y se arriesga a romper esquemas tradicionales.	5	4	4,5
		Tiene actitud activa y busca implementar acciones para generar mejoras en su campo de accion.	5	4	4,5
		TOTAL INNOVACIÓN			4,5
	INTEGRIDAD	Trata con prudencia, justicia y solidaridad las situaciones que le corresponde afrontar.	5	4	4,5
		Demuestra rectitud y confianza.	5	4	4,5
		Actua correctamente sin afectar los intereses de las demás personas.	5	4	4,5
		TOTAL INTEGRIDAD			5
FUNCIONALES O DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTO DEL CARGO	Comprende y realiza eficazmente las tareas, procedimientos y técnicas del cargo.	5	4	4,5
		Demuestra aptitud en la ejecución de sus labores.	5	4	4,5
		Conoce los riesgos a los que se encuentra expuesto y guarda las medidas de seguridad necesarias.	5	4	4,5
		TOTAL CONOCIMIENTO DEL CARGO			4,5
	CALIDAD	Realiza en forma correcta sus funciones y de acuerdo a los estándares establecidos por la compañía y el cliente.	5	4	4,5
		Evalua constantemente su propia actuación para la consecución de mejoras.	5	4	4,5
		Asimila e incorpora nueva información y experiencias en su trabajo.	5	4	4,5
		TOTAL CALIDAD			4,5
	RESPONSABILIDAD	Cumple cabalmente con las responsabilidades asignadas en el tiempo estimado.	5	4	4,5
		Asume las consecuencias de sus actos y omisiones.	5	4	4,5
		Corrige sin demora las situaciones desfavorables de su trabajo.	5	4	4,5
		TOTAL RESPONSABILIDAD			4,5

	PARA EL JEFE INMEDIATO		PARA EL COLABORADOR		Calificación Posible
ORGANIZACIONALES	ACTITUD DE SERVICIO	Se muestra dispuesto a apoyar a los demás en el desarrollo de sus funciones.	5	4	4,5
		Es sensible a las necesidades y/o demandas del cliente (interno o externo)	5	4	4,5
		Sabe dar respuesta efectiva y oportuna a las necesidades de los usuarios o clientes.	5	4	4,5
		Mantiene una postura autocrítica para entender sus oportunidades y estar en un proceso de mejora constante.	5	4	4,5
		TOTAL ACTITUD DE SERVICIO			4,5
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	Comunica en forma clara los planes e ideas a los demás involucrados en el proceso que desarrolla.	5	4	4,5
		Escucha los aportes de los demás y valora los comentarios recibidos.	5	4	4,5
		Utiliza adecuadamente los conductos regulares establecidos por la organización.	5	4	4,5
		Domina los medios e instrumentos disponibles para trasladar sus comentarios o información a los demás.	5	4	4,5
		TOTAL COMUNICACIÓN EFECTIVA			4,5
	ORIENTACION A LOS RESULTADOS	Demuestra perseverancia en el logro de las metas.	5	4	4,5
		Organiza sus recursos con la intención de cumplir los objetivos propuestos con calidad y eficacia.	5	4	4,5
		Enfrenta los obstáculos y reitoma el rumbo en sus procesos para continuar con los objetivos.	5	5	5
		Identifica la prioridad de tareas que son urgentes, frente a tareas que son importantes.	5	5	5
	TOTAL ORIENTACION A LOS RESULTADOS				4,75

TOTAL EVALUACION			4,53	91%
------------------	--	--	------	-----

INTERPRETACION DE RESULTADOS	1	60% o inferior	Bajo Nivel de Competencia	Muy inferior a lo esperado, oportunidades de mejora en muchas de las áreas, requiere acompañamiento intenso o revisión de su continuidad.
	2	Entre 61 y 70%	Regular Nivel de Competencia	Por debajo de lo esperado, con presencia de mejora en varias áreas, requiere plan de mejora con seguimiento periódico 15nales.
	3	Entre 71 y 80%	Aceptable nivel Competencia	En el límite de lo esperado, con pocas áreas de mejora, requiere plan de acompañamiento con seguimiento bimensual.
	4	Entre 81% y 90%	Buen Nivel de Competencia	Esperado, satisfactorio o adecuado, no requiere planes de mejora pero se pueden pactar acompañamiento de fortalecimiento de competencias.
	5	Entre 91 % y 100%	Excelente Nivel de Competencia	Superior al esperado, destacado. Evaluar para reconocimiento

RETROALIMENTACION Y COMPROMISOS					
COMPROMISO	NECESIDADES	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CIERRE

FIRMA DE QUIEN APLICA _____
(Lider)

DOCUMENTO: _____