

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
1.0	AV	AV	AV	08-06-14	Versión Original

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

CONCEPTOS ASOCIADOS AL FORMATO
<p>DESARROLLAR EL EQUIPO DEL PROYECTO: ES EL PROCESO DE MEJORAR LAS COMPETENCIAS, LA INTERACCIÓN ENTRE LOS MIEMBROS Y EL ENTORNO GENERAL DEL EQUIPO PARA LOGRAR UN MEJOR DESEMPEÑO DEL PROYECTO. EL BENEFICIO CLAVE DE ESTE PROCESO ES QUE PRODUCE COMO RESULTADO UNA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO, MEJORAS DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS PERSONALES, EMPLEADOS MOTIVADOS, REDUCCIÓN DE LAS TASAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y UN DESEMPEÑO GENERAL DEL PROYECTO MEJORADO.</p> <p>HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL: LAS HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL PROPORCIONAN AL DIRECTOR Y AL EQUIPO DEL PROYECTO UN CONOCIMIENTO SOBRE LAS ÁREAS DE FORTALEZA Y DE DEBILIDAD. ESTAS HERRAMIENTAS AYUDAN AL DIRECTOR DEL PROYECTO A EVALUAR LAS PREFERENCIAS Y LAS ASPIRACIONES DEL EQUIPO, CÓMO PROCESAN Y ORGANIZAN LA INFORMACIÓN, CÓMO TIENDEN A TOMAR LAS DECISIONES Y CÓMO PREFIEREN RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS. EXISTEN DIVERSAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES, TALES COMO LAS ENCUESTAS DE ACTITUD, LAS EVALUACIONES ESPECÍFICAS, LAS ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS, LAS PRUEBAS DE HABILIDAD Y LOS GRUPOS FOCALES. ESTAS HERRAMIENTAS PUEDEN PROPORCIONAR UNA MEJOR COMPRENSIÓN, CONFIANZA, COMPROMISO Y COMUNICACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO Y FOMENTAR UNOS EQUIPOS MÁS PRODUCTIVOS A LO LARGO DEL DESARROLLO DEL PROYECTO.</p>

I. CONCEPTO					
LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO, ES UNA HERRAMIENTA DE RETROALIMENTACIÓN, BASADA EN LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE MÚLTIPLES FUENTES EN EL AMBIENTE DE PROYECTO, QUE PERMITE APRECIAR EL GRADO EN QUE EL EVALUADO POSEE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO. LA PRESENCIA O CARENCIA DE DICHAS COMPETENCIAS, DETERMINA LA POSIBILIDAD DE QUE EL EVALUADO ASUMA UN ROL POSITIVO Y CONSTRUCTIVO DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO.					
II. DATOS DEL EVALUADO					
NOMBRE	Alexander Rojas				
ÁREA	Finanzas y Sistemas				
CARGO	Coordinador				
III. DATOS DEL EVALUADOR					
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)					
JEFE	X				
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).					
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 RETROALIMENTACIÓN INFORMAL DE SUS RESULTADOS.					
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.				X	
CONSTANTEMENTE DA RETROALIMENTACIÓN 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 CONTINUÉN 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 EVALUADA:					
FORTALEZAS			OPORTUNIDADES DE MEJORA		
Se compromete con los objetivos del equipo.			El intercambio de información del proyecto ya sea formal o informalmente debería ser más continuo para el beneficio del equipo del proyecto.		
Motiva constantemente al equipo para que puedan desarrollar sus competencias.					
Genera un ambiente de trabajo amistoso, de buen clima, y cooperación entre los miembros del equipo.					
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EVALUADA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?					
SUGERENCIAS					
Mejorar la comunicación con su equipo de proyecto, permitiendo un mayor acceso a la información generada del proyecto.					
Solicitar opiniones del equipo de proyecto de manera más constante y abierta.					

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
1.0	CH	AV	AV		

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO								
LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO, ES UNA HERRAMIENTA DE RETROALIMENTACIÓN, BASADA EN LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE MÚLTIPLES FUENTES EN EL AMBIENTE DE PROYECTO, QUE PERMITE APRECIAR EL GRADO EN QUE EL EVALUADO POSEE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO. LA PRESENCIA O CARENCIA DE DICHAS COMPETENCIAS, DETERMINA LA POSIBILIDAD DE QUE EL EVALUADO ASUMA UN ROL POSITIVO Y CONSTRUCTIVO DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO.								
II. DATOS DEL EVALUADO								
NOMBRE	Alexander Rojas							
ÁREA	Finanzas y Sistemas							
CARGO	Coordinador							
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.	0	0	2	1	1			
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 RETROALIMENTACIÓN INFORMAL DE SUS RESULTADOS.	0	0	2	2	0			
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.	0	0	0	3	1			
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.	0	0	1	2	1			
V. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA								
FORTALEZAS			OPORTUNIDADES DE MEJORA					
Motiva constantemente al equipo para que puedan desarrollar sus competencias.			El intercambio de información del proyecto ya sea formal o informalmente debería ser más continuo para el beneficio del equipo del proyecto.					
Genera un ambiente de trabajo amistoso, de buen clima, y cooperación entre los miembros del equipo.								
Se compromete con los objetivos del equipo.								
VI. SUGERENCIAS								
Mejorar la comunicación con su equipo de proyecto, permitiendo un mayor acceso a la información generada del proyecto.								
Solicitar opiniones del equipo de proyecto de manera más constante y abierta.								