



.

**OBJETIVO MÓDULO** Describir las estrategias de gestión por competencias que se aplican durante el proceso de evaluación de desempeño

**DESTACADO:** 3PTS **BUENO**: 2PTS **ACEPTABLE:** 1PTS I**NSUFICIENTE**: 0PTS

| **CRITERIO** | **DESTACADO** | **BUENO** | **ACEPTABLE** | **INSUFICIENTE** | **PUNTAJE** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Análisis del Puesto** | El análisis del puesto es exhaustivo y completo, considerando todas las responsabilidades, tareas y funciones clave. | El análisis del puesto es adecuado, se abordan la mayoría de las responsabilidades, tareas y funciones del puesto, así como algunas metas y objetivos clave | El análisis del puesto es limitado, se abordan solo algunas de las responsabilidades, tareas y funciones del puesto. | El análisis del puesto es insuficiente o inexistente, no se abordan las responsabilidades, tareas y funciones del puesto, ni se identifican metas u objetivos clave. |  |
| **Identificación de Competencias Clave** | Se identifican claramente las competencias esenciales necesarias para un desempeño efectivo en el puesto, involucrando a diferentes partes interesadas como gerentes, colegas y expertos en el área. | Se identifican competencias clave para el puesto, aunque la participación de otras partes interesadas podría haber sido más extensa. | Se identifican algunas competencias relevantes para el puesto, pero la participación de otras partes interesadas es limitada. | | La identificación de competencias clave es superficial o inexistente, no se mencionan competencias relevantes para el puesto. |  |
| **Evaluación y Validación** | El perfil de competencias se evalúa y valida a través de la revisión y análisis exhaustivo de diferentes partes interesadas, garantizando su relevancia y precisión. | El perfil de competencias se evalúa y valida, aunque la participación de otras partes interesadas podría haber sido más extensa. | Se realiza una evaluación y validación básica del perfil de competencias, pero la participación de otras partes interesadas es limitada. | No se realiza una evaluación o validación adecuada del perfil de competencias, lo que afecta su relevancia y precisión. |  |
| **Cumplimiento de fechas de entrega** | Responde dentro de la fecha solicitada. | Responde con 2 días de atraso, según fecha solicitada. | Responde con más de 2 días de atraso o no responde. | No responde. |  |
| **Estructura, ortografía y redacción** | Las respuestas están bien estructuradas, con un uso correcto de la ortografía y redacción | Las respuestas están medianamente estructuradas, con algunos errores ortográficos o de redacción. | Las respuestas están básicamente estructuradas, con muchas faltas ortográficas y de redacción. | No responde. |  |
| **PUNTAJE TOTAL /NOTA** |  |

**ESCALA DE PUNTAJE**

