



.

**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** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Identificación de las brechas** | Identifica con precisión y de manera exhaustiva las brechas entre las habilidades y conocimientos actuales de los empleados y los requisitos del puesto, utilizando una variedad de métodos de recopilación de datos. | Identifica las brechas de manera adecuada, aunque podría haber más detalle o profundidad en su análisis. Se utilizan métodos efectivos para la recopilación de datos. | Identifica algunas brechas entre habilidades y conocimientos, pero el análisis es superficial o limitado. Se utilizan métodos básicos de recopilación de datos. | no identifica adecuadamente las brechas entre habilidades y conocimientos, o no utiliza métodos efectivos de recopilación de datos. |  |
| **Definición de la Meta Estratégica** | La meta estratégica de la organización se define de manera clara, específica y relevante para el proceso de formación. Se demuestra una comprensión profunda de cómo la formación contribuirá a alcanzar esta meta. | La meta estratégica de la organización se define de manera adecuada, aunque podría haber más claridad o detalle en su formulación | La definición de la meta estratégica es limitada o vaga, y la conexión con la formación no está completamente articulada. | | La meta estratégica no está definida o no está relacionada de manera clara con el proceso de formación. |  |
| **Establecimiento de Objetivos de Formación e instrumentos**  | Establece cinco objetivos claros, específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (SMART) que la formación debe cumplir. Define un instrumento de recolección y análisis de datos apropiado y efectivo. | Establece cinco objetivos adecuados para la formación, aunque podría haber una mayor especificidad o claridad en su formulación. Los objetivos están en su mayoría alineados con las necesidades de formación identificadas y las metas estratégicas de la organización. selecciona un instrumento básico para la recolección de datos | Establece objetivos básicos para la formación, pero la formulación es limitada o los objetivos no están completamente alineados con las necesidades de formación identificadas y las metas estratégicas de la organización. La selección del instrumento de recolección de datos no es apropiada | Los objetivos de formación no están alineados con las necesidades de formación identificadas y las metas estratégicas de la organización. No son apropiados los instrumentos. |  |
| **Instrumento de Recolección y Análisis de Datos** | Se demuestra una comprensión profunda de cómo el plan de formación abordará las necesidades identificadas y contribuirá a alcanzar las metas estratégicas de la organización | Describe adecuadamente el diseño del plan de formación, aunque podría haber más detalle o especificidad en la descripción de los recursos y capacitaciones necesarios. | La descripción del diseño del plan de formación es limitada o superficial, y la conexión con las necesidades identificadas y las metas estratégicas de la organización no está completamente articulada. | La descripción del diseño del plan de formación es insuficiente o inexistente, y no se establece claramente cómo el plan de formación abordará las necesidades identificadas y contribuirá a alcanzar las metas estratégicas de la organización. |  |
| **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. |  |
| **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. |  |
| **PUNTAJE TOTAL /NOTA** |  |

**ESCALA DE PUNTAJE**

