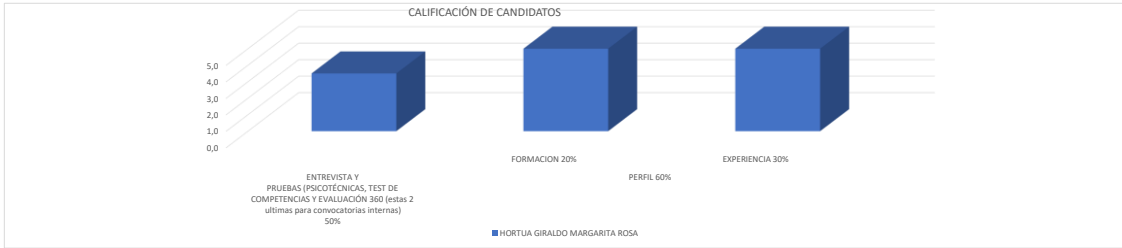


<b>PROCESO:</b> Gestión y Desarrollo del Talento Humano	<b>FORMATO</b>	<b>Código:</b> DHRG14
	<b>CONCEPTO CANDIDATO FINALISTA</b>	<b>Versión:</b> 7

DATOS GENERALES			
<b>CARGO AL QUE ASPIRA</b>	JEFE DE PROYECTOS B2G	<b>JEFE DE ÁREA</b>	ALEXANDRA ROMAN
<b>PSICÓLOGO A CARGO</b>	MARIA FERNANDA AGUDELO	<b>AREA</b>	PROYECTOS B2G
<b>FECHA DEL PROCESO</b>	8/09/2025	<b>DEPENDENCIA</b>	DIRECCIÓN DE OPERAC. NUEVOS NEGOCIOS Y CI

CALIFICACIÓN DE CANDIDATOS						
CANDIDATOS FINALISTAS	FUENTES DE RECLUTAMIENTO	ENTREVISTA Y PRUEBAS (PSICOTÉCNICAS, TEST DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN 360 (estas 2 últimas para convocatorias internas) 50%)	PERFIL 60%		% AJUSTE AL CARGO	NIVEL DE MEDICIÓN
			FORMACIÓN 20%	EXPERIENCIA 30%		
HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA	INTERNA	3,5	5,0	5,0	85%	Muy alto ajuste



Escala de Calificación 1 - 5				
CANDIDATOS FINALISTAS	ENTREVISTA Y PRUEBAS PSICOTÉCNICA 50%	EVALUACIÓN 360° 40%	TEST DE COMPETENCIAS 10%	PROMEDIO GENERAL
Candidato 1	5	1,5	4,3	3,5
Candidato 2				0,0
Candidato 3				0,0

**Nota:** En caso de convocatoria interna diligenciar el siguiente cuadro y anexar soportes brindados por el área de formación y desarrollo

CONCEPTO CANDIDATO SELECCIONADO	
<b>CONCEPTO GENERAL DE SELECCIÓN</b>	La persona seleccionada para este cargo es HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA , cuya designación obedece a su sobresaliente desempeño en el rol que ha venido ejerciendo, demostrando un alto nivel de compromiso, liderazgo y capacidad técnica. Asimismo, cumple cabalmente con los requisitos de antigüedad y experiencia profesional exigidos para el cargo, lo que la convierte en la candidata idónea para asumir esta nueva responsabilidad con solvencia y eficiencia
<b>CONCEPTO GENERAL JEFE INMEDIATO</b>	Como jefe inmediato de HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA , cuya designación obedece a su sobresaliente desempeño en el rol que ha venido ejerciendo, puedo decir que ha cumplido con sus responsabilidades de manera constante y oportuna. Ha demostrado ser una persona comprometida con su trabajo, con buen manejo técnico y capacidad para asumir tareas con autonomía cumpliendo con los requisitos de antigüedad y experiencia necesarios para el cargo, y considero que tiene las condiciones para asumir esta nueva función de forma adecuada.

<b>Nota:</b> Si el candidato no cumple con todos los requisitos del perfil (ya sea en experiencia, titulación o formación complementaria), se requerirá la aprobación de la Dirección de Gestión de Talento
NO APLICA

<b>Firma Psicólogo - Responsable del Proceso de Selección</b>
<div>Maria Fernanda Agudelo Guasca</div> <div>Firmado digitalmente por Maria Fernanda Agudelo Guasca Fecha: 2025.11.07 15:18:35 -05'00'</div>



---

**RE: SOLICITUD EVALUACION 360**


---

**Desde** Diana Michele Moreno Diaz <dmicmoreno@poligran.edu.co>

**Fecha** Vie 7/11/2025 10:36

**Para** Maria Fernanda Agudelo Guasca <mfeagudelog@poligran.edu.co>

**CC** Francy Lineth Castrillon Garcia <fcastrillon@poligran.edu.co>

 2 archivos adjuntos (550 KB)

2\_CALCULADORA\_HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA.xlsx; 1\_INFORME\_HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA.pdf;

Cordial saludo Maria,

Te comparto los resultados según tu solicitud:

- Evaluación 360°
- Test competencias

Saludos,

**Diana Michele Moreno Diaz**

Analista de Formación & Desarrollo

[www.poli.edu.co](http://www.poli.edu.co)



dmicmoreno@poligran.edu.co



+ 57 3203789922

---

**De:** Maria Fernanda Agudelo Guasca <mfeagudelog@poligran.edu.co>

**Enviado:** miércoles, 5 de noviembre de 2025 6:22 p. m.

**Para:** Diana Michele Moreno Diaz <dmicmoreno@poligran.edu.co>

**Cc:** Francy Lineth Castrillon Garcia <fcastrillon@poligran.edu.co>

**Asunto:** SOLICITUD EVALUACION 360

Buen día

Agradezco tu ayuda, compartiéndome la evaluación 360 y test de competencias de las siguientes personas:

HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA 1019051344 COORDINADOR DE EPLV

Quien se postula para el cargo de  
JEFE DE PROYECTOS B2G

Mucha gracias

Maria Fernanda Agudelo G.  
**Analista Gestión de Talento**  
**Politécnico Grancolombiano**  
Institución Universitaria  
mfeagudelog@poligran.edu.co  
Tel.: +57(1) 7455555  
[www.poli.edu.co](http://www.poli.edu.co)



Este correo y sus anexos pueden ser confidenciales y estar protegidos por derechos de autor, están dirigidos única y exclusivamente para uso del (los) destinatario(s). Si usted por error lo ha recibido por favor notifíquelo inmediatamente al remitente y elimínelo de su sistema. No debe copiar, ni imprimir, ni distribuir este correo o sus anexos, ni usarlos para propósito alguno ni dar a conocer su contenido a persona alguna. Las opiniones, conclusiones y otra información contenida en este correo no relacionadas con el negocio oficial del Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, deben entenderse como personales y de ninguna manera son avaladas por la Institución.

This message and any attachment are for intended recipient(s) use only. It may contain confidential, proprietary or legally privileged information or otherwise be protected by copyright. If you are not the intended recipient(s) please notify the sender immediately and delete this message and any attachment from your system. You may not use, disclose, copy, print or reproduce this message or any attachment. The opinions, conclusions and other information contained in this email, not related to the official business of Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, must be understood as personal and in no way are they endorsed by the Institution.

**Maria Fernanda Agudelo Guasca**  
Analista de Gestion del Talento  
**Politécnico Grancolombiano**  
Institución Universitaria  
[mfeagudelog@poligran.edu.co](mailto:mfeagudelog@poligran.edu.co)  
Tel.: +57(1) 7455555 ext.:  
Cel.: +57  
[www.poli.edu.co](http://www.poli.edu.co)



Este correo y sus anexos pueden ser confidenciales y estar protegidos por derechos de autor, están dirigidos única y exclusivamente para uso del (los) destinatario(s). Si usted por error lo ha recibido por favor notifíquelo inmediatamente al remitente y elimínelo de su sistema. No debe copiar, ni imprimir, ni distribuir este correo o sus anexos, ni usarlos para propósito alguno ni dar a conocer su contenido a persona alguna. Las opiniones, conclusiones y otra información contenida en este correo no relacionadas con el negocio oficial del Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, deben entenderse como personales y de ninguna manera son avaladas por la Institución.

This message and any attachment are for intended recipient(s) use only. It may contain confidential, proprietary or legally privileged information or otherwise be protected by copyright. If you are not the intended recipient(s) please notify the sender immediately and delete this message and any attachment from your system. You may not use, disclose, copy, print or reproduce this message or any attachment. The opinions, conclusions and other information contained in this email, not related to the official business of Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, must be understood as personal and in no way are they endorsed by the Institution.

**Diana Michele Moreno Diaz**

**Politécnico Grancolombiano**  
Institución Universitaria  
[dmicmoreno@poligran.edu.co](mailto:dmicmoreno@poligran.edu.co)  
Tel.: +57(1) 7455555 ext.:  
Cel.: +57  
[www.poli.edu.co](http://www.poli.edu.co)



Este correo y sus anexos pueden ser confidenciales y estar protegidos por derechos de autor, están dirigidos única y exclusivamente para uso del (los) destinatario(s). Si usted por error lo ha recibido por favor notifíquelo inmediatamente al remitente y elimínelo de su sistema. No debe copiar, ni imprimir, ni distribuir este correo o sus anexos, ni usarlos para propósito alguno ni dar a conocer su contenido a persona alguna. Las opiniones, conclusiones y otra información contenida en este correo no relacionadas con el negocio oficial del Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, deben entenderse como personales y de ninguna manera son avaladas por la Institución.

This message and any attachment are for intended recipient(s) use only. It may contain confidential, proprietary or legally privileged information or otherwise be protected by copyright. If you are not the intended recipient(s) please notify the sender immediately and delete this message and any attachment from your system. You may not use, disclose, copy, print or reproduce this message or any attachment. The opinions, conclusions and other information contained in this email, not related to the official business of Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, must be understood as personal and in no way are they endorsed by the Institution.



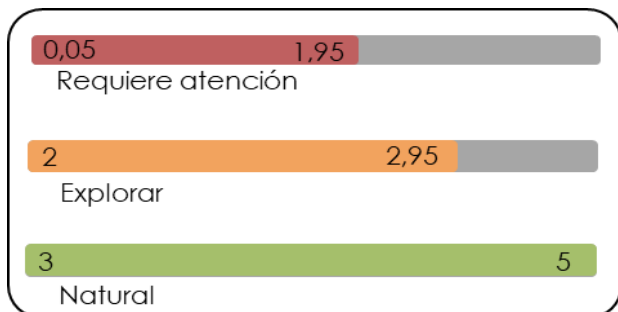
## DATOS DEL CANDIDATO

Nombre	Cédula	Email
HORTUA GIRALDO MARGARITA ROSA	1019051344	<a href="mailto:mrhortua@poligran.edu.co">mrhortua@poligran.edu.co</a>
Cargo Actual	Cargo al que Aspira	
COORDINADOR DE EPLV	JEFE DE PROYECTOS B2G	

## ¿CÓMO INTERPRETAR LOS RESULTADOS?

El Test de competencias y la Evaluación 360° están diseñados en rangos porcentuales de **0 al 5**, se clasifica en las siguientes **categorías** según el **resultado final** obtenido:

### TEST DE COMPETENCIAS



Se identifican obstáculos persistentes que requieren acción inmediata. El colaborador necesita un plan personalizado para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos esperados.

Alineación parcial entre la personalidad y los factores que influyen en el rendimiento en la competencia. Esto puede llevar a que algunos aspectos de la personalidad se manifiestan más naturalmente que otros.

Fuerte alineación entre la personalidad del individuo y los factores que predicen el desempeño en la competencia. Es probable que le sea natural a la persona exhibir esta

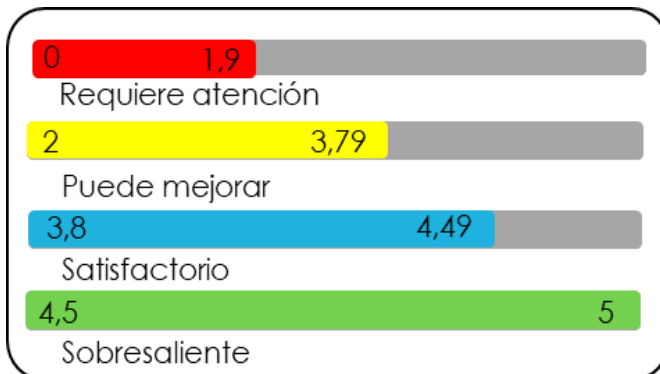
Enfrentas desafíos que han afectado tu desempeño basado en competencias. Es importante que te comprometas a trabajar en un plan personalizado que te permita superar estos obstáculos y alcanzar los objetivos que se esperan de ti. Con dedicación y apoyo

Tienes un gran potencial por desarrollar, es importante que identifiques tus áreas de mejora para trabajar con determinación en tu crecimiento personal y profesional, así alcanzarás un mejor desempeño basado en competencias.

Desempeñas tus competencias de manera consistente, permitiendo contribuir a tu equipo y a la institución. Tienes oportunidades para seguir fortaleciendo y así lograr comportamientos observables sobresalientes.

Tu desempeño es óptimo, con contribuciones excepcionales y comportamientos destacados. Estas comprometido(a) con mantener una alta competencia, logrando objetivos y demostrando dedicación de manera constante. Tienes oportunidades para seguir desafiandote y así alcanzar mayores logros.

### EVALUACIÓN 360°





## RESULTADO GLOBAL

### TEST DE COMPETENCIAS - CARGO FUTURO



### EVALUACIÓN 360° - PUESTO ACTUAL



## Alineación de competencias frente al cargo futuro

Promedio del Test de Competencias y la Evaluación 360°	Valoración	Descripción
2,97	Explorar	Esto significa una alineación moderada entre la personalidad del individuo y los factores que predicen el desempeño en la competencia. Algunos aspectos pueden mostrarse de manera más natural que otros, lo cual puede resultar un comportamiento inconsistente o selectivo.

## EVALUACIÓN 360° PUESTO ACTUAL



Tipo de competencia	Competencias	Definición	EVALUACIÓN 360°			
			Autoevaluación	Par	Jefe	Total
Cardinal	COMPROMISO	Facultad para sentir como propios los objetivos de la institución y lograr cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales	88%	94%	88%	89%
Cardinal	PROFESIONALISMO	Demuestra tanto en su vida profesional, personal y laboral, comportamientos de acuerdo a los principios morales y el cumplimiento de las normas	100%	94%	100%	98%

Cardinal	GESTIÓN ENFOCADA A RESULTADOS	Capacidad para motivar la conducta propia y de otros, para alcanzar y superar los objetivos estratégicos de la institución, con estándares de calidad sin bajar el nivel de rendimiento	88%	88%	88%	88%
Cardinal	ADAPTABILIDAD	Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones inusuales o variadas. Aceptan opiniones y posturas distintas a las propias y asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetivos que se han propuesto con antelación	88%	75%	100%	92%
Cardinal	TEMPLE Y DINAMISMO	Capacidad de obrar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia con el fin de alcanzar objetivos retadores y llevar a cabo acciones que requieran compromiso y dedicación	88%	88%	88%	88%
Cardinal	EMPATIA	Cuenta con una predisposición natural para ponerse activamente en los zapatos del otro, escuchando con mente abierta y sin prejuicio, demostrando a su vez con hechos un interés genuino.	100%	69%	75%	77%
Cardinal	ENFOQUE AL SERVICIO	Capacidad de identificar y entender las necesidades de los clientes internos o externos, dando prioridad a la generación de soluciones efectivas a sus necesidades	100%	81%	75%	80%
Jerárquica	CREDIBILIDAD TÉCNICA	Capacidad para generar confianza en los demás por su desempeño y conocimientos a nivel profesional	100%	94%	75%	83%
Jerárquica	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad para brindar apoyo a los otros (pares, superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas o duda. Asimismo, son personas que trabajan en colaboración con otros para alcanzar los objetivos en común y cada uno contribuye para alcanzar un resultado óptimo	100%	81%	100%	95%
Jerárquica	AUTONOMÍA	Aptitud de una persona para tomar decisiones u obrar según su propio criterio.  En la psicología la autonomía se describe como la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo	88%	75%	75%	77%
Jerárquica	PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES	Capacidad para identificar las prioridades y procesos necesarios a fin de alcanzar las metas en su área, además de conocer los tiempos, recursos y acciones para el logro de los objetivos	88%	88%	100%	95%
Jerárquica	COMUNICACIÓN	Capacidad para escuchar y entender al otro, y transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás	100%	81%	100%	95%

Jerárquica	FORMACIÓN DE EQUIPOS - E	Permite y alienta al equipo a trabajar en conjunto para completar las tareas y lograr los objetivos de la organización	100%	81%	100%	95%
Específicas	GESTIÓN DEL CONFLICTO - E	Abordar y resolver los problemas de manera abierta y objetiva a través del diálogo y la cooperación	100%	88%	100%	97%
Específicas	COMPOSTURA Y RESILIENCIA - E	Capacidad de manejar situaciones desafiantes sin perder el enfoque y ritmo de trabajo. Capacidad para lograr recuperarse de los contratiempo y conflictos así como para mantener el autocontrol ante la hostilidad o la provocación	100%	88%	75%	81%

## CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

La Empatía permite conectar con las emociones y perspectivas de los demás, fortaleciendo la comunicación, la colaboración y el clima laboral. Por otro lado, la Capacidad de Decisión implica analizar información, evaluar alternativas y actuar con criterio y seguridad ante diferentes escenarios. Al desarrollar estas habilidades, se potencia un liderazgo más humano y estratégico, capaz de tomar decisiones acertadas considerando tanto las metas organizacionales como el bienestar de las personas.

Cabe aclarar que, una puntuación inferior en las pruebas no significa un bajo desempeño, en general, todas estas competencias pueden desarrollarse, cada persona tiene unas características y unas capacidades concretas, pero éstas pueden crecer y mejorarse aplicando unas pautas y creando unos hábitos.

## PLAN DE DESARROLLO 2024

Competencias con oportunidad de mejora	Comportamientos asociados	
Empatía	Escucha de manera activa, es decir, no se limita a oír lo que la gente dice. Se concentra en lo que la otra persona les está diciendo, analiza las razones por las cuales la persona se siente de esa	Intenta ser cuidadoso y expresarse con tacto y honestidad, teniendo el menor impacto negativo en el otro, comprendiendo que cada persona tiene unas necesidades y que todos somos diferentes, de esta forma trata a cada
Capacidad de Decisión	Muestra disposición para tomar decisiones a pesar de enfrentar oposición	Implementa mecanismos de selección de opciones que contemplan el mejor resultado en función de los objetivos institucionales