



PERSONA: Cantos Molina David Fernando

CARGO: Jefe

EMPRESA: GRUPO LANECS

FECHA: 27 de June del 2022

CONTENIDO DEL REPORTE

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

RESULTADO GENERAL

- RESULTADOS POR COMPETENCIA
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS

- RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS BAJO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

COMENTARIOS VOLUNTARIOS DE LOS EVALUADORES O RESPONDENTES:

- FORTALEZAS
- ÁREA DE MEJORA
- COSAS QUE AYUDARÍAN

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

Esta sección le ayudará a observar de una forma más eficaz los datos que resumen la retroalimentación que el personal que interactúa con usted cotidianamente le ha dado a través de este sistema.

Tenga presente en todo momento que la retroalimentación aquí proporcionada por sus colegas está basada en la madurez y el profesionalismo y está orientada a mostrarle de una manera objetiva sus oportunidades de mejorar su efectividad personal y desarrollar su potencial.

Escala de Calificación. - La escala es de 1 a 5 y los resultados que usted apreciará son todos promedios excepto en el caso de la Autoevaluación y la evaluación de su Jefe ya que en ambos casos solo hay un Evaluador (usted y su jefe).

Se ha utilizado el sistema internacional de codificación de colores del semáforo para destacar los datos según las siguientes categorías:

	Favorable	Rango de puntaje entre 3,3331 y 5.
	Requiere atención	Rango de puntaje entre 1,6666 y 3,3330.
	Clara oportunidad	Rango de puntaje entre 1 y 1,6665.

Las competencias evaluadas son un conjunto de Conocimientos y Habilidades que con la correspondiente motivación, son puestas en práctica cotidianamente y generan resultados deseables para la organización.

Cada una de estas competencias está conformada por un grupo de conductas o comportamientos y cada una de estas tiene un puntaje de acuerdo a las calificaciones dadas por cada evaluador. Por consiguiente el puntaje para cada Competencia es el promedio de los puntajes de cada pregunta/comportamiento observable correspondiente y el puntaje General es el promedio de los puntajes de cada Competencia.

Todos los resultados se muestran en 5 columnas y corresponden a:

Autoevaluación, Gerente, Pares, Subalternos y GPS (Gerente, Pares y Subalternos)

Como puede apreciarse, el Promedio GPS excluye la calificación correspondiente a la Autoevaluación. En todo caso, para efectos de determinación de consistencia en general, ha de compararse la Autoevaluación contra el Promedio GPS, y en la medida en que estos datos coincidan o se aproximen, se tendrá como un mayor estado de conciencia del Autoevaluado con respecto a la competencia y/o comportamiento evaluado y viceversa, la falta de coincidencia solo implica una falta de conciencia sobre la competencia evaluada y sobre todo de cómo es percibida por otros.

Se puede apreciar también el número promedio de Evaluadores por categoría (Autoevaluación, Gerente, Pares y Subalternos). Un número fraccionado indica que alguna pregunta no fue respondida por no poseer el Evaluador suficiente experiencia como para contestar. Los "ceros" (0) con un fondo blanco en el reporte de datos en las columnas correspondientes a Autoevaluación y Gerente (por corresponder solo a un Evaluador) indican que esa pregunta fue dejada sin contestar por la razón ya indicada (aun por el Autoevaluado) o que no hay esa categoría de Evaluadores (Subalternos en muchos casos).

A manera de resumen, se muestran los 10 comportamientos con puntajes más altos y los 10 con puntajes más bajos.

Adicionalmente, se muestran los comentarios escritos por los Evaluadores sobre sus Fortalezas y Debilidades así como las Recomendaciones de ellos para usted.

Finalmente, este reporte es solo un documento parcial; la verdadera riqueza de la Retroalimentación y la consecuencia de la misma es el Plan de Acción que usted y su jefe deben desarrollar. Para este propósito, debe ingresar al sitio web www.altodesempenio.com con su Usuario y Contraseña a fin de trabajar esta información y generar el indicado plan de acción.

En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

REPORTE DE RESULTADOS

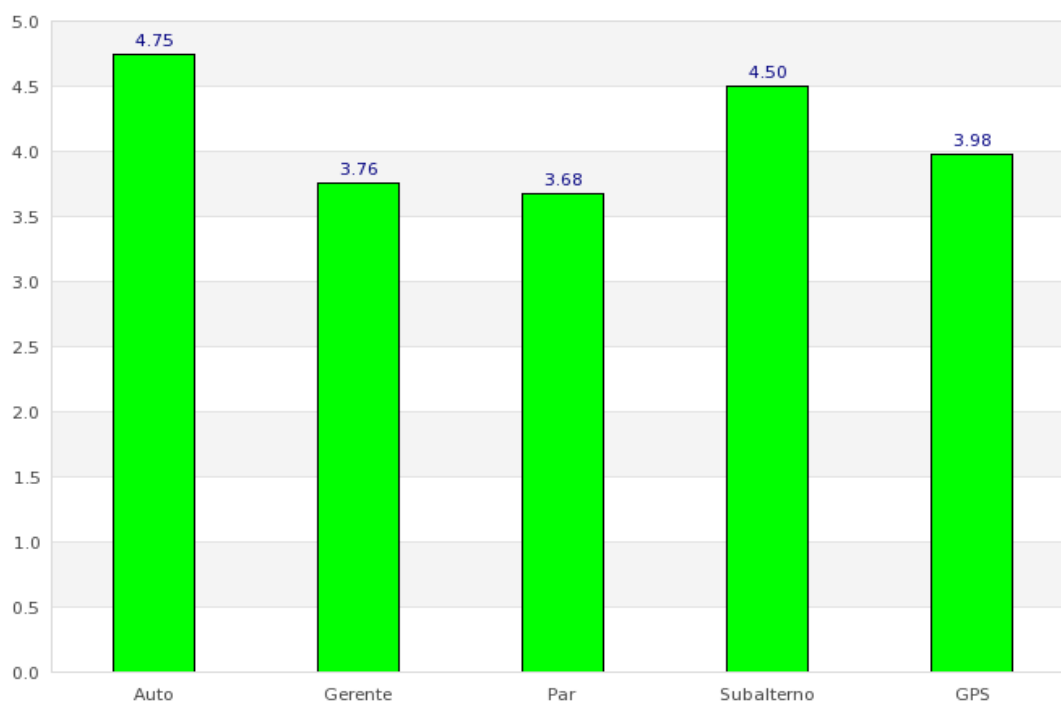
PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

LIDERAZGO	Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo, promoviendo a que afronten problemas, generando aprendizaje y desarrollo. Capacidad para desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, a través de la comunicación efectiva, el empoderamiento y el reconocimiento.
TRABAJO DURO	Capacidad para actuar con determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia con el fin de alcanzar objetivos retadores o para llevar a cabo acciones que requieren compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño en todas las situaciones.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para escuchar y entender al otro, así como para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales; y adicionalmente para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto, que abarquen los diferentes niveles jerárquicos.
PROACTIVIDAD	Es el colaborador que emprende acciones que van más allá de sus obligaciones, identificando oportunidades que mejoren los resultados de la organización, sin necesidad de un requerimiento que empuje a hacerlo (orden de un superior). Se anticipa a las circunstancias, evitando problemas que no son evidentes para los demás. Se preocupa por facilitar las actividades de sus compañeros.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
	4.75	3.76	3.68	4.5	3.98	1	3	2	5



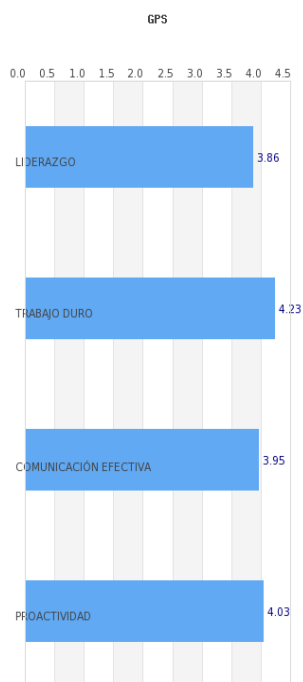
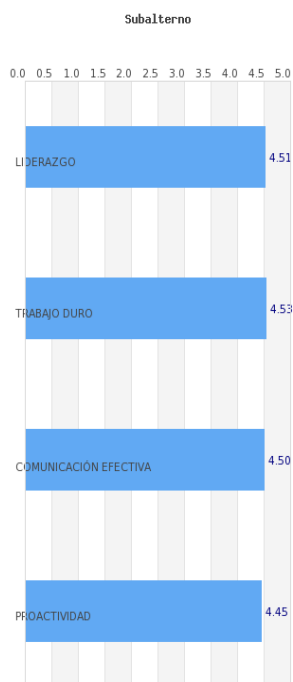
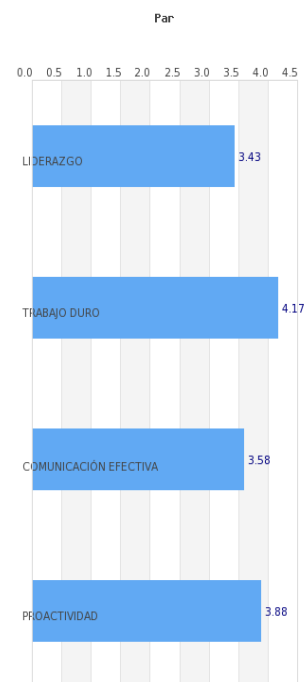
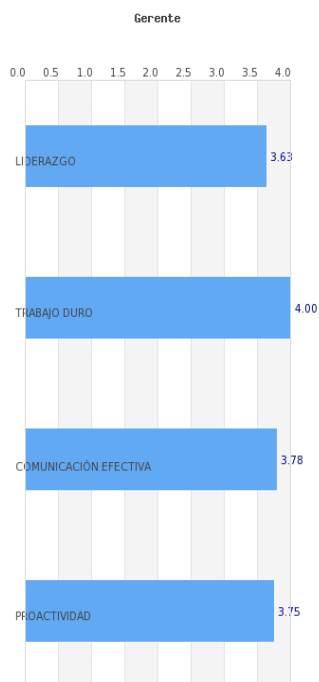
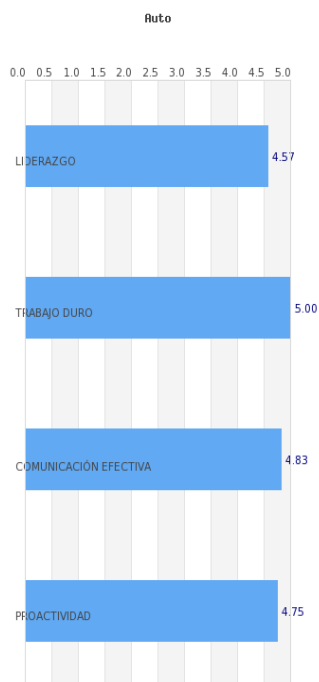
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
LIDERAZGO	4.57	3.63	3.43	4.51	3.86	1	3	2	5
TRABAJO DURO	5	4	4.17	4.53	4.23	1	3	2	5
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.83	3.78	3.58	4.5	3.95	1	3	2	5
PROACTIVIDAD	4.75	3.75	3.88	4.45	4.03	1	3	2	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elias
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
LIDERAZGO	4.57	3.63	3.43	4.51	3.86	1	3	2	5
Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4	3	3.5	4.4	3.63	1	3	2	5
Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	4	4	3.5	4.6	4.03	1	3	2	5
Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	5	4	4	4.6	4.2	1	3	2	5
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	5	4	3	4.6	3.87	1	3	2	5
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	5	3	3	4.2	3.4	1	3	2	5
Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	5	4	4	5	4.33	1	3	2	5
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	4	3	3	4.2	3.4	1	3	2	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
TRABAJO DURO	5	4	4.17	4.53	4.23	1	3	2	5
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5	4	4.5	4.6	4.37	1	3	2	5
Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	5	3	4	4.4	3.8	1	3	2	5
Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	5	4	4.6	4.53	1	3	2	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.83	3.78	3.58	4.5	3.95	1	3	2	5
Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4	3.5	4	4.2	3.9	1	3	2	5
Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	5	4	3.5	4.6	4.03	1	3	2	5
Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	5	3	4	4	3.67	1	3	2	5
Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	5	4.5	3.5	4.8	4.27	1	3	2	5
Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	5	4	3.5	4.8	4.1	1	3	2	5
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	5	4	3	4.6	3.87	1	3	2	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
PROACTIVIDAD	4.75	3.75	3.88	4.45	4.03	1	3	2	5
Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	5	3	4.5	4.6	4.03	1	3	2	5
Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	5	4	4	4.6	4.2	1	3	2	5
Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4	4	4	4.2	4.07	1	3	2	5
Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	5	4	3	4.4	3.8	1	3	2	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Looor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS ALTO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto	Gerente	Par	Subalterno
5 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	5 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5 Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5 Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..
4.8 Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4.8 Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	4.8 Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.8 Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.
4.8 Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.8 Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	4.8 Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	4.8 Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.
4.6 Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	4.6 Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.6 Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.6 Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.
4.6 Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	4.6 Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4.6 Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4.6 Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.
4.6 Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	4.6 Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4.6 Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	4.6 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.
4.6 Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	4.6 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.6 Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4.6 Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.
4.6 Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.6 Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4.6 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4.6 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.
4.6 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4.6 Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	4.6 Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	4.6 Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.
4.6 Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4.6 Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4.6 Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4.6 Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto	Gerente	Par	Subalterno
------	---------	-----	------------

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cantos Molina David Fernando	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Rivadeneira Loor Edgardo Elías
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: No Especificada	FECHA DE EVALUACION: 27 de June del 2022

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Rekursivo Trabajador

liderazgo de acompañamiento

Organización Perseverancia Retroalimentación Atento

No presenta problemas para comunicarse, e incluso tiene cierta facilidad de palabra.

Tiene bastante discernimiento, comprensión y liderazgo. Trata de tomar las mejores decisiones que nos ayuden a mejorar como equipo. Si es de llamar la atención considero que es una persona sabia y que apoya al grupo. Se mete a resolver los problemas que tengamos.

Positividad que él tiene y el apoyo que da al personal internamente. Aparte de un jefe es como un compañero más de trabajo.

Es directo y con visión

Le gusta trabajar. Tiene buena actitud. Está ahí con nosotros presionando para hacer un buen trabajo.

No es un colaborador cercano a mí. No conozco su potencial. Si bien, lo entreviste como parte de su procesos de contratación, al pasar a una área que no es

Debilidades:

Organización Mecanismos de control

experiencia en el sector camaronero

Comunicación Presencia en los campamentos Resultados al instante

Debe de socializar (conocer más) a sus subordinados.

No he tenido problemas con el Ingeniero.

No

Lo presionan mucho y él accede a actividades que no nos corresponden.

comprensión en las actividades

Cambia de decisiones muy bruscamente afectando al equipo. Un día dice sí y otro día dice no... hay problemas ahí.

Relacionado con pregunta anterior. Si bien, debo manifestar que varios de los colaboradores que previo a su ingreso, laboraban para mi área; al pasar a trabajar

Comentarios:

Enfocarse en control efectivo Mejor organización

cursos de acuicultura

Promover las capacitaciones con su personal. Constantes reuniones con su personal.

Análisis de potencial objetivo, de sus subordinados, tomando en cuenta testimonios de las personas que conviven con los analizados.

No he seguido el trabajo de David, por ende no puedo calificarlo objetivamente

Tratará más con el personal que está más lejano a él, no solo a los que le reportan directamente. Que tenga más tiempo para escucharlos.

Que siga siendo la misma persona que ha sido hasta ahora, con trabajo duro y con respeto a los compañeros de trabajo.

No tengo recomendaciones.

antes mencionadas

Más seriedad en el trabajo con las acciones que toma con respecto a los cambios de órdenes.

Aprender a manejar personal, escuchar más a sus colaboradores y mejorar el trato en general al personal a cargo.