



PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres

CARGO: Administrador

EMPRESA: GRUPO LANECS

FECHA: 28 de June del 2020

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: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

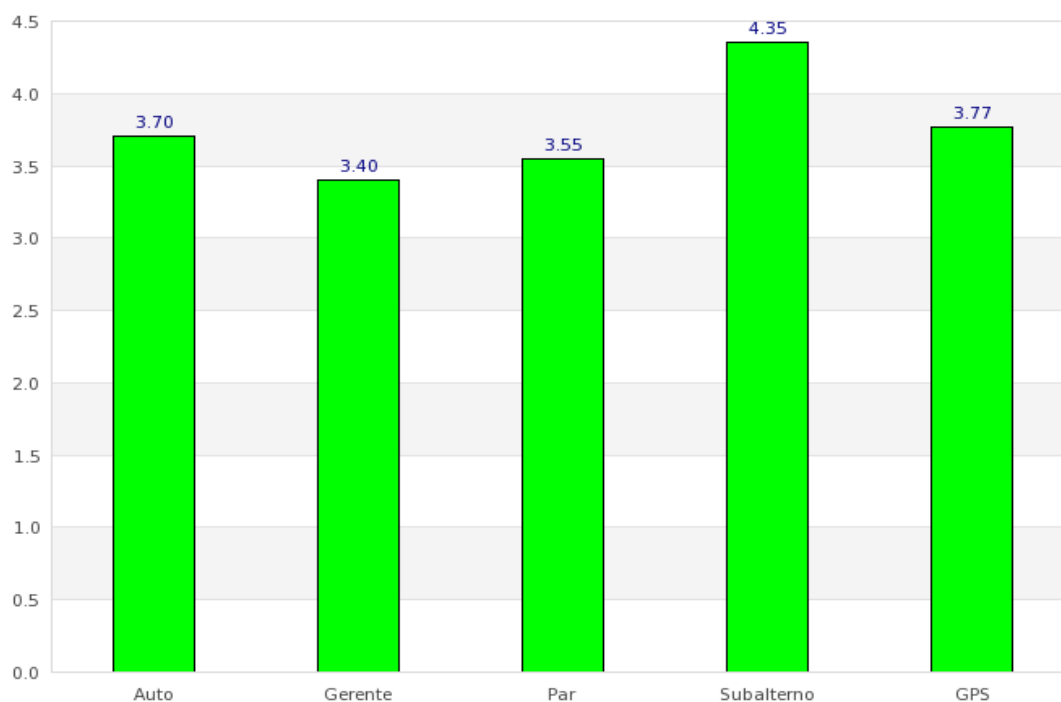
LIDERAZGO

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.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

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
	3.7	3.4	3.55	4.35	3.77	1	1	2	2



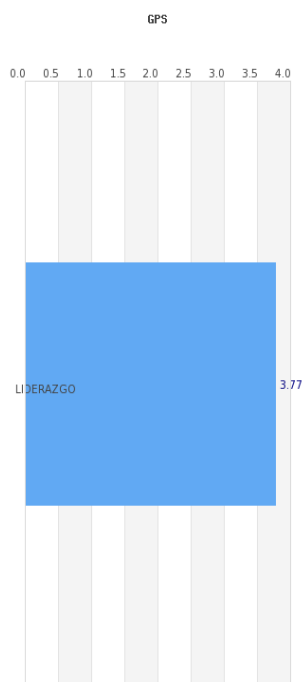
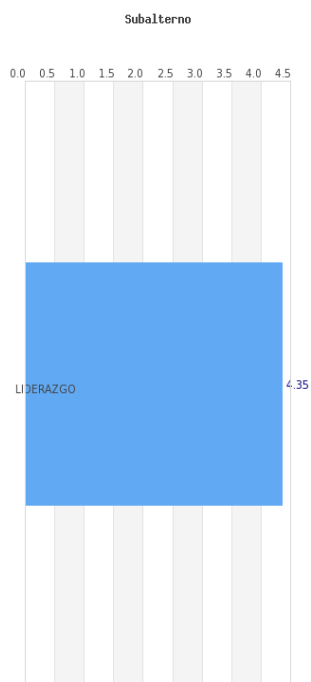
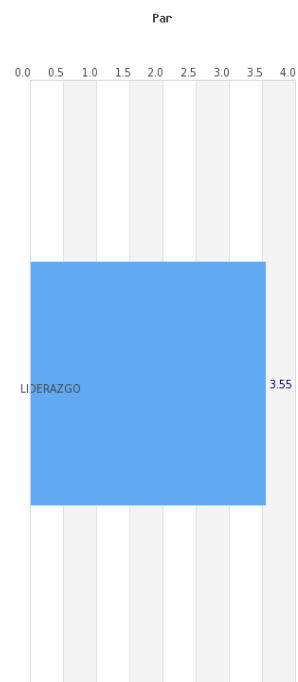
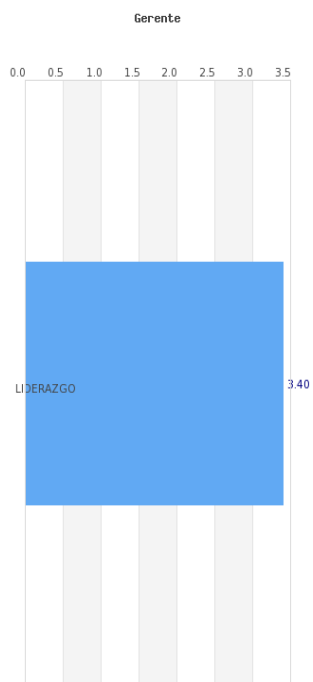
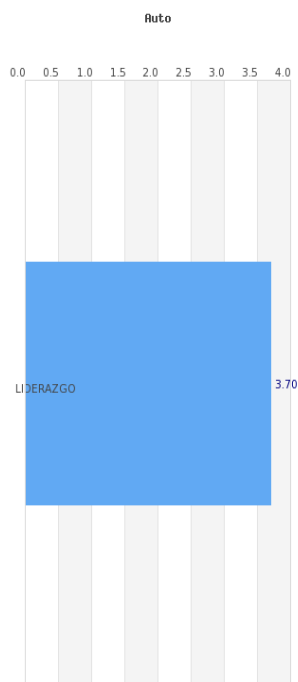
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
LIDERAZGO	3.7	3.4	3.55	4.35	3.77	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

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	3.7	3.4	3.55	4.35	3.77	1	1	2	2
Mantiene la comunicación necesaria con sus subalternos	4	4	3.5	3.5	3.67	1	1	2	2
Comparte sus conocimientos con sus subalternos	4	4	4	4.5	4.17	1	1	2	2
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus subalternos	4	4	3	5	4	1	1	2	2
Demuestra total dominio de sus funciones	2	3	4.5	4	3.83	1	1	2	2
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización	3	3	4	4	3.67	1	1	2	2
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo y los usa para motivar a los demás	4	4	2.5	5	3.83	1	1	2	2
Establece claros objetivos de desempeño	4	3	4	4.5	3.83	1	1	2	2
Da retroalimentación oportuna a sus subalternos sobre las funciones de ellos	4	3	3	3.5	3.17	1	1	2	2
Entrena y/o proporciona conocimientos que ayudan al trabajo diario de sus subalternos	4	3	3	5	3.67	1	1	2	2
Asigna tareas y/o responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus subalternos desarrollen sus habilidades	4	3	4	4.5	3.83	1	1	2	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo y los usa para motivar a los demás	5	Mantiene la comunicación necesaria con sus subalternos	5	Demuestra total dominio de sus funciones	5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo y los usa para motivar a los demás
5	Establece claros objetivos de desempeño	5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo y los usa para motivar a los demás	5	Establece claros objetivos de desempeño	5	Entrena y/o proporciona conocimientos que ayudan al trabajo diario de sus subalternos
5	Da retroalimentación oportuna a sus subalternos sobre las funciones de ellos	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus subalternos	5	Asigna tareas y/o responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus subalternos desarrollen sus habilidades	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus subalternos
4.5	Mantiene la comunicación necesaria con sus subalternos	4.5	Comparte sus conocimientos con sus subalternos	4.5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización	4.5	Comparte sus conocimientos con sus subalternos
4.5	Asigna tareas y/o responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus subalternos desarrollen sus habilidades	4.5	Entrena y/o proporciona conocimientos que ayudan al trabajo diario de sus subalternos	4.5	Comparte sus conocimientos con sus subalternos	4.5	Establece claros objetivos de desempeño
4.5	Comparte sus conocimientos con sus subalternos	4.5	Asigna tareas y/o responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus subalternos desarrollen sus habilidades	4.5	Mantiene la comunicación necesaria con sus subalternos	4.5	Asigna tareas y/o responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus subalternos desarrollen sus habilidades
4	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus subalternos	4	Da retroalimentación oportuna a sus subalternos sobre las funciones de ellos	4	Entrena y/o proporciona conocimientos que ayudan al trabajo diario de sus subalternos	4	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización
4	Entrena y/o proporciona conocimientos que ayudan al trabajo diario de sus subalternos	4	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización	4	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus subalternos	4	Demuestra total dominio de sus funciones
3.5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización	3.5	Demuestra total dominio de sus funciones	3.5	Da retroalimentación oportuna a sus subalternos sobre las funciones de ellos	3.5	Mantiene la comunicación necesaria con sus subalternos
3.5	Demuestra total dominio de sus funciones	3.5	Establece claros objetivos de desempeño	3.5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo y los usa para motivar a los demás	3.5	Da retroalimentación oportuna a sus subalternos sobre las funciones de ellos

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

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

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Ochoa Manzo Marcelo Andres	CARGO: Administrador	SUPERVISOR DIRECTO: Olsen Palma Renzo Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECA		FECHA DE EVALUACION: 28 de June del 2020

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Trabajo en equipo

Criterio, toma de decisiones, planificación y desarrollo de estrategias de comunicación interna

ser inteligente

Responsabilidad Honestidad Puntualidad Compromiso

haber cumplido mis objetivos programados el día a día en funciones de trabajos

MANEJO DE PERSONAL Y AUDACIA PARA LAS DECISIONES QUE SE REQUIEREN TOMAR.

Debilidades:

Organizacion y coordinacion de trabajos Comunicacion

Manejo y seguimiento del campo

escuchar mas a su personal

Aspiración a mejorar procesos. Mayor efectividad comunicativa con alternos y subalternos. Planificar, organizar, dirigir, controlar y retroalimentar, en conjunto

Aumento de sueldo y oportunidades de ascender a otro puestos

TIENE UN GRAN POTENCIAL EL CUAL CON UN POCO MAS DE CONOCIMIENTO TEORICO PODRIA MEJORAR SU YA EXPERIENCIA ADQUIRIDA.

Comentarios:

Ser mas proactivo al ejecutar trabajos pendientes Comunicacion efectiva

Curso de producción acuicola.

si le pondria mas atencion a las personas, si no influyera miedo, si no respeto

Capacitaciones acerca del uso de herramientas «Sistema, paquetes de office». Reuniones frecuentes de como mejorar falencias detectadas. Establecer en c

si hubieran preguntas donde pudiéramos indicar que puestos quisiéramos ascender

ESCUCHAR MUCHO MAS A SUS TRABAJADORES TOMARSE EL TIEMPO DE CONOCERLOS Y ENTENDERLOS PARA UN MEJOR AMBIENTE LABORA