



**PERSONA:** OCTAVIO ALONSO CARDENAS SALAZAR

**CARGO:** Gerente de Mercadeo y Desarrollo

**EMPRESA:** INTEROC

**FECHA:** 03 de Diciembre del 2015

## **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](http://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

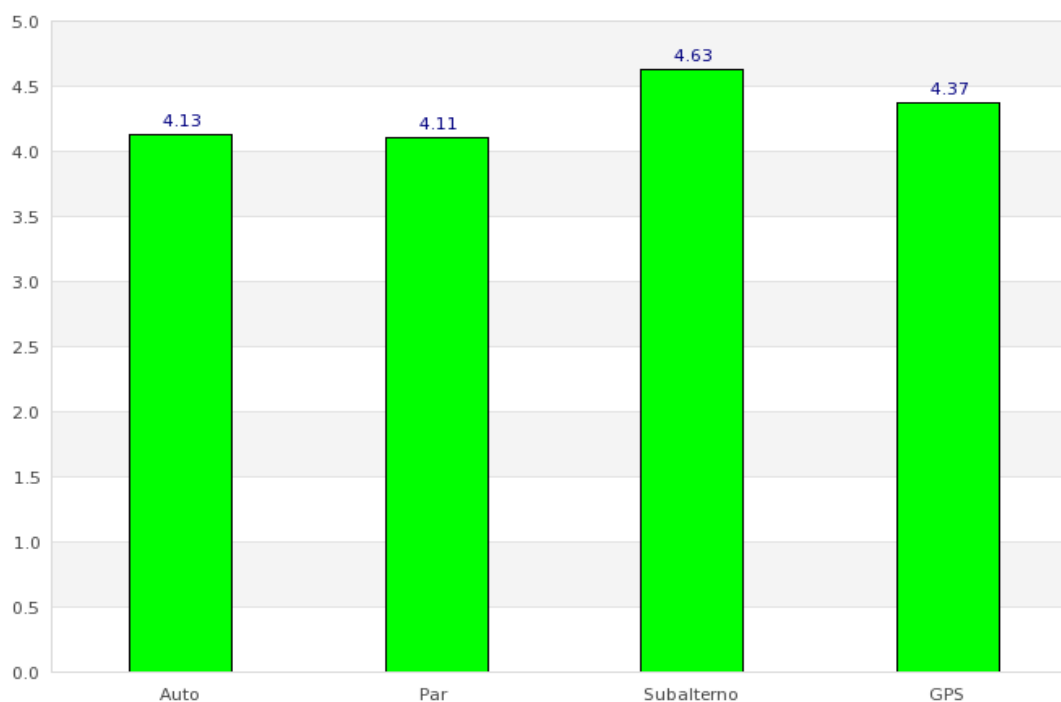
<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

<b>Liderazgo</b>	Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad. El "equipo" debe considerarse en sentido amplio, como cualquier grupo en el que la persona asume el papel de líder.
Trabajo en Equipo	Es la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, alineando los intereses personales a los objetivos del equipo.
Orientación a Resultados	Es la capacidad de direccionar asertivamente las actividades y recursos con el objetivo de cumplir con las metas establecidas, asegurando la rentabilidad y el crecimiento sostenido a lo largo del tiempo.
Innovación	Es la capacidad de crear valor, idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de economía donde actúe.
Orientación al Cliente Interno y Externo	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro; entendiéndose como cliente a todo sujeto con el que nos interrelacionamos profesionalmente.
Pensamiento Analítico	Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.
Desarrollo de Personas	Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización. No se trata sólo de enviar a las personas a cursos, sino de un esfuerzo estructurado y estratégico por desarrollar a los demás.

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
	4.13	4.11	4.63	4.37	1	6	3



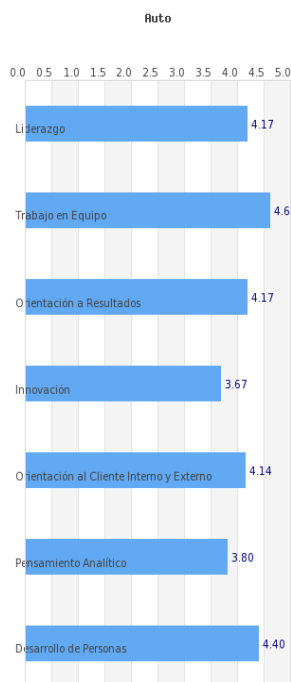
## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Liderazgo	4.17	4.19	4.78	4.49	1	6	3
Trabajo en Equipo	4.6	4	4.72	4.36	1	6	3
Orientación a Resultados	4.17	4.12	4.56	4.34	1	6	3
Innovación	3.67	4.03	4.67	4.35	1	6	3
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.14	4.14	4.57	4.36	1	6	3
Pensamiento Analítico	3.8	4.19	4.65	4.42	1	6	3
Desarrollo de Personas	4.4	4.08	4.47	4.28	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR</b>	<b>CARGO: Gerente de Mercadeo y Desarrollo</b>	<b>SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015</b>





## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Liderazgo	4.17	4.19	4.78	4.49	1	6	3
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	4.4	4.67	4.53	1	6	3
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	4	3.8	5	4.4	1	6	3
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	4	4.25	4.67	4.46	1	6	3
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás, logrando que su gente desarrolle también sus tareas con alto nivel de energía.	4	4.4	5	4.7	1	6	3
Búsqueda constante de equipos excelentes y de alto desempeño (formación, desarrollo y retención de talento).	4	4	4.67	4.33	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Trabajo en Equipo	4.6	4	4.72	4.36	1	6	3
Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación.	5	4	4.67	4.33	1	6	3
Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.	5	3.75	4.67	4.21	1	6	3
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	5	4	4.67	4.33	1	6	3
Es un referente en el manejo de equipos de trabajo.		3.8	4.67	4.23	1	6	3
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	4	4.33	5	4.67	1	6	3
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.	4	4	4.67	4.33	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	Gerente de Mercadeo y Desarrollo	SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Orientación a Resultados	4.17	4.12	4.56	4.34	1	6	3
Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la organización, y hace lo mismo con su equipo.	4	4	4.67	4.33	1	6	3
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	5	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	4	4.25	4.67	4.46	1	6	3
Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren anticiparse a los competidores, o responder con celeridad a las necesidades de los clientes.	4	4	4.33	4.17	1	6	3
Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	4	4	4.67	4.33	1	6	3
Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	4	4.25	4.33	4.29	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	Gerente de Mercadeo y Desarrollo	SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Innovación	3.67	4.03	4.67	4.35	1	6	3
Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	3	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	4	4	4.67	4.33	1	6	3
Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar problemas complejos, explorando diferentes posibilidades. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.	4	3.6	4.67	4.13	1	6	3
Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.	3	4	4.67	4.33	1	6	3
Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	4	4.17	4.67	4.42	1	6	3
Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	4	4.2	4.67	4.43	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.14	4.14	4.57	4.36	1	6	3
Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	4	4.25	4.67	4.46	1	6	3
Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	5	4.25	4.67	4.46	1	6	3
Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.	4	4	4.67	4.33	1	6	3
Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	3	4	4.33	4.17	1	6	3
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	4	4.25	4.33	4.29	1	6	3
Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la organización; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.	4	4	4.67	4.33	1	6	3
Frecuentemente realiza propuestas orientadas a otorgar nuevos beneficios en los productos que pueden incrementar considerablemente los niveles de satisfacción de los clientes y favorecer la rentabilidad de la organización.	5	4.2	4.67	4.43	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	Gerente de Mercadeo y Desarrollo	SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Pensamiento Analítico	3.8	4.19	4.65	4.42	1	6	3
Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4	4.25	4.67	4.46	1	6	3
Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.		4.25	4.67	4.46	1	6	3
Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	4	4.25	5	4.63	1	6	3
Interrelaciona los diversos componentes de una situación o problema para establecer los vínculos causales complejos, y reconoce las posibles causas de un hecho, y las consecuencias de una acción o acontecimiento.	4	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones complejas; anticipa los posibles obstáculos, y planifica los pasos a seguir en función de todos los elementos analizados.	4	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Desarrolla cursos de acción alternativos, alineados con las posibles derivaciones de una situación determinada.	3	4	4.33	4.17	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR	<b>CARGO:</b> Gerente de Mercadeo y Desarrollo	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> CHANG EDGAR
<b>EMPRESA:</b> INTEROC		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 03 de Diciembre del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES  POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
Desarrollo de Personas	4.4	4.08	4.47	4.28	1	6	3
Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollar a su propia gente.	5	4.25	4.33	4.29	1	6	3
Promueve la política general de participación de la gente de su organización en los cursos y actividades externos, internos o acciones auto-dirigidas, orientados al desarrollo de sus competencias.	4	4.2	4.67	4.43	1	6	3
Es referente de sus colaboradores y valorado por su predisposición y claridad a la hora de pautarles objetivos, tanto en las tareas como en sus posibilidades de crecimiento.	4	4	4.33	4.17	1	6	3
Detecta con facilidad fortalezas y debilidades propias y de su equipo de trabajo, creando las oportunidades para el entrenamiento, la capacitación y el desarrollo requerido, de acuerdo con la estrategia organizacional.	5	3.8	4.67	4.23	1	6	3
Invita a sus colaboradores a reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en el futuro.	4	4.2	4.33	4.27	1	6	3

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR</b>	<b>ENCARGADO: Gerente de Mercadeo y Desarrollo</b>	<b>SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015</b>

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

Auto		Par		Subalterno	
5	Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.	5	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás, logrando que su gente desarrolle también sus tareas con alto nivel de energía.
5	Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	5	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás, logrando que su gente desarrolle también sus tareas con alto nivel de energía.	5	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.
5	Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollar a su propia gente.	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.
5	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	5	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.
4.67	Frecuentemente realiza propuestas orientadas a otorgar nuevos beneficios en los productos que pueden incrementar considerablemente los niveles de satisfacción de los clientes y favorecer la rentabilidad de la organización.	4.67	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4.67	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.
4.67	Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación.	4.67	Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	4.67	Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.
4.67	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	4.67	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	4.67	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.
4.67	Detecta con facilidad fortalezas y debilidades propias y de su equipo de trabajo, creando las oportunidades para el entrenamiento, la capacitación y el desarrollo requerido, de acuerdo con la estrategia organizacional.	4.67	Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	4.67	Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.
4.67	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	4.67	Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	4.67	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.
4.67	Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la organización; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.	4.67	Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	4.67	Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la organización; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.

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

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



## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: OCTAVIO ALONSO CARDENAS SANCAR</b>	<b>ENCARGADO: Gerente de Mercadeo y Desarrollo</b>	<b>SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 03 de Diciembre del 2015</b>

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

Es una persona estratégica, amplia capacidad de análisis, conocedor del mercado con buenas bases técnicas

Está siempre disponible para escuchar propuestas

Muy buen lider del área!

Puntual Ordenado

EXCELENTE RELACIONAMIENTO CON CLIENTES ACTITUD POSITIVA Y PROACTIVA LIDERAZGO

Conocimiento y Experiencia en el Mercado

Tiene una alta actitud de encontrar soluciones, no se enfoca tanto en el problema. Es un profesional con el que se puede discutir, llegar a un acuerdo y en caso a

Realiza aportes en su cargo basados en cálculo, lógica y experiencia; de lo que requiere desarrollar

Presto a ayudar

#### Debilidades:

NC

No conozco lo suficiente

Asignar a mercado actividades que ahora tiene Comercial, que son propias del area de mercadeo

Brinde mayor coaching a sus colaboradores directos.

SEGUIMIENTO PARA ENTREGABLES DE OTRAS AREAS

Explotar más su creatividad para buscar nuevas oportunidades de negocio

No tengo nada que comentar

a

Mayor soporte al equipo y áreas relacionadas, conociendo de cerca las Zonas Agrícolas

Respuesta más rápida al cliente interno

#### Comentarios:

NC

No conozco lo suficiente

Haría los cambios de las oportunidades de mejora con mas rapidez

Brinda mayor tiempo para visitar clientes.

MEJORAR YA UMENTAR COACHING PARA FORMACION DE SUS COLABORADORES

Si dejara a lucir más su creatividad, rompiendo los moldes que la empresa tiene

No tengo nada que cometrnar

a

Mayor énfasis en medición de resultados respecto al equipo de trabajo que brinda servicio a las áreas de negocio.

Revisar con su área la forma de mejorar el servicio al cliente