



PERSONA: **ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER FERNANDO**

CARGO: **Gerente de Operaciones**

EMPRESA: **INTEROC**

FECHA: **17 de November 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 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

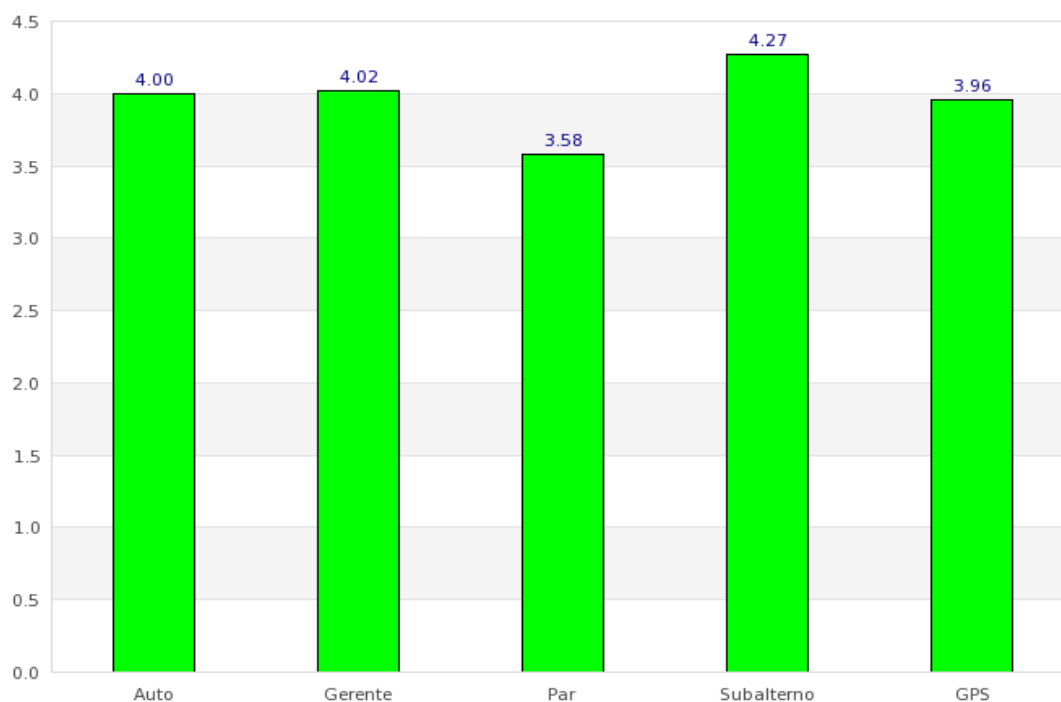
PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER FERNANDO	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNANDO
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

Liderazgo	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

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNANDEZ
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

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	4.02	3.58	4.27	3.96	1	1	6	4



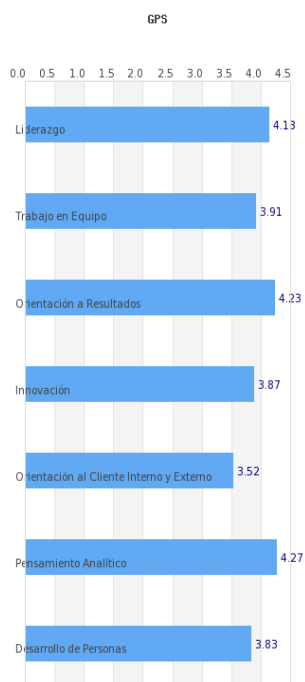
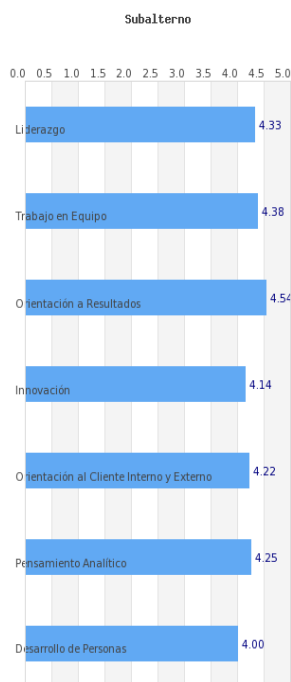
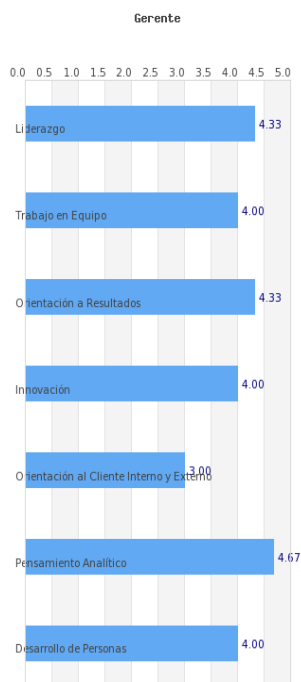
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNANDEZ
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Liderazgo	4.5	4.33	3.74	4.33	4.13	1	1	6	4
Trabajo en Equipo	4	4	3.34	4.38	3.91	1	1	6	4
Orientación a Resultados	3.67	4.33	3.83	4.54	4.23	1	1	6	4
Innovación	3.83	4	3.46	4.14	3.87	1	1	6	4
Orientación al Cliente Interno y Externo	3.86	3	3.34	4.22	3.52	1	1	6	4
Pensamiento Analítico	4	4.67	3.88	4.25	4.27	1	1	6	4
Desarrollo de Personas	4.2	4	3.48	4	3.83	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

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	4.5	4.33	3.74	4.33	4.13	1	1	6	4
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	5	4	4	4	4	1	1	6	4
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	5	3.67	4.75	4.47	1	1	6	4
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	4	4	3.83	4	3.94	1	1	6	4
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	4	5	3.8	4.5	4.43	1	1	6	4
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	3.5	4.5	4	1	1	6	4
Búsqueda constante de equipos excelentes y de alto desempeño (formación, desarrollo y retención de talento).	5	4	3.67	4.25	3.97	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

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 en Equipo	4	4	3.34	4.38	3.91	1	1	6	4
Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación.	4	4	3.33	4.5	3.94	1	1	6	4
Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.	4	4	3.5	4.5	4	1	1	6	4
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	4	4	3.17	4.75	3.97	1	1	6	4
Es un referente en el manejo de equipos de trabajo.	4	4	3.2	4.5	3.9	1	1	6	4
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	4	4	3.17	3.75	3.64	1	1	6	4
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.	4	4	3.67	4.25	3.97	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Orientación a Resultados	3.67	4.33	3.83	4.54	4.23	1	1	6	4
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	3.83	4.5	4.11	1	1	6	4
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	3	5	4	4.75	4.58	1	1	6	4
Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	4	5	4.17	4.75	4.64	1	1	6	4
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.	3	4	3.5	4.25	3.92	1	1	6	4
Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	4	4	4	4.5	4.17	1	1	6	4
Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	4	4	3.5	4.5	4	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER FERNANDO	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNANDO
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Innovación	3.83	4	3.46	4.14	3.87	1	1	6	4
Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	3	4	3.67	4.33	4	1	1	6	4
Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	3	3	2.83	4.25	3.36	1	1	6	4
Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar problemas complejos, explorando diferentes posibilidades. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.	4	4	3.5	4.25	3.92	1	1	6	4
Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.	4	4	4	4.25	4.08	1	1	6	4
Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	4	4	3.2	3.5	3.57	1	1	6	4
Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	5	5	3.5	4.33	4.28	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Orientación al Cliente Interno y Externo	3.86	3	3.34	4.22	3.52	1	1	6	4
Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	4	3	3.5	4.5	3.67	1	1	6	4
Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	4	3	3.6	4.25	3.62	1	1	6	4
Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.	3	3	3	4.25	3.42	1	1	6	4
Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	4	3	3.33	4.25	3.53	1	1	6	4
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	4	3	3.33	4.25	3.53	1	1	6	4
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	2	3.17	4	3.06	1	1	6	4
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	4	3.5	4	3.83	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Pensamiento Analítico	4	4.67	3.88	4.25	4.27	1	1	6	4
Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4	4	4.17	4.25	4.14	1	1	6	4
Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	4	5	4.17	4.75	4.64	1	1	6	4
Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	4	5	4	4.25	4.42	1	1	6	4
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	5	3.67	4.25	4.31	1	1	6	4
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	5	3.6	4	4.2	1	1	6	4
Desarrolla cursos de acción alternativos, alineados con las posibles derivaciones de una situación determinada.	4	4	3.6	4	3.87	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Desarrollo de Personas	4.2	4	3.48	4	3.83	1	1	6	4
Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollar a su propia gente.	4	4	3.4	4	3.8	1	1	6	4
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	3.33	4.25	3.86	1	1	6	4
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	3.5	4	3.83	1	1	6	4
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	4	3.67	4	3.89	1	1	6	4
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.	5	4	3.5	3.75	3.75	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Gerente de Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
4.75	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4.75	Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	4.75	Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	4.75	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.
4.75	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	4.75	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	4.75	Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	4.75	Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.
4.75	Búsqueda constante de equipos excelentes y de alto desempeño (formación, desarrollo y retención de talento).	4.75	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	4.75	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4.75	Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.
4.75	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.	4.75	Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	4.75	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	4.75	Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.
4.75	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	4.75	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	4.75	Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.	4.75	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.
4.5	Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la organización; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.	4.5	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.	4.5	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	4.5	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.
4.5	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.	4.5	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.	4.5	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4.5	Se preocupa constantemente por la rentabilidad.
4.5	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	4.5	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	4.5	Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	4.5	Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.
4.5	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	4.5	Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	4.5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	4.5	Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la organización, y hace lo mismo con su equipo.

4.5	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4.5	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.	4.5	Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la organización, y hace lo mismo con su equipo.	4.5	Planifica las actividades de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.
-----	--	-----	--	-----	--	-----	---



RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:			
Auto	Gerente	Par	Subalterno

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ALVAREZ ALVEAR ALEXANDER	PERSONA: Jhonny De Operaciones	SUPERVISOR DIRECTO: DE LA PUENTE ARBAIZA FERNAN
EMPRESA: INTEROC	DEPARTAMENTO: Operaciones	FECHA DE EVALUACION: 17 de November del 2015

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Alexander es analítico, tiene buen entendimiento de los procesos y ha logrado grandes avances en el ordenamiento logístico de compras, de producción y de distribución.

Liderazgo Orientación al resultado

Liderazgo Orientación a los resultados Integridad Conocimiento Responsabilidad Trabajo en Equipo

Buen liderazgo y sentido de equipo de su grupo de trabajo. identificación de indicadores y generación de procesos de trabajo eficientes

- Experto y referente idóneo sobre lo que hace y Gerencia - Se interesa y conoce mucho a su equipo y trabaja muy cercano a él - Orientado a resultados - Asegura la calidad

OBJETIVO DINÁMICO HONESTIDAD TRABAJO EN EQUIPO

Experiencia Asertividad Orientación a altas metas Desarrollo de equipos de trabajo

trabaja por procesos y es metódico

- Respeto para administrar el tiempo y agenda de los demás. - Organizado y planificador. - Pensamiento analítico y estratégico.

Muy ordenado y estructurado. Uso de indicadores de gestión para todo o casi todo.

Debilidades:

Aduñarse más de ciertos problemas, Involucrarse más en temas específicos como la negociación de compra o los proyectos de inversión.

Trabajar más en el desarrollo de personas Delinear planes de carrera para el equipo

Generar más oportunidades de entrenamiento y capacitación para su equipo de trabajo

Involucrarse más en la satisfacción de todos sus clientes internos y externos. mayor flexibilidad en el alineamiento de los objetivos de las distintas áreas de la empresa

- Mejor relación con clientes internos y de infracción de su equipo de trabajo con otras áreas

AUMENTAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN.

Interacción con clientes internos

la oportunidad en la respuesta es baja. el sentido de urgencia de él y su equipo no van acorde con el negocio en los diferentes cultivos

- Establecer planes de desarrollo para su personal a cargo (mediante exposición o capacitación - si hubiese oportunidad). - Tomar medidas que brinden solución

Comunicación con los clientes internos.

Comentarios:

Contestaría los mails. Interrelacionarse más con otros departamentos de la empresa.

Asignar tiempo para trabajar en el desarrollo de las habilidades del equipo o asignarles proyectos con acompañamiento que resulten en conocimientos de otros

Incrementar la frecuencia de espacios que fomenten la comunicación con el equipo

escuchar e identificarse con las necesidades de sus clientes.

- Buscar siempre el consenso entre las partes implicadas en un proceso, invitar a todos a ser parte de la solución

SEGUIR ASI.

Buscar más intensamente la estandarización de procesos y compartir los logros alcanzados

si realizara seguimiento efectivo a sus colaboradores.

- Demostrar más paciencia y escucha en momentos de presión o estrés. En ocasiones esto puede inhibir la comunicación abierta que casi siempre se puede manejar

Mejorar paciencia y tolerancia hacia los clientes internos. Hacerlos sentir como importantes.