



PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdeLOURDES

CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios

EMPRESA: GENERATRUST

FECHA: 14 de February 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

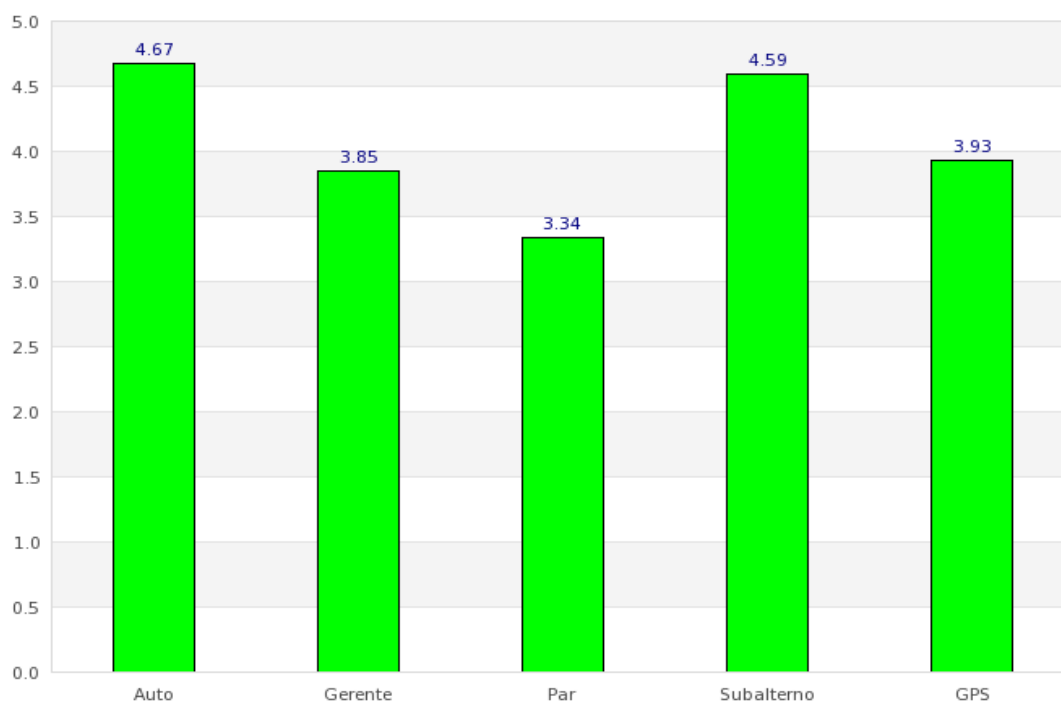
PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdelOCARLOS	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February del 2022

EFFECTIVIDAD FUNCIONAL (Gerente de Negocios)	Planificar, dirigir, organizar y controlar las funciones de administración de negocios fiduciarios, conforme la normativa vigente y las políticas de la compañía, para cumplir con las finalidades establecidas en los contratos de los negocios administrados.
EFFECTIVIDAD EN LIDERAZGO.-	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.
EFFECTIVIDAD EN TRABAJO EN EQUIPO.-	Capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, alineando los intereses personales a los objetivos del equipo.
EFFECTIVIDAD EN ORIENT. A RESULT.-	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.
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ESTRATEGICO.-	Habilidad para comprender (anticipar, aceptar, interiorizar) rápidamente los cambios del entorno (varios escenarios), las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocios, comprar negocios en marcha, o realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores y competidores. Incluye la capacidad para saber cuándo y cómo actuar.
EFFECTIVIDAD EN INNOVACION.-	Capacidad para evaluar, 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.
EFFECTIVIDAD EN ORIENTACION AL CLIENTE.-	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.
EFFECTIVIDAD EN COMPROMISO.-	Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización y asegurar su cumplimiento y vivencia, respectivamente.
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ANALITICO.-	Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.
EFFECTIVIDAD EN DESARROLLO DE PERSONAS.-	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: VELASTEGUI COELLAR MAdelOCARLOS	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
	4.67	3.85	3.34	4.59	3.93	1	1	6	4



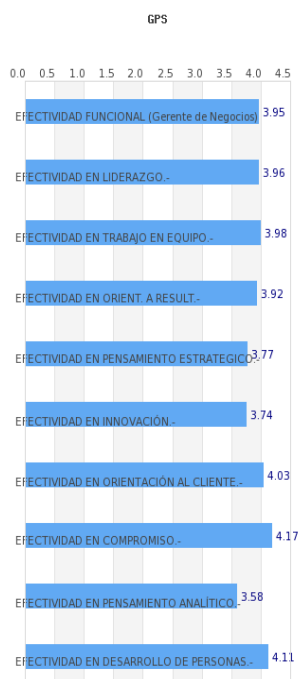
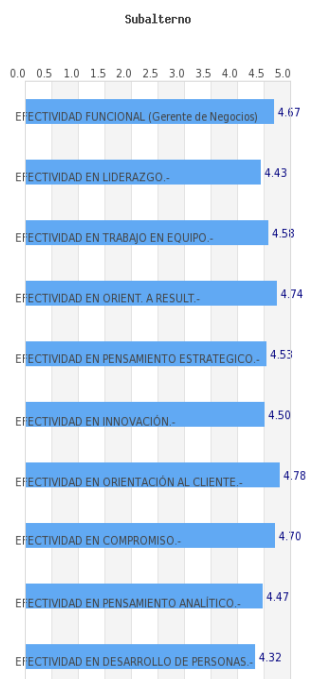
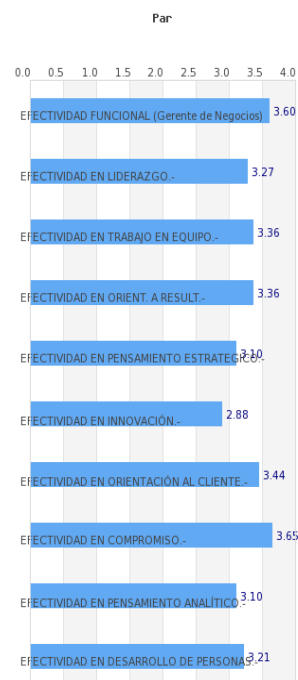
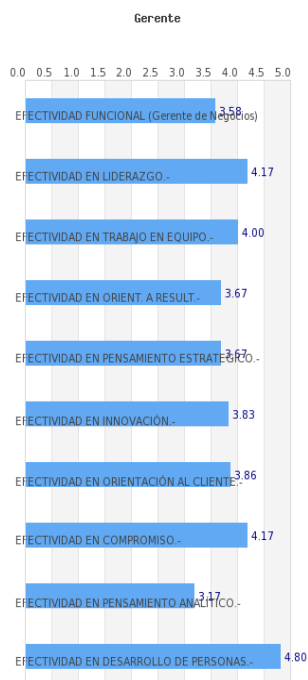
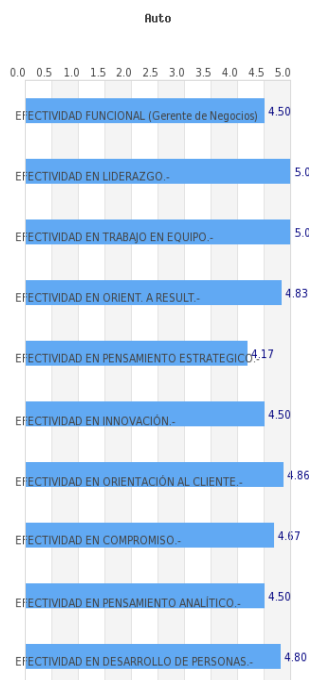
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February del 2022

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
EFFECTIVIDAD FUNCIONAL (Gerente de Nego	4.5	3.58	3.6	4.67	3.95	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN LIDERAZGO.-	5	4.17	3.27	4.43	3.96	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN TRABAJO EN EQUIPO.-	5	4	3.36	4.58	3.98	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN ORIENT. A RESULT.-	4.83	3.67	3.36	4.74	3.92	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ESTRATE	4.17	3.67	3.1	4.53	3.77	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN INNOVACIÓN.-	4.5	3.83	2.88	4.5	3.74	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN ORIENTACIÓN AL CLIE	4.86	3.86	3.44	4.78	4.03	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN COMPROMISO.-	4.67	4.17	3.65	4.7	4.17	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ANALÍT	4.5	3.17	3.1	4.47	3.58	1	1	6	4
EFFECTIVIDAD EN DESARROLLO DE PERSC	4.8	4.8	3.21	4.32	4.11	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MADEROS	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February del 2022



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD FUNCIONAL (Gerente de Nego	4.5	3.58	3.6	4.67	3.95	1	1	6	4
Planificar las actividades generales relacionadas con las instrucciones de los contratos de negocios fiduciarios, para cumplir con la finalidad, objeto e instrucciones establecidas en los negocios fiduciarios.	5	4	3.5	4.5	4	1	1	6	4
Controlar el cumplimiento de la facturación y cobranza de los honorarios establecidos en los contratos, para asegurar el cumplimiento de las metas financieras de GENERATRUST.	4	4	3.6	4.5	4.03	1	1	6	4
Controlar el cumplimiento de entrega de informes a las autoridades de control, externas e internas, así como también a los clientes, para asegurar el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente y en los contratos.	5	4	3.4	4.75	4.05	1	1	6	4
Asignar el portafolio de negocios fiduciarios al personal correspondiente, para que los clientes sean atendidos oportuna y eficazmente.	5	4	4.2	5	4.4	1	1	6	4
Dirigir las reuniones con los clientes actuales, para asegurar la recepción y comprensión de sus necesidades.	5	3	3.67	4.5	3.72	1	1	6	4
Liderazgo y buen manejo de equipos humanos a su cargo en función de las políticas de la Empresa.	5	5	4	4.75	4.58	1	1	6	4
Cumplir los planes y estrategias de la Empresa.	4	4	3.25	5	4.08	1	1	6	4
Responsable de la calidad de servicio y de la retención de clientes (nivel de satisfacción por servicio de calidad).	4	4	3.8	4.25	4.02	1	1	6	4
Cumplir con los procesos de prevención de lavado de activos y la actualización anual de la información a ser remitida a la UAF.	3	3	3.6	5	3.87	1	1	6	4
Prevenir y mitigar riesgos financieros y operacionales.	5	3	3.4	4.75	3.72	1	1	6	4
Capacidad para resolver conflictos y prevenir potenciales inconvenientes con los clientes.	5	4	3.33	4.75	4.03	1	1	6	4
Presentación de oficios, memorandos y presentaciones que reflejen calidad profesional.	4	1	3	4.5	2.83	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN LIDERAZGO.-	5	4.17	3.27	4.43	3.96	1	1	6	4
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	5	5	3.2	4.75	4.32	1	1	6	4
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	4	3.25	4.67	3.97	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.	5	5	3.25	4	4.08	1	1	6	4
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	5	3	3	4.25	3.42	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.	5	4	3.5	4.25	3.92	1	1	6	4
Búsqueda constante de equipos excelentes y de alto desempeño (formación, desarrollo y retención de talento).	5	4	3.4	4.75	4.05	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN TRABAJO EN EQUIPO.-	5	4	3.36	4.58	3.98	1	1	6	4
Evita confrontaciones, propone a que exista una buena relación y conduce adecuadamente a sus equipos	5	4	3.4	4.5	3.97	1	1	6	4
Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación	5	5	3.8	4.5	4.43	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.	5	3	2.67	4.75	3.47	1	1	6	4
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	5	4	3	4.75	3.92	1	1	6	4
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	5	4	4	4.5	4.17	1	1	6	4
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.	5	4	3	4.5	3.83	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN ORIENT. A RESULT.-	4.83	3.67	3.36	4.74	3.92	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	4.5	3.83	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.	5	4	3.25	4.67	3.97	1	1	6	4
Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo ? beneficio, minimizando los riesgos.	5	3	3.5	4.5	3.67	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.	5	4	3.5	4.75	4.08	1	1	6	4
Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	5	3	3.33	5	3.78	1	1	6	4
Actúa como ?dueño del negocio?, impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	5	4	3.5	5	4.17	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdelOCARLOS	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ESTRATEGICO	4.17	3.67	3.1	4.53	3.77	1	1	6	4
Comprende rápidamente los cambios en el entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas, así como las fortalezas y debilidades de su organización.	4	4	3.5	4.67	4.06	1	1	6	4
Evalúa e impulsa escenarios alternativos y estrategias adecuadas en el largo plazo.	4	4	3.33	4.33	3.89	1	1	6	4
Percibe oportunamente cuándo hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.	5	3	3	4.33	3.44	1	1	6	4
Se anticipa siempre a sus competidores, generando oportunidades aun en situaciones restrictivas.	4	4	2.67	4	3.56	1	1	6	4
Busca y logra mantenerse constantemente actualizado mediante distintas fuentes de información que brinda el mercado.	4	3	3	4.75	3.58	1	1	6	4
Establece y mantiene alianzas estratégicas con clientes, proveedores y/o competidores, a fin de potenciar los negocios actuales o potenciales.	4	4	3	4.75	3.92	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN INNOVACIÓN.-	4.5	3.83	2.88	4.5	3.74	1	1	6	4
Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	3	4	2.75	4.67	3.81	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.	5	4	3	5	4	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.	5	4	3	4.67	3.89	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.	5	3	3	4.5	3.5	1	1	6	4
Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	5	4	3	4	3.67	1	1	6	4
Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	4	4	2.5	4	3.5	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.86	3.86	3.44	4.78	4.03	1	1	6	4
Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	5	4	3.5	4.75	4.08	1	1	6	4
Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	5	4	3.33	5	4.11	1	1	6	4
Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.	5	4	3.5	4.5	4	1	1	6	4
Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	4	3.5	5	4.17	1	1	6	4
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	4	4	3.5	4.75	4.08	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.	5	3	3.5	5	3.83	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.	5	4	3.25	4.5	3.92	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MADERO	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN COMPROMISO.-	4.67	4.17	3.65	4.7	4.17	1	1	6	4
Siente como propios la visión, misión, valores y estrategia de la organización, generando en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.	5	5	3.8	5	4.6	1	1	6	4
Cumple con los objetivos organizacionales de largo plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4	4	3.5	4.67	4.06	1	1	6	4
Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas, estimulando con sus acciones y métodos de trabajo a todos los integrantes de la organización a obrar del mismo modo.	5	4	4.4	5	4.47	1	1	6	4
Se conduce en la organización a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	5	4	3.25	4.25	3.83	1	1	6	4
Cumple con sus obligaciones personales, profesionales y organizacionales y supera los resultados esperados para su gestión.	4	4	3.25	4.75	4	1	1	6	4
Es un referente en la organización y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.	5	4	3.5	4.5	4	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.5	3.17	3.1	4.47	3.58	1	1	6	4
Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	5	3	3.33	4.5	3.61	1	1	6	4
Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	5	3	2.33	4.5	3.28	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	4	3	4.5	3.83	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	3	3.5	4.67	3.72	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	3	3.5	4.33	3.61	1	1	6	4
Desarrolla cursos de acción alternativos, alineados con las posibles derivaciones de una situación determinada.	5	3	2.5	4.33	3.28	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MADEROS	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February 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
EFFECTIVIDAD EN DESARROLLO DE PERSONAS	4.8	4.8	3.21	4.32	4.11	1	1	6	4
Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollarlos y que ellos desarrollen a su propia gente.	5	5	3	3.5	3.83	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 autodirigidas, orientados al desarrollo de sus competencias.	5	5	3	5	4.33	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	4.75	4.08	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.	5	5	3.5	4.5	4.33	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	5	3	4	4	1	1	6	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MADERO	UBICACIÓN: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February del 2022

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	5	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	5	Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas, estimulando con sus acciones y métodos de trabajo a todos los integrantes de la organización a obrar del mismo modo.	5	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.
5	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	5	Promueve la política general de participación de la gente de su organización en los cursos y actividades externos, internos o acciones autodirigidas, orientados al desarrollo de sus competencias.	5	Asignar el portafolio de negocios fiduciarios al personal correspondiente, para que los clientes sean atendidos oportuna y eficazmente.	5	Siente como propios la visión, misión, valores y estrategia de la organización, generando en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.
5	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	5	Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollarlos y que ellos desarrollen a su propia gente.	5	Liderazgo y buen manejo de equipos humanos a su cargo en función de las políticas de la Empresa.	5	Promueve la política general de participación de la gente de su organización en los cursos y actividades externos, internos o acciones autodirigidas, orientados al desarrollo de sus competencias.
5	Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.	5	Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	5	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.
5	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	Siente como propios la visión, misión, valores y estrategia de la organización, generando en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.	5	Responsable de la calidad de servicio y de la retención de clientes (nivel de satisfacción por servicio de calidad).	5	Se preocupa constantemente por la rentabilidad.
5	Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.	5	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	Siente como propios la visión, misión, valores y estrategia de la organización, generando en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.	5	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.
5	Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar problemas complejos, explorando diferentes posibilidades. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.	5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	5	Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación	5	Actúa como ?dueño del negocio?, impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.
5	Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	5	Liderazgo y buen manejo de equipos humanos a su cargo en función de las políticas de la Empresa.	5	Dirigir las reuniones con los clientes actuales, para asegurar la recepción y comprensión de sus necesidades.	5	Cumplir con los procesos de prevención de lavado de activos y la actualización anual de la información a ser remitida a la UAF.
5	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.	5	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	Controlar el cumplimiento de la facturación y cobranza de los honorarios establecidos en los contratos, para asegurar el cumplimiento de las metas financieras de GENERATRUST.	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.

5	Actúa como ?dueño del negocio?, impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	5	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	5	Cumplir con los procesos de prevención de lavado de activos y la actualización anual de la información a ser remitida a la UAF.	5	Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas, estimulando con sus acciones y métodos de trabajo a todos los integrantes de la organización a obrar del mismo modo.
---	---	---	---	---	---	---	---

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

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

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: VELASTEGUI COELLAR MAdel	CARGO: Subgerente de Negocios Fiduciarios	SUPERVISOR DIRECTO: COBO BARCIA DAVID H.
EMPRESA: GENERATRUST		FECHA DE EVALUACION: 14 de February del 2022

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Inteligente Proactiva Colaboradora Humana Lider
 -
 -Buen criterio para reconocimiento de riesgo del negocio -Buen Líder
 Buen liderazgo
 Experiencia en el manejo de negocios fiduciarios.
 nc
 Trabajadora Liderazgo y buen manejo de equipo Buen desempeño administrativo
 LIDERAZGO; PACIENCIA; ESPIRITU COMPETITIVO
 experiencia, dedicación, responsabilidad,
 X
 Conocimiento del negocio, amplia experiencia y trayectoria
 Asuntos operativos
 Lider Proactiva Honesta Asertiva Trabajo en equipo

Debilidades:

Capacitaciones constantes sobre el giro del negocio Capacitaciones sobre liderazgo
 -
 -Tiempos de respuesta al cliente interno y externo
 Mayor capacidad de delegación e independencia a los subordinados
 Adecuar la distribución del trabajo en función del perfil y carga laboral.
 nc
 Análisis integral de las problemáticas Actuar como gerente y resolver los temas Proponer soluciones integrales y hacerse cargo de ellas.
 MAYOR CLARIDAD EN LAS INSTRUCCIONES GENERALES DE PROCESOS
 X
 Mas analítica
 Gerenciar el equipo, en lugar de volverse co administrador
 Procesos Conocimiento en temas tributarios Comunicación escrita

Comentarios:

Aprender nuevo idioma
 -
 -Cumpliera los tiempos de respuesta al cliente interno y externo
 Estudios de actualización en normativa y manejo del personal
 Conocimiento de Áreas (con Procesos) como un todo de Servicio al Cliente
 nc
 resolver los temas en su integridad ejercer el liderazgo propio de un gerente en la toma de decisiones Ampliar su capacidad de miras en los asuntos a su car
 coach
 X

Se involucra demasiado en asuntos operativos con algunos Administradores, quienes se vuelven dependientes y no desarrollan criterio profesional para decidir.
Capacitación respecto a procesos