



**PERSONA:**      **Smith Gellibert Jaime Antonio**

**CARGO:**        **Gerente**

**EMPRESA:**     **CORPORACION LANECS**

**FECHA:**        **06 de July 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](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

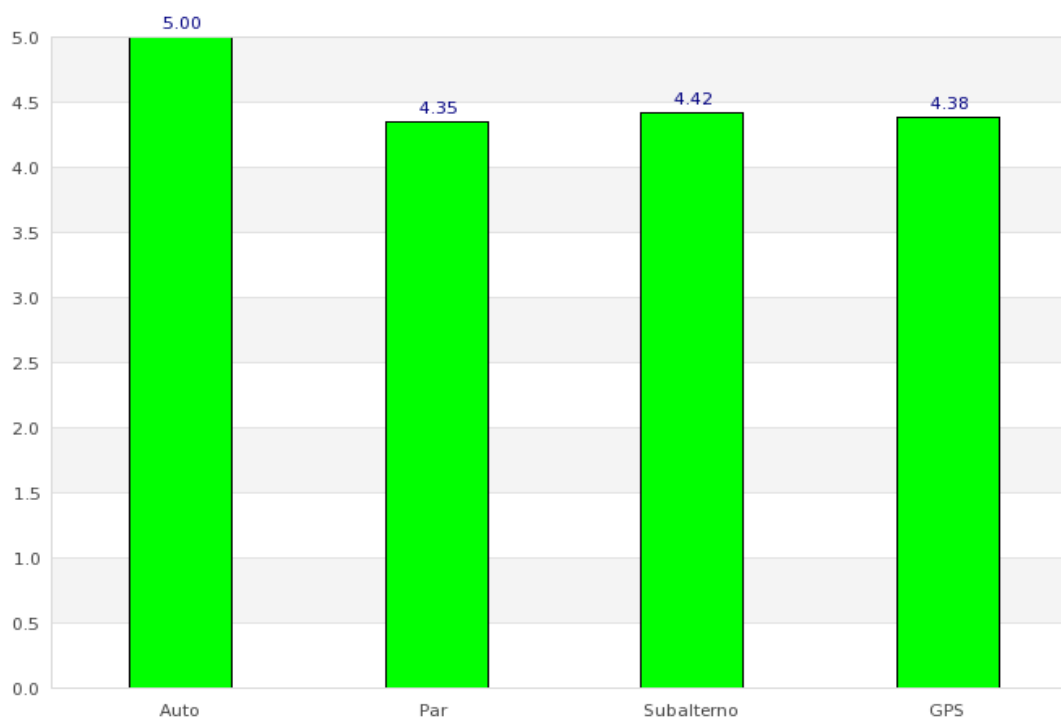
<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANEC	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

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

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANEC	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
	5	4.35	4.42	4.39	1	2	5



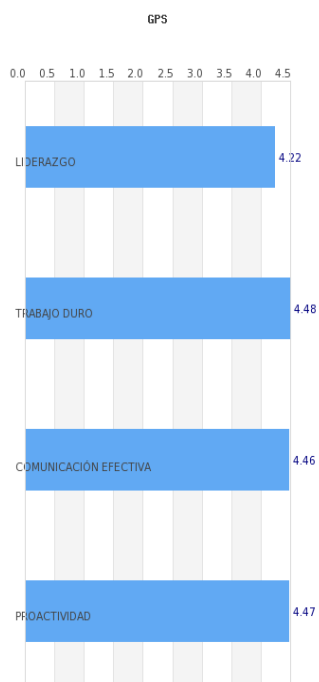
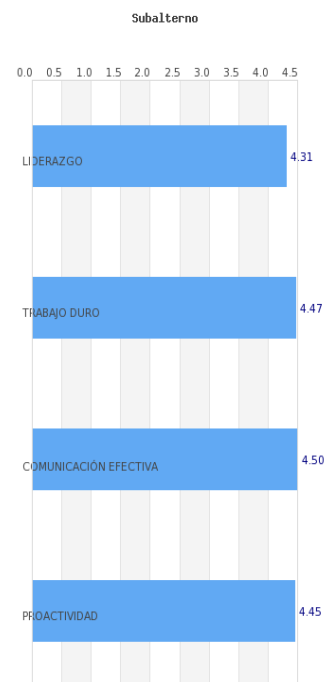
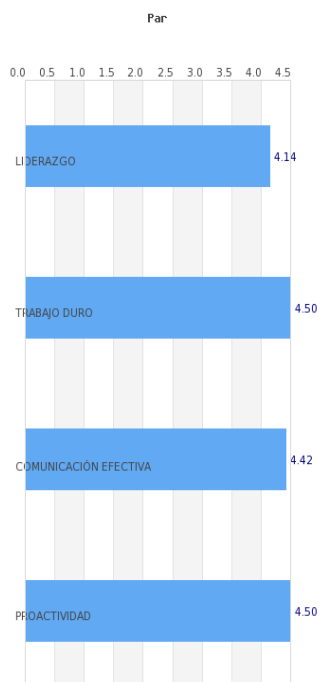
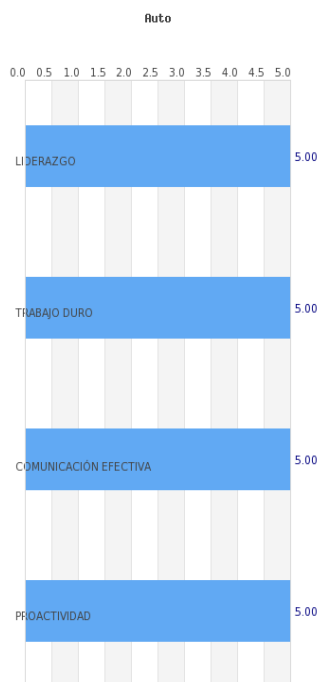
## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANE C	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>LIDERAZGO</b>	5	4.14	4.31	4.23	1	2	5
<b>TRABAJO DURO</b>	5	4.5	4.47	4.49	1	2	5
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	5	4.42	4.5	4.46	1	2	5
<b>PROACTIVIDAD</b>	5	4.5	4.45	4.48	1	2	5

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANEC	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022





## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANECA	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>LIDERAZGO</b>	5	4.14	4.31	4.23	1	2	5
Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	5	4.5	4.4	4.45	1	2	5
Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	5	4	4.6	4.3	1	2	5
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	5	3.5	4.6	4.05	1	2	5
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	5	4	3.8	3.9	1	2	5
Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	5	4	3.8	3.9	1	2	5
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	4.5	4.4	4.45	1	2	5

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANECA	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES  POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>TRABAJO DURO</b>	5	4.5	4.47	4.49	1	2	5
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	5	4.5	4.4	4.45	1	2	5
Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	4.5	4.4	4.45	1	2	5

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANECA	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	5	4.42	4.5	4.46	1	2	5
Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	5	4	4.2	4.1	1	2	5
Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	5	4.5	4.2	4.35	1	2	5
Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	5	4.5	4.8	4.65	1	2	5
Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANECA	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>PROACTIVIDAD</b>	5	4.5	4.45	4.48	1	2	5
Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	5	4.5	4.4	4.45	1	2	5
Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	5	4.5	4.6	4.55	1	2	5
Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	5	4.5	4.2	4.35	1	2	5

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANEC	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

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

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

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

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

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> Smith Gellibert Jaime Antonio	<b>CARGO:</b> Gerente	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Olsen Chris
<b>EMPRESA:</b> CORPORACION LANECA	<b>DEPARTAMENTO:</b> AREA UNICA	<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 06 de July del 2022

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

1

.

conocimiento técnico multidisciplinario inclusive fuera de mi perfil enfocado en resultados comunicación asertiva

Visionario en cuanto a tecnología

Comunicación, Seguimiento, Apertura ante las acciones de mejoras planteadas.

Habilidad mental

Es analítico, responsable, objetivo, comprometido con la compañía.

- Muy buena capacidad de análisis. - Visión holística (Integral) de una situación o problemática. - Busca implementar tecnología que favorezca la eficiencia org

#### Debilidades:

2

.

Perfeccionismo reducir

Comunicación

Dar mayor visibilidad ante gerencias.

mejorar empatía

Ha mejorado en su forma de dar el feedback, pero lo puede seguir haciendo.

Monitorear con frecuencia, la carga de trabajo de su equipo a cargo. Cuando tiene una idea "fija" en el algún tema, es difícil que cambie de opinión (test

#### Comentarios:

2

.

Reducir perfeccionismo

Si no permitiera interrupciones constantes al momento de tener una reunión.

Dar apertura de estudio de sueldos en base al mercado y rendimientos.

flexibilidad en entrega de requerimientos

Si se preocupara más por el desarrollo personal de su equipo.

Desarrollar habilidades ejecutivas que requiera la organización para asumir otras responsabilidades de nivel superior.