



**PERSONA:**

**CARGO:**            **Coordinador de Servicios Profesionales**

**EMPRESA:**        **MAINT**

**FECHA:**            **18 de March del 2018**

## **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

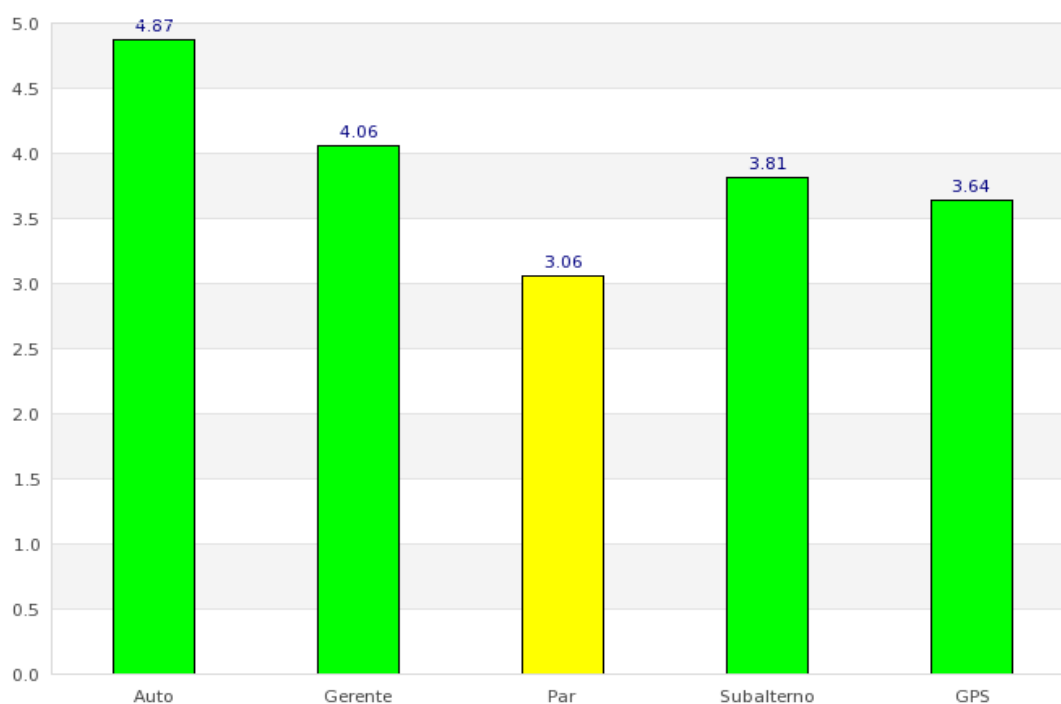
	<b>CARGO:</b> Coordinador de Servicios Profesionales	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Morales Duque Jimmy Christian
<b>EMPRESA:</b> MAINT		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 18 de March del 2018

<b>Compromiso</b>	Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización.
<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.
<b>Trabajo en Equipo</b>	Es la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, alineando los intereses personales a los objetivos del equipo.
<b>Orientación a Resultados</b>	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.
<b>Innovación</b>	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.
<b>Orientación al Cliente Interno y Externo</b>	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.
<b>Pensamiento Analítico</b>	Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.
<b>Desarrollo de Personas</b>	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

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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
	4.87	4.06	3.06	3.81	3.64	1	2	2	7



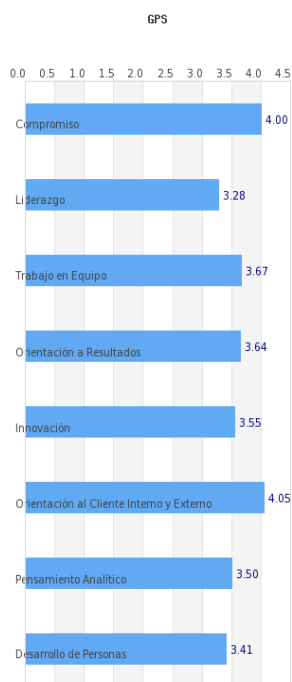
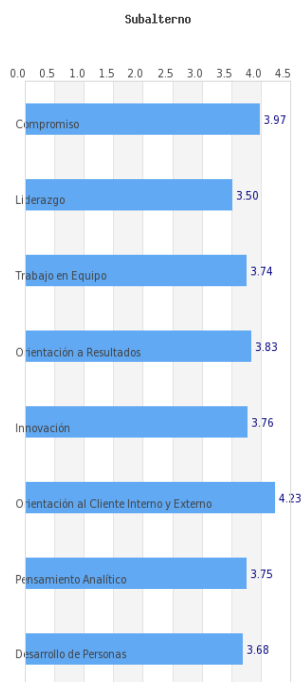
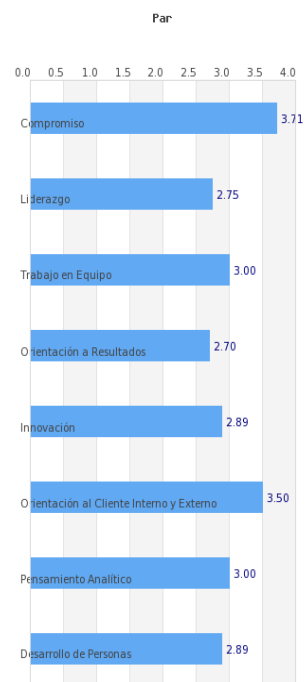
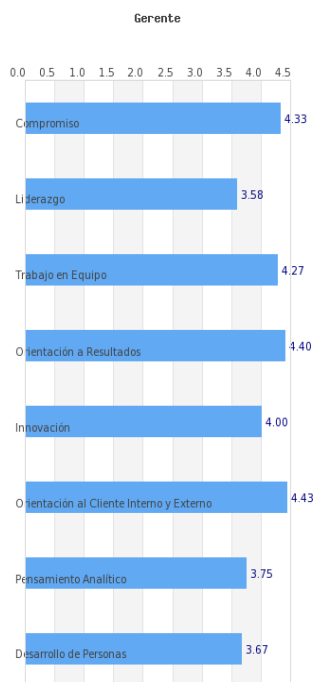
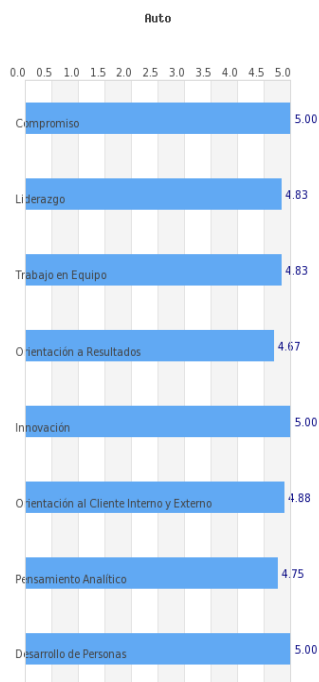
## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Compromiso	5	4.33	3.71	3.97	4	1	2	2	7
Liderazgo	4.83	3.58	2.75	3.5	3.28	1	2	2	7
Trabajo en Equipo	4.83	4.27	3	3.74	3.67	1	2	2	7
Orientación a Resultados	4.67	4.4	2.7	3.83	3.64	1	2	2	7
Innovación	5	4	2.89	3.76	3.55	1	2	2	7
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.88	4.43	3.5	4.23	4.05	1	2	2	7
Pensamiento Analítico	4.75	3.75	3	3.75	3.5	1	2	2	7
Desarrollo de Personas	5	3.67	2.89	3.68	3.41	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	<b>CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales</b>	<b>SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian</b>
<b>EMPRESA: MAINT</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018</b>





## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Compromiso	5	4.33	3.71	3.97	4	1	2	2	7
Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.	5	5	3.5	4	4.17	1	2	2	7
Demuestra respeto por los valores y las personas, y con sus acciones y métodos de trabajo estimula a los integrantes de su área a actuar del mismo modo.	5	4	3.5	4	3.83	1	2	2	7
Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	5	4.5	5	4	4.5	1	2	2	7
Conduce su área a través de mensajes claros que motivan a todos sus integrantes a trabajar en la consecución de los objetivos fijados para el área.	5	4.5	3	3.71	3.74	1	2	2	7
Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	5	4	4	4.17	4.06	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	4.83	3.58	2.75	3.5	3.28	1	2	2	7
Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	4	4	3	3.71	3.57	1	2	2	7
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	3.5	2.5	3.29	3.1	1	2	2	7
Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje.	5	3.5	3	3.57	3.36	1	2	2	7
Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	5	3.5	3	3.86	3.45	1	2	2	7
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura).	5	3.5	2.5	3.43	3.14	1	2	2	7
Motiva a su gente para trabajar con energía.	5	3.5	3	3.14	3.21	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	4.83	4.27	3	3.74	3.67	1	2	2	7
Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido.	4	5	4	3.6	4.2	1	2	2	7
Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	5	4.5	3	4.43	3.98	1	2	2	7
Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.	5	4.5	3	3.83	3.78	1	2	2	7
Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	5	5	4	3.43	4.14	1	2	2	7
Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	5	3.5	2.5	3.57	3.19	1	2	2	7
Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales.	5	3.5	2.5	3.57	3.19	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	4.67	4.4	2.7	3.83	3.64	1	2	2	7
Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización.	5	4	3	4	3.67	1	2	2	7
Programa las tareas acertadamente y establece los métodos y procedimientos a seguir, de tal manera que se puedan conseguir los mejores resultados en el menor tiempo posible.	5	4	2.5	3.67	3.39	1	2	2	7
Prioriza sus actividades y recursos, para que sus resultados alcancen los niveles esperados, así como motiva y entrena a su gente para que trabaje en el mismo sentido.	5	4.5	2.5	3.43	3.48	1	2	2	7
Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	4	5	3	3.57	3.86	1	2	2	7
Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.	5	4.5	3.5	4.14	4.05	1	2	2	7
Genera ahorro de recursos.	4	5	2	4.14	3.71	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	5	4	2.89	3.76	3.55	1	2	2	7
Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	5	5	3	3.86	3.95	1	2	2	7
Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	5	3.5	3	3.57	3.36	1	2	2	7
Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	5	4	2.5	3.71	3.4	1	2	2	7
Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.	5	4	2.5	3.71	3.4	1	2	2	7
Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	5	4	3	3.71	3.57	1	2	2	7
Escucha nuevas ideas de los demás.	5	4	3.5	4	3.83	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	4.88	4.43	3.5	4.23	4.05	1	2	2	7
Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	5	4.5	4	4.33	4.28	1	2	2	7
Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área.	5	4.5	3.5	4	4	1	2	2	7
Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área.	5	4	3	4	3.67	1	2	2	7
Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	5	4	4	4.25	4.08	1	2	2	7
Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	5	5	3.5	4.29	4.26	1	2	2	7
Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	5	4	2	4	3.33	1	2	2	7
Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	4	4	4	4	4	1	2	2	7
Cuida su imagen personal y viste adecuadamente para realizar visitas a clientes.	5	5	4	4.86	4.62	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	4.75	3.75	3	3.75	3.5	1	2	2	7
Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	4	3	3	3.83	3.28	1	2	2	7
Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	5	4.5	2.5	3.67	3.56	1	2	2	7
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	5	4	3	3.83	3.61	1	2	2	7
Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	5	3.5	4	3.67	3.72	1	2	2	7

## REPORTE DE RESULTADOS

	CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales	SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian
EMPRESA: MAINT		FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018

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	5	3.67	2.89	3.68	3.41	1	2	2	7
Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	5	3.5	3	3.83	3.44	1	2	2	7
Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	5	3.5	2	3.71	3.07	1	2	2	7
Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	5	4.5	3	3.43	3.64	1	2	2	7
Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	5	3.5	3	3.67	3.39	1	2	2	7
Está informado de las necesidades organizacionales y procura desarrollar en sí y en su equipo de trabajo las habilidades necesarias para afrontar los nuevos requerimientos.	5	3.5	3	3.71	3.4	1	2	2	7
Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	5	3.5	3	3.71	3.4	1	2	2	7



## REPORTE DE RESULTADOS

	<b>CARGO: Coordinador de Servicios Profesionales</b>	<b>SUPERVISOR DIRECTO: Morales Duque Jimmy Christian</b>
<b>EMPRESA: MAINT</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 18 de March del 2018</b>

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
4.86 Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	4.86 Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	4.86 Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4.86 Cuida su imagen personal y viste adecuadamente para realizar visitas a clientes.
4.43 Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	4.43 Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4.43 Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4.43 Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.
4.33 Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	4.33 Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	4.33 Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	4.33 Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.
4.29 Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	4.29 Genera ahorro de recursos.	4.29 Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	4.29 Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.
4.25 Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	4.25 Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido.	4.25 Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	4.25 Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.
4.17 Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	4.17 Cuida su imagen personal y viste adecuadamente para realizar visitas a clientes.	4.17 Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.17 Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.
4.14 Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4.14 Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.	4.14 Cuida su imagen personal y viste adecuadamente para realizar visitas a clientes.	4.14 Genera ahorro de recursos.
4.14 Conduce su área a través de mensajes claros que motivan a todos sus integrantes a trabajar en la consecución de los objetivos fijados para el área.	4.14 Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	4.14 Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido.	4.14 Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.
4 Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	4 Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.	4 Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	4 Escucha nuevas ideas de los demás.
4 Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	4 Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	4 Escucha nuevas ideas de los demás.	4 Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
3.14 Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	3.14 Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	3.14 Genera ahorro de recursos.	3.14 Motiva a su gente para trabajar con energía.

3.29	Genera ahorro de recursos.	3.29	Alimenta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	3.29	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	3.29	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.
------	----------------------------	------	---	------	---	------	---

## REPORTE DE RESULTADOS

	<b>CARGO:</b> Coordinador de Servicios Profesionales	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> Morales Duque Jimmy Christian
<b>EMPRESA:</b> MAINT		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 18 de March del 2018

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

Paciente manejo de caracter

Buen Lider

Su alto grado de compromiso para la satisfaccion del cliente

Apego a procedimientos. Cononocimientos de procesos de gestión

Ordenado Proactivo Eficiente Puntual Analítico Líder Comunicativo

Alineado a objetivos Enfoque a logros Enfoque a clientes

N/A

Es assertivo, muy directo en su accionar, orientado a resultados, buen poder de negociacion. Busca acuerdos y los formaliza.

Organizado Responsable

- Comprometido con el trabajo - Fomenta el trabajo en equipo

Background Técnico Foco en el CLiente

Responsabilidad

#### Debilidades:

apersonarse de problemas asistir a reuniones con clientes

Promover cursos de capacitacion

Comunicacion en base a las necesidades del cliente vs los conocimientos de los Ingenieros

Capacidad de negociación. Capacidad de resolución de conflictos. Proactividad frente problemas internos y externos

- Implementación de herramientas de gestión y monitoreo

Afinidad con el personal (Alineada a la cultura de MAINT)

N/A

Se debería evidenciar hacia los demas su planificación junto con la planificación de las otras areas. Se debe generar una planificación netamente a nivel de UI

Comunicación

Comunicación

Mejorar soft skills con sus subordinados

Que haya una mejor comunicación con el equipo.

#### Comentarios:

participara mas con los ing es decir no solo dar ordenes de hacer algo sino estar ahi con ellos apoyandolos

Conociera mas de Data Centers

Si gestiona de mejor manera la comunicacion entre Ingenieros y Gerencia.

Mejorara habilidades de gestión de personal. Mejorara habilidades de negociación efectiva. Mejorara habilidades de comunicación con clientes internos y exte

Autoevaluación

Crear Mas Sinergia con equipo de trabajo por medio de interacciones fuera de lo profesional

N/A

Generar el mismo nivel de exigencias hacia las otras areas que manejan con el.

Mejorar la comunicación con sus subalternos.

Mejorar la comunicación interna Alentar con energía a los subordinados

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

Buscar salidas alternativas a los problemas. Hacer crecer a sus ingenieros para que se "vendan" más ante el Cliente.  
Que se integre en el equipo de trabajo, siendo participe en los temas que se presente, etc.

