



PERSONA: **Maria Celina Jaya**

CARGO: **Coordinador**

EMPRESA: **C O A C H I N G**

FECHA: **20 de September del 2023**

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

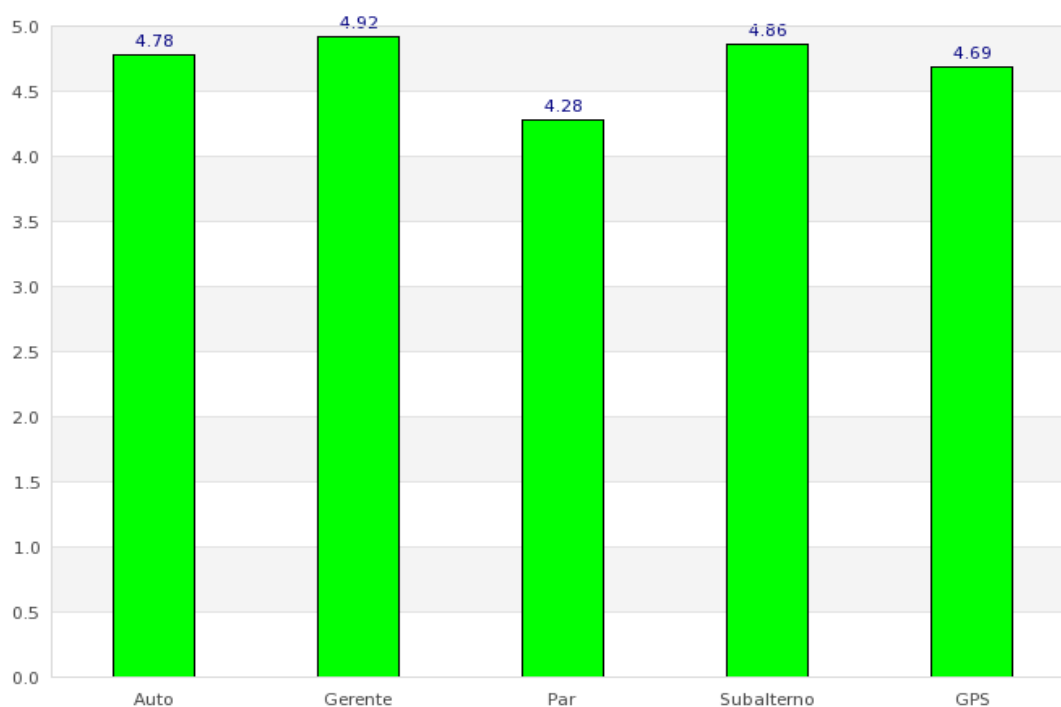
PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

Compromiso	Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización.
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.
Pensamiento Estratégico	Es la 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 h

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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
	4.78	4.92	4.28	4.86	4.69	1	1	5	2



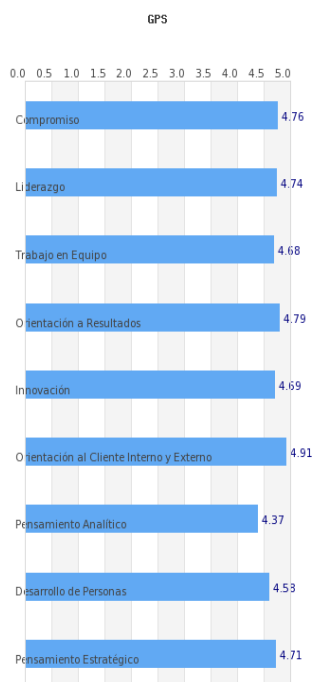
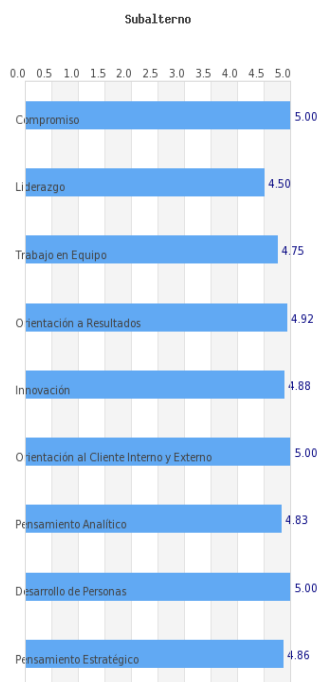
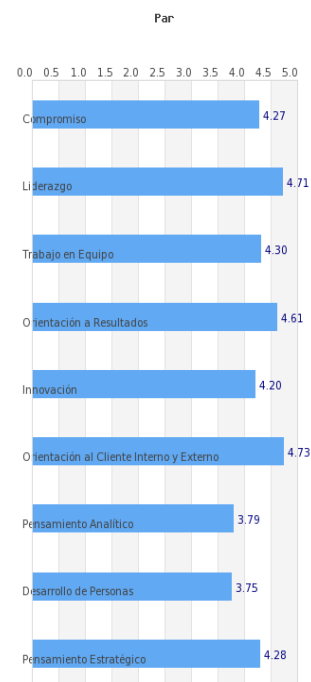
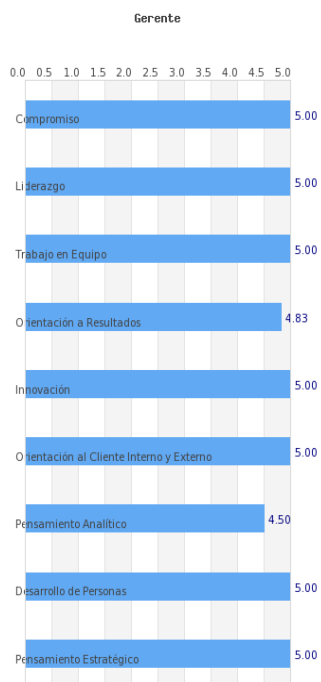
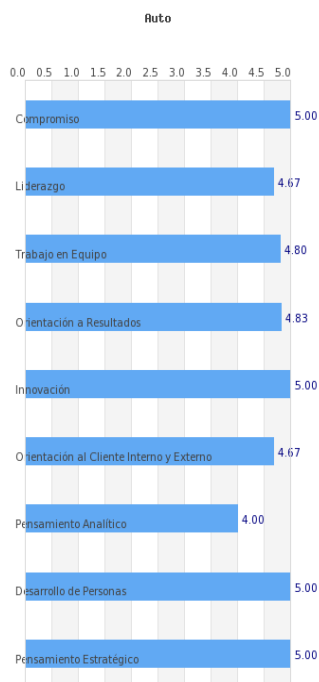
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Compromiso	5	5	4.27	5	4.76	1	1	5	2
Liderazgo	4.67	5	4.71	4.5	4.74	1	1	5	2
Trabajo en Equipo	4.8	5	4.3	4.75	4.68	1	1	5	2
Orientación a Resultados	4.83	4.83	4.61	4.92	4.79	1	1	5	2
Innovación	5	5	4.2	4.88	4.69	1	1	5	2
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.67	5	4.73	5	4.91	1	1	5	2
Pensamiento Analítico	4	4.5	3.79	4.83	4.37	1	1	5	2
Desarrollo de Personas	5	5	3.75	5	4.58	1	1	5	2
Pensamiento Estratégico	5	5	4.28	4.86	4.71	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	5	4.27	5	4.76	1	1	5	2
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	5	4	5	4.67	1	1	5	2
Se conduce en la organización a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	5	5	4	5	4.67	1	1	5	2
Cumple con sus obligaciones personales, profesionales y organizacionales y supera los resultados esperados para su gestión.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	4.67	5	4.71	4.5	4.74	1	1	5	2
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	5	4.4	4.5	4.63	1	1	5	2
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	5	5	4.75	4	4.58	1	1	5	2
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	5	5	5	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	4.8	5	4.3	4.75	4.68	1	1	5	2
Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.	5	5	4.2	5	4.73	1	1	5	2
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	5	5	4	5	4.67	1	1	5	2
Es un referente en el manejo de equipos de trabajo.	4	5	4.2	4.5	4.57	1	1	5	2
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	5	5	4.6	5	4.87	1	1	5	2
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.	5	5	4.5	4.5	4.67	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	4.83	4.83	4.61	4.92	4.79	1	1	5	2
Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la organización, y hace lo mismo con su equipo.	5	5	4.5	4.5	4.67	1	1	5	2
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	5	5	4.4	5	4.8	1	1	5	2
Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	2
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	5	4.6	5	4.87	1	1	5	2
Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	2
Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.	4	4	4.5	5	4.5	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	5	4.2	4.88	4.69	1	1	5	2
Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	5	5	4.2	5	4.73	1	1	5	2
Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	5	5	4.4	5	4.8	1	1	5	2
Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.	5	5	4	4.5	4.5	1	1	5	2
Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	5	5	4.2	5	4.73	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	4.67	5	4.73	5	4.91	1	1	5	2
Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	2
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	5	5	4.8	5	4.93	1	1	5	2
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	4.6	5	4.87	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	4.5	3.79	4.83	4.37	1	1	5	2
Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.	4	4	4	5	4.33	1	1	5	2
Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.	3	4	3.8	4.5	4.1	1	1	5	2
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	3.6	5	4.53	1	1	5	2
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.	5	5	3.8	5	4.6	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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	5	3.75	5	4.58	1	1	5	2
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.	5	5	4	5	4.67	1	1	5	2
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.	5	5	3.8	5	4.6	1	1	5	2
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	3.6	5	4.53	1	1	5	2
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	3.6	5	4.53	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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 Estratégico	5	5	4.28	4.86	4.71	1	1	5	2
Comprende rápidamente los cambios en el entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas, así como las fortalezas y debilidades de su organización.	5	5	4.2	5	4.73	1	1	5	2
Evalúa e impulsa escenarios alternativos y estrategias adecuadas en el largo plazo.	5	5	4.2	4.5	4.57	1	1	5	2
Busca y logra mantenerse constantemente actualizado mediante distintas fuentes de información que brinda el mercado.	5	5	4.25	5	4.75	1	1	5	2
Establece y mantiene alianzas estratégicas con clientes, proveedores y/o competidores, a fin de potenciar los negocios actuales o potenciales.	5	5	4.5	5	4.83	1	1	5	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	5	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás, logrando que su gente desarrolle también sus tareas con alto nivel de energía.	5	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	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	5	Se preocupa constantemente por la rentabilidad.	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	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	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	Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.	5	Se conduce en la organización a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.
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	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	5	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	5	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.
5	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	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	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	5	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.
5	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	5	Cumple con sus obligaciones personales, profesionales y organizacionales y supera los resultados esperados para su gestión.	5	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.
5	Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.	5	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	5	Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	5	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.
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	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	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	Cumple con sus obligaciones personales, profesionales y organizacionales y supera los resultados esperados para su gestión.
5	Se conduce en la organización a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	5	Se conduce en la organización a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	5	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.	5	Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de 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	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.	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	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.

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR COMPASO			
Auto	Gerente	Par	Subalterno



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Maria Celina Jaya	CARGO: Coordinador	
EMPRESA: C O A C H I N G	DEPARTAMENTO: Marketing	FECHA DE EVALUACION: 20 de September del 2023

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Promueve el trabajo en equipo y tiene objetivos claros y cumplibles

Objetiva

Ordenada Actúa por objetivos Comunicativa Amable Firme en sus valores Trabajo en equipo Analítica

Trabajadora que sabe lo que hace, soluciona y gestiona conflictos con nuestros clientes internos que son difíciles, es leal y tiene buena imagen, responsable

El nivel de compromiso que pone en cada tarea y la facilidad para transmitir confianza a cada cliente en cada proyecto.

Organización

Persistencia, seguimiento y enfoque en la resolución de objetivos planteados

Organizada

Está siempre abierta a escuchar nuevas propuestas o ideas de los demás o complementarlas con las que ella tiene. Nunca se cierra a solo lo que ella piensa.

Ordenada, motivo a implementar ideas.

Debilidades:

.

Estudiar áreas anexas a la suya, para comprender mejor ciertos procesos y así poder tener un panorama aun más amplio de cómo se realizan ciertos trabajos.

Que proporcione directrices claras de lo que necesita, han habido casos que al presentar el producto final no es tal cual la solicitud general de nuestra jefa, por

Capacitación en temas de su interés

Comunicación

Ampliar aún más su conocimiento incursionando en proyectos diferentes a su campo de acción

Prever un poco más

Realizar reuniones quincenales tal vez y ver una retroalimentación de lo que se ha hecho y en que se podría mejorar. Para así crear procesos que conlleven a mejorar la visión

Comentarios:

.

Si tomara cursos o talleres para comprender mejor otras áreas en las que trabaja, y así lograr tener una visión más amplia de ciertos proyectos y poder aportar

Es ruda con sus comentarios, respuestas y actitudes cuando hay alguna opinión diferente dentro de un proceso o trabajo, cuando se le está explicando algo que

Que realice entrevistas de profundidad para conocer las necesidades, motivaciones y aspiraciones de su equipo de trabajo en el año en curso.

Más reuniones

Continuar con su formación profesional.

Si organizara un poco mas de proyectos.

n/a

Viajara mas para traer nuevas ideas