



**PERSONA:**

**CARGO:**

**EMPRESA: INTEROC**

**FECHA: 05 de Diciembre del 2015**

## **CONTENIDO DEL REPORTE**

### **GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE**

#### **RESULTADO GENERAL**

- RESULTADOS POR COMPETENCIA
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

#### **COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS**

- RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

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

#### **COMENTARIOS VOLUNTARIOS DE LOS EVALUADORES O RESPONDENTES:**

- FORTALEZAS
- ÁREA DE MEJORA
- COSAS QUE AYUDARÍAN

## GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

Esta sección le ayudará a observar de una forma más eficaz los datos que resumen la retroalimentación que el personal que interactúa con usted cotidianamente le ha dado a través de este sistema.

Tenga presente en todo momento que la retroalimentación aquí proporcionada por sus colegas está basada en la madurez y el profesionalismo y está orientada a mostrarle de una manera objetiva sus oportunidades de mejorar su efectividad personal y desarrollar su potencial.

**Escala de Calificación.** - La escala es de 1 a 5 y los resultados que usted apreciará son todos promedios excepto en el caso de la Autoevaluación y la evaluación de su Jefe ya que en ambos casos solo hay un Evaluador (usted y su jefe).

Se ha utilizado el sistema internacional de codificación de colores del semáforo para destacar los datos según las siguientes categorías:

	Favorable	Rango de puntaje entre 3,3331 y 5.
	Requiere atención	Rango de puntaje entre 1,6666 y 3,3330.
	Clara oportunidad	Rango de puntaje entre 1 y 1,6665.

Las competencias evaluadas son un conjunto de Conocimientos y Habilidades que con la correspondiente motivación, son puestas en práctica cotidianamente y generan resultados deseables para la organización.

Cada una de estas competencias está conformada por un grupo de conductas o comportamientos y cada una de estas tiene un puntaje de acuerdo a las calificaciones dadas por cada evaluador. Por consiguiente el puntaje para cada Competencia es el promedio de los puntajes de cada pregunta/comportamiento observable correspondiente y el puntaje General es el promedio de los puntajes de cada Competencia.

Todos los resultados se muestran en 5 columnas y corresponden a:

Autoevaluación, Gerente, Pares, Subalternos y GPS (Gerente, Pares y Subalternos)

Como puede apreciarse, el Promedio GPS excluye la calificación correspondiente a la Autoevaluación. En todo caso, para efectos de determinación de consistencia en general, ha de compararse la Autoevaluación contra el Promedio GPS, y en la medida en que estos datos coincidan o se aproximen, se tendrá como un mayor estado de conciencia del Autoevaluado con respecto a la competencia y/o comportamiento evaluado y viceversa, la falta de coincidencia solo implica una falta de conciencia sobre la competencia evaluada y sobre todo de cómo es percibida por otros.

Se puede apreciar también el número promedio de Evaluadores por categoría (Autoevaluación, Gerente, Pares y Subalternos). Un número fraccionado indica que alguna pregunta no fue respondida por no poseer el Evaluador suficiente experiencia como para contestar. Los "ceros" (0) con un fondo blanco en el reporte de datos en las columnas correspondientes a Autoevaluación y Gerente (por corresponder solo a un Evaluador) indican que esa pregunta fue dejada sin contestar por la razón ya indicada (aun por el Autoevaluado) o que no hay esa categoría de Evaluadores (Subalternos en muchos casos).

A manera de resumen, se muestran los 10 comportamientos con puntajes más altos y los 10 con puntajes más bajos.

Adicionalmente, se muestran los comentarios escritos por los Evaluadores sobre sus Fortalezas y Debilidades así como las Recomendaciones de ellos para usted.

Finalmente, este reporte es solo un documento parcial; la verdadera riqueza de la Retroalimentación y la consecuencia de la misma es el Plan de Acción que usted y su jefe deben desarrollar. Para este propósito, debe ingresar al sitio web [www.altodesempenio.com](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

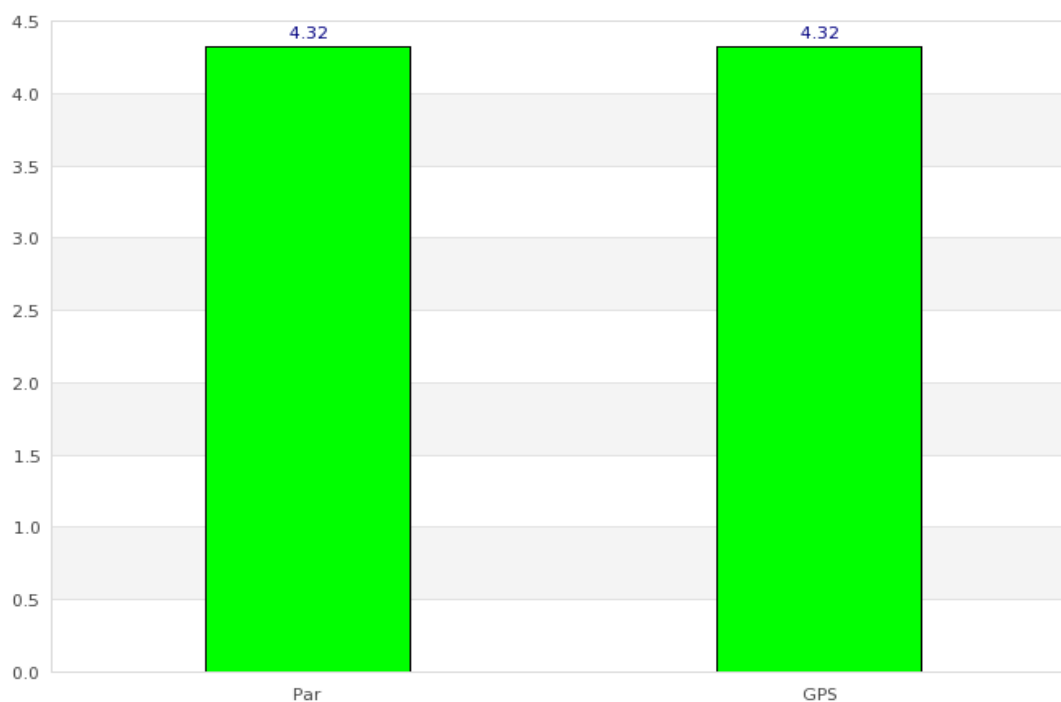
		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

<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.

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
	4.32	4.32	2



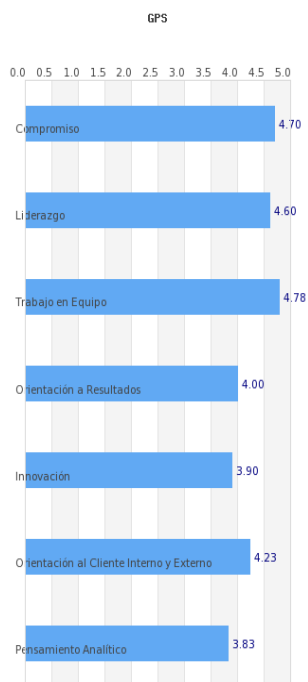
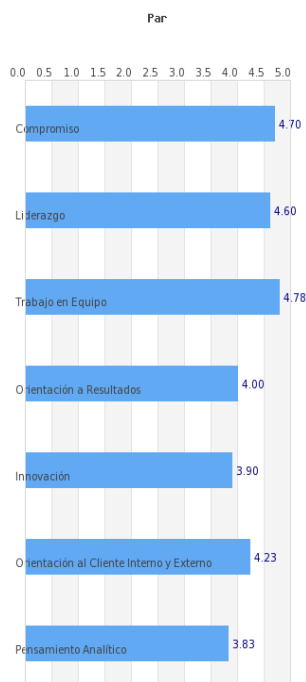
## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Compromiso	4.7	4.7	2
Liderazgo	4.6	4.6	2
Trabajo en Equipo	4.78	4.78	2
Orientación a Resultados	4	4	2
Innovación	3.9	3.9	2
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.23	4.23	2
Pensamiento Analítico	3.83	3.83	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>





## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Compromiso	4.7	4.7	2
Cumple con los resultados esperados para su cargo.	4.5	4.5	2
Demuestra respeto por los valores de la Empresa y los aplica en su labor cotidiana.	5	5	2
Es un referente en la organización y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.	5	5	2
Cumple con los objetivos organizacionales de corto plazo, los mismos que se encuentran alineados con sus objetivos personales.	4.5	4.5	2
Cumple con las tareas definidas para su puesto de trabajo.	4.5	4.5	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
<b>Liderazgo</b>	<b>4.6</b>	<b>4.6</b>	<b>2</b>
Manifiesta un liderazgo informal influyendo positivamente en su entorno.	5	5	2
Genera entre sus compañeros motivación y compromiso genuinos.	5	5	2
Promueve entre sus compañeros la innovación y logra transformar las situaciones de cambio en oportunidades.	4	4	2
Es un entrenador reconocido entre sus compañeros, quienes lo consultan y solicitan su apoyo.	4.5	4.5	2
Escucha a los demás y es escuchado.	4.5	4.5	2
Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos.	4	4	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Trabajo en Equipo	4.78	4.78	2
Pone los objetivos del grupo por sobre intereses personales.	4	4	2
Trabaja cooperativamente con el grupo en la búsqueda de un resultado.	5	5	2
Sus opiniones son aceptadas por el grupo.	5	5	2
Se compromete con la tarea y el nivel de desempeño requerido por la empresa.	5	5	2
Realiza aportes para los resultados del equipo.	5	5	2
Ayuda a los otros cuando se le pide su colaboración, evitando poner excusas.	4.5	4.5	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Orientación a Resultados	4	4	2
Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados.	4	4	2
Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su puesto de trabajo, priorizando los resultados.	5	5	2
Expresa frustración ante la ineficacia o la pérdida de tiempo (por ejemplo: lamenta haber perdido el tiempo y quiere hacerlo mejor) aunque no realice mejoras concretas.			2
Se siente motivado por realizar un trabajo impecable y de calidad.	4.5	4.5	2
Mantiene constante su nivel de rendimiento en situaciones normales, pero puede perder calidad o velocidad de respuesta en situaciones muy competitivas o contextos restrictivos.	2.5	2.5	2
Determina plazos adecuados para llevar a cabo sus tareas y evalúa a posteriori su cumplimiento.	4.5	4.5	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
<b>Innovación</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>2</b>
Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	4	4	2
Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	4.5	4.5	2
Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	4	4	2
Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.	3	3	2
Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	4	4	2
Escucha nuevas ideas de los demás.	4	4	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.23	4.23	2
Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	4.5	4.5	2
Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área.	4.5	4.5	2
Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área.	4.5	4.5	2
Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.5	4.5	2
Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	4.5	4.5	2
Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	3	3	2
Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	3.5	3.5	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA
	Par	GPS	Par
Pensamiento Analítico	3.83	3.83	2
Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen.	4	4	2
Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	3	3	2
Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	4.5	4.5	2
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	3	3	2
Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	4	4	2

## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

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

Par	
5	Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su puesto de trabajo, priorizando los resultados.
5	Realiza aportes para los resultados del equipo.
5	Se compromete con la tarea y el nivel de desempeño requerido por la empresa.
5	Trabaja cooperativamente con el grupo en la búsqueda de un resultado.
5	Sus opiniones son aceptadas por el grupo.
5	Genera entre sus compañeros motivación y compromiso genuinos.
5	Manifiesta un liderazgo informal influyendo positivamente en su entorno.
5	Demuestra respeto por los valores de la Empresa y los aplica en su labor cotidiana.
5	Es un referente en la organización y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.
4.5	Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.

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

Par	
0	Expresa frustración ante la ineficacia o la pérdida de tiempo (por ejemplo: lamenta haber perdido el tiempo y quiere hacerlo mejor) aunque no realice mejoras concretas.
2.5	Mantiene constante su nivel de rendimiento en situaciones normales, pero puede perder calidad o velocidad de respuesta en situaciones muy competitivas o contextos restrictivos.
3	Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.
3	Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.
3	Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.
3	Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.



## REPORTE DE RESULTADOS

		<b>SUPERVISOR DIRECTO: JONATHAN LEONARDO ABAD AN</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>	<b>DEPARTAMENTO: Sistemas y O&amp;M</b>	<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015</b>

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

Actitud en su trabajoy conocimiento del tema  
 conocimiento

#### Debilidades:

Organización y planificación de sus tareas y prioridades  
 mas preparacion en su campo posteriormente

#### Comentarios:

Si planificará mejor las asistencias y monitoreo de servicio en áreas de mayor demanda  
 sin comentarios