



PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ

CARGO:

EMPRESA: INTEROC

FECHA: 06 de Enero del 2016

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

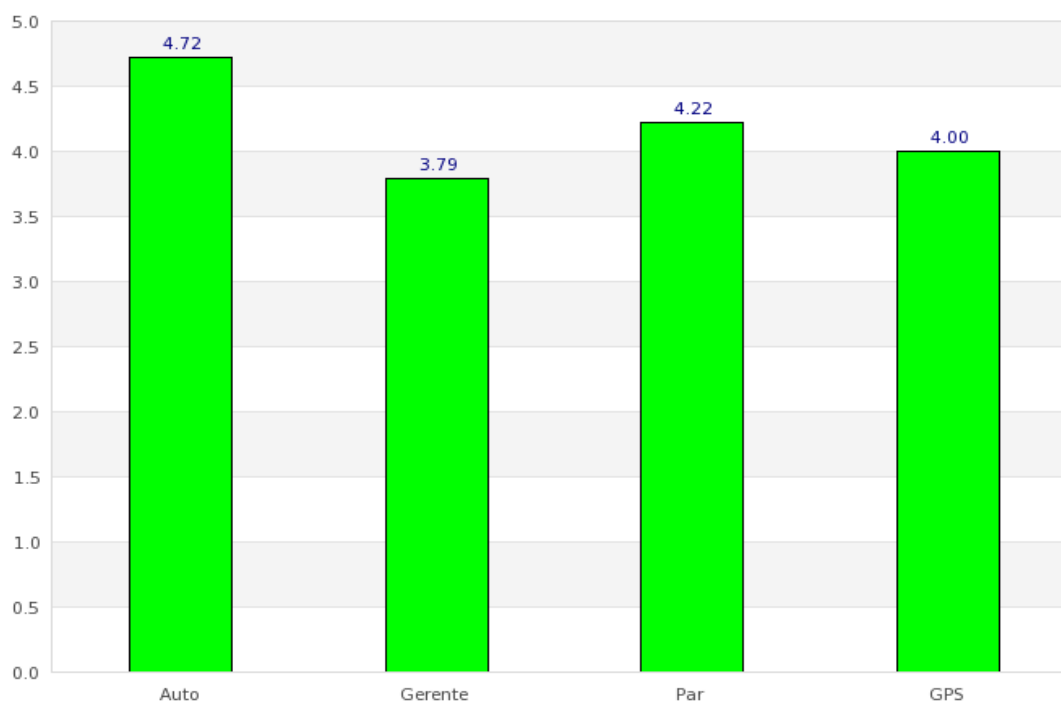
PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

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: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
	4.72	3.79	4.22	4.01	1	1	3



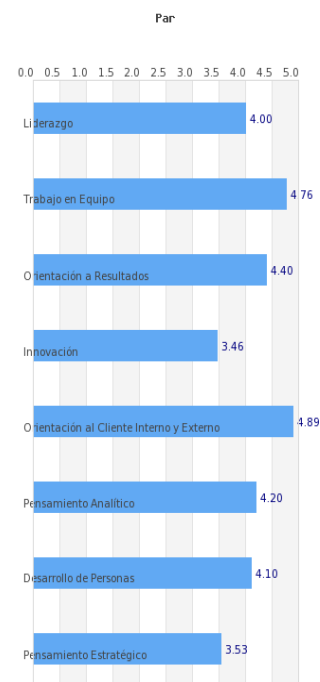
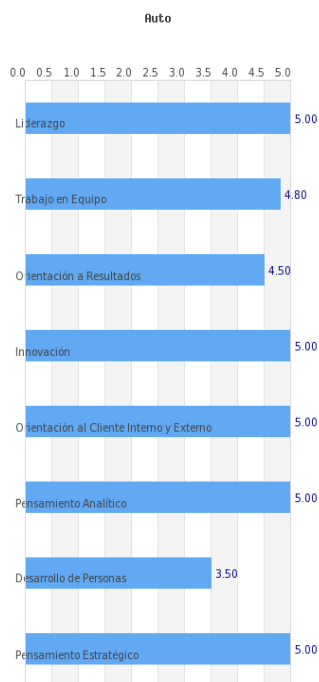
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Liderazgo	5	4	4	4	1	1	3
Trabajo en Equipo	4.8	4	4.76	4.38	1	1	3
Orientación a Resultados	4.5	4	4.4	4.2	1	1	3
Innovación	5	4	3.46	3.73	1	1	3
Orientación al Cliente Interno y Externo	5	4	4.89	4.45	1	1	3
Pensamiento Analítico	5	3.25	4.2	3.73	1	1	3
Desarrollo de Personas	3.5	3.5	4.1	3.8	1	1	3
Pensamiento Estratégico	5	3.4	3.53	3.47	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Liderazgo	5	4	4	4	1	1	3
Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos.		4	3	3.5	1	1	3
Realiza el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos de sus colaboradores, ante las fechas tope o los vencimientos.		4	3	3.5	1	1	3
Motiva a su gente para trabajar con energía.	5	4	4	4	1	1	3
Transmite claramente a sus colaboradores los objetivos y responsabilidades de sus puestos.		4	4.5	4.25	1	1	3
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura).		4	4	4	1	1	3
Apoya a sus colaboradores ante las dificultades para alcanzar sus objetivos, o cuando se enfrentan a una nueva tarea.		4	4.33	4.17	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Trabajo en Equipo	4.8	4	4.76	4.38	1	1	3
Pone los objetivos del grupo por sobre intereses personales.	5	4	4.5	4.25	1	1	3
Trabaja cooperativamente con el grupo en la búsqueda de un resultado.	5	4	5	4.5	1	1	3
Sus opiniones son aceptadas por el grupo.	4	4	4.67	4.33	1	1	3
Se compromete con la tarea y el nivel de desempeño requerido por la empresa.	5	4	5	4.5	1	1	3
Realiza aportes para los resultados del equipo.		4	4.33	4.17	1	1	3
Ayuda a los otros cuando se le pide su colaboración, evitando poner excusas.	5	4	5	4.5	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Orientación a Resultados	4.5	4	4.4	4.2	1	1	3
Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados.	5	4	4	4	1	1	3
Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su puesto de trabajo, priorizando los resultados.	5	4	5	4.5	1	1	3
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.	3	4	4.5	4.25	1	1	3
Se siente motivado por realizar un trabajo impecable y de calidad.	4	4	4	4	1	1	3
Mantiene constante su nivel de rendimiento en situaciones normales, pero puede perder calidad o velocidad de respuesta en situaciones muy competitivas o contextos restrictivos.	5	4	4.33	4.17	1	1	3
Determina plazos adecuados para llevar a cabo sus tareas y evalúa a posteriori su cumplimiento.	5	4	5	4.5	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Innovación	5	4	3.46	3.73	1	1	3
Busca oportunidades apropiadas para aportar nuevas ideas, que mejoren una tarea o un proceso determinado.	5	4	2.5	3.25	1	1	3
Realiza pequeñas propuestas que hacen más eficaces los procesos internos dentro de su área.	5	4	3.33	3.67	1	1	3
Da solución a los problemas, seleccionando las respuestas adecuadas entre un conjunto de soluciones anteriores previamente probada.	5	4	3.33	3.67	1	1	3
Muestra interés por aplicar los conocimientos a fin de estructurar formas más eficientes de realizar las diversas tareas.	5	4	4	4	1	1	3
Replantea la forma habitual de hacer las cosas (negocio, procesos, procedimientos, políticas).	5	4	4	4	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Orientación al Cliente Interno y Externo	5	4	4.89	4.45	1	1	3
Escucha con atención y utiliza un tono de voz adecuado al atender al cliente.	5	4	5	4.5	1	1	3
Está disponible cuando el cliente lo solicita.	5	4	5	4.5	1	1	3
Se preocupa por responder a las preguntas, quejas o problemas del cliente.	5	4	5	4.5	1	1	3
Si no puede responder, lo re-direcciona, ofreciéndole alternativas de solución.	5	4	4.67	4.33	1	1	3
Cumple con los compromisos, no prometiendo cosas que no estén a su alcance.	5	4	5	4.5	1	1	3
Mantiene una comunicación abierta con el cliente sobre las expectativas mutuas, conociendo su nivel de satisfacción.	5		4.67	4.67	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Pensamiento Analítico	5	3.25	4.2	3.73	1	1	3
Desagrega las situaciones o problemas en partes, y establece relaciones causales sencillas.	5	3	4	3.5	1	1	3
Identifica las ventajas y desventajas de las decisiones, y marca prioridades en las opciones según su importancia.	5	3	4.33	3.67	1	1	3
Analiza situaciones o problemas, y reconoce sus componentes.	5	3	4.33	3.67	1	1	3
Reconoce las consecuencias de una acción dentro de su área de trabajo y especialidad.	5	4	4	4	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Desarrollo de Personas	3.5	3.5	4.1	3.8	1	1	3
Entrena personalmente a los nuevos colaboradores en el mejor uso de las herramientas del área, y los asiste ante dudas o problemas mientras dura su instrucción (Plan de Inducción).		4		4	1	1	3
Brinda retroalimentación a su gente sobre el nivel del desempeño del equipo, cuando se le indica en la organización.		4	5	4.5	1	1	3
Es claro en sus indicaciones y se muestra predispuesto cuando es solicitada su ayuda.	5	4	4.67	4.33	1	1	3
Se mantiene actualizado y capacitado en su área de especialidad, y en todos aquellos temas relacionados con su tarea.	3	4	4.33	4.17	1	1	3
Colabora en tiempo y forma en las evaluaciones de desempeño para el desarrollo.	5	4	4	4	1	1	3
En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen.	1	1	1	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
Pensamiento Estratégico	5	3.4	3.53	3.47	1	1	3
Interpreta adecuadamente la información de la que dispone alineado con los objetivos estratégicos de su organización.	5	4	4.33	4.17	1	1	3
Está atento a los cambios en el entorno.	5	3	3.33	3.17	1	1	3
Puede adecuarse a los cambios de contexto detectando nuevas oportunidades de negocios, en situaciones favorables.	5	3	3	3	1	1	3
Identifica correctamente y con facilidad a las personas que podrían ayudarlo a alcanzar objetivos, manteniendo con ellos contactos informales pero constantes.	5	4	4	4	1	1	3
Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.	5	3	3	3	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

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

Auto		Gerente		Par	
5	Replantea la forma habitual de hacer las cosas (negocio, procesos, procedimientos, políticas).	5	Replantea la forma habitual de hacer las cosas (negocio, procesos, procedimientos, políticas).	5	Escucha con atención y utiliza un tono de voz adecuado al atender al cliente.
5	Escucha con atención y utiliza un tono de voz adecuado al atender al cliente.	5	Escucha con atención y utiliza un tono de voz adecuado al atender al cliente.	5	Brinda retroalimentación a su gente sobre el nivel del desempeño del equipo, cuando se le indica en la organización.
5	Está disponible cuando el cliente lo solicita.	5	Está disponible cuando el cliente lo solicita.	5	Ayuda a los otros cuando se le pide su colaboración, evitando poner excusas.
5	Muestra interés por aplicar los conocimientos a fin de estructurar formas más eficientes de realizar las diversas tareas.	5	Muestra interés por aplicar los conocimientos a fin de estructurar formas más eficientes de realizar las diversas tareas.	5	Determina plazos adecuados para llevar a cabo sus tareas y evalúa a posteriori su cumplimiento.
5	Da solución a los problemas, seleccionando las respuestas adecuadas entre un conjunto de soluciones anteriores previamente probada.	5	Da solución a los problemas, seleccionando las respuestas adecuadas entre un conjunto de soluciones anteriores previamente probada.	5	Cumple con los compromisos, no prometiendo cosas que no estén a su alcance.
5	Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.	5	Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos.	5	Está disponible cuando el cliente lo solicita.
5	Busca oportunidades apropiadas para aportar nuevas ideas, que mejoren una tarea o un proceso determinado.	5	Busca oportunidades apropiadas para aportar nuevas ideas, que mejoren una tarea o un proceso determinado.	5	Se preocupa por responder a las preguntas, quejas o problemas del cliente.
5	Realiza pequeñas propuestas que hacen más eficaces los procesos internos dentro de su área.	5	Realiza pequeñas propuestas que hacen más eficaces los procesos internos dentro de su área.	5	Se compromete con la tarea y el nivel de desempeño requerido por la empresa.
5	Se preocupa por responder a las preguntas, quejas o problemas del cliente.	5	Se preocupa por responder a las preguntas, quejas o problemas del cliente.	5	Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su puesto de trabajo, priorizando los resultados.
5	Si no puede responder, lo re-direcciona, ofreciéndole alternativas de solución.	5	Si no puede responder, lo re-direcciona, ofreciéndole alternativas de solución.	5	Trabaja cooperativamente con el grupo en la búsqueda de un resultado.

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

Auto		Gerente		Par	
0	Realiza aportes para los resultados del equipo.	0	Mantiene una comunicación abierta con el cliente sobre las expectativas mutuas, conociendo su nivel de satisfacción.	0	Entrena personalmente a los nuevos colaboradores en el mejor uso de las herramientas del área, y los asiste ante dudas o problemas mientras dura su instrucción (Plan de Inducción).
1	Brinda retroalimentación a su gente sobre el nivel del desempeño del equipo, cuando se le indica en la organización.	1	En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen.	1	En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen.
2.5	Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos.	2.5	Analiza situaciones o problemas, y reconoce sus componentes.	2.5	Busca oportunidades apropiadas para aportar nuevas ideas, que mejoren una tarea o un proceso determinado.
3	Apoya a sus colaboradores ante las dificultades para alcanzar sus objetivos, o cuando se enfrentan a una nueva tarea.	3	Identifica las ventajas y desventajas de las decisiones, y marca prioridades en las opciones según su importancia.	3	Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.
3	Entrena personalmente a los nuevos colaboradores en el mejor uso de las herramientas del área, y los asiste ante dudas o problemas mientras dura su instrucción (Plan de Inducción).	3	Desagrega las situaciones o problemas en partes, y establece relaciones causales sencillas.	3	Realiza el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos de sus colaboradores, ante las fechas tope o los vencimientos.
3	Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura).	3	Está atento a los cambios en el entorno.	3	Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos.
3	Realiza el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos de sus colaboradores, ante las fechas tope o los vencimientos.	3	Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.	3	Puede adecuarse a los cambios de contexto detectando nuevas oportunidades de negocios, en situaciones favorables.

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: CASERES ALVAREZ BEATRIZ		SUPERVISOR DIRECTO: CARRERA SAUL
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 06 de Enero del 2016

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Tiene una buena disposición para la atención de los clientes

Enfoque a Resultados

Contacto formal e informal con el cliente

Trabajadora, Enfocada en Objetivos, No conformista, Ambición.

Debilidades:

Debe aprovechar mejor el tiempo

Mayor Comunicacion

Capacitación externa e interna, aspectos técnicos y de liderazgo.

Seguimiento a sus ideas/proyectos.

Comentarios:

Si aprovechara mejor el tiempo, de tal manera que buscará más clientes.

Buscara mas nuevos oportunidades de negocios

No tengo colaboradores, formo parte del grupo Interoc Costa Rica, pero no tengo personal a cargo.

Con toda su energía le diera seguimiento a sus ideas/proyectos de nuevos productos/mercados.