



PERSONA: MERY PALACIOS

CARGO:

EMPRESA: CNEL

FECHA: 05 de February del 2020

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

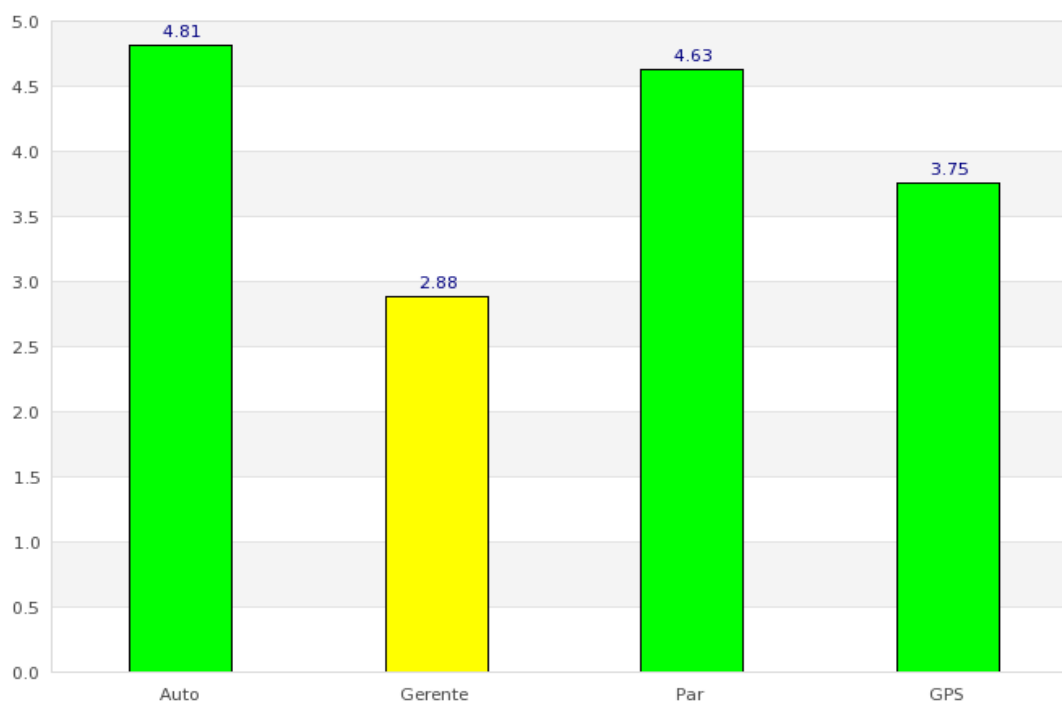
PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMERCIAL	Competencia orientada a la gestión de relaciones de intercambio, sea de bienes o servicios y/o información, siempre con un propósito de utilidad o beneficio mutuo.
ADMINISTRATIVO-FINANCIERO	Competencia para la toma de decisiones financieras y su impacto en la organización y el negocio así como para el establecimiento de los controles apropiados para el mantener el negocio dentro de los parámetros preestablecidos.
OPERACIONAL	Competencia para gestionar y/u operar según los procedimientos y protocolos de desempeño/operación correspondientes al área/departamento/sección, la salud propia y de terceros y la protección medioambiental.
GESTIÓN	Competencia para administrar los procesos propios del cargo y los recursos asignados a fin de agregar valor a nivel organizacional e individual, tanto para sí mismo como para el equipo de trabajo.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
	4.81	2.88	4.63	3.76	1	1	2



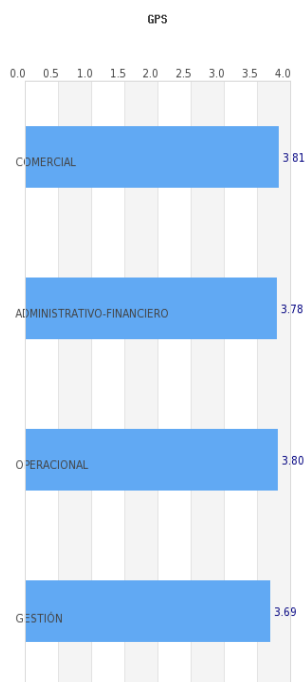
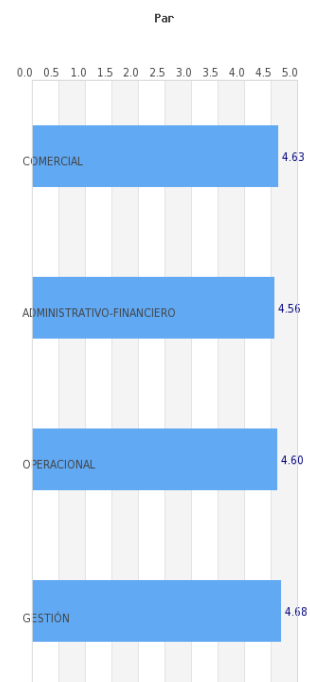
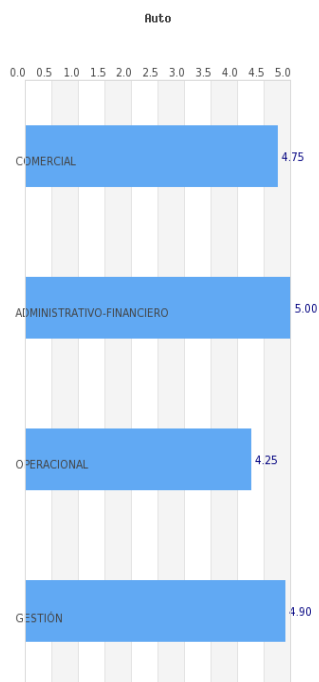
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
COMERCIAL	4.75	3	4.63	3.82	1	1	2
ADMINISTRATIVO-FINANCIERO	5	3	4.56	3.78	1	1	2
OPERACIONAL	4.25	3	4.6	3.8	1	1	2
GESTIÓN	4.9	2.7	4.68	3.69	1	1	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
COMERCIAL	4.75	3	4.63	3.82	1	1	2
Recopila información apropiada para seleccionar los mejores contactos y decisores.	4	3	4.5	3.75	1	1	2
Representa exitosamente los intereses de la empresa y es capaz de descubrir los intereses de la otra parte para llegar a un resultado de mutuo acuerdo.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Se mantiene Proactivo para mantener la satisfacción de los clientes.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Maneja la relación con los clientes a través del monitoreo de sus percepciones sobre la empresa y actúa para mantener las mismas positivas.	5	3	5	4	1	1	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
ADMINISTRATIVO-FINANCIERO	5	3	4.56	3.78	1	1	2
Ubica las fuentes de normas aplicables actualizadas.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Desempeña sus responsabilidades dentro del marco de las políticas y procedimientos de la empresa.	5	3	5	4	1	1	2
Recolecta y analiza datos.	5	3	5	4	1	1	2
Genera y compara información	5	3	4	3.5	1	1	2
Considera distintas variables.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Prevee escenarios.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Calcula pronósticos.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Evalúa riesgos.	5	3	4.5	3.75	1	1	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
OPERACIONAL	4.25	3	4.6	3.8	1	1	2
Promueve la cultura de protección al medioambiente.	4	3	4	3.5	1	1	2
Es preciso en el cumplimiento de sus responsabilidades	4	3	5	4	1	1	2
Es organizado en el cumplimiento de sus responsabilidades	5	3	5	4	1	1	2
Es consistente en el cumplimiento de sus responsabilidades	4	3	5	4	1	1	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Gerente	Par	GPS	Auto	Gerente	Par
GESTIÓN	4.9	2.7	4.68	3.69	1	1	2
Escucha activamente las ideas y preocupaciones de otros.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Analiza información desde varias perspectivas, establece el elemento central de un tema y llega a conclusiones lógicas.	5	3	5	4	1	1	2
Expresa ideas clara, concisa, directa y voluntariamente.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Es sensitivo a los sentimientos de otros y contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.	5	3	5	4	1	1	2
Usa tecnología, recursos y tiempo eficientemente.	4	3	4.5	3.75	1	1	2
Aprende rápidamente y aplica información actualizada a las correspondientes tareas.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Se mantiene concentrado en la tarea aun con interrupciones,	5	3	5	4	1	1	2
Es entusiasta y promueve actitudes positivas.	5	3	4.5	3.75	1	1	2
Exhibe altos niveles de energía, persistencia y positivismo.	5	2	4.5	3.25	1	1	2
Aprende de los errores y de la crítica constructiva y continuamente busca maneras de mejorar.	5	1	5	3	1	1	2

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

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

Auto		Gerente		Par	
5	Es entusiasta y promueve actitudes positivas.	5	Escucha activamente las ideas y preocupaciones de otros.	5	Es sensitivo a los sentimientos de otros y contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.
5	Es organizado en el cumplimiento de sus responsabilidades	5	Analiza información desde varias perspectivas, establece el elemento central de un tema y llega a conclusiones lógicas.	5	Es consistente en el cumplimiento de sus responsabilidades
5	Exhibe altos niveles de energía, persistencia y positivismo.	5	Es consistente en el cumplimiento de sus responsabilidades	5	Analiza información desde varias perspectivas, establece el elemento central de un tema y llega a conclusiones lógicas.
5	Aprende de los errores y de la crítica constructiva y continuamente busca maneras de mejorar.	5	Es organizado en el cumplimiento de sus responsabilidades	5	Es preciso en el cumplimiento de sus responsabilidades
5	Escucha activamente las ideas y preocupaciones de otros.	5	Es preciso en el cumplimiento de sus responsabilidades	5	Es organizado en el cumplimiento de sus responsabilidades
5	Analiza información desde varias perspectivas, establece el elemento central de un tema y llega a conclusiones lógicas.	5	Expresa ideas clara, concisa, directa y voluntariamente.	5	Recolecta y analiza datos.
5	Se mantiene concentrado en la tarea aun con interrupciones,	5	Es sensitivo a los sentimientos de otros y contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.	5	Aprende de los errores y de la crítica constructiva y continuamente busca maneras de mejorar.
5	Es sensitivo a los sentimientos de otros y contribuye a un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.	5	Es entusiasta y promueve actitudes positivas.	5	Maneja la relación con los clientes a través del monitoreo de sus percepciones sobre la empresa y actúa para mantener las mismas positivas.
5	Expresa ideas clara, concisa, directa y voluntariamente.	5	Se mantiene concentrado en la tarea aun con interrupciones,	5	Desempeña sus responsabilidades dentro del marco de las políticas y procedimientos de la empresa.
5	Evalúa riesgos.	5	Aprende rápidamente y aplica información actualizada a las correspondientes tareas.	5	Se mantiene concentrado en la tarea aun con interrupciones,

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

Auto		Gerente		Par	
------	--	---------	--	-----	--

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MERY PALACIOS		SUPERVISOR DIRECTO: Director Director
EMPRESA: CNEL	DEPARTAMENTO: Desarrollo de Talento	FECHA DE EVALUACION: 05 de February del 2020

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

tiene carisma y trato con las personas

bnnbn

Proactividad, organización en el trabajo

Predisposición para aprender

Debilidades:

Aprender excel

bmmbnmb

Concentración

Capacitarse continuamente en los procesos del área.

Comentarios:

rotar en subprocesos

bmmmb

Estableciera tiempos de cumplimiento para las tareas.

Si se interesaria en aprender otros subprocesos del departamento.