



PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO

CARGO:

EMPRESA: INTEROC

FECHA: 05 de December 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 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

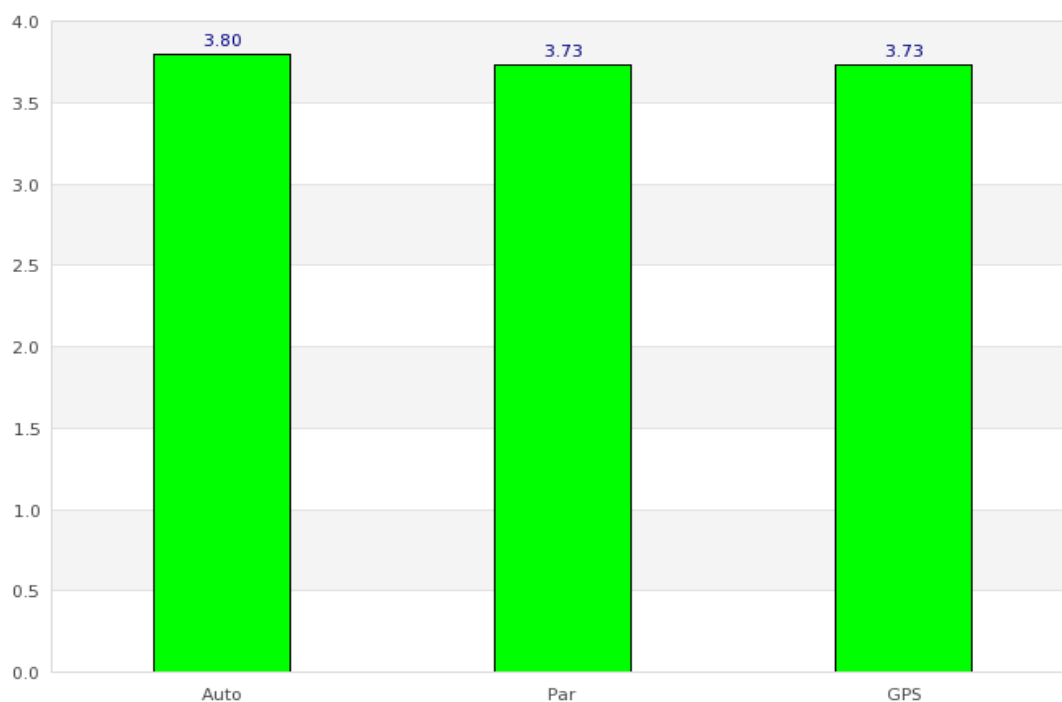
PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

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: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
	3.8	3.73	3.73	1	5



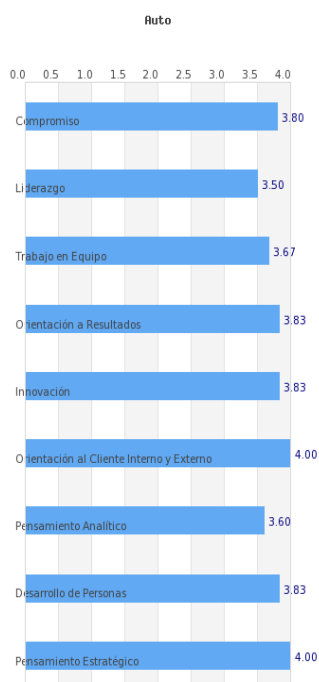
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Compromiso	3.8			1	5
Liderazgo	3.5	3.46	3.46	1	5
Trabajo en Equipo	3.67	3.82	3.82	1	5
Orientación a Resultados	3.83	3.73	3.73	1	5
Innovación	3.83	4.06	4.06	1	5
Orientación al Cliente Interno y Externo	4	3.8	3.8	1	5
Pensamiento Analítico	3.6	3.57	3.57	1	5
Desarrollo de Personas	3.83	3.33	3.33	1	5
Pensamiento Estratégico	4			1	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Compromiso	3.8			1	5
Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	5			1	5
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			1	5
Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4			1	5
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.	2			1	5
Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.	4			1	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Liderazgo	3.5	3.46	3.46	1	5
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.		3	3	1	5
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.		3.33	3.33	1	5
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.		4	4	1	5
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.		3.33	3.33	1	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.		3.33	3.33	1	5
Búsqueda constante de equipos excelentes y de alto desempeño (formación, desarrollo y retención de talento).		4	4	1	5
Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	4			1	5
Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje.	3			1	5
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	3			1	5
Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	4			1	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Trabajo en Equipo	3.67	3.82	3.82	1	5
Crea identidad en el grupo y lo defiende frente a terceros, desarrollando un buen clima de cooperación.		4	4	1	5
Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.		4	4	1	5
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.		4.33	4.33	1	5
Es un referente en el manejo de equipos de trabajo.		3	3	1	5
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.		4.25	4.25	1	5
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.		3	3	1	5
Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales.	4			1	5
Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	4			1	5
Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4			1	5
Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.	3			1	5
Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	3			1	5
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			1	5

REPORTE DE RESULTADOS


PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO	SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC	FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Orientación a Resultados	3.83	3.73	3.73	1	5
Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la organización, y hace lo mismo con su equipo.		3.5	3.5	1	5
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.		3.67	3.67	1	5
Toma decisiones para el logro de los objetivos teniendo siempre presente la relación costo - beneficio, minimizando los riesgos.		4	4	1	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.		4	4	1	5
Se preocupa constantemente por la rentabilidad.		3.67	3.67	1	5
Actúa como "dueño del negocio", impulsando a su equipo y a sus pares hacia el logro de los objetivos.		3.5	3.5	1	5
Genera ahorro de recursos.	5			1	5
Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.	2			1	5
Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	4			1	5
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.	4			1	5
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.	4			1	5
Establece objetivos concretos y medibles para					

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización.



4			1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES
---	--	--	---	--

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Innovación	3.83	4.06	4.06	1	5
Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.		4.33	4.33	1	5
Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.		4	4	1	5
Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar problemas complejos, explorando diferentes posibilidades. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.		4	4	1	5
Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, redefiniendo los procesos e incluyendo mejoras de gran impacto para la organización.		3.75	3.75	1	5
Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.		4	4	1	5
Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.		4.33	4.33	1	5
Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	4			1	5
Escucha nuevas ideas de los demás.	3			1	5
Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.	4			1	5
Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	4			1	5
Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	4			1	5
Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	4			1	5

REPORTE DE RESULTADOS


PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Orientación al Cliente Interno y Externo	4	3.8	3.8	1	5
Planifica sus acciones y las de la empresa o equipo, considerando las necesidades de los clientes.		4	4	1	5
Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.		5	5	1	5
Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.		3	3	1	5
Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.		4	4	1	5
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.		4	4	1	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.		4	4	1	5
Frecuentemente realiza propuestas orientadas a otorgar nuevos beneficios en los productos que pueden incrementar considerablemente los niveles de satisfacción de los clientes y favorecer la rentabilidad de la organización.		3.33	3.33	1	5
Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	4			1	5
Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	4			1	5
Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	4			1	5
Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	5			1	5
Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área.	4			1	5
Se responsabiliza personalmente por la calidad					

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

de los servicios / productos brindados por su
área.



3			1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES
---	--	--	---	--

Escucha y muestra empatía ante las
necesidades de los clientes.



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Pensamiento Analítico	3.6	3.57	3.57	1	5
Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.		3.33	3.33	1	5
Desarrolla sistemas de monitoreo para medir los factores causales críticos de la organización.		3.33	3.33	1	5
Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la organización, determinando su impacto.		3.67	3.67	1	5
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	4	1	5
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.		3.5	3.5	1	5
Desarrolla cursos de acción alternativos, alineados con las posibles derivaciones de una situación determinada.		4	4	1	5
Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	3			1	5
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	4			1	5
Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	3			1	5
Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	4			1	5
Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen.	4			1	5

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.


REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Desarrollo de Personas	3.83	3.33	3.33	1	5
Da coaching a sus colaboradores directos, para potenciar la capacidad de éstos de desarrollar a su propia gente.		3	3	1	5
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.		4	4	1	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.		2	2	1	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.		3.5	3.5	1	5
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.		4	4	1	5
Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	3			1	5
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.	3			1	5
Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	4			1	5
Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	4			1	5
Está siempre atento a conseguir la asignación					


de los recursos (tiempo, dinero, personas)
necesarios para apoyar planes de desarrollo, y
lo logra.



5			1		5
---	--	--	---	--	---

Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.



4			1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 5
---	--	--	---	--

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA	
	Auto	Par	GPS	Auto	Par
Pensamiento Estratégico	4			1	5
Detecta y gestiona debilidades de la organización, así como también proponer un plan de acción.	4			1	5
Genera y mantiene vínculos estratégicos que le permiten planificar acciones a corto y mediano plazo y solucionar posibles problemas.	4			1	5
Detecta y propone nuevas oportunidades para hacer negocios y para crear alianzas estratégicas.	4			1	5
Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra.	4			1	5
Establece mecanismos de información periódica sobre la marcha de su organización para la toma de decisiones.	4			1	5
Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas.	4			1	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

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

Auto		Par	
5	Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	5	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.
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	Detecta nuevas oportunidades de negocios para la organización, desarrollando nuevos productos y renovando los actuales.
4.33	Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.33	Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.
4.33	Genera ahorro de recursos.	4.33	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.
4.25	Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales.	4.25	Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y colaboradores.
4	Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización.	4	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.
4	Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	4	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.
4	Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	4	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	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	Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar problemas complejos, explorando diferentes posibilidades. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.
4	Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.

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

Auto		Par	
0	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los productos o servicios de la organización.	0	Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje.
0	Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la organización; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.	0	Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.
0	Frecuentemente realiza propuestas orientadas a otorgar nuevos beneficios en los productos que pueden incrementar considerablemente los niveles de satisfacción de los clientes y favorecer la rentabilidad de la organización.	0	Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido.
0	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.	0	Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.
0	Desarrolla soluciones a los problemas de sus clientes, trabajando junto con ellos.	0	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.
0	Es un referente cuando se busca aportar soluciones a satisfacer necesidades de clientes.	0	Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.
0	Se toma el tiempo necesario para escuchar ideas nuevas y recompensa a las personas que elaboran buenas propuestas.	0	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.
0	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	0	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.
0	Prioriza la relación de largo plazo con el cliente por sobre beneficios inmediatos ocasionales.	0	Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.
0	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.	0	Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: NORIEGA KAMISATO GUSTAVO		SUPERVISOR DIRECTO: CHANG EDGAR
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Buen conocedor del mercado e identifica oportunidades

No conozco lo suficiente

conocimiento

Determinación para alcanzar los objetivos personales y organizacionales. Estrategia para nuevos negocios y aprovechar oportunidades del mercado. Relación

Persona trabajadora

Debilidades:

Organización, mayor claridad para expresar las buenas ideas

No conozco lo suficiente

mas enfocado

Tolerancia a frustración y a opiniones divergentes.

organización

Comentarios:

Mayor comunicación a sus pares

No conozco lo suficiente

preguntara directamente a la fuente y no de por sentado una posición que él cree es la correcta

Controlara su mal carácter. Tolerancia hacia los que piensan diferente y a ideas de otras personas o áreas.

organización