



PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ

CARGO: Jefe de Planta

EMPRESA: S E M B R I E X P O R T

FECHA: 02 de March 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

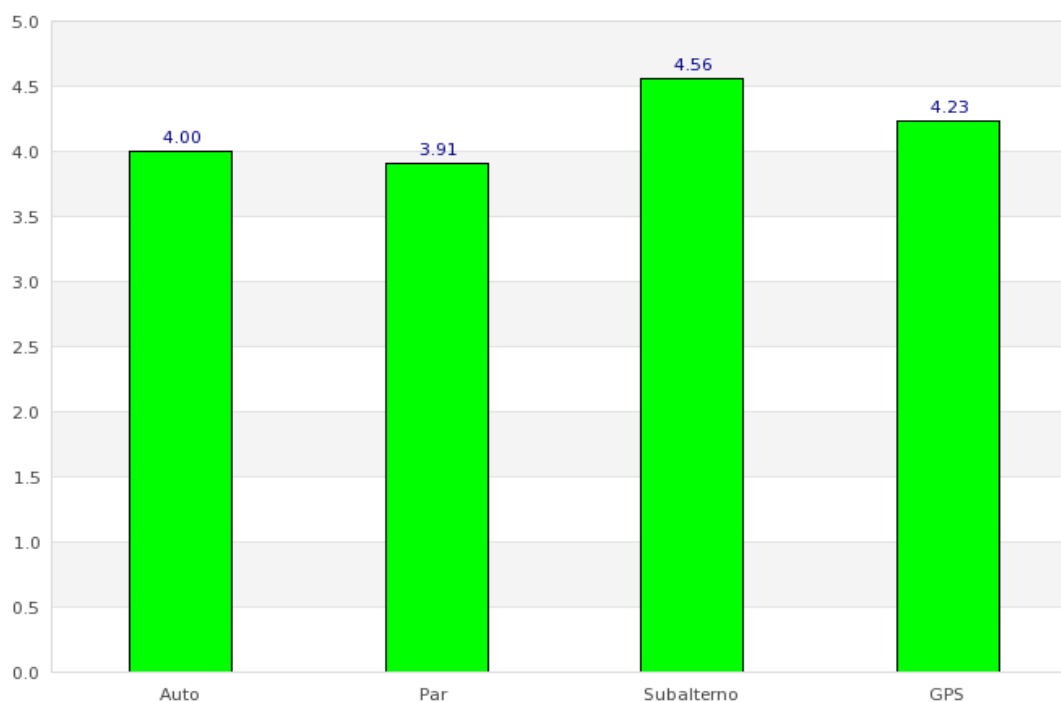
PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

EFFECTIVIDAD DEL JEFE DE PLANTA.-	Asegurar la cantidad y calidad de fruta según especificaciones preestablecidas y compromisos comerciales dados por la Gerencia General, para cumplir con la exportación de la misma.
COMPETENCIA FUNCIONAL DE MANDOS MEDIOS.-	Efectividad en cuanto al cumplimiento de como se logran y cumplen las responsabilidades funcionales del cargo.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
	4	3.91	4.56	4.24	1	4	6



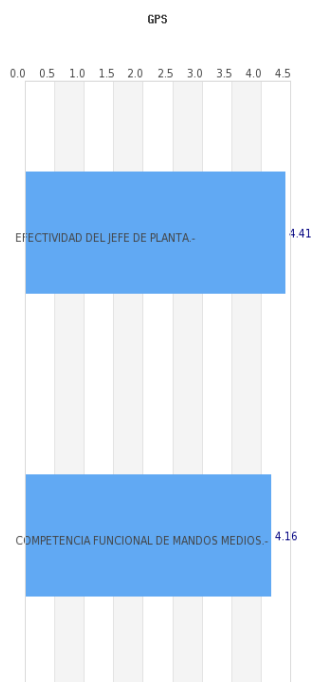
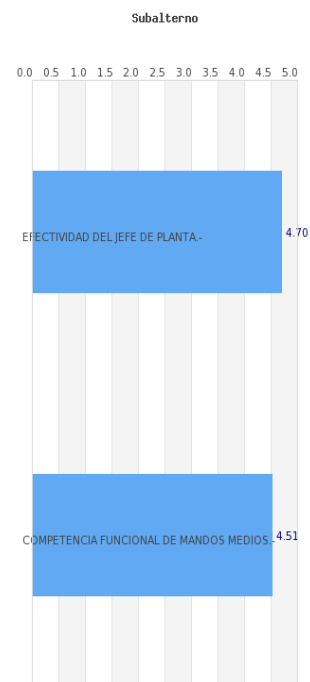
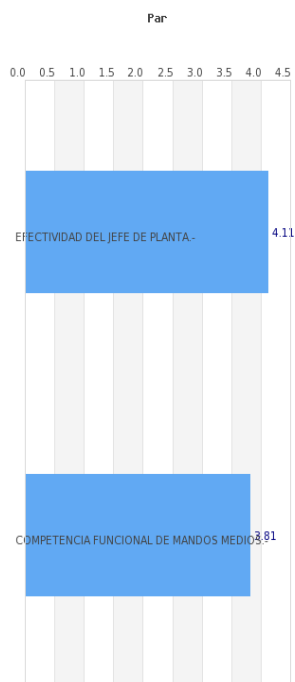
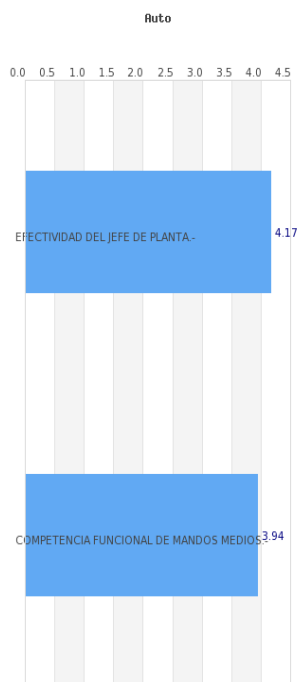
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
EFFECTIVIDAD DEL JEFE DE PLANTA.-	4.17	4.11	4.7	4.41	1	4	6
COMPETENCIA FUNCIONAL DE MANDOS M	3.94	3.81	4.51	4.16	1	4	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
EFFECTIVIDAD DEL JEFE DE PLANTA.-	4.17	4.11	4.7	4.41	1	4	6
Monitorear la operación de recepción de fruta e Hidrotérmico	4	3	4.8	3.9	1	4	6
Supervisar la calidad en línea de empaque.	4	4.67	4.67	4.67	1	4	6
Supervisar la operación de empaque de fruta.	4	4.67	4.83	4.75	1	4	6
Participar en las reuniones de programación de producción.	4	4	4.8	4.4	1	4	6
Dirigir la ejecución del programa de empaque según el Programa de Embarques	4	4.67	4.8	4.73	1	4	6
Actualizar el programa de empaque en base a cambios en la programación de embarques/buques.	4	3.67	4.75	4.21	1	4	6
Supervisar la operación de embarque de pallets armados a contenedores.	4	4.33	4.83	4.58	1	4	6
Elaborar el Reporte ?Liquidación de Frío? para envío a Gerencia.	5	3.67	4.75	4.21	1	4	6
Elaborar la ?Distribución de Carga en Contenedor? en base directriz de despacho de la Gerencia.	5	4	4.8	4.4	1	4	6
Supervisar que el personal cumpla con los procedimientos de Inocuidad, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.	4	4.33	4.5	4.42	1	4	6
Atender requerimientos de Inspectores de Agrocalidad y APHIS y aclarar situaciones presentadas.	4	4.67	4.67	4.67	1	4	6
Disponer de actividades de limpieza en áreas externas como apoyo a la gestión de Certificaciones y Auditorías.	4	3.5	4.33	3.92	1	4	6

REPORTE DE RESULTADOS



PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
COMPETENCIA FUNCIONAL DE MANDOS N	3.94	3.81	4.51	4.16	1	4	6
Demuestra total dominio de sus funciones	4	3.67	4.6	4.13	1	4	6
Manifiesta un liderazgo informal influyendo positivamente en su entorno	4	3.67	4.6	4.13	1	4	6
Establece claros objetivos de desempeño	4	3.33	4.67	4	1	4	6
Escucha a los demás y es escuchado	4	3.5	4.5	4	1	4	6
Desarrolla técnicas para asegurar la permanente efectividad del trabajo en equipo, en línea con las estrategias de la organización.	4	3.5	4.33	3.92	1	4	6
Cumple sus compromisos a tiempo en lo referente a requerimientos de otras áreas.	4	3	4.67	3.83	1	4	6
Está siempre dispuesto a colaborar con otros.	5	4.5	4.5	4.5	1	4	6
Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias.	4	4	4.5	4.25	1	4	6
Identifica actividades de otras áreas de la empresa en las que se obtendría un mejor resultado, de realizarse el trabajo conjuntamente.	4	4	4.6	4.3	1	4	6
Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados.	4	4	4.5	4.25	1	4	6
Cumple satisfactoriamente con los objetivos de su puesto de trabajo, priorizando los resultados.	4	3.67	4.6	4.13	1	4	6
Se siente motivado por realizar un trabajo impecable y de calidad.	4	4	4.6	4.3	1	4	6
Determina plazos adecuados para llevar a cabo sus tareas y evalúa a posteriori su cumplimiento.	3	4	4.5	4.25	1	4	6
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	4	3.5	4.5	4	1	4	6
Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.	4	4	4.33	4.17	1	4	6

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

Interpreta adecuadamente la información de la que dispone alineado con los objetivos estratégicos de su organización.



3	4	4.33	4.17	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	
---	---	------	------	---	--	--

Se esfuerza por generar adecuadas respuestas
estratégicas, y lo logra.



4	3.67	4.6	4.13	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	------	-----	------	---	---



Intenta nuevos e innovadores enfoques para
mejorar los procesos en los que interviene.



4	3.5	4.6	4.05	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES 360°
---	-----	-----	------	---	---



Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.



4	4	4.6	4.3	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES	
---	---	-----	-----	---	--	--

Se mantiene constantemente informado
respecto a nuevas tendencias del mercado,
problemáticas y oportunidades de mejora.



4	4	4.8	4.4	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	
---	---	-----	-----	---	--	--


Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.



4	4	4.5	4.25	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	---	-----	------	---	---

Obtiene información de sus clientes y la usa
para mejorar los servicios y/o productos.



4	4	4.6	4.3	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	---	-----	-----	---	---



Es muy receptivo a las necesidades y
requerimientos de sus clientes.



4	3.67	4.6	4.13	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	------	-----	------	---	---



Orienta las acciones propias y de todos los integrantes de la organización al logro de la estrategia organizacional



4	4	4.5	4.25	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	
---	---	-----	------	---	--	--


Es un referente en la organización por su
compromiso con la rentabilidad y el
crecimiento sostenido de la organización.



4	4	4.5	4.25	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	
---	---	-----	------	---	--	--

Desagrega las situaciones o problemas en partes, y establece relaciones causales sencillas.



3	4	4.2	4.1	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	---	-----	-----	---	---


Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.



4	3	4.33	3.67	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360° 6
---	---	------	------	---	---

Proporciona retroalimentación oportuna sobre el desempeño y logro de objetivos.



4	4	4.4	4.2	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	---	-----	-----	---	---

Promueve el entusiasmo por el aprendizaje,
desarrollo y actitud positiva.



4	4.5	4.67	4.58	1	 COMPASS RETROALIMENTACIÓN MULTIFUENTES 360°
---	-----	------	------	---	---



Comparte sus conocimientos y experiencias de forma didáctica.



4	4	4.33	4.17	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	 6
---	---	------	------	---	--	--

Establece objetivos de desarrollo para su personal.



4	4	4.5	4.25	1	 COMPASS RETROALIMENTACION MULTIFUENTES	 6
---	---	-----	------	---	--	--

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	EMPLEGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

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

Auto		Par		Subalterno	
4.83	Elaborar el Reporte ?Liquidación de Frío? para envío a Gerencia.	4.83	Dirigir la ejecución del programa de empaque según el Programa de Embarques	4.83	Supervisar la operación de empaque de fruta.
4.83	Elaborar la ?Distribución de Carga en Contenedor? en base directriz de despacho de la Gerencia.	4.83	Atender requerimientos de Inspectores de Agrocalidad y APHIS y aclarar situaciones presentadas.	4.83	Supervisar la operación de embarque de pallets armados a contenedores.
4.8	Está siempre dispuesto a colaborar con otros.	4.8	Supervisar la operación de empaque de fruta.	4.8	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.
4.8	Se mantiene constantemente informado respecto a nuevas tendencias del mercado, problemáticas y oportunidades de mejora.	4.8	Supervisar la calidad en línea de empaque.	4.8	Dirigir la ejecución del programa de empaque según el Programa de Embarques
4.8	Trabaja duro para entregar el trabajo según las expectativas de sus clientes.	4.8	Promueve el entusiasmo por el aprendizaje, desarrollo y actitud positiva.	4.8	Participar en las reuniones de programación de producción.
4.8	Está atento a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, y detecta y promueve acciones orientadas a satisfacerlos.	4.8	Está siempre dispuesto a colaborar con otros.	4.8	Monitorear la operación de recepción de fruta e Hidrotérmico
4.8	Acoge positivamente los cambios a los procesos.	4.8	Supervisar que el personal cumpla con los procedimientos de Inocuidad, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.	4.8	Elaborar la ?Distribución de Carga en Contenedor? en base directriz de despacho de la Gerencia.
4.75	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	4.75	Supervisar la operación de embarque de pallets armados a contenedores.	4.75	Actualizar el programa de empaque en base a cambios en la programación de embarques/buques.
4.75	Comunicar e interpretar las amenazas y oportunidades identificadas asertivamente en su entorno.	4.75	Realiza modificaciones en sus métodos y procedimientos e implementa herramientas prácticas para obtener mejores resultados.	4.75	Acoge positivamente los cambios a los procesos.
4.75	Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra.	4.75	Obtiene información de sus clientes y la usa para mejorar los servicios y/o productos.	4.75	Elaborar el Reporte ?Liquidación de Frío? para envío a Gerencia.

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

Auto		Par		Subalterno	
------	--	-----	--	------------	--

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: ANTHONY EDWIN BURGOS GOMEZ	CARGO: Jefe de Planta	SUPERVISOR DIRECTO: SUCRE NICOLAS RODRIGUEZ NA
EMPRESA: S E M B R I E X P O R T	DEPARTAMENTO: Planta	FECHA DE EVALUACION: 02 de March del 2023

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

.
 excelente
 TRABAJADORA
 buen jefe
 mejorar el control por areas de la empacadora y priorizar costo
 0
 es guiar al los trabajadores hacer un buen trabajo

Debilidades:

-
 .
 ninguna
 ''+
 trabajar y revisar la nomina para mejorar costos
 0
 si

Comentarios:

-
 .
 sabe lo que hace
 +
 se involucrara con la parte de costos
 0
 no tengo nada que decir es un buen jefe