



PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN PAUL

CARGO: Coordinador de Desarrollo

EMPRESA: INTEROC

FECHA: 03 de February 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

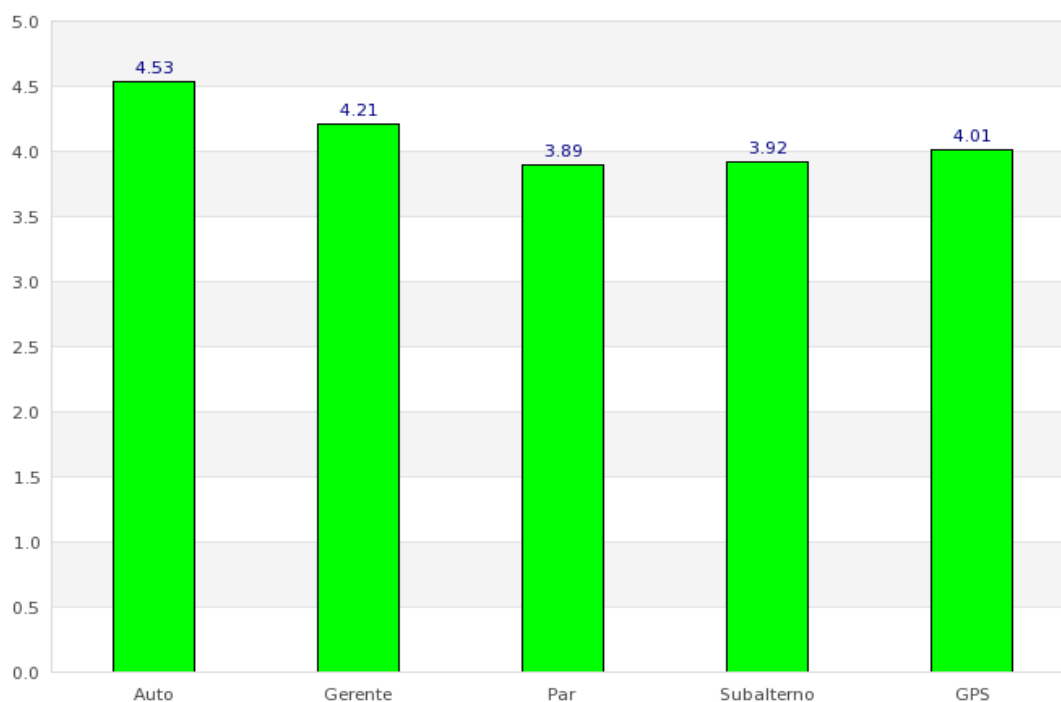
| | | |
|--|---|---|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LOR |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| | |
|---|--|
| 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: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LOR |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| RESULTADO GENERAL | RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|-------------------|---|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| | 4.53 | 4.21 | 3.89 | 3.92 | 4.01 | 1 | 1 | 1 | 1 |



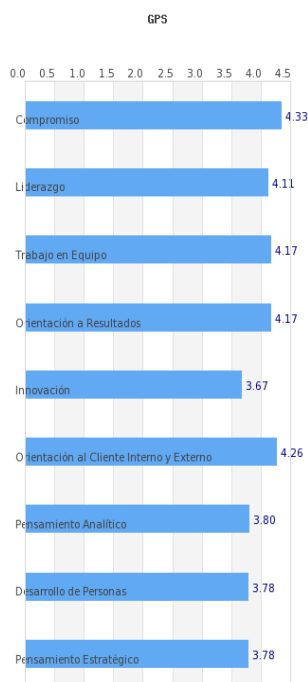
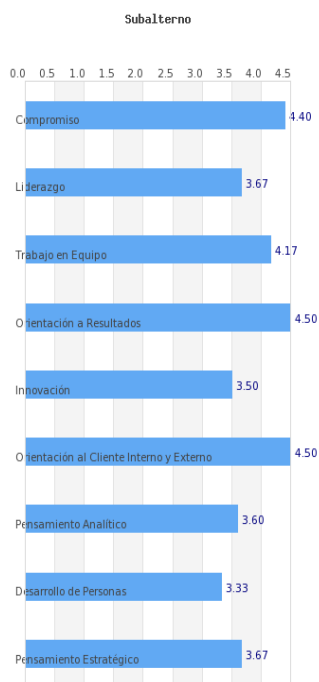
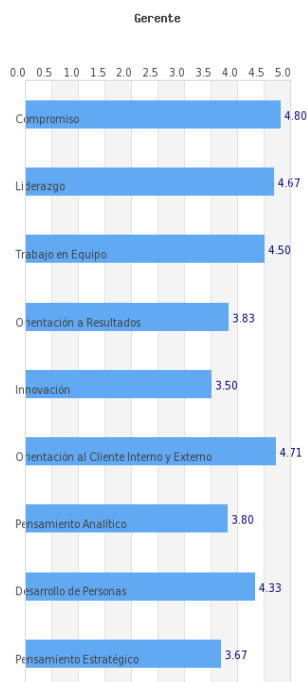
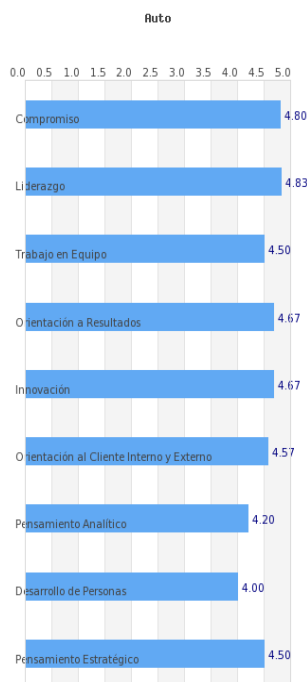
REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPETENCIAS | RESULTADOS POR COMPETENCIA | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|----------------------------|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Compromiso | 4.8 | 4.8 | 3.8 | 4.4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Liderazgo | 4.83 | 4.67 | 4 | 3.67 | 4.11 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Trabajo en Equipo | 4.5 | 4.5 | 3.83 | 4.17 | 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Orientación a Resultados | 4.67 | 3.83 | 4.17 | 4.5 | 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Innovación | 4.67 | 3.5 | 4 | 3.5 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Orientación al Cliente Interno y Externo | 4.57 | 4.71 | 3.57 | 4.5 | 4.26 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Pensamiento Analítico | 4.2 | 3.8 | 4 | 3.6 | 3.8 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Desarrollo de Personas | 4 | 4.33 | 3.67 | 3.33 | 3.78 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Pensamiento Estratégico | 4.5 | 3.67 | 4 | 3.67 | 3.78 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |



REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|---|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORIA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|--|---------|-----|------------|------|--|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Compromiso | 4.8 | 4.8 | 3.8 | 4.4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 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. | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales. | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 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 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|---|--|---------|-----|------------|------|--|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Liderazgo | 4.83 | 4.67 | 4 | 3.67 | 4.11 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Realiza el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos de sus colaboradores, ante las fechas tope o los vencimientos. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Motiva a su gente para trabajar con energía. | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Transmite claramente a sus colaboradores los objetivos y responsabilidades de sus puestos. | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura). | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Apoya a sus colaboradores ante las dificultades para alcanzar sus objetivos, o cuando se enfrentan a una nueva tarea. | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|---|---|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Trabajo en Equipo | 4.5 | 4.5 | 3.83 | 4.17 | 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|---|---|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Orientación a Resultados | 4.67 | 3.83 | 4.17 | 4.5 | 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización. | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 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. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 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 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos. | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas. | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Genera ahorro de recursos. | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|---|---------|-----|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Innovación | 4.67 | 3.5 | 4 | 3.5 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Propone soluciones creativas a problemas inesperados. | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes. | 5 | 3 | 4 | 3 | 3.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. | 5 | 3 | 4 | 3 | 3.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Escucha nuevas ideas de los demás. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|---|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Orientación al Cliente Interno y Externo | 4.57 | 4.71 | 3.57 | 4.5 | 4.26 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área. | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 4 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. | 4 | 4 | 4 | | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|---|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LOR |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|---|---|---------|-----|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Pensamiento Analítico | 4.2 | 3.8 | 4 | 3.6 | 3.8 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen. | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes. | 5 | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|---|---------|------|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Desarrollo de Personas | 4 | 4.33 | 3.67 | 3.33 | 3.78 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 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 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Brinda retroalimentación a su gente sobre el nivel del desempeño del equipo, cuando se le indica en la organización. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Es claro en sus indicaciones y se muestra predispuesto cuando es solicitada su ayuda. | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Se mantiene actualizado y capacitado en su área de especialidad, y en todos aquellos temas relacionados con su tarea. | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colabora en tiempo y forma en las evaluaciones de desempeño para el desarrollo. | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 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 | 1 | 2 | 2 | 1.67 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | | |
|--|---|---------|-----|------------|------|---|---------|-----|------------|
| | Auto | Gerente | Par | Subalterno | GPS | Auto | Gerente | Par | Subalterno |
| Pensamiento Estratégico | 4.5 | 3.67 | 4 | 3.67 | 3.78 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas. | 5 | 3 | 4 | 3 | 3.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Establece mecanismos de información periódica sobre la marcha de su organización para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra. | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.33 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Detecta y propone nuevas oportunidades para hacer negocios y para crear alianzas estratégicas. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Genera y mantiene vínculos estratégicos que le permiten planificar acciones a corto y mediano plazo y solucionar posibles problemas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Detecta y gestiona debilidades de la organización, así como también proponer un plan de acción. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|--|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LORA |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

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

| Auto | | Gerente | | Par | | Subalterno | |
|------|--|---------|--|-----|--|------------|--|
| 5 | Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 5 | Es claro en sus indicaciones y se muestra predispuesto cuando es solicitada su ayuda. | 5 | Genera ahorro de recursos. | 5 | Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. |
| 5 | Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área. | 5 | Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 5 | Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. | 5 | Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. |
| 5 | Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 5 | Se mantiene actualizado y capacitado en su área de especialidad, y en todos aquellos temas relacionados con su tarea. | 5 | Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. | 5 | Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área. |
| 5 | Escucha nuevas ideas de los demás. | 5 | Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 5 | Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 5 | Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización. |
| 5 | Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes. | 5 | Colabora en tiempo y forma en las evaluaciones de desempeño para el desarrollo. | 5 | Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales. | 5 | Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas. |
| 5 | Detecta y gestiona debilidades de la organización, así como también proponer un plan de acción. | 5 | Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. | 5 | Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 5 | Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos. |
| 5 | Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos. | 5 | Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 5 | Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 5 | Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. |
| 5 | Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. | 5 | 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). | 5 | Conduce pequeños equipos orientados al logro de resultados concretos. | 5 | Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. |
| 5 | Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. | 5 | Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 5 | Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. | 5 | Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen. |
| 5 | Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 5 | Brinda retroalimentación a su gente sobre el nivel del desempeño del equipo, cuando se le indica en la organización. | 5 | Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes. | 5 | Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales. |

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

| Auto | | Gerente | | Par | | Subalterno | |
|------|--|---------|--|-----|--|------------|--|
| 0 | En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen. | 0 | En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen. | 0 | En la medida de sus posibilidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen. | 0 | Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|---|
| 2 | Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra. | 2 | Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra. | 2 | Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área. | 2 | Para la mejora de las unidades, trata de continuar su formación y de asistir a los cursos de capacitación que se le proponen. |
| 3 | 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. | 3 | Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas. | 3 | Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 3 | Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. |
| 3 | Establece mecanismos de información periódica sobre la marcha de su organización para la toma de decisiones. | 3 | Propone soluciones creativas a problemas inesperados. | 3 | 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. | 3 | Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra. |
| 3 | Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen. | 3 | Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. | 3 | Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. | 3 | Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. |
| 3 | Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas. | 3 | Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación. | 3 | Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. | 3 | Propone soluciones creativas a problemas inesperados. |
| 3 | Genera y mantiene vínculos estratégicos que le permiten planificar acciones a corto y mediano plazo y solucionar posibles problemas. | 3 | Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos. | 3 | Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. | 3 | Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir. |
| 3 | Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación. | 3 | Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes. | 3 | Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 3 | Colabora en tiempo y forma en las evaluaciones de desempeño para el desarrollo. |
| 3 | Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 3 | Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes. | 3 | Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. | 3 | Se mantiene actualizado y capacitado en su área de especialidad, y en todos aquellos temas relacionados con su tarea. |
| 3 | Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. | 3 | Escucha nuevas ideas de los demás. | 3 | Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 3 | Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar. |



REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|--|---|---|
| PERSONA: CEVALLOS ZAMBRANO CRISTIAN | CARGO: Coordinador de Desarrollo | SUPERVISOR DIRECTO: PAREDES SALTOS CECILIA LOR |
| EMPRESA: INTEROC | | FECHA DE EVALUACION: 03 de February del 2016 |

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Comprometido Entusiasta Colaborador

Cristian en una persona confiable, responsable y orientado a los resultados.

-Persona Responsable y pro activa

Conocimiento del trabajo de investigación, de los contactos del medio, direccionamiento del trabajo en general.

Debilidades:

Mejorar el trato a las personas

Ser más controlado en sus reacciones por correo electrónico

.

Escuchar las ideas y necesidades de su equipo de trabajo en cuanto a los equipos y maquinaria a utilizar en el campo.

Comentarios:

Mejorar la comunicación con otras areas

Establecer reuniones con su equipo de trabajo

Colaborar en tiempo y mejora en el trabajo de campo, explicar con tiempo los lineamientos de trabajos específicos e importantes