



PERSONA: PABLO HINOJOSA

CARGO: Jefe

EMPRESA: GRUPO LANEC

FECHA: 07 de January del 2022

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

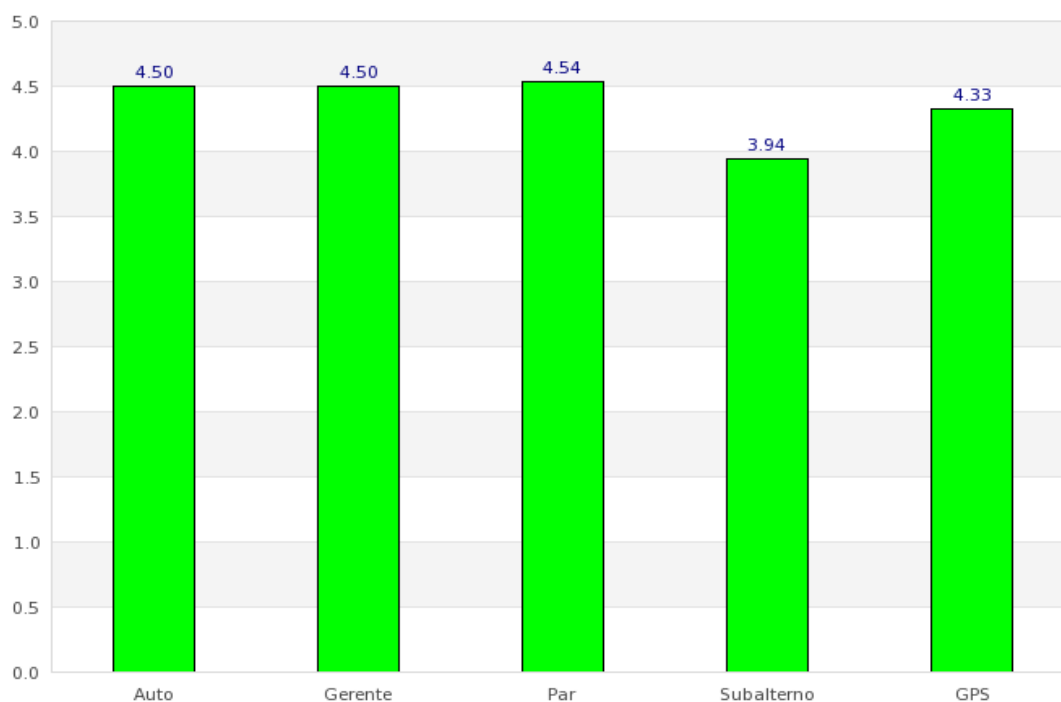
PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

LIDERAZGO	Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo, promoviendo a que afronten problemas, generando aprendizaje y desarrollo. Capacidad para desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, a través de la comunicación efectiva, el empoderamiento y el reconocimiento.
TRABAJO DURO	Capacidad para actuar con determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia con el fin de alcanzar objetivos retadores o para llevar a cabo acciones que requieren compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño en todas las situaciones.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para escuchar y entender al otro, así como para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales; y adicionalmente para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto, que abarquen los diferentes niveles jerárquicos.
PROACTIVIDAD	Es el colaborador que emprende acciones que van más allá de sus obligaciones, identificando oportunidades que mejoren los resultados de la organización, sin necesidad de un requerimiento que empuje a hacerlo (orden de un superior). Se anticipa a las circunstancias, evitando problemas que no son evidentes para los demás. Se preocupa por facilitar las actividades de sus compañeros.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

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
	4.5	4.5	4.54	3.94	4.33	1	1	3	5



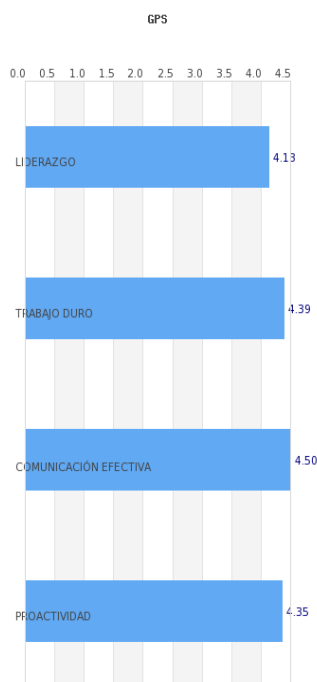
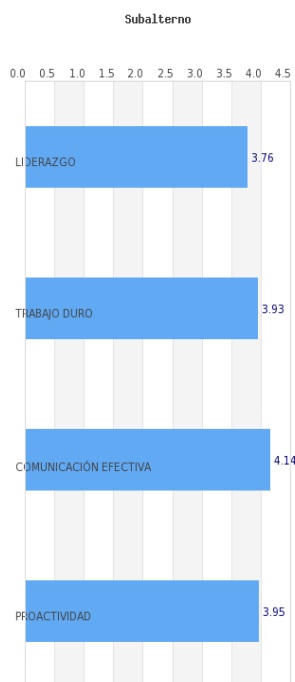
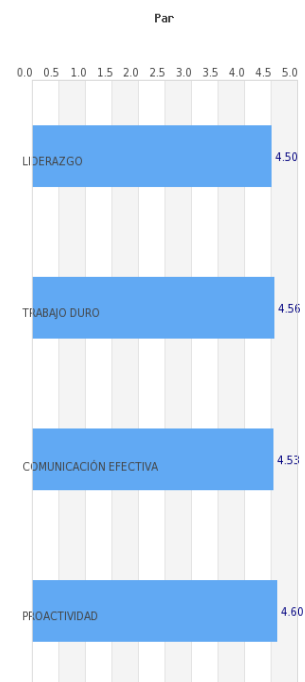
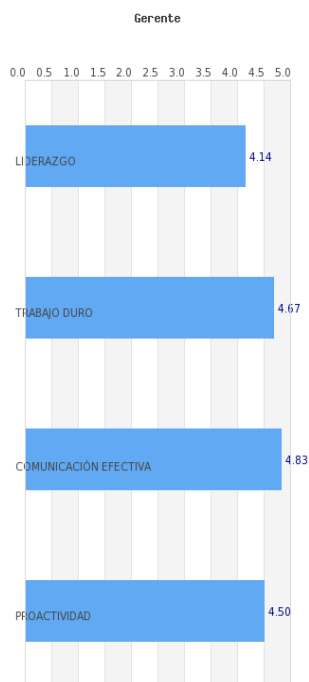
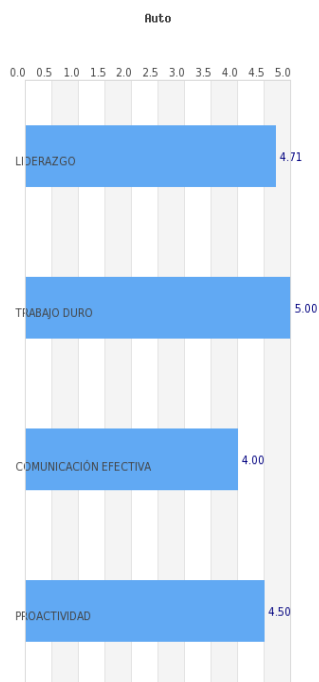
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
LIDERAZGO	4.71	4.14	4.5	3.76	4.13	1	1	3	5
TRABAJO DURO	5	4.67	4.56	3.93	4.39	1	1	3	5
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4	4.83	4.53	4.14	4.5	1	1	3	5
PROACTIVIDAD	4.5	4.5	4.6	3.95	4.35	1	1	3	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

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	4.71	4.14	4.5	3.76	4.13	1	1	3	5
Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4	4	4.67	4.4	4.36	1	1	3	5
Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	5	4	4.5	4	4.17	1	1	3	5
Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	5	5	4.5	4	4.5	1	1	3	5
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	5	4	4	4	4	1	1	3	5
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4	3	4	3.5	3.5	1	1	3	5
Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	5	5	5	3.4	4.47	1	1	3	5
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	4	4.5	3	3.83	1	1	3	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

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 DURO	5	4.67	4.56	3.93	4.39	1	1	3	5
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5	5	4.67	4	4.56	1	1	3	5
Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	5	4	4.33	4.25	4.19	1	1	3	5
Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	5	4.67	3.6	4.42	1	1	3	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4	4.83	4.53	4.14	4.5	1	1	3	5
Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4	5	4.67	4.6	4.76	1	1	3	5
Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4	5	4.67	4	4.56	1	1	3	5
Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	4	5	5	4.25	4.75	1	1	3	5
Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	3	5	4.33	3	4.11	1	1	3	5
Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	4	5	4.33	4.2	4.51	1	1	3	5
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	5	4	4.33	4.8	4.38	1	1	3	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
PROACTIVIDAD	4.5	4.5	4.6	3.95	4.35	1	1	3	5
Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	5	5	4.5	3.8	4.43	1	1	3	5
Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4	4	4.67	3.8	4.16	1	1	3	5
Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4	4	4.67	3.8	4.16	1	1	3	5
Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	5	5	4.5	4.4	4.63	1	1	3	5

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
4.8 Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	4.8 Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4.8 Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	4.8 Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.
4.6 Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4.6 Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4.6 Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	4.6 Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.
4.4 Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.4 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.4 Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4.4 Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.
4.4 Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4.4 Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	4.4 Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.4 Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.
4.25 Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	4.25 Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	4.25 Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4.25 Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.
4.25 Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	4.25 Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	4.25 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.25 Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.
4.2 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4.2 Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.2 Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4.2 Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.
4 Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	4 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4 Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4 Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.
4 Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	4 Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4 Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4 Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.
4 Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	4 Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	4 Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	4 Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
3 Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	3 Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	3 Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	3 Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.

(C) 2010. Alto Desempeño Cia. Ltda.

3	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	3	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	3	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	3	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.
---	---	---	--	---	--	---	---

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: PABLO HINOJOSA	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: JAIME SMITH
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Sistemas	FECHA DE EVALUACION: 07 de January del 2022

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Compromiso, Responsabilidad, Amabilidad, Compañerismo, etc.

* Accesible * Comunicativo * Responsable

a

Es una persona accesible y comunicativa que genera confianza.

CONOCIMIENTO DEL AREA

Conocimiento técnico

Conocimiento de su trabajo

Es una persona que siempre ve la manera de hallar la solución al problema.

Comunicación, Trabajo en Equipo, Liderazgo

Es una persona comprometida con los desarrollos en el área

Es conocedor totalmente del campo IT y brinda toda la confianza para desempeñar el trabajo encomendado.

Debilidades:

* Conocimientos en proceso dentro de la empresa

a

Capacidad de demostrar el valor y esfuerzo del departamento.

COMUNICACION EFECTIVA

Control presupuestario vs realidad negocio y necesidades

No podría comentar

Tecnología

Conocimientos en el negocio

Comunicación y transparencia con el equipo, analizar los avances frecuentemente

Ninguna observada hasta ahora.

Comentarios:

-Mejor manejo de los tiempos. -Control de requerimientos para justificar retrasos cuando se realice un cambio no especificado previamente por los usuarios.

* Manejo de mejoras para el área de trabajo.

a

Si establece una metodología de trabajo que permita validar, priorizar y ejecutar tareas tomando en cuenta la opinion de todo el departamento en conjunto con

POSITIVISMO

Análisis de costo de inversiones y otros

Cumplir dentro de las fechas los desarrollos de nuevas herramientas de trabajo

Si resuelve los problemas de lentitud del sistema.

Mayor conocimiento del negocio

Reunirse con el equipo para determinar como proceder con el desarrollo de un proyecto o requerimiento

Mejor relación con presidencia para conseguir aprobaciones de proyectos del área. Por ejemplo Hiperconvergencia.