



PERSONA: **MACIAS BRIONES HOLMES JOE**

CARGO:

EMPRESA: **INTEROC**

FECHA: **03 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

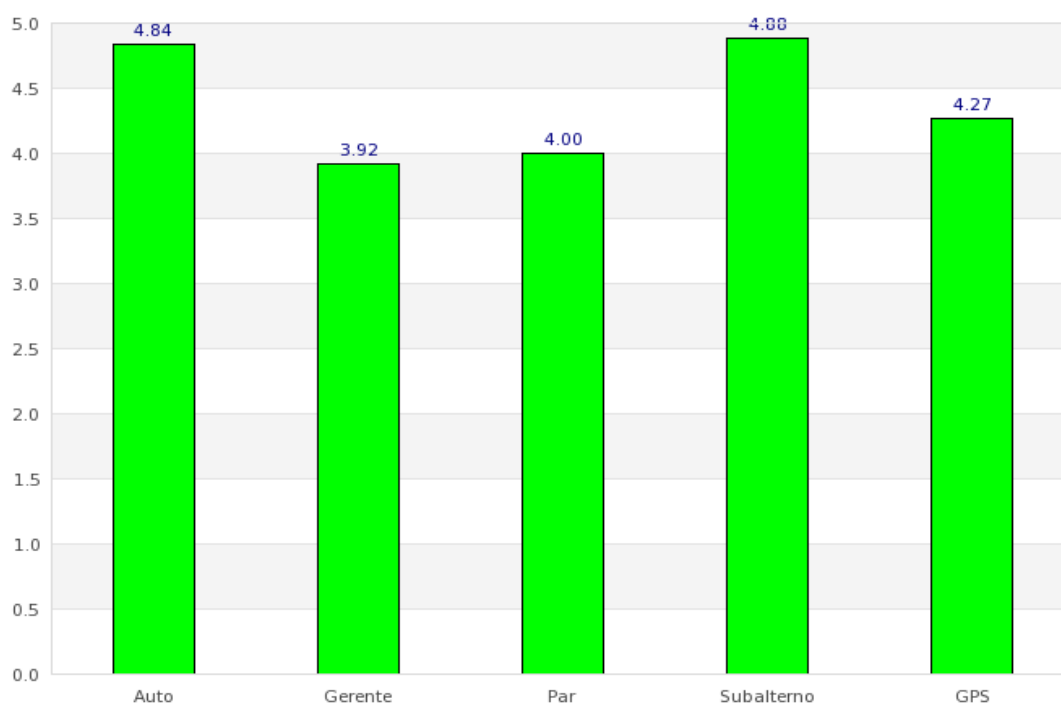
PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBERTO
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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
	4.84	3.92	4	4.88	4.27	1	1	1	3



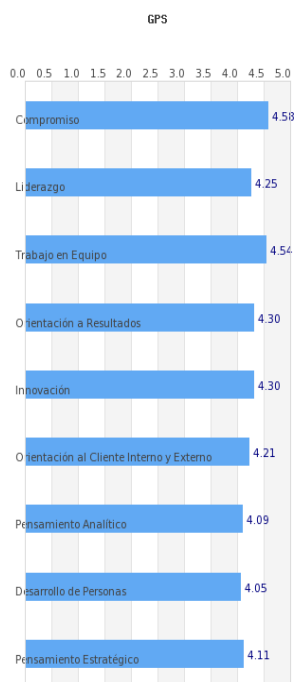
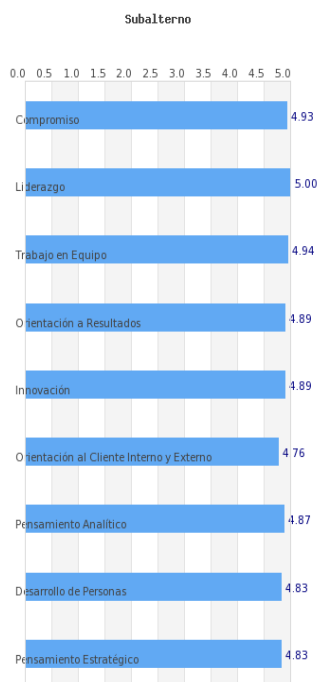
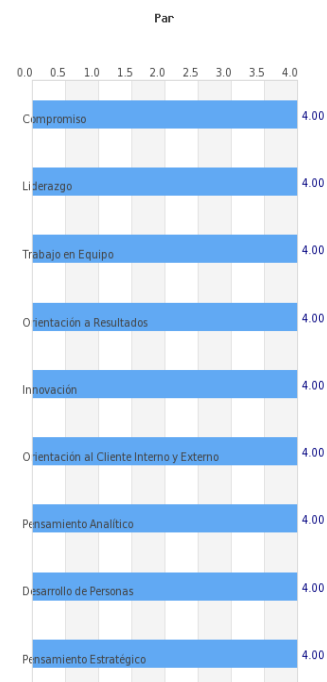
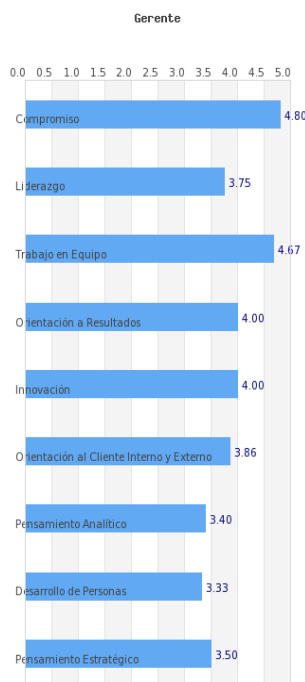
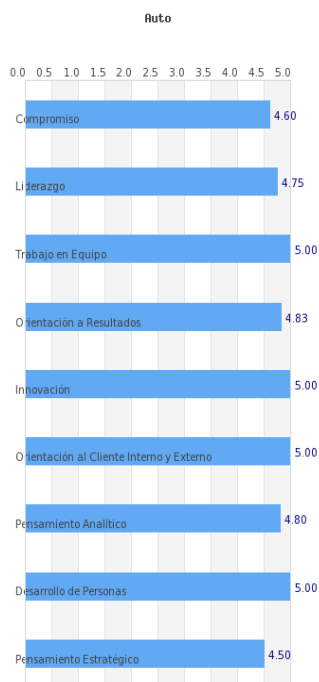
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBERTO
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Compromiso	4.6	4.8	4	4.93	4.58	1	1	1	3
Liderazgo	4.75	3.75	4	5	4.25	1	1	1	3
Trabajo en Equipo	5	4.67	4	4.94	4.54	1	1	1	3
Orientación a Resultados	4.83	4	4	4.89	4.3	1	1	1	3
Innovación	5	4	4	4.89	4.3	1	1	1	3
Orientación al Cliente Interno y Externo	5	3.86	4	4.76	4.21	1	1	1	3
Pensamiento Analítico	4.8	3.4	4	4.87	4.09	1	1	1	3
Desarrollo de Personas	5	3.33	4	4.83	4.05	1	1	1	3
Pensamiento Estratégico	4.5	3.5	4	4.83	4.11	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBERTO
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	4.6	4.8	4	4.93	4.58	1	1	1	3
Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	4	4		5	4.5	1	1	1	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.	5	5		4.67	4.83	1	1	1	3
Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4	5	4	5	4.67	1	1	1	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.	5	5	4	5	4.67	1	1	1	3
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	5	4.67	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	4.75	3.75	4	5	4.25	1	1	1	3
Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje.	5	4		5	4.5	1	1	1	3
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	4	3	4	5	4	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	5	4.67	4	4.94	4.54	1	1	1	3
Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales.	5	4		5	4.5	1	1	1	3
Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	5	5	4	5	4.67	1	1	1	3
Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	5	5		4.67	4.83	1	1	1	3
Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	5	5	4	5	4.67	1	1	1	3
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	5	4.67	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	4.83	4	4	4.89	4.3	1	1	1	3
Genera ahorro de recursos.	5	4		5	4.5	1	1	1	3
Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.	5	4		5	4.5	1	1	1	3
Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	5	4	4	4.33	4.11	1	1	1	3
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		5	4.5	1	1	1	3
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		5	4.5	1	1	1	3
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	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	5	4	4	4.89	4.3	1	1	1	3
Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Escucha nuevas ideas de los demás.	5	5	4	5	4.67	1	1	1	3
Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.	5	3	4	4.67	3.89	1	1	1	3
Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	5	4		4.67	4.33	1	1	1	3
Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	5	3.86	4	4.76	4.21	1	1	1	3
Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	5	4		4.33	4.17	1	1	1	3
Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	5	3		5	4	1	1	1	3
Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	5	4	4	4.67	4.22	1	1	1	3
Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área.	5	4		4.67	4.33	1	1	1	3
Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área.	5	3	4	5	4	1	1	1	3
Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	5	5	4	4.67	4.56	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	4.8	3.4	4	4.87	4.09	1	1	1	3
Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	5	4		4.67	4.33	1	1	1	3
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	5	3	4	5	4	1	1	1	3
Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	4	3	4	5	4	1	1	1	3
Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen.	5	3	4	4.67	3.89	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	5	3.33	4	4.83	4.05	1	1	1	3
Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
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.	5	3	4	4.67	3.89	1	1	1	3
Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	5	3	4	5	4	1	1	1	3
Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	5	3	4	4.67	3.89	1	1	1	3
Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	5	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	5	3	4	4.67	3.89	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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	3.5	4	4.83	4.11	1	1	1	3
Detecta y gestiona debilidades de la organización, así como también proponer un plan de acción.	5	3	4	5	4	1	1	1	3
Genera y mantiene vínculos estratégicos que le permiten planificar acciones a corto y mediano plazo y solucionar posibles problemas.	4	4	4	5	4.33	1	1	1	3
Detecta y propone nuevas oportunidades para hacer negocios y para crear alianzas estratégicas.	5	4	4	4.67	4.22	1	1	1	3
Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra.	4	3	4	5	4	1	1	1	3
Establece mecanismos de información periódica sobre la marcha de su organización para la toma de decisiones.	4	3		4.67	3.83	1	1	1	3
Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas.	5	4	4	4.67	4.22	1	1	1	3

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	5	Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.
5	Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	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.	5	Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	5	Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.
5	Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	5	Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	5	Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	5	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.
5	Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	5	Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	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.	5	Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.
5	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	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.	5	Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.
5	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	5	Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	5	Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	5	Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.
5	Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	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	Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.	5	Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.
5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	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.	5	Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	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.
5	Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	5	Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	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.	5	Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.
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.	5	Escucha nuevas ideas de los demás.	5	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	5	Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.

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

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: MACIAS BRIONES HOLMES JOE		SUPERVISOR DIRECTO: LEON MORAN CHRISTIAN ALBERTO
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 03 de December del 2015

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Como líder del grupo excelente; brinda su amistad y respeto; motiva a cumplir nuestras metas.

Es un colaborador muy Ordenado y metódico, totalmente orientado a obtener excelentes resultados del negocio y el bienestar de sus subordinados.

Organización y Planificación Cultura de Servicio Manejo del talento humano Trabajo en Equipo Capacidad de Análisis y Síntesis

ORGANIZACIÓN ORIENTACIÓN AL LOGRO

Motivación Perseverante Enfocado en los objetivos

Trabajo en equipo Liderazgo Organización Cumplimiento de objetivos Empatía con cliente interno y externo

Debilidades:

Visitar clientes con los RTC, a zonas no visitadas muy periódicamente.

Podría mejorar en un poco de acompañamiento de los clientes no tan grandes, como para que sientan el compromiso que la compañía tiene con ellos.

Invertir más tiempo en el acompañamiento a los RTC en las negociaciones

NO CONOZCO LO SUFICIENTE

Mejorar comunicación con superiores Organización

Debe dedicar mas tiempo al contacto directo con el cliente final y el mercado. Detectar con oportunidad cambios drásticos del mercado que puedan afectar el

Comentarios:

Mayor apoyo en la visita de cliente. Y no olvidar de las necesidades de los RTC.

Yo creo que el Ing. Macias debe mantener el mismo espíritu de compromiso con la empresa y con sus colaboradores que lo ha caracterizado durante todos estos años.

Mayor tiempo en la visita a Clientes

NO CONOZCO LO SUFICIENTE

Mas organización de las actividades con las que realiza sus actividades

Debe estar mas en contacto con los clientes y sus necesidades, acompañar mas a sus subalternos en la relación con los clientes. Debe buscar nuevas alternativas