



PERSONA: Cires Arauz Gustavo

CARGO: Jefe

EMPRESA: GRUPO LANECS

FECHA: 17 de June 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

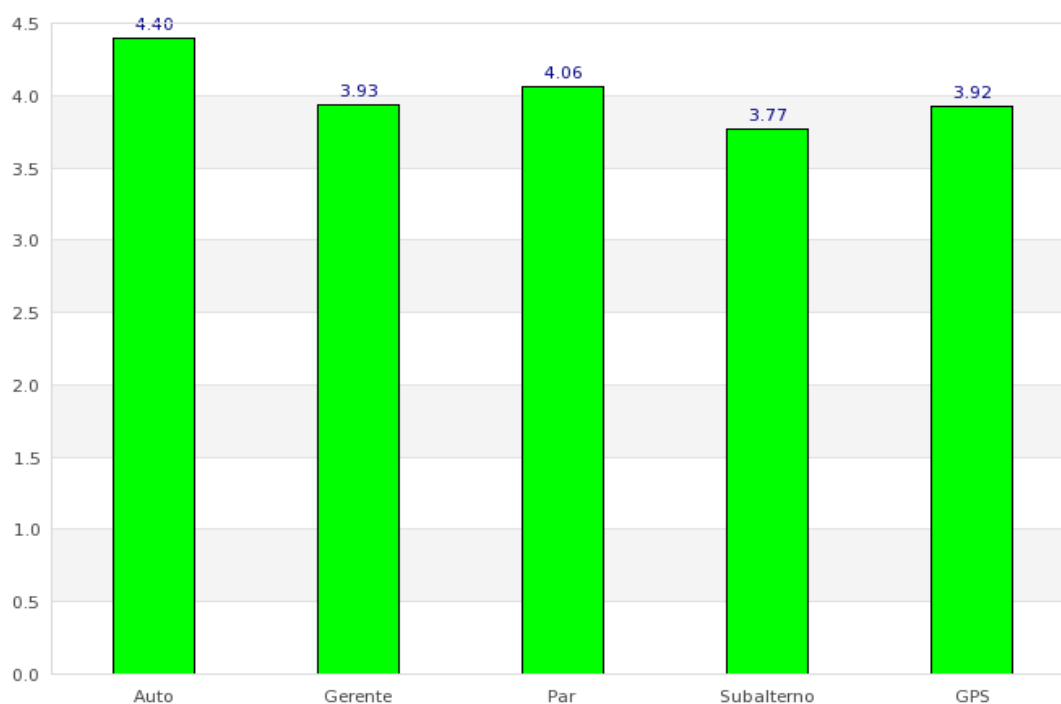
PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

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: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June 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
	4.4	3.93	4.06	3.77	3.92	1	3	5	6



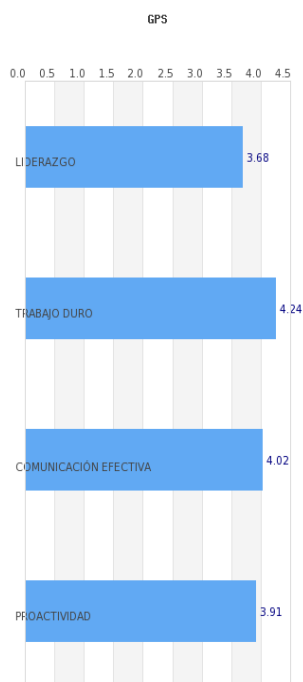
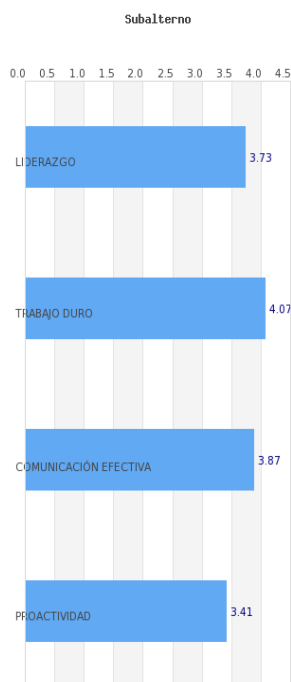
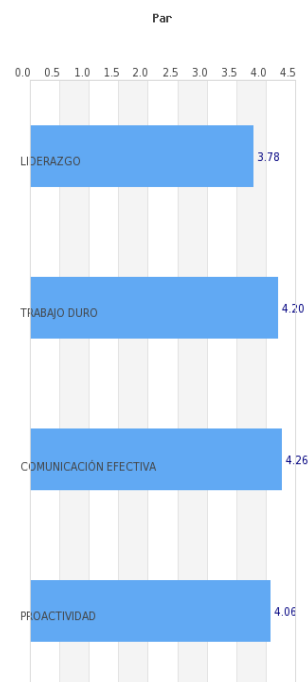
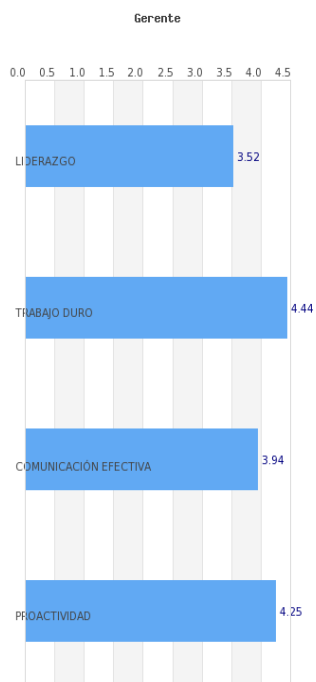
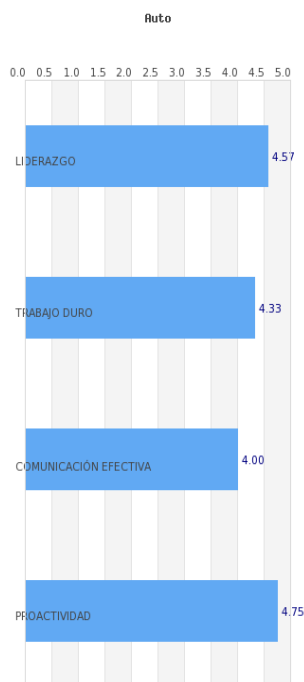
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
LIDERAZGO	4.57	3.52	3.78	3.73	3.68	1	3	5	6
TRABAJO DURO	4.33	4.44	4.2	4.07	4.24	1	3	5	6
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4	3.94	4.26	3.87	4.02	1	3	5	6
PROACTIVIDAD	4.75	4.25	4.06	3.41	3.91	1	3	5	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June 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	4.57	3.52	3.78	3.73	3.68	1	3	5	6
Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4	3.67	4.25	3.5	3.81	1	3	5	6
Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	5	3.33	3.5	3.75	3.53	1	3	5	6
Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	5	4	4.33	5	4.44	1	3	5	6
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	5	3.67	4.33	2.67	3.56	1	3	5	6
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4	3	3	4	3.33	1	3	5	6
Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	5	3.33	3.4	3	3.24	1	3	5	6
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	4	3.67	3.8	4.2	3.89	1	3	5	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June 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	4.33	4.44	4.2	4.07	4.24	1	3	5	6
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5	5	4.4	4.17	4.52	1	3	5	6
Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	3	3.67	3.6	3.25	3.51	1	3	5	6
Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	4.67	4.6	4.6	4.62	1	3	5	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June 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	3.94	4.26	3.87	4.02	1	3	5	6
Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	3	4	4.2	3.6	3.93	1	3	5	6
Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	5	4.33	4.5	4.17	4.33	1	3	5	6
Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	5	3.67	4.25	3.67	3.86	1	3	5	6
Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	4	4.33	4	4	4.11	1	3	5	6
Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	3	4	4.2	4.33	4.18	1	3	5	6
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	4	3.33	4.5	3.5	3.78	1	3	5	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECA	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June 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	4.75	4.25	4.06	3.41	3.91	1	3	5	6
Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4	4.33	4.2	3.5	4.01	1	3	5	6
Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	5	4.67	4.2	4.2	4.36	1	3	5	6
Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	5	4.67	4	3.67	4.11	1	3	5	6
Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	5	3.33	3.67	2.4	3.13	1	3	5	6

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

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

Auto		Gerente		Par		Subalterno	
5	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	5	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	5	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.
4.6	Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.6	Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.6	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.6	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.
4.33	Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4.33	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4.33	Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	4.33	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.
4.2	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.2	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4.2	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4.2	Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.
4.2	Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo las buenas relaciones inter-personales.	4.2	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.2	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4.2	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.
4.17	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4.17	Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.17	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	4.17	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.
4.17	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	4.17	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	4.17	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4.17	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.
4	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4	Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo las buenas relaciones inter-personales.	4	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.
4	Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	4	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	4	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.
3.75	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	3.75	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	3.75	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	3.75	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	
------	--	---------	--	-----	--	------------	--

2.4	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	2.4	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	2.4	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	2.4	Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.
2.67	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	2.67	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	2.67	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	2.67	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.
3	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	3	Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	3	Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	3	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..
3.25	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	3.25	Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	3.25	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	3.25	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Cires Arauz Gustavo	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Contabilidad	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Fuertes conocimientos de su área

Alto conocimiento al respecto de los procesos del camarón y costeos. Además de la predisposición a enseñar cuando es necesario.

Apasionado.

- Alta capacidad de análisis. - Enfoque en resultados,

Capacidad numérica y de análisis

mantiene Liderazgo. Responsable y disciplinado Analítico y creativo.

análisis, presentar información, habilidad numérica

Es una persona con conocimientos muy sólidos en estadística, probabilidades.

Es muy dinámico con las demás áreas.

Experto en análisis de datos y megadata, puede predecir tendencias con alta confiabilidad

conocimiento técnico

Es una persona respetuosa y comunicativa

Analítico comprometido

Conocimiento de Costos

Alta habilidad numérica y de análisis. Alta capacidad para relacionar varias variables y su correlación Muy buena cultura general

Debilidades:

Organización del tiempo

Aprender lenguajes de programación. Proponer el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

Empatía.

- Empatía laboral frente a colaboradores con capacidades limitadas de análisis.

.

.....

organización de tiempos y cumplir fechas

Tener una agenda más organizada para que pueda priorizar sus responsabilidades.

NC

Debe mejorar en empatía con el tiempo no laboral de sus compañeros, y mejorar la comunicación efectiva

comunicación manejo de personal

Dar apertura a las otras áreas para generar informes decisivos para la empresa

Debe escuchar al cliente

Priorizar procesos

Es disperso, es decir debe aprender a tener más enfoque en el tema de análisis. Mejorar su criterio al momento de seleccionar personal para su área. Mayor

Comentarios:

Organizar su tiempo

Ser un poco más consciente acerca de los tiempos de ejecución de actividades. Diera críticas favorables acerca de las actividades desarrolladas. Definiera de

Definitivamente debería ser mucho más empático, sí, es dedicado con su trabajo, pero debería siempre demostrar esta característica.

- Comunicación efectiva con colaboradores fuera del área de análisis de datos.

Apertura con resto de compañeros para enseñar



.....
organizar mejor las tareas del equipo . Dar fechas mas reales y cumplir segun los plazos establecidos esos compromisos
Ha mejorado su manera de comunicarse cuando quiere explicar un tema.

NC

Debe enfocarse en las soluciones de los problemas, suele enfocarse en buscar culpable a un problema
comunicación manejo de personal

Sus productos los desarrollara con el cliente

Evitar abarcar cosas que no le competen

Aprender a delegar responsabilidades en su equipo de trabajo para evitar estar sobrecargado. Aprender a delegar en función del potencial y la capacidad de lo