



PERSONA: VITERI SUSANA

CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social

EMPRESA: INTEROC

FECHA: 05 de Diciembre 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

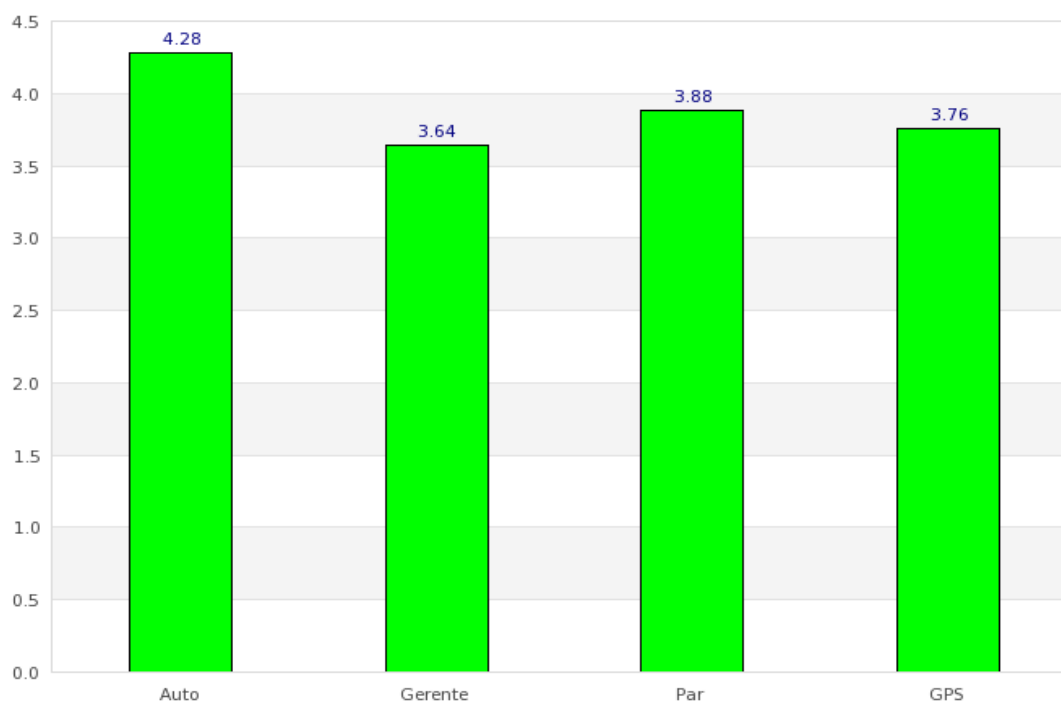
| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| | |
|---|---|
| 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. |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| RESULTADO GENERAL | RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|-------------------|--|---------|------|------|--|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| | 4.28 | 3.64 | 3.88 | 3.76 | 1 | 1 | 2 |



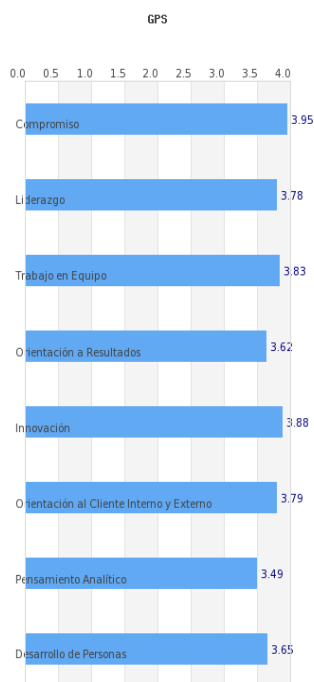
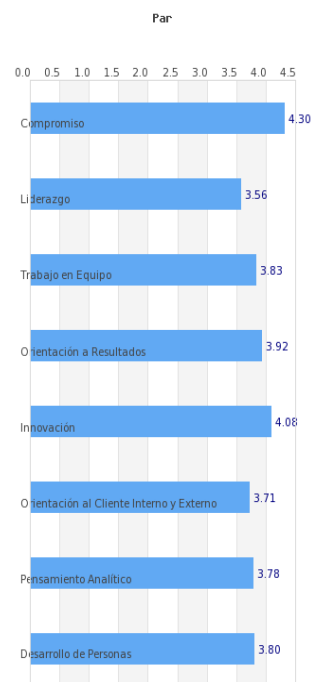
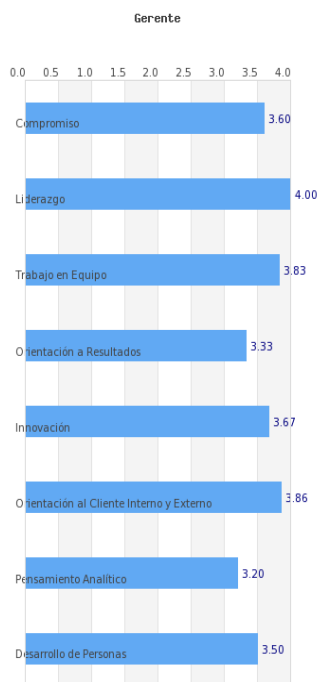
REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPETENCIAS | RESULTADOS POR COMPETENCIA | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|--|----------------------------|---------|------|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Compromiso | 4.4 | 3.6 | 4.3 | 3.95 | 1 | 1 | 2 |
| Liderazgo | 4.67 | 4 | 3.56 | 3.78 | 1 | 1 | 2 |
| Trabajo en Equipo | 4.67 | 3.83 | 3.83 | 3.83 | 1 | 1 | 2 |
| Orientación a Resultados | 4 | 3.33 | 3.92 | 3.63 | 1 | 1 | 2 |
| Innovación | 4.17 | 3.67 | 4.08 | 3.88 | 1 | 1 | 2 |
| Orientación al Cliente Interno y Externo | 4 | 3.86 | 3.71 | 3.79 | 1 | 1 | 2 |
| Pensamiento Analítico | 3.8 | 3.2 | 3.78 | 3.49 | 1 | 1 | 2 |
| Desarrollo de Personas | 4.5 | 3.5 | 3.8 | 3.65 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |



REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|--|--|---------|-----|------|--|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Compromiso | 4.4 | 3.6 | 4.3 | 3.95 | 1 | 1 | 2 |
| Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales. | 4 | 4 | 4.5 | 4.25 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 4 | 4.5 | 4.25 | 1 | 1 | 2 |
| Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. | 4 | 3 | 4.5 | 3.75 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|---|--|---------|------|------|--|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Liderazgo | 4.67 | 4 | 3.56 | 3.78 | 1 | 1 | 2 |
| Motiva a su gente para trabajar con energía. | 5 | 4 | 3 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura). | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje. | 5 | 4 | | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización. | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|---|--|---------|------|------|--|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Trabajo en Equipo | 4.67 | 3.83 | 3.83 | 3.83 | 1 | 1 | 2 |
| Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales. | 5 | 4 | 3 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados. | 4 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|---|---|---------|------|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Orientación a Resultados | 4 | 3.33 | 3.92 | 3.63 | 1 | 1 | 2 |
| Genera ahorro de recursos. | 4 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos. | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| 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. | 4 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|--|---|---------|------|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Innovación | 4.17 | 3.67 | 4.08 | 3.88 | 1 | 1 | 2 |
| Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Escucha nuevas ideas de los demás. | 5 | 4 | 4.5 | 4.25 | 1 | 1 | 2 |
| Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. | 4 | 4 | 4.5 | 4.25 | 1 | 1 | 2 |
| Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Propone soluciones creativas a problemas inesperados. | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación. | 4 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|--|---|---------|------|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Orientación al Cliente Interno y Externo | 4 | 3.86 | 3.71 | 3.79 | 1 | 1 | 2 |
| Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. | 3 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor. | 4 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 4 | 5 | 4 | 4.5 | 1 | 1 | 2 |
| Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área. | 4 | 4 | 3.5 | 3.75 | 1 | 1 | 2 |
| Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área. | 4 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 5 | 5 | 4 | 4.5 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|---|---|---------|------|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Pensamiento Analítico | 3.8 | 3.2 | 3.78 | 3.49 | 1 | 1 | 2 |
| Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar. | 5 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir. | 4 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes. | 3 | 3 | 3.5 | 3.25 | 1 | 1 | 2 |
| Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación. | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen. | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

| COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS | RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE | | | | NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA | | |
|--|---|---------|-----|------|---|---------|-----|
| | Auto | Gerente | Par | GPS | Auto | Gerente | Par |
| Desarrollo de Personas | 4.5 | 3.5 | 3.8 | 3.65 | 1 | 1 | 2 |
| Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados. | 4 | 4 | 3 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias. | 5 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra. | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 1 | 1 | 2 |
| Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades. | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes. | 5 | 4 | 3.5 | 3.75 | 1 | 1 | 2 |

REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

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

| Auto | | Gerente | | Par | |
|------|--|---------|---|-----|--|
| 4.5 | Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales. | 4.5 | Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área. | 4.5 | Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales. |
| 4.5 | Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. | 4.5 | Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes. | 4.5 | Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente. |
| 4.5 | Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización. | 4.5 | Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura). | 4.5 | 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. |
| 4.5 | Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar. | 4.5 | Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados. | 4.5 | Escucha nuevas ideas de los demás. |
| 4.5 | Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias. | 4.5 | Motiva a su gente para trabajar con energía. | 4.5 | Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios. |
| 4 | Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes. | 4 | Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. | 4 | Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias. |
| 4 | Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo. | 4 | Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales. | 4 | Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra. |
| 4 | 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. | 4 | Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. | 4 | 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. |
| 4 | Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades. | 4 | Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades. | 4 | Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura). |
| 4 | Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura). | 4 | Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes. | 4 | Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados. |

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

| Auto | | Gerente | | Par | |
|------|--|---------|---|-----|---|
| 0 | Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente. | 0 | Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos. | 0 | Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje. |
| 2 | Propone soluciones creativas a problemas inesperados. | 2 | 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. | 2 | Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización. |
| 3 | Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes. | 3 | Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes. | 3 | Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales. |
| 3 | Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación. | 3 | Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación. | 3 | Motiva a su gente para trabajar con energía. |

| | | | | | |
|---|---|---|----------------------------|---|--|
| 3 | Está siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra. | 3 | Genera ahorro de recursos. | 3 | Brinda a su gente retroalimentación constructiva sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados. |
|---|---|---|----------------------------|---|--|



REPORTE DE RESULTADOS

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| PERSONA: VITERI SUSANA | CARGO: Jefe de compensaciones y bienestar social | SUPERVISOR DIRECTO: PLAZAS CRESPO CAROLINA |
| EMPRESA: INTEROC | DEPARTAMENTO: Desarrollo Humano | FECHA DE EVALUACION: 05 de Diciembre del 2015 |

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Orientación al Servicio Comunicación asertiva Trabajo en Equipo Empatía
 Empatía Tolerancia

Susana es especialista de su área, conoce muy bien el marco legal. Posee una gran disciplina en sus tareas. Nivel de compromiso y productividad
 Comprometida Excelente servicio al cliente y actitud para solucionar problemas Calidad en su trabajo y presentación de objetivos y resultados Desarrollo de

Debilidades:

Establecer más canales de comunicación entre los colaboradores y el Dpto de DDHH que ayuden a agilizar los requerimientos y procesos
 Comunicación Creatividad

Brindar mayor apertura a sus clientes internos, debe organizar mejor su trabajo para que esto se cumpla. Considero que debe mejorar en el desarrollo de pers
 - Anticipación - Exposición de ella misma y de su equipo - Priorización y foco en objetivos

Comentarios:

Tener más presencia del equipo de DDHH en Inifinita para atender requerimientos del personal
 Mejorar herramientas de medición de gestión

Debiera priorizar "separar lo urgente de lo importante" para así poder organizar mejor su trabajo y atender de mejor manera los requerimientos internos.
 Coordinación efectiva sobre su equipo de trabajo Creatividad y replanificación en sus objetivos, tareas según el valor de estas para el negocio