



PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S

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

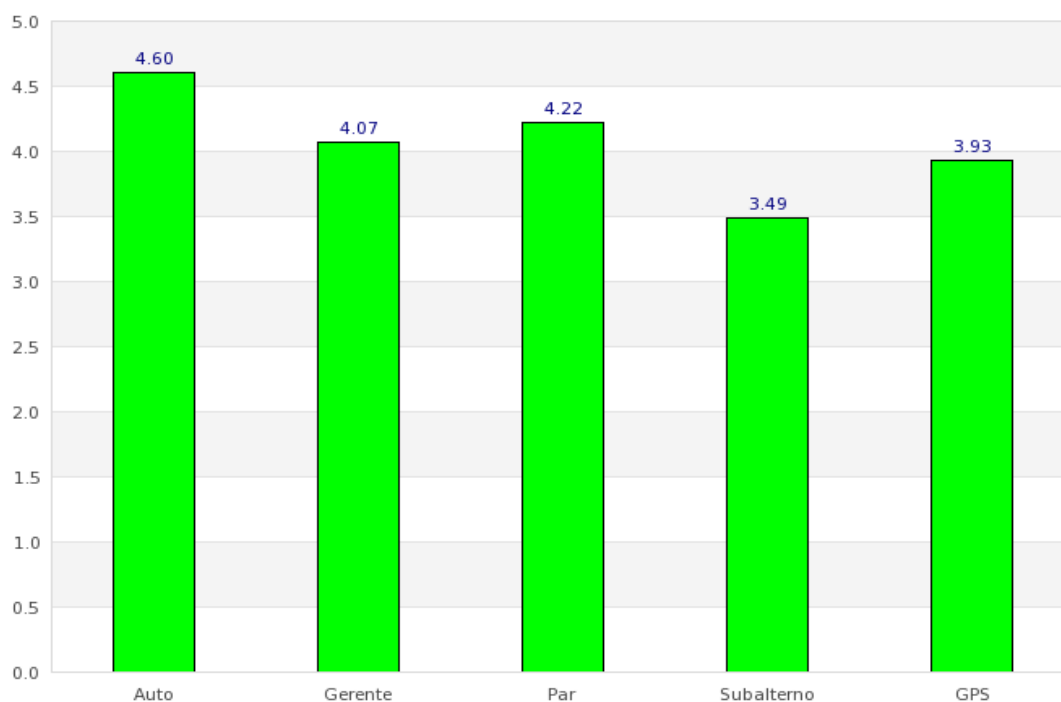
PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

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: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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
	4.6	4.07	4.22	3.49	3.93	1	3	5	4



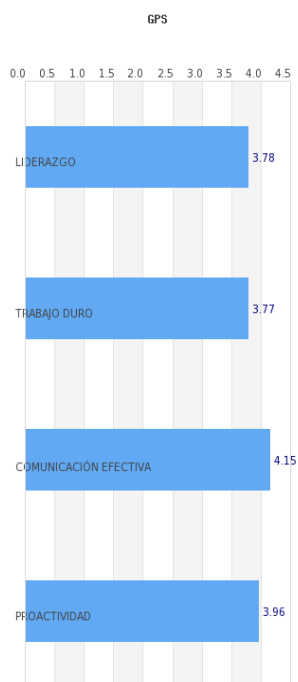
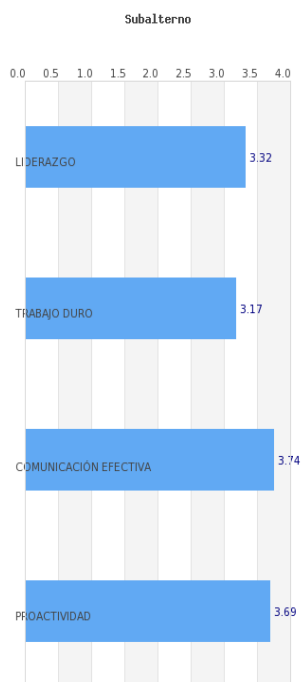
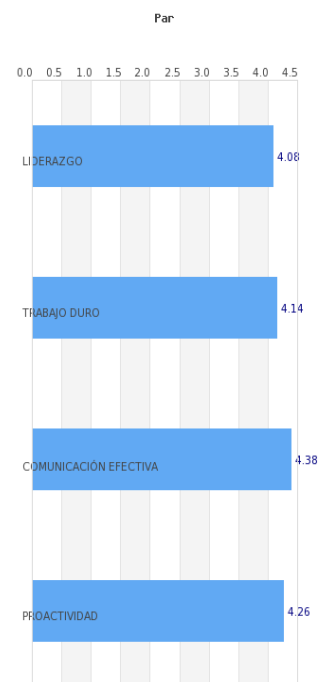
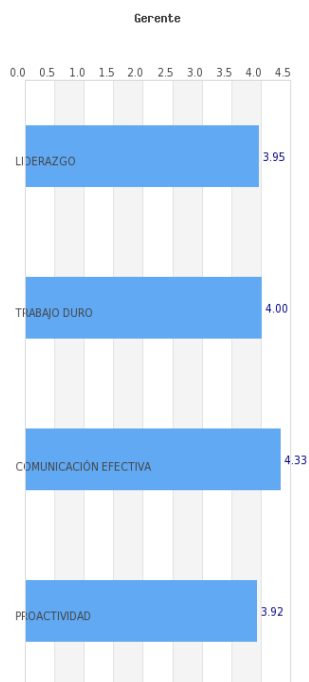
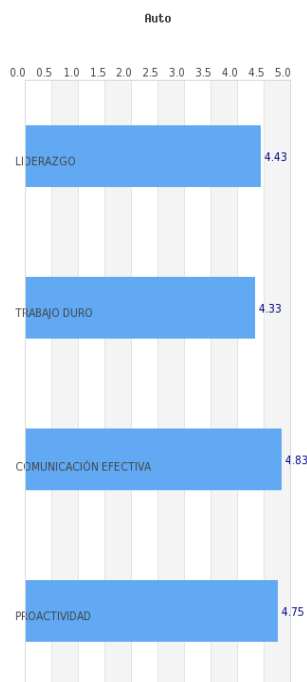
REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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	4.43	3.95	4.08	3.32	3.78	1	3	5	4
TRABAJO DURO	4.33	4	4.14	3.17	3.77	1	3	5	4
COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.83	4.33	4.38	3.74	4.15	1	3	5	4
PROACTIVIDAD	4.75	3.92	4.26	3.69	3.96	1	3	5	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECS	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022



REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANE C	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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	4.43	3.95	4.08	3.32	3.78	1	3	5	4
Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	5	4.33	4	4	4.11	1	3	5	4
Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	5	4	4	3.75	3.92	1	3	5	4
Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	4	4	4.33	4.25	4.19	1	3	5	4
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	4	4.33	4.5	2.5	3.78	1	3	5	4
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	4	3	3.5	2	2.83	1	3	5	4
Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	4	4	4.25	3.25	3.83	1	3	5	4
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	5	4	4.2	3.5	3.9	1	3	5	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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	4.14	3.17	3.77	1	3	5	4
Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	4	4	4.4	3.5	3.97	1	3	5	4
Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	4	3.67	3.75	3.25	3.56	1	3	5	4
Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	5	4.33	4.2	2.75	3.76	1	3	5	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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	4.83	4.33	4.38	3.74	4.15	1	3	5	4
Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	5	4.67	4.6	4.5	4.59	1	3	5	4
Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	5	5	4.5	3.25	4.25	1	3	5	4
Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	5	4.67	4.25	4	4.31	1	3	5	4
Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	5	4	4.2	4.25	4.15	1	3	5	4
Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	4	3.67	4	3.25	3.64	1	3	5	4
Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	5	4	4.75	3.25	4	1	3	5	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECA	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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	3.92	4.26	3.69	3.96	1	3	5	4
Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	5	3.67	4.2	4	3.96	1	3	5	4
Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	5	4.33	4.4	4	4.24	1	3	5	4
Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	5	4	4.2	3.5	3.9	1	3	5	4
Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	4	3.67	4.25	3.25	3.72	1	3	5	4

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANEK	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	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
4.5	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	4.5	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.
4.25	Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.	4.25	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.
4.25	Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	4.25	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.
4	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	4.25	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.
4	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.	4.25	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.
4	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	4	Da el ejemplo con su actitud, en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.
4	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	4	Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.
4	Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.	4	Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la 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	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.
3.75	Ayuda a resolver conflictos en su entorno favoreciendo la buenas relaciones inter-personales.	3.75	Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.
3.5	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	3.5	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.
3.5	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	3.5	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
2	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	2	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.

2.5	Tiene energía y perseverancia y las transmite con su ejemplo a los demás.	2.5	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	2.5	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	2.5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.
2.75	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	2.75	Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.	2.75	Establece claros y audaces objetivos de desempeño, realizando su seguimiento respectivo.	2.75	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.
3.25	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..	3.25	Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	3.25	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	3.25	Genera confianza a su equipo de trabajo a través de una comunicación efectiva. (Es accesible, posee apertura.
3.25	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.	3.25	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.	3.25	Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	3.25	Involucra al equipo para que se sientan parte de la Visión de la organización, manteniéndolos enfocados en lo prioritario.
3.25	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la organización.	3.25	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	3.25	Diseña mecanismos de control que le permiten hacer el seguimiento respecto de la consecución de los objetivos.	3.25	Se preocupan genuinamente del desarrollo y bienestar de sus colaboradores.
3.25	Asigna responsabilidades que constituyen retos y oportunidades para que sus colaboradores desarrollen sus habilidades.	3.25	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	3.25	Mantiene reuniones periódicas con el equipo para trabajar en soluciones, alineadas a las fortalezas de cada uno de sus colaboradores.	3.25	Promueve la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, favoreciendo el intercambio de ideas, y generando "espacios" de mejoramiento continuo.
3.25	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los usa para motivar a los demás.	3.25	Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	3.25	Presenta propuestas para mejorar los procesos de su área, e introduce cambios que impactan positivamente en los resultados de ésta.	3.25	Logra que su gente desarrolle sus tareas con alto nivel de energía.
3.25	Logra acuerdos y compromisos, conduciéndose con respeto y calidez hacia las personas.	3.25	Provee de feedback específico y constructivo, balanceando lo negativo y positivo.	3.25	Se arremanga la camisa cuando es necesario y apoya con su conocimiento.	3.25	Se preocupa por verificar el buen desempeño de sus colaboradores y por el desarrollo y capacitación de los mismos..

REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: Hinojosa Torres Pablo S	CARGO: Jefe	SUPERVISOR DIRECTO: Smith Gellibert Jaime Antonio
EMPRESA: GRUPO LANECA	DEPARTAMENTO: Financiero Administrativo	FECHA DE EVALUACION: 17 de June del 2022

Comentarios del Evaluado:

Fortalezas:

Transmite tranquilidad ante situaciones de presión.

Bastante organizado.

- Alta capacidad de análisis.

Comunicación, trabajo en equipo

Tiene buena disposición para trabajar en equipo. Es creativo. Comprometido y responsable con su trabajo.

Es una persona que conoce mucho de su área "sistemas", siempre está pensando en innovación.

Sabe comunicarse y establecer prioridades

Conocimiento de su area Proactividad

Busca cumplir la tarea y no se detiene en buscar la perfección sino más bien la ejecución

Es una persona responsable y respetuosa

Colaborador Buena Actitud

Comunicación

Buena comunicación interpersonal Preocupado por las necesidades de su equipo de trabajo Ha vinculado jóvenes profesionales que han enriquecido el área

Debilidades:

Solicitar capacitaciones en Infraestructura.

Empatía, Más conocimiento de las herramientas actuales de tecnología.

- Identificar problemas recurrentes , mediante un análisis de causa/raíz.

Mayor control de tiempos

Debería ser un poco más extrovertido.

Estar al día con la evolución de los sistemas y preocuparse de que los usuarios tengan buenos equipos (computadoras) que permitan desarrollar su trabajo eficientemente

Formar alguien para Backup

Comunicación hacia arriba

ver la oportunidad de dar mejores opciones al usuario final basados en su operatividad

Mejorar los procesos a nivel de sistemas que actualmente se manejan

Organización de prioridad

Hacer seguimiento a las necesidades de capacitación de su equipo de trabajo Incluir algún tipo de reconocimientos para su equipo, por proyectos de IT, concluidos

Comentarios:

Pienso que Pablo ejerce su cargo con excelencia.

Dar plazos más extensos para tareas / buscar la manera de contratar personal para ayudar en el desarrollo de esas tareas.

- Identificar problemas recurrentes , mediante un análisis de causa/raíz.

Ajustar mejor el alcance de proyectos

Creería que las capacitaciones las debería llevar de forma presencial.

He visto que ahora se reúne continuamente con su equipo, eso es muy bueno, debe seguir aplicando dicha reunión. Las pruebas de calidad en los productos que se entregan

Si tuviera más personal que le ayuden a evacuar los proyectos

Comunicación hacia arriba

podría dar mayor cobertura a la post entrega de sus proyectos
Invitar al recurso a participar en las definiciones de los requerimientos
Retroalimentación periódica a los clientes sobre sus proyectos
Manejo de funciones



Pablo tiene el gran reto de transformar a Lanec en una organización 2.0, con full tecnología en las áreas críticas, generando eficiencias. Desarrollar un segundo