



**PERSONA:**      **FERNANDEZ JOSE**

**CARGO:**

**EMPRESA:**      **INTEROC**

**FECHA:**          **05 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](http://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

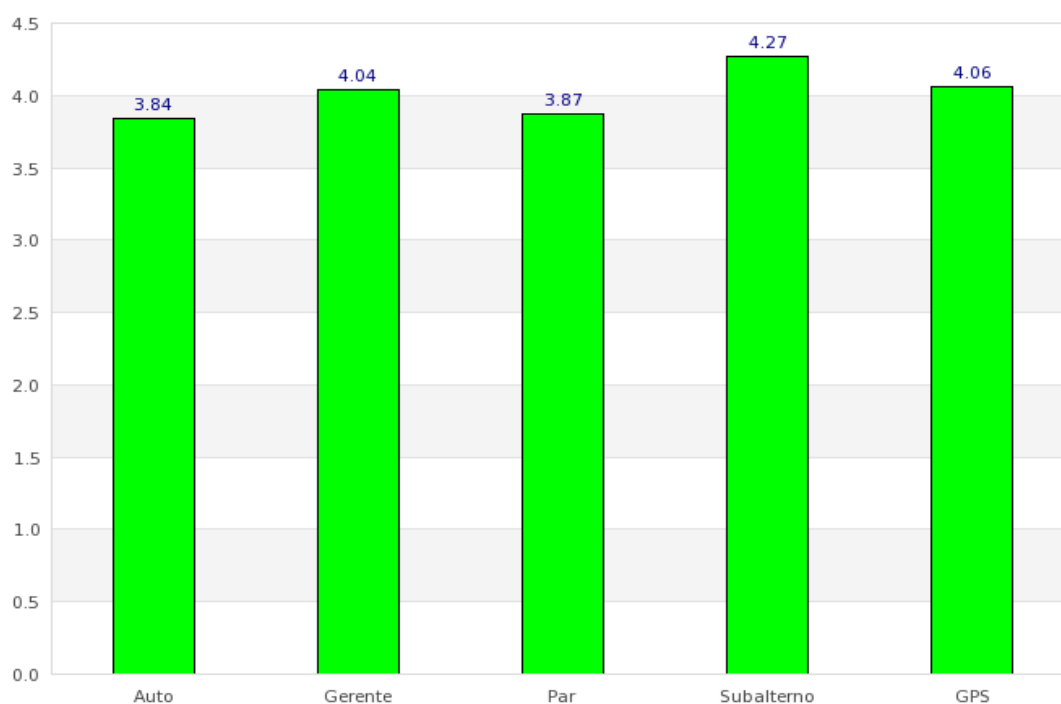
<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

<b>Compromiso</b>	Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización.
<b>Liderazgo</b>	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.
<b>Trabajo en Equipo</b>	Es la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, alineando los intereses personales a los objetivos del equipo.
<b>Orientación a Resultados</b>	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.
<b>Innovación</b>	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.
<b>Orientación al Cliente Interno y Externo</b>	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.
<b>Pensamiento Analítico</b>	Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.
<b>Desarrollo de Personas</b>	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.
<b>Pensamiento Estratégico</b>	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

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

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
	3.84	4.04	3.87	4.27	4.06	1	1	2	11



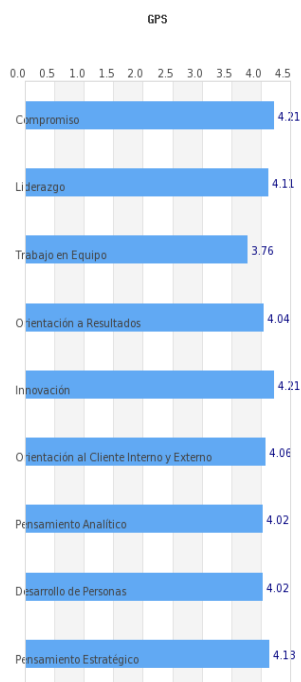
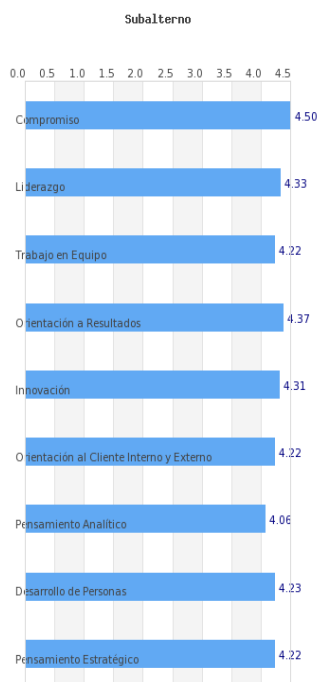
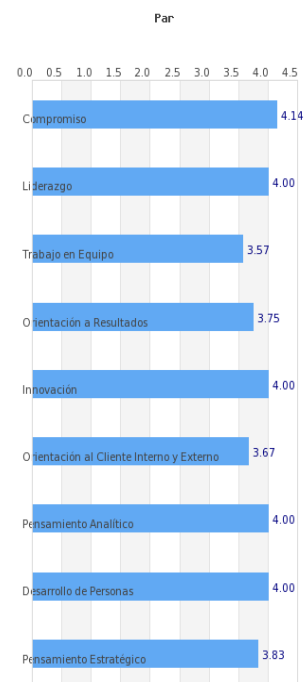
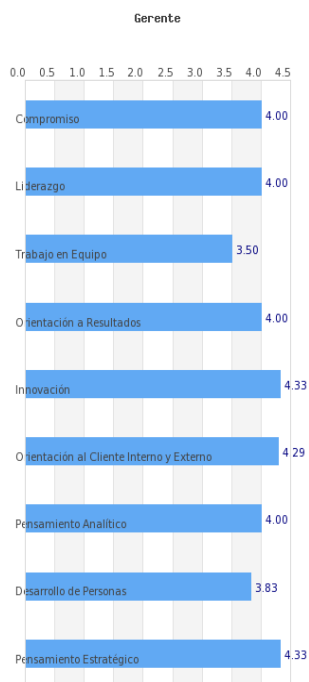
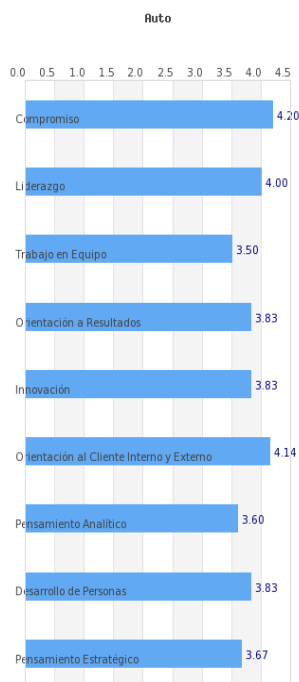
## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
Compromiso	4.2	4	4.14	4.5	4.21	1	1	2	11
Liderazgo	4	4	4	4.33	4.11	1	1	2	11
Trabajo en Equipo	3.5	3.5	3.57	4.22	3.76	1	1	2	11
Orientación a Resultados	3.83	4	3.75	4.37	4.04	1	1	2	11
Innovación	3.83	4.33	4	4.31	4.21	1	1	2	11
Orientación al Cliente Interno y Externo	4.14	4.29	3.67	4.22	4.06	1	1	2	11
Pensamiento Analítico	3.6	4	4	4.06	4.02	1	1	2	11
Desarrollo de Personas	3.83	3.83	4	4.23	4.02	1	1	2	11
Pensamiento Estratégico	3.67	4.33	3.83	4.22	4.13	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>





## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

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	4.2	4	4.14	4.5	4.21	1	1	2	11
Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	4	4	4.5	4.55	4.35	1	1	2	11
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	4.55	4.52	1	1	2	11
Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.	4	4	4	4.6	4.2	1	1	2	11
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.	3	3	4	4.45	3.82	1	1	2	11
Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.	5	4	4	4.36	4.12	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE					NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA			
	Auto	Gerente	Par	Subalterno	GPS	Auto	Gerente	Par	Subalterno
<b>Liderazgo</b>	4	4	4	4.33	4.11	1	1	2	11
Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	4	4	4	4.45	4.15	1	1	2	11
Delega para desarrollar a sus colaboradores, supervisando su evolución y aprendizaje.	4	4		4.45	4.23	1	1	2	11
Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	4	4	4	4.3	4.1	1	1	2	11
Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	4	4		4.1	4.05	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

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	3.5	3.5	3.57	4.22	3.76	1	1	2	11
Motiva a los demás para alcanzar acuerdos grupales.	4	4	4	4.36	4.12	1	1	2	11
Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	3	4	3.5	4.4	3.97	1	1	2	11
Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4	5	4	4.09	4.36	1	1	2	11
Coopera con las demás áreas, proveyéndolas de los conocimientos y la información necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.	3	3	4	4.27	3.76	1	1	2	11
Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.	3	2	3	4.64	3.21	1	1	2	11
Antepone los objetivos del equipo y de la empresa a los propios intereses, y motiva a sus colaboradores a actuar en el mismo sentido.	4	3	3	3.55	3.18	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

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	3.83	4	3.75	4.37	4.04	1	1	2	11
Genera ahorro de recursos.	4	4	3.5	4.45	3.98	1	1	2	11
Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.	3	3	4	4.6	3.87	1	1	2	11
Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	4	4	4	4.36	4.12	1	1	2	11
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	5	4	4.09	4.36	1	1	2	11
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.	3	4	3	4.36	3.79	1	1	2	11
Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización.	5	4	4	4.36	4.12	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: FERNANDEZ JOSE		SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 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	3.83	4.33	4	4.31	4.21	1	1	2	11
Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	4	5		4.27	4.64	1	1	2	11
Escucha nuevas ideas de los demás.	3	3	4	4.45	3.82	1	1	2	11
Resuelve problemas medianamente complejos; combinando soluciones anteriores para llegar a una solución diferente.	4	4	4	4.27	4.09	1	1	2	11
Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	5	5	4	4.2	4.4	1	1	2	11
Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	3	5	4	4.36	4.45	1	1	2	11
Genera propuestas de cambio dentro de su área, propone alternativas y oportunidades de mejora; y participa activamente en su implementación.	4	4	4	4.27	4.09	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: FERNANDEZ JOSE		SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 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	4.14	4.29	3.67	4.22	4.06	1	1	2	11
Implementa herramientas adecuadas para medir el grado de satisfacción de los clientes en forma permanente.	3	4	3	4.1	3.7	1	1	2	11
Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	4	5	3	4	4	1	1	2	11
Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	4	4	4	4.3	4.1	1	1	2	11
Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	5	5	4	4.09	4.36	1	1	2	11
Mejora continuamente los estándares de calidad de los productos / servicios brindados desde su área.	4	4		4.36	4.18	1	1	2	11
Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios / productos brindados por su área.	4	4		4.4	4.2	1	1	2	11
Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	5	4	4	4.27	4.09	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: FERNANDEZ JOSE		SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 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	3.6	4	4	4.06	4.02	1	1	2	11
Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	2	4	4	3.36	3.79	1	1	2	11
Identifica las relaciones existentes entre los distintos elementos de problemas o situaciones medianamente complejas, y planifica los pasos a seguir.	4	4		4.4	4.2	1	1	2	11
Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	4	4	4	4.5	4.17	1	1	2	11
Implementa herramientas de monitoreo (indicadores de gestión) para medir los factores causales de una situación.	4	4	4	4.09	4.03	1	1	2	11
Interrelaciona los componentes de una situación para establecer las relaciones de causa-efecto que se producen.	4	4	4	4	4	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: FERNANDEZ JOSE		SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 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	3.83	3.83	4	4.23	4.02	1	1	2	11
Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	3	4	4	3.82	3.94	1	1	2	11
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	4		4.2	4.1	1	1	2	11
Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	4	4		4.36	4.18	1	1	2	11
Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	3	3	4	4.45	3.82	1	1	2	11
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	4.27	4.09	1	1	2	11
Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	4	4	4	4.3	4.1	1	1	2	11



## REPORTE DE RESULTADOS

PERSONA: FERNANDEZ JOSE		SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE
EMPRESA: INTEROC		FECHA DE EVALUACION: 05 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	3.67	4.33	3.83	4.22	4.13	1	1	2	11
Detecta y gestiona debilidades de la organización, así como también proponer un plan de acción.	4	4	4	4.27	4.09	1	1	2	11
Genera y mantiene vínculos estratégicos que le permiten planificar acciones a corto y mediano plazo y solucionar posibles problemas.	3	4		4.18	4.09	1	1	2	11
Detecta y propone nuevas oportunidades para hacer negocios y para crear alianzas estratégicas.	4	5	4	4.18	4.39	1	1	2	11
Se esfuerza por generar adecuadas respuestas estratégicas, y lo logra.	4	4	4	4.09	4.03	1	1	2	11
Establece mecanismos de información periódica sobre la marcha de su organización para la toma de decisiones.	4	4	4	4.2	4.07	1	1	2	11
Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas.	3	5	3	4.36	4.12	1	1	2	11

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

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

Auto	Gerente	Par	Subalterno
4.64 Esté siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	4.64 Comprende los cambios en el entorno y las oportunidades y amenazas de mercado y logra generar respuestas estratégicas.	4.64 Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.	4.64 Escucha con respeto las ideas de los demás integrantes del grupo.
4.6 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.	4.6 Se anticipa a los requerimientos de los clientes y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades y/o agregar valor.	4.6 Promueve una cultura de servicio al cliente dentro de su área.	4.6 Cumple con los objetivos organizacionales de mediano plazo, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos personales.
4.6 Cumple con los lineamientos fijados para su cargo y genera en todos los integrantes de su área la capacidad de sentirlos como propios.	4.6 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.	4.6 Esté siempre atento a conseguir la asignación de los recursos (tiempo, dinero, personas) necesarios para apoyar planes de desarrollo, y lo logra.	4.6 Posee una buena tolerancia a la presión y a la frustración, y supera apropiadamente los obstáculos proponiendo alternativas para alcanzar sus metas.
4.55 Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.55 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.	4.55 Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	4.55 Es un referente en su área por su disciplina personal y productividad.
4.55 Establece objetivos concretos y medibles para sí mismo y para su equipo, alineados con la estrategia de la organización.	4.55 Identifica e impulsa la formación de equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados.	4.55 Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.55 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.
4.5 Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.	4.5 Construye relaciones de mediano y largo plazo con sus clientes.	4.5 Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.	4.5 Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.
4.45 Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	4.45 Detecta y propone nuevas oportunidades para hacer negocios y para crear alianzas estratégicas.	4.45 Se evidencia como un modelo a seguir tanto para su equipo de trabajo como para la organización.	4.45 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.
4.45 Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	4.45 Propone soluciones creativas a problemas inesperados.	4.45 Brinda a su gente retroalimentación periódica sobre el desempeño del equipo, y promueve la misma práctica entre sus subordinados.	4.45 Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.
4.45 Se mantiene actualizado, busca información y capacitación permanente, de acuerdo con la marcha de los negocios y sus propias inquietudes.	4.45 Descubre nuevas aplicaciones para productos e ideas ya existentes.	4.45 Desarrolla cursos de acción alternativos que se podrían aplicar.	4.45 Genera ahorro de recursos.
4.45 Fija objetivos, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance, integrando distintas opiniones de la organización.	4.45 Busca nuevas maneras de aplicar los conocimientos existentes.	4.45 Emplea diferentes métodos para analizar una situación o problema medianamente complejo, identificando sus componentes.	4.45 Promueve la participación de sus colaboradores en la realización de propuestas que aporten a la consecución de los objetivos.

RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR COMPASO			
Auto	Gerente	Par	Subalterno



## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA: FERNANDEZ JOSE</b>		<b>SUPERVISOR DIRECTO: BORDES JEAN-PHILIPPE</b>
<b>EMPRESA: INTEROC</b>		<b>FECHA DE EVALUACION: 05 de December del 2015</b>

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

La capacidad de liderar un equipo de trabajo y asumir retos  
 Conocimiento del negocio, visionario. Excelentes capacidades en venta.  
 BUEN LÍDER DEMUESTRA CON EL EJEMPLO Y CUMPLE LO QUE DICE.  
 Experiencia Conocimiento del Negocio  
 es ordenado y planificado, conoce la mayor parte del mercado nacional  
 Saber escuchar  
 Actitud positiva y proactiva. muy práctico.  
 Es un líder Alta capacidad para resolución de problemas  
 Responsabilidad  
 es un líder constante  
 Es competente  
 Líder, identifica el problema y lo soluciona en el acto.  
 práctico y resolutivo para el alcance de los objetivos  
 INCENTIVADOR, COOPERADOR, ESTRATEGA, DEL AGA, CONFÍA EN SU EQUIPO.  
 Conocimiento de mercado, sector y productos Negociación Enfoque de negocio

#### Debilidades:

Conocer más la fortaleza de su equipo  
 Mayor cercanía a su equipo, más viajes. Inglés y finanzas.  
 CAPACITARNOS CONSTANTEMENTE CON SU EXPERIENCIAS.  
 No conozco demasiado al evaluado  
 mejorar la relación con sus trabajadores.  
 comunicación  
 Ser más puntual y sus propuestas o acuerdos.  
 Priorizar actividades y recursos para sus resultados alcancen los niveles esperados por su equipo de trabajo y la organización  
 desarrollar actividades grupales a su equipo de trabajo en cuanto ventas  
 líder joven con mucho camino por delante  
 Viajar más a las zonas  
 Viendo la demanda del mercado según cultivo-campaña  
 Inteligencia emocional  
 TIEMPOS DE RESPUESTA DE UNAS URGENCIAS.  
 Manejo de stress

#### Comentarios:

Visita constante a cada región, para realizar mejoras y visualizar oportunidades de negocio  
 Mayor tolerancia, más diplomacia.  
 CAPACITARNOS.  
 No conozco demasiado al evaluado

que se mida con la misma vara para los sueldos.

si nos retroalimentara cada cierto tiempo

Ser mas comunicativo escuchar las necesidades de sus trabajadores.

Organizar mejor sus tiempos para poder tener una mejor comunicación.

Realizar avances de los objetivos trimestralmente

comercialmente no bajar la guardia nunca

Que mejore e implementa las zonas

Si tuvieramos moleculas mas competitivas para los cultivos de extensas has. como <vid entre otros.

evaluar mas tranquilamente los intereses de todas las areas que circunscriben al punto en sí

RESPONDER MAS A TIEMPO.

Trabajara en el desarrollo de manejo de situaciones de stress