

EVALUACIÓN 360°

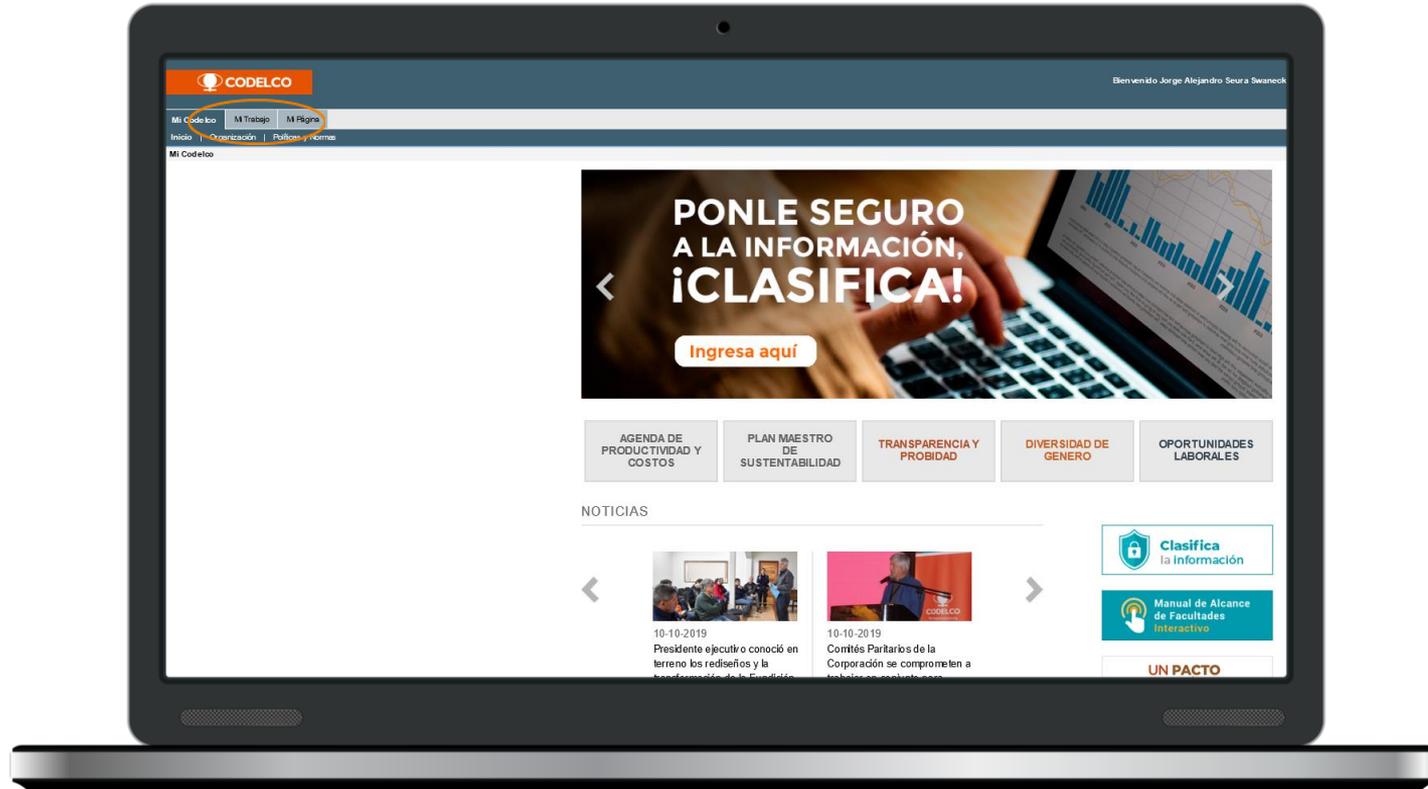
Paso a Paso en GPS

Vicepresidencia de Recursos Humanos

Octubre 2019

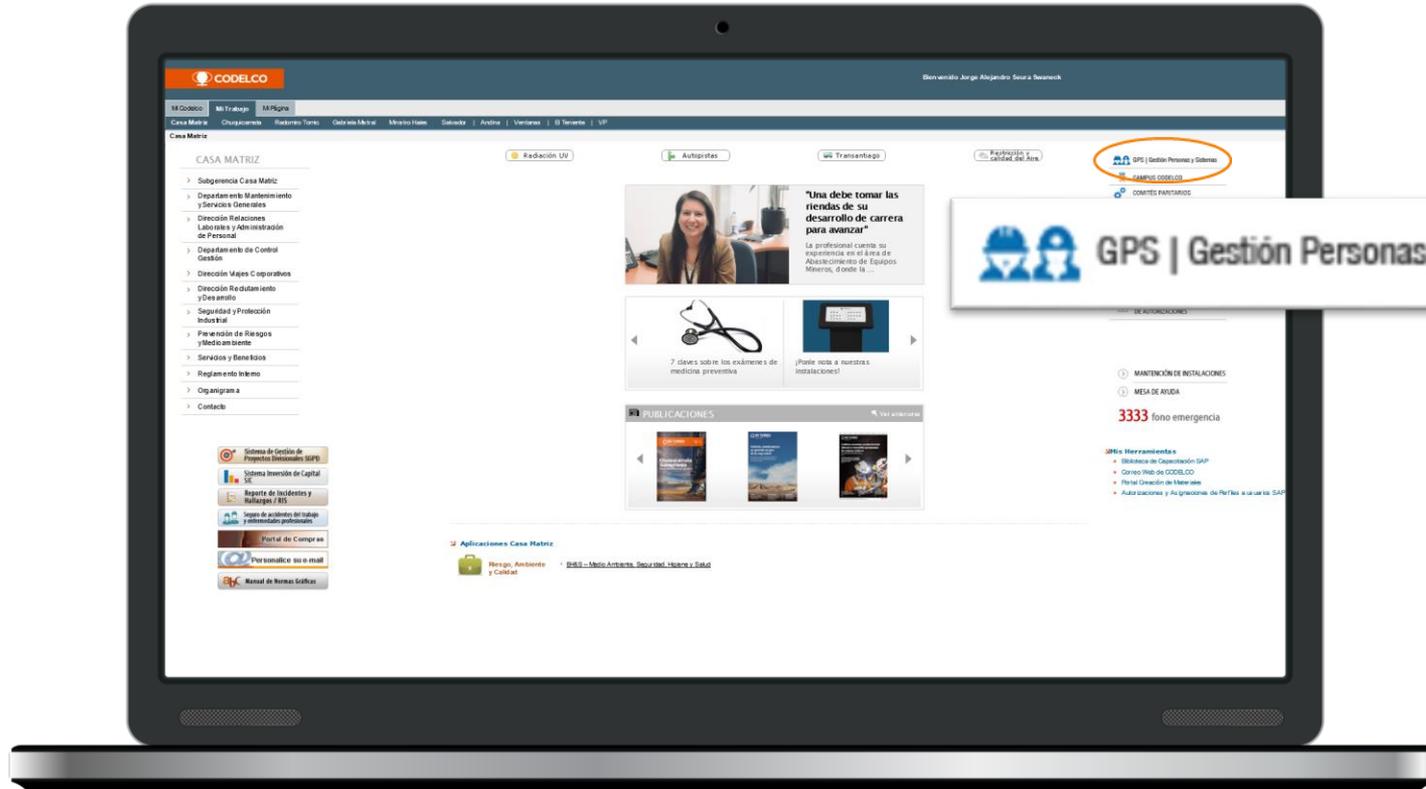
INGRESAR A GPS DESDE LA INTRANET DE CODELCO

Inicio → Mi trabajo



INGRESAR A GPS DESDE LA INTRANET DE CODELCO

Mi trabajo → GPS Gestión Personas y Sistemas



ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

1. Revisar desempeño → Evaluación 360°

The screenshot displays the CODELCO web portal interface. At the top, the CODELCO logo is on the left, and the user's name 'JORGE ALEJANDRO SEURA SWANECK' is on the right. A search bar is located in the top center. The main content area is divided into several sections:

- Lista de tareas:** A task list with a highlighted item 'Revisar desempeño' (Review performance) which shows '2 Revisiones 1 vencidas' (2 reviews, 1 due).
- Mi información:** A section with a background image of a mine and the text 'Mi perfil'.
- Oportunidades Laborales:** A section showing '2 Puestos abiertos' (2 open positions).
- Organigrama:** A section showing a partial organizational chart.

An orange modal window titled 'Revisar desempeño' is overlaid on the right side of the screen. It contains a table of performance reviews:

Revisar desempeño	
	Seguimiento – Evaluado/a para TAMARA PAOLA LEVES HAMEN Vencida 75 Días
	Evaluación 360 para CAROLINA LOMUSCIO ZAMORANO Sin fecha de vencimiento

The 'Evaluación 360 para CAROLINA LOMUSCIO ZAMORANO' entry is circled in orange. A 'Cerrar' button is located at the bottom right of the modal.

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

1. Evaluación 360° – Introducción & Información del empleado

Leer introducción y propósito de la evaluación

Verificar información del evaluado

¡IMPORTANTE!
Proporcionar comentarios en base a ejemplos para cada una de las 12 conductas

CODELCO

Ciclo SGD

Buscar acciones o personas

JORGE ALEJANDRO SEURA SWANECK (SEURAS) en representación de TAMARA PAOLA LEVES HAMEN (TLeves)

Volver a: Lista de tareas

Evaluación 360° Rol E para CAROLINA LOMUSCIO ZAMORANO

Validación Participantes 360° → Evaluación 360° → Firma → Completado

Enviar formulario terminado

Introducción

Gracias por su compromiso con el desarrollo de las personas, su participación activa y objetiva en este proceso de evaluación nos proporciona a todos una imagen con mayor claridad y precisión respecto del rendimiento con foco en las 4 Competencias del "Sello de Liderazgo de CODELCO" y las conductas que se espera que los(as) líderes demuestren en los ambientes de trabajo.

Revise las instrucciones cuidadosamente y sígalas en cada uno de los pasos de este proceso.

Información de empleado

Apellidos:	LOMUSCIO ZAMORANO
Nombres:	CAROLINA
Posición:	Gerente de Recursos Humanos
Unidad organizacional:	N/A
Fecha de ingreso a Codelco:	02/01/2011
Cargo:	Gerente (50451220)
Gerencia:	Gerencia de Recursos Humanos (50445553)

Conductas

INSTRUCCIONES: Responda a las siguientes declaraciones basadas en "Conductas observables" relacionadas con la persona cuyo nombre aparece en este formulario. Seleccione la calificación que mejor describe la conducta observada.

Se requiere obligatoriamente que proporcione un comentario con ejemplos que sustentan la opción seleccionada, producto de su interacción con el evaluado(a), esto resulta fundamental para la posterior preparación y presentación de casos.

La sección para comentario final es opcional y se sugiere que su uso sea para destacar aquellas conductas que a su criterio las considera una fortaleza del evaluado(a) o aquellas en las que Ud. observa que existen oportunidades de desarrollo.

Conecta con un propósito y objetivo común

Calificación calculada: Seleccione una calificación

Conecta con un propósito y objetivo común Calificación de conducta

Alinea sus objetivos y los de su equipo a los de Codelco.

BÁSICO: Comunica los objetivos de Codelco a su equipo de trabajo y define objetivos generales o de alto nivel para su área. INTERMEDIO: Define objetivos generales o de alto nivel para su área y explica conceptualmente cómo están alineados con los de Codelco. DESARROLLADO: Define y asegura objetivos específicos para su área, alineados con objetivos de Codelco (p.ej., producción, seguridad, calidad, costo) y con indicadores medibles que

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

2. Evaluación 360 – Competencias y Conductas: Conecta con un propósito y objetivo común

Evalúe cada una de las conductas que componen la competencia

¡IMPORTANTE!
Proporcione comentarios en base a ejemplos para cada una de las 12 conductas

Conecta con un propósito y objetivo común
Calificación calculada: Selección una calificación
Conecta con un propósito y objetivo común Calificación de conducta
Alinea sus objetivos y los de su equipo a los de Codelco.
BÁSICO: Comunica los objetivos de Codelco a su equipo de trabajo y define objetivos generales o de alto nivel para su área. INTERMEDIO: Define objetivos generales o de alto nivel para su área y explica conceptualmente cómo están alineados con los de Codelco. DESARROLLADO: Define y asegura objetivos específicos para su área, alineados con objetivos de Codelco (p.ej., producción, seguridad, calidad, costo) y con indicadores medibles que claramente pueden ser bajados en cascada al resto del equipo y colaboradores de su área. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Revisa el avance hacia los objetivos de Codelco periódicamente, discute con su equipo de trabajo cuál es su rol en estos resultados e incorpora los aprendizajes y la mejora continua derivados de esta reflexión. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Desafía a su equipo de trabajo y a sus pares a ir más allá de lo inicialmente pensado en las metas, manteniendo un fuerte alineamiento con el objetivo de fortalecer la creación de valor de Codelco.
Calificación: Selección una calificación
Comments:

Selección una calificación

- 1.0 – BÁSICO
- 2.0 – INTERMEDIO
- 3.0 – DESARROLLADO
- 4.0 – AVANZADO
- 5.0 – EXPERTO

Entiende la necesidad de su(s) cliente(s) interno(s) y externo(s) y se basa sobre todo en los objetivos internos de su área (seguridad, producción, calidad, costo) manteniendo relaciones efectivas, asegurando el cumplimiento de las necesidades y objetivos del cliente (siguiendo el ejemplo de los clientes avanzados y adicionalmente: Establece y mantiene relaciones efectivas con el mercado de la contribución de valor a Codelco.
Calificación: Selección una calificación
Comments:

Inspira a su equipo con un propósito compartido y los motiva a alcanzarlo.
BÁSICO: Comunica la aspiración (el "qué") y la visión del futuro (el "por qué") de Codelco a su equipo de trabajo y los motiva a alcanzarlo conectándolos de forma evidente y proactiva con los objetivos de Codelco haciéndolos parte de sus prácticas de gestión y modo de trabajar. AVANZADO: Comunica la aspiración (el "qué") y la visión del futuro (el "por qué") de Codelco a su equipo de trabajo, conectándolos de forma evidente y proactiva con los objetivos de Codelco, buscando construir un legado. En las actividades del día a día se usa este propósito para motivar a los colaboradores a alcanzar su día a día con el propósito de Codelco.
Calificación: Selección una calificación
Comments:

Lea cuidadosamente cada descriptor por nivel y seleccione la mejor opción.

¡Nuevo Paradigma!
Las etiquetas y conceptos por nivel no son equivalentes a los criterios previamente utilizados en SGD.

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

2. Evaluación 360 – Competencias y Conductas: Desarrolla Personas

Evalúe cada una de las conductas que componen la competencia

¡IMPORTANTE!
Proporcionar comentarios en base a ejemplos para cada una de las 12 conductas

Desarrolla Personas

Calificación calculada: Seleccione una calificación

Desarrolla Personas Calificación de conducta

Asegura claridad y adherencia en roles, responsabilidades y compromisos.

BÁSICO: Informa a su equipo cuáles son sus roles y responsabilidades. INTERMEDIO: Asegura la claridad y adherencia de su equipo de trabajo a sus roles, y el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades. DESARROLLADO: Define claramente sus objetivos y la forma de medirlos, generando un entendimiento claro sobre las responsabilidades de cada quién. Proporciona feedback permanente. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Hace seguimiento al cumplimiento de las metas y expectativas sobre el rol de cada quién, y toma acciones con base en ese seguimiento incluyendo gestión de consecuencias (positivas o negativas), proporcionando feedback permanente y efectivo. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Promueve la claridad y adherencia de roles y responsabilidades más allá de su equipo de trabajo, movilizand a otros(as) líderes a ser un ejemplo a seguir en el cumplimiento de sus compromisos. Tanto él(ella) como su equipo tiene un claro entendimiento del impacto en el negocio de sus acciones.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Desarrolla a otros(as) y a si mismo(a).

BÁSICO: Tiene conversaciones con algunas personas de su equipo sobre áreas que deberían desarrollar a futuro. Demuestra inquietud por su propio desarrollo. INTERMEDIO: Define para sí mismo(a) y cada persona de su equipo iniciativas de desarrollo en base a una detección de necesidades ad hoc. DESARROLLADO: Define para sí mismo(a) y cada persona de su equipo iniciativas de desarrollo alineado con los estándares corporativos. Al menos cada 6 meses tiene conversaciones formales de coaching y feedback con cada trabajador(a). AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Realiza seguimiento metódico de avances en el desarrollo de él(ella) y las personas de su equipo, reflejándose en el impacto positivo en el área en la que trabajan. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Promueve una cultura de desarrollo, movilizand a otros(as) líderes, más allá de su equipo de trabajo, a que fomenten y practiquen el coaching & feedback constante.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Empodera y entrega autonomía a su equipo facilitand que otros(as) generen ideas e innoven.

BÁSICO: Le indica de forma específica a las personas de su equipo de trabajo lo que deben hacer en el día a día. INTERMEDIO: Recolecta opiniones de las personas de su equipo y decide si las incorpora dentro de la definición de lo que su equipo de trabajo debe hacer en el día a día. DESARROLLADO: Entrega autonomía y empoderamiento a su equipo para crear mejores formas de hacer las cosas, delegand responsabilidades, y facilitand que su equipo innove, enfocándose más en hacer preguntas que tener todas las soluciones. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Las personas de su equipo lideran de manera autónoma el estado de avance de planes y tareas, se comprometen a tomar acción para cerrar brechas e innovar, y cumplen con estas acciones. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Moviliza a otros(as) líderes a que empoderen y den autonomía a sus equipos, promoviendo una cultura de innovación en la que los equipos se auto-gestionan y generan mejoras "desde abajo".

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

2. Evaluación 360 – Competencias y Conductas: **Aspira a más y a la mejora continua**

Evalúe cada una de las conductas que componen la competencia

¡IMPORTANTE!
Proporcione comentarios en base a ejemplos para cada una de las 12 conductas

Aspira a más y a la mejora continua

Calificación calculada: Seleccione una calificación

Aspira a más y a la mejora continua Calificación de conducta

Busca resolver la causa raíz basándose en datos y observaciones cumpliendo con los compromisos de mejora.

BÁSICO: Soluciona contingencias cuando ocurren, repitiendo las fórmulas que han sido exitosas y basado en su experiencia. INTERMEDIO: Se reúne con su equipo y otras áreas yendo a terreno para identificar los problemas, sin necesariamente resolverlos con una metodología clara. Se definen compromisos de mejora sin que se haga seguimiento a los mismos. DESARROLLADO: Enfrenta la resolución de problemas buscando causas raíces, basándose en información objetiva interna y observaciones, cumpliendo con los compromisos de mejora. Hace seguimiento de las iniciativas de mejora para abordar las causas raíces. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Enseña a sus equipos la metodología de resolución de problemas (RdPs). Las iniciativas para abordar las causas raíces son adecuadamente cuantificadas y priorizadas. Facilita el aprendizaje organizacional, construyendo sobre lecciones aprendidas. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Desarrolla una cultura de aprendizaje y mejoramiento continuo que va más allá de su equipo de trabajo, instalando una práctica de trabajo fundamentada en evidencias sólidas, conectadas con día a día del negocio, que permiten una mejor toma de decisiones, buscando maximizar los resultados de Codelco.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Evita foco único en el corto plazo buscando mejorar y estandarizar procesos, en base a las mejores prácticas del mercado.

BÁSICO: Identifica oportunidades de mejora de manera esporádica implementándolas en soluciones ad-hoc. INTERMEDIO: Promueve la mejora de procesos con una mirada de corto y largo plazo, sosteniendo buenas prácticas que llevarían a la estandarización. DESARROLLADO: Promueve la continua estandarización de procesos, fomentando la plena capacidad productiva o de gestión en base a las mejores prácticas del mercado. Asegura sostener los estándares a través de la confirmación de procesos. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Se asegura a través de la confirmación de proceso que los estándares han sido desarrollados por los ejecutores, que los entienden, los hacen propios y se sienten empoderados para modificarlos. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Fomenta e inspira en otros(as) el compromiso por la mejora continua, la excelencia y flujo continuo de la cadena de valor, buscando permanentemente superar el estándar. Los estándares son actualizados de forma recurrente.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Fija aspiraciones y metas muy ambiciosas, para lograrlo toma decisiones, tiene conversaciones difíciles y enfrenta obstáculos con valentía.

BÁSICO: Establece metas dentro de un nivel de riesgo controlado y expresa su punto de vista de una forma indirecta. INTERMEDIO: Establece metas desafiantes dentro de un nivel de riesgo controlado y expresa su punto de vista en forma directa y con valentía. DESARROLLADO: Entiende los cuellos de botella (restricciones, brechas, etc.) de sus procesos y actividades clave, y desafía el status quo con una mirada ambiciosa y de comparación con altos estándares. Toma decisiones, conduciendo conversaciones difíciles y enfrentando obstáculos con valentía. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Tiene planes de acción robustos para elevar sus estándares. Es capaz de desglosar con exactitud las brechas y ayudar al equipo a definir y cuantificar las iniciativas para cerrarlas con una mirada amplia y de largo plazo. Sus decisiones son de alta calidad y enfrenta los obstáculos con valentía y optimismo. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Inspira a otros(as) a desafiar su propio status quo, llevando a Codelco a estándares de clase mundial, promoviendo la toma de decisiones de alta calidad con determinación y valentía, incluso bajo condiciones desafiantes o ambiguas.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

2. Evaluación 360 – Competencias y Conductas: Trabaja en equipo

Evalúe cada una de las conductas que componen la competencia

¡IMPORTANTE!
Proporcionar comentarios en base a ejemplos para cada una de las 12 conductas

Trabaja en equipo

Calificación calculada: Seleccione una calificación

Trabaja en equipo Calificación de conducta

Construye y desarrolla equipos diversos, inclusivos, y multifuncionales evitando "silos".

BÁSICO: Conformar equipos cuyas personas tienen características similares entre sí y/o perfiles tradicionales. INTERMEDIO: Conformar equipos diversos e inclusivos y respetar las diferencias. DESARROLLADO: Construye y desarrolla equipos diversos, inclusivos y multifuncionales, donde las relaciones están fundamentadas en el respeto, evitando "silos". AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Se focaliza en desarrollar las distintas fortalezas y valorar las diferencias que tienen las personas de su equipo. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Lidera y moviliza a líderes más allá de su equipo de trabajo para que construyan equipos diversos, inclusivos y multifuncionales, que desafíen el trabajo en silos y promuevan la colaboración, la sinergia y el trabajo en red, con relaciones fundamentadas en el respeto.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Escucha y considera distintas opiniones, atendiendo en forma abierta y respetuosa a las personas.

BÁSICO: Toma las decisiones considerando principalmente su propia opinión. INTERMEDIO: Llega con ideas preconcebidas, aunque demuestra apertura para considerar las opiniones de otros(as). DESARROLLADO: Muestra flexibilidad ante opiniones y feedback de otros(as) en la toma de decisiones. Escucha y verifica la comprensión del mensaje o idea, mostrándose respetuoso, abierto y considerando diferentes opiniones. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: Escucha activamente y verifica la comprensión del mensaje o idea, promoviendo la expresión de diferentes opiniones. Es capaz de soltar su propia agenda e ideas cuando es necesario. EXPERTO: Demuestra nivel avanzado y adicionalmente: Promueve el respeto por la expresión de diversas ideas y opiniones, siendo un ejemplo de esta conducta más allá de su equipo de trabajo.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Genera redes de colaboración internas y externas.

BÁSICO: Aborda desafíos dentro de su área sin acudir a otros(as) cuando lo requiere. INTERMEDIO: Mantiene relaciones cordiales y escala algunos desafíos para lograr involucramiento de otras áreas en su solución efectiva. Define compromisos en reuniones sin hacer seguimiento a los mismos. DESARROLLADO: Involucra de forma proactiva a otras áreas en los desafíos que enfrenta, logrando una perspectiva enriquecida sobre cómo alcanzar un resultado efectivo. Cumple los compromisos asumidos en reuniones frente a otras áreas. Intercambia ideas, recursos y conocimientos. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: De manera frecuente busca ayuda externa a su equipo y la organización para aprender de otros y lograr mejores desempeños y resultados. Asegura el cumplimiento de compromisos por parte de sus pares y se destaca por cumplir los suyos. EXPERTO: Evidencia nivel avanzado y adicionalmente: Fomenta que otros(as) líderes compartan mejores prácticas y establece relaciones con otras organizaciones e instituciones (p.e., universidades, comunidad) para lograr aprendizaje organizacional.

Calificación: Seleccione una calificación ▼

Comments:

Comentarios de la sección:

Comentarios por TAMARA PAOLA LEVES HAMEN:

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

4. Enviar formulario terminado

¡RECUERDA!
Que dispones de una sección para comentario final (200 a 400 caracteres), el que es **OBLIGATORIO**, en este puedes destacar fortalezas del evaluado(a) u oportunidades de desarrollo.

Una vez que guarde, podrá verificar el valor promedio de las 4 Competencias

Haga click en el ícono para “Guardar”, si no está activo, búsquelo en la parte superior-derecha de su pantalla

Una vez completadas estas acciones, haga click en “Enviar formulario terminado”

Calificación global de formulario: 3.5 / 5.0

Rating
3.5 / 5.0
3.67
3.0
3.33
4.0

Comentarios:
Test

Volver a: [Lista de tareas](#)

Evaluación 360° Rol E para CAROLINA LOMUSCIO ZAMORANO

Validación Participantes 360 ✓ → Evaluación 360 → Firma → Completado

Enviar formulario terminado

Calificación: 4.0 - Avanzado

Comentarios:
Test

Genera redes de colaboración internas y externas.

BÁSICO: Aborda desafíos dentro de su área sin acudir a otros(as) cuando lo requiere. INTERMEDIO: Mantiene relaciones cordiales y escala algunos desafíos para lograr involucramiento de otras áreas en su solución efectiva. Define compromisos en reuniones sin hacer seguimiento a los mismos. DESARROLLADO: Involucra de forma proactiva a otras áreas en los desafíos que enfrenta, logrando una perspectiva enriquecida sobre cómo alcanzar un resultado efectivo. Cumple los compromisos asumidos en reuniones frente a otras áreas. INTERCAMBIA IDEAS, RECURSOS Y CONOCIMIENTOS. AVANZADO: Demuestra nivel desarrollado y adicionalmente: De manera frecuente busca ayuda externa a su equipo y la organización para aprender de otros y lograr mejores desempeños y resultados. Asegura el cumplimiento de compromisos por parte de sus pares y se destaca por cumplir los suyos. EXPERTO: Evidencia nivel avanzado y adicionalmente: Fomenta que otros(as) líderes compartan mejores prácticas y establece relaciones con otras organizaciones e instituciones (p.ej., universidades, comunidad) para lograr aprendizaje organizacional.

Calificación: 5.0 - Experto

Comentarios:
Test

Comentarios de la sección:
Comentarios por TAMARA PAOLA LEVES HAMEN:
Test

Resumen

Conductas

- Conecta con un propósito y objetivo común
- Desarrolla Personas
- Aspira a más y a la mejora continua
- Trabaja en equipo

Guardar y cerrar Cerrar sin guardar Enviar formulario terminado

ROL EVALUADOR – SUPERVISOR/AUTOEVALUACIÓN/OTROS

5. Enviar formulario terminado



El sistema solicita que confirmes el envío, para ello haz click en “Enviar formulario terminado”

¿CÓMO SE VE EL REPORTE?...¿ES REALMENTE CONFIDENCIAL

Las únicas evaluaciones que se reconoce el origen son la autoevaluación y la del supervisor

Durante el seguimiento el administrador de RRHH puede ver la lista de evaluadores, pero sin saber quien ha evaluado

Las respuestas recibidas llegan bajo la categoría de "Anónimo" y por eso se ha dejado un mínimo de 2 participantes por segmento

Información de empleado

Apellidos: LOMUSCIO ZAMORANO
Nombres: CAROLINA
Posición: Gerente de Recursos Humanos
Unidad organizacional: N/A
Fecha de ingreso o Codelco: 02/01/2011
Cargo: Gerente (50451220)
Gerencia: Gerencia de Recursos Humanos (50445553)

Lista de Participantes

INSTRUCCIONES:
Para ajustar la lista de evaluadores(as), haga click en el botón modificar participantes. Para que los resultados sean significativos se sugiere seleccionar un mínimo de 8 evaluadores(as) incluida la autoevaluación y la participación de los otros roles (reporte directo, par centro de trabajo, para o supervisor funcional, etc.). Metodológicamente se sugiere tener un máximo de 12 evaluadores, sin embargo la herramienta no restringe si el número considerado es superior a este. Su autoevaluación y la de su supervisor directo son consideradas obligatorias.

Empleado	Gerencia	Lugar de trabajo	Unidad organizacional	Categoría
CARLOS ARTURO WILSON MUNIZAGA (CWilson)	Gerencia de Administración (50445545)	Calama (RCAL)	N/A	Par Centro de Trabajo
CAROLINA LOMUSCIO ZAMORANO (CLomuscio)	Gerencia de Recursos Humanos (50445553)	Calama (RCAL)	N/A	Autoevaluación
FELIPE LAGNO SANCHEZ (FLagno)	Gerencia de Proyectos (50445989)	Calama (RCAL)	N/A	Par Centro de Trabajo
FRANCISCO JAVIER FARIAS AMAYA (FFar003)	Gerencia de Recursos Humanos (50445553)	Calama (RCAL)	Dirección de RR.LL. y Adm. de Personas (50445554)	Reporte Directo
HECTOR ANDRES CARRERO NAVARRO (HCarr010)	Dirección de Innovación (51410840)	Calama (RCAL)	N/A	Par Centro de Trabajo
JORGE RODRIGO TORRES ERECHE (JTor013)	N/A	Calama (RCAL)	Dirección de Riesgo y Control (51410834)	Par Centro de Trabajo
LINDOR ELADIO QUIROGA BUGUEÑO (LQIroga)	N/A	Calama (RCAL)	N/A	Supervisor Directo
TAMARA PAOLA LEVES HAMEN (TLeves)	Gerencia de Recursos Humanos (50445553)	Calama (RCAL)	Dirección Excelencia Organizacional (51632372)	Reporte Directo

Resumen de evaluación

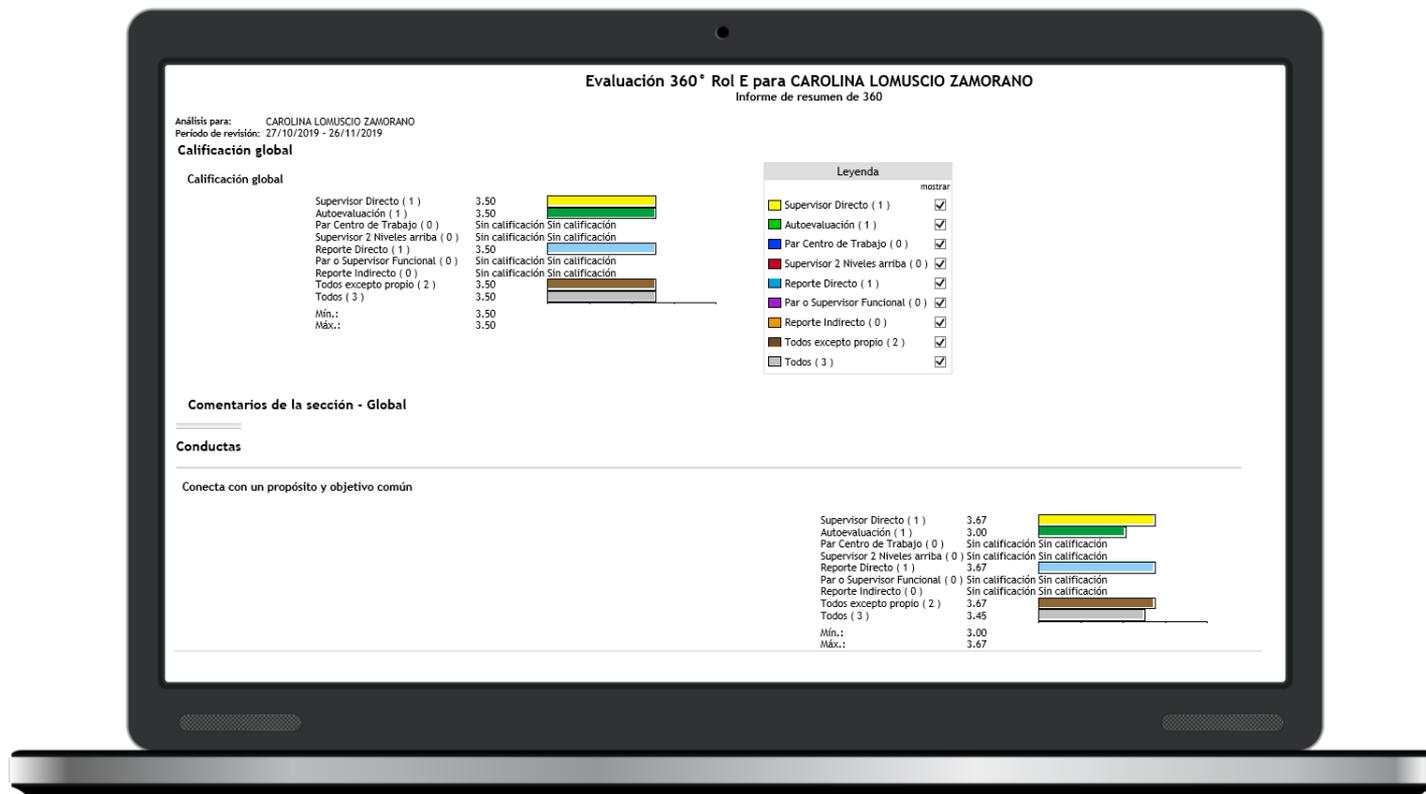
[Informe 360 detallado](#)

Enviar recordatorio a todos los participantes

Nombre de usuario	Categoría	Estado	Calificación
Anónimo	Autoevaluación	Completado	3,5/5,0
Anónimo	Supervisor Directo	Completado	3,5/5,0
Anónimo	Reporte Directo	Completado	3,5/5,0
Anónimo	Par Centro de Trabajo	Pendiente	
Anónimo	Reporte Directo	Pendiente	
Anónimo	Par Centro de Trabajo	Pendiente	
Anónimo	Par Centro de Trabajo	Pendiente	
Anónimo	Par Centro de Trabajo	Pendiente	

¿CÓMO SE VE EL REPORTE?...ES REALMENTE CONFIDENCIAL

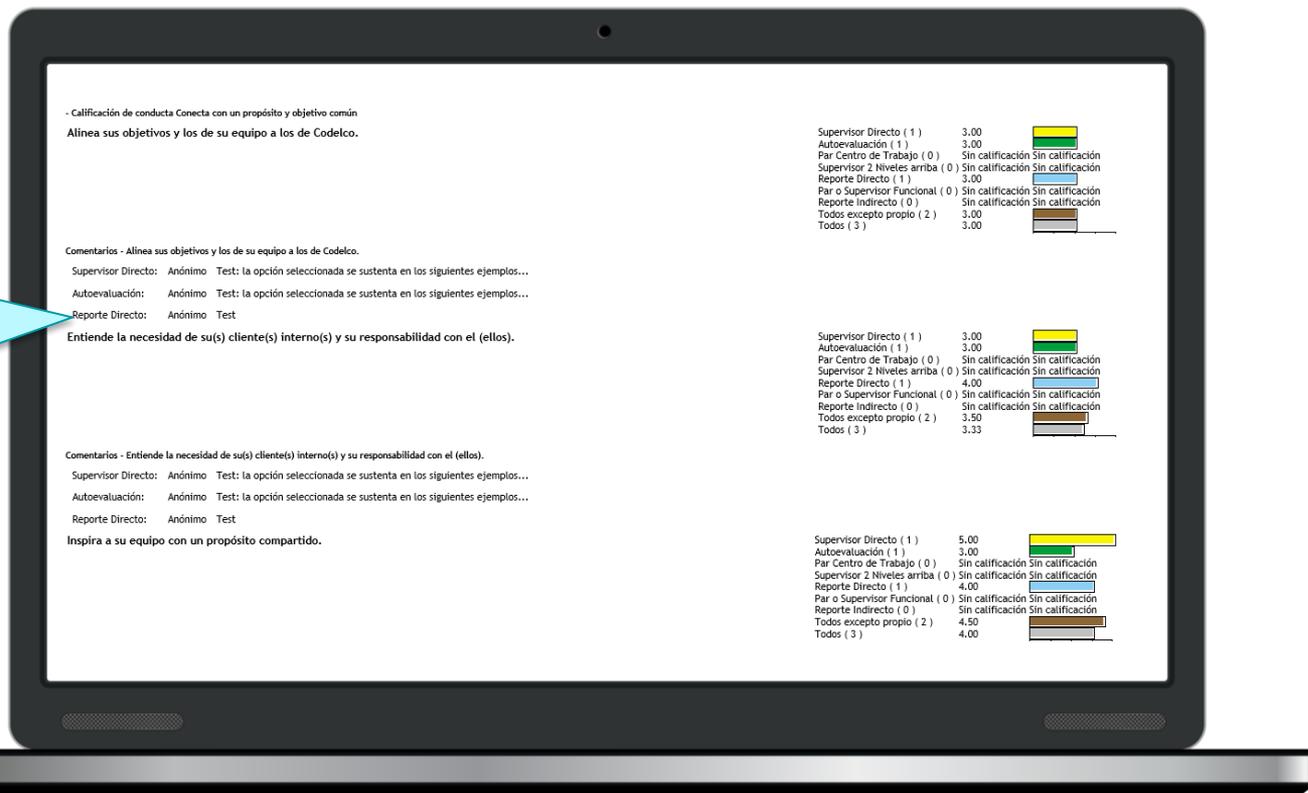
Las únicas evaluaciones que se reconoce el origen son la autoevaluación y la del supervisor



¿CÓMO SE VE EL REPORTE?...ES REALMENTE CONFIDENCIAL

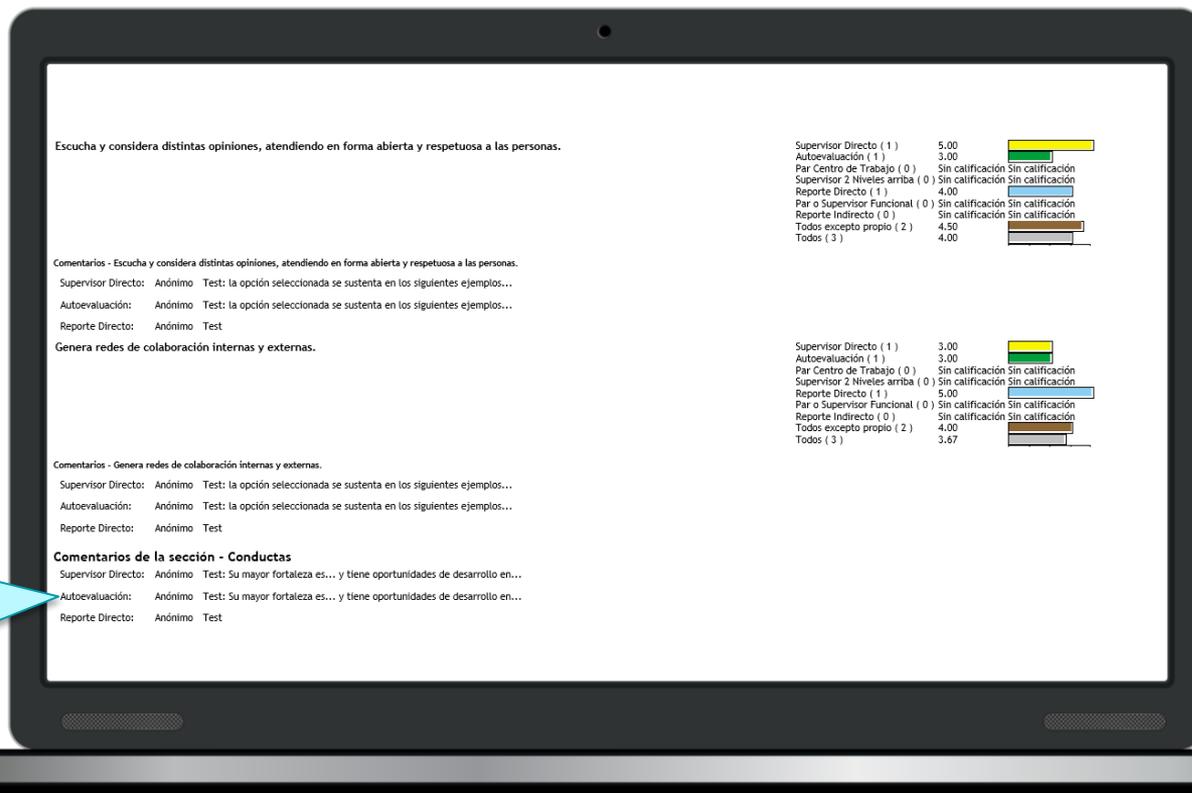
Las únicas evaluaciones que se reconoce el origen son la autoevaluación y la del supervisor

Las respuestas recibidas llegan bajo la categoría de "Anónimo" y por eso se ha dejado un mínimo de 2 participantes por segmento



¿CÓMO SE VE EL REPORTE?...ES REALMENTE CONFIDENCIAL

Las únicas evaluaciones que se reconoce el origen son la autoevaluación y la del supervisor



Las respuestas recibidas llegan bajo la categoría de "Anónimo" y por eso se ha dejado un mínimo de 2 participantes por segmento



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

