

[LOGO DE LA EMPRESA]

EVALUACIÓN 360°

REPORTE DE RESULTADOS

[NOMBRE DEL PROYECTO]

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

Fecha de Generación de Reporte: 21 mar 2024

Sección A

INTRODUCCIÓN

1. Conoce qué es una evaluación 360°

Es una herramienta para el desarrollo basada en habilidades de liderazgo, ya que a través de ella se obtiene una visión más completa de las fortalezas y áreas de mejora de una persona, ya que considera información de múltiples fuentes (jefe inmediato, colegas, colaboradores, clientes, etc.).

Recomendaciones:

- Cuando tu autoevaluación no coincida con la evaluación de los demás, es una valiosa oportunidad de aprendizaje en términos de lo que haces en tu trabajo y cómo lo haces.
- Trata de entender los aspectos de este reporte que son más importantes para mejorar tu desempeño y el desarrollo de tu carrera.
- No te cuestiones demasiado si la información es correcta o exacta. La realidad es que alguien piensa eso de ti. Simplemente pregúntate: ¿estaría feliz de recibir esta información de nuevo en un año? En caso de que no, ¿qué estás dispuesto(a) a hacer para cambiarlo?
- Los comentarios de las preguntas abiertas se presentan tal como fueron escritos. Recuerda que algunas personas son mejores que otras cuando proporcionan feedback por escrito.
- Comparte y discute este reporte con personas que puedan darte opinión sobre los aspectos prioritarios que necesitas desarrollar.
- Si te es posible, actualiza tu plan de desarrollo con base en esta información.

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

2. Conoce qué se evaluó

En esta sección se muestran las competencias evaluadas y la cantidad de comportamientos por cada una, así como la escala de evaluación utilizada.

Competencias:

COMUNICACIÓN

3 comportamientos

CALIDAD

3 comportamientos

COMPROMISO

3 comportamientos

COLABORACIÓN

3 comportamientos

CONTRIBUCIÓN

3 comportamientos

CONFIANZA

3 comportamientos

CREATIVIDAD

3 comportamientos

CAMBIO

3 comportamientos

Preguntas Adicionales

4 comportamientos

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

3. Conoce la escala de evaluación aplicada

No observado	Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
--------------	-------	---------	--------------	---------

4. Conoce qué población participó.

Categoría	Convocados	Terminaron la encuesta
Líder	1	1
Par	3	3
Autoevaluación	1	1
Cliente	2	2

Seccion B

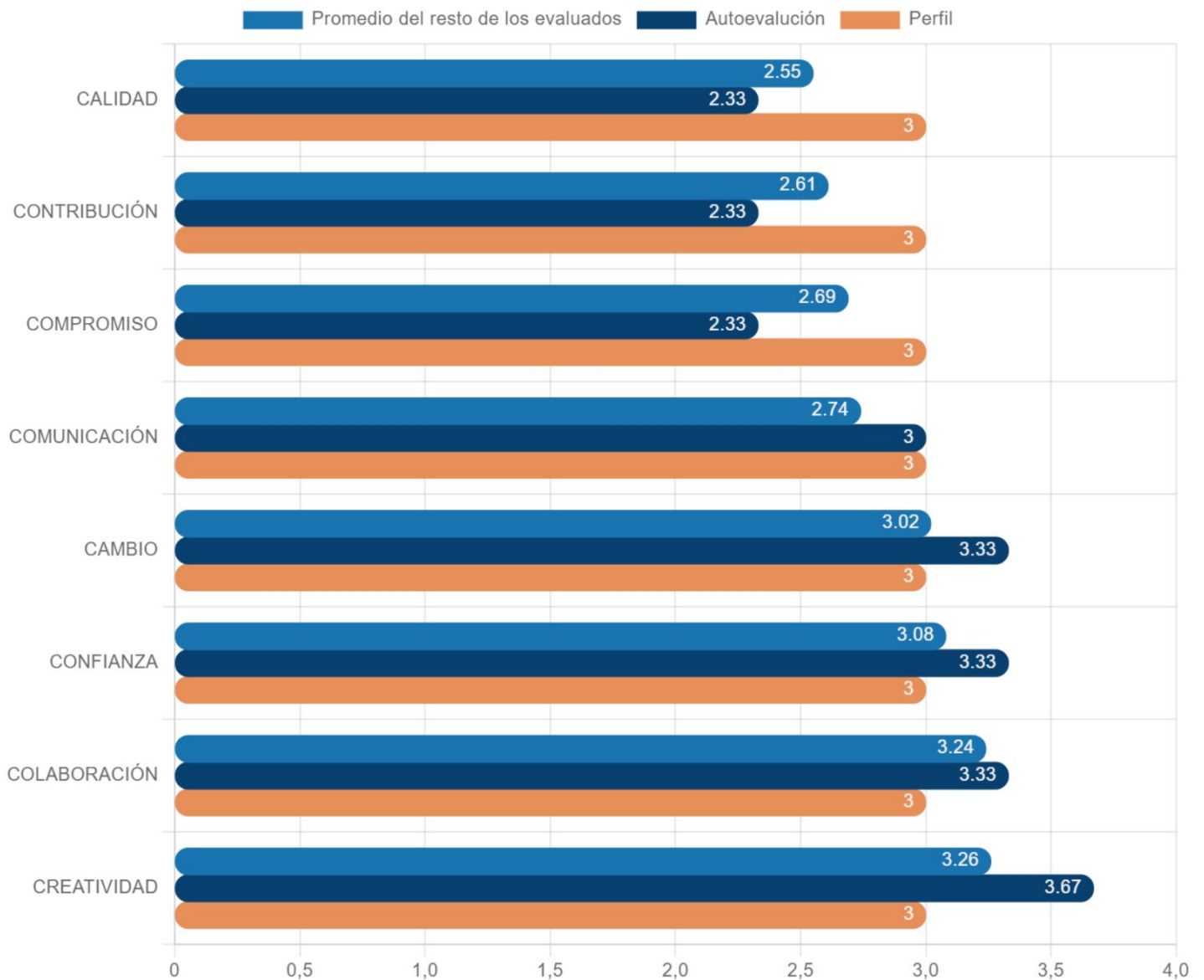
RESULTADOS

1. Resultados con base en un perfil esperado

Toma en cuenta que entre menos distancia hay entre las líneas y las barras existe mayor consistencia entre tu autovaloración y la percepción que tiene tu entorno de ti o lo que se espera de ti.

Se llaman brechas positivas cuando el entorno te evalúa mejor porque observa fortalezas que tú no percibes.

Por otro lado, se llaman brechas negativas donde tu autoevaluación es mejor que la de tu entorno o la del perfil.



2. Resultados de efectividad por competencia - (1)

En esta tabla, podrás identificar la efectividad por competencia.



Escala de resultados.

Color	>= 0% - < 50%	>= 51% - < 74%	>= 75% - < 89%	>= 90% - > 100%
Nivel de Atención	Critico	Alto	Moderado	Bajo
Nivel de Desarrollo	Muy Bajo	Bajo	En Desarrollo	Desarrollado

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

2. Resultados por competencia vs categorías - (2)

En esta tabla, podrá identificar diferencias en la percepción de las categorías con respecto a cada competencia y el perfil esperado.

Competencia	Autoevaluación	Cliente	Líder	Par	Promedio
CREATIVIDAD	3.67	3.50	2.67	3.22	3.26
COLABORACIÓN	3.33	2.83	4.00	2.78	3.24
CONFIANZA	3.33	3.33	2.67	3.00	3.08
CAMBIO	3.33	2.75	3.00	3.00	3.02
COMUNICACIÓN	2.33	2.50	3.33	2.78	2.74
COMPROMISO	3.00	2.75	2.33	2.67	2.69
CONTRIBUCIÓN	2.33	3.33	2.33	2.44	2.61
CALIDAD	2.33	2.75	2.00	3.11	2.55
PROMEDIO	2.96	2.97	2.79	2.88	2.90

Guía de análisis

ANÁLISIS HORIZONTAL

Identifica las competencias que de forma consistente tienden a la alta o la baja.

ANÁLISIS VERTICAL

Reconoce el nivel de criticidad/exigencia de las evaluaciones en cada rol o categoría.

ANÁLISIS CRUZADO

Identifica los promedios más altos y más bajos; en qué competencias vs rol o categoría(s).

3. Resultados por competencias-comportamientos vs categorías - (1)

Es una herramienta para el desarrollo basada en habilidades de liderazgo, ya que a través de ella se obtiene una visión más completa de las fortalezas y áreas de mejora de una persona ya que considera información de múltiples fuentes (jefe inmediato, colegas, colaboradores, clientes etc).

	Autoevaluación	Cliente	Líder	Par
CALIDAD	2.33	2.75	2.00	3.11
Es exigente consigo mismo y se desarrolla constantemente.	3.00	3.00	2.00	3.33
Permea la excelencia en cdg y con los clientes.	2.00	2.50	2.00	2.67
Construye y se apega a procesos de mejora continua.	2.00	3.00	2.00	3.33
CAMBIO	3.33	2.75	3.00	3.00
Entiende que los negocios, el cliente, el entorno y su puesto evolucionan rápida y constantemente.	4.00	3.00	3.00	3.33
Acepta el cambio y actúa con velocidad para no dejar pasar oportunidades.	3.00	3.00	3.00	2.33
Es flexible ante cambios y nuevos procesos.	3.00	2.50	3.00	3.33
COLABORACIÓN	3.33	2.83	4.00	2.78
Brinda apoyo compartiendo experiencias y conocimientos a compañeros y clientes.	3.00	3.00	4.00	2.33
Actúa con sensibilidad en relaciones con compañeros, clientes y sociedad.	4.00	2.50	4.00	2.67

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

3. Resultados por competencias-comportamientos vs categorías - (2)

Es una herramienta para el desarrollo basada en habilidades de liderazgo, ya que a través de ella se obtiene una visión más completa de las fortalezas y áreas de mejora de una persona ya que considera información de múltiples fuentes (jefe inmediato, colegas, colaboradores, clientes etc).

	Autoevaluación	Cliente	Líder	Par
COLABORACIÓN	3.33	2.83	4.00	2.78
Trata a la gente con empatía y respeto.	3.00	3.00	4.00	3.33
COMPROMISO	3.00	2.75	2.33	2.67
Vive integralmente los valores de cdg.	3.00	3.00	2.00	2.67
Tiene alto espíritu de servicio y compromiso con cdg y clientes.	3.00	3.00	3.00	2.67
Cumple con acuerdos, objetivos y metas.	3.00	2.50	2.00	2.67
COMUNICACIÓN	2.33	2.50	3.33	2.78
Escucha para entender sin interrumpir y clarifica los puntos clave y acuerdos.	2.00	2.00	3.00	2.33
Es respetuoso y responsable al hablar.	3.00	3.50	4.00	3.33
Es asertivo y oportuno al comunicarse.	2.00	2.00	3.00	2.67
CONFIANZA	3.33	3.33	2.67	3.00
Actúa y se conduce siempre con la verdad.	3.00	3.50	3.00	3.33

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

3. Resultados por competencias-comportamientos vs categorías - (3)

Es una herramienta para el desarrollo basada en habilidades de liderazgo, ya que a través de ella se obtiene una visión más completa de las fortalezas y áreas de mejora de una persona ya que considera información de múltiples fuentes (jefe inmediato, colegas, colaboradores, clientes etc).

	Autoevaluación	Cliente	Líder	Par
CONFIANZA	3.33	3.33	2.67	3.00
Es honesto consigo mismo y con las personas que lo rodean.	4.00	3.50	2.00	3.00
Es congruente, con lo que piensa, dice y hace.	3.00	3.00	3.00	2.67
CONTRIBUCIÓN	2.33	3.33	2.33	2.44
Genera negocio y valor agregado al cliente y a cdg.	2.00	4.00	3.00	2.67
Piensa como dueño de negocio y cuida la rentabilidad de cdg.	2.00	3.00	2.00	2.00
Elimina costos que no agregan valor al cliente y a cdg.	3.00	3.00	2.00	2.67
CREATIVIDAD	3.67	3.50	2.67	3.22
Es curioso en buscar nuevas formas de estar al día en su puesto.	3.00	4.00	2.00	3.00
Aplica en sus procesos innovación tecnológica actualizada.	4.00	3.50	3.00	3.33
Genera soluciones que añaden valor y mejoran la experiencia del cliente.	4.00	3.50	3.00	3.33

4. Comportamientos mas altos y mas bajos

Esta lectura te permitirá conocer fortalezas y áreas de desarrollo en términos de comportamientos específicos para focalizar tu plan de desarrollo personal.

Prom.	Comportamientos más altos (Competencia)
3.43	Aplica en sus procesos innovación tecnológica actualizada. (CREATIVIDAD)
3.43	Es respetuoso y responsable al hablar. (COMUNICACIÓN)
3.43	Genera soluciones que añaden valor y mejoran la experiencia del cliente. (CREATIVIDAD)
3.29	Trata a la gente con empatía y respeto. (COLABORACIÓN)
3.29	Actúa y se conduce siempre con la verdad. (CONFIANZA)

Prom.	Comportamientos más bajos (Competencia)
1.86	Piensa como dueño de negocio y cuida la rentabilidad de cdg. (CONTRIBUCIÓN)
2.29	Escucha para entender sin interrumpir y clarifica los puntos clave y acuerdos. (COMUNICACIÓN)
2.29	Elimina costos que no agregan valor al cliente y a cdg. (CONTRIBUCIÓN)
2.29	Vive integralmente los valores de cdg. (COMPROMISO)
2.43	Es asertivo y oportuno al comunicarse. (COMUNICACIÓN)

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

5. Comentarios de las preguntas abiertas - (1)

Esta sección muestra los comentarios tal cual fueron escritos por ti y tus evaluadores.

Comparte fortalezas.

¿Qué es lo que consideras debe continuar haciendo?

- Apoyate con Jhonattan para que juntos sean un equipo de muy alto desempeño en cdg.
- Aportando ideas y soluciones a los equipos de trabajo
- 0
- 0
- Habla con respeto a los demás, es tranquilo a pesar de la presión que pueda llegar a tener
- Clarificar en los requerimiento solicitados.
- Completa tareas a pesar de los contratiempos.

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

5. Comentarios de las preguntas abiertas - (2)

Esta sección muestra los comentarios tal cual fueron escritos por ti y tus evaluadores.

Cambios.

¿Qué podría dejar de hacer para lograr mejores resultados?

- tomar las cosas negativas, como si fuera un reemplazo
- Dejar de quejarse y enfocarse más en el trabajo
- 0
- Ser tan reacio a tener reuniones o mostrar su imagen.
- Mejorar la comunicación con el equipo de trabajo
- -
- 0

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

5. Comentarios de las preguntas abiertas - (3)

Esta sección muestra los comentarios tal cual fueron escritos por ti y tus evaluadores.

Cambios.

¿Qué podría empezar a hacer para lograr mejores resultados?

- tener manuales de el 360 para poder transmitir conocimiento o en caso no deseado de falta de el por algún percance poder realizar funciones de contingencia sin depender de el
- Sentido de urgencia, orientación al cliente, buscar el cómo sí
- 0
- Proponer, mejorar sus tiempos de respuesta, estar abierto a cambios y preguntar, no esperar a cada junta para ver temas
- Mejorar la comunicación con el equipo de trabajo
- -
- 0

Sección C

PLAN DE DESARROLLO

1. Cómo puedes sacar el mejor provecho de este reporte.

- Tómate el tiempo necesario para entender este reporte y capitalizar lo que hay en él. Conforme lo leas, subraya lo que llama la atención, tanto positiva como negativamente
- Usa las siguientes preguntas para profundizar en la reflexión y el análisis:

Fortalezas

¿Dónde están mis fortalezas confirmadas?, es decir, ¿Dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores?

Debilidades

¿Dónde están mis áreas de desarrollo confirmadas?, es decir, ¿Dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores respecto a las debilidades?

Oportunidades

¿Dónde están mis fortalezas ocultas?, es decir, ¿Dónde los evaluadores me clasificaron mejor que yo mismo (a)?

Amenazas

¿Dónde están mis puntos ciegos?, es decir, ¿Dónde me veo mejor en comparación con tus evaluadores?

- Conecta lo que hayas encontrado a una o varias acciones de desarrollo, para ello pregúntate:

¿Cuál es el principal reto en este momento de mi vida profesional?

¿Qué quiero lograr?

¿Cuál es la solución?

¿Qué debo hacer para solucionar el problema?

¿Qué puedo aprender de los resultados de mi evaluación de 360°?

¿Qué voy a hacer diferente?

¿Qué voy a empezar a hacer?

¿Qué voy a dejar de hacer?

- Programa una conversación de desarrollo con tu jefe inmediato y comparte el resultado de tu evaluación de 360

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

2. Mis áreas de enfoque para el desarrollo

Paso 1.

Identifica las fortalezas sobre las cuáles puedes apoyarte para hacer la mejora en otras áreas críticas.

Paso 2.

Ahora define las dos áreas/comportamientos que si te enfocas en ellos harán la diferencia para tu desarrollo

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

3. Mi plan de acción personal

Con base en tus áreas de enfoque define ahora las metas para ponerlas en acción.

Meta 1.

Paso 1. Describe la meta de desarrollo que quieres lograr.

Paso 2. Defina un criterio de éxito. Algo que le muestre que lo está logrando.

Paso 3. Defina cual o cuáles serían las posibles estrategias y las acciones y pasos a seguir.

--	--

[NOMBRE DEL PARTICIPANTE]

3. Mi plan de acción personal

Con base en tus áreas de enfoque define ahora las metas para ponerlas en acción.

Meta 2.

Paso 1. Defina la meta de desarrollo que quieres lograr.

Paso 2. Defina un criterio de éxito. Algo que le muestre que lo está logrando.

Paso 3. Defina cual o cuáles serían las posibles estrategias y las acciones y pasos a seguir.

--	--