



# Reporte de resultados para: **James Bond**

La evaluación de 360 desarrollada por HDS, se recomienda sólo para procesos de desarrollo y retroalimentación. Esta herramienta no debe ser usada como única fuente de información para procesos de selección, promoción o reubicación de personal.

Se prohíbe la copia total o parcial de esta documentación sin el previo permiso de HDS. © Todos los derechos reservados. 2009.



## Contenido

Acerca de este reporte	3
Modelo de competencias	4
Red de evaluadores	7
Sus resultados globales	8
Sus altas y bajas competencias	9
Sus altos y bajos comportamientos	10
Tablas de precisión de percepción	12
Comentarios de evaluadores	14
Fortalezas	15
Áreas de Oportunidad	16
Sugerencias de desarrollo	17

## Acerca de este Reporte

Los resultados de este reporte permiten generar retroalimentación dinámica acerca de su estilo directivo o de ejecución. Las personas con las que trabaja contestaron las preguntas acerca de qué es lo que ven de usted en el día a día. De esta manera, más que una “evaluación” este reporte muestra la percepción de qué tan seguido o qué tanto manifiesta las conductas que son importantes para su liderazgo.

Este reporte es un concentrado de tres puntos de vista importantes:

- Cómo se percibe usted mismo en las competencias claves
- Cómo lo percibe la gente a su alrededor en estas mismas competencias
- Las diferencias entre su percepción y la de los demás

Adicionalmente, este reporte ofrece resultados específicos de cada una de las competencias, así como las más altas calificaciones y las más bajas de la evaluación.

Posteriormente, encontrará una tabla comparativa de percepción donde podrá analizar las diferencias entre su propia percepción y la de los demás, encontrando similitudes y/o diferencias que le darán información importante.

También, incluye los comentarios que los evaluadores, de manera anónima y espontánea hicieron sobre lo que les gustaría que usted siguiera haciendo, dejara de hacer o empezara a hacer.

Finalmente, y enfocándonos al **objetivo central** de esta herramienta, se presenta un apartado donde podrá, **junto con su asesor**, analizar las fortalezas y áreas de oportunidad, **concluyendo con algunas sugerencias de desarrollo** que le podrían ser de utilidad a la brevedad.

## Modelo de Competencias

El liderazgo y la ejecución se experimentan a través de comportamientos. En este modelo se miden los comportamientos, englobados en diferentes competencias, que a su vez se agrupan en factores. El modelo utilizado en esta evaluación se explica a continuación:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
CONOCIMIENTO COMERCIAL	Refleja la habilidad de aplicar el conocimiento de la organización, industria y económico para mejorar la efectividad e incrementar la utilidad.
MANEJO FINANCIERO	Refleja la habilidad de entender el significado e implicaciones de los indicadores financieros, manejándolos efectivamente buscando oportunidades y aumentando la rentabilidad.
ENFOQUE AL CLIENTE	Esta competencia refleja el impulso para generar el mayor nivel de servicio al cliente.
INNOVACIÓN	Refleja la habilidad de generar nuevas ideas a través del pensamiento creativo.
ANÁLISIS	La habilidad de estudiar, investigar e interpretar datos, temas y situaciones.
TOMA DE DECISIONES	Refleja la habilidad de evaluar o juzgar el mejor curso de acción y seleccionar la mejor opción en el tiempo adecuado.
PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	La habilidad de conducir a la organización hacia la meta usando visión a largo plazo para enfocar la actividad del negocio.
COMUNICACIÓN	La habilidad de dar y reunir información y de manejar el proceso de intercambio de mensajes efectivamente.
CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	Esta competencia refleja la habilidad de llevarse bien con un amplio grupo de personas y de construir relaciones confiables y duraderas.
TRABAJO EN EQUIPO	La habilidad de contribuir en los equipos y mejorar la efectividad del mismo a través del compromiso personal.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
ADAPTABILIDAD	Refleja la habilidad de responder a las circunstancias cambiantes y manejar, solucionar problemas y proveer soluciones en un clima de ambigüedad.
AUTODESARROLLO	Refleja la habilidad de enfocarse en el propio crecimiento y tomar acción para aprender y mejorar.
INTEGRIDAD Y ÉTICA	Refleja la habilidad de trabajar de acuerdo a los principios profesionales y valores de la organización.
INFLUENCIA	Esta competencia refleja la habilidad de persuadir a otros de manera decisiva.
MOTIVACIÓN	Refleja la habilidad de apoyar e impulsar a los individuos y equipos para que den lo mejor.
DESARROLLO DE TALENTO	Refleja la habilidad de mejorar el desempeño de los demás a través de prácticas constantes de mejora.
CONGRUENCIA	Es la habilidad de actuar de manera coherente en todo momento, generando confianza y certidumbre.
GUÍA	Es la habilidad de proveer línea y facilitar el camino para alcanzar resultados.
GENERACIÓN DE RESULTADOS	Refleja la habilidad de enfocar los propios recursos y los de los demás para alcanzar metas específicas
PLANEACIÓN	Refleja la habilidad de priorizar el trabajo, balanceando recursos y tiempo para alcanzar objetivos.
ORGANIZACIÓN	Esta competencia refleja la habilidad de coordinar tareas y recursos para alcanzar objetivos.
ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO	La habilidad de detectar, coordinar y retener al talento para alcanzar resultados sobresalientes
MANEJO DEL TIEMPO	La habilidad de aprovechar de la mejor manera el tiempo personal y de los demás.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
TENACIDAD	Refleja la habilidad de no ceder y de alcanzar la meta tras repetidos esfuerzos.
IMPACTO	Es la habilidad de generar una impresión de seguridad y confianza que genera credibilidad y que se mantiene en el tiempo.
HABILIDADES DE VENTA	Refleja la habilidad de cerrar la adquisición de productos y servicios de manera efectiva y ética.
NEGOCIACIÓN	Es la habilidad de resolver conflictos, para obtener resultados que sirvan intereses mutuos.
EMPOWERMENT	Capacidad de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.
RESILIENCY	Capacidad de afrontar la adversidad saliendo fortalecido y alcanzando un estado de excelencia profesional y personal.
ACCOUNTABILITY	Capacidad de responder por el propio desempeño y aceptar la responsabilidad que esto conlleva.

## Red de Evaluadores

Para proveer confidencialidad en este reporte, la lista siguiente muestra sólo el número de personas que fueron invitadas para responder esta evaluación de 360, en algunos casos se conoce el nombre del jefe o de algunos colaboradores, sin embargo, la importancia de esta retroalimentación no radica en quién opinó, sino en la **información obtenida** que permita mejorar el desempeño. La información presentada a continuación le ayudará a interpretar los resultados de su retroalimentación. El porcentaje de participación de este tipo de herramientas es generalmente alrededor del 70%.

Evaluadores	Participaron	Invitados	% de respuesta
Usted mismo	1	1	100%
Todos los demás*	12	12	100%
Jefe	1	1	100%
Colaboradores	4	4	100%
Subordinados	4	4	100%
Clientes	3	3	100%

\*La categoría de “Todos los demás” incluye la combinación del jefe, colaboradores, subordinados y clientes.

## Sus Resultados Globales

A continuación, se presentan sus resultados en cada una de las diferentes competencias que integran este modelo.

Los resultados se muestran de manera global por competencia, de manera integrada, es decir, incluye el promedio combinado de usted mismo, jefe, colaboradores, subordinados y clientes.

La escala de calificación se encuentra en un rango del 1 al 5, siendo 5 siempre, 4 frecuentemente, 3 algunas veces, 2 rara vez y 1 nunca. Donde los evaluadores marcaron la respuesta a qué tan seguido aprecian los comportamientos en usted.

COMPETENCIA	Calif.
Manejo del Tiempo	4.1
Manejo Financiero	3.8
Enfoque al Cliente	4.0
Organización	3.0
Resiliency	4.3
Impacto	2.9
Planeación	2.7
Negociación	4.0
Empowerment	4.6
Motivación	4.2



## Sus Altas y Bajas Competencias

A continuación, se presentan las competencias de mayor evaluación o llamadas **sólidas**, pues son evaluadas por encima del 4. También se presentan las competencias de menor evaluación o llamadas **por desarrollar**, ya que se presentan por debajo del 3 ó muy cerca de éste. Todas las demás competencias se consideran **promedio**.

### Sus competencias MÁS ALTAS

Competencia	Calif.
Empowerment	4.6
Resiliency	4.3
Motivación	4.2

### Sus competencias MÁS BAJAS

Competencia	Calif.
Impacto	2.9
Planeación	2.7

## Sus Altos y Bajos Comportamientos

A continuación se presentan los comportamientos con mejor calificación que se presentaron a partir del 4.0 de calificación, así como los comportamientos de menor calificación que se presentaron a partir del 2.9.

### Sus comportamientos más altos

Comportamiento	Competencia	Cal.
Da poder a su equipo de trabajo para potencializarlo	Empowerment	4.7
Comparte la responsabilidad y la autoridad	Empowerment	4.6
Se recupera rápidamente ante frustraciones o fracasos	Resiliency	4.5
Afronta la adversidad saliendo fortalecido y alcanzando un estado de excelencia profesional	Resiliency	4.2
Crea un ambiente de trabajo donde la gente da lo mejor de sí	Motivación	4.2
Motiva a la Organización a través de un estilo de liderazgo positivo	Motivación	4.2
Percibe cuando otros requieren ayuda y soporte	Desarrollo de Talento	4.1
Se mantiene firme en sus decisiones y cumple su palabra	Congruencia	4.1
Es asertivo	Guía	4.1
Formula propuestas de acción claras y específicas	Generación de Resultados	4.0
Sus mensajes causan Impacto cuando se lo propone	Influencia	4.0

## Sus comportamientos más bajos

Comportamiento	Competencia	Cal.
Tiene una presencia difícil de "no notar"	Impacto	2.9
La forma como se conduce genera confianza	Impacto	2.9
Es decisivo y contundente	Impacto	2.9
Genera presupuestos realistas	Planeación	2.8
Identifica pasos específicos de acción	Planeación	2.7
Revisa y evalúa planes y prioridades de forma regular	Planeación	2.7

# Tablas de Precisión de Percepción

Las tablas de precisión de percepción sirven para comparar las diferentes percepciones de los diferentes grupos y poder entender qué tan cerca o lejos está de cómo se ve usted mismo y cómo lo ven los demás. A veces las diferencias pueden ser importantes, el detectar estos “gaps” le permitirán tomar decisiones importantes de acción.

<b>COMPETENCIA:</b>					
	1	2	3	4	5
Manejo del Tiempo					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes
Manejo Financiero					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes
Enfoque al Cliente					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes
Organización					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes
Resiliency					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes



COMPETENCIA					
	1	2	3	4	5
Impacto					usted mismo
					jefes
					pares
					colaboradores
Planeación					clientes
					usted mismo
					jefes
					pares
Negociación					colaboradores
					clientes
					usted mismo
					jefes
Empowerment					pares
					colaboradores
					clientes
					usted mismo
Motivación					jefes
					pares
					colaboradores
					clientes

## Comentarios de Evaluadores

**Algunos evaluadores comentaron lo siguiente:**

**Qué debería seguir haciendo:**

- PROACTIVIDAD, INNOVACION PARA EL AREA
- CON EL SENTIDO DE URGENCIA QUE HACE LAS COSAS.
- CONTINUAR INVESTIGADO NUEVAS FORMAS DE COMUNICAR Y LLEGAR A LOS CLIENTES
- DAR LA ATENCION Y SERVICIO A CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS
- SEGUIR SIENDO PROACTIVA Y MOTIVADORA CON SU EQUIPO DE TRABAJO COMO LO HA VENIDO HACIENDO
- RECONOCER EL TRABAJO DE LOS DEMAS, INVOLUCRAR A SU EQUIPO EN PROYECTOS IMPORTANTES

• **Qué debería dejar de hacer:**

- DEDICAR TANTO TIEMPO A DETALLES DEL DIA A DIA
- MANEJAR TANTO STRESS
- DEBERIA DEJAR DE INVOLUCRARSE POCO CON LAS ACTIVIDADES DIARIAS DEL AREA

• **Qué debería empezar a hacer:**

- DESARROLLAR NUEVAS IDEAS DE PUBLICIDAD, PERIODICAMENTE.
- SALIR MAS A TIENDAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE COMUNICACION Y MERCADOTECNIA
- BUSCAR, CONOCER Y ANALIZAR TENDENCIAS DEL MERCADO
- RELAJARSE UN POCO MAS
- FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE SUS SUBORDINADOS DENTRO DE LA EMPRESA

Los comentarios aparecen tal y como fueron capturados por los evaluadores.  
Ninguna corrección ortográfica o de redacción fue realizada.

# Fortalezas

Para llenar en la sesión de retroalimentación:


# Áreas de Oportunidad

Para llenar en la sesión de retroalimentación:




# Sugerencias de Desarrollo

Para llenar en la sesión de retroalimentación:


