



Reporte de resultados para:

María Sample

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.

- I. Acerca de este Reporte
- II. Modelo de Competencias
- III. Red de Evaluadores
- IV. Sus Resultados Globales
- V. Sus Bajos y Altos Comportamientos
- VI. Tablas de Precisión de Percepción
- VII. Comentarios de Evaluadores

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.

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.
Enfoque al Cliente	Esta competencia refleja el impulso para generar el mayor nivel de servicio al cliente.
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.
Autodesarrollo	Refleja la habilidad de enfocarse en el propio crecimiento y tomar acción para aprender y mejorar.
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.
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
Resiliencia	Capacidad de afrontar la adversidad saliendo fortalecido y alcanzando un estado de excelencia profesional y personal.

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	Invitados	Participaron	% de Respuesta
Usted Mismo	1	1	100.0%
Jefe	1	1	100.0%
Par	2	2	100.0%
Colaborador	2	2	100.0%
Cliente	2	2	100.0%

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 y todos los demás. 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	Calificación
Conocimiento Comercial	4.1
Enfoque al Cliente	4.3
Comunicación	3.7
Construcción de Relaciones	3.3
Autodesarrollo	3.8
Influencia	3.8
Motivación	3.8
Desarrollo de Talento	4.0
Congruencia	4.0
Guía	4.0
Generación de Resultados	4.3

Impacto	4.0
Habilidades de Venta	4.1
Negociación	3.9
Resiliencia	4.1

A continuación, se muestran los comportamientos con mejor calificación que se presentaron, así como, los de menor calificación.

Sus comportamientos más altos

Comportamiento	Competencia	Calificación
Muestra respeto y cordialidad con los clientes	Enfoque al Cliente	4.6
Actúa de manera decisiva	Generación de Resultados	4.6
Se presenta con seguridad y confianza en lo que dice y en lo que hace	Impacto	4.5
Se asegura de que las solicitudes de los clientes se resuelvan	Enfoque al Cliente	4.5
Se asegura de que el negocio esté orientado hacia las necesidades de los clientes	Enfoque al Cliente	4.4
Tiene una presencia difícil de no notar	Impacto	4.4
Clarifica roles y responsabilidades	Guía	4.4
Da seguimiento a sus ventas anteriores	Habilidades de Venta	4.4
Formula propuestas de acción claras y específicas	Generación de Resultados	4.4
Traduce ideas en soluciones prácticas	Generación de Resultados	4.4

Sus comportamientos más bajos

Comportamiento	Competencia	Calificación
Es accesible y abierto con otros	Construcción de Relaciones	3.3
Es sensible a los sentimientos no expresados por otros	Construcción de Relaciones	3.2
Sale de lo convencional para desarrollar confianza en las relaciones	Construcción de Relaciones	3.1

Estos comportamientos se consideran promedio, sin embargo, se marcan en este contexto para reforzar su desempeño ya que son los más bajos de la evaluación.

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.

COMPETENCIA:					
Conocimiento comercial	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					
Enfoque al cliente	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					

Comunicación	1										2										3										4										5									
Usted Mismo																																																		
Jefe																																																		
Par																																																		
Colaborador																																																		
Cliente																																																		

Construcción de relaciones	1										2										3										4										5									
Usted Mismo																																																		
Jefe																																																		
Par																																																		
Colaborador																																																		
Cliente																																																		

Autodesarrollo	1										2										3										4										5									
Usted Mismo																																																		
Jefe																																																		
Par																																																		
Colaborador																																																		
Cliente																																																		

Influencia	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					
Motivación	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					
Desarrollo de talento	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					

Congruencia	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					
Guía	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					
Generación de resultados	1	2	3	4	5
Usted Mismo					
Jefe					
Par					
Colaborador					
Cliente					

Algunos evaluadores comentaron lo siguiente:

¿Qué debería dejar de hacer?

- Este espacio está destinado para los comentarios de los evaluadores.

¿Qué debería empezar a hacer?

- Este espacio está destinado para los comentarios de los evaluadores.

¿Qué debería seguir haciendo?

- Este espacio está destinado para los comentarios de los evaluadores.

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