

Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## EVALUACIÓN DE 360°

La evaluación de 360 grados, también conocida como evaluación integral, es una herramienta que utilizan las empresas modernas para medir las competencias de sus colaboradores y diseñar programas de desarrollo para el personal. Esta evaluación entrega al evaluado una imagen de su desarrollo según la óptica de sus jefes, pares, subordinados y en ocasiones de sus clientes internos y externos.

A través de estos resultados, el evaluado recibe la retroalimentación necesaria para mejorar su desempeño y su comportamiento, y la empresa recaba información relevante para cubrir las posiciones vacantes futuras.

La evaluación de 360° es ante todo, una detección de las competencias que debe desarrollar el evaluado para desempeñar óptimamente su puesto actual, y/o para desempeñar puestos futuros.

De esta manera, este informe no es el fin del proceso sino el principio de un desarrollo que debe realizar el evaluado para mejorar sustancialmente su desempeño profesional.

### ¿CUÁL ES EL NIVEL DE CADA COMPETENCIA PARA ESTE PUESTO?

Este es el nivel que se definió para cada competencia para el puesto: PUESTO

	Delega Autoridad	Enfoque Integral Institucional	Promueve el Desarrollo	Relaciones Interpersonales	Análisis de Problemas	Apego a Normas	Orientación al Detalle y la Calidad	Orientación a Resultados	Seguimiento y Control	Toma de Decisiones	Trabajo en Equipo	Flexibilidad / Adaptabilidad	Innovación	Tolerancia a la Frustración	Comunicación	Generar Confianza	Servicio al Cliente	Mejora Continua	Liderar Grupos de Trabajo	Planeación	Negociación / Persuasión	Iniciativa	Autodesarrollo	Altos Estándares	Impacto
Fortalezas				○			○	○									○	○							
Bien Desarrolladas					○	○		○			○	○				○	○			○		○		○	○
Necesitan Desarrollo	○	○	○	○								○	○	○						○		○		○	
Áreas de Oportunidad																									

○ PUESTO

Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

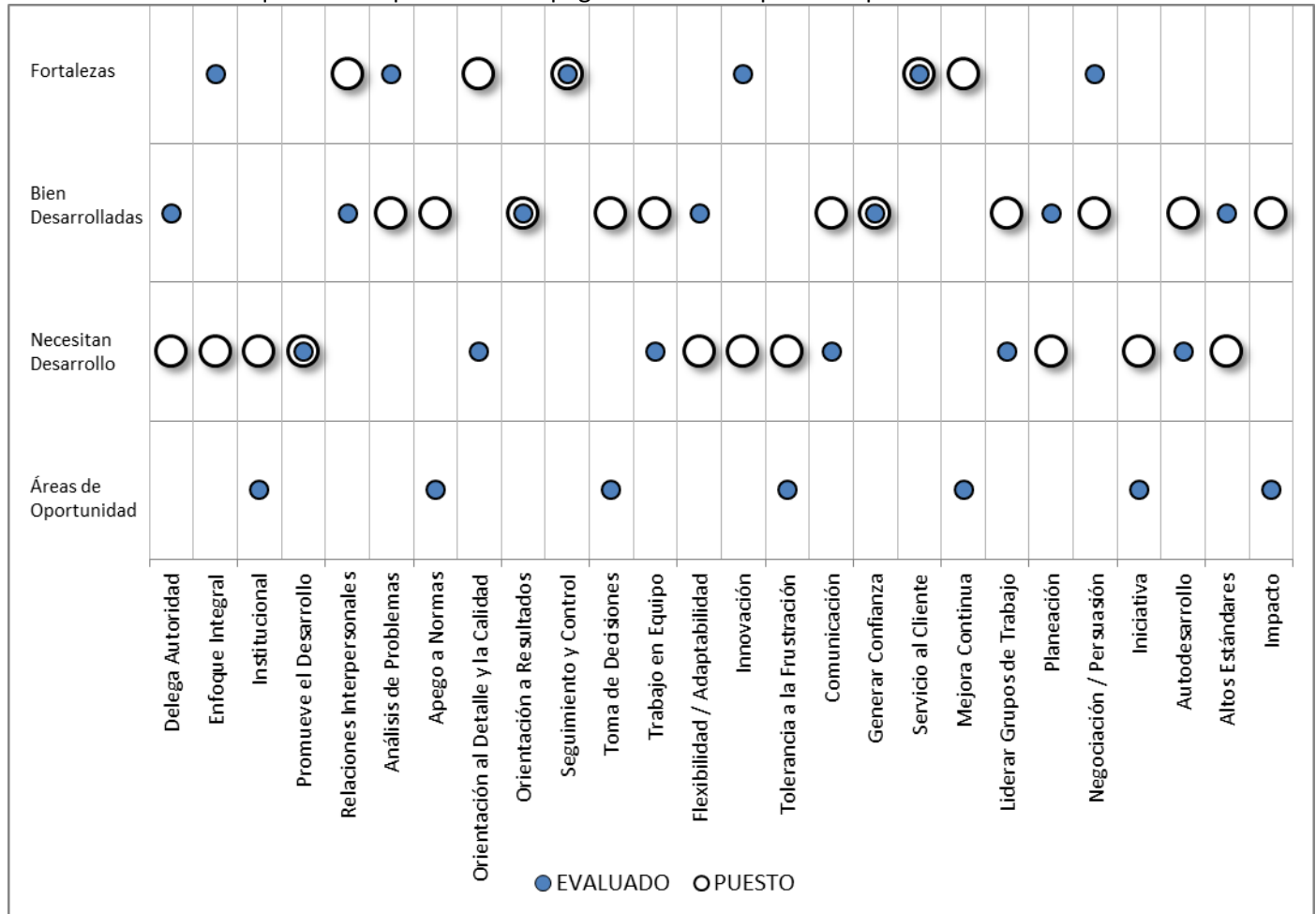
Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## ¿CÓMO SE VE EL EVALUADO VS. EL PERFIL DEL PUESTO?

EVALUADO considera que sus competencias se apegan en 60.3% al perfil del puesto.



Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## ¿CÓMO PERCIBEN LOS DEMÁS LAS COMPETENCIAS EN EL EVALUADO?

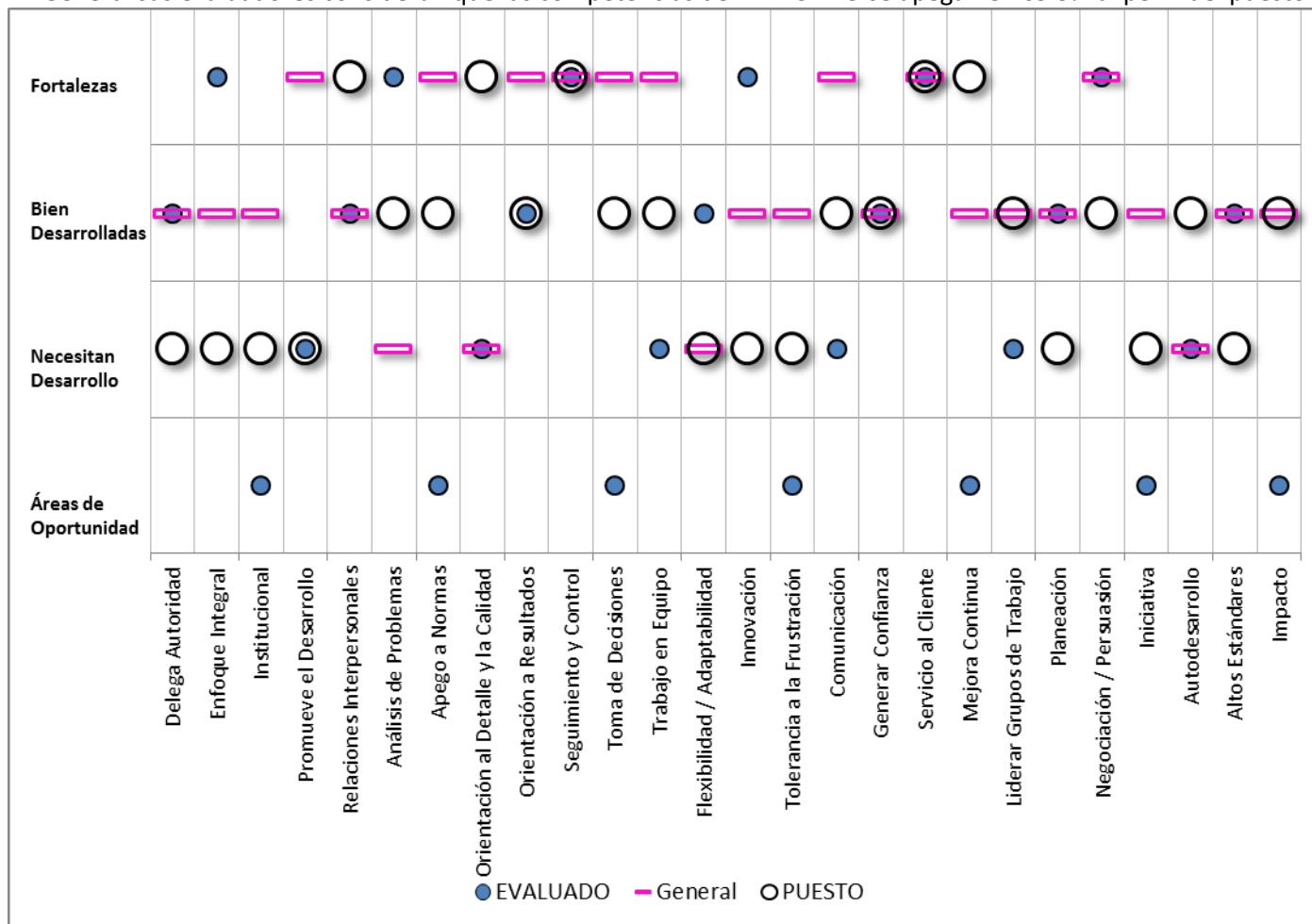
Las competencias que evaluamos son las que más recurrentemente se utilizan en el ámbito profesional. Hemos distinguido cuáles son las competencias que el evaluado necesita EN ESTE MOMENTO para desempeñar lo mejor posible su puesto de trabajo actual o para bien como preparación para un puesto o un reto FUTURO.

Ahora que hemos detectado las competencias por desarrollar es muy importante decidir el mejor orden para desarrollarlas y/o fortalecerlas. Normalmente esto va en función de prioridades.

Las competencias de una persona y para un puesto SIEMPRE están distribuidas en los diferentes niveles de desarrollo y a NINGUNA PERSONA O PUESTO se le pueden pedir TODAS las competencias en el nivel de fortaleza.

Ahora que ya se realizó la evaluación, es necesario mejorar aquellas que sean requeridas en los niveles Fortaleza y Bien Desarrolladas, y tomar conciencia de las LIMITACIONES ACTUALES. Esta información es básica para mejorar el desempeño del evaluado.

En General sus evaluadores consideran que las competencias de EVALUADO se apegan en 69.9% al perfil del puesto.



Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



**Aspectos Positivos que se comentaron en la evaluación:**

EVALUADO tiene una excelente actitud hacia sus compañeros de trabajo

Trabajar con EVALUADO me ha hecho estar más enfocado en los resultados que persigue la empresa.

Es un compañero de trabajo que constantemente se está desarrollando que y desarrolla a los demás.

Es un gran colaborador en mi equipo.

**Aspectos por mejorar que se comentaron en la evaluación:**

En ocasiones pierde de vista algunas cosas importantes para tomar decisiones.

Le cuesta mucho trabajo implementar cosas nuevas que puedan facilitar su trabajo.

He notado que EVALUADO muchas veces prefiere entregar a tiempo que con calidad.

En algunas ocasiones pasa por alto las políticas de la empresa con tal de conseguir sus objetivos.

## Competencias por trabajar:

EVALUADO debe desarrollar prioritariamente:

**Relaciones Interpersonales:** Crea ambientes de cooperación, se relaciona con los demás de manera cordial. Responde a las necesidades particulares basado en el mutuo respeto. Demuestra habilidad y sensibilidad social para recibir y transmitir información a cualquier miembro de su equipo, empresa, o a sus clientes y proveedores.

**Orientación al Detalle y la Calidad:** Hace y/o entrega exactamente lo que ha acordado en tiempo y forma. Disminuye la incertidumbre mediante controles y comprobaciones, y el establecimiento de sistemas de indicadores claros y ordenados.

**Seguimiento y Control:** Revisa constantemente los indicadores establecidos que certifican la entrega correcta y a tiempo de su producto o servicio. Cuenta con una visión objetiva del estado actual del área y determina las causas de las posibles desviaciones a fin de tomar las acciones correctivas correspondientes.

**Servicio al Cliente:** Hace de los clientes el enfoque principal de sus acciones, buscando su satisfacción. Entiende racional y emotivamente las necesidades de los clientes externos e internos haciendo propias sus inquietudes comprometiéndose a satisfacerlas eficazmente. Desarrolla relaciones productivas y de largo plazo generando lealtad de los clientes.

**Mejora Continua:** Controla los procesos de su puesto y se asegura de que los resultados sean los esperados. Propone acciones correctivas cuando no se dan los resultados esperados e introduce cambios en sus sistemas para afrontar esas situaciones en el futuro. Se adelanta a los acontecimientos haciendo cambios y ajustes en sus procesos que hacen que sus procesos sean más eficientes, y su interacción con los demás puestos más eficaz.

Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

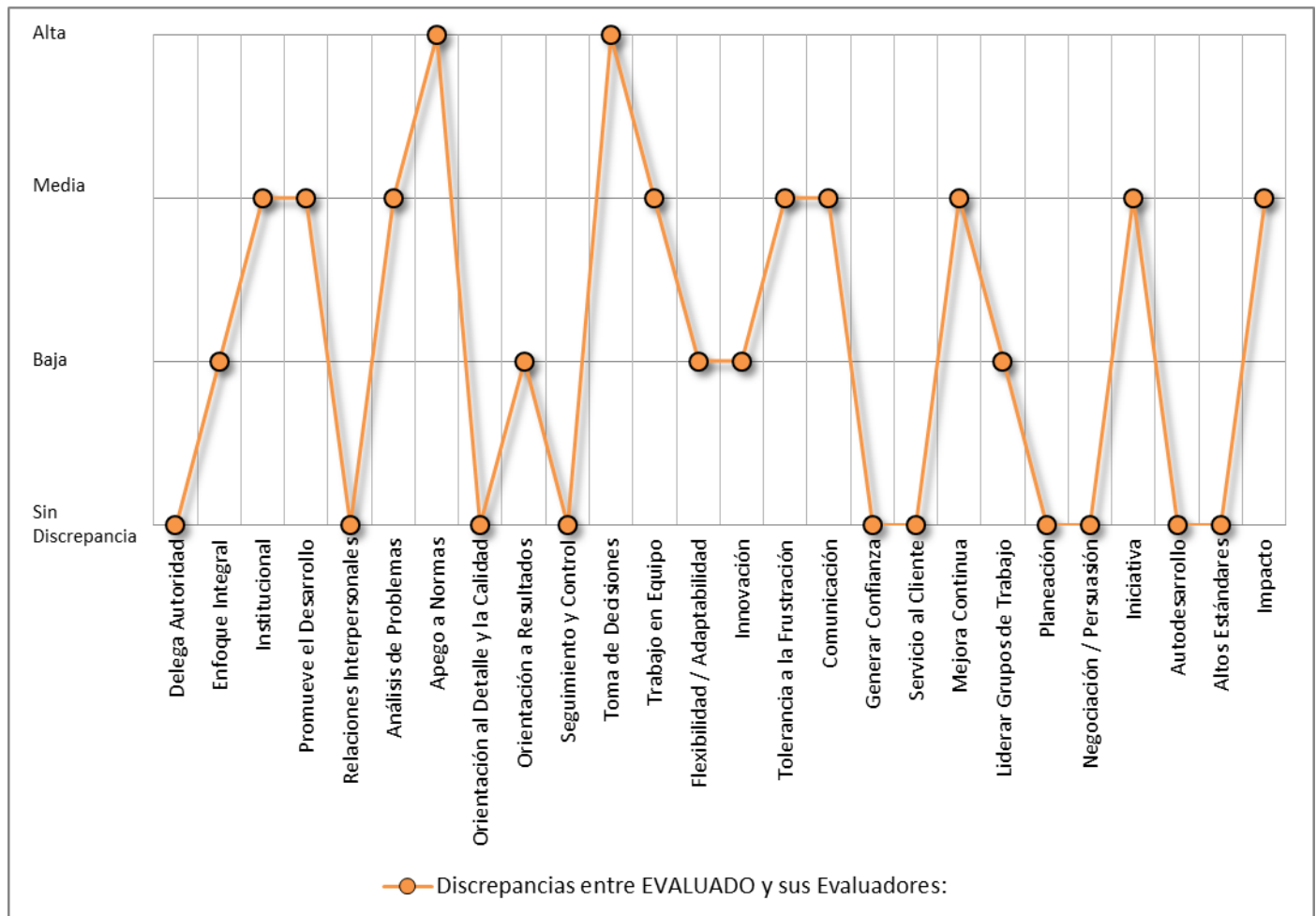
Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



### Discrepancias importantes:

Existe una discrepancia alta entre la percepción del Evaluado y sus Evaluadores en las siguientes competencias: Apego a Normas, Toma de Decisiones, esos son los puntos que pueden requerir mayor análisis.



Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

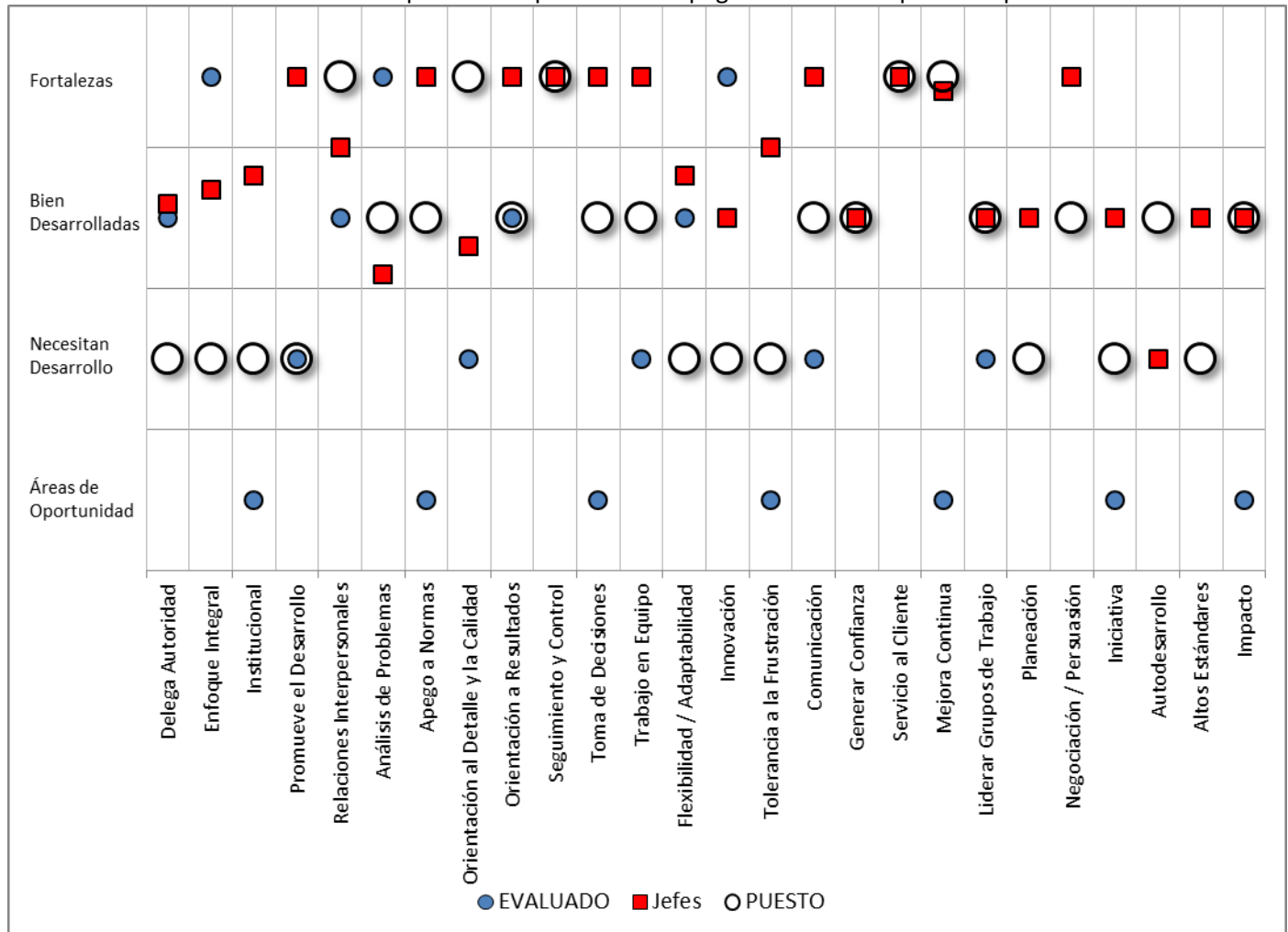
Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## ¿CÓMO VEN SUS JEFES AL EVALUADO?

Los Jefes de EVALUADO consideran que sus competencias se apegan en 70.4 % al perfil del puesto.



Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

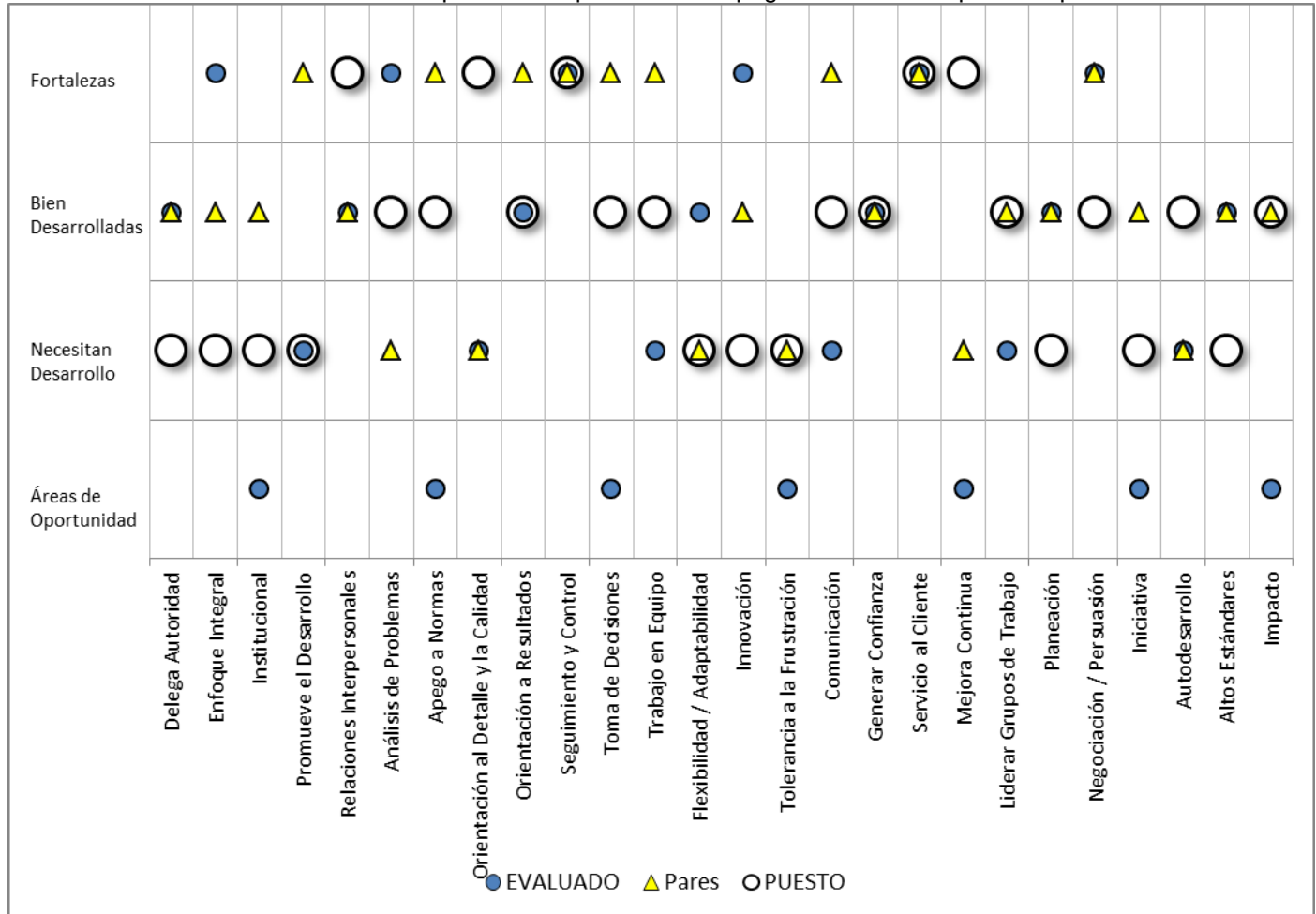
Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## ¿CÓMO VEN SUS PARES AL EVALUADO?

Los Pares de EVALUADO consideran que sus competencias se apegan en 69.9 % al perfil del puesto.



Nombre: EVALUADO

Fecha: 2013-12-10

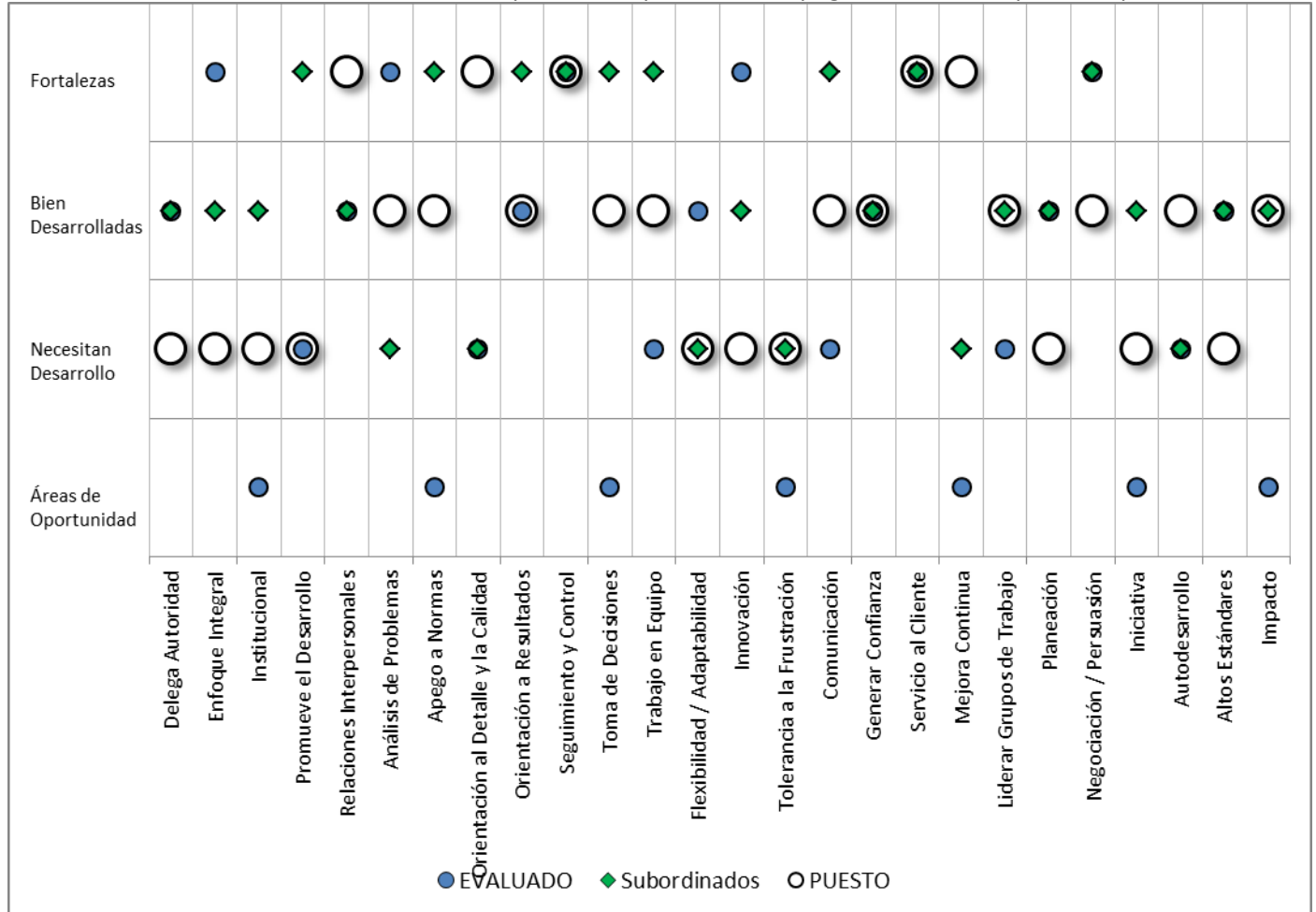
Puesto: PUESTO

Participantes en esta evaluación: 4



## ¿CÓMO VEN SUS SUBORDINADOS AL EVALUADO?

Los Subordinados de EVALUADO consideran que sus competencias se apegan en 69.9 % al perfil del puesto.



Los Jefes son quienes tienen una mejor percepción de las competencias de EVALUADO.