

LEADERVIEW360

Informe LeaderView360 para:

Sample Participant
Decision Dynamics

21 Ago 2017



Resumen del Reporte de Retroalimentación

Introducción

Este reporte le proporciona retroalimentación sobre 7 (siete) competencias que son críticas para el liderazgo.

Este reporte compara su propia auto-percepción con las percepciones de las personas que le proporcionan retroalimentación en el Cuestionario sobre el Comportamiento en el Liderazgo. Su reporte resume la retroalimentación del siguiente número y tipo de evaluadores:

Self	1
Senior	1
Colega	4
Subordinado	4

El presente Reporte de Retroalimentación le proporciona:

- ✓ Definiciones de Competencias
- ✓ Resumen de Autoconciencia
- ✓ Resumen de Competencias
- ✓ Comportamientos Más Frecuentes / Menos Frecuentes
- ✓ Resumen de Comportamientos
- ✓ Comentarios finales

Definiciones de Competencias

LeaderView360

Soluciona Problemas

Planea

Controla

Manejo Personal

Maneja Relaciones

Liderazgo

Comunica

ESCALA DE CALIFICACIÓN

1	Necesita un Desarrollo Considerable
2	Necesita Desarrollo
3	Competente
4	Efectivo
5	Muy Efectivo
NC	No observable "NS/NC"

Introducción al Índice de Autoconciencia

INTRODUCCION

Algunos estudios sugieren que el conocimiento de uno mismo sobre sus fortalezas y sus áreas potenciales de desarrollo, es importante para el éxito y desempeño del trabajo. El **Índice de Autoconciencia** ofrece la posibilidad de comparar sus propias puntuaciones con las de otros grupos (ej. superiores, equipo, compañeros) en las competencias más importantes evaluadas por **LeaderView360**.

Las puntuaciones han sido promedias y son comparadas con las suyas propias y estan graficamente mostradas en uno de los cuatro cuadrantes que aparecen a continuación. El **Índice de Autoconciencia** puede ser clasificado de 4 formas distintas:

- ✓ Fortalezas Potenciales - Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más alta por parte del grupo de evaluadores que la suya propia
- ✓ Fortalezas Confirmadas - Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más alta por su parte y por parte del grupo de evaluadores
- ✓ Áreas de Desarrollo Potenciales - Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por parte del grupo de evaluadores que la suya propia
- ✓ Áreas de Desarrollo Confirmadas - Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por su parte que por el grupo de evaluadores

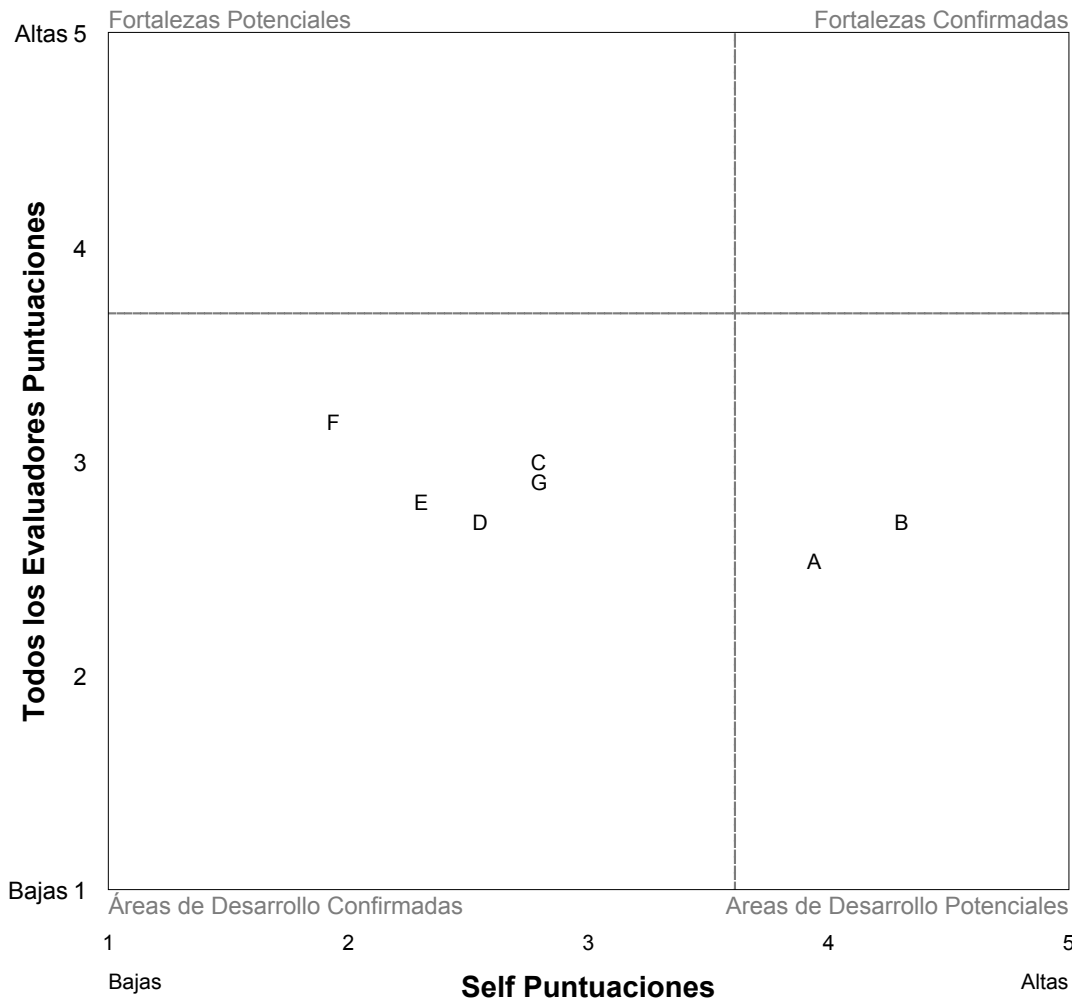
OTROS PUNTUACIONES	Altas	Fortalezas Potenciales	Fortalezas Confirmadas
	Bajas	Áreas de Desarrollo Confirmadas	Áreas de Desarrollo Potenciales
		Bajas	Altas

AUTOEVALUACIONES

COMO UTILIZAR EL ÍNDICE DE AUTOCONCIENCIA

- ✓ Examine qué competencias específicas están dentro de cada uno de estos cuadrantes.
- ✓ A continuación, es importante que examine los temas de estas competencias a ver cómo se pueden o no relacionar lógicamente unos con otros. Es importante que explore las habilidades que pertenecen a las categorías de Fortalezas Confirmadas o Potenciales.
- ✓ Finalmente, considere posibles modos de enanzar las habilidades y la eficacia en aquellas que han sido categorizadas como Áreas de Desarrollo Confirmadas o Potenciales.

Índice de Autoconciencia
Self - Todos los Evaluadores (N = 9)



Puntuaciones Medias

	<u>Self</u>	<u>Todos los Evaluadores</u>
--	-------------	------------------------------

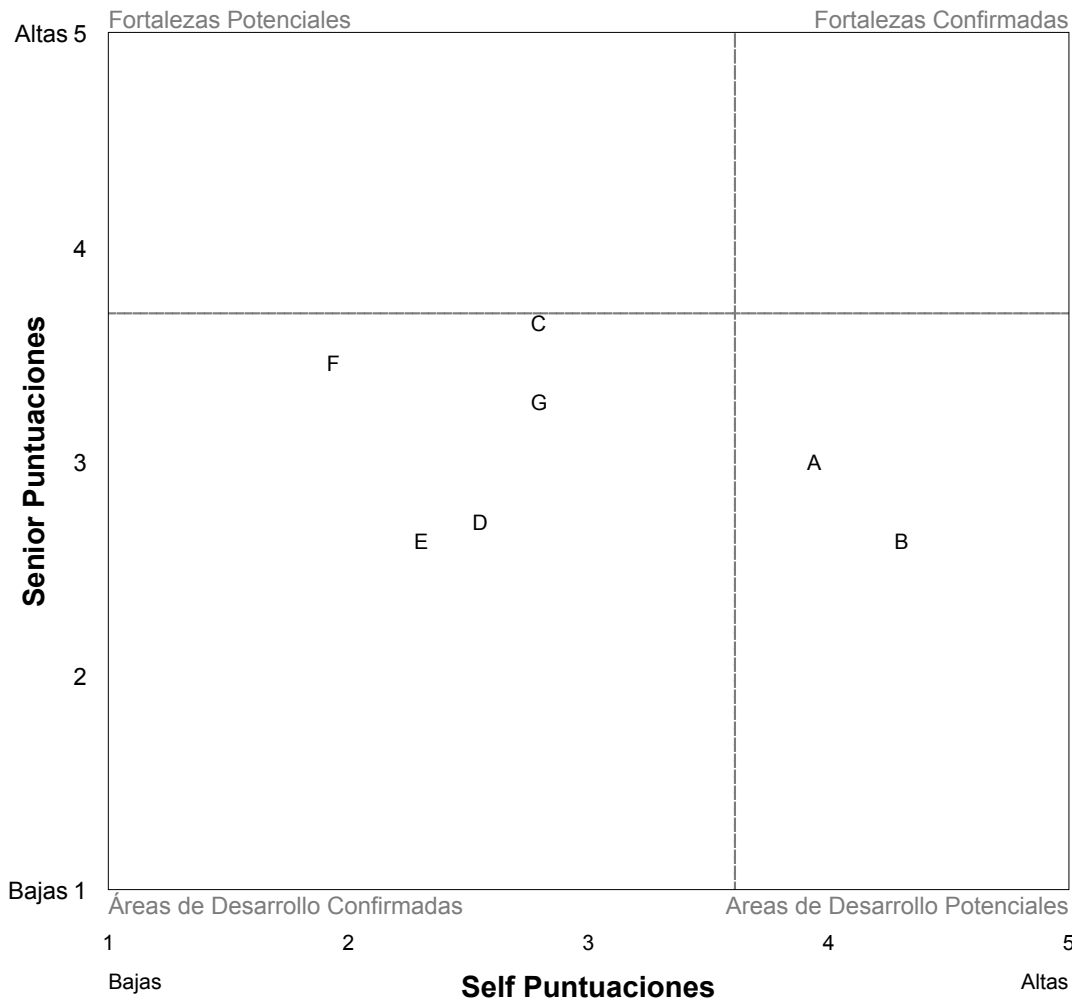
Áreas de Desarrollo Confirmadas

C. Controla	2.83	3.07
D. Manejo Personal	2.60	2.80
E. Maneja Relaciones	2.33	2.85
F. Liderazgo	2.00	3.19
G. Comunica	2.83	3.06

Áreas de Desarrollo Potenciales

A. Soluciona Problemas	4.00	2.59
B. Planea	4.33	2.78

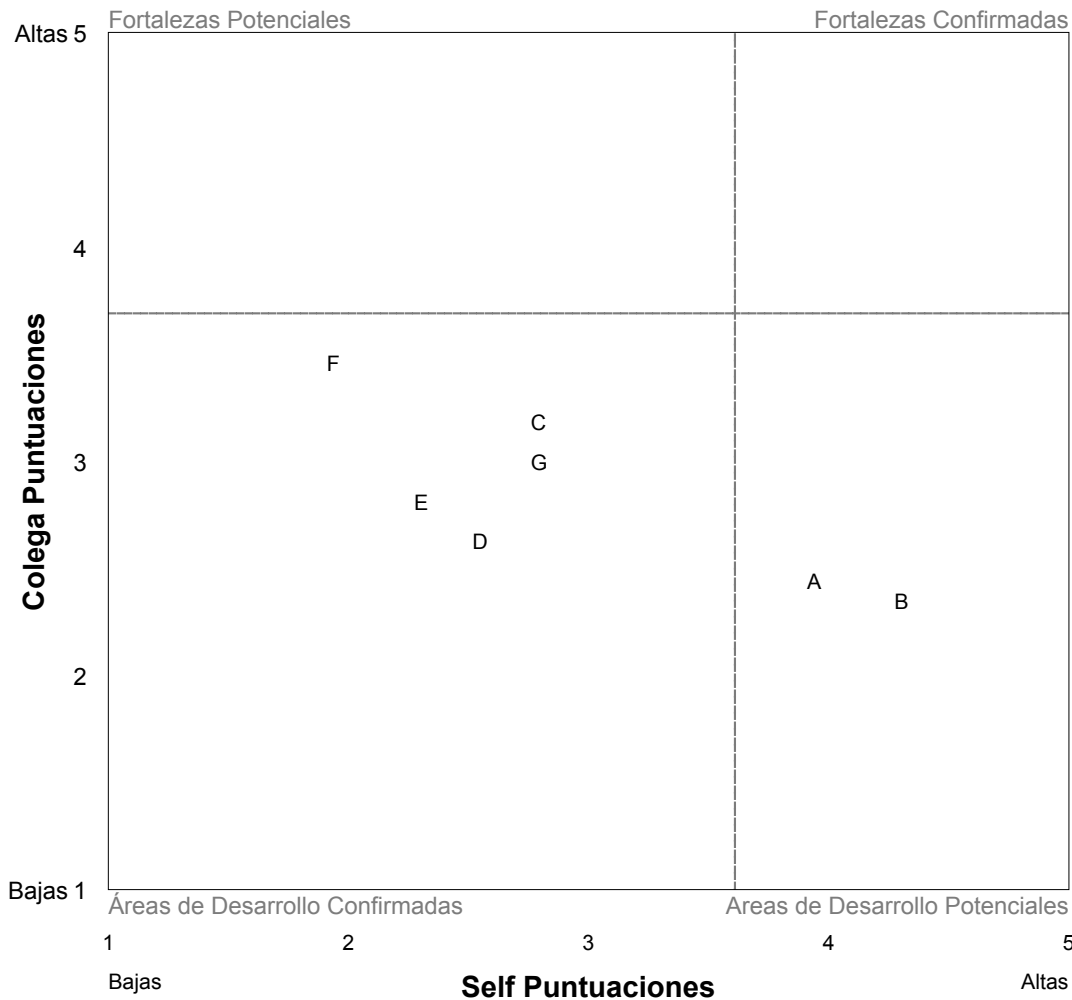
Índice de Autoconciencia
Self - Senior (N = 1)



Puntuaciones Medias

	<u>Self</u>	<u>Senior</u>
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
C. Controla	2.83	3.67
D. Manejo Personal	2.60	2.80
E. Maneja Relaciones	2.33	2.67
F. Liderazgo	2.00	3.50
G. Comunica	2.83	3.33
Áreas de Desarrollo Potenciales		
A. Soluciona Problemas	4.00	3.00
B. Planea	4.33	2.67

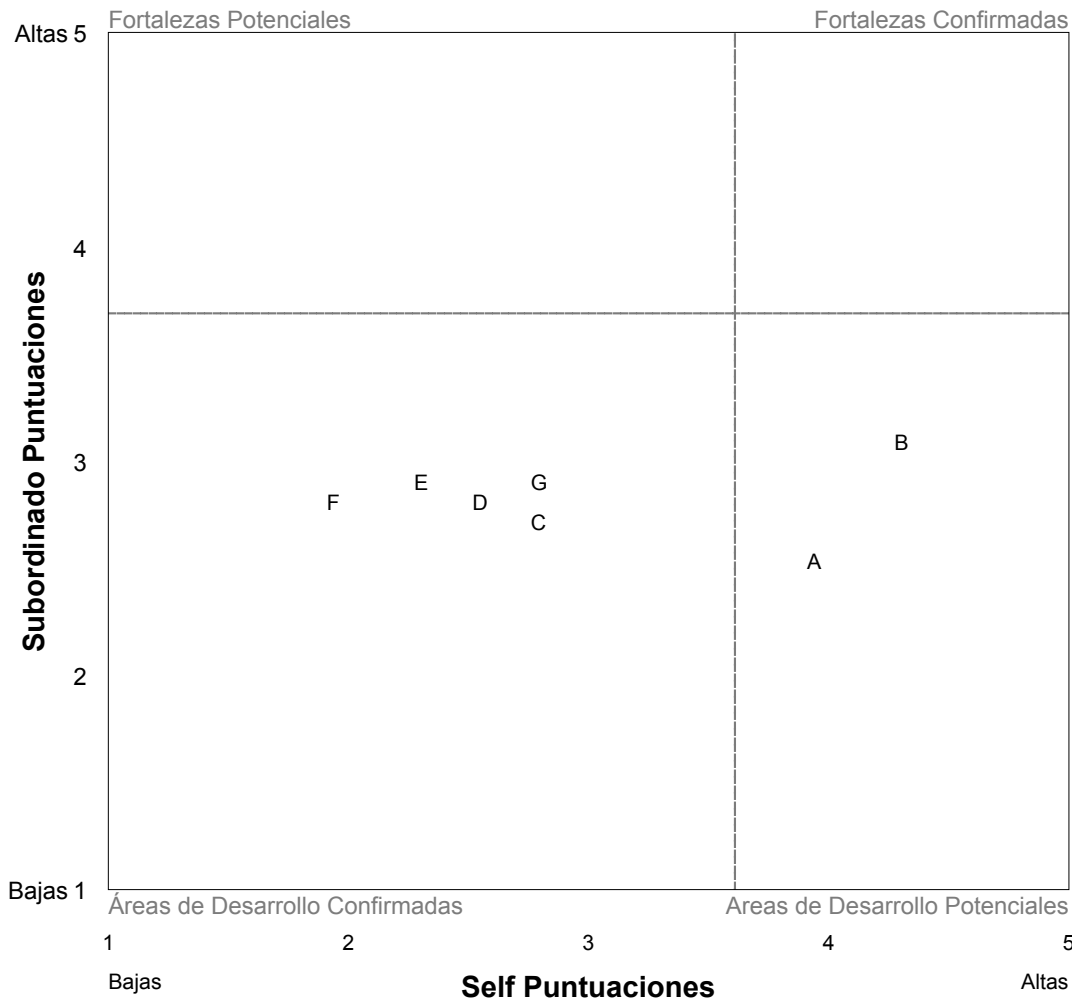
Índice de Autoconciencia
Self - Colega (N = 4)



Puntuaciones Medias

	<u>Self</u>	<u>Colega</u>
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
C. Controla	2.83	3.25
D. Manejo Personal	2.60	2.70
E. Maneja Relaciones	2.33	2.83
F. Liderazgo	2.00	3.46
G. Comunica	2.83	3.08
Áreas de Desarrollo Potenciales		
A. Soluciona Problemas	4.00	2.50
B. Planea	4.33	2.42

Índice de Autoconciencia
Self - Subordinado (N = 4)



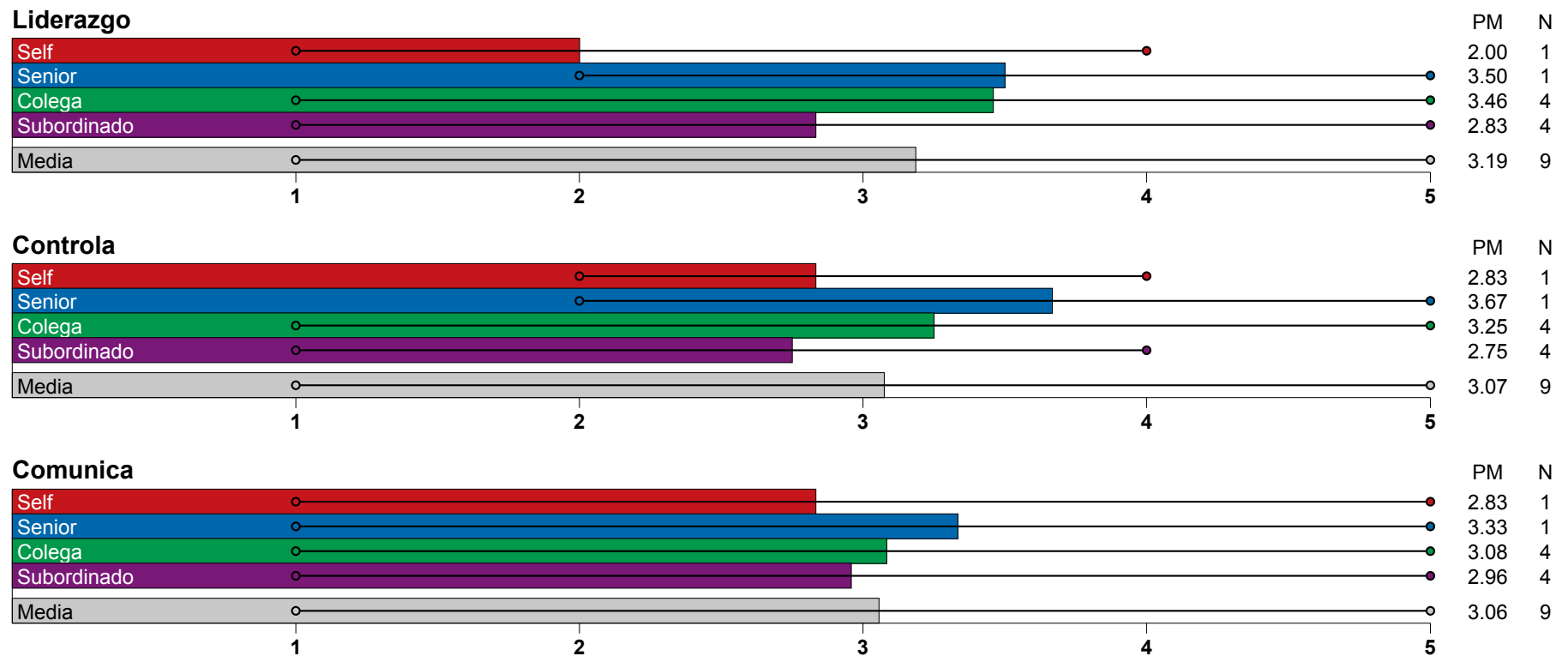
Áreas de Desarrollo Confirmadas

	Self	Subordinado
C. Controla	2.83	2.75
D. Manejo Personal	2.60	2.90
E. Maneja Relaciones	2.33	2.92
F. Liderazgo	2.00	2.83
G. Comunica	2.83	2.96

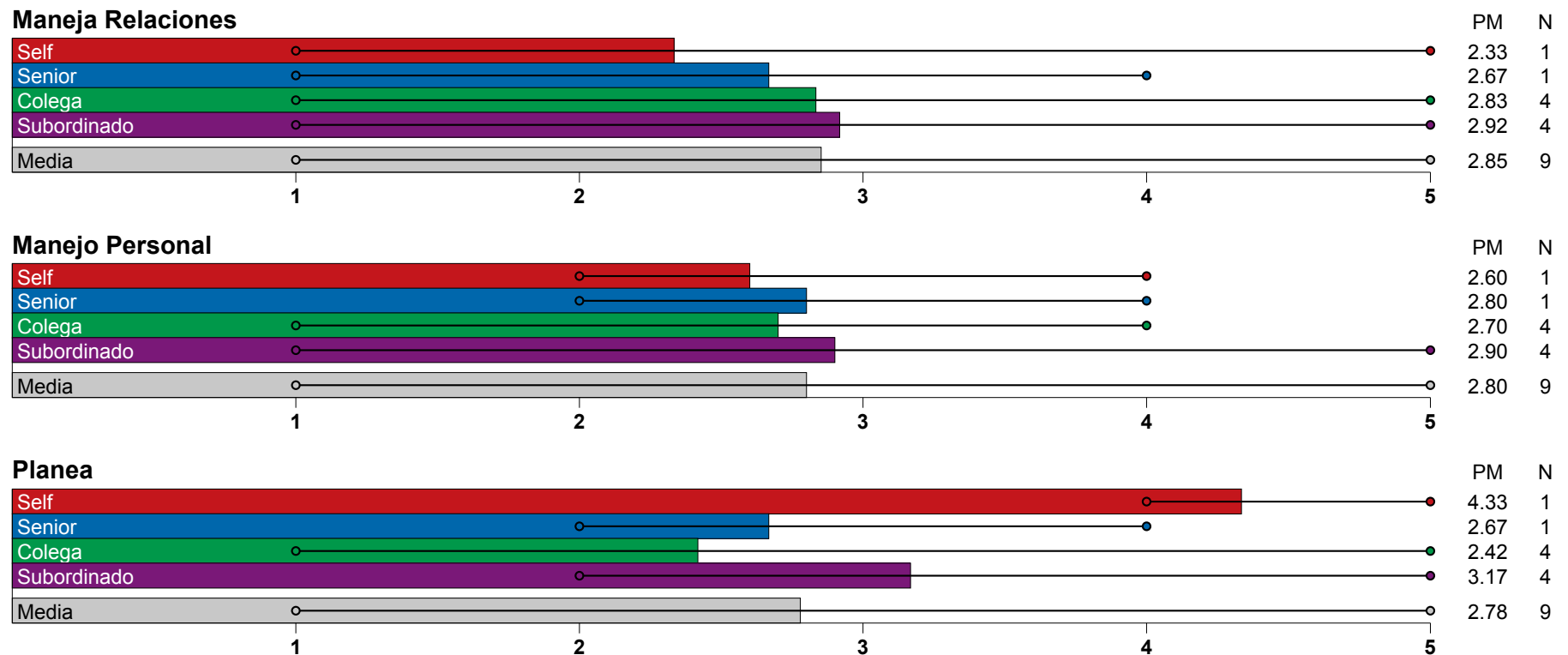
Áreas de Desarrollo Potenciales

A. Soluciona Problemas	4.00	2.58
B. Planea	4.33	3.17

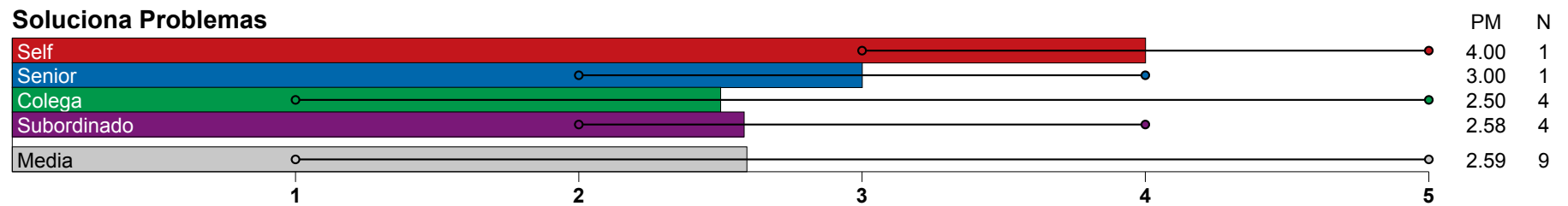
Resumen de Competencias



Resumen de Competencias (Continuación)

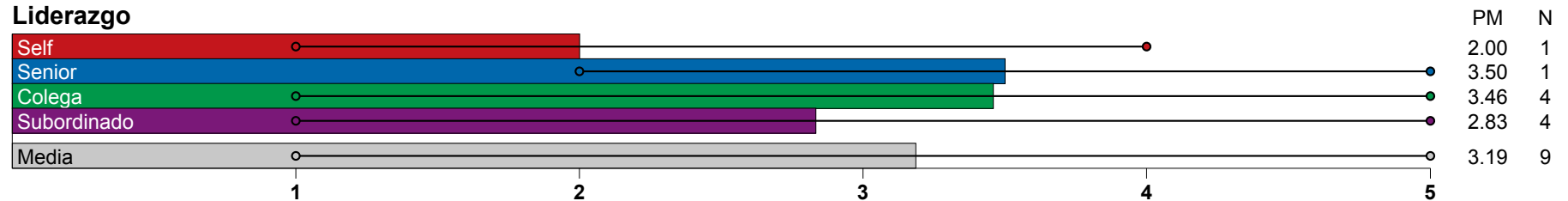


Resumen de Competencias (Continuación)

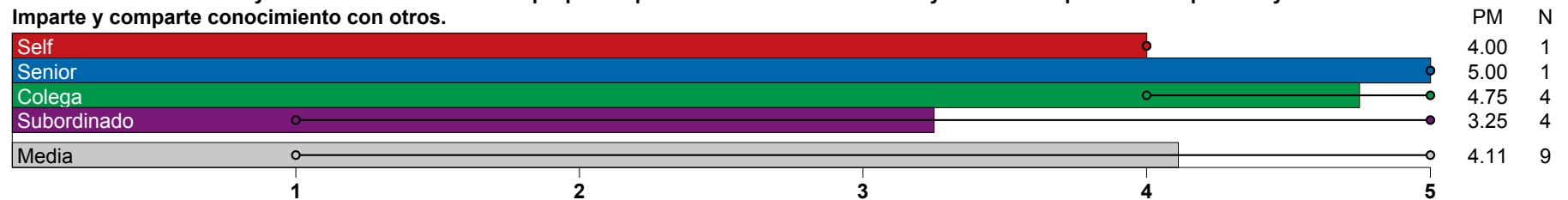


Resumen de Comportamientos

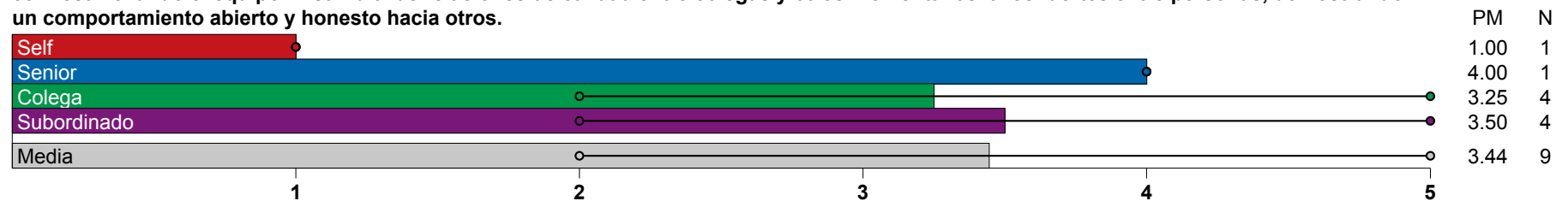
Liderazgo



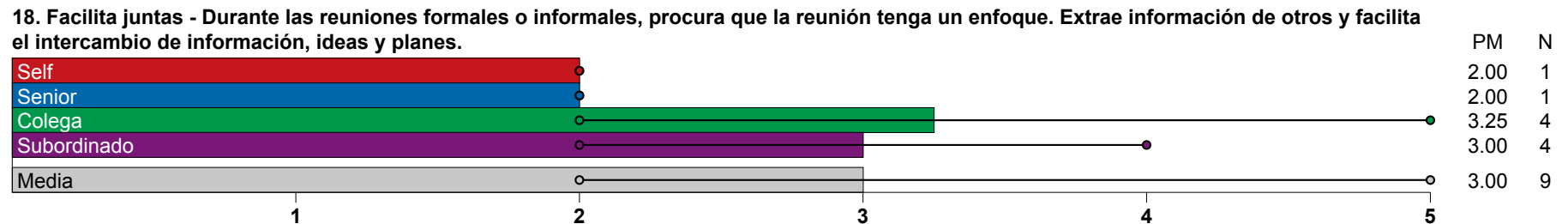
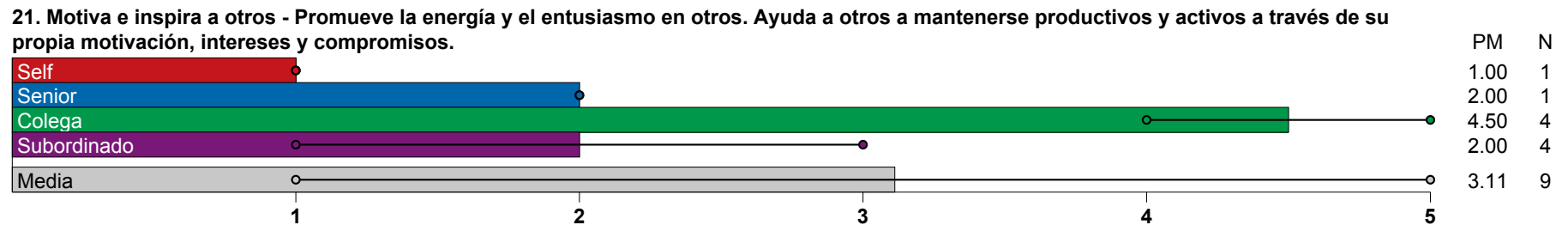
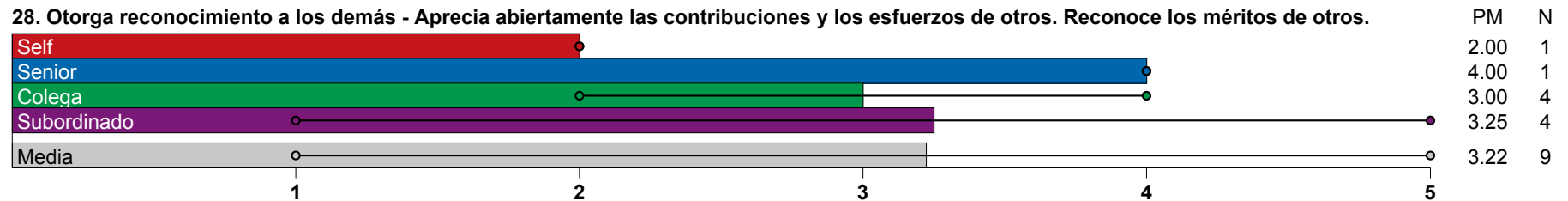
23. Desarrolla a otros - Ayuda a otros a extender sus propias capacidades. Busca formas de ayudar a otras personas a aprender y desarrollarse. Imparte y comparte conocimiento con otros.



33. Desarrollando el equipo - Estimula las relaciones de calidad entre colegas y otros. Fomenta los lazos fuertes entre personas, demostrando un comportamiento abierto y honesto hacia otros.

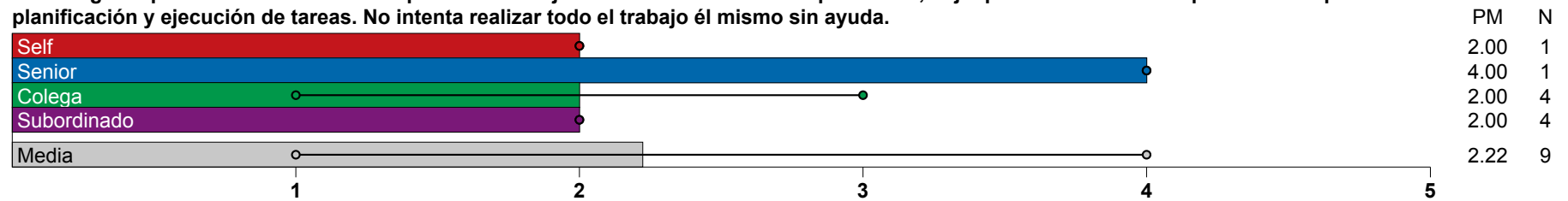


Resumen de Comportamientos (Continuación)



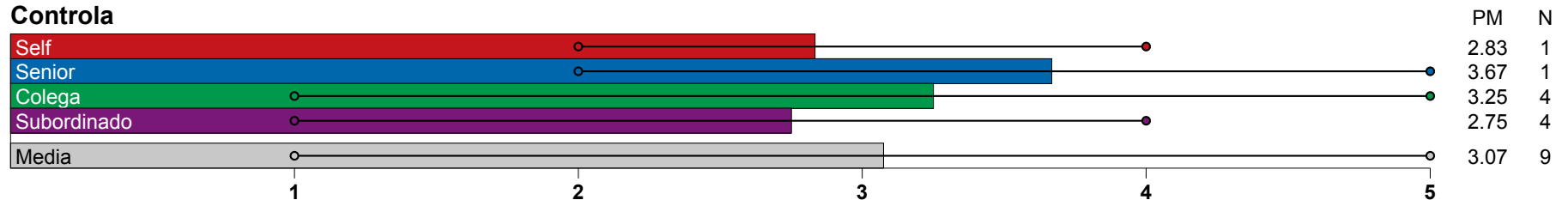
Resumen de Comportamientos (Continuación)

16. Delega responsabilidades - Permite que otros manejen tareas dentro de sus capacidades; deja que otros asuman responsabilidad por la planificación y ejecución de tareas. No intenta realizar todo el trabajo él mismo sin ayuda.

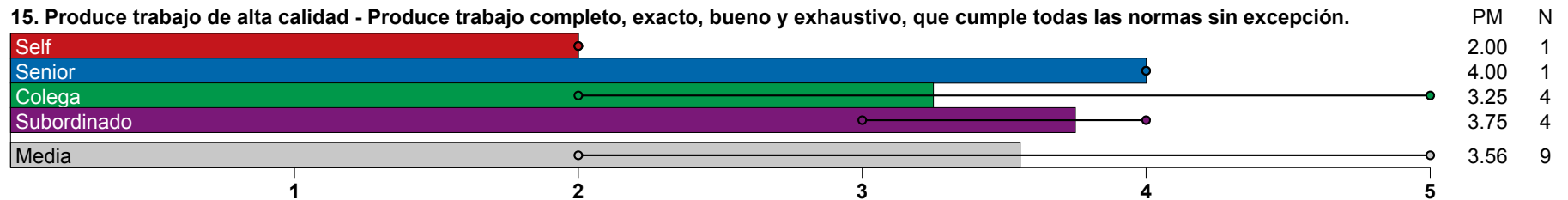


Resumen de Comportamientos (Continuación)

Controla



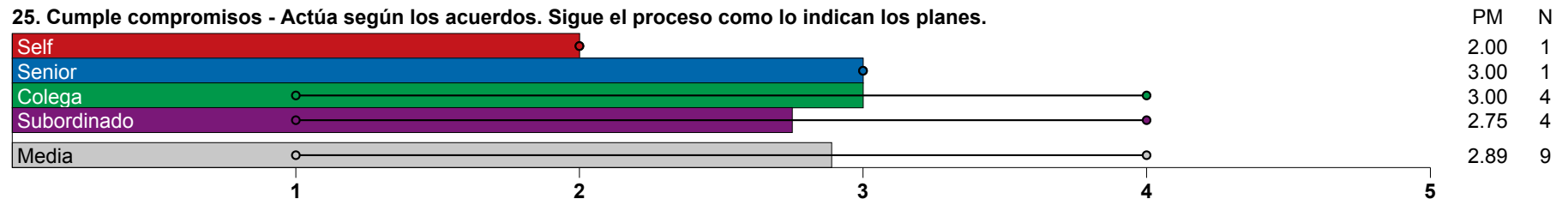
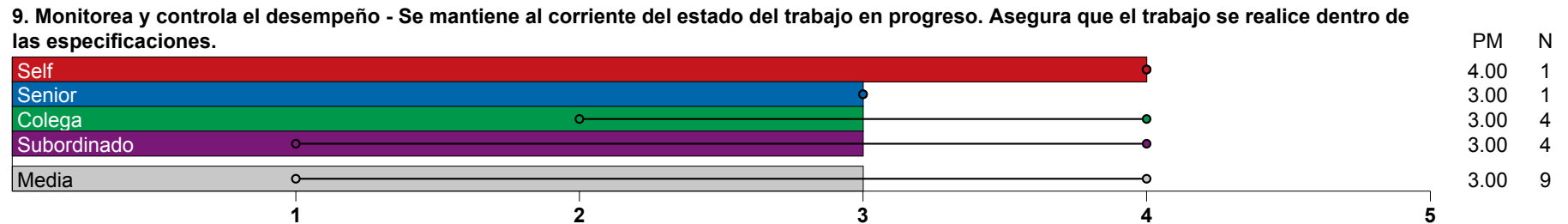
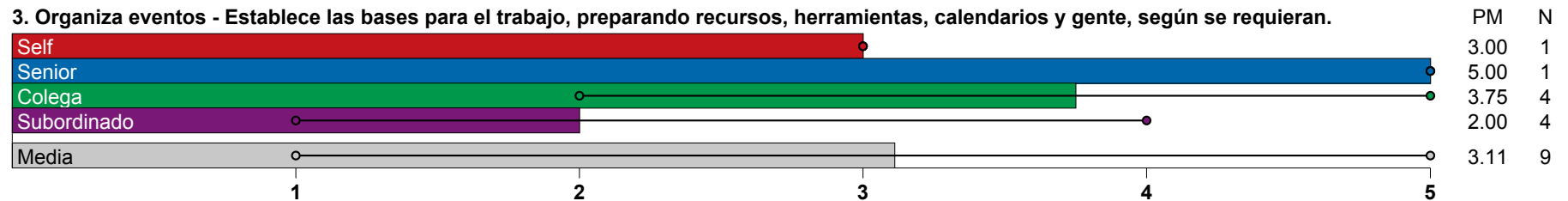
15. Produce trabajo de alta calidad - Produce trabajo completo, exacto, bueno y exhaustivo, que cumple todas las normas sin excepción.



11. Cumple con horarios y plazos - Sigue los calendarios y consigue que el trabajo se realice a tiempo, según los planes y los acuerdos previos.

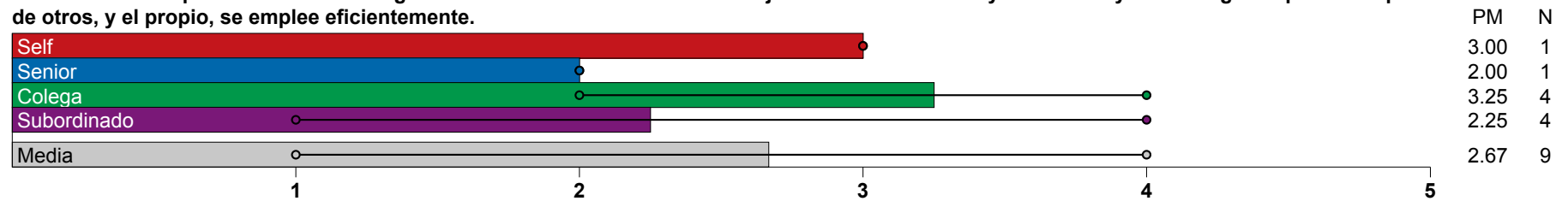


Resumen de Comportamientos (Continuación)



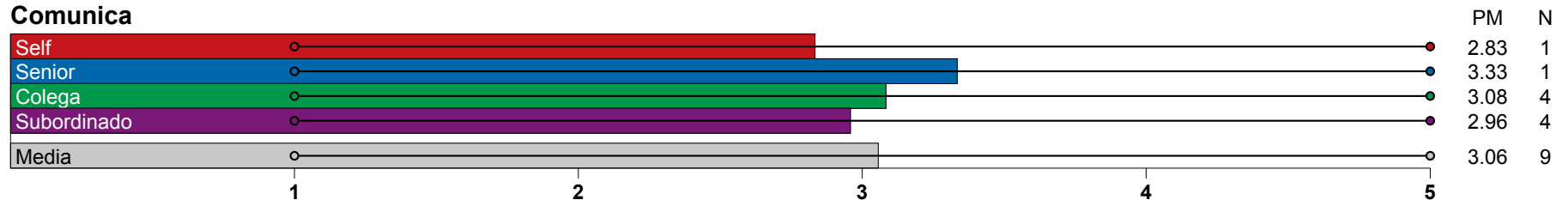
Resumen de Comportamientos (Continuación)

19. Mantiene alta productividad - Consigue hacer cosas. Realiza mucho trabajo. Se mantiene activo y eficiente. Ayuda a asegurar que el tiempo de otros, y el propio, se emplee eficientemente.

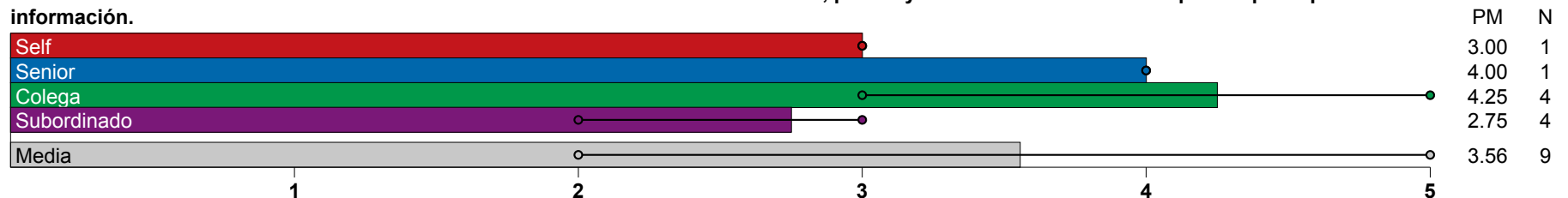


Resumen de Comportamientos (Continuación)

Comunica



13. Mantiene informados a otros - Mantiene actualizados a otros sobre información, planes y desarrollos nuevos. No espera a que le pidan la información.

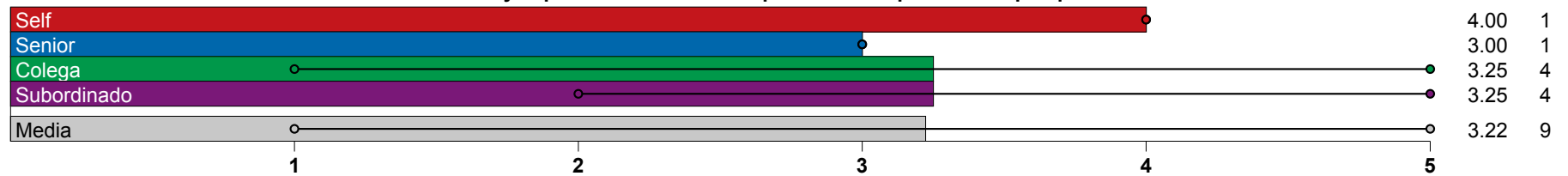


17. Retroalimenta sobre el desempeño - Ofrece información a otros sobre su rendimiento. Identifica claramente los puntos donde el rendimiento supera, cumple o no alcanza los objetivos, las normas, o las expectativas y necesidades de otros.

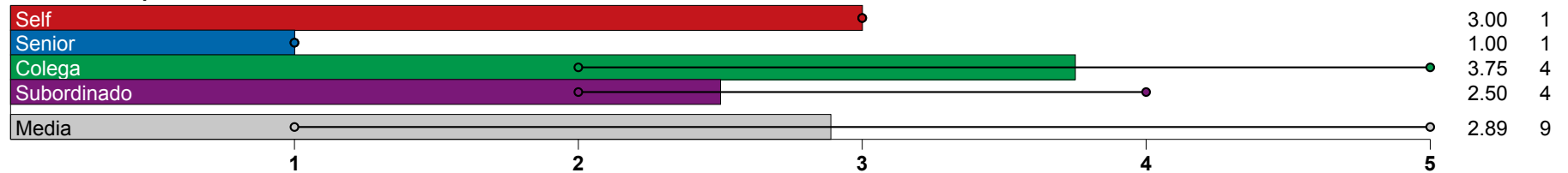


Resumen de Comportamientos (Continuación)

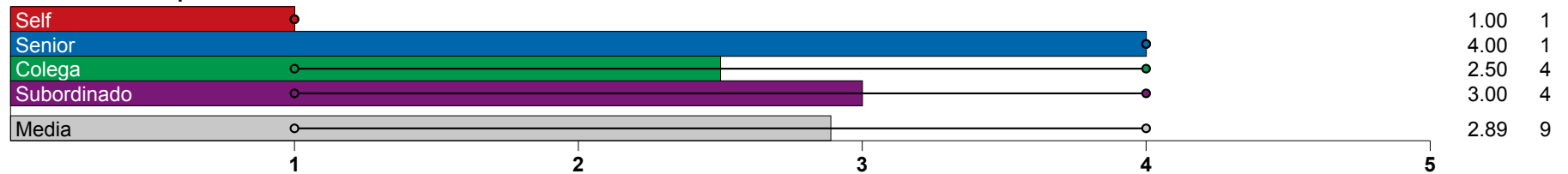
1. Articula ideas e información - Habla claramente y expresa ideas de forma que otros comprendan lo que quiere decir.



32. Expresando visiones interesantes del futuro - Habla sobre los eventos futuros con entusiasmo e interés. Motiva a otros para que anticipen el futuro con impaciencia.

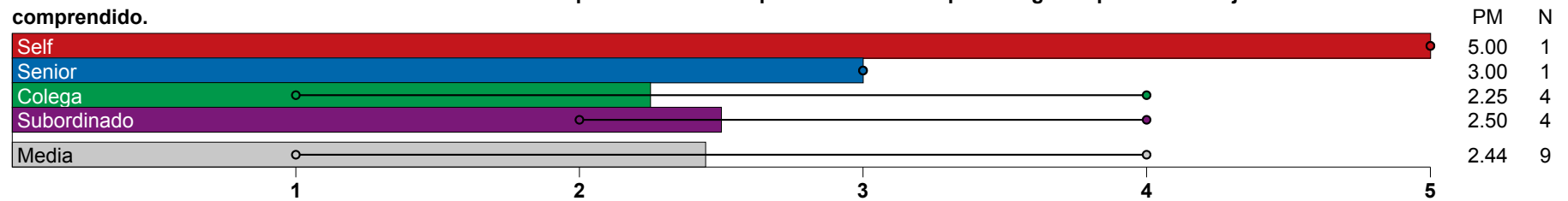


29. Comunica expectativas - Indica claramente a los demás lo que se espera o necesita de ellos. No espera hasta después del hecho para comunicar las expectativas.



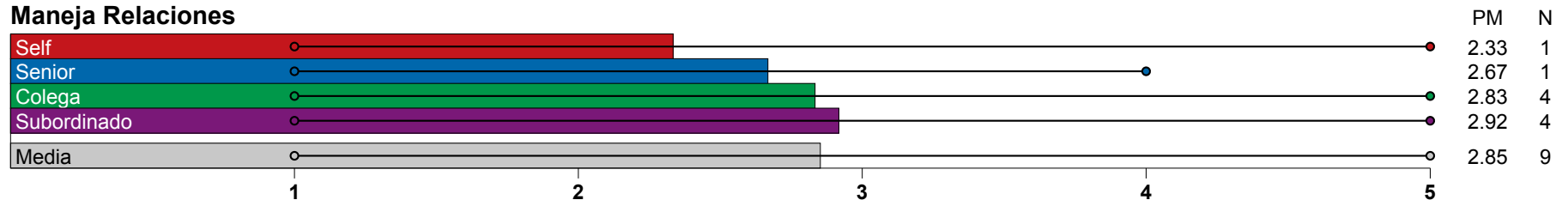
Resumen de Comportamientos (Continuación)

4. Escucha a los demás - Presta atención minuciosa a lo que otros dicen. Repite la información para asegurar que los mensajes de otros se han comprendido.

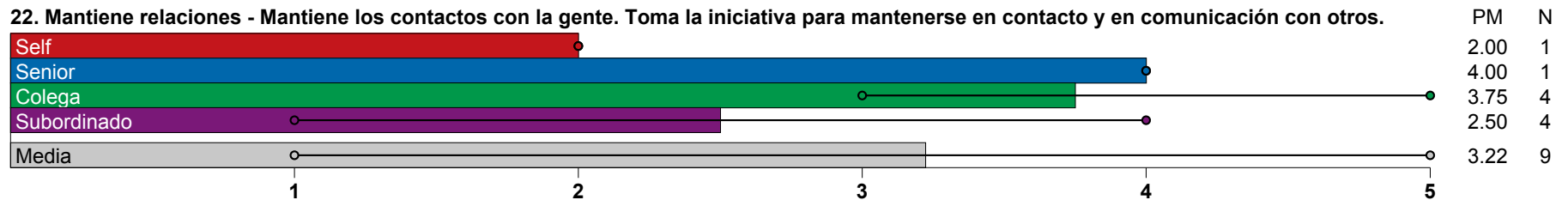


Resumen de Comportamientos (Continuación)

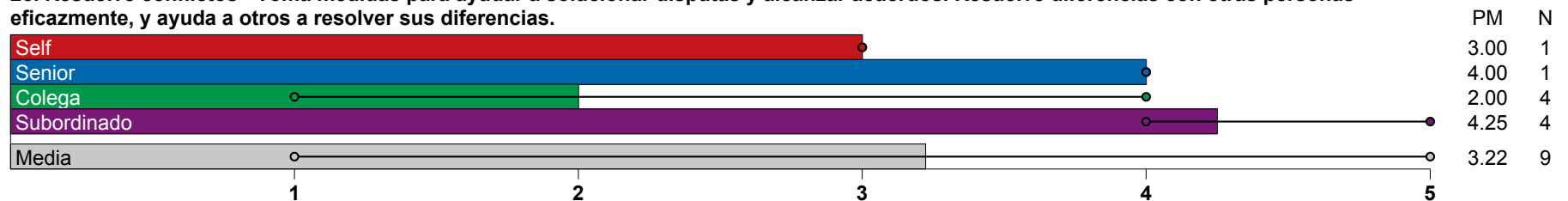
Maneja Relaciones



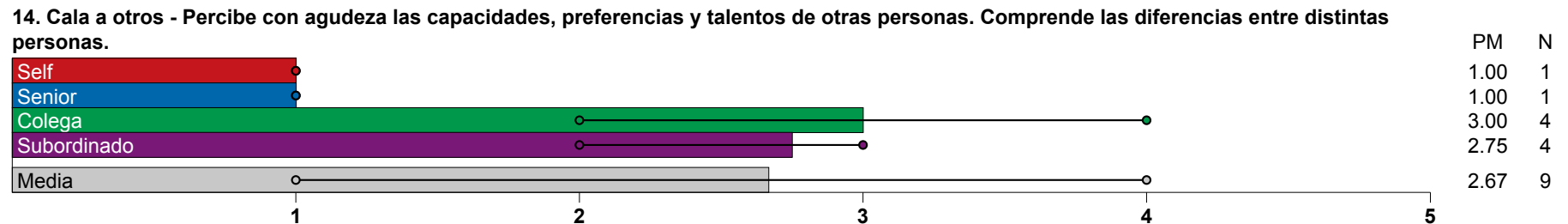
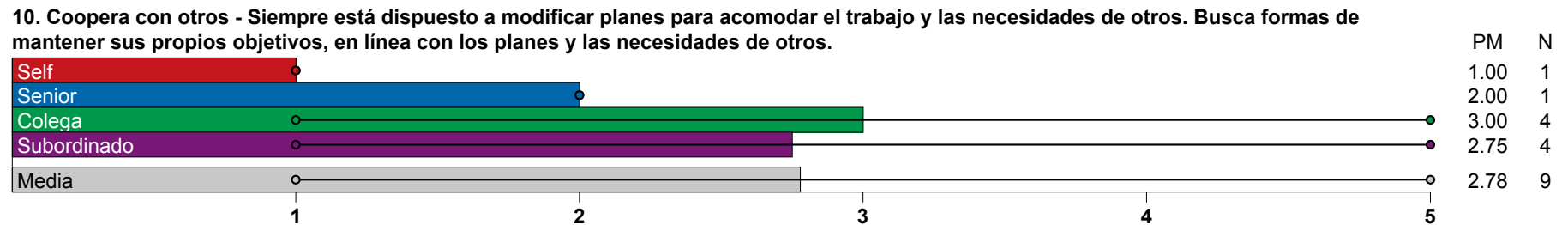
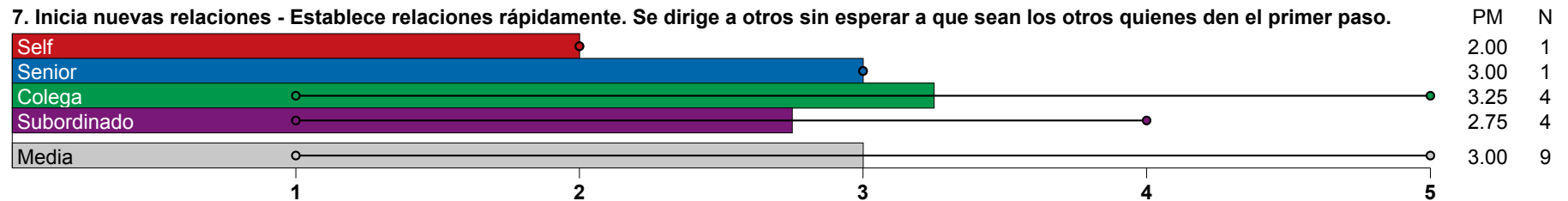
22. Mantiene relaciones - Mantiene los contactos con la gente. Toma la iniciativa para mantenerse en contacto y en comunicación con otros.



26. Resuelve conflictos - Toma medidas para ayudar a solucionar disputas y alcanzar acuerdos. Resuelve diferencias con otras personas eficazmente, y ayuda a otros a resolver sus diferencias.

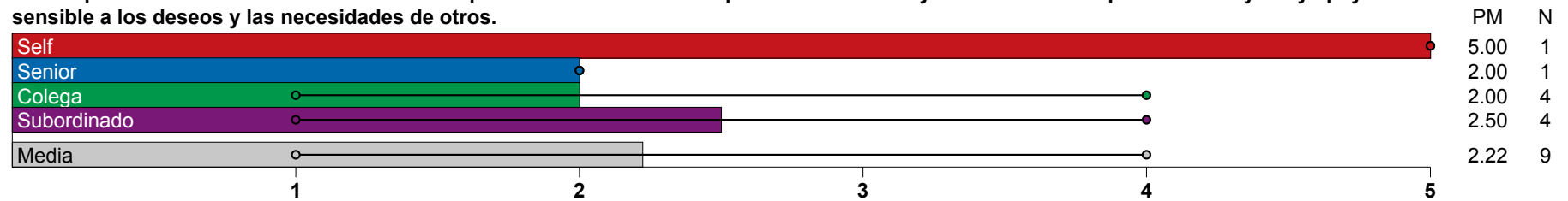


Resumen de Comportamientos (Continuación)



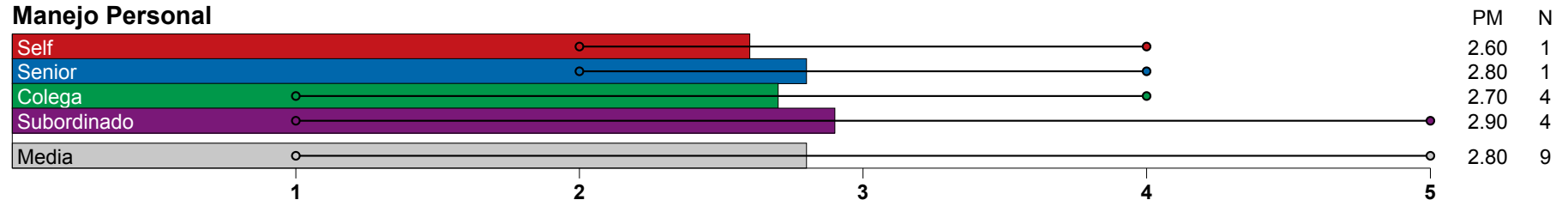
Resumen de Comportamientos (Continuación)

31. Responde a las necesidades de otros - Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa para ofrecer ayuda y apoyo. Es sensible a los deseos y las necesidades de otros.

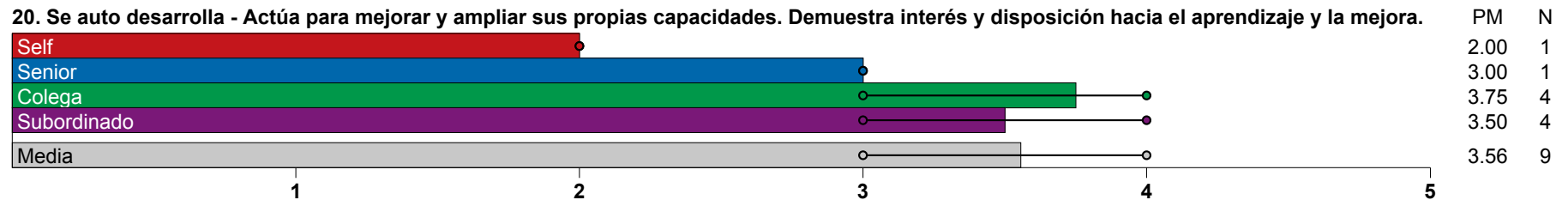


Resumen de Comportamientos (Continuación)

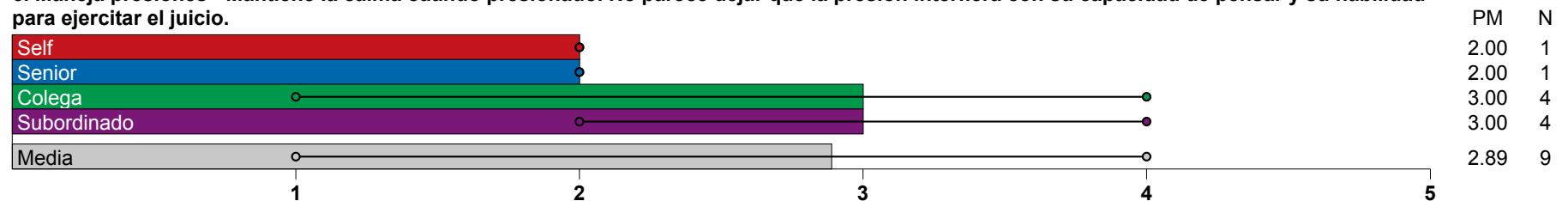
Manejo Personal



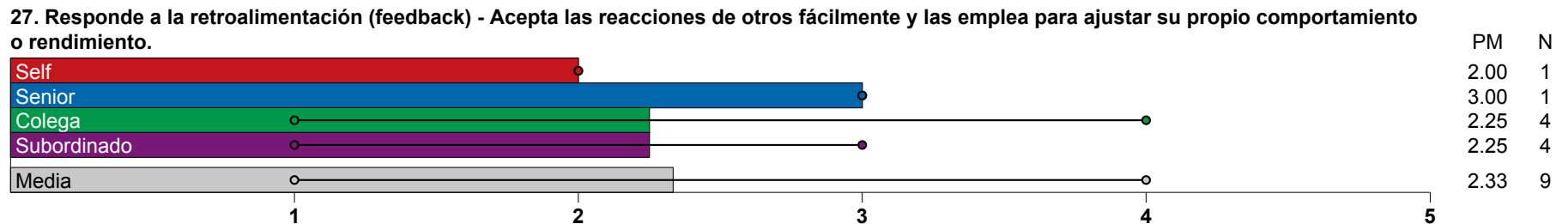
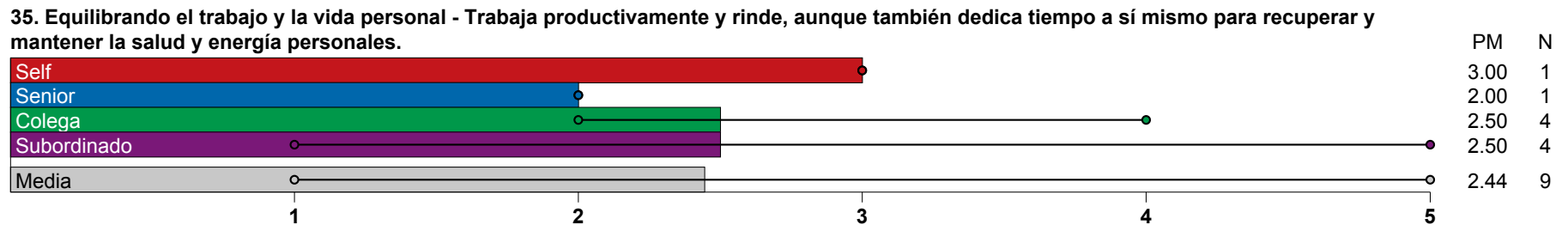
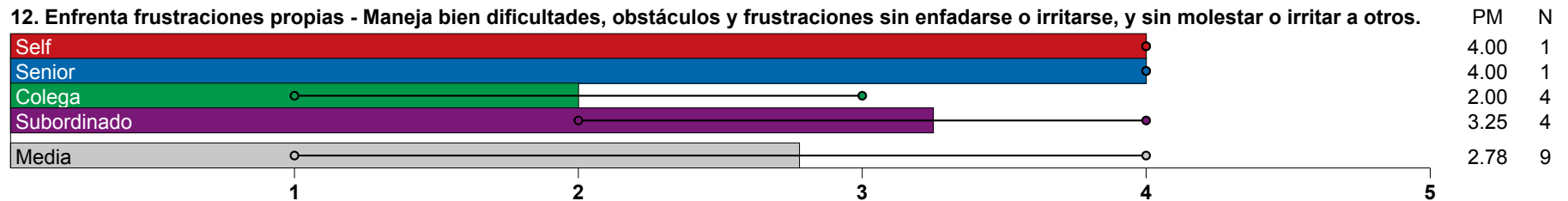
20. Se auto desarrolla - Actúa para mejorar y ampliar sus propias capacidades. Demuestra interés y disposición hacia el aprendizaje y la mejora.



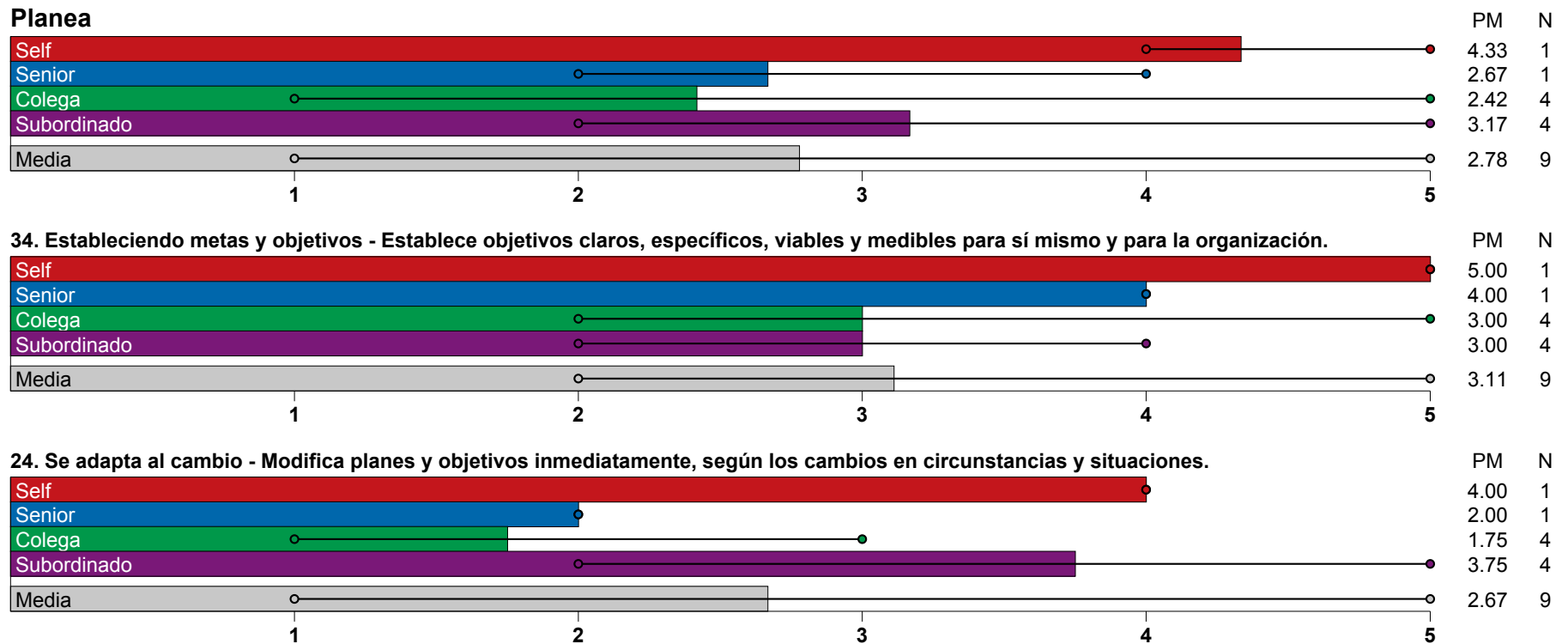
6. Maneja presiones - Mantiene la calma cuando presionado. No parece dejar que la presión interfiera con su capacidad de pensar y su habilidad para ejercitar el juicio.



Resumen de Comportamientos (Continuación)

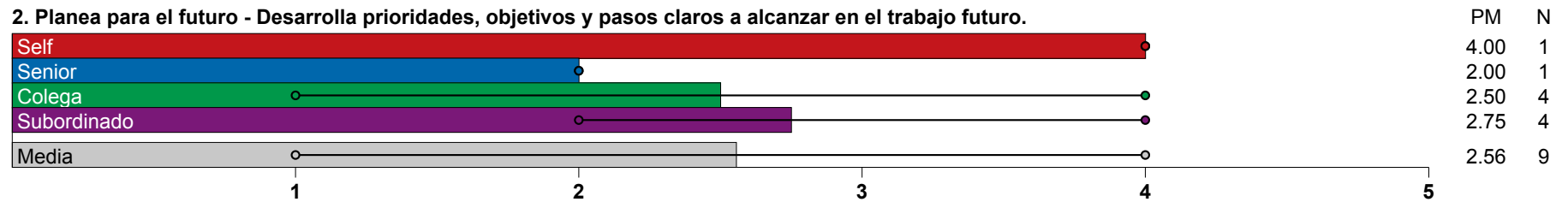


Resumen de Comportamientos (Continuación)



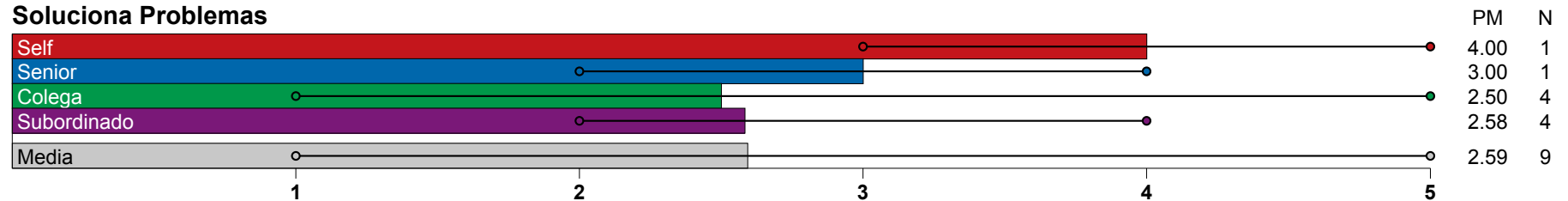
Resumen de Comportamientos (Continuación)

2. Planea para el futuro - Desarrolla prioridades, objetivos y pasos claros a alcanzar en el trabajo futuro.

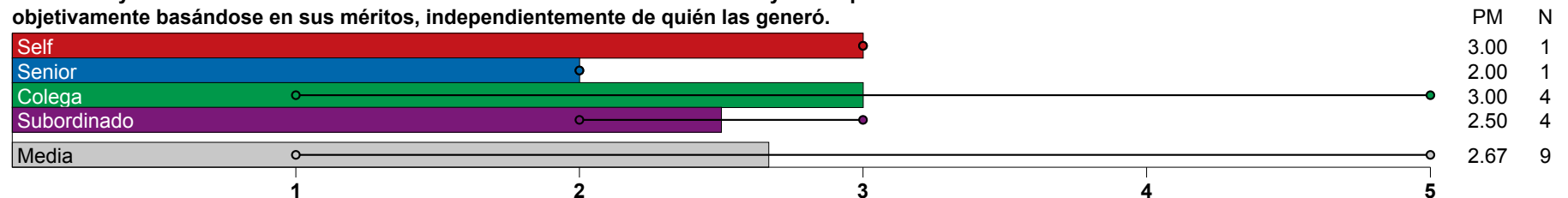


Resumen de Comportamientos (Continuación)

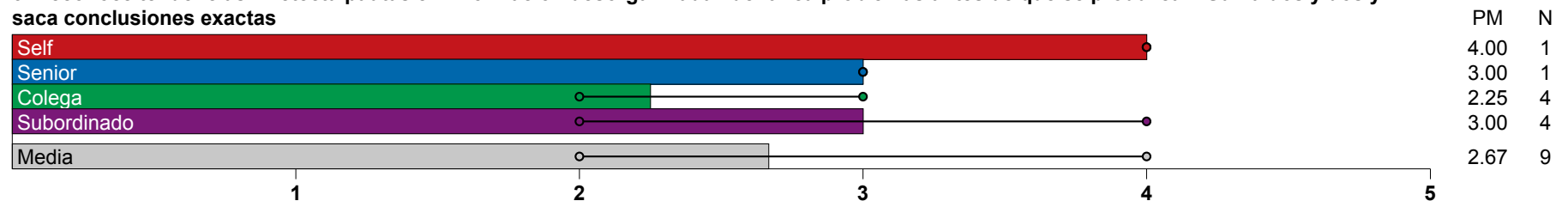
Soluciona Problemas



30. Evalúa y actúa sobre ideas nuevas - Muestra estar abierto a ideas nuevas y a las aportaciones de otros. Evalúa las ideas nuevas objetivamente basándose en sus méritos, independientemente de quién las generó.

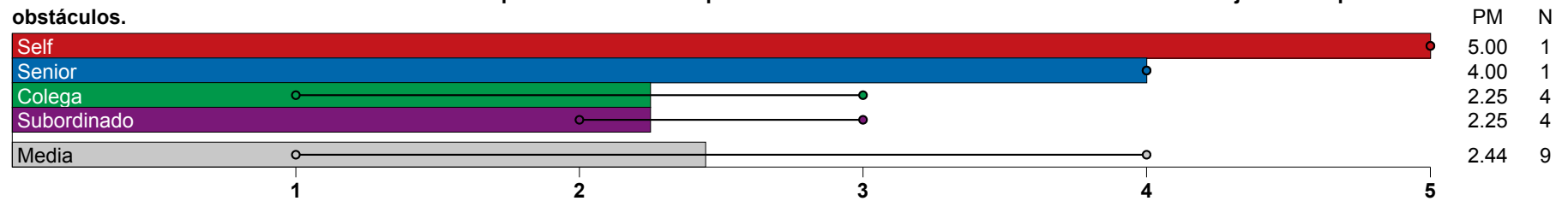


5. Reconoce tendencias - Detecta pautas en información desorganizada. Identifica problemas antes de que se produzcan. Suma dos y dos y saca conclusiones exactas



Resumen de Comportamientos (Continuación)

8. Genera nuevas ideas - Produce ideas nuevas rápidamente. Rara vez parece no tener ideas sobre una forma nueva de trabajar o de superar obstáculos.



Comportamientos Más Frecuentes - Todos los Evaluadores

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con mayor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con mayor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con mayor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar las formas de seguir apalancando estos comportamientos como fuerzas.

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Desarrolla a otros - Ayuda a otros a extender sus propias capacidades. Busca formas de ayudar a otras personas a aprender y desarrollarse. Imparte y comparte conocimiento con otros.	Liderazgo	4.11	1	1	0	1	6
Produce trabajo de alta calidad - Produce trabajo completo, exacto, bueno y exhaustivo, que cumple todas las normas sin excepción.	Controla	3.56	0	1	3	4	1
Se auto desarrolla - Actúa para mejorar y ampliar sus propias capacidades. Demuestra interés y disposición hacia el aprendizaje y la mejora.	Manejo Personal	3.56	0	0	4	5	0
Mantiene informados a otros - Mantiene actualizados a otros sobre información, planes y desarrollos nuevos. No espera a que le pidan la información.	Comunica	3.56	0	1	4	2	2
Desarrollando el equipo - Estimula las relaciones de calidad entre colegas y otros. Fomenta los lazos fuertes entre personas, demostrando un comportamiento abierto y honesto hacia otros.	Liderazgo	3.44	0	3	1	3	2
Retroalimenta sobre el desempeño - Ofrece información a otros sobre su rendimiento. Identifica claramente los puntos donde el rendimiento supera, cumple o no alcanza los objetivos, las normas, o las expectativas y necesidades de otros.	Comunica	3.33	1	2	2	1	3
Cumple con horarios y plazos - Sigue los calendarios y consigue que el trabajo se realice a tiempo, según los planes y los acuerdos previos.	Controla	3.22	2	1	0	5	1
Articula ideas e información - Habla claramente y expresa ideas de forma que otros comprendan lo que quiere decir.	Comunica	3.22	1	1	4	1	2

Comportamientos Más Frecuentes - Todos los Evaluadores

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Otorga reconocimiento a los demás - Aprecia abiertamente las contribuciones y los esfuerzos de otros. Reconoce los méritos de otros.	Liderazgo	3.22	1	1	3	3	1
Mantiene relaciones - Mantiene los contactos con la gente. Toma la iniciativa para mantenerse en contacto y en comunicación con otros.	Maneja Relaciones	3.22	1	1	3	3	1
Resuelve conflictos - Toma medidas para ayudar a solucionar disputas y alcanzar acuerdos. Resuelve diferencias con otras personas eficazmente, y ayuda a otros a resolver sus diferencias.	Maneja Relaciones	3.22	2	1	0	5	1

Comportamientos Más Frecuentes - Senior

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con mayor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con mayor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con mayor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar las formas de seguir apalancando estos comportamientos como fuerzas.

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Desarrolla a otros - Ayuda a otros a extender sus propias capacidades. Busca formas de ayudar a otras personas a aprender y desarrollarse. Imparte y comparte conocimiento con otros.	Liderazgo	5.00	0	0	0	0	1
Retroalimenta sobre el desempeño - Ofrece información a otros sobre su rendimiento. Identifica claramente los puntos donde el rendimiento supera, cumple o no alcanza los objetivos, las normas, o las expectativas y necesidades de otros.	Comunica	5.00	0	0	0	0	1
Organiza eventos - Establece las bases para el trabajo, preparando recursos, herramientas, calendarios y gente, según se requieran.	Controla	5.00	0	0	0	0	1
Cumple con horarios y plazos - Sigue los calendarios y consigue que el trabajo se realice a tiempo, según los planes y los acuerdos previos.	Controla	5.00	0	0	0	0	1
Enfrenta frustraciones propias - Maneja bien dificultades, obstáculos y frustraciones sin enfadarse o irritarse, y sin molestar o irritar a otros.	Manejo Personal	4.00	0	0	0	1	0
Estableciendo metas y objetivos - Establece objetivos claros, específicos, viables y medibles para sí mismo y para la organización.	Planea	4.00	0	0	0	1	0
Produce trabajo de alta calidad - Produce trabajo completo, exacto, bueno y exhaustivo, que cumple todas las normas sin excepción.	Controla	4.00	0	0	0	1	0
Mantiene informados a otros - Mantiene actualizados a otros sobre información, planes y desarrollos nuevos. No espera a que le pidan la información.	Comunica	4.00	0	0	0	1	0

Comportamientos Más Frecuentes - Senior

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Comunica expectativas - Indica claramente a los demás lo que se espera o necesita de ellos. No espera hasta después del hecho para comunicar las expectativas.	Comunica	4.00	0	0	0	1	0
Genera nuevas ideas - Produce ideas nuevas rápidamente. Rara vez parece no tener ideas sobre una forma nueva de trabajar o de superar obstáculos.	Soluciona Problemas	4.00	0	0	0	1	0
Mantiene relaciones - Mantiene los contactos con la gente. Toma la iniciativa para mantenerse en contacto y en comunicación con otros.	Maneja Relaciones	4.00	0	0	0	1	0
Resuelve conflictos - Toma medidas para ayudar a solucionar disputas y alcanzar acuerdos. Resuelve diferencias con otras personas eficazmente, y ayuda a otros a resolver sus diferencias.	Maneja Relaciones	4.00	0	0	0	1	0
Desarrollando el equipo - Estimula las relaciones de calidad entre colegas y otros. Fomenta los lazos fuertes entre personas, demostrando un comportamiento abierto y honesto hacia otros.	Liderazgo	4.00	0	0	0	1	0
Otorga reconocimiento a los demás - Aprecia abiertamente las contribuciones y los esfuerzos de otros. Reconoce los méritos de otros.	Liderazgo	4.00	0	0	0	1	0
Delega responsabilidades - Permite que otros manejen tareas dentro de sus capacidades; deja que otros asuman responsabilidad por la planificación y ejecución de tareas. No intenta realizar todo el trabajo él mismo sin ayuda.	Liderazgo	4.00	0	0	0	1	0

Comportamientos Más Frecuentes - Colega

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con mayor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con mayor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con mayor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar las formas de seguir apalancando estos comportamientos como fuerzas.

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Desarrolla a otros - Ayuda a otros a extender sus propias capacidades. Busca formas de ayudar a otras personas a aprender y desarrollarse. Imparte y comparte conocimiento con otros.	Liderazgo	4.75	0	0	0	1	3
Motiva e inspira a otros - Promueve la energía y el entusiasmo en otros. Ayuda a otros a mantenerse productivos y activos a través de su propia motivación, intereses y compromisos.	Liderazgo	4.50	0	0	0	2	2
Mantiene informados a otros - Mantiene actualizados a otros sobre información, planes y desarrollos nuevos. No espera a que le pidan la información.	Comunica	4.25	0	0	1	1	2
Expresando visiones interesantes del futuro - Habla sobre los eventos futuros con entusiasmo e interés. Motiva a otros para que anticipen el futuro con impaciencia.	Comunica	3.75	0	1	0	2	1
Se auto desarrolla - Actúa para mejorar y ampliar sus propias capacidades. Demuestra interés y disposición hacia el aprendizaje y la mejora.	Manejo Personal	3.75	0	0	1	3	0
Organiza eventos - Establece las bases para el trabajo, preparando recursos, herramientas, calendarios y gente, según se requieran.	Controla	3.75	0	1	0	2	1
Mantiene relaciones - Mantiene los contactos con la gente. Toma la iniciativa para mantenerse en contacto y en comunicación con otros.	Maneja Relaciones	3.75	0	0	2	1	1
Inicia nuevas relaciones - Establece relaciones rápidamente. Se dirige a otros sin esperar a que sean los otros quienes den el primer paso.	Maneja Relaciones	3.25	1	1	0	0	2

Comportamientos Más Frecuentes - Colega

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Desarrollando el equipo - Estimula las relaciones de calidad entre colegas y otros. Fomenta los lazos fuertes entre personas, demostrando un comportamiento abierto y honesto hacia otros.	Liderazgo	3.25	0	2	0	1	1
Facilita juntas - Durante las reuniones formales o informales, procura que la reunión tenga un enfoque. Extrae información de otros y facilita el intercambio de información, ideas y planes.	Liderazgo	3.25	0	2	0	1	1
Mantiene alta productividad - Consigue hacer cosas. Realiza mucho trabajo. Se mantiene activo y eficiente. Ayuda a asegurar que el tiempo de otros, y el propio, se emplee eficientemente.	Controla	3.25	0	1	1	2	0
Cumple con horarios y plazos - Sigue los calendarios y consigue que el trabajo se realice a tiempo, según los planes y los acuerdos previos.	Controla	3.25	1	0	0	3	0
Produce trabajo de alta calidad - Produce trabajo completo, exacto, bueno y exhaustivo, que cumple todas las normas sin excepción.	Controla	3.25	0	1	2	0	1
Articula ideas e información - Habla claramente y expresa ideas de forma que otros comprendan lo que quiere decir.	Comunica	3.25	1	0	1	1	1

Comportamientos Más Frecuentes - Subordinado

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con mayor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con mayor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con mayor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar las formas de seguir apalancando estos comportamientos como fuerzas.

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia						
Resuelve conflictos - Toma medidas para ayudar a solucionar disputas y alcanzar acuerdos. Resuelve diferencias con otras personas eficazmente, y ayuda a otros a resolver sus diferencias.	Maneja Relaciones	4.25	0	0	0	3	1
Retroalimenta sobre el desempeño - Ofrece información a otros sobre su rendimiento. Identifica claramente los puntos donde el rendimiento supera, cumple o no alcanza los objetivos, las normas, o las expectativas y necesidades de otros.	Comunica	3.75	0	1	1	0	2
Produce trabajo de alta calidad - Produce trabajo completo, exacto, bueno y exhaustivo, que cumple todas las normas sin excepción.	Controla	3.75	0	0	1	3	0
Se adapta al cambio - Modifica planes y objetivos inmediatamente, según los cambios en circunstancias y situaciones.	Planea	3.75	0	1	0	2	1
Se auto desarrolla - Actúa para mejorar y ampliar sus propias capacidades. Demuestra interés y disposición hacia el aprendizaje y la mejora.	Manejo Personal	3.50	0	0	2	2	0
Desarrollando el equipo - Estimula las relaciones de calidad entre colegas y otros. Fomenta los lazos fuertes entre personas, demostrando un comportamiento abierto y honesto hacia otros.	Liderazgo	3.50	0	1	1	1	1
Enfrenta frustraciones propias - Maneja bien dificultades, obstáculos y frustraciones sin enfadarse o irritarse, y sin molestar o irritar a otros.	Manejo Personal	3.25	0	1	1	2	0
Articula ideas e información - Habla claramente y expresa ideas de forma que otros comprendan lo que quiere decir.	Comunica	3.25	0	1	2	0	1

Comportamientos Más Frecuentes - Subordinado

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia					
Desarrolla a otros - Ayuda a otros a extender sus propias capacidades. Busca formas de ayudar a otras personas a aprender y desarrollarse. Imparte y comparte conocimiento con otros.	Liderazgo	3.25	1	1	0	0
Otorga reconocimiento a los demás - Aprecia abiertamente las contribuciones y los esfuerzos de otros. Reconoce los méritos de otros.	Liderazgo	3.25	1	0	1	1

Comportamientos Menos Frecuentes - Todos los Evaluadores

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con menor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con menor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con menor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar formas de practicar estos comportamientos con más frecuencia. o, cuando los demuestre, ayudar a que los otros los comprendan.

Comportamientos Menos Frecuentes

Competencia

Delega responsabilidades - Permite que otros manejen tareas dentro de sus capacidades; deja que otros asuman responsabilidad por la planificación y ejecución de tareas. No intenta realizar todo el trabajo él mismo sin ayuda.	Liderazgo	2.22	2	4	2	1	0
Responde a las necesidades de otros - Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa para ofrecer ayuda y apoyo. Es sensible a los deseos y las necesidades de otros.	Maneja Relaciones	2.22	3	3	1	2	0
Responde a la retroalimentación (feedback) - Acepta las reacciones de otros fácilmente y las emplea para ajustar su propio comportamiento o rendimiento.	Manejo Personal	2.33	2	3	3	1	0
Escucha a los demás - Presta atención minuciosa a lo que otros dicen. Repite la información para asegurar que los mensajes de otros se han comprendido.	Comunica	2.44	1	5	1	2	0
Genera nuevas ideas - Produce ideas nuevas rápidamente. Rara vez parece no tener ideas sobre una forma nueva de trabajar o de superar obstáculos.	Soluciono Problemas	2.44	1	4	3	1	0
Equilibrando el trabajo y la vida personal - Trabaja productivamente y rinde, aunque también dedica tiempo a sí mismo para recuperar y mantener la salud y energía personales.	Manejo Personal	2.44	1	6	0	1	1
Planea para el futuro - Desarrolla prioridades, objetivos y pasos claros a alcanzar en el trabajo futuro.	Planea	2.56	1	4	2	2	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Todos los Evaluadores

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Reconoce tendencias - Detecta pautas en información desorganizada. Identifica problemas antes de que se produzcan. Suma dos y dos y saca conclusiones exactas	Soluciona Problemas	2.67	0	4	4	1	0
Evalúa y actúa sobre ideas nuevas - Muestra estar abierto a ideas nuevas y a las aportaciones de otros. Evalúa las ideas nuevas objetivamente basándose en sus méritos, independientemente de quién las generó.	Soluciona Problemas	2.67	1	3	4	0	1
Mantiene alta productividad - Consigue hacer cosas. Realiza mucho trabajo. Se mantiene activo y eficiente. Ayuda a asegurar que el tiempo de otros, y el propio, se emplee eficientemente.	Controla	2.67	1	4	1	3	0
Se adapta al cambio - Modifica planes y objetivos inmediatamente, según los cambios en circunstancias y situaciones.	Planea	2.67	2	3	1	2	1
Cala a otros - Percibe con agudeza las capacidades, preferencias y talentos de otras personas. Comprende las diferencias entre distintas personas.	Maneja Relaciones	2.67	1	2	5	1	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Senior

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con menor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con menor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con menor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar formas de practicar estos comportamientos con más frecuencia. o, cuando los demuestre, ayudar a que los otros los comprendan.

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Cala a otros - Percibe con agudeza las capacidades, preferencias y talentos de otras personas. Comprende las diferencias entre distintas personas.	Maneja Relaciones	1.00	1	0	0	0	0
Expresando visiones interesantes del futuro - Habla sobre los eventos futuros con entusiasmo e interés. Motiva a otros para que anticipen el futuro con impaciencia.	Comunica	1.00	1	0	0	0	0
Maneja presiones - Mantiene la calma cuando presionado. No parece dejar que la presión interfiera con su capacidad de pensar y su habilidad para ejercitar el juicio.	Manejo Personal	2.00	0	1	0	0	0
Equilibrando el trabajo y la vida personal - Trabaja productivamente y rinde, aunque también dedica tiempo a sí mismo para recuperar y mantener la salud y energía personales.	Manejo Personal	2.00	0	1	0	0	0
Facilita juntas - Durante las reuniones formales o informales, procura que la reunión tenga un enfoque. Extrae información de otros y facilita el intercambio de información, ideas y planes.	Liderazgo	2.00	0	1	0	0	0
Motiva e inspira a otros - Promueve la energía y el entusiasmo en otros. Ayuda a otros a mantenerse productivos y activos a través de su propia motivación, intereses y compromisos.	Liderazgo	2.00	0	1	0	0	0
Mantiene alta productividad - Consigue hacer cosas. Realiza mucho trabajo. Se mantiene activo y eficiente. Ayuda a asegurar que el tiempo de otros, y el propio, se emplee eficientemente.	Controla	2.00	0	1	0	0	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Senior

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Se adapta al cambio - Modifica planes y objetivos inmediatamente, según los cambios en circunstancias y situaciones.	Planea	2.00	0	1	0	0	0
Planea para el futuro - Desarrolla prioridades, objetivos y pasos claros a alcanzar en el trabajo futuro.	Planea	2.00	0	1	0	0	0
Responde a las necesidades de otros - Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa para ofrecer ayuda y apoyo. Es sensible a los deseos y las necesidades de otros.	Maneja Relaciones	2.00	0	1	0	0	0
Coopera con otros - Siempre está dispuesto a modificar planes para acomodar el trabajo y las necesidades de otros. Busca formas de mantener sus propios objetivos, en línea con los planes y las necesidades de otros.	Maneja Relaciones	2.00	0	1	0	0	0
Evalúa y actúa sobre ideas nuevas - Muestra estar abierto a ideas nuevas y a las aportaciones de otros. Evalúa las ideas nuevas objetivamente basándose en sus méritos, independientemente de quién las generó.	Soluciona Problemas	2.00	0	1	0	0	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Colega

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con menor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con menor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con menor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar formas de practicar estos comportamientos con más frecuencia. o, cuando los demuestre, ayudar a que los otros los comprendan.

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Se adapta al cambio - Modifica planes y objetivos inmediatamente, según los cambios en circunstancias y situaciones.	Planea	1.75	2	1	1	0	0
Enfrenta frustraciones propias - Maneja bien dificultades, obstáculos y frustraciones sin enfadarse o irritarse, y sin molestar o irritar a otros.	Manejo Personal	2.00	1	2	1	0	0
Delega responsabilidades - Permite que otros manejen tareas dentro de sus capacidades; deja que otros asuman responsabilidad por la planificación y ejecución de tareas. No intenta realizar todo el trabajo él mismo sin ayuda.	Liderazgo	2.00	2	0	2	0	0
Resuelve conflictos - Toma medidas para ayudar a solucionar disputas y alcanzar acuerdos. Resuelve diferencias con otras personas eficazmente, y ayuda a otros a resolver sus diferencias.	Maneja Relaciones	2.00	2	1	0	1	0
Responde a las necesidades de otros - Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa para ofrecer ayuda y apoyo. Es sensible a los deseos y las necesidades de otros.	Maneja Relaciones	2.00	2	1	0	1	0
Genera nuevas ideas - Produce ideas nuevas rápidamente. Rara vez parece no tener ideas sobre una forma nueva de trabajar o de superar obstáculos.	Soluciona Problemas	2.25	1	1	2	0	0
Reconoce tendencias - Detecta pautas en información desorganizada. Identifica problemas antes de que se produzcan. Suma dos y dos y saca conclusiones exactas	Soluciona Problemas	2.25	0	3	1	0	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Colega

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Responde a la retroalimentación (feedback) - Acepta las reacciones de otros fácilmente y las emplea para ajustar su propio comportamiento o rendimiento.	Manejo Personal	2.25	1	2	0	1	0
Escucha a los demás - Presta atención minuciosa a lo que otros dicen. Repite la información para asegurar que los mensajes de otros se han comprendido.	Comunica	2.25	1	2	0	1	0
Planea para el futuro - Desarrolla prioridades, objetivos y pasos claros a alcanzar en el trabajo futuro.	Planea	2.50	1	1	1	1	0
Retroalimenta sobre el desempeño - Ofrece información a otros sobre su rendimiento. Identifica claramente los puntos donde el rendimiento supera, cumple o no alcanza los objetivos, las normas, o las expectativas y necesidades de otros.	Comunica	2.50	1	1	1	1	0
Comunica expectativas - Indica claramente a los demás lo que se espera o necesita de ellos. No espera hasta después del hecho para comunicar las expectativas.	Comunica	2.50	1	1	1	1	0
Equilibrando el trabajo y la vida personal - Trabaja productivamente y rinde, aunque también dedica tiempo a sí mismo para recuperar y mantener la salud y energía personales.	Manejo Personal	2.50	0	3	0	1	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Subordinado

Sus respondientes identificaron los siguientes comportamientos como los que usted demuestra con menor frecuencia y se agrupan por competencia relevante. Se clasifican en orden, y, por tanto, el comportamiento que aparece primero es el que se percibe como el que usted demuestra con menor frecuencia. El número de evaluadores aparece en cada nivel de calificación del comportamiento. El recuadro indica su propia auto-calificación en este comportamiento. (Nota: Si no hay un recuadro en un comportamiento, ésto significa que usted no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 5).

Estos representan los comportamientos que otros perciben como los que usted usa con menor frecuencia, y, como tal, usted debe considerar formas de practicar estos comportamientos con más frecuencia. o, cuando los demuestre, ayudar a que los otros los comprendan.

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Organiza eventos - Establece las bases para el trabajo, preparando recursos, herramientas, calendarios y gente, según se requieran.	Controla	2.00	2	1	<input type="text" value="0"/>	1	0
Delega responsabilidades - Permite que otros manejen tareas dentro de sus capacidades; deja que otros asuman responsabilidad por la planificación y ejecución de tareas. No intenta realizar todo el trabajo él mismo sin ayuda.	Liderazgo	2.00	0	<input type="text" value="4"/>	0	0	0
Motiva e inspira a otros - Promueve la energía y el entusiasmo en otros. Ayuda a otros a mantenerse productivos y activos a través de su propia motivación, intereses y compromisos.	Liderazgo	2.00	<input type="text" value="1"/>	2	1	0	0
Genera nuevas ideas - Produce ideas nuevas rápidamente. Rara vez parece no tener ideas sobre una forma nueva de trabajar o de superar obstáculos.	Soluciona Problemas	2.25	0	3	1	0	<input type="text" value="0"/>
Mantiene alta productividad - Consigue hacer cosas. Realiza mucho trabajo. Se mantiene activo y eficiente. Ayuda a asegurar que el tiempo de otros, y el propio, se emplee eficientemente.	Controla	2.25	1	2	<input type="text" value="0"/>	1	0
Responde a la retroalimentación (feedback) - Acepta las reacciones de otros fácilmente y las emplea para ajustar su propio comportamiento o rendimiento.	Manejo Personal	2.25	1	<input type="text" value="1"/>	2	0	0
Escucha a los demás - Presta atención minuciosa a lo que otros dicen. Repite la información para asegurar que los mensajes de otros se han comprendido.	Comunica	2.50	0	3	0	1	<input type="text" value="0"/>
Expresando visiones interesantes del futuro - Habla sobre los eventos futuros con entusiasmo e interés. Motiva a otros para que anticipen el futuro con impaciencia.	Comunica	2.50	0	3	<input type="text" value="0"/>	1	0

Comportamientos Menos Frecuentes - Subordinado

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia						
Evalúa y actúa sobre ideas nuevas - Muestra estar abierto a ideas nuevas y a las aportaciones de otros. Evalúa las ideas nuevas objetivamente basándose en sus méritos, independientemente de quién las generó.	Soluciona Problemas	2.50	0	2	2	0	0
Responde a las necesidades de otros - Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa para ofrecer ayuda y apoyo. Es sensible a los deseos y las necesidades de otros.	Maneja Relaciones	2.50	1	1	1	1	0
Mantiene relaciones - Mantiene los contactos con la gente. Toma la iniciativa para mantenerse en contacto y en comunicación con otros.	Maneja Relaciones	2.50	1	1	1	1	0
Equilibrando el trabajo y la vida personal - Trabaja productivamente y rinde, aunque también dedica tiempo a sí mismo para recuperar y mantener la salud y energía personales.	Manejo Personal	2.50	1	2	0	0	1

Introducción a los Comentarios finales

Usted y sus evaluadores tuvieron la oportunidad de proporcionar comentarios escritos acerca de sus fortalezas y áreas de desarrollo posibles.

Estos comentarios se proporcionan en las páginas a continuación y están incluidos sin identificar el evaluador para asegurar la confidencialidad.

- ✓ Por favor, ofrezca sus comentarios escritos sobre los puntos fuertes de la persona individual, en el espacio que se ofrece a continuación
- ✓ Por favor, ofrezca sus comentarios escritos sobre las áreas de desarrollo de la persona individual, en el espacio que se ofrece a continuación.

Compare los comentarios finales proporcionados en las páginas a continuación con los gráficos y el resto de información del informe de feedback.

Por favor, tenga en cuenta que no todos los comentarios serán fáciles de entender - no todo el mundo puede proporcionar feedback concreto, específico y constructivo.

Es importante buscar tendencias o temas cuando lea estos comentarios - es fácil encontrar un comentario algo desagradable o hasta parcial. Sin embargo, si un número de comentarios enfocan un área específica usted podría poner un mayor énfasis sobre estos comportamientos específicos para cambiar o realzar su eficacia total.

Las siguientes preguntas pueden ser útiles para analizar los comentarios finales

- ✓ ¿Los comentarios son consistentes y refuerzan el resto de feedback que ha recibido?
- ✓ ¿Añaden alguna nueva información acerca de su eficacia?
- ✓ ¿Puede observar alguna tendencia en los comentarios?
- ✓ ¿Cómo puede realzar sus fortalezas?
- ✓ ¿Qué áreas se compromete a desarrollar en su plan de acción?

Resumen de Comentarios finales
PUNTOS FUERTES

Resumen de Comentarios finales (Continuación)
ÁREAS DE DESARROLLO