A solid blue square is positioned to the left of the main title.

EVALUACIÓN 360

Reporte para:

Peter EJEMPLO

Empresa:

Empresa - Ejemplo

Fecha:

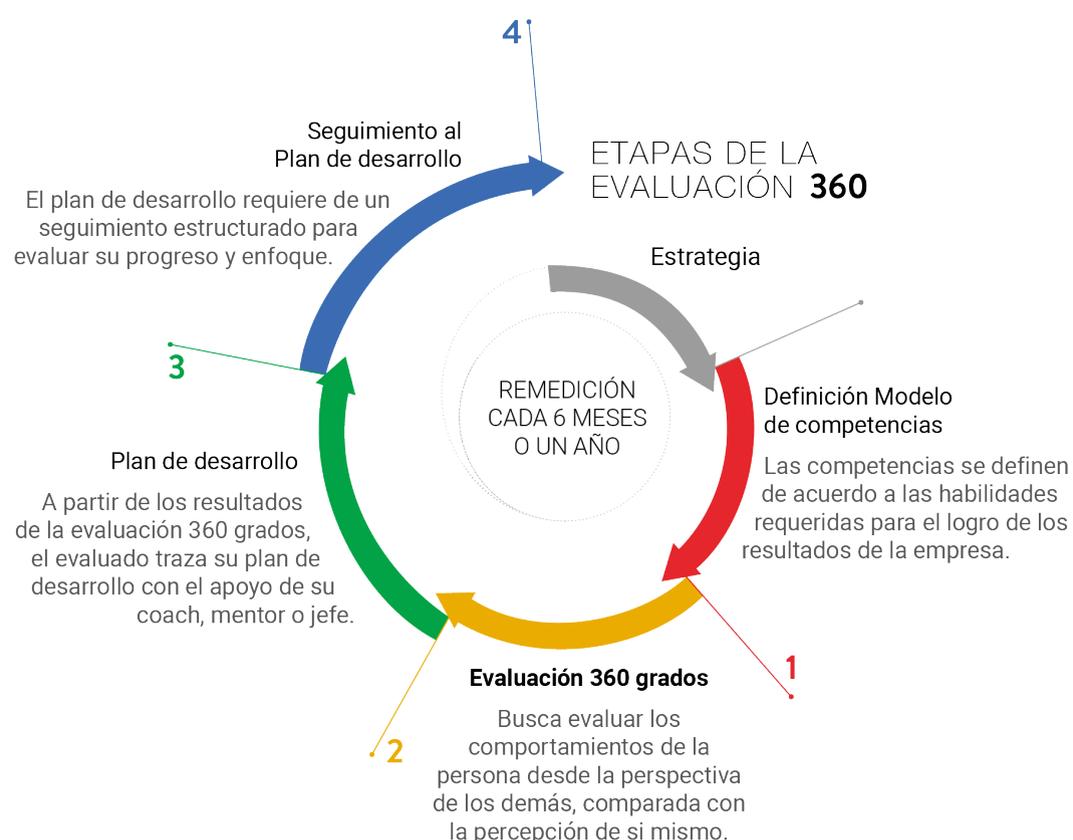


Acerca de esta evaluación

Las evaluaciones de 360 grados son un pilar fundamental en el desarrollo de las habilidades de liderazgo, permiten a las personas conocerse mejor e identificar donde están sus fortalezas y sus áreas de mejora. Adicionalmente le permite tener una visión general y detallada de cómo sus comportamientos son percibidos por sus compañeros de trabajo, lo cual no solo le mejora su autoconocimiento sino el impacto que su forma de ser genera en las personas que lo rodean. Es posible que encuentres muchas cosas tuyas que ya conocías, otras que no y algunas que talvez no compartes en la forma como los demás lo ven. Todo esto es normal y hace parte del proceso de crecimiento. Sin embargo, es importante que no peles con estas apreciaciones o percepciones, sino por el contrario que las entiendas, las analices y las reenfoques para tu propio desarrollo. Todas las personas que participaron en tu evaluación fueron previamente entrenadas y preparadas para brindar retroalimentación. Ellas tienen claro que sus calificaciones y comentarios serán enfocados para tu desarrollo. Por lo anterior, es vital que estés abierto a escuchar no sólo las cosas que te van a gustar sino aquellas que representan un reto para tu desarrollo. Por último, queremos pedirte que veas esta evaluación como un valioso regalo que tus compañeros de trabajo te dan para tu desarrollo profesional y como líder, en una organización que cree en ti y que está dispuesta a invertir en tu crecimiento profesional y personal.

Etapas de la evaluación 360

Es fundamental entender las etapas que rodean las evaluaciones de 360 grados, ya que el proceso completo no inicia con la evaluación, ni termina en ella. ¿Dónde se origina generalmente una evaluación de 360 grados? En la estrategia de la empresa. A partir de esta, se definen cuales son las competencias que deben tener los empleados para lograr las metas trazadas por la dirección, convirtiéndose en la primera etapa. Posteriormente se hace la medición de estas competencias en los empleados, con el fin de identificar dónde están las fortalezas y donde las áreas de mejora, esta evaluación se puede hacer con diferentes herramientas, una de ellas, y posiblemente la más usada, es la evaluación de 360 grados, que es la segunda etapa. Pero obviamente el proceso no puede terminar allí, la evaluación tiene un objetivo fundamental que es el desarrollo de esas habilidades, lo cual debe quedar definido en la tercera etapa, el plan de desarrollo. Generalmente el proceso se hace cíclico, con una remediación de las competencias para ver el progreso en el proceso de desarrollo. Esta remediación puede ser cada 6 meses o cada año. En la gráfica anexa está la diagramación de este ciclo y los aspectos claves de cada etapa.



Secciones del reporte

Sección I.

Mis resultados con respecto al proyecto

Sección II.

Competencias evaluadas desde dos perspectivas

Sección III.

Resultados por competencias

Sección IV.

Mis comportamientos más altos y más bajos

Sección V.

Mi desarrollo basado en fortalezas

Evaluadores y escala

Evaluadores

Autoevaluación	1
Jefe	1
Par	3
Cliente interno	1
Reporte Directo	3

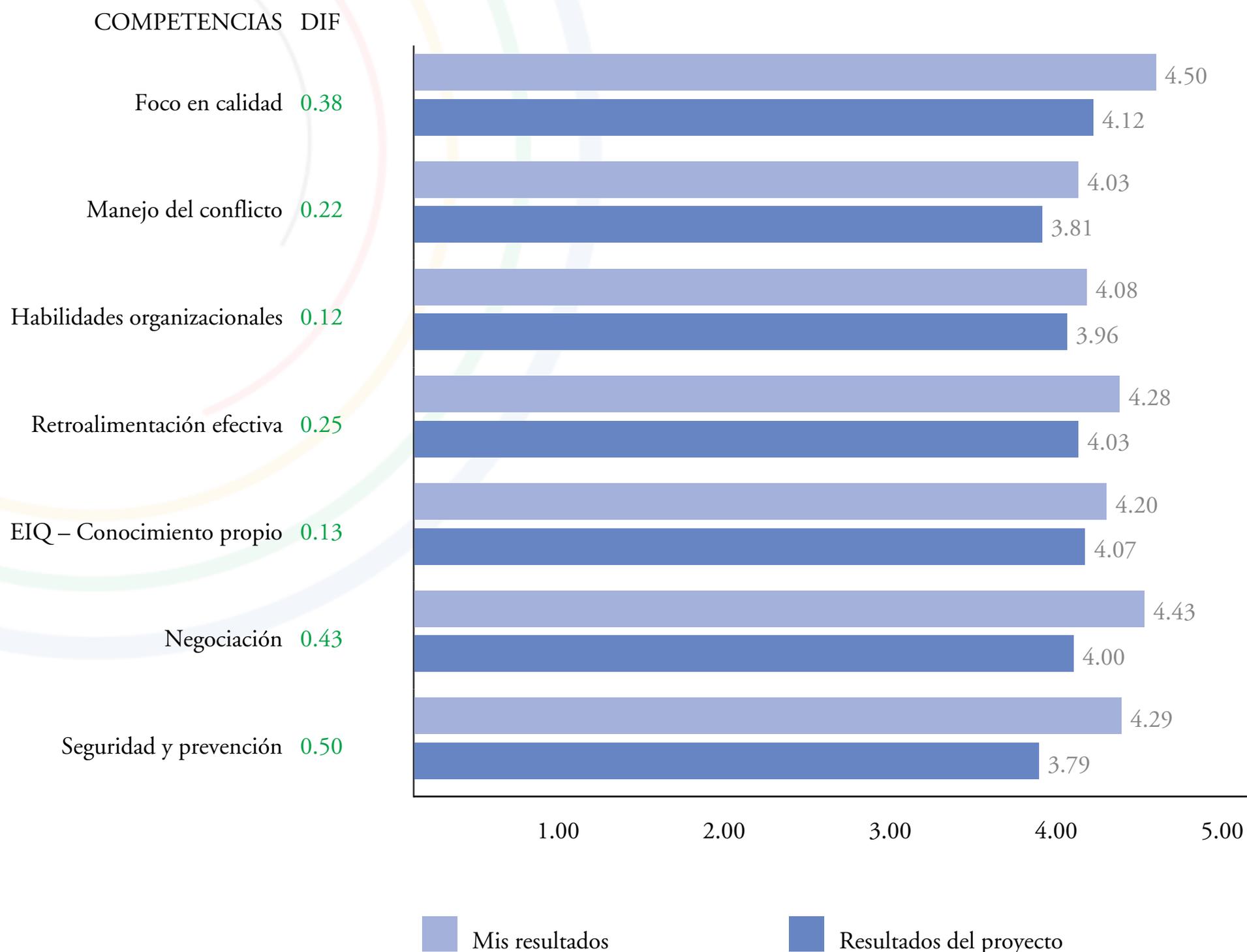
Escala de medición

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Parcialmente de acuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

eNPS del evaluado

11.11111111111111%

Sección I. Mis resultados con respecto al proyecto



EJERCICIO

Tus fortalezas serán aquellas competencias que estén 0.35 puntos por arriba del promedio de todos los evaluados en este proyecto. Ser consciente de ellas te permite utilizarlas en beneficio de otros aportando significativamente a los resultados de la organización. Para tu desarrollo profesional y personal, toma en consideración aquellas competencias en color rojo, representan tus áreas de aprendizaje.

IMPORTANTE: Los datos de tu autoevaluación no son tomados en cuenta al momento de promediar los resultados del 360. Son sólo una referencia para que puedas contrastar tu mirada con la mirada de los otros.

Sección II. Competencias evaluadas desde dos perspectivas

En este cuadro podemos ver las competencias que fueron evaluadas en tu evaluación de 360 grados, con su respectiva definición y el número de preguntas utilizadas para evaluar cada competencia. En las columnas de la derecha podrás comparar tu percepción de ti mismo frente a como otros te perciben en cada competencia.

COMPETENCIAS		Promedio	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo
Promedio	Definición	4.22	3.96	5.00	4.26	4.11	3.96
Foco en calidad (5)	Demuestra interés en que todo lo que se lleve a cabo en la organización tenga unos mínimos estándares de calidad. Se esfuerza por que su desempeño y el de otros sea de alta calidad, toma la iniciativa para hacer mejoras y lograr resultados.	4.50	4.00	5.00	4.60	5.00	4.07
Manejo del conflicto (5)	Identifica situaciones de conflicto y las ve como una oportunidad. Sabe leer las situaciones rápidamente, escucha las diferentes partes y sabe administrar la situación para que se torne en algo positivo y libere las tensiones. Evita que se generen nuevas situaciones de conflicto.	4.03	4.00	5.00	4.13	3.60	3.73
Habilidades organizacionales (5)	Usa el conocimiento de la organización y su funcionamiento para resolver problemas y lograr resultados.	4.08	4.20	5.00	4.40	2.60	3.93
Retroalimentación efectiva (5)	Habilidad para suministrar retroalimentación positiva o negativa que ayude a mejorar el desempeño y logro de resultados de los miembros de su equipo.	4.28	4.00	5.00	4.20	4.40	4.07
EIQ – Conocimiento propio (5)	La habilidad de reconocer y entender mi estado de ánimo, emociones y motivaciones, así como el efecto que tiene en otros. De igual forma conocer mis debilidades, fortalezas y necesidades.	4.20	3.60	5.00	4.13	4.60	3.87
Negociación (1)	Habilidad para explorar posiciones y alternativas para lograr acuerdos que tienen la aceptación de todas las partes.	4.43	4.00	5.00	4.00	5.00	4.50
Seguridad y prevención (1)	Cumple y promueve todas las normas, procedimientos, regulaciones, estándares y prácticas asociados a la seguridad en su lugar de trabajo y el de los demás. Tiene una clara actitud preventiva frente a los riesgos de accidentes.	4.29	4.00	5.00	3.67	5.00	4.50

Escalas de color

En las tablas de resultados por competencias y en los resultados de las calificaciones más altas y bajas, hemos colocado una codificación de color para guiarte visualmente en donde están tus mejores y peores evaluaciones con respecto a la escala de medición.

FORTALEZA ALTA:

Resultados entre 4.31 y 5.00. Representa un área donde tus resultados son bastante sobresalientes. Pocos reportes presentan este tipo de resultados. Si tu eres uno de ellos, utiliza esta fortaleza para apalancar tu desarrollo.

FORTALEZA:

Resultados entre 3.90 y 4.30. Identifica y ten claras tus fortalezas, ellas te han permitido llegar a donde estás actualmente y si te apalancas en ellas seguramente te van a ayudar a llegar más lejos.

PROMEDIO:

Resultados entre 3.50 y 3.89. Este es el rango donde la mayoría de los resultados se dan. Identifica en esta categoría cuales son críticas para tu desarrollo y sigue trabajando en ellas.

ÁREA DE MEJORA:

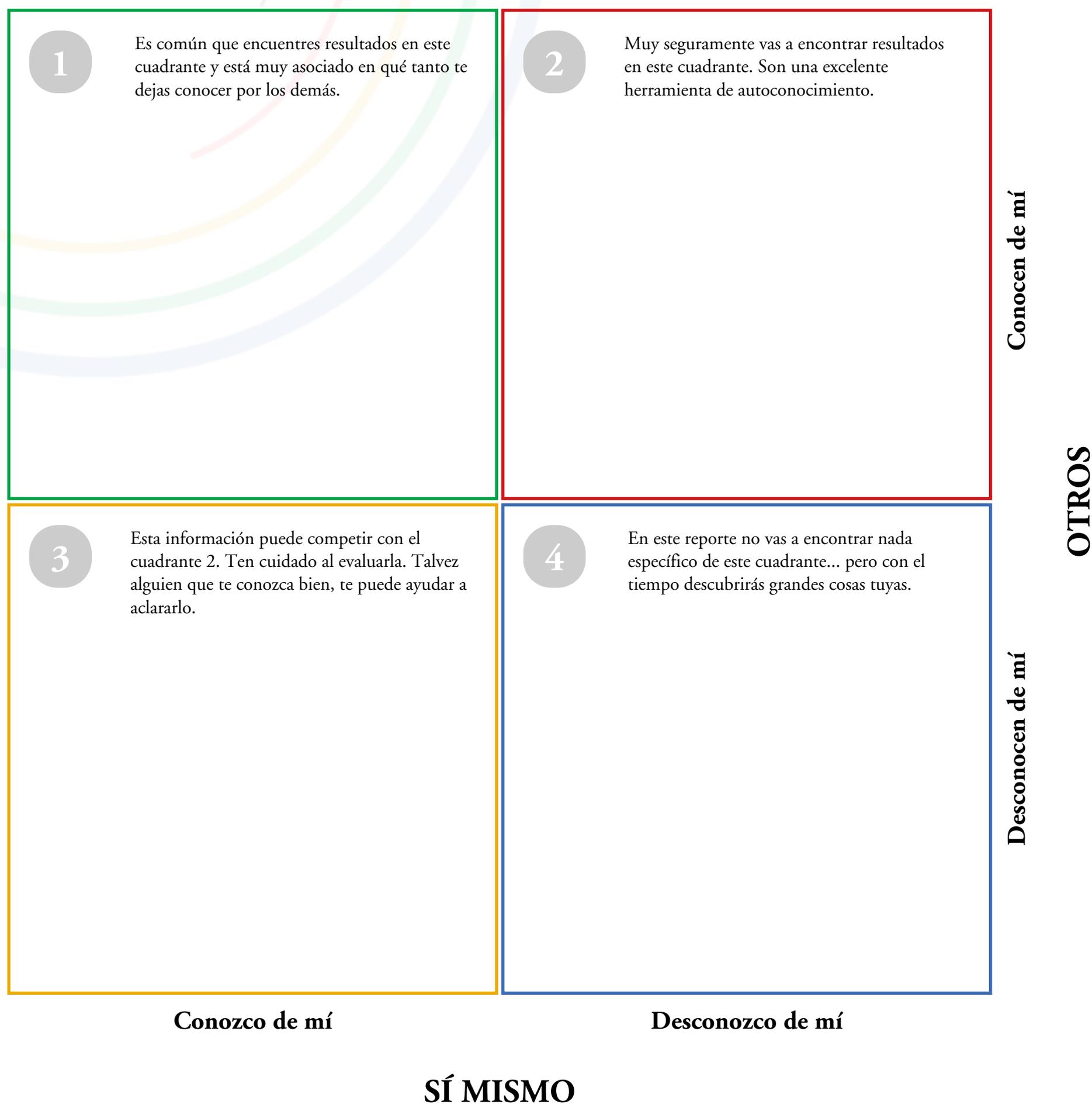
Resultados entre 3.10 y 3.49. Debes prestar atención a las competencias y comportamientos que han caído en este rango. Si son comportamientos, evalúalos, enténdelos y apóyate en otros para su desarrollo.

ÁREA CRÍTICA:

Resultados entre 1.00 y 3.09. Identifica muy bien tus comportamientos y categorías en esta área, pueden ser tu prioridad de desarrollo.

La ventana de johari

El uso del modelo de la ventana de Johari es una excelente herramienta para hacer el primer análisis de nuestra evaluación de 360 grados. Como puedes ver en la figura anexa, existen aspectos de nuestros comportamientos que conocemos y otros que desconocemos; y desde la perspectiva de nuestros evaluadores existen igual esas dos aproximaciones. En este ejercicio, te invitamos a que, con base en la tabla de la página anterior, identifiques que hay en cada uno de los cuadrantes, con la excepción del cuadrante 4, donde posiblemente descubrirás en el futuro habilidades que tú y los demás desconocían de ti.



Sección III. Resultados por competencias

Puntuación | ● -3.1 | ● 3.1 - 3.49 | ● 3.5 - 3.89 | ● 3.9 - 4.3 | ● 4.3

Foco en calidad 4.50

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
1. Fomenta y estimula a los otros a trabajar manteniendo altos estándares de calidad	4.00	5.00	4.33	5.00	4.67	4.63
2. Asume un compromiso personal con la calidad de los productos y servicios que ofrece a los clientes.	4.00	5.00	5.00	5.00	4.33	4.75
3. Sistemáticamente evalúa la calidad de su trabajo.	4.00	5.00	4.33	5.00	4.00	4.38
4. Busca permanentemente maneras o métodos para mejorar la calidad de los productos y servicios.	4.00	5.00	5.00	5.00	3.67	4.50
5. Se cuestiona y cuestiona los procesos en busca de desarrollar nuevas formas de hacer su trabajo y, el de los demás, más efectivo.	4.00	5.00	4.33	5.00	3.67	4.25

Comentarios

Manejo del conflicto 4.03

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
6. Identifica rápidamente las situaciones que pueden generar conflicto y se anticipa para disminuir el impacto.	4.00	5.00	4.33	5.00	2.67	3.88
7. Analiza las situaciones desde diferentes perspectivas para mantener la objetividad en una situación de conflicto.	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.25
8. Ve en el conflicto una oportunidad de desarrollo y mejoramiento.	4.00	5.00	4.33	2.00	3.33	3.75
9. Tiene la habilidad para la calmar las tensiones que se generan en una situación de conflicto.	4.00	5.00	3.33	2.00	4.33	3.75
10. Facilita soluciones creativas y constructivas que sean las que mejor respondan a las necesidades de otros	4.00	5.00	4.67	4.00	4.33	4.50

Comentarios

Sección III. Resultados por competencias

Puntuación | ● -3.1 | ● 3.1 - 3.49 | ● 3.5 - 3.89 | ● 3.9 - 4.3 | ● 4.3

Habilidades organizacionales 4.08

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
11. Administra los recursos para mejorar la productividad.	4.00	5.00	4.67	2.00	3.00	3.75
12. Invierte en el desarrollo de los recursos humanos.	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00
13. Promueve que los empleados trabajen en su propio desarrollo y mejoramiento.	4.00	5.00	4.67	2.00	4.33	4.25
14. Implementa políticas de prevención del desperdicio de recursos.	4.00	5.00	4.00	1.00	4.33	3.88
15. Promueve prácticas para mantener la condición de los equipos, propiedades y otros recursos de la organización.	4.00	5.00	4.67	5.00	4.00	4.50

Comentarios

Retroalimentación efectiva 4.28

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
16. Brinda palabras de motivación a los miembros del equipo.	4.00	5.00	4.67	5.00	4.33	4.63
17. Da reconocimiento a los miembros del equipo cuando han actuado bien.	4.00	5.00	4.67	5.00	4.00	4.50
18. Menciona detalles específicos cuando elogia las actuaciones.	4.00	5.00	3.67	5.00	4.00	4.13
19. Da retroalimentación a tiempo y constructiva a los miembros del equipo, cuando estos no han actuado bien.	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.13
20. Cuando da retroalimentación constructiva, describe en forma específica las acciones no deseadas, no enjuiciándolas.	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00

Comentarios

Sección III. Resultados por competencias

Puntuación | ● -3.1 | ● 3.1 - 3.49 | ● 3.5 - 3.89 | ● 3.9 - 4.3 | ● 4.3

EQ – Conocimiento propio 4.20

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
21. Muestra o evidencia una clara auto estima.	4.00	5.00	4.33	4.00	4.33	4.38
22. Tiene claras sus habilidades, fortalezas y áreas de mejora.	3.00	5.00	3.67	5.00	4.00	4.13
23. Le gusta asumir retos asociados con sus fortalezas.	4.00	5.00	4.67	5.00	3.67	4.38
24. Se cuida de no involucrarse en temas donde carece de experiencia o conocimiento.	3.00	5.00	3.67	4.00	4.00	4.00
25. Se percibe como una persona franca, abierta y honesta.	4.00	5.00	4.33	5.00	3.33	4.13

Comentarios

Negociación 4.43

	Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
26. Procura entender la situación desde la perspectiva de la otra parte.	4.00	5.00	4.00	5.00	4.50	4.43

Comentarios

Sección III. Resultados por competencias

Puntuación | ● -3.1 | ● 3.1 - 3.49 | ● 3.5 - 3.89 | ● 3.9 - 4.3 | ● 4.3

Seguridad y prevención 4.29

27. Promueve un ambiente laboral seguro y evita activamente situaciones que pueda generar peligro, para así reducir daños y lesiones a si mismo (a) y a otros

Comentarios

Autoevaluación	Jefe	Par	Cliente interno	Reporte Directo	Promedio
4.00	5.00	3.67	5.00	4.50	4.29

Sección IV. Mis comportamientos más altos y más bajos

En el primer cuadro, verás la lista de los comportamientos en los que fuiste mejor calificado, esto te dará un excelente perfil de tus habilidades, identifícalas y saca el mejor provecho de ellas. En el segundo cuadro, verás los comportamientos en los que fuiste calificado más bajo. Esto no significa que debas trabajar en uno o varios de ellos. La columna R es tu resultado la columna P son los resultados del proyecto en el que participaste.

P	R	Comportamientos más altos (competencia)
4.23	4.75	Asume un compromiso personal con la calidad de los productos y servicios que ofrece a los clientes. (Foco en calidad)
4.23	4.63	Fomenta y estimula a los otros a trabajar manteniendo altos estándares de calidad (Foco en calidad)
4.04	4.63	Brinda palabras de motivación a los miembros del equipo. (Retroalimentación efectiva)
3.94	4.50	Promueve prácticas para mantener la condición de los equipos, propiedades y otros recursos de la organización. (Habilidades organizacionales)
4.08	4.50	Busca permanentemente maneras o métodos para mejorar la calidad de los productos y servicios. (Foco en calidad)
3.98	4.50	Facilita soluciones creativas y constructivas que sean las que mejor respondan a las necesidades de otros (Manejo del conflicto)
4.10	4.50	Da reconocimiento a los miembros del equipo cuando han actuado bien. (Retroalimentación efectiva)
4.02	4.43	Procura entender la situación desde la perspectiva de la otra parte. (Negociación)
4.00	4.38	Sistemáticamente evalúa la calidad de su trabajo. (Foco en calidad)
4.19	4.38	Le gusta asumir retos asociados con sus fortalezas. (EIQ – Conocimiento propio)

P	R	Comportamientos más bajos (competencia)
3.77	3.75	Tiene la habilidad para la calmar las tensiones que se generan en una situación de conflicto. (Manejo del conflicto)
3.73	3.75	Ve en el conflicto una oportunidad de desarrollo y mejoramiento. (Manejo del conflicto)
3.98	3.75	Administra los recursos para mejorar la productividad. (Habilidades organizacionales)
3.81	3.88	Identifica rápidamente las situaciones que pueden generar conflicto y se anticipa para disminuir el impacto. (Manejo del conflicto)
3.81	3.88	Implementa políticas de prevención del desperdicio de recursos. (Habilidades organizacionales)
3.96	4.00	Se cuida de no involucrarse en temas donde carece de experiencia o conocimiento. (EIQ – Conocimiento propio)
3.85	4.00	Invierte en el desarrollo de los recursos humanos. (Habilidades organizacionales)
4.04	4.00	Cuando da retroalimentación constructiva, describe en forma específica las acciones no deseadas, no enjuiciándolas. (Retroalimentación efectiva)
3.98	4.13	Menciona detalles específicos cuando elogia las actuaciones. (Retroalimentación efectiva)
4.06	4.13	Se percibe como una persona franca, abierta y honesta. (EIQ – Conocimiento propio)

Sección VII. Mi desarrollo basado en fortalezas

Tradicionalmente el desarrollo de las personas se ha focalizado en trabajar sobre las debilidades, sin embargo, los estudios han probado que trabajar en las fortalezas es más motivador y genera un mayor impacto. Por este motivo, te vamos a pedir que en el recuadro 1 coloques una o dos de tus mayores fortalezas que quieres trabajar para mejorar tu desempeño. En el recuadro 2, coloca una o dos competencias que estén en resultados promedio y que creas que vale la pena llevarlas a que sean fortalezas. Finalmente, en el recuadro 3 coloca las habilidades de los otros dos recuadros que quieras trabajar. Ten presente que en la medida en que tengas más fortalezas tu desempeño mejorará de forma exponencial. Otro punto para tener en cuenta son las competencias que se potencializan, pidele apoyo a tu jefe o coach acerca de cuales habilidades podrían ser.

Fortalezas	Habilidades que quiero desarrollar
Habilidades que pueden ser fortalezas	

Áreas de mejora crítica

Como te lo mencionamos en el ítem anterior, siempre es mejor trabajar en nuestras fortalezas, pero cuando tengo una debilidad en un área crítica, esto se convierte en una prioridad. Revisa las 3 competencias en las que tuviste una menor calificación y evalúa si alguna de ellas es crítica para tu desempeño. Por ejemplo, si trabajas al frente de clientes y tus resultados en relaciones interpersonales están bajos, esto es un área crítica en la que debes trabajar. Apóyate en tu jefe, coach o mentor para identificarla/s (si es que existe) y anótala/s en el recuadro de abajo.

Áreas de mejora

