

FRANCISCO PÉREZ

Subdirector de Operaciones
Julio 2015

PsycoSource

Objetivo

Este Reporte Integral del Proceso 360°, tiene como finalidad proporcionar la oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño en las competencias, así como de los comportamientos específicos que lo conforman.

El reporte esta compuesto por diferentes secciones de análisis que fueron creadas con base en las calificaciones de los diferentes segmentos de evaluadores que conocen al evaluado; dando como resultado la conjunción de las diferentes percepciones, mismas que se pueden comparar con la autoevaluación para reconocer posibles brechas e identificar fortalezas y oportunidades de mejora.



A. Glosario de Competencias

Liderazgo

Utilizar estilos interpersonales adecuados para guiar a otros en el cumplimiento de una tarea. Mantener la cohesión y cooperación del grupo; apoyar el logro de acuerdos y compromisos de ideas, planes o cursos de acción.

Negociación

Llegar a un acuerdo o aceptación sobre una decisión o curso de acción con un individuo o un grupo cuyos intereses son distintos o antagónicos

Desarrollo de Colaboradores

Incrementar la efectividad de los colaboradores.

Enfoque a resultados

Hace referencia a la necesidad de lograr o conseguir los objetivos propuestos, fijándose metas que se pueden cumplir. Ser perseverante en el tiempo y no decaer en el esfuerzo e interés por lograr las metas propuestas.

Proactividad

Enfocar esfuerzos, estableciendo prioridades para garantizar que las metas sean alcanzadas tal como fueron planeadas, tomar acción rápida y decisiva, mostrar perseverancia.

Sensibilidad Organizacional

Capacidad para percibir y entender el impacto e implicaciones que las decisiones y acciones, tanto propias como de un departamento, tienen en las mismas áreas de la organización.

Trabajo en equipo

Disposición para trabajar de manera conjunta con otros en un ambiente de apoyo mutuo para el logro de un objetivo común.

B. Escala de Calificación

La escala de calificación que fue usada corresponde a 5 valores, en donde:

Escala	Descripción
1 Deficiente	Esta calificación la adquiere la persona que durante todos los ejercicios demostró un pobre dominio de la habilidad evaluada, no llegando a cumplir con estándares de eficiencia aceptables.
2 Débil	Esta calificación la obtiene la persona que durante los ejercicios ha demostrado tener un dominio menos que aceptable en el manejo de una habilidad.
3 Promedio	Esta calificación se da al evaluado que ha logrado sobrellevar a un nivel aceptable la habilidad que se evalúa. Este nivel es el mínimo que se requiere para ser considerado apto en el manejo de una habilidad.
4 Fuerte	Esta calificación se da al evaluado cuando se observa que domina, en un porcentaje más que aceptable, el manejo de una habilidad.
5 Excelencia	Esta calificación se otorga al evaluado cuando en todos o los ejercicios demuestra un excelente dominio de una habilidad, cumpliendo con los más altos estándares de Assessment.

C. Gráfico Comparativo

FRANCISCO PEREZ

Subdirector de Operaciones

Operaciones

Monterrey

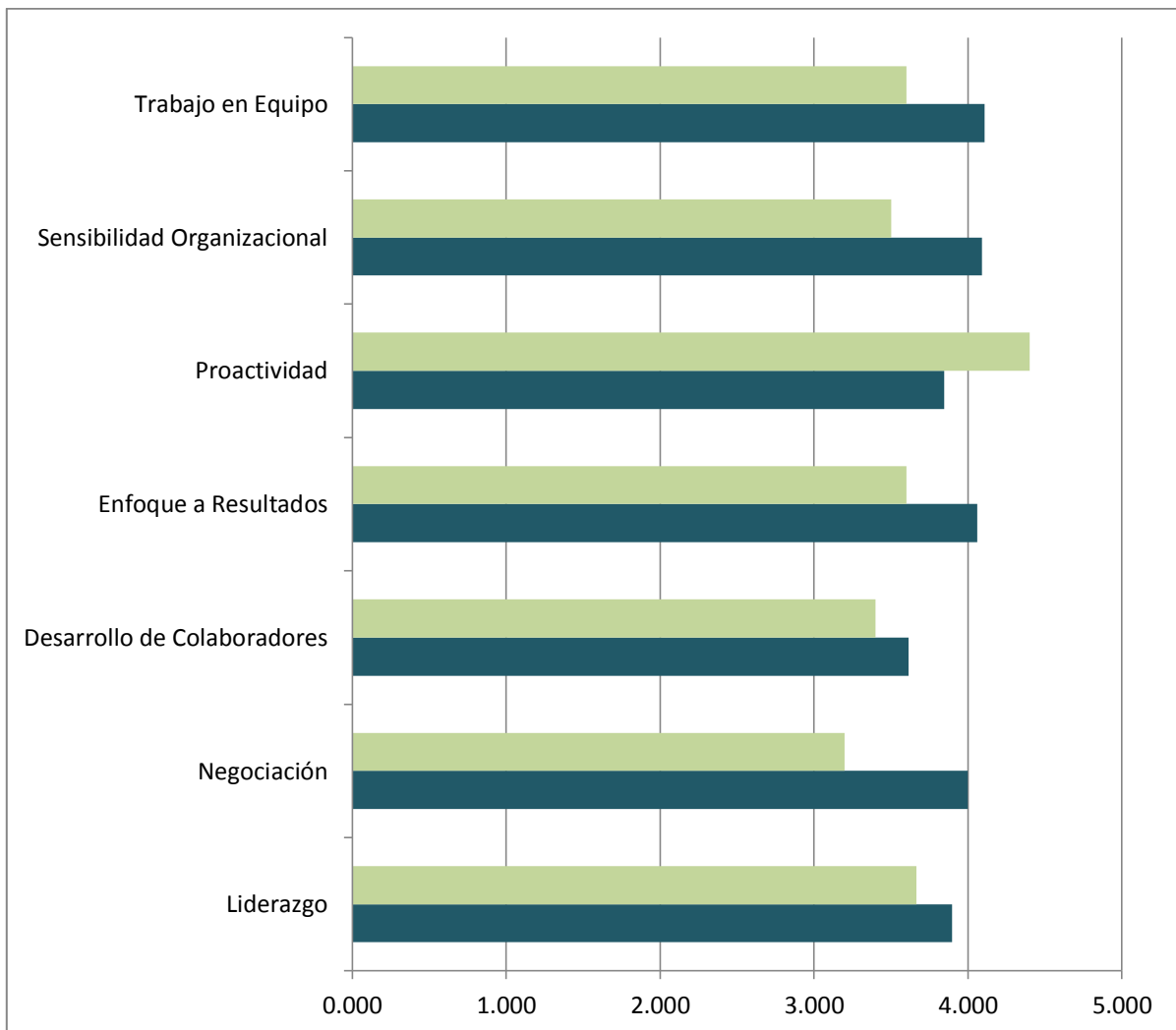
COMPETENCIAS POR DESEMPEÑO

Promedio Int.: 3.925

Autoevaluación:



Promedio Evaluadores:



D. Evaluadores

Categorías	Encuestas	
	Asignadas	Contestadas
Autoevaluación	1	1
Jefe	1	1
Colaborador	4	4
Par	4	4
Cliente	4	4
Total	14	14

Lista de personas que respondieron las encuestas:

Categoría: Autoevaluación

Francisco Pérez

Categoría: Jefe

Enrique Castillo

Categoría: Colaborador

Marcos Rodríguez

Catarino Cuadros

Pedro González

Carlos Ochoa

Categoría: Par

Antonio Cavazos

María Benítez

Rubén Leal

Antonio Valero

Categoría: Cliente

Gustavo Escamilla

Danna Carmona

Luz Carreño

Ulises Martínez

E. Competencias por Relación

COMPETENCIAS	Auto.	Jefe	Colab.	Par	Cliente
Proactividad	4.4	3.2	4.15	3.3	4.25
Enfoque a Resultados	3.6	3.2	4.15	3.75	4.5
Sensibilidad Organizacional	3.5	3.83	4.33	3.54	4.46
Desarrollo de Colaboradores	3.4	3	3.85	3.2	3.95
Negociación	3.2	4	4.4	3.3	4.3
Liderazgo	3.67	3.33	4.25	3.29	4.29
Trabajo en Equipo	3.6	3.4	4.5	3.75	4.25

F. Resultados de Preguntas (más altas y más bajas)

4.21 Fomenta el diálogo abierto, al respetar las ideas de los demás y considerar sus sugerencias	4.21 Dirige sus acciones teniendo siempre en mente sus objetivos a lograr	4.21 Es promotor de las políticas de la empresa	4.21 Involucra a otras personas o departamentos en el análisis de los “pros” y “contras” de sus acciones y decisiones
3.50 Promueve actividades de capacitación y desarrollo.	3.50 Visualiza el potencial del talento dentro de la organización	3.57 Realiza retroalimentaciones y/o platicas con sus colaboradores a fin de alentar su crecimiento	3.57 Genera oportunidades de crecimiento para su personal

F. Detalle de Preguntas

	Autoevaluación	Jefe Inmediato	Colaborador	Par	Cliente / Otros
Liderazgo	3.67	3.33	4.25	3.29	4.29
Presenta habilidades para guiar a un grupo hacia el cumplimiento de un objetivo; obtiene colaboración y efectividad	4.00	4.00	4.25	3.75	4.50
Delega responsabilidad y autoridad; clarifica roles específicos a los miembros de su equipo de trabajo	4.00	3.00	4.00	3.00	4.25
Su estilo de dirección facilita el logro de resultados y es reconocido por sus colaboradores	3.00	3.00	4.25	3.25	4.50
Su equipo de trabajo refleja motivación e identificación con la empresa	3.00	3.00	4.50	3.00	4.00
Da reconocimiento a las contribuciones y/o aportaciones del personal	4.00	3.00	4.25	3.00	4.25
Da seguimiento y cierre a las distintas tareas y/o actividades.	4.00	4.00	4.25	3.75	4.25
Negociación	3.20	4.00	4.40	3.30	4.30
Genera un ambiente de confianza (mostrando firmeza y seguridad en si mismo) en las personas con quienes negocia	2.00	4.00	4.50	3.50	4.25
Demuestra habilidad para persuadir al otro; transmite las ventajas para ambas partes en una propuesta ganar-ganar	3.00	4.00	4.50	3.50	4.25
Obtiene lo esperado en un ambiente de común acuerdo; los resultados de sus negociaciones son efectivas	3.00	4.00	4.00	3.50	4.25
Considera los beneficios y riesgos de las alternativas, antes de llegar a conclusiones	4.00	4.00	4.50	3.00	4.25
Evalúa las implicaciones de la decisión con precisión y para ello reúne información y datos	4.00	4.00	4.50	3.00	4.50
Proactividad	4.40	3.20	4.15	3.30	4.25
Toma la iniciativa para mejorar los procesos de trabajo	5.00	3.00	4.50	3.75	4.00
Asume sus roles con anticipación, para hacer que las cosas sucedan	5.00	3.00	4.00	3.25	4.00
Continuamente se esfuerza para superar las expectativas	4.00	4.00	4.25	3.25	4.50
Nunca está satisfecho y busca nuevas formas de hacer mejor las cosas	4.00	3.00	3.75	3.25	4.25
Fija expectativas exigentes para sí mismo y para los demás	4.00	3.00	4.25	3.00	4.50
Trabajo en Equipo	3.60	3.40	4.50	3.75	4.25
Fomenta el diálogo abierto, al respetar las ideas de los demás y considerar sus sugerencias	4.00	3.00	4.50	4.00	4.50
Promueve la colaboración y confianza entre los miembros del equipo	3.00	3.00	4.75	3.75	4.50
Suma energías con compañeros, para lograr objetivos comunes	4.00	3.00	4.25	3.50	4.25
Promueve y participa en grupos de trabajo; busca asegurar los resultados para la organización	4.00	4.00	4.50	3.75	3.75
Mantiene una actitud positiva que motiva a la colaboración del equipo	3.00	4.00	4.50	3.75	4.25
Enfoque a Resultados	3.60	3.20	4.15	3.75	4.50
Dirige sus acciones teniendo siempre en mente sus objetivos a lograr	4.00	4.00	4.25	4.00	4.50

	Autoevaluación	Jefe Inmediato	Colaborador	Par	Cliente / Otros
Fundamenta sus decisiones en los objetivos y planes planteados	4.00	3.00	4.25	3.75	4.50
Realiza sinergia con otras areas para el logro de resultados	3.00	3.00	4.00	3.75	4.50
Establece mecanismos que permiten dar seguimiento al cumplimiento de metas	4.00	3.00	4.25	4.00	4.25
Integra a sus colaboradores al logro y participacion de objetivos	3.00	3.00	4.00	3.25	4.75
Desarrollo de Colaboradores	3.40	3.00	3.85	3.20	3.95
Visualiza el potencial del talento dentro de la organización	3.00	3.00	4.00	3.00	3.75
Genera oportunidades de crecimiento para su personal	3.00	3.00	3.75	3.25	4.00
Realiza retroalimentaciones y/o platicas con sus colaboradores a fin de alentar su crecimiento	3.00	3.00	3.75	3.25	4.00
Explica a sus colaboradores el porque de las actividades a desempeñar, con la finalidad de incentivar su desarrollo	4.00	3.00	3.75	3.50	4.50
Promueve actividades de capacitación y desarrollo	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50
Sensibilidad Organizacional	3.50	3.83	4.33	3.54	4.46
Es promotor de las políticas de la empresa	4.00	4.00	4.75	3.50	4.50
Procede en forma ordenada y calculada, es cauteloso en sus acciones	4.00	4.00	4.50	3.50	4.50
Se preocupa por los sentimientos, creencias, necesidades, valores e interes de las otras personas	3.00	3.00	4.00	3.50	4.50
Demuestra preocupación por el impacto de los acontecimientos y cambios externos e internos sobre la organización.	4.00	4.00	4.25	3.50	4.50
Involucra a otras personas o departamentos en el análisis de los “pros” y “contras” de sus acciones y decisiones	3.00	4.00	4.50	4.00	4.50
Muestra interés por conocer los sistemas y procedimientos de otros departamentos.	3.00	4.00	4.00	3.25	4.25

G. Comentarios

Relación: Autoevaluación

Falta experiencia.

Relación: Jefe

Relación: Colaborador

En general el Sr es un ejecutivo de alto desempeño profesional

Relación: Par

No se aseguró que las instrucciones y acuerdos entre áreas se comunicaran en tiempo y forma, falta seguimiento a proyectos para evitar retraso

Relación: Cliente

es firme y cauteloso en la toma de decisiones siempre anteponiendo el capital humano de la organización, cuidando la integridad de cada persona de su equipo.