

Evaluación de Competencias 360°

Informe de Evaluación 360° de Juan Perez



Gestión de Capital Humano



Informe de:
Rodrigo Godoy P.

Tabla de Contenidos

Presentación	2
Resultados Globales	3
Percepción General del Desempeño	4
Presentación de Resultados Globales por Competencias	5
Liderazgo Transformador	6
Resultados de la Competencia Evaluada	7
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s)	8
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas	9
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados	10
Ejercicio de Autoridad	11
Resultados de la Competencia Evaluada	12
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s)	13
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas	14
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados	15
Entendimiento de la Misión y Tarea	16
Resultados de la Competencia Evaluada	17
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s)	18
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas	19
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados	20
Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo	21
Resultados de la Competencia Evaluada	22
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s)	23
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas	24
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados	25
Inteligencia Emocional	26
Resultados de la Competencia Evaluada	27
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s)	28
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas	29
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados	30

Presentación

La "Evaluación de 360 grados para jefes" es una herramienta de retroalimentación sobre el desempeño de jefaturas, a partir de la percepción de competencias específicas (liderazgo, autoridad, otras) por parte de quienes trabajan estrechamente con la persona evaluada.

En este informe Ud. podrá encontrar los siguientes reportes:

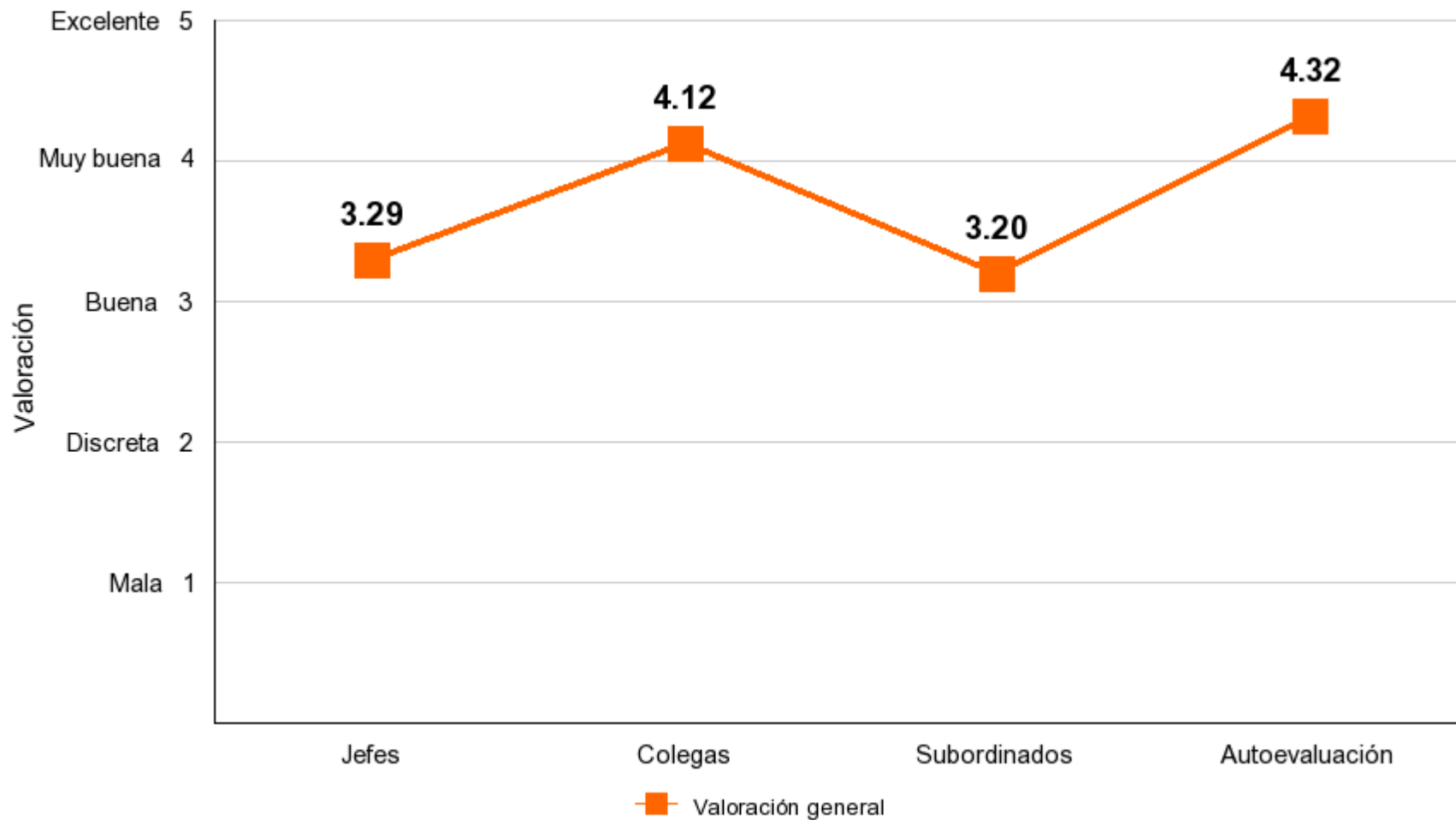
- **Sección I:** Una descripción de los resultados globales obtenidos en la evaluación.
- **Sección II:** Una descripción de los resultados obtenidos en la competencia de Liderazgo transformador.
- **Sección III:** Una descripción de los resultados obtenidos en la competencia de Ejercicio de autoridad.
- **Sección IV:** Una descripción de los resultados obtenidos en la competencia de Entendimiento de la misión y tarea.
- **Sección V:** Una descripción de los resultados obtenidos en la competencia de Empoderamiento.
- **Sección VI:** Una descripción de los resultados obtenidos en la competencia de Inteligencia emocional.

Resultados Globales

A continuación Ud. encontrará los resultados globales obtenidos en la evaluación 360° realizada

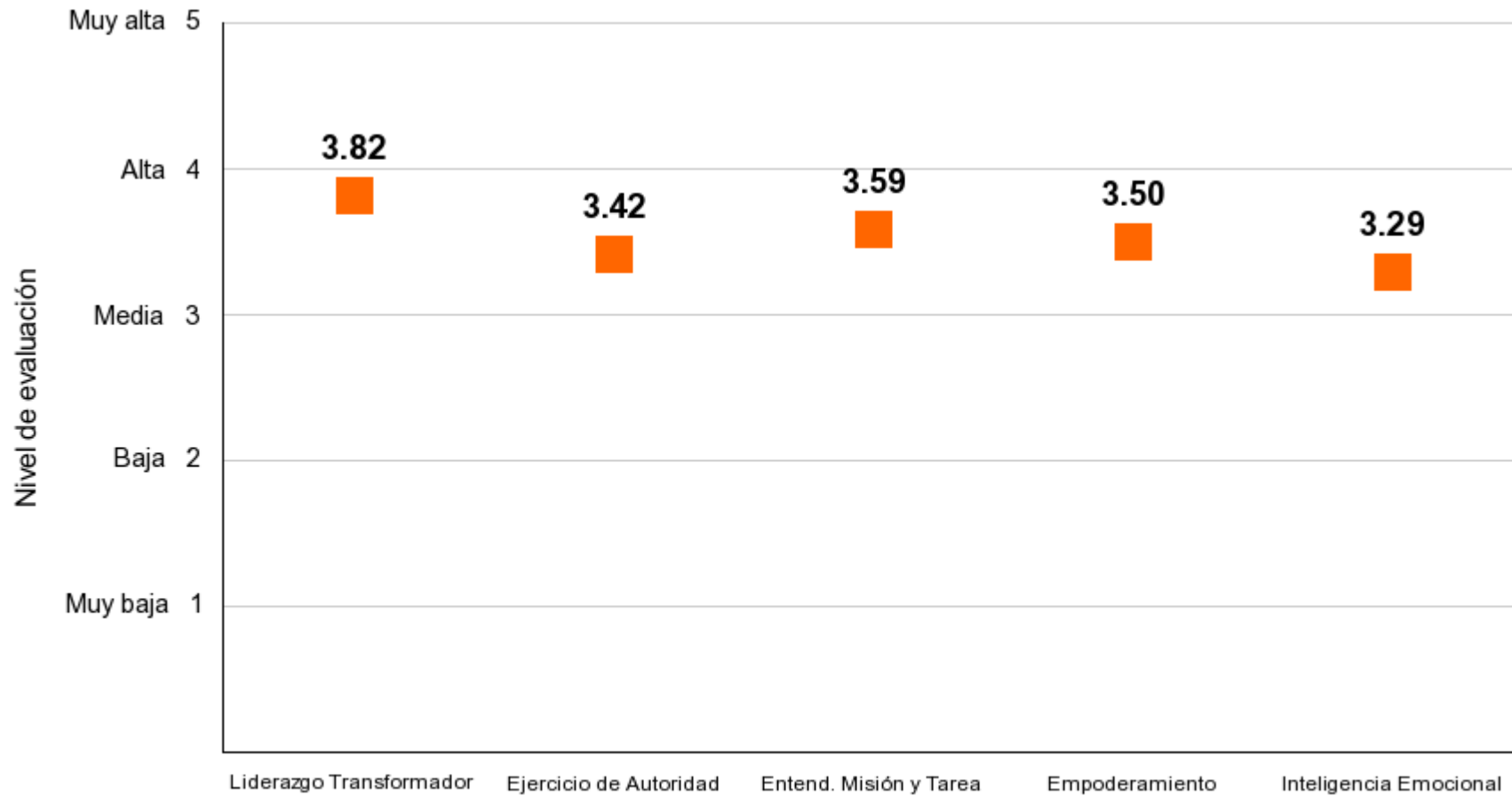
Percepción General del Desempeño

Los siguientes resultados corresponden a una percepción general basada en la pregunta:
¿Cómo evaluaría la labor de esta persona en conjunto?



Presentación de Resultados Globales por Competencias

A continuación se presentan los resultados obtenidos en las distintas competencias evaluadas



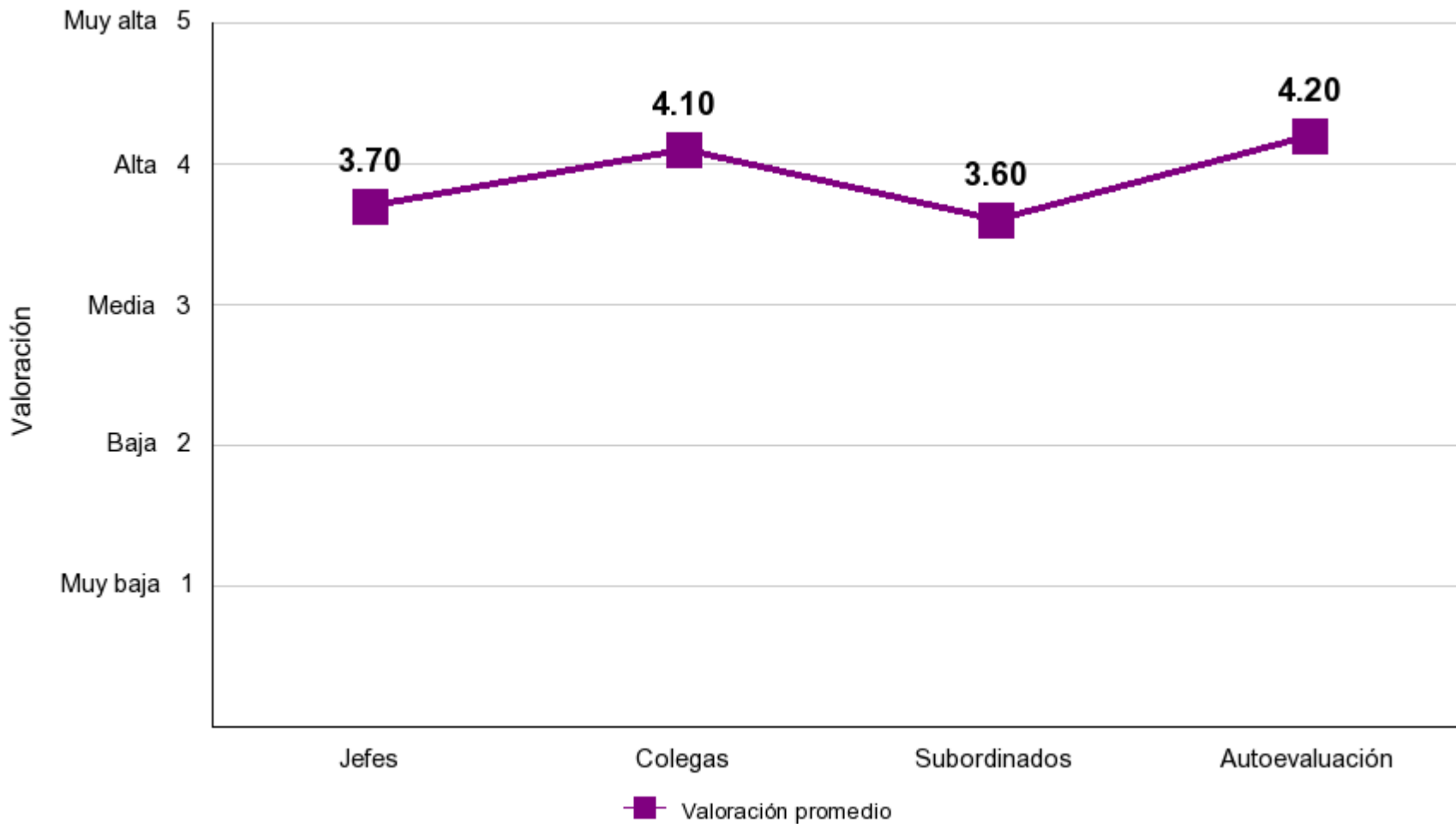
Liderazgo Transformador

Por Liderazgo Transformador se entiende la influencia diferenciadora sobre los seguidores, permitiendo desarrollar nuevas conductas habilidades y relación de los seguidores.

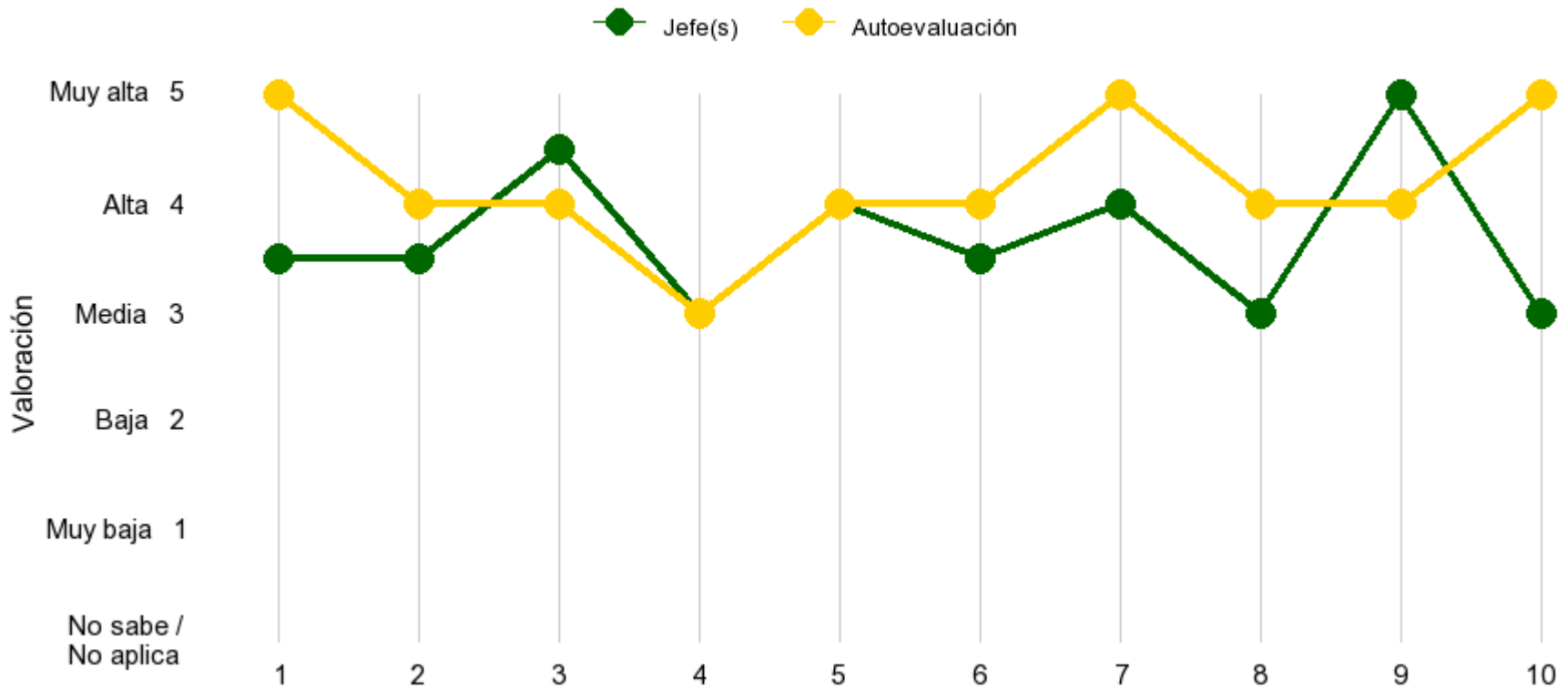
Subcompetencias evaluadas

Inspira orgullo	Motivación de colaboradores	Estímulo intelectual	Coaching	Alineamiento con la visión
-----------------	-----------------------------	----------------------	----------	----------------------------

Resultados de la Competencia Evaluada Liderazgo Transformador

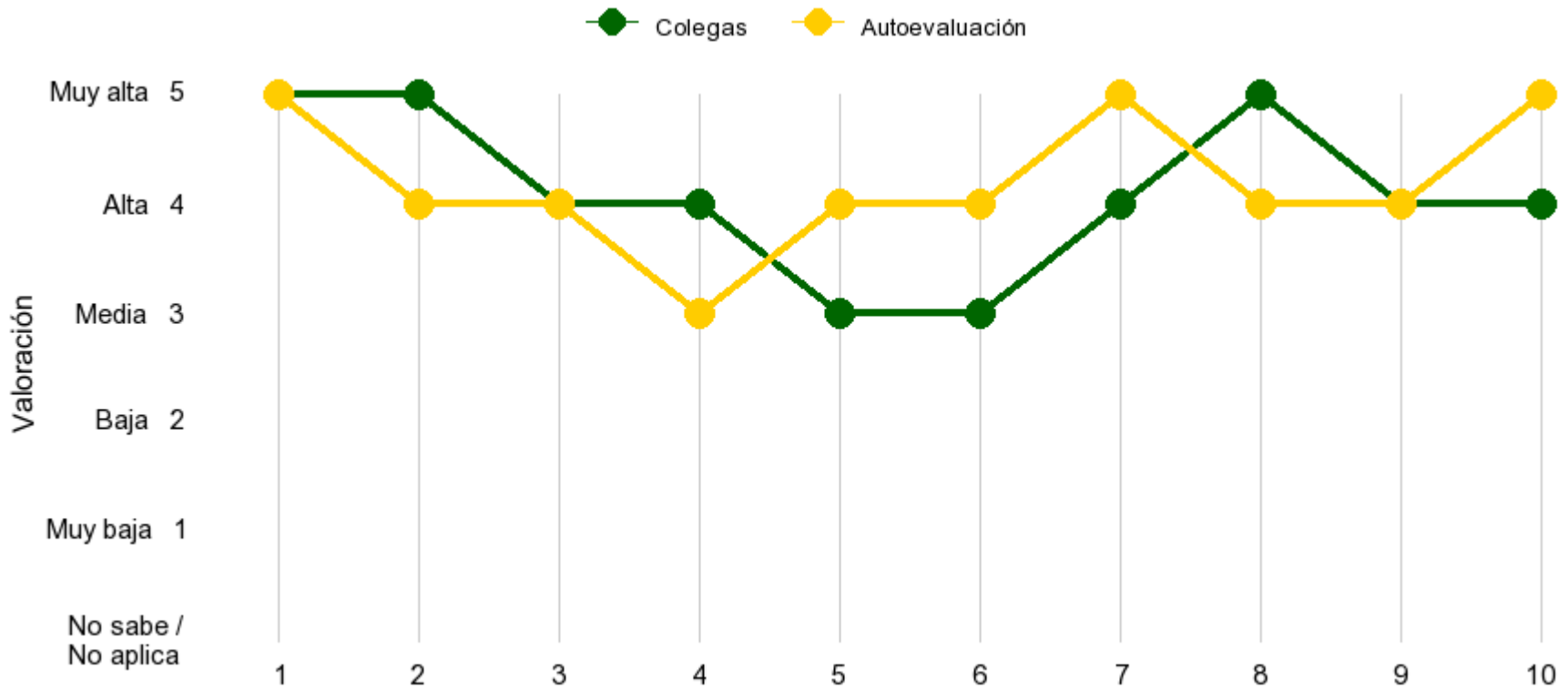


Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s) Competencia: Liderazgo Transformador



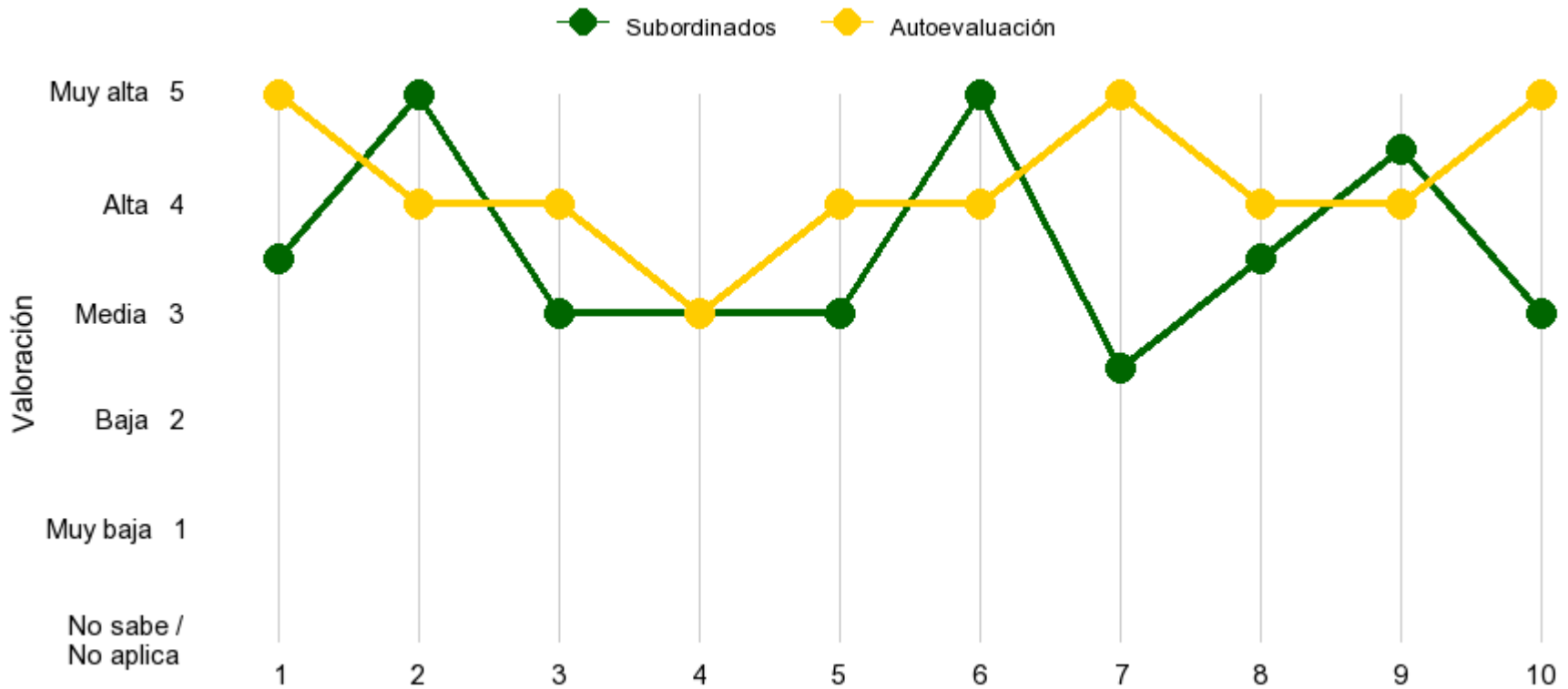
1. Demuestra capacidad para superar obstáculos relacionados con el trabajo	2. Usted y sus compañeros, se sienten orgullosos de trabajar bajo su dirección	3. Plantea las demandas, peticiones y desafíos a los colaboradores con un enfoque que estimula	4. Desarrolla formas de estimular a sus subordinados	5. Enfrenta la solución a problemas basado en la evidencia y la razón	6. Estimula a sus colaboradores a aprender y desarrollarse profesionalmente	7. Se preocupa por acompañar en procesos de aprendizaje a quienes lo necesitan	8. Da consejos, orienta y acompaña en la solución de conflictos, a quienes lo requieren	9. Transmite con claridad la visión y valores de la empresa en situaciones de incertidumbre	10. Posee claridad sobre el rumbo del negocio y sus acciones se alinean con el mismo
--	--	--	--	---	---	--	---	---	--

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas Competencia: Liderazgo Transformador



1. Demuestra capacidad para superar obstáculos relacionados con el trabajo	2. Usted y sus compañeros, se sienten orgullosos de trabajar bajo su dirección	3. Plantea las demandas, peticiones y desafíos a los colaboradores con un enfoque que estimula	4. Desarrolla formas de estimular a sus subordinados	5. Enfrenta la solución a problemas basado en la evidencia y la razón	6. Estimula a sus colaboradores a aprender y desarrollarse profesionalmente	7. Se preocupa por acompañar en procesos de aprendizaje a quienes lo necesitan	8. Da consejos, orienta y acompaña en la solución de conflictos, a quienes lo requieren	9. Transmite con claridad la visión y valores de la empresa en situaciones de incertidumbre	10. Posee claridad sobre el rumbo del negocio y sus acciones se alinean con el mismo
--	--	--	--	---	---	--	---	---	--

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados Competencia: Liderazgo Transformador



1. Demuestra capacidad para superar obstáculos relacionados con el trabajo	2. Usted y sus compañeros, se sienten orgullosos de trabajar bajo su dirección	3. Plantea las demandas, peticiones y desafíos a los colaboradores con un enfoque que estimula	4. Desarrolla formas de estimular a sus subordinados	5. Enfrenta la solución a problemas basado en la evidencia y la razón	6. Estimula a sus colaboradores a aprender y desarrollarse profesionalmente	7. Se preocupa por acompañar en procesos de aprendizaje a quienes lo necesitan	8. Da consejos, orienta y acompaña en la solución de conflictos, a quienes lo requieren	9. Transmite con claridad la visión y valores de la empresa en situaciones de incertidumbre	10. Posee claridad sobre el rumbo del negocio y sus acciones se alinean con el mismo
--	--	--	--	---	---	--	---	---	--

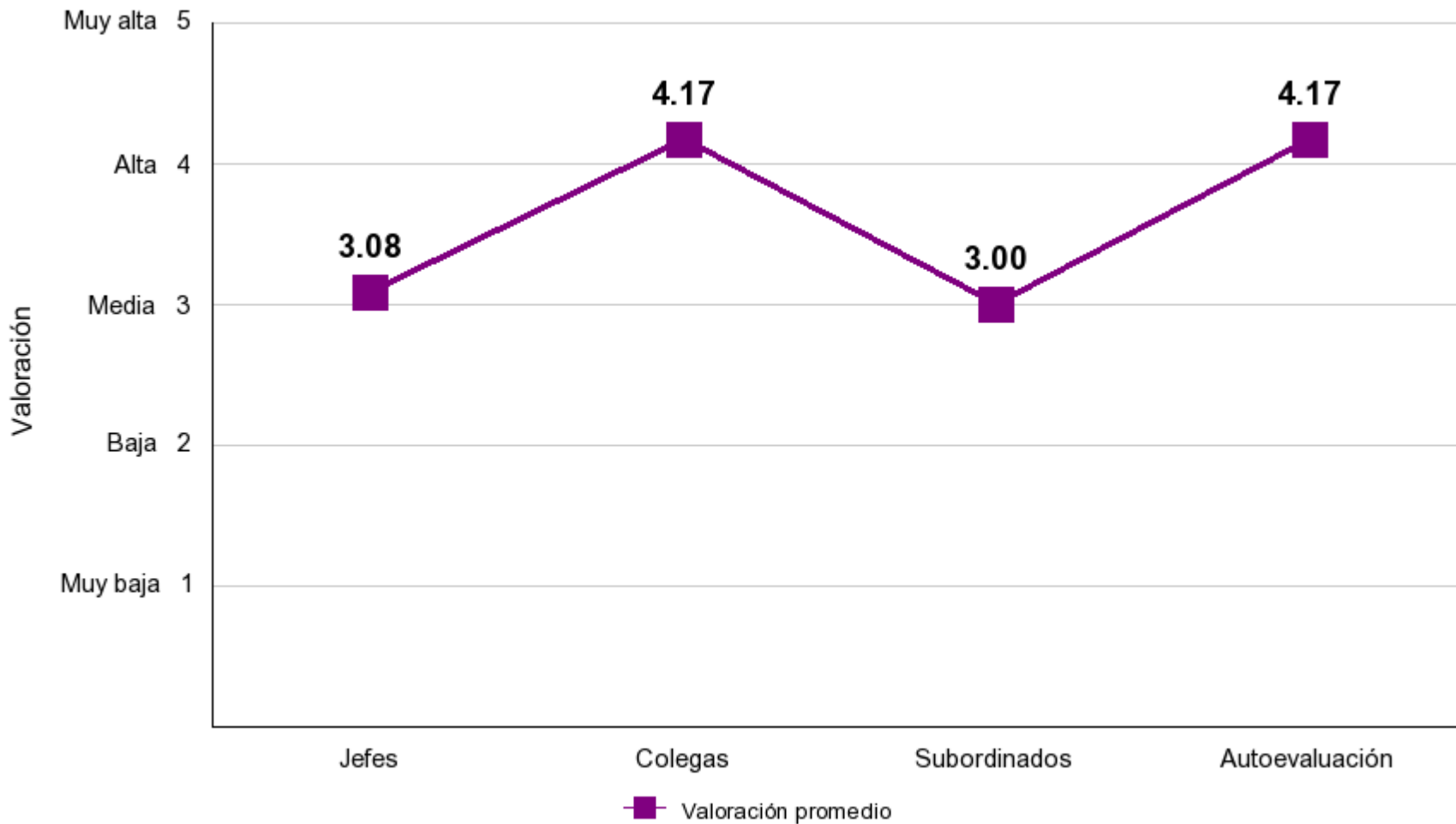
Ejercicio de Autoridad

Por Autoridad se entienden aquellos comportamientos más clásicos de la jefatura, quienes se relacionan con sus colaboradores ya sea desde una orientación focalizada en la tarea o en las personas.

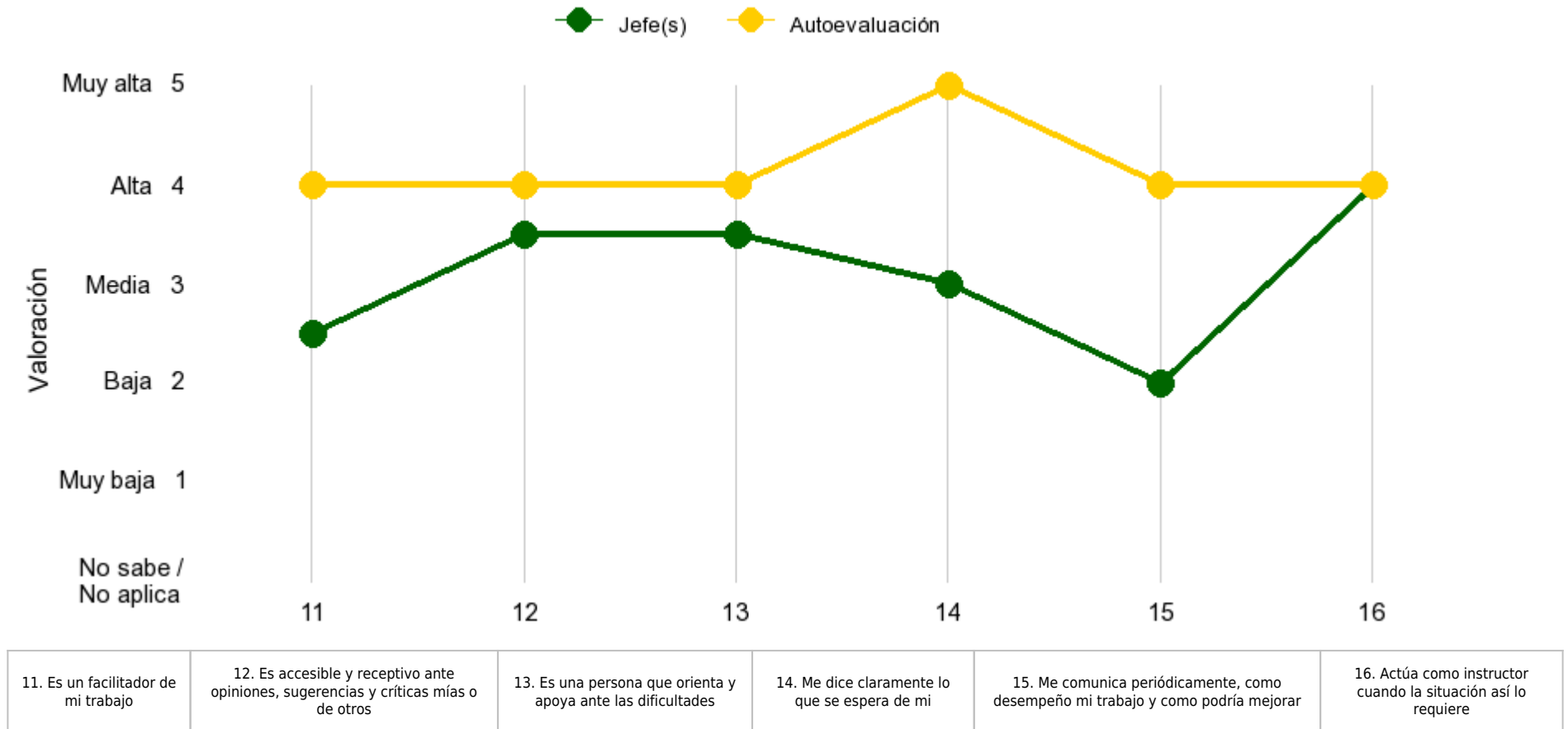
Subcompetencias evaluadas

Dirección orientada a las personas	Dirección orientada a las tareas
------------------------------------	----------------------------------

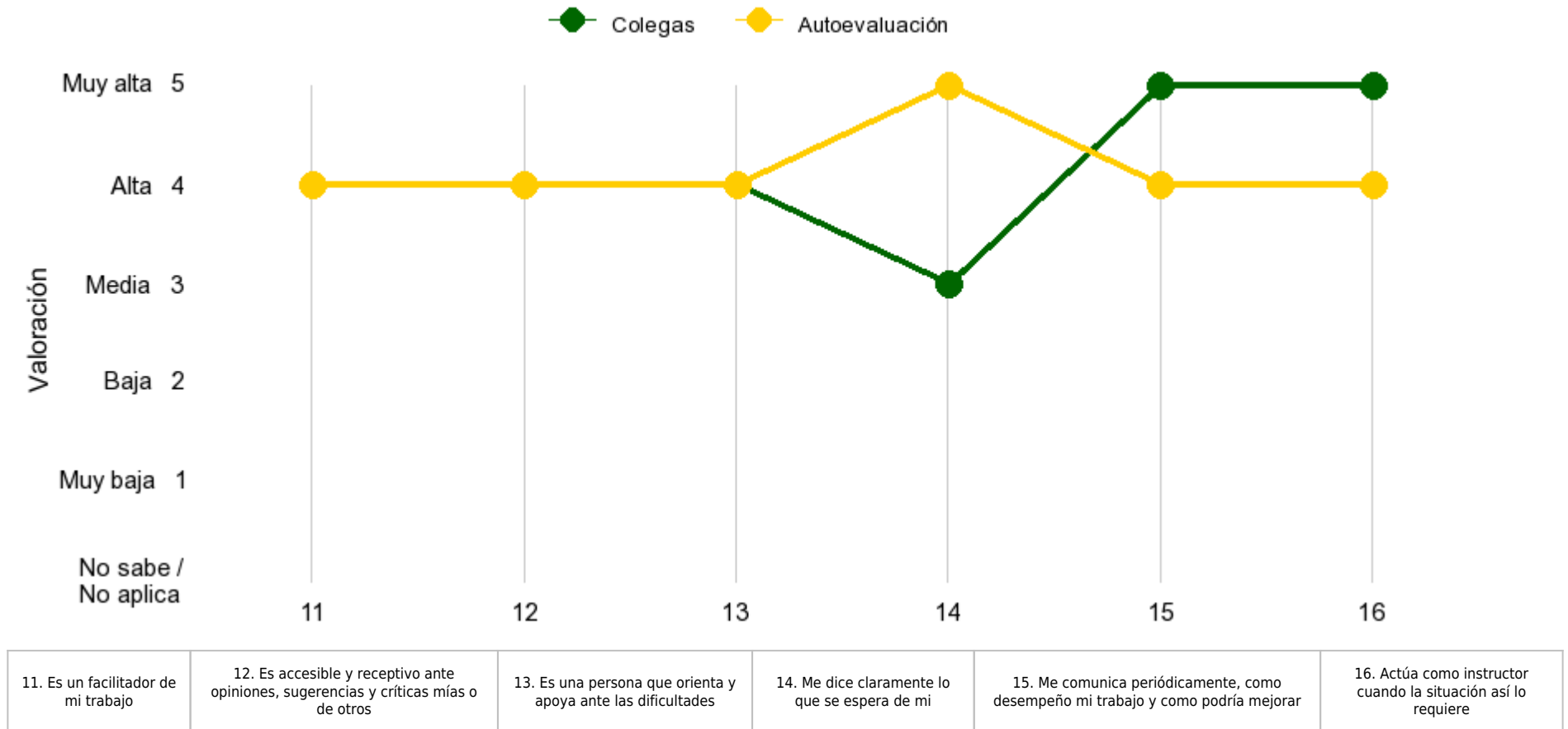
Resultados de la Competencia Evaluada Ejercicio de Autoridad



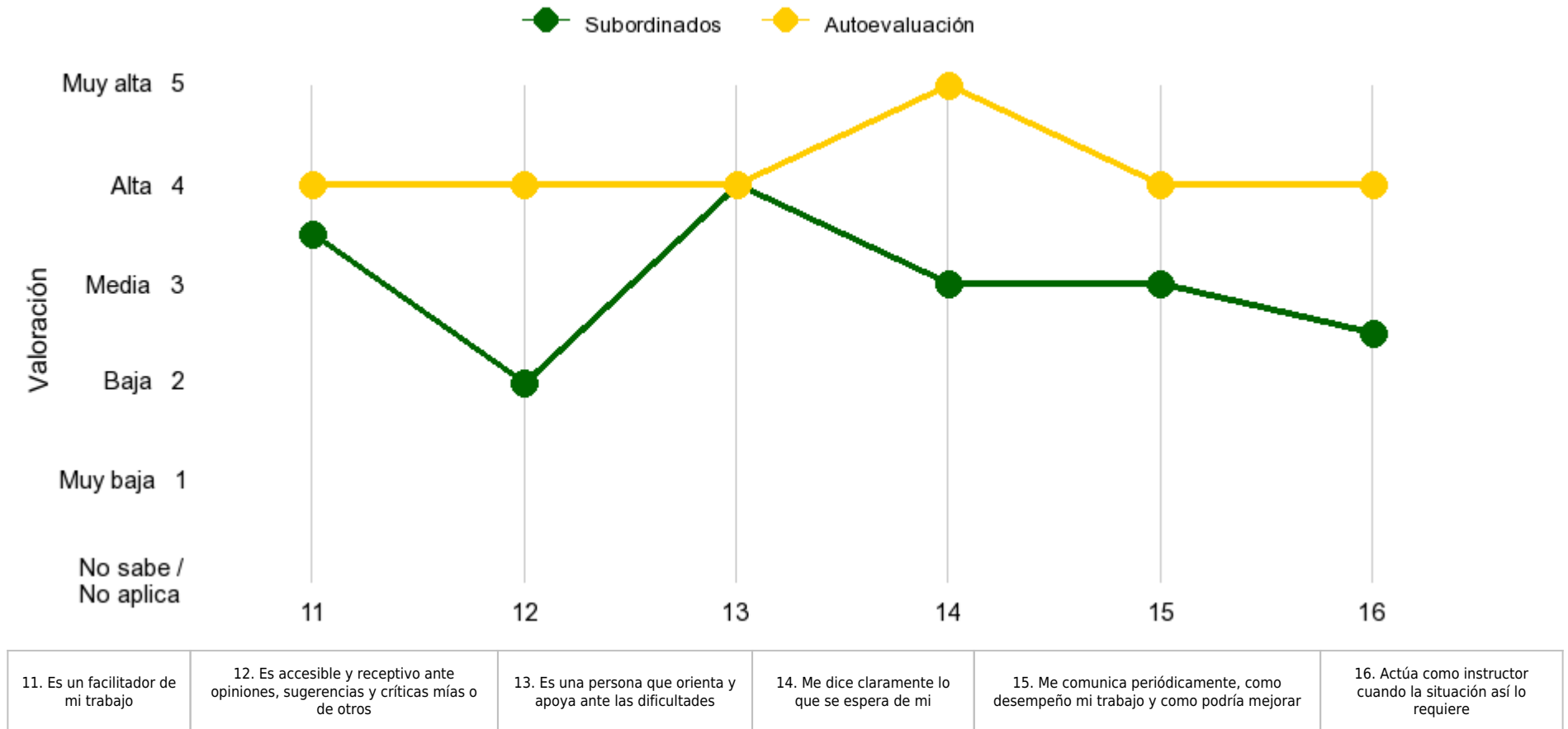
Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s) Competencia: Ejercicio de Autoridad



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas Competencia: Ejercicio de Autoridad



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados Competencia: Ejercicio de Autoridad



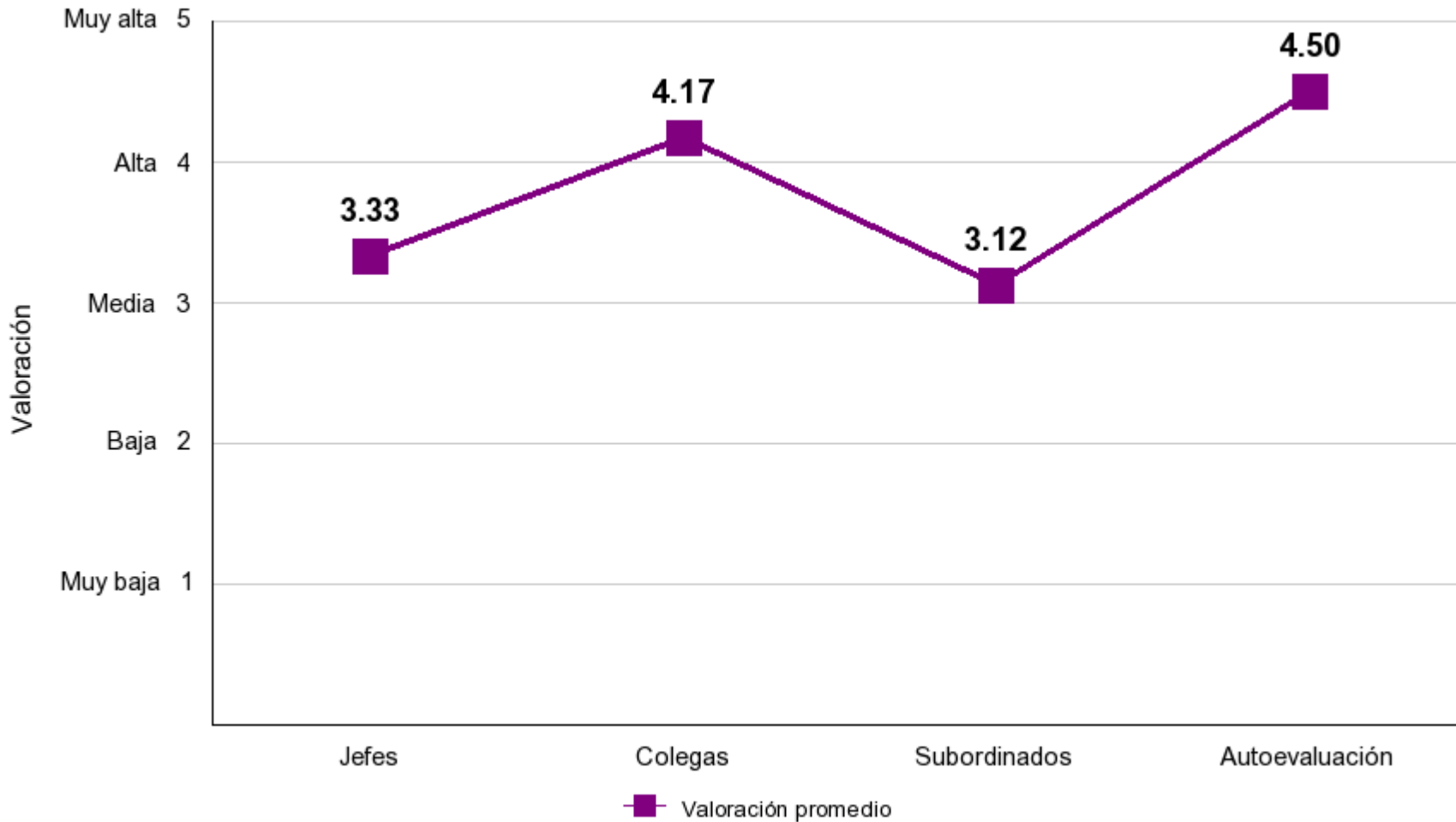
Entendimiento de la Misión y Tarea

Dice relación con el conocimiento y compromiso de la misión y distintas tareas del evaluado con su trabajo.

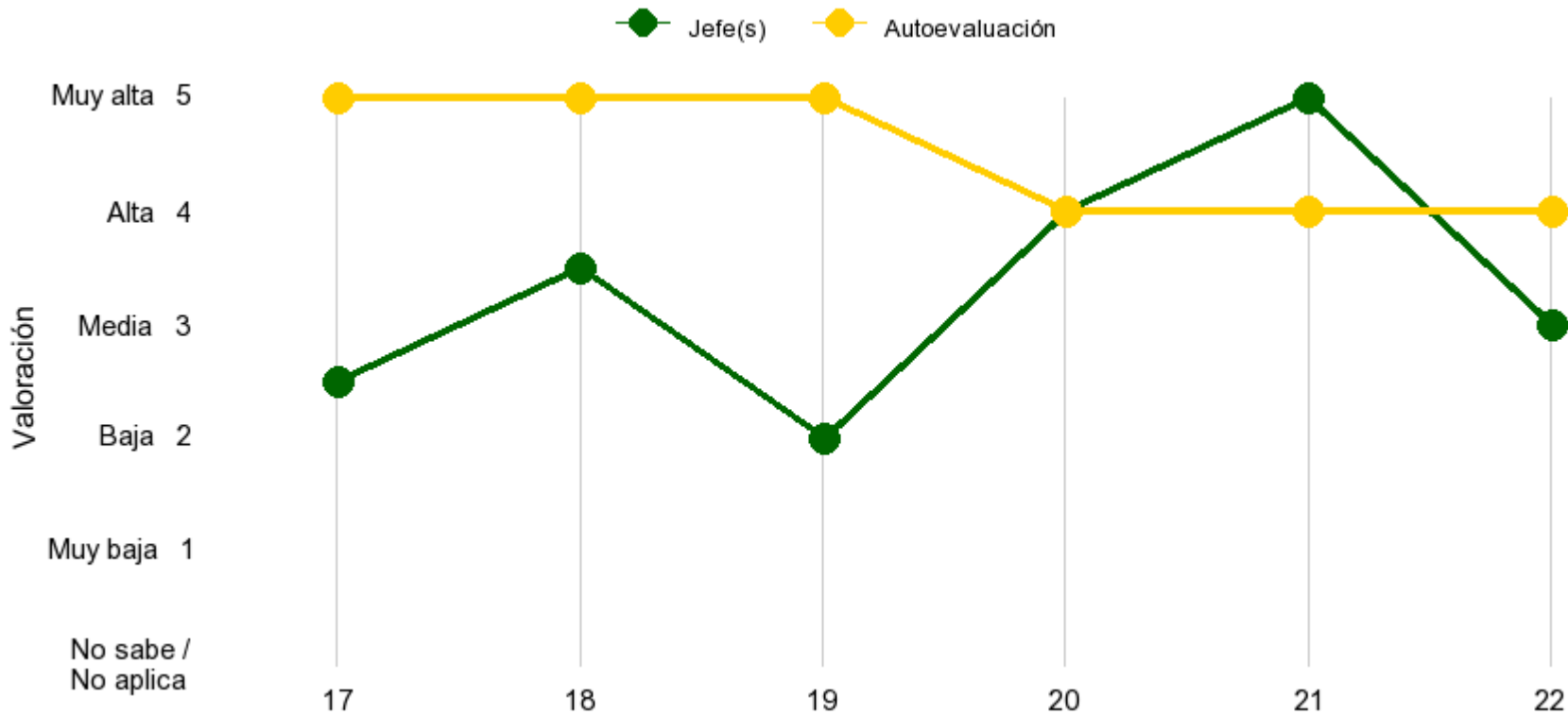
Subcompetencias evaluadas

Conciencia de calidad de resultados	Responsabilidad de resultados	Impacto del trabajo sobre otros	Planificación	Sistematización
-------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	---------------	-----------------

Resultados de la Competencia Evaluada Entendimiento de la Misión y Tarea

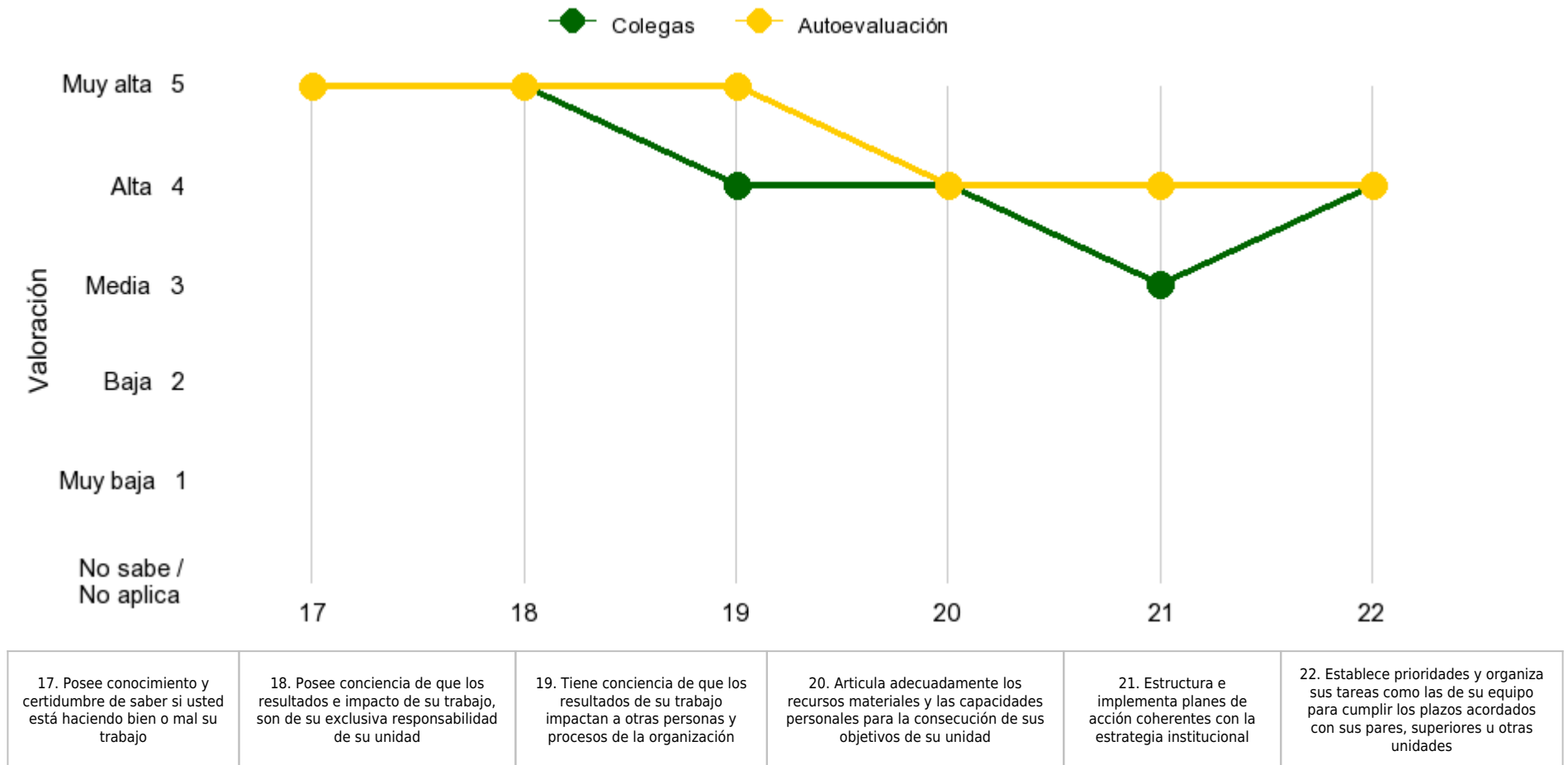


Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s) Competencia: Entendimiento de la Misión y Tarea

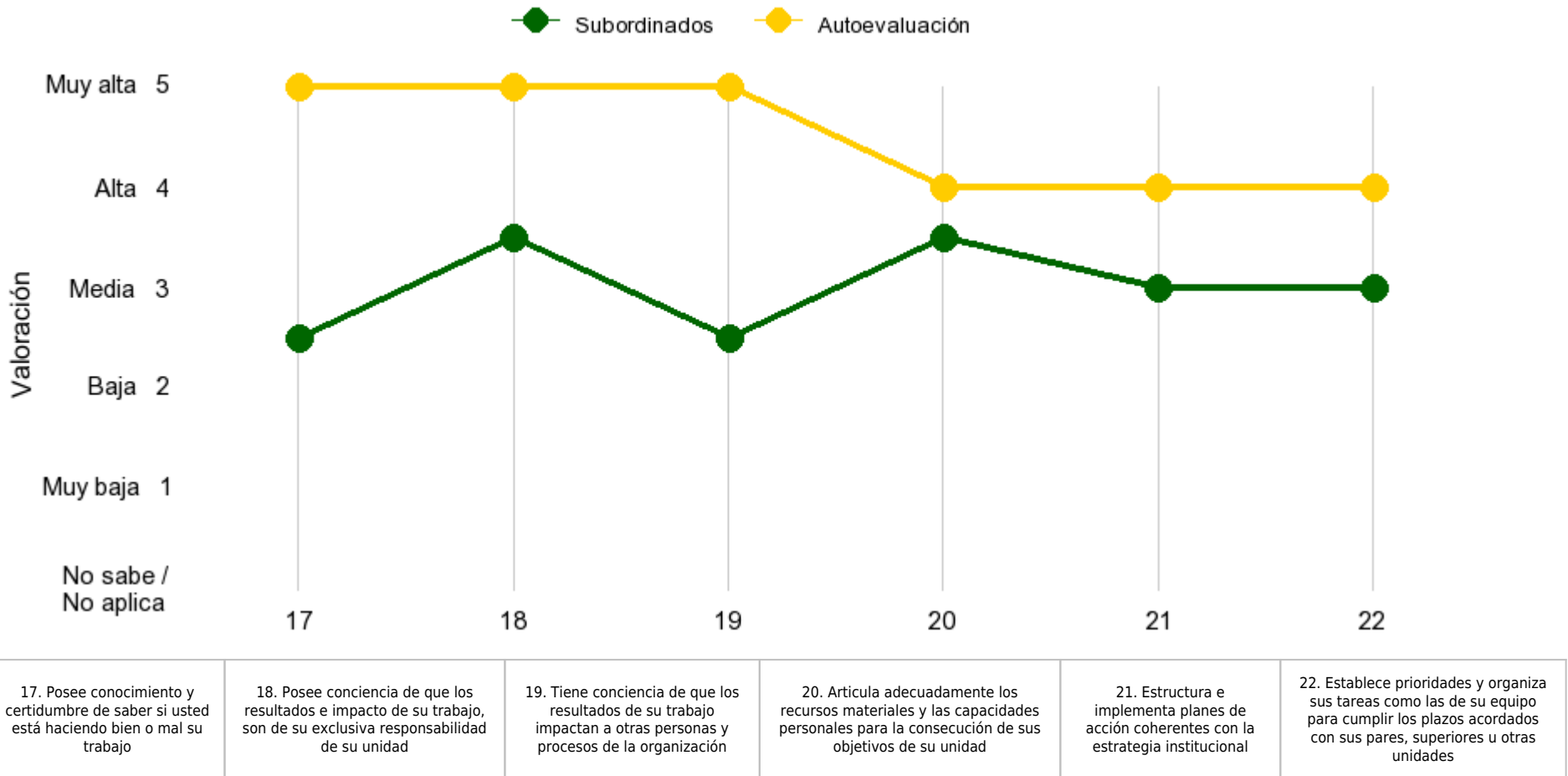


17. Posee conocimiento y certidumbre de saber si usted está haciendo bien o mal su trabajo	18. Posee conciencia de que los resultados e impacto de su trabajo, son de su exclusiva responsabilidad de su unidad	19. Tiene conciencia de que los resultados de su trabajo impactan a otras personas y procesos de la organización	20. Articula adecuadamente los recursos materiales y las capacidades personales para la consecución de sus objetivos de su unidad	21. Estructura e implementa planes de acción coherentes con la estrategia institucional	22. Establece prioridades y organiza sus tareas como las de su equipo para cumplir los plazos acordados con sus pares, superiores u otras unidades
--	--	--	---	---	--

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas Competencia: Entendimiento de la Misión y Tarea



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados Competencia: Entendimiento de la Misión y Tarea



Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo

Se refiere a la percepción de autoeficacia compartida al interior de una unidad de trabajo, en donde tareas y compromisos son asumidas con alto nivel de responsabilidad individual.

Subcompetencias evaluadas

Empoderamiento	Respeto	Estímulo trabajo en equipo	Reconocimiento del equipo	Autonomía de equipo de trabajo
----------------	---------	----------------------------	---------------------------	--------------------------------

Resultados de la Competencia Evaluada Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo

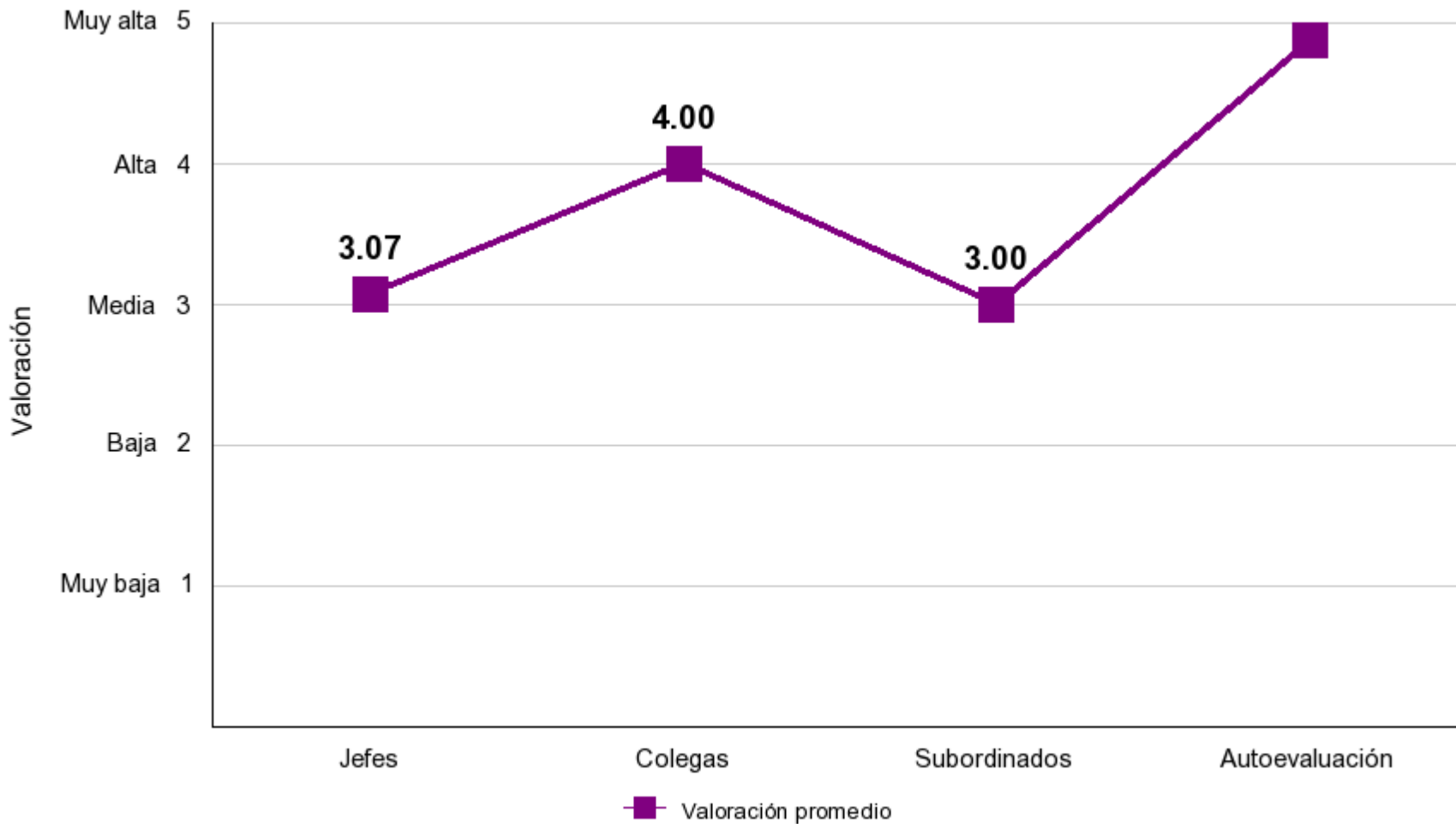
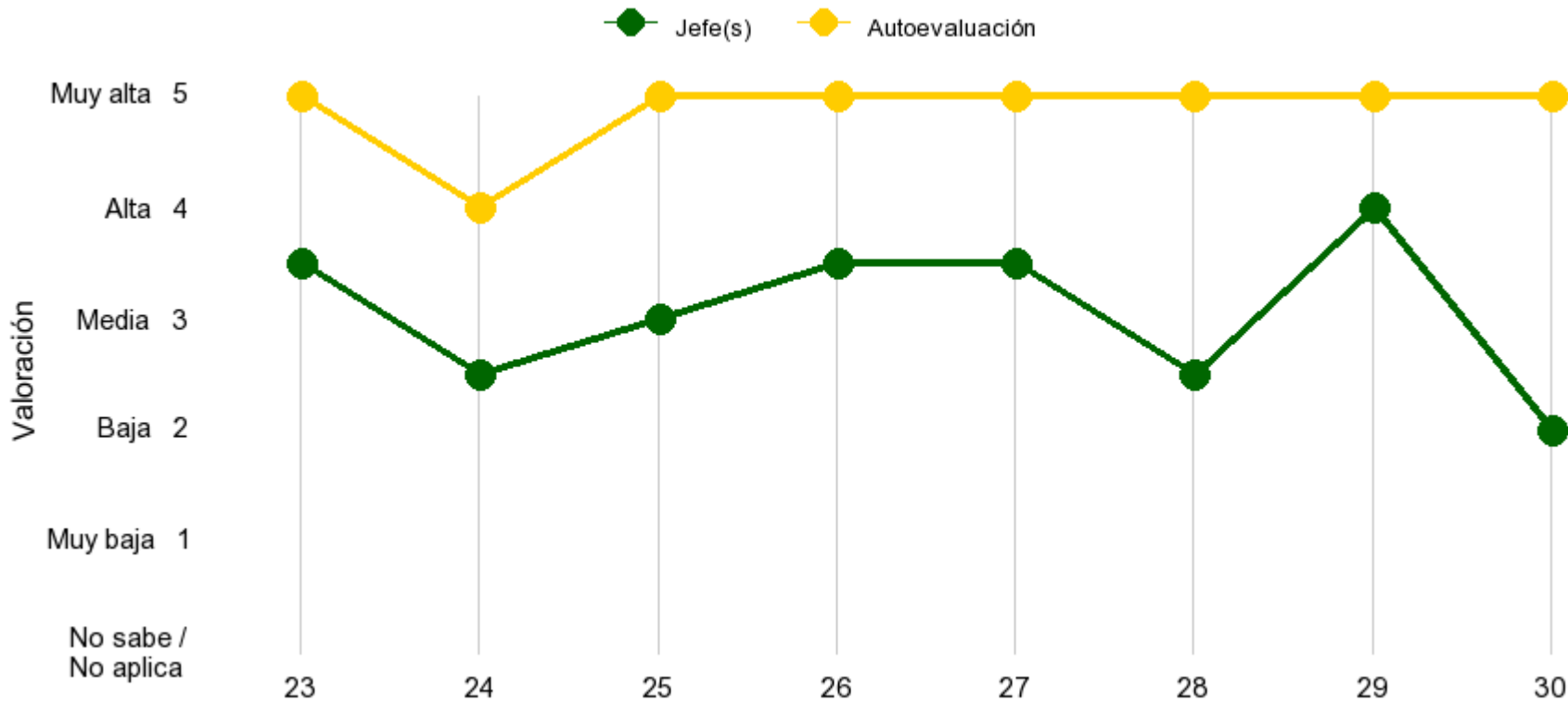


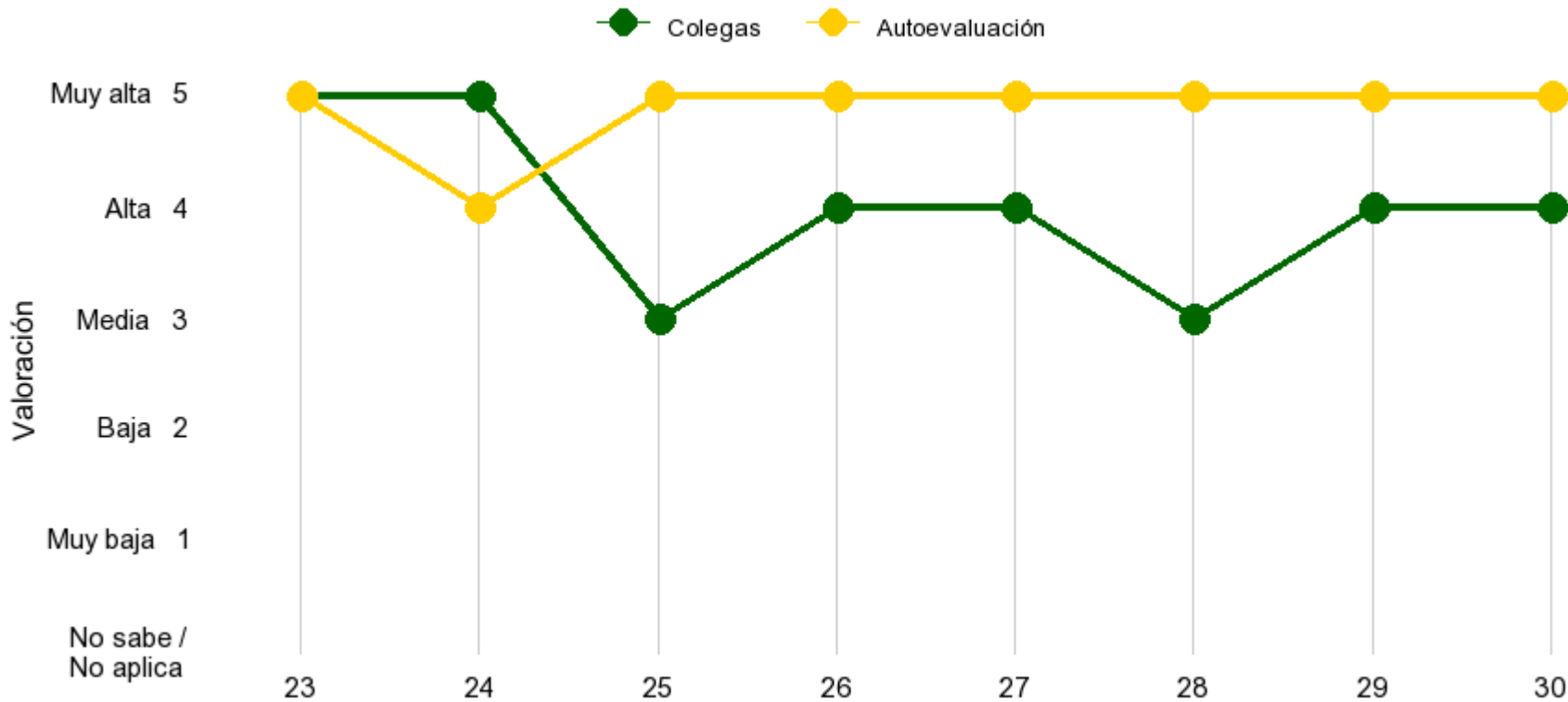
Gráfico: Contraste en detalle de evaluación Jefe(s) / Autoevaluación en competencia Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s) Competencia: Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo



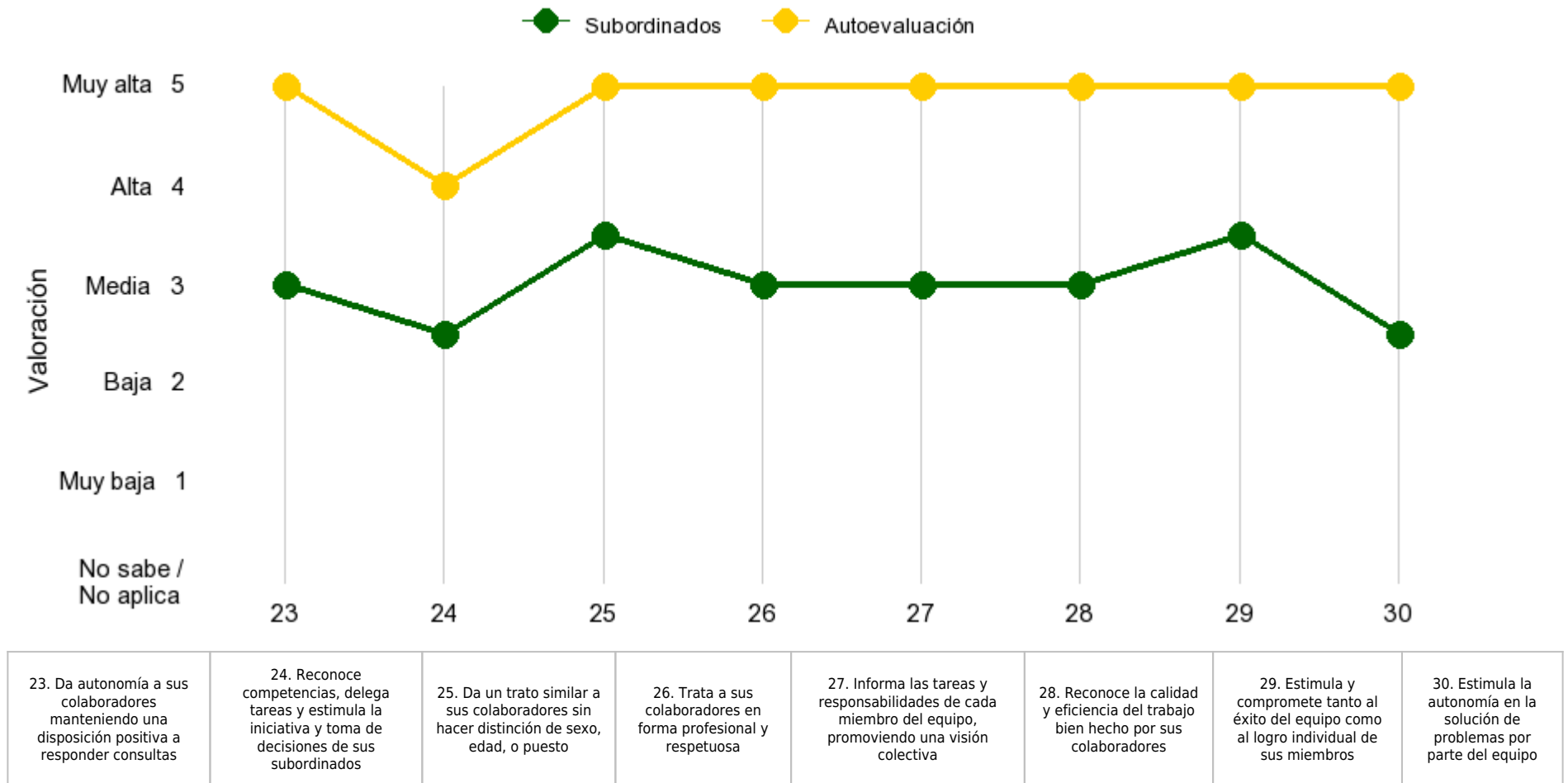
23. Da autonomía a sus colaboradores manteniendo una disposición positiva a responder consultas	24. Reconoce competencias, delega tareas y estimula la iniciativa y toma de decisiones de sus subordinados	25. Da un trato similar a sus colaboradores sin hacer distinción de sexo, edad, o puesto	26. Trata a sus colaboradores en forma profesional y respetuosa	27. Informa las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo, promoviendo una visión colectiva	28. Reconoce la calidad y eficiencia del trabajo bien hecho por sus colaboradores	29. Estimula y compromete tanto al éxito del equipo como al logro individual de sus miembros	30. Estimula la autonomía en la solución de problemas por parte del equipo
---	--	--	---	---	---	--	--

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas Competencia: Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo



23. Da autonomía a sus colaboradores manteniendo una disposición positiva a responder consultas	24. Reconoce competencias, delega tareas y estimula la iniciativa y toma de decisiones de sus subordinados	25. Da un trato similar a sus colaboradores sin hacer distinción de sexo, edad, o puesto	26. Trata a sus colaboradores en forma profesional y respetuosa	27. Informa las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo, promoviendo una visión colectiva	28. Reconoce la calidad y eficiencia del trabajo bien hecho por sus colaboradores	29. Estimula y compromete tanto al éxito del equipo como al logro individual de sus miembros	30. Estimula la autonomía en la solución de problemas por parte del equipo
---	--	--	---	---	---	--	--

Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados Competencia: Empoderamiento, Respeto y Trabajo en Equipo



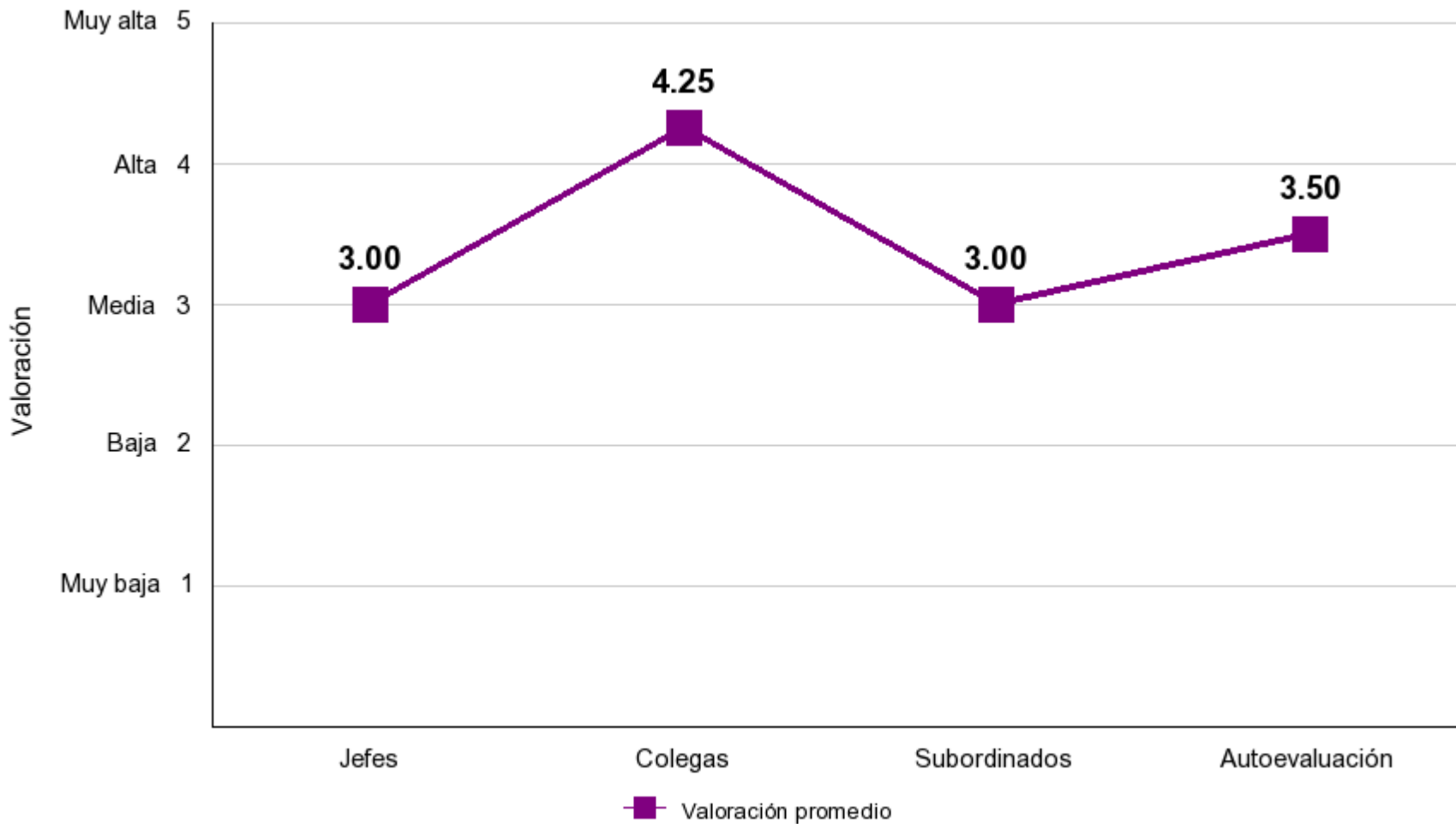
Inteligencia Emocional

Se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

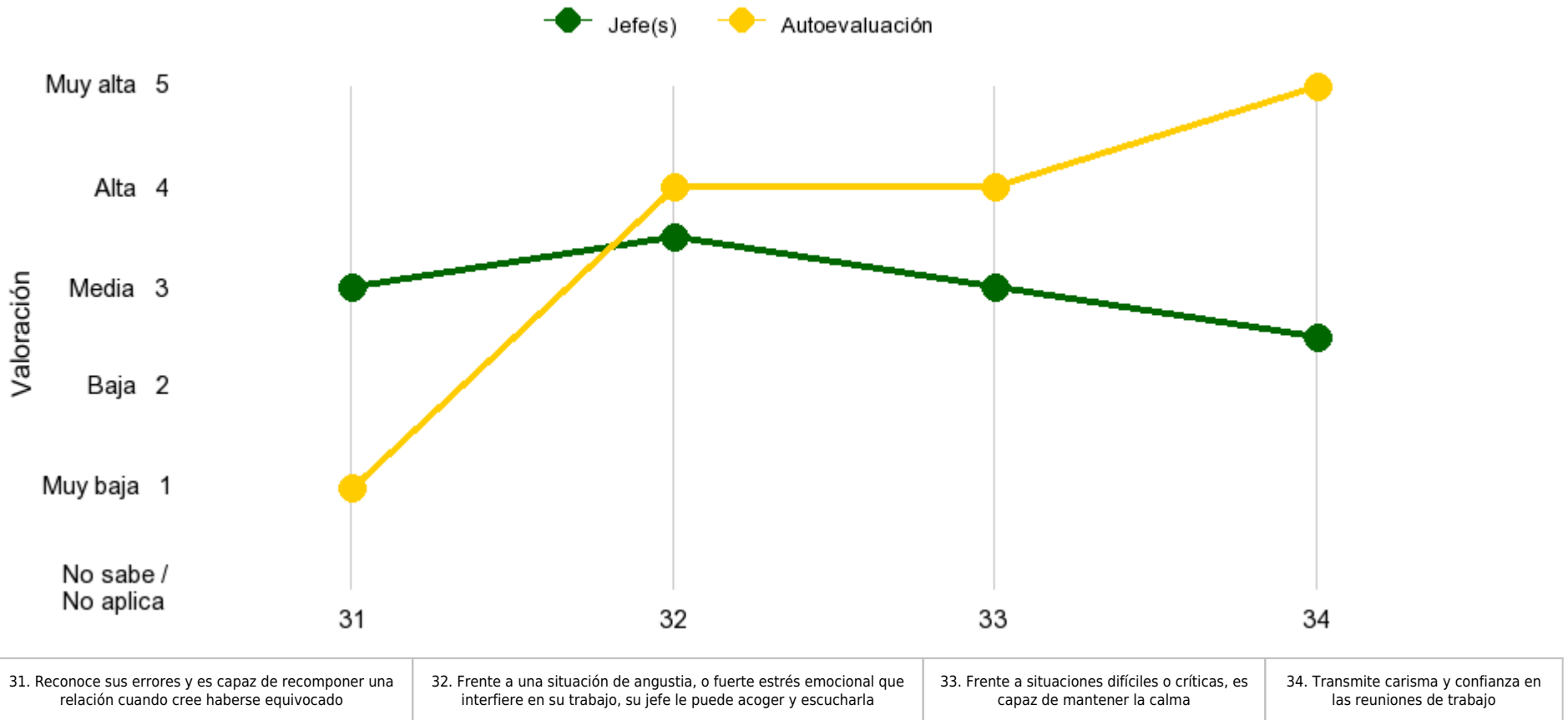
Subcompetencias evaluadas

Reconocimiento de errores	Capacidad de escucha	Control de situaciones	Transmite carisma
---------------------------	----------------------	------------------------	-------------------

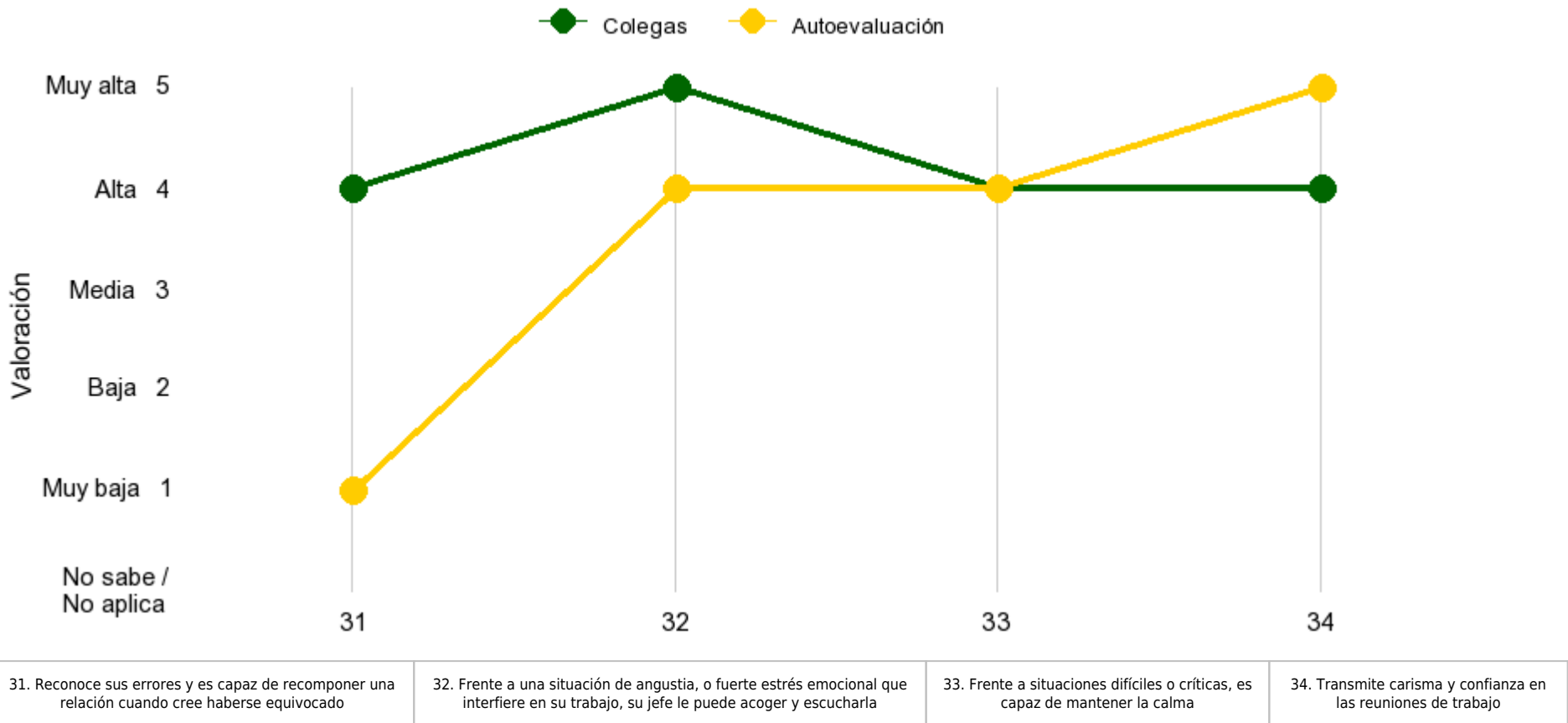
Resultados de la Competencia Evaluada Inteligencia Emocional



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Jefe(s) Competencia: Inteligencia Emocional



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Colegas Competencia: Inteligencia Emocional



Comparación entre Autoevaluación y Evaluación de Subordinados Competencia: Inteligencia Emocional

