performance 360

Reporte Experto
Denis González

Performance

360

Contenidos

Introducción....3
Guía para Leer el Perfil....4
Perfil de Comportamiento - Resolviendo Problemas....5
Perfil de Comportamiento - Influenciando a la Gente....7
Perfil de Comportamiento - Adaptando Enfoques....9
Perfil de Comportamiento - Entregando Resultados....11
Resumen del Perfil....13
Perfil General de Comportamiento....14
Comentarios de los Evaluadores....15

Acerca de este Reporte

Este reporte se basa en los resultados obtenidos al completar la Evaluación del desempeño en 360° de Wave®, el cual analiza el rendimiento en una serie de áreas de trabajo.

Los resultados se basan en las respuestas de Denis González (la persona evaluada) y en la valoración de los evaluadores acerca del rendimiento laboral de la persona evaluada. Para poder comparar el desempeño de esta persona en estas áreas con respecto al que han mostrado otros individuos, las respuestas han sido comparadas con 25 254 evaluaciones del desempeño 360 dadas por un grupo internacional de profesionales y mandos intermedios.

Dado que los resultados se basan en una evaluación del rendimiento efectuada por Denis González y los demás evaluadores, reflejan tanto la propia percepción de la persona evaluada como la de los evaluadores. Los resultados deben considerarse únicamente como un indicador del desempeño de la persona evaluada en el pasado. Nuestra amplia investigación ha puesto de manifiesto que estas valoraciones pueden medir de forma válida el rendimiento laboral de un individuo desde la perspectiva de diferentes partes interesadas.

Es importante recordar que la información contenida en este reporte es confidencial y deben hacerse todos los esfuerzos posibles para asegurarse de que sólo sea accesible a personas autorizadas.

Este reporte se preparó utilizando los sistemas de software de Saville Assessment. Los resultados provienen del análisis de la evaluación realizada por el interesado y los evaluadores, y refleja las respuestas dadas en el cuestionario.

Este reporte se generó de manera electrónica. Saville Assessment no garantiza que no haya sido modificado o editado. Asimismo no asume ninguna responsabilidad por las consecuencias del uso de este reporte, independientemente de cuáles sean.

La aplicación de esta evaluación se limita a los profesionales de Saville Assessment, a sus agentes y clientes autorizados.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Introducción

Persona evaluada y Evaluadores

Los resultados proporcionados por la persona evaluada y por cada grupo de evaluadores en este reporte aparecen reflejados con diferentes marcadores. El número de personas incluidas en cada grupo de evaluadores aparece a continuación entre paréntesis.

- Jefe (1)
- Uno Mismo (1)
- Par (3)
- Subalterno (3)
- Otro (3)

Perfil de Comportamiento

El modelo global Wave® ofrece diferentes niveles de detalle. Cada uno de los grupos conductuales correspondientes al nivel superior del modelo es analizado en una página completa de este apartado (Resolviendo Problemas, Influenciando a la Gente, Adaptando Enfoques, Entregando Resultados). Cada página se ha dividido en tres secciones, divididas a su vez en tres dimensiones. Este perfil ilustra los resultados basados en las 36 dimensiones del comportamiento.

Resumen del Perfil

La primera parte del Resumen del Perfil abarca las valoraciones globales sobre: Aplicando Conocimientos Especializados, Alcanzando los Objetivos y Demostrando Potencial. La segunda parte muestra el resumen general de todas las dimensiones de comportamiento.

Perfil General de Comportamiento

Este Perfil muestra la puntuación combinada sobre la eficiencia en las 12 secciones y 36 dimensiones. Las puntuaciones combinadas se basan en el promedio de los resultados de los grupos de evaluadores. Las flechas indican los aspectos en los que existen diferencias en las valoraciones de las 12 secciones entre los evaluadores individuales.

Comentarios de los Evaluadores

La última sección presenta los comentarios formulados por los diferentes evaluadores acerca del rendimiento laboral de Denis González .

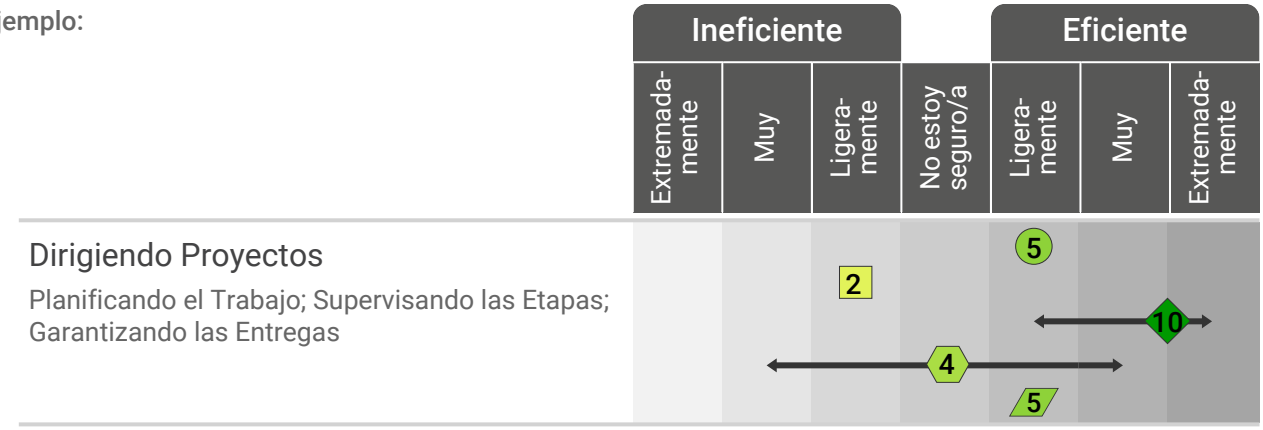
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Guía para Leer el Perfil

Los resultados muestran las valoraciones en una escala que oscila desde "Extremadamente ineficiente" hasta "Extremadamente eficiente". Cada uno de los grupos de evaluadores aparece identificado por un marcador diferente, como se muestra en la página anterior.

La posición de cada marcador en la escala indica la valoración obtenida por la persona evaluada en las diversas áreas. Cuando existe una diferencia entre los evaluadores de un mismo grupo, ésta se refleja mediante flechas colocadas a ambos lados del marcador.

Ejemplo:



En el ejemplo anterior, la valoración del Jefe de la persona evaluada fue ligeramente eficiente en el apartado "Dirigiendo Proyectos" y la valoración de Uno Mismo de la persona evaluada resultó ligeramente ineficiente. Las valoraciones de Par oscilaron entre ligeramente eficiente hasta extremadamente eficiente y las valoraciones agregadas de Subalterno variaban desde muy ineficiente hasta muy eficiente. Por último, las valoraciones de Otro fueron de ligeramente eficiente.

Comparación con otras Valoraciones:

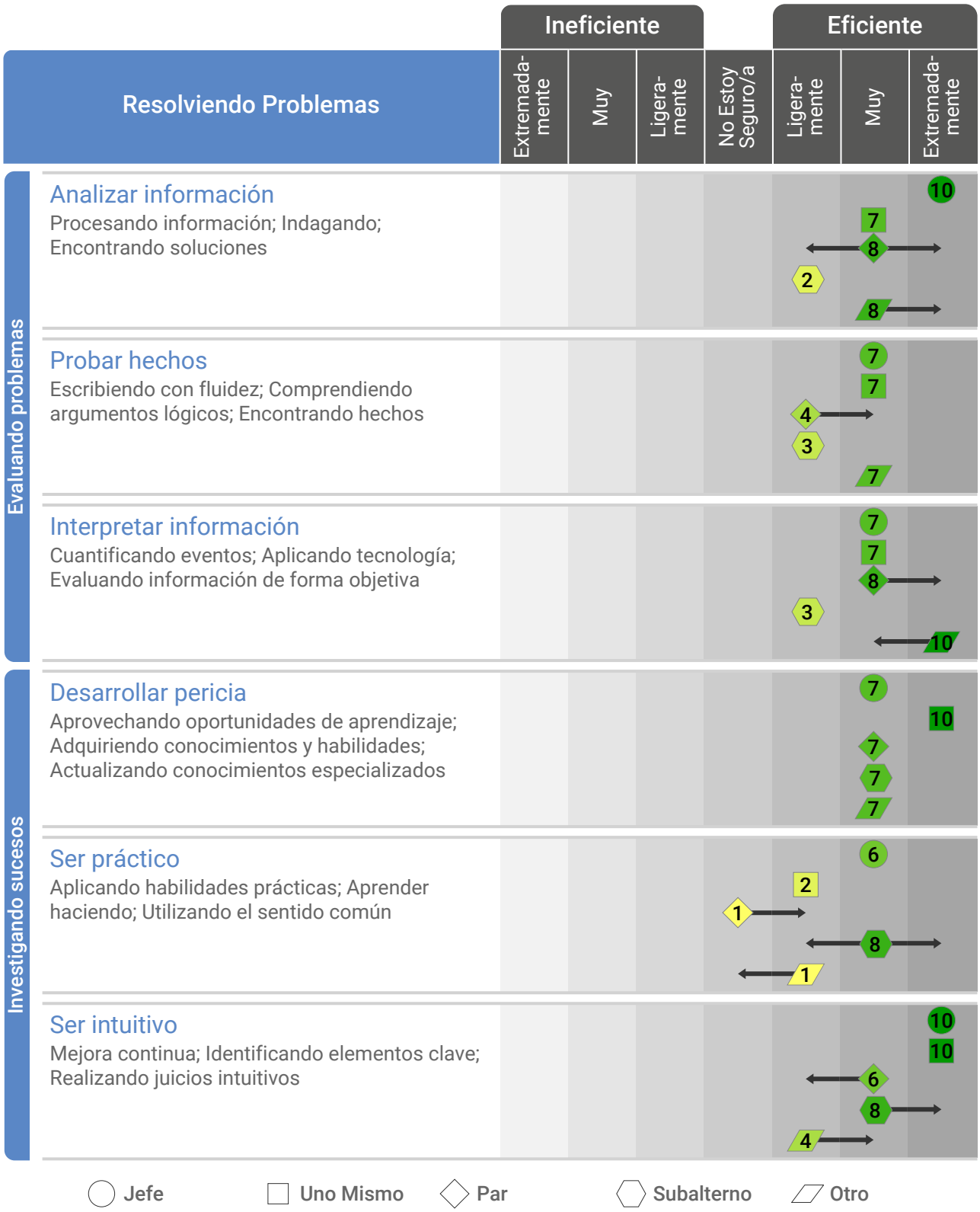
Los resultados de la persona evaluada y sus evaluadores han sido comparados con otros individuos que anteriormente han completado la evaluación y están basados en la escala de 1 a 10 como se muestra a continuación:

1 - Bajo en extremo	- Rendimiento superior al del 1% del grupo comparativo
2 - Muy bajo	- Rendimiento superior al del 5% del grupo comparativo
3 - Bajo	- Rendimiento superior al del 10% del grupo comparativo
4 - Ligeramente bajo	- Rendimiento superior al del 25% del grupo comparativo
5 - En la media	- Rendimiento superior al del 40% del grupo comparativo
6 - En la media	- Rendimiento superior al del 60% del grupo comparativo
7 - Ligeramente alto	- Rendimiento superior al del 75% del grupo comparativo
8 - Alto	- Rendimiento superior al del 90% del grupo comparativo
9 - Muy alto	- Rendimiento superior al del 95% del grupo comparativo
10 - Alto en extremo	- Rendimiento superior al del 99% del grupo comparativo

En el ejemplo anterior, la valoración del Jefe de la persona evaluada en el apartado "Dirigiendo proyectos" se situó en la media en relación al grupo de comparación y la valoración del Uno Mismo de la persona evaluada fue muy baja. Si se compara con el grupo de comparación, las valoraciones de Par resultaron extremadamente altas y las valoraciones agregadas del Subalterno ligeramente bajas. Por último, las valoraciones de Otro se situaban en la media en comparación con las de otras personas.

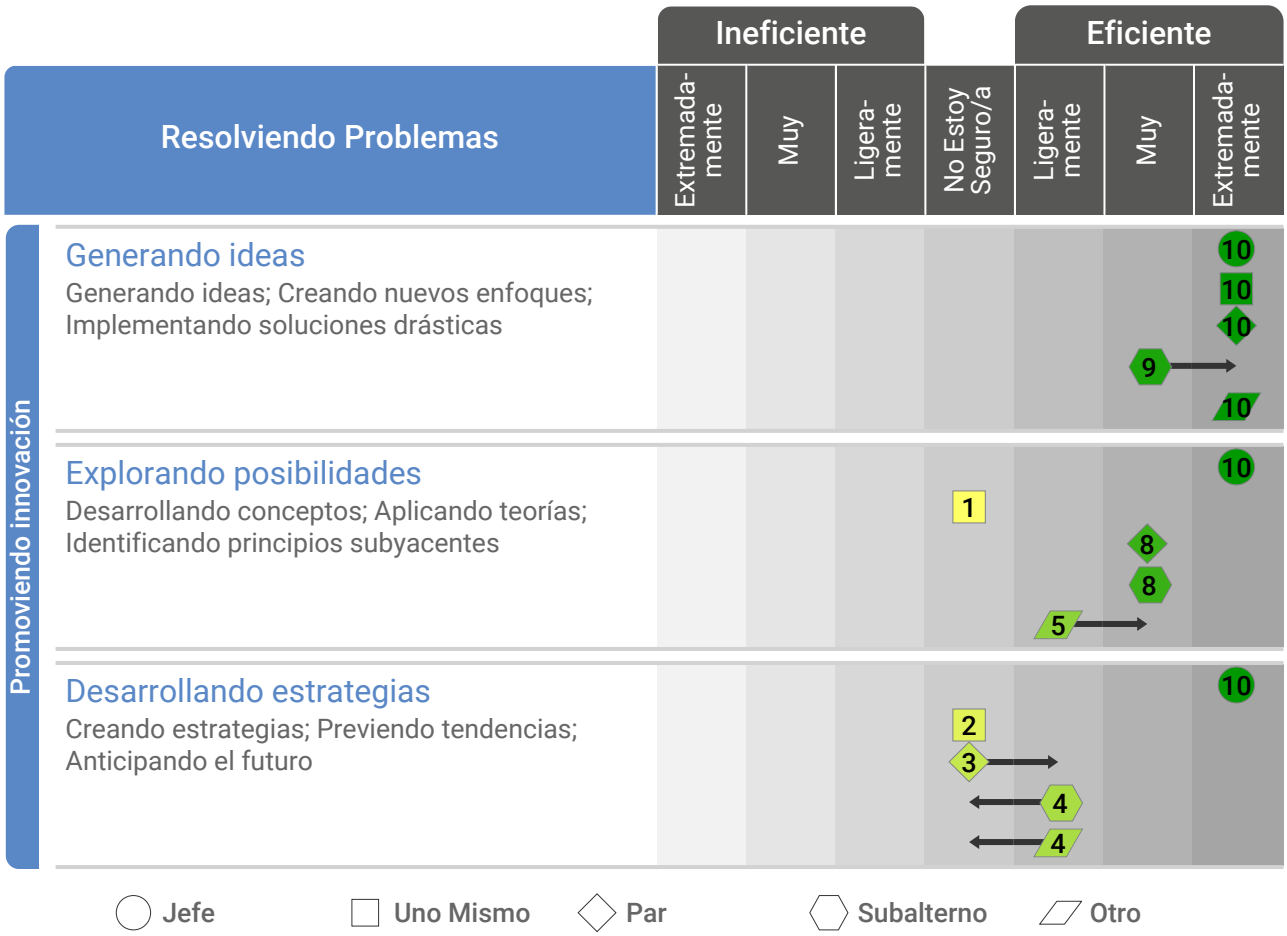
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Resolviendo Problemas



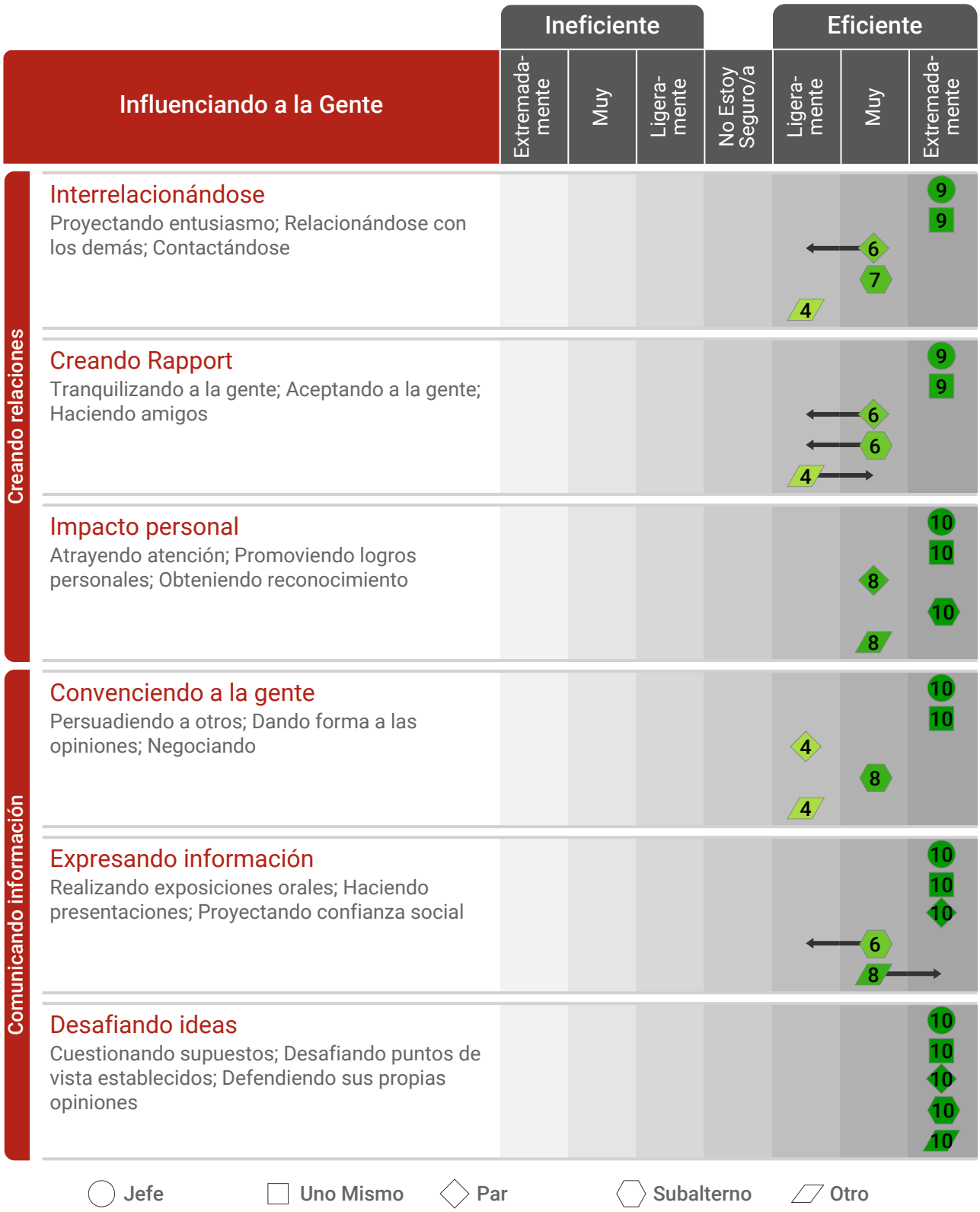
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Resolviendo Problemas



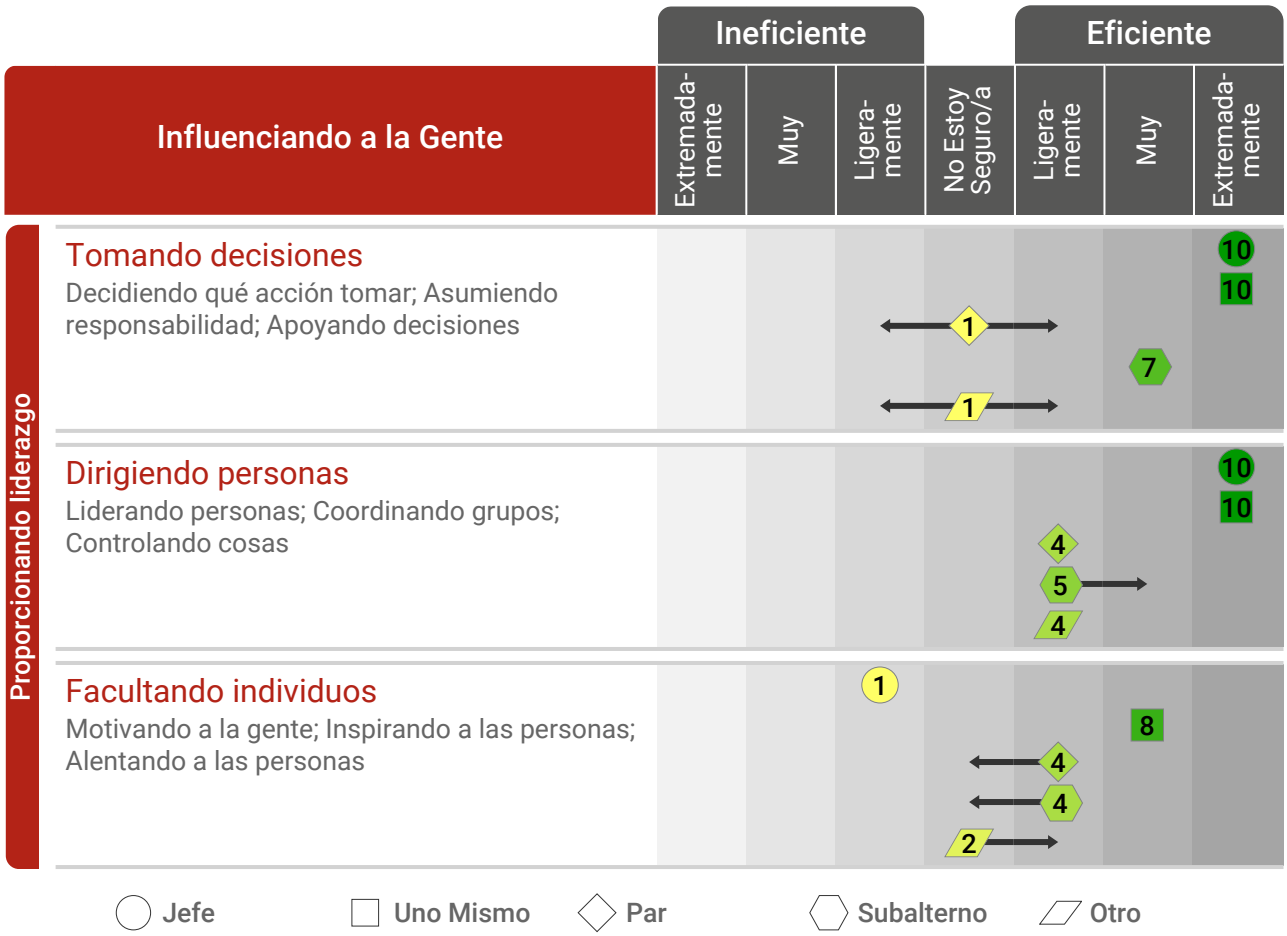
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Influenciando a la Gente



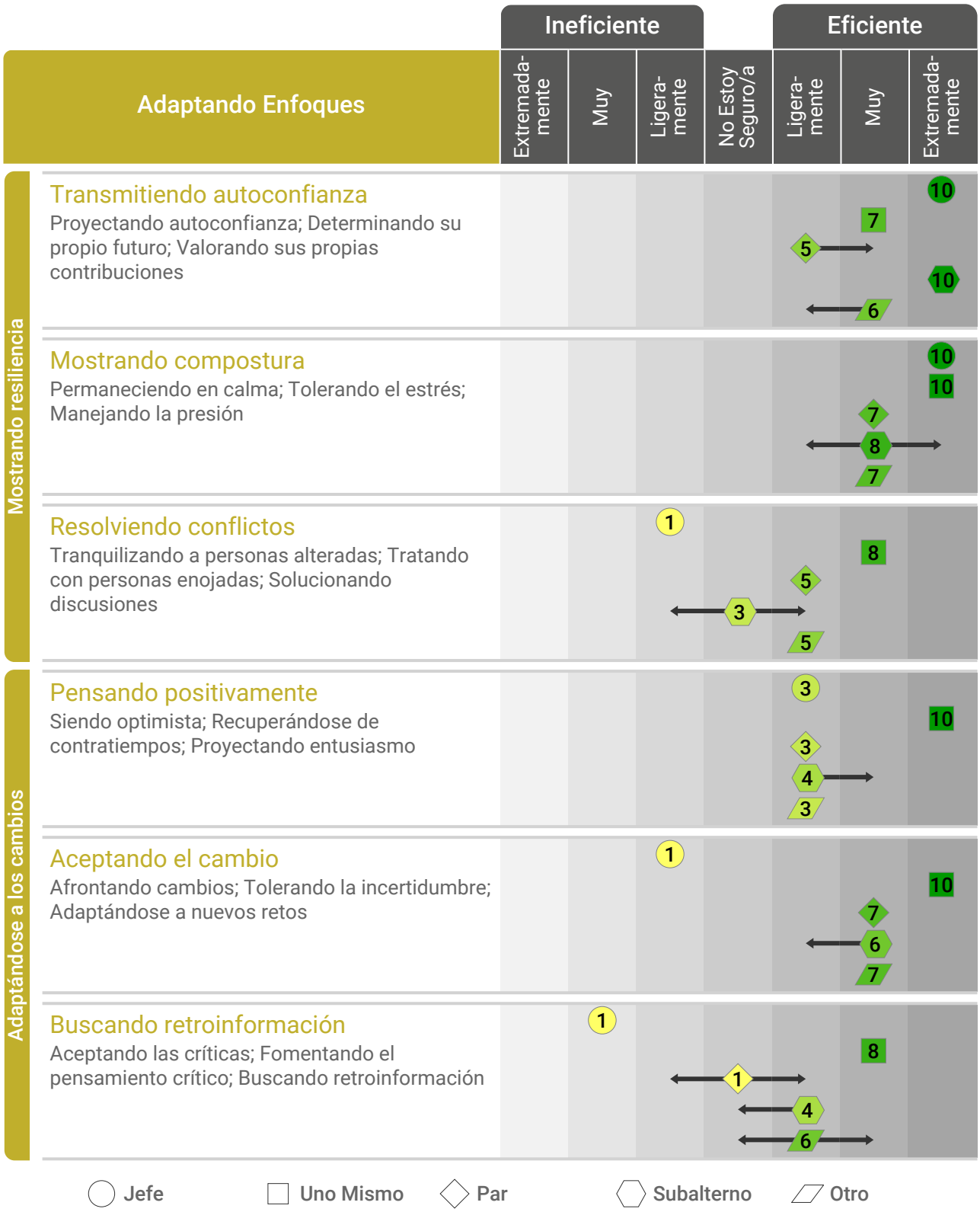
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Influenciando a la Gente



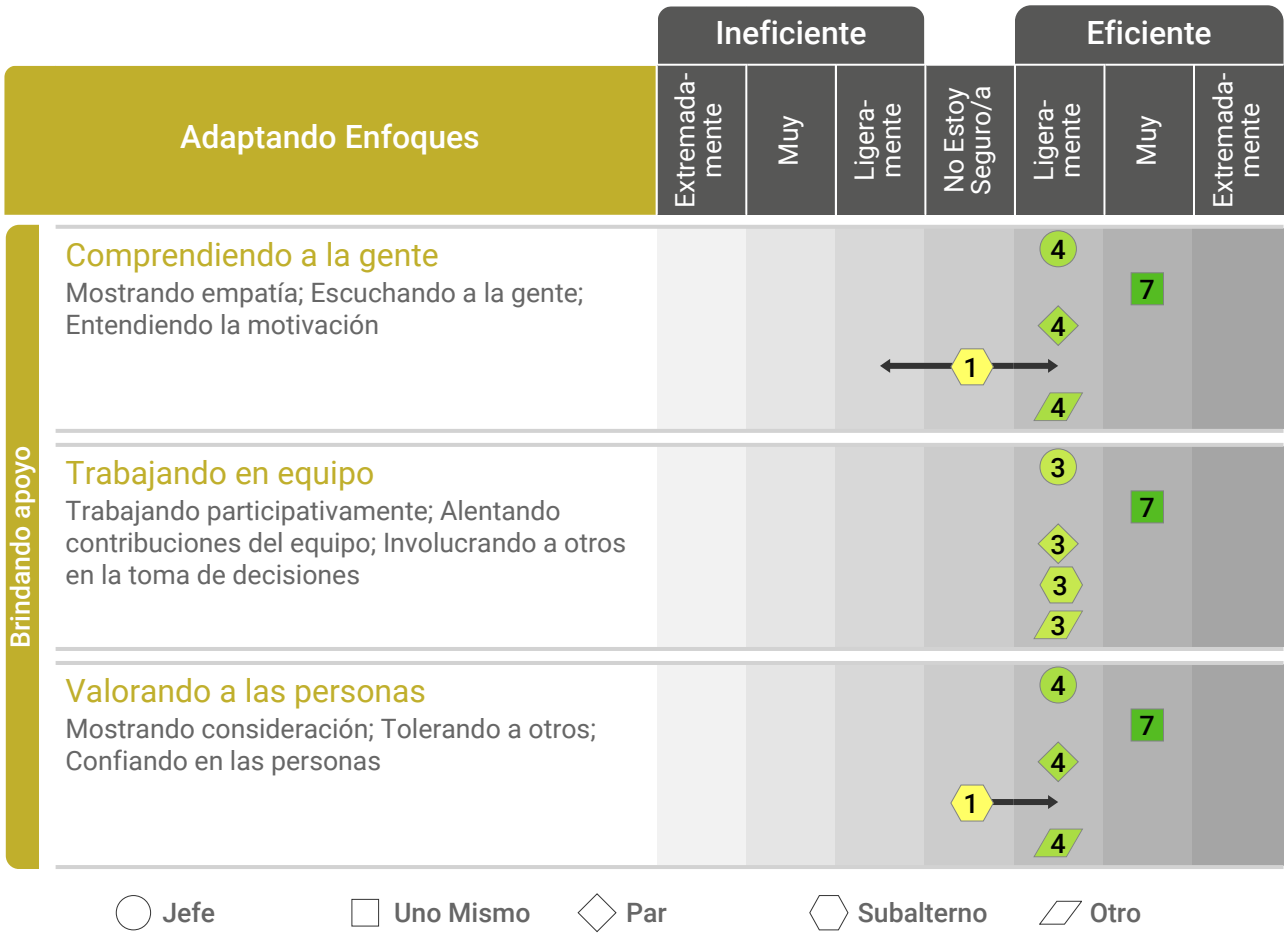
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Adaptando Enfoques



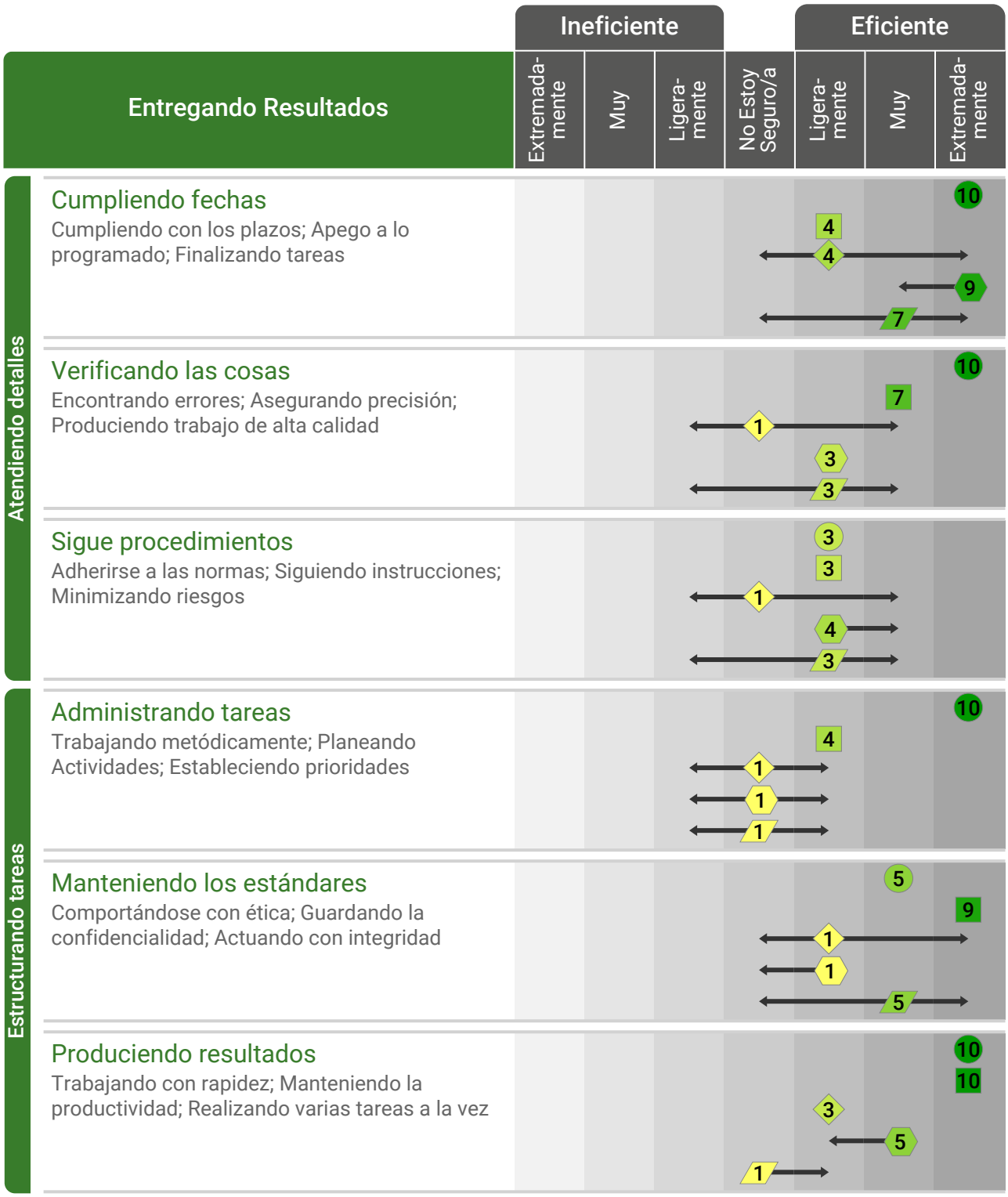
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Adaptando Enfoques



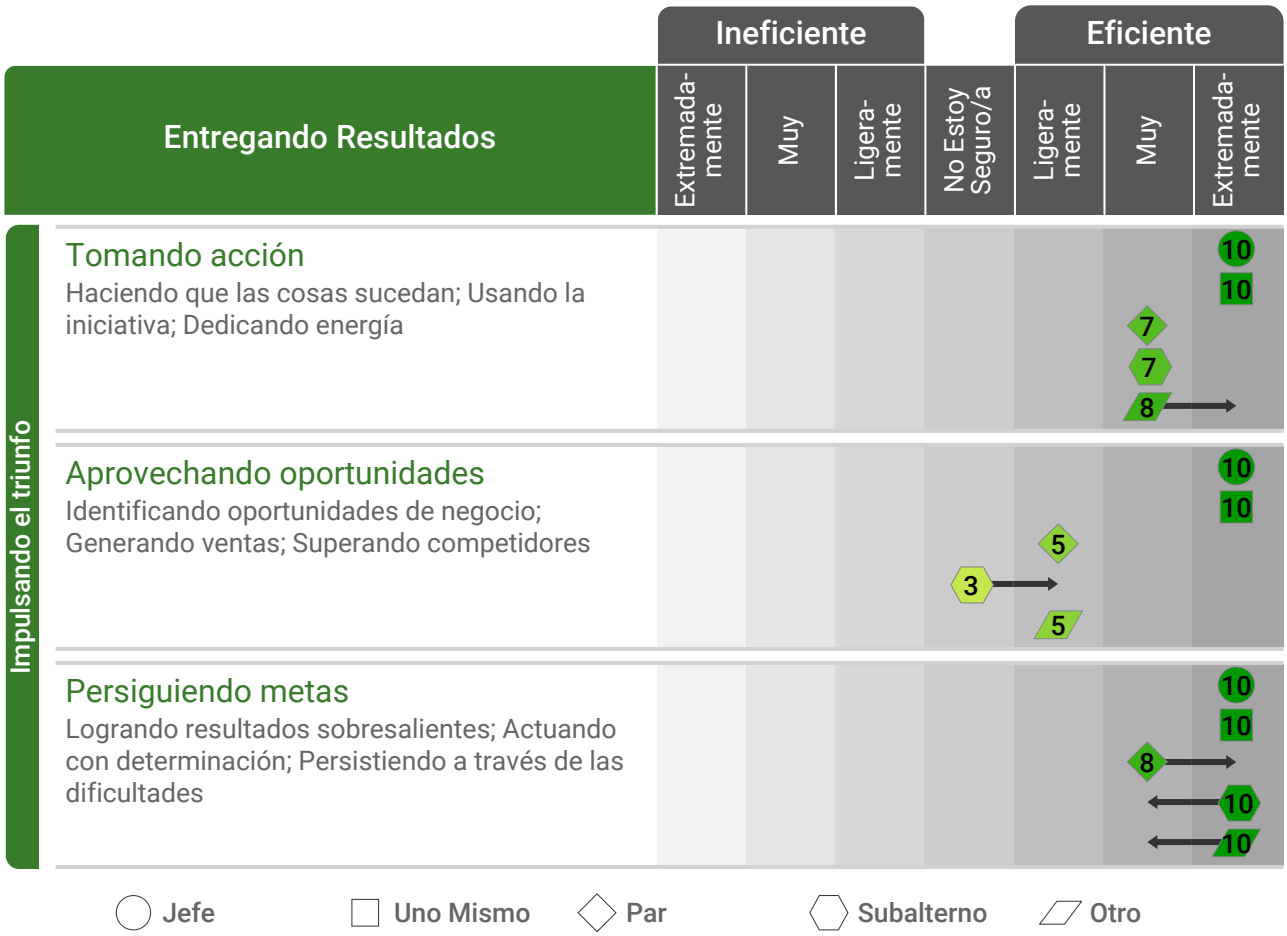
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Entregando Resultados



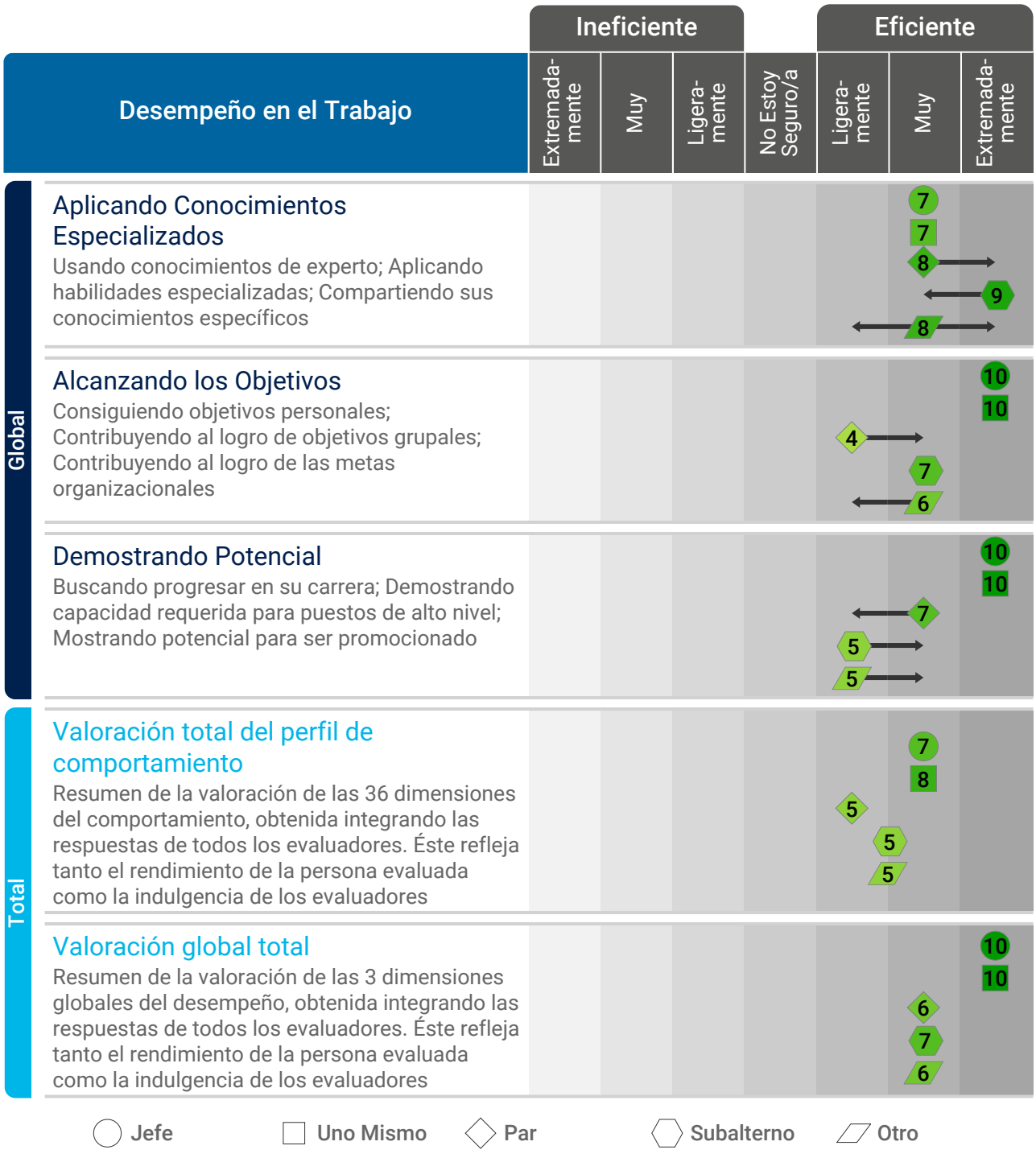
© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Comportamiento - Entregando Resultados



© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Resumen del Perfil



© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil General de Comportamiento

		Ineficiente				Eficiente		
		Extremadamente	Muy	Ligeramente	No Estoy Seguro/a	Ligeramente	Muy	Extremadamente
Resolviendo Problemas	**Evaluando problemas** Analizar información (7); Probar hechos (6); Interpretar información (7)						7	
	Investigando sucesos Desarrollar pericia (8); Ser práctico (3); Ser intuitivo (8)						7	
	Promoviendo innovación Generando ideas (10); Explorando posibilidades (7); Desarrollando estrategias (5)						8	
Influenciando a la Gente	**Creando relaciones** Interrelacionándose (7); Creando Rapport (7); Impacto personal (10)						8	
	Comunicando información Convenciendo a la gente (8); Expresando información (9); Desafiando ideas (10)							10
	Proporcionando liderazgo Tomando decisiones (5); Dirigiendo personas (7); Facultando individuos (3)					5		
Adaptando Enfoques	**Mostrando resiliencia** Transmitiendo autoconfianza (8); Mostrando compostura (8); Resolviendo conflictos (4)						7	
	Adaptándose a los cambios Pensando positivamente (5); Aceptando el cambio (5); Buscando retroinformación (2)					4		
	Brindando apoyo Comprendiendo a la gente (4); Trabajando en equipo (4); Valorando a las personas (4)					4		
Entregando Resultados	**Atendiendo detalles** Cumpliendo fechas (6); Verificando las cosas (5); Sigue procedimientos (3)						5	
	Estructurando tareas Administrando tareas (3); Manteniendo los estándares (4); Produciendo resultados (6)						4	
	Impulsando el triunfo Tomando acción (9); Aprovechando oportunidades (7); Persiguiendo metas (10)							9

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Comentarios de los Evaluadores

Denis debe seguir así en…

Jefe1:	generar ideas y maneras nuevas de hacer las cosas para ayudar al progreso y el crecimiento del negocio. El impulso y la energía de Denis motivan a los demás a aspirar a objetivos más ambiciosos.
Uno Mismo1:	No se hizo ningún comentario
Par1:	Denis cuenta con excelentes ideas que han sido fundamentales para que la empresa obtenga algunos clientes importantes. Tiene un gran talento para valorar un producto o servicio de una manera única pero apropiada.
Par2:	Aprovechar el talento creativo de la empresa y afrontar de manera efectiva las preocupaciones y reacciones negativas de las personas contrarias al cambio.
Par3:	Su gran bagaje y experiencia son un recurso valioso para la empresa y sus compañeros valoran enormemente su habilidad para resolver problemas complejos.
Subalterno1:	Denis tiene un conjunto de habilidades extenso y variado. Denis ofrece ideas innovadoras para proyectos nuevos y cuenta con una agilidad que garantiza una alta calidad en la ejecución de estos proyectos durante la etapa final.
Subalterno2:	Denis posee una gran creatividad y siempre ofrece una amplia variedad de información y conocimientos en las reuniones de los proyectos.
Subalterno3:	No se hizo ningún comentario
Otro1:	Su deseo de cuestionar las cosas e impulsar el cambio a pesar de las adversidades, lo que no siempre es bien recibido, pero es necesario para el crecimiento del negocio.
Otro2:	No se hizo ningún comentario
Otro3:	Establecer una amplia red de contactos de manera interna y externa.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Comentarios de los Evaluadores

Denis debe hacer menos…

Jefe1:	En ocasiones la pasión por una idea de Denis puede traducirse en menor receptividad a otras ideas o maneras de hacer las cosas. Denis no duda a la hora de cuestionar u oponerse a una idea, lo que puede llevar a que ciertas personas se sientan incómodas a la hora de proponer sugerencias alternativas.
Uno Mismo1:	No se hizo ningún comentario
Par1:	El gran entusiasmo de Denis a menudo se aprecia como una manera de imponerse y reprimir la creatividad y habilidades de los demás. Compañeros y clientes nuevos pueden percibir la firme convicción de Denis en determinados proyectos como arrogante, lo que puede hacer que terminen alejándose de su postura.
Par2:	Ser autoritario/a y reticente a escuchar las sugerencias de los demás.
Par3:	No se hizo ningún comentario
Subalterno1:	Aunque la delegación sea parte de un sistema jerárquico de gestión, Denis suele culpar a los miembros del equipo cuando no se obtienen los resultados esperados. Es importante que Denis, en un rol de supervisión, comprenda la dinámica del equipo para aumentar la solidaridad entre los miembros en lugar de reducirla.
Subalterno2:	No se hizo ningún comentario
Subalterno3:	Culpar a los demás cuando los proyectos no se entreguen a tiempo o según lo planeado. Esto suele suceder porque Denis promete demasiado y no comprueba las prioridades del equipo en otros trabajos antes de comprometerse con los plazos de un proyecto.
Otro1:	No se hizo ningún comentario
Otro2:	No se hizo ningún comentario
Otro3:	Reaccionar de manera negativa a los comentarios

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Comentarios de los Evaluadores

Denis necesita mejorar en…

Jefe1:	centrarse más en liderar y motivar al equipo, comprender sus necesidades y apoyarlo para conseguir los objetivos colectivos. Esto ayudará a que Denis consiga un mayor éxito personal. Aprovechar los comentarios para mejorar aún más como líder en lugar de percibirlos como una crítica.
Uno Mismo1:	No se hizo ningún comentario
Par1:	Denis es una persona muy creativa y puede pasar por alto las implicaciones económicas y comerciales de las ideas nuevas, lo que puede impactar en el equipo y en la empresa de una manera más amplia.
Par2:	Escuchar más durante las reuniones en lugar de pensar sobre lo que desea decir a continuación. Encontrar maneras de demostrar a los demás que sus opiniones cuentan.
Par3:	No se hizo ningún comentario
Subalterno1:	Denis no siempre es consciente del impacto en la obtención de recursos a la hora de presentar ideas nuevas al equipo. Así pues, sería positivo desarrollar aún más sus conocimientos comerciales.
Subalterno2:	Animar más al equipo y valorar su trabajo. Organizar reuniones con frecuencia para conocer la situación del equipo y comprender mejor los problemas que puedan surgir.
Subalterno3:	Denis necesita asumir una mayor responsabilidad en la toma de decisiones del equipo y no culpar a los demás cuando se encuentre bajo supervisión.
Otro1:	Estar más dispuesto a pedir opinión en las primeras etapas a los grupos de interés que aportan bagaje y experiencia en áreas de conocimiento distintas de las de Denis. Esto evitará que se generen problemas críticos en etapas posteriores del proyecto.
Otro2:	Centrarse más en la estrategia a largo plazo y la viabilidad comercial de diferentes soluciones.
Otro3:	Atención al detalle. Dedicar más tiempo a la planificación puede evitar problemas en los plazos de un proyecto.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.