

Emotional Intelligence View360

INFORME PARA:

Sally Sample

Sample 360-Degree Feedback Project

26 de febrero de 2024

CONFIDENCIAL

Introducción

El informe de valoración de Emotional IntelligenceView360 es un instrumento diseñado para centrarse en los puntos fuertes y las necesidades de desarrollo de las competencias de autogestión, gestión de relaciones y comunicación específicas. Este informe le proporciona información en 17 competencias importantes para obtener un rendimiento competitivo dentro de su organización.

En este informe

Este informe contiene las siguientes secciones:

Definiciones de Competencias

Índice de Autoconciencia

Cómo Interpretar los Gráficos

Resultados por Grupo de Competencia

Resultados por Competencia

Comportamientos Más Frecuentes / Menos Frecuentes

Resumen de Comportamientos

Comentarios Abiertos

Guía del Plan de Desarrollo

Número de respuestas

Esta tabla resume el tipo y el número de evaluadores a los que se invitó a proporcionar comentarios y cuántos respondieron.

Tipo de evaluador	Número de evaluadores	Respuestas enviadas
 Auto	1	1
 Supervisor	1	1
 Compañero	3	3
 Miembro del Equipo	3	3
 Team Member	4	4

Definiciones de Competencias

Autogestión

Autodesarrollo

Gestiona su propio tiempo, energía y aptitudes para un crecimiento personal continuo y para llevar a cabo la mejor actuación.

Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés

Mantiene el equilibrio y el rendimiento bajo presión y estrés. Soporta la ambigüedad y los cambios de un modo constructivo.

Autocontrol

Gestiona y controla sus emociones y comportamientos frente a conflictos interpersonales. Demuestra paciencia, raramente reacciona de forma exagerada o pierde el control.

Confianza

Demuestra y practica altos niveles de integridad personal y profesional. Muestra honestidad y franqueza. Crea relaciones de confianza con los demás.

Resolución Estratégica de Problemas

Analiza la situación, identifica soluciones alternativas, y desarrolla acciones específicas. Deduce y utiliza información disponible con el fin de entender y solucionar asuntos organizacionales y conflictos.

Orientación al Logro

Cumple tareas, proyectos y trabajos a tiempo y con calidad.

Gestión de las Relaciones

Construcción de Relaciones Estratégicas

Inicia y cultiva redes de relaciones estratégicas internas y externas que fomentan los objetivos individuales y organizacionales. Construye y mantiene relaciones efectivas y colaboradoras con diversas personas clave.

Gestión de Conflictos

Negocia y resuelve de forma efectiva diferencias interpersonales con otros.

Liderazgo/Influencia

Utiliza estilos interpersonales y enfoques apropiados cuando orienta al grupo hacia la consecución de tareas.

Sensibilidad Interpersonal/Empatía

Emprende acciones que demuestran consideración por los sentimientos y las necesidades de los demás.

Apoyo Interpersonal/del Equipo

Asiste, motiva, anima y ayuda a los que dependen de otros para llevar a cabo sus tareas, proyectos o trabajos.

Colaboración

Establece y desarrolla relaciones cooperativas, colaboradoras y de ayuda con otros.

Definiciones de Competencias

Comunicación

Comunicación Escrita

Expresa por escrito pensamientos e ideas de un modo claro y conciso.

Feedback Bidireccional

Mantiene informados de un modo oportuno a los demás.

Comunicación Oral

Expresa oralmente pensamientos e ideas de un modo claro y conciso.

Presentación Oral

Presenta puntos de vista individuales y organizacionales a grupos de un modo claro y persuasivo.

Escucha

Escucha atentamente e intenta comprender la comunicación verbal de los demás.

Índice de Autoconciencia

Esta sección proporciona comentarios sobre su nivel de autoconciencia al comparar sus propias calificaciones con las de otros en las competencias críticas medidas por **Emotional IntelligenceView360**.

La 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. Otros las reconocen como fortalezas potenciales, pero usted no.

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. Representan fortalezas confirmadas: activos que puede aprovechar y capitalizar.

Áreas de Desarrollo - Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por parte del grupo de evaluadores que la suya propia. Usted reconoce estos como fortalezas potenciales, pero otros no.

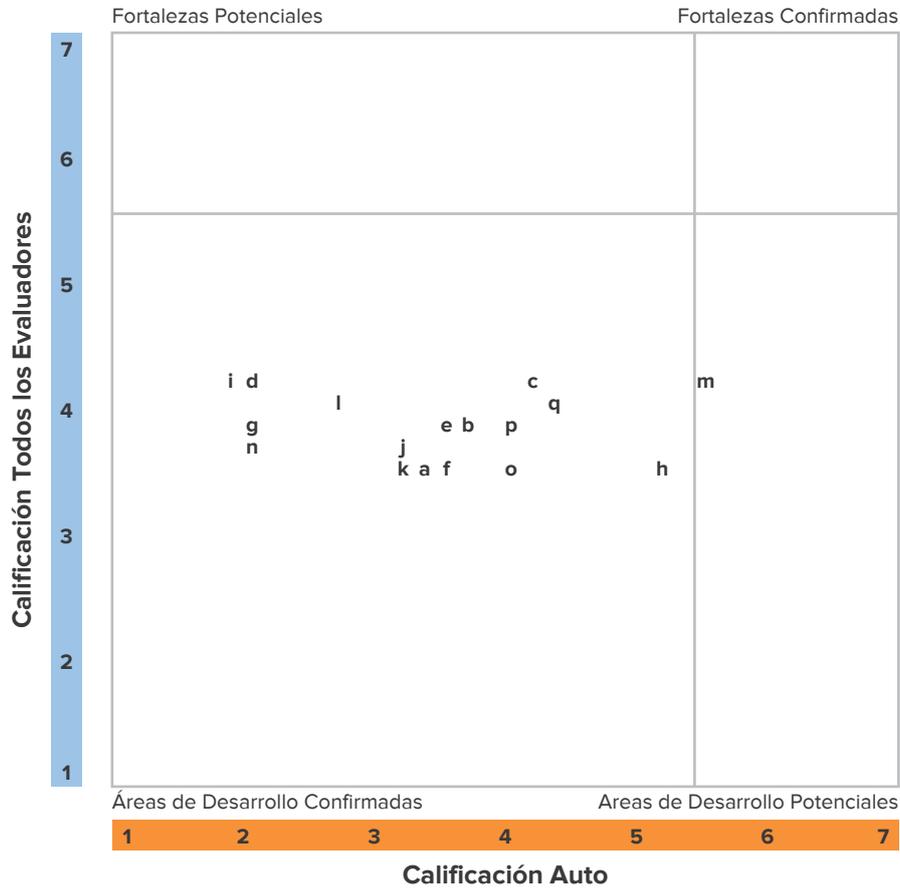
Áreas de Desarrollo Confirmadas- Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por su parte que por el grupo de evaluadores. Representan áreas de desarrollo confirmadas, oportunidades en las que potencialmente centrarse.

Como Utilizar el Índice de Autoconciencia

Examine qué competencias específicas de Emotional IntelligenceView360 se incluyen en cada una de estas cuatro categorías. Es importante aprovechar las categorías de puntos fuertes confirmados/potenciales y, posiblemente, considerar formas de mejorar las habilidades y la eficacia en las categorías de áreas de desarrollo confirmadas/potenciales.

Índice de Autoconciencia

Auto - Todos los Evaluadores (N = 11)

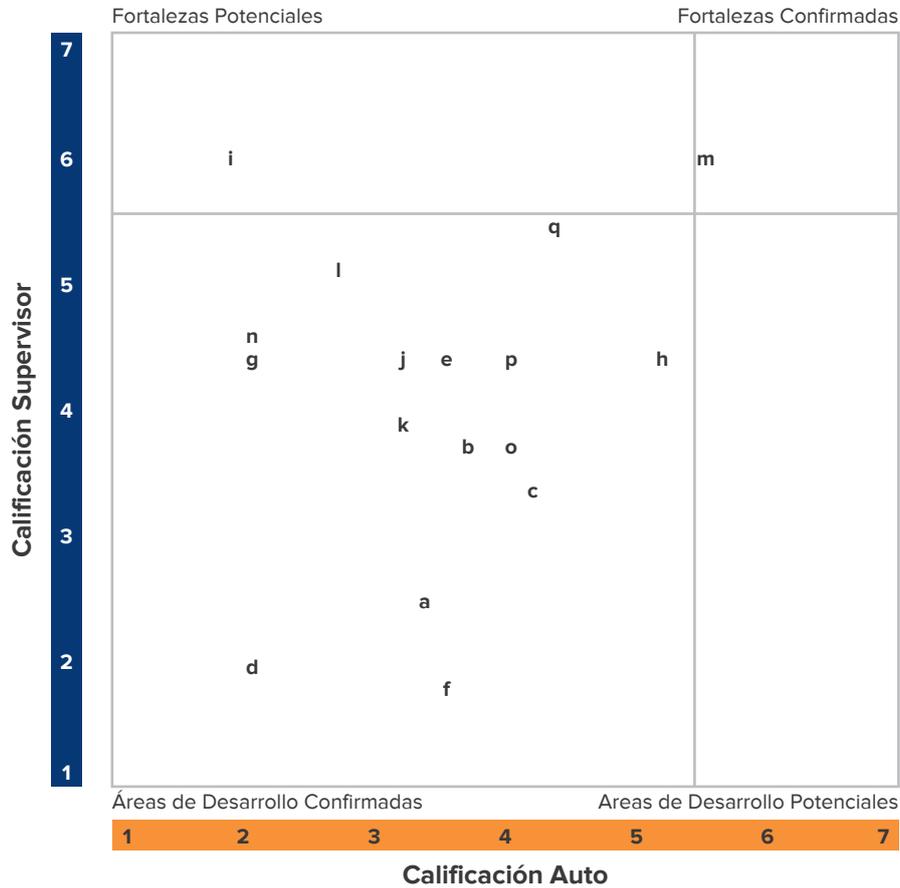


	Auto	Todos los Evaluadores
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Autodesarrollo	3.33	3.59
b. Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80	3.92
c. Autocontrol	4.20	4.35
d. Confianza	2.00	4.31
e. Resolución Estratégica de Problemas	3.60	3.85
f. Orientación al Logro	3.50	3.56
g. Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00	3.90
h. Gestión de Conflictos	5.25	3.48
i. Liderazgo/Influencia	1.80	4.37
j. Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25	3.81

	Auto	Todos los Evaluadores
k. Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25	3.67
l. Colaboración	2.75	4.02
n. Feedback Bidireccional	2.00	3.68
o. Comunicación Oral	4.00	3.58
p. Presentación Oral	4.00	3.83
q. Escucha	4.33	4.02
Áreas de Desarrollo Potenciales		
m. Comunicación Escrita	5.50	4.27

Índice de Autoconciencia

Auto - Supervisor (N = 1)

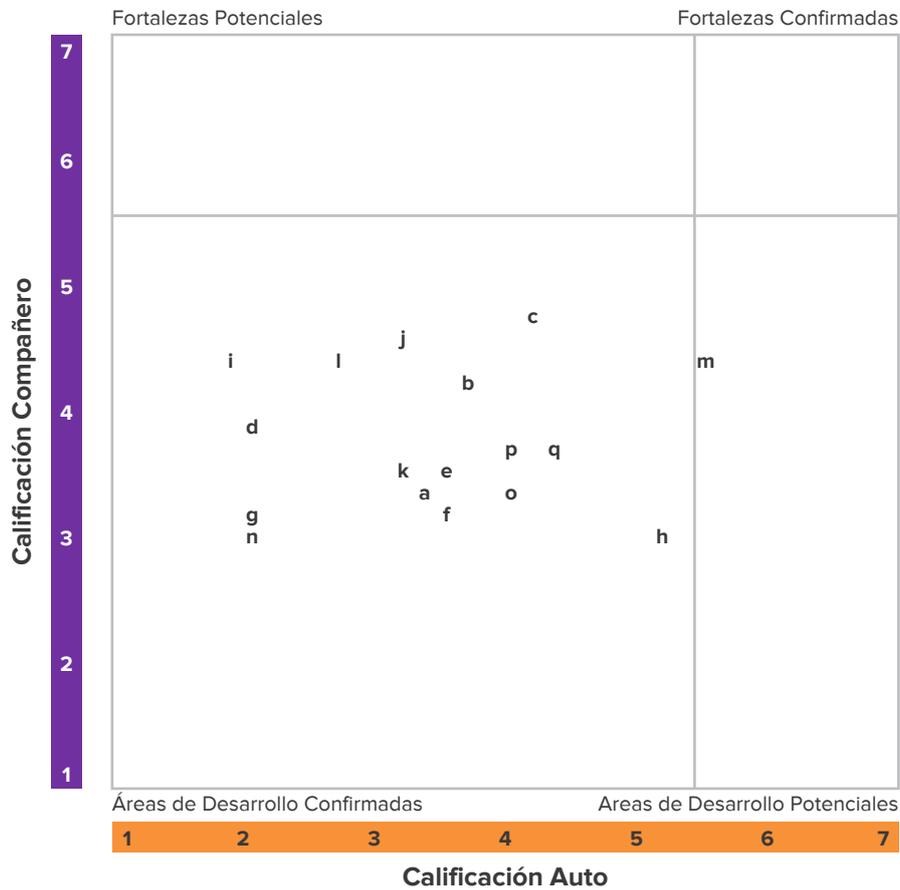


	Auto	Supervisor
Fortalezas Potenciales		
i. Liderazgo/Influencia	1.80	6.00
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Autodesarrollo	3.33	2.50
b. Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80	3.80
c. Autocontrol	4.20	3.33
d. Confianza	2.00	2.00
e. Resolución Estratégica de Problemas	3.60	4.50
f. Orientación al Logro	3.50	1.75
g. Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00	4.67
h. Gestión de Conflictos	5.25	4.50

	Auto	Supervisor
j. Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25	4.40
k. Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25	4.00
l. Colaboración	2.75	5.17
n. Feedback Bidireccional	2.00	4.67
o. Comunicación Oral	4.00	3.67
p. Presentación Oral	4.00	4.50
q. Escucha	4.33	5.50
Fortalezas Confirmadas		
m. Comunicación Escrita	5.50	6.00

Índice de Autoconciencia

Auto - Compañero (N = 3)

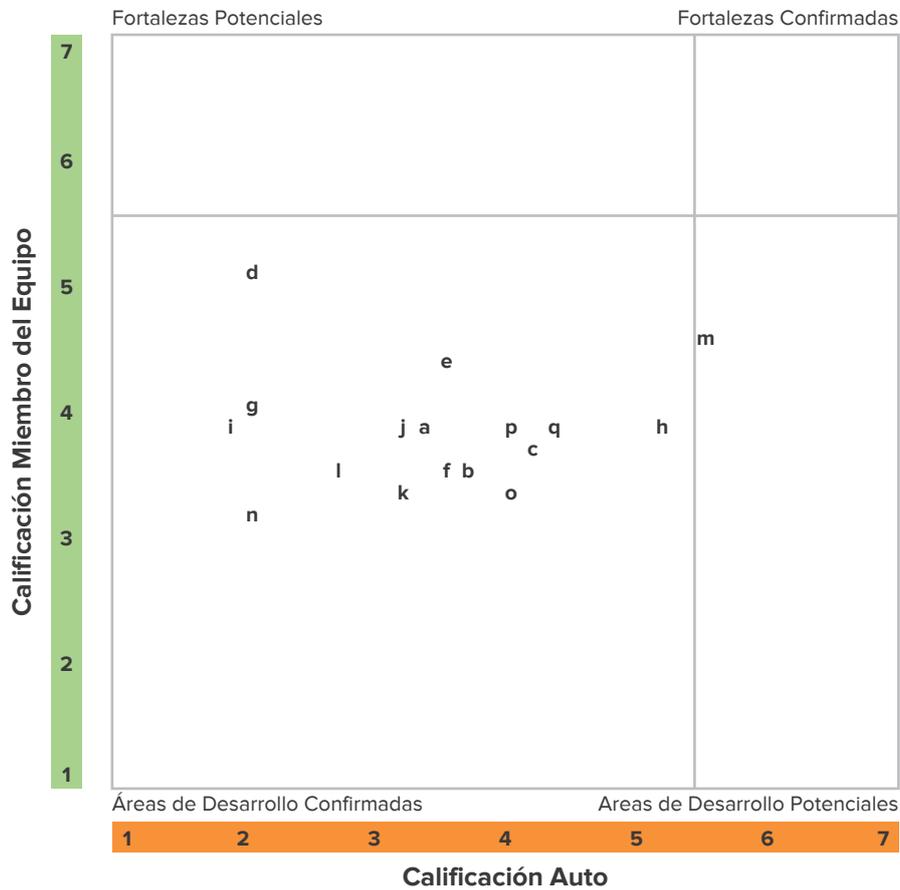


	Auto	Compañero
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Autodesarrollo	3.33	3.42
b. Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80	4.20
c. Autocontrol	4.20	4.92
d. Confianza	2.00	3.92
e. Resolución Estratégica de Problemas	3.60	3.64
f. Orientación al Logro	3.50	3.18
g. Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00	3.25
h. Gestión de Conflictos	5.25	2.93
i. Liderazgo/Influencia	1.80	4.50
j. Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25	4.67

	Auto	Compañero
k. Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25	3.54
l. Colaboración	2.75	4.38
n. Feedback Bidireccional	2.00	3.14
o. Comunicación Oral	4.00	3.40
p. Presentación Oral	4.00	3.73
q. Escucha	4.33	3.82
Áreas de Desarrollo Potenciales		
m. Comunicación Escrita	5.50	4.50

Índice de Autoconciencia

Auto - Miembro del Equipo (N = 3)

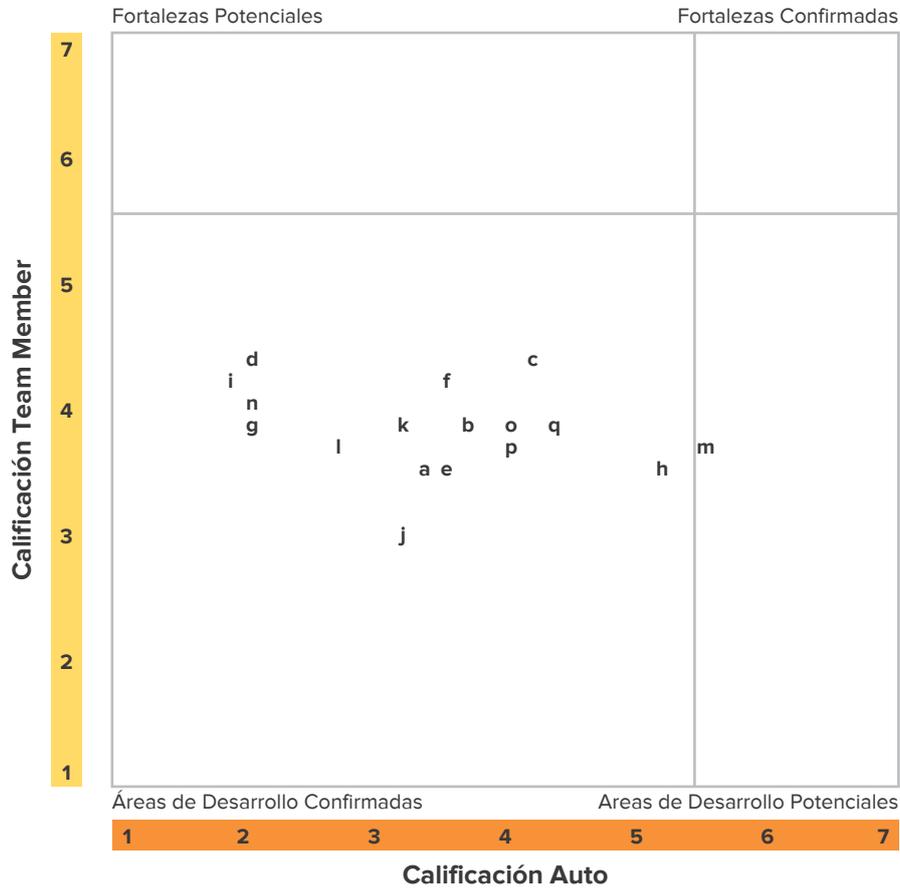


	Auto	Miembro del Equipo
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Autodesarrollo	3.33	3.91
b. Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80	3.54
c. Autocontrol	4.20	3.77
d. Confianza	2.00	5.27
e. Resolución Estratégica de Problemas	3.60	4.42
f. Orientación al Logro	3.50	3.60
g. Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00	4.14
h. Gestión de Conflictos	5.25	3.92
i. Liderazgo/Influencia	1.80	3.93
j. Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25	4.00

	Auto	Miembro del Equipo
k. Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25	3.43
l. Colaboración	2.75	3.59
n. Feedback Bidireccional	2.00	3.22
o. Comunicación Oral	4.00	3.42
p. Presentación Oral	4.00	3.83
q. Escucha	4.33	3.92
Áreas de Desarrollo Potenciales		
m. Comunicación Escrita	5.50	4.67

Índice de Autoconciencia

Auto - Team Member (N = 4)



	Auto	Team Member
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Autodesarrollo	3.33	3.64
b. Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80	4.00
c. Autocontrol	4.20	4.56
d. Confianza	2.00	4.38
e. Resolución Estratégica de Problemas	3.60	3.47
f. Orientación al Logro	3.50	4.25
g. Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00	4.00
h. Gestión de Conflictos	5.25	3.50
i. Liderazgo/Influencia	1.80	4.28
j. Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25	3.00

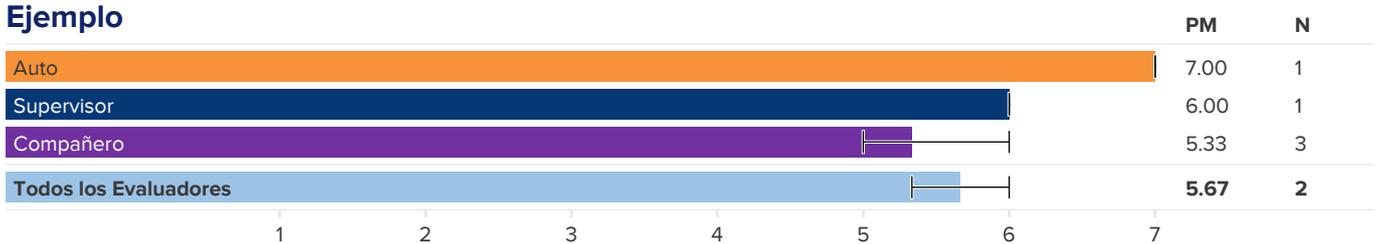
	Auto	Team Member
k. Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25	3.89
l. Colaboración	2.75	3.74
n. Feedback Bidireccional	2.00	4.08
o. Comunicación Oral	4.00	3.85
p. Presentación Oral	4.00	3.71
q. Escucha	4.33	3.88
Áreas de Desarrollo Potenciales		
m. Comunicación Escrita	5.50	3.67

Cómo Interpretar los Gráficos

Los gráficos de barras que aparecen a continuación, comparan sus percepciones con las de sus grupos de evaluadores, usando las puntuaciones medias para cada uno de los 3 factores de Emotional IntelligenceView 360. Cada categoría y las puntuaciones de los grupos de evaluadores se mostrarán por separado en los gráficos con las puntuaciones medias y el total de evaluadores en la parte derecha. La línea que aparece en cada gráfico proporciona el rango de puntuación para cada grupo. Los competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores.

Diferencias de medio punto o más en las puntuaciones de los grupos de evaluadores pueden sugerir diferencias de percepción importantes.

Ejemplo



Escala de Evaluación

1	Casi nunca
2	Con muy poca frecuencia
3	Con poca frecuencia
4	Frecuente
5	Con bastante frecuencia
6	Con mucha frecuencia
7	Casi siempre
NC	No corresponde

Líneas de Rango

Muestra el rango de las puntuaciones, de la más baja a la más alta.

Abreviaturas

PA PA significa Protección de Anonimato, surge cuando el número de respuestas de un grupo de evaluadores determinado es inferior al mínimo estipulado, por lo tanto, la puntuación no se muestra para proteger el anonimato.

NR NR significa que no hay Respuestas por parte de un grupo de evaluadores en particular

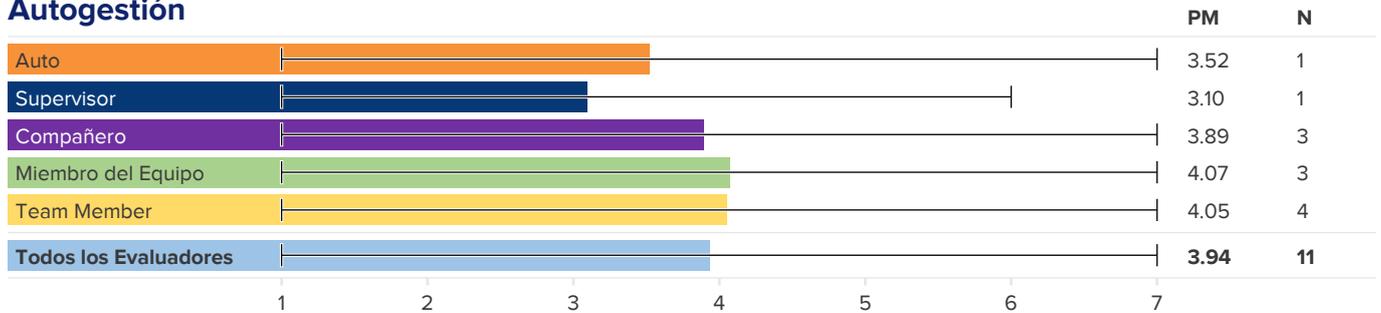
PM PM es la Puntuación Media y se corresponde con la longitud de la barra.

N "N" muestra el número de evaluadores que respondieron a las preguntas de este grupo de competencias.

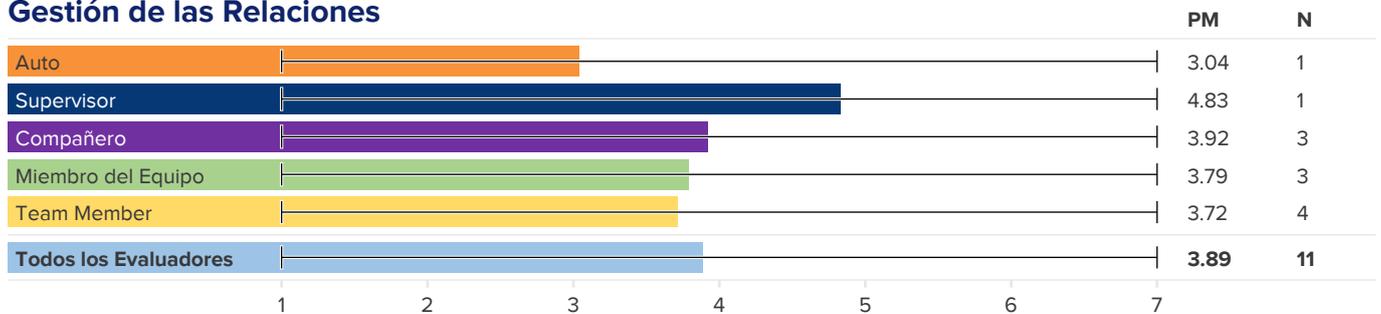
Resultados por Grupos de Competencias

Esta sección proporciona una descripción general de los 3 grupos de competencias: Autogestión, Gestión de las Relaciones y Comunicación.

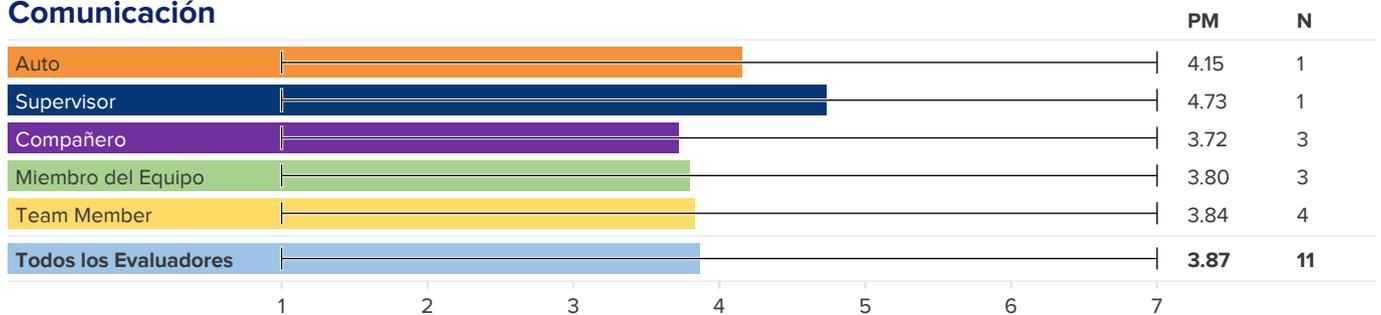
Autogestión



Gestión de las Relaciones



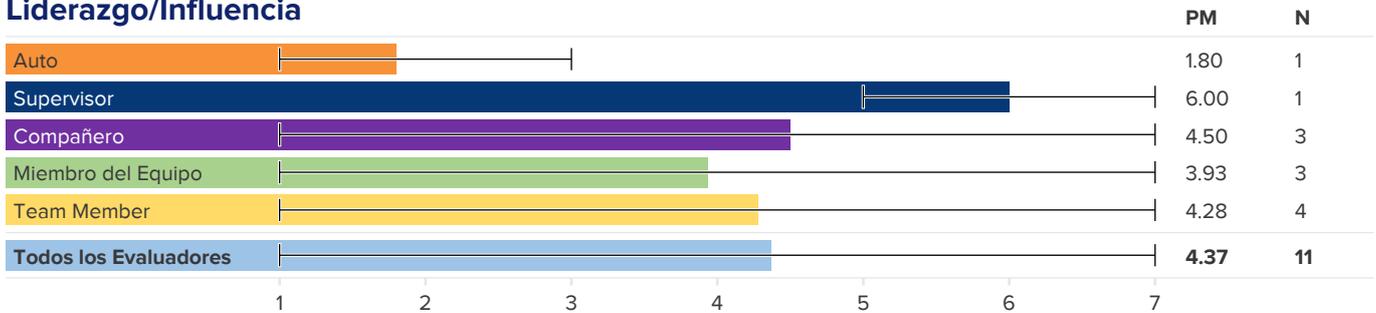
Comunicación



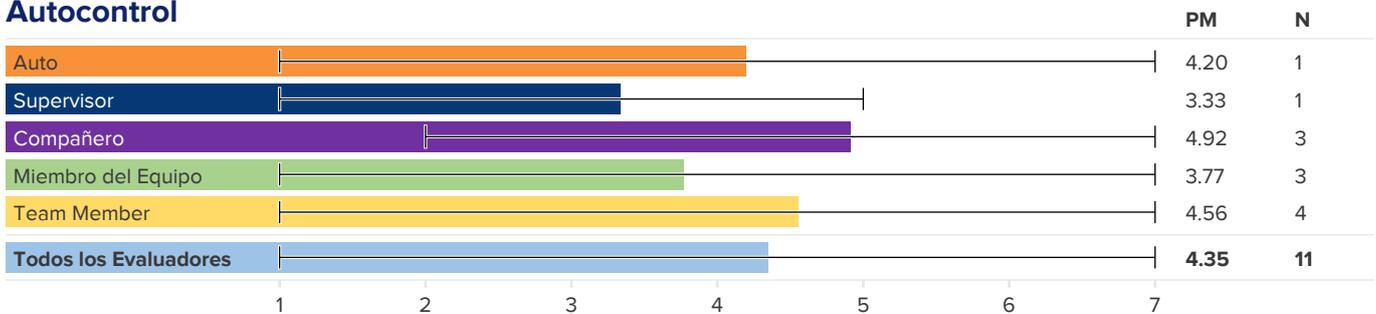
Resultados por Competencia

En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

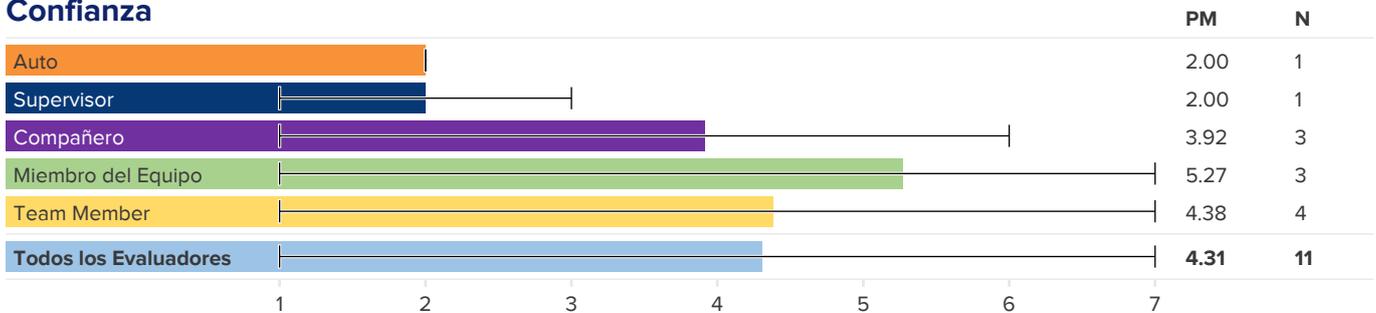
Liderazgo/Influencia



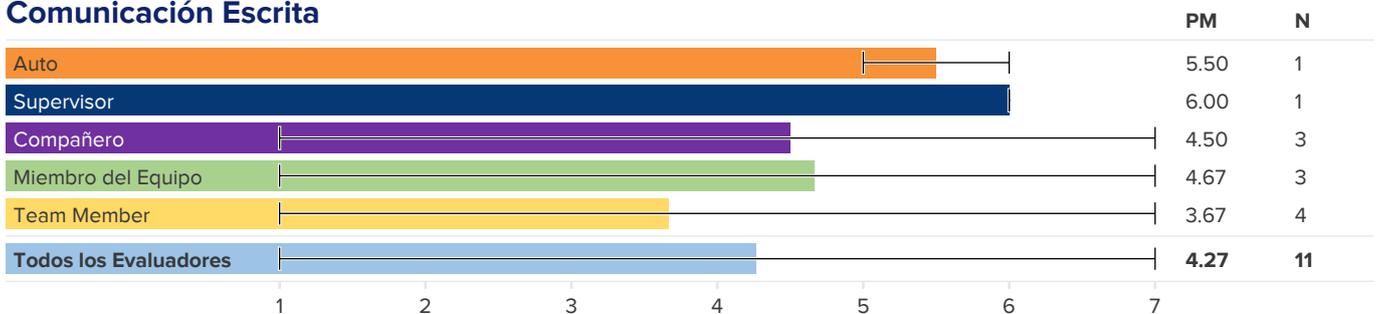
Autocontrol



Confianza



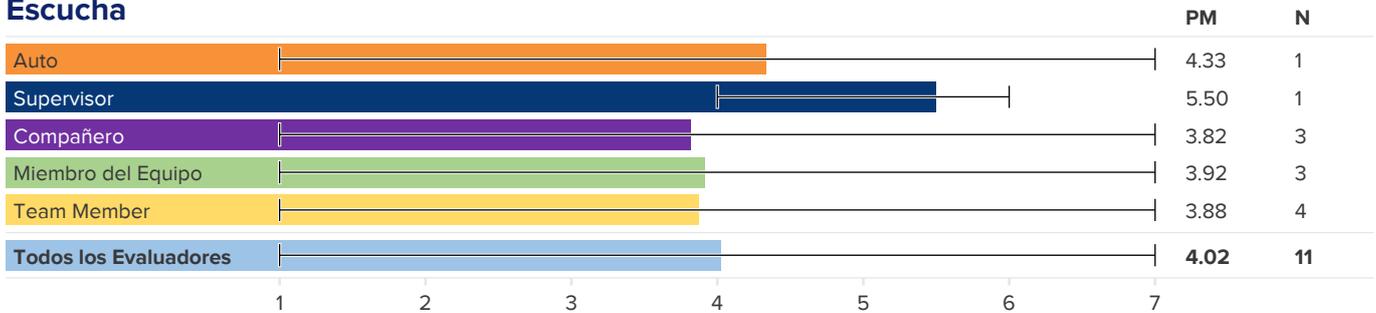
Comunicación Escrita



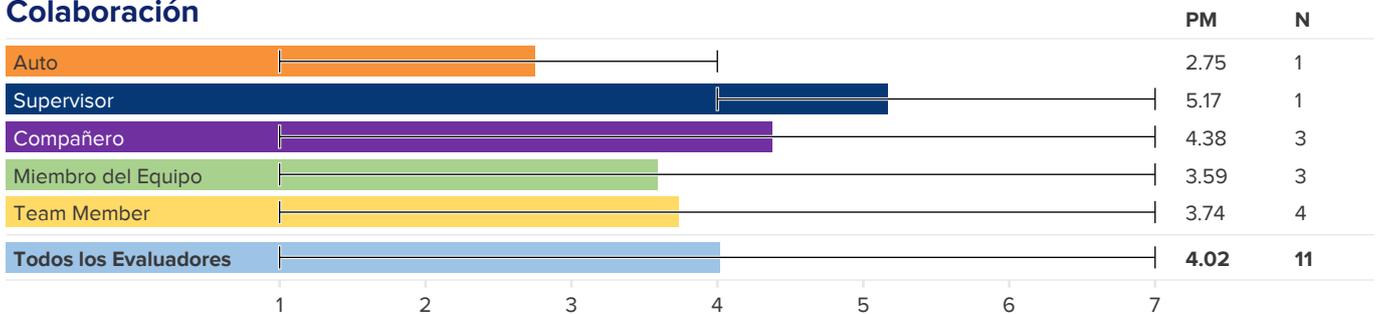
Resultados por Competencia

En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

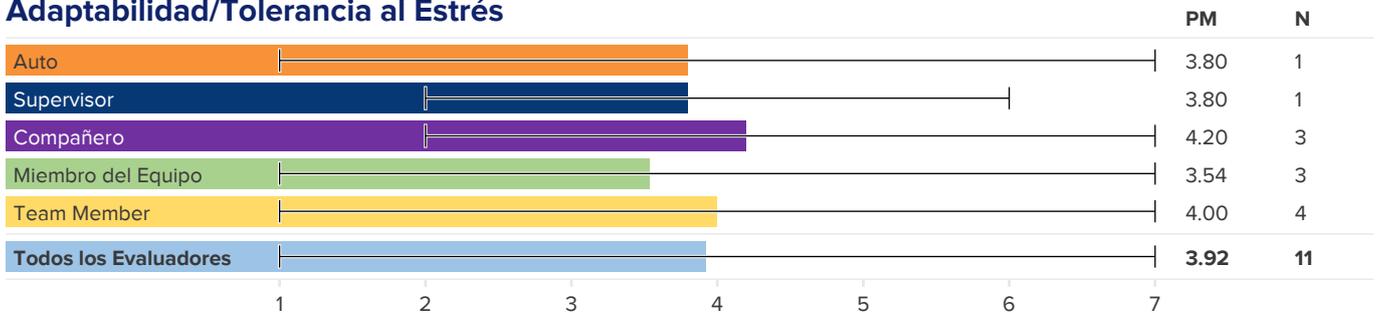
Escucha



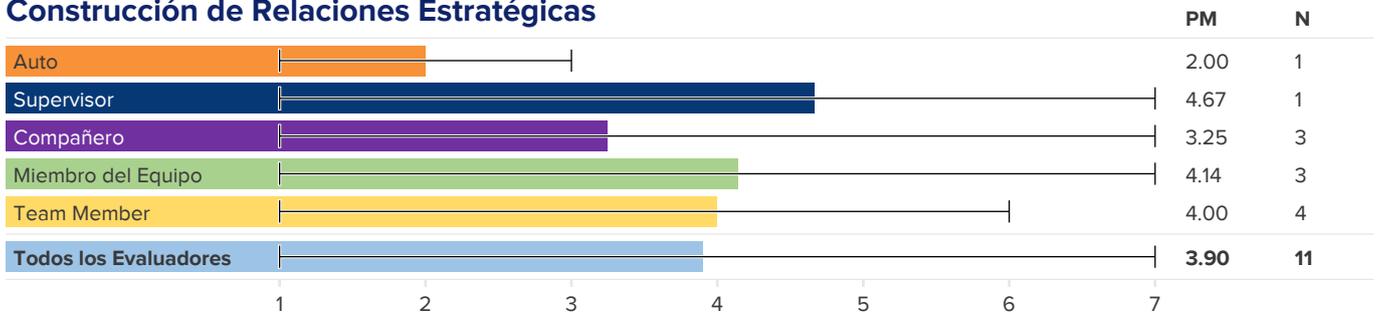
Colaboración



Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés



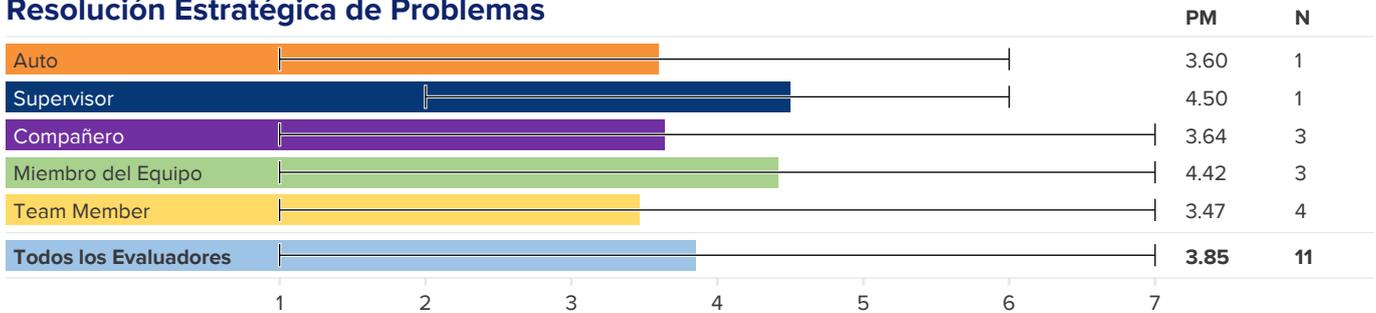
Construcción de Relaciones Estratégicas



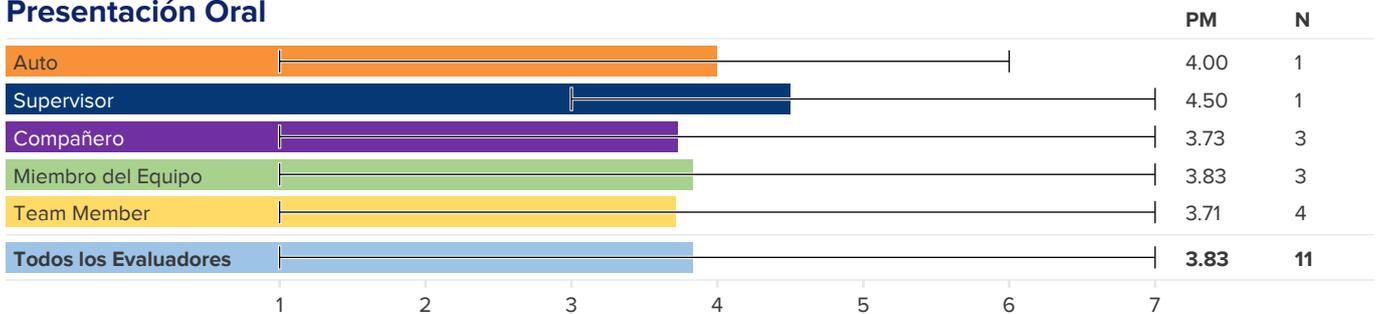
Resultados por Competencia

En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

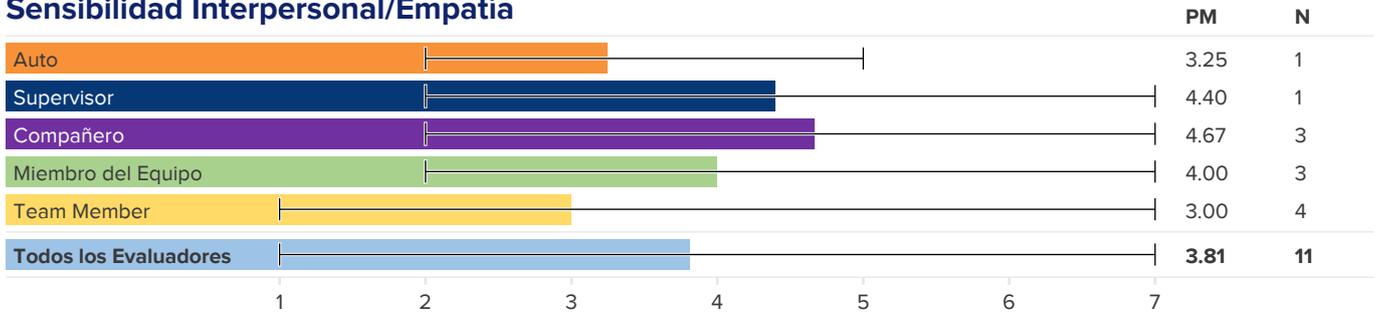
Resolución Estratégica de Problemas



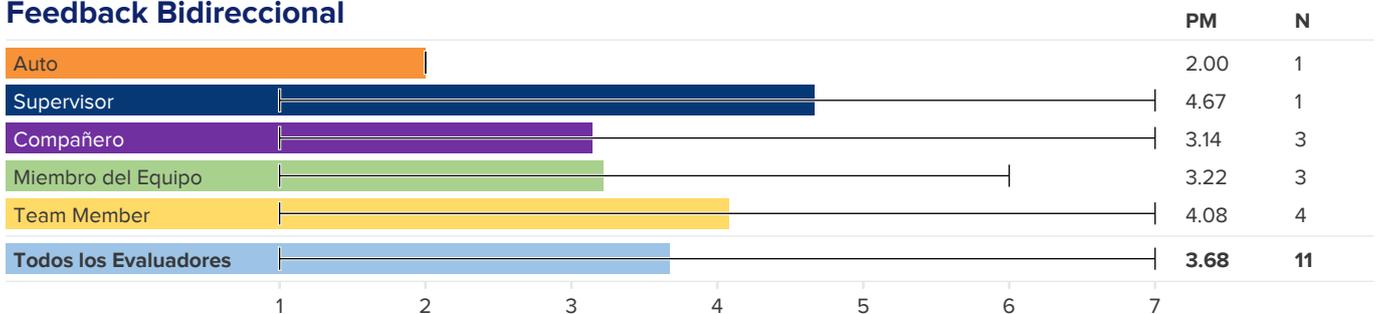
Presentación Oral



Sensibilidad Interpersonal/Empatía



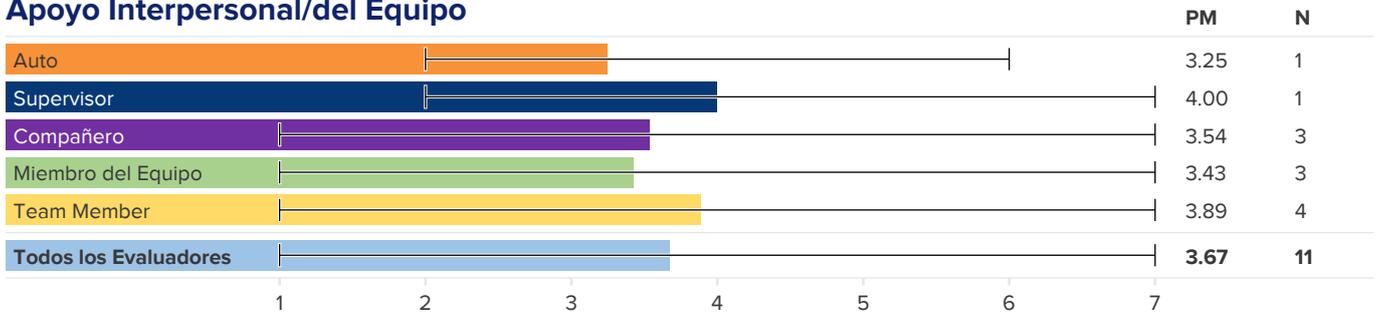
Feedback Bidireccional



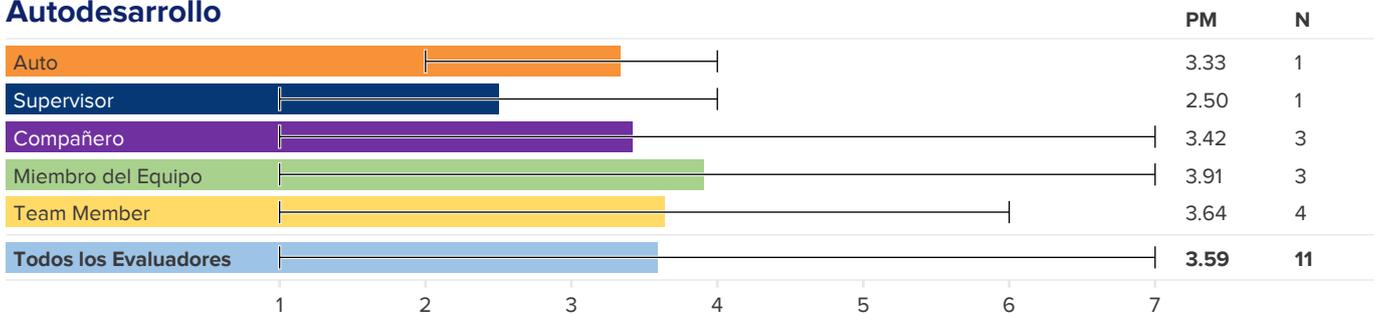
Resultados por Competencia

En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

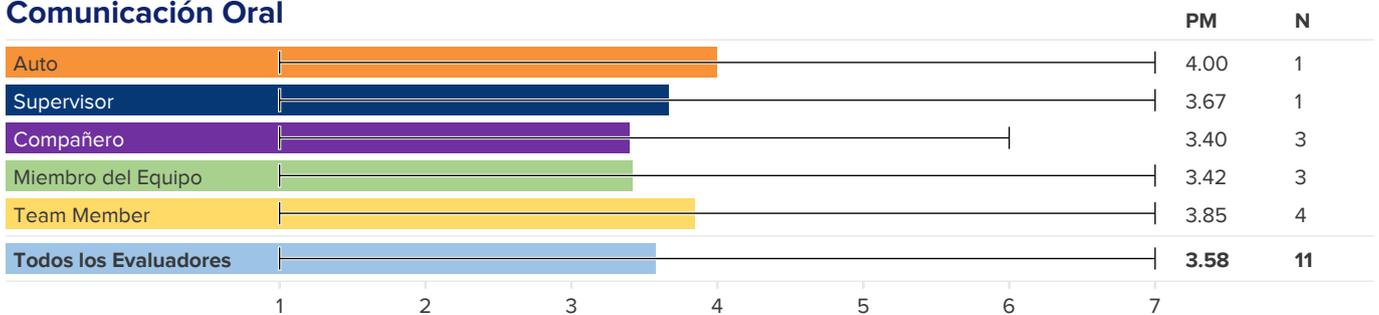
Apoyo Interpersonal/del Equipo



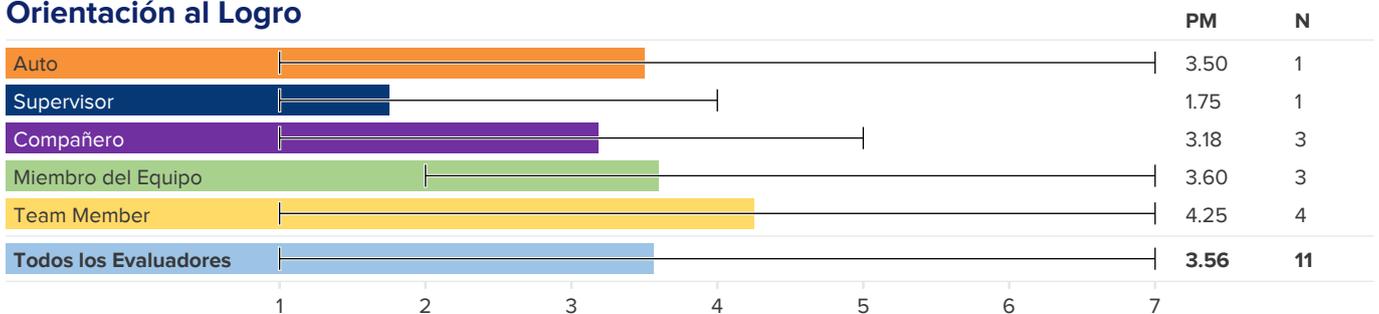
Autodesarrollo



Comunicación Oral



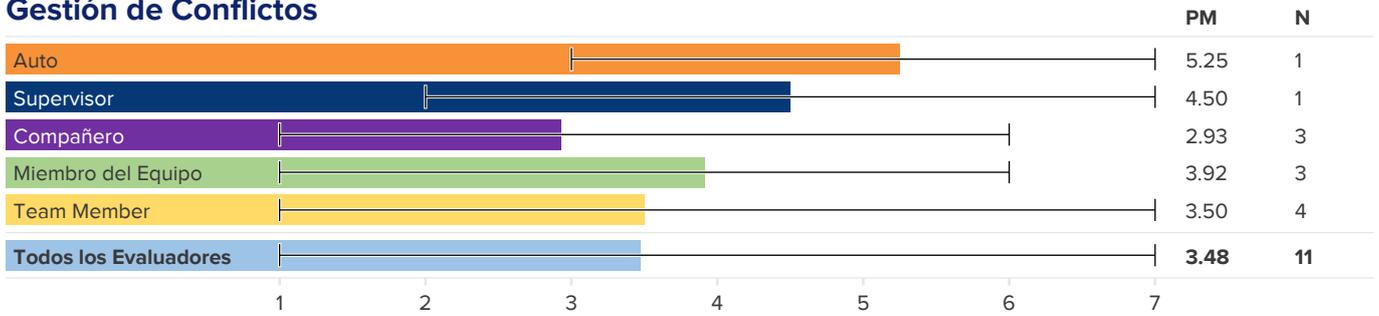
Orientación al Logro



Resultados por Competencia

En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

Gestión de Conflictos



Comportamientos Más Frecuentes - Todos los Evaluadores

Los siguientes comportamientos fueron identificados por sus evaluadores como sus comportamientos demostrados con mayor frecuencia y están agrupados por competencia relevante. Están ordenados por rango de modo que el primer elemento se perciba como su comportamiento demostrado con mayor frecuencia. El número de evaluadores se muestra para cada nivel de calificación del comportamiento. Un cuadrado gris indica su propia autoevaluación sobre este comportamiento (Nota: si no hay un cuadrado gris presente para un elemento, significa que no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 7).

Estos representan comportamientos percibidos por otros como practicados con frecuencia. Como tal, debe considerar formas de continuar aprovechando estos comportamientos como fortalezas. Si un evaluador eligió N/C para un comportamiento, su respuesta no se incluye en esta sección.

Escala de Evaluación

1	Casi nunca
2	Con muy poca frecuencia
3	Con poca frecuencia
4	Frecuente
5	Con bastante frecuencia
6	Con mucha frecuencia
7	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Maneja situaciones tensas sin reaccionar de forma exagerada o ponerse demasiado emocional o a la defensiva	Autocontrol	1	1	0	0	0	3	5	5.60
Demuestra flexibilidad y capacidad de recuperación en respuesta a la adversidad y los desafíos	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	0	1	0	4	0	2	3	5.10
Resume y parafrasea lo que han dicho los demás con el fin de asegurar un buen entendimiento	Escucha	2	0	0	1	2	2	4	5.09
Escribe de un modo lógico, organizado y claro	Comunicación Escrita	1	0	1	2	1	2	3	5.00
Desarrolla, fomenta y mantiene una gran base de soporte entre personas clave internas o externas (por ejemplo, directores, empleados, clientes)	Construcción de Relaciones Estratégicas	0	1	1	1	3	2	2	5.00
No expresa enfado o frustración cuando los demás están disgustados (por ejemplo, no levanta el tono de voz o se muestra impaciente con los demás)	Autocontrol	0	0	3	1	2	1	3	5.00
Usa comunicaciones escritas de un modo efectivo y apropiado (por ejemplo, correo electrónico)	Comunicación Escrita	1	0	2	0	2	3	2	4.90
Crea relaciones de confianza, facilitando el debate y el compartir información (por ejemplo, mantiene la confidencialidad y no revela información personal a los demás)	Confianza	2	0	0	0	3	1	3	4.89
Se comunica en un modo que inspira confianza y da apoyo a sus ideas, sugerencias y opiniones	Liderazgo/Influencia	0	2	1	2	1	2	3	4.82

Comportamientos Más Frecuentes - Todos los Evaluadores

Los siguientes comportamientos fueron identificados por sus evaluadores como sus comportamientos demostrados con mayor frecuencia y están agrupados por competencia relevante. Están ordenados por rango de modo que el primer elemento se perciba como su comportamiento demostrado con mayor frecuencia. El número de evaluadores se muestra para cada nivel de calificación del comportamiento. Un cuadrado gris indica su propia autoevaluación sobre este comportamiento (Nota: si no hay un cuadrado gris presente para un elemento, significa que no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 7).

Estos representan comportamientos percibidos por otros como practicados con frecuencia. Como tal, debe considerar formas de continuar aprovechando estos comportamientos como fortalezas. Si un evaluador eligió N/C para un comportamiento, su respuesta no se incluye en esta sección.

Escala de Evaluación

1	Casi nunca
2	Con muy poca frecuencia
3	Con poca frecuencia
4	Frecuente
5	Con bastante frecuencia
6	Con mucha frecuencia
7	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Involucra activamente a los demás en las tareas de toma de decisiones, en la planificación y en la resolución de problemas cuando es oportuno	Colaboración	2	1	0	1	1	2	4	4.82

Comportamientos Más Frecuentes - Supervisor

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Articula y pronuncia claramente cuando habla y se comunica	Comunicación Oral	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Informa a los demás acerca de los aspectos relevantes de las tareas y proyectos y las asignaciones de trabajo de un modo oportuno	Feedback Bidireccional	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Anima a los demás a expresar puntos de vista , ideas y opiniones a pesar de que sean distintos a los suyos	Gestión de Conflictos	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Inicia y afianza, de forma efectiva, alianzas internas estratégicas con jefes y subalternos dentro de la organización	Construcción de Relaciones Estratégicas	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Modifica su estilo de liderazgo para persuadir, motivar e influenciar a los demás	Liderazgo/Influencia	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Maneja preguntas en reuniones y presentaciones de un modo receptivo y diplomático	Presentación Oral	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Hace que sea fácil para los demás revelar, compartir y hablar abiertamente acerca de sus ideas, preocupaciones y problemas	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Expresa confianza en las habilidades y aptitudes de los demás	Apoyo Interpersonal/del Equipo	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Involucra activamente a los demás en las tareas de toma de decisiones, en la planificación y en la resolución de problemas cuando es oportuno	Colaboración	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Respeto las ideas, aptitudes y las contribuciones de los demás y se interesa sinceramente en sus sugerencias y preocupaciones	Colaboración	0	0	0	0	0	0	1	7.00

Comportamientos Más Frecuentes - Compañero

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Desarrolla con los demás relaciones laborales amistosas y útiles	Colaboración	0	0	0	0	0	0	2	7.00
Involucra activamente a los demás en las tareas de toma de decisiones, en la planificación y en la resolución de problemas cuando es oportuno	Colaboración	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Resume y parafrasea lo que han dicho los demás con el fin de asegurar un buen entendimiento	Escucha	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Maneja situaciones tensas sin reaccionar de forma exagerada o ponerse demasiado emocional o a la defensiva	Autocontrol	0	0	0	0	0	2	1	6.33
Escribe de un modo lógico, organizado y claro	Comunicación Escrita	0	0	0	0	1	0	1	6.00
Mantiene contacto visual apropiado cuando se comunica con otros considerando normas culturales y diferencias individuales	Comunicación Oral	0	0	0	0	0	2	0	6.00
Muestra interés y demuestra consideración por los sentimientos y necesidades de los demás	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	0	0	0	0	1	2	0	5.67
Reitera y aclara los puntos importantes y las ideas expresadas por los demás durante las presentaciones	Presentación Oral	0	0	0	1	0	0	1	5.50
Soporta bien la presión y el estrés (por ejemplo, mantiene el aplomo, está calmado bajo presión, evita perder el control de sus emociones o de su comportamiento)	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	0	0	0	1	1	0	1	5.33
Toma decisiones de alta calidad y lógica basadas en la información y los datos adecuados	Resolución Estratégica de Problemas	0	0	0	1	1	0	1	5.33
Desarrolla y mantiene relaciones sensibles, amables y cálidas con los demás	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	0	0	1	0	0	1	1	5.33
No expresa enfado o frustración cuando los demás están disgustados (por ejemplo, no levanta el tono de voz o se muestra impaciente con los demás)	Autocontrol	0	0	1	0	0	1	1	5.33

Comportamientos Más Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Demuestra flexibilidad y capacidad de recuperación en respuesta a la adversidad y los desafíos	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	0	0	0	0	0	1	1	6.50
Crea relaciones de confianza, facilitando el debate y el compartir información (por ejemplo, mantiene la confidencialidad y no revela información personal a los demás)	Confianza	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Desarrolla, fomenta y mantiene una gran base de soporte entre personas clave internas o externas (por ejemplo, directores, empleados, clientes)	Construcción de Relaciones Estratégicas	0	0	0	0	1	0	1	6.00
Usa comunicaciones escritas de un modo efectivo y apropiado (por ejemplo, correo electrónico)	Comunicación Escrita	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Busca feedback y crítica constructiva de los demás	Autodesarrollo	0	0	0	0	1	0	1	6.00
Escribe de un modo lógico, organizado y claro	Comunicación Escrita	0	0	0	1	0	0	2	6.00
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos (por ejemplo, dice y hace cosas que son congruentes y consecuentes entre ellas)	Confianza	0	0	0	0	1	1	0	5.50
Resiste reaccionar a la defensiva y mantiene la mente abierta cuando los demás están en desacuerdo con él/ella	Gestión de Conflictos	0	0	0	0	1	1	0	5.50
Demuestra y practica altos niveles de integridad personal y profesional	Confianza	0	0	1	0	0	1	1	5.33
Comunica y expresa ideas de manera que persuade e influencia al resto	Liderazgo/Influencia	0	0	1	0	0	1	1	5.33
Maneja preguntas en reuniones y presentaciones de un modo receptivo y diplomático	Presentación Oral	0	0	1	0	0	1	1	5.33
Permanece en silencio y escucha pacientemente sin interrumpir a los demás	Escucha	0	0	0	0	2	1	0	5.33
Hace que sea fácil para los demás revelar, compartir y hablar abiertamente acerca de sus ideas, preocupaciones y problemas	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	0	0	0	0	2	1	0	5.33

Comportamientos Más Frecuentes - Team Member

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Se esfuerza detectar y resolver conflictos interpersonales con los demás	Gestión de Conflictos	0	0	0	0	0	1	1	6.50
No expresa enfado o frustración cuando los demás están disgustados (por ejemplo, no levanta el tono de voz o se muestra impaciente con los demás)	Autocontrol	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Mantiene una actitud abierta, honesta y amable en las relaciones interpersonales	Confianza	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Maneja situaciones tensas sin reaccionar de forma exagerada o ponerse demasiado emocional o a la defensiva	Autocontrol	0	1	0	0	0	0	3	5.75
Se comunica en un modo que inspira confianza y da apoyo a sus ideas, sugerencias y opiniones	Liderazgo/Influencia	0	0	1	0	0	1	2	5.75
Cumple los compromisos establecidos y sus promesas	Orientación al Logro	0	0	1	0	0	2	1	5.50
Trabaja duro para alcanzar y cumplir tareas, proyectos, encargos y objetivos	Orientación al Logro	0	0	0	1	0	3	0	5.50
Persigue el aprendizaje continuo y el desarrollo personal del conocimiento, de las experiencias y de las habilidades	Autodesarrollo	0	0	0	1	1	2	0	5.25
Demuestra flexibilidad y capacidad de recuperación en respuesta a la adversidad y los desafíos	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	0	1	0	1	0	0	2	5.00
Modifica su estilo de liderazgo para persuadir, motivar e influenciar a los demás	Liderazgo/Influencia	0	0	1	0	0	2	0	5.00
Desarrolla, fomenta y mantiene una gran base de soporte entre personas clave internas o externas (por ejemplo, directores, empleados, clientes)	Construcción de Relaciones Estratégicas	0	0	0	1	2	1	0	5.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Todos los Evaluadores

Los siguientes comportamientos fueron identificados por sus evaluadores como los comportamientos demostrados con menos frecuencia y están agrupados por competencia relevante. Están ordenados por rango de modo que el primer elemento se perciba como el comportamiento demostrado con menos frecuencia. El número de evaluadores se muestra para cada nivel de calificación del comportamiento. Un cuadrado gris indica su propia autoevaluación sobre este comportamiento (Nota: si no hay un cuadrado gris presente para un elemento, significa que no proporcionó una respuesta en la escala del 1 al 7).

Estos representan comportamientos percibidos por otros como practicados con poca frecuencia. Como tal, debe considerar practicar estos comportamientos con más frecuencia o ayudar a otros a comprender cuando los demuestra. Si un evaluador eligió N/C para un comportamiento, su respuesta no se incluye en esta sección.

Escala de Evaluación

1	Casi nunca
2	Con muy poca frecuencia
3	Con poca frecuencia
4	Frecuente
5	Con bastante frecuencia
6	Con mucha frecuencia
7	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Mantiene un comportamiento no verbal atento y apropiado cuando se le habla	Escucha	2	3	5	1	0	0	0	2.45
Desempeña el trabajo de un modo consecuente y fiable	Orientación al Logro	3	3	1	2	0	1	0	2.60
Usa correctamente la gramática, tiempo verbal y el lenguaje en todas sus comunicaciones escritas	Comunicación Escrita	4	1	2	0	1	2	0	2.90
Evalúa soluciones "ganar-ganar" y busca el acuerdo en acciones específicas cuando surgen conflictos con los demás	Gestión de Conflictos	3	0	3	3	1	0	0	2.90
Mantiene el aplomo, la compostura y el control de su comportamiento frente a situaciones de desafío interpersonal o de amenaza	Autocontrol	1	3	4	0	2	0	0	2.90
Expresa y solicita claramente información a los demás	Comunicación Oral	3	1	2	2	1	1	0	3.00
Toma la iniciativa y ofrece ayuda formal e informal, formación y coaching a los demás	Apoyo Interpersonal/del Equipo	1	6	0	1	0	1	1	3.00
Busca y utiliza información disponible con el fin de entender y solucionar asuntos y problemas	Resolución Estratégica de Problemas	1	3	3	1	2	0	0	3.00
Comunica a los demás la información necesaria de un modo rápido y oportuno	Feedback Bidireccional	4	1	2	1	1	1	1	3.09
Mantiene un punto de vista positivo y constructivo aunque los planes o decisiones se compliquen	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	2	3	1	2	3	0	0	3.09

Comportamientos Menos Frecuentes - Supervisor

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Desempeña el trabajo de un modo consecuente y fiable	Orientación al Logro	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Persigue el aprendizaje continuo y el desarrollo personal del conocimiento, de las experiencias y de las habilidades	Autodesarrollo	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Construye de un modo efectivo relaciones y asociaciones con otros fuera de la organización	Construcción de Relaciones Estratégicas	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Comunica a los demás la información necesaria de un modo rápido y oportuno	Feedback Bidireccional	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Mantiene el aplomo, la compostura y el control de su comportamiento frente a situaciones de desafío interpersonal o de amenaza	Autocontrol	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos (por ejemplo, dice y hace cosas que son congruentes y consecuentes entre ellas)	Confianza	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Mantiene contacto visual apropiado cuando se comunica con otros considerando normas culturales y diferencias individuales	Comunicación Oral	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Demuestra la habilidad de completar tareas, proyectos y encargos a tiempo y con calidad	Orientación al Logro	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Cumple los compromisos establecidos y sus promesas	Orientación al Logro	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Mantiene un correcto equilibrio entre trabajo, familia y vida personal	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Toma la iniciativa y ofrece ayuda formal e informal, formación y coaching a los demás	Apoyo Interpersonal/del Equipo	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Desarrolla y mantiene relaciones sensibles, amables y cálidas con los demás	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Se esfuerza detectar y resolver conflictos interpersonales con los demás	Gestión de Conflictos	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Fomenta la cooperación y el trabajo en equipo entre la gente que depende de los demás para tener el trabajo hecho	Apoyo Interpersonal/del Equipo	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Mantiene una actitud abierta, honesta y amable en las relaciones interpersonales	Confianza	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Toma decisiones de alta calidad y lógica basadas en la información y los datos adecuados	Resolución Estratégica de Problemas	0	1	0	0	0	0	0	2.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Compañero

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Se toma el tiempo suficiente para entender y escuchar a los demás	Escucha	2	0	0	0	0	0	0	1.00
Cumple los compromisos establecidos y sus promesas	Orientación al Logro	2	1	0	0	0	0	0	1.33
Respeto las ideas, aptitudes y las contribuciones de los demás y se interesa sinceramente en sus sugerencias y preocupaciones	Colaboración	1	1	0	0	0	0	0	1.50
Anima a los demás a expresar puntos de vista , ideas y opiniones a pesar de que sean distintos a los suyos	Gestión de Conflictos	1	1	0	0	0	0	0	1.50
Persigue el aprendizaje continuo y el desarrollo personal del conocimiento, de las experiencias y de las habilidades	Autodesarrollo	1	2	0	0	0	0	0	1.67
Se esfuerza detectar y resolver conflictos interpersonales con los demás	Gestión de Conflictos	1	2	0	0	0	0	0	1.67
Toma la iniciativa y ofrece ayuda formal e informal, formación y coaching a los demás	Apoyo Interpersonal/del Equipo	0	2	0	0	0	0	0	2.00
Realiza presentaciones orales de un modo seguro, haciéndolas persuasivas, claras y lógicamente organizadas	Presentación Oral	2	0	0	1	0	0	0	2.00
Expresa y solicita claramente información a los demás	Comunicación Oral	1	0	1	0	0	0	0	2.00
Comunica a los demás la información necesaria de un modo rápido y oportuno	Feedback Bidireccional	1	1	1	0	0	0	0	2.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Mantiene un punto de vista positivo y constructivo aunque los planes o decisiones se compliquen	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	1	2	0	0	0	0	0	1.67
Informa a los demás acerca de los aspectos relevantes de las tareas y proyectos y las asignaciones de trabajo de un modo oportuno	Feedback Bidireccional	1	1	1	0	0	0	0	2.00
Usa correctamente la gramática, tiempo verbal y el lenguaje en todas sus comunicaciones escritas	Comunicación Escrita	1	1	1	0	0	0	0	2.00
Proporciona a los demás feedback, oportuno y en el momento, en referencia a sus relaciones laborales y al rendimiento en el trabajo	Apoyo Interpersonal/del Equipo	2	0	0	1	0	0	0	2.00
Trabaja duro para alcanzar y cumplir tareas, proyectos, encargos y objetivos	Orientación al Logro	0	2	1	0	0	0	0	2.33
Mantiene un comportamiento no verbal atento y apropiado cuando se le habla	Escucha	1	0	2	0	0	0	0	2.33
Soporta bien la presión y el estrés (por ejemplo, mantiene el aplomo, está calmado bajo presión, evita perder el control de sus emociones o de su comportamiento)	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	1	1	0	1	0	0	0	2.33
Convence y persuade a los demás para que entiendan sus ideas y perspectivas	Liderazgo/Influencia	1	0	2	0	0	0	0	2.33
Busca y utiliza información disponible con el fin de entender y solucionar asuntos y problemas	Resolución Estratégica de Problemas	1	0	0	1	0	0	0	2.50
Inicia y afianza, de forma efectiva, alianzas internas estratégicas con jefes y subalternos dentro de la organización	Construcción de Relaciones Estratégicas	0	1	1	0	0	0	0	2.50

Comportamientos Menos Frecuentes - Team Member

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Resiste reaccionar a la defensiva y mantiene la mente abierta cuando los demás están en desacuerdo con él/ella	Gestión de Conflictos	1	3	0	0	0	0	0	1.75
Comunica y expresa ideas de manera que persuade e influencia al resto	Liderazgo/Influencia	1	1	1	0	0	0	0	2.00
Busca feedback y crítica constructiva de los demás	Autodesarrollo	2	0	0	1	0	0	0	2.00
Mantiene un comportamiento no verbal atento y apropiado cuando se le habla	Escucha	0	3	1	0	0	0	0	2.25
Demuestra sensibilidad hacia la diversidad en el puesto de trabajo (por ejemplo, género, raza, etnia, orientación sexual, etc.) y trata a los demás de un modo justo y consecuente	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	1	0	2	0	0	0	0	2.33
Reitera y aclara los puntos importantes y las ideas expresadas por los demás durante las presentaciones	Presentación Oral	2	1	0	0	0	1	0	2.50
Desempeña el trabajo de un modo consecuente y fiable	Orientación al Logro	2	1	0	0	0	1	0	2.50
Usa correctamente la gramática, tiempo verbal y el lenguaje en todas sus comunicaciones escritas	Comunicación Escrita	2	0	1	0	0	1	0	2.75
Desarrolla y mantiene relaciones sensibles, amables y cálidas con los demás	Sensibilidad Interpersonal/Empatía	1	1	1	0	1	0	0	2.75
Evalúa soluciones "ganar-ganar" y busca el acuerdo en acciones específicas cuando surgen conflictos con los demás	Gestión de Conflictos	2	0	0	1	1	0	0	2.75
Desarrolla con los demás relaciones laborales amistosas y útiles	Colaboración	2	0	0	1	1	0	0	2.75

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

Si el símbolo AP aparece en lugar de la puntuación significa "Anonimato Protegido" (Por ejemplo: Si el total de personas es menor a un número específico de gente dentro de un grupo de evaluadores la puntuación no se muestra con la finalidad de proteger el anonimato). Si aparece el símbolo NR en lugar de la puntuación significa que no hay respuestas registradas dentro de un grupo de evaluadores en particular.

El número en paréntesis al lado de la puntuación media es un índice o medida de la conformidad de los evaluadores. El rango de evaluadores para esta medida estadística de conformidad es de 0 a 1 donde "1" representa el acuerdo total de todos los evaluadores. Una cuenta cercana a "0" sugiere que allí existe un nivel más amplio de desacuerdo entre los evaluadores y sus percepciones de con qué frecuencia Usted demuestra acciones específicas o comportamientos concretos. Cuanto más alta es esta puntuación, mayor la consistencia y acuerdo entre los evaluadores. Una puntuación de menos de 0.50 podría sugerir que debe interpretar los resultados con precaución ya que esto podría no representar una indicación exacta de como usted es percibido por todos los grupos de evaluadores.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Liderazgo/Influencia	1.80 (0.67)	6.00 (0.76)	4.50 (0.30)	3.93 (0.36)	4.28 (0.33)	4.37 (0.33)
Se comunica en un modo que inspira confianza y da apoyo a sus ideas, sugerencias y opiniones	1.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.32)	3.67 (0.58)	5.75 (0.45)	4.82 (0.38)
Modifica su estilo de liderazgo para persuadir, motivar e influenciar a los demás	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.13)	3.67 (0.69)	5.00 (0.53)	4.70 (0.35)
Demuestra voluntad de hacer valer sus ideas y opiniones enfrentándose a la oposición y a los desafíos	1.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.17)	4.67 (0.13)	4.25 (0.51)	4.50 (0.31)
Convence y persuade a los demás para que entiendan sus ideas y perspectivas	3.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.67 (0.32)	2.33 (0.69)	4.00 (0.25)	3.91 (0.30)
Comunica y expresa ideas de manera que persuade e influencia al resto	1.00 (1.00)	NR (NR)	4.33 (0.69)	5.33 (0.43)	2.00 (0.73)	3.89 (0.38)

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Autocontrol	4.20 (0.29)	3.33 (0.43)	4.92 (0.45)	3.77 (0.40)	4.56 (0.23)	4.35 (0.32)
Maneja situaciones tensas sin reaccionar de forma exagerada o ponerse demasiado emocional o a la defensiva	3.00 (1.00)	NR (NR)	6.33 (0.84)	4.67 (0.13)	5.75 (0.28)	5.60 (0.30)
No expresa enfado o frustración cuando los demás están disgustados (por ejemplo, no levanta el tono de voz o se muestra impaciente con los demás)	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.33 (0.43)	3.67 (0.69)	6.33 (0.69)	5.00 (0.46)
Evita tomar riesgos innecesarios o decisiones impulsivas sin la información adecuada o relevante	7.00 (1.00)	NR (NR)	AP (AP)	4.00 (0.53)	4.75 (0.40)	4.43 (0.44)
Resiste frente al deseo de hablar o actuar cuando sabe que no será útil para la situación	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.67 (0.58)	3.00 (0.33)	3.00 (0.06)	3.78 (0.27)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Mantiene el aplomo, la compostura y el control de su comportamiento frente a situaciones de desafío interpersonal o de amenaza	1.00 (1.00)	1.00 (1.00)	3.33 (0.58)	3.00 (1.00)	3.00 (0.59)	2.90 (0.59)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Confianza	2.00 (1.00)	2.00 (0.73)	3.92 (0.43)	5.27 (0.38)	4.38 (0.33)	4.31 (0.33)
Crea relaciones de confianza, facilitando el debate y el compartir información (por ejemplo, mantiene la confidencialidad y no revela información personal a los demás)	2.00 (1.00)	NR (NR)	4.00 (0.28)	6.33 (0.69)	4.33 (0.17)	4.89 (0.26)
Mantiene una actitud abierta , honesta y amable en las relaciones interpersonales	NR (NR)	2.00 (1.00)	4.33 (0.58)	4.00 (0.18)	6.00 (0.73)	4.50 (0.35)
Demuestra y practica altos niveles de integridad personal y profesional	2.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.00 (0.73)	5.33 (0.43)	3.75 (0.28)	4.18 (0.40)
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos (por ejemplo, dice y hace cosas que son congruentes y consecuentes entre ellas)	2.00 (1.00)	1.00 (1.00)	3.33 (0.32)	5.50 (0.83)	3.67 (0.69)	3.67 (0.39)
Comunicación Escrita	5.50 (0.83)	6.00 (1.00)	4.50 (0.38)	4.67 (0.28)	3.67 (0.26)	4.27 (0.29)
Escribe de un modo lógico, organizado y claro	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	6.00 (0.53)	3.50 (0.40)	5.00 (0.37)
Usa comunicaciones escritas de un modo efectivo y apropiado (por ejemplo, correo electrónico)	NR (NR)	NR (NR)	4.00 (0.53)	6.00 (0.73)	4.75 (0.24)	4.90 (0.38)
Usa correctamente la gramática, tiempo verbal y el lenguaje en todas sus comunicaciones escritas	6.00 (1.00)	NR (NR)	4.00 (0.28)	2.00 (0.73)	2.75 (0.32)	2.90 (0.34)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Escucha	4.33 (0.17)	5.50 (0.71)	3.82 (0.22)	3.92 (0.37)	3.88 (0.32)	4.02 (0.32)
Resume y parafrasea lo que han dicho los demás con el fin de asegurar un buen entendimiento	NR (NR)	6.00 (1.00)	6.67 (0.84)	4.00 (0.18)	4.50 (0.27)	5.09 (0.28)
Permanece en silencio y escucha pacientemente sin interrumpir a los demás	1.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.43)	5.33 (0.84)	4.25 (0.24)	4.73 (0.41)
Se toma el tiempo suficiente para entender y escuchar a los demás	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	1.00 (1.00)	4.00 (0.46)	4.50 (0.45)	3.80 (0.32)
Mantiene un comportamiento no verbal atento y apropiado cuando se le habla	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	2.33 (0.69)	2.33 (0.69)	2.25 (0.86)	2.45 (0.70)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Colaboración	2.75 (0.64)	5.17 (0.55)	4.38 (0.19)	3.59 (0.34)	3.74 (0.33)	4.02 (0.29)
Involucra activamente a los demás en las tareas de toma de decisiones, en la planificación y en la resolución de problemas cuando es oportuno	NR (NR)	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	2.67 (0.43)	4.25 (0.32)	4.82 (0.22)
Solicita y valora los pensamientos, opiniones, el feedback y las ideas de los demás	NR (NR)	4.00 (1.00)	4.67 (0.37)	4.33 (0.58)	3.00 (1.00)	4.11 (0.52)
Desarrolla con los demás relaciones laborales amistosas y útiles	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.00 (0.33)	2.75 (0.40)	4.11 (0.26)
Trabaja en colaboración y no en competencia con los demás	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.67 (0.32)	4.33 (0.37)	4.00 (0.28)	4.00 (0.35)
Respeto las ideas, aptitudes y las contribuciones de los demás y se interesa sinceramente en sus sugerencias y preocupaciones	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	1.50 (0.83)	3.33 (0.32)	4.67 (0.43)	3.78 (0.25)
Desarrolla más las relaciones laborales cooperativas que las competitivas	1.00 (1.00)	5.00 (1.00)	2.33 (0.58)	3.00 (0.28)	3.67 (0.21)	3.20 (0.32)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés	3.80 (0.35)	3.80 (0.56)	4.20 (0.56)	3.54 (0.30)	4.00 (0.39)	3.92 (0.41)
Demuestra flexibilidad y capacidad de recuperación en respuesta a la adversidad y los desafíos	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.69)	6.50 (0.83)	5.00 (0.29)	5.10 (0.45)
Mantiene el optimismo y saca lo mejor de las situaciones sean buenas o malas	1.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.84)	4.33 (0.43)	4.50 (0.50)	4.55 (0.54)
Soporta bien la presión y el estrés (por ejemplo, mantiene el aplomo, está calmado bajo presión, evita perder el control de sus emociones o de su comportamiento)	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.33 (0.58)	2.33 (0.58)	3.25 (0.40)	3.55 (0.39)
Mantiene un correcto equilibrio entre trabajo, familia y vida personal	7.00 (1.00)	2.00 (1.00)	3.33 (0.58)	4.00 (0.33)	3.50 (0.50)	3.40 (0.48)
Mantiene un punto de vista positivo y constructivo aunque los planes o decisiones se compliquen	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.33 (0.58)	1.67 (0.84)	3.75 (0.45)	3.09 (0.50)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Construcción de Relaciones Estratégicas	2.00 (0.73)	4.67 (0.13)	3.25 (0.40)	4.14 (0.28)	4.00 (0.44)	3.90 (0.34)
Desarrolla, fomenta y mantiene una gran base de soporte entre personas clave internas o externas (por ejemplo, directores, empleados, clientes)	3.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.28)	6.00 (0.67)	5.00 (0.76)	5.00 (0.48)
Construye de un modo efectivo relaciones y asociaciones con otros fuera de la organización	1.00 (1.00)	1.00 (1.00)	3.50 (0.50)	4.00 (0.18)	3.75 (0.45)	3.50 (0.33)
Inicia y afianza, de forma efectiva, alianzas internas estratégicas con jefes y subalternos dentro de la organización	2.00 (1.00)	7.00 (1.00)	2.33 (0.69)	2.50 (0.83)	3.25 (0.36)	3.20 (0.37)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Resolución Estratégica de Problemas	3.60 (0.38)	4.50 (0.50)	3.64 (0.41)	4.42 (0.42)	3.47 (0.49)	3.85 (0.43)
Toma decisiones de forma segura y rápida cuando es necesario	1.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.33 (0.37)	5.00 (0.73)	4.33 (0.84)	4.40 (0.52)
Toma decisiones de alta calidad y lógica basadas en la información y los datos adecuados	2.00 (1.00)	2.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.00 (0.33)	3.50 (0.83)	4.38 (0.42)
Genera y considera múltiples opciones antes de tomar una decisión	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.33 (0.58)	4.50 (0.83)	3.50 (0.50)	4.10 (0.57)
Persiste en una decisión o en un método de acción a menos que sea obvio que es incorrecto	5.00 (1.00)	NR (NR)	2.50 (0.50)	4.67 (0.32)	3.00 (0.22)	3.44 (0.24)
Busca y utiliza información disponible con el fin de entender y solucionar asuntos y problemas	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	2.33 (0.84)	2.50 (0.50)	3.25 (0.64)	3.00 (0.58)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Presentación Oral	4.00 (0.29)	4.50 (0.50)	3.73 (0.26)	3.83 (0.35)	3.71 (0.21)	3.83 (0.28)
Maneja preguntas en reuniones y presentaciones de un modo receptivo y diplomático	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	3.33 (0.58)	5.33 (0.43)	4.33 (0.17)	4.60 (0.30)
Va preparado y organizado a las reuniones, debates y presentaciones	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.13)	3.33 (0.69)	4.00 (0.28)	4.00 (0.33)
Reitera y aclara los puntos importantes y las ideas expresadas por los demás durante las presentaciones	6.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.50 (0.50)	4.00 (0.28)	2.50 (0.31)	3.60 (0.27)
Realiza presentaciones orales de un modo seguro, haciéndolas persuasivas, claras y lógicamente organizadas	1.00 (1.00)	4.00 (1.00)	2.00 (0.53)	2.67 (0.43)	4.25 (0.24)	3.18 (0.32)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Sensibilidad Interpersonal/Empatía	3.25 (0.57)	4.40 (0.46)	4.67 (0.42)	4.00 (0.51)	3.00 (0.39)	3.81 (0.39)
Hace que sea fácil para los demás revelar, compartir y hablar abiertamente acerca de sus ideas, preocupaciones y problemas	5.00 (1.00)	7.00 (1.00)	AP (AP)	5.33 (0.84)	3.00 (0.29)	4.38 (0.29)
Muestra interés y demuestra consideración por los sentimientos y necesidades de los demás	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.67 (0.84)	3.00 (0.67)	3.25 (0.45)	4.10 (0.45)
Se esfuerza en entender y prestar atención a los sentimientos de los demás	2.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.33 (0.58)	4.00 (0.28)	3.50 (0.24)	3.64 (0.36)
Desarrolla y mantiene relaciones sensibles, amables y cálidas con los demás	2.00 (1.00)	2.00 (1.00)	5.33 (0.43)	3.50 (0.83)	2.75 (0.51)	3.60 (0.40)
Demuestra sensibilidad hacia la diversidad en el puesto de trabajo (por ejemplo, género, raza, etnia, orientación sexual, etc.) y trata a los demás de un modo justo y consecuente	NR (NR)	4.00 (1.00)	4.33 (0.32)	3.50 (0.83)	2.33 (0.69)	3.44 (0.48)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Feedback Bidireccional	2.00 (1.00)	4.67 (0.13)	3.14 (0.40)	3.22 (0.38)	4.08 (0.33)	3.68 (0.31)
Mantiene un contacto cercano y una buena comunicación con el resto (por ejemplo, mantiene a los demás bien informados)	NR (NR)	6.00 (1.00)	5.00 (0.33)	4.67 (0.37)	3.75 (0.24)	4.50 (0.30)
Informa a los demás acerca de los aspectos relevantes de las tareas y proyectos y las asignaciones de trabajo de un modo oportuno	2.00 (1.00)	7.00 (1.00)	3.00 (0.67)	2.00 (0.73)	4.00 (0.59)	3.50 (0.42)
Comunica a los demás la información necesaria de un modo rápido y oportuno	NR (NR)	1.00 (1.00)	2.00 (0.73)	3.00 (0.46)	4.50 (0.24)	3.09 (0.31)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Apoyo Interpersonal/del Equipo	3.25 (0.45)	4.00 (0.29)	3.54 (0.34)	3.43 (0.27)	3.89 (0.35)	3.67 (0.32)
Expresa confianza en las habilidades y aptitudes de los demás	2.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.32)	3.50 (0.83)	3.33 (0.13)	4.22 (0.25)
Reconoce y agradece las contribuciones y los logros de los demás	3.00 (1.00)	5.00 (1.00)	3.33 (0.32)	5.00 (0.53)	3.50 (0.83)	4.00 (0.49)
Fomenta la cooperación y el trabajo en equipo entre la gente que depende de los demás para tener el trabajo hecho	2.00 (1.00)	2.00 (1.00)	3.67 (0.32)	3.00 (0.06)	4.67 (0.37)	3.60 (0.22)
Proporciona a los demás feedback, oportuno y en el momento, en referencia a sus relaciones laborales y al rendimiento en el trabajo	6.00 (1.00)	NR (NR)	3.50 (0.50)	2.00 (0.53)	4.75 (0.40)	3.56 (0.33)
Toma la iniciativa y ofrece ayuda formal e informal, formación y coaching a los demás	NR (NR)	2.00 (1.00)	2.00 (1.00)	3.67 (0.21)	3.25 (0.36)	3.00 (0.37)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Autodesarrollo	3.33 (0.69)	2.50 (0.50)	3.42 (0.37)	3.91 (0.27)	3.64 (0.34)	3.59 (0.33)
Evalúa sus fortalezas y sus áreas de desarrollo de un modo realista	4.00 (1.00)	NR (NR)	5.00 (0.73)	3.00 (0.28)	3.25 (0.36)	3.70 (0.35)
Gestiona su tiempo de forma eficaz y eficiente	2.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.33 (0.13)	4.00 (0.28)	3.67 (0.32)	3.70 (0.27)
Busca feedback y crítica constructiva de los demás	4.00 (1.00)	NR (NR)	3.67 (0.69)	6.00 (0.67)	2.00 (0.53)	3.63 (0.36)
Persigue el aprendizaje continuo y el desarrollo personal del conocimiento, de las experiencias y de las habilidades	NR (NR)	1.00 (1.00)	1.67 (0.84)	3.33 (0.37)	5.25 (0.72)	3.36 (0.34)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Comunicación Oral	4.00 (0.18)	3.67 (0.17)	3.40 (0.36)	3.42 (0.34)	3.85 (0.22)	3.58 (0.28)
Articula y pronuncia claramente cuando habla y se comunica	1.00 (1.00)	7.00 (1.00)	3.00 (0.28)	5.00 (0.28)	3.33 (0.13)	4.10 (0.15)
Mantiene contacto visual apropiado cuando se comunica con otros considerando normas culturales y diferencias individuales	7.00 (1.00)	1.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.00 (0.46)	4.00 (0.18)	3.78 (0.25)
Proporciona respuestas claras, lógicas y concisas a las preguntas de los demás	4.00 (1.00)	NR (NR)	3.00 (0.73)	3.00 (0.53)	4.33 (0.17)	3.44 (0.39)
Expresa y solicita claramente información a los demás	NR (NR)	3.00 (1.00)	2.00 (0.67)	2.67 (0.43)	3.75 (0.40)	3.00 (0.44)
	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Orientación al Logro	3.50 (0.13)	1.75 (0.57)	3.18 (0.49)	3.60 (0.46)	4.25 (0.29)	3.56 (0.35)
Trabaja duro para alcanzar y cumplir tareas, proyectos, encargos y objetivos	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.84)	2.33 (0.84)	5.50 (0.71)	4.27 (0.53)
Demuestra la habilidad de completar tareas, proyectos y encargos a tiempo y con calidad	1.00 (1.00)	1.00 (1.00)	4.50 (0.83)	5.00 (0.28)	3.50 (0.31)	3.90 (0.29)
Cumple los compromisos establecidos y sus promesas	1.00 (1.00)	1.00 (1.00)	1.33 (0.84)	3.50 (0.83)	5.50 (0.50)	3.40 (0.28)
Desempeña el trabajo de un modo consecuente y fiable	7.00 (1.00)	1.00 (1.00)	2.67 (0.69)	3.50 (0.83)	2.50 (0.31)	2.60 (0.48)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Emotional IntelligenceView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 7), teniendo en cuenta que las puntuaciones más altas se corresponden a los comportamientos observados más frecuentemente. Las competencias se presentan en orden descendente según las puntuaciones medias de todos los evaluadores, excluyendo la puntuación propia.

	Auto	Supervisor	Compañero	Miembro del Equipo	Team Member	Todos los Evaluadores
Gestión de Conflictos	5.25 (0.51)	4.50 (0.17)	2.93 (0.49)	3.92 (0.38)	3.50 (0.38)	3.48 (0.38)
Permite que los desacuerdos surjan y sean discutidos abiertamente	5.00 (1.00)	NR (NR)	4.33 (0.58)	4.33 (0.43)	3.67 (0.58)	4.11 (0.52)
Anima a los demás a expresar puntos de vista , ideas y opiniones a pesar de que sean distintos a los suyos	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	1.50 (0.83)	3.00 (0.33)	4.67 (0.84)	3.75 (0.32)
Se esfuerza detectar y resolver conflictos interpersonales con los demás	NR (NR)	2.00 (1.00)	1.67 (0.84)	4.00 (0.33)	6.50 (0.83)	3.50 (0.25)
Resiste reaccionar a la defensiva y mantiene la mente abierta cuando los demás están en desacuerdo con él/ella	7.00 (1.00)	NR (NR)	3.67 (0.37)	5.50 (0.83)	1.75 (0.86)	3.22 (0.38)
Evalúa soluciones "ganar-ganar" y busca el acuerdo en acciones específicas cuando surgen conflictos con los demás	6.00 (1.00)	NR (NR)	3.00 (1.00)	3.00 (0.53)	2.75 (0.40)	2.90 (0.54)

Comentarios Abiertos

Sus evaluadores y usted tuvieron la oportunidad de proporcionar comentarios por escrito en línea sobre sus puntos fuertes percibidos y posibles áreas de desarrollo.

Las preguntas fueron:

RETROALIMENTACIÓN FIRMA FORTALEZAS

Por favor proporcione comentarios por escrito referentes a las fortalezas del individuo en el espacio de abajo (lo que el individuo puede hacer para continuar aprovechando sus fortalezas)

RETROALIMENTACIÓN FIRMA DESARROLLO

Por favor proporcione comentarios por escrito referentes a las áreas de desarrollo del individuo en el espacio de abajo (lo que el individuo puede hacer más, menos o de manera diferente para ser más eficaz)

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

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?

Comentarios Abiertos

Sus evaluadores y usted tuvieron la oportunidad de proporcionar comentarios por escrito, que se incluyen literalmente en esta sección. Tenga una mente abierta a los comentarios, es posible que no siempre esté de acuerdo o los entienda, pero le dan una imagen de cómo le ven los demás, que puede ser diferente de sus intenciones. Resalte los comentarios clave para ayudarle a identificar sus puntos fuertes y áreas de desarrollo. Tome nota para explorar cualquier comentario que no entienda.

FORTALEZAS

Auto

Supervisor

Compañero

Miembro del Equipo

Team Member

Comentarios Abiertos

Sus evaluadores y usted tuvieron la oportunidad de proporcionar comentarios por escrito, que se incluyen literalmente en esta sección. Tenga una mente abierta a los comentarios, es posible que no siempre esté de acuerdo o los entienda, pero le dan una imagen de cómo le ven los demás, que puede ser diferente de sus intenciones. Resalte los comentarios clave para ayudarle a identificar sus puntos fuertes y áreas de desarrollo. Tome nota para explorar cualquier comentario que no entienda.

ÁREAS DE DESARROLLO

Auto

Supervisor

Compañero

Miembro del Equipo

Team Member

Guía del Plan de Desarrollo

Examinando su Informe de Feedback de Emotional IntelligenceView360

Las reacciones a su informe de feedback Emotional IntelligenceView360 le proporcionarán información que no es sólo útil para interpretar los resultados, ya que, además, le ayudará a decidir que es lo que puede hacer con ellos. Empiece con sus sentimientos acerca de los resultados.

Si tuvieras que expresar en una sola palabra lo que sientes, qué palabra utilizarías:

¿Por qué el resultado le hace sentir así?

¿Qué ideas nuevas, si hay alguna, ha obtenido de los resultados?

¿Cómo son sus autopuntuaciones comparadas con las de otros grupos? ¿Qué tendencia puede observar, hay algo que le sorprende o que confirme?

¿Qué experiencias o feedback por parte de otros consideras coherente con estos resultados? ¿Qué experiencias o feedback por parte de otros consideras incoherente con estos resultados?

Guía del Plan de Desarrollo

Decidiendo en qué Competencias trabajar

La tabla a continuación resume las 17 Emotional IntelligenceView360 competencias. Ponga una cruz al lado de las que usted puntuaría como más importantes en su posición actual. La segunda columna refleja las competencias que los otros evaluadores han identificado como áreas de desarrollo preferidas. Ponga una cruz al lado de aquellas competencias que los demás han visto como áreas de desarrollo potenciales. Si alguna competencia tiene una cruz en las dos columnas, esto nos sugiere que nos encontramos ante una área de desarrollo crítica. Deberían ser fijadas como objetivos en su Plan de Desarrollo.

Grupo de Competencias	Competencia	Importancia	Desarrollo
Autogestión	Autodesarrollo		
	Adaptabilidad/Tolerancia al Estrés		
	Autocontrol		
	Confianza		
	Resolución Estratégica de Problemas		
	Orientación al Logro		
Gestión de las Relaciones	Construcción de Relaciones Estratégicas		
	Gestión de Conflictos		
	Liderazgo/Influencia		
	Sensibilidad Interpersonal/Empatía		
	Apoyo Interpersonal/del Equipo		
	Colaboración		
Comunicación	Comunicación Escrita		
	Feedback Bidireccional		
	Comunicación Oral		
	Presentación Oral		
	Escucha		

Guía del Plan de Desarrollo

Enfocándose en el desarrollo

Enumere tres fortalezas basándose en sus resultados de Emotional IntelligenceView360:

1. _____
2. _____
3. _____

Enumere tres áreas de desarrollo basandose en los resultados de Emotional IntelligenceView360:

1. _____
2. _____
3. _____

Desarrollar habilidades puede ser muy desafiante ya que casi siempre significa cambiar un comportamiento por una nueva pauta de comportamiento. ¡Esto no es fácil! El proceso de planificación de acciones ayuda a aumentar su éxito. Las investigaciones sugieren que un cambio que se desea hacer suele ser más exitoso cuando:

- La competencia deseada está definida específicamente
- Existe compromiso y motivación para cambiar el comportamiento
- El plan de acción se comparte con otros
- Se realiza un análisis de las razones potenciales de la falta de éxito
- Otras personas apoyan el cambio de comportamiento
- Los resultados del comportamiento son visibles y pueden medirse

Guía del Plan de Desarrollo

La hoja de trabajo de plan de acción en la página siguiente le ayudará a desarrollar las habilidades que ha identificado basada en los resultados de su Emotional IntelligenceView360. Cuando empiece su plan de acción, considere lo siguiente:

- Céntrese en ser específico
- Use las recomendaciones de su informe de feedback para basar su plan de comportamiento
- Mantenga su plan sencillo y póngalo por escrito
- Defina cómo observar y evaluar los resultados

Guía del Plan de Desarrollo

Competencias:	
Actividades de Desarrollo:	Fechas Objetivo:
Apoyo/Recursos Necesarios:	
Medición del Éxito:	
Resultados Archivados:	