

Executive View360

INFORME PARA:

Sample Participant

Tavu

26 de febrero de 2024
CONFIDENCIAL



Introducción

El informe de valoración de ExecutiveView360 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 22 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
 Superior	1	1
 Compañero	3	3
 Subordinado	3	3
 Miembro del Equipo	3	3

Definiciones de Competencias

Liderazgo de Resultados

Liderazgo Visionario

Desarrolla una clara dirección y un panorama claro para el futuro del negocio. Cambia el pensamiento establecido. Crea un clima que apoya el pensamiento futuro, el análisis y la toma de decisiones.

Impulsor de Resultados

Se enfoca en los resultados fundamentales y el logro de los objetivos. Establece y logra objetivos agresivos de negocios. Monitorea al equipo y lo dirige hacia aspectos organizacionales y de ejecución.

Liderazgo Tecnológico

Entiende y encausa la estrategia hacia el uso de herramientas tecnológicas, instrumentos y comunicaciones de los más altos avances tecnológicos. Asigna recursos financieros y humanos para adquirir y utilizar las tecnologías más apropiadas en información, comunicación y sistemas operativos para una ventaja competitiva.

Liderazgo Financiero

Entiende y aplica información financiera clave en el desarrollo de la estrategia, asigna los recursos necesarios, los gastos y la toma de decisiones corporativas en general. Asigna efectivamente recursos a través del desarrollo y análisis de ingresos y egresos de presupuestos. Es capaz de analizar los números asociados con estados financieros y balanzas.

Liderazgo Multi-Disciplinar

Maximiza el valor asegurando que todas las decisiones y prácticas agreguen un plus. Construye efectivamente capacidades funcionales cruzadas, mediante el logro de objetivos corporativos.

Profundo Conocimiento Sectorial

Es un consumidor consumado de la información del sector industrial en el que se desenvuelve. Frecuentemente asiste a seminarios, conferencias y otras oportunidades de desarrollo que le permitan profundizar en su conocimiento industrial. Enseña y comparte con otros información, conocimientos y las mejores prácticas de la industria.

Liderazgo Político

Entiende la dinámica de los sistemas políticos y el poder de las relaciones dentro de la Organización. Afirma estratégicamente el poder político e influye para lograr los objetivos y metas organizacionales. Impulsa una cultura que minimiza los aspectos negativos de la lucha política interna.

Análisis Estratégico de Problemas

Analiza situaciones, identifica soluciones alternativas y desarrolla acciones específicas. Reúne y utiliza información disponible para entender y resolver temas y problemas organizacionales.

Toma de Decisiones

Toma decisiones de alta calidad. Piensa y planea estratégicamente.

Liderazgo del Cambio

Liderazgo Emprendedor

Busca oportunidades para expandir los negocios existentes. Toma riesgos estratégicos para introducirse en nuevos mercados, desarrollar nuevos productos y fundar nuevas empresas comerciales.

Orientación Estratégica

Identifica y comunica estrategias e iniciativas organizacionales alcanzables. Identifica riesgos y oportunidades para alcanzar los objetivos y metas de negocios.

Impulsor del Cambio

Impulsa el cambio y la innovación. Crea e inspira ideas innovadoras, tecnologías y procesos. Valora y crea

oportunidades para un pensamiento innovador que lidere el desarrollo de nuevos productos o servicios. Entiende la necesidad de colocar los recursos financieros, de tiempo y energía en crear una cultura de innovación.

Liderazgo Interpersonal

Forjador de Relaciones Estratégicas

Inicia y cultiva relaciones estratégicas internas y externas que fomenta el logro de objetivos individuales y organizacionales. Construye y mantiene relaciones efectivas de colaboración con las diversas partes interesadas.

Confiere Autoridad

Inspira el desempeño extraordinario, fomentando el empoderamiento. Motiva a otros a lograr el desempeño superior, apoyando su autonomía e independencia. Apoya la toma de riesgos y la innovación.

Desarrollo de Equipos

Crea y desarrolla equipos motivados, cohesionados y de alto desempeño.

Eficacia Interpersonal

Maneja relaciones interpersonales de manera cooperativa, sensitiva y colaborativa. Busca atender y entender diversos puntos de vista. Expresa sensibilidad y empatía hacia otros.

Comunicación/Presentación Oral

Presenta puntos de vista individuales y organizacionales a grupos de forma clara y persuasiva. Capaz de expresar oralmente y por escrito pensamientos de manera clara y concisa.

Influencia/Negociación

Negocia y resuelve efectivamente diferencias interpersonales con otros. Utiliza apropiadamente estilos interpersonales y acercamientos para facilitar al grupo el logro de la tarea.

Entrenamiento/Desarrollo de Talento

Atrae, selecciona y retiene talento. Coachea efectivamente, entrena y desarrolla a otros.

Liderazgo Personal

Auto-desarrollo

Administra su propio tiempo, energía y habilidades para el crecimiento personal continuo y el máximo desempeño.

Adaptabilidad/Flexibilidad

Mantiene el balance para desempeñarse bajo presión. Efectivamente hace frente a la ambigüedad y al cambio de manera constructiva.

Generación de Confianza

Actúa con determinación. Confronta problemas difíciles y toma acciones constructivas y responsables. Actúa con integridad. Despliega honestidad y franqueza.

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 **ExecutiveView360**.

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.

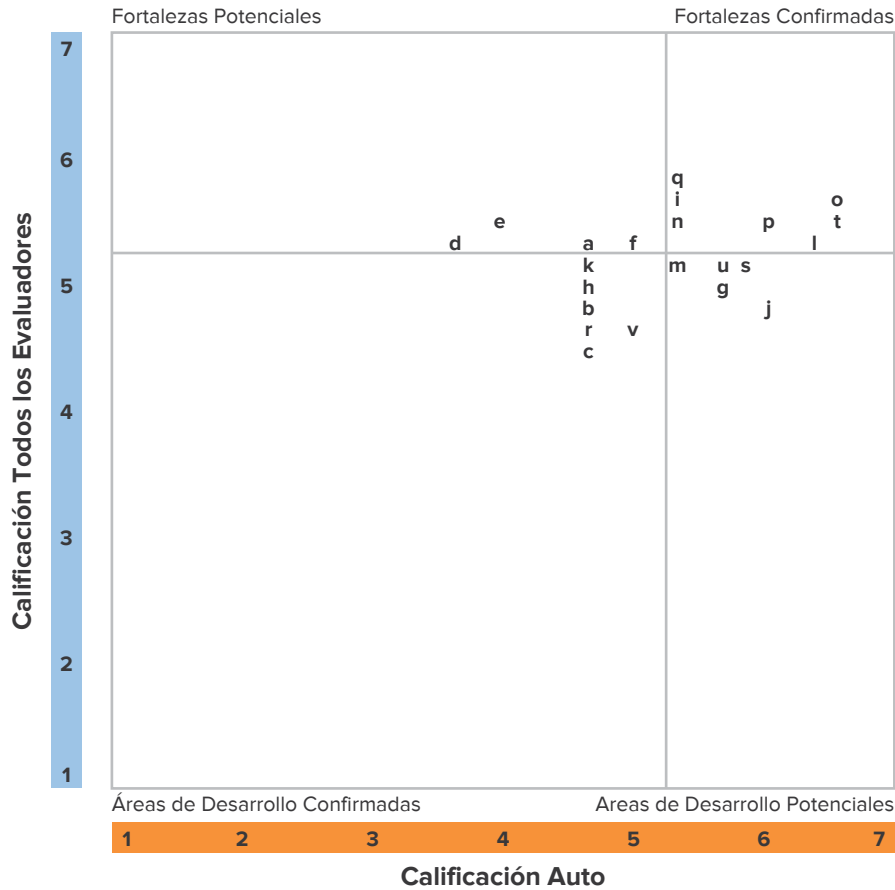
Áreas de Desarrollo Confirmadas- Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por su parte que por el grupo de evaluadores. Representan áreas de desarrollo confirmadas, oportunidades en las que potencialmente centrarse.

Como Utilizar el Índice de Autoconciencia

Examine qué competencias específicas de ExecutiveView360 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

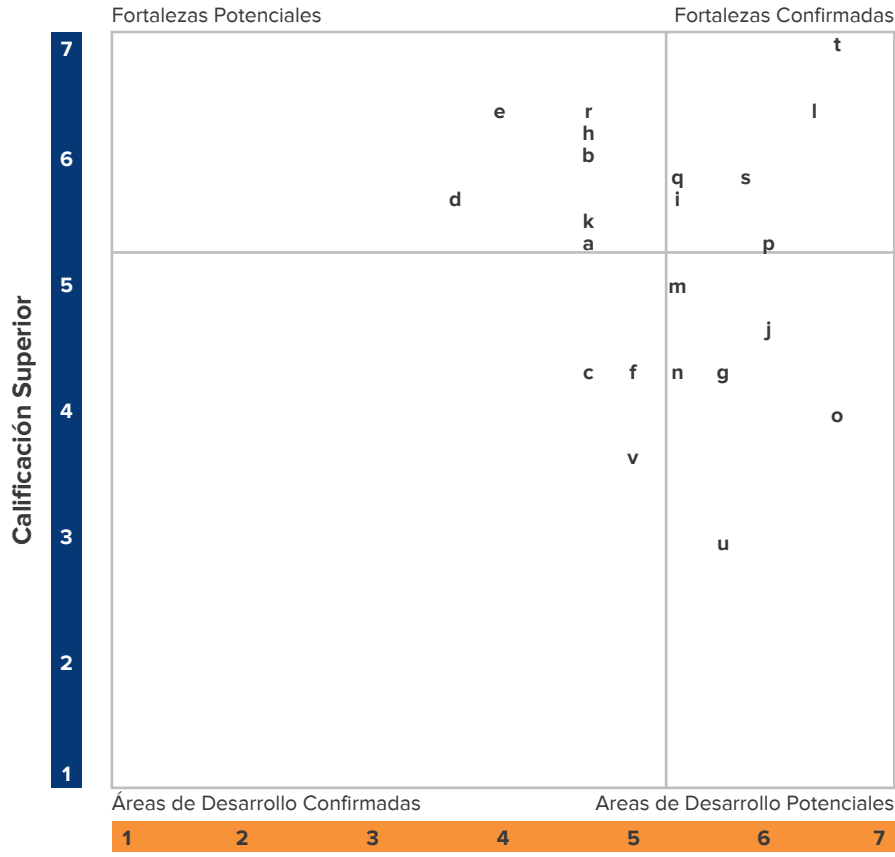
Auto - Todos los Evaluadores (N = 10)



	Auto	Todos los Evaluadores		Auto	Todos los Evaluadores
Fortalezas Potenciales			i. Toma de Decisiones	5.33	5.67
a. Liderazgo Visionario	4.67	5.27	l. Impulsor del Cambio	6.33	5.27
d. Liderazgo Financiero	3.67	5.33	n. Confiere Autoridad	5.33	5.37
e. Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00	5.47	o. Desarrollo de Equipos	6.67	5.67
f. Profundo Conocimiento Sectorial	5.00	5.30	p. Eficacia Interpersonal	6.00	5.37
Áreas de Desarrollo Confirmadas			q. Comunicación/Presentación Oral	5.33	5.67
b. Impulsor de Resultados	4.67	4.97	t. Auto-desarrollo	6.67	5.47
c. Liderazgo Tecnológico	4.67	4.70	Áreas de Desarrollo Potenciales		
h. Análisis Estratégico de Problemas	4.67	5.20	g. Liderazgo Político	5.67	5.10
k. Orientación Estratégica	4.67	5.23	j. Liderazgo Emprendedor	6.00	4.83
r. Influencia/Negociación	4.67	4.73	m. Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33	5.17
v. Generación de Confianza	5.00	4.63	s. Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80	5.22
Fortalezas Confirmadas			u. Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67	5.17

Índice de Autoconciencia

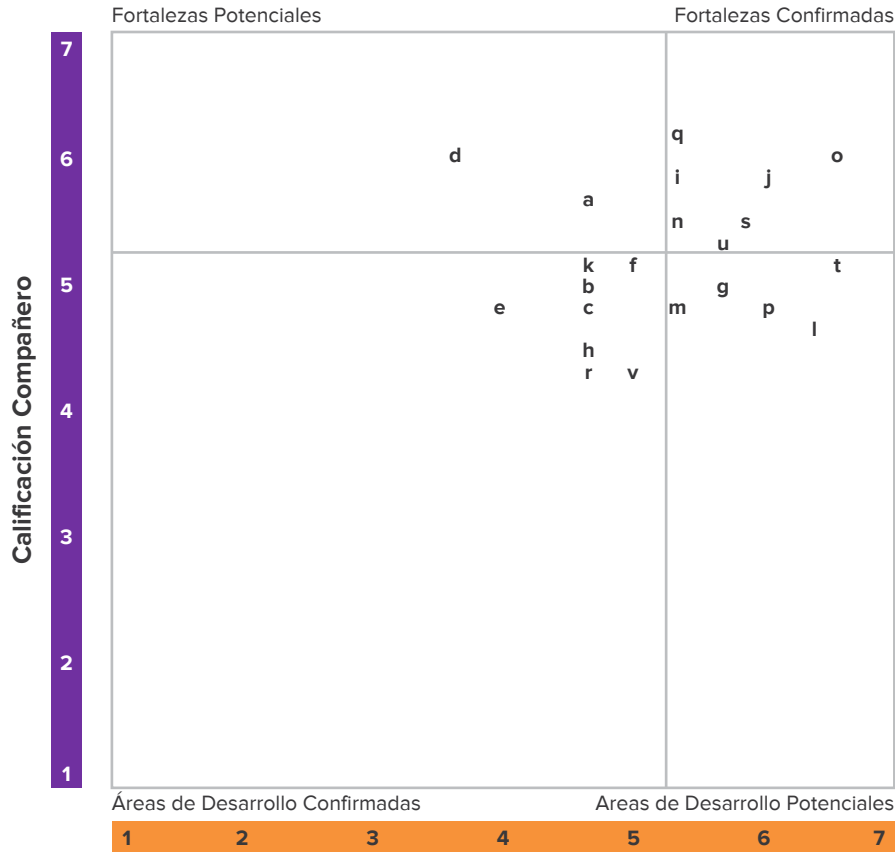
Auto - Superior (N = 1)



	Calificación Auto		Calificación Superior	
	Auto	Superior	Auto	Superior
Fortalezas Potenciales				
a. Liderazgo Visionario	4.67	5.33		
b. Impulsor de Resultados	4.67	6.00		
d. Liderazgo Financiero	3.67	5.67		
e. Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00	6.33		
h. Análisis Estratégico de Problemas	4.67	6.00		
k. Orientación Estratégica	4.67	5.33		
r. Influencia/Negociación	4.67	6.33		
Áreas de Desarrollo Confirmadas				
c. Liderazgo Tecnológico	4.67	4.33		
f. Profundo Conocimiento Sectorial	5.00	4.33		
v. Generación de Confianza	5.00	3.67		
Fortalezas Confirmadas				
i. Toma de Decisiones	5.33	5.67		
Áreas de Desarrollo Potenciales				
g. Liderazgo Político	5.67	4.33		
j. Liderazgo Emprendedor	6.00	4.67		
m. Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33	5.00		
n. Confiere Autoridad	5.33	4.33		
o. Desarrollo de Equipos	6.67	4.00		
u. Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67	3.00		
Fortalezas Confirmadas (Continued)				
l. Impulsor del Cambio	6.33	6.33		
p. Eficacia Interpersonal	6.00	5.33		
q. Comunicación/Presentación Oral	5.33	5.67		
s. Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80	5.80		
t. Auto-desarrollo	6.67	7.00		

Índice de Autoconciencia

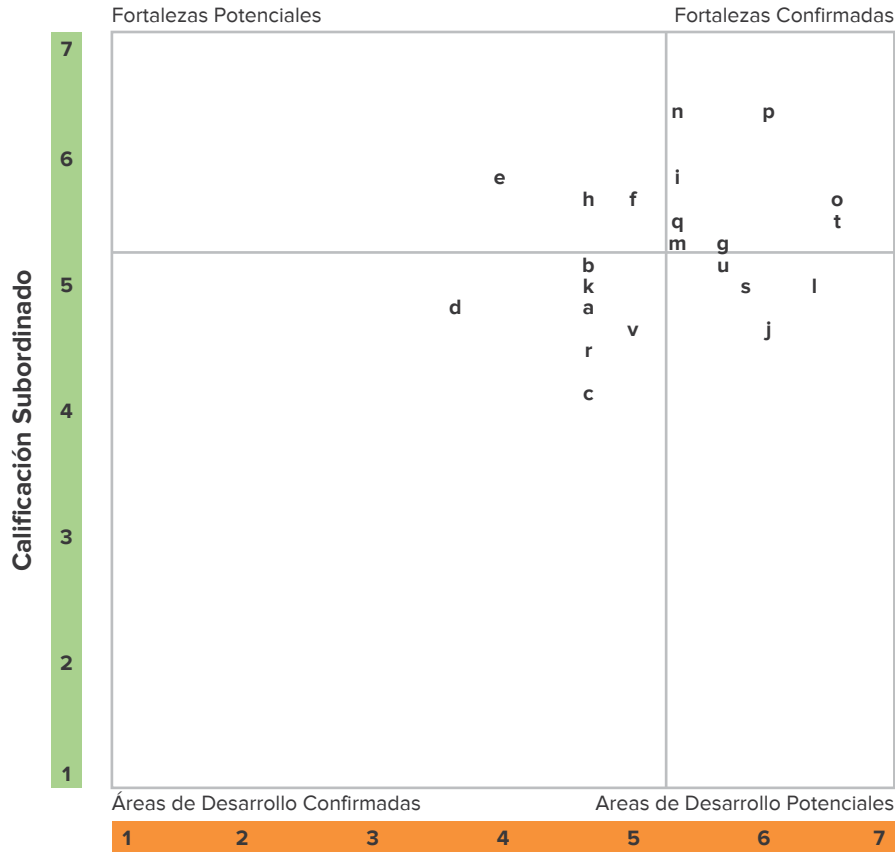
Auto - Compañero (N = 3)



	Calificación Auto		Calificación Auto	
	Auto	Compañero	Auto	Compañero
Fortalezas Potenciales				
a. Liderazgo Visionario	4.67	5.67		
d. Liderazgo Financiero	3.67	6.00		
Áreas de Desarrollo Confirmadas				
b. Impulsor de Resultados	4.67	5.11		
c. Liderazgo Tecnológico	4.67	4.89		
e. Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00	4.89		
f. Profundo Conocimiento Sectorial	5.00	5.22		
h. Análisis Estratégico de Problemas	4.67	4.56		
k. Orientación Estratégica	4.67	5.22		
r. Influencia/Negociación	4.67	4.33		
v. Generación de Confianza	5.00	4.33		
Fortalezas Confirmadas				
i. Toma de Decisiones	5.33	5.89		
			j. Liderazgo Emprendedor	6.00 / 5.78
			n. Confiere Autoridad	5.33 / 5.44
			o. Desarrollo de Equipos	6.67 / 6.00
			q. Comunicación/Presentación Oral	5.33 / 6.22
			s. Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80 / 5.53
			u. Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67 / 5.33
			Áreas de Desarrollo Potenciales	
			g. Liderazgo Político	5.67 / 5.11
			l. Impulsor del Cambio	6.33 / 4.67
			m. Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33 / 4.89
			p. Eficacia Interpersonal	6.00 / 4.89
			t. Auto-desarrollo	6.67 / 5.22

Índice de Autoconciencia

Auto - Subordinado (N = 3)



	Auto	Subordinado
Fortalezas Potenciales		
e. Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00	5.78
f. Profundo Conocimiento Sectorial	5.00	5.56
h. Análisis Estratégico de Problemas	4.67	5.56
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
a. Liderazgo Visionario	4.67	5.00
b. Impulsor de Resultados	4.67	5.22
c. Liderazgo Tecnológico	4.67	4.22
d. Liderazgo Financiero	3.67	4.89
k. Orientación Estratégica	4.67	5.00
r. Influencia/Negociación	4.67	4.56
v. Generación de Confianza	5.00	4.67
Fortalezas Confirmadas		
g. Liderazgo Político	5.67	5.33

	Auto	Subordinado
i. Toma de Decisiones	5.33	5.78
m. Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33	5.33
n. Confiere Autoridad	5.33	6.33
o. Desarrollo de Equipos	6.67	5.67
p. Eficacia Interpersonal	6.00	6.33
q. Comunicación/Presentación Oral	5.33	5.33
t. Auto-desarrollo	6.67	5.44
Áreas de Desarrollo Potenciales		
j. Liderazgo Emprendedor	6.00	4.67
l. Impulsor del Cambio	6.33	5.00
s. Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80	5.07
u. Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67	5.22

Índice de Autoconciencia

Auto - Miembro del Equipo (N = 3)



Calificación Auto

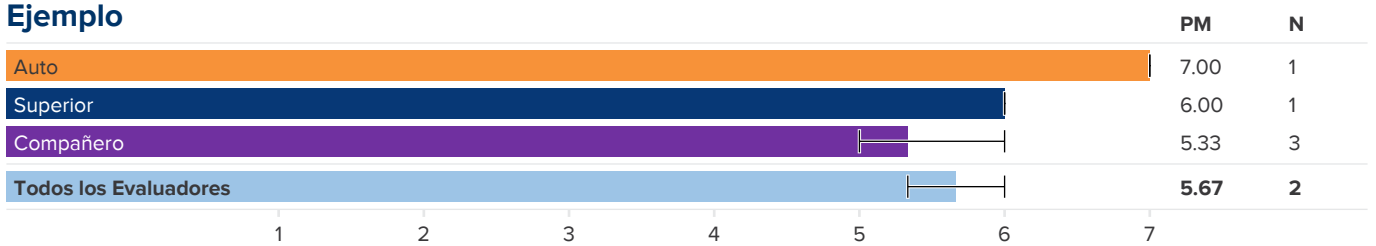
	Auto	Miembro del Equipo		Auto	Miembro del Equipo
Fortalezas Potenciales			i. Toma de Decisiones	5.33	5.33
e. Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00	5.44	l. Impulsor del Cambio	6.33	5.78
f. Profundo Conocimiento Sectorial	5.00	5.44	m. Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33	5.33
k. Orientación Estratégica	4.67	5.44	o. Desarrollo de Equipos	6.67	5.89
Áreas de Desarrollo Confirmadas			q. Comunicación/Presentación Oral	5.33	5.44
a. Liderazgo Visionario	4.67	5.11	u. Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67	5.67
b. Impulsor de Resultados	4.67	4.22	Áreas de Desarrollo Potenciales		
c. Liderazgo Tecnológico	4.67	5.11	g. Liderazgo Político	5.67	5.11
d. Liderazgo Financiero	3.67	5.00	j. Liderazgo Emprendedor	6.00	4.11
h. Análisis Estratégico de Problemas	4.67	5.22	n. Confiere Autoridad	5.33	4.67
r. Influencia/Negociación	4.67	4.78	p. Eficacia Interpersonal	6.00	4.89
v. Generación de Confianza	5.00	5.22	s. Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80	4.87
Fortalezas Confirmadas			t. Auto-desarrollo	6.67	5.22

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 4 factores de ExecutiveView360. 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	Muy Poco Frecuentemente
3	Poco Frecuentemente
4	Frecuentemente
5	Bastante Frecuentemente
6	Muy Frecuentemente
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

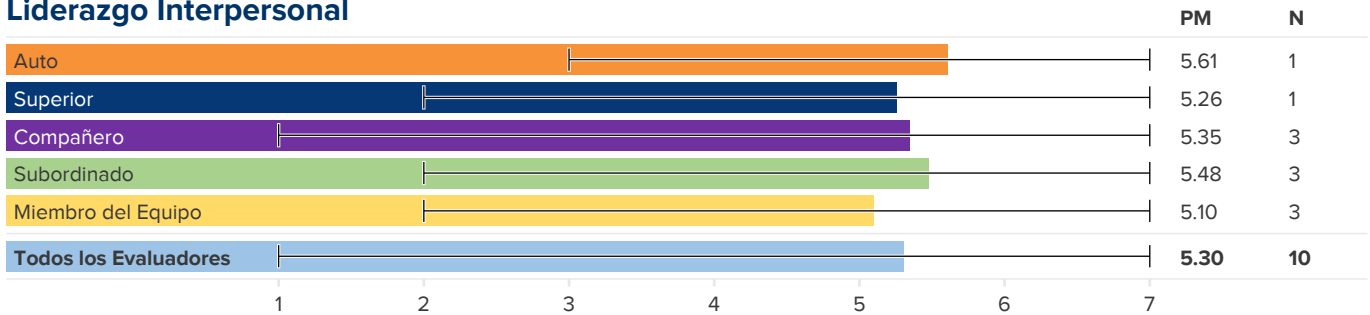
PM PM es la Puntuación Media y se corresponde con la longitud de la barra.

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

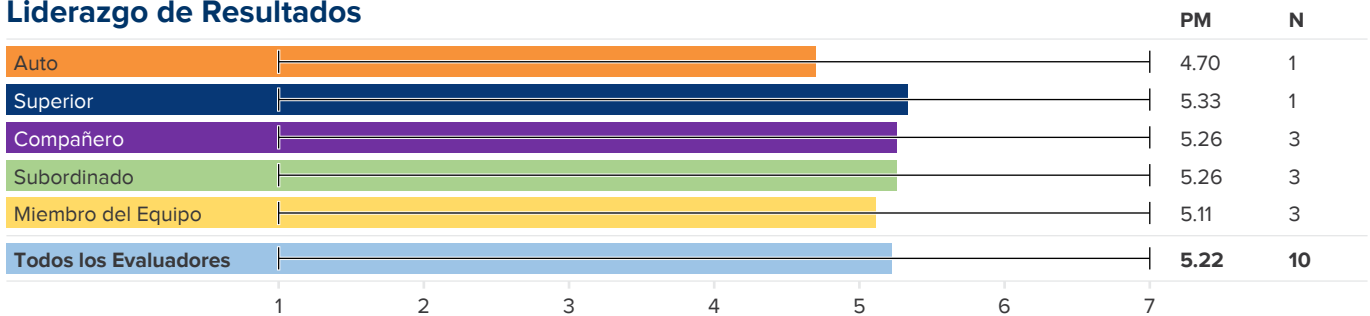
Resultados por Grupos de Competencias

Esta sección proporciona una descripción general de los 4 grupos de competencias: Liderazgo de Resultados, Liderazgo del Cambio, Liderazgo Interpersonal y Liderazgo Personal.

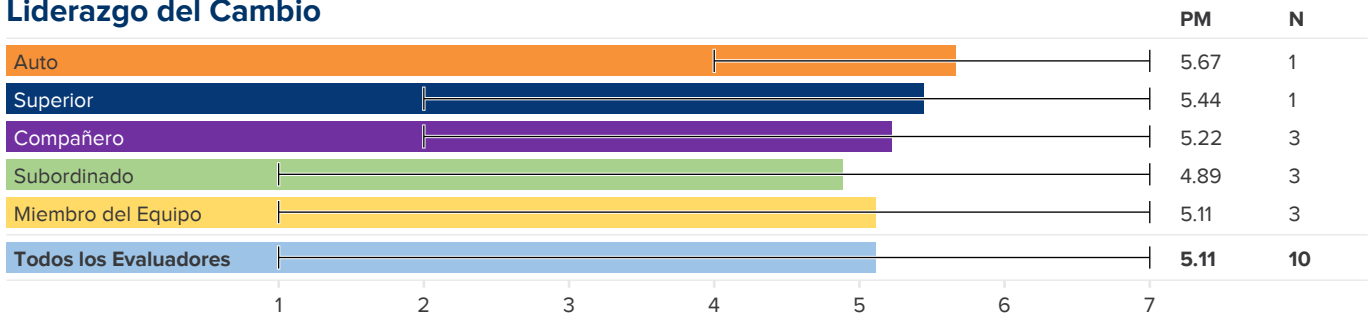
Liderazgo Interpersonal



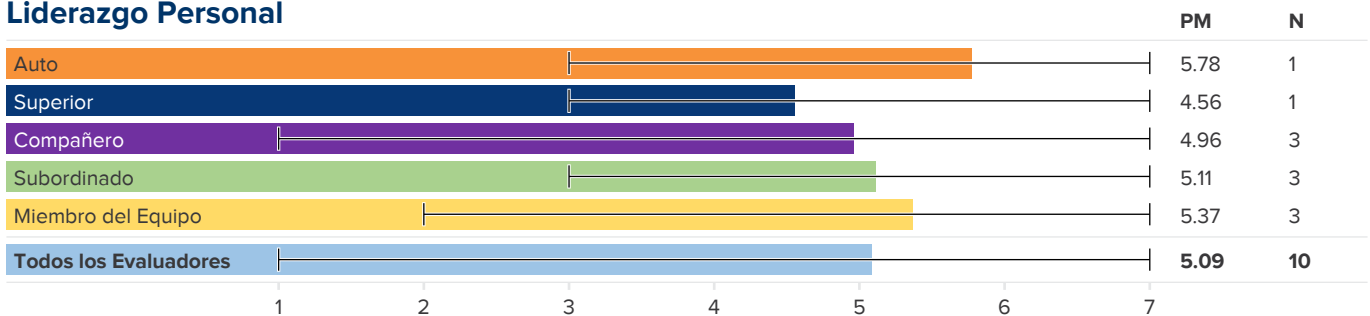
Liderazgo de Resultados



Liderazgo del Cambio



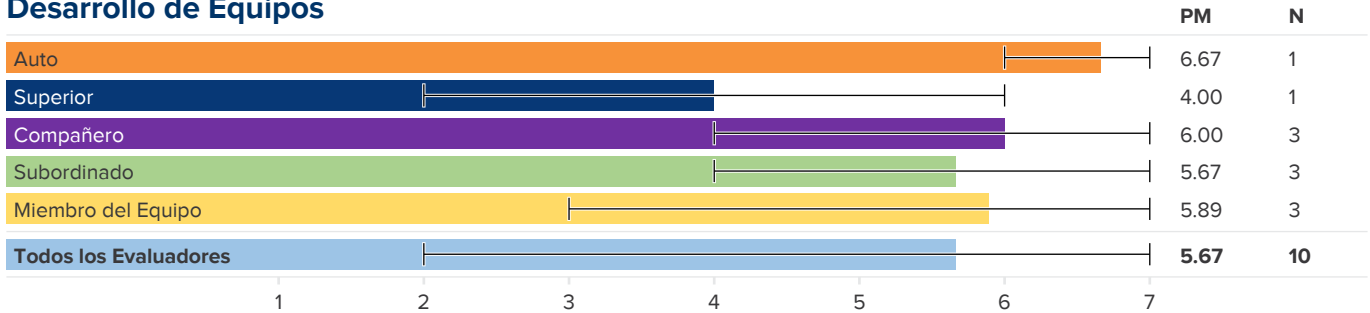
Liderazgo Personal



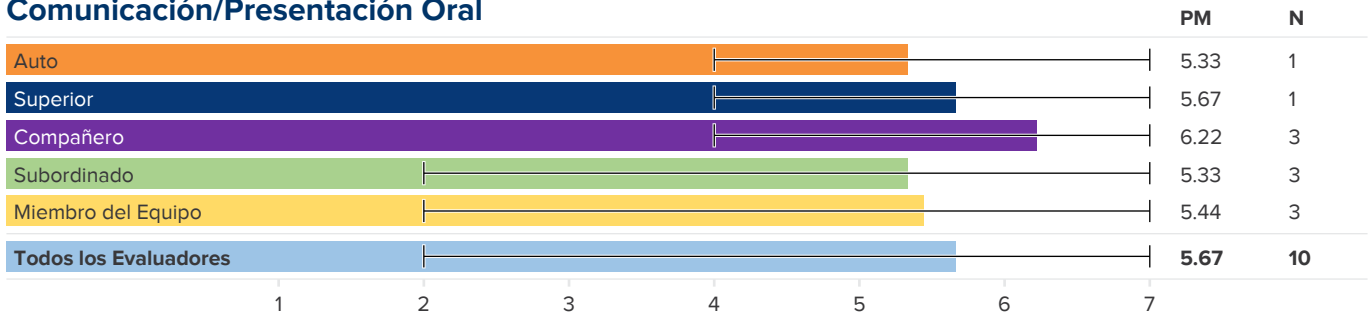
Resultados por Competencia

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.

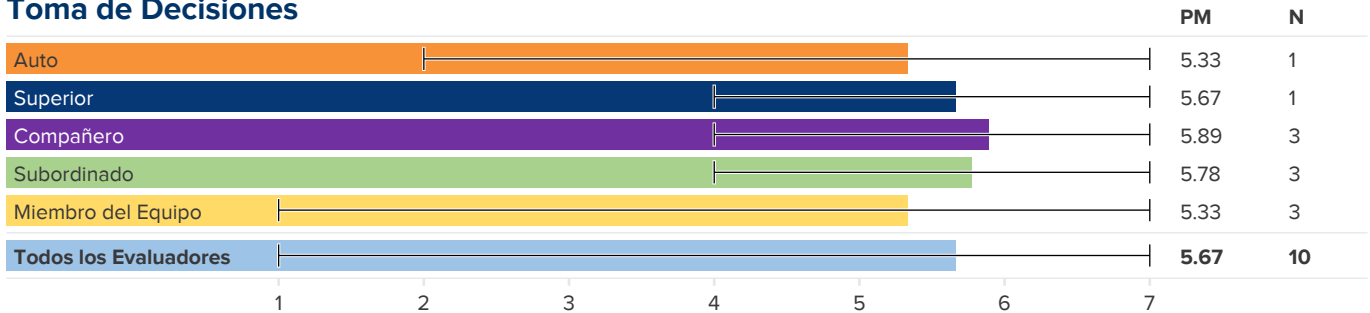
Desarrollo de Equipos



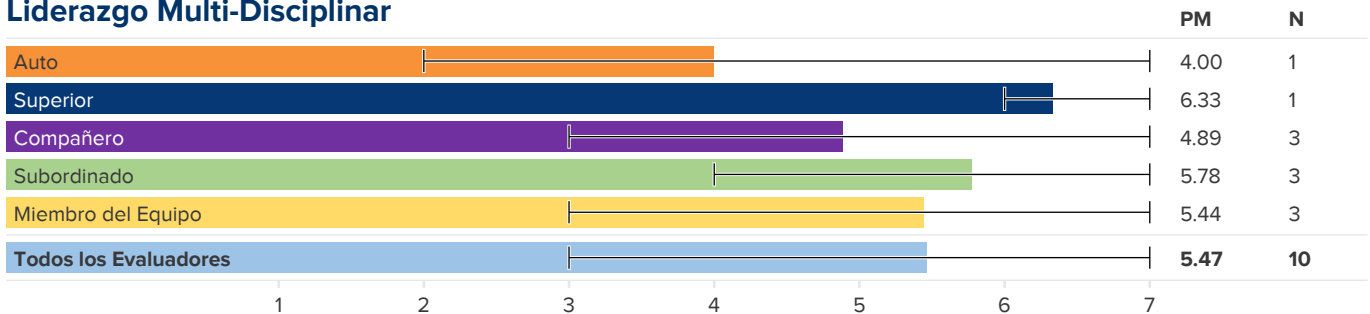
Comunicación/Presentación Oral



Toma de Decisiones



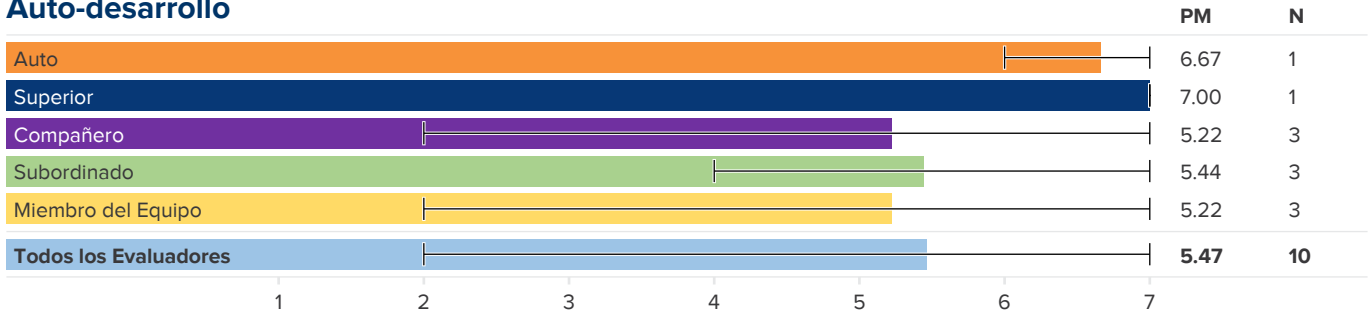
Liderazgo Multi-Disciplinar



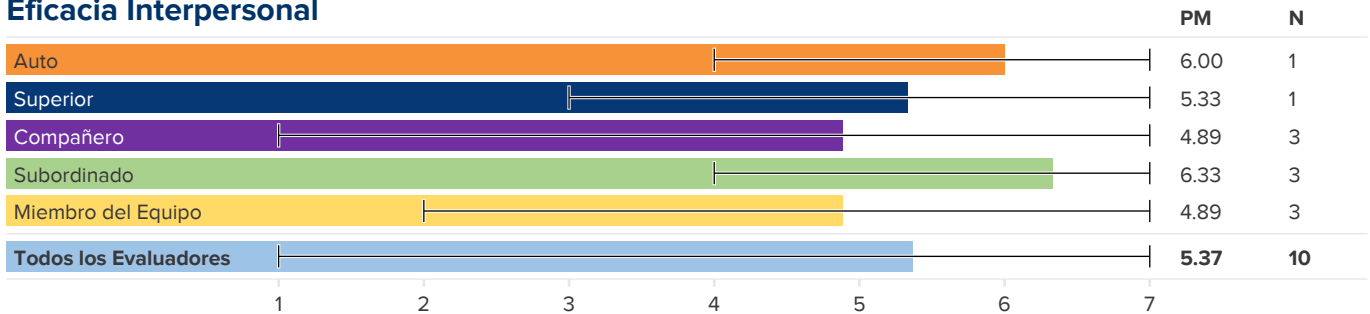
Resultados por Competencia

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.

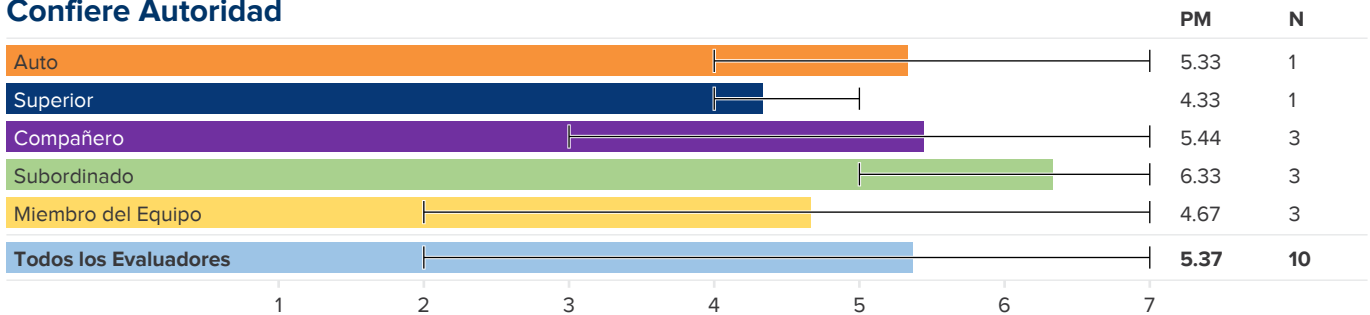
Auto-desarrollo



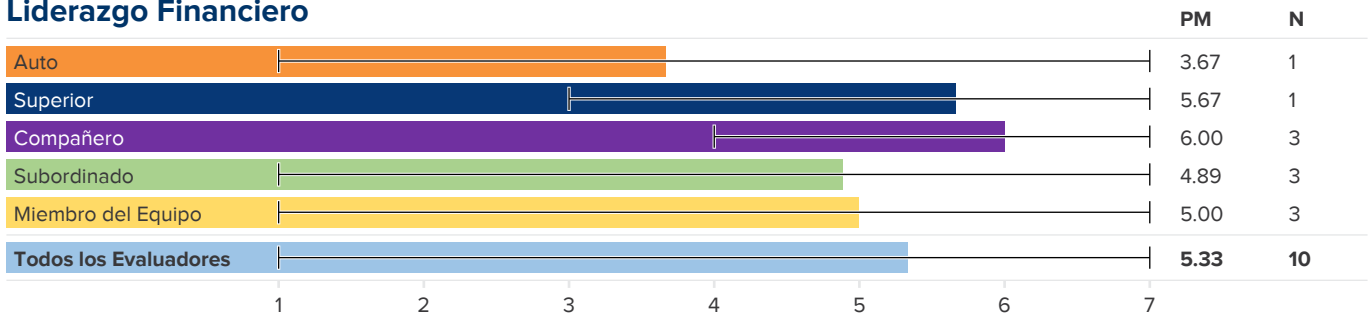
Eficacia Interpersonal



Confiere Autoridad



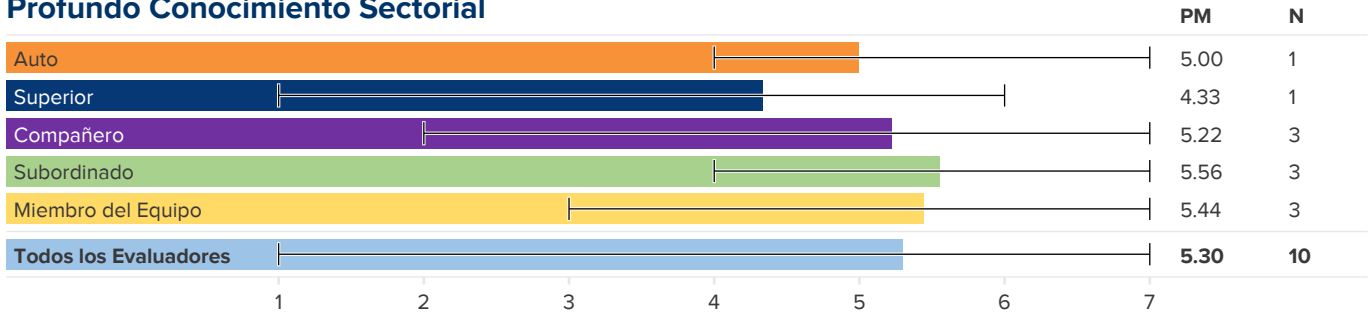
Liderazgo Financiero



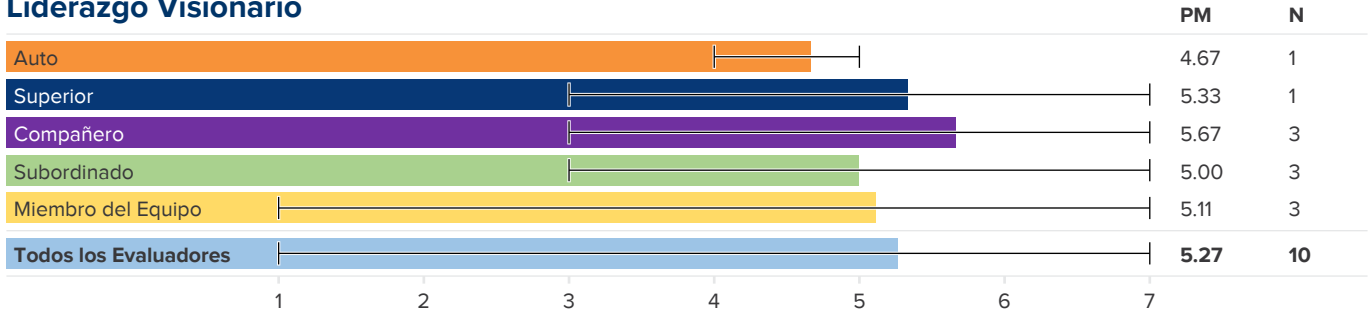
Resultados por Competencia

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.

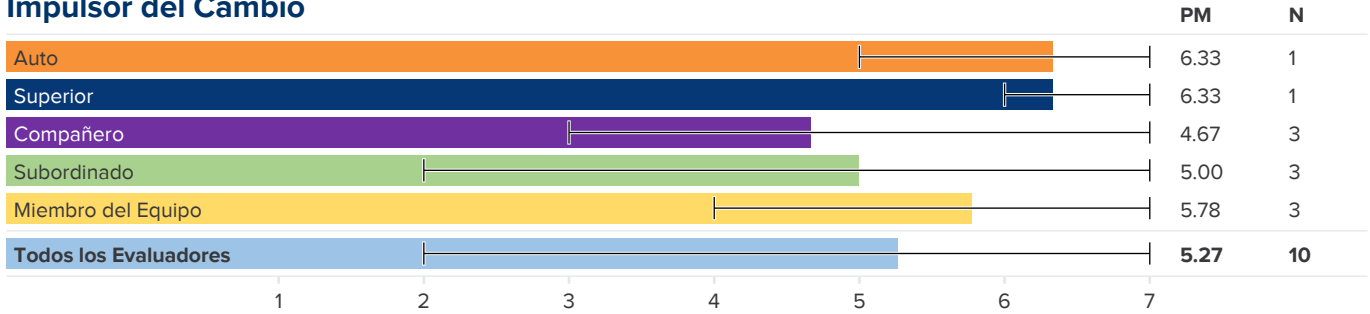
Profundo Conocimiento Sectorial



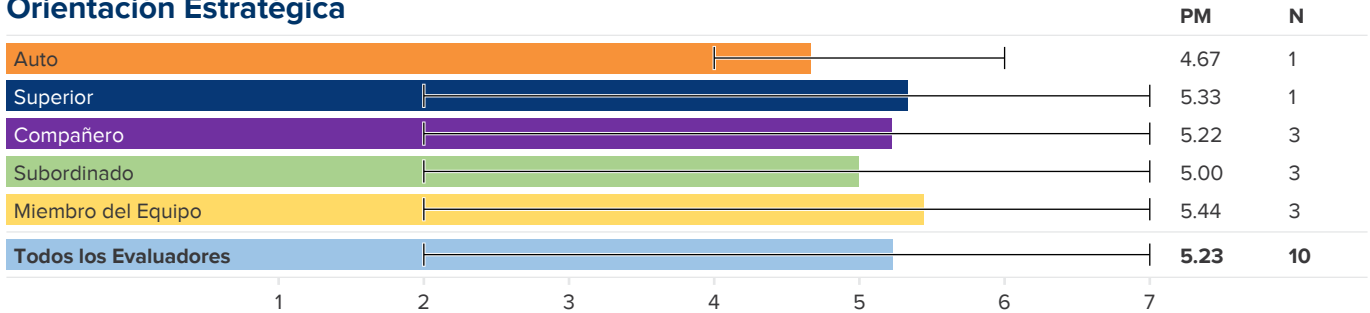
Liderazgo Visionario



Impulsor del Cambio



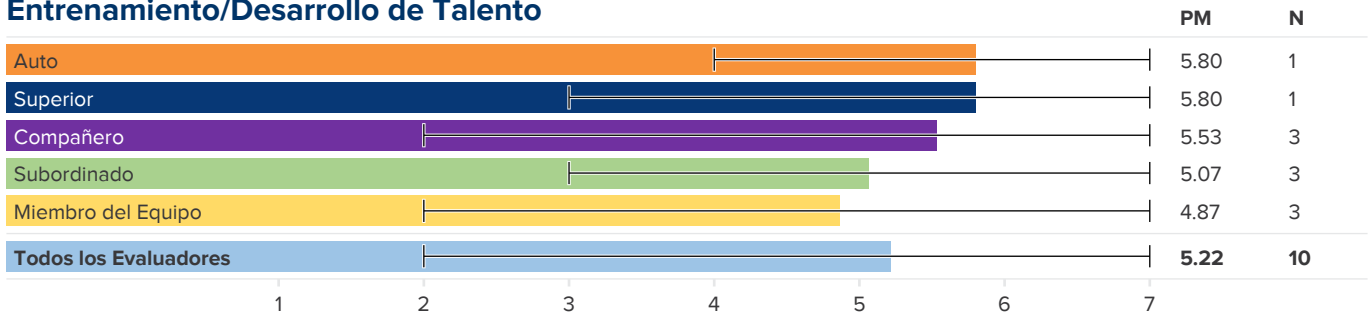
Orientación Estratégica



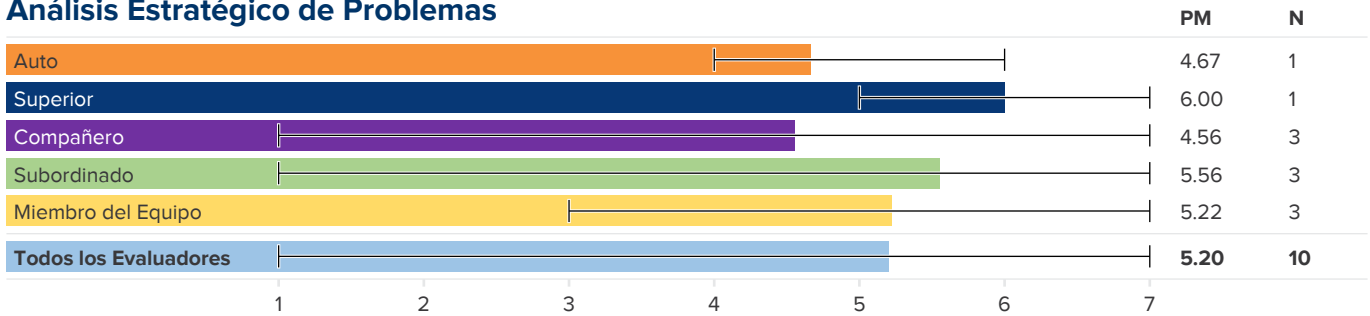
Resultados por Competencia

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.

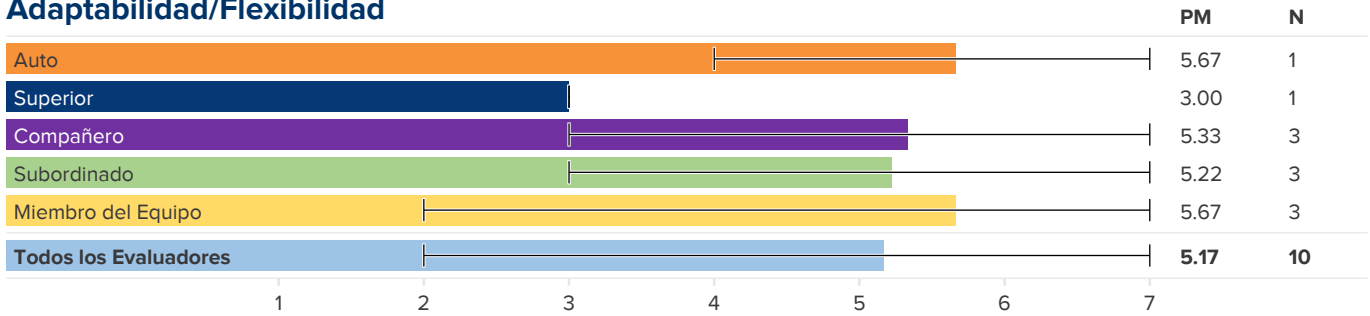
Entrenamiento/Desarrollo de Talento



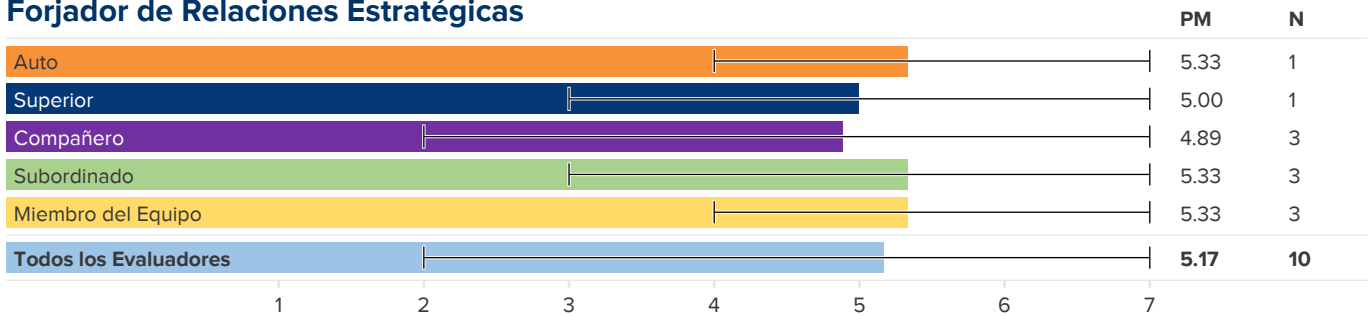
Análisis Estratégico de Problemas



Adaptabilidad/Flexibilidad



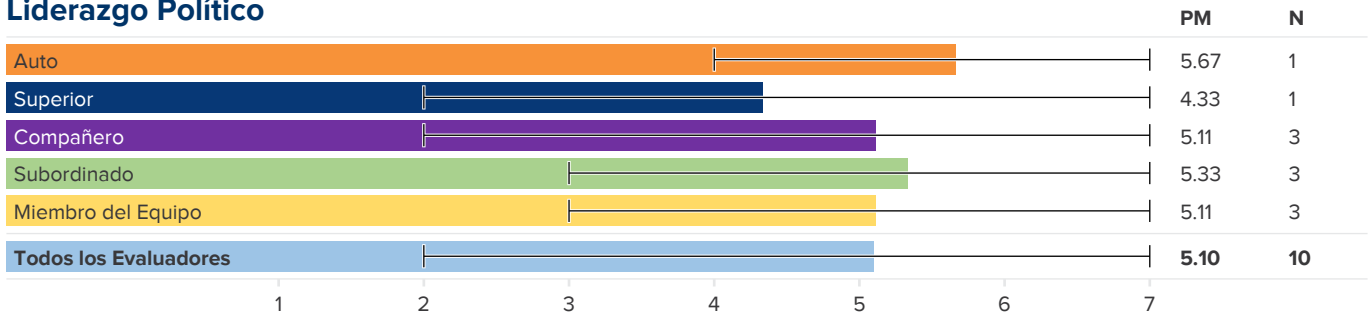
Forjador de Relaciones Estratégicas



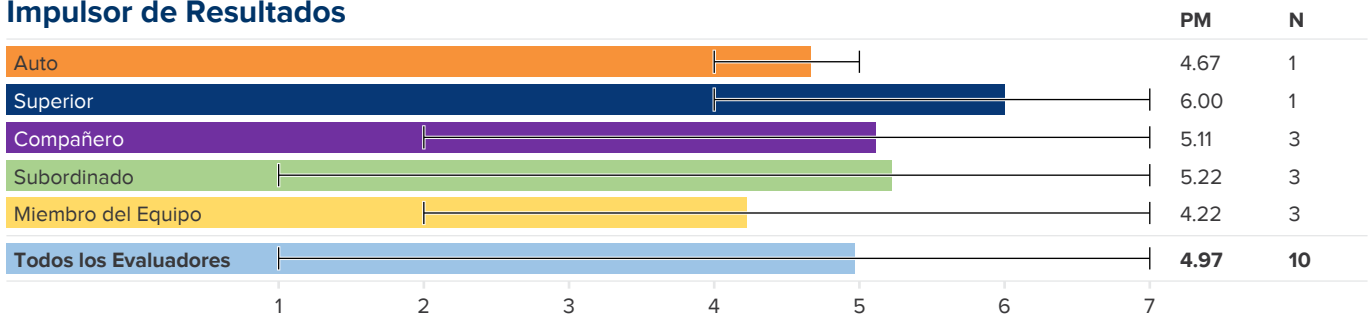
Resultados por Competencia

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.

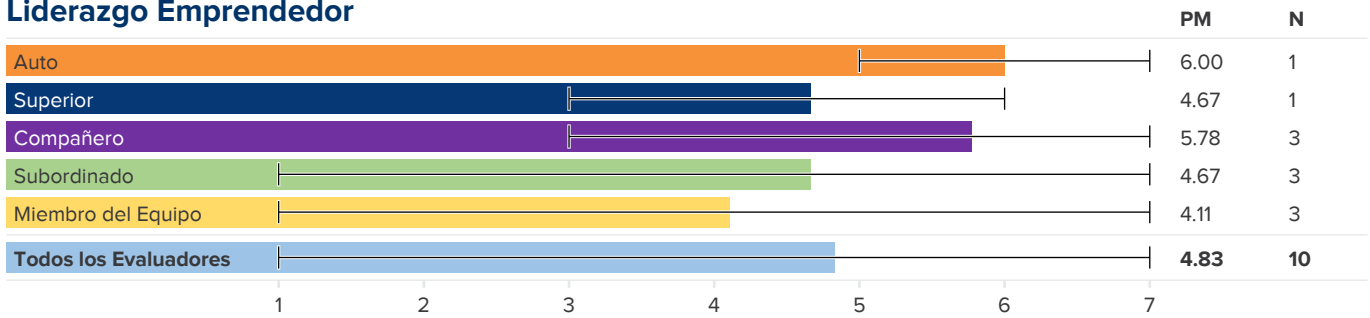
Liderazgo Político



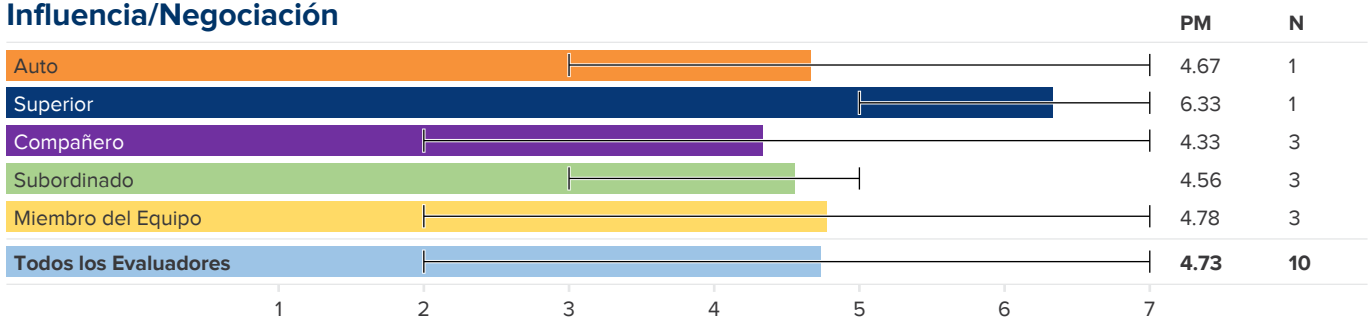
Impulsor de Resultados



Liderazgo Emprendedor



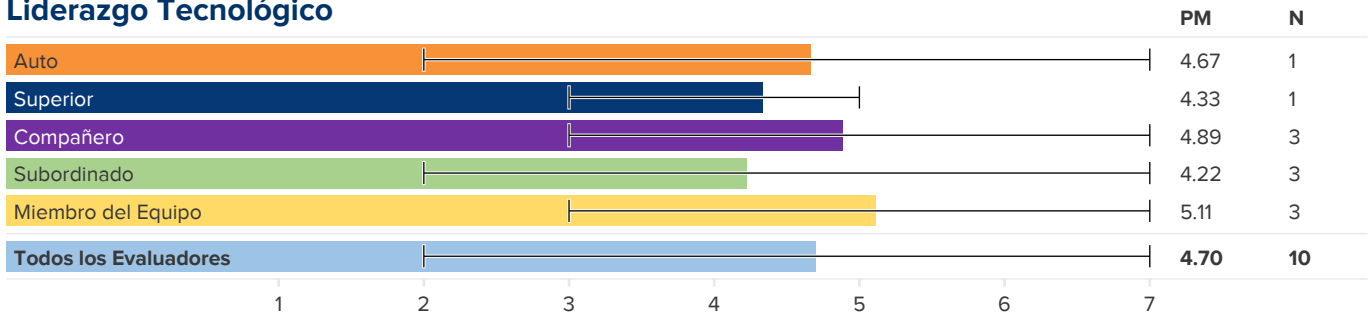
Influencia/Negociación



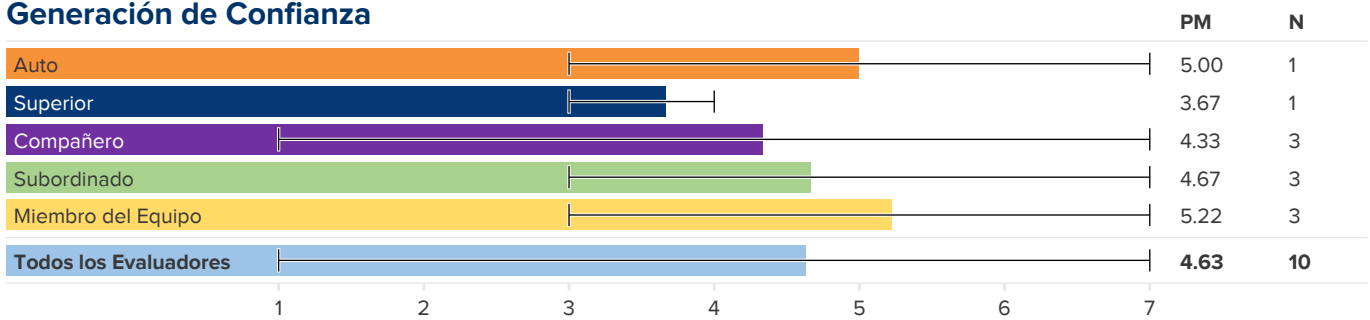
Resultados por Competencia

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 Tecnológico



Generación de Confianza



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	Muy Poco Frecuentemente
3	Poco Frecuentemente
4	Frecuentemente
5	Bastante Frecuentemente
6	Muy Frecuentemente
7	Casi Siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Muestra sensibilidad hacia, y fomenta activamente, la diversidad en la plantilla.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	0	1	2	2	5	6.10
Recopila suficientes datos e información antes de tomar una decisión.	Toma de Decisiones	0	0	0	1	2	2	5	6.10
Comunica una visión del futuro de la organización e inspira el compromiso y el apoyo de los demás hacia esa visión.	Liderazgo Visionario	0	0	1	1	0	2	6	6.10
Escribe de forma clara, directa y concisa.	Comunicación/Presentación Oral	0	0	0	0	3	4	3	6.00
Identifica los puntos clave de presupuestos, cuentas de resultados y otros indicadores financieros.	Liderazgo Financiero	0	0	0	1	2	4	3	5.90
Toma decisiones a tiempo, basadas en datos e información adecuados.	Toma de Decisiones	0	0	0	2	2	1	5	5.90
Promueve la colaboración y elimina obstáculos al trabajo en equipo en toda la organización.	Desarrollo de Equipos	0	0	0	3	0	2	5	5.90
Articula con eficacia un claro propósito y misión que inspira la imaginación de los demás.	Liderazgo Visionario	0	0	1	1	2	2	4	5.70
Fomenta un clima de confianza, honestidad y transparencia.	Desarrollo de Equipos	0	1	1	0	1	2	5	5.70
Establece un plan y un proceso para desarrollar sucesores a su cargo.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	1	1	2	2	4	5.70
Realiza presentaciones orales persuasivas, claras y estructuradas con lógica.	Comunicación/Presentación Oral	0	1	0	2	0	2	5	5.70

Comportamientos Más Frecuentes - Superior

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Selecciona al mejor talento para posiciones y asignaciones clave.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Comunica y expresa ideas de manera que convence e influye en los demás.	Influencia/Negociación	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Articula con eficacia un claro propósito y misión que inspira la imaginación de los demás.	Liderazgo Visionario	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Permite que las disensiones afloren y se discutan abiertamente.	Influencia/Negociación	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Maneja preguntas durante reuniones y presentaciones de manera receptiva y diplomática.	Comunicación/Presentación Oral	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Expresa tacto y empatía con los demás.	Eficacia Interpersonal	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Alinea la estructura, los sistemas, los procesos y el talento de la organización para lograr los resultados deseados en el conjunto de la empresa.	Liderazgo Multi-Disciplinar	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Interactúa efectivamente con grupos de interés estratégicos dentro y fuera de la organización para influir sobre las decisiones estratégicas.	Liderazgo Político	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Desarrolla estrategias orientadas a resultados para lograr y preservar la ventaja competitiva.	Impulsor de Resultados	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Genera y tiene en cuenta múltiples soluciones a un mismo problema.	Análisis Estratégico de Problemas	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Construye relaciones eficaces con miembros clave de la sociedad y alianzas externas a la organización.	Forjador de Relaciones Estratégicas	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Realiza un seguimiento regular y ataja las causas de un rendimiento rezagado a nivel individual, de equipo y de la organización en su conjunto.	Impulsor de Resultados	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Inicia y promueve el aprendizaje continuo e iniciativas de mejora continua en toda la organización.	Impulsor del Cambio	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Asigna eficazmente los recursos humanos y financieros necesarios para conseguir los objetivos estratégicos.	Orientación Estratégica	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Toma decisiones a tiempo, basadas en datos e información adecuados.	Toma de Decisiones	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Identifica riesgos potenciales y planes de contingencia e impulsa la consecución de esos planes.	Orientación Estratégica	0	0	0	0	0	0	1	7.00

Comportamientos Más Frecuentes - Superior

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Identifica los puntos clave de presupuestos, cuentas de resultados y otros indicadores financieros.	Liderazgo Financiero	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Asigna eficazmente recursos financieros para la consecución de objetivos de negocio.	Liderazgo Financiero	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Evalúa de forma realista sus propios puntos fuertes y áreas de desarrollo.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Persigue la formación continua y el auto-desarrollo mediante la exposición a nuevas ideas y perspectivas.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Solicita y aporta feedback y críticas constructivas.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	0	1	7.00
Establece un plan y un proceso para desarrollar sucesores a su cargo.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	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
Establece un plan y un proceso para desarrollar sucesores a su cargo.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Muestra sensibilidad hacia, y fomenta activamente, la diversidad en la plantilla.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Solicita y aporta feedback y críticas constructivas.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Realiza presentaciones orales persuasivas, claras y estructuradas con lógica.	Comunicación/Presentación Oral	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Recopila suficientes datos e información antes de tomar una decisión.	Toma de Decisiones	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Fomenta un clima de confianza, honestidad y transparencia.	Desarrollo de Equipos	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Comunica una visión del futuro de la organización e inspira el compromiso y el apoyo de los demás hacia esa visión.	Liderazgo Visionario	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Promueve la colaboración y elimina obstáculos al trabajo en equipo en toda la organización.	Desarrollo de Equipos	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Busca y desarrolla nuevas oportunidades y operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Escribe de forma clara, directa y concisa.	Comunicación/Presentación Oral	0	0	0	0	0	2	1	6.33

Comportamientos Más Frecuentes - Subordinado

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Busca escuchar activamente y comprender puntos de vista diversos.	Eficacia Interpersonal	0	0	0	0	0	0	3	7.00
Confiere la necesaria autoridad a los demás para asegurar la finalización de tareas, funciones y proyectos delegados.	Confiere Autoridad	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Construye relaciones eficaces con miembros clave de la sociedad y alianzas externas a la organización.	Forjador de Relaciones Estratégicas	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Es capaz de manejar con efectividad relaciones interpersonales con tacto y estilo colaborativo.	Eficacia Interpersonal	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Mantiene una actitud realista ante los retos y los cambios.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Evalúa de forma realista sus propios puntos fuertes y áreas de desarrollo.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	2	1	6.33
Fomenta un clima de confianza, honestidad y transparencia.	Desarrollo de Equipos	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Emplea con eficacia el poder posicional para impulsar iniciativas y estrategias clave.	Liderazgo Político	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Busca y crea oportunidades para aportar valor en el mercado.	Liderazgo Emprendedor	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Implementa las "mejores prácticas" basadas en otras experiencias sectoriales para tener éxito.	Profundo Conocimiento Sectorial	0	0	0	0	0	2	1	6.33
Permite a los empleados gestionar tareas, proyectos, departamentos, unidades de negocio o funciones con autonomía.	Confiere Autoridad	0	0	0	0	1	0	2	6.33

Comportamientos Más Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Negocia con efectividad soluciones en las que "todos ganan".	Influencia/Negociación	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Promueve la colaboración y elimina obstáculos al trabajo en equipo en toda la organización.	Desarrollo de Equipos	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Comunica una visión del futuro de la organización e inspira el compromiso y el apoyo de los demás hacia esa visión.	Liderazgo Visionario	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Persigue la formación continua y el auto-desarrollo mediante la exposición a nuevas ideas y perspectivas.	Auto-desarrollo	0	0	0	0	0	1	2	6.67
Interactúa efectivamente con grupos de interés estratégicos dentro y fuera de la organización para influir sobre las decisiones estratégicas.	Liderazgo Político	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Asigna eficazmente los recursos humanos y financieros necesarios para conseguir los objetivos estratégicos.	Orientación Estratégica	0	0	0	0	0	2	1	6.33
Recopila suficientes datos e información antes de tomar una decisión.	Toma de Decisiones	0	0	0	0	1	0	2	6.33
Responde de forma constructiva a la ambigüedad, al cambio, a los obstáculos y a los desafíos.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	0	0	0	2	1	6.33
Ofrece continuamente preparación, consejo y orientación del desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Mantiene una actitud realista ante los retos y los cambios.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Escribe de forma clara, directa y concisa.	Comunicación/Presentación Oral	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Inspira y apoya en los demás la asunción de riesgos, el cambio, la creatividad y la innovación.	Impulsor del Cambio	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Orquesta las iniciativas de cambio entre funciones, departamentos, unidades de negocio y equipos.	Impulsor del Cambio	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Toma decisiones a tiempo, basadas en datos e información adecuados.	Toma de Decisiones	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Implica a múltiples departamentos y funciones cuando desarrolla planes estratégicos e implementa iniciativas de cambio.	Liderazgo Multi-Disciplinar	0	0	0	0	1	1	1	6.00
Expresa tacto y empatía con los demás.	Eficacia Interpersonal	0	0	0	1	0	0	2	6.00

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	Muy Poco Frecuentemente
3	Poco Frecuentemente
4	Frecuentemente
5	Bastante Frecuentemente
6	Muy Frecuentemente
7	Casi Siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Tiene una visión clara y convincente del futuro del negocio y de la organización.	Liderazgo Visionario	1	0	3	2	2	2	0	4.00
Realiza observaciones constructivas, claras y a tiempo sobre rendimiento y desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	1	2	4	0	3	0	4.20
Permite que las disensiones afloren y se discutan abiertamente.	Influencia/Negociación	0	1	2	3	2	0	2	4.40
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos.	Generación de Confianza	0	2	3	0	2	0	3	4.40
Apoya y defiende la asignación de suficientes recursos financieros y humanos en tecnología.	Liderazgo Tecnológico	0	1	2	3	1	1	2	4.50
Desarrolla estrategias orientadas a resultados para lograr y preservar la ventaja competitiva.	Impulsor de Resultados	0	2	1	3	1	0	3	4.50
Demuestra control emocional y paciencia bajo presión y en situaciones de estrés.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	1	2	3	0	3	1	4.50
Articula una estrategia convincente para integrar la tecnología en el plan estratégico.	Liderazgo Tecnológico	0	1	2	1	3	2	1	4.60
Mantiene relaciones que son abiertas, honestas y no a la defensiva.	Generación de Confianza	0	1	1	3	2	1	2	4.70
Desarrolla y preserva una amplia base de apoyo entre grupos de interés clave a nivel interno y externo.	Forjador de Relaciones Estratégicas	0	0	3	2	2	1	2	4.70
Busca y desarrolla nuevas oportunidades y operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	2	0	1	1	1	2	3	4.70

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	Muy Poco Frecuentemente
3	Poco Frecuentemente
4	Frecuentemente
5	Bastante Frecuentemente
6	Muy Frecuentemente
7	Casi Siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Emplea con eficacia el poder posicional para impulsar iniciativas y estrategias clave.	Liderazgo Político	0	2	1	1	2	2	2	4.70
Selecciona al mejor talento para posiciones y asignaciones clave.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	2	1	2	1	1	3	4.70
Comunica y expresa ideas de manera que convence e influye en los demás.	Influencia/Negociación	0	2	1	1	3	0	3	4.70

Comportamientos Menos Frecuentes - Superior

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Demuestra ser consciente de las fortalezas, debilidades y estrategias de los competidores en el sector.	Profundo Conocimiento Sectorial	1	0	0	0	0	0	0	1.00
Identifica, dirige y centra el rendimiento de la organización sobre los objetivos estratégicos e iniciativas más prioritarios.	Orientación Estratégica	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Emplea con eficacia el poder posicional para impulsar iniciativas y estrategias clave.	Liderazgo Político	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Fomenta un clima de confianza, honestidad y transparencia.	Desarrollo de Equipos	0	1	0	0	0	0	0	2.00
Demuestra control emocional y paciencia bajo presión y en situaciones de estrés.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Responde de forma constructiva a la ambigüedad, al cambio, a los obstáculos y a los desafíos.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Cuida la situación financiera de las organizaciones que dirige.	Liderazgo Financiero	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Mantiene una actitud realista ante los retos y los cambios.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Ofrece continuamente preparación, consejo y orientación del desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Desarrolla y preserva una amplia base de apoyo entre grupos de interés clave a nivel interno y externo.	Forjador de Relaciones Estratégicas	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Busca y crea oportunidades para aportar valor en el mercado.	Liderazgo Emprendedor	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos.	Generación de Confianza	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Se mantiene informado sobre las innovaciones y nuevas tecnologías para asegurar la ventaja competitiva.	Liderazgo Tecnológico	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Es capaz de manejar con efectividad relaciones interpersonales con tacto y estilo colaborativo.	Eficacia Interpersonal	0	0	1	0	0	0	0	3.00
Comunica una visión del futuro de la organización e inspira el compromiso y el apoyo de los demás hacia esa visión.	Liderazgo Visionario	0	0	1	0	0	0	0	3.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Compañero

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Negocia con efectividad soluciones en las que "todos ganan".	Influencia/Negociación	0	1	0	1	1	0	0	3.67
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos.	Generación de Confianza	0	2	0	0	0	0	1	3.67
Evalúa de forma realista sus propios puntos fuertes y áreas de desarrollo.	Auto-desarrollo	0	1	1	0	0	0	1	4.00
Realiza observaciones constructivas, claras y a tiempo sobre rendimiento y desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	1	0	1	0	1	0	4.00
Se anticipa a problemas potenciales y futuros.	Análisis Estratégico de Problemas	1	0	0	0	1	1	0	4.00
Implementa las "mejores prácticas" basadas en otras experiencias sectoriales para tener éxito.	Profundo Conocimiento Sectorial	0	1	1	0	0	0	1	4.00
Construye relaciones eficaces con miembros clave de la sociedad y alianzas externas a la organización.	Forjador de Relaciones Estratégicas	0	1	1	0	0	0	1	4.00
Desarrolla estrategias orientadas a resultados para lograr y preservar la ventaja competitiva.	Impulsor de Resultados	0	1	0	1	0	0	1	4.33
Tiene una visión clara y convincente del futuro del negocio y de la organización.	Liderazgo Visionario	0	0	1	1	0	1	0	4.33
Recopila y emplea información disponible para comprender y resolver problemas organizativos.	Análisis Estratégico de Problemas	0	1	0	0	1	1	0	4.33
Inspira y apoya en los demás la asunción de riesgos, el cambio, la creatividad y la innovación.	Impulsor del Cambio	0	0	1	1	0	1	0	4.33
Asigna eficazmente los recursos humanos y financieros necesarios para conseguir los objetivos estratégicos.	Orientación Estratégica	0	1	0	0	1	1	0	4.33
Demuestra un conocimiento amplio y profundo de operaciones y departamentos clave dentro de la organización.	Liderazgo Multi-Disciplinar	0	0	2	0	0	0	1	4.33
Selecciona al mejor talento para posiciones y asignaciones clave.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	1	0	1	0	0	1	4.33

Comportamientos Menos Frecuentes - Subordinado

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Asigna eficazmente recursos financieros para la consecución de objetivos de negocio.	Liderazgo Financiero	1	1	0	0	1	0	0	2.67
Demuestra control emocional y paciencia bajo presión y en situaciones de estrés.	Adaptabilidad/Flexibilidad	0	0	1	2	0	0	0	3.67
Articula una estrategia convincente para integrar la tecnología en el plan estratégico.	Liderazgo Tecnológico	0	1	1	0	0	1	0	3.67
Realiza observaciones constructivas, claras y a tiempo sobre rendimiento y desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	1	2	0	0	0	3.67
Busca y desarrolla nuevas oportunidades y operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	1	0	1	0	0	0	1	3.67
Permite que las disensiones afloren y se discutan abiertamente.	Influencia/Negociación	0	0	1	1	1	0	0	4.00
Tiene una visión clara y convincente del futuro del negocio y de la organización.	Liderazgo Visionario	0	0	1	1	1	0	0	4.00
Comunica una visión para la realización de nuevas operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	0	0	1	1	1	0	0	4.00
Identifica riesgos potenciales y planes de contingencia e impulsa la consecución de esos planes.	Orientación Estratégica	0	0	1	1	0	1	0	4.33
Establece y persigue objetivos empresariales agresivos.	Impulsor de Resultados	1	0	0	0	1	0	1	4.33
Demuestra altas cotas de integridad personal y profesional.	Generación de Confianza	0	0	2	0	0	0	1	4.33
Apoya y defiende la asignación de suficientes recursos financieros y humanos en tecnología.	Liderazgo Tecnológico	0	1	0	1	0	0	1	4.33
Interactúa efectivamente con grupos de interés estratégicos dentro y fuera de la organización para influir sobre las decisiones estratégicas.	Liderazgo Político	0	0	2	0	0	0	1	4.33

Comportamientos Menos Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	6	7	PM
Desarrolla estrategias orientadas a resultados para lograr y preservar la ventaja competitiva.	Impulsor de Resultados	0	1	1	1	0	0	0	3.00
Tiene una visión clara y convincente del futuro del negocio y de la organización.	Liderazgo Visionario	1	0	1	0	1	0	0	3.00
Busca escuchar activamente y comprender puntos de vista diversos.	Eficacia Interpersonal	0	1	1	0	1	0	0	3.33
Permite que las disensiones afloren y se discutan abiertamente.	Influencia/Negociación	0	1	0	1	1	0	0	3.67
Toma decisiones con confianza y celeridad cuando es necesario.	Toma de Decisiones	1	0	0	0	2	0	0	3.67
Busca y desarrolla nuevas oportunidades y operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	1	0	0	1	0	1	0	3.67
Emplea con eficacia el poder posicional para impulsar iniciativas y estrategias clave.	Liderazgo Político	0	0	1	1	1	0	0	4.00
Comunica y expresa ideas de manera que convence e influye en los demás.	Influencia/Negociación	0	1	1	0	0	0	1	4.00
Establece un plan y un proceso para desarrollar sucesores a su cargo.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	1	1	1	0	0	4.00
Apoya y defiende la asignación de suficientes recursos financieros y humanos en tecnología.	Liderazgo Tecnológico	0	0	1	1	0	1	0	4.33
Realiza un seguimiento regular y ataja las causas de un rendimiento rezagado a nivel individual, de equipo y de la organización en su conjunto.	Impulsor de Resultados	0	0	0	2	1	0	0	4.33
Cuida la situación financiera de las organizaciones que dirige.	Liderazgo Financiero	1	0	0	0	1	0	1	4.33
Busca y crea oportunidades para aportar valor en el mercado.	Liderazgo Emprendedor	0	1	0	1	0	0	1	4.33
Comunica una visión para la realización de nuevas operaciones de negocio.	Liderazgo Emprendedor	1	0	0	0	1	0	1	4.33
Identifica, dirige y centra el rendimiento de la organización sobre los objetivos estratégicos e iniciativas más prioritarios.	Orientación Estratégica	0	1	0	0	1	1	0	4.33
Selecciona al mejor talento para posiciones y asignaciones clave.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	1	0	0	1	1	0	4.33
Realiza observaciones constructivas, claras y a tiempo sobre rendimiento y desarrollo profesional.	Entrenamiento/Desarrollo de Talento	0	0	1	1	0	1	0	4.33
Solicita y aporta feedback y críticas constructivas.	Auto-desarrollo	0	1	0	1	0	0	1	4.33

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Toma de Decisiones	5.33 (0.21)	5.67 (0.58)	5.89 (0.60)	5.78 (0.66)	5.33 (0.41)	5.67 (0.54)
Recopila suficientes datos e información antes de tomar una decisión.	2.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.67 (0.84)	6.00 (0.73)	6.33 (0.69)	6.10 (0.65)
Toma decisiones a tiempo, basadas en datos e información adecuados.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.33 (0.58)	6.00 (0.53)	6.00 (0.73)	5.90 (0.59)
Toma decisiones con confianza y celeridad cuando es necesario.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.67 (0.58)	5.33 (0.84)	3.67 (0.37)	5.00 (0.48)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Desarrollo de Equipos	6.67 (0.84)	4.00 (0.46)	6.00 (0.62)	5.67 (0.62)	5.89 (0.54)	5.67 (0.53)
Promueve la colaboración y elimina obstáculos al trabajo en equipo en toda la organización.	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.67 (0.84)	5.00 (0.53)	6.67 (0.84)	5.90 (0.57)
Fomenta un clima de confianza, honestidad y transparencia.	7.00 (1.00)	2.00 (1.00)	6.67 (0.84)	6.33 (0.69)	5.33 (0.43)	5.70 (0.42)
Atrae y construye un equipo de alto rendimiento.	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.67 (0.69)	5.67 (0.84)	5.67 (0.58)	5.40 (0.66)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Comunicación/Presentación Oral	5.33 (0.58)	5.67 (0.58)	6.22 (0.69)	5.33 (0.35)	5.44 (0.48)	5.67 (0.48)
Escribe de forma clara, directa y concisa.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.33 (0.84)	5.67 (0.69)	6.00 (0.73)	6.00 (0.74)
Realiza presentaciones orales persuasivas, claras y estructuradas con lógica.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.28)	5.67 (0.58)	5.70 (0.44)
Maneja preguntas durante reuniones y presentaciones de manera receptiva y diplomática.	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.33 (0.69)	5.33 (0.21)	4.67 (0.32)	5.30 (0.37)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Multi-Disciplinar	4.00 (0.28)	6.33 (0.84)	4.89 (0.54)	5.78 (0.69)	5.44 (0.53)	5.47 (0.57)
Implica a múltiples departamentos y funciones cuando desarrolla planes estratégicos e implementa iniciativas de cambio.	2.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.33 (0.69)	6.00 (0.73)	5.60 (0.66)
Alinea la estructura, los sistemas, los procesos y el talento de la organización para lograr los resultados deseados en el conjunto de la empresa.	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.73)	4.67 (0.43)	5.40 (0.57)
Demuestra un conocimiento amplio y profundo de operaciones y departamentos clave dentro de la organización.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.37)	6.00 (0.73)	5.67 (0.58)	5.40 (0.50)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Auto-desarrollo	6.67 (0.84)	7.00 (1.00)	5.22 (0.38)	5.44 (0.61)	5.22 (0.44)	5.47 (0.46)
Persigue la formación continua y el auto-desarrollo mediante la exposición a nuevas ideas y perspectivas.	6.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.69)	5.00 (0.53)	6.67 (0.84)	5.60 (0.55)
Solicita y aporta feedback y críticas constructivas.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.73)	4.33 (0.32)	5.60 (0.44)
Evalúa de forma realista sus propios puntos fuertes y áreas de desarrollo.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.00 (0.28)	6.33 (0.84)	4.67 (0.69)	5.20 (0.43)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Confiere Autoridad	5.33 (0.58)	4.33 (0.84)	5.44 (0.58)	6.33 (0.73)	4.67 (0.48)	5.37 (0.53)
Confiere la necesaria autoridad a los demás para asegurar la finalización de tareas, funciones y proyectos delegados.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (0.53)	6.67 (0.84)	4.67 (0.58)	5.60 (0.52)
Implica a los demás en los procesos de resolución de problemas, de toma de decisiones y de planificación.	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.67 (0.84)	6.00 (0.73)	4.67 (0.32)	5.30 (0.53)
Permite a los empleados gestionar tareas, proyectos, departamentos, unidades de negocio o funciones con autonomía.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.67 (0.58)	6.33 (0.69)	4.67 (0.58)	5.20 (0.56)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Eficacia Interpersonal	6.00 (0.53)	5.33 (0.43)	4.89 (0.38)	6.33 (0.65)	4.89 (0.42)	5.37 (0.43)
Expresa tacto y empatía con los demás.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.73)	5.33 (0.58)	6.00 (0.53)	5.60 (0.57)
Es capaz de manejar con efectividad relaciones interpersonales con tacto y estilo colaborativo.	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (0.46)	6.67 (0.84)	5.33 (0.58)	5.40 (0.48)
Busca escuchar activamente y comprender puntos de vista diversos.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.67 (0.13)	7.00 (1.00)	3.33 (0.58)	5.10 (0.28)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Financiero	3.67 (0.17)	5.67 (0.37)	6.00 (0.65)	4.89 (0.34)	5.00 (0.41)	5.33 (0.42)
Identifica los puntos clave de presupuestos, cuentas de resultados y otros indicadores financieros.	1.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (0.73)	6.00 (0.73)	5.33 (0.69)	5.90 (0.69)
Cuida la situación financiera de las organizaciones que dirige.	7.00 (1.00)	3.00 (1.00)	6.00 (0.73)	6.00 (0.73)	4.33 (0.17)	5.20 (0.39)
Asigna eficazmente recursos financieros para la consecución de objetivos de negocio.	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (0.53)	2.67 (0.43)	5.33 (0.58)	4.90 (0.31)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Profundo Conocimiento Sectorial	5.00 (0.53)	4.33 (0.21)	5.22 (0.46)	5.56 (0.61)	5.44 (0.61)	5.30 (0.50)
Conoce en profundidad la historia, las pautas y las tendencias futuras del sector.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.73)	5.33 (0.69)	5.00 (0.46)	5.50 (0.60)
Implementa las "mejores prácticas" basadas en otras experiencias sectoriales para tener éxito.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.28)	6.33 (0.84)	5.67 (0.69)	5.40 (0.46)
Demuestra ser consciente de las fortalezas, debilidades y estrategias de los competidores en el sector.	7.00 (1.00)	1.00 (1.00)	5.67 (0.84)	5.00 (0.53)	5.67 (0.84)	5.00 (0.46)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Impulsor del Cambio	6.33 (0.69)	6.33 (0.84)	4.67 (0.48)	5.00 (0.43)	5.78 (0.69)	5.27 (0.51)
Inicia y promueve el aprendizaje continuo e iniciativas de mejora continua en toda la organización.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.43)	5.67 (0.37)	5.33 (0.69)	5.40 (0.46)
Orquesta las iniciativas de cambio entre funciones, departamentos, unidades de negocio y equipos.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.46)	4.67 (0.32)	6.00 (0.73)	5.30 (0.46)
Inspira y apoya en los demás la asunción de riesgos, el cambio, la creatividad y la innovación.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.58)	4.67 (0.84)	6.00 (0.73)	5.10 (0.62)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Visionario	4.67 (0.84)	5.33 (0.43)	5.67 (0.56)	5.00 (0.48)	5.11 (0.34)	5.27 (0.44)
Comunica una visión del futuro de la organización e inspira el compromiso y el apoyo de los demás hacia esa visión.	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	6.67 (0.84)	6.00 (0.53)	6.67 (0.84)	6.10 (0.54)
Articula con eficacia un claro propósito y misión que inspira la imaginación de los demás.	5.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (0.73)	5.00 (0.46)	5.67 (0.58)	5.70 (0.55)
Tiene una visión clara y convincente del futuro del negocio y de la organización.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.33 (0.58)	4.00 (0.73)	3.00 (0.46)	4.00 (0.51)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Orientación Estratégica	4.67 (0.69)	5.33 (0.21)	5.22 (0.46)	5.00 (0.43)	5.44 (0.50)	5.23 (0.43)
Identifica riesgos potenciales y planes de contingencia e impulsa la consecución de esos planes.	6.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (0.53)	4.33 (0.58)	5.67 (0.58)	5.50 (0.50)
Asigna eficazmente los recursos humanos y financieros necesarios para conseguir los objetivos estratégicos.	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.33 (0.43)	5.00 (0.28)	6.33 (0.84)	5.40 (0.40)
Identifica, dirige y centra el rendimiento de la organización sobre los objetivos estratégicos e iniciativas más prioritarios.	4.00 (1.00)	2.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.67 (0.58)	4.33 (0.43)	4.80 (0.43)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Entrenamiento/Desarrollo de Talento	5.80 (0.51)	5.80 (0.51)	5.53 (0.39)	5.07 (0.49)	4.87 (0.53)	5.22 (0.46)
Muestra sensibilidad hacia, y fomenta activamente, la diversidad en la plantilla.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.67 (0.58)	5.67 (0.69)	6.10 (0.65)
Establece un plan y un proceso para desarrollar sucesores a su cargo.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.67 (0.84)	4.00 (0.73)	5.70 (0.55)
Ofrece continuamente preparación, consejo y orientación del desarrollo profesional.	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.67 (0.37)	6.00 (0.73)	5.40 (0.48)
Selecciona al mejor talento para posiciones y asignaciones clave.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.33 (0.32)	4.67 (0.43)	4.33 (0.43)	4.70 (0.37)
Realiza observaciones constructivas, claras y a tiempo sobre rendimiento y desarrollo profesional.	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.46)	3.67 (0.84)	4.33 (0.58)	4.20 (0.56)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Análisis Estratégico de Problemas	4.67 (0.69)	6.00 (0.73)	4.56 (0.39)	5.56 (0.33)	5.22 (0.59)	5.20 (0.43)
Genera y tiene en cuenta múltiples soluciones a un mismo problema.	6.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.00 (0.06)	5.00 (0.46)	5.30 (0.33)
Recopila y emplea información disponible para comprender y resolver problemas organizativos.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.33 (0.43)	5.67 (0.58)	5.67 (0.69)	5.20 (0.53)
Se anticipa a problemas potenciales y futuros.	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.28)	6.00 (0.53)	5.00 (0.73)	5.10 (0.43)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Adaptabilidad/Flexibilidad	5.67 (0.58)	3.00 (1.00)	5.33 (0.58)	5.22 (0.53)	5.67 (0.53)	5.17 (0.50)
Responde de forma constructiva a la ambigüedad, al cambio, a los obstáculos y a los desafíos.	6.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.33 (0.84)	5.67 (0.69)	6.33 (0.84)	5.50 (0.63)
Mantiene una actitud realista ante los retos y los cambios.	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (0.46)	6.33 (0.69)	6.00 (0.73)	5.50 (0.50)
Demuestra control emocional y paciencia bajo presión y en situaciones de estrés.	7.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.67 (0.58)	3.67 (0.84)	4.67 (0.37)	4.50 (0.48)
	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Forjador de Relaciones Estratégicas	5.33 (0.58)	5.00 (0.46)	4.89 (0.38)	5.33 (0.48)	5.33 (0.58)	5.17 (0.47)
Construye relaciones eficaces con miembros clave de la sociedad y alianzas externas a la organización.	5.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.00 (0.28)	6.67 (0.84)	5.33 (0.58)	5.50 (0.40)
Inicia y cultiva de manera efectiva alianzas estratégicas internas con miembros del Consejo, altos directivos y empleados en el seno de la organización.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.53)	4.67 (0.58)	5.33 (0.58)	5.30 (0.55)
Desarrolla y preserva una amplia base de apoyo entre grupos de interés clave a nivel interno y externo.	7.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.67 (0.58)	4.67 (0.43)	5.33 (0.58)	4.70 (0.50)
	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Político	5.67 (0.58)	4.33 (0.32)	5.11 (0.40)	5.33 (0.50)	5.11 (0.49)	5.10 (0.44)
Interactúa efectivamente con grupos de interés estratégicos dentro y fuera de la organización para influir sobre las decisiones estratégicas.	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.53)	4.33 (0.37)	6.33 (0.69)	5.40 (0.44)
Fomenta la negociación interna y la resolución efectiva de conflictos con los demás.	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.67 (0.37)	5.33 (0.84)	5.00 (0.46)	5.20 (0.51)
Emplea con eficacia el poder posicional para impulsar iniciativas y estrategias clave.	4.00 (1.00)	2.00 (1.00)	4.67 (0.37)	6.33 (0.69)	4.00 (0.73)	4.70 (0.40)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Impulsor de Resultados	4.67 (0.84)	6.00 (0.53)	5.11 (0.33)	5.22 (0.36)	4.22 (0.56)	4.97 (0.39)
Realiza un seguimiento regular y ataja las causas de un rendimiento rezagado a nivel individual, de equipo y de la organización en su conjunto.	5.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.33 (0.21)	6.00 (0.53)	4.33 (0.84)	5.40 (0.42)
Establece y persigue objetivos empresariales agresivos.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.67 (0.58)	4.33 (0.17)	5.33 (0.58)	5.00 (0.40)
Desarrolla estrategias orientadas a resultados para lograr y preservar la ventaja competitiva.	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.33 (0.32)	5.33 (0.58)	3.00 (0.73)	4.50 (0.38)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Emprendedor	6.00 (0.73)	4.67 (0.58)	5.78 (0.59)	4.67 (0.33)	4.11 (0.26)	4.83 (0.36)
Comunica una visión para la realización de nuevas operaciones de negocio.	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.73)	4.00 (0.73)	4.33 (0.17)	4.90 (0.41)
Busca y crea oportunidades para aportar valor en el mercado.	6.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.67 (0.58)	6.33 (0.69)	4.33 (0.32)	4.90 (0.41)
Busca y desarrolla nuevas oportunidades y operaciones de negocio.	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.67 (0.84)	3.67 (0.17)	3.67 (0.32)	4.70 (0.25)

	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Influencia/Negociación	4.67 (0.43)	6.33 (0.69)	4.33 (0.41)	4.56 (0.77)	4.78 (0.34)	4.73 (0.46)
Negocia con efectividad soluciones en las que "todos ganan".	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	3.67 (0.58)	5.00 (1.00)	6.67 (0.84)	5.10 (0.54)
Comunica y expresa ideas de manera que convence e influye en los demás.	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.32)	4.67 (0.84)	4.00 (0.28)	4.70 (0.38)
Permite que las disensiones afloren y se discutan abiertamente.	4.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.67 (0.43)	4.00 (0.73)	3.67 (0.58)	4.40 (0.48)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de ExecutiveView360 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	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Liderazgo Tecnológico	4.67 (0.32)	4.33 (0.69)	4.89 (0.52)	4.22 (0.46)	5.11 (0.60)	4.70 (0.52)
Se mantiene informado sobre las innovaciones y nuevas tecnologías para asegurar la ventaja competitiva.	7.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.33 (0.84)	4.67 (0.84)	5.67 (0.58)	5.00 (0.63)
Articula una estrategia convincente para integrar la tecnología en el plan estratégico.	2.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.67 (0.43)	3.67 (0.43)	5.33 (0.84)	4.60 (0.50)
Apoya y defiende la asignación de suficientes recursos financieros y humanos en tecnología.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.67 (0.43)	4.33 (0.32)	4.33 (0.58)	4.50 (0.46)
	Auto	Superior	Compañero	Subordinado	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Generación de Confianza	5.00 (0.46)	3.67 (0.84)	4.33 (0.20)	4.67 (0.46)	5.22 (0.51)	4.63 (0.38)
Demuestra altas cotas de integridad personal y profesional.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.13)	4.33 (0.37)	5.67 (0.58)	4.80 (0.34)
Mantiene relaciones que son abiertas, honestas y no a la defensiva.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.32)	4.67 (0.58)	5.00 (0.53)	4.70 (0.48)
Muestra coherencia entre sus palabras y sus actos.	7.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.67 (0.21)	5.00 (0.46)	5.00 (0.46)	4.40 (0.35)

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

Superior

Compañero

Subordinado

Miembro del Equipo

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

Superior

Compañero

Subordinado

Miembro del Equipo

Guía del Plan de Desarrollo

Examinando su Informe de Feedback de ExecutiveView360

Las reacciones a su informe de feedback ExecutiveView360 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 22 ExecutiveView360 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
Liderazgo de Resultados	Liderazgo Visionario		
	Impulsor de Resultados		
	Liderazgo Tecnológico		
	Liderazgo Financiero		
	Liderazgo Multi-Disciplinar		
	Profundo Conocimiento Sectorial		
	Liderazgo Político		
	Análisis Estratégico de Problemas		
Liderazgo del Cambio	Toma de Decisiones		
	Liderazgo Emprendedor		
	Orientación Estratégica		
Liderazgo Interpersonal	Impulsor del Cambio		
	Forjador de Relaciones Estratégicas		
	Confiere Autoridad		
	Desarrollo de Equipos		
	Eficacia Interpersonal		
	Comunicación/Presentación Oral		
	Influencia/Negociación		
Liderazgo Personal	Entrenamiento/Desarrollo de Talento		
	Auto-desarrollo		
	Adaptabilidad/Flexibilidad		
	Generación de Confianza		

Guía del Plan de Desarrollo

Enfocándose en el desarrollo

Enumere tres fortalezas basándose en sus resultados de ExecutiveView360:

1. _____
2. _____
3. _____

Enumere tres áreas de desarrollo basandose en los resultados de ExecutiveView360:

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 ExecutiveView360. 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:	