Sales ManagerView360

INFORME PARA:

Sample Participant

Test

26 de febrero de 2024
CONFIDENCIAL

Introducción

El informe de valoración de Sales ManagerView360 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 15 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
Informe Directo	3	3
Miembro del Equipo	3	3

Definiciones de Competencias

Liderazgo en el resultado de las ventas

Búsqueda de resultados
Se centra en lograr los objetivos de ventas y en los resultados finales. Establece y persigue objetivos agresivos. Supervisa y dirige al equipo comercial y los problemas de rendimiento de la organización.

Experiencia en el negocio
Busca oportunidades de expandir y ampliar las ventas existentes. Tiene la capacidad de identificar y comunicar estrategias logrables e iniciativas relacionadas con las ventas. Identifica riesgos potenciales y oportunidades de alcanzar los objetivos de ventas propuestos.

Solución de problemas estratégicos
Analiza situaciones, identifica soluciones alternativas y desarrolla planes específicos. Unifica y utiliza la información disponible para entender y solucionar problemas que surjan en la organización.

Orientación hacia el cliente
Se compromete a alcanzar las expectativas y las exigencias de los clientes. Construye y mantiene la satisfacción del cliente por los productos y los servicios que ofrece.

Planificación de las ventas/Gestión por territorios
Incrementa las ventas dentro de los clientes ya existentes y desarrolla relaciones con las personas claves que toman las decisiones dentro de las organizaciones. Entiende y responde a las necesidades de los clientes y supervisa la actividad. Utiliza el análisis para identificar y cultivar oportunidades de las ventas.

Liderazgo Interpersonal

Inteligencia Emocional
Tiene la capacidad de manejar las relaciones interpersonales en colaboración con los demás y de manera considerada y comprensiva. Procura escuchar y entender puntos de vista diferentes. Expresa comprensión y empatía hacia otros.

Comunicación
Tiene la capacidad de transmitir a grupos sus puntos de vista y los de la organización de manera clara y persuasiva. Tiene la capacidad de expresar pensamientos escritos e ideas de manera clara y concisa. Tiene la capacidad de transportar verbalmente pensamientos e ideas de manera clara y concisa.

Fortalecimiento del equipo comercial
Implica a sus miembros de equipo comercial en la planificación, la toma de decisiones y en los procesos para la solución de problemas. Recompensa y reconoce el rendimiento de manera oportuna y apropiada.

Liderazgo en las ventas
Utiliza estilos interpersonales apropiados y facilita al equipo el logro de los objetivos y las metas de ventas propuestas.

Formación y coaching
Tiene la capacidad de atraer, perfeccionar y conservar a los mejores trabajadores. Tiene la capacidad de coaching y la formación de otros.

Desarrollo del equipo comercial
Tiene la capacidad para crear y desarrollar equipos comerciales de alto rendimiento.

Gestión de rendimientos y resultados
Entrega a los miembros de su equipo comercial el feedback regular y oportuno sobre su rendimiento y ofrece su apoyo cuando se tienen que enfrentar a algún problema.

Definiciones de Competencias

Liderazgo Intrapersonal

Autogestión
Tiene la capacidad de manejar con eficacia el tiempo, la energía y las capacidades para el crecimiento continuo personal y el rendimiento máximo.

Adaptabilidad/Firmeza
Tiene la capacidad de mantener el equilibrio y el rendimiento en el trabajo bajo presión y tensión. Tiene la capacidad de enfrentarse a los cambios y a los problemas de ambigüedad de manera constructiva.

Sentimiento de confianza
Actúa con coraje. Se enfrenta a problemas difíciles y toma la crítica constructiva de manera responsable. Actúa con integridad. Demuestra honestidad y candidez.

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 **Sales ManagerView360**.

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.

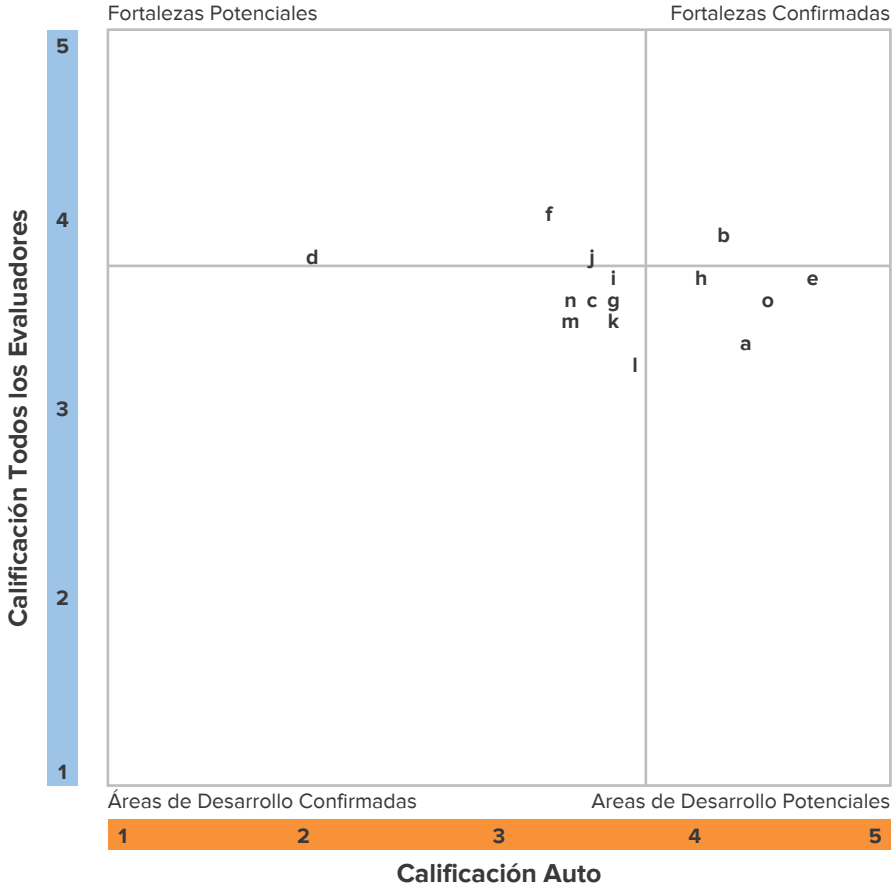
Áreas de Desarrollo Confirmadas- Las competencias representadas en este cuadrante son aquellas que obtienen una evaluación más baja por su parte que por el grupo de evaluadores. Representan áreas de desarrollo confirmadas, oportunidades en las que potencialmente centrarse.

Como Utilizar el Índice de Autoconciencia

Examine qué competencias específicas de Sales ManagerView360 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)

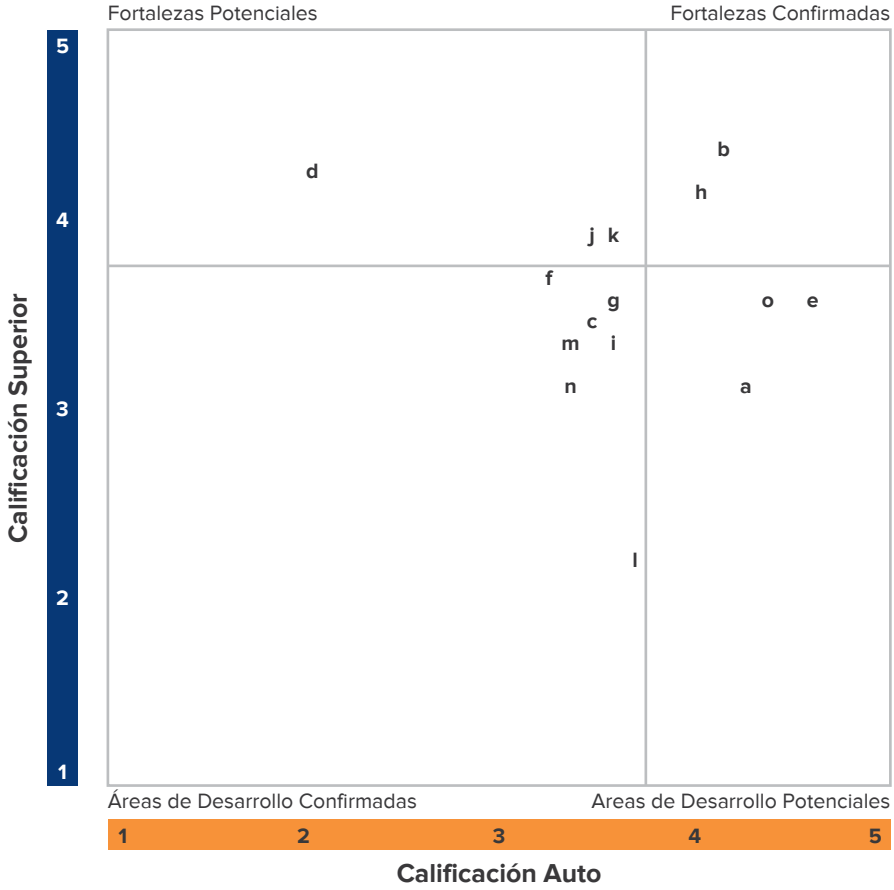


	Auto	Todos los Evaluadores
Fortalezas Potenciales		
d. Orientación hacia el cliente	2.00	3.77
f. Inteligencia Emocional	3.29	3.94
j. Formación y coaching	3.57	3.79
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
c. Solución de problemas estratégicos	3.50	3.60
g. Comunicación	3.63	3.66
i. Liderazgo en las ventas	3.67	3.75
k. Desarrollo del equipo comercial	3.67	3.54
l. Gestión de rendimientos y resultados	3.71	3.25
m. Autogestión	3.40	3.57
n. Adaptabilidad/Firmeza	3.40	3.58
Fortalezas Confirmadas		

	Auto	Todos los Evaluadores
b. Experiencia en el negocio	4.14	3.87
Areas de Desarrollo Potenciales		
a. Búsqueda de resultados	4.20	3.35
e. Planificación de las ventas/Gestión por territorios	4.60	3.70
h. Fortalecimiento del equipo comercial	4.00	3.69
o. Sentimiento de confianza	4.40	3.65

Índice de Autoconciencia

Auto - Superior (N = 1)

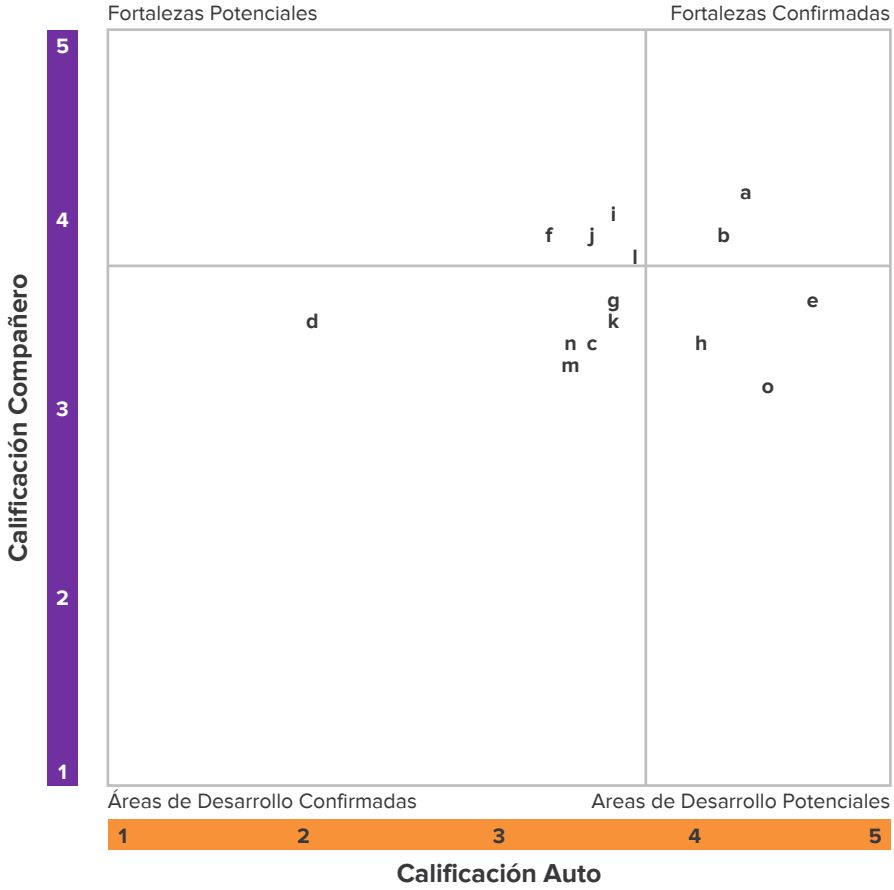


	Auto	Superior
Fortalezas Potenciales		
d. Orientación hacia el cliente	2.00	4.20
j. Formación y coaching	3.57	3.86
k. Desarrollo del equipo comercial	3.67	3.83
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
c. Solución de problemas estratégicos	3.50	3.50
f. Inteligencia Emocional	3.29	3.71
g. Comunicación	3.63	3.63
i. Liderazgo en las ventas	3.67	3.33
l. Gestión de rendimientos y resultados	3.71	2.14
m. Autogestión	3.40	3.40
n. Adaptabilidad/Firmeza	3.40	3.20
Fortalezas Confirmadas		

	Auto	Superior
b. Experiencia en el negocio	4.14	4.43
h. Fortalecimiento del equipo comercial	4.00	4.14
Areas de Desarrollo Potenciales		
a. Búsqueda de resultados	4.20	3.20
e. Planificación de las ventas/Gestión por territorios	4.60	3.60
o. Sentimiento de confianza	4.40	3.60

Índice de Autoconciencia

Auto - Compañero (N = 3)

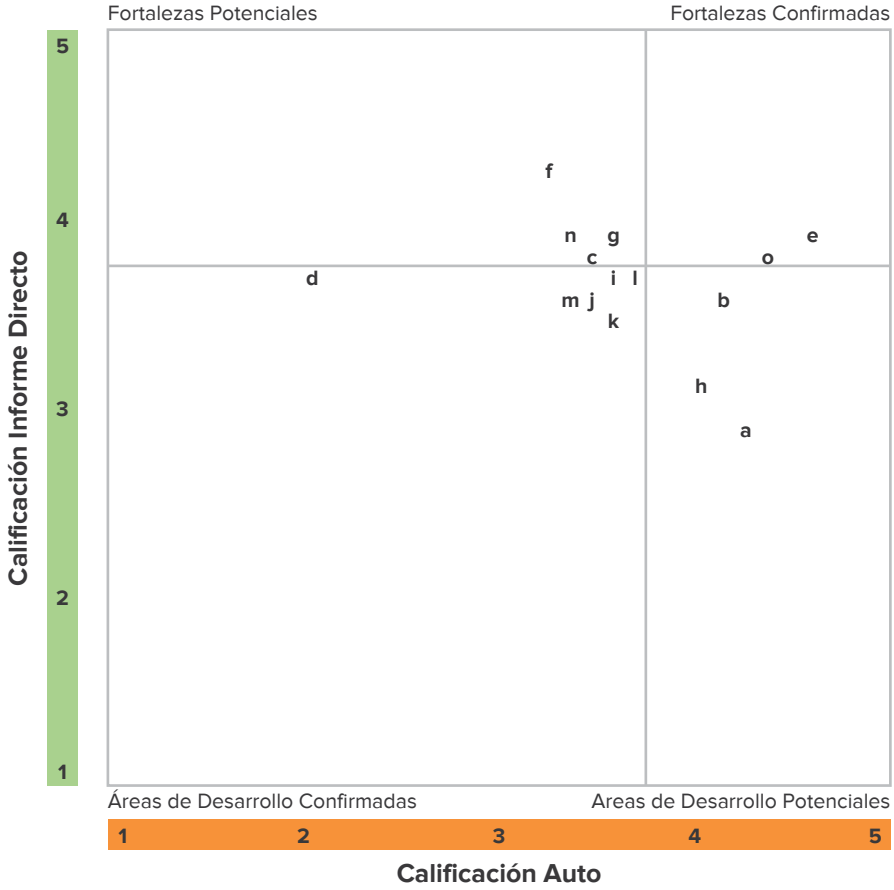


	Auto	Compañero
Fortalezas Potenciales		
f. Inteligencia Emocional	3.29	3.90
i. Liderazgo en las ventas	3.67	4.00
j. Formación y coaching	3.57	3.90
l. Gestión de rendimientos y resultados	3.71	3.81
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
c. Solución de problemas estratégicos	3.50	3.39
d. Orientación hacia el cliente	2.00	3.53
g. Comunicación	3.63	3.67
k. Desarrollo del equipo comercial	3.67	3.61
m. Autogestión	3.40	3.33
n. Adaptabilidad/Firmeza	3.40	3.33
Fortalezas Confirmadas		

	Auto	Compañero
a. Búsqueda de resultados	4.20	4.07
b. Experiencia en el negocio	4.14	3.90
Areas de Desarrollo Potenciales		
e. Planificación de las ventas/Gestión por territorios	4.60	3.60
h. Fortalecimiento del equipo comercial	4.00	3.43
o. Sentimiento de confianza	4.40	3.20

Índice de Autoconciencia

Auto - Informe Directo (N = 3)

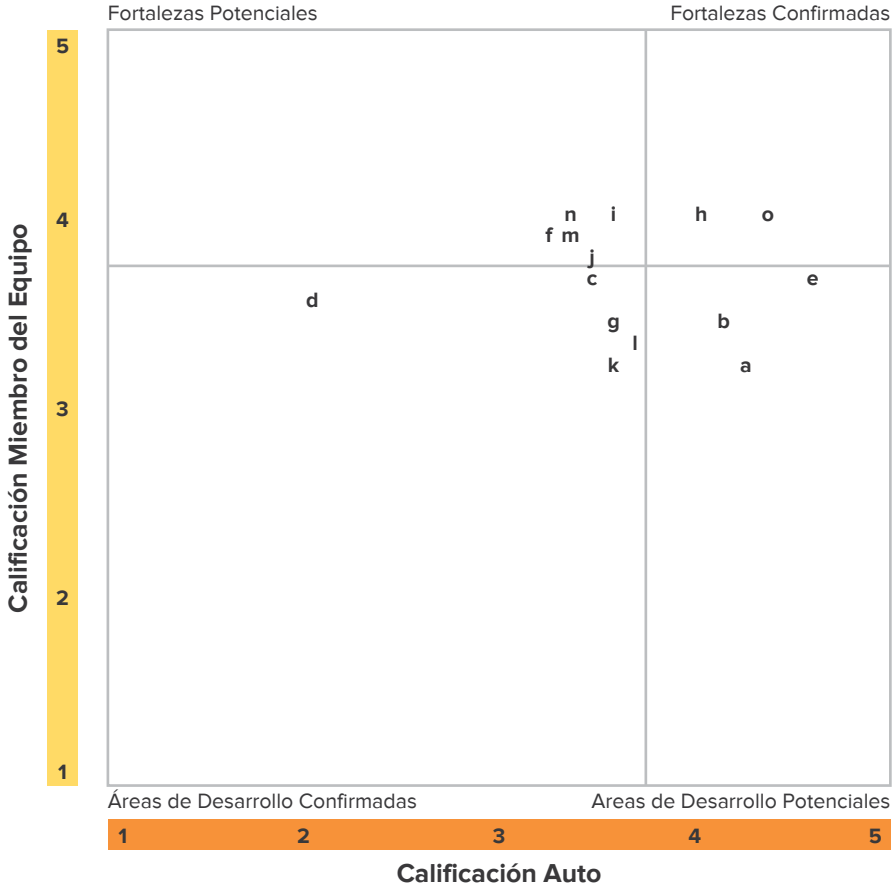


	Auto	Informe Directo
Fortalezas Potenciales		
c. Solución de problemas estratégicos	3.50	3.78
f. Inteligencia Emocional	3.29	4.24
g. Comunicación	3.63	3.83
n. Adaptabilidad/Firmeza	3.40	3.93
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
d. Orientación hacia el cliente	2.00	3.73
i. Liderazgo en las ventas	3.67	3.72
j. Formación y coaching	3.57	3.57
k. Desarrollo del equipo comercial	3.67	3.50
l. Gestión de rendimientos y resultados	3.71	3.71
m. Autogestión	3.40	3.67

	Auto	Informe Directo
Fortalezas Confirmadas		
e. Planificación de las ventas/Gestión por territorios	4.60	3.87
o. Sentimiento de confianza	4.40	3.80
Areas de Desarrollo Potenciales		
a. Búsqueda de resultados	4.20	2.87
b. Experiencia en el negocio	4.14	3.62
h. Fortalecimiento del equipo comercial	4.00	3.19

Índice de Autoconciencia

Auto - Miembro del Equipo (N = 3)



	Auto	Miembro del Equipo
Fortalezas Potenciales		
f. Inteligencia Emocional	3.29	3.90
i. Liderazgo en las ventas	3.67	3.94
j. Formación y coaching	3.57	3.81
m. Autogestión	3.40	3.87
n. Adaptabilidad/Firmeza	3.40	3.87
Áreas de Desarrollo Confirmadas		
c. Solución de problemas estratégicos	3.50	3.72
d. Orientación hacia el cliente	2.00	3.60
g. Comunicación	3.63	3.50
k. Desarrollo del equipo comercial	3.67	3.22
l. Gestión de rendimientos y resultados	3.71	3.33

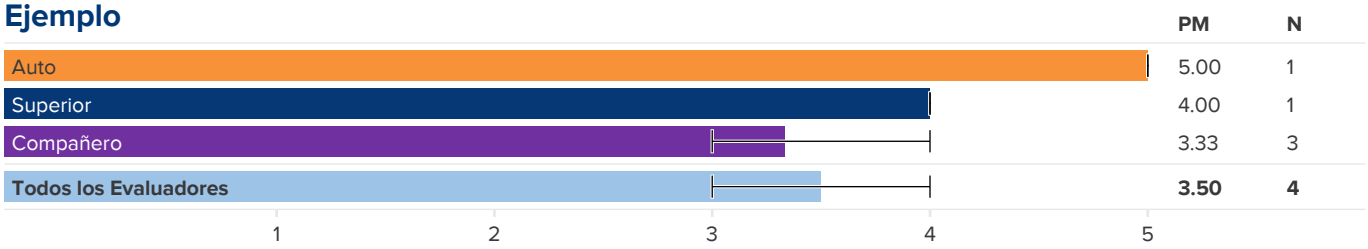
	Auto	Miembro del Equipo
Fortalezas Confirmadas		
h. Fortalecimiento del equipo comercial	4.00	4.00
o. Sentimiento de confianza	4.40	4.00
Areas de Desarrollo Potenciales		
a. Búsqueda de resultados	4.20	3.27
b. Experiencia en el negocio	4.14	3.52
e. Planificación de las ventas/Gestión por territorios	4.60	3.73

Cómo Interpretar los Gráficos

Los gráficos de barras que aparecen a continuación comparan sus percepciones con las de otros grupos de evaluadores utilizando puntajes promedio para cada uno de los 3 grupos de competencias de Sales ManagerView360. 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 poca frecuencia
3	A veces
4	Con frecuencia
5	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

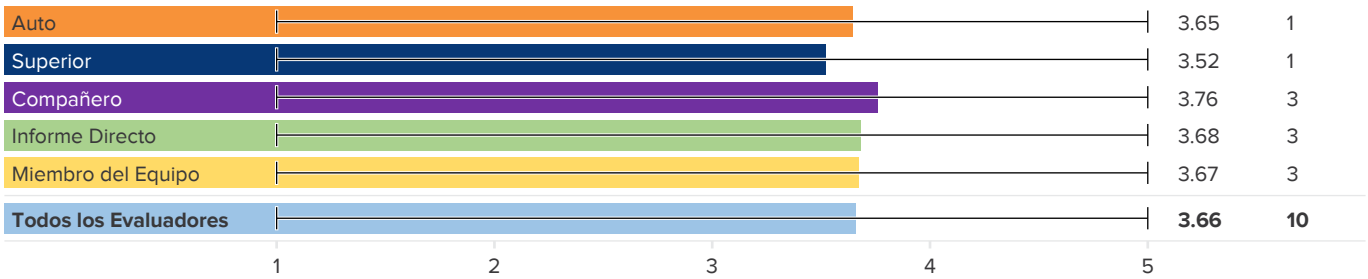
PM PM es la Puntuación Media y se corresponde con la longitud de la barra.

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

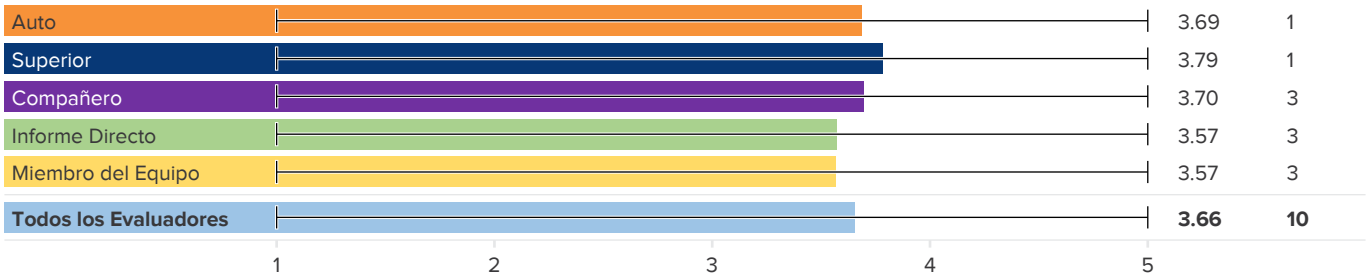
Resultados por Grupos de Competencias

Esta sección proporciona una descripción general de los 3 grupos de competencias: Liderazgo en el resultado de las ventas, Liderazgo Interpersonal y Liderazgo Intrapersonal

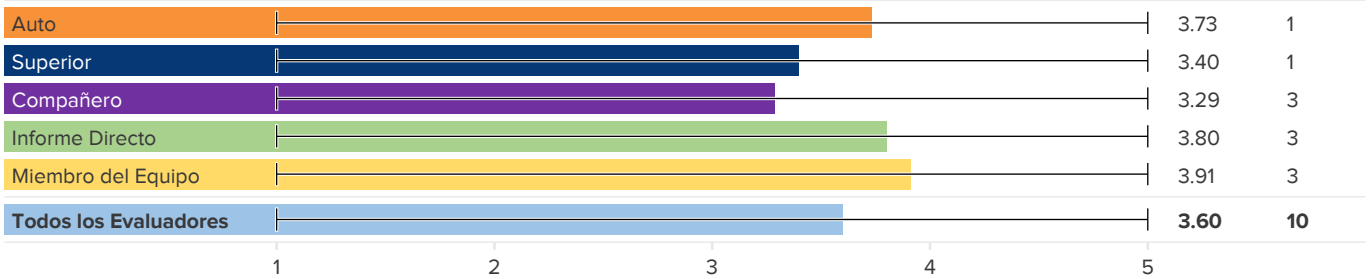
Liderazgo Interpersonal



Liderazgo en el resultado de las ventas



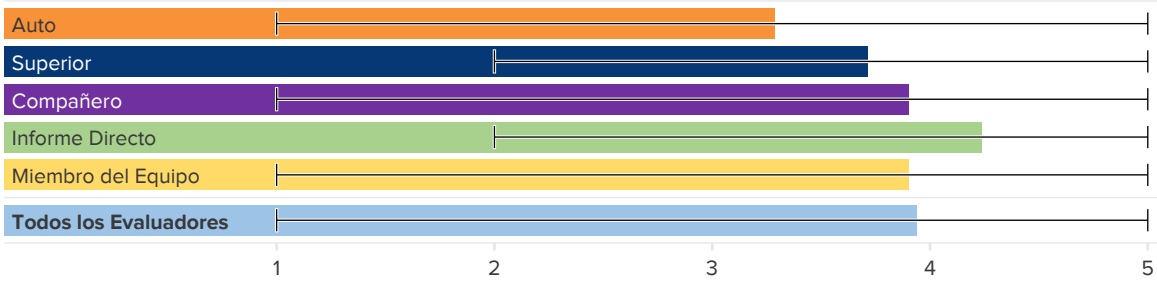
Liderazgo Intrapersonal



Resultados por Competencia

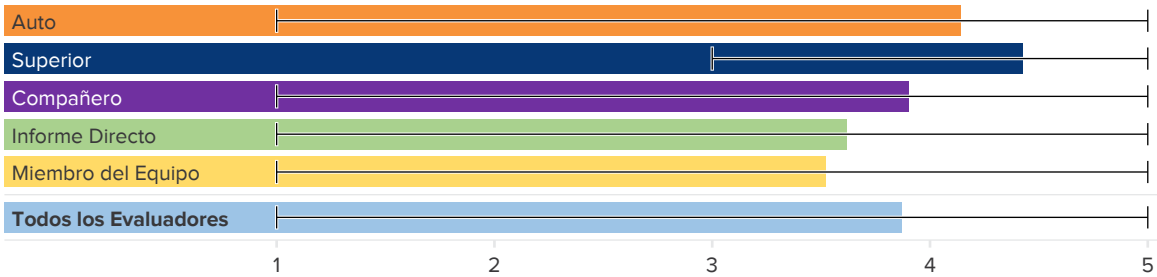
En esta sección se ofrece una descripción general de las competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, sin incluir la puntuación propia.

Inteligencia Emocional



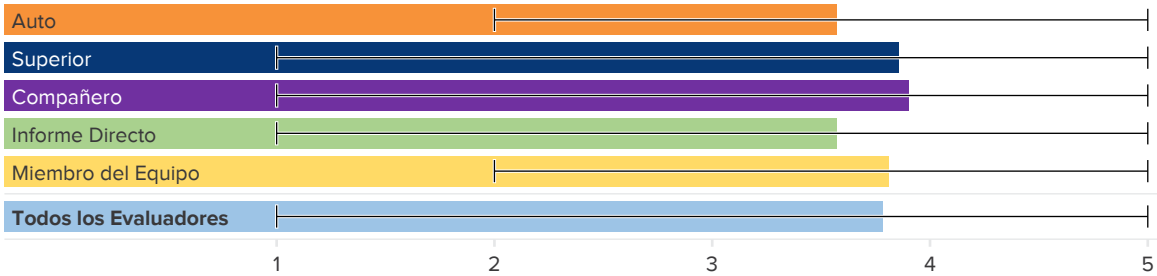
	PM	N
Auto	3.29	1
Superior	3.71	1
Compañero	3.90	3
Informe Directo	4.24	3
Miembro del Equipo	3.90	3
Todos los Evaluadores	**3.94**	**10**

Experiencia en el negocio



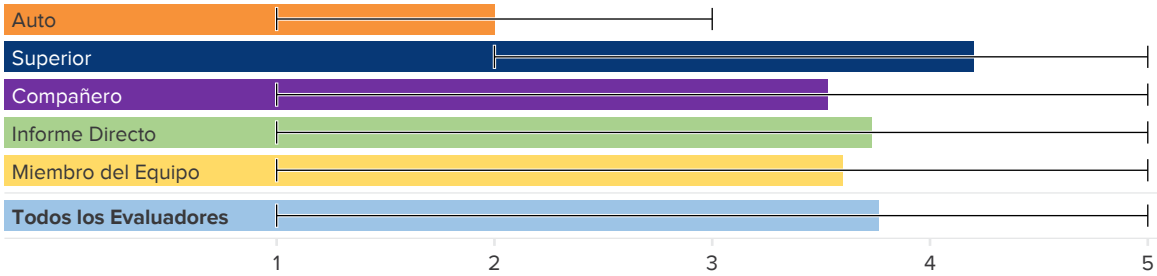
	PM	N
Auto	4.14	1
Superior	4.43	1
Compañero	3.90	3
Informe Directo	3.62	3
Miembro del Equipo	3.52	3
Todos los Evaluadores	**3.87**	**10**

Formación y coaching



	PM	N
Auto	3.57	1
Superior	3.86	1
Compañero	3.90	3
Informe Directo	3.57	3
Miembro del Equipo	3.81	3
Todos los Evaluadores	**3.79**	**10**

Orientación hacia el cliente

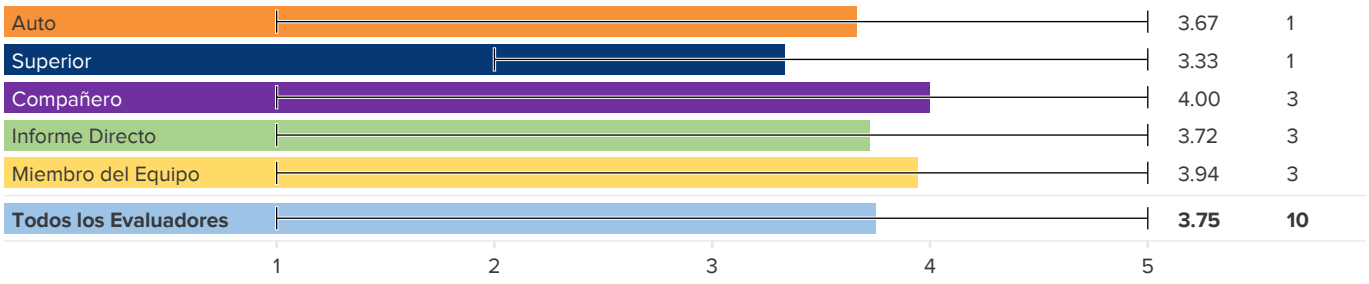


	PM	N
Auto	2.00	1
Superior	4.20	1
Compañero	3.53	3
Informe Directo	3.73	3
Miembro del Equipo	3.60	3
Todos los Evaluadores	**3.77**	**10**

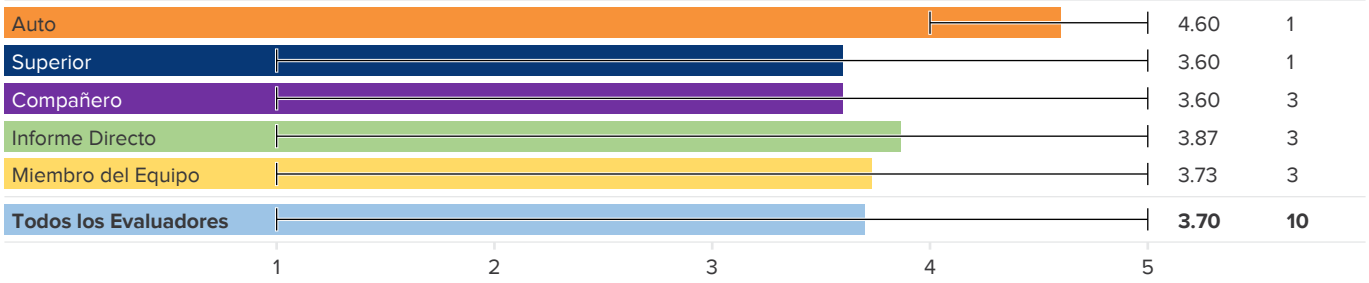
Resultados por Competencia

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.

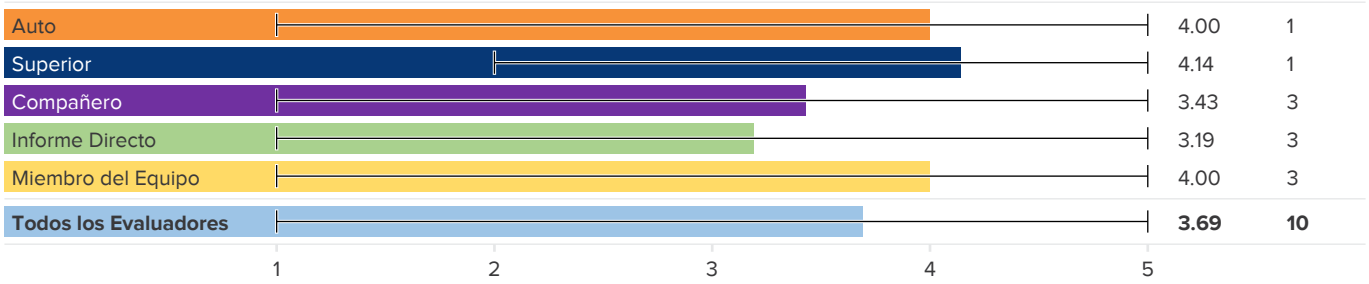
Liderazgo en las ventas



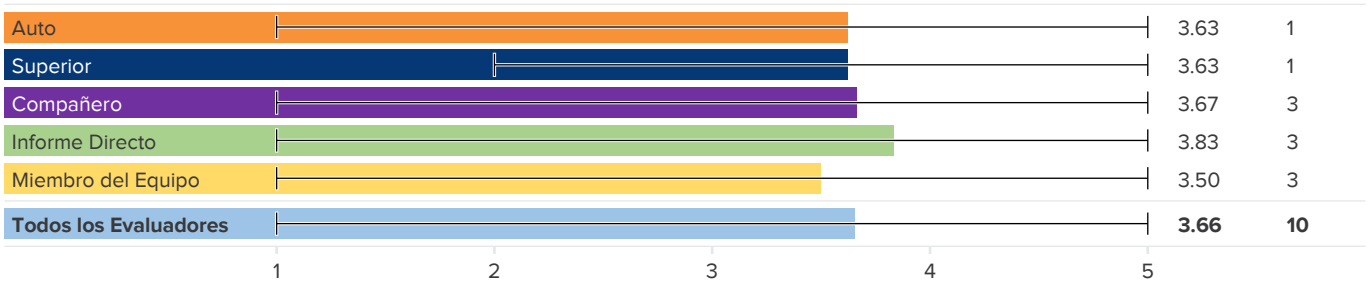
Planificación de las ventas/Gestión por territorios



Fortalecimiento del equipo comercial



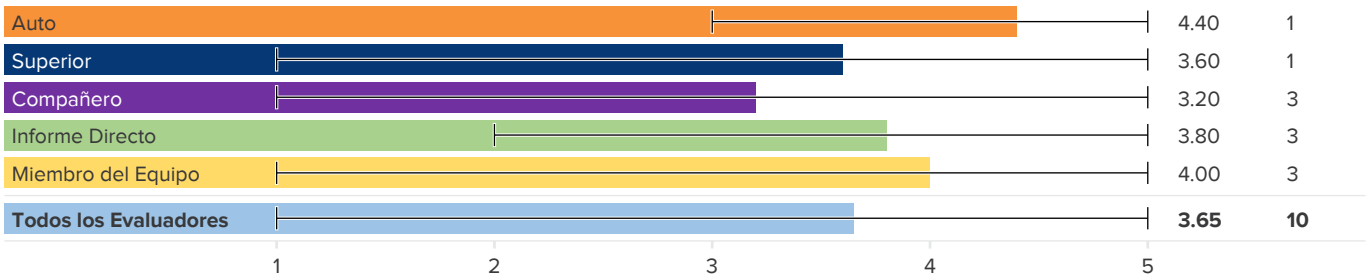
Comunicación



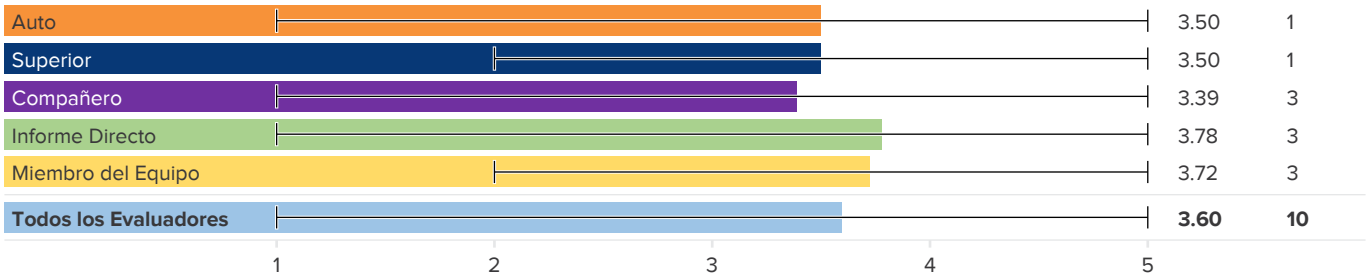
Resultados por Competencia

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.

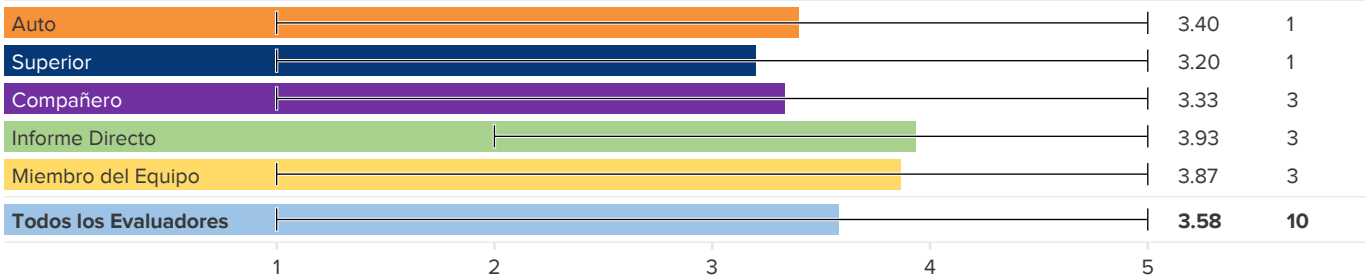
Sentimiento de confianza



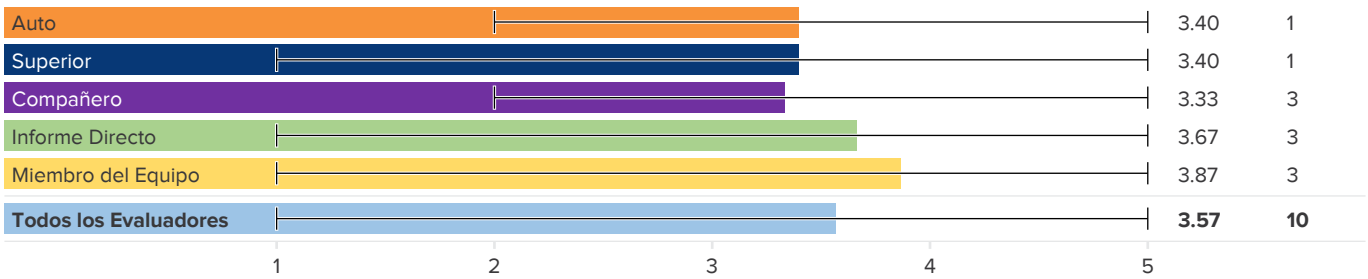
Solución de problemas estratégicos



Adaptabilidad/Firmeza



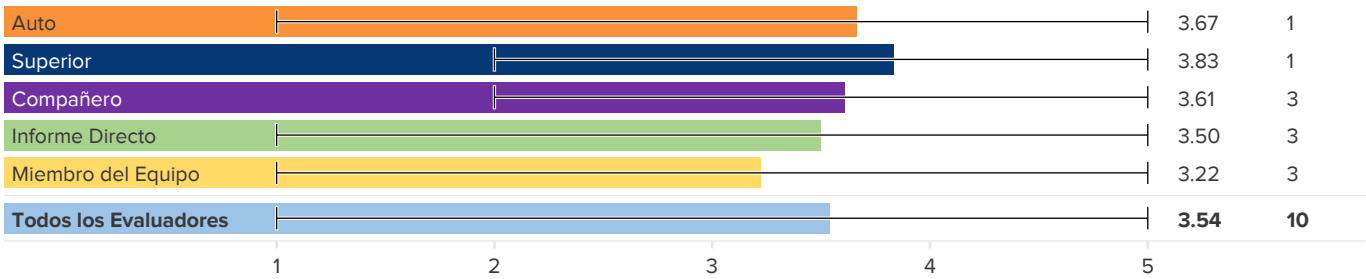
Autogestión



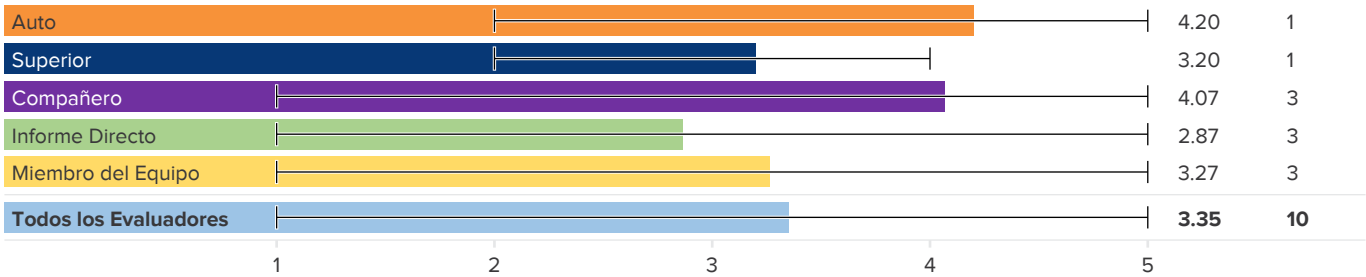
Resultados por Competencia

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.

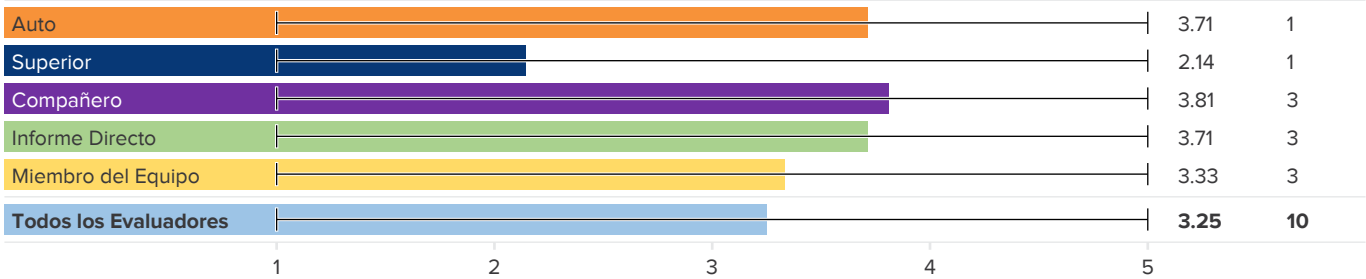
Desarrollo del equipo comercial



Búsqueda de resultados



Gestión de rendimientos y resultados



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 5).

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 poca frecuencia
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Utiliza y maneja el tiempo productivamente.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	1	0	9	4.83
Demuestra confianza en otros delegando tareas claves y responsabilidades.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	1	1	0	8	4.58
Identifica y comunica a los miembros de equipo comercial sus fuerzas y desarrollos potenciales de manera constructiva y beneficiosa.	Formación y coaching	0	0	2	1	7	4.58
Trabaja colaborativamente con colegas en todos los niveles.	Inteligencia Emocional	1	0	0	2	7	4.50
Pone los intereses de la organización por encima de su carrera o ambiciones profesionales.	Sentimiento de confianza	0	1	1	3	5	4.33
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	Orientación hacia el cliente	1	0	1	2	6	4.33
Engendra un clima positivo de optimismo, integridad y sinceridad.	Inteligencia Emocional	0	1	1	2	6	4.25
Reafirma sus ideas y opiniones incluso ante la oposición.	Liderazgo en las ventas	0	1	1	2	6	4.25
Equilibra la necesidad de alcanzar resultados considerando las necesidades del empleado.	Desarrollo del equipo comercial	0	2	1	1	6	4.25
Demuestra consistencia entre acciones y palabras.	Sentimiento de confianza	1	1	1	0	7	4.25

Comportamientos Más Frecuentes - Superior

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Pone los intereses de la organización por encima de su carrera o ambiciones profesionales.	Sentimiento de confianza	0	0	0	0	1	5.00
Demuestra consistencia entre acciones y palabras.	Sentimiento de confianza	0	0	0	0	1	5.00
Maneja y controla emociones bajo presión.	Adaptabilidad/Firmeza	0	0	0	0	1	5.00
Mantiene el equilibrio, la tenacidad, el foco y la productividad durante situaciones estresantes y desafiantes.	Adaptabilidad/Firmeza	0	0	0	0	1	5.00
Mantiene un equilibrio eficaz entre trabajo, familia y vida privada.	Autogestión	0	0	0	0	1	5.00
Emplea eficientemente el tiempo y los recursos para alcanzar resultados.	Autogestión	0	0	0	0	1	5.00
Comunica expectativas y considera a miembros de equipo comercial responsables de alcanzar los resultados requeridos.	Gestión de rendimientos y resultados	0	0	0	0	1	5.00
Hace un esfuerzo para reconocer y resolver relaciones tensas interpersonales y conflictos con otros.	Desarrollo del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Equilibra la necesidad de alcanzar resultados considerando las necesidades del empleado.	Desarrollo del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Atrae a la gente con diversas habilidades, experiencias y formación para alcanzar los resultados deseados de la organización.	Desarrollo del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Selecciona y desarrolla el mejor talento para posiciones y tareas claves.	Formación y coaching	0	0	0	0	1	5.00
Apoya la carrera de cada uno de los miembros del equipo comercial y el desarrollo profesional con el entrenamiento, la formación y las tareas de crecimiento.	Formación y coaching	0	0	0	0	1	5.00
Identifica y comunica a los miembros de equipo comercial sus fuerzas y desarrollos potenciales de manera constructiva y beneficiosa.	Formación y coaching	0	0	0	0	1	5.00
Modifica su estilo de liderazgo para convencer, motivar e influir en otros.	Liderazgo en las ventas	0	0	0	0	1	5.00
Transfiere la autoridad necesaria al personal de ventas para asegurar la finalización de las tareas delegadas, tareas y proyectos.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Demuestra confianza en otros delegando tareas claves y responsabilidades.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Implica a miembros de equipo comercial en la toma de decisiones, planificando y planteando los procesos para la solución de problemas.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	0	0	0	1	5.00
Facilita reuniones eficaces manteniendo el foco y asegurando el cambio apropiado de ideas, recomendaciones, información y proyectos.	Comunicación	0	0	0	0	1	5.00

Comportamientos Más Frecuentes - Superior

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Trabaja colaborativamente con colegas en todos los niveles.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	1	5.00
Demuestra la madurez emocional apoyando a miembros de equipo comercial ante reveses, desafíos y fracasos.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	1	5.00
Desarrolla tanto proyectos a corto plazo como a largo plazo de las ventas que analizan perspectivas y datos de cliente para entender la rentabilidad y futuras ventas.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	0	0	1	5.00
Utiliza y maneja el tiempo productivamente.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	0	0	1	5.00
Establece una secuencia lógica de actividades de trabajo y tareas.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	0	0	1	5.00
Establece, cultiva y desarrolla relaciones acertadas tanto internas como externas.	Orientación hacia el cliente	0	0	0	0	1	5.00
Identifica y encuentra las necesidades y expectativas del cliente (interno y externo).	Orientación hacia el cliente	0	0	0	0	1	5.00
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	Orientación hacia el cliente	0	0	0	0	1	5.00
Analiza a fondo y lógicamente datos disponibles de mercado/de las ventas para buscar la mejor solución o alternativas a un problema.	Solución de problemas estratégicos	0	0	0	0	1	5.00
Demuestra innovación y creatividad desarrollando y/o mejorando conceptos e ideas.	Experiencia en el negocio	0	0	0	0	1	5.00
Identifica oportunidades y desarrolla las iniciativas que añaden valor a la organización.	Experiencia en el negocio	0	0	0	0	1	5.00
Asegura que el equipo comercial entiende y equilibra las necesidades de clientes asegurando la rentabilidad de organización y la productividad.	Experiencia en el negocio	0	0	0	0	1	5.00
Busca oportunidades potenciales de negocio con clientes potenciales y nuevos clientes.	Experiencia en el negocio	0	0	0	0	1	5.00
Trabaja productivamente mientras se toma tiempo para sí mismo para recuperarse y mantener la energía personal y la salud.	Autogestión	0	0	0	0	1	5.00

Comportamientos Más Frecuentes - Compañero

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Inspira a otros con su visión y planifica por el porvenir.	Liderazgo en las ventas	0	0	0	0	3	5.00
Identifica y comunica a los miembros de equipo comercial sus fuerzas y desarrollos potenciales de manera constructiva y beneficiosa.	Formación y coaching	0	0	0	0	3	5.00
Usa métodos y técnicas de entrenamiento diversas (feedback, reconocimiento, etc.) para ayudar a los miembros del equipo comercial a lograr los altos niveles de funcionamiento y éxito.	Formación y coaching	0	0	0	0	3	5.00
Demuestra confianza en otros delegando tareas claves y responsabilidades.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	0	0	0	3	5.00
Facilita reuniones eficaces manteniendo el foco y asegurando el cambio apropiado de ideas, recomendaciones, información y proyectos.	Comunicación	0	0	0	0	3	5.00
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	Orientación hacia el cliente	0	0	0	1	2	4.67
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	Búsqueda de resultados	0	0	0	1	2	4.67
Entiende las necesidades emocionales diversas y psicológicas del equipo comercial.	Inteligencia Emocional	0	0	0	1	2	4.67
Trabaja colaborativamente con colegas en todos los niveles.	Inteligencia Emocional	0	0	0	1	2	4.67
Se comunica sinceramente y con respeto aún en situaciones difíciles.	Comunicación	0	0	0	1	2	4.67
Supervisa y corrige las fuentes negativas tanto para el individuo como para los objetivos de ventas de equipo.	Gestión de rendimientos y resultados	0	0	0	1	2	4.67

Comportamientos Más Frecuentes - Informe Directo

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Incluso en tiempo de incertidumbre y ambigüedad, toma decisiones oportunas ejerciendo un buen juicio.	Solución de problemas estratégicos	0	0	0	0	3	5.00
Trabaja colaborativamente con colegas en todos los niveles.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	3	5.00
Demuestra un interés genuino a su carrera y el desarrollo profesional de los miembros de equipo comercial.	Formación y coaching	0	0	0	0	3	5.00
Reafirma sus ideas y opiniones incluso ante la oposición.	Liderazgo en las ventas	0	0	0	0	3	5.00
Se comunica con confianza, energía y pasión, con esto consigue inspirar, motivar y aumentar el compromiso para objetivos de las ventas.	Comunicación	0	0	0	0	3	5.00
Entiende las necesidades emocionales diversas y psicológicas del equipo comercial.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	3	5.00
Utiliza y maneja el tiempo productivamente.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	0	0	3	5.00
Mantiene el optimismo y una actitud positiva ante la adversidad y el desafío.	Adaptabilidad/Firmeza	0	0	0	0	3	5.00
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	Orientación hacia el cliente	0	0	0	0	3	5.00
Se comunica de manera que inspira al compromiso y al apoyo a sus ideas, sugerencias y recomendaciones.	Liderazgo en las ventas	0	0	0	1	2	4.67
Desarrolla los planes de negocio de las ventas que equilibran resultados a corto plazo y prioridades estratégicas a largo plazo.	Experiencia en el negocio	0	0	0	1	2	4.67
Quita prácticas y/o problemas que hacen impacto negativamente con el funcionamiento financiero.	Gestión de rendimientos y resultados	0	0	0	1	2	4.67
Engendra un clima positivo de optimismo, integridad y sinceridad.	Inteligencia Emocional	0	0	0	1	2	4.67
Hace un esfuerzo para reconocer y resolver relaciones tensas interpersonales y conflictos con otros.	Desarrollo del equipo comercial	0	0	0	1	2	4.67
Establece y comunica objetivos de equipo comercial y normas de funcionamiento, de organización y departamental.	Comunicación	0	0	0	1	2	4.67
Equilibra la necesidad de alcanzar resultados considerando las necesidades del empleado.	Desarrollo del equipo comercial	0	0	0	1	2	4.67

Comportamientos Más Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Más Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Utiliza y maneja el tiempo productivamente.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	0	0	0	3	5.00
Vence obstáculos potenciales y desafíos para alcanzar objetivos de las ventas para el equipo.	Búsqueda de resultados	0	0	0	0	3	5.00
Maneja dificultades, obstáculos y frustraciones sin sentirse enfadado, irritado o frustrado y sin ofender a otros.	Adaptabilidad/Firmeza	0	0	0	0	3	5.00
Emplea eficientemente el tiempo y los recursos para alcanzar resultados.	Autogestión	0	0	0	0	3	5.00
Comunica expectativas y considera a miembros de equipo comercial responsables de alcanzar los resultados requeridos.	Autogestión	0	0	0	0	3	5.00
Demuestra la madurez emocional apoyando a miembros de equipo comercial ante reveses, desafíos y fracasos.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	3	5.00
Entiende las necesidades emocionales diversas y psicológicas del equipo comercial.	Inteligencia Emocional	0	0	0	0	3	5.00
Demuestra confianza en otros delegando tareas claves y responsabilidades.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	0	0	0	3	5.00
Se comunica de manera que inspira al compromiso y al apoyo a sus ideas, sugerencias y recomendaciones.	Liderazgo en las ventas	0	0	0	1	2	4.67
Incluso en tiempo de incertidumbre y ambigüedad, toma decisiones oportunas ejerciendo un buen juicio.	Solución de problemas estratégicos	0	0	0	1	2	4.67
Pone los intereses de la organización por encima de su carrera o ambiciones profesionales.	Sentimiento de confianza	0	0	0	1	2	4.67
Mantiene el optimismo y una actitud positiva ante la adversidad y el desafío.	Adaptabilidad/Firmeza	0	0	0	1	2	4.67

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 5).

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 poca frecuencia
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Proporciona el feedback constante y regular a miembros de equipo comercial donde su funcionamiento y comportamiento cotidiano sobrepasa los límites o cuando no alcanza las expectativas.	Gestión de rendimientos y resultados	2	2	4	1	1	2.42
Permite que surjan los desacuerdos dentro del equipo comercial y que se hable abiertamente.	Desarrollo del equipo comercial	3	1	2	3	1	2.67
Demuestra determinación centrándose enérgicamente en los objetivos y metas claves de las ventas.	Búsqueda de resultados	5	1	0	2	2	2.75
Utiliza habilidades diversas y el conocimiento de otros para alcanzar los resultados eficazmente.	Solución de problemas estratégicos	2	1	4	3	0	2.83
Apoya al equipo comercial y activamente expresa las necesidades de los miembros de equipo a la dirección.	Desarrollo del equipo comercial	2	3	1	1	3	2.83
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	Búsqueda de resultados	1	3	2	2	2	2.92
Permanece informado y analizan el impacto de tendencias del mercado de las ventas en relación con problemas de cliente.	Experiencia en el negocio	4	0	2	1	3	2.92
Actúa siguiendo los intereses de la organización y anula los riesgos que pongan en peligro la reputación de la organización.	Sentimiento de confianza	2	3	2	2	1	2.92
Establece y comunica objetivos claros, específicos, alcanzables y medibles a nivel de organización, equipo e individuo.	Gestión de rendimientos y resultados	2	1	2	1	4	3.00
Establece un plan y un proceso para desarrollar la gestión de las ventas y sucesores de liderazgo.	Formación y coaching	1	3	3	1	2	3.00
Mantiene relaciones abiertas, honestas y no está a la defensiva con todos los miembros de equipo.	Sentimiento de confianza	1	2	2	2	3	3.00

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 5).

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 poca frecuencia
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Casi siempre
NC	No corresponde

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Crea y analiza un plan de territorio de las ventas para el equipo para cultivar clientes potenciales, identificar a clientes antiguos o perdidos y aumentar ventas con clientes existentes.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	3	0	1	2	4	3.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Superior

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Mantiene el optimismo y una actitud positiva ante la adversidad y el desafío.	Adaptabilidad/Firmeza	1	0	0	0	0	1.00
Proporciona el feedback constante y regular a miembros de equipo comercial donde su funcionamiento y comportamiento cotidiano sobrepasa los límites o cuando no alcanza las expectativas.	Gestión de rendimientos y resultados	1	0	0	0	0	1.00
Establece y comunica objetivos claros, específicos, alcanzables y medibles a nivel de organización, equipo e individuo.	Gestión de rendimientos y resultados	1	0	0	0	0	1.00
Demuestra un interés genuino a su carrera y el desarrollo profesional de los miembros de equipo comercial.	Formación y coaching	1	0	0	0	0	1.00
Crea y analiza un plan de territorio de las ventas para el equipo para cultivar clientes potenciales, identificar a clientes antiguos o perdidos y aumentar ventas con clientes existentes.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	1	0	0	0	0	1.00
Solicita y acepta el feedback de otros fácilmente y lo usa para modificar el propio comportamiento o el funcionamiento.	Autogestión	1	0	0	0	0	1.00
Mantiene relaciones abiertas, honestas y no está a la defensiva con todos los miembros de equipo.	Sentimiento de confianza	1	0	0	0	0	1.00
Comunica expectativas y considera a miembros de equipo comercial responsables de alcanzar los resultados requeridos.	Autogestión	1	0	0	0	0	1.00
Quita prácticas y/o problemas que hacen impacto negativamente con el funcionamiento financiero.	Gestión de rendimientos y resultados	1	0	0	0	0	1.00
Apoya al equipo comercial y activamente expresa las necesidades de los miembros de equipo a la dirección.	Desarrollo del equipo comercial	0	1	0	0	0	2.00
Programa actividades de trabajo de las ventas y tareas con eficacia.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	0	1	0	0	0	2.00
Permite que surjan los desacuerdos dentro del equipo comercial y que se hable abiertamente.	Desarrollo del equipo comercial	0	1	0	0	0	2.00
Supervisa y corrige las fuentes negativas tanto para el individuo como para los objetivos de ventas de equipo.	Gestión de rendimientos y resultados	0	1	0	0	0	2.00
Desarrolla sistemas y procedimientos para supervisar al individuo, al equipo comercial y el progreso de la organización sobre proyectos, tareas, presupuestos y gastos.	Gestión de rendimientos y resultados	0	1	0	0	0	2.00
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	Búsqueda de resultados	0	1	0	0	0	2.00
Entiende las necesidades emocionales diversas y psicológicas del equipo comercial.	Inteligencia Emocional	0	1	0	0	0	2.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Superior

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Permanece tranquilo bajo presión y no deja que la tensión interfiera con la solución de problemas y la capacidad de ejercer el juicio.	Adaptabilidad/Firmeza	0	1	0	0	0	2.00
Demuestra la empatía y la sensibilidad a otros.	Inteligencia Emocional	0	1	0	0	0	2.00
Se comunica con confianza, energía y pasión, con esto consigue inspirar, motivar y aumentar el compromiso para objetivos de las ventas.	Comunicación	0	1	0	0	0	2.00
Incluso en tiempo de incertidumbre y ambigüedad, toma decisiones oportunas ejerciendo un buen juicio.	Solución de problemas estratégicos	0	1	0	0	0	2.00
Otorga poder a otros a la hora de tomar decisiones e implementar soluciones.	Fortalecimiento del equipo comercial	0	1	0	0	0	2.00
Formula problemas difíciles aún cuando hace que el otro se sienta incómodo.	Liderazgo en las ventas	0	1	0	0	0	2.00
Se comunica de manera que inspira al compromiso y al apoyo a sus ideas, sugerencias y recomendaciones.	Liderazgo en las ventas	0	1	0	0	0	2.00
Asegura la cooperación y el conocimiento dentro y a través de la organización.	Orientación hacia el cliente	0	1	0	0	0	2.00

Comportamientos Menos Frecuentes - Compañero

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Actúa siguiendo los intereses de la organización y anula los riesgos que pongan en peligro la reputación de la organización.	Sentimiento de confianza	1	2	0	0	0	1.67
Utiliza habilidades diversas y el conocimiento de otros para alcanzar los resultados eficazmente.	Solución de problemas estratégicos	2	0	0	1	0	2.00
Transfiere la autoridad necesaria al personal de ventas para asegurar la finalización de las tareas delegadas, tareas y proyectos.	Fortalecimiento del equipo comercial	1	0	2	0	0	2.33
Demuestra la madurez emocional apoyando a miembros de equipo comercial ante reveses, desafíos y fracasos.	Inteligencia Emocional	0	2	1	0	0	2.33
Establece una secuencia lógica de actividades de trabajo y tareas.	Planificación de las ventas/Gestión por territorios	1	0	1	1	0	2.67
Maneja y controla emociones bajo presión.	Adaptabilidad/Firmeza	1	1	0	0	1	2.67
Apoya al equipo comercial y activamente expresa las necesidades de los miembros de equipo a la dirección.	Desarrollo del equipo comercial	0	2	0	1	0	2.67
Procura entender otros antes de ser entendido.	Comunicación	1	1	0	0	1	2.67
Haga sondando preguntas para mejor entender una publicación o el punto de vista.	Comunicación	0	1	2	0	0	2.67
Otorga poder a otros a la hora de tomar decisiones e implementar soluciones.	Fortalecimiento del equipo comercial	1	1	0	0	1	2.67
Usa comunicaciones escritas con eficacia y de manera apropiada.	Comunicación	1	1	0	0	1	2.67
Mantiene relaciones abiertas, honestas y no está a la defensiva con todos los miembros de equipo.	Sentimiento de confianza	0	2	0	1	0	2.67
Reconoce y recompensa el comportamiento excepcional y/o el logro de las ventas.	Gestión de rendimientos y resultados	1	1	0	0	1	2.67

Comportamientos Menos Frecuentes - Informe Directo

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Permite que surjan los desacuerdos dentro del equipo comercial y que se hable abiertamente.	Desarrollo del equipo comercial	2	0	1	0	0	1.67
Elimina obstáculos y desafíos que pueden dificultar el funcionamiento del equipo comercial.	Fortalecimiento del equipo comercial	2	0	1	0	0	1.67
Usa métodos y técnicas de entrenamiento diversas (feedback, reconocimiento, etc.) para ayudar a los miembros del equipo comercial a lograr los altos niveles de funcionamiento y éxito.	Formación y coaching	1	2	0	0	0	1.67
Actúa centrado en el cliente.	Orientación hacia el cliente	1	1	1	0	0	2.00
Permanece informado y analizan el impacto de tendencias del mercado de las ventas en relación con problemas de cliente.	Experiencia en el negocio	2	0	0	0	1	2.33
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	Búsqueda de resultados	1	1	0	1	0	2.33
Demuestra determinación centrándose enérgicamente en los objetivos y metas claves de las ventas.	Búsqueda de resultados	2	0	0	0	1	2.33
Apoya al equipo comercial y activamente expresa las necesidades de los miembros de equipo a la dirección.	Desarrollo del equipo comercial	2	0	0	0	1	2.33
Establece un plan y un proceso para desarrollar la gestión de las ventas y sucesores de liderazgo.	Formación y coaching	1	0	2	0	0	2.33
Vence obstáculos potenciales y desafíos para alcanzar objetivos de las ventas para el equipo.	Búsqueda de resultados	1	0	2	0	0	2.33
Proporciona el feedback constante y regular a miembros de equipo comercial donde su funcionamiento y comportamiento cotidiano sobrepasa los límites o cuando no alcanza las expectativas.	Gestión de rendimientos y resultados	1	0	2	0	0	2.33

Comportamientos Menos Frecuentes - Miembro del Equipo

Comportamientos Menos Frecuentes	Competencia	1	2	3	4	5	PM
Demuestra determinación centrándose enérgicamente en los objetivos y metas claves de las ventas.	Búsqueda de resultados	2	1	0	0	0	1.33
Mantiene un equilibrio eficaz entre trabajo, familia y vida privada.	Autogestión	2	1	0	0	0	1.33
Maneja y controla emociones bajo presión.	Adaptabilidad/Firmeza	1	1	1	0	0	2.00
Enfrenta y constructivamente dirige los asuntos que afectan el trabajo de equipo, el compromiso y la moral.	Desarrollo del equipo comercial	1	0	2	0	0	2.33
Facilita reuniones eficaces manteniendo el foco y asegurando el cambio apropiado de ideas, recomendaciones, información y proyectos.	Comunicación	2	0	0	0	1	2.33
Establece y comunica objetivos claros, específicos, alcanzables y medibles a nivel de organización, equipo e individuo.	Gestión de rendimientos y resultados	1	1	0	1	0	2.33
Establece y comunica objetivos de equipo comercial y normas de funcionamiento, de organización y departamental.	Comunicación	0	1	2	0	0	2.67
Motiva al personal de las ventas para alcanzar tanto objetivos de equipo como individuales.	Liderazgo en las ventas	1	1	0	0	1	2.67
Permanece informado y analizan el impacto de tendencias del mercado de las ventas en relación con problemas de cliente.	Experiencia en el negocio	1	0	1	1	0	2.67
Permite que surjan los desacuerdos dentro del equipo comercial y que se hable abiertamente.	Desarrollo del equipo comercial	1	0	1	1	0	2.67
Utiliza habilidades diversas y el conocimiento de otros para alcanzar los resultados eficazmente.	Solución de problemas estratégicos	0	1	2	0	0	2.67
Demuestra innovación y creatividad desarrollando y/o mejorando conceptos e ideas.	Experiencia en el negocio	1	0	1	1	0	2.67
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	Búsqueda de resultados	0	1	2	0	0	2.67
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	Orientación hacia el cliente	1	0	1	1	0	2.67

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir 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 anónimato).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		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Inteligencia Emocional	**3.29**	**(0.21)**	**3.71**	**(0.42)**	**3.90**	**(0.37)**	**4.24**	**(0.40)**	**3.90**	**(0.31)**	**3.94**	**(0.36)**
Trabaja colaborativamente con colegas en todos los niveles.	1.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	5.00	(1.00)	3.33	(0.15)	4.50	(0.40)
Engendra un clima positivo de optimismo, integridad y sinceridad.	4.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.67	(0.76)	4.00	(0.29)	4.25	(0.50)
Entiende las necesidades emocionales diversas y psicológicas del equipo comercial.	3.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.67	(0.76)	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.17	(0.54)
Demuestra la madurez emocional apoyando a miembros de equipo comercial ante reveses, desafíos y fracasos.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.33	(0.76)	3.67	(0.38)	5.00	(1.00)	4.00	(0.34)
Se opone a actuar a la defensiva y mantiene la mente abierta cuando los otros discrepan.	1.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.76)	3.33	(0.38)	3.67	(0.38)	3.83	(0.46)
Considera el impacto de sentimientos y emociones de otros antes de la toma de decisiones o la toma de acciones.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.00	(0.18)	4.00	(0.29)	3.33	(0.76)	3.58	(0.36)
Demuestra la empatía y la sensibilidad a otros.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.00	(0.18)	3.25	(0.22)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Experiencia en el negocio	**4.14**	**(0.32)**	**4.43**	**(0.64)**	**3.90**	**(0.40)**	**3.62**	**(0.24)**	**3.52**	**(0.33)**	**3.87**	**(0.33)**
Reconoce y entiende las oportunidades de las ventas de mercado, las tendencias y los competidores.	4.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.76)	4.33	(0.53)	4.33	(0.53)	4.25	(0.61)
Identifica oportunidades y desarrolla las iniciativas que añaden valor a la organización.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.00	(0.59)	4.33	(0.76)	3.00	(0.59)	4.08	(0.53)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto	Superior	Compañero	Informe Directo	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Asegura que el equipo comercial entiende y equilibra las necesidades de clientes asegurando la rentabilidad de organización y la productividad.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (0.59)	3.67 (0.38)	3.67 (0.38)	4.08 (0.43)
Desarrolla los planes de negocio de las ventas que equilibran resultados a corto plazo y prioridades estratégicas a largo plazo.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.67 (0.38)	4.67 (0.76)	4.00 (0.29)	4.08 (0.43)
Busca oportunidades potenciales de negocio con clientes potenciales y nuevos clientes.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	3.67 (0.53)	3.00 (0.18)	4.33 (0.53)	4.00 (0.34)
Demuestra innovación y creatividad desarrollando y/o mejorando conceptos e ideas.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (0.29)	3.00 (0.18)	2.67 (0.38)	3.67 (0.22)
Permanece informado y analizan el impacto de tendencias del mercado de las ventas en relación con problemas de cliente.	1.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.67 (0.06)	2.33 (0.06)	2.67 (0.38)	2.92 (0.15)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Formación y coaching	**3.57**	**(0.35)**	**3.86**	**(0.32)**	**3.90**	**(0.33)**	**3.57**	**(0.24)**	**3.81**	**(0.41)**	**3.79**	**(0.32)**
Identifica y comunica a los miembros de equipo comercial sus fuerzas y desarrollos potenciales de manera constructiva y beneficiosa.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.00	(0.59)	4.58	(0.60)
Selecciona y desarrolla el mejor talento para posiciones y tareas claves.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.33	(0.53)	3.33	(0.38)	4.25	(0.43)
Responde amablemente a las peticiones de otros y toma la iniciativa a la hora de ofrecer ayuda y apoyo.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.67	(0.38)	4.00	(0.29)	3.83	(0.38)
Usa métodos y técnicas de entrenamiento diversas (feedback, reconocimiento, etc.) para ayudar a los miembros del equipo comercial a lograr los altos niveles de funcionamiento y éxito.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	1.67	(0.76)	4.33	(0.76)	3.75	(0.29)
Apoya la carrera de cada uno de los miembros del equipo comercial y el desarrollo profesional con el entrenamiento, la formación y las tareas de crecimiento.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.59)	3.67	(0.06)	3.00	(0.29)	3.67	(0.25)
Demuestra un interés genuino a su carrera y el desarrollo profesional de los miembros de equipo comercial.	3.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.33	(0.15)	5.00	(1.00)	4.33	(0.76)	3.42	(0.24)
Establece un plan y un proceso para desarrollar la gestión de las ventas y sucesores de liderazgo.	3.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.00	(0.29)	2.33	(0.53)	3.67	(0.38)	3.00	(0.37)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Orientación hacia el cliente	**2.00**	**(0.68)**	**4.20**	**(0.42)**	**3.53**	**(0.35)**	**3.73**	**(0.33)**	**3.60**	**(0.21)**	**3.77**	**(0.30)**
Identifica a participantes tanto internos como externos (proveedores, clientes) que puede hacer crecer y desarrollar el negocio.	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	4.33	(0.38)
Establece, cultiva y desarrolla relaciones acertadas tanto internas como externas.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	4.00	(1.00)	3.33	(0.15)	3.92	(0.37)
Identifica y encuentra las necesidades y expectativas del cliente (interno y externo).	1.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	3.67	(0.38)	3.67	(0.06)	3.92	(0.26)
Asegura la cooperación y el conocimiento dentro y a través de la organización.	2.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.33	(0.53)	4.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.33	(0.32)
Actúa centrado en el cliente.	2.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.00	(0.18)	2.00	(0.59)	4.33	(0.53)	3.33	(0.27)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Liderazgo en las ventas	**3.67**	**(0.31)**	**3.33**	**(0.45)**	**4.00**	**(0.35)**	**3.72**	**(0.36)**	**3.94**	**(0.32)**	**3.75**	**(0.35)**
Reafirma sus ideas y opiniones incluso ante la oposición.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.00	(0.29)	5.00	(1.00)	4.00	(0.59)	4.25	(0.50)
Modifica su estilo de liderazgo para convencer, motivar e influir en otros.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.06)	3.33	(0.38)	4.00	(0.29)	4.00	(0.23)
Inspira a otros con su visión y planifica por el porvenir.	1.00	(1.00)	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	4.00	(0.29)	3.92	(0.31)
Se comunica de manera que inspira al compromiso y al apoyo a sus ideas, sugerencias y recomendaciones.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.67	(0.76)	4.67	(0.76)	4.67	(0.76)	3.75	(0.53)
Motiva al personal de las ventas para alcanzar tanto objetivos de equipo como individuales.	3.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.00	(0.29)	4.00	(1.00)	2.67	(0.15)	3.42	(0.32)
Formula problemas difíciles aún cuando hace que el otro se sienta incómodo.	4.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.67	(0.53)	2.67	(0.38)	4.33	(0.53)	3.17	(0.36)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Planificación de las ventas/Gestión por territorios	**4.60**	**(0.76)**	**3.60**	**(0.13)**	**3.60**	**(0.32)**	**3.87**	**(0.25)**	**3.73**	**(0.22)**	**3.70**	**(0.24)**
Utiliza y maneja el tiempo productivamente.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.83	(0.70)
Desarrolla tanto proyectos a corto plazo como a largo plazo de las ventas que analizan perspectivas y datos de cliente para entender la rentabilidad y futuras ventas.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.15)	3.67	(0.53)	3.67	(0.06)	3.92	(0.22)
Establece una secuencia lógica de actividades de trabajo y tareas.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	3.00	(0.18)	3.00	(0.18)	3.42	(0.21)
Programa actividades de trabajo de las ventas y tareas con eficacia.	4.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.67	(0.38)	4.00	(0.29)	3.67	(0.53)	3.33	(0.36)
Crea y analiza un plan de territorio de las ventas para el equipo para cultivar clientes potenciales, identificar a clientes antiguos o perdidos y aumentar ventas con clientes existentes.	5.00	(1.00)	1.00	(1.00)	4.00	(0.59)	3.67	(0.06)	3.33	(0.15)	3.00	(0.16)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Fortalecimiento del equipo comercial	**4.00**	**(0.20)**	**4.14**	**(0.51)**	**3.43**	**(0.25)**	**3.19**	**(0.35)**	**4.00**	**(0.47)**	**3.69**	**(0.34)**
Demuestra confianza en otros delegando tareas claves y responsabilidades.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	5.00	(1.00)	4.58	(0.49)
Implica a miembros de equipo comercial en la toma de decisiones, planificando y planteando los procesos para la solución de problemas.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.38)	2.67	(0.76)	4.00	(1.00)	3.83	(0.49)
Fomenta diferentes puntos de vista y perspectivas buscando y escuchando a las ideas de otros activamente.	2.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.00	(0.59)	3.67	(0.06)	4.33	(0.76)	3.75	(0.37)
Crea un proposito para miembros de equipo comercial asegurando una comprensión de como su trabajo contribuye al éxito de la organización.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.33	(0.76)	3.67	(0.76)	3.67	(0.60)
Transfiere la autoridad necesaria al personal de ventas para asegurar la finalización de las tareas delegadas, tareas y proyectos.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.33	(0.53)	3.33	(0.53)	3.33	(0.15)	3.50	(0.30)
Elimina obstáculos y desafíos que pueden dificultar el funcionamiento del equipo comercial.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.67	(0.06)	1.67	(0.53)	4.33	(0.53)	3.42	(0.16)
Otorga poder a otros a la hora de tomar decisiones e implementar soluciones.	1.00	(1.00)	2.00	(1.00)	2.67	(0.15)	4.33	(0.76)	3.33	(0.38)	3.08	(0.29)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Comunicación	**3.63**	**(0.30)**	**3.63**	**(0.57)**	**3.67**	**(0.28)**	**3.83**	**(0.33)**	**3.50**	**(0.32)**	**3.66**	**(0.33)**
Mantiene a otros informados sobre nuevos proyectos, datos y acontecimientos sin esperar el se le pida la información.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.76)	4.33	(0.53)	4.33	(0.53)	4.25	(0.61)
Se comunica sinceramente y con respeto aún en situaciones difíciles.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.67	(0.76)	3.67	(0.06)	4.00	(0.29)	4.08	(0.31)
Facilita reuniones eficaces manteniendo el foco y asegurando el cambio apropiado de ideas, recomendaciones, información y proyectos.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.53)	2.33	(0.06)	3.92	(0.19)
Establece y comunica objetivos de equipo comercial y normas de funcionamiento, de organización y departamental.	1.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.00	(0.59)	4.67	(0.76)	2.67	(0.76)	3.83	(0.51)
Se comunica con confianza, energía y pasión, con esto consigue inspirar, motivar y aumentar el compromiso para objetivos de las ventas.	2.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.33	(0.15)	5.00	(1.00)	4.00	(0.59)	3.58	(0.31)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto	Superior	Compañero	Informe Directo	Miembro del Equipo	Todos los Evaluadores
Usa comunicaciones escritas con eficacia y de manera apropiada.	5.00 (1.00)	3.00 (1.00)	2.67 (0.15)	4.00 (0.59)	3.33 (0.76)	3.25 (0.41)
Procura entender otros antes de ser entendido.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	2.67 (0.15)	3.00 (0.18)	3.33 (0.38)	3.25 (0.24)
Haga sondando preguntas para mejor entender una publicación o el punto de vista.	3.00 (1.00)	3.00 (1.00)	2.67 (0.76)	2.67 (0.53)	4.00 (0.29)	3.08 (0.43)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Sentimiento de confianza	**4.40**	**(0.60)**	**3.60**	**(0.25)**	**3.20**	**(0.34)**	**3.80**	**(0.42)**	**4.00**	**(0.27)**	**3.65**	**(0.31)**
Pone los intereses de la organización por encima de su carrera o ambiciones profesionales.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	4.33	(0.76)	4.67	(0.76)	4.33	(0.51)
Demuestra consistencia entre acciones y palabras.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.00	(0.29)	3.67	(0.06)	4.25	(0.28)
Demuestra altos niveles de exigencia y que pueden llevarse a cabo.	3.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.00	(0.59)	4.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.75	(0.39)
Mantiene relaciones abiertas, honestas y no está a la defensiva con todos los miembros de equipo.	4.00	(1.00)	1.00	(1.00)	2.67	(0.53)	4.00	(0.59)	4.33	(0.53)	3.00	(0.32)
Actúa siguiendo los intereses de la organización y anula los riesgos que pongan en peligro la reputación de la organización.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	1.67	(0.76)	2.67	(0.76)	3.33	(0.15)	2.92	(0.37)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Solución de problemas estratégicos	**3.50**	**(0.31)**	**3.50**	**(0.52)**	**3.39**	**(0.25)**	**3.78**	**(0.34)**	**3.72**	**(0.51)**	**3.60**	**(0.37)**
Incluso en tiempo de incertidumbre y ambigüedad, toma decisiones oportunas ejerciendo un buen juicio.	4.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.33	(0.53)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	4.00	(0.49)
Analiza a fondo y lógicamente datos disponibles de mercado/de las ventas para buscar la mejor solución o alternativas a un problema.	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	2.67	(0.15)	4.00	(0.59)	4.00	(0.30)
Demuestra rigor y disciplina a la hora de analizar problemas de manera lógica y organizada.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.33	(0.15)	4.00	(0.29)	3.67	(0.53)	3.75	(0.33)
Toma decisiones con seguridad y rápidamente cuando es necesario.	1.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.33	(0.76)	3.33	(0.38)	3.67	(0.53)	3.58	(0.54)
Crea nuevos conceptos, modelos o ideas que sintetizan la información del mercado y de las ventas y los datos.	3.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.00	(0.18)	4.00	(0.59)	3.67	(0.53)	3.42	(0.40)
Utiliza habilidades diversas y el conocimiento de otros para alcanzar los resultados eficazmente.	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	2.00	(0.29)	3.67	(0.76)	2.67	(0.76)	2.83	(0.46)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Adaptabilidad/Firmeza	**3.40**	**(0.19)**	**3.20**	**(0.20)**	**3.33**	**(0.33)**	**3.93**	**(0.47)**	**3.87**	**(0.35)**	**3.58**	**(0.34)**
Mantiene el equilibrio, la tenacidad, el foco y la productividad durante situaciones estresantes y desafiantes.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.33	(0.53)	3.33	(0.38)	3.92	(0.45)
Maneja dificultades, obstáculos y frustraciones sin sentirse enfadado, irritado o frustrado y sin ofender a otros.	2.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.00	(0.29)	3.33	(0.76)	5.00	(1.00)	3.83	(0.45)
Permanece tranquilo bajo presión y no deja que la tensión interfiera con la solución de problemas y la capacidad de ejercer el juicio.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.00	(0.29)	3.67	(0.38)	4.33	(0.76)	3.50	(0.38)
Mantiene el optimismo y una actitud positiva ante la adversidad y el desafío.	1.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.00	(0.59)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	3.42	(0.31)
Maneja y controla emociones bajo presión.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.15)	3.33	(0.53)	2.00	(0.59)	3.25	(0.28)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Autogestión	**3.40**	**(0.49)**	**3.40**	**(0.02)**	**3.33**	**(0.33)**	**3.67**	**(0.35)**	**3.87**	**(0.23)**	**3.57**	**(0.26)**
Trabaja productivamente mientras se toma tiempo para sí mismo para recuperarse y mantener la energía personal y la salud.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	3.33	(0.38)	4.33	(0.53)	4.00	(0.38)
Emplea eficientemente el tiempo y los recursos para alcanzar resultados.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.29)	3.00	(0.29)	5.00	(1.00)	4.00	(0.27)
Mantiene un equilibrio eficaz entre trabajo, familia y vida privada.	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.29)	4.33	(0.76)	1.33	(0.76)	3.42	(0.21)
Comunica expectativas y considera a miembros de equipo comercial responsables de alcanzar los resultados requeridos.	3.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.00	(0.29)	4.00	(0.29)	5.00	(1.00)	3.25	(0.19)
Solicita y acepta el feedback de otros fácilmente y lo usa para modificar el propio comportamiento o el funcionamiento.	4.00	(1.00)	1.00	(1.00)	4.33	(0.76)	3.67	(0.38)	3.67	(0.38)	3.17	(0.32)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Desarrollo del equipo comercial	**3.67**	**(0.20)**	**3.83**	**(0.33)**	**3.61**	**(0.35)**	**3.50**	**(0.20)**	**3.22**	**(0.41)**	**3.54**	**(0.31)**
Equilibra la necesidad de alcanzar resultados considerando las necesidades del empleado.	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.67	(0.76)	3.00	(0.29)	4.25	(0.39)
Hace un esfuerzo para reconocer y resolver relaciones tensas interpersonales y conflictos con otros.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	4.67	(0.76)	3.33	(0.76)	4.08	(0.48)
Atrae a la gente con diversas habilidades, experiencias y formación para alcanzar los resultados deseados de la organización.	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.67	(0.76)	3.92	(0.37)
Enfrenta y constructivamente dirige los asuntos que afectan el trabajo de equipo, el compromiso y la moral.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.00	(0.29)	3.67	(0.53)	2.33	(0.53)	3.50	(0.36)
Apoya al equipo comercial y activamente expresa las necesidades de los miembros de equipo a la dirección.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	2.67	(0.53)	2.33	(0.06)	4.33	(0.53)	2.83	(0.23)
Permite que surjan los desacuerdos dentro del equipo comercial y que se hable abiertamente.	1.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.33	(0.76)	1.67	(0.53)	2.67	(0.38)	2.67	(0.30)

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Búsqueda de resultados	**4.20**	**(0.42)**	**3.20**	**(0.63)**	**4.07**	**(0.33)**	**2.87**	**(0.27)**	**3.27**	**(0.26)**	**3.35**	**(0.27)**
Vence obstáculos potenciales y desafíos para alcanzar objetivos de las ventas para el equipo.	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.53)	2.33	(0.53)	5.00	(1.00)	3.92	(0.35)
Se centra en las tareas claves incluso contando con recursos o tiempo limitados.	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.33	(0.76)	3.33	(0.38)	3.67	(0.38)	3.58	(0.45)
Establece, persigue y alcanza objetivos y metas agresivas.	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.67	(0.06)	4.00	(0.59)	3.67	(0.38)	3.58	(0.33)
Ayuda a otros a entender como el trabajo del equipo comercial contribuye al logro de los objetivos de negocio de la organización.	2.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.67	(0.76)	2.33	(0.38)	2.67	(0.76)	2.92	(0.35)
Demuestra determinación centrándose enérgicamente en los objetivos y metas claves de las ventas.	4.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.33	(0.15)	2.33	(0.06)	1.33	(0.76)	2.75	(0.16)

Resumen de Comportamientos

La puntuación media de cada una de las competencias de Sales ManagerView360 se resume a continuación en cada una de las categorías (Con una escala del 1 al 5), 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, sin incluir la puntuación propia.

	Auto		Superior		Compañero		Informe Directo		Miembro del Equipo		Todos los Evaluadores	
Gestión de rendimientos y resultados	**3.71**	**(0.21)**	**2.14**	**(0.32)**	**3.81**	**(0.39)**	**3.71**	**(0.46)**	**3.33**	**(0.32)**	**3.25**	**(0.34)**
Comunica expectativas y considera a miembros de equipo comercial responsables de alcanzar los resultados requeridos.	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.76)	3.67	(0.76)	3.33	(0.76)	3.92	(0.68)
Desarrolla sistemas y procedimientos para supervisar al individuo, al equipo comercial y el progreso de la organización sobre proyectos, tareas, presupuestos y gastos.	1.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.00	(0.59)	4.00	(0.29)	3.58	(0.39)
Reconoce y recompensa el comportamiento excepcional y/o el logro de las ventas.	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	2.67	(0.15)	4.00	(0.59)	4.00	(0.59)	3.42	(0.36)
Supervisa y corrige las fuentes negativas tanto para el individuo como para los objetivos de ventas de equipo.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.67	(0.76)	3.00	(0.59)	3.67	(0.06)	3.33	(0.29)
Quita prácticas y/o problemas que hacen impacto negativamente con el funcionamiento financiero.	5.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.67	(0.53)	4.67	(0.76)	3.00	(0.29)	3.08	(0.28)
Establece y comunica objetivos claros, específicos, alcanzables y medibles a nivel de organización, equipo e individuo.	3.00	(1.00)	1.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.33	(0.53)	2.33	(0.38)	3.00	(0.22)
Proporciona el feedback constante y regular a miembros de equipo comercial donde su funcionamiento y comportamiento cotidiano sobrepasa los límites o cuando no alcanza las expectativas.	5.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.33	(0.38)	2.33	(0.53)	3.00	(0.59)	2.42	(0.41)

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:

Feedforward: hacer más
Por favor proporcione cualquier comentario escrito en cuanto a lo que el individuo podría hacer más para ser efectivo en el trabajo.

Feedforward: Hacer menos
Por favor proporcione cualquier comentario escrito en cuanto a lo que el individuo podría hacer menos para ser efectivo en el trabajo.

Feedforward
Hacer de manera diferente: Por favor proporcione cualquier comentario escrito en cuanto a lo que el individuo podría hacer diferente para ser efectivo en el trabajo.

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 areas 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.

Por favor proporcione cualquier comentario escrito que tenga con respecto a lo que podría estar haciendo más para ser efectivo.

Auto

Superior

Compañero

Informe Directo

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.

Por favor proporcione cualquier comentario escrito que tenga con respecto a lo que podría estar haciendo menos para ser efectivo.

Auto

Superior

Compañero

Informe Directo

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.

Por favor proporcione cualquier comentario escrito que tenga con respecto a lo que podría estar haciendo de manera diferente para que sea efectivo.

Auto

Superior

Compañero

Informe Directo

Miembro del Equipo

Guía del Plan de Desarrollo

Examinando su Informe de Feedback de Sales ManagerView360

Las reacciones a su informe de feedback Sales ManagerView360 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 Compentencias trabajar

La tabla a continuación resume las 15 Sales ManagerView360 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 en el resultado de las ventas	Búsqueda de resultados		
	Experiencia en el negocio		
	Solución de problemas estratégicos		
	Orientación hacia el cliente		
	Planificación de las ventas/Gestión por territorios		
Liderazgo Interpersonal	Inteligencia Emocional		
	Comunicación		
	Fortalecimiento del equipo comercial		
	Liderazgo en las ventas		
	Formación y coaching		
	Desarrollo del equipo comercial		
	Gestión de rendimientos y resultados		
Liderazgo Intrapersonal	Autogestión		
	Adaptabilidad/Firmeza		
	Sentimiento de confianza		

Guía del Plan de Desarrollo

Enfocándose en el desarrollo

Enumere tres fortalezas basándose en sus resultados de Sales ManagerView360:

1. _____

2. _____

3. _____

Enumere tres áreas de desarrollo basandose en los resultados de Sales ManagerView360:

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 Sales ManagerView360. Cuando empiece su plan de acción, considere lo siguiente:

- Céntrese en ser especifico
- 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:	