



Reporte de Resultados Evaluación 360

Evaluado(a) Agustín García
Periodo: 2

Reporte generado el: Jueves 25 de Enero del 2024

Acerca de la evaluación 360 grados

La evaluación de desempeño de 360 grados es una herramienta de retroalimentación que se utiliza en el ámbito laboral para evaluar el rendimiento del personal desde diferentes perspectivas. En lugar de depender únicamente de la evaluación de un supervisor directo, la evaluación de 360 grados recopila comentarios sobre el desempeño desde múltiples fuentes, como compañeros de trabajo, subordinados, clientes y otros miembros del equipo, incluyendo su misma autoevaluación.



Al recopilar comentarios de múltiples perspectivas, la evaluación de 360 grados proporciona una visión más completa y objetiva del rendimiento del personal, lo que puede ayudar a identificar sus fortalezas y áreas de mejora.

Además, al recibir comentarios de múltiples fuentes, el personal puede obtener una mejor comprensión de cómo su comportamiento y desempeño afectan a otros y así utilizar esta información para mejorar su rendimiento en el futuro. También ayuda a identificar oportunidades de formación y desarrollo que facilitan la mejora de sus habilidades y competencias.



En resumen, la evaluación de desempeño de 360 grados es una herramienta cuyo principal objetivo es el de evaluar el rendimiento del personal, de forma objetiva, al ser desde múltiples perspectivas y proporcionar una retroalimentación más completa que puede ser utilizada para el desarrollo personal y profesional del personal, así como para el éxito del equipo y la organización en general.

Secciones del reporte de resultados Smart 360

Sus resultados son presentados dentro de las siguientes secciones:

Análisis por grupo de competencias

Se mostrarán los resultados de los grupos de competencias evaluados, presentándose promedios por cada rol evaluado, así como el promedio general obtenido y su porcentaje correspondiente con la escala evaluada.

Se incluirán gráficas de radar de los promedios de grupos de competencias por competencias, y por roles

(Nota: Deberá de contarse con mínimo 3 competencias y/o 3 roles para presentar la gráfica correspondiente).

Análisis por competencias

Se mostrará al inicio una gráfica de barras con los promedios de las competencias evaluadas.

Posteriormente se incluyen los resultados de cada competencia, clasificadas por grupo, presentando el promedio de cada rol evaluado, así como el promedio general obtenido y su porcentaje correspondiente con la escala evaluada.

Análisis por preguntas

Los resultados de cada ítem evaluado se presentarán agrupados por competencia, mostrándose el promedio de cada rol evaluado, así como el promedio general obtenido y su porcentaje correspondiente con la escala evaluada.

Fortalezas y áreas de mejora

Para identificar rápidamente las fortalezas del evaluado o evaluada, se mostrará la información de entre 5 y 10 conductas con promedio más alto. Posteriormente, se mostrará la información de entre 5 y 10 conductas con promedio más bajo para identificar las áreas de mejora, siempre y cuando el total de conductas evaluadas sea mayor a 12.

Comentarios hechos por los evaluadores

En caso de existir comentarios realizados por las y los evaluadores, se incluirán estos, agrupados por pregunta aplicada. Presentándose el dato de la competencia a la que pertenecen, el ítem o pregunta evaluada, y los textos de comentarios realizados (únicamente en caso de existir información).

Plan de acción enfocado a la mejora

De forma opcional, la persona a cargo de supervisar, o el área de capital humano, podrán añadir objetivos o acciones de mejora al colaborador evaluado. Estos aparecerán en el reporte, presentándose la descripción del objetivo de mejora, su fecha de revisión o seguimiento, así como las acciones concretas para cumplirlo.

Análisis por grupo de competencias

Los datos que se presentan a continuación representan tres grandes grupos: 1) Competencias personales, que son orientadas hacia el individuo mismo, como la ética y los valores. 2) Competencias de liderazgo, que son todas aquellas competencias relacionadas con aspectos de supervisión y administración de personal. 3) Competencias profesionales, que son todas aquellas competencias relacionadas con aspectos administrativos e intelectuales.

Promedios por rol y grupo de competencias



Directivas (Competencias Estratégicas)



Promedio



Jefe

PROMEDIO GENERAL POR GRUPO DE COMPETENCIAS



Promedio



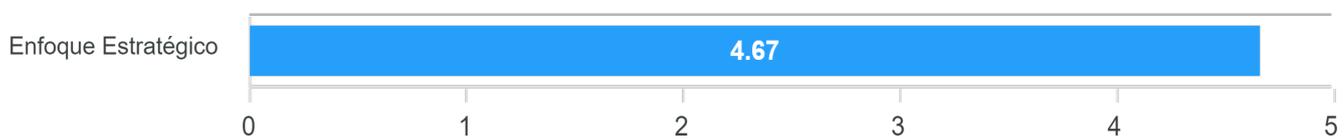
Jefe

Análisis por competencias

Gráfico general de promedios por competencia

El siguiente gráfico muestra a partir de barras los promedios del evaluado en cada competencia.

Águstin García



Promedios de competencias agrupadas por rol

En la siguiente tabla se muestran las calificaciones de las competencias evaluadas. Éstas están ordenadas en promedios de forma descendente. Las calificaciones más altas podrían representar las fortalezas de Águstin García.

Deficiente 0 - 2	Necesita Mejorar 2.01 - 3	Bueno 3.01 - 4	Muy Bueno 4.01 - 4.5	Sobresaliente 4.51 - 5
----------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Competencias del grupo: Directivas (Competencias Estratégicas)

Enfoque Estratégico



Promedio

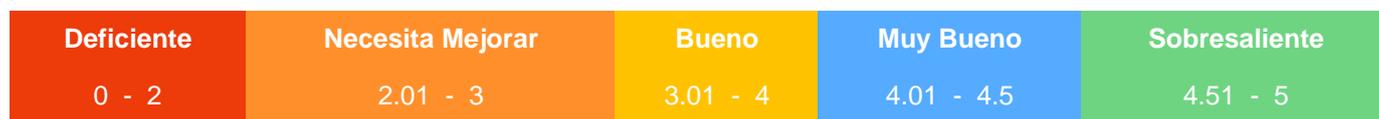


Jefe

Análisis por preguntas

Listado de preguntas.

En la siguiente tabla se muestran ordenadas de manera descendente las calificaciones de las preguntas obtenidas por Águstin García.



Conductas de la competencia: Enfoque Estratégico

Conoce lo que la competencia hace y se anticipa al mercado.



Promedio



Jefe

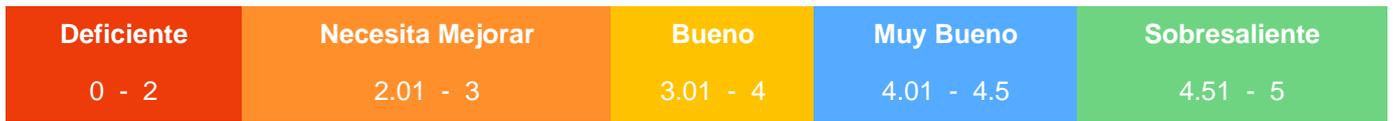
Invierte la mayor parte de su tiempo en actividades estratégicas..



Promedio



Jefe



Realiza planes orientados al futuro con el fin de hacer más rentable el negocio.



Promedio



Jefe

Comentarios hechos por los evaluadores

Enfoque Estratégico

1

Invierte la mayor parte de su tiempo en actividades estratégicas..

Comentarios hechos por los evaluadores

- Si

Enfoque Estratégico

2

Realiza planes orientados al futuro con el fin de hacer más rentable el negocio.

Comentarios hechos por los evaluadores

- OK

Enfoque Estratégico

3

Conoce lo que la competencia hace y se anticipa al mercado.

Comentarios hechos por los evaluadores

- OK

Plan de acción enfocado a la mejora

Descripción del objetivo de mejora

1

Prueba de los objetivos de mejora a largo plazo.

Fecha de revisión / seguimiento: 2024-01-31

Acciones concretas:

Prueba de los objetivos de mejora a largo plazo.

Firma del evaluado
Águstin García

Firma del supervisor
Énrique Gálvez