

Marie Curie

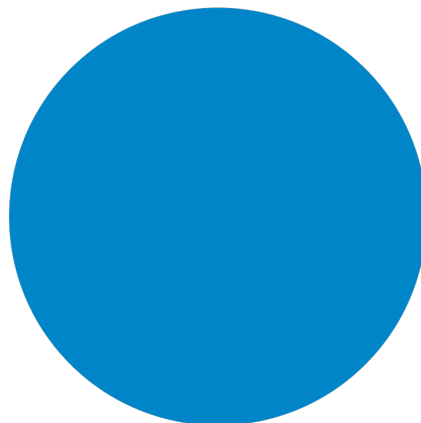
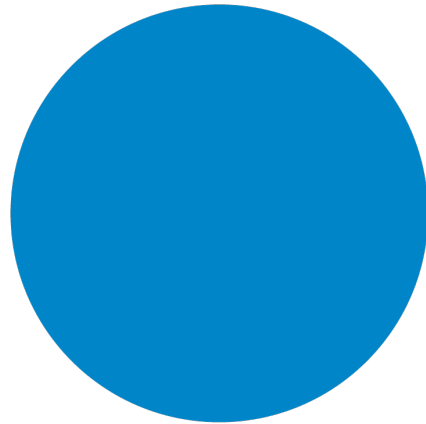
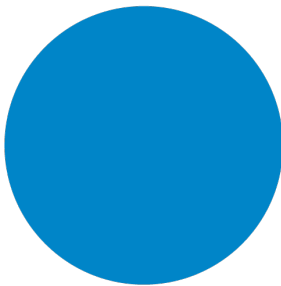
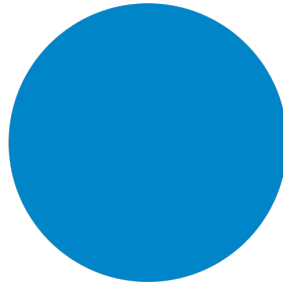


Tabla de contenido

Introducción	3
Significado de la puntuación	4
Resumen general	5
Resumen por competencia	6
Análisis de los puntos fuertes y débiles	8
Resumen detallado por cada donante de retroalimentación	10
Comentarios personales	16
Conclusión	17

Introducción

Ahora usted puede revisar su informe de retroalimentación. Este informe consiste en los resultados del resumen de retroalimentación realizada por usted y su donante (s) de realimentación. Proporciona información valiosa sobre sus fortalezas y puntos débiles, aspectos de su desempeño y comportamiento que usted puede ser quiere desarrollar y mejorar.

El informe describe cómo los demás le perciben a usted en este momento en su actividad diaria y le da una herramienta excelente para hablar y para tomar unas medidas positivas en cualquier requisito para la mejora o el desarrollo. El informe da una indicación al azar y no puede ser considerado como una evaluación final.

Significado de la puntuación

Puntuación 1

Insuficiente: el comportamiento deseado no es desarrollado y casi nunca se muestra de manera correcta. Para su desarrollo futuro se necesita una inversión muy grande.

Puntuación 2

Débil: el comportamiento deseado es poco desarrollado y no se muestra a menudo de manera correcta. Para su desarrollo futuro se necesita una inversión considerable.

Puntuación 3

Moderado: el comportamiento deseado es moderadamente desarrollado y de vez en cuando se muestra de manera correcta. Hay bastante espacio para su desarrollo futuro.

Puntuación 4

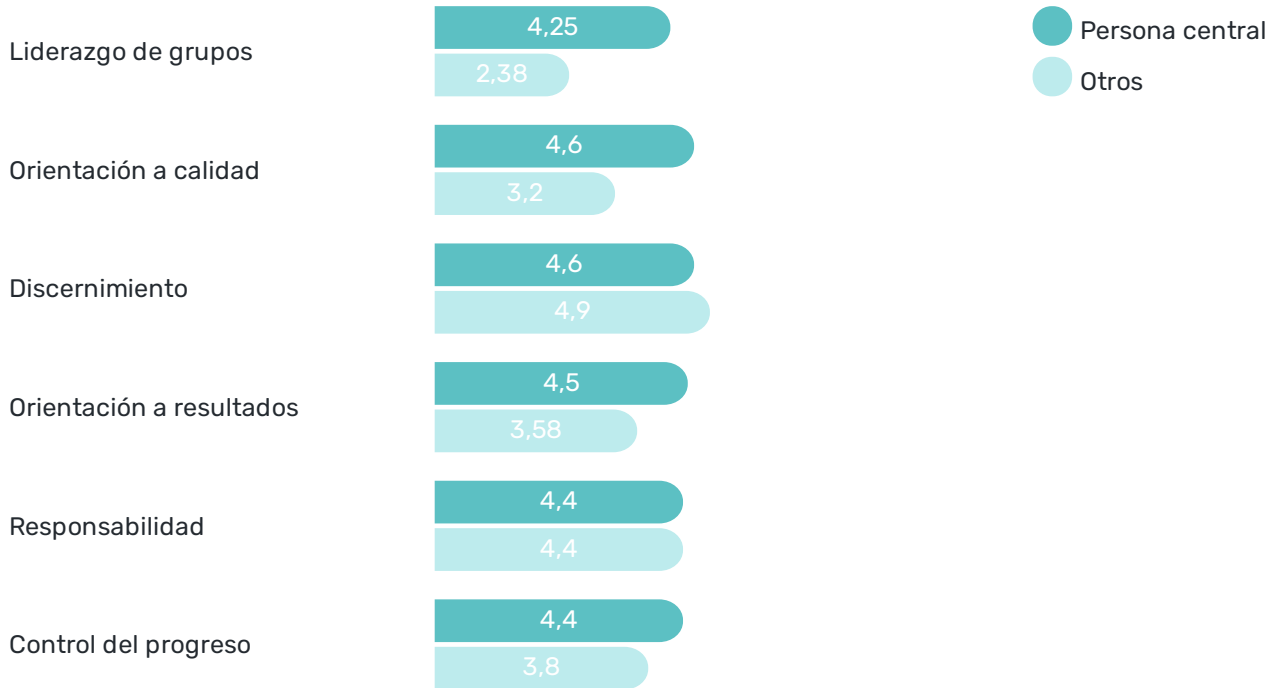
Suficiente: el comportamiento deseado es suficientemente desarrollado y se muestra regularmente de manera correcta. Aún hay espacio para su desarrollo futuro.

Puntuación 5

Bien: el comportamiento deseado es bien desarrollado y normalmente se muestra de manera correcta.

Resumen general

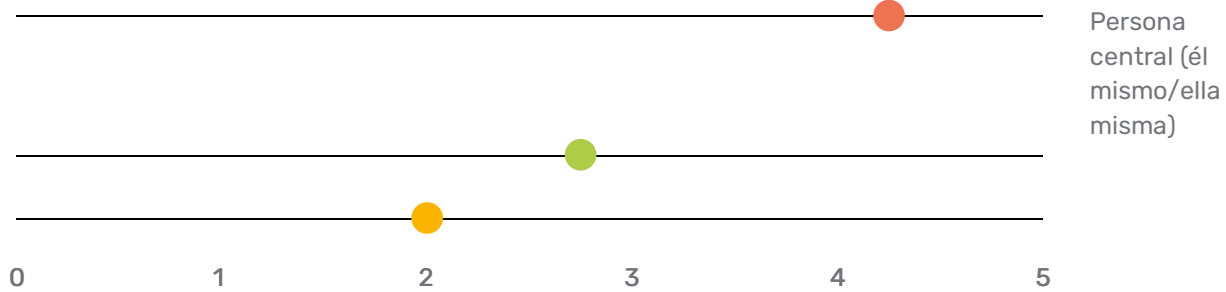
La puntuación acumulativa para todas las competencias analizadas se muestra en el gráfico web. Esto proporciona un entendimiento completo de su autoevaluación, además de los resultados de la retroalimentación dada por el/los seleccionado(s) donante(s) de retroalimentación. Las grandes diferencias (diferencia de más de 1 punto) hay que analizarlas más adelante consultando el "Resumen detallado de la retroalimentación del donante" o el "Resumen de la competencia".



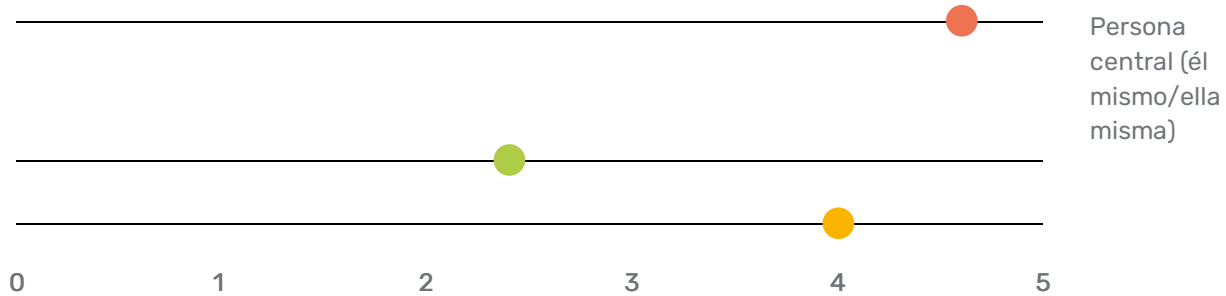
Resumen por competencia

El resumen detallado muestra las puntuaciones de cada donante de retroalimentación por competencias evaluadas. Esto le dará información valiosa sobre las diferencias entre las puntuaciones del sujeto, los compañeros, subordinados, clientes u otros donantes de retroalimentación.

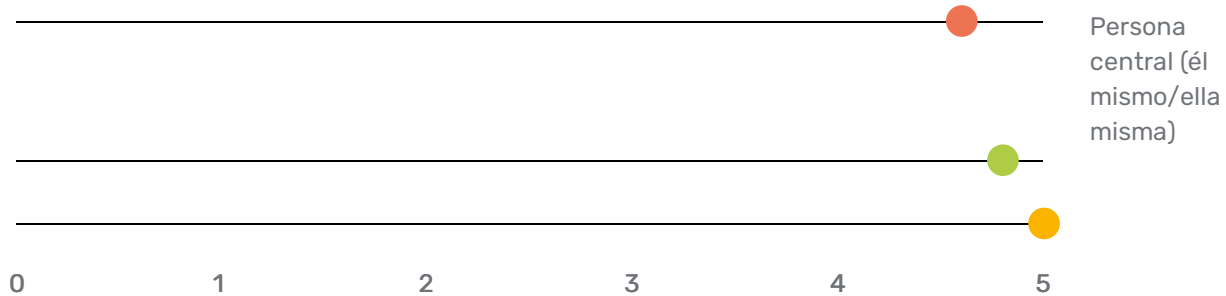
Liderazgo de grupos



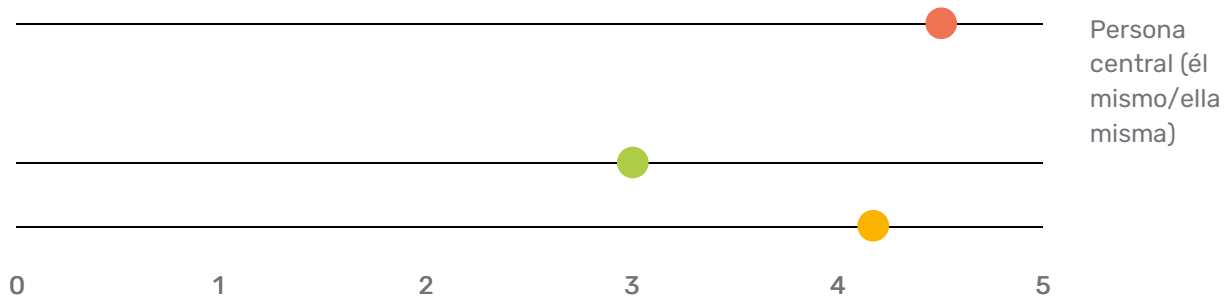
Orientación a calidad



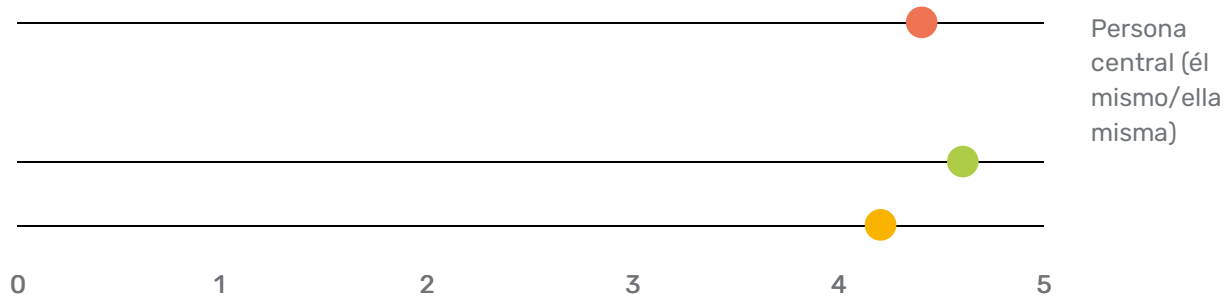
Discernimiento



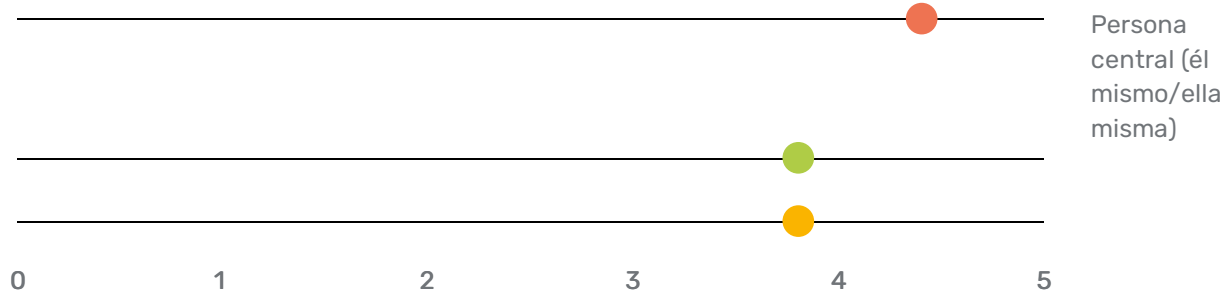
Orientación a resultados



Responsabilidad



Control del progreso



Análisis de los puntos fuertes y débiles

Esta sección muestra los puntos fuertes y débiles del comportamiento del sujeto en el trabajo diario como es percibido por los demás. En los "puntos fuertes" se encuentran las 10 puntuaciones más altas por los ejemplos de conducta. El comportamiento productivo se muestra con frecuencia y el comportamiento no productivo (se indica con la palabra "inverso" al lado del ejemplo de comportamiento) se muestra rara vez. Estos ejemplos de comportamiento son una contribución productiva a la competencia y el comportamiento del sujeto en el trabajo diario. Bajo las "debilidades" se encuentran las 10 puntuaciones más bajas por los ejemplos de comportamiento medidos. El comportamiento productivo es poco frecuente en comparación con el comportamiento no productivo. Estos ejemplos de comportamiento representan el alcance actual de diferentes grados de mejora.

Puntos fuertes: 10 ejemplos de comportamiento con la puntuación más alta

Competencias	Preguntas	Promedio	PC
Discernimiento	sugiere soluciones prácticas y viables	5	4
Discernimiento	sopesa las prioridades correctas	5	5
Discernimiento	sopesa los pros y los contras	5	5
Discernimiento	es capaz de evaluar las cualidades de las personas	5	4
Responsabilidad	se asegura de que los departamentos y los equipos den un paso al frente, los unos por los otros, cuando se cometen errores	5	4
Control del progreso	identifica y minimiza los retrasos en el trabajo	5	3
Discernimiento	basa su opinión en hechos; distingue los hechos de las opiniones	4,5	5
Orientación a resultados	propone alternativas cuando ciertas acciones no han generado el resultado esperado	4,5	5
Orientación a resultados	usa diferentes estrategias para convencer a los demás	4,5	5
Responsabilidad	mantiene los acuerdos realizados	4,5	5

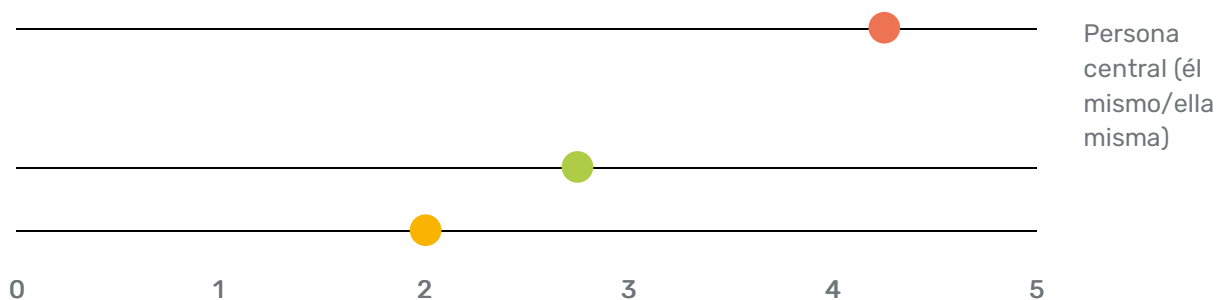
Puntos débiles: 10 ejemplos de comportamiento con la puntuación más baja

Competencias	Preguntas	Promedio	PC
Liderazgo de grupos	se asegura de que todos los miembros del equipo contribuyan activamente al proceso	2	4
Liderazgo de grupos	ofrece instrucciones cuando surgen tensiones o los objetivos están en peligro de no ser alcanzados	2	4
Liderazgo de grupos	distingue y utiliza las diferentes cualidades de los miembros del equipo	2,5	5
Orientación a resultados	indica de qué manera se alcanzarán los objetivos en términos de acciones tangibles (quién, qué, cuándo)	2,5	5
Liderazgo de grupos	demuestra la planificación, el procedimiento y el abordaje	3	4
Orientación a calidad	se adhiere a los estándares de calidad establecidos	3	5
Orientación a calidad	verifica con regularidad si su propio trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos	3	5
Orientación a calidad	toma acciones directas para garantizar la calidad de su propio trabajo	3	5
Orientación a resultados	toma acciones directas cuando los objetivos están en peligro de no ser alcanzados	3	4
Control del progreso	verifica el progreso regularmente	3	5

Resumen detallado por cada donante de retroalimentación

Este resumen proporciona todos los resultados para cada competencia. Para cada competencia evaluada usted puede analizar la puntuación y ver su puntuación más alta y más baja. Respectivamente se encuentran: la definición, las puntuaciones por donante de la retroalimentación, y las puntuaciones por ejemplo de comportamiento. Al lado derecho de la gráfica podrá ver el análisis de GAP. En el análisis de GAP se muestra la variación entre su puntuación de autoevaluación y la de su(s) donante(s) de realimentación. Las puntuaciones inferiores a -1 o superiores a +1 indican que hay una diferencia significativa entre su autopercepción y la percepción de los demás.

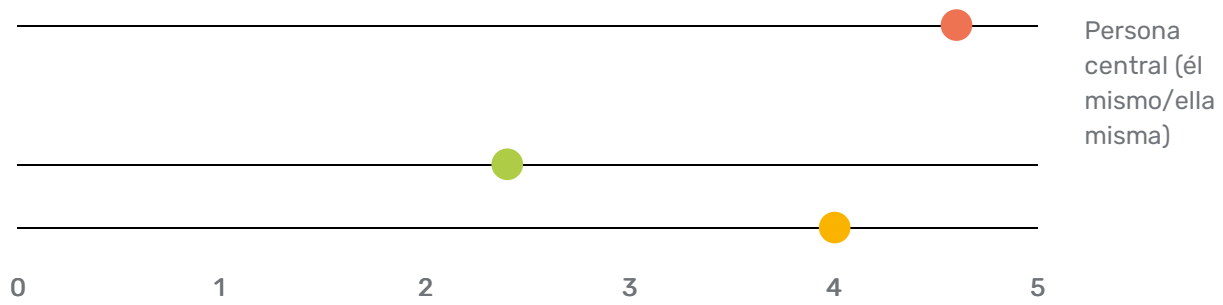
Liderazgo de grupos



		PC	Total otros	GAP
Liderazgo de grupos	Cantidad	1	0	
demuestra la planificación, el procedimiento y el abordaje	Más alto Promedio Más bajo	4	4 3 2	-1
distingue y utiliza las diferentes cualidades de los miembros del equipo	Más alto Promedio Más bajo	5	3 2.5 2	-2.5
se asegura de que todos los miembros del equipo contribuyan activamente al proceso	Más alto Promedio Más bajo	4	3 2 1	-2
ofrece instrucciones cuando surgen tensiones o los objetivos están en peligro de no ser alcanzados	Más alto Promedio Más bajo	4	3 2 1	-2
	Puntuación promedia total	4.25	2.38	-1.87

Leyenda: PC = Persona central

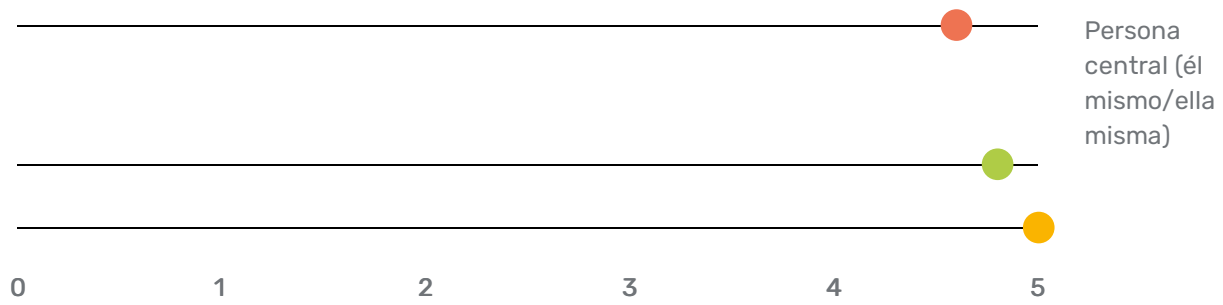
Orientación a calidad



		PC	Total otros	GAP
Orientación a calidad	Cantidad	1	0	
se adhiere a los estándares de calidad establecidos	Más alto Promedio Más bajo	5 3 2	4 3 2	-2
verifica con regularidad si su propio trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos	Más alto Promedio Más bajo	5 3 2	4 3 2	-2
pide retroalimentación regularmente con respecto a la calidad	Más alto Promedio Más bajo	4 3.5 2	5 3.5 2	-0.5
corrige los errores a medida que van surgiendo	Más alto Promedio Más bajo	4 3.5 3	4 3.5 3	-0.5
toma acciones directas para garantizar la calidad de su propio trabajo	Más alto Promedio Más bajo	5 3 3	3 3 3	-2
	Puntuación promedia total	4.6	3.2	-1.4

Leyenda: PC = Persona central

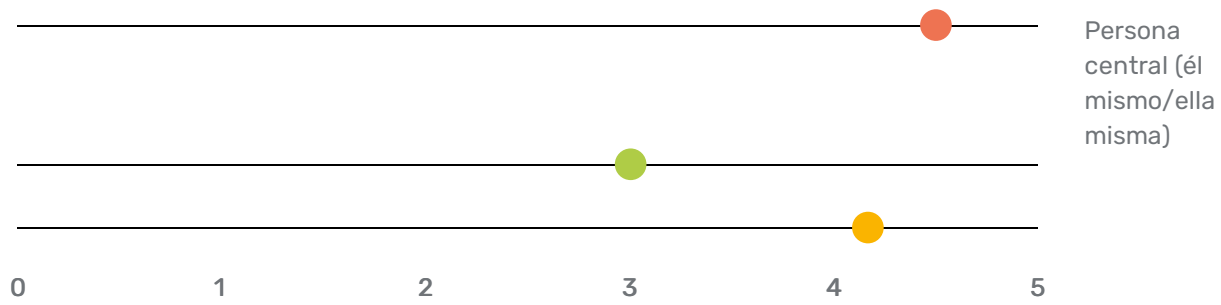
Discernimiento



		PC	Total otros	GAP
Discernimiento	Cantidad	1	0	
basa su opinión en hechos; distingue los hechos de las opiniones	Más alto Promedio Más bajo	5 4.5 4	5 4.5 4	-0.5
sugiere soluciones prácticas y viables	Más alto Promedio Más bajo	4 5 5	5 5 5	1
sopesa las prioridades correctas	Más alto Promedio Más bajo	5 5 5	5 5 5	-
sopesa los pros y los contras	Más alto Promedio Más bajo	5 5 5	5 5 5	-
es capaz de evaluar las cualidades de las personas	Más alto Promedio Más bajo	4 5 5	5 5 5	1
	Puntuación promedia total	4.6	4.9	0.3

Leyenda: PC = Persona central

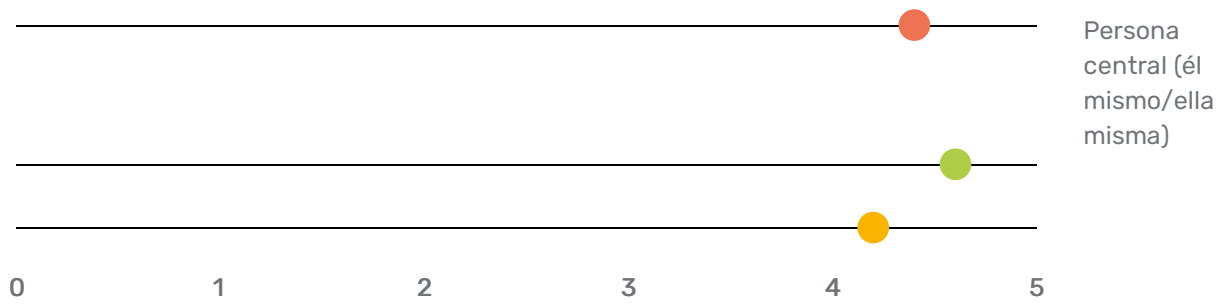
Orientación a resultados



		PC	Total otros	GAP
Orientación a resultados	Cantidad	1	0	
define los objetivos en términos de resultados tangibles (resultados medibles dentro de un plazo de tiempo)	Más alto Promedio Más bajo	3	4 3.5 3	0.5
indica de qué manera se alcanzarán los objetivos en términos de acciones tangibles (quién, qué, cuándo)	Más alto Promedio Más bajo	5	3 2.5 2	-2.5
evalúa regularmente el estado de los objetivos	Más alto Promedio Más bajo	5	5 3.5 2	-1.5
toma acciones directas cuando los objetivos están en peligro de no ser alcanzados	Más alto Promedio Más bajo	4	4 3 2	-1
propone alternativas cuando ciertas acciones no han generado el resultado esperado	Más alto Promedio Más bajo	5	5 4.5 4	-0.5
usa diferentes estrategias para convencer a los demás	Más alto Promedio Más bajo	5	5 4.5 4	-0.5
	Puntuación promedia total	4.5	3.58	-0.92

Leyenda: PC = Persona central

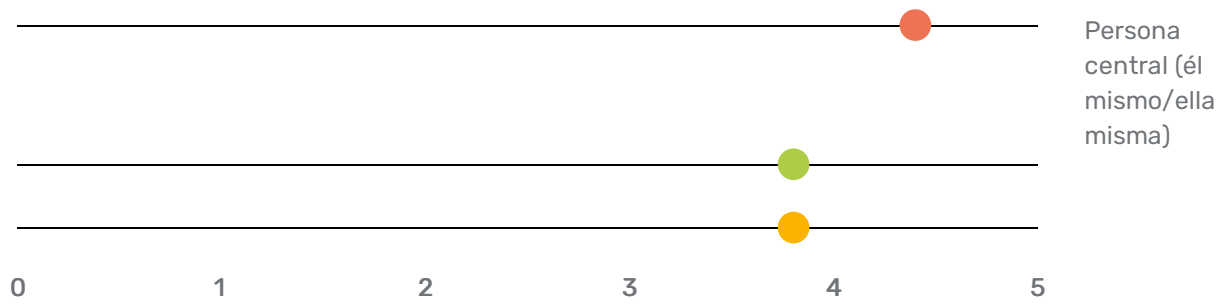
Responsabilidad



		PC	Total otros	GAP
Responsabilidad	Cantidad	1	0	
asume responsabilidad por sus equivocaciones	Más alto Promedio Más bajo	5	4 4 4	-1
continúa trabajando con efectividad sin perder de vista los estándares de calidad	Más alto Promedio Más bajo	4	5 4 3	-
mantiene los acuerdos realizados	Más alto Promedio Más bajo	5	5 4.5 4	-0.5
asume responsabilidad por su propio comportamiento y los resultados que conlleva	Más alto Promedio Más bajo	4	5 4.5 4	0.5
se asegura de que los departamentos y los equipos den un paso al frente, los unos por los otros, cuando se cometen errores	Más alto Promedio Más bajo	4	5 5 5	1
	Puntuación promedia total	4.4	4.4	-

Leyenda: PC = Persona central

Control del progreso



		PC	Total otros	GAP
Control del progreso	Cantidad	1	0	
indica con claridad las fechas límite	Más alto Promedio Más bajo	5	4 3.5 3	-1.5
verifica el progreso regularmente	Más alto Promedio Más bajo	5	3 3 3	-2
usa su agenda de manera efectiva, establece fechas límite para sí mismo	Más alto Promedio Más bajo	4	4 3.5 3	-0.5
establece reuniones con los empleados para ofrecerles retroalimentación sobre su desempeño	Más alto Promedio Más bajo	5	4 4 4	-1
identifica y minimiza los retrasos en el trabajo	Más alto Promedio Más bajo	3	5 5 5	2
	Puntuación promedia total	4.4	3.8	-0.6

Leyenda: PC = Persona central

Comentarios personales

Las respuestas y recomendaciones que ha(n) proporcionado su(s) donante(s) de retroalimentación están expuestas en el Sector de Comentarios Personales.

Wat is de positieve feedback aangaande de competenties en het gedrag?

Collega's

Probleemoplosser

Klanten

Marie weet altijd de juiste analyse te maken en de problemen zo pijnloos op te lossen.

Wat zijn verbeterpunten en ontwikkeltips aangaande competenties en gedrag?

Collega's

Wat meer tijd in het team investeren

Klanten

Ze zou wat het team beter moeten laten samenwerken door zelf een actievere rol te spelen in het team.

Algemene opmerkingen

Klanten

Marie is een fijne collega.

Conclusión