



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Competencias 360

John Dohe

TTI

NOVIEMBRE 2024

ESTE INFORME ES CONFIDENCIAL



Competencias 360

Tabla de contenidos

1 Contexto General	2
1.1 Introducción	2
1.2 Fuentes de las respuestas	2
1.3 La escala de Competencias 360	2
2 Resultados de la evaluación Competencias 360	3
2.1 Introducción	3
2.2 Resultados Globales	3
2.3 El análisis de competencias.....	7
2.3.1 Liderazgo	9
2.3.2 Pensamiento Conceptual	11
2.3.3 Gestión de Conflictos	13
2.3.4 Enfoque en el Cliente	15
2.3.5 Desarrollo de personas / Coaching	17
2.3.6 Flexibilidad	19
2.3.7 Visión Estratégica	21
2.3.8 Logro de Objetivos	23
2.3.9 Habilidades Interpersonales.....	25
3 Feedback adicional	27
3.1.1 Cómo leer esta sección	27
3.1.2 Comentarios de John Dohe	29





Competencias 360

1 Contexto General





1.1 Introducción

El propósito de este informe es proporcionarte un feedback 360 para las competencias que han sido seleccionadas:

- **Liderazgo**
- **Pensamiento Conceptual**
- **Gestión de Conflictos**
- **Enfoque en el Cliente**
- **Desarrollo de personas / Coaching**
- **Flexibilidad**
- **Visión Estratégica**
- **Logro de Objetivos**
- **Habilidades Interpersonales**

1.2 Fuentes de las respuestas

Sobre la base del sistema de evaluación personalizado VEGALSA - EROSKI, se han considerado algunas fuentes de respuestas como las siguientes:

Color	Nombre abreviado	Nombre del grupo	# Observadores	# Completo
	Um	Uno mismo	1	1
	J	Jefe	1	1
	Sd	Subordinados Directos	6	6
	C	Compañeros	4	4

1.3 La escala de Competencias 360

Se utilizó una escala de 5 para tu evaluación:

- NA - No Aplicable
- 1 - Muy en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Neutral
- 4 - De acuerdo
- 5 - Muy de acuerdo



Competencias 360

2 Resultados de la evaluación Competencias 360

2.1 Introducción




Este informe del John Dohe proporciona resultados de cada una de las competencias que han sido seleccionadas.

2.2 Resultados Globales





Esta sección del informe contiene la mayoría del contenido de tu feedback 360°. Aquí encontrarás los resultados para cada competencia, así como el análisis del nivel de actuación y una indicación sobre cómo los evaluadores los puntuaron en la escala.

Para cada competencia, la siguiente leyenda te ayudará a entender mejor los resultados que se muestran en el bloque izquierdo y derecho de los gráficos.

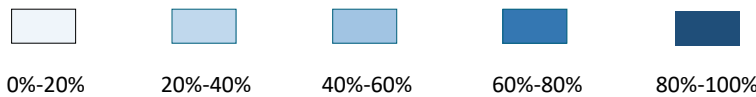
Clasificación (Bloque izquierdo)

-  Clasificación de Todos los Demás: Muestra las puntuaciones de la categoría (evaluadores del grupo Todos los Demás) desde el promedio más alto hasta el más bajo;
-  Clasificación de uno mismo: Desde la más alta hasta la más baja, muestra cómo te has puntuado a ti mismo para cada competencia;
-  Clasificación de uno mismo = Todos los Demás: Cuando la clasificación de ti coincide con la clasificación de todos los demás

Análisis de resultados (Bloque derecho)

-  Moda
-  Promedio de los evaluadores del grupo Todos los Demás
-  Clasificación de uno mismo
- Moda:** 

Distribución de Frecuencias (Bloque derecho)



Indica qué puntuaciones de la escala han sido más utilizadas por los evaluadores del grupo Todos los Demás

Este patrón de colores muestra cómo se distribuyen las puntuaciones de los evaluadores del grupo Todos los Demás a lo largo de la escala seleccionada para este informe, es decir, de 1 a 5

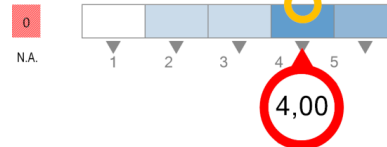




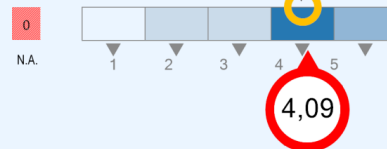
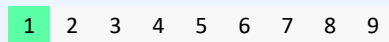
Competencias 360

Competencias	Clasificación	Análisis de resultados y Distribución de Frecuencias
--------------	---------------	--

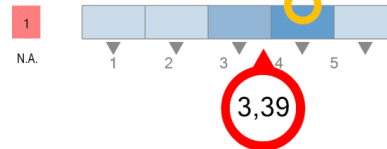
Liderazgo



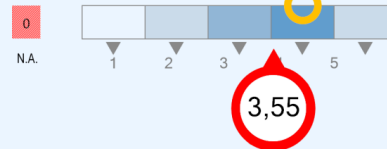
Pensamiento Conceptual



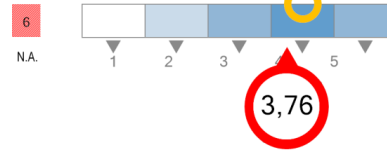
Gestión de Conflictos



Enfoque en el Cliente

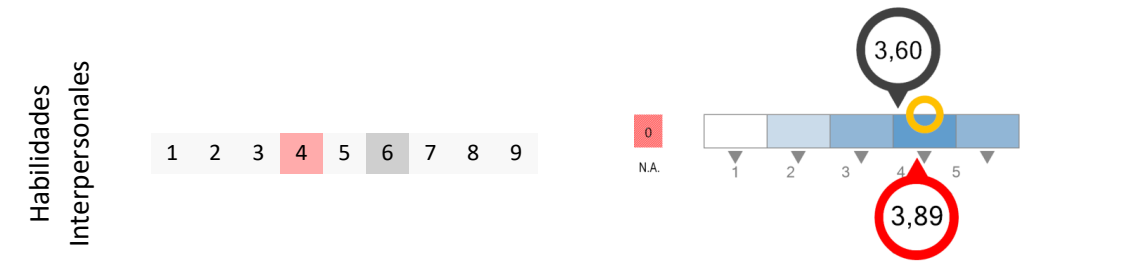
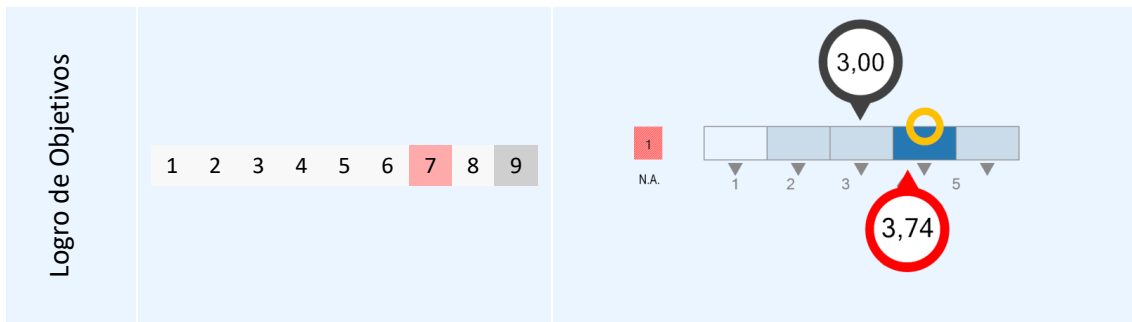
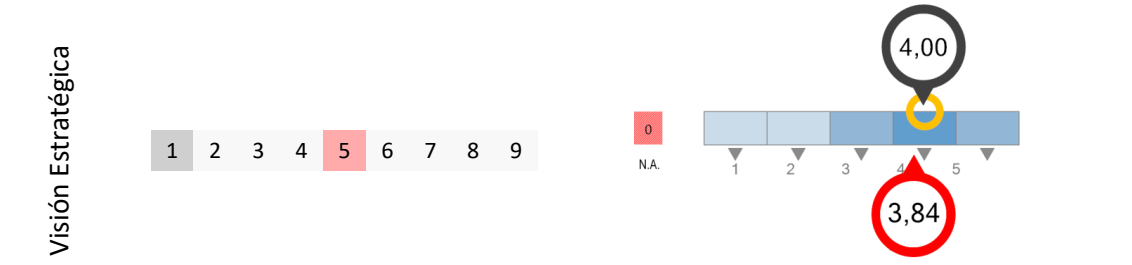
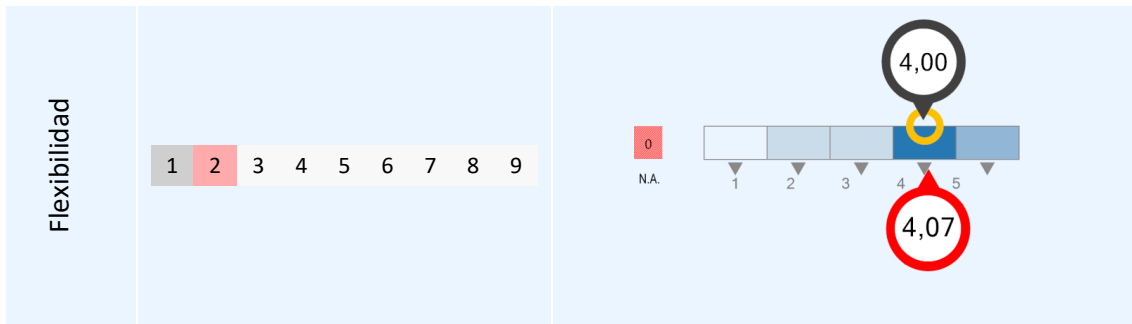


Desarrollo de personas / Coaching





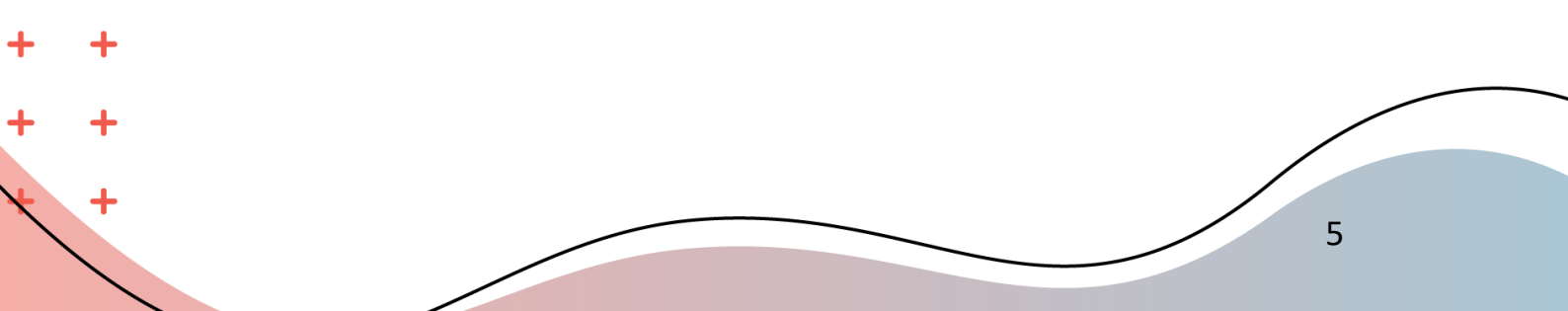
Competencias 360



Escala utilizada para este informe:

NA - No Aplicable | 1 - Muy en desacuerdo | 2 - En desacuerdo | 3 - Neutral | 4 - De acuerdo | 5 - Muy de acuerdo

Análisis de resultados (Bloque derecho)





Competencias 360



Moda



Promedio de los evaluadores del grupo Todos los Demás



Clasificación de uno mismo



Moda:

Indica qué puntuaciones de la escala han sido más utilizadas por los evaluadores del grupo Todos los Demás

Distribution Breakdown (right side of block)



0%-20%



20%-40%



40%-60%



60%-80%



80%-100%

Este patrón de colores muestra cómo se distribuyen las puntuaciones de los evaluadores del grupo Todos los Demás a lo largo de la escala seleccionada para este informe, es decir, de 1 a 5.



Competencias 360

2.3 El análisis de competencias

En esta sección puede verse el resultado global para cada competencia. Serás capaz de entender cómo tus propias percepciones son comparadas con las de las otras personas que te están evaluando.

- El primer grupo (Análisis de Actuaciones) recoge un gráfico general con resultados de todos los grupos de evaluadores y una tabla con resultados específicos por actuaciones;
 - Leyenda: Azul / Gris / Rojo / Amarillo
- El segundo grupo (Análisis de Distribución) recoge una distribución de puntuaciones a lo largo de la escala para cada actuación.
 - Leyenda: Amarillo / Naranja / Rojo / Verde

Análisis de Actuaciones

Al analizar los resultados hay que considerar los siguientes aspectos:

- En el gráfico principal, identificar las diferencias entre el promedio del grupo y la autoevaluación que debe ser superior a 1 punto;
- En la parte superior derecha se encuentra una tabla que indica el orden de las competencias, así como el tipo de diferencia que se encuentra por evaluador;
- Para ver lo que significan los cuadrados rojos, gris e azul busca en la leyenda indican lo que significan;
- Sobre cada línea de actuaciones, encuentra aquellos que tengan el nivel más elevado de acuerdo (o desacuerdo) de los símbolos;
- Repetir este procedimiento para cada grupo de evaluadores (esto es, analizándolos por columnas).

Análisis de distribución

En esta página se puede encontrar un mapa que indica, por grupo de evaluadores, la distribución de los resultados a lo largo de la escala de puntuación. Para realizar un análisis más preciso, se ha de considerar las siguientes sugerencias:

- En la parte superior derecha se puede encontrar la puntuación de Todos los Demás y la propia puntuación que se ha otorgado John Dohe para la distribución de capacidad, del Moda y de frecuencia, tal y como se ha expuesto ya en la sección 2.2 (Resultados Globales);
- Observar la columna "Bien o Muy Bien" y las "Áreas Verdes"; indican que hay una fuerte concentración de puntuaciones iguales o superiores a 4 ("De acuerdo" y "Muy de acuerdo");

Competencias 360

- Observar la columna "Alertas" y particularmente las "Áreas Rojas" y las "Áreas Naranjas"; indican que John Dohe tiene una alta concentración de puntuaciones inferiores a 3;
- Puede ocurrir en algunos casos que John Dohe pueda tener zonas con ambos colores en las columnas de "Alertas" y de "Áreas Verdes". Esto solamente significa que hay cierta disparidad en la manera en la que la gente le ha puntuado;
- Examinar detenidamente los "N/A". Cuando hay un porcentaje significativo de "N/A" (lo que inevitablemente afecta a los promedios) hay varias posibilidades que explican esta situación. Las razones más comunes suelen ser las indicadas a continuación:
- Los evaluadores que John Dohe invitó no se sienten preparados para evaluarle en alguna categoría. Es importante comprobar en qué tipo de comportamientos aparece en mayor medida "N/A";

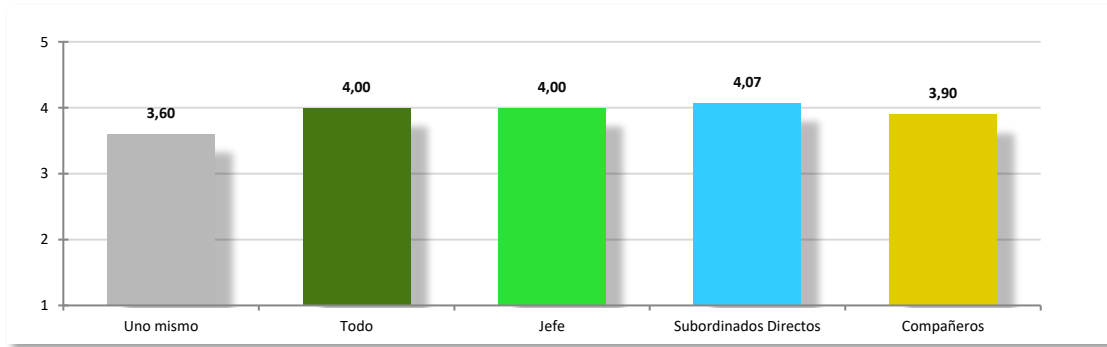
La gente no quiere contestar a ciertas partes del cuestionario referido a John Dohe si la concentración de "N/A" es significativa a través de varias competencias, es importante encontrar si hay algún prejuicio que pueda ser tomado en consideración.



Competencias 360

2.3.1 Liderazgo

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Inspira y guía a otros para lograr resultados.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona puede obtener el compromiso de los demás para apoyar una visión o meta.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona genera confianza con una congruencia perceptible entre palabras y acciones.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Toma decisiones y asume riesgos en beneficio de los componentes del equipo.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Adapta métodos y enfoques para motivar a los demás.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

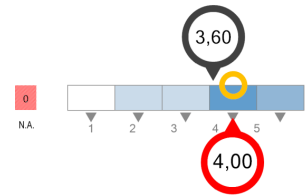
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Liderazgo



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Inspira y guía a otros para lograr resultados.			0%
Esta persona puede obtener el compromiso de los demás para apoyar una visión o meta.			0%
Esta persona genera confianza con una congruencia perceptible entre palabras y acciones.			0%
Toma decisiones y asume riesgos en beneficio de los componentes del equipo.			0%
Adapta métodos y enfoques para motivar a los demás.			0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

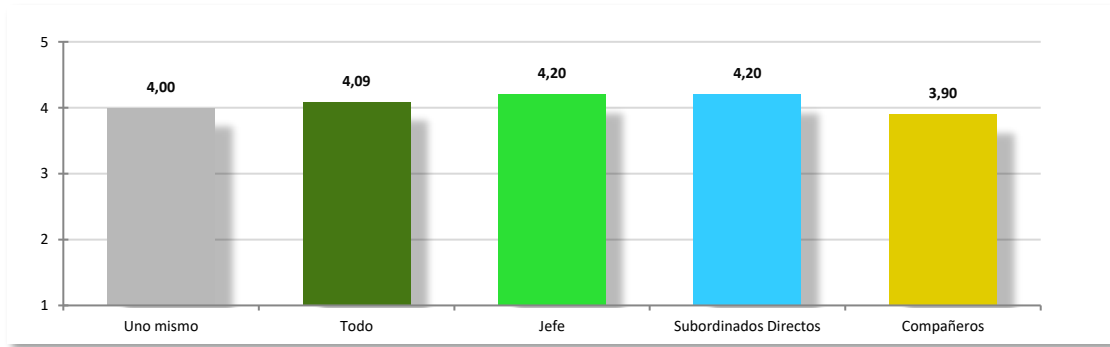




Competencias 360

2.3.2 Pensamiento Conceptual

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
	Esta persona analiza situaciones hipotéticas o conceptos abstractos para generar conocimiento.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona demuestra capacidad de predecir los resultados a largo plazo y desarrollar estrategias de negocio adecuadas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona identifica, evalúa y comunica los impactos potenciales de situaciones hipotéticas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona define las opciones para aprovechar las oportunidades en el logro de los objetivos de negocio.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona puede desarrollar planes y estrategias que conduzcan a los resultados estratégicos deseados.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

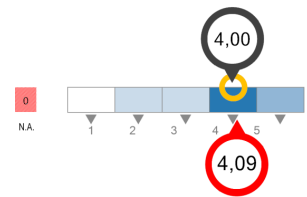
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Pensamiento Conceptual



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona analiza situaciones hipotéticas o conceptos abstractos para generar conocimiento.			0%
Esta persona demuestra capacidad de predecir los resultados a largo plazo y desarrollar estrategias de negocio adecuadas.			0%
Esta persona identifica, evalúa y comunica los impactos potenciales de situaciones hipotéticas.			0%
Esta persona define las opciones para aprovechar las oportunidades en el logro de los objetivos de negocio.			0%
Esta persona puede desarrollar planes y estrategias que conduzcan a los resultados estratégicos deseados.			0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

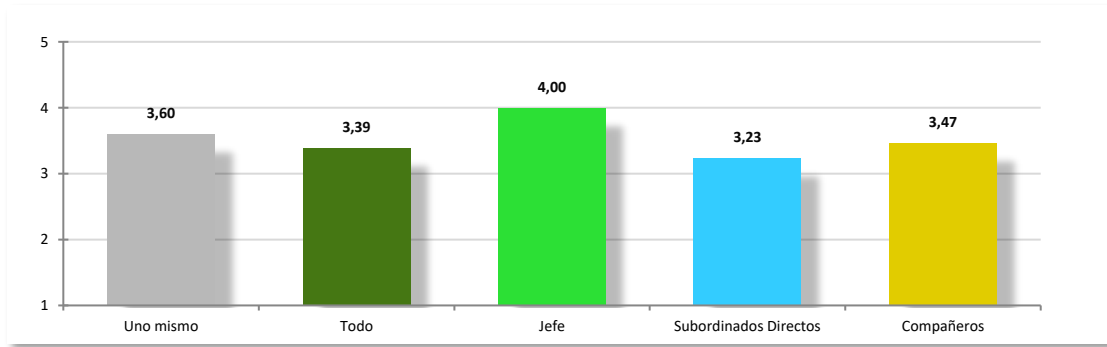




Competencias 360

2.3.3 Gestión de Conflictos

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona identifica y resuelve problemas y conflictos rápidamente.					
Esta persona escucha para entender los puntos de conflicto.					
Esta persona difunde situaciones emocionales.					
Esta persona resuelve problemas de manera constructiva.					
Esta persona resuelve las diferencias mientras cuida la relación.					

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

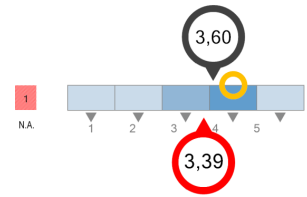
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Gestión de Conflictos



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona identifica y resuelve problemas y conflictos rápidamente.	■		0%
Esta persona escucha para entender los puntos de conflicto.			0%
Esta persona difunde situaciones emocionales.	■		9%
Esta persona resuelve problemas de manera constructiva.		■	0%
Esta persona resuelve las diferencias mientras cuida la relación.			0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

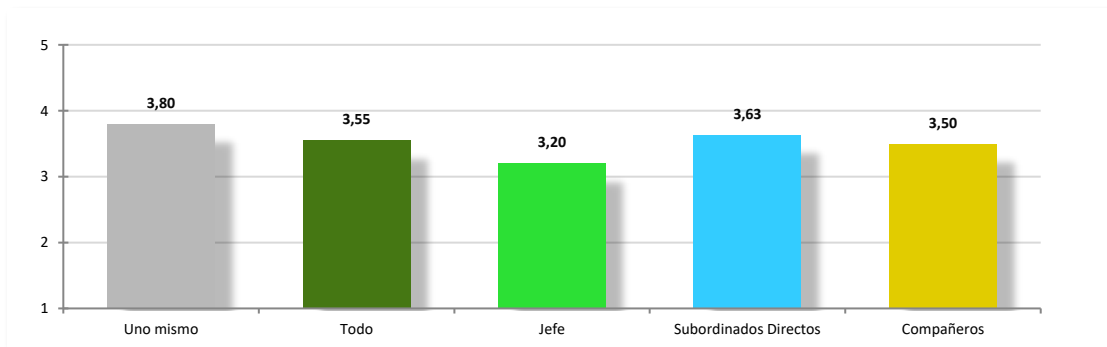




Competencias 360

2.3.4 Enfoque en el Cliente

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona responde a los clientes con sentido de urgencia.	Área favorable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
Esta persona resuelve problemas o quejas para satisfacer a los clientes.	Área favorable	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
Esta persona se anticipa las necesidades o expectativas del cliente.	Neutral	Neutral	Área desfavorable	Neutral	Neutral
Esta persona desarrolla relaciones sólidas con los clientes.	Neutral	Neutral	Área favorable	Neutral	Neutral
Esta persona asume riesgos profesionales por los clientes.	Área favorable	Neutral	Área favorable	Neutral	Neutral

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

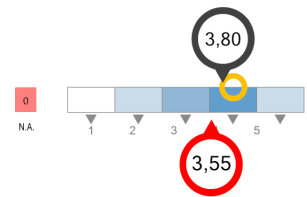
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Enfoque en el Cliente



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona responde a los clientes con sentido de urgencia.			0%
Esta persona resuelve problemas o quejas para satisfacer a los clientes.	■		0%
Esta persona se anticipa las necesidades o expectativas del cliente.	■		0%
Esta persona desarrolla relaciones sólidas con los clientes.			0%
Esta persona asume riesgos profesionales por los clientes.		■	0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

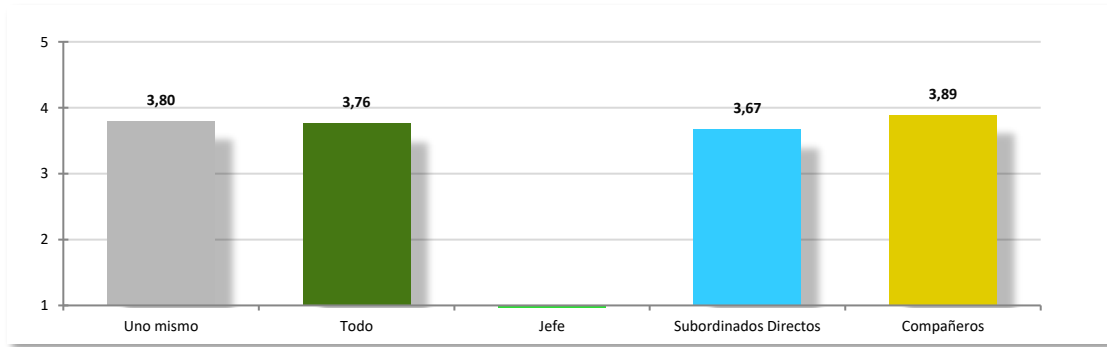




Competencias 360

2.3.5 Desarrollo de personas / Coaching

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona identifica las necesidades de desarrollo de los demás.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Promueve el crecimiento personal y profesional.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona ofrece formación y oportunidades de desarrollo para los demás.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona anima, apoya y reconoce los esfuerzos para mejorar.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona forma, entrena y dirige a los demás.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

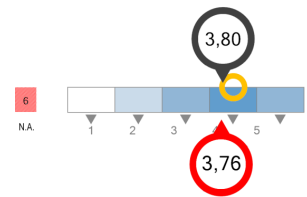
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Desarrollo de personas / Coaching



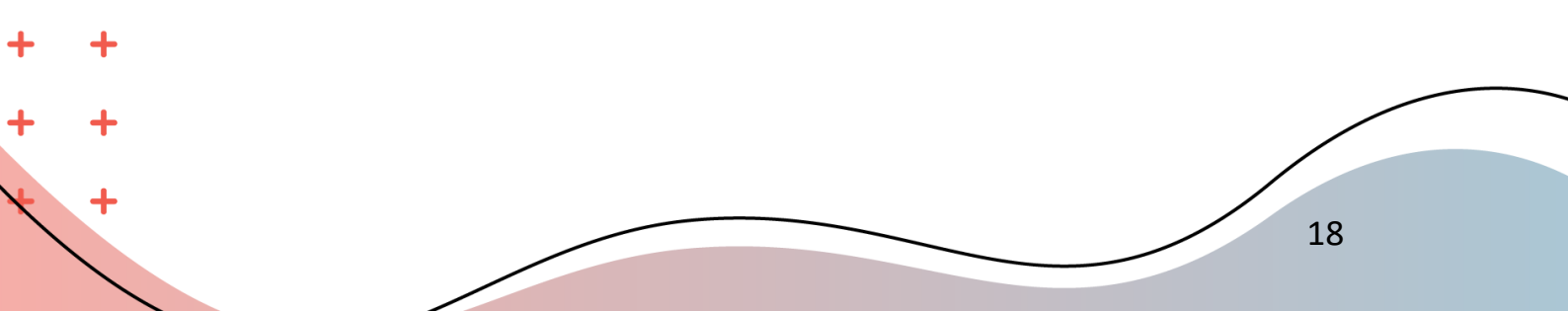
Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona identifica las necesidades de desarrollo de los demás.		■	9%
Promueve el crecimiento personal y profesional.			9%
Esta persona ofrece formación y oportunidades de desarrollo para los demás.	■		9%
Esta persona anima, apoya y reconoce los esfuerzos para mejorar.	■		9%
Esta persona forma, entrena y dirige a los demás.	■		18%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

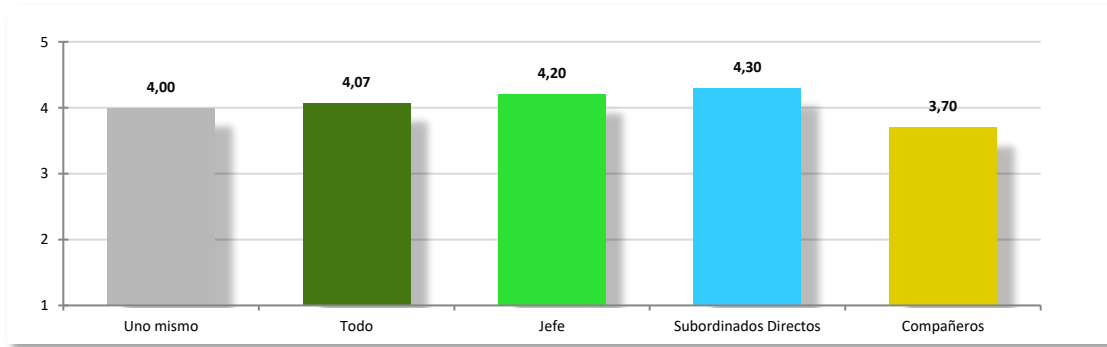




Competencias 360

2.3.6 Flexibilidad

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona modifica estrategias, métodos o comportamientos para adaptarse a los cambios.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona mantiene la productividad durante los cambios.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona puede administrar múltiples prioridades y / o tareas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona adopta o defiende el cambio.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona se adapta rápidamente a los cambios de dirección, prioridad y / o planes de trabajo.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

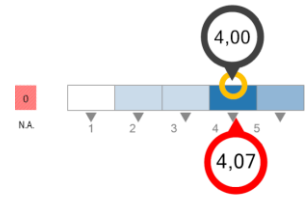
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Flexibilidad



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona modifica estrategias, métodos o comportamientos para adaptarse a los cambios.		<div style="width: 70%; background-color: green;"></div>	0%
Esta persona mantiene la productividad durante los cambios.		<div style="width: 70%; background-color: green;"></div>	0%
Esta persona puede administrar múltiples prioridades y / o tareas.		<div style="width: 70%; background-color: green;"></div>	0%
Esta persona adopta o defiende el cambio.		<div style="width: 70%; background-color: green;"></div>	0%
Esta persona se adapta rápidamente a los cambios de dirección, prioridad y / o planes de trabajo.		<div style="width: 70%; background-color: green;"></div>	0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

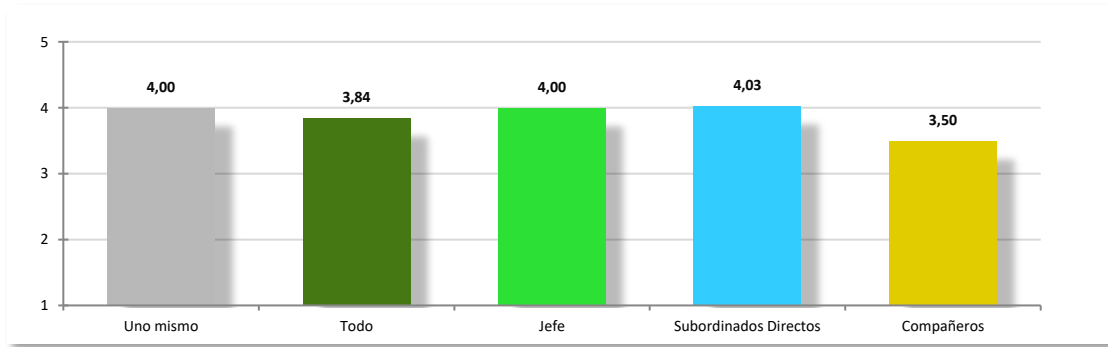




Competencias 360

2.3.7 Visión Estratégica

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
	Esta persona demuestra la capacidad de ver el panorama completo.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona se enfoca en el futuro.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona persigue ideas, oportunidades o negocios futuristas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Defiende ideas, oportunidades o negocios futuristas sin importar el riesgo.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona visualiza posibilidades que otros a lo mejor no.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

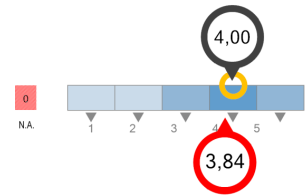
Leyenda

- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible



Competencias 360

Visión Estratégica



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona demuestra la capacidad de ver el panorama completo.		■	0%
Esta persona se enfoca en el futuro.		■	0%
Esta persona persigue ideas, oportunidades o negocios futuristas.		■	0%
Defiende ideas, oportunidades o negocios futuristas sin importar el riesgo.	■		0%
Esta persona visualiza posibilidades que otros a lo mejor no.		■	0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

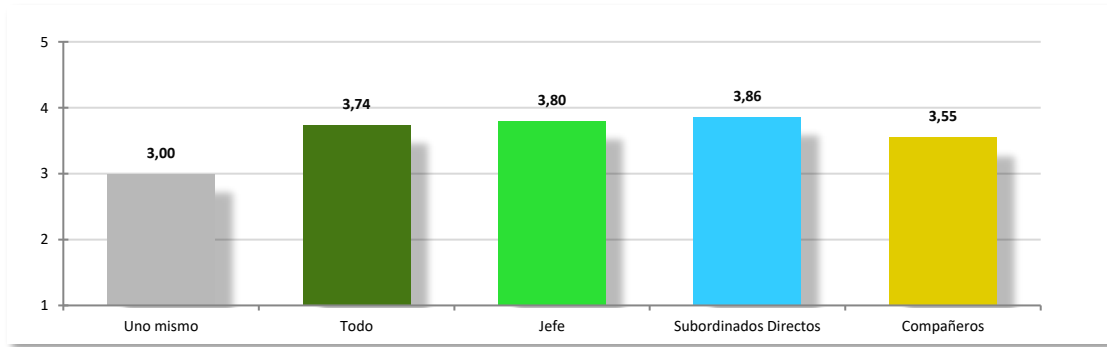




Competencias 360

2.3.8 Logro de Objetivos

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona toma la iniciativa y actúa de forma independiente para lograr los objetivos.	Área desfavorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona establece metas ambiciosas y trabaja para conseguirlas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona reconoce y aprovecha las oportunidades.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona es persistente en el esfuerzo para lograr los objetivos a pesar de los obstáculos o resistencia.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona toma riesgos para alcanzar los objetivos.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

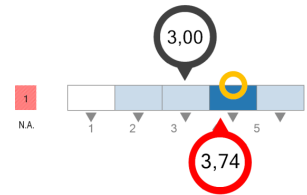
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Logro de Objetivos



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona toma la iniciativa y actúa de forma independiente para lograr los objetivos.	■		9%
Esta persona establece metas ambiciosas y trabaja para conseguirlas.		■	0%
Esta persona reconoce y aprovecha las oportunidades.		■	0%
Esta persona es persistente en el esfuerzo para lograr los objetivos a pesar de los obstáculos o resistencia.		■	0%
Esta persona toma riesgos para alcanzar los objetivos.	■		0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta

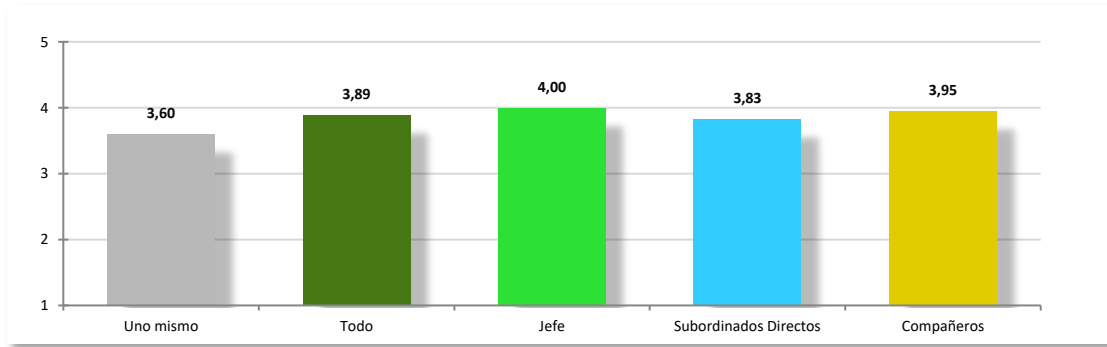




Competencias 360

2.3.9 Habilidades Interpersonales

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Actuaciones Críticas	Evaluadores				
	Uno mismo	Todo	Jefe	Subordinados Directos	Compañeros
Esta persona desarrolla y mantiene relaciones con todo tipo de personas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona demuestra comprensión de sí mismo/misma y de los demás.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona se comunica y se relaciona eficazmente con todo tipo de personas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona trata a las personas con respeto, cortesía y consideración.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable
Esta persona respeta y valora las diferentes opiniones, perspectivas y culturas.	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable	Área favorable

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

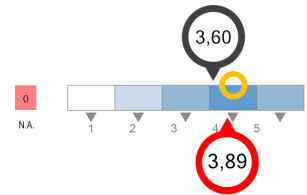
- Área favorable (promedio igual o superior a 4,00)
- Neutral (promedio entre 4,00 y 2,00)
- Área desfavorable (promedio inferior a 2,00)
- No disponible





Competencias 360

Habilidades Interpersonales



Actuaciones Críticas	ALERTAS	De acuerdo - Muy de acuerdo	NA(%)
Esta persona desarrolla y mantiene relaciones con todo tipo de personas.			0%
Esta persona demuestra comprensión de sí mismo/misma y de los demás.			0%
Esta persona se comunica y se relaciona eficazmente con todo tipo de personas.	■		0%
Esta persona trata a las personas con respeto, cortesía y consideración.		■	0%
Esta persona respeta y valora las diferentes opiniones, perspectivas y culturas.		■	0%

Total de evaluadores: Todo:11; Jefe:1; Subordinados Directos:6; Compañeros:4;

Leyenda

- 15% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 30% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 50% de las respuestas entre las escalas Muy en desacuerdo y En desacuerdo
- 70% de las respuestas entre las escalas De acuerdo y Muy de acuerdo

N.A. – Porcentaje de evaluadores que no contestaron esta pregunta





Competencias 360

3 Feedback adicional

3.1.1 Cómo leer esta sección

En esta sección usted encontrará una lista de comentarios y observaciones que han sido aportadas por los evaluadores (transcritos literalmente como ellos los escribieron).

Seguir Haciendo

- Últimamente (desde el COVID) está muy lejos del negocio, de su gente y de las tiendas con los proyectos importantes que se están haciendo y se está dedicando más a tareas que probablemente deberían estar lideradas por la Dirección General.
- mantener las iniciativas que está proponiendo ante los nuevos cambios que se están dando en la sociedad que impactan directamente en el negocio
- En mi opinión, debería seguir trabajando de forma muy cercana con los equipos, escucharlos, preguntar y motivar, para ayudar a crecer a las personas que serán los/as protagonistas del futuro de la compañía.
- Continuar elevando el nivel de gestión del área en coordinación con los clientes.
- seguir transmitiendo su conocimiento y saber hacer a los miembros de su equipo y mantener la actitud tolerante que le caracteriza.
- Seguir transmitiendo confianza.
- Mantener el grado de autonomía y confianza en la gestión que desarrolla su equipo.
- La gestión socio laboral en pdv, que gestiona con éxito a pesar de la situación actual de mercado.
- Desarrolla un papel protagonista en la empresa ya que su gestión no se limita solo a la parte laboral si no también incluye un ámbito más amplio que se relaciona con el puesto, as polivalencias, la formación, la promoción y un plan de carrera asesorándolo y ayudando a su desarrollo profesional y personal.

Comenzar a Hacer

- Lo comentado antes, que hable más con su equipo y que este más cerca y involucrado apoyando ciertos proyectos para mejorar el trabajo de las personas en tiendas: atención diferencial, gestión por procesos, coaching, formación de equipos, incentivos, pedido automático....y un largo etcétera...
- Visitar más los negocios y ver en primera persona el feedback de los equipos que están más próximos al cliente.
- Delegar más / confiar más. Poner mayor foco en temas relevantes.
- planificar las reuniones que hace para darle continuidad en el tiempo con el fin de informar y recibir feedback de su equipo y que ambas partes se puedan enriquecer de lo que la otra parte le pueda aportar (información, conocimientos, apoyo, identificar necesidades ...)
- .
- Mejorar la escucha.
- Conocer mejor a su equipo, sobre todo en sus carencias.



Competencias 360

- Dar formación a las personas de desarrollo espiritual y gestión emocional. Generar procesos de autoayuda organizando jornadas con expertos (desarrollo personal) y actos de colaboración (voluntariado) con el área institucional.

Dejar de Hacer

- Proyectos de BIG Data y otros varios de la Dirección General.
- En mi opinión no veo nada resaltable que tenga un impacto negativo en su desempeño.
- Dispersarse en múltiples temas.
- Debería trabajar con menos prisas y buscando una mayor participación de su equipo en las propuestas que se planteen, dado que la vorágine del día a día nos ha llevado a tomar decisiones en ocasiones poco meditadas, no siempre acertadas y muchas veces tardías.
- .
- Debería de estar más pendiente de la realidad y preocupaciones de los equipos.
- No dar por cierto que quien se queja es quien tiene la razón o cuenta la verdad.
- Dejar de hacer es transformación y, para ello debe reflexionar sobre lo que quiere cambiar.



Competencias 360

3.1.2 Comentarios de John Dohe

En esta sección encontrará una lista de comentarios y observaciones que han sido aportadas por usted en la calidad de Auto Evaluado (transcritos literalmente como los escribió).

Seguir Haciendo

- La prioridad está en Desarrollar a los colaboradores, generando nuevas habilidades, como el pensamiento analítico, incorporarlos a la transformación digital, como palanca para la mejora de la eficiencia, y conseguir un mayor enfoque a la consecución de los objetivos, identificando planes a corto y medio plazo.

Comenzar a Hacer

- Mayor cercanía con mis colaboradores, recuperando tanto las reuniones mensuales de todos los miembros como los despachos individuales. Es necesario identificar con ellos las prioridades y compartirlas, teniendo en cuenta los retos estratégicos a los que nos enfrentamos. Tengo que conseguir que salgan de la gestión de incidencias y pasen a gestionar proyectos de transformación.

Dejar de Hacer

No se produjo ningún comentario u observación

