

Dattner Consulting

www.dattnerconsulting.com

info@dattnerconsulting.com

Dattner Consulting

Liderazgo 2013 Lider 2013

2/26/2013

Services provided by
Dattner Consulting
www.dattnerconsulting.com
info@dattnerconsulting.com

Sobre esta encuesta

Esta encuesta con múltiples evaluadores está diseñada para proveerle una base en su desarrollo profesional. El reporte consolida las percepciones de sus evaluadores y tiene los siguientes objetivos:

- Promover una retroalimentación constructiva y sincera de sus colegas
- Ayudarle a identificar sus fortalezas profesionales y las áreas a mejorar
- Establecer una base cuantitativa que le permitirá medir su progreso a través del tiempo
- Permitir que usted pueda comparar y contraponer su visión de sí mismo con las visiones que otros tienen de usted
- Otorgar un punto de partida para las conversaciones sobre cómo puede mejorar su rendimiento
- Demostrar que usted está abierto a la retroalimentación y comprometido con el mejoramiento continuo

Grupos de evaluadores que dieron retroalimentación

Grupo de evaluadores	# de encuestados (n)	# invitados a participar
Pares	1	1

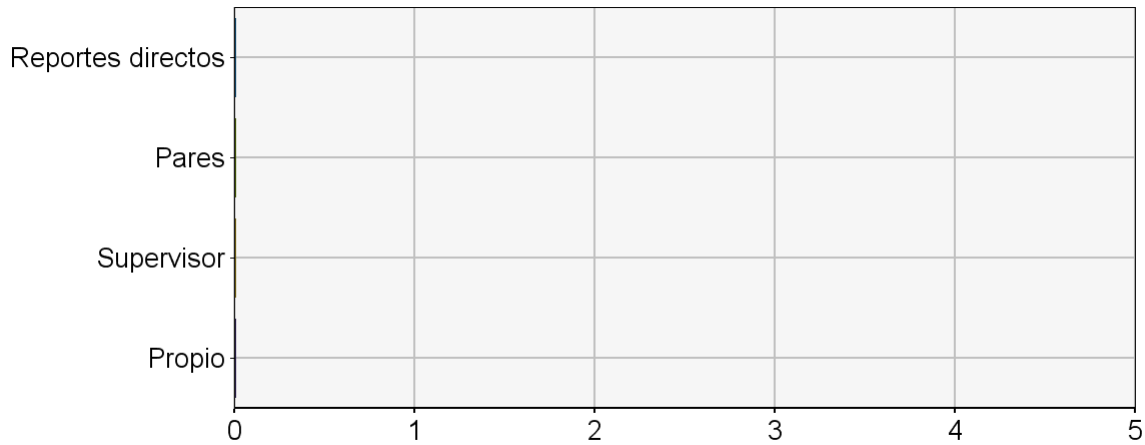
Sobre la escala de valoración

Escala	Valor Asignado
n/a	0
muy en desacuerdo	1
en desacuerdo	2
indeciso	3
de acuerdo	4
muy de acuerdo	5

Ítems con “puntuación inversa”: Con el fin de proteger la encuesta contra respuestas sesgadas y de garantizar que los encuestados lean cuidadosamente cada una de las preguntas, en cada categoría las preguntas 3 y 6 están redactadas de forma negativa. En el reporte final, estas preguntas son valoradas a la inversa, esto significa que la respuesta dada se le resta a 6. Esta “puntuación inversa” garantiza que en el reporte final las puntuaciones más altas siempre sean las mejores. Por ejemplo, si un encuestado responde a la pregunta 3 “A veces puede ser distante y difícil de interpretar” con un “1” para “muy en desacuerdo”, eso se reporta como un 5. Si el encuestado responde “5” para “muy de acuerdo” a la pregunta 3, eso se reporta como un 1.

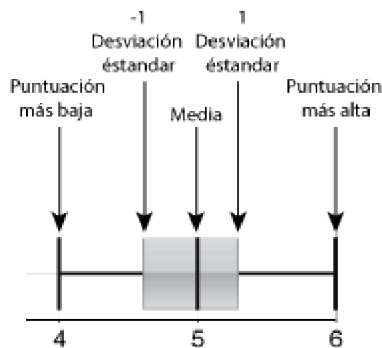
Resumen de todas las categorías

Abajo, la gráfica muestra un resumen de todas las respuestas clasificadas por grupo de evaluadores.



Al leer el diagrama de caja y bigotes:

Arriba, el diagrama de caja y bigotes sirve para resumir e interpretar un rango de datos. Abajo, la gráfica da ejemplo y muestra cómo interpretar los datos con los diferentes componentes del diagrama de caja y bigotes.



Puntuación más baja: Esta es la puntuación más baja que el individuo recibió de parte de un grupo de evaluadores.

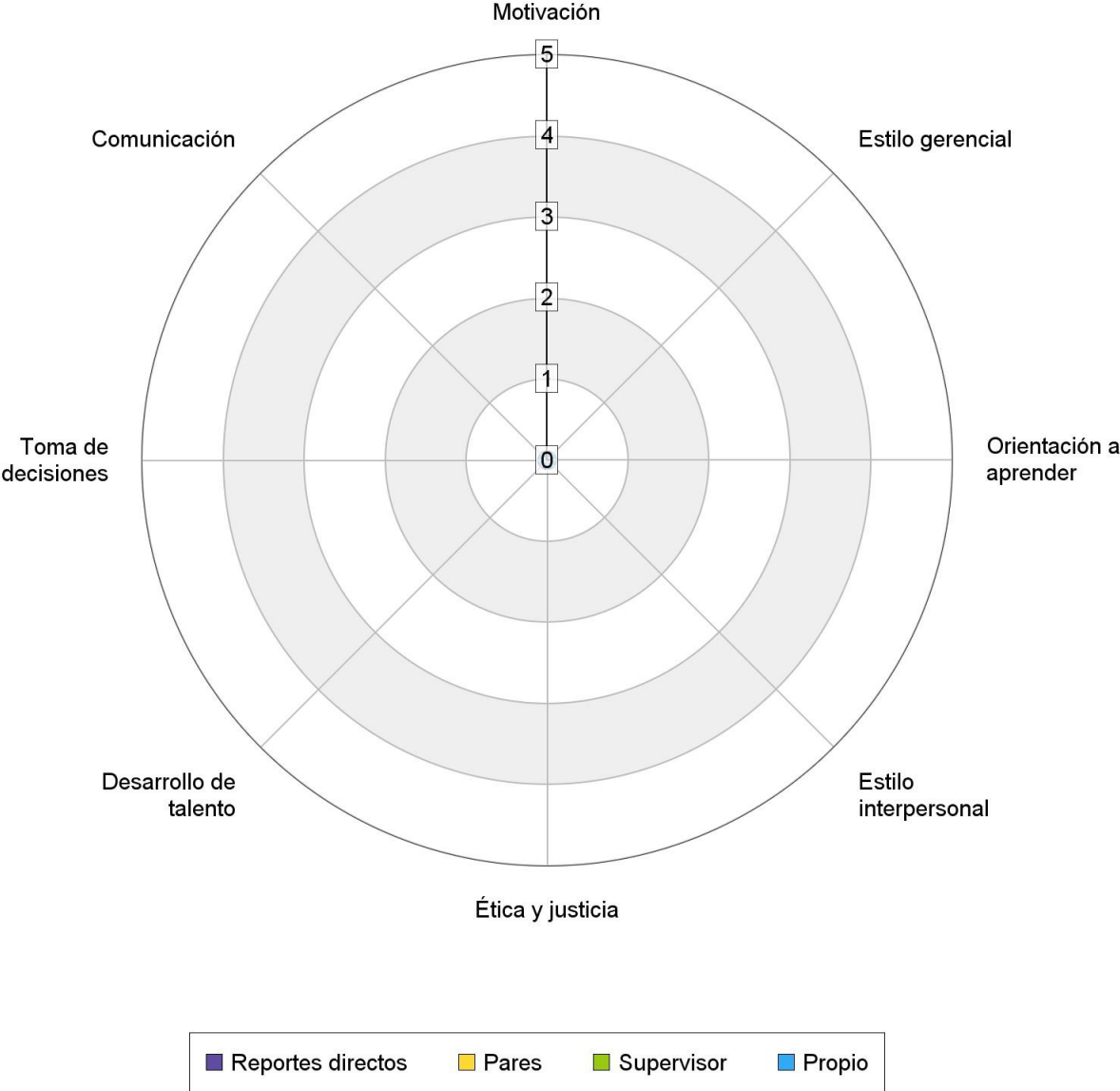
Caja de rango: Esta caja representa todos los valores entre más y menos 1 desviación estándar de la media. Aproximadamente 68% de todos los resultados se encuentran dentro de este rango.

Marca de la media: La línea en el centro de la gráfica representa el promedio de la puntuación dada por cada grupo de evaluadores.

Puntuación más alta: Este valor es la puntuación más alta otorgada por un grupo de evaluadores en particular.

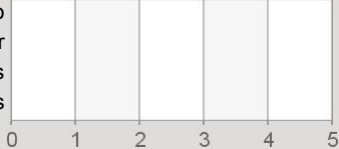
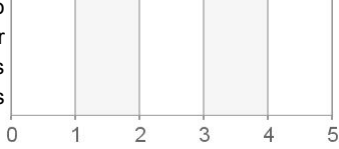
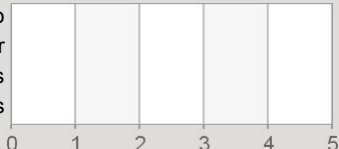
Perfil de competencias

Abajo, la gráfica muestra el promedio de puntuación por cada ítem de la encuesta.



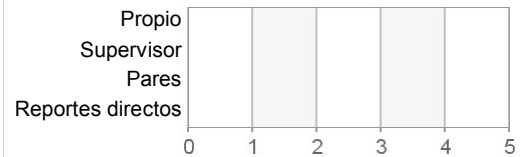
Resumen de todas las categorías de competencias

Resumen de todos los grupos de competencias clasificados por grupo de evaluadores.

Comunicación <ul style="list-style-type: none">● Se esfuerza por escuchar y entablar relaciones con las personas● Da retroalimentación objetiva y está dispuesto a tener conversaciones difíciles● Hace presentaciones efectivas ante juntas y grupos de trabajo● Comparte la lógica y el proceso de tomar decisiones● Comunica claramente quién es responsable de qué● Con el tiempo se convierte en un mejor comunicador● En ocasiones resulta difícil saber lo que está pensando o sintiendo (puntuación inversa)● Envía mensajes y señales ambiguas (puntuación inversa)	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Reporte</th><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>Propio</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Supervisor</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Pares</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Reportes directos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	Reporte	0	1	2	3	4	5	Propio							Supervisor							Pares							Reportes directos						
Reporte	0	1	2	3	4	5																														
Propio																																				
Supervisor																																				
Pares																																				
Reportes directos																																				
Toma de decisiones <ul style="list-style-type: none">● Analiza una gran variedad de alternativas y contingencias antes de tomar una decisión● Involucra a los demás en la toma de decisiones y toma en cuenta sus puntos de vista● Toma decisiones lógicas y no se deja llevar por emociones o estados de ánimo● Delega responsabilidades apropiadamente cuando otros tienen más experiencia en el área● Es bueno(a) en desarrollar una estrategia para lo que es realmente importante● Con el tiempo mejora su método para tomar decisiones● Salta a conclusiones sin antes haber recolectado la información necesaria (puntuación inversa)● Toma mucho tiempo en analizar el problema antes de llegar a una conclusión (puntuación inversa)	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Reporte</th><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>Propio</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Supervisor</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Pares</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Reportes directos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	Reporte	0	1	2	3	4	5	Propio							Supervisor							Pares							Reportes directos						
Reporte	0	1	2	3	4	5																														
Propio																																				
Supervisor																																				
Pares																																				
Reportes directos																																				
Desarrollo de talento <ul style="list-style-type: none">● Desarrolla la confianza en su equipo y las expectativas positivas y satisfactorias a nivel personal● Sirve como apoyo y defiende los intereses de su equipo de trabajo● Trabaja en conseguirle entrenamiento, recursos e información a su equipo● Está comprometido para crear una organización con una gran diversidad de personas● Apoya el balance de trabajo/vida personal de sus empleados● Con el tiempo ha incrementado su capacidad para desarrollar el talento de otros● No se interesa por desarrollar las capacidades profesionales de su personal (puntuación inversa)● No provee detalles de acciones a seguir ni retroalimentación específica y constante sobre el desempeño de su personal (puntuación inversa)	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Reporte</th><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>Propio</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Supervisor</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Pares</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Reportes directos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	Reporte	0	1	2	3	4	5	Propio							Supervisor							Pares							Reportes directos						
Reporte	0	1	2	3	4	5																														
Propio																																				
Supervisor																																				
Pares																																				
Reportes directos																																				

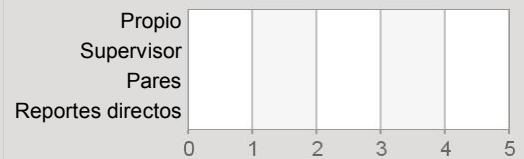
Ética y justicia

- Se adhiere personalmente a los mismos estándares éticos estrictos que usa para evaluar a los demás
- Se adhiere a sus compromisos constantemente
- Está más preocupado por las prioridades organizacionales que por el interés propio
- Trata a todos con consideración y respeto
- Rápidamente confronta a otros en asuntos relacionados con la ética y la justicia
- Tiene una reputación de ser ético(a) y justo(a) que ha crecido con el tiempo
- Tiene favoritos y califica el desempeño de las personas con estándares diferentes (puntuación inversa)
- Trata a la gente de manera distinta dependiendo de su nivel en la empresa (puntuación inversa)



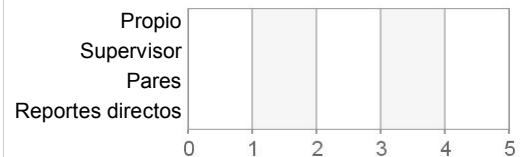
Estilo interpersonal

- Valora las relaciones funcionales y demuestra gran sensibilidad interpersonal
- Es sensible y respetuoso hacia las diferencias culturales
- Maneja constructivamente la identificación y resolución de conflictos
- Hace uso constructivo del sentido del humor
- Tiene interés en las personas y se esfuerza por conocerlas
- Su estilo interpersonal mejora con el tiempo
- No hace que la gente se sienta valorada ni apreciada (puntuación inversa)
- Pierde la compostura y expresa enojo de una manera destructiva (puntuación inversa)



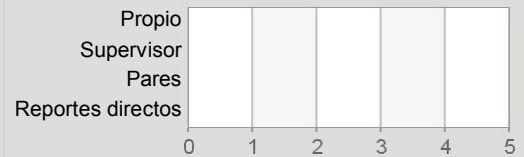
Orientación a aprender

- Está abierto a recibir retroalimentación y sugerencias
- Logra concentrarse, aprender y actuar aún bajo niveles altos de estrés
- Está consciente de sí mismo y aprende de sus errores
- Reta las prácticas tradicionales y está dispuesto(a) a probar nuevas maneras de hacer las cosas
- Está comprometido(a) a facilitar constantemente la adquisición de conocimientos substanciosos y experiencias
- Con el tiempo demuestra mayor orientación hacia el aprendizaje
- No está dispuesto a admitir errores o a pedir disculpas (puntuación inversa)
- Toma una actitud defensiva y niega la validez de la retroalimentación negativa (puntuación inversa)



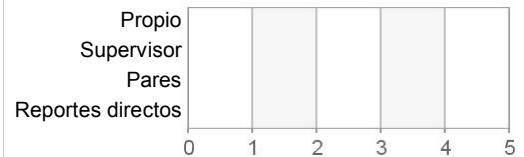
Estilo gerencial

- Capacita a las personas para que tomen decisiones en lugar de hacer todo por sí mismo(a)
- Valora el trabajo en equipo y la colaboración
- Tiene dificultad en adaptar su estilo de liderazgo dependiendo de la persona y la situación
- Lidera juntas efectivamente
- Hace a las personas responsables de sus acciones y las confronta en caso de que no se estén desempeñando en el nivel adecuado
- Con el tiempo se ha vuelto un mejor gerente
- Opera bajo el principio del miedo y la intimidación (puntuación inversa)
- A veces tiene mala actitud y se vuelve muy irritable (puntuación inversa)



Motivación

- Demuestra un grado alto de optimismo, participación y energía
- Motiva y mueve a la gente para perseguir metas comunes
- Es persistente y determinado al enfrentar obstáculos o caídas
- Comparte créditos y reconoce y premia a la gente por sus contribuciones
- Presta atención a la moral de la organización
- Con el tiempo ha desarrollado la habilidad de motivar a otros
- Está desmotivado y desmotiva a otros (puntuación inversa)
- Comete el error de motivar a todos con las mismas cosas (puntuación inversa)




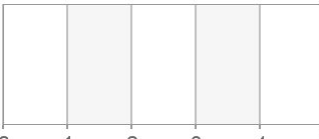




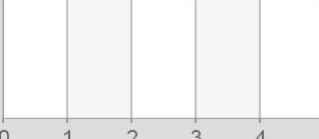
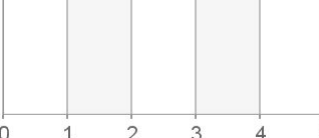
Ítems individuales de la encuesta

Abajo, la gráfica muestra el promedio de puntuación para cada ítem.


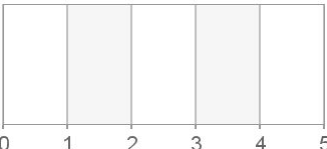
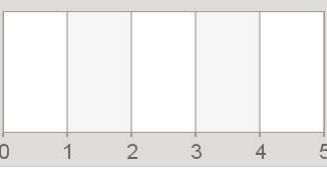
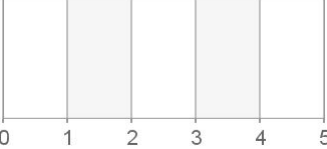
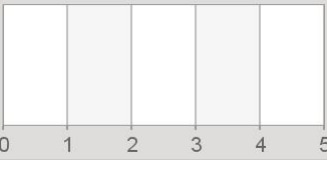
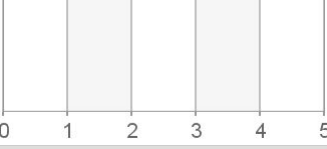

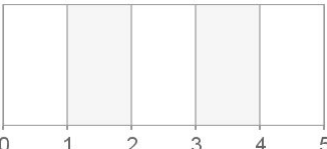
Ítem de la encuesta	Respuestas por grupo calificador				
<p>Comunicación</p> <p>1. Se esfuerza por escuchar y entablar relaciones con las personas</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>2. Da retroalimentación objetiva y está dispuesto a tener conversaciones difíciles</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>3. En ocasiones resulta difícil saber lo que está pensando o sintiendo (puntuación inversa)</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>4. Hace presentaciones efectivas ante juntas y grupos de trabajo</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>5. Comparte la lógica y el proceso de tomar decisiones</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>6. Envía mensajes y señales ambiguas (puntuación inversa)</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>7. Comunica claramente quién es responsable de qué</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0
<p>Comunicación</p> <p>8. Con el tiempo se convierte en un mejor comunicador</p>	Propio	Supervisor	Pares	Reportes directos	Máx 0 Mín 0 n 0

<p>Toma de decisiones 9. Analiza una gran variedad de alternativas y contingencias antes de tomar una decisión</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 10. Involucra a los demás en la toma de decisiones y toma en cuenta sus puntos de vista</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 11. Salta a conclusiones sin antes haber recolectado la información necesaria (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 12. Toma decisiones lógicas y no se deja llevar por emociones o estados de ánimo</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 13. Delega responsabilidades apropiadamente cuando otros tienen más experiencia en el área</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 14. Toma mucho tiempo en analizar el problema antes de llegar a una conclusión (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 15. Es bueno(a) en desarrollar una estrategia para lo que es realmente importante</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Toma de decisiones 16. Con el tiempo mejora su método para tomar decisiones</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>Desarrollo de talento</p> <p>17. Desarrolla la confianza en su equipo y las expectativas positivas y satisfactorias a nivel personal</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>18. Sirve como apoyo y defiende los intereses de su equipo de trabajo</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>19. No se interesa por desarrollar las capacidades profesionales de su personal (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>20. Trabaja en conseguirle entrenamiento, recursos e información a su equipo</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>21. Está comprometido para crear una organización con una gran diversidad de personas</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>22. No provee detalles de acciones a seguir ni retroalimentación específica y constante sobre el desempeño de su personal (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>23. Apoya el balance de trabajo/vida personal de sus empleados</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Desarrollo de talento</p> <p>24. Con el tiempo ha incrementado su capacidad para desarrollar el talento de otros</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

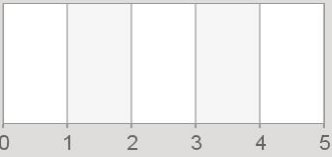
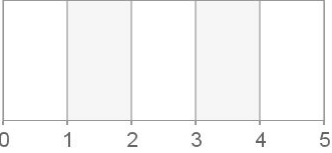
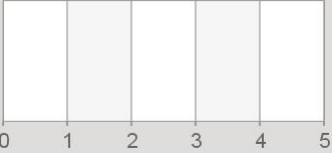
<p>Ética y justicia</p> <p>25. Se adhiere personalmente a los mismos estándares éticos estrictos que usa para evaluar a los demás</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>26. Se adhiere a sus compromisos constantemente</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>27. Tiene favoritos y califica el desempeño de las personas con estándares diferentes (puntuación inversa)</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>28. Está más preocupado por las prioridades organizacionales que por el interés propio</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>29. Trata a todos con consideración y respeto</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>30. Trata a la gente de manera distinta dependiendo de su nivel en la empresa (puntuación inversa)</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>31. Rápidamente confronta a otros en asuntos relacionados con la ética y la justicia</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Ética y justicia</p> <p>32. Tiene una reputación de ser ético(a) y justo(a) que ha crecido con el tiempo</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>Estilo interpersonal</p> <p>33. Valora las relaciones funcionales y demuestra gran sensibilidad interpersonal</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>34. Es sensible y respetuoso hacia las diferencias culturales</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>35. No hace que la gente se sienta valorada ni apreciada (puntuación inversa)</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>36. Maneja constructivamente la identificación y resolución de conflictos</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>37. Hace uso constructivo del sentido del humor</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>38. Pierde la compostura y expresa enojo de una manera destructiva (puntuación inversa)</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>39. Tiene interés en las personas y se esfuerza por conocerlas</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo interpersonal</p> <p>40. Su estilo interpersonal mejora con el tiempo</p>	<p>Propio </p> <p>Supervisor </p> <p>Pares </p> <p>Reportes directos </p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>Orientación a aprender</p> <p>41. Está abierto a recibir retroalimentación y sugerencias</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>42. Logra concentrarse, aprender y actuar aún bajo niveles altos de estrés</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>43. No está dispuesto a admitir errores o a pedir disculpas (puntuación inversa)</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>44. Está consciente de sí mismo y aprende de sus errores</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>45. Reta las prácticas tradicionales y está dispuesto(a) a probar nuevas maneras de hacer las cosas</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>46. Toma una actitud defensiva y niega la validez de la retroalimentación negativa (puntuación inversa)</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>47. Está comprometido(a) a facilitar constantemente la adquisición de conocimientos substanciosos y experiencias</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Orientación a aprender</p> <p>48. Con el tiempo demuestra mayor orientación hacia el aprendizaje</p>	<p>Propio</p> <p>Supervisor</p> <p>Pares</p> <p>Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>Estilo gerencial 49. Capacita a las personas para que tomen decisiones en lugar de hacer todo por sí mismo(a)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 50. Valora el trabajo en equipo y la colaboración</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 51. Opera bajo el principio del miedo y la intimidación (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 52. Tiene dificultad en adaptar su estilo de liderazgo dependiendo de la persona y la situación</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 53. Lidera juntas efectivamente</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 54. A veces tiene mala actitud y se vuelve muy irritable (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 55. Hace a las personas responsables de sus acciones y las confronta en caso de que no se estén desempeñando en el nivel adecuado</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Estilo gerencial 56. Con el tiempo se ha vuelto un mejor gerente</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>Motivación</p> <p>57. Demuestra un grado alto de optimismo, participación y energía</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>58. Motiva y mueve a la gente para perseguir metas comunes</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>59. Está desmotivado y desmotiva a otros (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>60. Es persistente y determinado al enfrentar obstáculos o caídas</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>61. Comparte créditos y reconoce y premia a la gente por sus contribuciones</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>62. Comete el error de motivar a todos con las mismas cosas (puntuación inversa)</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>63. Presta atención a la moral de la organización</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>Motivación</p> <p>64. Con el tiempo ha desarrollado la habilidad de motivar a otros</p>	<p>Propio <input type="checkbox"/></p> <p>Supervisor <input type="checkbox"/></p> <p>Pares <input type="checkbox"/></p> <p>Reportes directos <input type="checkbox"/></p>	<p>Máx Mín n</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>

<p>En general 65. Este líder trabaja bien</p>	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín <i>n</i> 0 0 0 0</p>
<p>En general 66. Estoy contento de trabajar para este líder</p>	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín <i>n</i> 0 0 0 0</p>
<p>En general 67. El desempeño de este líder mejora con el tiempo</p>	<p>Propio Supervisor Pares Reportes directos</p> 	<p>Máx Mín <i>n</i> 0 0 0 0</p>

Ítems ordenados por calificación más alta y más baja

Clasificación por promedio de los ítems con las cifras más altas

Valor

Clasificación por promedio de los ítems con las cifras más bajas

Valor

Comentarios Adicionales

A todos los encuestados se les pide que den comentarios adicionales. A continuación, los comentarios se presentan exactamente como fueron anotados por los encuestados.

Comunicación: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Desarrollo de talento: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

En general: Observaciones/Sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Estilo gerencial: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Estilo interpersonal: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Ética y justicia: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Motivación: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Orientación a aprender: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario

Supervisor:

Sin comentario

Toma de decisiones: Observaciones/sugerencias

Pares:

Sin comentario

Propio:

Sin comentario

Reportes directos:

Sin comentario