



Introducción

PEOPLE LEADER ASSESSMENT.
HEINEKEN MEXICO



INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte es proporcionarte una imagen actual de tus fortalezas y áreas de mejora con respecto a Bienestar, Inclusión, Gestión de talento y Comportamientos HEINEKEN. Es también un punto de partida para realizar mejoras en torno a estos pilares que forman parte de un Liderazgo balanceado en HEINEKEN.

Importante: Cuando tu autoevaluación no coincida con la evaluación de los demás, es una valiosa oportunidad de aprendizaje en términos de lo que haces en tu trabajo y cómo lo haces.

CONTENIDO

Sección 1: Resumen General

Sección 2: Análisis por competencia

Sección 3: Análisis por pregunta

Sección 4: Análisis de Brechas

Sección 5: Fortalezas y áreas en desarrollo

Sección 6: Comentarios

Sección 7: Feedback

Recomendaciones

1. Lee con calma y detenimiento todo el reporte. Tómalo el tiempo necesario para entenderlo y capitalizar lo que hay en él. Conforme lo lees, subraya lo que llama la atención, tanto positiva como negativamente
2. No te cuestiones demasiado si la información es correcta o exacta. La realidad es que alguien piensa eso de ti. Simplemente pregúntate: ¿estaría feliz de recibir esta información de nuevo en un año? En caso de que no, ¿qué estás dispuesto (a) a hacer para cambiarlo?
3. Los comentarios de la pregunta abierta se presentan tal como fueron escritos. Recuerda que algunas personas son mejores que otras cuando proporcionan retroalimentación por escrito.
4. Usa las siguientes preguntas para la reflexión y el análisis:
 - Fortalezas: ¿Dónde están mis fortalezas confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores?
 - Debilidades: ¿Dónde están mis áreas de desarrollo confirmadas?, es decir, ¿dónde hay consistencia entre mi autoevaluación y la del resto de los evaluadores respecto a las debilidades?
 - Oportunidades: ¿Dónde están mis fortalezas ocultas?, es decir, ¿dónde los evaluadores me clasificaron mejor que yo mismo (a)?
 - Amenazas: ¿Dónde están mis puntos ciegos?, es decir, ¿dónde me veo mejor en comparación con tus evaluadores?

1. Conecta lo que hayas encontrado a una o varias acciones de desarrollo, para ello pregúntate:

- ¿Cuál es el desafío?
- ¿Qué quiero lograr?
- ¿Cuál es la solución?
- ¿Qué debo hacer para solucionar el problema?
- ¿Qué puedo aprender de esto?
- ¿Qué voy a hacer diferente?
- ¿Qué voy a empezar a hacer?
- ¿Qué voy a dejar de hacer?

2. Comparte y discute este reporte con tu Line Manager y/o personas que puedan darte opinión sobre los aspectos prioritarios que necesitas desarrollar. Posteriormente actualiza tu Plan de desarrollo personal alineado a la filosofía de aprendizaje 70:20:10.

Sección 1: Resumen General

Compara los promedios de tu Autoevaluación, Otros evaluadores, Promedio Ponderado, Promedio referencia.

Identifica las brechas positivas donde el entorno ve fortalezas que tú no percibes, así como las brechas negativas donde tu autoevaluación es mejor que la de tu entorno.

- **Escala de calificación**
 - 5 – Siempre
 - 4 – Casi siempre
 - 3 – A veces
 - 2 – Casi nunca
 - 1 – Nunca
 - 0 – No observado
- **Estatus de tu People Leader Assessment al cierre de las encuestas**
- **Tipos de promedio**
 - **Promedio de tu autoevaluación**
 - **Promedio de Otros evaluadores**
 - **Promedio ponderado:** Puntaje ponderado considerando la calificación de autoevaluación (20%) y puntaje de colaborador (80%)
 - **Promedio referencia:** Es el puntaje promedio del grupo de personas de tu mismo Job grade o nivel de puesto

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2022-09-20 06:15:26** hasta el **2022-10-11 03:08:47**



Datos Personales



PEOPLE LEADER ASSESSMENT. EVALUACION DE COMPETENCIAS

No. Identificación :	3339308
Nombres :	EDUARDO RODRIGUEZ
Apellidos :	
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	GIS
Departamento :	BUSINESS SOLUTIONS
Cargo :	GERENTE D&T BACK OFFICE
Nivel Jerárquico :	BC BACK OFFICE
Jefe Inmediato :	
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

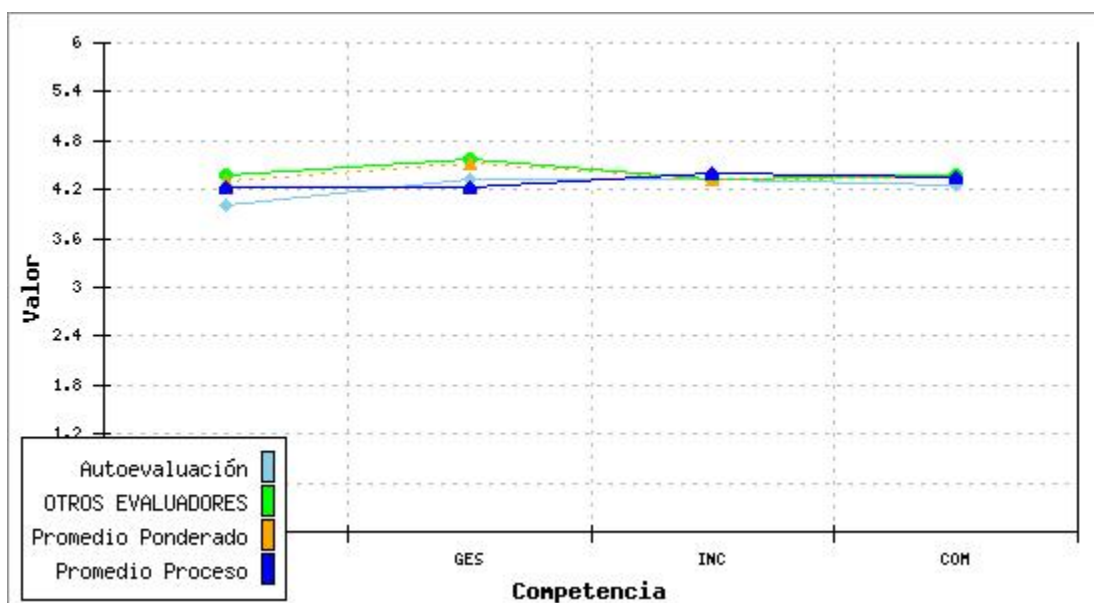
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	20.00%	1	1
Otros Evaluadores	80.00%	4	4

PEOPLE LEADER ASSESSMENT. EVALUACION DE COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.23
Otros Evaluadores	4.42
Promedio Ponderado	4.38
Promedio Proceso	4.28

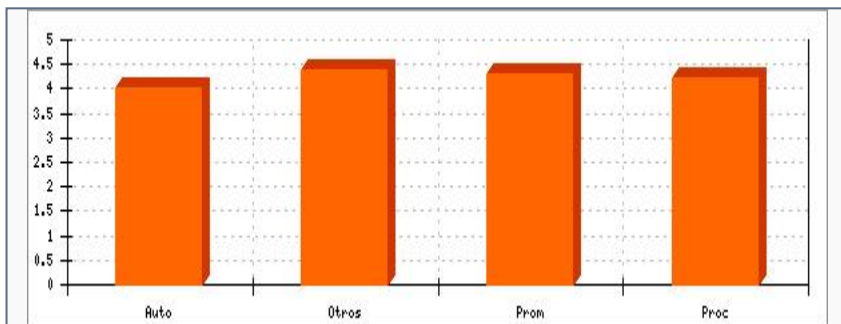


	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Otros Evaluadores	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	BIENESTAR	4.00	4.38	4.30	4.23
2	GESTIÓN DEL TALENTO	4.33	4.58	4.53	4.22
3	INCLUSIÓN	4.33	4.33	4.33	4.39
4	COMPORTAMIENTOS HEINEKEN	4.25	4.38	4.35	4.36



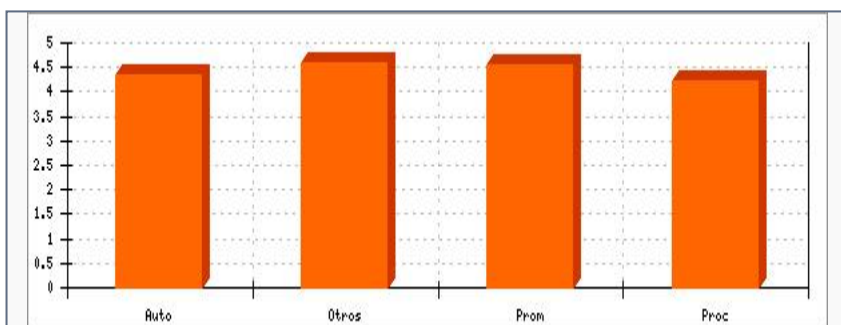
BIENESTAR (4.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.38
Promedio Ponderado	4.30
Promedio Proceso	4.23



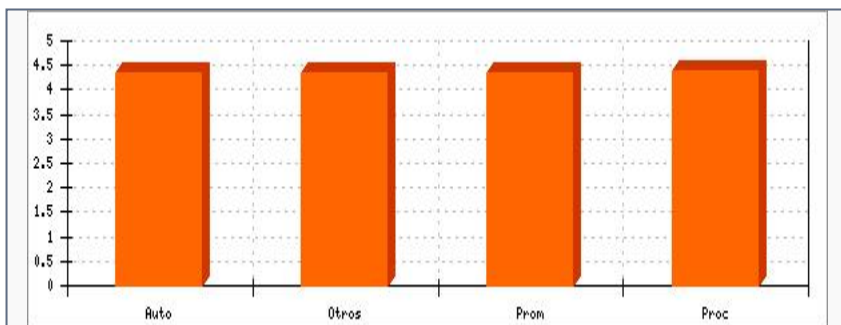
GESTIÓN DEL TALENTO (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Otros Evaluadores	4.58
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	4.22



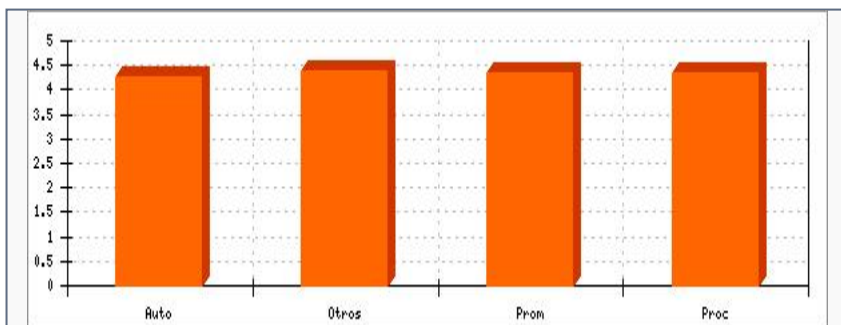
INCLUSIÓN (4.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Otros Evaluadores	4.33
Promedio Ponderado	4.33
Promedio Proceso	4.39



COMPORTAMIENTOS HEINEKEN (4.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.25
Otros Evaluadores	4.38
Promedio Ponderado	4.35
Promedio Proceso	4.36



BIENESTAR

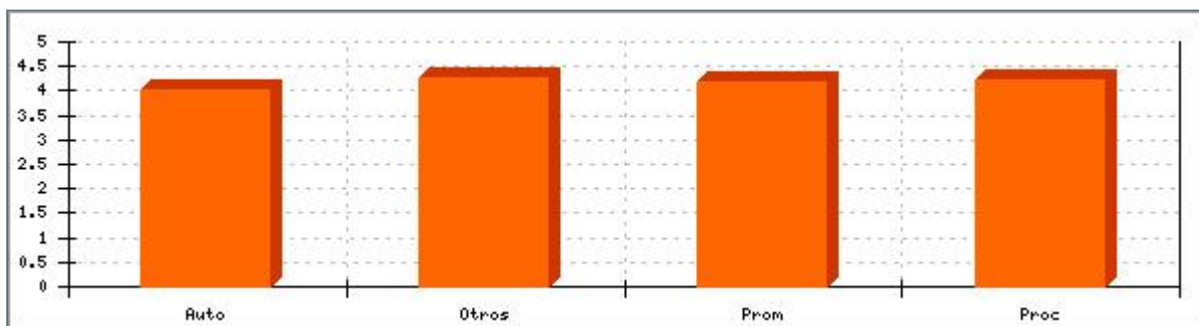
1.- Apoya y es ejemplo para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal o bien toma acciones que promueven el bienestar de las personas (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.23



2.- Equilibra un enfoque entre el logro de los resultados y las necesidades de las personas (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.25
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	4.23



GESTIÓN DEL TALENTO

3.- Encuentra maneras para desarrollar y crecer a su equipo (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	4.20



4.- Con frecuencia proporciona feedback oportuno que ayuda a mejorar el desempeño del equipo (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.75
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	4.16



5.- Promueve una cultura que apoya el aprendizaje continuo. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Otros Evaluadores	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	4.31



INCLUSIÓN

6.- Proporciona igualdad de oportunidades y trata a los demás de manera justa y respetuosa (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Otros Evaluadores	4.25
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.47



7.- Solicita y considera mis puntos de vista cuando se trata de construir propuestas, resolver o anticipar situaciones. (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.25
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	4.35



8.- Es un modelo a seguir de integridad y respeto tanto en la forma en que hace sentir a los demás como en su comunicación verbal / no verbal. (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.36



COMPORTAMIENTOS HEINEKEN

9.- Crea un clima de colaboración en el equipo para entregar resultados (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.75
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	4.42



10.- Reconoce contribuciones y logros (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.25
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	4.30



11.- Asegura objetivos de desempeño retadores, alcanzables y realistas (4.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Otros Evaluadores	4.50
Promedio Ponderado	4.40
Promedio Proceso	4.35



12.- Explica por qué los cambios ocurren en la Compañía de una manera que es significativa y entendible para mí. (4.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Otros Evaluadores	4.00
Promedio Ponderado	4.20
Promedio Proceso	4.36



BIENESTAR

Aseguramos nuestro bienestar y el de nuestros equipos para seguir dando resultados y crecer como personas y como Compañía. Buscar mi equilibrio y el de mi equipo en los diferentes ámbitos de la vida. Un ambiente de trabajo saludable y buscando el equilibrio en los diferentes ámbitos de la vida.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Otros Evaluadores	4.38	0.38

GESTIÓN DEL TALENTO

Una buena experiencia para los empleados se traduce en una buena experiencia para los clientes

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Otros Evaluadores	4.58	0.25

INCLUSIÓN

Las interacciones basadas en el respeto y cuidando la dignidad de las personas

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Otros Evaluadores	4.33	0.00

COMPORTAMIENTOS HEINEKEN

Las acciones que nos identifican para cumplir nuestro Sueño HEINEKEN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.25	--
Otros Evaluadores	4.38	0.13

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(GESTIÓN DEL TALENTO) Promueve una cultura que apoya el aprendizaje continuo.	100.00%
(COMPORTAMIENTOS HEINEKEN) Crea un clima de colaboración en el equipo para entregar resultados	90.00%
(GESTIÓN DEL TALENTO) Con frecuencia proporciona feedback oportuno que ayuda a mejorar el desempeño del equipo	90.00%
(BIENESTAR) Apoya y es ejemplo para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal o bien toma acciones que promueven el bienestar de las personas	85.00%
(INCLUSIÓN) Proporciona igualdad de oportunidades y trata a los demás de manera justa y respetuosa	85.00%
(COMPORTAMIENTOS HEINEKEN) Asegura objetivos de desempeño retadores, alcanzables y realistas	85.00%
(INCLUSIÓN) Es un modelo a seguir de integridad y respeto tanto en la forma en que hace sentir a los demás como en su comunicación verbal / no verbal.	85.00%
(COMPORTAMIENTOS HEINEKEN) Reconoce contribuciones y logros	80.00%
(BIENESTAR) Equilibra un enfoque entre el logro de los resultados y las necesidades de las personas	80.00%
(COMPORTAMIENTOS HEINEKEN) Explica por qué los cambios ocurren en la Compañía de una manera que es significativa y entendible para mí.	80.00%
(INCLUSIÓN) Solicita y considera mis puntos de vista cuando se trata de construir propuestas, resolver o anticipar situaciones.	80.00%
(GESTIÓN DEL TALENTO) Encuentra maneras para desarrollar y crecer a su equipo	75.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo



Comentarios

PEOPLE LEADER ASSESSMENT. EVALUACION DE COMPETENCIAS



AUTOEVALUACIÓN

¿Qué debe comenzar a hacer y/o continuar haciendo para apoyarme de manera efectiva en mi trabajo y mi desarrollo?

Clarificar con mayor detalle las solicitudes al equipo.

OTROS EVALUADORES

¿Qué debe comenzar a hacer y/o continuar haciendo para apoyarme de manera efectiva en mi trabajo y mi desarrollo?

Seguir trabajando como hasta ahora y tratar de que no tengamos tantos proyectos a la vez cada BS trae en promedio en participación mas de 5 durante el año creo que son demasiados basicamente.

Escuchar mas y ponerse en nuestro lugar, en ocasiones nos falta información antes de avanzar en nuestras actividades o en lo que nos delegan.

la comunicacion abierta y directa es algo que siempre debe permanecer dentro del equipo de trabajo, no importa la presion del tema, siempre buscaremos resolverlo.

Reforzando el way of working

EVALUADO

EVALUADOR

