



**DESISA Soft El Salvador**  
Col. Campestre,  
Ave. Víctor Manuel Mejía  
Lara # 10, San Salvador.  
Tel.: (503) 2263-9025

corporativo@desisasoft.com  
www.desisasoft.com

**DESISA Soft Costa Rica**  
De la antigua oficina de  
Amnet San Pedro, 250m sur,  
Edif. Santa Elena, Ofic. 1 y 2.  
Tel.: (506) 281-0159  
MPG, S.A.

**DESISA Soft Nicaragua**  
Bosques de Altamira No. 53.  
Distribuidora Vicky 2c arriba  
1 c al lago, Managua.  
Tel.: (505) 2278-2538  
ICEMV, S.A.

**DESISA Soft Honduras**  
Blv. Morazán, Edificio Los  
Jarros, 4° piso # 402,  
Tegucigalpa.  
Tel.: (504) 9970-3908

**Comportamientos:** Registro de comportamientos generales y específicos relacionados con las competencias conductuales definidas en el diccionario de competencias de la empresa. Estos son los comportamientos que conforman posteriormente las encuestas de retroalimentación de 360°.

### Procesos

**Período de Evaluación:** Permite controlar la apertura y cierre de los períodos de evaluación de competencias técnicas y de competencias conductuales.

**Evaluación de Competencias Técnicas (on-line):** Encuesta on-line en la cual los jefes evalúan el nivel en que sus colaboradores inmediatos dominan las competencias técnicas que corresponden a los puestos desempeñados, al mismo tiempo que hacen sugerencias sobre las capacitaciones que consideran necesarias para fortalecer las competencias deficitarias.

**Depuración de Propuestas de Capacitación:** Proceso mediante el cual los administradores de la capacitación depuran las propuestas realizadas por los jefes para sincronizarlas con la base de datos de seminarios disponible, o bien, para actualizar la misma base de datos.

**Formulación del Plan y Presupuesto de Capacitación:** Proceso mediante el cual los administradores de la capacitación convierten las propuestas emanadas de la evaluación de competencias técnicas en propuesta de actividades concretas con presupuesto y participantes proyectados.

**Definición de Anillos de Retroalimentación:** Identificación y registro de las personas que actuarán como retroalimentadores de competencias conductuales en el proceso 360°.

**Retroalimentación de Competencias Conductuales 360° (on-line):** Encuestas on-line mediante las cuales todas las personas designadas como retroalimentadores proceden a emitir su apreciación respecto a los comportamientos de sus compañeros, jefes subalternos y sí mismos.

**Registro de Planes de Coaching (on-line):** Registro de acciones y compromisos adquiridos entre jefe y colaborador a la luz de los resultados de las encuestas de retroalimentación de competencias conductuales. Asimismo, cualquier seguimiento posterior a dichos compromisos.

### Reportes Representativos

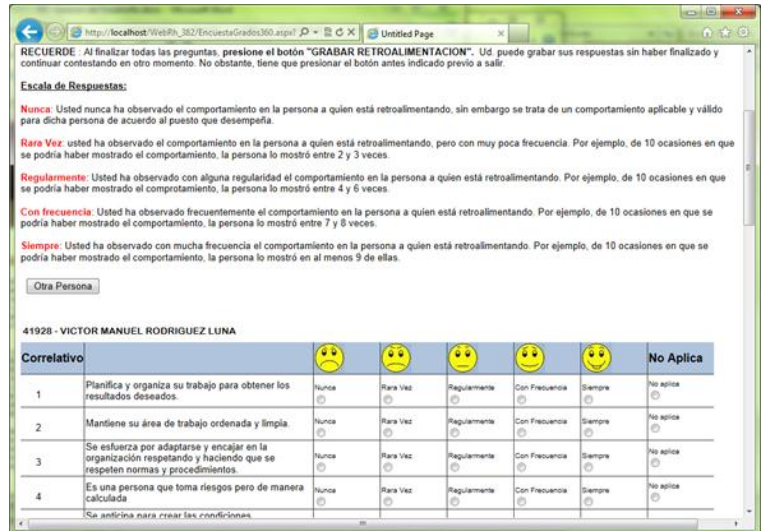
**Brecha de Competencias Técnicas:** Reporte de brecha del personal respecto a las competencias técnicas que exige el puesto, y como resultante de la evaluación realizada por el jefe inmediato.

**Plan de Capacitación:** Listado de eventos de capacitación programados para el período, indicando costos y participantes.

**Reporte de Capacitación Realizada:** Informe que detalla las acciones de capacitación realizadas, participantes, costos reales versus proyectados.

**Reporte de Retroalimentación de 360°:** Informe individual que presenta los resultados de la retroalimentación de 360° realizada para cada empleado, indicando las brechas existentes.

**Reporte de Brechas de Competencias Conductuales:** Listado de resultados del proceso de retroalimentación de competencias conductuales a nivel general.



**RECUERDE:** Al finalizar todas las preguntas, presione el botón "GRABAR RETROALIMENTACION". Ud. puede grabar sus respuestas sin haber finalizado y continuar contestando en otro momento. No obstante, tiene que presionar el botón antes indicado previo a salir.

**Escala de Respuestas:**

**Nunca:** Usted nunca ha observado el comportamiento en la persona a quien está retroalimentando, sin embargo se trata de un comportamiento aplicable y válido para dicha persona de acuerdo al puesto que desempeña.

**Rara Vez:** usted ha observado el comportamiento en la persona a quien está retroalimentando, pero con muy poca frecuencia. Por ejemplo, de 10 ocasiones en que se podría haber mostrado el comportamiento, la persona lo mostró entre 2 y 3 veces.

**Regularmente:** Usted ha observado frecuentemente el comportamiento en la persona a quien está retroalimentando. Por ejemplo, de 10 ocasiones en que se podría haber mostrado el comportamiento, la persona lo mostró entre 4 y 6 veces.

**Con frecuencia:** Usted ha observado frecuentemente el comportamiento en la persona a quien está retroalimentando. Por ejemplo, de 10 ocasiones en que se podría haber mostrado el comportamiento, la persona lo mostró entre 7 y 8 veces.

**Siempre:** Usted ha observado con mucha frecuencia el comportamiento en la persona a quien está retroalimentando. Por ejemplo, de 10 ocasiones en que se podría haber mostrado el comportamiento, la persona lo mostró en al menos 9 de ellas.

Otra Persona:

41928 - VICTOR MANUEL RODRIGUEZ LUNA

Correlativo		Nunca	Rara Vez	Regularmente	Con Frecuencia	Siempre	No Aplica
1	Planifica y organiza su trabajo para obtener los resultados deseados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Mantiene su área de trabajo ordenada y limpia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Se esfuerza por adaptarse y encajar en la organización respetando y haciendo que se respeten normas y procedimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Es una persona que toma riesgos pero de manera calculada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si anterior para crear las condiciones.

