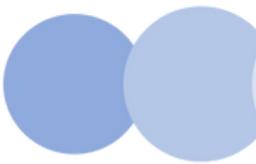


Feedback
360°

REPORTE

DE RESULTADOS

Juan Guisao

 **CreSer**
Sistema de Gestión de Talento 360

Noviembre de 2021

NUESTRA METODOLOGÍA



CreSer es una poderosa metodología que busca conectar y alinear a toda la organización en torno a dos pilares fundamentales, los resultados obtenidos por las personas con base en los objetivos estratégicos y por otro lado las competencias necesarias para apalancar esa consecución de resultados, todo ello enmarcado en un proceso continuo y periódico de retroalimentación, con base en un ciclo anual de desempeño.

Dentro de este proceso contamos con una herramienta fundamental para el desarrollo objetivo de las personas, el Feedback de 360°, mediante el cual de una manera objetiva y confidencial, las personas que rodean al evaluado dan un concepto transparente y claro acerca de su percepción del desempeño, desde el punto de vista de sus competencias comportamentales y respondiendo a varias preguntas fundamentales, que son el el centro del proceso:

- ¿Qué debe seguir haciendo?
- ¿Qué debe comenzar a hacer?
- ¿Qué debe dejar de hacer?

La persona es evaluada por sus pares, sus clientes, su jefe directo y sus subalternos en caso de los tenga y debe hacer también su auto evaluación, para poder comparar las diferentes percepciones.

Es un proceso de desarrollo, autoconocimiento y mejora para el evaluado, pues recibe un insumo fundamental para su plan de desarrollo individual.

ESTILO DE LIDERAZGO

Visionario o Autoritario se enfoca en conseguir resultados en el menor tiempo posible, entregando instrucciones concretas y precisas y compartiendo la visión de la organización logrando el compromiso de todos.

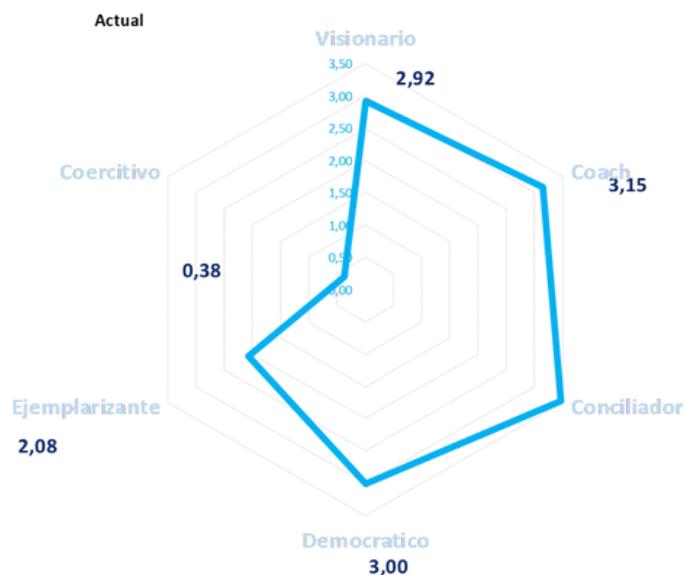
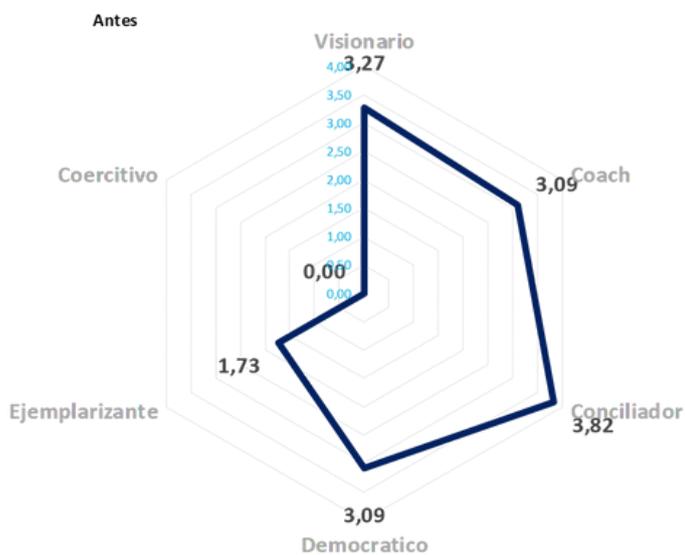
Coach, ayuda a su equipo a identificar sus fortalezas y debilidades y los acompaña para trabajar en su desarrollo, es un líder retador que delega y asigna tareas.

Conciliador, se centra en la gente, pone a las personas y sus emociones por encima de todo, buscando el bienestar y la armonía del equipo.

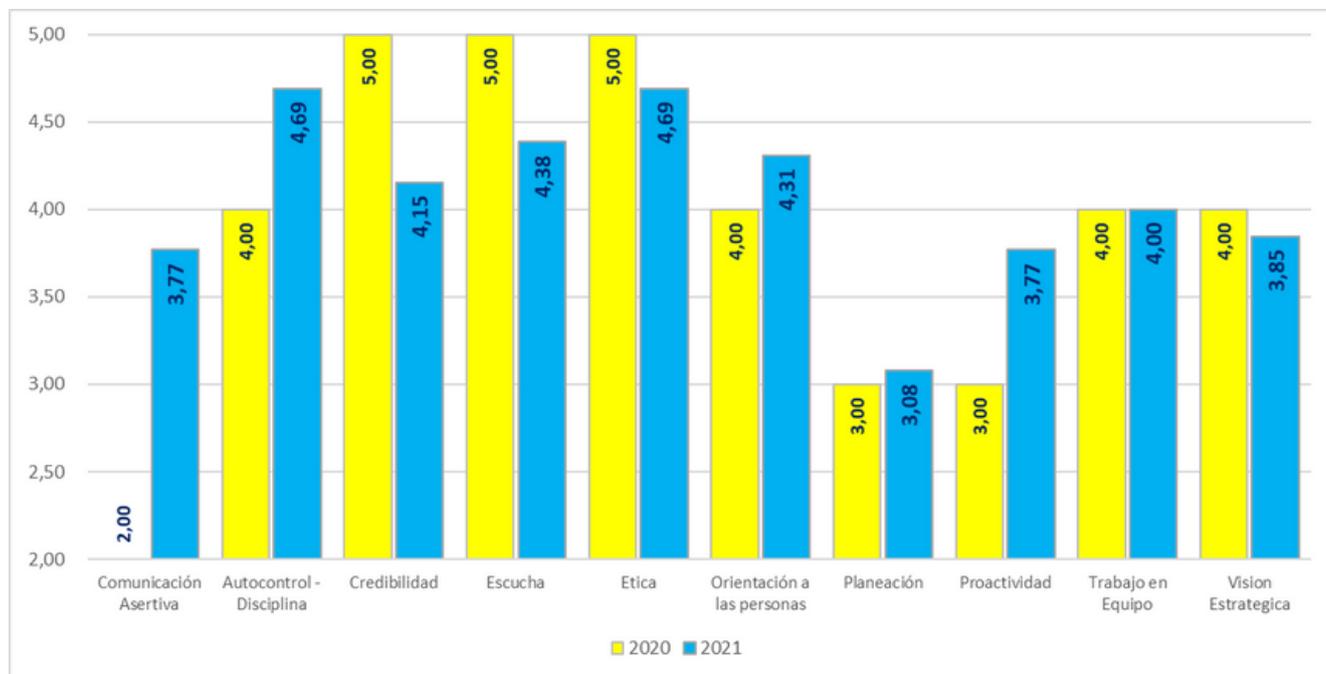
Democrático, busca la participación de todos en la toma de decisiones, escucha y valora las ideas de los demás, generando confianza, respeto y compromiso.

Ejemplarizante, fija altos niveles de rendimiento y los demuestra con su ejemplo, busca hacer todo rápido y exige lo mismo en su equipo sustituyendo a los que no cumplen.

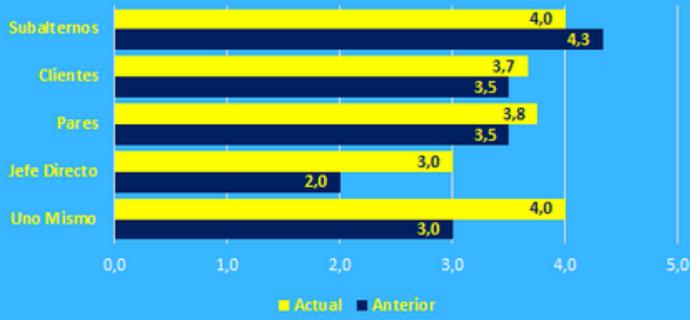
Coercitivo, toma decisiones radicales sin consultar con nadie, reprende duramente los errores, tiene mano dura con los que se equivocan.



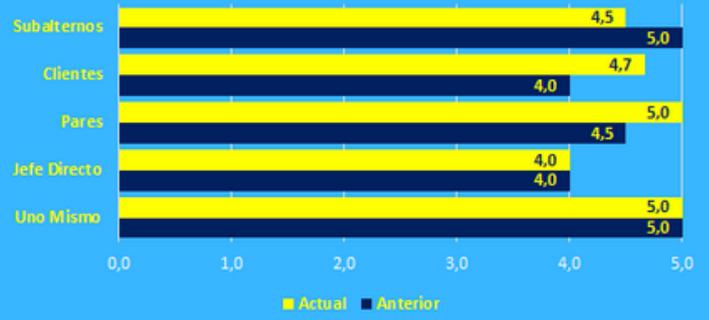
EVOLUCIÓN DE COMPETENCIAS



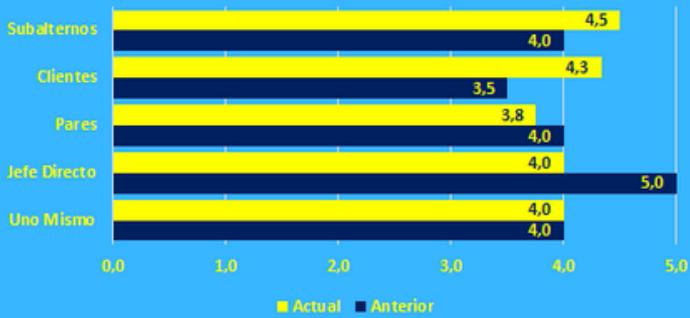
Comunicación



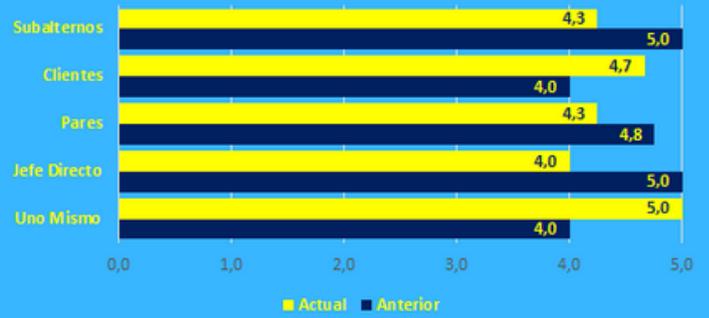
Autocontrol



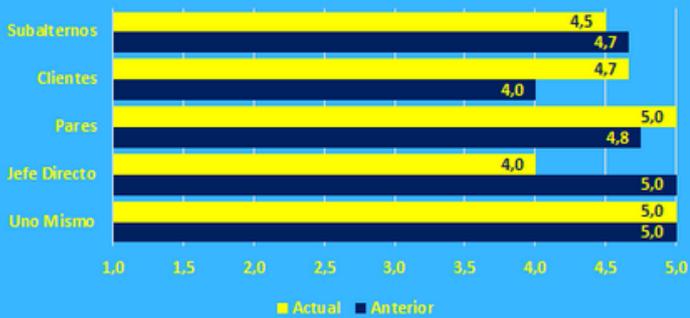
Credibilidad



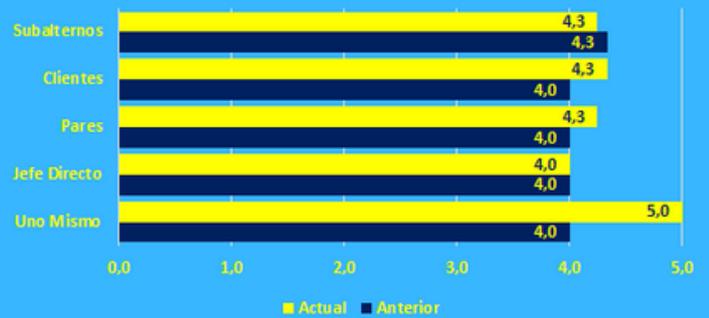
Escucha



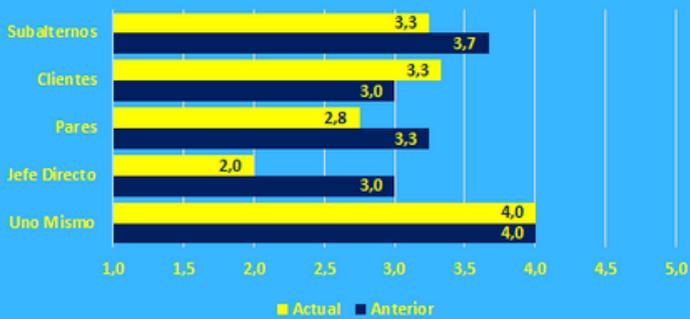
Ética



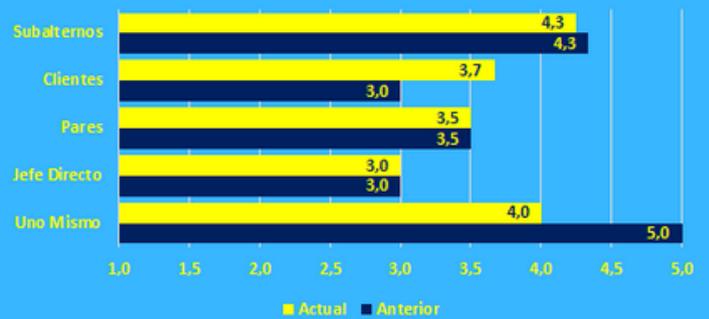
Orientación a las Personas



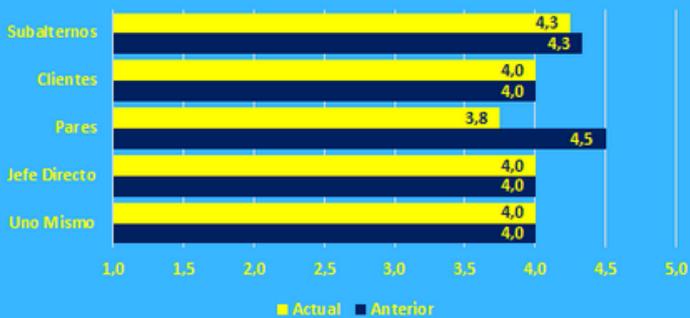
Planeación



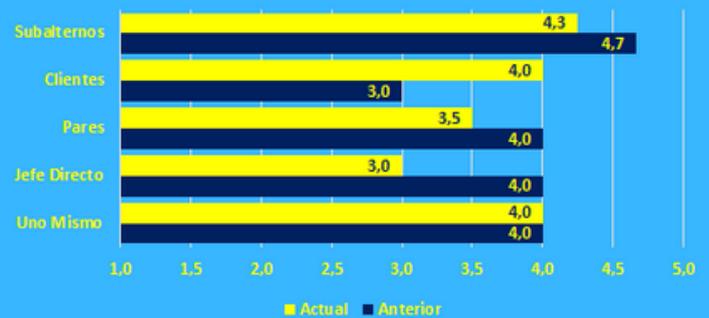
Proactividad



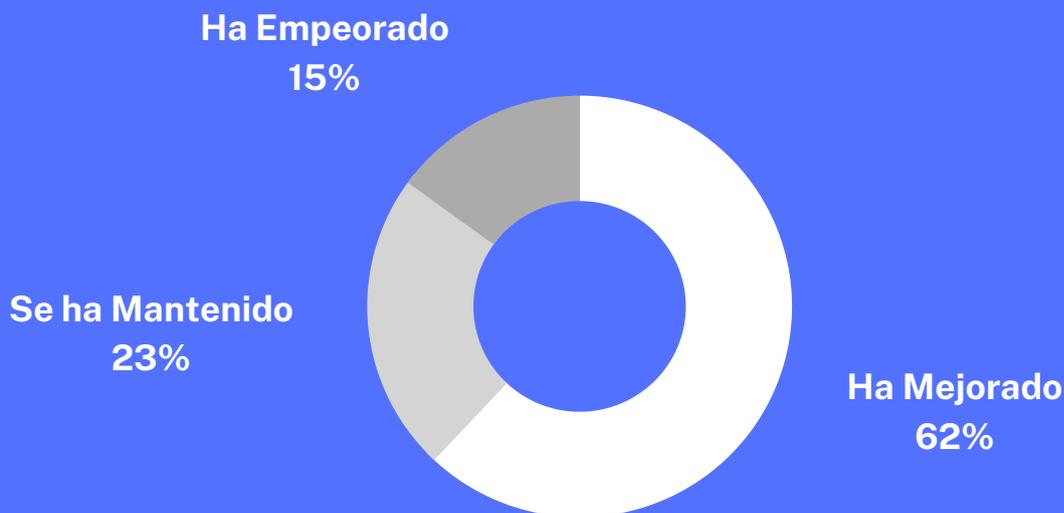
Trabajo en Equipo



Visión Estratégica



¿Qué ha pasado con el liderazgo de esta persona en los últimos meses?



¿Qué consideras que esta persona ha cambiado o mejorado en su Liderazgo?

- Ha ganado confianza en su rol.
- Tiene muy buen nivel técnico, controla muy bien sus emociones.
- sigue igual
- comunicacion
- Trabajo en equipo
- liderazgo
- Mejorado
- comunicación
- se mantiene
- mejorado
- ha mejorado su trabajo en equipo, es mas participativo y consiliador, es una persona respetuosa y agradable.
- es mas participativo, trabaja en equipo y colabora continuamente con la mejor disposicion.
- dialogo, escucha

¿QUÉ DEBE SEGUIR HACIENDO?

¿Cuales son las cualidades de Liderazgo que más admiras de esta persona?

- Compromiso, conciliador
- Excelente relacionamiento con los demás
- sencillez
- autocontrol
- Servicio, compromiso
- respeto - conocimiento - humildad
- Compromiso Respeto Trabajo en equipo
- empatia
- humildad, conocimiento, es una gran persona
- equidad, responsabilidad y honestidad
- Juan es una persona muy respetuosa e introvertida, siempre sus respuestas son positivas y de compromiso por colaborar.
- Juan es una persona sumamente respetuosa y tiene la muy buea característica de escuchar. siempre da respuestas positivas por dificiles que sean.
- pensante, calculador

¿QUÉ DEBE COMENZAR A HACER?

¿Que hábitos, comportamientos o actitudes, crees que esta persona debería empezar a desarrollar para ser un mejor líder para ti?

- Planeacion,
- Ser más exigente.
- ninguno
- proactividad
- Orientación al logro
- orden - estricto
- QUE no se le puede decir que si a todas las personas que nesecitan
- carácter
- es muy buen líder, pero debe de enfocar mas el equipo en las actividades que priman en el área
- ser un coach
- la sugerencia es planear un poco mejor sus capacidaddes y la de su equipo para poder cumplir con sus compromisos que adquiere a diario.
- planear mejor todas sus actividades para comprometerse y poder cumplir.
- enseñar mas, que sus colaboradores lo sigan

¿QUÉ DEBE DEJAR DE HACER?

¿Que crees que debería cambiar o eliminar de sus hábitos o actitudes como líder y que al hacerlo lo convertirían en un gran líder?

- El no cumplimiento de tareas encomendadas. Pasividad.
- Tener mayor carácter.
- timidez
- pasivo
- Pasividad
- mas organizacion en sus aciividades
- comunicación
- siempre esta disponible para todo tipo de trabajo
- aprender a decir no algunas veces y apoderarse mas de su liderazgo y conocimiento ante algunas areas
- miedo al fracaso
- que en ocasiones debe aprender a decir que no, por falta de capacidad y asi no incumple en ocasiones con los compromisos que adquirio.
- por su estilo de decir siempre que si con su
- comunicación asertiva



Feedback

360°