

Feedback
360°

REPORTE

DE RESULTADOS

Maricela Cardona



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.

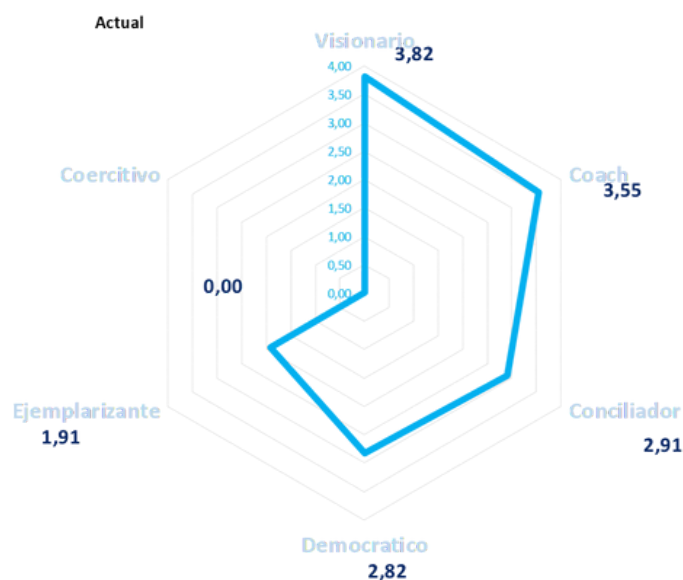
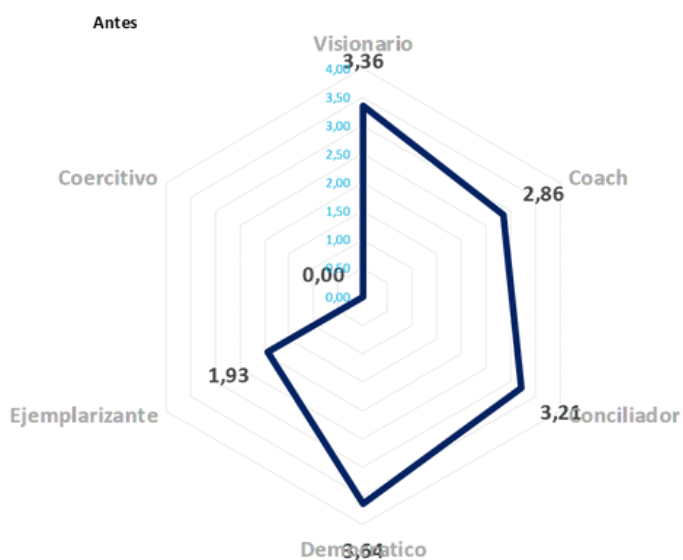
Coach, ayuda a su equipo a identificar sus fortalezas y debilidades y los acompaña para trabajar en su desarrollo, es un líder retador que delega y asigna tareas.

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.

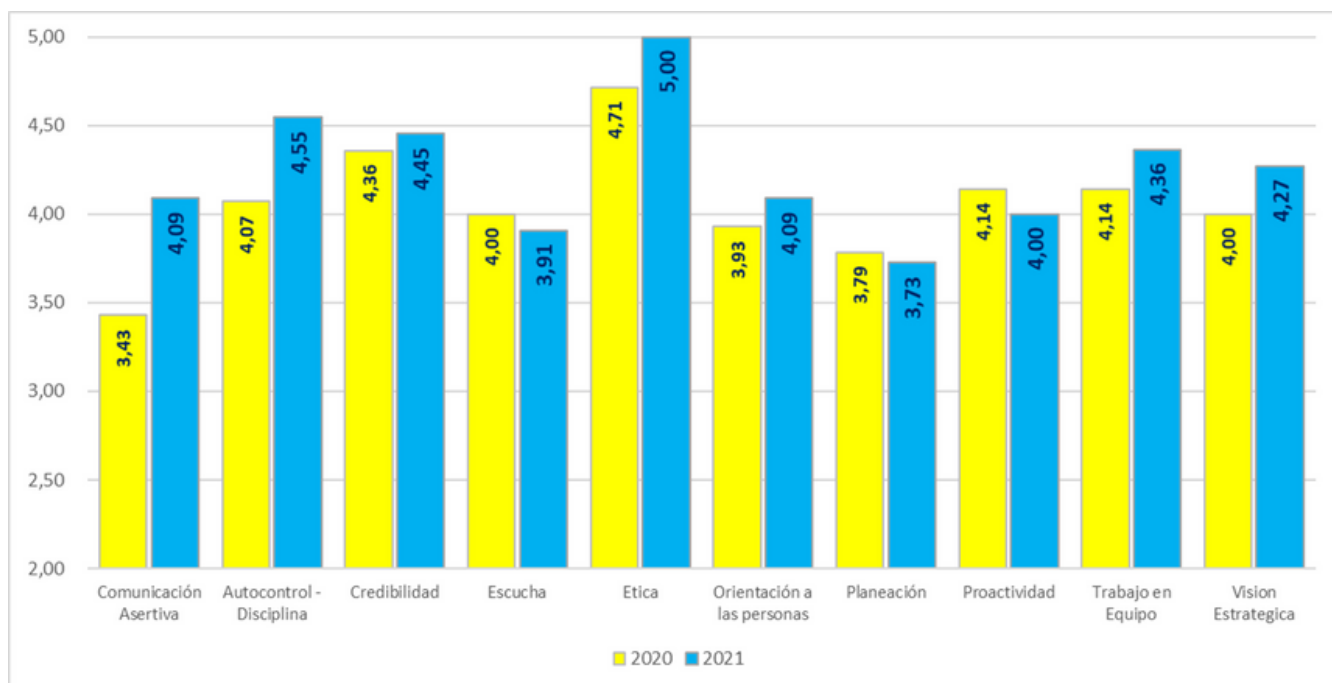
Democrático, busca la participación de todos en la toma de decisiones, escucha y valora las ideas de los demás, generando confianza, respeto y compromiso.

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.

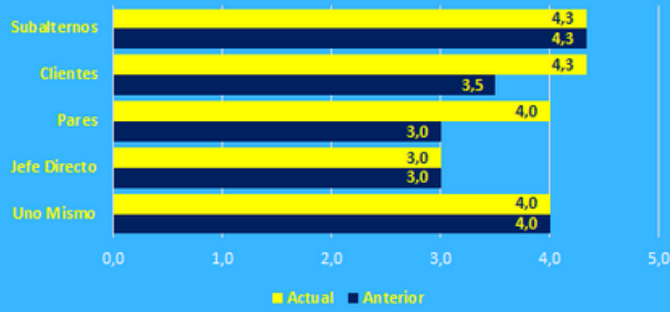
Coercitivo, toma decisiones radicales sin consultar con nadie, reprende duramente los errores, tiene mano dura con los que se equivocan.



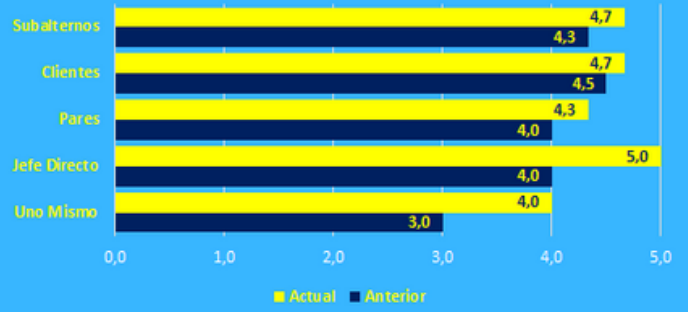
EVOLUCIÓN DE COMPETENCIAS



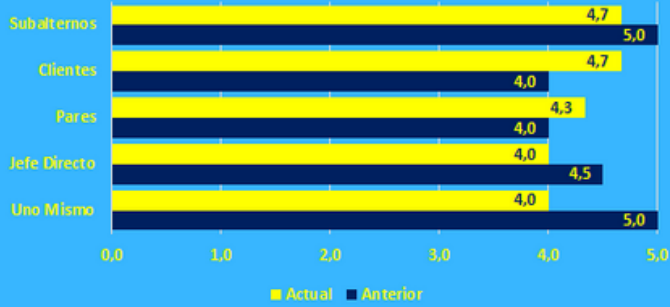
Comunicación



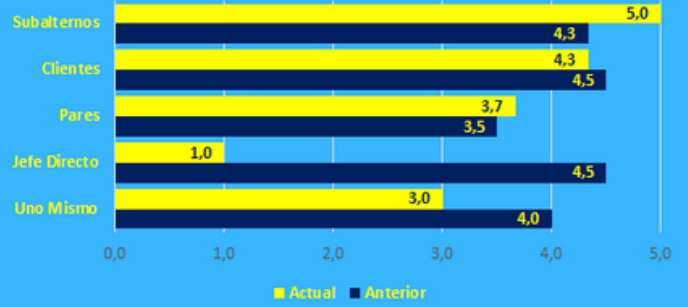
Autocontrol



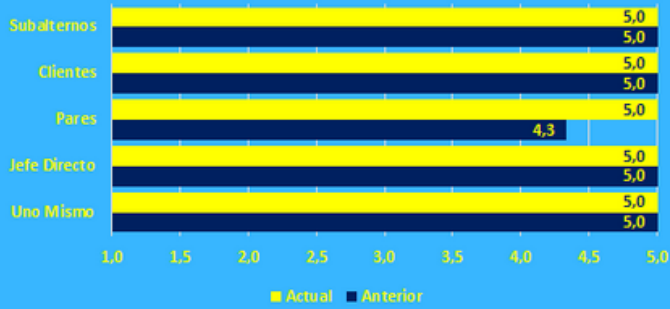
Credibilidad



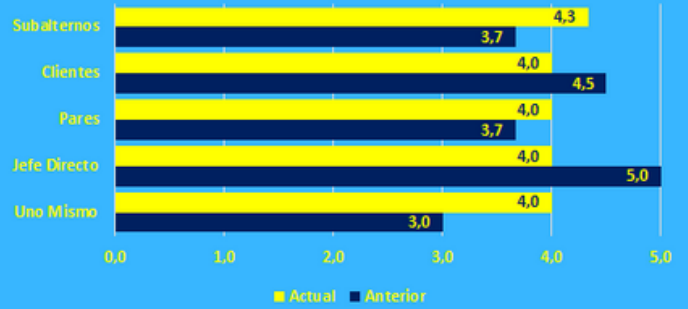
Escucha



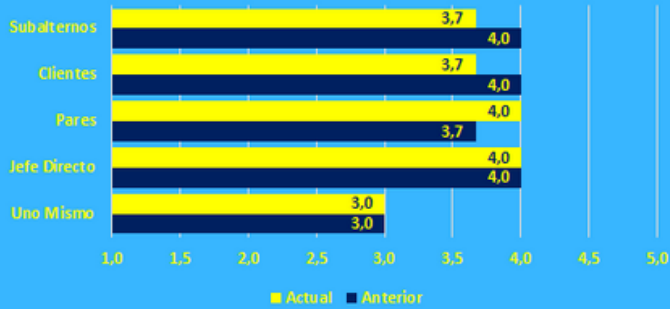
Ética



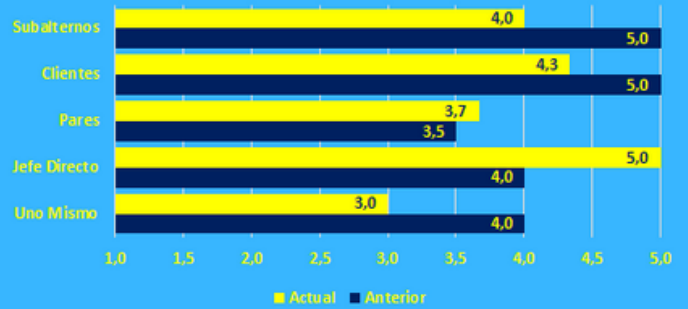
Orientación a las Personas



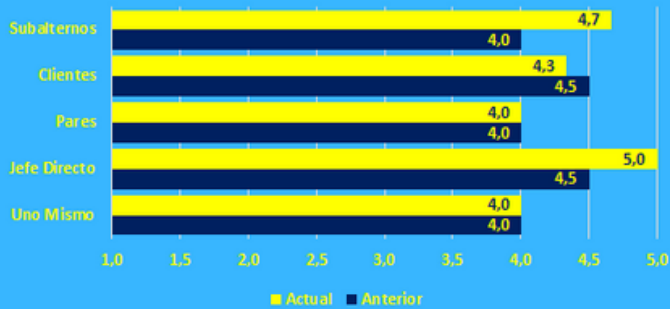
Planeación



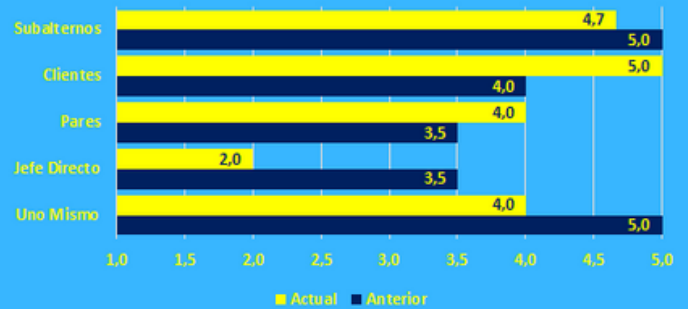
Proactividad



Trabajo en Equipo

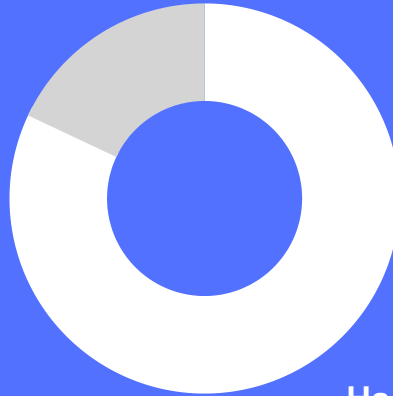


Visión Estratégica



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

Se ha Mantenido
18%



Ha Mejorado
82%

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

- Empoderamiento
- Ha mejorado: el delegar las tareas
- El análisis o visión estratégica, liderazgo de equipos de trabajo
- Su dominio de los temas es muy buena. Su inteligencia emocional es adecuada y tiene capacidad de autocontrol (nunca la he visto descompuesta y esto es muy bueno), su capacidad de aceptar la crítica y los puntos de desacuerdo de sus pares es muy buena. En momento de alto estrés, es capaz de salir adelante. Su capacidad de ponerse en su rol y tomar decisiones es muy buena, pero debe también tener capacidad de tomar decisiones adecuadas, cuando su personal no es el correcto
- Se preocupa por la cercanía de su personal, es una persona abierta que enseña y motiva.
- considero que ha hecho parte del proceso, que se ha desarrollado mayor confianza en los procesos de la labor, lo que quizá le ha permitido realizar una mejor programación de sus tiempos para el seguimientos con las áreas
- Mejorado
- la comunicación, la motivación
- Por sus cualidades, hábitos y comportamiento ha llegado a donde está
- comunicación, empatía, confianza
- Sin comentarios.

¿QUÉ DEBE SEGUIR HACIENDO?

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

- Integridad
- Conocimiento y paciencia para enseñárselo a los demás, le interesa mucho que todos aprendamos
- Equidad, objetividad, acompañamiento, proactividad, estratégica, sociable
- Dialogo con su equipo, preocupación porque su equipo esté bien
- la comunicación y cercanía con las personas
- Respeto, Carisma, Entusiasmo, Elocuencia, Diligencia, Confianza, Liderazgo, Agilidad, Capacidad de Análisis, integración, empoderamiento
- Pensamiento critico, Calma y escucha activa.
- La sencillez, la comunicación, el ejemplo, el reconocer y fomentar el potencial del equipo
- Respetuosa, responsable, carisma, humilde, escucha, delega, trabajo bajo presión, estratega
- flexibilidad, credibilidad y pensamiento abierto
- Humildad, tolerancia, responsable e inteligencia

¿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?

- Vision
- Sin sugerencias
- Continuar desarrollando una visión estratégica. Así mismo, elevar o potencializar su capacidad de análisis holístico, no solo sobre las personas, sino también sobre los procesos.
- Este es un puesto donde debe haber visión y contexto externo. Yole pediría que siga mejorando su percepción del contexto y su visión de largo plazo la siga desarrollando
- Maricela cuenta con buenos comportamientos; sin embargo podría potencializar la gestión del bienestar en su personal teniendo en cuenta que ella es una persona muy humana.
- considero que este desarrollo de liderazgo ha sido coherente hasta el momento, resaltando que la actitud positiva, la comunicación asertiva, la confianza en el equipo, son parte fundamental de esa coherencia.
- Escuchar mas antes de hablar o dar su replica.
- la capacidad de decisión
- Que siempre exprese abiertamente sus ideas o diferencias con el respecto que la caracteriza
- enfoque, coraje
- Continuar fortaleciendo su positivismo y demás cualidades que siempre la han caracterizado. Además de apoyar y recompensar los resultados y desempeño de su equipo.

¿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?

- N/A
- Tomar demasiadas responsabilidades al tiempo
- En general hay cualidades muy positivas, no sugiero cambiar o dejar de tener algún hábito o comportamiento
- Debe mejorar su escucha. Con alguna frecuencia, no permite a los demás exponer sus ideas, no los deja hablar. Es importante siempre primero dejar hablar a los demás, captar el mensaje y transmitir su idea. Importante seguir cultivando que su subalterna avance. Es bueno darle la oportunidad a las personas de su equipo, pero la he animado a que tenga en su equipo personas muy buenas, pero si no son las adecuadas, se deben tomar decisiones y acá he percibido que le ha costado tomar esas decisiones. Se debe ser humano, pero también se debe tomar decisiones dolorosas y rápido, también pensando en las otras personas que si son muy buenas
- Maricela siempre se ha caracterizado por tener actitudes acordes de un Líder.
- hasta el momento no conozco ninguna actitud o hábito sobre el cual sugerir cambios o eliminación de la misma.
- Mayor visibilidad en la organizacion.
- tener un poco mas de seguridad en si misma
- La considero una gran líder y persona
- inseguridad
- Es muy poco, pero considero que en alguna ocasión la "inseguridad"



Feedback

360°