



EVALUACIÓN 360

Reporte para:

Maria Ejemplo

Empresa:

Talent Evolution

Fecha:

Jun 14, 2021



REINVENTARTE

El arte de reinventar, desde 2005



Acerca de esta evaluación

Las evaluaciones de 360 grados son un pilar fundamental en el desarrollo de las habilidades de liderazgo, permiten a las personas conocerse mejor e identificar donde están sus fortalezas y sus áreas de mejora. Adicionalmente le permite tener una visión general y detallada de cómo sus comportamientos son percibidos por sus compañeros de trabajo, lo cual no solo le mejora su autoconocimiento sino el impacto que su forma de ser genera en las personas que lo rodean. Es posible que encuentres muchas cosas tuyas que ya conocías, otras que no y algunas que talvez no compartes en la forma como los demás lo ven. Todo esto es normal y hace parte del proceso de crecimiento. Sin embargo, es importante que no pelees con estas apreciaciones o percepciones, sino por el contrario que las entiendas, las analices y las reenfoques para tu propio desarrollo. Todas las personas que participaron en tu evaluación fueron previamente entrenadas y preparadas para brindar retroalimentación. Ellas tienen claro que sus calificaciones y comentarios serán enfocados para tu desarrollo. Por lo anterior, es vital que estés abierto a escuchar no sólo las cosas que te van a gustar sino aquellas que representan un reto para tu desarrollo. Por último, queremos pedirte que veas esta evaluación como un valioso regalo que tus compañeros de trabajo te dan para tu desarrollo profesional y como líder, en una organización que cree en ti y que está dispuesta a invertir en tu crecimiento profesional y personal.

Etapas de la evaluación 360

Es fundamental entender las etapas que rodean las evaluaciones de 360 grados, ya que el proceso completo no inicia con la evaluación, ni termina en ella. ¿Dónde se origina generalmente una evaluación de 360 grados? En la estrategia de la empresa. A partir de esta, se definen cuales son las competencias que deben tener los empleados para lograr las metas trazadas por la dirección, convirtiéndose en la primera etapa. Posteriormente se hace la medición de estas competencias en los empleados, con el fin de identificar dónde están las fortalezas y donde las áreas de mejora, esta evaluación se puede hacer con diferentes herramientas, una de ellas, y posiblemente la más usada, es la evaluación de 360 grados, que es la segunda etapa. Pero obviamente el proceso no puede terminar allí, la evaluación tiene un objetivo fundamental que es el desarrollo de esas habilidades, lo cual debe quedar definido en la tercera etapa, el plan de desarrollo. Generalmente el proceso se hace cíclico, con una remediación de las competencias para ver el progreso en el proceso de desarrollo. Esta remediación puede ser cada 6 meses o cada año. En la gráfica anexa está la diagramación de este ciclo y los aspectos claves de cada etapa.



Secciones del reporte

Sección I.

Mis resultados con respecto al proyecto

Sección II.

Competencias evaluadas desde dos perspectivas

Sección III.

Resultados por competencias

Sección IV.

Mis comportamientos más altos

Sección V.

Mis comportamientos más bajos

Sección VI.

Preguntas abiertas

Sección VII.

Mi desarrollo basado en fortalezas

Evaluadores y escala

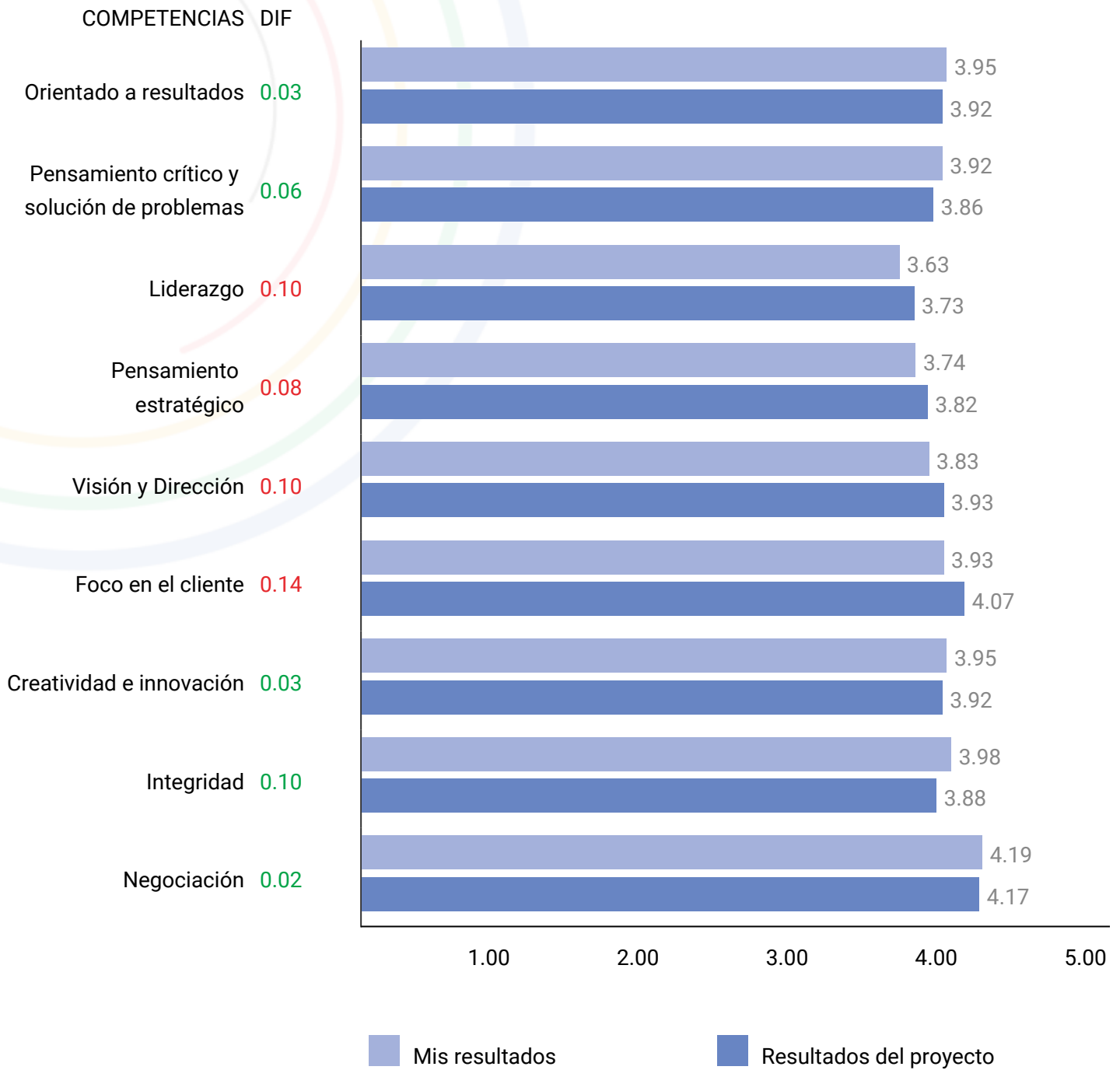
EVALUADORES

| | |
|-----------------|---|
| Autoevaluación | 1 |
| Jefe | 1 |
| Colaborador | 4 |
| Pares | 3 |
| Cliente interno | 2 |

ESCALA DE MEDICIÓN

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Parcialmente de acuerdo |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

Sección I. Mis resultados con respecto al proyecto



EJERCICIO

Tus fortalezas serán aquellas competencias que estén 0.35 puntos por arriba del promedio de todos los evaluados en este proyecto. Ser consciente de ellas te permite utilizarlas en beneficio de otros aportando significativamente a los resultados de la organización. Para tu desarrollo profesional y personal, toma en consideración aquellas competencias en color rojo, representan tus áreas de aprendizaje.

Sección II. Competencias evaluadas desde dos perspectivas

En este cuadro podemos ver las competencias que fueron evaluadas en tu evaluación de 360 grados, con su respectiva definición y el número de preguntas utilizadas para evaluar cada competencia. En las columnas de la derecha podrás comparar tu percepción de ti mismo frente a como otros te perciben en cada competencia.

| # Preg | Competencia | Definición | Auto | Otros |
|--------|---|--|----------|-------|
| 5 | Orientado a resultados | Posiciona la organización para el éxito mediante el establecimiento de metas de desempeño que son retadoras y alcanzables. | 3.67 | 3.95 |
| 4 | Pensamiento crítico y solución de problemas | Identifica, evalúa y reta conceptos que limitan el pensamiento y los comportamientos. Analiza ideas desde diferentes perspectivas. Analiza y resuelve problemas con precisión, claridad, profundidad, lógica, mente abierta y de forma justa. Toma decisiones informadas. | 4.00 | 3.92 |
| 4 | Liderazgo | Habilidad para orientar y dirigir a un grupo de personas, desarrollarlos y lograr los resultados esperados en un ambiente de confianza y respeto. | 4.25 | 3.63 |
| 4 | Pensamiento estratégico | Establece una visión clara, define direcciones estratégicas y construye planes a largo plazo para mover la organización hacia el futuro. | 3.75 | 3.74 |
| 6 | Visión y Dirección | Habilidad para definir, transmitir y empoderar su visión de negocio y dirigir la organización para el logro de los objetivos trazados en la visión. | 4.00 | 3.83 |
| 4 | Foco en el cliente | Muestra un claro interés y deseo de cumplir y exceder las expectativas de los clientes (internos o externos). Significa trabajar aliados, construyendo relaciones a largo plazo y enfocándose en lo que el cliente valora. | 4.25 | 3.93 |
| 4 | Creatividad e innovación | Evalúa las situaciones desde diferentes perspectivas. Crea soluciones a problemas usando métodos y procesos novedosos. Genera soluciones innovadoras para situaciones de trabajo. Experimenta y toma riesgos con aproximaciones diferentes y novedosas para manejar problemas y oportunidades de trabajo o crear algo nuevo. | 4.00 | 3.95 |
| 5 | Integridad | Actúa de una forma consistente y coherente con sus pensamientos. Demuestra ser una persona abierta y con valores éticos. Se toma el tiempo para entender y respetar a otros de una forma honesta y transparente. Independiente de la situación se conforma de una forma correcta. | 4.20 | 3.98 |
| 6 | Negociación | Habilidad para explorar posiciones y alternativas para lograr acuerdos que tienen la aceptación de todas las partes. | Sin dato | 4.19 |

ESCALAS DE COLOR

En las tablas de resultados por competencias y en los resultados de las calificaciones más altas y bajas, hemos colocado una codificación de color para guiarte visualmente en donde están tus mejores y peores evaluaciones con respecto a la escala de medición.

FORTALEZA ALTA:

Resultados entre 4.31 y 5.00. Representa un área donde tus resultados son bastante sobresalientes. Pocos reportes presentan este tipo de resultados. Si tu eres uno de ellos, utiliza esta fortaleza para apalancar tu desarrollo.

FORTALEZA:

Resultados entre 3.90 y 4.30. Identifica y ten claras tus fortalezas, ellas te han permitido llegar a donde estás actualmente y si te apalancas en ellas seguramente te van a ayudar a llegar más lejos.

PROMEDIO:

Resultados entre 3.50 y 3.89. Este es el rango donde la mayoría de los resultados se dan. Identifica en esta categoría cuales son críticas para tu desarrollo y sigue trabajando en ellas.

ÁREA DE MEJORA:

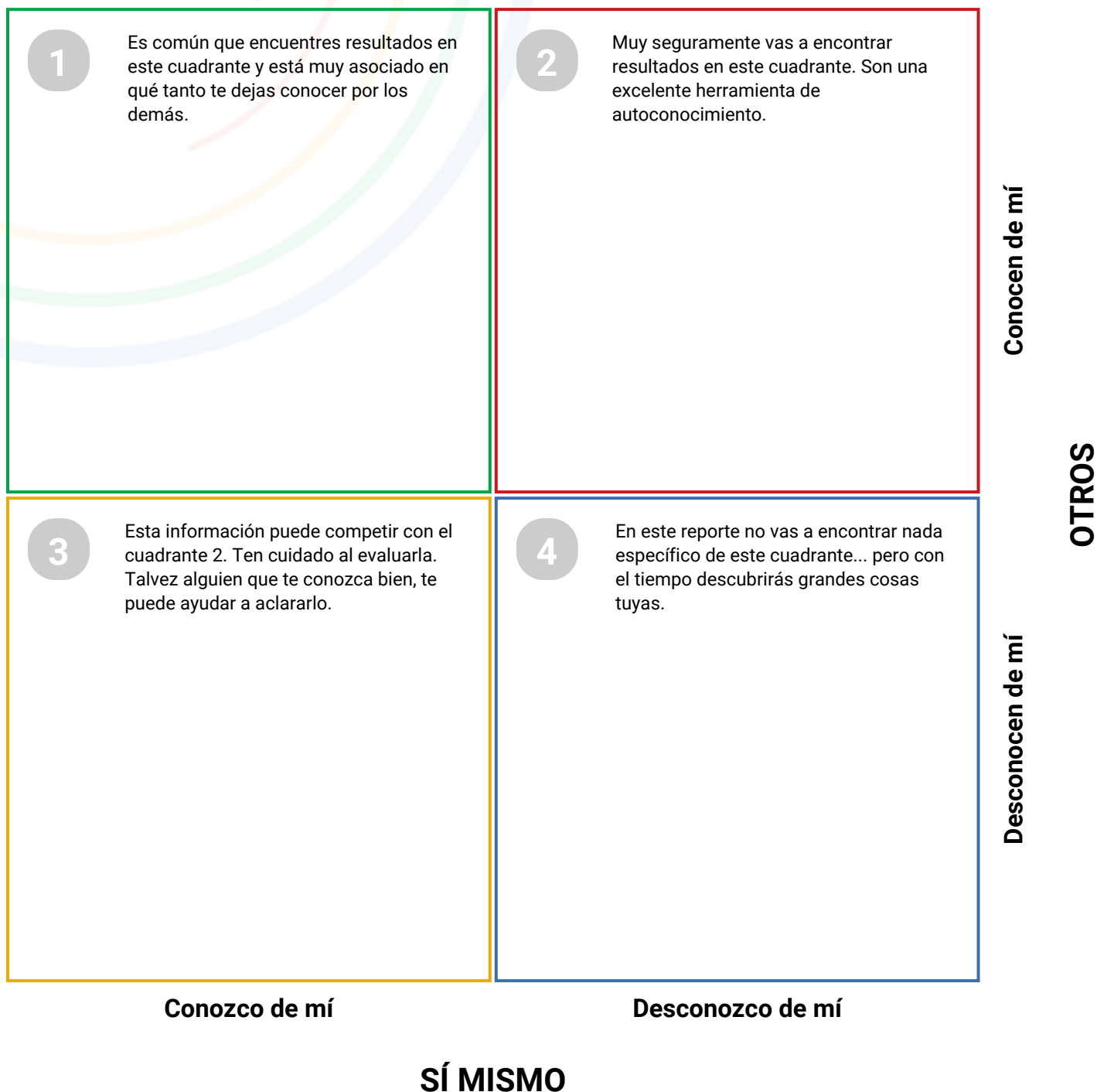
Resultados entre 3.11 y 3.49. Debes prestar atención a las competencias y comportamientos que han caído en este rango. Si son comportamientos, evalúalos, entiéndelos y apóyate en otros para su desarrollo.

ÁREA CRÍTICA:

Resultados entre 1.00 y 3.10. Identifica muy bien tus comportamientos y categorías en esta área, pueden ser tu prioridad de desarrollo.

La ventana de JOHARI

El uso del modelo de la ventana de Johari es una excelente herramienta para hacer el primer análisis de nuestra evaluación de 360 grados. Como puedes ver en la figura anexa, existen aspectos de nuestros comportamientos que conocemos y otros que desconocemos; y desde la perspectiva de nuestros evaluadores existen igual esas dos aproximaciones. En este ejercicio, te invitamos a que, con base en la tabla de la página anterior, identifiques que hay en cada uno de los cuadrantes, con la excepción del cuadrante 4, donde posiblemente descubrirás en el futuro habilidades que tú y los demás desconocían de ti.



Sección III. Resultados por competencia

En esta tabla, podrá ver en resumen sus resultados por competencia y cómo cada grupo de evaluadores lo ve en contra de esta competencia. Le permitirá identificar tendencias y diferencias en la percepción desde varios ángulos. De acuerdo con la calificación, podrá ver el color según las convenciones presentadas al comienzo del informe.

| COMPETENCIA | Promedio | Autoevaluación | Jefe | Colaborador | Pares | Cliente interno |
|---|----------|----------------|----------|-------------|-------|-----------------|
| Promedio | 3.90 | 4.03 | 3.50 | 3.99 | 3.83 | 4.01 |
| Orientado a resultados | 3.95 | 3.67 | 4.67 | 4.14 | 3.73 | 3.80 |
| Pensamiento crítico y solución de problemas | 3.92 | 4.00 | 3.75 | 4.07 | 3.58 | 4.25 |
| Liderazgo | 3.63 | 4.25 | 2.50 | 3.71 | 3.75 | 3.88 |
| Pensamiento estratégico | 3.74 | 3.75 | 3.00 | 4.07 | 3.75 | 3.50 |
| Visión y Dirección | 3.83 | 4.00 | 3.17 | 3.92 | 3.78 | 4.08 |
| Foco en el cliente | 3.93 | 4.25 | 3.75 | 3.69 | 4.33 | 3.88 |
| Creatividad e innovación | 3.95 | 4.00 | 4.00 | 4.06 | 3.58 | 4.25 |
| Integridad | 3.98 | 4.20 | 3.60 | 4.05 | 4.00 | 4.00 |
| Negociación | 4.19 | Sin dato | Sin dato | 4.33 | 3.92 | 4.33 |

EJERCICIO

ANÁLISIS HORIZONTAL

Identifica las competencias que han sido calificadas de forma muy similar por los diferentes tipos de evaluadores, esto te habla de la consistencia en tu comportamiento. En caso de diferencias analiza la causa o razón para esta diferencia de percepciones.

ANÁLISIS VERTICAL

Compara los promedios de cada relación (fila promedios) e identifica donde estás mejor y peor calificado. Luego analiza las diferencias entre las calificaciones de cada columna.

ANÁLISIS CRUZADO

Identifica las calificaciones más altas y más bajas de todo el cuadro. Analiza las tendencias con tu jefe, coach o mentor.

Sección III. Resultados por competencias

3.95

Orientado a resultados

| | PUNTUACIÓN | 1.00 a 3.10 | 3.11 a 3.49 | 3.50 a 3.89 | 3.90 a 4.30 | 4.31 a 5.00 |
|--|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Se esfuerza para lograr sus resultados de forma consistente | Autoevaluación | 3.00 | | | | |
| | Jefe | | | | | 5.00 |
| | Colaborador | | | | | 4.67 |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | | 4.22 |
| 2. Entiende cómo su trabajo se relaciona con los objetivos de la empresa | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | | | | 4.00 | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | 3.00 | | | | |
| | Cliente interno | | | | | 4.50 |
| | Promedio | | | | 3.78 | |
| 3. Busca formas eficientes para logra los objetivos que le han trazado | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | | | | | 5.00 |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | 3.00 | | | | |
| | Promedio | | | | 3.80 | |
| 4. Tiene una combinación adecuada de conocimiento, experiencia y capacidad de acción | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | | | 4.33 |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | 4.14 | |
| 5. Se mantiene actualizado/a en su campo | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | | 4.00 | |
| | Cliente interno | | | 3.50 | | |
| | Promedio | | | | 3.86 | |

Sección III. Resultados por competencias

3.92

Pensamiento crítico y solución de problemas

| | PUNTUACIÓN | 1.00 a 3.10 | 3.11 a 3.49 | 3.50 a 3.89 | 3.90 a 4.30 | 4.31 a 5.00 |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 6. Analiza la información de manera pragmática y objetiva | Autoevaluación | 3.00 | | | | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.67 | | |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | | | 3.50 | | |
| | Promedio | | | 3.56 | | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|--|--|------|------|-------------|
| 7. Asume tareas complejas y las desglosa para su fácil manejo | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | | | | | 5.00 |
| | Colaborador | | | | | 4.50 |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | | | | | 5.00 |
| | Promedio | | | | | 4.40 |

| | | | | | | |
|---|-----------------|------|------|--|-------------|------|
| 8. Evalúa metódicamente las posibles acciones y consecuencias | Autoevaluación | | | | | 5.00 |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | 3.33 | | | |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | 3.70 | |

| | | | | | | |
|--|-----------------|--|--|------|-------------|------|
| 9. Se anticipa a potenciales obstáculos y se prepara | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | | | | 4.00 | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | | | | | 4.50 |
| | Promedio | | | | 4.00 | |

Sección III. Resultados por competencias

3.63

Liderazgo

| | PUNTUACIÓN | 1.00 a 3.10 | 3.11 a 3.49 | 3.50 a 3.89 | 3.90 a 4.30 | 4.31 a 5.00 |
|--|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 10. Trabaja permanentemente para mejorar sus habilidades como líder | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.75 | | |
| | Pares | | | | 4.00 | |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | 3.80 | | |
| 11. Conoce las fortalezas y áreas de mejora de cada personas a cargo | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 2.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.50 | | |
| | Pares | | 3.33 | | | |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | 3.40 | | | |
| 12. Protege la información considerada como privada y confidencial | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | 3.33 | | | |
| | Cliente interno | | | 3.50 | | |
| | Promedio | | | 3.56 | | |
| 13. Es firme entre lo que habla y lo que dice. | Autoevaluación | | | | | 5.00 |
| | Jefe | 2.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.67 | | |
| | Pares | | | | | 4.33 |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | 3.78 | | |

Sección III. Resultados por competencias

3.74

Pensamiento estratégico

| | PUNTUACIÓN | 1.00 a 3.10 | 3.11 a 3.49 | 3.50 a 3.89 | 3.90 a 4.30 | 4.31 a 5.00 |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 14. Acepta la responsabilidad de sus propios errores. | Autoevaluación | | | | | 5.00 |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | | 4.50 |
| | Pares | | 3.33 | | | |
| | Cliente interno | 3.00 | | | | |
| | Promedio | | | | 3.50 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|------|--|-------------|------|--|
| 15. Se comporta de manera justa con todas las personas. | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 2.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.50 | | |
| | Pares | | | | 4.00 | |
| | Cliente interno | 3.00 | | | | |
| | Promedio | | | 3.40 | | |

| | | | | | | |
|--|-----------------|------|--|------|-------------|--|
| 16. Examina y analiza las fortalezas y debilidades de la organización. | Autoevaluación | 3.00 | | | | |
| | Jefe | | | | 4.00 | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | 3.67 | | |
| | Cliente interno | 3.00 | | | | |
| | Promedio | | | | 3.70 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|------|--|--|-------------|------|
| 17. Tiene claro cuales son las principales competencias de la organización. | Autoevaluación | 3.00 | | | | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | | 4.50 |
| | Pares | | | | 4.00 | |
| | Cliente interno | | | | | 5.00 |
| | Promedio | | | | 4.30 | |

Sección III. Resultados por competencias

3.83

Visión y Dirección

| | PUNTUACIÓN | 1.00 a 3.10 | 3.11 a 3.49 | 3.50 a 3.89 | 3.90 a 4.30 | 4.31 a 5.00 |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 18. Comunica de forma clara la visión y el plan que la organización tiene para el futuro. | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 2.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | | | 4.67 |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | 4.00 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|--|--|--|-------------|------|
| 19. Tiene un plan claro para la organización en el corto, mediano y largo plazo | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | | | | 4.00 | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | | | | 4.33 |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | 4.10 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|------|------|--|-------------|--|
| 20. Comunica una visión para el éxito organizacional que crea emoción en otros. | Autoevaluación | | | | 4.00 | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | | 4.00 | |
| | Pares | | 3.33 | | | |
| | Cliente interno | | | | 4.00 | |
| | Promedio | | | | 3.70 | |

| | | | | | | |
|---|-----------------|------|--|-------------|--|------|
| 21. Espera que la Gerencia promocióne y explique la visión corporativa. | Autoevaluación | 3.00 | | | | |
| | Jefe | 3.00 | | | | |
| | Colaborador | | | 3.75 | | |
| | Pares | 3.00 | | | | |
| | Cliente interno | | | | | 4.50 |
| | Promedio | | | 3.60 | | |

Sección III. Resultados por competencia

Comentarios a las preguntas cerradas

- (0) A Maria le gusta trabajar en equipo
- (0) Nunca he visto a Maria actuar a la defensiva, siempre es muy abierta a escuchar
- (3) Maria es muy innovadora en sus ideas y forma de pensar
- (5) Me gusta que Maria sabe decir no con mucho tacto
- (5) Molly you are great!
- (9) Siempre se ajusta a lo que necesita
- (10) Me encanta su forma de ser
- (12) No tengo nada adicional que decir
- (13) Creo que tiene preferencias en su equipo de trabajo
- (15) Se conoce muy bien como líder.
- (15) Sabe escuchar con cuidado a su equipo
- (18) No se comunica calro en ocasiones No se comunica calro en ocasiones No se comunica calro en ocasiones No se comunica calro en ocasiones
- (20) Debes trabajar mucho en esto Maria
- (23) Sabe tener a su equipo enfocado en resultados
- (24) Molly be careful with the customers
- (24) Sabe terminar lo que inicia, es productiva
- (30) Tiene pocos amigos y eso la afecta
- (30) Siempre esta atenta a las sugerencias que le pueden dar
- (34) No le gusta trabajar con gente que piensa diferente
- (34) Me encanta su forma de dar resultados y el manejo de diferentes perspectivas
- (36) Se mantiene actualizada

Sección IV. Mis comportamientos más altos

En el cuadro de abajo verás la lista de los comportamientos en los que fuiste mejor calificado, tu resultado (R) y como se compara con respecto a todo el proyecto (P). Esta lista te dará un excelente perfil de tus habilidades, identifícalas y saca el mejor provecho de ellas.

| P | R | Comportamiento (competencia) |
|------|------|--|
| 4.20 | 4.40 | Asume tareas complejas y las desglosa para su fácil manejo (Pensamiento crítico y solución de problemas) |
| 4.29 | 4.33 | Trata de mantener la negociación orientada en argumentos. (Negociación) |
| 4.29 | 4.33 | Responde a posiciones opuestas de una forma que no se percibe como defensiva. (Negociación) |
| 4.29 | 4.33 | Ofrece compromisos o intercambios a otros, cuando es necesario, a cambio de cooperación. (Negociación) |
| 4.08 | 4.30 | Tiene claro cuales son las principales competencias de la organización. (Pensamiento estratégico) |
| 4.25 | 4.30 | Mantiene a la gente enfocada en las metas del negocio (Foco en el cliente) |
| 3.92 | 4.22 | Se esfuerza para lograr sus resultados de forma consistente (Orientado a resultados) |
| 4.13 | 4.20 | Actúa en beneficio de la organización e independiente de su beneficio (Integridad) |
| 4.14 | 4.17 | Influye en la otra persona para que vea los asuntos desde su perspectiva. (Negociación) |
| 4.14 | 4.17 | Procura entender la situación desde la perspectiva de la otra parte. (Negociación) |

Sección V. Mis comportamientos más bajos

En esta sección encontrarás los comportamientos en los que fuiste calificado más bajo. Esto no significa, necesariamente, que debas trabajar en uno o varios de estos. En la columna R están tus resultados y en la columna P los resultados del proyecto.

| P | R | Comportamiento (competencia) |
|------|------|--|
| 3.79 | 3.40 | Se comporta de manera justa con todas las personas. (Pensamiento estratégico) |
| 3.64 | 3.40 | Conoce las fortalezas y áreas de mejora de cada personas a cargo (Liderazgo) |
| 3.77 | 3.50 | Acepta la responsabilidad de sus propios errores. (Pensamiento estratégico) |
| 3.83 | 3.56 | Protege la información considerada como privada y confidencial (Liderazgo) |
| 3.71 | 3.56 | Analiza la información de manera pragmática y objetiva (Pensamiento crítico y solución de problemas) |
| 3.71 | 3.60 | Espera que la Gerencia promocióne y explique la visión corporativa. (Visión y Dirección) |
| 3.91 | 3.70 | Comunica una visión para el éxito organizacional que crea emoción en otros. (Visión y Dirección) |
| 3.64 | 3.70 | Evalúa metódicamente las posibles acciones y consecuencias (Pensamiento crítico y solución de problemas) |
| 3.87 | 3.70 | Contribuye a las revisiones periódicas y renovaciones de la visión (Visión y Dirección) |
| 3.75 | 3.70 | Examina y analiza las fortalezas y debilidades de la organización. (Pensamiento estratégico) |

Sección VI. Preguntas abiertas

¿Qué más te gustaría decirle a esta persona?

- Eres muy especial
- Molly I love to work with you... I hope I can support you to achieve the results
- Maria, espero que me consideres para tu equipo de trabajo cuando seas promocionado. Suerte en todo
- Quiero mejorar todos los días... se que soy exigente conmigo misma
- Puedes mejorar mucho si tomas mas tiempo para planear tus proyectos
- Creo que es una persona que le gusta apoyar y trabajar de cerca con su equipo. Es una persona en quien se puede confiar.
- Trabajo en equipo. Sabe escuchar. Es confiable
- Responsabilidad. Trabajo en equipo. Sinceridad
- Liderazgo y dirección enfocada. Es una persona preparada para sus responsabilidades. Es honesta e integra
- Trabajo en equipo, integridad y saber hacer las cosas bien desde el inicio.
- Habla directo y claro, sabe escuchar y se responsabiliza de sus acciones

Sección VII. Mi desarrollo basado en fortalezas

Tradicionalmente el desarrollo de las personas se ha focalizado en trabajar sobre las debilidades, sin embargo, los estudios han probado que trabajar en las fortalezas es más motivador y genera un mayor impacto. Por este motivo, te vamos a pedir que en el recuadro 1 coloques una o dos de tus mayores fortalezas que quieres trabajar para mejorar tu desempeño. En el recuadro 2, coloca una o dos competencias que estén en resultados promedio y que creas que vale la pena llevarlas a que sean fortalezas. Finalmente, en el recuadro 3 coloca las habilidades de los otros dos recuadros que quieras trabajar. Ten presente que en la medida en que tengas más fortalezas tu desempeño mejorará de forma exponencial. Otro punto para tener en cuenta son las competencias que se potencializan, pídele apoyo a tu jefe o coach acerca de cuales habilidades podrían ser.

| | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| Fortalezas | Habilidades que quiero desarrollar |
| Habilidades que pueden ser fortalezas | |

Áreas de mejora crítica

Como te lo mencionamos en el ítem anterior, siempre es mejor trabajar en nuestras fortalezas, pero cuando tengo una debilidad en un área crítica, esto se convierte en una prioridad. Revisa las 3 competencias en las que tuviste una menor calificación y evalúa si alguna de ellas es crítica para tu desempeño. Por ejemplo, si trabajas al frente de clientes y tus resultados en relaciones interpersonales están bajos, esto es un área crítica en la que debes trabajar. Apóyate en tu jefe, coach o mentor para identificarla/s (si es que existe) y anótala/s en el recuadro de abajo.

| |
|-----------------|
| Áreas de mejora |
|-----------------|

