



Radar de Liderazgo

Juan Prueba

14/04/2015

Reevaluación 1 13/04/2015

Reevaluación 2 14/04/2015

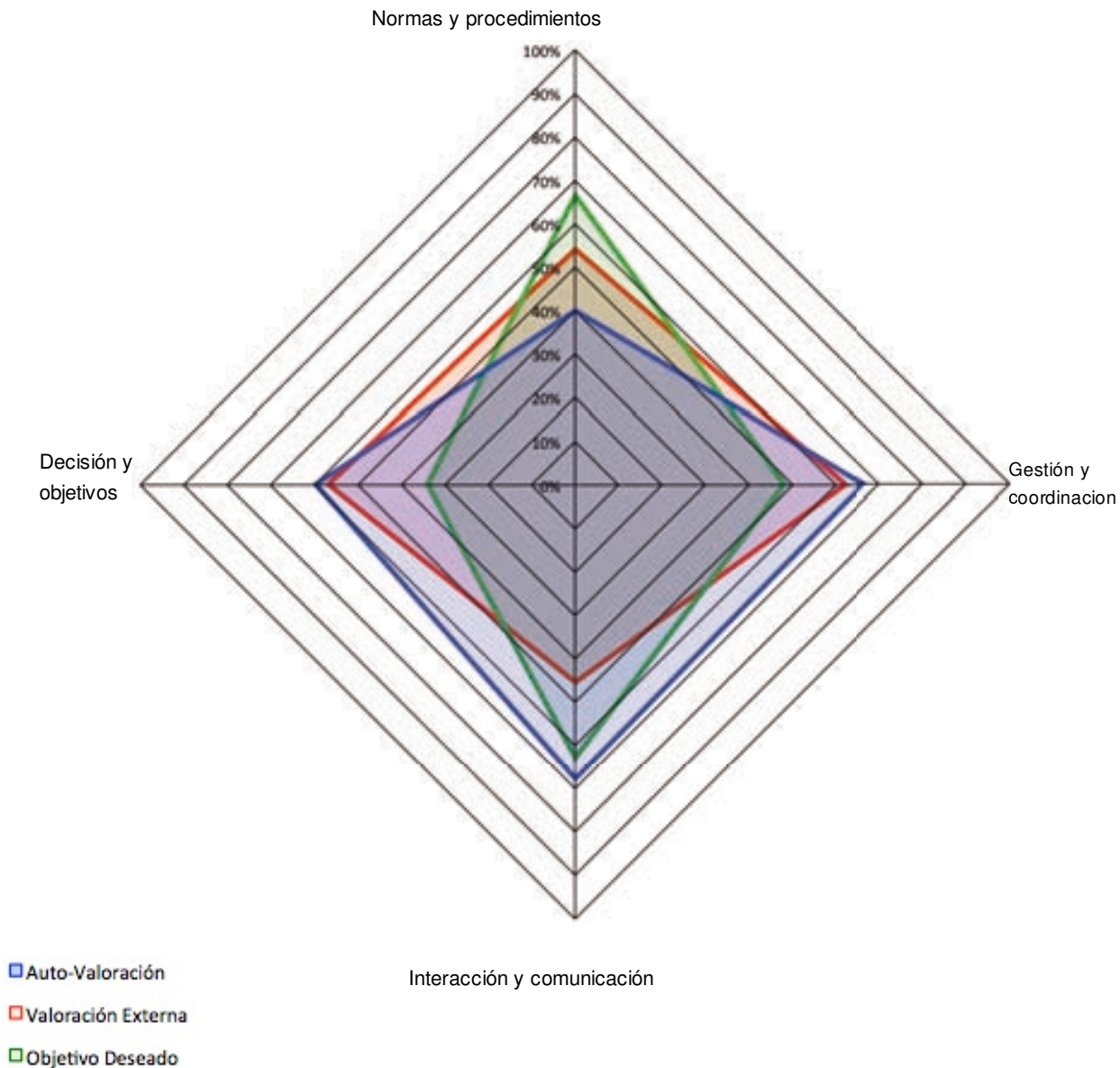


Radar de Liderazgo

Estado General

El Radar de Liderazgo es una evaluación que mide tu percepción de estado actual y tu estado deseado en áreas clave del liderazgo, si el radar es múltiple, lo contrasta con la percepción de otras personas. Para mejorar o cambiar algo en nuestra vida se necesitan varios elementos. En primer lugar saber dónde nos encontramos realmente en la actualidad; en segundo lugar, saber a dónde queremos llegar; en tercer lugar, analizar la brecha que separa nuestro estado actual y nuestro estado óptimo; en cuarto lugar, pensar en qué necesitamos hacer para disminuir esa brecha; en quinto lugar, trazar un plan de acción con lo que necesitamos hacer; y en sexto lugar ¡hacerlo! Este Radar Dual de Liderazgo corresponde a los tres primeros elementos, para los restantes elementos puede serte muy provechoso contar con una evaluación de tendencias conductuales (DISC), así como trabajar con un Coach, un Consejero, un Mentor o un Consultor que te ayudarán en tu camino hacia el desarrollo de las áreas escogidas.

Su radar en Estado General

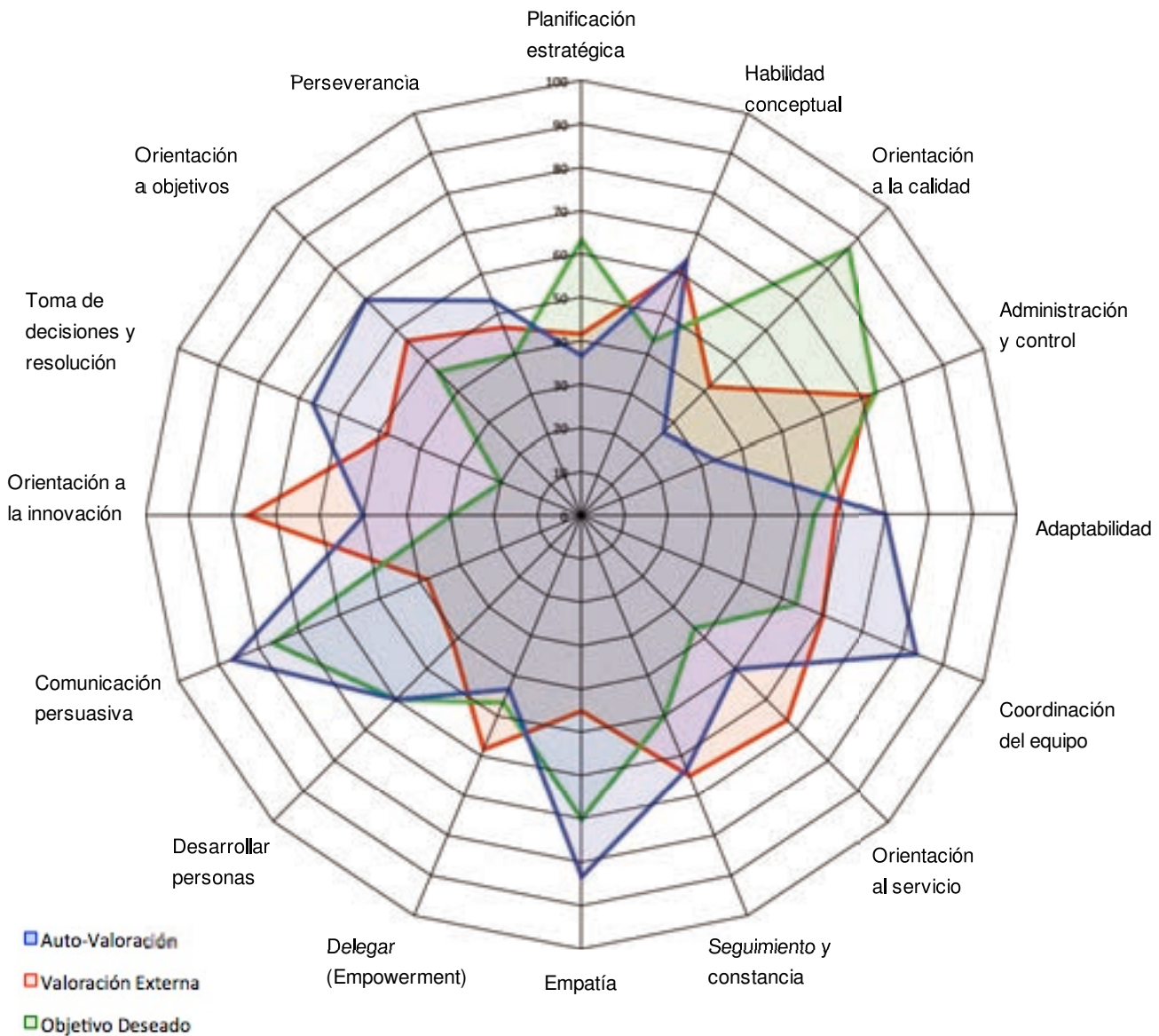




Radar de Liderazgo

Estado Detallado

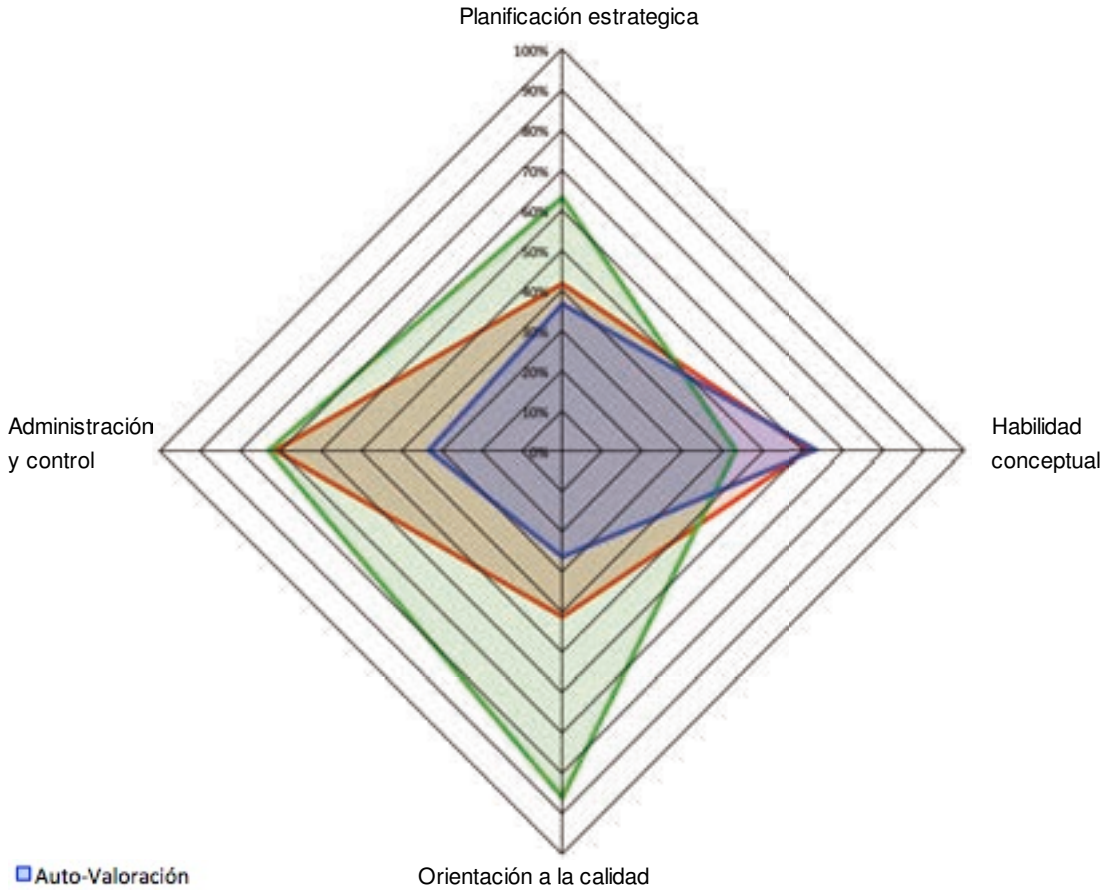
El estado detallado de tu liderazgo es una representación de los elementos que componen cada una de las áreas clave del liderazgo. Al observar las brechas entre tu percepción de estado actual y la de estado deseado (así como la percepción de otra personas si el radar es múltiple), podemos crear estrategias para desarrollar nuestras competencias hacia un estado óptimo.





Radars de Liderazgo

Área de Normas y Procedimientos



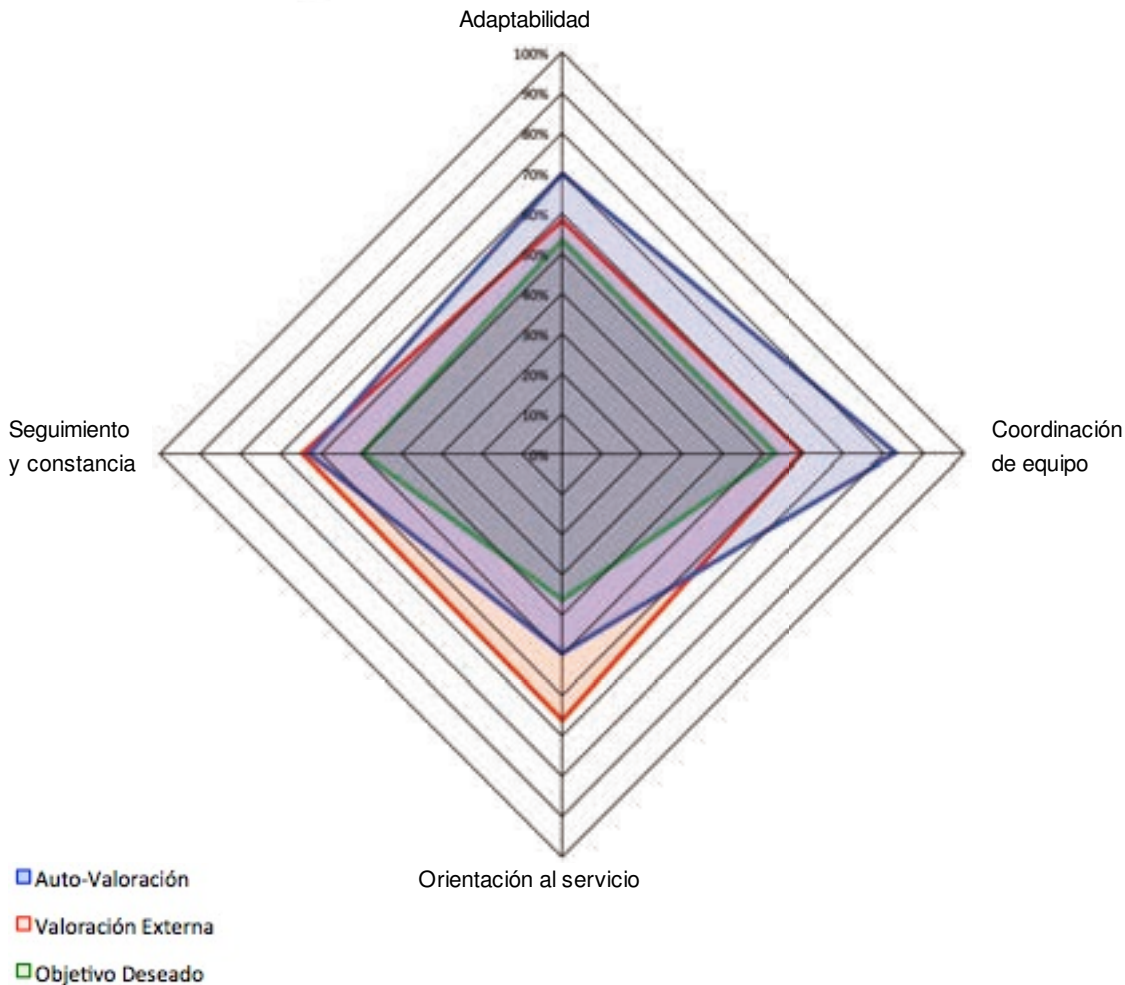
	Auto-valoración	Valoración externa	Brecha externa	Objeto deseado	Brecha interna
Planificación estratégica: La capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades estratégicas de su área o la organización, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, así como los medios de control	37%	42%	-5%	63%	26%
Habilidad conceptual: La capacidad de entender una situación o problema uniendo sus partes, viéndolo desde diferentes ángulos y realizando conexiones que no son obvias a primera vista	63%	62%	1%	43%	-20%
Orientación a la calidad: La capacidad para realizar su trabajo de forma eficiente buscando los mayores estándares de calidad tanto en los procesos como en los resultados de su trabajo	27%	42%	-15%	87%	60%
Administración y control: La inclinación a comprobar y controlar el trabajo y la información asegurando que las funciones y responsabilidades están claramente asignadas y se supervisa el trabajo	33%	72%	-39%	73%	40%

*Un valor negativo indica que su auto-valoración es superior a su objetivo o inferior a la valoración externa



Radar de Liderazgo

Área de Gestión y Coordinación



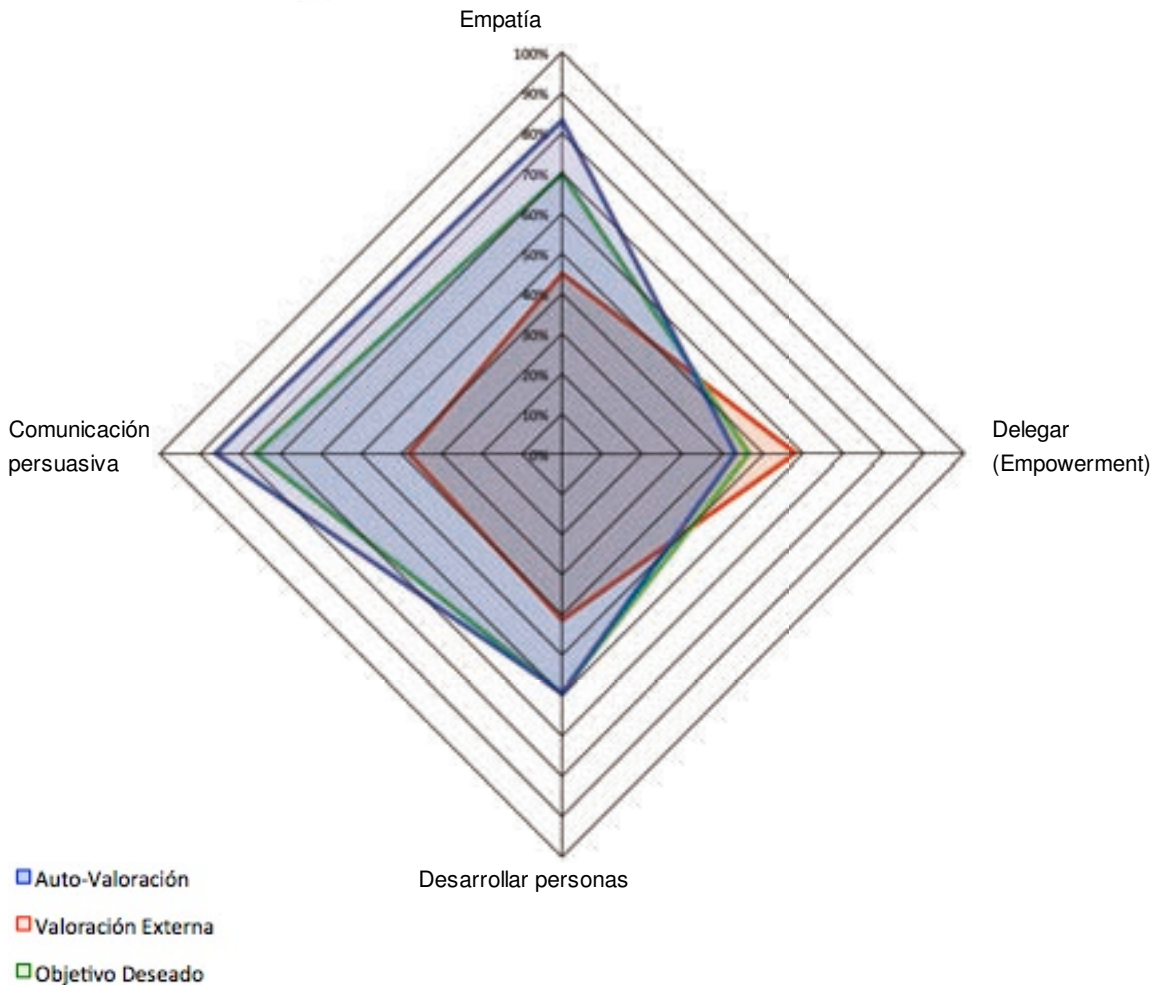
	Auto-valoración	Valoración externa	Brecha externa	Objeto deseado	Brecha interna
Adaptabilidad: La capacidad de asumir diferentes roles cuando el momento o la situación lo requiere y funcionar de manera efectiva en dicho rol a pesar de no ser su posición o el tipo de actividad más apropiada para sus habilidades	70%	58%	12%	53%	-17%
Coordinación de equipo: La capacidad de coordinar, desarrollar y consolidar el trabajo de un equipo, ayudando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad y dándoles el soporte necesario para su desempeño	83%	60%	23%	53%	-30%
Orientación al servicio: La (capacidad de) sensibilidad por las necesidades o exigencias de clientes externos e internos así como de colaboradores. Muestra una actitud de contar con sus necesidades para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear sus actividades. Da una gran importancia a la satisfacción de clientes y la mejora del servicio	50%	67%	-17%	37%	-13%
Seguimiento y constancia: La capacidad de responsabilizarse del seguimiento periódico de actividades que pueden resultar rutinarias pero cuya constancia es vital para obtener resultados exitosos	63%	65%	-2%	50%	-13%

*Un valor negativo indica que su auto-valoración es superior a su objetivo o inferior a la valoración externa



Radars de Liderazgo

Área de Interacción y Comunicación



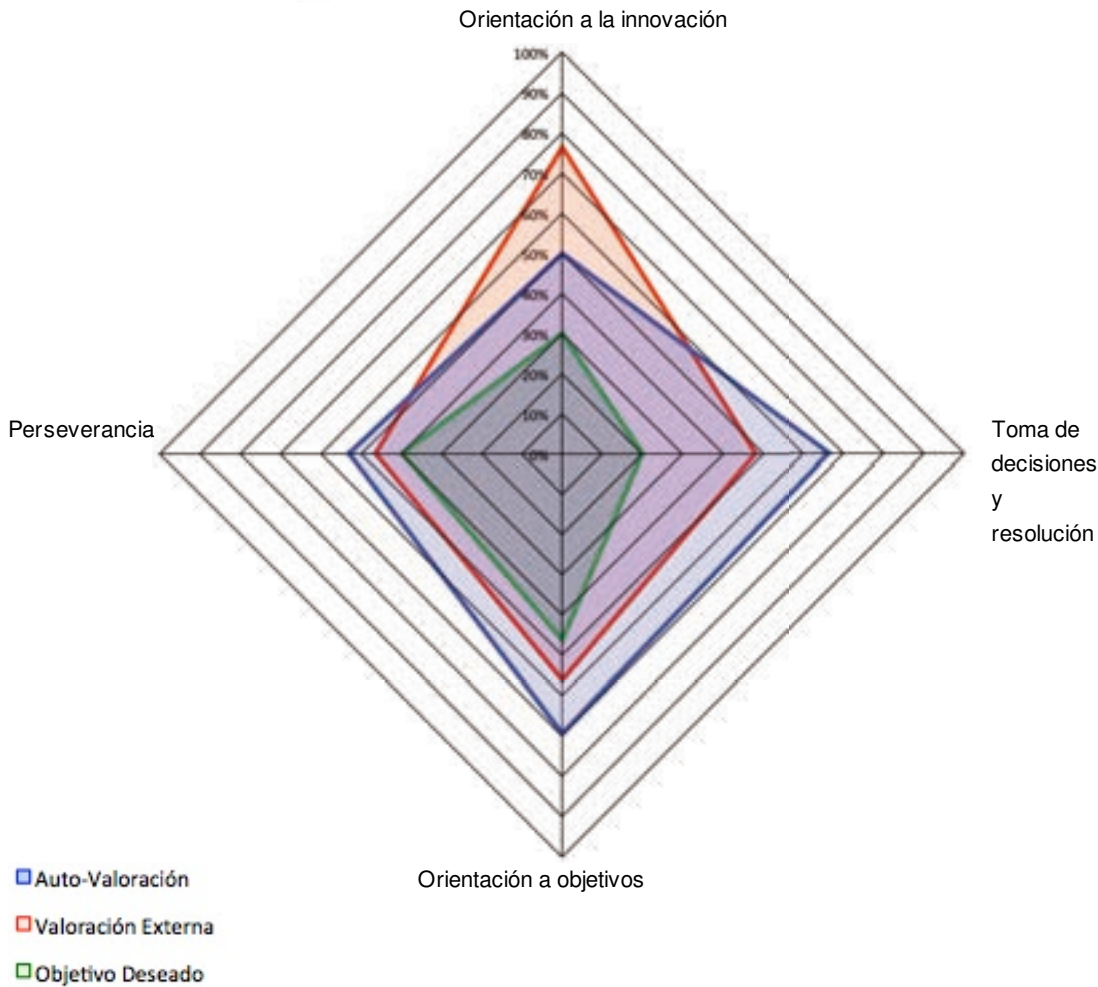
	Auto-valoración	Valoración externa	Brecha externa	Objeto deseado	Brecha interna
<p>Empatía: La capacidad de escuchar, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado abiertamente o lo hayan hecho parcialmente, habilidad de ponerse en el lugar del otro para entenderle mejor y tomar así acciones más propicias</p>	83%	45%	38%	70%	-13%
<p>Delegar (Empowerment): Establecer los objetivos del desempeño y las correspondientes responsabilidades personales compartiéndolas con el equipo. Aprovecha la diversidad del equipo y combina situaciones, personas, tiempos y actividades en tal forma que logra un equipo integrado que funciona en su mejor capacidad</p>	43%	58%	-15%	47%	4%
<p>Desarrollar personas: Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un constante esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo de los demás desde un análisis de sus necesidades y el las de la organización</p>	60%	42%	18%	60%	0%
<p>Comunicación persuasiva: La capacidad de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, persuadirlos, convencerlos, influir en ellos o impresionarlos, con el fin de que ejecuten determinadas acciones</p>	87%	38%	49%	77%	-10%

*Un valor negativo indica que su auto-valoración es superior a su objetivo o inferior a la valoración externa



Radars de Liderazgo

Área de Decisión y Objetivos



	Auto-valoración	Valoración externa	Brecha externa	Objeto deseado	Brecha interna
Orientación a la innovación: La capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúa, es ir más allá de las respuestas o prácticas tradicionales para encontrar nuevas formas de hacer las cosas	50%	77%	-27%	30%	-20%
Toma de decisiones y resolución: Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso	67%	48%	19%	20%	-47%
Orientación a objetivos: La capacidad de enfocarse en el logro de los resultados. Se motiva por el establecimiento de metas y supera obstáculos que entorpecen la consecución de objetivos. Mantiene altos niveles de rendimiento y se concentra en llegar a las metas de la organización	70%	57%	13%	47%	-23%
Perseverancia: Predisposición a mantenerse firme y decidido en la realización de acciones y emprendimientos hasta lograr el objetivo propuesto	53%	47%	6%	40%	-13%

*Un valor negativo indica que su auto-valoración es superior a su objetivo o inferior a la valoración externa



Radar de Liderazgo

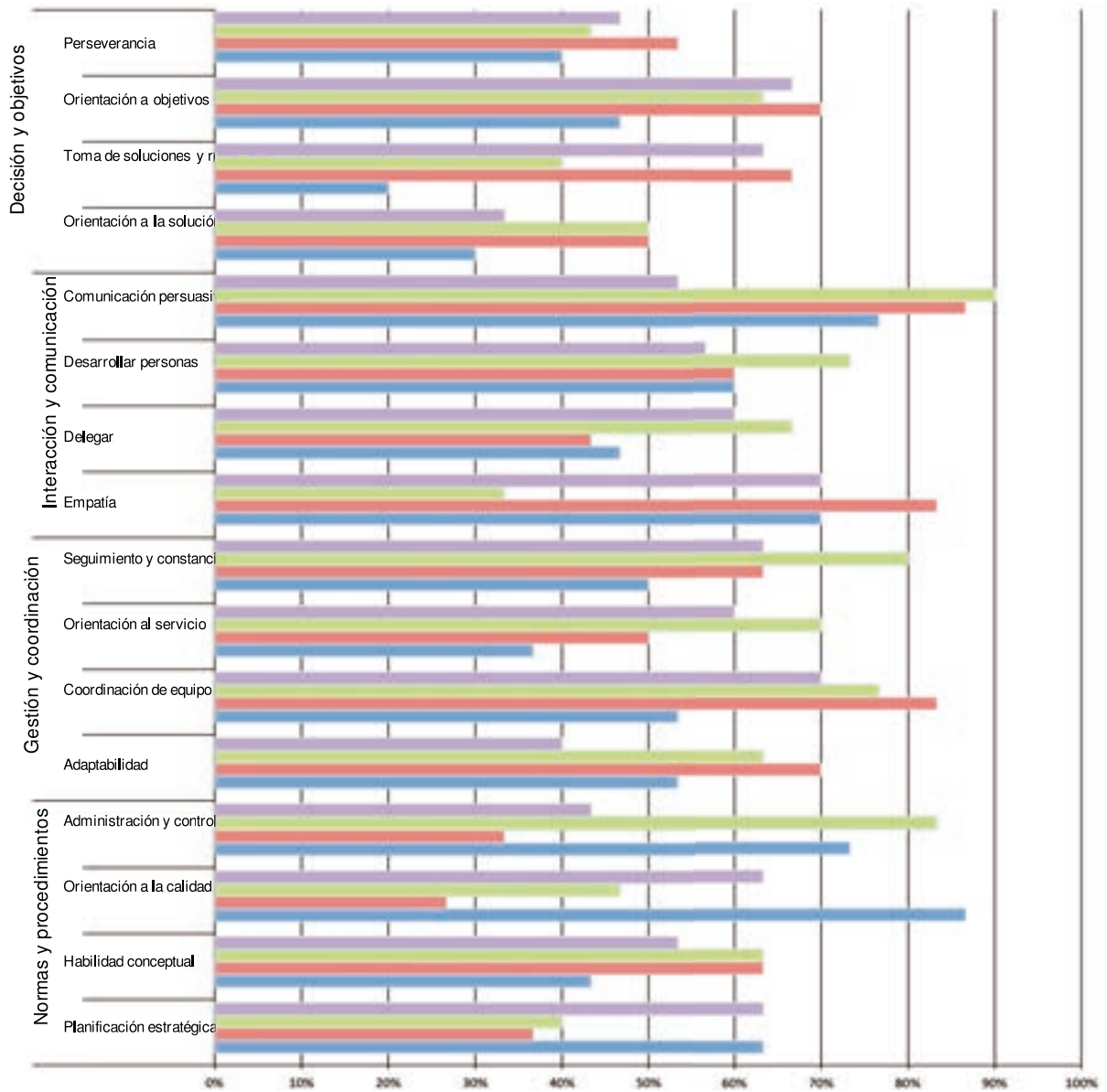
Estado General

	Evaluador 1	Evaluador 2
Planificación estratégica	43	40
Habilidad conceptual	60	63
Orientación a la calidad	53	30
Administración y control	60	83
Adaptabilidad	80	37
Coordinación de equipo	60	60
Orientación al servicio	60	73
Seguimiento y constancia	87	43
Empatía	33	57
Delegar	33	83
Desarrollar personas	47	37
Comunicación persuasiva	30	47
Orientación a la innovación	90	63
Toma de decisiones y resolución	37	60
Orientación a objetivos	40	73
Perseverancia	27	67



Radar de Liderazgo

Desarrollo Autoevaluación





Radar de Liderazgo

Evolución Evaluación Externa

