



## **Radar de Liderazgo**

**Juan Prueba**

14/04/2015

Reevaluación 1 14/04/2015

Reevaluación 2 14/04/2015

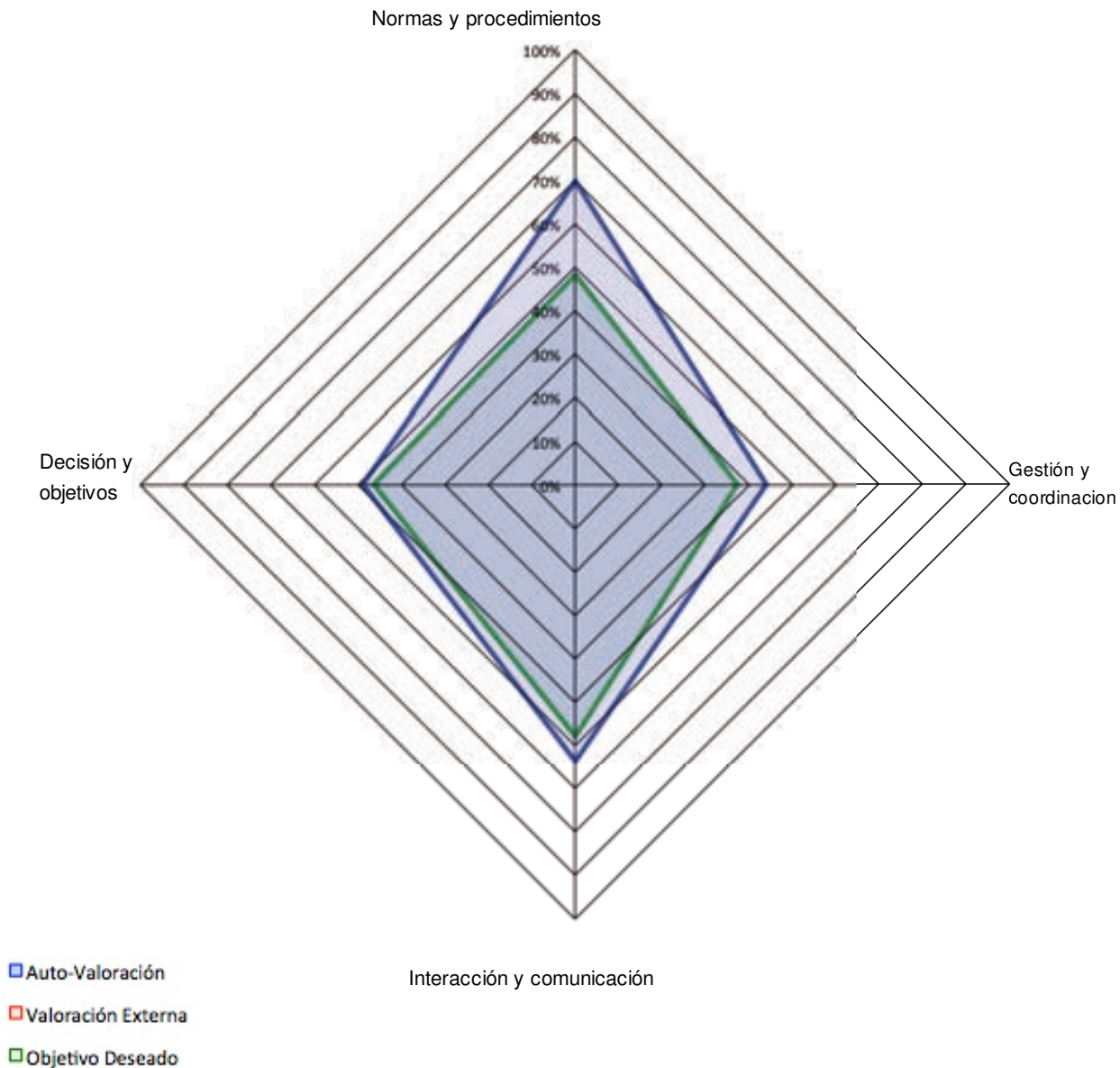


# Radar de Liderazgo

## 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

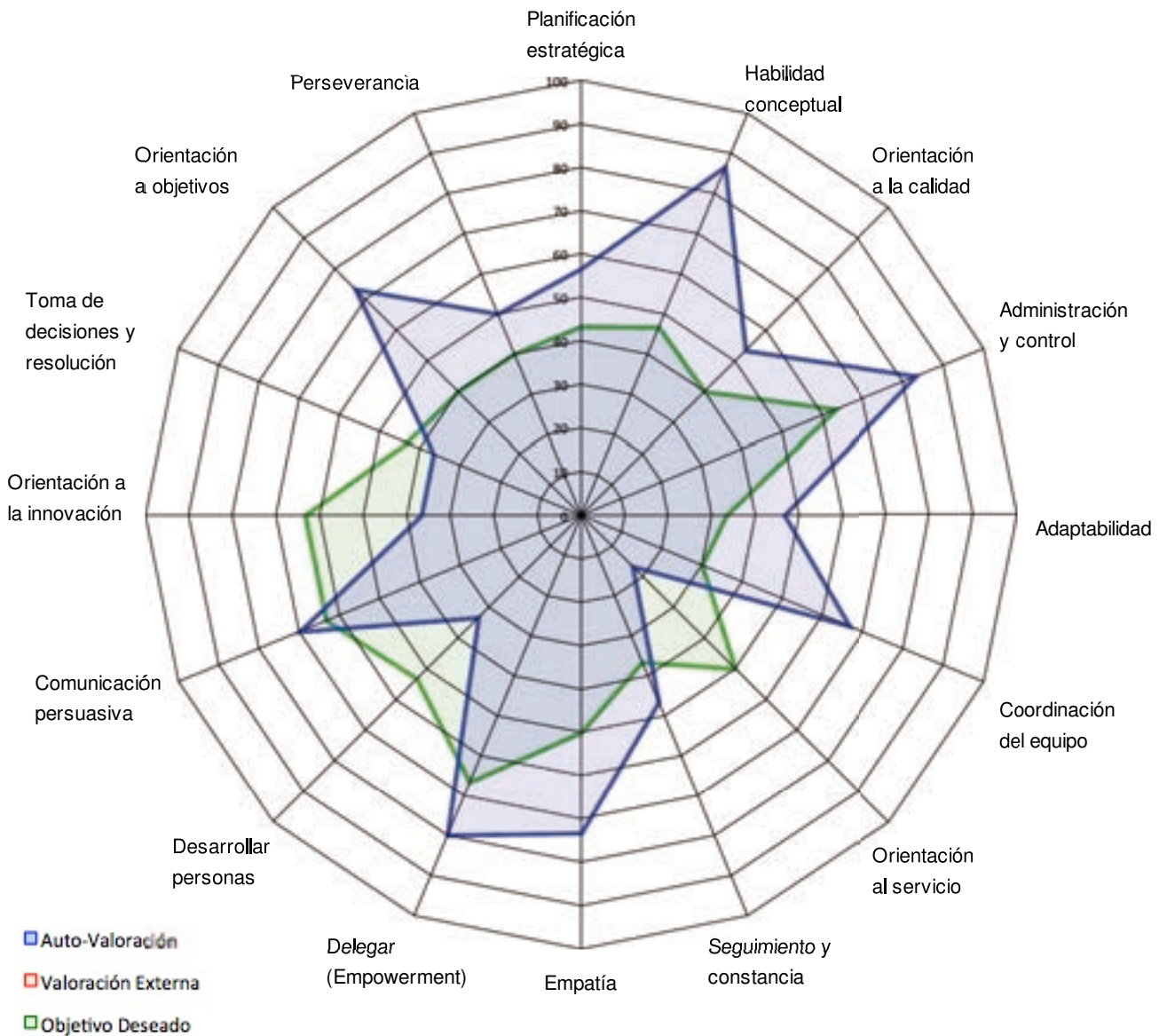




# Radar de Liderazgo

## Estado Detallado

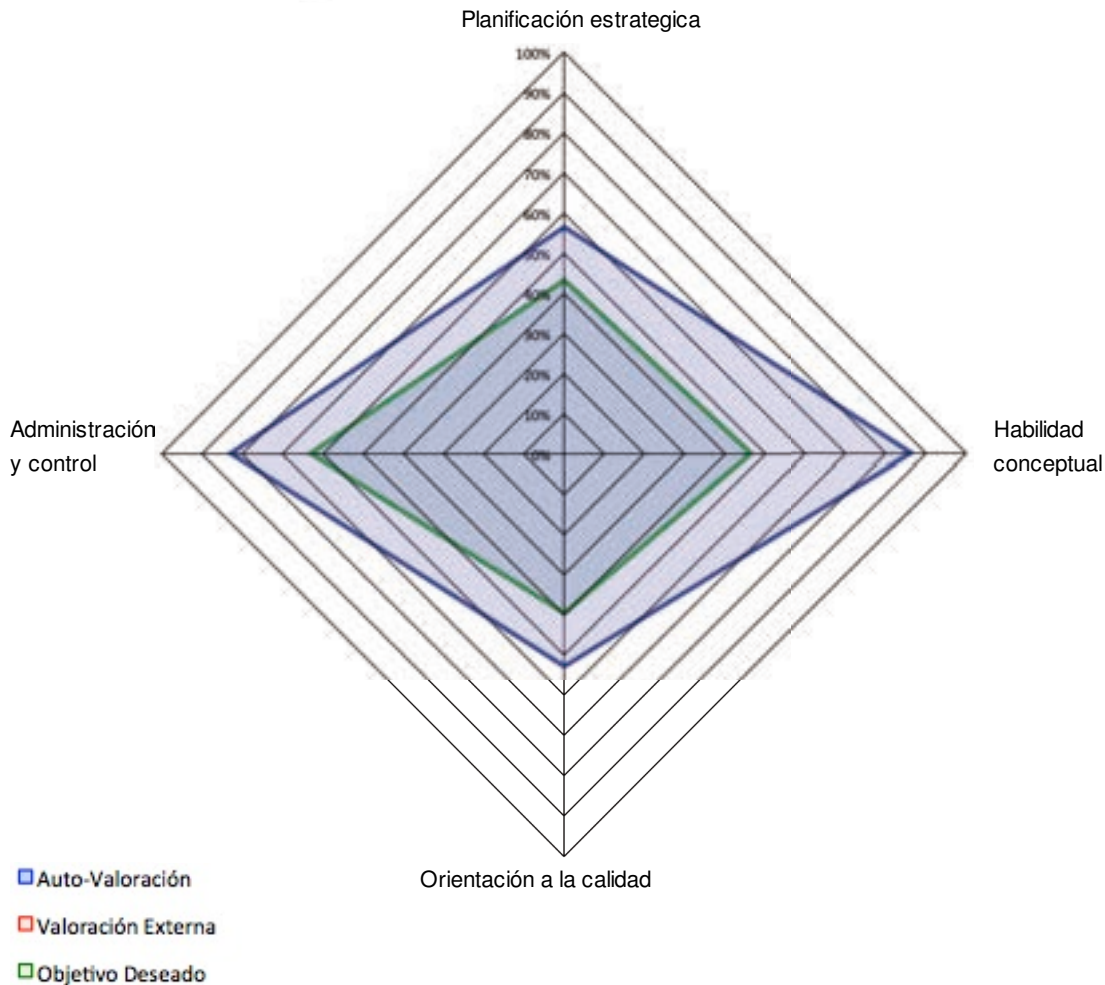
El estado detallado de tu liderazgo es una representación de los elementos que componen cada una de las áreas clave del liderazgo. Al observar las brechas entre tu percepción de estado actual y la de estado deseado (así como la percepción de otra personas si el radar es múltiple), podemos crear estrategias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





# Radar de Liderazgo

## Área de Normas y Procedimientos



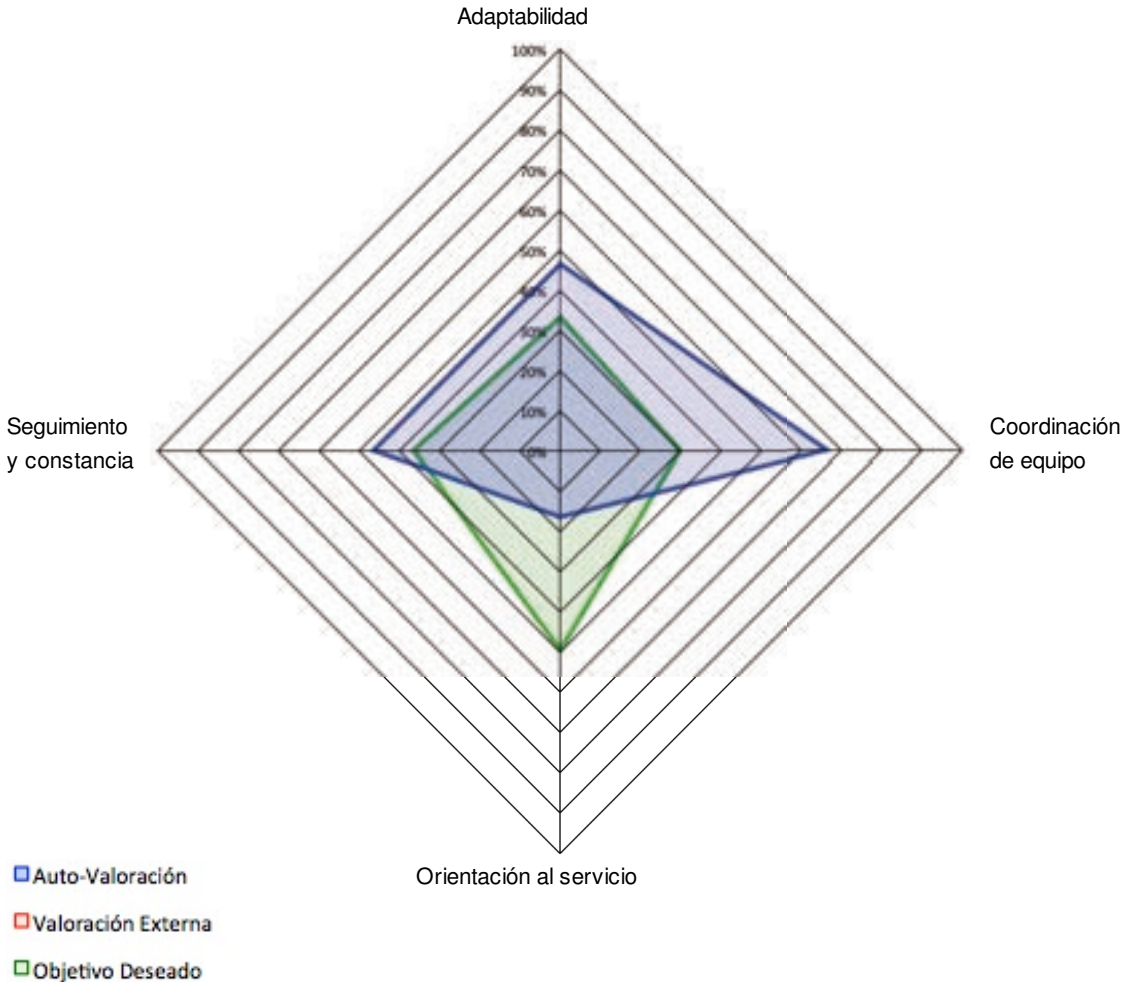
	Auto-valoración	Valoración Externa	Objetivo deseado	Brecha interna
<b>Planificación estratégica:</b> La capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades estratégicas de su área o la organización, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, así como los medios de control	57%		43%	-14%
<b>Habilidad conceptual:</b> 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	87%		47%	-40%
<b>Orientación a la calidad:</b> 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	53%		40%	-13%
<b>Administración y control:</b> La inclinación a comprobar y controlar el trabajo y la información asegurando que las funciones y responsabilidades están claramente asignadas y se supervise el trabajo	83%		63%	-20%

\*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



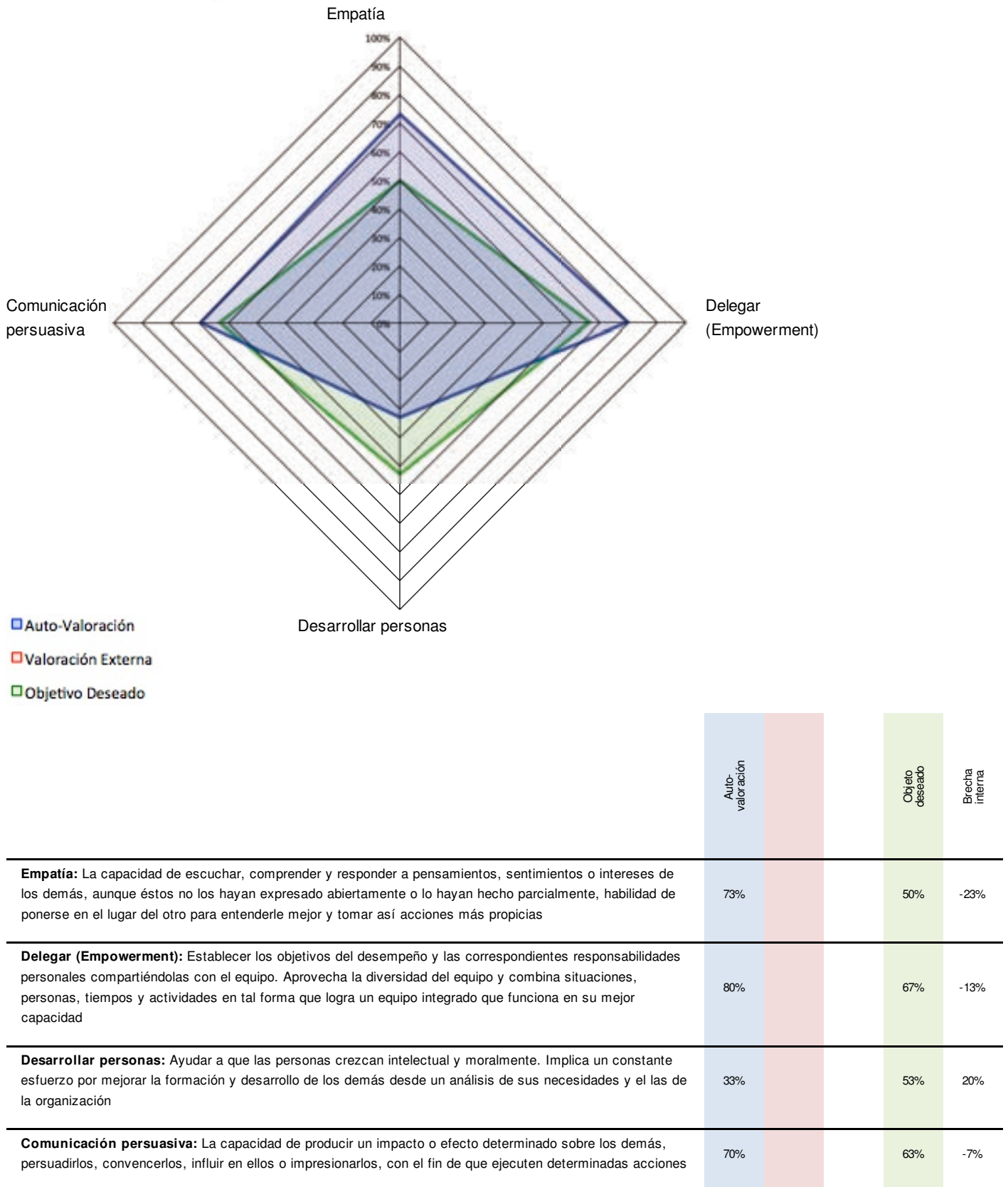
	Auto-valoración	Valoración Externa	Objetivo deseado	Brecha interna
<b>Adaptabilidad:</b> La capacidad de asumir diferentes roles cuando el momento o la situación lo requiere y funcionar de manera efectiva en dicho rol a pesar de no ser su posición o el tipo de actividad más apropiada para sus habilidades	47%		33%	-14%
<b>Coordinación de equipo:</b> 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	67%		30%	-37%
<b>Orientación al servicio:</b> 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	17%		50%	33%
<b>Seguimiento y constancia:</b> La capacidad de responsabilizarse del seguimiento periódico de actividades que pueden resultar rutinarias pero cuya constancia es vital para obtener resultados exitosos	47%		37%	-10%

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



# Radar de Liderazgo

## Área de Interacción y Comunicación

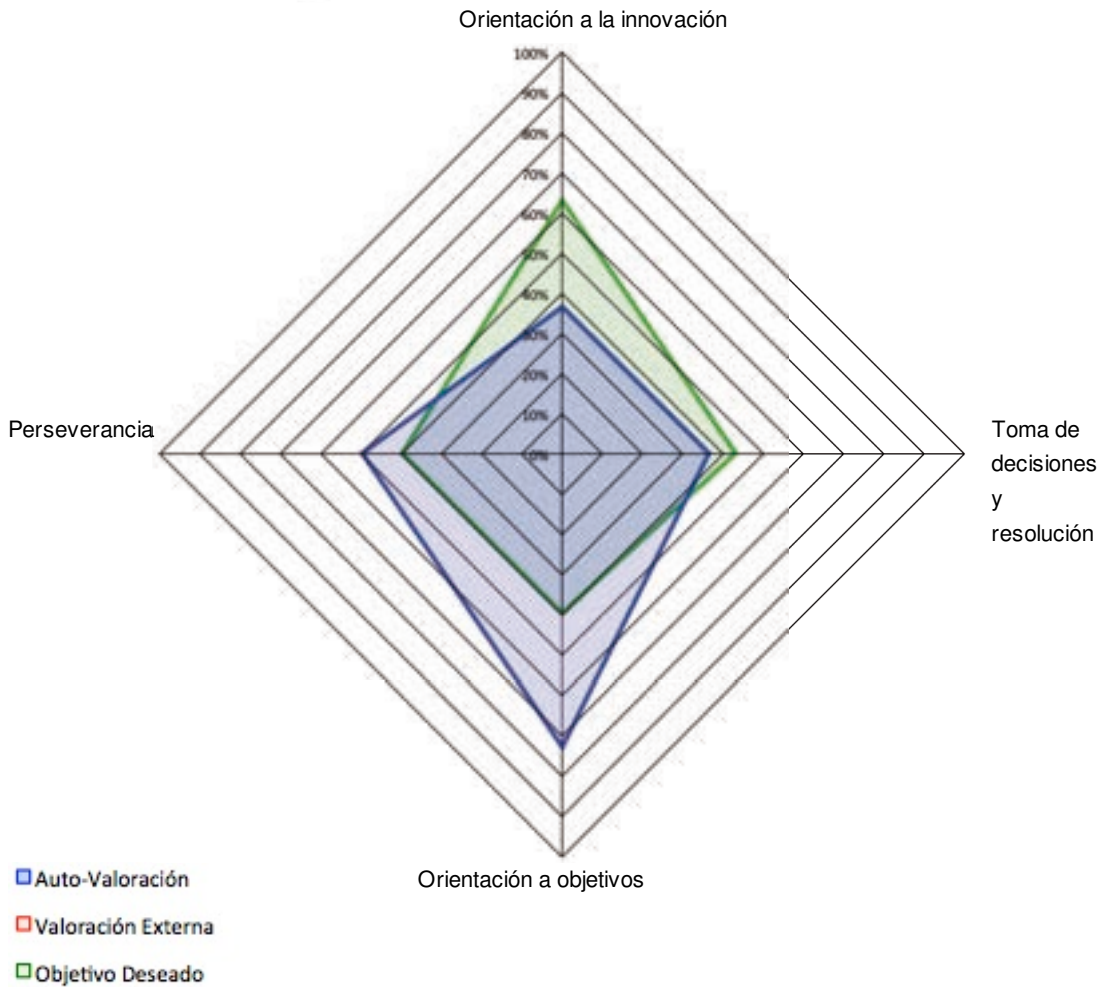


\*Un valor negativo indica que su auto-valoración es superior a su objetivo o inferior a la valoración externa



# Radar de Liderazgo

## Área de Decisión y Objetivos



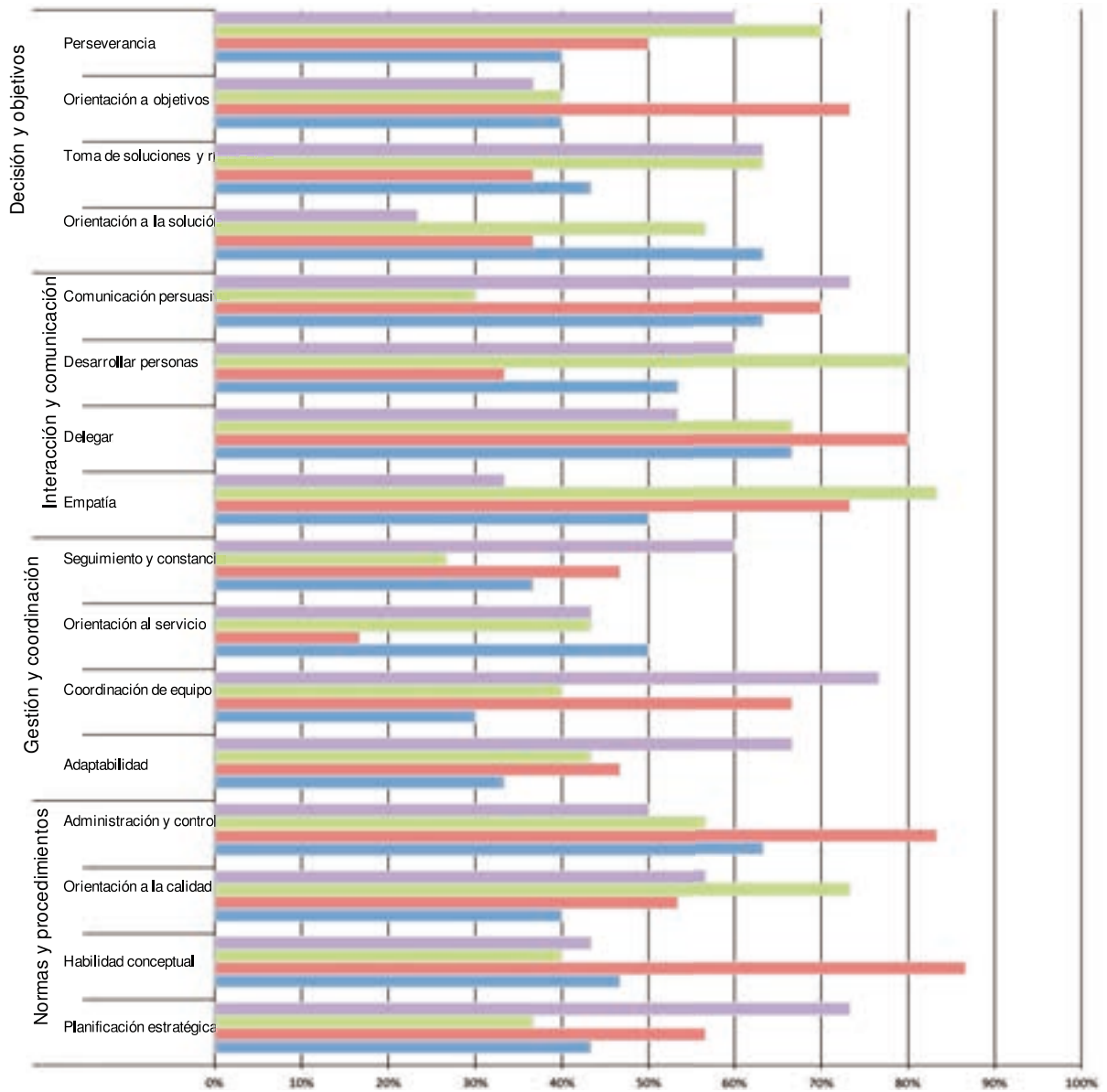
	Auto-valoración	Valoración Externa	Objeto deseado	Brecha interna
<b>Orientación a la innovación:</b> La capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúa, es ir más allá de las respuestas o prácticas tradicionales para encontrar nuevas formas de hacer las cosas	37%		63%	26%
<b>Toma de decisiones y resolución:</b> Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso	37%		43%	6%
<b>Orientación a objetivos:</b> 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	73%		40%	-33%
<b>Perseverancia:</b> Predisposición a mantenerse firme y decidido en la realización de acciones y emprendimientos hasta lograr el objetivo propuesto	50%		40%	-10%

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



# Radar de Liderazgo

## Desarrollo Autoevaluación







# Radars de Liderazgo

Notas