

Emerging LeaderView360

PERFIL DE:

Sample Participant

Test



6 de junio de 2024
CONFIDENCIAL

Introducción

Emerging LeaderView360 es una herramienta diseñada para centrarse en fortalezas y necesidades de desarrollo específicas. Este informe de feedback le proporciona información sobre cómo se le percibe en 14 competencias críticas que se requieren para el desempeño eficaz y éxito profesional.

En este informe

Este informe contiene las siguientes secciones:

Definición de Competencias

Evaluador. Visión General de Competencias

Cómo Interpretar los Gráficos

Resultados por Grupo de Competencias

Resultados por Competencia

Comportamientos Mejor y Peor Valorados - Todos los Evaluadores




Resumen de Comportamientos

Comentarios Abiertos

Plan de Desarrollo

Número de Respuestas

En esta tabla se resumen el tipo y el número de evaluadores invitados a dar su feedback y cuántos respondieron.

Tipo de Evaluador	Número de Evaluadores	Respuestas Enviadas
 Auto	1	1
 Manager	1	1
 Colegas	3	3
 Miembros del equipo	3	3

Definición de Competencias

Impulso hacia el Éxito

Agilidad de aprendizaje

Gestiona su tiempo y energía; Busca el crecimiento personal/profesional continuo; Busca, actúa y aprende proactivamente del feedback que le dan los demás.

Resiliencia / Adaptabilidad

Mantiene el bienestar y el rendimiento bajo presión y estrés; Afronta eficazmente la ambigüedad y el cambio de forma constructiva; Se recupera y prospera ante la adversidad y los retos en el trabajo y la vida personal.

Integridad / Sinceridad

Actúa con valentía; Se enfrenta a problemas difíciles y toma medidas constructivas y responsables; Actúa con integridad; Muestra honestidad y franqueza.

Autenticidad / Humildad

Acepta la responsabilidad de las decisiones y errores; Comparte las deficiencias, áreas de desarrollo y errores; Considera y adopta las ideas y opiniones de los demás cuando sus soluciones son mejores.

Orientación al logro

Realiza tareas individuales, proyectos y asignaciones a tiempo y con calidad; Demuestra meticulosidad, dinamismo y una fuerte orientación al logro.

Inteligencia Relacional

Empatía / Compasión

Expresa sensibilidad y empatía hacia los demás; Trata a los demás de forma civilizada, justa, coherente y cariñosa.

Orientación colaborativa

Trabaja en estrecha colaboración y cooperación con los miembros del equipo y compañeros de trabajo para lograr objetivos compartidos; Busca la colaboración y evita la competencia directa con los demás.

Manejo de conflictos

Perspicaz en situaciones interpersonales y experto en conseguir que las cosas se hagan con y a través de los demás; Busca soluciones cooperativas "beneficiosas para todos" a cuestiones y problemas.

Influencia / Inspiración

Utiliza estilos y enfoques interpersonales adecuados para facilitar el trabajo de un grupo y de equipos de proyecto en la consecución de sus objetivos.

Fomento de la Inclusión / Seguridad Psicológica

Anima y valora a los miembros del equipo para que compartan sus ideas, sugerencias, recomendaciones y preocupaciones; Modela y promueve el respeto mutuo, la justicia y la equidad para fomentar un sentido de pertenencia.

Agilidad de Tareas / Proyectos

Inteligencia Tecnológica

Comprende y defiende el uso de nuevas herramientas tecnológicas, aplicaciones, programas y plataformas para mejorar la eficiencia y la eficacia de las comunicaciones, la planificación de proyectos y el trabajo.

Agilidad Mental

Recopila y utiliza la información disponible para comprender y resolver cuestiones y problemas organizativos; Utiliza su juicio y toma decisiones de calidad de forma oportuna cuando es preciso...

Agilidad para el Cambio

Explora nuevas posibilidades y crea nuevos enfoques; Impulsa la innovación y el cambio; Crea e inspira ideas, procesos y procedimientos nuevos e innovadores.

Agilidad de Resultados

Supera obstáculos y obtiene resultados de forma coherente en tareas, proyectos, iniciativas y asignaciones; Gestiona y facilita el rendimiento y los resultados satisfactorios individuales y de equipo.

Evaluador Visión General de Competencias

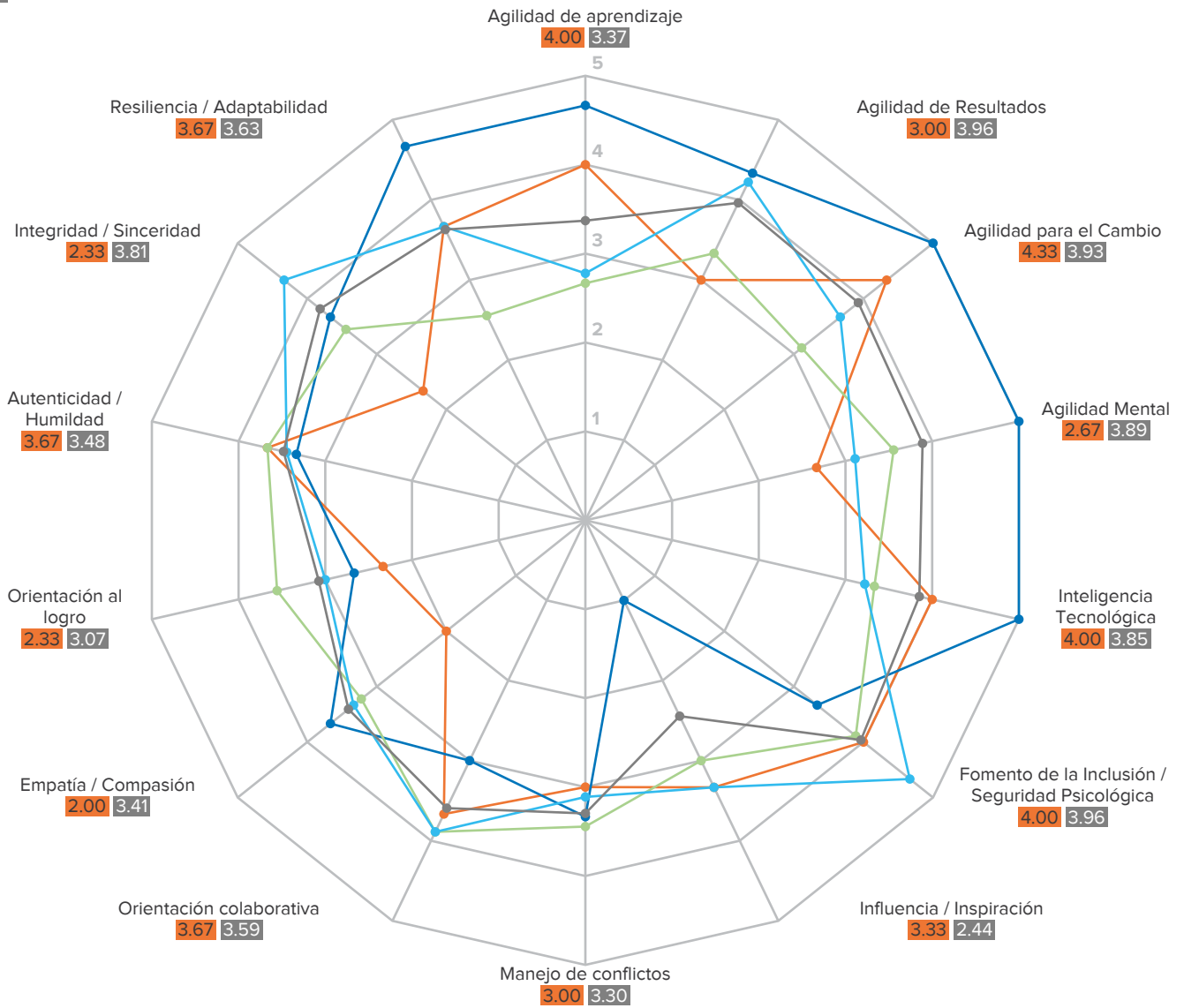
El gráfico muestra cómo ha sido calificado en el nivel de competencia por cada uno de los diferentes tipos de evaluadores. Cada línea corresponde a una categoría de evaluador diferente, como se indica en la leyenda.

Escala de Evaluación

1	Casi Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Habitualmente
5	Casi Siempre
N/A	No Observable o No Aplicable

Respuestas

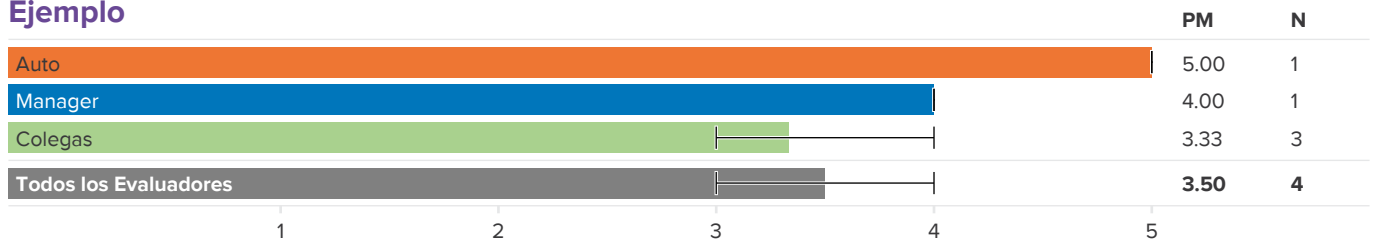
- Auto
- Manager
- Colegas
- Miembros del equipo
- Todos los Evaluadores



Cómo Interpretar los Gráficos

Este informe muestra cómo ha sido valorado por cada Competencia y por cada uno de los diferentes tipos de evaluadores. Las respuestas están representadas por un conjunto de barras a la izquierda de la página (donde se muestra el tipo de evaluador dentro de la barra) y en formato numérico en las columnas de la derecha. La última barra de cada gráfico indica la media de todos los encuestados, excluyendo la suya propia.

Ejemplo



Escala de Evaluación

1	Casi Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Habitualmente
5	Casi Siempre
N/A	No Observable o No Aplicable

Líneas de Rango

Muestran el rango de las puntuaciones, de la más baja a la más alta.

Abreviaturas

PA Son las siglas de Protección Anonimato. Esto indica que la puntuación no puede mostrarse porque el número de personas que respondieron en la categoría fue inferior al mínimo requerido, o que el comportamiento puntado no fue observado por los participantes.

NR NR significa que no hay Respuestas por parte de un grupo de evaluadores en particular

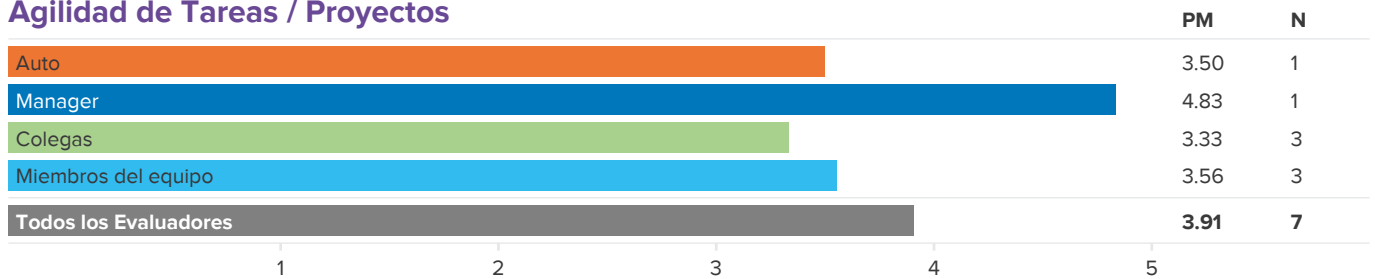
PM PM es la Puntuación Media y se corresponde con la longitud de la barra.

N Muestra el número de evaluadores que respondieron a las cuestiones de este grupo de competencias.

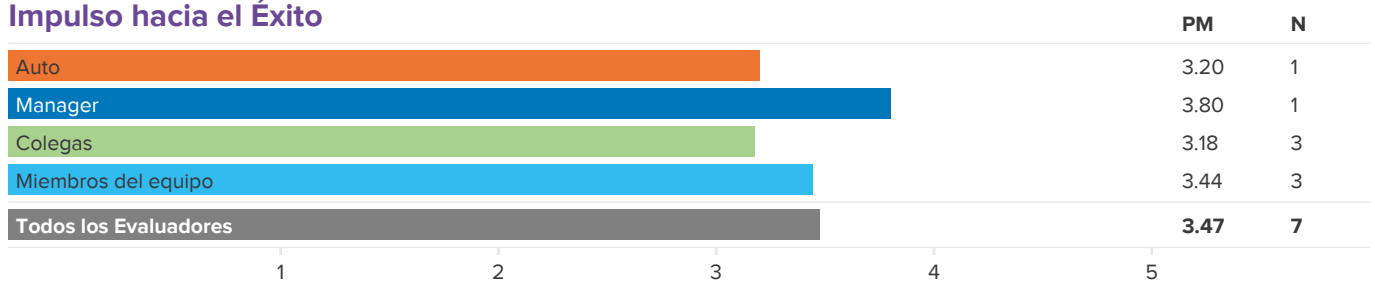
Resultados por Grupo de Competencias

Esta sección ofrece una visión general de 3 grupos de competencias: Impulso hacia el éxito, Inteligencia Relacional y Agilidad de Tareas/ Proyectos.

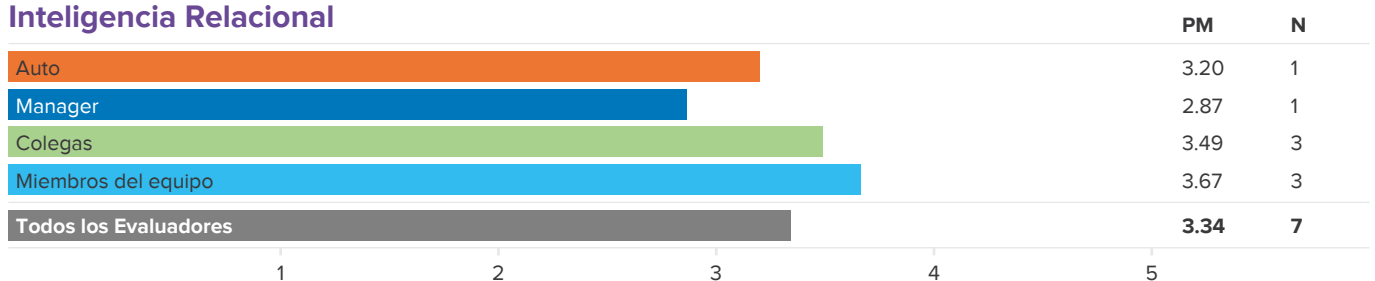
Agilidad de Tareas / Proyectos



Impulso hacia el Éxito



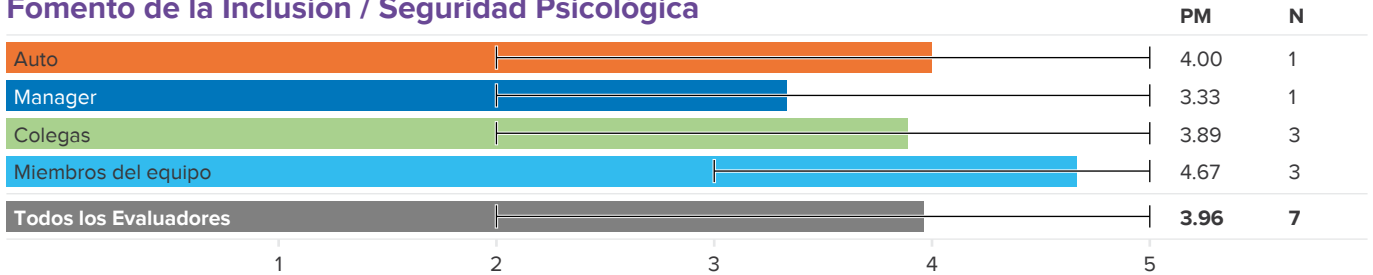
Inteligencia Relacional



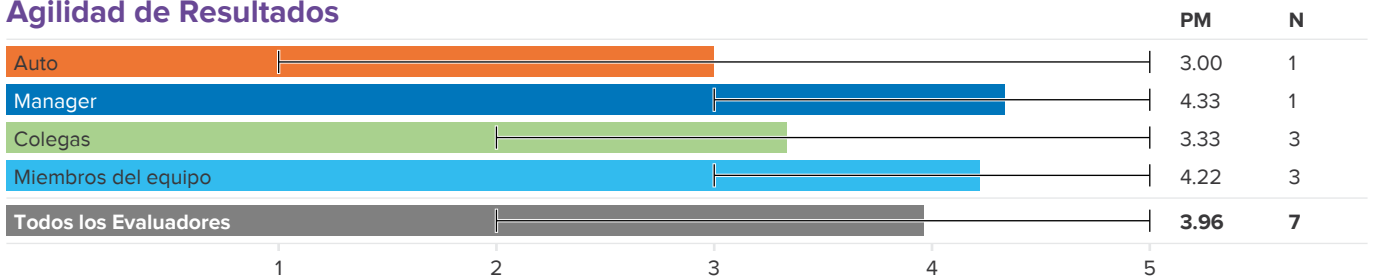
Resultados por Competencia

Esta sección ofrece una visión general de las Competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, excluyendo la auto evaluación.

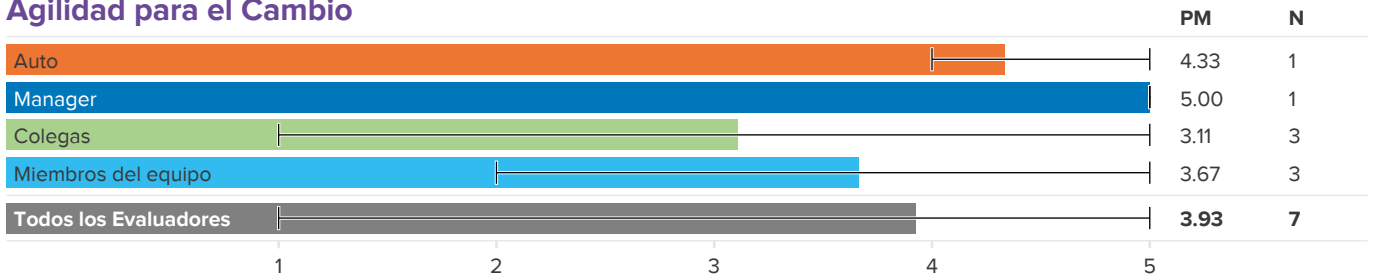
Fomento de la Inclusión / Seguridad Psicológica



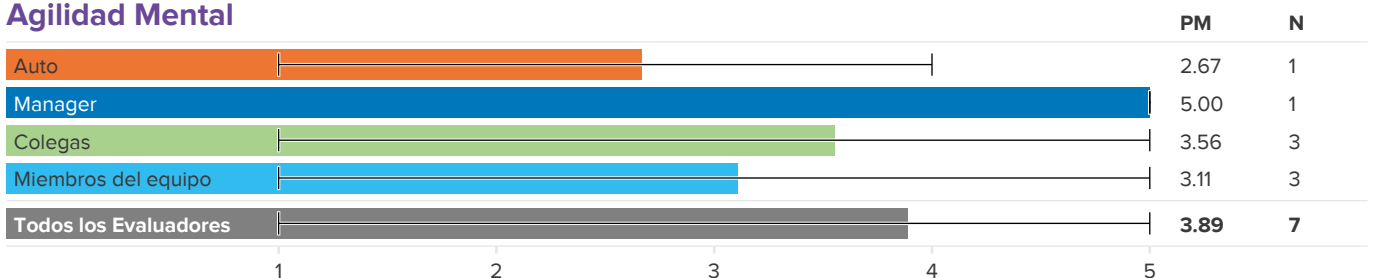
Agilidad de Resultados



Agilidad para el Cambio



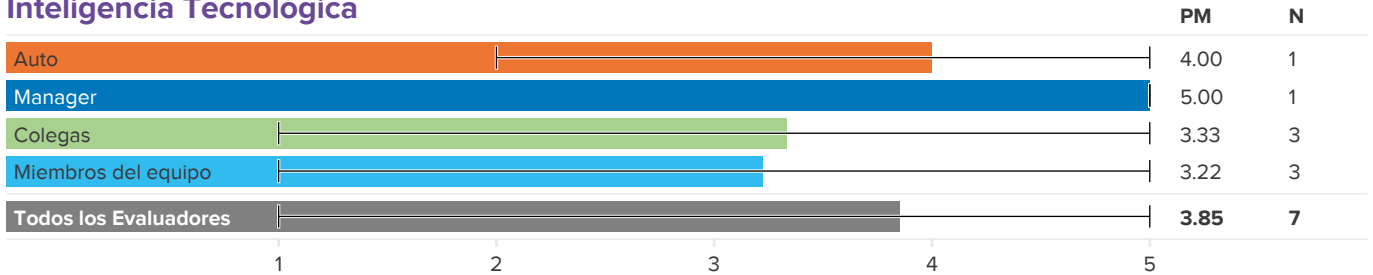
Agilidad Mental



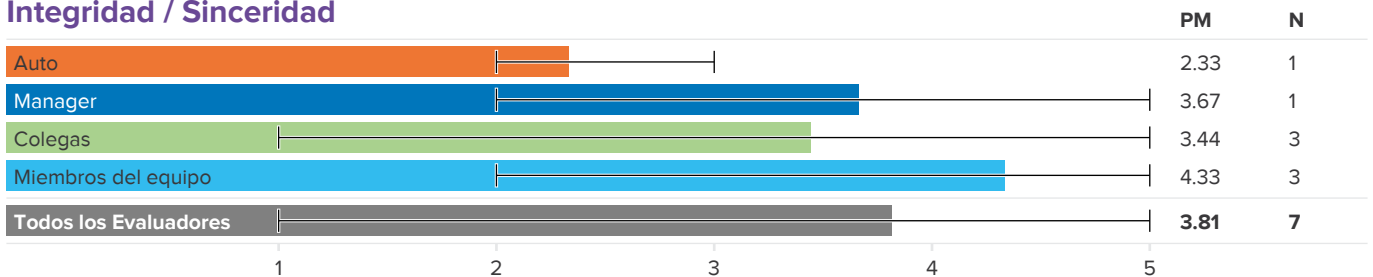
Resultados por Competencia

Esta sección ofrece una visión general de las Competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, excluyendo la auto evaluación.

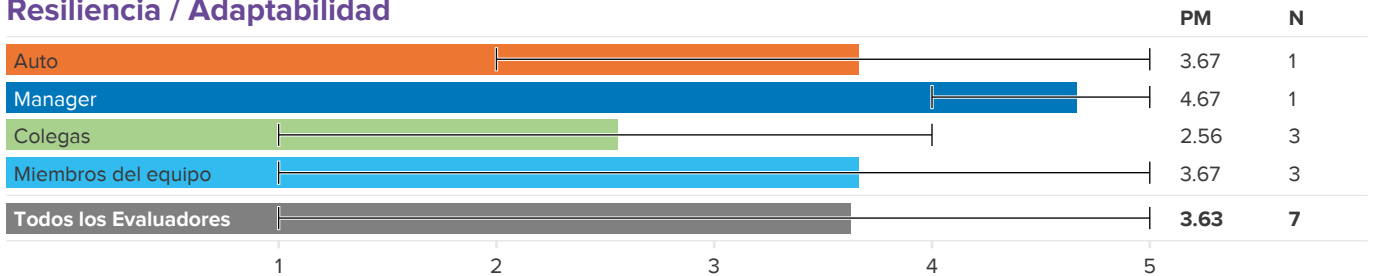
Inteligencia Tecnológica



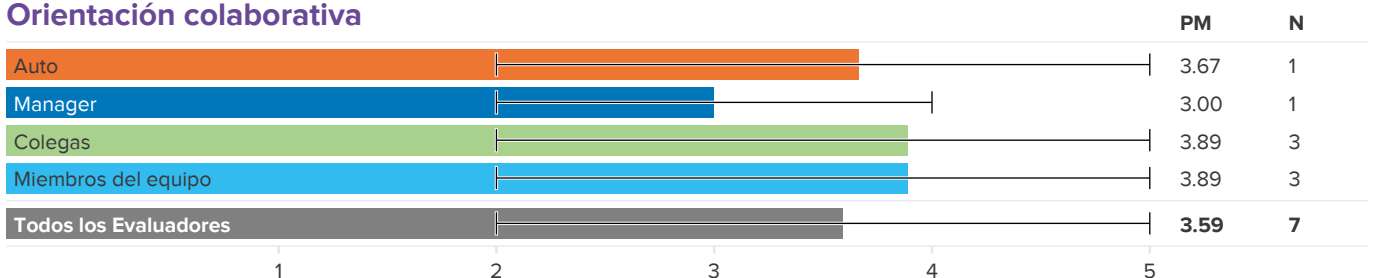
Integridad / Sinceridad



Resiliencia / Adaptabilidad



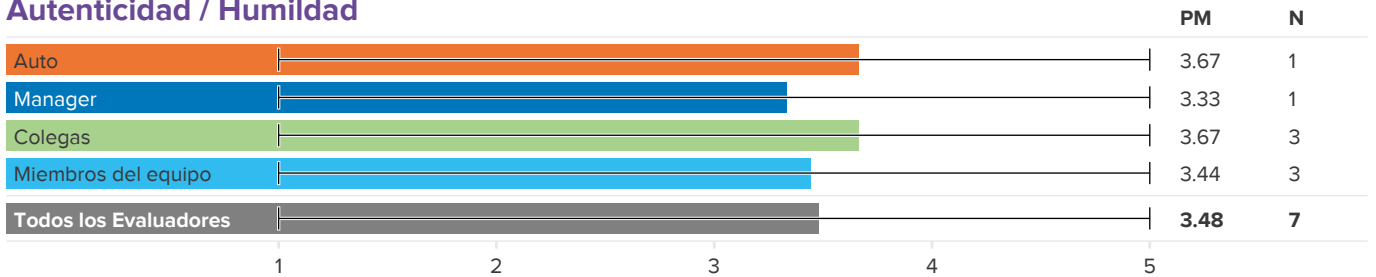
Orientación colaborativa



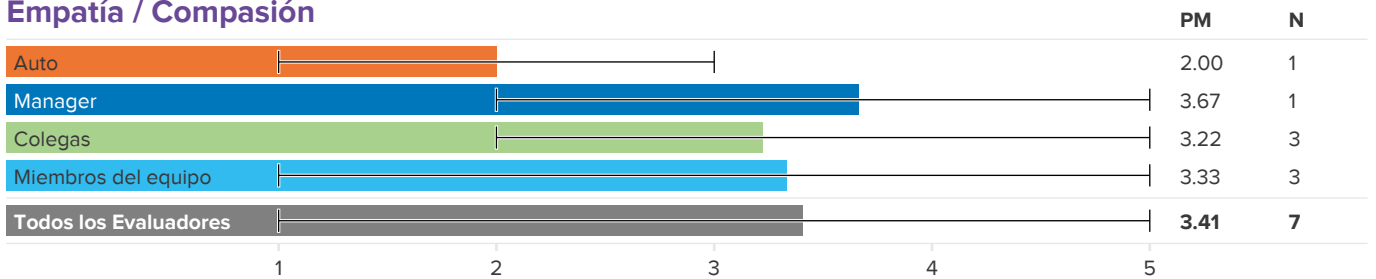
Resultados por Competencia

Esta sección ofrece una visión general de las Competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, excluyendo la auto evaluación.

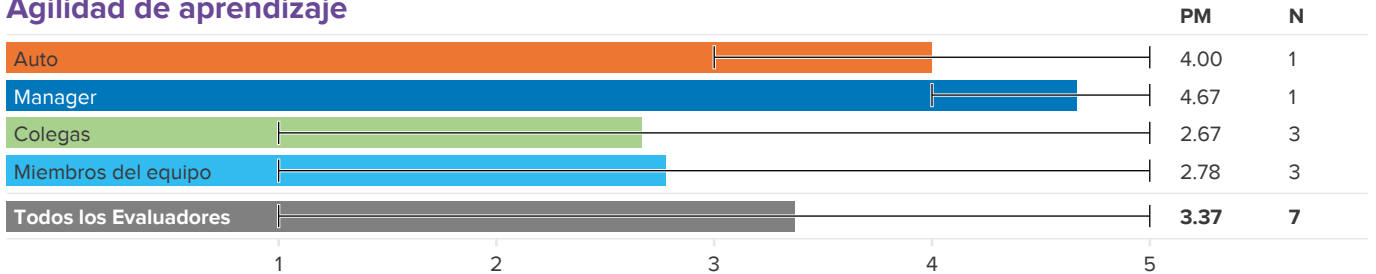
Autenticidad / Humildad



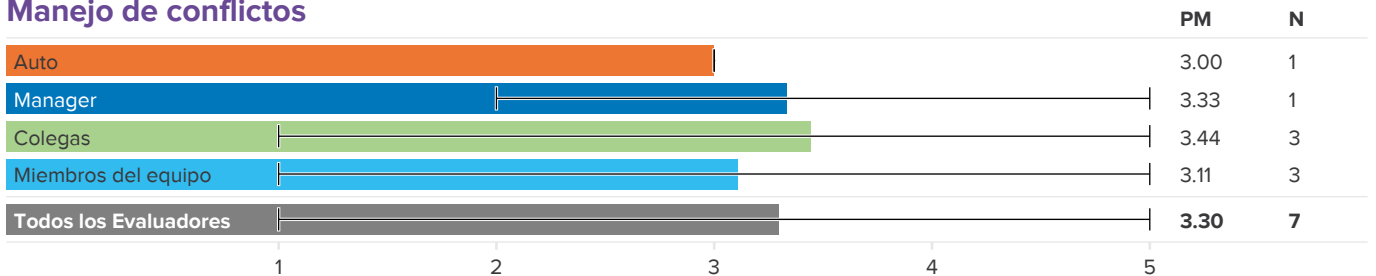
Empatía / Compasión



Agilidad de aprendizaje



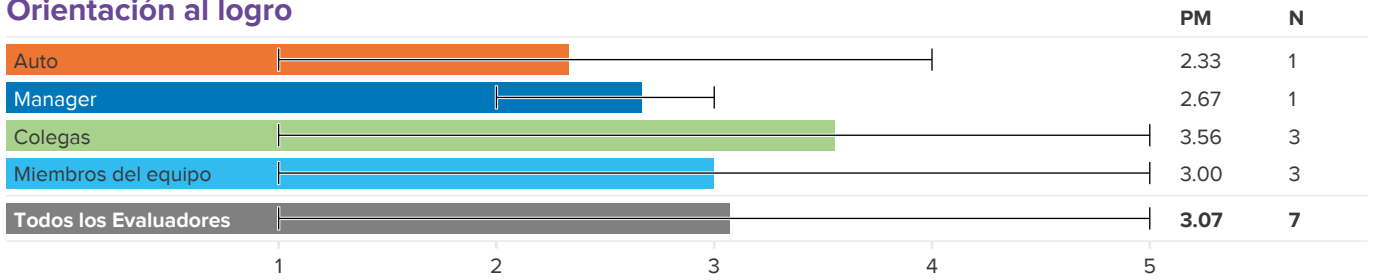
Manejo de conflictos



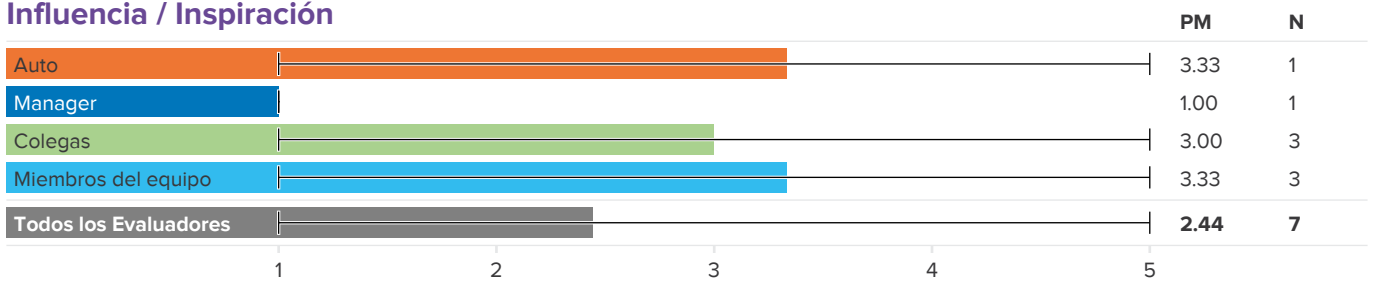
Resultados por Competencia

Esta sección ofrece una visión general de las Competencias. Las competencias se enumeran en orden descendente en función de la puntuación media de todos los evaluadores, excluyendo la auto evaluación.

Orientación al logro



Influencia / Inspiración



Comportamientos Mejor y Peor Valorados - Todos los Evaluadores

Esta sección presenta los comportamientos mejor y peor valorados. Las puntuaciones del nivel de acuerdo (Ags) muestran el grado de coincidencia entre las opiniones de los evaluadores. Las Ags inferiores a 0,50 indican una variación significativa en las puntuaciones individuales de los evaluadores, por lo que la valoración media no es suficiente para entender lo que está pasando. Es posible que necesite más información o contexto antes de actuar.

Comportamientos Mejor Valorados

Los siguientes comportamientos se identificaron como los mejor valorados. Estas puntuaciones son la media de todos los evaluadores, excluyendo el propio evaluado. Están ordenados de forma que el primer ítem se percibe como el comportamiento mejor valorado. Estas son las áreas que más contribuyen al éxito de la organización. Por lo tanto, hay que estudiar la forma de seguir potenciando estos comportamientos como fortalezas.

Comportamientos	Puntuación	Ags
Busca, fomenta y apoya puntos de vista diversos para que surjan de forma que se propicie una cultura personal, de equipo y organizativa psicológicamente segura	4.89	0.83
Muestra humildad y sinceridad en las interacciones con todos los empleados	4.56	0.64
Demuestra conocimientos tecnológicos basados en la experiencia para mejorar la eficacia de los procesos organizativos, procedimientos y sistemas actuales del equipo	4.33	0.58

Comportamientos Peor Valorados

Los siguientes comportamientos se identificaron como los peor valorados. Estas puntuaciones son la media de todos los evaluadores, excluyendo el propio evaluado. Están ordenados por rango, de modo que el primer ítem se considera el comportamiento menos efectivo. Se aconseja prestarles especial atención y centrarse en actividades de desarrollo inmediato. Considere la posibilidad de practicar estos comportamientos con más frecuencia y ayudar a los demás a comprender y valorar cuándo hay que demostrarlos.

Comportamientos	Puntuación	Ags
Defiende y comparte sus ideas y puntos de vista incluso cuando son impopulares o cuestionables	2.33	0.21
Comunica y expresa ideas de manera convincente, atenta y respetuosa e influye en los demás para que actúen	2.33	0.21
Crea y establece relaciones interpersonales sólidas con los demás, basadas en la confianza, equidad, civismo y respeto	2.56	0.21
Persigue el aprendizaje continuo y el autodesarrollo explorando y buscando nuevas ideas, tareas, roles, experiencias y retos	2.56	0.38

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

La puntuación media excluyendo las valoraciones propias.

Si aparece el símbolo " PA " en lugar de una puntuación, significa Protección del Anonimato (es decir, han respondido menos personas del número mínimo especificado de ese grupo concreto de evaluadores y la puntuación no se muestra para proteger el anonimato). Si aparece el símbolo "NR" en lugar de una puntuación, significa que no ha respondido ninguna persona de ese grupo de evaluadores.

El número que aparece entre paréntesis junto a la puntuación media es un índice o indicador del nivel de acuerdo entre los evaluadores. El rango de puntuaciones para este indicador estadístico del acuerdo de los evaluadores es de 0 a 1, donde "1" representa el acuerdo total de todos los evaluadores.

Una puntuación cercana a "0" sugiere que existe un mayor nivel de desacuerdo entre los evaluadores en sus percepciones de la frecuencia con la que se demuestran acciones y comportamientos específicos. Por lo tanto, cuanto mayor sea la puntuación de acuerdo, mayor será la consistencia y el acuerdo entre los evaluadores.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Fomento de la Inclusión / Seguridad Psicológica	4.00	(0.29)	3.33	(0.38)	3.89	(0.50)	4.67	(0.67)	3.96	(0.48)
Busca, fomenta y apoya puntos de vista diversos para que surjan de forma que se propicie una cultura personal, de equipo y organizativa psicológicamente segura	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	5.00	(1.00)	4.89	(0.83)
Trata a todo el mundo con justicia, igualdad y civismo, independientemente de su sexo, edad, raza, cultura u otras diferencias visibles o invisibles	2.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.00	(0.59)	5.00	(1.00)	3.67	(0.44)
Afronta y denuncia la discriminación visible, los prejuicios, la injusticia, la parcialidad, la intolerancia y las "micro-agresiones" en las interacciones interpersonales y de equipo	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.00	(0.59)	4.00	(0.59)	3.33	(0.48)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Agilidad de Resultados	3.00	(0.18)	4.33	(0.53)	3.33	(0.42)	4.22	(0.54)	3.96	(0.44)
Establece, persigue y alcanza sistemáticamente objetivos realistas de proyecto, negocios y financieros frente a obstáculos, retos y contratiempos	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.33	(0.38)	4.67	(0.76)	4.33	(0.44)
Supervisa, aborda y corrige los motivos que originan el retraso en el rendimiento individual, de equipo y organizacional para alcanzar objetivos clave	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.67	(0.53)	4.11	(0.44)
Inicia y fomenta relaciones estratégicas internas y externas que facilitan la consecución de los objetivos individuales, de equipo y organizativos	1.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.00	(0.59)	4.33	(0.53)	3.44	(0.48)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Agilidad para el Cambio	4.33	(0.76)	5.00	(1.00)	3.11	(0.45)	3.67	(0.53)	3.93	(0.43)
Inicia y promueve el aprendizaje continuo, la mejora y los esfuerzos de cambio dentro de los equipos, los departamentos o la organización	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.33	(0.76)	4.00	(0.48)
Propone nuevas ideas y soluciones para mejorar los sistemas, políticas, procedimientos y técnicas del equipo, del departamento y de la organización	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.89	(0.48)
Crea un entorno que inspira y apoya el pensamiento innovador, el asumir riesgos, el cambio, la creatividad y el cuestionamiento del "Status Quo" actual dentro de los equipos de proyecto	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	4.00	(0.59)	3.89	(0.35)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Agilidad Mental	2.67	(0.38)	5.00	(1.00)	3.56	(0.25)	3.11	(0.32)	3.89	(0.27)
Se adapta a los cambios, aprende de ellos y los afronta cuando son necesarios para resolver asuntos, retos y problemas	1.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.06)	4.33	(0.53)	4.33	(0.27)
Toma decisiones de alta calidad con confianza y rapidez, cuando es necesario, basándose en los datos y la información disponibles	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.00	(0.29)	3.33	(0.76)	4.11	(0.44)
Investiga, recopila y utiliza información, datos y opciones para analizar detalladamente situaciones, asuntos y problemas	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.59)	1.67	(0.53)	3.22	(0.31)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Inteligencia Tecnológica	4.00	(0.29)	5.00	(1.00)	3.33	(0.15)	3.22	(0.34)	3.85	(0.23)
Demuestra conocimientos tecnológicos basados en la experiencia para mejorar la eficacia de los procesos organizativos, procedimientos y sistemas actuales del equipo	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.67	(0.76)	3.33	(0.76)	4.33	(0.58)
Aprende y utiliza continuamente nuevas aplicaciones tecnológicas para mejorar la eficacia, la comunicación, la productividad y los resultados	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.15)	3.67	(0.38)	3.78	(0.20)
Introduce y defiende "buenas prácticas" e innovaciones tecnológicas en el equipo y la organización	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.15)	2.67	(0.15)	3.44	(0.11)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Integridad / Sinceridad	2.33	(0.76)	3.67	(0.38)	3.44	(0.18)	4.33	(0.47)	3.81	(0.29)
Afronta y plantea cuestiones éticas, sociales e interpersonales complejas o incómodas frente a la oposición y el rechazo	2.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.67	(0.06)	4.67	(0.76)	4.11	(0.32)
Proporciona feedback honesto, directo y sincero a los demás	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	4.33	(0.53)	4.00	(0.31)
Se comporta de forma coherente, ética y justa en todas las situaciones y relaciones con los demás	3.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.33	(0.26)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Resiliencia / Adaptabilidad	3.67	(0.38)	4.67	(0.76)	2.56	(0.37)	3.67	(0.29)	3.63	(0.27)
Mantiene el control emocional, el civismo y la paciencia hacia los demás cuando experimenta presión, exceso de trabajo, fechas límites y estrés	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.00	(0.59)	3.67	(0.53)	3.89	(0.48)
Demuestra resiliencia, adaptabilidad, emociones positivas y una actitud optimista ante la adversidad, retos y obstáculos en el trabajo y en la vida personal	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.00	(0.29)	4.00	(0.29)	3.67	(0.13)
Mantiene un equilibrio adecuado entre el trabajo, la familia y otros intereses personales	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	2.67	(0.38)	3.33	(0.15)	3.33	(0.27)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Orientación colaborativa	3.67	(0.38)	3.00	(0.59)	3.89	(0.50)	3.89	(0.50)	3.59	(0.49)
Establece y desarrolla con los compañeros relaciones laborales de cooperación, apoyo, abiertas y no competitivas	4.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.33	(0.76)	4.22	(0.65)
Toma la iniciativa para proporcionar información, asistencia formal/informal, apoyo y colaboración a los compañeros.	5.00	(1.00)	2.00	(1.00)	4.33	(0.76)	4.00	(0.59)	3.44	(0.51)
Agradece y reconoce los esfuerzos y logros de los demás, tanto en público como en privado	2.00	(1.00)	3.00	(1.00)	3.00	(0.59)	3.33	(0.38)	3.11	(0.51)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Autenticidad / Humildad	3.67	(0.06)	3.33	(0.15)	3.67	(0.22)	3.44	(0.42)	3.48	(0.28)
Muestra humildad y sinceridad en las interacciones con todos los empleados	5.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.33	(0.53)	4.33	(0.76)	4.56	(0.64)
Comparte abiertamente defectos, errores, fracasos, puntos ciegos personales, limitaciones, desconocimientos y posibles preferencias / privilegios al interactuar con los demás	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	3.33	(0.15)	2.33	(0.38)	3.22	(0.24)
Fomenta que los demás expresen sus puntos de vista y escucha con verdadero interés, incluso cuando las ideas y opiniones difieren o contradicen las suyas propias	1.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.33	(0.15)	3.67	(0.76)	2.67	(0.27)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Empatía / Compasión	2.00	(0.59)	3.67	(0.38)	3.22	(0.43)	3.33	(0.22)	3.41	(0.32)
Demuestra curiosidad por los demás, escucha activamente y muestra consideración por los sentimientos, necesidades, preocupaciones e inquietudes de los demás	2.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.33	(0.76)	4.33	(0.76)	3.89	(0.41)
Se toma el tiempo necesario para conocer a los demás como individuos, sus fortalezas y la mejor manera de maximizar su contribución y potenciar su crecimiento	3.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.33	(0.38)	4.33	(0.53)	3.22	(0.35)
Demuestra empatía, respeto y receptividad hacia los demás, independientemente de su posición, estatus, experiencia o formación	1.00	(1.00)	4.00	(1.00)	4.00	(0.59)	1.33	(0.76)	3.11	(0.27)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Agilidad de aprendizaje	4.00	(0.59)	4.67	(0.76)	2.67	(0.22)	2.78	(0.34)	3.37	(0.24)
Solicita y aplica el feedback y críticas constructivas recibidas de los demás de forma no defensiva	4.00	(1.00)	5.00	(1.00)	3.67	(0.06)	3.33	(0.38)	4.00	(0.21)
Asume riesgos con prudencia y acepta el cambio para crecer y ampliar continuamente sus conocimientos, capacidades y experiencias	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	2.67	(0.38)	3.00	(0.59)	3.56	(0.38)
Persigue el aprendizaje continuo y el autodesarrollo explorando y buscando nuevas ideas, tareas, roles, experiencias y retos	5.00	(1.00)	4.00	(1.00)	1.67	(0.76)	2.00	(0.29)	2.56	(0.38)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Manejo de conflictos	3.00	(1.00)	3.33	(0.38)	3.44	(0.18)	3.11	(0.45)	3.30	(0.31)
Participa abiertamente en el debate cuando surgen conflictos, contribuyendo a una cultura en la que las personas se sienten cómodas desafiando constructivamente a los demás y en la que se expresan y resuelven toda una variedad de asuntos.	3.00	(1.00)	5.00	(1.00)	4.00	(0.29)	2.33	(0.53)	3.78	(0.25)
Busca soluciones "win win" a los problemas , trabaja para lograr acuerdos mutuamente satisfactorios y resuelve con éxito los conflictos interpersonales con los demás	3.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.00	(0.59)	3.67	(0.76)	3.56	(0.65)
Crea y establece relaciones interpersonales sólidas con los demás, basadas en la confianza, equidad, civismo y respeto	3.00	(1.00)	2.00	(1.00)	2.33	(0.06)	3.33	(0.38)	2.56	(0.21)

Resumen de Comportamiento

A continuación se resume la puntuación media de cada competencia y preguntas específicas de Emerging LeaderView360 para cada categoría de evaluador (escala de 1 a 5), correspondiendo las puntuaciones más altas a los comportamientos observados con mayor frecuencia.

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Orientación al logro	2.33	(0.38)	2.67	(0.76)	3.56	(0.29)	3.00	(0.42)	3.07	(0.37)
Demuestra proactividad, valentía, automotivación e iniciativa para actuar ante las oportunidades y hacer las cosas sin que nadie se lo pida	2.00	(1.00)	3.00	(1.00)	4.33	(0.76)	2.67	(0.76)	3.33	(0.55)
Persona con iniciativa, disciplinada, impulsiva, motivada y que demuestra una fuerte "ética de trabajo" que se traduce en un alto nivel de cumplimiento y resultados	1.00	(1.00)	2.00	(1.00)	3.67	(0.38)	3.67	(0.76)	3.11	(0.48)
Busca ideas/información de diversas fuentes, las integra y las transforma en decisiones, planes y acciones productivas para sí mismo y su equipo	4.00	(1.00)	3.00	(1.00)	2.67	(0.15)	2.67	(0.15)	2.78	(0.21)

	Auto		Manager		Colegas		Miembros del equipo		Todos los Evaluadores	
Influencia / Inspiración	3.33	(0.15)	1.00	(1.00)	3.00	(0.22)	3.33	(0.15)	2.44	(0.15)
Inspira, dirige eficazmente e involucra a otros para impulsar con éxito proyectos y equipos hacia resultados satisfactorios	4.00	(1.00)	1.00	(1.00)	3.67	(0.06)	3.33	(0.15)	2.67	(0.06)
Defiende y comparte sus ideas y puntos de vista incluso cuando son impopulares o cuestionables	5.00	(1.00)	1.00	(1.00)	2.67	(0.38)	3.33	(0.15)	2.33	(0.21)
Comunica y expresa ideas de manera convincente, atenta y respetuosa e influye en los demás para que actúen	1.00	(1.00)	1.00	(1.00)	2.67	(0.38)	3.33	(0.15)	2.33	(0.21)

Comentarios Abiertos

¿Cuál es la mayor fortaleza de este líder emergente y qué podría hacer para potenciarla aún más?

Auto

Manager

Colegas

Miembros del equipo

Comentarios Abiertos

¿Cuál es el área de mayor desarrollo del liderazgo de esta persona y qué más podría hacer, o qué podría hacer de forma diferente para mejorar su eficacia global ahora y en el futuro?

Auto

Manager

Colegas

Miembros del equipo

Guía de Plan del Desarrollo

Su informe proporciona información específica sobre cada uno de los 14 comportamientos de liderazgo.

Este Cuaderno de Trabajo le ayudará a transformar los conocimientos que ha obtenido de su informe de Feedback de 360° en un Plan de Acción para mejorar su eficacia general de liderazgo.

El Cuaderno de Trabajo consta de dos secciones, que le proporcionarán las herramientas necesarias para realizar una reflexión crítica, hacer una planificación alrededor de su desarrollo y enfocarlo para obtener el máximo impacto y éxito en función de sus resultados.

Paso 1 Mi Reflexión

Una serie de preguntas de reflexión abiertas que le ayudarán a comprender mejor las ideas y mensajes clave que se desprenden de su informe.

En esta sección, resuma las observaciones generales de su informe e identifique 2 ó 3 factores que se sienta motivado a desarrollar para conseguir un mayor impacto.

Paso 2 Mi Plan de Acción

Una plantilla de Plan de Acción que le ofrece una estructura claramente definida para definir las acciones que va a emprender.

Puede ser una sección útil para completar junto con su manager o coach interno/externo.

Mi Reflexión

¿Qué ha llamado su atención en el informe? ¿Ha habido sorpresas?

¿En qué comportamientos coincidieron usted y sus colaboradores? ¿No coincidieron?

¿Cuáles son, en opinión de sus evaluadores, sus fortalezas generales? ¿Las áreas de desarrollo potencial?

Basándose en sus resultados, ¿qué comportamientos le motivan más a trabajar como parte de su plan de desarrollo para conseguir un mayor impacto?

Mi Plan de Acción

Comportamiento:

Actividades de Desarrollo:

Fechas Previstas:

Apoyo/Recursos Necesarios:

Medidas de Éxito:

Resultados Obtenidos: