

MIDE EL LIDERAZGO DESDE TODAS LAS MIRADAS

Retroalimentación de jefes, pares, colaboradores y clientes para focalizar el desarrollo de tus líderes con evidencia.

Work In Love®

Evaluación 360°

RETROALIMENTACIÓN DESDE MÚLTIPLES PERSPECTIVAS

Work In Love®

Evaluación 360°

RETROALIMENTACIÓN DESDE MÚLTIPLES PERSPECTIVAS

SOBRE ESTE SERVICIO

Una evaluación 360° es una **herramienta de desarrollo** que recopila retroalimentación sobre el desempeño de una persona desde **múltiples fuentes**: su autoevaluación y la mirada de sus superiores, colegas, colaboradores y, en algunos casos, clientes.

Los resultados se integran en un **reporte cualitativo** que recibe cada participante para su análisis, promoviendo el autoconocimiento y la reflexión sobre su desarrollo profesional. El mismo reporte incluye **sugerencias de acciones** para trabajar las áreas de mejora.

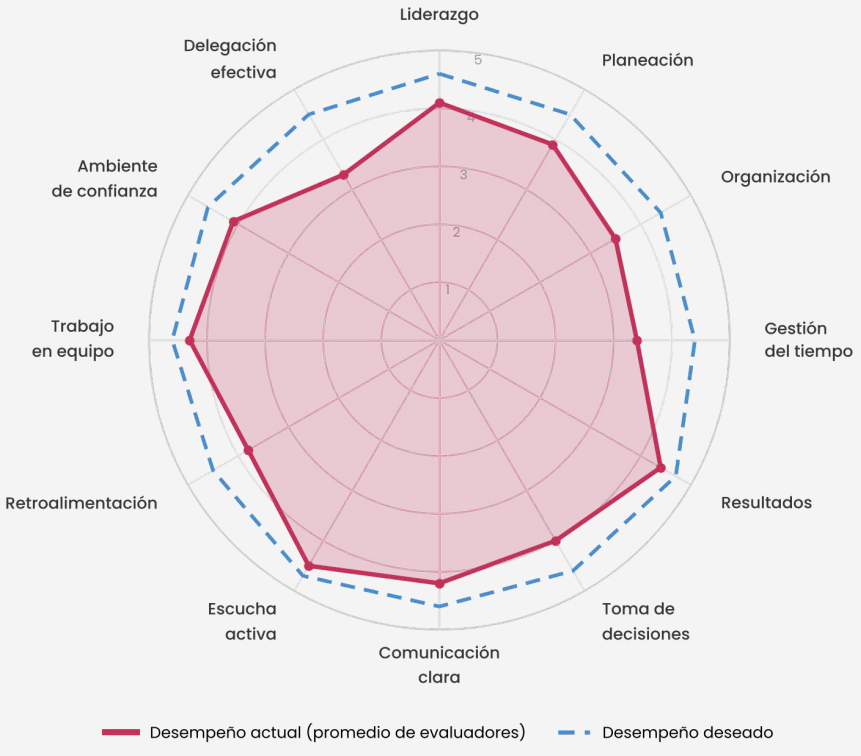
Más que una calificación, es una conversación sobre cómo te ven los demás.

QUÉ SE EVALÚA

- **Fortalezas**
- **Áreas de oportunidad**
- **Detalle por competencias y subcompetencias**

EJEMPLO DE REPORTE · DIAGRAMA DE KIVIAT

Datos ficticios



OBJETIVO

Implementar una herramienta de diagnóstico 360° que permita a la organización obtener **información objetiva sobre las competencias y comportamientos de sus líderes y equipos**, como insumo clave para focalizar las iniciativas de desarrollo, optimizar la inversión en capacitación y alinear el talento con la estrategia organizacional.

ETAPAS DEL SERVICIO

1 Levantamiento de perfil
Conocer el objetivo del puesto, sus funciones y las competencias clave de gestión y técnicas.

2 Evaluación 360°
Envío y seguimiento de la evaluación a todos los involucrados: evaluado y evaluadores.

3 Entrevista STAR
Analizar el perfil y la experiencia del colaborador e identificar su potencial de crecimiento con la entrevista por competencias.

4 Presentación de resultados
Presentación a la organización de los resultados de la evaluación y la entrevista.

5 Retroalimentación al evaluado
Sesión de feedback con cada evaluado sobre sus resultados y su plan de desarrollo.

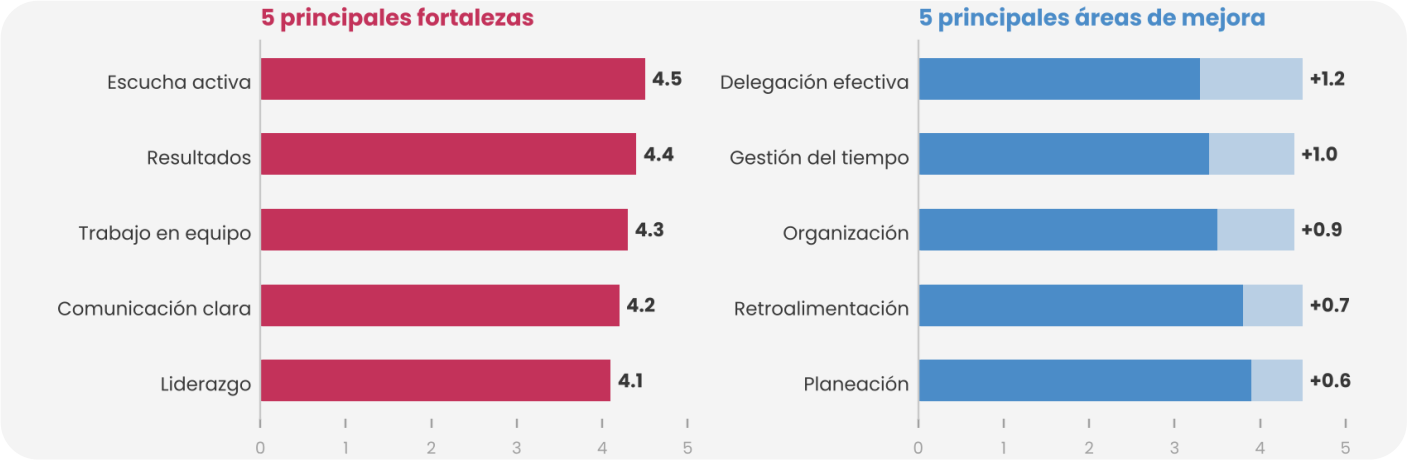


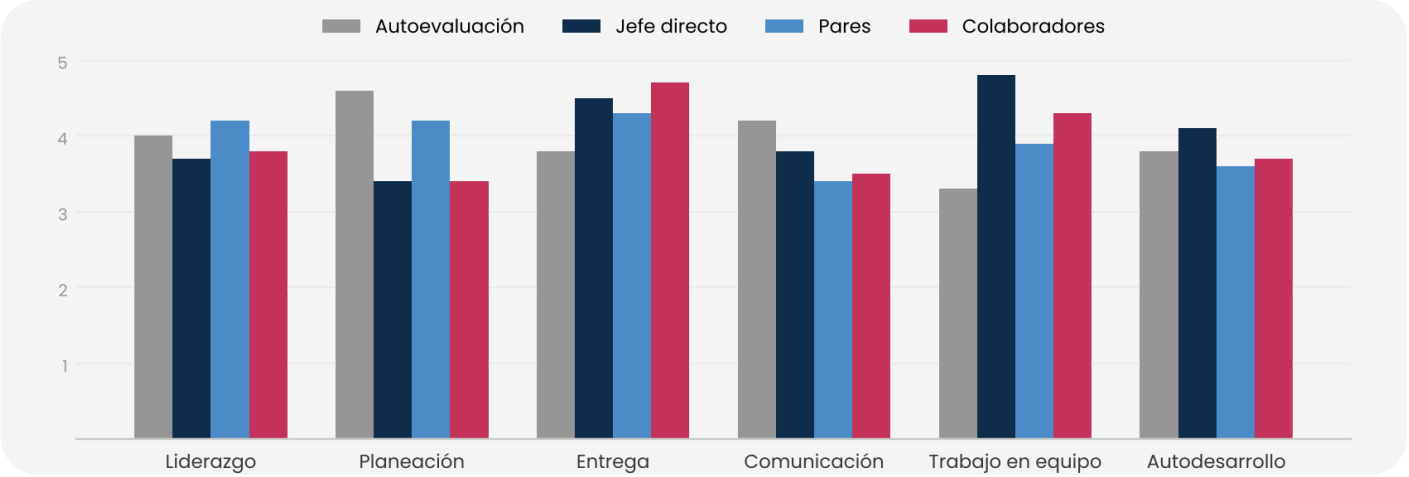
PASO 1 · LEVANTAMIENTO DE PERFIL

Sesión con RR. HH. y/o Dirección para conocer el objetivo del puesto, sus funciones y las competencias clave de gestión y técnicas, junto con el área experta. En esta etapa la empresa identifica y define el perfil, incluyendo **las competencias de gestión indispensables** para la evaluación de sus colaboradores.

PASO 2 · EVALUACIÓN 360°

Enviamos la comunicación a todos los involucrados —evaluado y evaluadores— y damos **seguimiento a las respuestas** hasta completar la muestra. El participante recibe un reporte con la lectura de cada competencia desde cada mirada.





Ejemplos ilustrativos con datos ficticios: fortalezas, áreas de mejora y lectura por grupo de evaluadores.

Cada evaluación es confidencial: lo que se comparte es la lectura de conjunto, no quién dijo qué.

PASO 3 · ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Analizamos el perfil y la experiencia profesional del colaborador e identificamos su **potencial de crecimiento** con el modelo de entrevista por competencias, metodología STAR, combinado con el Modelo de Entrevista de Work In Love. Durante esta etapa se evalúa:

- **Autoconocimiento:** si es consciente de sus fortalezas y áreas de mejora, así como de sus gustos e intereses.
- **Objetivos:** a corto, mediano y largo plazo, en contraste con sus actividades actuales, para ver si sus aspiraciones están alineadas con su presente.
- **STAR:** las estrategias a las que ha recurrido para resolver los retos profesionales más importantes que ha enfrentado.

S	T	A	R
Situación	**Tarea**	**Acción**	**Resultado**
Se describe el problema y el contexto.	Se establece el rol ante el reto y las expectativas a cumplir.	Se exponen las acciones concretas para resolverlo.	Se evalúa lo conseguido y los aprendizajes.



PASO 4 · PRESENTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN

Al finalizar el servicio realizamos una sesión con RR. HH. y/o Dirección donde presentamos los **resultados cuantitativos y cualitativos** de las evaluaciones y de la entrevista individual de cada persona evaluada.

PASO 5 · RETROALIMENTACIÓN AL EVALUADO

Sesión individual para conocer sus fortalezas y áreas de mejora, con la explicación del **Plan de Desarrollo** derivado de la evaluación.

Área de mejora	Actual	Meta	Acción de desarrollo	Plazo
Delegación efectiva	3.6	4.5	Asignar dos proyectos completos a su equipo con seguimiento quincenal	90 días
Búsqueda de feedback	3.7	4.4	Pedir retroalimentación a un par y a un colaborador al cierre de cada mes	Mensual
Gestión del tiempo	3.8	4.5	Bloquear agenda semanal para prioridades estratégicas	60 días

Ejemplo ilustrativo con datos ficticios: plan de desarrollo personal derivado del reporte.



FACILITADOR



Francisco Paz | Director General

Formación:

- Doctorado en Psicoterapia Humanista Gestalt, Universidad Nexum de México
- Maestría en Psicoterapia Humanista Gestalt, Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt
- Lic. en Psicología, Universidad Cristóbal Colón
- Turin School of Psychopathology, Advanced Program, Italia
- Management Development Program, IAE Business School, Argentina
- Advanced Management Program, Rice University, EE. UU.

Experiencia:

- Más de 20 años de experiencia en Desarrollo Organizacional a nivel nacional e internacional como Director de Atracción y Desarrollo de Talento, Global Trainee Program y Capacitación en Tenaris.
- Asignaciones internacionales en EE. UU., Canadá, Argentina, Indonesia, Brasil, Colombia, Singapur, Rumania y Uruguay.
- Consultor senior en proyectos de Desarrollo Organizacional Gestalt y de Talento en empresas nacionales y trasnacionales en Latinoamérica.



SOLICITA TU PROPUESTA A LA MEDIDA

Conoce cómo ven a tus líderes quienes trabajan con ellos, y conviértelo en un plan de desarrollo.

Hablemos.

+52 229 265 1112

workinlove.mx

linkedin.com/company/WorkInLove

Work In Love®

Evaluación 360°

RETROALIMENTACIÓN DESDE MÚLTIPLES PERSPECTIVAS