

# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Feedback 360°



## ¿CÓMO FUNCIONA LA EVALUACIÓN EN COMPETENCIAS?

---

Un proceso de coaching sobre Competencias Directivas se desarrolla en tres fases:

### **Fase I: Análisis Competencial**

*“Conocerse y comprenderse es el mejor punto de partida para mejorar”  
(Sócrates)*

En esta primera fase se estudia el nivel de desarrollo alcanzado por el coachee en sus competencias directivas. Este análisis competencial puede realizarse en mayor o menor profundidad: autoevaluación, feedback 180° o feedback 360°.

### **Fase II: Diagnóstico de Puntos Fuertes y Débiles:**

Del análisis realizado se obtiene un Informe personal con la siguiente información:

- Cuáles son las competencias fuertes.
- Cuáles son sus competencias débiles.
- Percepción que el coachee tiene sobre su nivel de competencias.
- Percepción que tienen los demás sobre su nivel de competencias.
- Cuál es su potencial de mejora.

Esta información es esencial para el coachee ya que es el punto de partida hacia la mejora.

### **Fase III: Plan de Mejora.**

Todo proceso de coaching tiene como objetivo ayudar a elaborar de un Plan de Mejora Competencial que se ajuste a las necesidades del Coachee.

El objeto de este plan de mejora es establecer las pautas que el coachee debe seguir para mejorar aquellas competencias que han sido detectadas como prioritarias.

Un seguimiento personalizado por parte del Coach le ayudará a poner en práctica este plan y asegurará un adecuado ritmo de desarrollo del mismo.

## TIPOS DE EVALUACIÓN

---

### AUTOEVALUACION

#### Qué es

La autoevaluación es un proceso que permite al coachee o evaluado medir el grado de desarrollo de sus competencias directivas a partir de comportamientos asociados a las mismas.



#### En qué consiste el servicio

Al contratar nuestro servicio de coaching online el evaluado sólo deberá responder un cuestionario.

Una vez haya finalizado se emitirá el informe correspondiente y tendrá la oportunidad de contar con el asesoramiento de un coach del Top Ten.

### FEEDBACK 180°

#### Qué es

El feedback 180° es un proceso que permite al coachee medir el grado de desarrollo de sus competencias directivas a partir de los comportamientos asociados a las mismas.

El resultado de esta evaluación aporta una mayor riqueza ya que no sólo se tiene en cuenta la valoración que de sí mismo hace el evaluado sino que entra en juego la opinión de otra persona.



#### En qué consiste el servicio

Al contratar nuestro servicio de coaching online tanto el evaluado como la persona por él designada, deberán responder un cuestionario.

Una vez haya finalizado se emitirá el informe correspondiente y tendrá la oportunidad de contar con el asesoramiento de un coach del Top Ten.

## FEEDBACK 360°



### Qué es

El feedback 360° es un proceso que permite medir el grado de desarrollo de las competencias directivas de una persona teniendo para ello en cuenta no sólo su propia opinión, sino también la opinión de las personas de su entorno que trabajan con él diariamente.

### En qué consiste el servicio

Al contratar nuestro servicio de coaching online el evaluado y los evaluadores, deberán responder un cuestionario.

Una vez haya finalizado se emitirá el informe correspondiente y tendrá la oportunidad de contar con el asesoramiento de un coach del Top Ten.

# SERVICIO de EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

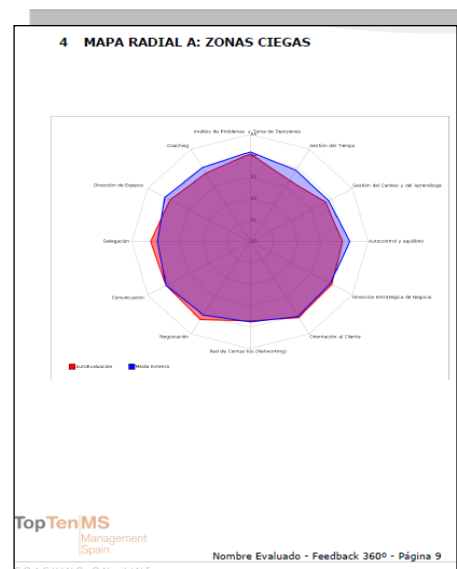
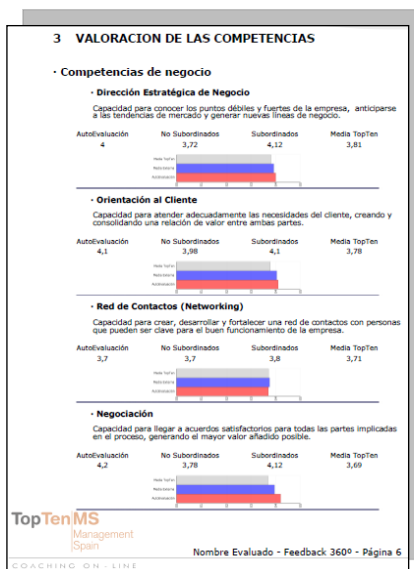
## CÓMO SE REALIZA UNA EVALUACIÓN

1. Para diseñar el Proceso de Feedback 360° conviene entrar en contacto con Mariano Vilallonga ([mve@gesdireccion.com](mailto:mve@gesdireccion.com)) para coordinar fechas y requisitos.
2. El acceso al servicio se realiza a través de la página [www.toptenms.com](http://www.toptenms.com) pulsando sobre el banner de coaching online.

The screenshot shows the TopTenMS website interface. At the top, there is a navigation menu with categories: COACHING, COMMUNICATION, CONSEJERÍA, CONSULTING, HUMAN RESOURCES, MANAGEMENT, MARKETING, and SPEAKER. Below the menu, the website title 'TopTenMS Management Spain' is displayed. A sidebar on the left contains links for Blog, Actualidad, Newsletter, Suscripción Newsletter, and Libros. The main content area features a 'TopTen Management Spain' section with a grid of expert portraits and names: José Aguilar López, José Manuel Casado, Cosimo Chiesa, Nuria Chinchilla, Javier Fernández Aguado, Salvador García, Luis Huete, Pilar Jericó, Alfonso Jiménez Ibarz, and José María Ortiz Ibarz. To the right, an 'Actualidad' section lists recent news articles with brief descriptions and dates.



## INFORME DE COMTENCIAS DIRECTIVAS 360°



## LAS 11 VENTAJAS COMPETITIVAS DEL FEEDBACK 360° DE TOPTEN

---

El *Feedback 360°* de TopTen está diseñado y construido por un grupo de especialistas en Desarrollo Directivo (profesores de las mejores Escuelas de Negocio y profesionales del Executive Coaching) con más de 10 años de experiencia trabajando para las empresas más competitivas y excelentes a nivel nacional.

Si bien es cierto que el *Feedback 360°* es una pieza clave para que el directivo pueda desplegar su máximo potencial, son frecuentes y numerosos los errores que existen en el mercado a la hora de implementar esta herramienta. Es por eso que, desde TopTen, hemos transformado estos errores en las 11 ventajas competitivas que mejor describen nuestras señas de identidad:

**1. Un Modelo de competencias completo y efectivo.**

El modelo consta de tres niveles de gestión, doce competencias y sesenta comportamientos que ofrecen una enorme coherencia para el desarrollo directivo. Nuestro 360° recoge todas –y sólo- las competencias más necesarias para lograr que el equipo de dirección sea más competitivo. Es un modelo sencillo, claro y completo.

**2. Confidencialidad garantizada.**

El participante tiene la total y completa seguridad que el Informe de Resultados sólo lo recibe él y lo comparte sólo con quien a él le parezca oportuno. Así mismo, una práctica habitual del mercado es entregar el Informe en formato PDF; sin embargo, en TopTen nunca entregamos Informes digitalizados pues estos son susceptibles de ser extraviados o robados y va en contra de la LOPD.

**3. Un Servicio excelente.**

La complejidad de un ejercicio de evaluación 360° (mentalización de los participantes, comunicación, confección de parrillas, soporte tecnológico, seguimiento de las evaluaciones, generación de Informes y grupos, interpretación de datos, etc.) exige contar con un equipo de soporte muy preparado y experimentado para que el proceso no se quiebre o se encalle.

**4. Referencia externa adecuada.**

Uno de los errores más comunes –sobre todo en las grandes empresas- es confeccionar un *Feedback 360°* propio que siga el modelo de competencias que han definido previamente para la compañía. Esto es una práctica adecuada como ejercicio posterior, pero el *Feedback 360°* ha de seguir un esquema básico que le permita medirse con el mercado. Si no tiene referencias externas respecto a otras compañías no podrá compararse en sus niveles gerenciales y caerá en la endogamia de datos.

**5. Informe personal que mueve a la mejora.**

Sería insuficiente que el directivo simplemente deseara conocer cómo es percibido por su entorno. Este es un dato relevante para su función, pero sería limitado si esto no le mueve a mejorar aquello que pueda mejorar. La estructura de nuestro Informe impulsa de forma natural a la construcción de su plan de mejora.

**6. Protección de datos de máximo nivel.**

Cuando el *Feedback 360°* es una herramienta interna a la propia empresa, está tomando un camino que le podrá acarrear graves riesgos –y posibles sanciones- sobre la protección de datos de sus empleados. Se trata de un servicio que, por su naturaleza, ha de externalizar como cobertura frente a posibles conflictos futuros. En este sentido, TopTen cuenta con el mejor servicio de asesoramiento para cumplir con LOPD 15/1999.

### **7. Flexibilidad y adaptación.**

Aunque desde TopTen le ofrecemos un Modelo de Competencias muy completo y efectivo; cuando las circunstancias lo exigen, le ofrecemos la posibilidad de adaptar dicho modelo a sus necesidades.

### **8. Profundidad de conocimiento.**

Un error muy común que existen en el mercado suele ser el Feedback 360° denominado *extensivo*: evalúan muchas personas pero con un cuestionario muy genérico y básico que arroja poca profundidad. Nuestro Feedback 360° es *intensivo*: con un número suficiente de evaluadores (hasta 9 personas: autoevaluación, un jefe, tres pares y 4 subordinados), pero a través un cuestionario que permite describir con hondura al candidato.

### **9. Consistencia de resultados.**

Nuestra experiencia ha sido comprobar, año tras año, cómo los interesados se ven plenamente reflejados en el Informe de resultados obtenidos del 360°. La solidez del cuestionario que hemos diseñado excluye errores en la descripción de sus fortalezas o áreas de mejora.

### **10. Competitividad de precio.**

Desde TopTen hemos buscado siempre la máxima competitividad: tanto por la calidad de producto; como –también- en precio. Esto nos obliga a situarnos –por precio- entre los servicios de Feedback 360° más baratos del mercado.

### **11. Sostenibilidad de desarrollo.**

Además del *Feedback 360°* para directivos, en TopTen disponemos de herramientas de evaluación 360° para mandos intermedios y puestos técnicos. Esto permite a la empresa construir una cultura de aprendizaje y desarrollo que sea coherente y armónico en competencias profesionales para toda la organización.

Enero de 2013