

Mejorar la Calidad Directiva de la empresa

9 motivos que aconsejan el *feedback* 360°

La Calidad Directiva es probablemente el elemento más determinante para lograr que una organización sea competitiva. Por eso, realizar un buen diagnóstico, constituye el punto de partida necesario para su mejora.

El *feedback* 360° en competencias directivas (valoración realizada por todo el entorno del directivo: jefe, pares y equipo) nos permite realizar un diagnóstico completo sobre las: fortalezas, áreas de mejora, zonas ciegas y potencial de crecimiento del interesado. Además, disponemos de una base de datos con más de 40.000 evaluaciones en empresas de todos los sectores y de diversos tamaños, que permite una *comparativa respecto al mercado*.

Algunas razones que apuntan la importancia estratégica del *feedback* 360° para mejorar la calidad directiva de su empresa, son:

1.) Análisis externo e independiente sobre las capacidades directivas.

Disponer de un diagnóstico profesional, objetivo e independiente sobre la calidad de los directivos de la empresa.

2.) Determinar el potencial de cada persona.

Identificar y verificar el potencial de la gente clave. Esta es una información que también nos ofrece el *feedback* 360°.

3.) Realizar planes de mejora bien enfocados.

Información clara y completa para que el directivo, con el apoyo de un *coach* ejecutivo, pueda diseñar un plan de mejora adaptado a los retos que tiene.

4.) Contrastar la calidad directiva de la empresa respecto al mercado.

Tener la oportunidad de comparar las capacidades de mi equipo directivo con respecto al mercado.

5.) Planes de promoción interna: pronóstico.

El *feedback* 360 no es infalible, pero si nos ofrece datos proyectivos de cómo se va a desenvolver una persona ante una nueva situación.

6.) Adecuar perfiles directivos al plan estratégico de la empresa.

El 360° nos arroja información sobre el perfil de cada directivo. Este dato es clave para asignar las personas adecuadas a puestos críticos.

7.) Información complementaria a la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño mide los objetivos logrados, y el *feedback* 360 mide cómo se está logrando dichos objetivos.

8.) Diseñar el plan de formación y desarrollo de la plantilla.

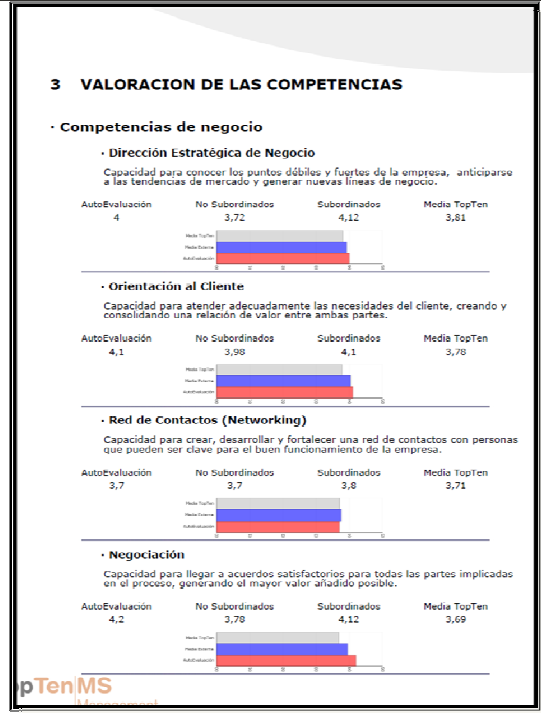
Diseñar los planes de formación y desarrollo de los equipos directivos, conociendo previamente: sus fortalezas, áreas de mejora y factores de riesgo.

9.) En procesos de fusión o absorción.

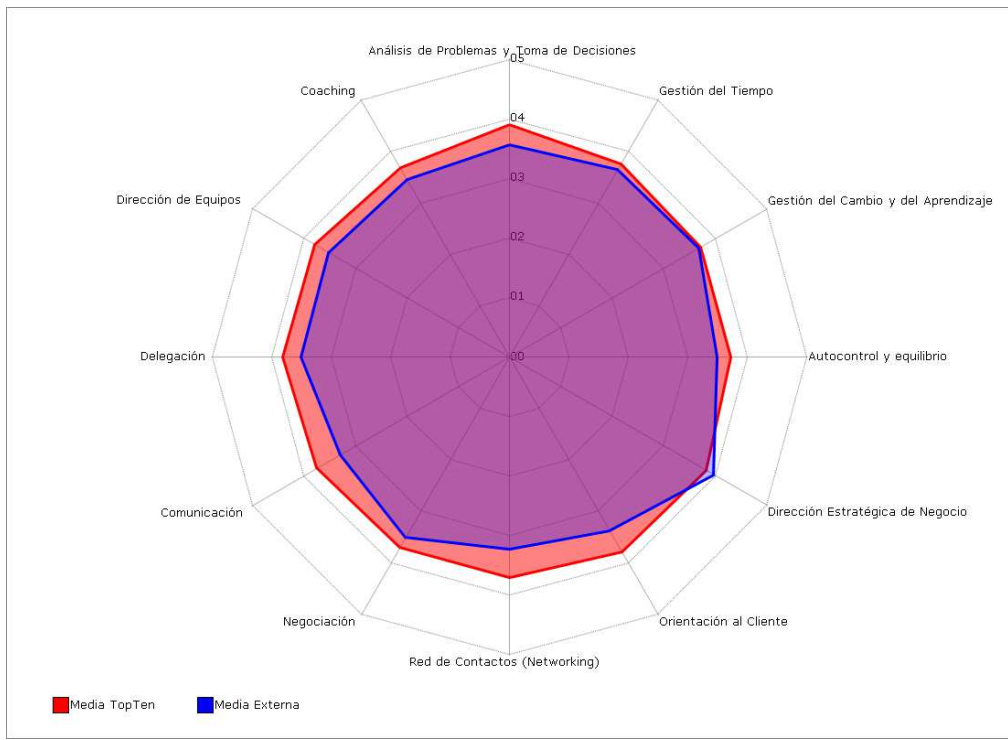
Además de conocer los flujos de caja de la empresa que se va adquirir, conviene tener una valoración externa y objetiva de los equipos directivos.

Cuadro 1. Informe 360°

COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Feedback 360°



Cuadro 2. Comparativa M.V.E / Mercado
(Media externa M.V.E: 8 evaluadores / Media TopTen: ref. de Mercado)



Mariano Vilallonga
mve@gesdireccion.es
Miembro de TopTen Management Spain