



# MANUAL DEL LÍDER SCANIA

**PEOPLE  
CENTRICITY**  
Moments that matter





# ¡BIENVENIDO!



## NUESTRA GENTE, NUESTRO ÉXITO

Creemos firmemente que todo empieza y termina con las personas, por lo que un liderazgo enfocado en **poner a las personas en el centro** a través de prácticas donde todos se desarrollen profesionalmente y, a su vez, contribuyan con el cambio global hacia un sistema de transporte sustentable es crucial. ¡Aquí te enseñaremos como lograrlo!

A través de este manual encontrarás algunas de las herramientas que te permitirán identificar y desarrollar comportamientos y construir los resultados necesarios para **conducir tu liderazgo al éxito.**

**PEOPLE  
CENTRICITY**

Moments that matter



Este manual incluye dos herramientas para potencializar tu desempeño como líder:

Modelo de **COMPORTAMIENTOS** de liderazgo

Se enfoca a los comportamientos que esperamos de un líder en su gestión en Scania

Elementos de **MEDICIÓN DE RESULTADOS** del líder

Se enfoca en los resultados que esperamos de un líder en su gestión en Scania

# **MODELO DE COMPORTAMIENTOS DE LIDERAZGO**

Esta herramienta nos ayudará a identificar nuestros puntos ciegos que debemos trabajar a través de una autoevaluación para crear nuestro propio Plan de Desarrollo Personal de líder.



# ¿CUÁL ES EL ADN DE UN LÍDER SCANIA?

Sin importar nuestros diferentes talentos, origines, estilos, etc. Todos los líderes de Scania compartimos características que conforman un mismo ADN. Aquí te presentamos cuales son:



¿Qué tan alineado estás al ADN del líder Scania?



# ¿QUÉ CONDUCIRÁ TU LIDERAZGO AL ÉXITO?

## MODELO DE LIDERAZGO SCANIA

Todo líder de Scania conduce su liderazgo basado en **3 ejes** que se deben encontrar en equilibrio:



¿Qué tan equilibrado está tu estilo de liderazgo?



# ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS TE CONDUCIRÁN TU CAMINO AL ÉXITO?

## COMPORTAMIENTOS DEL LÍDER SCANIA

Para que juntos podamos identificar cuáles son aquellas oportunidades que podrías trabajar y desarrollar en cada momento de nuestra gestión, es importante que primero conozcamos los comportamientos esperados en cada líder Scania.

Guía, motiva e inspira a las personas a actuar												Celebra y comparte el logro																	
Define objetivos claros y sus indicadores. Afronta la incertidumbre			Explica y recuerda el propósito de lo que se está haciendo			Revisa los acuerdos y actualiza o ajusta con su equipo lo que sea necesario			Brinda feedback, inspira, confía y comunica			Asume riesgos, lleva a la acción, es congruente y ejemplar			Provoca que el equipo diseñe un nuevo plan de acción			Motiva e inspira a su equipo a buscar mejores resultados asumiendo el riesgo			Busca como mejorar lo logrado								
Se involucra y provoca la participación		Comunica, explica claramente y confirma que se comprendió		Observa, analiza y evalúa la situación actual VS la esperada		Comparte ideas, conocimiento, experiencias y hace propuestas		Es disruptivo, encuentra o crea nuevas oportunidades y alternativas		Toma decisiones y actualiza la estrategia. Es consciente de los tiempos y procesos del cambio		Da y recibe retroalimentación de cada uno de sus colaboradores		Busca otros puntos de vista para analizar la situación		Es humilde y mesurado		Trazo nuevas metas y objetivos											
Hace preguntas y escucha abiertamente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Se informa, analiza el contexto, contempla los riesgos y promueve la reflexión			Se asegura que su equipo tenga las reuniones necesarias			Se involucra preguntando y escuchando			Desafía el status quo. Es curioso®, pregunta y escucha para provocar la participación y tener diversas ópticas			Evalúa la situación, la acepta y es flexible. Conoce y administra la resistencia al cambio			Asume su responsabilidad			Invita a que el grupo revise y analice cada uno de los pasos del proceso para detectar las fallas			Agradece a los participantes			Reconoce el esfuerzo y el resultado					
COMIENZO DE UN PROYECTO			CÓMO DA SEGUIMIENTO			GESTIÓN DEL CAMBIO			* * *			FRENTE A LA ADVERSIDAD			CUANDO ALCANZA LAS METAS														



# ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS TE CONDUCIRÁN TU CAMINO AL ÉXITO?

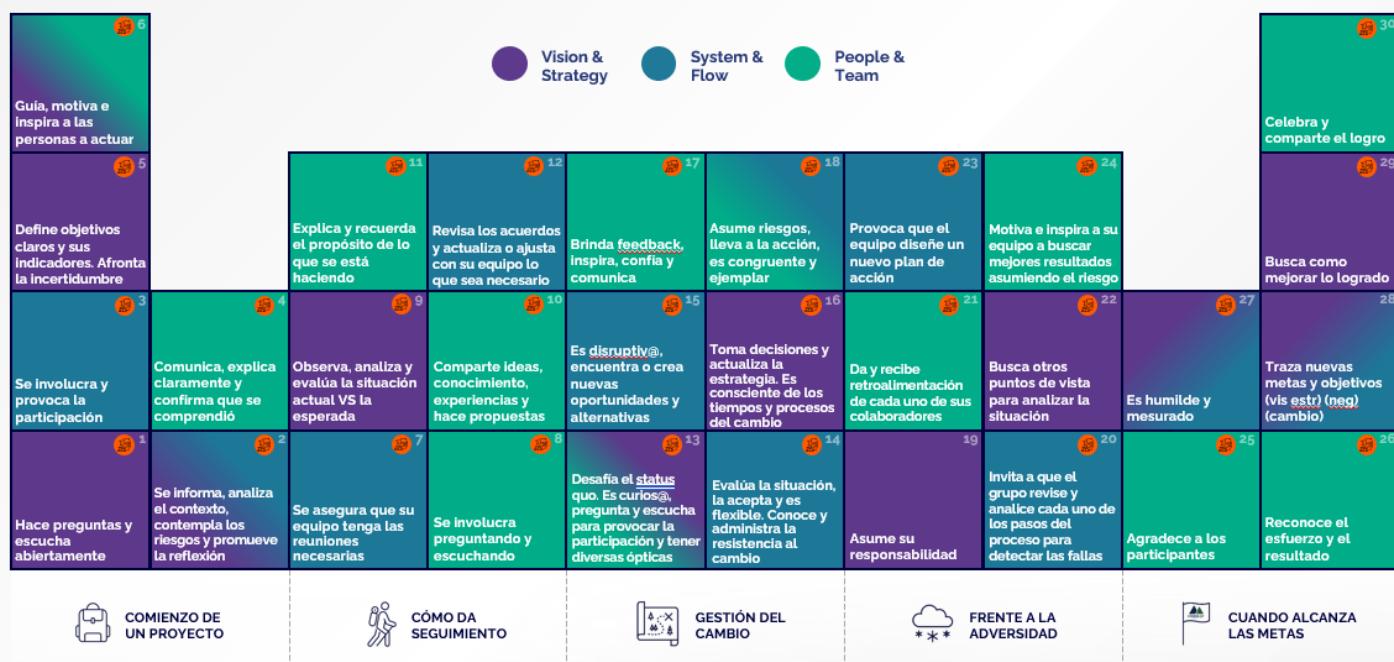
## COMPORTAMIENTOS DEL LÍDER HACÍA SU EQUIPO

Parte esencial de desarrollar los comportamientos del líder Scania, es que puedas identificar cuáles son aquellos que implementarás con tu equipo:

MAPA DE LIDERAZGO SCANIA



Líder con otros



**PEOPLE CENTRICITY**  
Moments that matter





# ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS TE CONDUCIRÁN TU CAMINO AL ÉXITO?

## COMPORTAMIENTOS DEL LÍDER HACÍA SI MISMO

La labor del líder también afronta de manera individual retos y aprendizajes por lo cual también debemos estar conscientes de los comportamientos del líder consigo mismo.



**PEOPLE CENTRICITY**  
Moments that matter





# ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS PODRÍAN OBSTACULIZAR TU ÉXITO?

## ANTI COMPORTAMIENTOS DEL LÍDER

Un líder de SCANIA deberá evitar los siguientes comportamientos en las interacciones con sus equipos y consigo mismo.

 6 No genera impacto emocional, motivación o deseo para actuar											 30 Considera que lo logrado era obligación
 5 No define objetivos, indicadores y tiempos	 11 Asume que las personas saben por qué hacen las cosas	 12 No da claridad de las siguientes sesiones o entregables	 17 No retroalimenta, hace micro-management y controla	 18 Muestra pasividad y actúa con incongruencia	 23 No cambia su estrategia	 24 Exige cumplir los resultados sin empatía					 29 No busca la forma de mejorar
 3 Se victimiza y desvincula del proyecto	 4 Omite y/o complica información relevante del proyecto	 9 No realiza análisis sobre el estatus del proyecto	 10 Es pasivo con la información y no comparte su conocimiento	 15 Se limita a una o pocas alternativas	 16 Es indeciso y no actualiza la estrategia	 21 Evita brindar y recibir retroalimentación	 22 Asume que solo él tiene la respuesta al fallo y la solución	 27 Considera que no hay nada por mejorar	 28 Se conforma con lo logrado		
 1 No toma en cuenta otras opiniones	 2 Apresura las acciones sin reflexiones	 7 No agenda sesiones de seguimiento	 8 No busca o escucha la opinión de otras personas	 13 Asume respuestas y razones	 14 Juzga la situación solo desde su perspectiva	 19 Culpa a los demás por la situación	 20 No analiza las circunstancias que originaron la falla	 25 Asume que el resultado fue gracias a él	 26 Se cuelga el trabajo y esfuerzo del equipo		
 COMIENZO DE UN PROYECTO		 CÓMO DA SEGUIMIENTO		 GESTIÓN DEL CAMBIO		 * * * FRENTE A LA ADVERSIDAD		 CUANDO ALCANZA LAS METAS			
ANTICOMPORTAMIENTOS											



# AUTOEVALUACIÓN DEL DE COMPORTAMIENTOS DEL LÍDER SCANIA

## CONOCIMIENTO DE TU LIDERAZGO

A continuación, te presentamos una herramienta muy sencilla en donde podrás autoevaluarte con el fin de que identifiques cuales son los posibles comportamientos que necesitas mejorar y crear tu plan de desarrollo individual.

Reporte de Autoevaluación		Fecha: _____
<b>SCANIA</b>	Nombre: _____	
Contesta con el comportamiento de colores:		
<span style="color: orange;">1</span> Nunca <span style="color: yellow;">2</span> Pocas veces <span style="color: green;">3</span> A veces <span style="color: lightgreen;">4</span> Casi siempre <span style="color: purple;">5</span> Siempre		
<b>COMIENZO DE UN PROYECTO</b>		
No toma en cuenta otras opiniones	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Hace preguntas y escucha abiertamente
Se victimiza y desvincula del proyecto	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Apresura las acciones sin reflexiones
No define objetivos, indicadores y tiempos	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Omite y/o complica información relevante del proyecto
Se involucra y provoca la participación	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Se informa, analiza el contexto, contempla los riesgos y promueve la reflexión
Define objetivos claros y sus indicadores. Afronta la incertidumbre	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Comunica, explica claramente y confirma que se comprendió
Carezca de impacto emocional e influencia	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Guía, motiva e inspira a las personas a actuar
<b>CÓMO DA SEGUIMIENTO</b>		
No agenda sesiones de seguimiento	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Se asegura que su equipo tenga las reuniones necesarias
No realiza análisis sobre el estatus del proyecto	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	No busca o escucha la opinión de otras personas
Asume que las personas saben por qué hacen las cosas	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Se involucra preguntando y escuchando
Explica y recuerda el propósito de lo que se está haciendo	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Así como la información y no comparte conocimiento
Así como la información y no comparte conocimiento	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Comparte ideas, conocimiento, experiencias y hace propuestas
No da claridad de las siguientes sesiones o entregables	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Revise los acuerdos y actualice y ajuste con su equipo lo que sea necesario
<b>GESTIÓN DEL CAMBIO</b>		
Asume respuestas y razones	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Desarrolla el status quo. Es curioso, pregunta y escucha para provocar la participación y tener diversas ópticas
Se limita a una o pocas alternativas	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Juzga la situación solo desde su perspectiva
No retroalienta, hace micro-management y controla	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Es indeciso y no actualiza la estrategia
Brinda feedback, inspira, confía y comunica	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Evaluó la situación, la acepta y es realista. Considera y administra la resistencia al cambio
Es disruptivo, encuentra o crea nuevas oportunidades y alternativas	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Toma decisiones y actualiza la estrategia. Es consciente de los tiempos y procesos del cambio
Muestra pasividad y actúa con incongruencia	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Asume riesgos, lleva a la acción, es congruente y ejemplar
<b>FRENTE A LA ADVERSIDAD</b>		
Culpa a los demás por la situación	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Asume su responsabilidad
Evita brindar y recibir retroalimentación	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	No analiza las circunstancias que originaron la falla
No cambia su estrategia	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Invita a que el grupo revise y analice cada uno de los pasos del proceso para detectar las fallas
Da y recibe retroalimentación de cada uno de sus colaboradores	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Asume que solo él tiene la respuesta al fallo y la solución
Provoca que el equipo diseñe un nuevo plan de acción	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Exige cumplir los resultados sin empatía
Exige cumplir los resultados sin empatía	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Busca otros puntos de vista para analizar la situación
Invita a que el grupo revise y analice cada uno de los pasos del proceso para detectar las fallas	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Motiva e inspira a su equipo a buscar mejores resultados asumiendo el riesgo
<b>CUANDO ALCANZA LAS METAS</b>		
Asume que el resultado fue gracias a él	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Agradece a los participantes
Considera que no hay nada por mejorar	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Se cuelga el trabajo y esfuerzo del equipo
No busca la forma de mejorar	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Reconoce el esfuerzo y el resultado
Es humilde y medido	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Se conforma con lo logrado
Busca como mejorar lo logrado	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Traza nuevas metas y objetivos
Considera que lo logrado era obligación	<span style="color: orange;">1</span> <span style="color: yellow;">2</span> <span style="color: green;">3</span> <span style="color: lightgreen;">4</span> <span style="color: purple;">5</span>	Celebra y comparte el logro



# AUTOEVALUACIÓN DE LA ALINEACIÓN DEL ADN DEL LÍDER SCANIA

- 1.- Piensa en un líder que haya marcado la diferencia evalúa su congruencia con estas carteristas en las líneas verdes
- 2.- Autoevalúate tu alineación con el ADN del Líder Scania en las **líneas azules**
- 3.- Pide a alguien de tu equipo que te evalúe en las **líneas naranjas** para tener la perspectiva completa





## LLEVA TUS HALLAZGOS A LA ACCIÓN

Identifica cuales fueron aquellos comportamientos y características más altos y bajos a partir de tus evaluaciones de líder Scania, contrástalos con tu resultado tu evaluación de 360° de años anteriores para poder establecer un Plan Desarrollo de Liderazgo.

	Hallazgos	70%	20%	10%
Para mi equipo				
Para mis compañeros				
Conmigo mismo				
Mi líder				

Ahora que cuentas con tu Plan de Desarrollo, podrás registrarlo en [My Success](#) para su continuidad y seguimiento

# **ELEMENTOS DE MEDICIÓN DE RESULTADOS PARA LÍDERES**

Esta herramienta nos ayudará a identificar nuestros puntos ciegos que debemos trabajar a través de una autoevaluación y crear los planes de acción para mejorar nuestro desempeño de líder.



# ¿QUÉ CONDUCIRÁ TU LIDERAZGO AL ÉXITO?

## ELEMENTOS DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO DEL LÍDER

Todo líder de Scania conduce su liderazgo basado en 5 indicadores duros de éxito:

### ESTRATEGIA

Contar con la estrategia de la unidad de negocio clara y definida, además de contar con un modelo de gobernanza y plan de comunicación establecido con tu equipo sobre la estrategia y los principales indicadores, así como su seguimiento te hace exitoso.

### GESTIÓN DE PERSONAS

Contar con un plan definida de personas respecto a planes de desarrollo y sucesión, rotación, Clima organizacional, Diversidad e inclusión, Headcount, capacitación, seguridad y gestión de tiempo laboral.

### GESTIÓN FINANCIERA

Contar con un plan definido de indicadores financieros, estrategias financieras, así como el impacto del trabajo en los resultados financieros.

### GESTIÓN DE NEGOCIO

Tener claridad y conocimiento y estrategias puntuales sobre los Indicadores BSC/Dealer Performance, Indicadores BSC/Dealer Performance son positivos. (Estándar Scania), además de contar con una metodología para el análisis de los indicadores anteriores y como parte de su estrategia de gobernanza

### AUTODESARROLLO

Contar con un plan de desarrollo personal concreto que señale las competencias a trabajar y las ya desarrolladas, así como evidencia de estas.



# AUTOEVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LIDERAZGO

## CONOCIMIENTO DE TU LIDERAZGO

Ingresá a la siguiente [liga](#) para abrir la herramienta y autoevaluarte

Formato de evaluación de desempeño para líderes de Servicios						
		Estrategia	Gestión de Personas	Gestión Financiera	Gestión del Negocio	Autodesarrollo
Rubro	Indicador	¿Qué mide?	Impacto del indicador	Autoevaluación (no lo hace, lo hace de manera poco consistente, lo hace de manera consistente)		
Estrategia	Entregado Unidad de Negocio	El líder cuenta con una estrategia clara y definida de su unidad de negocio que explique claramente de qué va a contribuir con el cumplimiento de la estrategia y objetivos organizacionales.	Cuenta con una estrategia clara y sencillamente explicable para el resto de la organización, la estrategia proporciona una idea de ruta clara para alcanzar los objetivos, asegurando que todos los recursos estén alineados.	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Modelo Gobernanza	El líder cuenta y/o explica un modelo de gobernanza que sirve la implementación, el desarrollo y seguimiento de la estrategia así como las interacciones con su equipo, una forma de distinguirlo es más transparente y responsable, y sin gastos de riesgos elevados.		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Plan de comunicación al equipo	El líder cuenta con una estrategia de despacho de los puntos salientes con su equipo y los equipos involucrados		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Principales indicadores	El líder cuenta y muestra el seguimiento de los principales indicadores de acuerdo a su estrategia		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Principales indicadores por equipo	El líder cuenta con KPIs asociados al seguimiento del desempeño de su equipo		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
		Total Estrategia 2024	35	% Estrategia 2024		
			70%			
Gestión de Planes de Sucesión y Desarrollo del Talento	Plan de Secuencia para su posición y posiciones clave	El líder cuenta con un sucesor identificado y si lo no tiene, cuenta con un plan para tratarlo. Lo mismo que para las posiciones clave de su área.	Asegurar la continuidad del negocio es responsabilidad del líder, el conocimiento pleno de cada uno de sus sucesores es fundamental, incluyendo el desarrollo del personal interno en su cargo.	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Fortalezas y áreas de oportunidad del sucesor	El líder identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de su sucesor		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Plana de desarrollo ejecutada	El líder ha dado seguimiento a un plan de desarrollo de su sucesor con bases en sus fortalezas y oportunidades identificadas		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Indicadores que avalan el trabajo del posible sucesor identificado	El sucesor identificado debe de tener además del perfil adecuado, resultados claros y medibles		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
Gestión Financiera	Indicadores financieros	El líder conoce y sabe interpretar los indicadores financieros establecidos por su compañía.	El seguimiento y control de los mejores indicadores por parte del líder, solo garantiza la continuidad y crecimiento de nuestra empresa, algo que también mejora la capacidad del líder para tomar decisiones estratégicas y adaptarse a un entorno competitivo y en constante cambio.	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Estrategia financieras	En base a los objetivos y la realidad, el líder establece una estrategia para lograr los resultados financieros de su unidad de negocio a corto o largo plazo y su seguimiento a la misma.		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Impacto que tiene su trabajo en los resultados presentados	El líder es capaz de identificar el éxito o no de la estrategia planteada así como el impacto financiero de ese sector.		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
		Total Gestión Financiera	30	% Gestión Financiera		
			100%			
Gestión de Negocio	Indicadores BSC/Desarrollar Performance	El líder conoce los estándares de los indicadores Scrum de su unidad en negocio con base en el BSC emitido por Customer Experience y/o seguimiento y/o informe.	Cudar los indicadores del negocio es crucial para la competitividad, mantenerlos a largo plazo. Este enfoque no solo mejora las competencias, sino que también inspira a su equipo, promoviendo una cultura de mejora continua y compromiso con la mejora continua. Además, refuerza su responsabilidad en la gestión de su propia carrera y desarrollo profesional.	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Indicadores BSC/Desarrollar Performance con positivos (Líder Scrum)	El líder muestra que los indicadores del BSC se encuentran al menos en el mismo nivel que el establecido del líder Scrum.		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
	Evidencias de indicadores con positivos para la organización a partir de la gestión del líder	El líder cuenta con evidencias metodológicas para el análisis de los indicadores anterior y como parte de su trabajo de desarrollo de su equipo, cuenta con estrategias definidas para la mejora de los mismos, lo cual se reflejó en los resultados.		Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente	Lo hace de manera consistente
		Total Indicadores BSC	30	% Indicadores BSC		
			100%			
Autodesarrollo	Plan de desarrollo personal	El líder cuenta con un plan de desarrollo que estructura a partir de diálogos con su líder y otros stakeholders en relación a sus fortalezas y áreas de oportunidad, así como a los metas que la transita en el plan de carrera.	Un líder que impulsa su desarrollo personal, tanto en competencias, habilidades, experiencia y a largo plazo. Este enfoque no solo mejora las competencias, sino que también inspira a su equipo, promoviendo una cultura de mejora continua y compromiso con la mejora continua. Además, refuerza su responsabilidad en la gestión de su propia carrera y desarrollo profesional.	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Competencias trabajadas	El líder cuenta con resultados evidentes de competencias trabajadas		Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
	Competencias que necesita seguir trabajando	El líder es consciente de sus competencias que tiene que seguir trabajando y cuenta con un plan de acción para la mejora que está ejecutando		Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente	Lo hace de manera poco consistente
		Total Autodesarrollo	20	% Autodesarrollo		
			67%			
Resultados		Puntaje Total:	495			
		Promedio ponderado Total:	89.9%			



# PEOPLE CENTRICITY

Moments that matter

