

COMPETENCIAS DEL LÍDER

Una herramienta de autodiagnóstico basada en las Competencias del Líder

Nombre: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES	ENTENDER NUESTRO MODELO DE LIDERAZGO	MAPEAR NUESTRO MODELO DE LIDERAZGO																																																
Haz una autoevaluación de cómo te encuentras respecto a la puesta en práctica en tu día a día de los comportamientos reflejados en la escala. Te ayudará a reflexionar sobre tus prioridades de cambio.	Esta columna permitirá evaluar a los líderes de la organización. Por cada uno de los conceptos tendremos que seleccionar el lugar en el entre dos modelos contrapuestos. <table><tbody><tr><td>A.</td><td> 1 2 3 4 5 Toma decisiones impulsivas o sin datosToma decisiones informadas, alineadas al impacto a largo plazo y al propósito estratégico </td></tr><tr><td>B.</td><td> 1 2 3 4 5 Comunica de forma ambigua o limitadaComunica con claridad, transparencia y sentido del propósito </td></tr><tr><td>C.</td><td> 1 2 3 4 5 Actúa de forma individualista o aisladaColabora activamente con otras áreas, promueve participación y pensamiento crítico </td></tr><tr><td>D.</td><td> 1 2 3 4 5 No tiene en cuenta las necesidades del cliente ni cumple compromisosToma decisiones desde la escucha al cliente, cumple lo que promete y prioriza lo que aporta valor </td></tr><tr><td>E.</td><td> 1 2 3 4 5 No delega ni da feedback, actúa como "jefe"sDelegación con confianza, feedback constante, mentoría y ejemplo </td></tr><tr><td>F.</td><td> 1 2 3 4 5 Oculto información, crea desconfianzasComparte información, genera confianza, escucha activamente </td></tr><tr><td>G.</td><td> 1 2 3 4 5 Se resiste al cambio o repite lo de siemprePromueve el cambio, simplifica y prueba nuevas formas de hacer las cosas </td></tr><tr><td>H.</td><td> 1 2 3 4 5 Subestima el talento, impide crecimientoDescubre talento, da oportunidades y ayuda a crecer </td></tr><tr><td>I.</td><td> 1 2 3 4 5 Se protege o culpa al equipoAsume responsabilidad, fomenta aprendizaje del error </td></tr><tr><td>J.</td><td> 1 2 3 4 5 No fomenta diversos puntos de vistaEscucha y crea espacios seguros para todos </td></tr><tr><td>K.</td><td> 1 2 3 4 5 Se dispersa o pierde el foco en lo importantePrioriza lo que genera mayor impacto en los objetivos y estrategias </td></tr><tr><td>L.</td><td> 1 2 3 4 5 Se desentiende del equipo o de los resultadosAsume responsabilidad colectiva y está al servicio del propósito común </td></tr></tbody></table>	A.	1 2 3 4 5 Toma decisiones impulsivas o sin datosToma decisiones informadas, alineadas al impacto a largo plazo y al propósito estratégico	B.	1 2 3 4 5 Comunica de forma ambigua o limitadaComunica con claridad, transparencia y sentido del propósito	C.	1 2 3 4 5 Actúa de forma individualista o aisladaColabora activamente con otras áreas, promueve participación y pensamiento crítico	D.	1 2 3 4 5 No tiene en cuenta las necesidades del cliente ni cumple compromisosToma decisiones desde la escucha al cliente, cumple lo que promete y prioriza lo que aporta valor	E.	1 2 3 4 5 No delega ni da feedback, actúa como "jefe"sDelegación con confianza, feedback constante, mentoría y ejemplo	F.	1 2 3 4 5 Oculto información, crea desconfianzasComparte información, genera confianza, escucha activamente	G.	1 2 3 4 5 Se resiste al cambio o repite lo de siemprePromueve el cambio, simplifica y prueba nuevas formas de hacer las cosas	H.	1 2 3 4 5 Subestima el talento, impide crecimientoDescubre talento, da oportunidades y ayuda a crecer	I.	1 2 3 4 5 Se protege o culpa al equipoAsume responsabilidad, fomenta aprendizaje del error	J.	1 2 3 4 5 No fomenta diversos puntos de vistaEscucha y crea espacios seguros para todos	K.	1 2 3 4 5 Se dispersa o pierde el foco en lo importantePrioriza lo que genera mayor impacto en los objetivos y estrategias	L.	1 2 3 4 5 Se desentiende del equipo o de los resultadosAsume responsabilidad colectiva y está al servicio del propósito común	Con las puntuaciones de la columna central podremos mapear el resultado. El resultado será una tela de araña que muestre de una forma visual el lugar donde se encuentra la organización respecto a las necesidades de transformación de su modelo de liderazgo. MIS PRIORIDADES DE CAMBIO <table><tbody><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></tbody></table>																								
A.	1 2 3 4 5 Toma decisiones impulsivas o sin datosToma decisiones informadas, alineadas al impacto a largo plazo y al propósito estratégico																																																	
B.	1 2 3 4 5 Comunica de forma ambigua o limitadaComunica con claridad, transparencia y sentido del propósito																																																	
C.	1 2 3 4 5 Actúa de forma individualista o aisladaColabora activamente con otras áreas, promueve participación y pensamiento crítico																																																	
D.	1 2 3 4 5 No tiene en cuenta las necesidades del cliente ni cumple compromisosToma decisiones desde la escucha al cliente, cumple lo que promete y prioriza lo que aporta valor																																																	
E.	1 2 3 4 5 No delega ni da feedback, actúa como "jefe"sDelegación con confianza, feedback constante, mentoría y ejemplo																																																	
F.	1 2 3 4 5 Oculto información, crea desconfianzasComparte información, genera confianza, escucha activamente																																																	
G.	1 2 3 4 5 Se resiste al cambio o repite lo de siemprePromueve el cambio, simplifica y prueba nuevas formas de hacer las cosas																																																	
H.	1 2 3 4 5 Subestima el talento, impide crecimientoDescubre talento, da oportunidades y ayuda a crecer																																																	
I.	1 2 3 4 5 Se protege o culpa al equipoAsume responsabilidad, fomenta aprendizaje del error																																																	
J.	1 2 3 4 5 No fomenta diversos puntos de vistaEscucha y crea espacios seguros para todos																																																	
K.	1 2 3 4 5 Se dispersa o pierde el foco en lo importantePrioriza lo que genera mayor impacto en los objetivos y estrategias																																																	
L.	1 2 3 4 5 Se desentiende del equipo o de los resultadosAsume responsabilidad colectiva y está al servicio del propósito común																																																	