

# PREGUNTAS FRECUENTES — DIMENSIONES DE RESUMEN

## EQUILIBRIO RELACIÓN-TAREA

### UTILIZACIÓN DEL POTENCIAL DE LIDERAZGO

### DISTINCIONES ENTRE DIMENSIONES DE RESUMEN

#### LCP y Manager Edition

#### DIMENSIONES RESUMEN: EQUILIBRIO RELACIÓN-TAREA:

La Escala Equilibrio Relación-Tarea genera muchas preguntas porque:

**1. La Escala Equilibrio Relación-Tarea (Equilibrio R—T) solo mide el grado de equilibrio entre las dimensiones resumen del Círculo Interno de Logro y Relaciones** y no el equilibrio entre todo el lado derecho del Perfil (Orientación a Tarea) y el todo el lado izquierdo del Perfil (Orientación a Relaciones). Sin embargo esta medición ofrece una buena indicación del grado de capacidad de equilibrio, entre Tarea y Relación, disponible a nivel Creativo.

**2. A veces lo que vemos en la escala Equilibrio R—T no parece coincidir con lo que vemos con nuestros ojos en el Círculo Interno entre Relaciones y Logro.** Por ejemplo, cuando observamos el Círculo Interno, parece que está cercano al equilibrio, pero cuando miramos a la escala Equilibrio R—T se muestra un desequilibrio significativo.

- Esto sucede a menudo cuando Relaciones y Logro son ambos muy altos, o muy bajos. Para comprender porque la escala Equilibrio R—T no es a veces tan alta como lo que vemos con nuestros ojos en el Círculo Interno tenemos que comprender lo que ocurre en la relación entre la puntuación real y las puntuaciones en percentil en los extremos de la curva de Bell (distribución normal), cuando los percentiles de Relaciones y Logro son o muy altos o muy bajos.
- **En los extremos de la curva de Bell, los cambios en la puntuación real resultan en pequeños cambios en las puntuaciones percentiles. Mientras que en medio de la curva de Bell pequeñas diferencias en las puntuaciones reales varían significativamente en percentiles.**

## PREGUNTAS FRECUENTES - ESCALAS DE RESUMEN CONTINUACIÓN

- Por ejemplo, digamos que el promedio de Relaciones en una persona es muy bajo a 1,5 y su Logro también es bajo en 3,0. Esta es una diferencia muy grande en puntuación real, pero una pequeña desigualdad en percentil. Cuando miremos al Círculo Interno veremos una puntuación muy baja para Relaciones, digamos 3%. Cuando miremos a Logro la puntuación puede ser alrededor de 10%. No parece que haya una gran diferencia. **Pero la Escala de Equilibrio R—T se calcula sobre el equilibrio entre puntuaciones reales**, por lo que cuando observamos la Escala de Equilibrio R—T será bastante baja, aunque los percentiles del Círculo Interno parezcan equilibrados.

A pesar de que las puntuaciones del Círculo Interno de Relaciones y Logro puedan parecer no desequilibradas a nivel visual, hay un gran desequilibrio en las puntuaciones reales. Además en el caso comentado antes, cuando miramos a los percentiles, el Logro es tres veces mayor que Relaciones. Imagine si Relaciones estuviera en 30% y Logro fuera tres veces mayor, 90%, su conclusión sería que hay un gran desequilibrio. Pero cuando los Percentiles son 3% y 10%, no parece que haya tanto desequilibrio, aunque lo hay.

- El ejemplo de más arriba muestra lo que ocurre en el extremo bajo de la curva de Bell. Lo mismo sucede con puntuaciones muy altas al otro lado del espectro. Puede que vea que Relaciones y Logro están ambos más allá del 80% y parece que están bastante en equilibrio en el Círculo Interno. Esto no quiere decir que las puntuaciones reales subyacentes estén equilibradas, así que puede que se muestre la Escala de Equilibrio R—T con puntuación menor.
- En casos como estos le sugerimos que utilice la Escala de Equilibrio R—T como una señal de posibles patrones en el Perfil.

**Con Perfiles más Reactivos:** A menudo en los perfiles donde Relaciones y Logro son bajos y la Escala de Equilibrio R—T es baja, hay puntuaciones fuertes en Reactivo que hacen que bajar el conjunto de puntuaciones en la mitad Creativa del Perfil, y la puntuación de la Escala de Equilibrio R—T. En este caso, la puntuación de la Escala de Equilibrio R—T está indicando patrones importantes que se deben atender.

**Con Perfiles más Creativos:** Cuando tanto Relaciones como Logro son altos y la Escala de Equilibrio R—T es baja, dado que Relaciones y Logro son altas, recomendamos que no se preocupe, o que no se centre tanto en la Escala de Equilibrio R—T. La Escala de Equilibrio R—T está identificando una diferencia más grande de lo normal entre las puntuaciones reales entre Relaciones y Logro, pero puede que no sea importante para interpretar el Perfil.

La baja puntuación de la Escala de Equilibrio R—T puede, sin embargo estar apuntando a un moderado desequilibrio en el Perfil que puede sugerir un siguiente nivel de mejora en un Perfil ya fuerte/Creativo.

**En conclusión, La Escala de Equilibrio R—T debe ser interpretada en relación a todo el Perfil.**

## PREGUNTAS FRECUENTES - ESCALAS DE RESUMEN CONTINUACIÓN

### LCP y Manager Edition

### DIMENSIONES RESUMEN: UTILIZACION DEL POTENCIAL DE LIDERAZGO

#### **Pregunta: ¿Cómo explico a un cliente La Escala resumen Utilización del Potencial de Liderazgo?**

La Utilización del Potencial del Liderazgo se obtiene de una combinación entre la Escala Reactivo-Creativa y la Escala de Equilibrio Relación-Tarea mediante una fórmula matemática. No es un promedio directo. Por lo tanto, a veces se muestra más alta o baja de lo que uno se espera.

El cálculo matemático de la **Utilización del Potencial de Liderazgo** es:

- La puntuación de la Escala Reactivo-Creativa se multiplica por la del Equilibrio Relación-Tarea, y el número resultante se expresa en percentil comparado con la norma base.

En ocasiones esta escala confunde a los clientes. Por ejemplo, un cliente puede pedir explicaciones sobre la siguiente combinación de puntuaciones de las Escalas de Resumen:

- Escala Reactivo-Creativa 70%
- Equilibrio Relación-Tarea 5%
- Utilización del Potencial del Liderazgo 55%

**Respuesta:** A veces la puntuación en percentiles no es lo que esperamos (como en el caso del Equilibrio Relación-Tarea). No se puede hacer un promedio porque los percentiles funcionan de manera no lineal.

## PREGUNTAS FRECUENTES - ESCALAS DE RESUMEN CONTINUACIÓN

### LCP y Manager Edition

### DIMENSIONES RESUMEN: ALGUNAS DISTINCIONES ADICIONALES

**A continuación se muestran los ratios matemáticos para cada una de las Escalas de Resumen:**

- **Escala Reactivo-Creativa** = El promedio entre las puntuaciones reales del Creativo menos el promedio de las puntuaciones en Reactivo, y luego expresado en percentil comparado con la norma base.
- **Equilibrio Relación-Tarea** = La puntuación más baja (en las dimensiones de Relaciones y Logro del Círculo Interno) dividido por la puntuación más alta (Relaciones o Logro), y luego expresado en percentil comparado con la norma base.
- **Utilización del Potencial de Liderazgo** = La puntuación de la Escala Reactivo-Creativa multiplicada por la puntuación del Equilibrio Relación-Tarea, y luego expresado en percentil comparado con la norma base.
- **Escala de Efectividad del Liderazgo** = Esta escala se calcula distinta a las otras Escalas de Resumen. Ofrece un resumen en términos percentiles a las cinco preguntas sobre Efectividad del Liderazgo incorporadas en el LCP o en el Manager Edition.

**Las preguntas sobre la Efectividad del Liderazgo son:**

- Estoy satisfecho/a con la calidad y el liderazgo que él/ella provee
- Él/ella es el tipo de líder al cual los demás deberían aspirar a ser
- Él/ella es un ejemplo de un líder ideal
- Su liderazgo ayuda a esta organización a progresar
- En general, él/ella provee un liderazgo muy efectivo