

# PREGUNTAS DE LA EVALUACIÓN COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT



## COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT

En esta encuesta, evaluarás la cultura de liderazgo dentro de tu organización. Te pedimos que reflexiones sobre el liderazgo **en su conjunto**. **Sabemos que muchos factores pueden influir** en tu experiencia del liderazgo, así que concéntrate en los comportamientos que más afectan tu día a día. Si diferentes gerentes tienen estilos de liderazgo distintos y ambos influyen en la cultura, describe ambos comportamientos en esta evaluación. Tu objetivo es describir los comportamientos de liderazgo que se practican, fomentan o permiten con mayor frecuencia dentro de la organización.

Por favor, califica en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación. Responde a cada declaración en una escala del 1 al 15, donde 1 significa “Completamente en desacuerdo” y 15 significa “Completamente de acuerdo”. Esta escala permite reflejar una amplio rango de comportamientos, así que usa los extremos de la escala solo para describir comportamientos muy positivos o negativos.



### Siento que los líderes del equipo/de la organización...

Son eficientes para alcanzar resultados de alta calidad en iniciativas clave.

Necesitan ser aceptados por los demás.

Toman acción directa sin necesidad de reconocimiento.

Ayudan a las personas a aprender, mejorar y cambiar.

Son arrogantes.

Prestan atención al impacto a largo plazo que puedan tener las decisiones estratégicas en la comunidad.

Buscan alcanzar los resultados con empuje y energía.

Se esfuerzan demasiado en ajustarse a las reglas/normas del grupo.

Equilibran el trabajo y la vida personal.

Son excesivamente ambiciosos.

Crean conexiones profundas con los demás.

Tienen demasiado ego.

Promueven una visión que va más allá de la organización para tener un impacto positivo en el mundo.

## Collective Leadership Assessment



Son eficientes en la toma de decisiones.

Trabajan muy duro para lograr la aceptación de otras personas.

Demuestran valentía en las reuniones

Se toman tiempo suficiente para la reflexión personal.

Creen que ganar es lo que realmente importa.

Forman relaciones afectuosas y cercanas.

Hieren los sentimientos de los demás.

Permiten que los clientes moldeen nuestras decisiones y dirección.

Toman decisiones de manera oportuna.

Actúan de forma excesivamente conservadora.

Hablan de forma directa incluso en asuntos polémicos.

Mantienen la compostura bajo presión.

Tienen que salirse con la suya.

Hablan de forma directa incluso en asuntos polémicos.

Crean un terreno común para el acuerdo.

Menosprecian a los demás.

Solicitan información del cliente que muchas veces resulta en cambios en la organización.

Articulan una visión que crea alineamiento dentro de la organización.

Siguen la manera tradicional de hacer las cosas.

Lideran de manera completamente alineada con sus valores.

Gestionan muy bien el estrés y la presión.

Buscan alcanzar resultados a costa de las personas.

Trabajan para encontrar los intereses en común.

Gestionan muy bien el estrés y la presión.

Son emocionalmente distantes.

Involucran ampliamente a las personas en la toma de decisiones.

Inspiran con visión.

Carecen de pasión.

Son vacilantes en la toma de decisiones.

Indagan la realidad más profunda que hay detrás de los eventos y las circunstancias.

Se presionan demasiado.

Crean un ambiente positivo que ayuda a las personas a dar lo mejor de si mismas.

Se mantienen distantes.

## Collective Leadership Assessment



- Impulsan la toma de decisiones y la resolución de problemas en el nivel apropiado.
- Establecen una dirección estratégica que ayuda a la organización a prosperar.
- Aprenden de los errores.
- Se esfuerzan demasiado en ser superiores en todo lo que emprenden.
- Promueven altos niveles de trabajo en equipo mediante su estilo de liderazgo.
- Asignan apropiadamente los recursos y así evitan desgastar a las personas.
- Proporcionan una dirección estratégica que ha sido estudiada detenidamente y a fondo.
- Necesitan la aprobación de los demás.
- Realizan el trabajo hasta el final sin necesidad de atraer la atención.
- Necesitan sobresalir en cada situación.
- Muestran un alto grado de habilidad en resolver conflictos.
- Equilibran los resultados a corto plazo con el bienestar y salud de la organización a largo plazo.
- Son un buen ejemplo de la visión que promueven.
- Asumen su parte de responsabilidad en los problemas relacionales.
- Hacen evolucionar los sistemas organizativos hasta que produzcan los resultados previstos.
- Desarrollan y hacen crecer a las personas.
- Rediseñan el sistema para resolver simultáneamente múltiples problemas.

### ¡Has completado la primera parte de la evaluación!

En la siguiente sección, te invitamos a describir la cultura de liderazgo ideal para tu organización. Responde a cada pregunta imaginando cómo te gustaría que fuera la cultura de liderazgo ideal para tu organización, una que le permita prosperar tanto en el entorno actual como en el futuro. Califica en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación. Responde a cada declaración en una escala del 1 al 15, donde 1 significa “Completamente en desacuerdo” y 15 significa “Completamente de acuerdo”. Esta escala es amplia y permite reflejar un rango de comportamientos. Utiliza los extremos de la escala solo para describir comportamientos extremadamente positivos o negativos.

### En mi equipo/organización IDEAL, los líderes...

- Son muy competentes en lograr resultados de alta calidad en iniciativas claves.
- Necesitan la aceptación de los demás.
- Toman acción directa sin necesidad de reconocimiento.
- Necesitan desempeñarse impecablemente.
- Ayudan a las personas a aprender, mejorar y cambiar.

## Collective Leadership Assessment



Son arrogantes.

Prestan atención al impacto a largo plazo que las decisiones estratégicas puedan tener en la sociedad.

Buscan alcanzar los resultados con empuje y energía.

Se esfuerzan demasiado en ajustarse a las reglas/normas del grupo.

Equilibran el trabajo y la vida personal.

Muestran una ambición excesiva.

Crean conexiones profundas con las personas.

Tienen demasiado ego.

Crean una visión que va más allá de la organización para incluir un impacto positivo en el mundo.

Son eficientes en la toma de decisiones.

Trabajan muy duro para lograr la aceptación de otras personas.

Demuestran valentía en las reuniones.

Se toman tiempo suficiente para la reflexión personal.

Crean que ganar es lo que realmente importa.

Forman relaciones afectuosas y cercanas.

Hieren los sentimientos de los demás.

Permiten que los clientes moldeen nuestras decisiones y dirección.

Toman decisiones de manera oportuna.

Actúan de forma excesivamente conservadora.

Hablan de forma directa incluso en asuntos polémicos.

Mantienen la compostura bajo presión.

Tienen que salirse con la suya.

Crean un terreno común para el acuerdo.

Menosprecian a los demás.

Solicitan información del cliente que muchas veces resulta en cambios en la organización.

Articulan una visión que crea alineamiento dentro de la organización.

Siguen la manera tradicional de hacer las cosas.

Lideran de manera completamente alineada con sus valores.

Gestionan muy bien el estrés y la presión.

Buscan alcanzar resultados a costa de las personas.

Trabajan para encontrar los intereses en común.

Son emocionalmente distantes.

## Collective Leadership Assessment

1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0 11.0 12.0 13.0 14.0 15.0  
Completamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo Ligeramente en desacuerdo Ligeramente de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Completamente de acuerdo

Involucran ampliamente a las personas en la toma de decisiones.

Inspiran con visión.

Carecen de pasión.

Demuestran poco carácter en la toma de decisiones.

Indagan la realidad profunda que hay detrás de los hechos/circunstancias.

Son demasiado exigentes con ellos mismos.

Crean un ambiente positivo que motiva a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

Se mantienen distantes.

Impulsan la toma de decisiones y la resolución de problemas en el nivel apropiado.

Establecen una dirección estratégica que ayuda a la organización a prosperar.

Aprenden de los errores.

Se esfuerzan demasiado en ser los(as) mejores en todo lo que emprenden.

Promueven altos niveles de trabajo en equipo mediante su estilo de liderazgo.

Distribuyen apropiadamente los recursos para no agotar/desgastar a las personas.

Proporcionan una dirección estratégica que ha sido estudiada detenidamente y a fondo.

Necesitan la aprobación de los demás.

Realizan el trabajo hasta el final sin necesidad de atraer la atención sobre ellos.

Necesitan sobresalir en cada situación.

Demuestran un alto grado de habilidad para resolver conflictos.

Equilibran los resultados de corto plazo con el bienestar y salud de la organización a largo plazo.

Son un buen ejemplo de la visión que promueven.

Asumen su parte de responsabilidad en los problemas que se presentan en las relaciones.

Hacen evolucionar los sistemas organizacionales hasta que produzcan los resultados previstos.

Desarrollan y hacen crecer a las personas.

Rediseñan el sistema para resolver simultáneamente múltiples problemas.

***Has completado la encuesta.  
¡Gracias por tu participación!***