

Este Reporte ha sido generado por  
**Sample Report**  
22 Marzo 2021

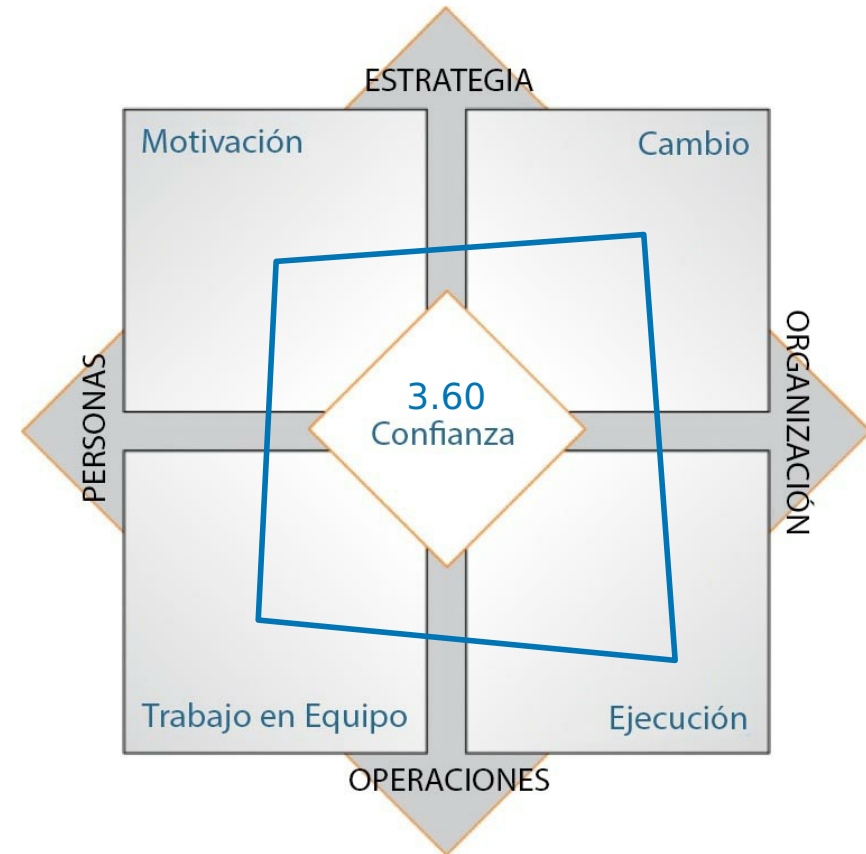
**LEADERSHIP VITAL SIGNS SELF**  
Edición en Español

## Resumen Ejecutivo

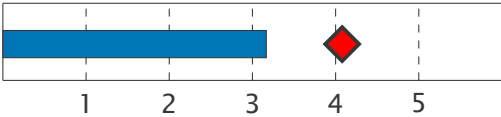
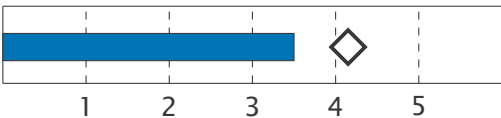
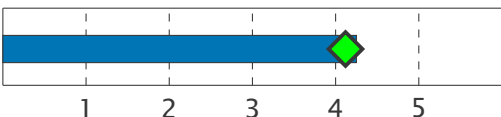
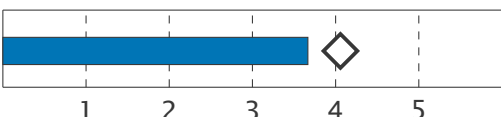
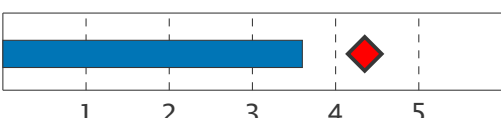
LVS Self – Leadership Vital Signs: es una evaluación que proporciona comentarios centrados sobre su liderazgo. En este contexto, “liderazgo” se define por los cinco componentes que se muestran en este gráfico.

La línea de color azul muestra tus puntuaciones de auto percepción. Una línea más cercana al exterior del gráfico representa una puntuación más alta. Las puntuaciones de Confianza se muestran en un porcentaje dentro del diamante de confianza.

Los datos se muestran en un gráfico de barras en la página a continuación.



## Resumen de la Retroalimentación

Motivación	Auto evaluación (3.2)	
Trabajo en Equipo	Auto evaluación (3.5)	
Ejecución	Auto evaluación (4.3)	
Cambio	Auto evaluación (3.7)	
Confianza	Auto evaluación (3.6)	

Esta tabla le proporciona un resumen de su retroalimentación.

Las barras de color azul (parte superior) le muestran su auto evaluación.

Los diamantes en el gráfico de barras representan los objetivos benchmarks de alto desempeño en tres colores: Un diamante de color verde significa que sus puntuaciones se encuentran en el 25% superior del desempeño. El diamante de color blanco significa que sus puntuaciones se encuentran en el rango promedio. El diamante rojo significa que está es una área de riesgo para usted.



## CONTENIDO

Sección 1: Introducción . . . . .	5
Sección 2: El Modelo Vital Signs . . . . .	6
Sección 3: Los Impulsores en Detalle . . . . .	10
1. Motivación . . . . .	10
2. Trabajo en Equipo . . . . .	11
3. Ejecución . . . . .	12
4. Cambio . . . . .	13
5. Confianza . . . . .	14
Sección 4: Resultados . . . . .	15
Sección 5: Datos Numéricos . . . . .	17
Análisis de las Respuestas . . . . .	17
Reflexiones . . . . .	20
Sección 6: Comentarios . . . . .	21
Ejemplos . . . . .	21
Deténgase, Empiece, Continue . . . . .	22
Sección 7: Conclusiones . . . . .	23
Plan de Acción . . . . .	23
Conclusiones . . . . .	24



## Sección 1: Introducción

¿Por qué deberían las personas seguirlo como líder?

¿Qué resultados está agregando – no como alguien que “realiza el trabajo” sino como alguien que incentiva gran desempeño en los demás?

Un líder eficaz debe poder establecer un contexto en el que las personas puedan sobresalir; esto requiere equilibrar las necesidades, la estrategia y las operaciones individuales y organizativas. Los grandes líderes poseen una notable combinación de visión y habilidad práctica; tienen una perspectiva única, pero quizás aún más importante: facilitan a otros a ser eficaces en proyectos que valen la pena.

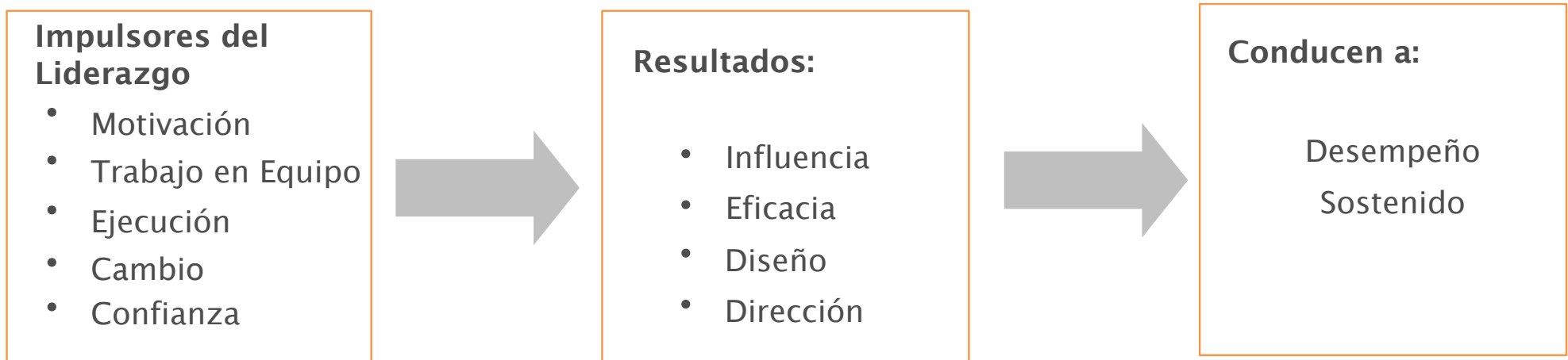
Por lo tanto, ¿cómo se encuentra actuando como líder en este momento? ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades, y qué hará al respecto? Uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan los líderes es obtener comentarios de calidad para informarse acerca de su propio desempeño . Esta herramienta le puede proporcionar esta valiosa información.

“Su mayor obligación como líder es hacerse cargo de us propia energía emocional y ayudar a administrar la energía de quienes lo rodean.” – Peter Drucker



## Sección 2: El Modelo Vital Signs

El Modelo Vital Signs define 5 impulsores clave de un liderazgo efectivo que conduce a cuatro resultados críticos resultando en sostenibilidad del desempeño:



El Modelo está representado en la siguiente página.

## El Modelo Vital Signs



## Equilibrando las Dimensiones

En el Modelo Vital Signs, hay dos ejes que definen el rendimiento. En el eje vertical, la Estrategia está en la parte superior (orientación al largo plazo) y la de Operaciones en la parte inferior (orientación a lo inmediato). Un líder eficaz va a equilibrar estas dimensiones. El eje horizontal tiene a las Personas a la izquierda y a la Organización a la derecha: los líderes necesitan involucrar a las personas y crear una estructura organizativa que no dependa de una sola persona.

### Equilibrando las Dimensiones

Estrategia: Crear una visión de cambio y mantener a las personas inspiradas en esa dirección.



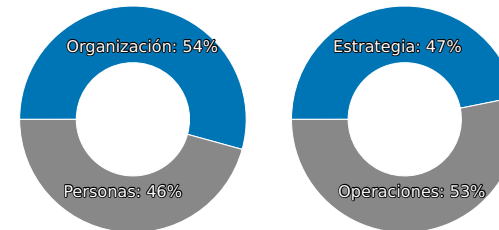
Operaciones: Enfocarse en la ejecución efectiva del equipo.

Personas: Construir un equipo cohesivo y permitirles sobresalir.



Organización: Mantener el enfoque y la adaptabilidad para cumplir con las necesidades operacionales.

## Su Auto Evaluación





## Impulsores

Nuestras investigaciones muestran que cinco factores impulsan el éxito en las dimensiones que se muestran en la página anterior. Como se muestra en el Resumen ejecutivo, ha recibido comentarios acerca de su capacidad para cada uno de los cinco factores:

Motivación, Cambio, Trabajo en Equipo, Ejecución, Confianza.

Antes de tomar la evaluación, ¿cuál era su expectativa? ¿En qué área había pensado que recibiría sus puntuaciones más altas y las más bajas?

	Mayores puntuaciones	Menores puntuaciones
Expectativas		

De acuerdo con su auto evaluación, sus puntuaciones más altas y más bajas son:

Evaluado por	El más alto	El más bajo
Propio	Ejecución	Motivación

## Reflexiones

¿Qué tanto alineamiento existe entre sus resultados reales y sus expectativas?

¿Cómo está equilibrado su perfil?

¿Es esto generalmente cierto acerca de usted como líder?

¿Qué implica esta figura de sus resultados?

¿Hay algunos cambios que le gustaría realizar en su forma de liderar?



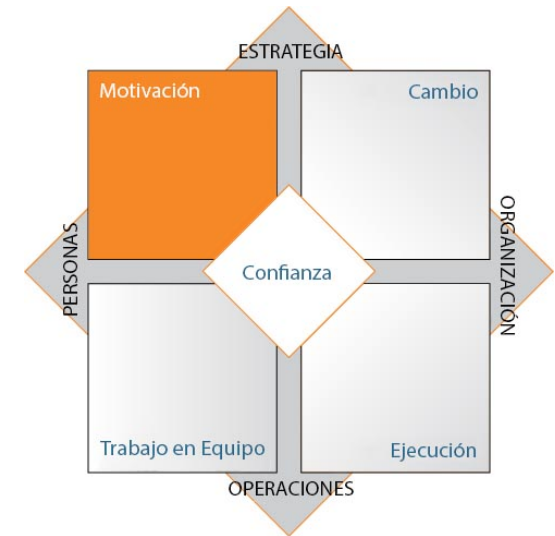
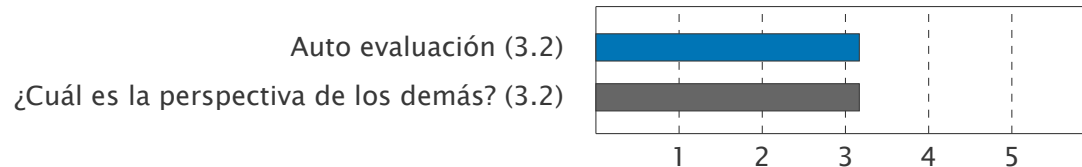
## Sección 3: Los Impulsores en Detalle

En las páginas que siguen, encontrará las definiciones de cada uno de los impulsores y la retroalimentación numérica recibida.

### 1. Motivación

Definición: “La motivación es la fuente de energía para superar los desafíos, perseguir un objetivo o mantener el compromiso.”

Muchos estudios están de acuerdo, que el liderazgo crea valor. Sin embargo, los líderes no crean los resultados por sí mismos. De hecho, al verificar todas las variables, solo el 10–20% del éxito de una organización puede atribuirse directamente a los esfuerzos del líder. Si bien eso es significativo, también está claro que los subordinados representan el “capital humano” real: el 80–90% restante es el que genera el éxito. Entonces, la contribución del líder no es tanto de la acción directa, sino de la comprender y comprometer a los demás. Esto requiere desarrollar un sentido compartido de propósito y dirección, establecer expectativas mutuas y incentivar a cada persona hacia el éxito.



Su autoevaluación se muestra en color azul.

¿Qué dirían otras personas? ¿Lo calificarían con una puntuación menor, mayor o la misma (barra gris)?

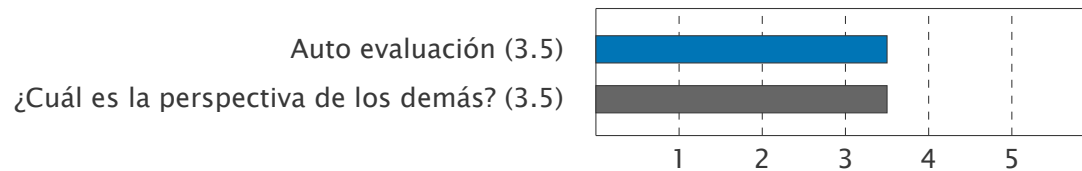
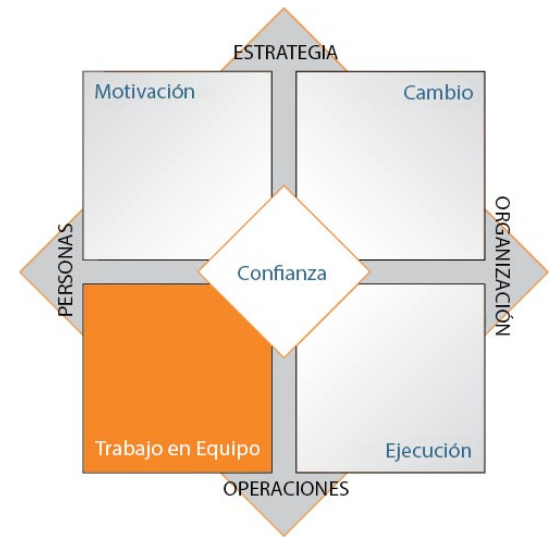


## 2. Trabajo en Equipo

Definición: “El trabajo en equipo es colaborar para perseguir un objetivo; requiere un sentido de propósito compartido y de pertenencia.”

Imagine un grupo de músicos, cada uno tocando algo un poco diferente. Ahora considere al conductor que coordina estas diversas fuerzas para que todos juntos creen algo nuevo. Como esta orquesta, los equipos son plurales, complejos y delicados. Simultáneamente, los individuos se mueven a su manera, pero con la coordinación y la integración hay una poderosa sinergia.

El trabajo del líder es crear las condiciones donde los esfuerzos de los individuos talentosos se multipliquen por pertenecer a un equipo. Esto requiere liderar a las personas en una dirección compartida y brindar apoyo a cada persona para que participe de la mejor manera posible. Requiere hacer visible lo que con frecuencia se oculta, facilitar el flujo de información, articular diferentes puntos de vista y proporcionar regularmente comentarios sobre lo que funciona y lo que no funciona.



Su autoevaluación se muestra en color azul.

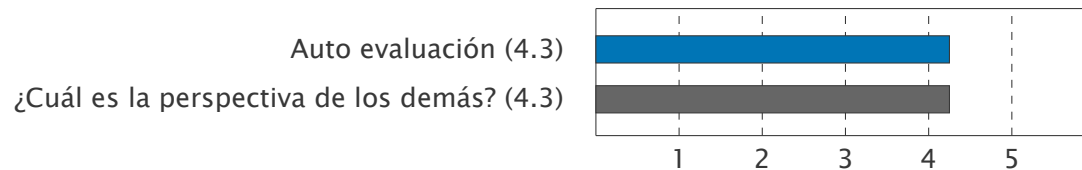
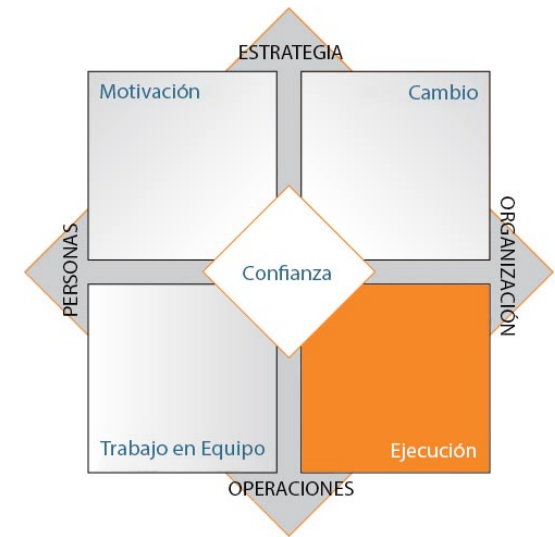
¿Qué dirían otras personas? ¿Lo calificarían con una puntuación menor, mayor o la misma (barra gris)?



### 3. Ejecución

Definición: “La ejecución es la capacidad de lograr resultados estratégicos mediante la implementación de pasos específicos que son efectivos y que funcionan.”

Incluso una gran estrategia no es suficiente. El éxito operacional viene de convertir el plan en realidad. Los líderes efectivos tienen un plan suficiente efectivo para crear claridad y lo pueden sembrar en pasos prácticos y específicos que dan resultados. Luego verifican el progreso, el flujo de estos procesos y se mantienen mecanismos para asegurarse de que los hitos clave se mantengan en el buen camino. Esto requiere atención a los detalles, comunicación abierta, responsabilidad y la capacidad de ver no solo la visión general, sino también cómo las pequeñas acciones que llevarán hacia ese resultado.



Su autoevaluación se muestra en color azul.

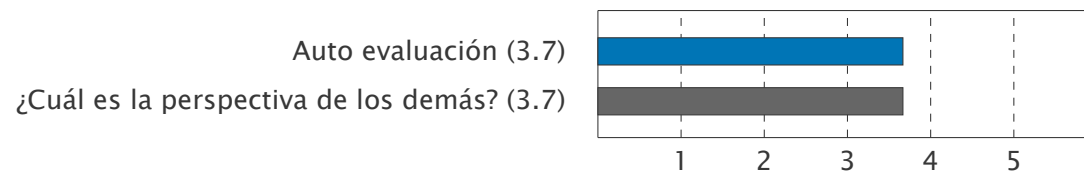
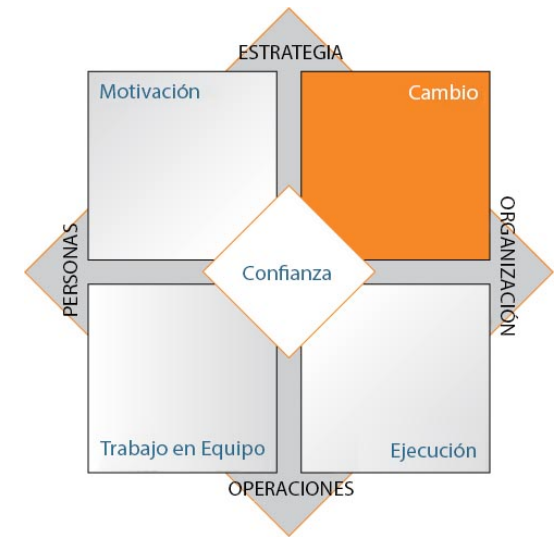
¿Qué dirían otras personas? ¿Lo calificarían con una puntuación menor, mayor o la misma (barra gris)?



## 4. Cambio

Definición: “Cambiar el liderazgo es la capacidad de mantener al equipo innovando y adaptándose para tener éxito en un entorno en constante cambio.”

El cambio es principalmente un proceso de aprendizaje: significa descubrir nuevos enfoques, nuevos sistemas, nuevas formas de interactuar. A medida que las necesidades organizativas evolucionan, también deben hacerlo las personas y los líderes eficaces deben tener la conciencia y la habilidad para gestionar este proceso dinámico. Para activar un proceso de cambio necesitamos comenzar con nosotros mismos, la forma en que pensamos, sentimos y actuamos se extiende hacia afuera creando resistencia o compromiso. Un líder de cambio efectivo mantiene un optimismo realista, toma los desafíos como oportunidades y mantiene un diálogo continuo sobre el propósito y el proceso de cambio.



Su autoevaluación se muestra en color azul.

¿Qué dirían otras personas? ¿Lo calificarían con una puntuación menor, mayor o la misma (barra gris)?

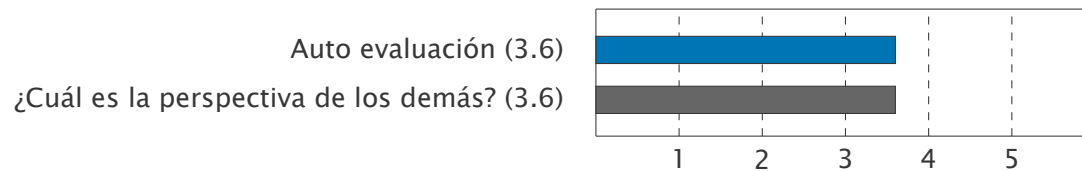
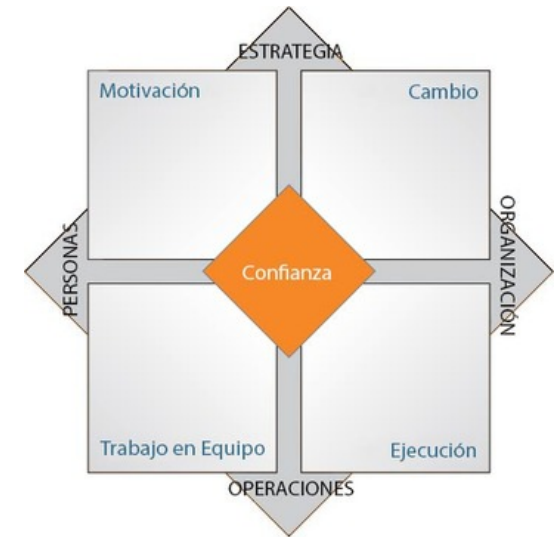
## 5. Confianza

Definición: “La confianza es un sentimiento de confianza y seguridad; un líder confiable es alguien en quien otros confiarán.”

El liderazgo no es algo que uno pueda comprar o hacer solo; por definición un líder requiere el consentimiento de los seguidores. La calidad de esa relación puede ser medida por la confianza; es el punto de referencia o fundamento de una relación de trabajo efectiva.

Los líderes que generan confianza facilitan que otros tomen riesgos positivos, riesgos para comprometerse completamente, ser sinceros y honestos, expandirse, estar abiertos al cambio y crecer. Los seguidores escuchan a un líder de confianza, creen en sus palabras y ni pierden el tiempo en pequeños desacuerdos y luchas de poder.

Los líderes dignos de confianza cumplen sus promesas, tanto las que se verbalizan como las que no se dicen. La confianza crece cuando los líderes son competentes, consistentes, comprometidos y solidarios.



Su autoevaluación se muestra en color azul.

¿Qué dirían otras personas? ¿Lo calificarían con una puntuación menor, mayor o la misma (barra gris)?



## Sección 4: Resultados

Las investigaciones con Modelo de Vital Signs encuentra que los cinco impulsores descritos anteriormente tienen un fuerte efecto en ciertos resultados de rendimiento críticos, uno por dimensión. Estos resultados se evalúan con preguntas específicas en la encuesta de LVS.

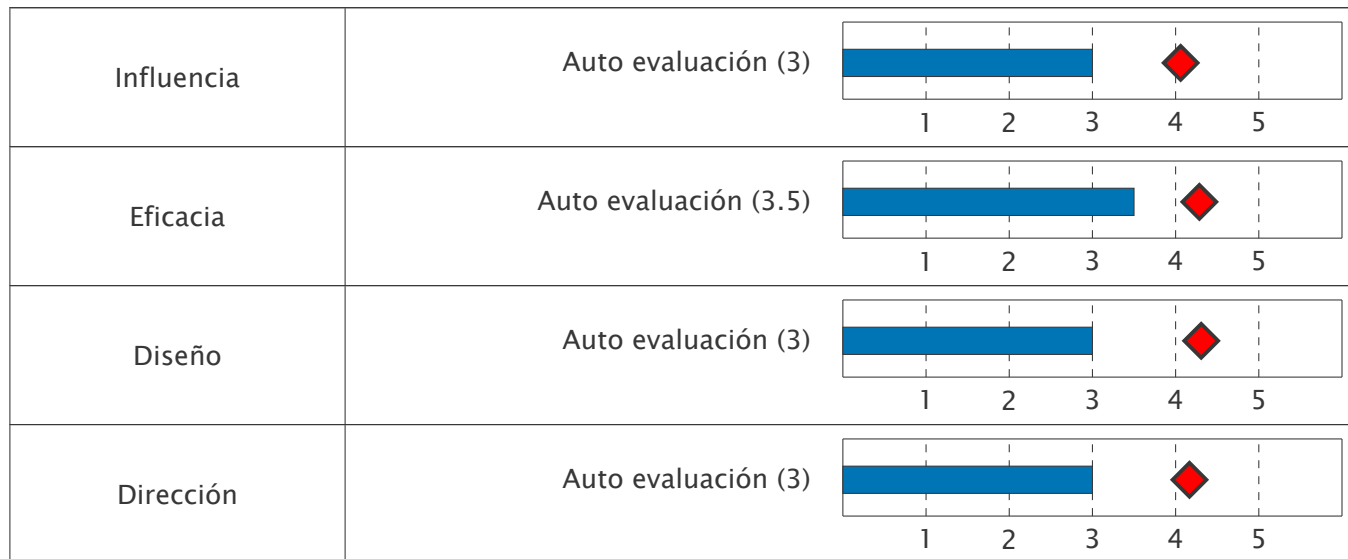


Influencia: construir relaciones sólidas que inspiran a las personas.

Eficacia: generar resultados útiles.

Diseño: manejar el full de trabajo contando con las personas.

Dirección: crear una visión viable y poderosa.



Esta tabla le proporciona un resumen de los resultados de la retroalimentación.

Las barras de color azul (parte superior) le muestran su auto evaluación.

Los diamantes en el gráfico de barras representan los objetivos benchmarks de alto desempeño en tres colores: Un diamante de color verde significa que sus puntuaciones se encuentran en el 25% superior del desempeño. El diamante de color blanco significa que sus propias puntuaciones se encuentran en el rango promedio. El diamante rojo significa que usted percibe riesgos en esta área.



## Sección 5: Datos Numéricos

### Análisis de las Respuestas

Esta tabla muestra sus respuestas (1, 2, 3, 4 o 5) para cada elemento. Su autoevaluación está resaltada en naranja.

Pregunta	1	2	3	4	5
1. Soy genuinamente agradecido					
2. Convierto los objetivos estratégicos en pasos de acción prácticos					
3. Soy bueno alentando el flujo de la información					
4. Puedo ayudar a las personas a percibir el cambio como una oportunidad					
5. Mantengo mis promesas					
6. Me comprometo cada día a crear interacciones positivas en el centro de trabajo					
7. Delego con efectividad					
8. Le doy un valor muy alto al trabajo en equipo					
9. Presiono para innovar					
10. Soy una persona sincera y genuina					
11. Valoro diferentes perspectivas					
12. Me mantengo al tanto de los proyectos al monitorear activamente el progreso (el mío y del equipo)					
13. Facilito la conexión entre las personas					



Pregunta	1	2	3	4	5
14. Involucro a las personas en procesos de cambio					
15. Soy un profesional diestro					
16. Aclaro las expectativas					
17. Cumpló con las fechas límite					
18. Inspiro confianza					
19. Poseo excelentes habilidades para relacionarme					
20. Estoy muy atento a las necesidades de otras personas					
21. Incentivo a las personas para que den y reciban retroalimentación					
22. Puede explicar las razones detrás de los cambios de una forma convincente					
23. Genero confianza					
24. Ayudo a las personas a usar sus fortalezas					
25. A medida que el proceso de cambio acaba, reflexiono sobre los resultados del cambio con otras personas					
26. Soy inspirador					
27. Otras personas están de acuerdo con mis ideas					
28. Trabajo con los demás para conseguir que se haga cosas importantes					
29. Obtengo resultados positivos					
30. Estoy involucrado activamente en proyectos importantes					



Pregunta	1	2	3	4	5
31. Planifico proyectos de manera sistemática, equilibrando las diversas necesidades (prioridades, habilidades y necesidades de las personas, finanzas, cultura organizacional, etc.)					
32. Me enfoco en los objetivos a largo plazo					
33. Consigo atraer a las personas hacia una visión					
34. Las personas me escuchan					



## Reflexiones

Esta tabla muestra sus puntuaciones de autoevaluación. Una reflexión importante es considerar la percepción de los demás.

1) Si fuera el caso, piense en su supervisor, compañeros, informes directos, otros colegas: ¿cómo cree que ven su desempeño en los cinco indicadores ? En cada celda de abajo, escriba en que nivel cree que lo evaluarían (bajo, medio, alto ... o un puntaje de 1 a 5).

Impulsor VS	Puntuación de Auto Reporte	Los supervisores dirían...	Sus colegas dirían...	Sus subordinados dirían...	¿Existe alguna acción que necesite tomar?
Motivación	LOW (3.17)				
Trabajo en Equipo	AVERAGE (3.5)				
Ejecución	HIGH (4.25)				
Cambio	AVERAGE (3.67)				
Confianza	LOW (3.6)				

2) A continuación, considere si necesita realizar alguna acción. ¿Está identificando algunas acciones? ¿Le ayudaría a discutir esto? Es importante para usted pueda trabajar en estos indicadores ¿Puede discutir esto con su supervisor, colegas y /o colaboradores directos?



## Sección 6: Comentarios

### Ejemplos

La encuesta de LVS lo invita a dar ejemplos para fundamentar las respuestas.

Sin comentarios.



## Deténgase, Empezce, Continue

Al final, el cuestionario hace tres preguntas abiertas. Sus respuestas están abajo.

COMENZAR – ¿Qué le gustaría empezar a hacer, o hacer más?

- Self Sample Start....

DETENERSE – ¿Qué le gustaría dejar de hacer ( o hacer menos)?

- Self Sample Stop.....

CONTINUAR – ¿Qué le gustaría continuar haciendo (que esté haciendo muy bien)?

- Self Sample Continue....

¿Tiene algunas otras reflexiones acerca de su liderazgo?

- Self Sample Leadership....



## Sección 7: Conclusiones

### Plan de Acción

¿Cuáles son los próximos pasos en el desarrollo de su liderazgo?

Objetivo	Beneficio	Pasos de Acción
¿Cuál sería un objetivo clave?	¿Cuáles son los beneficios de lograr esto?	¿Cuáles serían algunos pasos para alcanzar este objetivo?
1		
2		
3		



## Conclusiones

Unos reflexiones clave...

- El informe de Leadership Vital Signs proporciona comentarios e información valiosa que puede considerar. Algunos de los comentarios serán invaluable, otros no serán importantes. Si está a la defensiva o cerrado, será difícil encontrarle valor a estos resultados. Por lo tanto lo invitamos a abordar esta información con curiosidad y franqueza. ¿Qué puntos importantes puede encontrar aquí?
- Los cinco impulsores del modelo Vital Signs son potentes. La investigación y la experiencia nos muestran que estas áreas lograr crear una diferencia significativa en la efectividad de un líder y también en la calidad de vida.
- Los puntajes actuales no son permanentes. Si elige trabajar en cualquier área, puede cambiar sus interacciones y modificar las puntuaciones.
- No olvides sus fortalezas. A menudo, recibiendo este tipo de comentarios, los líderes se centrarán en las críticas o en las puntuaciones más bajas. Pero, por lo general centrarse en las fortalezas produce mejores resultados con más rapidez. ¿Cuál es una de sus fortalezas reveladas en los comentarios? ¿Cómo se puede aprovechar?

Felicitaciones por su compromiso de crecer como líder, esperamos que el LVS haya sido valioso para usted.

– El Equipo de Six Seconds





Las Evaluaciones de Vital Signs:

- LVS Individual** Leadership Vital Signs: Perspectiva sobre la efectividad del liderazgo. Autoevaluación sobre los impulsores clave del desempeño individual.
- LVS** Leadership Vital Signs: identifique oportunidades y obstáculos comparando las percepciones individuales además de la retroalimentación de los demás.
- TVS** Team Vital Signs: identifique oportunidades y obstáculos para el desempeño óptimo de un grupo.
- OVS** Organizational Vital Signs: mida los indicadores clave del clima organizacional en toda la empresa.

Las Evaluaciones y Metodología de Vital Signs son una publicación de Six Seconds.

Six Seconds ofrece consultoría, capacitación, educación y herramientas para ayudar a las personas a crear cambios positivos en organizaciones, escuelas, familias y comunidades de todo el mundo.

[www.esp.6seconds.org](http://www.esp.6seconds.org)

