

LVS

Leadership Vital Signs

Inteligencia Emocional para el Desempeño

Este Reporte ha sido generado por: Sample Report

Miércoles, 29 de Noviembre de 2023

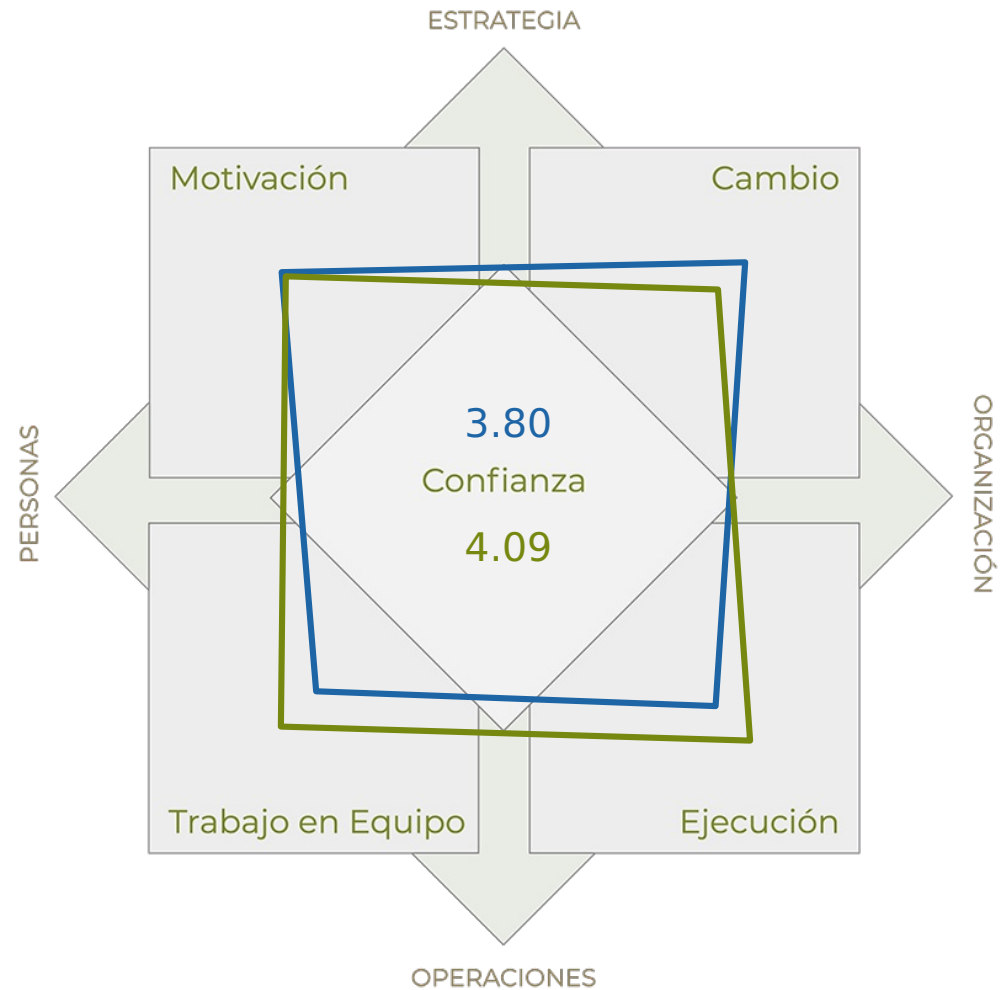


Resumen Ejecutivo

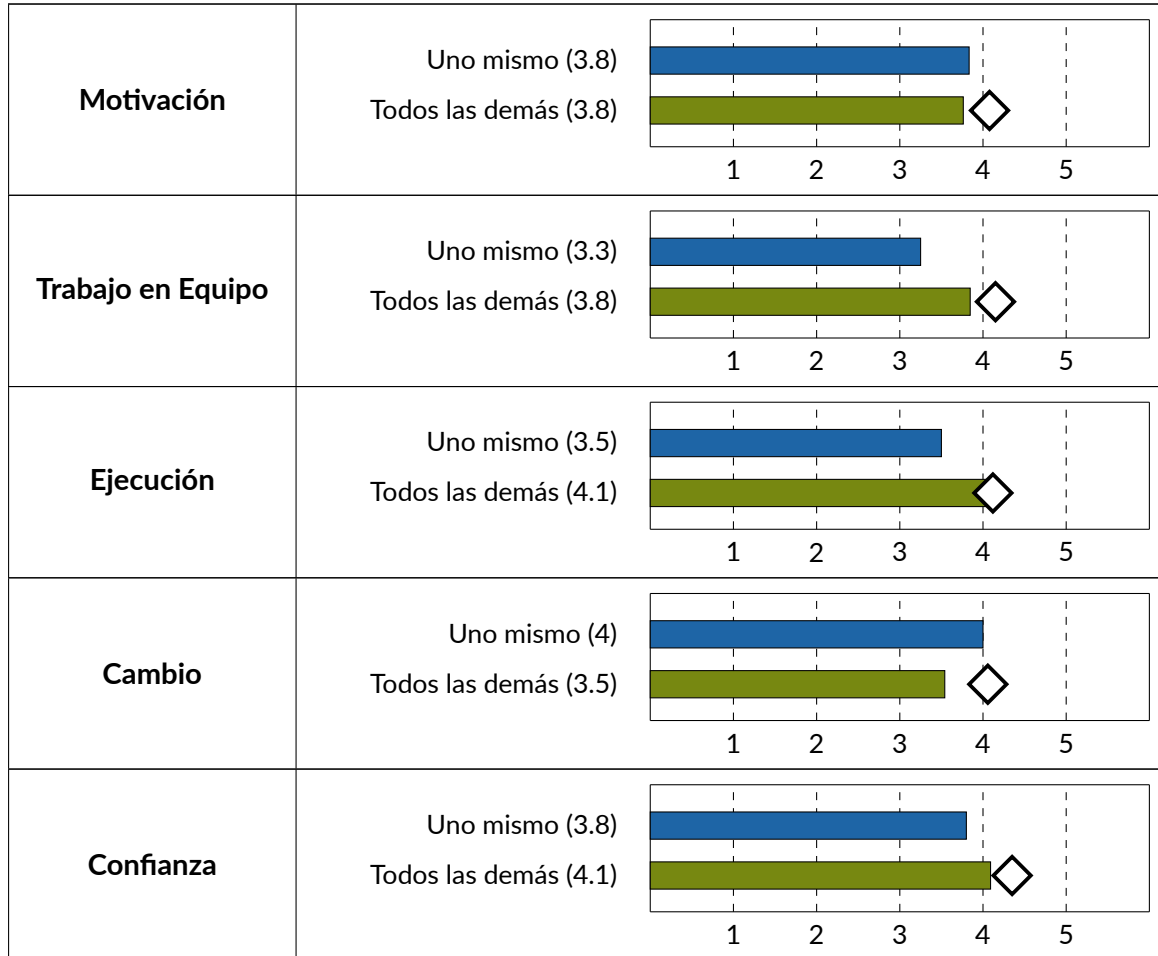
LVS - Leadership Vital Signs es una evaluación acerca de su liderazgo y de su percepción comparada con la de otras personas, que se genera en base a la retroalimentación de múltiples calificadores. En este contexto, la evaluación define el concepto de "liderazgo" con cinco elementos que mostramos en color verde, en el gráfico que a continuación.

La línea azul denota sus puntuaciones de auto percepción, la línea verde muestra las percepciones de las otras personas. Una línea cercana a la parte exterior del gráfico representa una mayor puntuación. Las puntuaciones de Confianza se muestran en la parte central del diamante.

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



Resumen de la Retroalimentación



Esta tabla le proporciona un resumen de su retroalimentación.

Las barras de color azul (parte superior) le muestran su auto evaluación. Las barras de color verde le muestran como otras personas lo han calificado en la misma área.

Los diamantes del gráfico de barras representan objetivos benchmarks de alto desempeño. Se denotan con tres colores: El color de diamante **verde** significa que en esta área, sus calificadoros lo perciben en la parte superior al 25 % del desempeño. El color de diamante **blanco** significa que sus calificadoros los evaluaron dentro del rango promedio de desempeño. Un diamante de color **rojo** significa que sus calificadoros perciben esta área como una zona de riesgo para usted.



CONTENIDO

Sección 1: Introducción	5
Sección 2: El Modelo Vital Signs	6
Acción:	8
Equilibrando las Dimensiones	8
Sección 3: Los Impulsores en Detalle	9
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
Brechas más Grandes	19
Análisis de las Respuestas	22
Sección 6: Comentarios	25
Ejemplos	25
Deténgase, Empiece, Continúe	26
Sección 7: Conclusiones	27



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.

La evaluación de Leadership Vital Signs le entrega comentarios sobre su desempeño como líder. Además puede comparar su auto percepción con los comentarios de las otras personas. Por supuesto, nada de esto es “toda la historia” pero ambas partes son importantes ya que esta información refleja sus percepciones reales y las percepciones reales de los demás. Sus calificadores son personas que lo tratan regularmente, por lo tanto sus comentarios le ofrecen información en su desarrollo. El objetivo es lograr una visión que aumentará la eficacia de su propio liderazgo.

“Su mayor obligación como líder es hacerse cargo de su 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 se gráfica en la próxima página.



Como le indicamos en el resumen ejecutivo, los impulsores están organizados en cuatro dominios con la confianza en el centro del modelo. Un líder eficaz será fuerte y equilibrado en estas 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.

Acción:

Considere su retroalimentación actual.

¿Qué tan balanceado está su perfil?

En estos cuatro dominios...

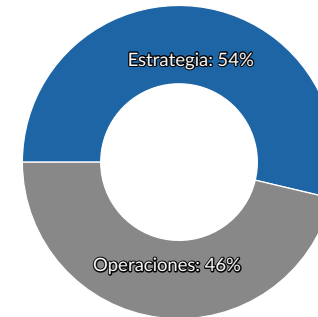
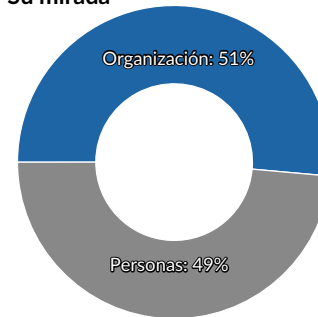
Evaluado por	El más alto	El más bajo
Propio	Cambio	Trabajo en Equipo
Otros	Ejecución	Cambio

¿Es esto generalmente cierto acerca de usted como líder?

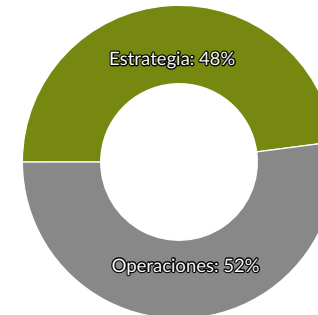
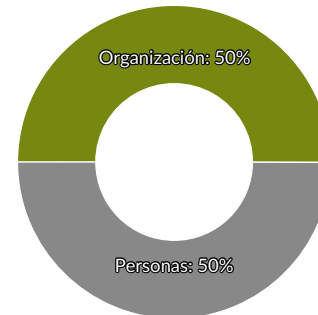
¿Qué implica esto?

Equilibrando las Dimensiones

Su mirada



La mirada de los demás



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.

En cada gráfico verá su autoevaluación y en una categoría llamada “Todos los demás”, que incluye a todos los que proporcionaron sus comentarios. “Todos los demás” se desglosa por grupo dependiendo de las respuestas (estas categorías se definen en la configuración del proyecto y, para mantener el anonimato, todos los grupos deben tener al menos tres personas respondiendo para aparecer dentro de un grupo aparte. La categoría “Supervisor” está exenta del mínimo de tres personas).

La retroalimentación del grupo “Todos los otros” incluye estos sub grupos:

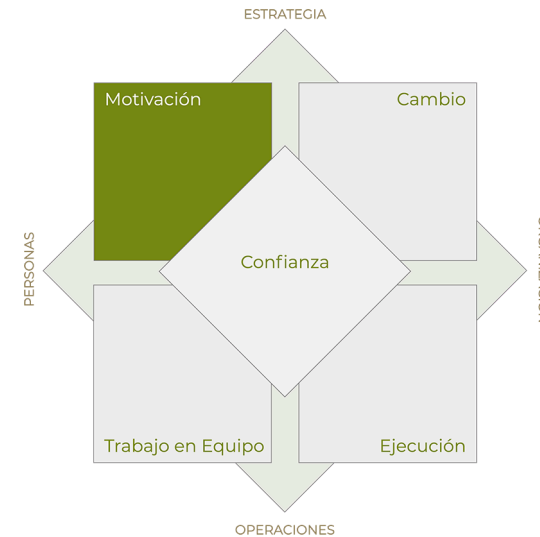
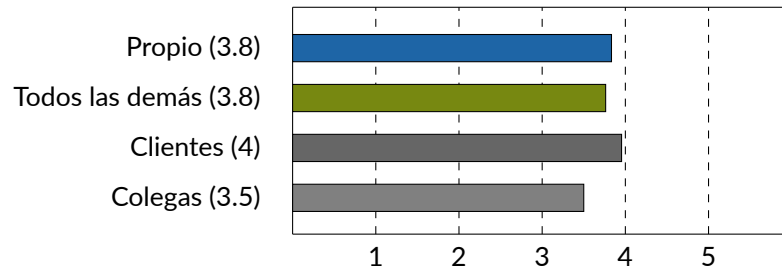
Categorías	Número de calificadores
Clientes	4
Colegas	3



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.

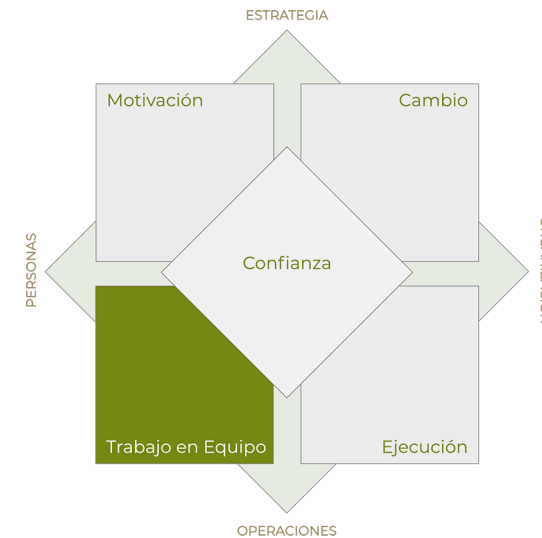
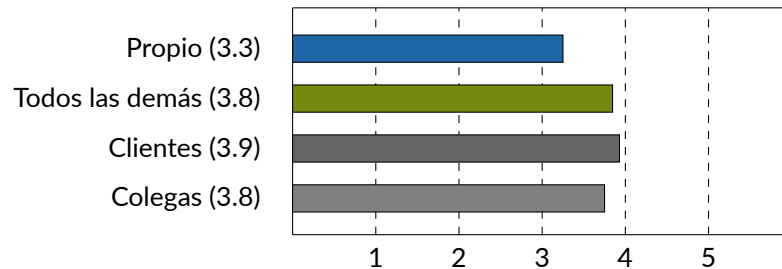


2. Trabajo en Equipo

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.

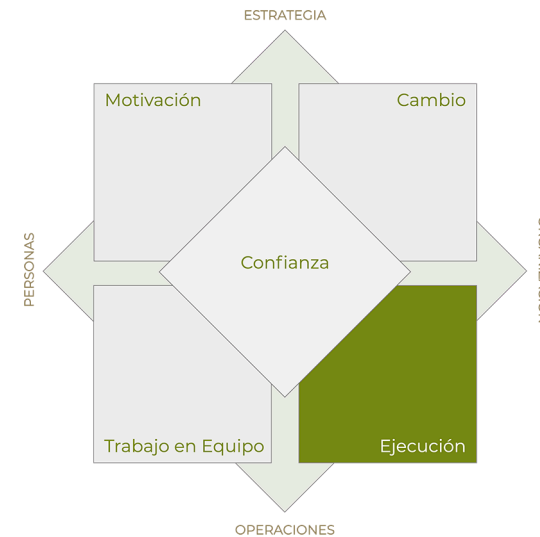
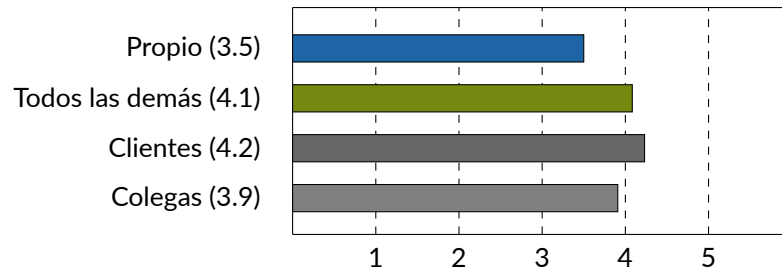
El trabajo del líder es crear las condiciones donde los esfuerzos de los individuos talentosos se multipliquen por pertenecer a un equipo. Esto requiere liderar a las personas en una dirección compartida y brindar apoyo a cada persona para que participe de la mejor manera posible. Requiere hacer visible 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.



3. Ejecución

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

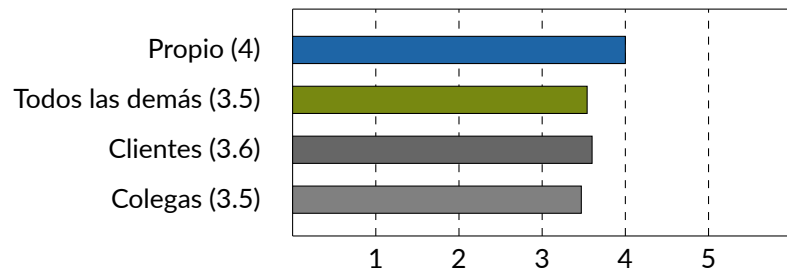
Incluso una gran estrategia no es suficiente. El éxito operacional viene de convertir el plan en realidad. Los líderes efectivos tienen un plan suficiente efectivo para crear claridad y lo pueden sementar en pasos prácticos y específicos que dan resultados. Luego verifican el progreso, el flujo de estos 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.



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.



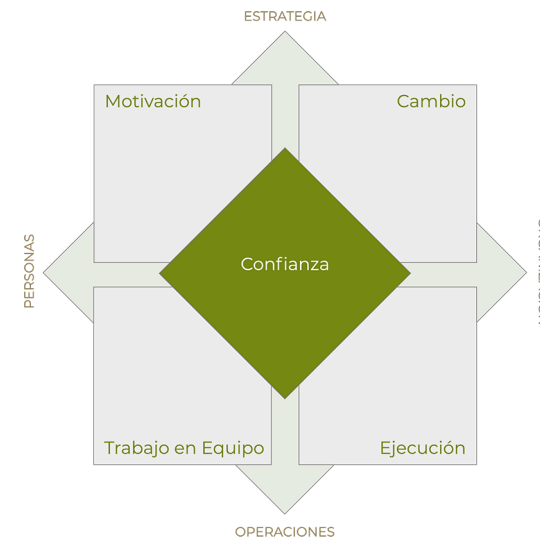
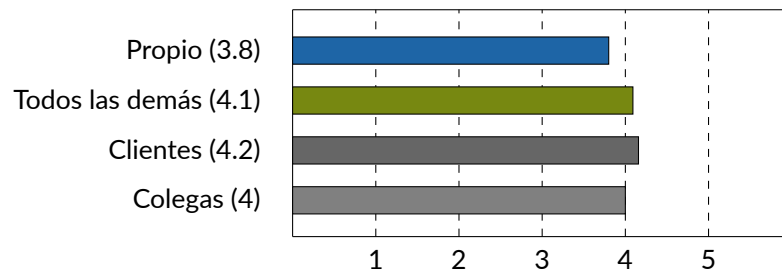
5. Confianza

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.



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.

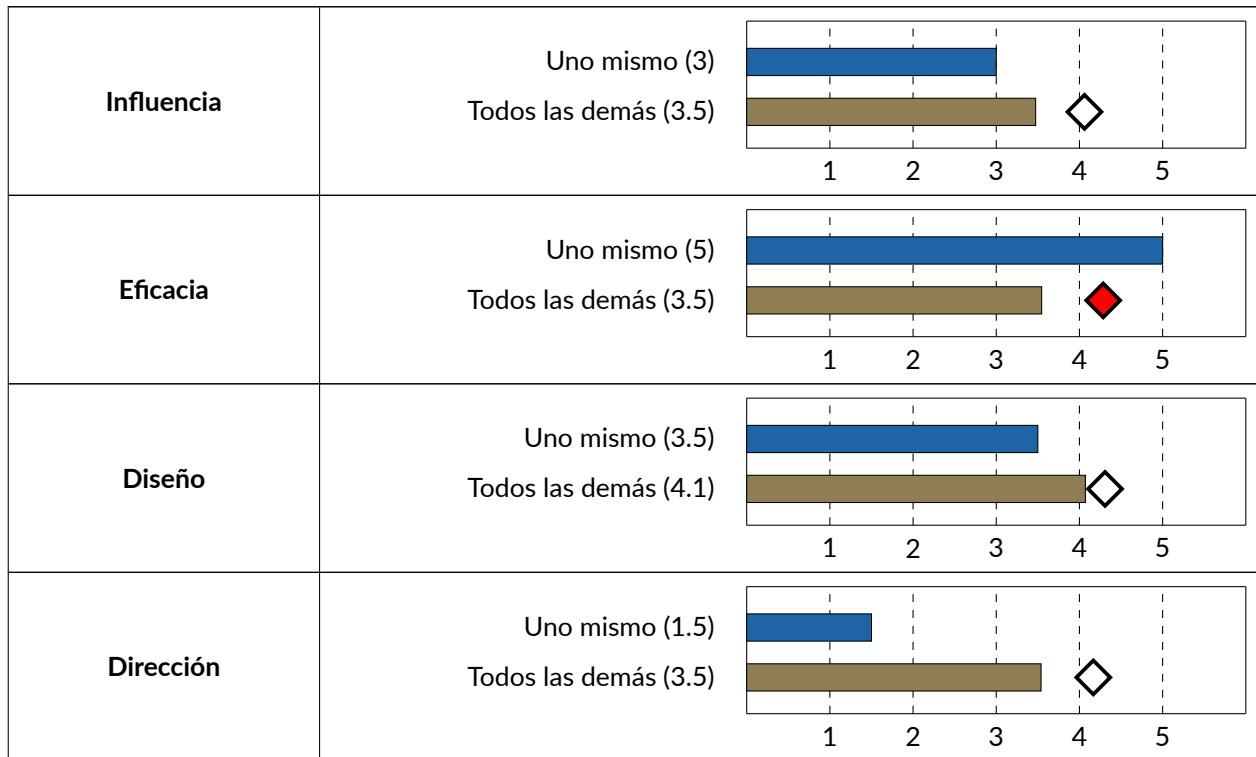


Influencia: construir relaciones sólidas que inspiran a las personas.

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 azules (área superior) muestran su autoevaluación. Las barras marrón muestran cómo todos los demás lo calificaron en cada área.

Los diamantes del gráfico de barras representan objetivos benchmarks de alto desempeño. Se denotan con tres colores: El color de diamante **verde** significa que en esta área, sus calificadores lo perciben en la parte superior al 25 % del desempeño. El color de diamante **blanco** significa que sus calificadores los evaluaron dentro del rango promedio de desempeño. Un diamante de color **rojo** significa que sus calificadores perciben esta área como una zona de riesgo para usted.



Sección 5: Datos Numéricos

Esta tabla es un resumen de los datos; contiene puntuaciones que serán explicadas en las próximas páginas, pero aquí se muestran resumidas en una tabla única.

Calificadores	Motivación	Trabajo en Equipo	Ejecución	Cambio	Confianza
Propio	3.83	3.25	3.50	4.00	3.80
Todos las demás	3.76	3.85	4.08	3.54	4.09
Clientes	3.95	3.93	4.23	3.60	4.16
Colegas	3.50	3.75	3.91	3.47	4.00



Calificadores	Influencia	Eficacia	Diseño	Dirección
Propio	3.00	5	3.50	1.50
Todos las demás	3.47	3.55	4.07	3.54
Clientes	4.00	3.86	4.38	4.00
Colegas	2.57	3.00	3.67	2.80



Brechas más Grandes

Esta tabla muestra las brechas más grandes (es decir, las mayores diferencias) entre su auto percepción y la percepción de los demás. Para cada uno hay espacio para que considere las implicaciones de esta retroalimentación.

Preguntas en donde su auto evaluación es más alta:

Pregunta	Uno mismo	Todos los demás
24. Él ayuda a las personas a usar sus fortalezas	5	3.14
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
25. Conforme se acaba el proceso de cambio, él hace una reflexión acerca de los resultados conmigo y con otras personas	5	3.29
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
18. Él inspira confianza	5	3.40
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
22. Él explica de forma convincente las razones detrás de los cambios	5	3.43



Pregunta	Uno mismo	Todos las demás
<p><i>¿Qué puede aprender de esta información?</i></p>		



Preguntas en donde la evaluación de los demás es más alta:

Pregunta	Uno mismo	Todos los demás
15. Él es un profesional hábil	1	3.71
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
7. Él delega con efectividad	2	3.75
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
1. Él siente aprecio genuino	3	4.71
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		
14. Él involucra a las personas en el proceso de cambio	2	3.50
<i>¿Qué puede aprender de esta información?</i>		



Análisis de las Respuestas

Esta tabla muestra cuántas personas lo calificaron con 1, 2, 3, 4 o 5 por cada pregunta. A la derecha puede ver el puntaje promedio de todas las evaluaciones de los demás. Su autoevaluación está resaltada en color azul.

Pregunta	1	2	3	4	5	Prome- dio
1. Él siente aprecio genuino	0	0	0	2	5	4.71
2. Él convierte objetivos estratégicos en pasos prácticos para la acción	0	0	1	4	2	4.14
3. Él es bueno incentivando el flujo de información	0	0	1	1	4	4.50
4. Él puede ayudar a las personas a percibir el cambio como una oportunidad	0	0	1	3	2	4.17
5. Si él hace una promesa, él la mantiene	0	0	0	3	4	4.57
6. Cada día él se compromete a crear interacciones positivas en el lugar de trabajo	0	1	3	1	2	3.57
7. Él delega con efectividad	0	1	0	2	1	3.75
8. Él le da gran valor al trabajo de equipo	0	0	3	1	3	4.00
9. Él presiona hacia la innovación	0	1	2	2	1	3.50
10. Él es una persona genuina y sincera	1	0	2	0	3	3.67
11. Él valora diferentes perspectivas	0	2	0	1	3	3.83
12. Él sigue con atención los proyectos, y mira de cerca el progreso obtenido	0	0	1	2	4	4.43
13. Él facilita la conexión entre las personas	0	1	1	3	1	3.67
14. Él involucra a las personas en el proceso de cambio	0	1	2	2	1	3.50
15. Él es un profesional hábil	0	1	2	2	2	3.71

Pregunta	1	2	3	4	5	Prome- dio
16. Él aclara las expectativas	0	1	2	0	2	3.60
17. Él cumple con las fechas limites	0	1	1	2	2	3.83
18. Él inspira confianza	0	2	0	2	1	3.40
19. Él posee excelentes habilidades para relacionarse	0	0	2	2	2	4.00
20. Él es muy atento(a) con mis necesidades	0	1	1	3	1	3.67
21. Él me incentiva a dar y a recibir retroalimentación	1	2	0	2	2	3.29
22. Él explica de forma convincente las razones detrás de los cambios	0	1	2	4	0	3.43
23. Él genera confianza	0	0	0	4	3	4.43
24. Él ayuda a las personas a usar sus fortalezas	0	1	5	0	1	3.14
25. Conforme se acaba el proceso de cambio, él hace una reflexión acerca de los resultados conmigo y con otras personas	0	3	1	1	2	3.29
26. Él es inspirador(a)	1	1	0	0	3	3.60
27. Estoy de acuerdo con las ideas de el	0	1	2	2	2	3.71
28. Él trabaja conmigo para lograr completar tareas importantes	0	1	2	3	0	3.33
29. Él consigue resultados positivos	0	0	3	0	2	3.80
30. Él se encuentra involucrado(a) de forma activa en proyectos importantes	0	1	1	2	3	4.00
31. Él planifica proyectos de manera sistémica, equilibrando las diversas necesidades (prioridades, habilidades y necesidades de las personas, finanzas, cultura organizacional, etc.)	0	1	0	3	3	4.14



Pregunta	1	2	3	4	5	Prome- dio
32. Él se enfoca en metas de largo plazo	0	1	1	3	2	3.86
33. Él me involucra en su visión	0	1	3	2	0	3.17
34. Yo le escucho a el	1	0	4	1	1	3.14



Sección 6: Comentarios

Ejemplos

La encuesta de LVS invita a las personas a dar ejemplos para fundamentar sus respuestas. Todos los comentarios que ingresó se muestran resaltados en color azul.

Sin comentarios.



Deténgase, Empiece, Continúe

Al final, el cuestionario hace cuatro preguntas abiertas. Las respuestas están abajo. Sus respuestas (si dio alguna) se encuentran resaltadas en color azul.

COMENZAR- *¿Qué le gustaría que Sample empiece a hacer (o haga más)?*

- Sample Text
- Sample Text

DETENER - *¿Qué le gustaría que Sample deje de hacer (o haga menos)?*

- Sample Text
- Sample Text

CONTINUAR - *¿Qué le gustaría que Sample continúe haciendo (qué este funcionando bien)?*

- Sample Text
- Sample Text

¿Tiene usted más feedback/retroalimentación acerca del liderazgo de Sample ?

- Sample Text
- Sample Text



Sección 7: Conclusiones

Reflexiones

Responda estas preguntas para obtener el mayor valor de su informe.

¿Cuáles son algunos de los “temas comunes” que puede identificar a partir de los comentarios?

Puede haber algún comentario que no sea particularmente útil para usted, o que usted rechace. Probablemente hay algunos que acepta y que considera importantes.
¿Cuáles son las 2-3 áreas más importantes en las que debe trabajar?

¿Cuáles son sus fortalezas clave que se han confirmado o ha visto enfatizadas en el informe?

¿Hay un área del modelo LVS en la que sería valioso trabajar? ¿Cual? ¿Qué beneficio obtendría de trabajar en esa área?



Plan de Acción

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

Objetivos	Beneficios	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?
- La calidad de los comentarios dependerá de muchos factores, como el entorno de trabajo actual, qué tan bien lo conocen los calificadores, el nivel confianza que las personas tenían en el anonimato de estos comentarios o el riesgo percibido de ser honestos, además de cuánto tiempo tomaron para reflexionar profundamente, etc.
- 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** Leadership Vital Signs: Perspectiva Acerca de la Efectividad del Liderazgo.
- 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

