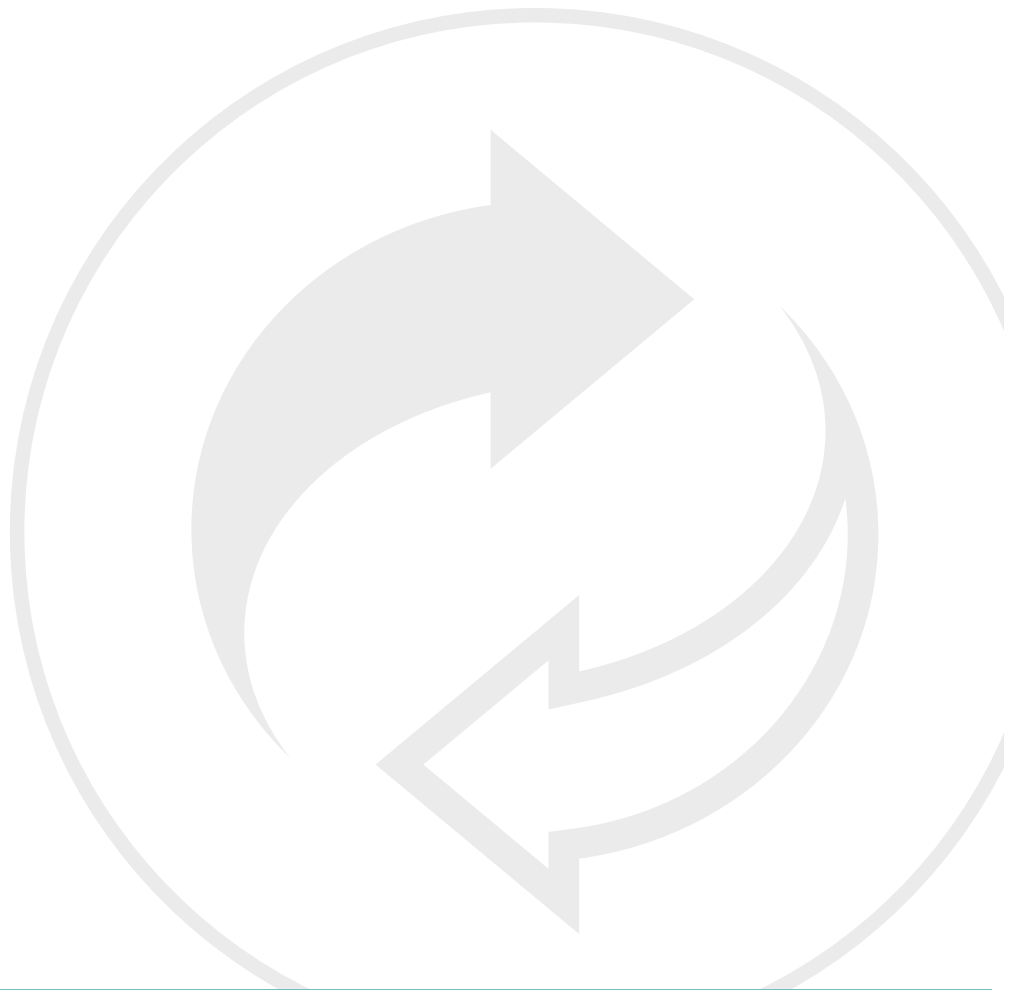




U.S. PATENT NO. 7,121,830

LEADERSHIP[®] VERSATILITY INDEX



PREPARADO PARA

PATRICIA MUESTRA
junio 2026

ELABORADO POR



KAISER
leadership solutions

**LVI**

U.S. PATENT NO. 7,121,830

LEADERSHIP[®]
VERSATILITY
INDEX

PATRICIA MUESTRA

**VICE PRESIDENTE
EMPRESA MUESTRA**

TIEMPO EN EL PUESTO ACTUAL

0 AÑOS, 6 MESES

EXPERIENCIA GERENCIAL

13 AÑOS, 3 MESES

COMENTARIOS DE 15 EVALUADORES EN TOTAL

- J** Jefe (1)
- O** Otros Superiores (2)
- C** Compañeros (4)
- S** Subordinados (8)

PROPÓSITO DEL REPORTE

The Leadership Versatility Index[®] está destinado a proporcionar retroalimentación con el propósito de aumentar la auto-conciencia y guiar el desarrollo de los gerentes en mejores líderes. No fue creado para proporcionar información para tomar decisiones sobre contratación, promoción, compensación o terminación y no debe usarse como la única fuente de información para tales decisiones.

ESTE REPORTE ES CONFIDENCIAL Y NO DEBE DISTRIBUIRSE SIN AUTORIZACIÓN.

Leadership Versatility Index, versión 6.0
Patente de los Estados Unidos Núm. 7.121.830

Todos los derechos reservados

Publicado por
Kaiser Leadership Solutions, LLC
info@kaiserleadership.com
www.kaiserleadership.com

Para fines de comparación, las normas se presentan a partir de una muestra con las siguientes características:

NORMA DEL GRUPO:

23,072 LÍDERES

CALIFICADO POR:

284,432 COMPAÑEROS DE TRABAJO

REGIÓN

Estados Unidos / Canadá	49.7%
Europa	31.7%
Asia / Pacífico	10.4%
América Latina	3.2%
África	2.6%
Medio Oriente	2.4%

INDUSTRIA

Aeroespacial y Defensa	2.6%
Construcción y Materiales	3.9%
Bienes de Consumo	3.4%
Educación y Capacitación	2.2%
Entretenimiento & Hospitalidad	1.4%
Servicios Financieros	13.5%
Agencia del Gobierno	11.2%
Salud y ciencias de la vida	12.7%
Manufactura y Fabricación	6.4%
Medios de Comunicación	1.0%
Petróleo y Gas	1.7%
Servicios Profesionales	3.9%
Venta al Menudeo	1.3%
Tecnología & Internet	16.8%
Telecomunicaciones	6.9%
Transporte	2.4%
Utilidades	2.3%
Otro	6.4%

NIVEL

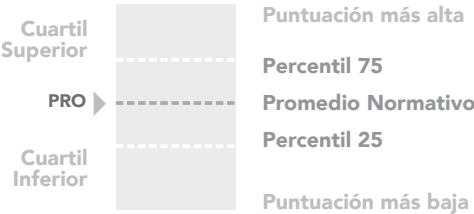
Presidente y Vice-Presidente	14.0%
Director general	22.1%
Director	26.6%
Gerente	19.7%
Supervisor	11.0%
Otro	6.4%

DEMOGRAFÍA

	PRO	RANGO
Años (años)	45.3	18 - 83
Experiencia (años)	13.5	0.25 - 51
Antigüedad (años)	4.2	0.25 - 35
Masculino Femenino	62.5% 37.1%	

INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS.

Las normas se presentan para ciertas calificaciones mediante la siguiente gráfica:



MODELO DE COMPORTAMIENTO

La versatilidad es la capacidad de interpretar y responder a las condiciones cambiantes mediante un rango completo de movimiento, sin prejuicios o a favor de algunos enfoques o en contra de otros.

Leadership Versatility Index (LVI) mide la versatilidad en dos pares de dimensiones de liderazgo. Cada par es una combinación de comportamientos opuestos pero complementarios que reflejan las tensiones y las compensaciones que hacen del liderazgo un acto de equilibrio.

El modelo distingue la forma en que lideras en términos de tu estilo de interacción con las personas de lo que lideras en términos de los problemas organizacionales en los que te enfocas.



ESCALA DE CALIFICACIÓN

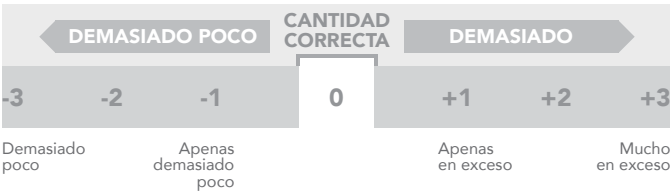
Ampliar tu versatilidad no se trata solo de fortalecer las áreas menos desarrolladas; sino también puede implicar calibrar fuerzas que puedes estar usando en exceso de vez en cuando.

En lugar de evaluarte como "bueno o malo", la retroalimentación LVI te recomienda los comportamientos que debes enfatizar más y cuáles comportamientos debes enfatizar menos para conciliar mejor las demandas competitivas del liderazgo.

La cantidad del comportamiento que se muestra deficiente, en la cantidad correcta o en exceso depende de la situación.

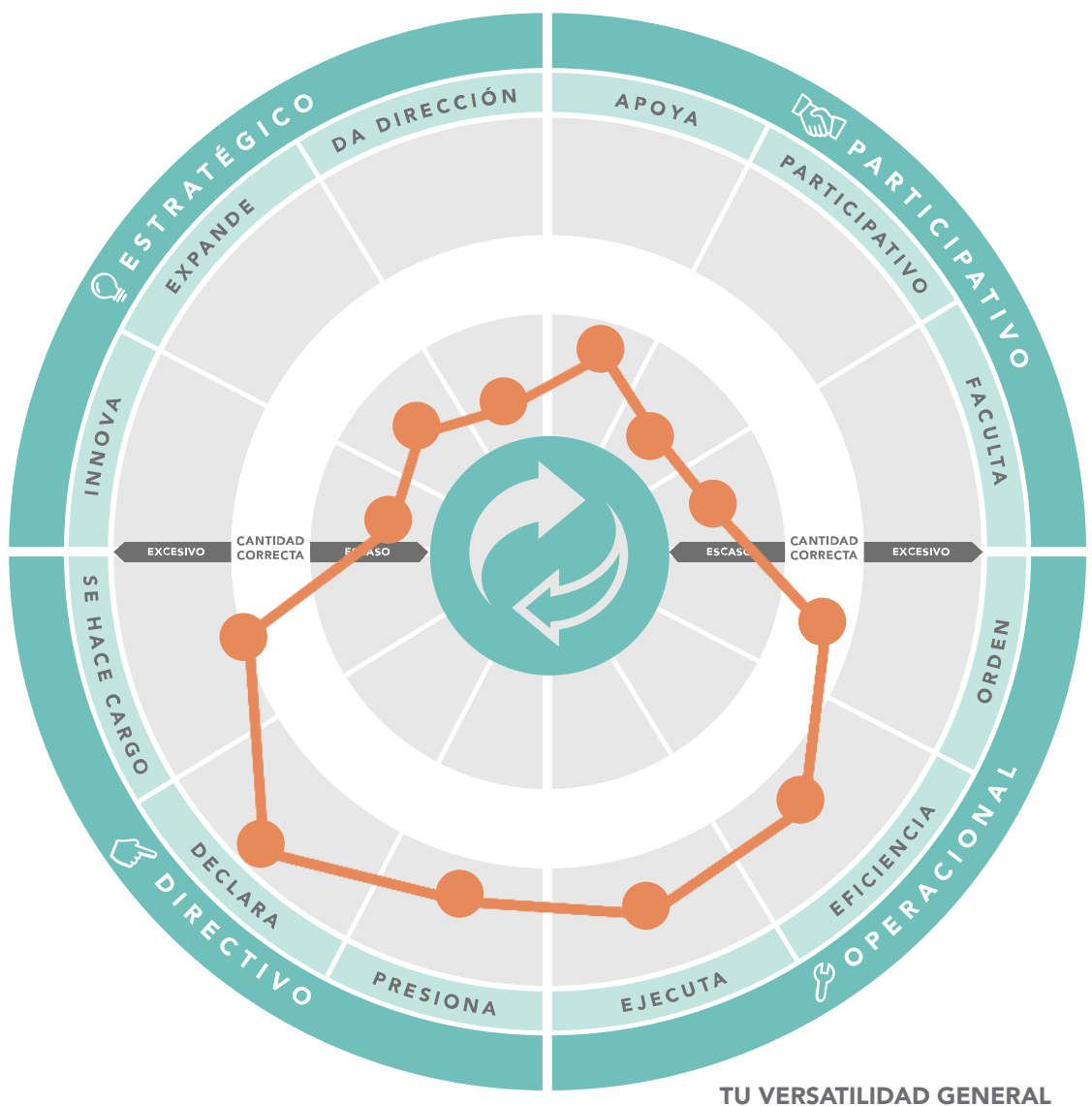
Por ejemplo, los valores y las normas culturales, el desafío comercial y las necesidades de las personas con las que trabajas ayudan a determinar la cantidad de un comportamiento en particular que es apropiado.

Tu comportamiento fue calificado en una escala única. A diferencia de la escala de calificación típica en donde "las puntuaciones más altas son mejores", la puntuación ideal está en el centro de esta escala, 0, la "Cantidad correcta".



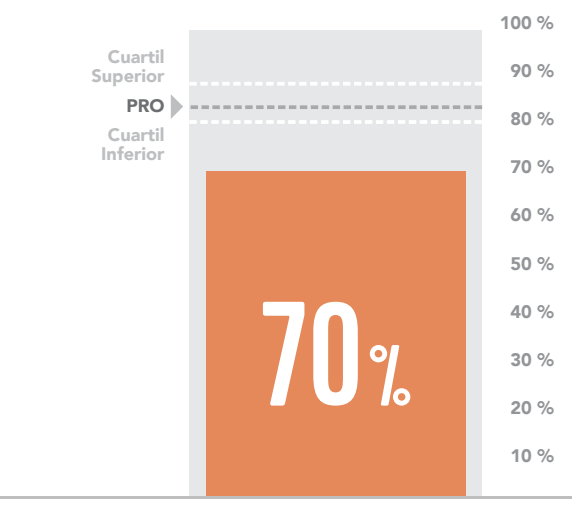
COMENTARIOS ESCRITOS

Al final del reporte, encontrarás comentarios cualitativos escritos para complementar las calificaciones cuantitativas. Los comentarios escritos a menudo elaboran y aclaran aún más lo que significan las calificaciones. También pueden plantear algunas cosas que no están cubiertas por los elementos que constituyen la calificación.



Estos resultados resumen la visión general de 360 ° de los 15 observadores en los 4 grupos de evaluadores que te proporcionaron retroalimentación. (Estos resultados no incluyen tus auto-evaluaciones). Los puntajes se calculan como la gran media: el promedio general de los puntajes promedio para cada uno de los 4 grupos de evaluadores. Por lo tanto, cada grupo de evaluadores contribuye igualmente a la perspectiva 360.

Tu puntaje de versatilidad general se muestra a la derecha. El porcentaje representa qué tan cerca se aproxima tu perfil a un círculo perfectamente redondeado. Un puntaje del 100% significa que todo se calificó como "la cantidad correcta"; los puntajes son inferiores al 100% en la medida en que algunos elementos se calificaron como "deficiente" o "demasiado".

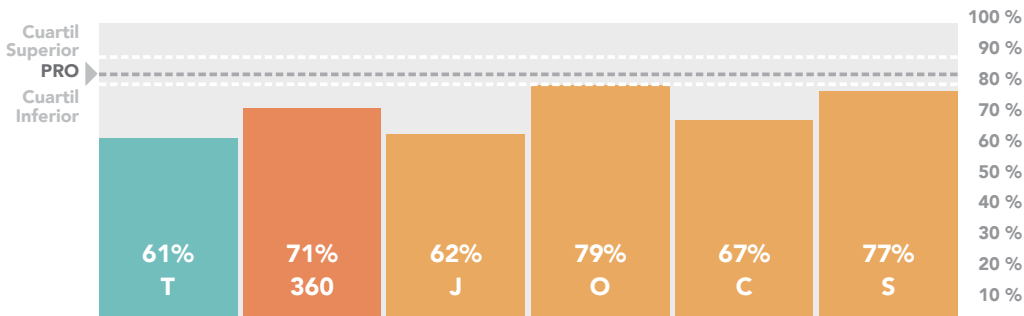


VERSATILIDAD DIRECTIVA-
PARTICIPATIVA

el grado en el que tú puedes
usar tanto el poder
personalmente, como
empoderar a otros

 DIRECTIVO

afirma el poder personal y el de
la posición



General

Se Hace Cargo

Declara

Presiona

 PARTICIPATIVO

involucra a otros y saca lo mejor
de ellos

General

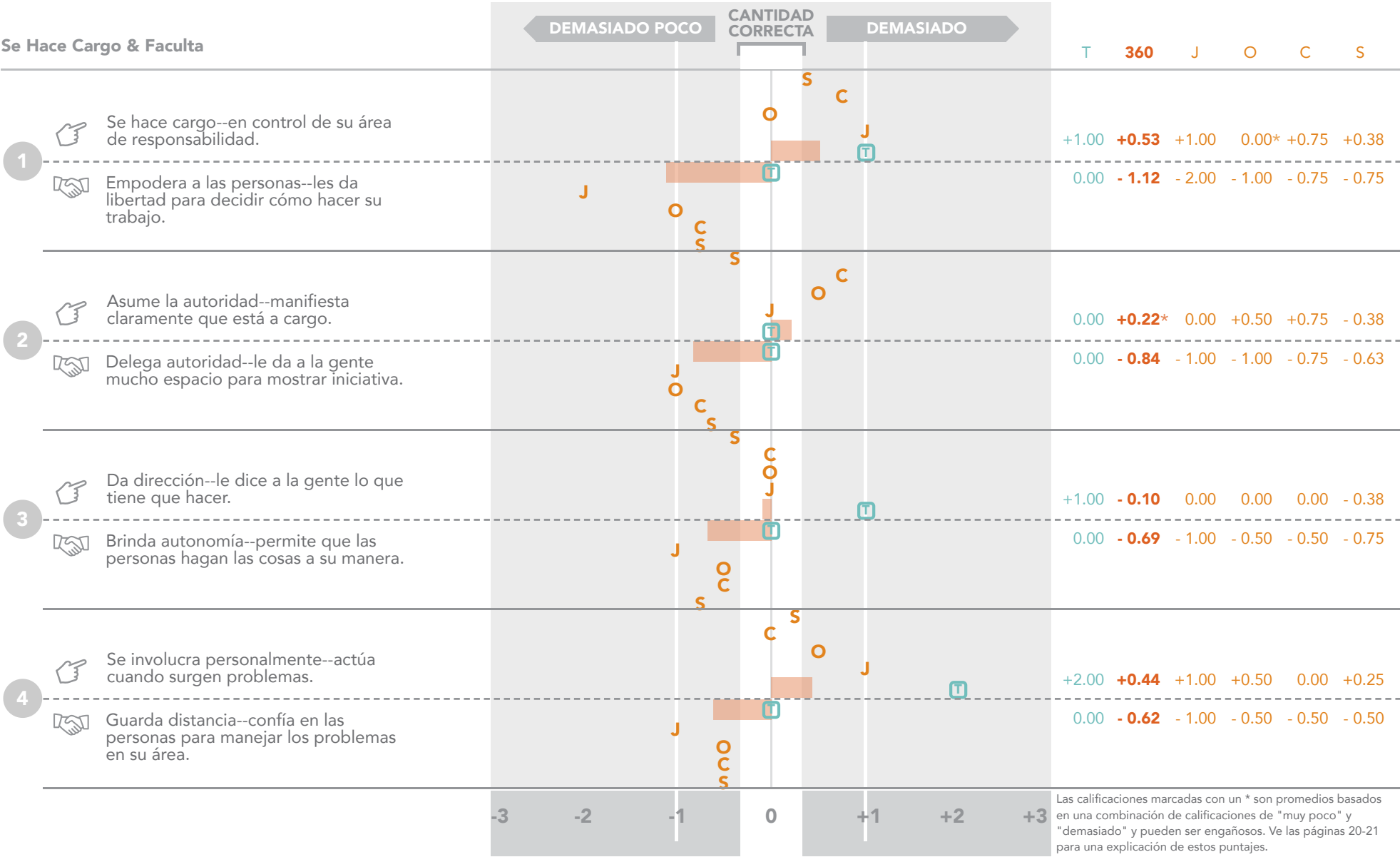
Faculta

Participativo

Apoya

COMO LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

Se Hace Cargo & Faculta



T Tú

360 Promedio de J, O, C & S

J Jefe (1)

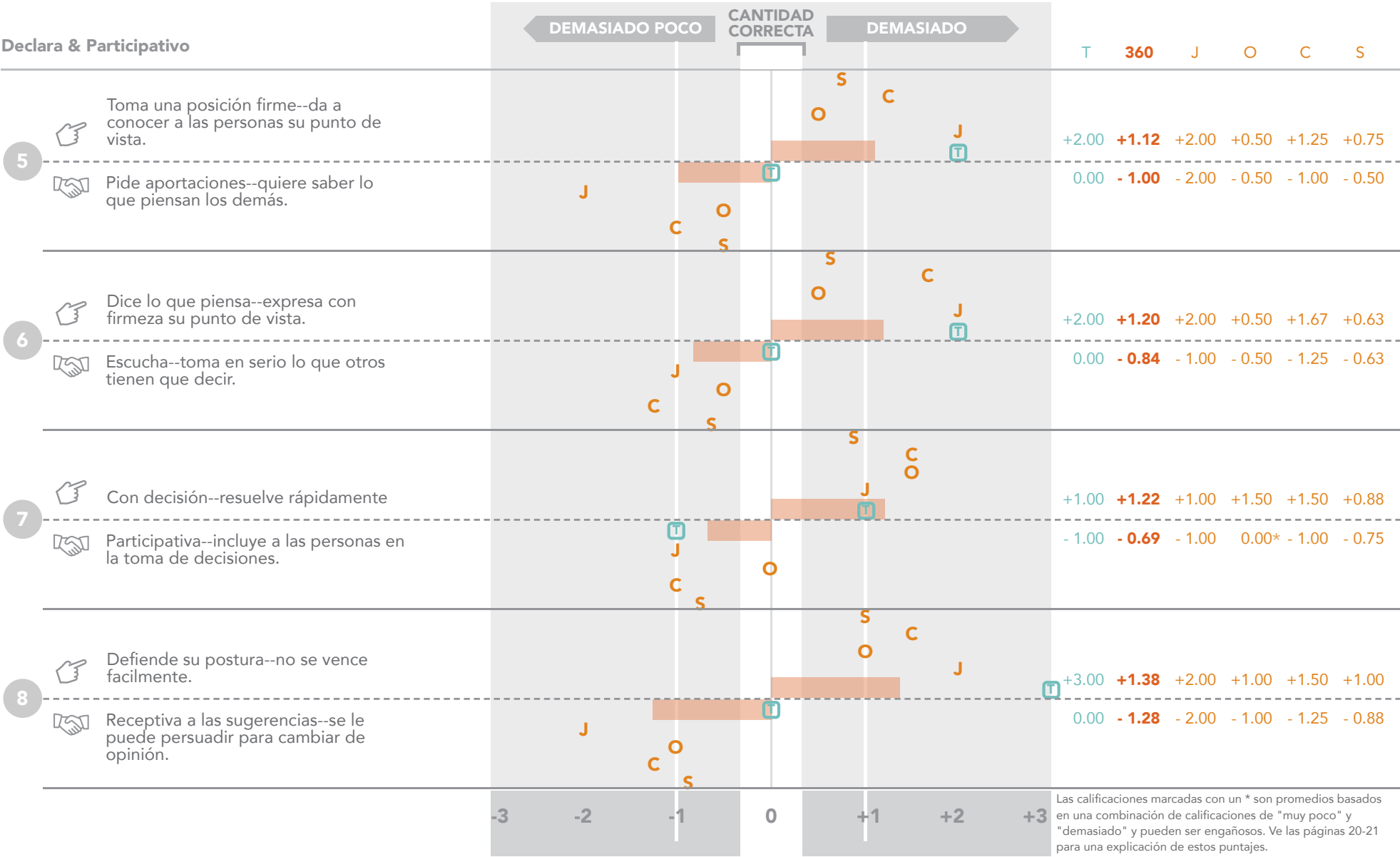
O Otros Superiores (2)

C Compañeros (4)

S Subordinados (8)

COMO LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

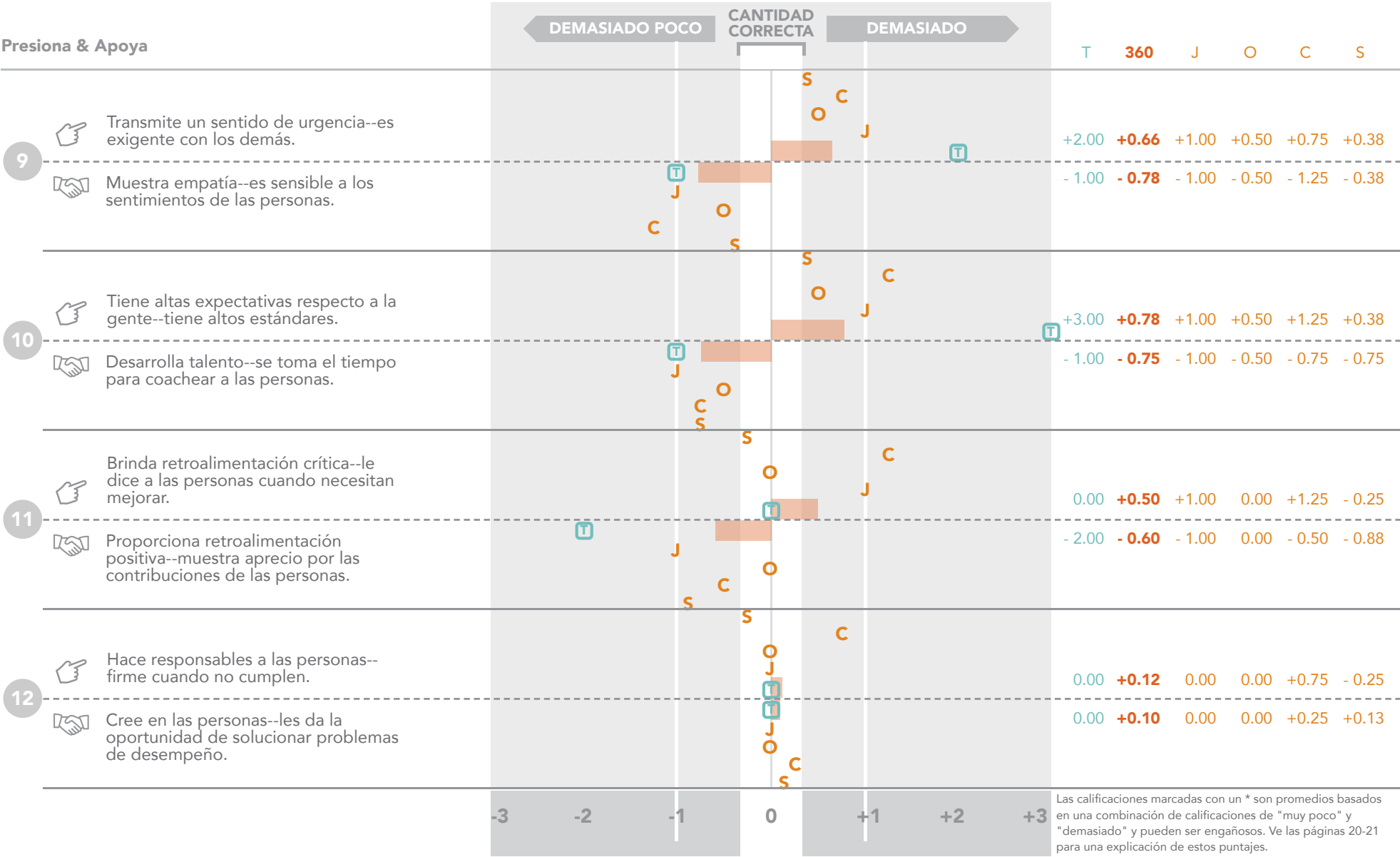
Declara & Participativo



T Tú 360 Promedio de J, O, C & S J Jefe (1) O Otros Superiores (2) C Compañeros (4) S Subordinados (8)

COMO LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

Presiona & Apoya



Las calificaciones marcadas con un * son promedios basados en una combinación de calificaciones de "muy poco" y "demasiado" y pueden ser engañosos. Ve las páginas 20-21 para una explicación de estos puntajes.

T Tú

360 Promedio de J, O, C & S

J Jefe (1)

O Otros Superiores (2)

C Compañeros (4)

S Subordinados (8)

COMO LIDERAS DISTRIBUCIÓN DE CALIFICACIONES

DIRECTIVO										PARTICIPATIVO									

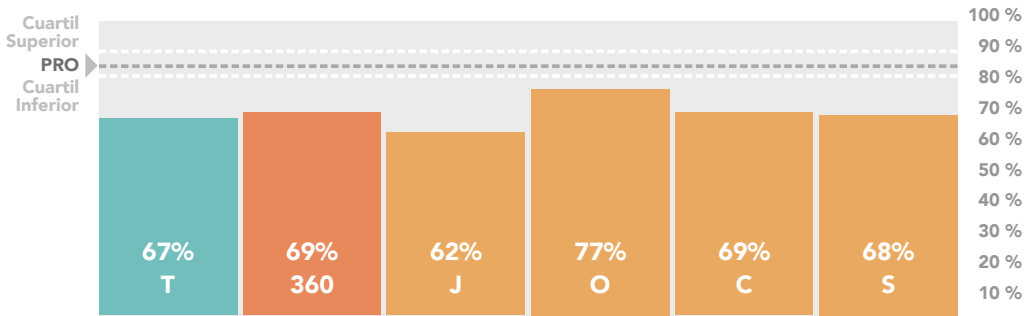
COMO LIDERAS CANTIDAD CORRECTA DE CALIFICACIONES

Los siguientes recuentos indican con qué frecuencia se te calificó como "la cantidad correcta", lo que indica que el evaluador pensó que tiendes a usar el comportamiento en el grado correcto y en las situaciones correctas.

DIRECTIVO							PARTICIPATIVO						
CANTIDAD CORRECTA							CANTIDAD CORRECTA						
	T	TOTAL	J	O	C	S		T	TOTAL	J	O	C	S
Se Hace Cargo							Faculta						
1 En control	0	6	0	0	1	5	1 Empodera	1	4	0	0	1	3
2 Asume autoridad	1	8	1	1	1	5	2 Delega	1	5	0	0	1	4
3 Da dirección	0	12	1	2	4	5	3 Brinda autonomía	1	7	0	1	2	4
4 Se involucra	0	9	0	1	4	4	4 Guarda distancia	1	9	0	1	2	6
Declara							Participativo						
5 Toma una posición	0	5	0	1	0	4	5 Pide aportaciones	1	6	0	1	1	4
6 Dice lo que piensa	0	5	0	1	0	4	6 Escucha	1	4	0	1	0	3
7 Con decisión	0	4	0	0	0	4	7 Actúa de forma participativa	0	4	0	0	1	3
8 Defiende su postura	0	2	0	0	0	2	8 Receptiva a las sugerencias	1	4	0	0	1	3
Presiona							Apoya						
9 Es exigente	0	7	0	1	1	5	9 Muestra empatía	0	6	0	1	0	5
10 Tiene altas expectativas	0	7	0	1	1	5	10 Coachea a las personas	0	4	0	1	1	2
11 Brinda retroalimentación crítica	1	8	0	2	1	5	11 Muestra aprecio	0	5	0	2	2	1
12 Hace responsable a las personas	1	8	1	2	1	4	12 Da oportunidad	1	11	1	2	3	5
Total	3	81	3	12	14	52	Total	8	69	1	10	15	43
Porcentaje	25%	45%	25%	50%	30%	54%	Porcentaje	67%	38%	8%	42%	31%	45%

VERSATILIDAD
ESTRATÉGICA-
OPERACIONAL

el grado en el que tanto
puedes imaginar el futuro,
como ejecutarlo para que esto
suceda



💡 **ESTRATÉGICO**

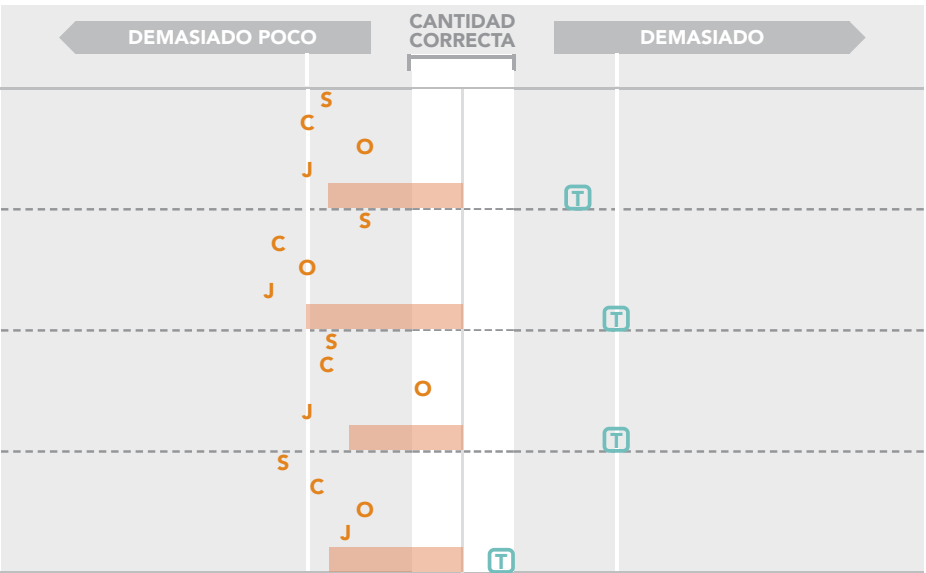
posiciona a la organización para
el éxito a largo plazo

General

Da Dirección

Expande

Innova



🔧 **OPERACIONAL**

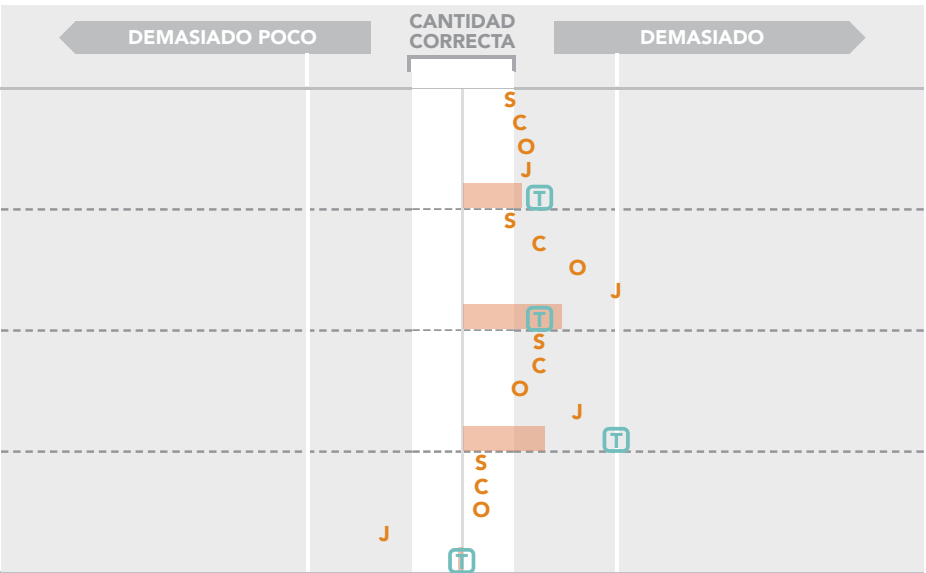
enfoca a la organización en los
detalles de ejecución

General

Ejecuta

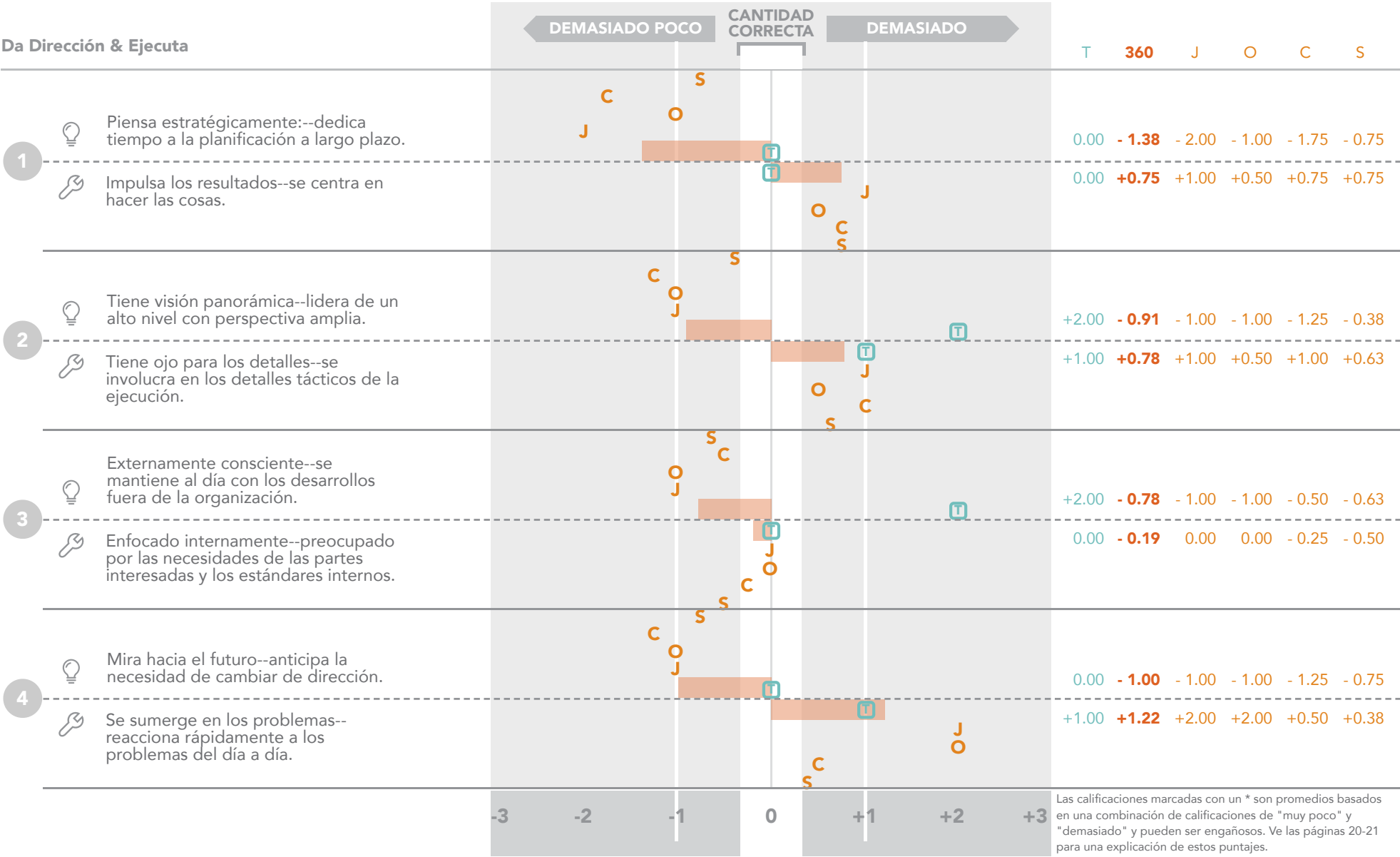
Eficiencia

Orden



LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

Da Dirección & Ejecuta



T Tú

360 Promedio de J, O, C & S

J Jefe (1)

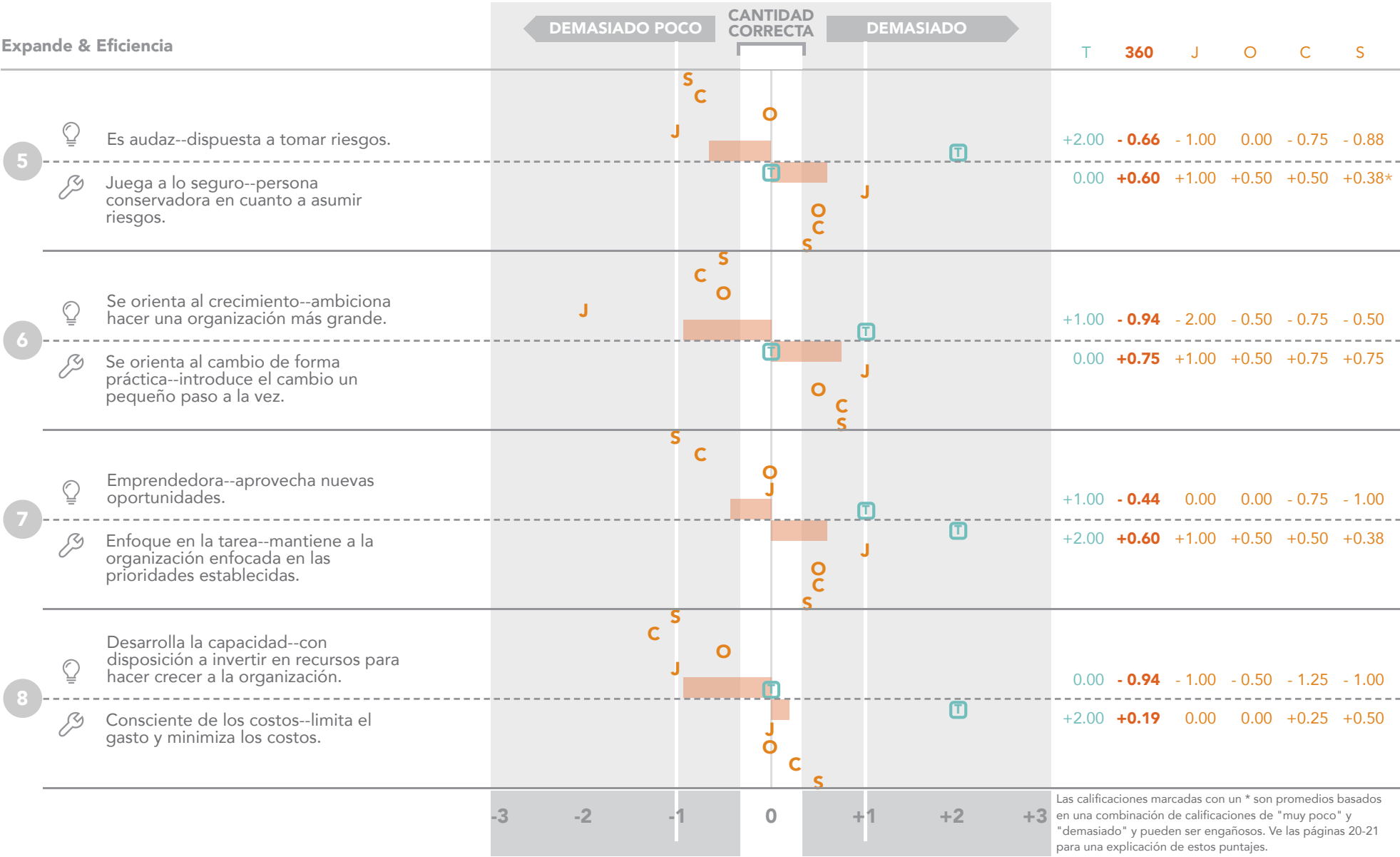
O Otros Superiores (2)

C Compañeros (4)

S Subordinados (8)

LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

Expande & Eficiencia



Las calificaciones marcadas con un * son promedios basados en una combinación de calificaciones de "muy poco" y "demasiado" y pueden ser engañosos. Ve las páginas 20-21 para una explicación de estos puntajes.

T Tú

360 Promedio de J, O, C & S

J Jefe (1)

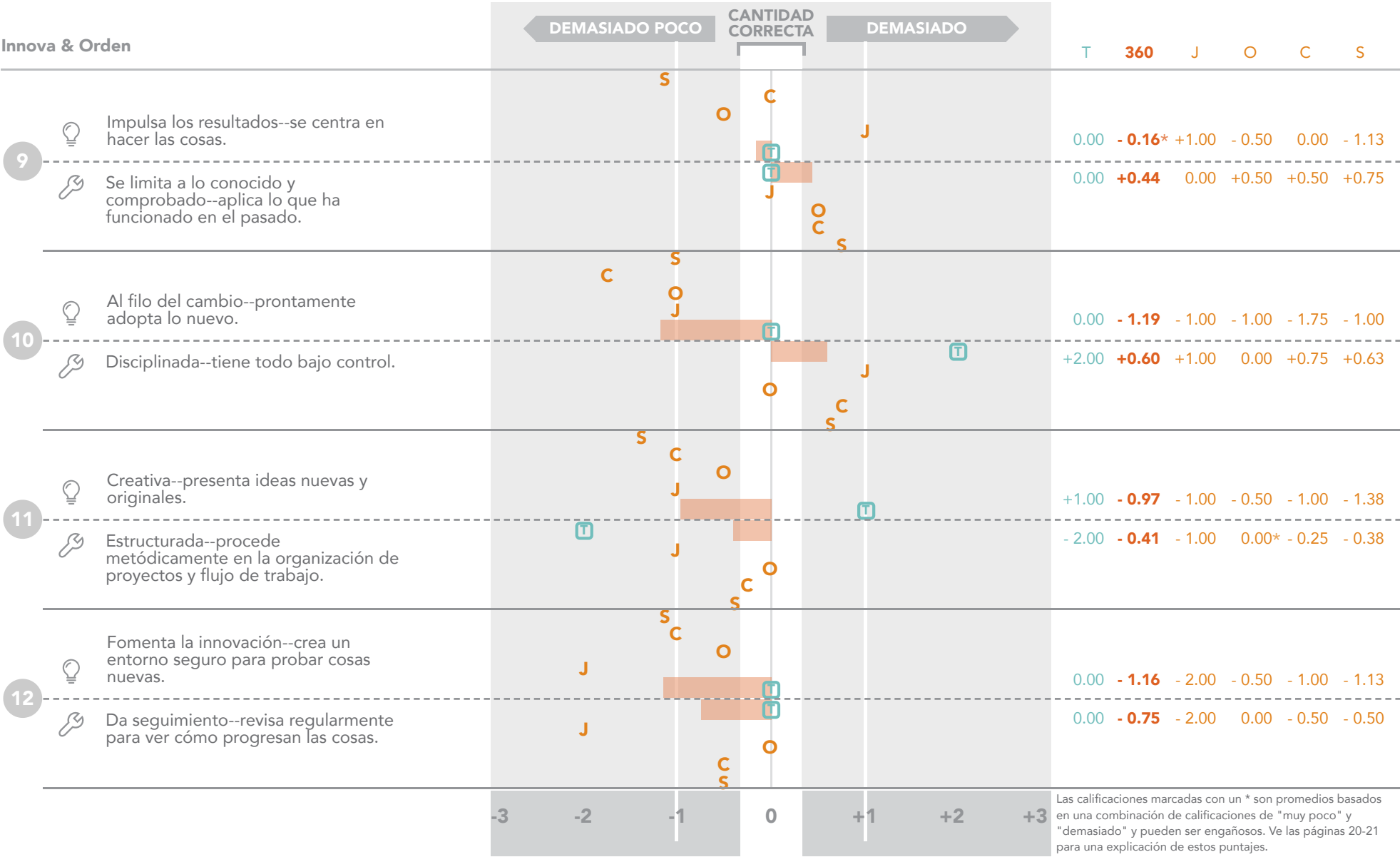
O Otros Superiores (2)

C Compañeros (4)

S Subordinados (8)

LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

Innova & Orden



ESTRATÉGICO										OPERACIONAL									
DEMASIADO POCO					CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO		DEMASIADO POCO					CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO	
J O C S					TOTAL			J O C S		J O C S					TOTAL			J O C S	
Da Dirección										Ejecuta									
1 Piensa estratégicamente					10	5	0	0 0 0 0		1 Impulsa los resultados					0	7	8	1 1 2 4	
2 Tiene visión panorámica					9	5	1	0 0 0 1		2 Tiene ojo para los detalles					0	6	9	1 1 3 4	
3 Externamente consciente					9	6	0	0 0 0 0		3 Enfocado internamente					0	10	0	0 0 0 0	
4 Mira hacia el futuro					9	6	0	0 0 0 0		4 Se sumerge en los problemas					0	3	9	1 2 2 4	
Expande										Eficiencia									
5 Toma riesgos					6	9	0	0 0 0 0		5 Juega a lo seguro					2	6	7	1 1 2 3	
6 Se orienta al crecimiento					8	7	0	0 0 0 0		6 Enfrenta el cambio de forma práctica					0	5	10	1 1 3 5	
7 Emprendedora					7	7	1	0 0 0 1		7 Se enfoca en las prioridades					1	7	7	1 1 2 3	
8 Desarrolla la capacidad					11	3	1	0 0 0 1		8 Minimiza los costos					1	10	4	0 0 1 3	
Innova										Orden									
9 Cuestiona el statu quo					5	9	1	1 0 0 0		9 Confía en lo que funciona					0	9	6	0 1 2 3	
10 Al filo del cambio					11	3	1	0 0 0 1		10 Actúa disciplinadamente					1	7	7	1 0 2 4	
11 Creativa					10	5	0	0 0 0 0		11 Estructurada					1	8	1	0 1 0 0	
12 Fomenta la innovación					11	3	1	0 0 0 1		12 Da seguimiento					1	9	0	0 0 0 0	
Total					106	68	6	1 0 0 5		Total					25	87	68	7 9 19 33	
Porcentaje					59%	38%	3%	8% 0% 0% 5%		Porcentaje					14%	48%	38%	58% 38% 40% 34%	

Los siguientes recuentos indican con qué frecuencia se te calificó como "la cantidad correcta", lo que indica que el evaluador pensó que tiendes a usar el comportamiento en el grado correcto y en las situaciones correctas.

 ESTRATÉGICO							 OPERACIONAL						
CANTIDAD CORRECTA							CANTIDAD CORRECTA						
	T	TOTAL	J	O	C	S		T	TOTAL	J	O	C	S
Da Dirección							Ejecuta						
1 Piensa estratégicamente	1	5	0	1	0	4	1 Impulsa los resultados	1	7	0	1	2	4
2 Tiene visión panorámica	0	5	0	0	2	3	2 Tiene ojo para los detalles	0	6	0	1	1	4
3 Externamente consciente	0	6	0	0	2	4	3 Enfocado internamente	1	10	1	2	3	4
4 Mira hacia el futuro	1	6	0	0	2	4	4 Se sumerge en los problemas	0	3	0	0	2	1
Expande							Eficiencia						
5 Toma riesgos	0	9	0	2	2	5	5 Juega a lo seguro	1	6	0	1	2	3
6 Se orienta al crecimiento	0	7	0	1	2	4	6 Enfrenta el cambio de forma práctica	1	5	0	1	1	3
7 Emprendedora	0	7	1	2	2	2	7 Se enfoca en las prioridades	0	7	0	1	2	4
8 Desarrolla la capacidad	1	3	0	1	0	2	8 Minimiza los costos	0	10	1	2	3	4
Innova							Orden						
9 Cuestiona el statu quo	1	9	0	1	4	4	9 Confía en lo que funciona	1	9	1	1	2	5
10 Al filo del cambio	1	3	0	0	0	3	10 Actúa disciplinadamente	0	7	0	2	2	3
11 Creativa	0	5	0	1	1	3	11 Estructurada	0	8	0	0	3	5
12 Fomenta la innovación	1	3	0	1	0	2	12 Da seguimiento	1	9	0	2	2	5
Total	6	68	1	10	17	40	Total	6	87	3	14	25	45
Porcentaje	50%	38%	8%	42%	35%	42%	Porcentaje	50%	48%	25%	58%	52%	47%

EL ÓRDEN DE LOS ÍTEMS

		T	360	J	O	C	S	
	8 Defiende su postura	+3.00	+1.38	+2.00	+1.00	+1.50	+1.00	DEMASIADO
	7 Con decisión	+1.00	+1.22	+1.00	+1.50	+1.50	+0.88	
	4 Se sumerge en los problemas	+1.00	+1.22	+2.00	+2.00	+0.50	+0.38	
	6 Dice lo que piensa	+2.00	+1.20	+2.00	+0.50	+1.67	+0.63	
	5 Toma una posición	+2.00	+1.12	+2.00	+0.50	+1.25	+0.75	
	10 Tiene altas expectativas	+3.00	+0.78	+1.00	+0.50	+1.25	+0.38	
	2 Tiene ojo para los detalles	+1.00	+0.78	+1.00	+0.50	+1.00	+0.63	
	1 Impulsa los resultados	0.00	+0.75	+1.00	+0.50	+0.75	+0.75	
	6 Enfrenta el cambio de forma práctica	0.00	+0.75	+1.00	+0.50	+0.75	+0.75	
	9 Es exigente	+2.00	+0.66	+1.00	+0.50	+0.75	+0.38	
	5 Juega a lo seguro	0.00	+0.60	+1.00	+0.50	+0.50	+0.38*	
	7 Se enfoca en las prioridades	+2.00	+0.60	+1.00	+0.50	+0.50	+0.38	
	10 Actúa disciplinadamente	+2.00	+0.60	+1.00	0.00	+0.75	+0.63	
	1 En control	+1.00	+0.53	+1.00	0.00*	+0.75	+0.38	
	11 Brinda retroalimentación crítica	0.00	+0.50	+1.00	0.00	+1.25	-0.25	
	4 Se involucra	+2.00	+0.44	+1.00	+0.50	0.00	+0.25	
	9 Confía en lo que funciona	0.00	+0.44	0.00	+0.50	+0.50	+0.75	
	2 Asume autoridad	0.00	+0.22*	0.00	+0.50	+0.75	-0.38	CANTIDAD CORRECTA
	8 Minimiza los costos	+2.00	+0.19	0.00	0.00	+0.25	+0.50	
	12 Hace responsable a las personas	0.00	+0.12	0.00	0.00	+0.75	-0.25	
	12 Da oportunidad	0.00	+0.10	0.00	0.00	+0.25	+0.13	
	3 Da dirección	+1.00	-0.10	0.00	0.00	0.00	-0.38	
	9 Cuestiona el statu quo	0.00	-0.16*	+1.00	-0.50	0.00	-1.13	
	3 Enfocado internamente	0.00	-0.19	0.00	0.00	-0.25	-0.50	DEMASIADO POCO
	11 Estructurada	-2.00	-0.41	-1.00	0.00*	-0.25	-0.38	
	7 Emprendedora	+1.00	-0.44	0.00	0.00	-0.75	-1.00	
	11 Muestra aprecio	-2.00	-0.60	-1.00	0.00	-0.50	-0.88	
	4 Guarda distancia	0.00	-0.62	-1.00	-0.50	-0.50	-0.50	
	5 Toma riesgos	+2.00	-0.66	-1.00	0.00	-0.75	-0.88	
	3 Brinda autonomía	0.00	-0.69	-1.00	-0.50	-0.50	-0.75	
	7 Actúa de forma participativa	-1.00	-0.69	-1.00	0.00*	-1.00	-0.75	
	10 Coachea a las personas	-1.00	-0.75	-1.00	-0.50	-0.75	-0.75	
	12 Da seguimiento	0.00	-0.75	-2.00	0.00	-0.50	-0.50	
	9 Muestra empatía	-1.00	-0.78	-1.00	-0.50	-1.25	-0.38	
	3 Externamente consciente	+2.00	-0.78	-1.00	-1.00	-0.50	-0.63	
	2 Delega	0.00	-0.84	-1.00	-1.00	-0.75	-0.63	
	6 Escucha	0.00	-0.84	-1.00	-0.50	-1.25	-0.63	
	2 Tiene visión panorámica	+2.00	-0.91	-1.00	-1.00	-1.25	-0.38	
	6 Se orienta al crecimiento	+1.00	-0.94	-2.00	-0.50	-0.75	-0.50	
	8 Desarrolla la capacidad	0.00	-0.94	-1.00	-0.50	-1.25	-1.00	
	11 Creativa	+1.00	-0.97	-1.00	-0.50	-1.00	-1.38	
	5 Pide aportaciones	0.00	-1.00	-2.00	-0.50	-1.00	-0.50	
	4 Mira hacia el futuro	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.25	-0.75	
	1 Empodera	0.00	-1.12	-2.00	-1.00	-0.75	-0.75	
	12 Fomenta la innovación	0.00	-1.16	-2.00	-0.50	-1.00	-1.13	
	10 Al filo del cambio	0.00	-1.19	-1.00	-1.00	-1.75	-1.00	
	8 Receptiva a las sugerencias	0.00	-1.28	-2.00	-1.00	-1.25	-0.88	
	1 Piensa estratégicamente	0.00	-1.38	-2.00	-1.00	-1.75	-0.75	

Las puntuaciones marcadas con un * son difíciles de interpretar; se basan en una combinación de calificaciones de "muy poco" y "demasiado".
Vea las páginas 20-21 para una explicación de estos puntajes.

 Directivo

 Participativo

 Estratégico

 Operacional

T Tú 360 Promedio de J, O, C & S J Jefe (1) O Otros Superiores (2) C Compañeros (4) S Subordinados (8)

TEMAS DE COMPORTAMIENTO

Los ítems se ordenan por puntajes para la visión general del 360. Los ítems más altos en cada lista se calificaron más cerca de 0, la "cantidad correcta" (Fortalezas) o en el rango más extremo de "demasiado" (Fortalezas usadas en exceso) o "muy poco" (Deficiencias). Esta página no incluye ítems para los que algunos grupos indicaron "demasiado poco" y otros "en exceso".

El texto del ítem está codificado por colores para indicar si su auto-evaluación fue Muy poco , La cantidad correcta , Demasiado o no aplicable .

 DIRECTIVO	 PARTICIPATIVO	 ESTRATÉGICO	 OPERACIONAL	
Fortalezas Sobre-utilizadas				DEMASIADO
8 Defiende su postura 7 Con decisión 6 Dice lo que piensa 5 Toma una posición 10 Tiene altas expectativas 9 Es exigente 1 En control 11 Brinda retroalimentación crítica 4 Se involucra			4 Se sumerge en los problemas 2 Tiene ojo para los detalles 1 Impulsa los resultados 6 Enfrenta el cambio de forma práctica 5 Juega a lo seguro 7 Se enfoca en las prioridades 10 Actúa disciplinadamente 9 Confía en lo que funciona	
Fortalezas				CANTIDAD CORRECTA
3 Da dirección 12 Hace responsable a las personas	12 Da oportunidad		3 Enfocado internamente 8 Minimiza los costos	
Deficiencias				DEMASIADO POCO
	8 Receptiva a las sugerencias 1 Empodera 5 Pide aportaciones 2 Delega 6 Escucha 9 Muestra empatía 10 Coachea a las personas 3 Brinda autonomía 7 Actúa de forma participativa 4 Guarda distancia 11 Muestra aprecio	1 Piensa estratégicamente 10 Al filo del cambio 12 Fomenta la innovación 4 Mira hacia el futuro 11 Creativa 6 Se orienta al crecimiento 8 Desarrolla la capacidad 2 Tiene visión panorámica 3 Externamente consciente 5 Toma riesgos 7 Emprendedora	12 Da seguimiento 11 Estructurada	

DISCREPANCIAS ENTRE GRUPOS DE EVALUADORES

Hubo comentarios contradictorios de diferentes grupos de evaluadores sobre los siguientes ítems, en donde uno o más grupos indicaron "muy poco" y uno o más indicaron "demasiado". Estos son los ítems en los que las puntuaciones de 360 se han marcado con un "*".

	DEMASIADO POCO	CANTIDAD CORRECTA		DEMASIADO
 DIRECTIVO 2 Asume autoridad	S	T	J	O C
 ESTRATÉGICO 9 Cuestiona el statu quo	O S	T	C	J

DISCREPANCIAS DENTRO DE LOS GRUPOS DE EVALUADORES

Hubo comentarios contradictorios entre los evaluadores del mismo grupo de evaluadores sobre los siguientes ítems, en donde una cuarta parte o más indicaron "muy poco" y una cuarta parte o más indicaron "demasiado". Estos ítems se indican con **una** fuente en **negrita naranja** para el número de calificaciones "muy poco" (MP), "la cantidad correcta" (CC) y "demasiado" (D). Son los elementos en los que los puntajes del grupo de evaluadores se han marcado con un "*" en las secciones anteriores del reporte. Los resultados para los otros grupos de calificación también se presentan para fines de comparación.

			T			J			O			C			S		
			MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D
	DIRECTIVO																
1	En control				1			1	1		1		1	3		5	3
	PARTICIPATIVO																
7	Actúa de forma participativa		1			1			1		1	3	1		5	3	
	OPERACIONAL																
5	Juega a lo seguro			1				1		1	1		2	2	2	3	3
11	Estructurada		1			1			1		1	1	3		3	5	

MP

Demasiado Poco

CC

Cantidad correcta

D

Demasiado

T

Tú

J

Jefe (1)

O

Otros Superiores (2)

C

Compañeros (4)

S

Subordinados (8)

El liderazgo implica hacer las cosas a través de otras personas, y todos los grandes logros son el resultado de personas que trabajan juntas. Por lo tanto, el desempeño de tu equipo es un indicador importante de tu efectividad como líder. El desempeño del equipo puede estar representado por dos dimensiones:

- Productividad se refiere a la cantidad, calidad y el tiempo de los resultados del equipo.
- La Vitalidad se refiere a cómo se sienten los miembros del equipo sobre el trabajo y el trabajo mutuo.

Tú y tus evaluadores calificaron al equipo del cual eres directamente responsable en una medida de productividad de tres elementos y una medida de vitalidad de tres elementos. La escala varía de 1 a 5, en donde las calificaciones más altas indican más del atributo en cuestión. A continuación se muestran los resultados generales; los resultados de los ítems específicos aparecen en la página siguiente.



T

Tú

Promedio de J, O, C & S

J

Jefe (1)

O

Otros Superiores (2)

C

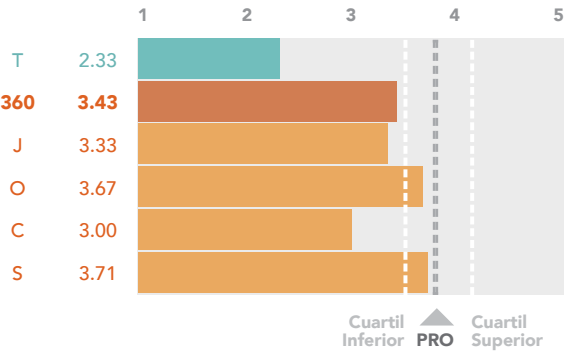
Compañeros (4)

S

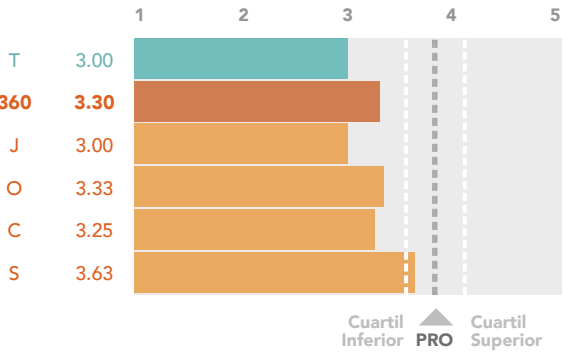
Subordinados (8)

PUNTUACIONES DE LA ESCALA

VITALIDAD

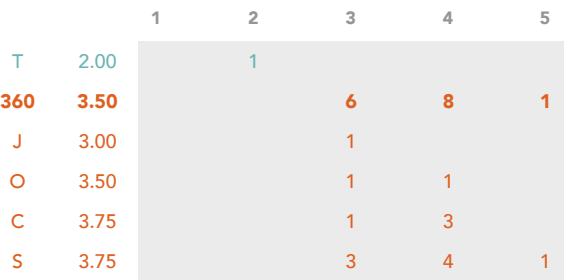


PRODUCTIVIDAD



PUNTAJES DE LOS ÍTEMS

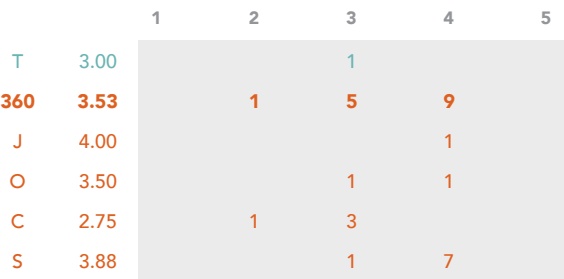
MORAL



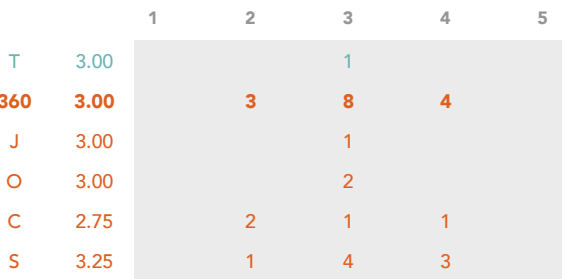
CANTIDAD



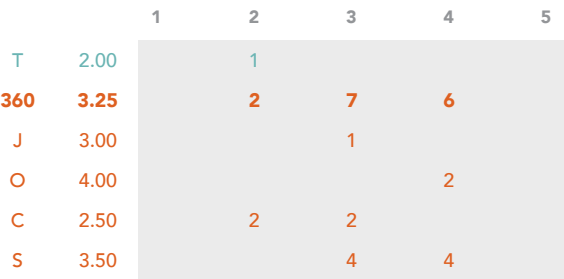
COMPROMISO



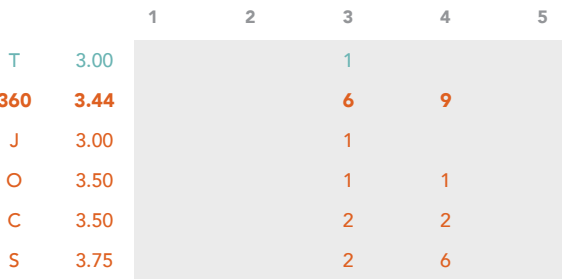
CALIDAD



COHESIÓN



PLAN DE TRABAJO



1. ¿Cuáles son las principales fortalezas de Patricia Muestra como líder? ¿Qué es lo que más aprecia o respeta de este líder?

Las respuestas se presentan exactamente como se escribieron. Cada bloque de texto representa un encuestado diferente.

- T** Soy honesta y ética con altos principios. Asumo mi responsabilidad como líder muy seriamente. Doy todo en mi trabajo. Y tengo una experiencia técnica muy profunda en mi área, así como mucha experiencia.
- J** Patricia es una gerente que asume su responsabilidad y comprende el lado operacional del negocio. Interesada en obtener resultados. Ella manifiesta claramente su postura sobre las cosas y habla directo. También es confiable, una gerente que logra las cosas, puedes contar con ella para que el trabajo se realice.
- O** Patricia es conocida como una super trabajadora que dá de más para lograr resultados. Ella tiene lo que se llama valor gerencial. Ella también tiene muchísima experiencia en manufactura.
- Ella ha crecido en esta compañía y conoce sus funciones muy bien. Ella no tiene miedo ni de levantarse y tomar la responsabilidad, ni para arreglar los problemas.
- C** Ella sabe lo que quiere y hace todo por lograr sus objetivos. Ella es también una gran compañera que le ayuda a uno a comprender mejor las situaciones complejas. Ella no tiene miedo de tomar decisiones. Ella muestra valentía en su gerenciamiento.
- Comprende como trabaja el negocio, a un nivel profundo y detallado. Ella es una líder natural y presiona fuertemente por los resultados. Se nota cuando está.
- Cuando una decisión es tomada, ella toma cuidado muy detallado para su implementación. Es muy buena para entregar resultados. Se asegura de que su voz es escuchada.
- Tiene interés por comprender cualquier problema (ya sea grande o pequeño) o activamente involucrarse para aprender más de eso. Patricia es excelente para comprender los problemas a un nivel detallado. Ella es rápida para establecer una clara visión de alternativas.
- S** Patricia es muy clara sobre lo que ella piensa que debe hacerse. Ella siempre toma una postura y es rápida para hacerte saber su posición.
- Patricia es una líder que pone manos a la obra y que realmente conoce el negocio. Ella también tiene un conocimiento técnico profundo dada su experiencia. A sense of urgency and drive for results
- Patricia es un líder natural, que sabe exactamente a dónde quiere que su equipo se dirija y nunca se da por vencida hasta que logre sus objetivos. Ella tiene un empuje y un enfoque en los resultados tremendos y ella realmente sabe lo que hace.
- Patricia es pragmática, rápida y enfocada en los resultados. Ella presiona a las personas para que se desempeñen en un nivel más alto.
- Excelente con los números, realmente rápida, una solucionadora de problemas maestra. Muy analítica.
- Una de las mejores para improvisar y resolver problemas que yo haya conocido! Ella también tiene un fuerte sentido ético en el trabajo y alza la voz por lo que ella cree.

Patricia es muy conocedora de su área de expertise; ella tiene una comprensión profunda de la operación y de la cadena de suministros.

Sentido de urgencia y orientación por los resultados. Patricia hará lo que sea necesario para dar resultados.

2. A veces, una fortaleza puede convertirse en una debilidad debido al uso excesivo. Describe cualquier fortaleza que Patricia Muestra exagera y qué impacto tiene.

Las respuestas se presentan exactamente como se escribieron. Cada bloque de texto representa un encuestado diferente.

- T** Puedo poner al equipo ante mucha presión para lograr los resultados. Soy muy demandante, lo que hace que pierda algo de confianza por parte de los compañeros. La velocidad puede convertirse en impaciencia y en demasiada presión. También he aprendido que puedo verme fuerte y desmotivar a otras personas. Algunas veces puedo estar a la defensiva.
- J** Patricia lidera con su opinión y puede ser muy dura. Ella manifiesta las situaciones, entonces dice lo que ella piensa que se debería hacer. Yo admiro su iniciativa, pero algunas veces se manifiesta demasiado rápido. Una vez que ella toma una postura, es muy difícil hacerle ver otras perspectivas. Ella intimida a algunas personas con su asertividad, en lugar de influenciarlas.
- O** Patricia es un poco impaciente - impaciente para cumplir sus objetivos o los objetivos de su área. Ella está claramente orientada a los resultados. Esta orientación podría poner demasiada presión en los miembros de su equipo. Podría ser un riesgo la sobre-gestión.
- Ella sabe mucho, pero a veces puede parecer un tanto dogmática. Ella confía demasiado en su conocimiento de la operación.
- C** Algunas veces se mete mucho en los detalles. Ella piensa que puede administrar con un archivo de Excel y con pocos planes de acción. Ella necesita tener más comunicación y diálogo, no solo números.
- Patricia quiere lograr sus metas y tiene dificultad en aceptar los puntos de vista de los demás. Ella puede ser muy dogmática si piensa que está en lo correcto.
- Ya que ella es una persona rápida e inteligente, algunas personas en su equipo pueden no seguir su mente tan rápido como lo espera. Ellos sienten frustración por el hecho de que ellos no entienden lo que Patricia dice y no se atreven a pedir explicaciones. Patricia debería ser más cuidadosa en esta situación y asegurarse de que todos comprenden su punto.
- Algunas veces, Patricia puede ser demasiado agresiva durante una discusión.
- S** Patricia es realmente fuerte en las operaciones, pero también tiene una tendencia a lanzarse y asumir asuntos tácticos que francamente están debajo de ella.
- Patricia algunas veces puede ser agresiva con su equipo en su afán de obtener lo mejor de ellos.
- Puede ser muy arrogante, especialmente hacia las personas débiles. Ella piensa desde una perspectiva operativa, puede verse limitada en su capacidad de ver las cosas desde una perspectiva de ventas y marketing.
- Ella es muy inteligente, pero también puede sacar demasiadas conclusiones, sin tener en cuenta todos los hechos relevantes. Esto podría percibirse como una fortaleza convertida en debilidad.

Ella es una gran solucionadora de problemas y conoce el aspecto técnico del negocio por dentro y por fuera; sin embargo, ella tiende a involucrarse demasiado en la resolución de problemas técnicos, hasta el punto de microgestión algunas veces. Ella normalmente hace esto en el área operativa. Nunca la he visto microgestionar en otras áreas.

Como orientada a los resultados, puede ser un poco cerrada de mente y miope. Por ejemplo, a veces dice no a las buenas ideas y nuevos enfoques porque habrá una curva de aprendizaje.

Muy de principios pero a veces inflexible. Patricia también tiene altos estándares, pero a menudo espera demasiado de las personas.

Demasiado impaciente - los cambios no son tan fáciles de lograr en la realidad en comparación con una hoja de Excel. Puede quemar a la gente.

3. ¿Hay áreas en las que Patricia Muestra necesita hacer más, hacerlo mejor o tener más habilidades? Describe estas brechas y por qué es necesario abordarlas.

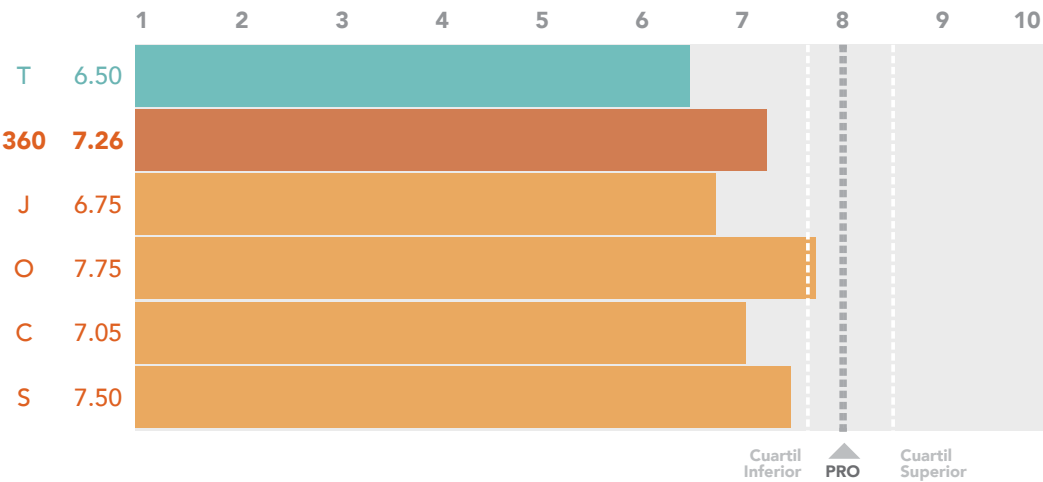
Las respuestas se presentan exactamente como se escribieron. Cada bloque de texto representa un encuestado diferente.

- T** Necesito pasar más tiempo planeando con anticipación. Tengo muchas ideas sobre a dónde llevar esta área, pero necesito dedicar menos tiempo a reaccionar y más tiempo a la planificación estratégica. Es difícil porque gran parte de nuestros resultados dependen de la ejecución. Y hay mucha presión para cumplir en el corto plazo. También podría delegar más. También podría estar más abierta a otros puntos de vista.
- J** Patricia necesita mostrar más interés en las ideas de otras personas, entre sus pares y especialmente en su equipo. A veces pienso que ella deja dinero sobre la mesa al resolver un problema y ofrecer sus soluciones e ideas desde el principio. Si pudiera reducir la velocidad, presentar un problema y solicitar aportaciones, tendría una mayor aceptación y probablemente soluciones de mejor calidad. Esto es especialmente cierto en áreas fuera de su ámbito de especialización y experiencia.
- O** Patricia podría sacar más provecho de su gente. Ella debería atraerlos más, invitarlos a dar ideas y a participar más. Su organización se centra en ella y esto limita lo que su gente puede contribuir.
- Patricia debería tener un enfoque más estratégico.
- C** Patricia algunas veces no sabe lo que no sabe. Algunas veces ella podría ser más humilde y buscar más información en lugar de parecer como que sabe todas las respuestas.
- Colaboración. Ella se enfoca demasiado en su equipo y muestra poco interés en los equipos laterales.
- No estoy seguro de que Patricia tenga un pensamiento estratégico. La mayoría de sus preocupaciones son de corto plazo. Yo pienso que ella sacrifica el largo plazo por los resultados de corto plazo.
- Patricia podría afilar más sus habilidades personales. Ella podría tener especialmente mejor escucha activa.
- S** Patricia podría ser más paciente. Su urgencia se valora, pero algunas veces ella cambia de parecer sin tener toda la información. También ella está demasiado ocupada pensando en lo que está haciendo.
- Yo creo que Patricia no comprende cabalmente el negocio, especialmente las funciones de ventas y mercadotecnia. Ella tiene poca experiencia en estas áreas y tiende a evitarlas, al punto de que está fuera de contacto.
- Patricia no es buena para escuchar. Algunas veces cuando presentas un asunto, puedes darte cuenta de que su mente está en otro lugar.
- A veces me pregunto si Patricia confía en nosotros. Ella no delega tanto como debería. Tampoco siempre está dispuesta a probar las ideas de otras personas.
- Algunas veces se siente como si ella no valorara las funciones de un negocio. Es obvio que tiene preferencia por el área de Operaciones y que no se interesa en el área de mercadotecnia.
- Patricia algunas veces parece que le tiene aversión al riesgo y que no quiere cambiar. Ella no es receptiva a las ideas frescas. Patricia es del tipo solitario que no requiere opiniones. Ella también podría mostrar más aprecio.

Ella no es muy incluyente. Ella no involucra a las perosnas en las deciciones importantes que les afectan.

Patricia podría ser más realista sobre lo que puede o no puede hacer. Sus expectativas son demasiado altas y esto hace que tenga demasiadas prioridades. Un enfoque más realista de lo que es posible hacer nos daría un mayor enofque.

4. Por favor califica la efectividad general de Patricia Muestra como líder en una escala de diez puntos en donde 5 es adecuado y 10 es sobresaliente.



¿Qué es lo que más recomiendas que Patricia Muestra haga de manera diferente para ser un líder más eficaz? ¿Por qué? ¿Qué impacto podría tener este cambio?

Las respuestas se presentan exactamente como se escribieron. Cada bloque de texto representa un encuestado diferente.

- T

6.50 Debido a la velocidad, reactividad, enfoque fuerte y buenos resultados. Podría aumentar la confianza y la delegación, lo que me permitiría hacer más y ser más efectiva. Podría ser más abierta de mente, y tal vez menos defensiva y abierta.
- J

6.75 Patricia es una promotora y presiona por los resultados, que generalmente son buenos. Ella podría mejorar en la formación de relaciones con sus pares. Ella necesita aprender a ser mejor en dar y recibir, y no siempre tiene que ganar el debate. Patricia necesita ser menos reactiva y más estratégica sobre cómo pasa su tiempo. Ella también necesita aprender a trabajar a través de un equipo.
- O

8.00 Con su conocimiento comercial y sus habilidades con las personas, el equipo la acepta fácilmente y puede centrarse en problemas reales en lugar de conflictos. Para obtener una calificación más alta, necesita pensar de manera más estratégica y menos táctica. Me gustaría verla analizar si se debe hacer una iniciativa, en lugar de cómo se podría hacer.
- 7.50 Buena iniciativa, impulso por resultados y experiencia. Que sea más colaborativa y estratégica.
- C

7.00 Patricia es en general una buen gerente. Para mejorar, tendrá que tener una imagen más amplia y aprender a administrar personas de alto nivel.
- 6.50 Creo que Patricia ya es una gerente mucho mejor que el promedio. Ella todavía necesita crear cierta distancia con respecto al trabajo de su equipo para empoderar mejor a su personal. Ayudaría mucho con sus compañeros a ser más abiertos y menos defensivos.
- 7.00 Que sea más constructiva y cooperativa con el resto de nuestro equipo. Que confíe más en su propio equipo, aclare las reglas básicas (quién decide qué, en función de qué información, con qué motivo u objetivo), y que controle más sus emociones en público. Además, que maneje el uso de críticas y elogios en el momento adecuado (elogios en público y críticas en privado).

7.70 Un líder desafiante que nos ayudará a progresar en muchos campos. Podría alcanzar los mismos resultados mediante formas más consensuadas. Que sea más solidaria cuando las personas estén en problemas. Que les permita tener tiempo para trabajar en los problemas: los informes adicionales no ayudan a resolver los problemas.

S 7.00 Porque es muy intensa y tiene ganas de entregar y sabe mucho sobre el negocio. Ella necesita enfocarse en menos prioridades y hacer menos ella misma y delegar cosas.

7.50 Para obtener una calificación más alta, Patricia tiene que mejorar su forma de tratar a las personas y tiene que aprender a ser más paciente con sus reportes directos, que no siempre son tan inteligentes / rápidos como ella.

7.50 Patricia no trata a las personas con el respeto que se merecen. Ella presiona con fuerza, pero podría hacer más con menos agitación si usara un toque más suave.

8.00 Creo que Patricia es una gran líder como es. Necesitamos más de su tipo de impulso y búsqueda incesante de resultados.

8.50 Ella es una gran líder operativa. Ella podría suavizarse un poco y mostrar más aprecio por los esfuerzos de todos.

8.00 Porque ella es capaz de administrar su negocio en todos los aspectos del mismo. Podría incluir más a las personas y estar más abierta a otras formas de pensar.

7.00 Patricia es un muy buen gerente. La eficiencia, la rapidez y el coraje son sus mayores fortalezas. Ella podría aprender más sobre otras partes del negocio.

6.50 Creo que podría aumentar su efectividad al mostrar más interés en cada área funcional, especialmente en ventas y mercadotecnia.

5. ¿Qué palabras de aliento tienes para ofrecerle a Patricia Muestra?

Las respuestas se presentan exactamente como se escribieron. Cada bloque de texto representa un encuestado diferente.

- T** Confianza en mí y que me ponga un poco de atención. Aprender a confiar en los otros y hacerse a un lado.
- J** Patricia tiene el corazón en el lugar correcto. Ella da los pasos en la dirección correcta. Mi consejo es que primero trate de comprender y luego busque ser comprendida.
- O** Mantente ahí. Ya has logrado mucho y puedes lograr mucho más.
- Patricia sigue siendo alguien con quien podemos contar. Solo tienes que saber que creemos en ti, Patricia.
- C** Patricia, da el salto hacia la fé: date oportunidad, cree en la gente y ve lo que pasa. Te sorprenderás de todo lo que la gente puede lograr si les muestras que crees en ellos.
- Patricia tiene muchos dones y admiro profundamente su conocimiento operativo.
- Me gusta trabajar con Patricia y pienso que agrega mucho al equipo.
- Patricia, confía en tus pares. Estamos de tu lado.
- S** Patricia tiene un futuro brillante. Si ella pudiera aportar más a la estrategia y a las habilidades interpersonales, ella sería una extraordinaria líder.
- Tengo mucho respeto por Patricia. Ella sabe más sobre el negocio que nadie que yo haya conocido.
- Solo recuerda lo que ya sabes: trata a las personas como quisieras ser tratada. Ya tienes nuestro respeto.
- Yo espero que Patricia no se desanime por esta retroalimentación. Puede que esto no sea del todo positiva, pero si puedes aceptarla, serás un líder más fuerte.
- Tú me has ayudado a elevar mi desempeño a través de retarme. Muchas gracias.
- Patricia, no siempre tienes que saber todo. Nosotros ya sabemos que tú sabes mucho!
- Yo creo que Patricia es una de las mejores líderes en la compañía. Sigue adelante!
- Confía en ti misma Patricia. Tú sabes lo que haces.



ACERCA DEL LEADERSHIP VERSATILITY INDEX (LVI)

El LVI es un paso adelante en la evaluación 360. Utiliza una escala de calificación patentada "Demasiado poco / Demasiado" para proporcionar retroalimentación específica sobre lo que un líder está haciendo bien y lo que ese líder podría hacer más, o tal vez incluso menos, para ser aún más efectivo. La retroalimentación se presenta en términos de un modelo de comportamiento que refleja las tensiones y las compensaciones que hacen del liderazgo un acto de equilibrio, promoviendo el desarrollo de líderes completos capaces de liderar a las personas, a los equipos y a las organizaciones a través de un mundo de cambios e interrupciones implacables.



ACERCA DE KAISER LEADERSHIP SOLUTIONS (KLS)

Tenemos la intención de elevar el nivel en el campo de la evaluación y el desarrollo del liderazgo. Nuestras herramientas innovadoras se basan en la investigación sobre cómo los gerentes se convierten en grandes líderes y están diseñadas en torno a las realidades prácticas de liderar en el entorno operativo disruptivo de hoy. Visítanos en línea para ver nuestra gama completa de herramientas y servicios integrados para proporcionar los datos, la estructura y la orientación necesarios para los procesos de desarrollo que mejoran de manera demostrable la capacidad de liderazgo de individuos y organizaciones.



KAISER
leadership solutions

504 E. Cornwallis Drive, Suite R • Greensboro, NC 27405 • USA
+1.336.217.2740 • info@kaiserleadership.com • kaiserleadership.com