
LQ™

Coeficiente de
liderazgo™

Leadership
Great Leaders • Great Teams • Great Results

Introducción al Reporte CL1

Este reporte contiene datos acerca de cómo otras personas le ven como líder y es una parte esencial del taller de Liderazgo: Líderes Grandiosos, Equipos Grandiosos, Resultados Grandiosos. Por favor, asegúrese de IMPRIMIRLO Y TRAERLO CON USTED AL TALLER. A medida que analiza este reporte, recuerde los siguientes tres ítems:

1. NO tome acción ahora. Durante el taller usted desarrollará un plan integral de acción. No actúe hasta que haya entendido plenamente su retroalimentación y tenga las herramientas para hacer cambios efectivos. Haga una evaluación de alto nivel, en busca de áreas que resalten, luego deje el reporte a un lado hasta el taller.
2. Tome una perspectiva equilibrada. La retroalimentación directa es un don inapreciable. No malgaste tiempo adivinando quién le dio bajas calificaciones, o mostrando hostilidad hacia las personas que respondieron. Deles las gracias por tomarse el tiempo de darle retroalimentación, luego use los datos en forma equilibrada y efectiva para mejorar sus habilidades de liderazgo.
3. Usted tendrá la oportunidad de tomar esto dos veces. El taller incluye dos evaluaciones de CL. Este reporte (CL1) refleja la evaluación hecha antes del taller. El segundo (CL2) será luego de seis meses del taller, para medir el mejoramiento.

Cómo se calcula su Puntuación CL

Su Puntuación CL es el promedio de los puntajes para cada uno de los 4 Imperativos de los Líderes Grandiosos. Cada puntaje del Imperativo se deriva de las respuestas a dos preguntas.

- La primera pregunta en cada imperativo le pide a los participantes que indiquen el nivel en que están de acuerdo con una cantidad de enunciados acerca de su liderazgo.
- La segunda parte para cada imperativo le pide a los participantes que escojan cuál de dos enunciados es más probable que le represente a usted como líder.

Ambas preguntas se califican con una escala de seis puntos. A cada número de la escala se le asigna un punto de valor como sigue:

Número	1	2	3	4	5	6
Puntos	0	20	40	60	80	100

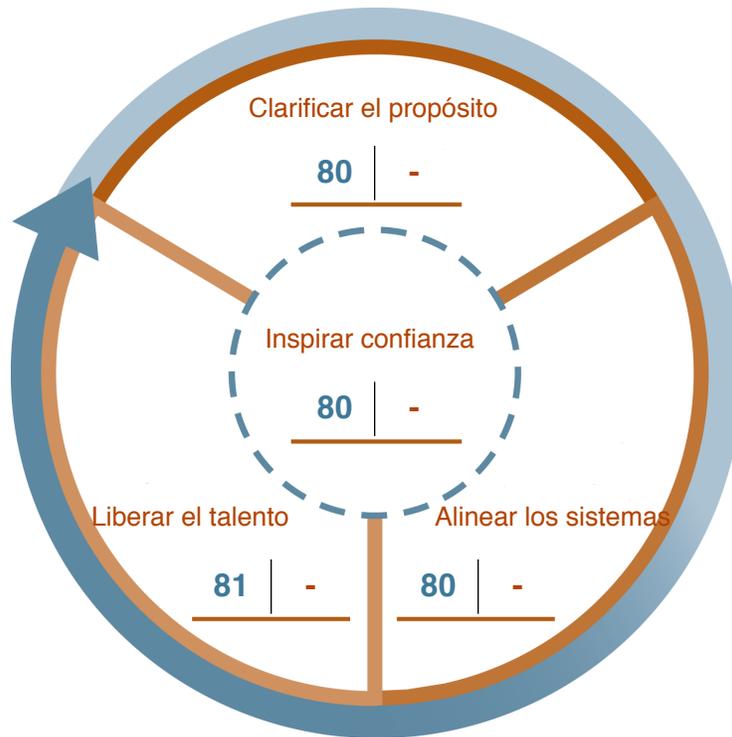
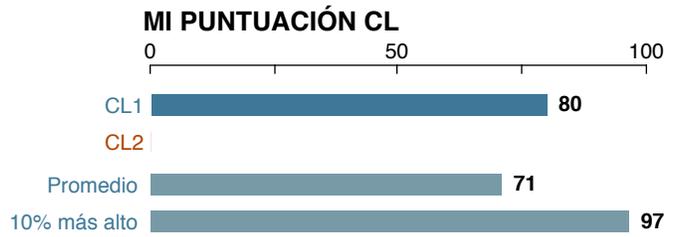
Su PUNTUACIÓN DE LOS IMPERATIVOS es un promedio de TODOS los puntajes de las respuestas para ambas preguntas. Los puntajes de "Yo mismo(a)" no están incluidos en el cálculo, pero se muestra para efectos de comparación. Los ítems marcados "No sé o N/A" tampoco se incluyen en el cálculo.

La pregunta 9 es una Puntuación Neta de Promotores (PNP) para su liderazgo. Esta puntuación NO forma parte de su puntuación CL. Es una medición aparte que indica la disposición de las personas a recomendarle a usted como líder. Se calcula con una escala de 10 puntos por medio de restar el porcentaje de personas que calificaron de 0 a 6 del porcentaje de personas que calificaron 9 ó 10. No es inusitado tener una puntuación negativa en esta pregunta.

Las puntuaciones de "Promedio" y "10% más alto" son mostradas para efectos de comparación y son una muestra estadísticamente representativa de gerentes de E.E.U.U. y Canadá. Estos datos comparativos se recopilaron en colaboración con Harris Interactive.

Resumen del CL1

Puntaje CL1	Puntaje CL2*
80	-



Los 4 Imperativos de los Líderes Grandiosos

¿Quién participó?

Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
1 -	1 -	6 -	3 -	10 -

*Su puntuación CL2 aparecerá cuando usted complete el segundo CL, aproximadamente seis meses después del taller.

Pregunta 1

Cuando se trata de construir credibilidad y confianza, Mexico...

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
A. Dice la verdad.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
B. Muestra respeto por los demás.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
C. Es directo(a) - no tiene agendas ocultas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
D. Corrige los errores y no encubre las cosas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
E. Es leal - no habla mal de los demás a sus espaldas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
F. Logra resultados - tiene un claro historial de desempeño.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
G. Trabaja constantemente para mejorar sus habilidades.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
H. Se enfrenta a la realidad - no elude las situaciones desagradables.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
I. Discute abiertamente y aclara las expectativas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
J. Exige que los demás rindan cuentas por los resultados.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
K. Genuinamente escucha a los demás.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
L. Cumple sus compromisos.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
M. Confía en los demás.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -

Pregunta 2

Como líder, es más probable que Mexico:

Depende del poder de la posición o del título para lograr que se hagan las cosas.

Depende de la fuerza de sus relaciones y credibilidad personal para lograr que se hagan las cosas.

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
<p>1 2 3 4 5 6</p>	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -

Puntajes de "Inspirar confianza"

100 -

100 -

70 -

100 -

80 -

Clarificar el propósito

Puntaje CL1

Puntaje CL2

MI PUNTUACIÓN

0 50 100

CL1 80

CL2

Promedio 72

10% más alto 97

Pregunta 3

En cuanto a propósito y visión, Mexico...

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
A. Involucra a otros en fijar la visión y dirección.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
B. Está conectado con las necesidades de los clientes (internos y externos).	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
C. Enfoca al equipo en satisfacer las necesidades de los clientes (internos y externos).	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
D. Ayuda al equipo a entender cómo impacta el éxito financiero de la organización (ingresos, presupuestos, donaciones, etc.).	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
E. Ayuda al equipo a entender la misión y la estrategia de la organización.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -

Pregunta 4

Como líder, es más probable que Mexico:

Espera que las personas se enfoquen en su propio trabajo y le dejen el panorama general a otros.

Se asegura que las personas saben cómo su trabajo contribuye al panorama más amplio.



	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
	100 -	100 -	60 -	100 -	77 -

Puntajes de "Clarificar el propósito"

100 -

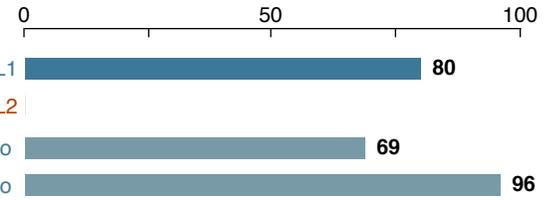
100 -

68 -

100 -

80 -

MI PUNTUACIÓN



Pregunta 5

Quando se trata de que se haga el trabajo, Mexico...

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
A. Define claramente las metas más importantes.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
B. Establece claras mediciones para monitorear el progreso hacia estas metas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
C. Se reúne con regularidad para discutir el progreso hacia estas metas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
D. Crea una cultura que atrae a personas de alto desempeño.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
E. Anima a las personas a crecer y desarrollarse.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
F. Ayuda a las personas correctas a lograr los puestos correctos.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
G. Reconoce y retribuye a las personas por su desempeño.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
H. Crea sistemas y procesos que ayudan a las personas a hacer su trabajo mejor.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
I. Con regularidad recopila retroalimentación de los clientes (internos y externos).	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
J. Usa la retroalimentación de los clientes para mejorar el desempeño.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -

Pregunta 6

Como líder, es más probable que Mexico:

Crea un ambiente en el cual todo depende de él o ella.

Diseña sistemas y procesos para ayudar a que las cosas vayan adelante independiente de él o ella.

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
	100 -	100 -	73 -	100 -	82 -

Puntajes de "Alinear los sistemas"	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
---	-------	-------	------	-------	------

MI PUNTUACIÓN



CL2



Pregunta 7

Cuando se trata de trabajar con otras personas, Mexico...

	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
A. Ve el potencial de los demás y hace salir lo mejor de ellos.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
B. Ayuda a las personas a aprovechar sus talentos y pasiones en el trabajo.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
C. Se asegura que las personas son retribuidas equitativamente por el trabajo que hacen.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
D. Ayuda a las personas a sentir que sus contribuciones son valoradas y apreciadas.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
E. Se asegura que haya un claro entendimiento acerca de los resultados que se espera que las personas logren.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
F. Involucra a las personas en la definición de sus metas - no las impone.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
G. Le permite a las personas la libertad y latitud que necesitan para hacer su trabajo.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
H. Crea una cultura en la cual todos rinden cuentas por los resultados.	100 -	100 -	63 -	100 -	76 -
I. Les da a las personas retroalimentación franca y útil.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
J. Acepta con gusto la retroalimentación de los demás.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -
K. Es visto(a) por los demás como una fuente de ayuda y apoyo.	100 -	100 -	70 -	100 -	80 -

Pregunta 8

Como líder, es más probable que Mexico:

Empuja, controla, y vigila a las personas para lograr que se hagan las cosas.

Libera el talento, y apoya a las personas para lograr resultados.



	Yo mismo(a)	Jefe	Subordinado	Otro	Cuenta Média
	100 -	100 -	88 -	100 -	93 -

Puntajes de "Liberar el talento"

100 | -

100 | -

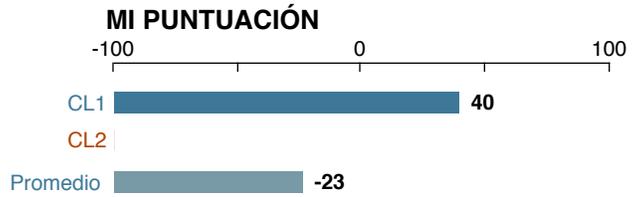
71 | -

100 | -

81 | -

PNP DE LIDERAZGO

Puntaje CL1 | Puntaje CL2



Pregunta 9

Cuando se toma todo en cuenta, ¿cuán probable es que usted recomiende a Mexico para liderar a otros?

	Para nada probable								Extremadament e Probable		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yo mismo(a)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Jefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Subordinado	1	-	-	1	-	-	-	-	-	3	1
Otro	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Total	2	0	0	1	0	0	0	0	0	5	2

% Promotores % Detractores PNP

70 - 30 = 40

COMENTARIOS

Pregunta 10

Por favor explique abajo por qué escogió el número en la Pregunta 9, arriba.

CL1

COMENTARIOS

Pregunta 12

Por favor describa una ocasión en la cual usted observó a Mexico mostrar gran liderazgo.

CL1