

Cultura Organizacional ÁGIL



AUTOEVALUACIÓN SOBRE MEJORES PRÁCTICAS DE LIDERAZGO

Cultura Organizacional ÁGIL

AUTOEVALUACIÓN SOBRE MEJORES PRÁCTICAS DE LIDERAZGO

MEJOR PRÁCTICA 1: El líder define una misión inspiradora que contribuya a fortalecer expectativas y deseos de realización.

VISIÓN	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
1. Como líder he definido una visión para los próximos años que genere fe en el futuro.				
2. He comunicado la visión a mi personal y he obtenido retroalimentación de ellos, aceptando sus dudas.				
3. Transmito a mi personal los logros de la Organización y los hago sentir parte de ellos.				
4. Me reúno periódicamente con mis colaboradores para revisar avances en la visión y convertir las dificultades en retos a vencer.				

MEJOR PRÁCTICA 2: El líder reconoce el esfuerzo, las iniciativas y los buenos resultados obtenidos.

RECONOCIMIENTO	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
5. Felicito a mis colaboradores por un trabajo hecho con cuidado y esmero.				
6. Les agradezco cuando se esfuerzan o cumplen con un trabajo desgastante.				
7. Permito que mis colaboradores presenten sus aportaciones y trabajos ante otros y les reconozco públicamente su esfuerzo.				
8. Periódicamente hacemos pequeñas reuniones para festejar logros, dentro o fuera de la oficina				

Cultura Organizacional ÁGIL

9. Promuevo que entre los mismos colaboradores haya un ambiente de cordialidad, reconocimiento y apoyo en vez de crítica y competencia.

10. Reconozco al grupo por su comportamiento integrado y de contribución al bien común.

MEJOR PRÁCTICA 3: El líder integra equipos que fortalezcan la sinergia en los resultados y el sentido de identidad.

EQUIPO	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
1. Conformo grupos para ciertas tareas con objeto de que todos aprendan a trabajar en equipo, sumen talentos y se integren.				
2. Reviso periódicamente con mi equipo la forma en que estamos respetando y actuando los valores de la organización.				
3. Se asigna un valor en la evaluación del desempeño a la contribución por innovaciones de los empleados al equipo.				
4. Le proporciono capacitación al personal para trabajar como equipos utilizando herramientas de decisión y de manejo de diferencias de opinión.				

MEJOR PRÁCTICA 4: El líder se interesa por el crecimiento y desarrollo de los colaboradores con objeto de fortalecer su compromiso.

DESARROLLO	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
5. Comparto con el personal un sólido programa de formación para desarrollar las habilidades en cada uno de los niveles o puestos de mi área. dar soporte a los cambios.				

Cultura Organizacional ÁGIL

6. La capacitación considera una visión de largo plazo y el cambio.

7. Las oportunidades de promoción están abiertas para todo el que desee concursar y tenga las cualificaciones necesarias.

8. Busco dar oportunidades a todos para desarrollarse sin favoritismos y con base en criterios objetivos de compromiso mutuo.

MEJOR PRÁCTICA 5: El líder demuestra vínculos auténticos de preocupación por el bienestar del personal en el trabajo.

COMPROMISO INTERPERSONAL	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
9. Me preocupo por saber aspectos personales de la vida de cada uno de mis colaboradores y me intereso genuinamente por su bienestar.				
10. Cuando selecciono a un nuevo empleado considero la aceptación que va a tener dentro del equipo de trabajo.				
11. Defiendo que se mantengan relaciones laborales justas y apegadas a las leyes.				
12. Apoyo la idea de programas que cuiden el retiro de los empleados y el outplacement.				
13. Soy leal a mis colaboradores (los defiendo y apoyo) y espero reciprocidad.				
14. Favorezco un ambiente de satisfacción y alegría a la par de la responsabilidad y el compromiso.				

Cultura Organizacional ÁGIL

MEJOR PRÁCTICA 6: El líder mantiene una comunicación abierta en ambos sentidos.

COMUNICACIÓN	4	3	2	1
	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
15. Periódicamente informo al personal en dónde estamos y a dónde va la Organización y los sucesos más importantes que se presentan.				
16. Escucho sugerencias y propuestas de los empleados y en lo posible las implemento.				
17. Estimulo las iniciativas y la libertad para que el personal aporte sus ideas.				
18. Manifiesto al personal mi confianza en su capacidad y voluntad.				
19. Promuevo un ambiente de participación en las juntas de trabajo asegurándome que todos tengan algo que comentar.				

MEJOR PRÁCTICA 7: El líder aprovecha las situaciones de conflicto para promover una experiencia de mejora y tolerancia.

MANEJO DE CONFLICTOS	4	3	2	1
	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
20. Asumimos todos en el equipo que los conflictos son inevitables y que lo importante es resolverlos y avanzar.				
21. Evito dividir al equipo en la búsqueda de culpables porque al final del conflicto lo importante es la interacción futura.				
22. Puedo aceptar ideas diferentes a las mías aunque no coincida con ellas.				
23. Promuevo la autorreflexión sobre las oportunidades que cada uno tiene para hacer mejor las cosas y ser tolerante.				
24. Las acciones disciplinarias por errores o incumplimientos son				

Cultura Organizacional ÁGIL

acerca de lo que la gente hace, sin ofender o devaluar a la persona.

MEJOR PRÁCTICA 8: El líder fortalece los valores en la práctica, con el ejemplo y reorientando los comportamientos incongruentes de su personal.

ÉTICA Y VALORES	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
25. Busco convencer al personal de un estilo de trabajo basado en la responsabilidad y autocontrol en vez del control externo de un jefe.				
26. Todos en el área tienen claros los valores que rigen nuestro trabajo y existe un código de conducta que explica cuáles son las conductas que muestran esos valores.				
27. Una vez al año revisamos el Código de Conducta para ver cómo podemos ser más congruentes y claros en nuestros valores.				
28. Cuando una persona no respeta nuestros valores actuamos en consecuencia.				

MEJOR PRÁCTICA 9: El líder se orienta a resultados que permitan que el grupo se supere y crezca a los retos.

RESULTADOS	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
29. Todos los colaboradores tienen claros cuáles son los resultados de rutina diaria y cuáles son los de valor agregado que impactan en cambios.				
30. Los conceptos de entregables e indicadores forman parte de nuestro lenguaje diario.				
31. El equipo cuida que se mantenga una excelente relación con las áreas internas y una buena imagen de eficacia y eficiencia.				
32. Cuido que los resultados hablen por nosotros y seamos siempre un				

Cultura Organizacional ÁGIL

equipo de ganadores.

33. Asumo una actitud abierta para escuchar mis oportunidades de mejora y recibir Coaching. Solicito retroalimentación para ampliar mi conocimiento de mi liderazgo.

34. Nuestra cultura es más de retos a vencer que de problemas.

CALIFICACIÓN

Elementos del liderazgo	Puntuación máxima	Resultado
1. Visión	16	
2. Reconocimiento	24	
3. Equipo	16	
4. Desarrollo	16	
5. Compromiso interpersonal	24	
6. Comunicación	20	
7. Manejo de conflictos	20	
8. Ética y valores	16	
9. Resultados	24	
TOTAL DE PUNTOS	176	

ÁREAS DE OPORTUNIDAD:

- 1.
- 2.
- 3.

Si deseas profundizar más sobre el tema:

- a. Contáctanos a través de: culturaorg.com.mx o al teléfono 55 3223 4330
- b. Descarga mejores prácticas gerenciales.
- c. Consulta los servicios de capacitación, coaching y consultoría.
- d. Revisa los videos disponibles.
- e. Lee nuestro blog.