

Evaluación de Liderazgo positivo Cameron (2012)

A continuación, se proporciona un instrumento de evaluación que resume los comportamientos de un líder positivo. Identifica hasta qué punto estos comportamientos forman parte de tus actividades normales de liderazgo.



Como líder, en qué medida:

1. ¿Fomento el intercambio de información para que la gente tome conciencia de las dificultades de los colegas y, por lo tanto, pueda expresar compasión?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

2. ¿Fomento la expresión pública de la compasión creando eventos o espacios formales para comunicar el apoyo emocional?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

3. ¿Demuestro perdón ante los errores en vez de castigar a los culpables y guardar rencor?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

4. ¿Proporciono apoyo y desarrollo como un indicador de perdón para las personas que han cometido un error?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

5. ¿Expreso gratitud a múltiples colaboradores cada día?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

6. ¿Hago de las expresiones de gratitud (visitas de gratitud o notas) una práctica diaria?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

7. ¿Me aseguro de que los colaboradores tengan la oportunidad de brindar apoyo emocional, intelectual o físico a otros, además de recibir el apoyo de la organización?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

8. ¿Aporto energía positiva y también reconozco y aliento a otros activadores positivos en la organización?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

9. ¿Realizo diagnósticos sobre redes de energía en mi organización para respaldar y aprovechar a los individuos que están en el centro de la red, así como ayudar a desarrollar a miembros periféricos?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

10. ¿Proporciono más retroalimentación a los colaboradores sobre sus fortalezas que de sus debilidades?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

11. ¿Paso más tiempo con mis colaboradores de alto desempeño que con aquellos de bajo desempeño?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

12. ¿Comunico una proporción de aproximadamente cinco mensajes positivos por cada mensaje negativo a aquellos con quienes interactúo?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

13. ¿Proporciono oportunidades para que los colaboradores reciban la mejor retroalimentación y desarrollen mejores autorretratos?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

14. ¿Distribuyo constantemente notas o tarjetas a mis colaboradores para elogiar su desempeño?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

15. ¿Proporciono retroalimentación negativa (correctiva) en formas de apoyo con declaraciones descriptivas en lugar de evaluativas para fortalecer la relación con el colaborador?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

16. Al corregir o proporcionar retroalimentación negativa (correctiva) a un colaborador, ¿me enfoco más en el comportamiento a modificar y sus consecuencias que en la persona?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

17. ¿Establezco, reconozco, recompenso y mantengo la responsabilidad por los objetivos que contribuyen al beneficio humano para que los efectos en otras personas sean evidentes?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

18. ¿Enfatizo y refuerzo los valores centrales de las personas que trabajan en la organización para que la congruencia entre lo que logra la organización y lo que la gente valora sea transparente?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

19. ¿Empato los resultados del trabajo a un marco de tiempo extendido para que los beneficios a largo plazo sean claros?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

20. ¿Aseguro que las metas de contribución tengan prioridad sobre las metas de adquisición para los individuos en la organización?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

21. ¿Soy claro con mi equipo directo acerca de las expectativas y responsabilidades asociadas con sus roles, así como la misión, valores y cultura de la organización?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

22. ¿Me reúno, al menos una vez al mes, uno a uno con mi equipo directo?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

23. ¿Enfatizo de manera constante y continua la mejora continua y el desarrollo de las relaciones interpersonales sólidas entre mi equipo directo?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

24. ¿He definido alguna estrategia, técnica o proceso que se utilice de forma rutinaria para evidenciar el desarrollo positivo de clima, relaciones, comunicación y significado asociado con el trabajo?

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Algunas veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre



Resultados

La escala de liderazgo positivo evalúa en cinco categorías. Las primeras cuatro tienen que ver con las estrategias utilizadas para fomentar lo siguiente: **1) clima positivo, 2) relaciones positivas, 3) comunicación positiva y 4) significado**. La quinta categoría tiene que ver con la **5) frecuencia o cotidianidad con las que estas estrategias son implementadas**.

Para realizar esta evaluación, puedes obtener un **puntaje total** que sirve como indicador general de liderazgo positivo. Sin embargo, algo que agrega mucho valor es obtener los puntajes de cada una de las categorías.

Para obtener tu puntaje de cada categoría, calcula los promedios de los ítems:

Clima positivo

(ítems 1 - 6) _____

Relaciones positivas

(ítems 7 - 11) _____

Comunicación positiva

(ítems 12 - 16) _____

Significado

(ítems 17 - 20) _____

Puntaje total

(ítems 1 - 24) _____

Implementación

(ítems 21 - 24) _____



Interpretación

Al revisar esta evaluación, identifica las áreas en las que te estás desempeñando específicamente bien (puntajes de 4 y 5), así como las áreas en las que te gustaría mejorar (puntajes 1 y 2). Como líder, es importante que resaltes y aproveches aquellas áreas que detectaste como fortalezas y aquellas que pueden requerir una mejora. Los líderes positivos efectivos obtienen una puntuación de 3, 4 y 5 en estos ítems, con una calificación promedio de 4 (Cameron, 2012).

Fuente:

Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª ed.).

Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.