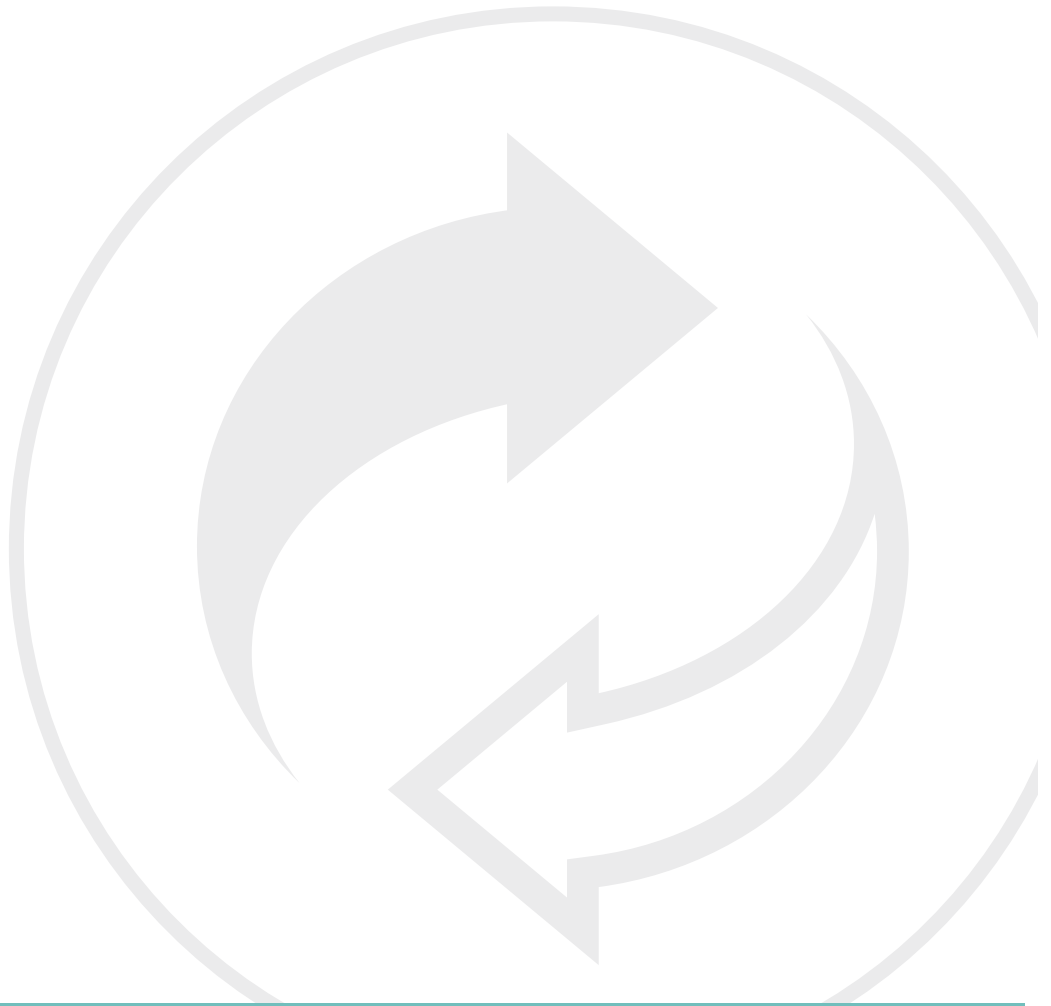


# LVI

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

LEADERSHIP<sup>®</sup>  
VERSATILITY  
INDEX



PREPARADO PARA

**PATRICIA MUESTRA**  
Abril 2024

ELABORADO POR



**KAISER**  
leadership solutions



**LVI**

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

LEADERSHIP<sup>®</sup>  
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)
- P** Compañeros (4)
- S** Subordinados (8)

## PROPÓSITO DEL REPORTE

The Leadership Versatility Index<sup>®</sup> 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 5.0  
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

El método de evaluación del LVI fue desarrollado por  
Bob Kaplan y Rob Kaiser en Kaplan DeVries Inc.

# NORMAS

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

## NORMA DEL GRUPO:

# 21,596 PARTICIPANTES

## CALIFICADO POR:

# 291,961 OBSERVADORES

### REGIÓN

Estados Unidos / Canadá	41.9%
Europa	27.1%
Asia / Pacífico	14.6%
Medio Oriente / África	9.2%
América Latina	4.6%
Otro	2.6%

### INDUSTRIA

Aeroespacial y Defensa	2.4%
Construcción y Materiales	2.7%
Bienes de Consumo	5.3%
Educación y Capacitación	2.3%
Entretenimiento & Hospitalidad	7.8%
Servicios Financieros	7.9%
Agencia del Gobierno	4.3%
Cuidado de la Salud	12.4%
Manufactura y Fabricación	15.7%
Medios de Comunicación	2.3%
Petróleo y Gas	3.1%
Servicios Profesionales	1.3%
Venta al Menudeo	3.7%
Organizaciones Deportivas	0.5%
Tecnología & Internet	16.7%
Telecomunicaciones	4.1%
Transporte	2.6%
Utilidades	0.4%
Otro	4.5%

### NIVEL

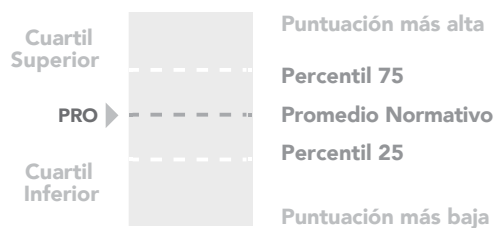
Presidente y Vice-Presidente	8.1%
Director General	36.8%
Director	30.3%
Gerente	17.0%
Supervisor	7.7%

### DEMOGRAFÍA

	PRO	RANGO
Años (años)	43.3	19 - 80
Experiencia Gerencial (años)	12.5	0.25 - 50
Tiempo en el trabajo actual (años)	3.7	0.25 - 30
Masculino   Femenino   Transgénero	68%   31%   <1%	

### INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS.

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



# INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN

## 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.

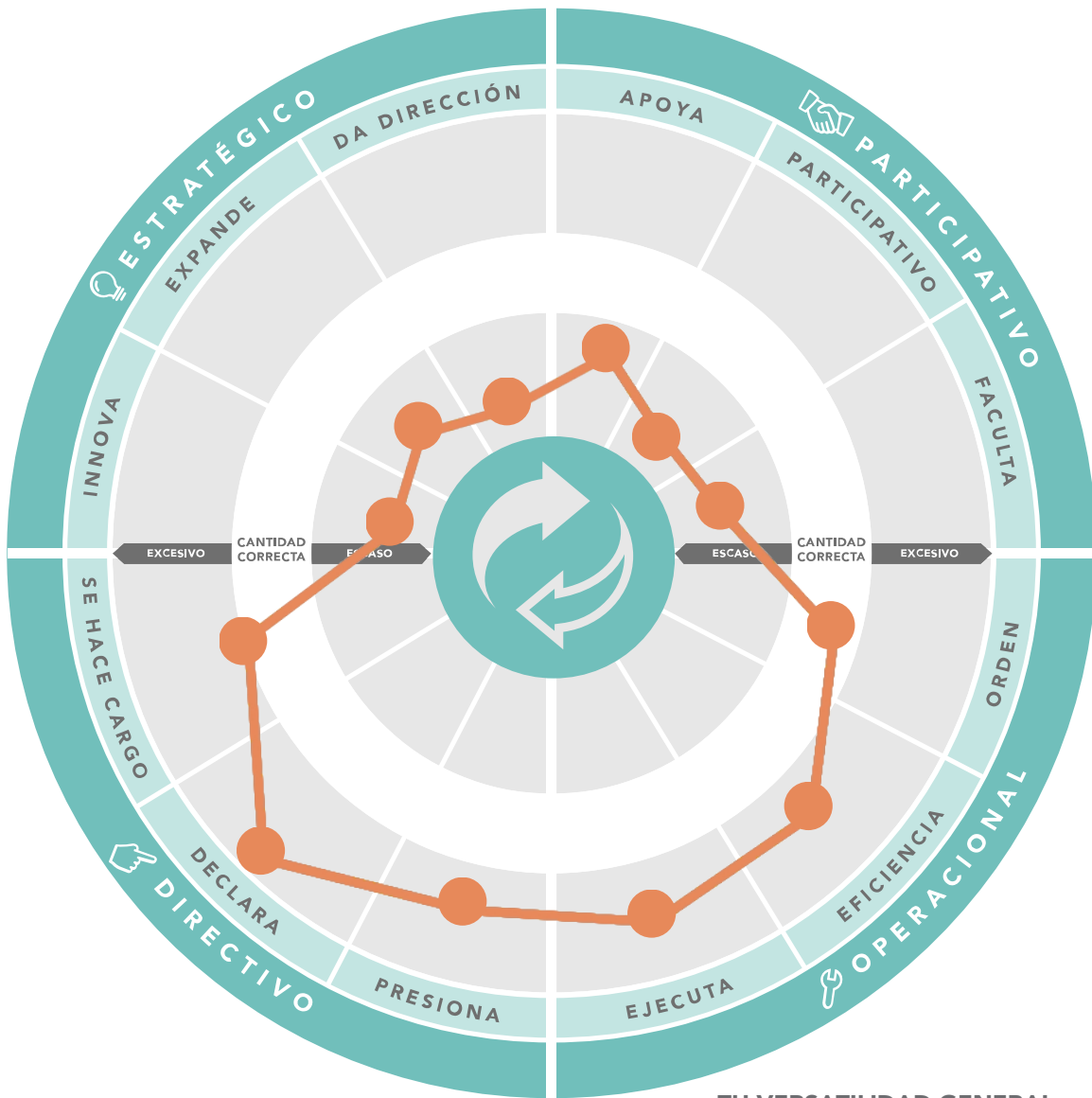
Tu comportamiento fue calificado en una escala única. A diferencia de la escala de calificación típica en donde "las puntuaciones más altas son mejores", la puntuación ideal está en el centro de esta escala, 0, la "Cantidad correcta".



## 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.

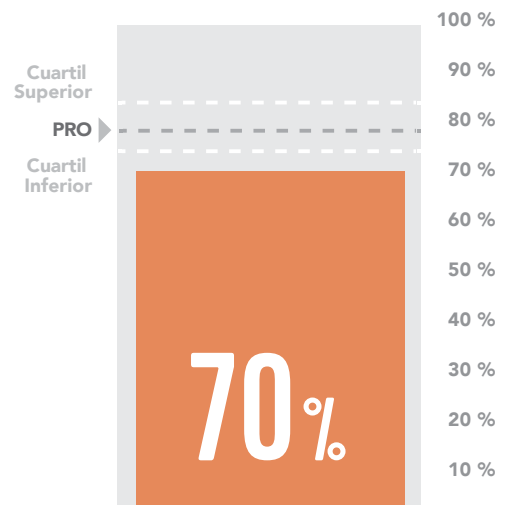
# PERFIL GENERAL



TU VERSATILIDAD GENERAL

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.

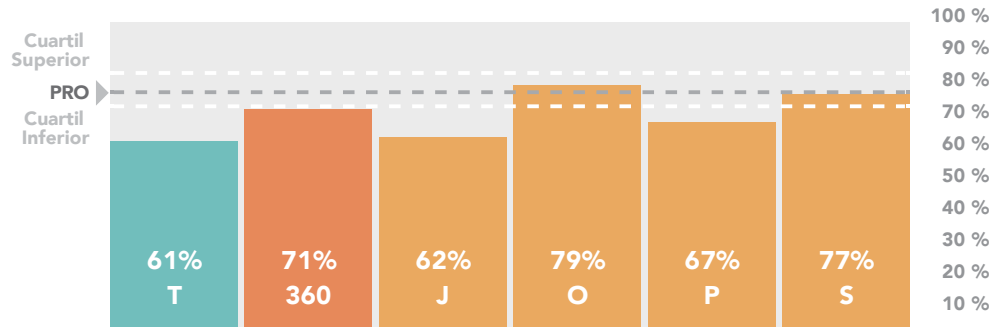
Tu puntaje de versatilidad general se muestra a la derecha. El porcentaje representa qué tan cerca se aproxima tu perfil a un círculo perfectamente redondeado. Un puntaje del 100% significa que todo se calificó como "la cantidad correcta"; los puntajes son inferiores al 100% en la medida en que algunos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



# COMO LIDERAS RESUMEN

## VERSATILIDAD DIRECTIVA-PARTICIPATIVA

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



### DIRECTIVO

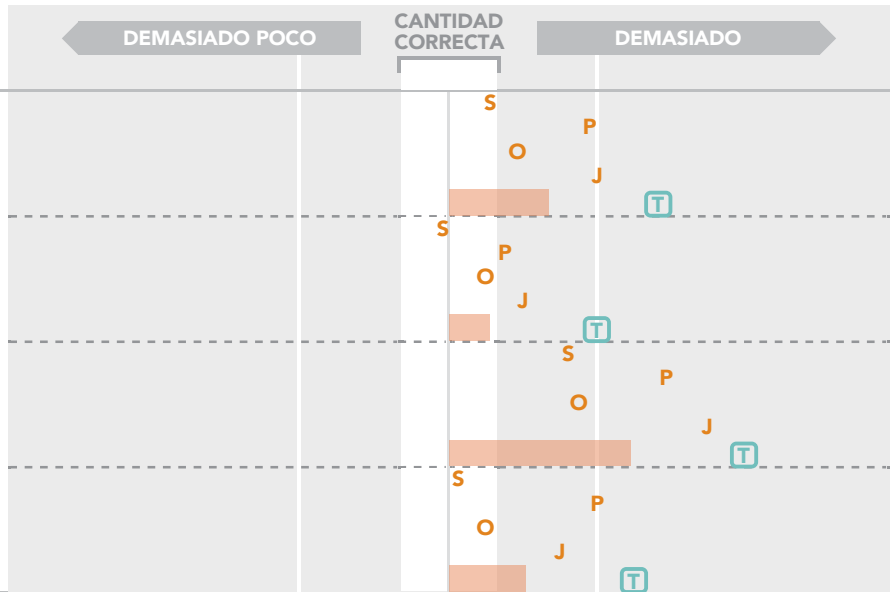
afirma el poder personal y el de la posición

General

Se Hace Cargo

Declara

Presiona



### PARTICIPATIVO

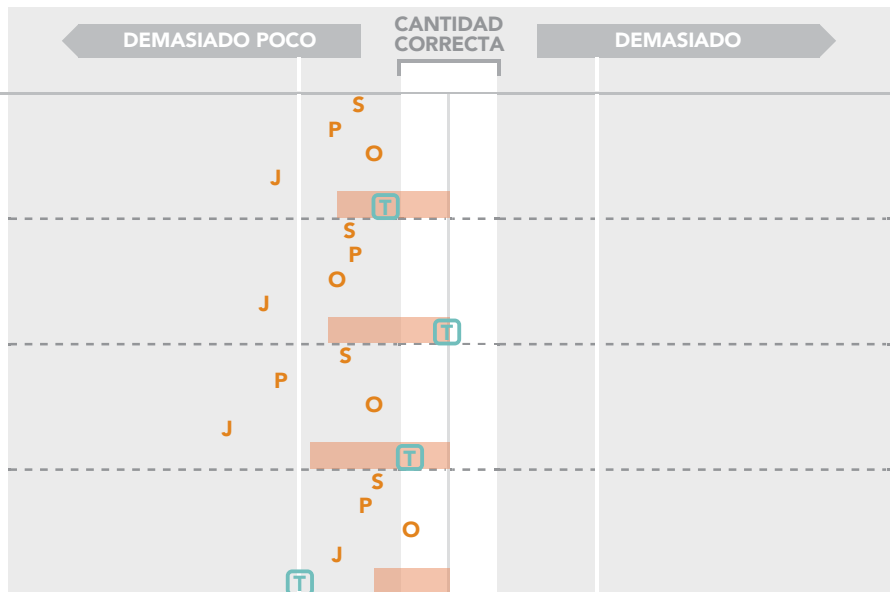
involucra a otros y saca lo mejor de ellos

General

Faculta

Participativo

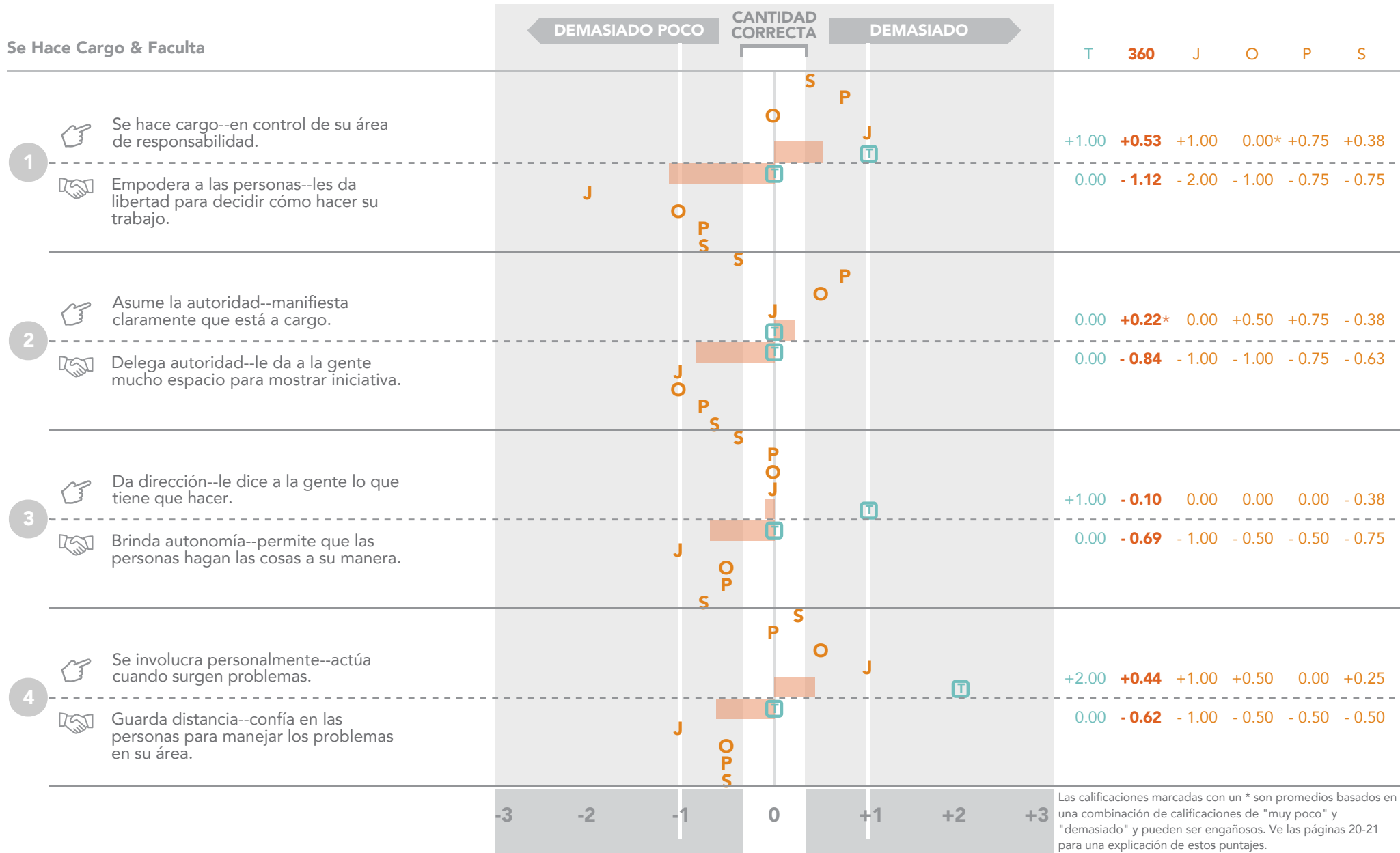
Apoya



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

# COMO LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

## Se Hace Cargo & Faculta

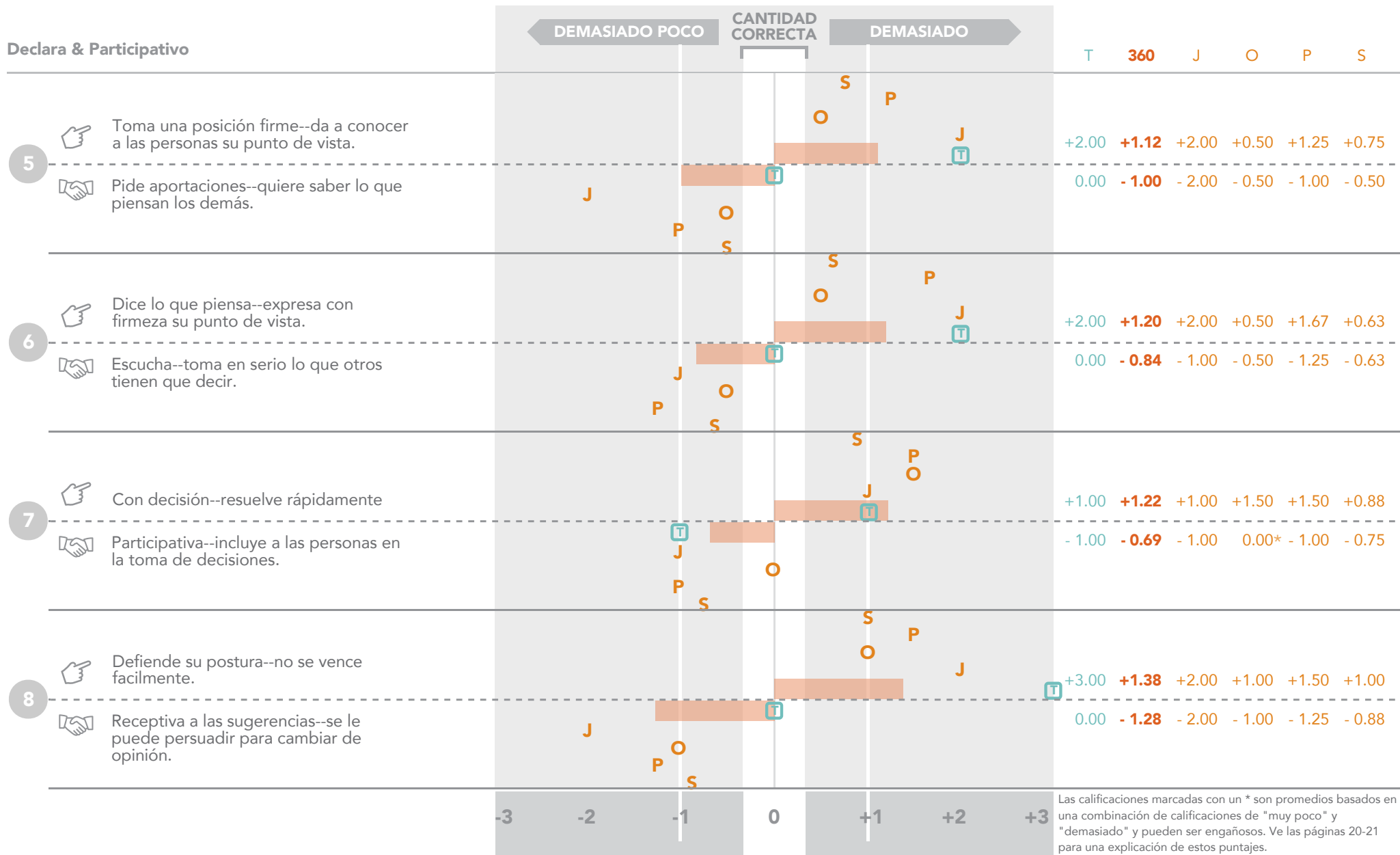


Las calificaciones marcadas con \* son promedios basados en una combinación de calificaciones de "muy poco" y "demasiado" y pueden ser engañosos. Ve las páginas 20-21 para una explicación de estos puntajes.

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

# COMO LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

## Declara & Participativo



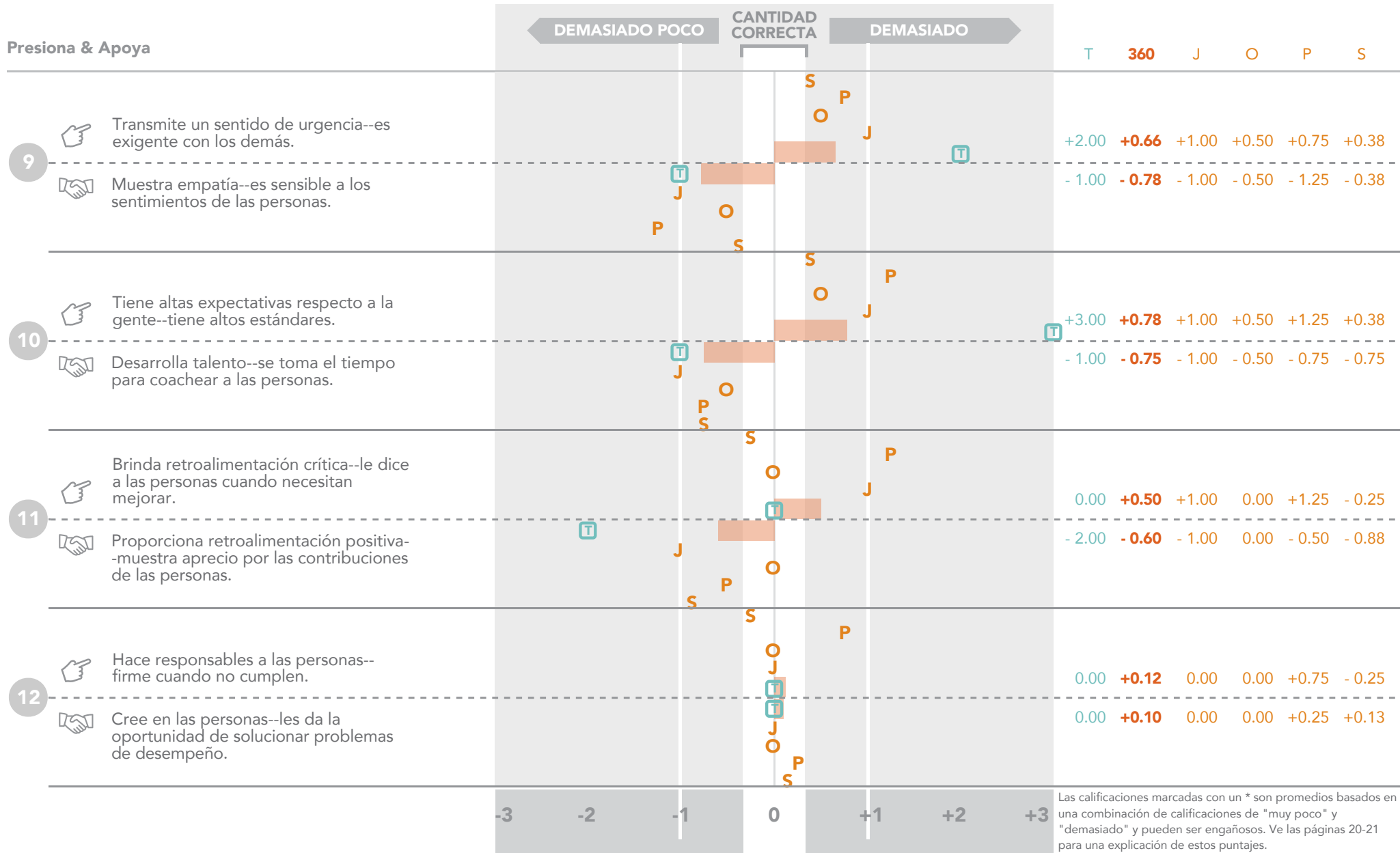
Las calificaciones marcadas con un \* son promedios basados en una combinación de calificaciones de "muy poco" y "demasiado" y pueden ser engañosos. Ve las páginas 20-21 para una explicación de estos puntajes.

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

# COMO LIDERAS DISTRIBUCIÓN DE CALIFICACIONES

## DIRECTIVO

## PARTICIPATIVO

	DEMASIADO POCO				CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO				DEMASIADO POCO				CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO										
	J	O	P	S	TOTAL			J	O	P	S	J	O	P	S	TOTAL			J	O	P	S	TOTAL			J	O	P	S
<b>Se Hace Cargo</b>																													
1 En control	0	1	0	0	1	6	8	1	1	3	3	1	2	3	5	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 Asume autoridad	0	0	0	3	3	8	4	0	1	3	0	1	2	3	4	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 Da dirección	0	0	0	3	3	12	0	0	0	0	0	1	1	2	4	8	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 Se involucrá	0	0	0	1	1	9	5	1	1	0	3	1	1	2	2	6	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Declara</b>																													
5 Toma una posición	0	0	0	0	0	5	10	1	1	4	4	5	1	3	4	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Dice lo que piensa	0	0	0	0	0	5	9	1	1	3	4	1	1	4	5	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7 Con decisión	0	0	0	0	0	4	11	1	2	4	4	1	1	3	5	10	4	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
8 Defiende su postura	0	0	0	0	0	2	13	1	2	4	6	1	2	3	5	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Presiona</b>																													
9 Es exigente	0	0	0	0	0	7	8	1	1	3	3	9	1	4	3	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Tiene altas expectativas	0	0	0	0	0	7	8	1	1	3	3	1	1	3	6	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Brinda retroalimentación crítica	0	0	0	2	2	8	5	1	0	3	1	1	0	2	6	9	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
12 Hace responsable a las personas	0	0	0	3	3	8	4	0	0	3	1	0	0	0	1	1	11	3	0	0	1	2	0	0	1	2			
<b>Total</b>	0	1	0	12	13	81	85	9	11	33	32	11	13	32	50	106	69	5	0	1	1	3							
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	0%	13%	7%	45%	47%	75%	46%	70%	33%	92%	54%	67%	52%	59%	38%	3%	0%	4%	2%	3%							

**TOTALES** Sumarización J, O, P & S (15) **J** Jefe (1) **O** Otros Superiores (2) **P** Compañeros (4) **S** Subordinados (8)

# 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

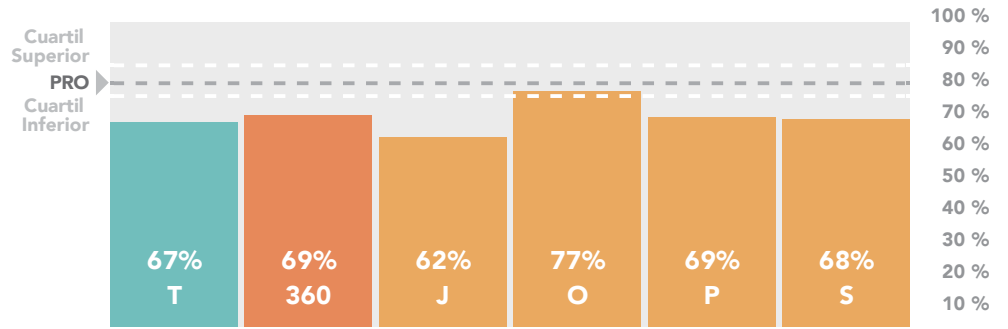
	CANTIDAD CORRECTA						CANTIDAD CORRECTA						
	T	TOTAL	J	O	P		S	T	TOTAL	J	O	P	S
<b>Se Hace Cargo</b>							<b>Faculta</b>						
1 En control	0	6	0	0	1	5	1 Empodera	1	4	0	0	1	3
2 Asume autoridad	1	8	1	1	1	5	2 Delega	1	5	0	0	1	4
3 Da dirección	0	12	1	2	4	5	3 Brinda autonomía	1	7	0	1	2	4
4 Se involucrá	0	9	0	1	4	4	4 Guarda distancia	1	9	0	1	2	6
<b>Declara</b>							<b>Participativo</b>						
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
<b>Presiona</b>							<b>Apoya</b>						
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
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>52</b>	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>43</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>25%</b>	<b>45%</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>30%</b>	<b>54%</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>67%</b>	<b>38%</b>	<b>8%</b>	<b>42%</b>	<b>31%</b>	<b>45%</b>

T Tú **TOTALES** Sumarización J, O, P & S (15) J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

# LO QUE LIDERAS RESUMEN

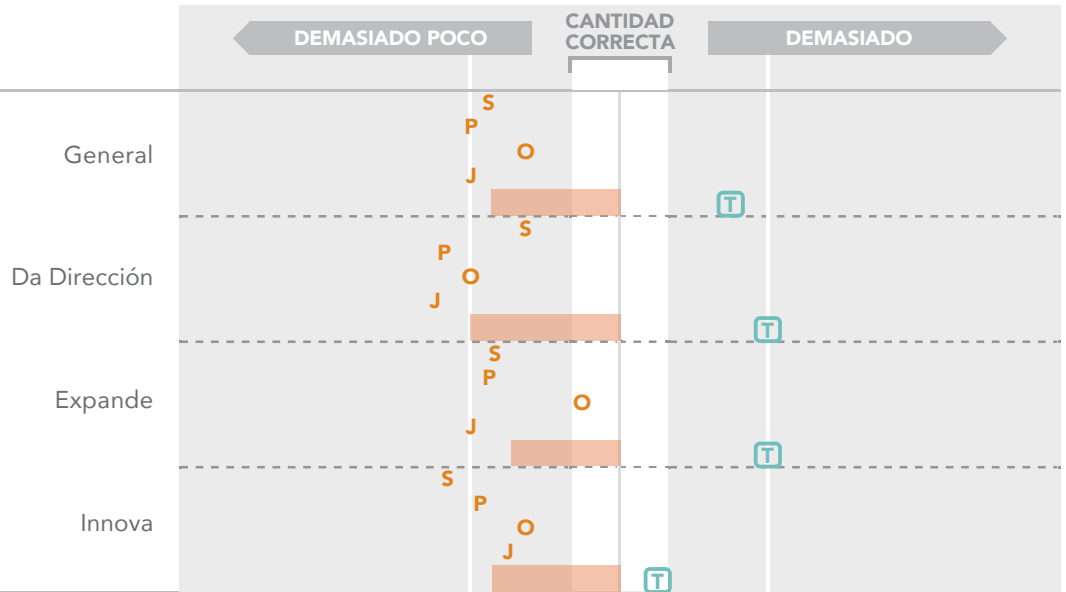
## VERSATILIDAD ESTRATÉGICA-OPERACIONAL

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



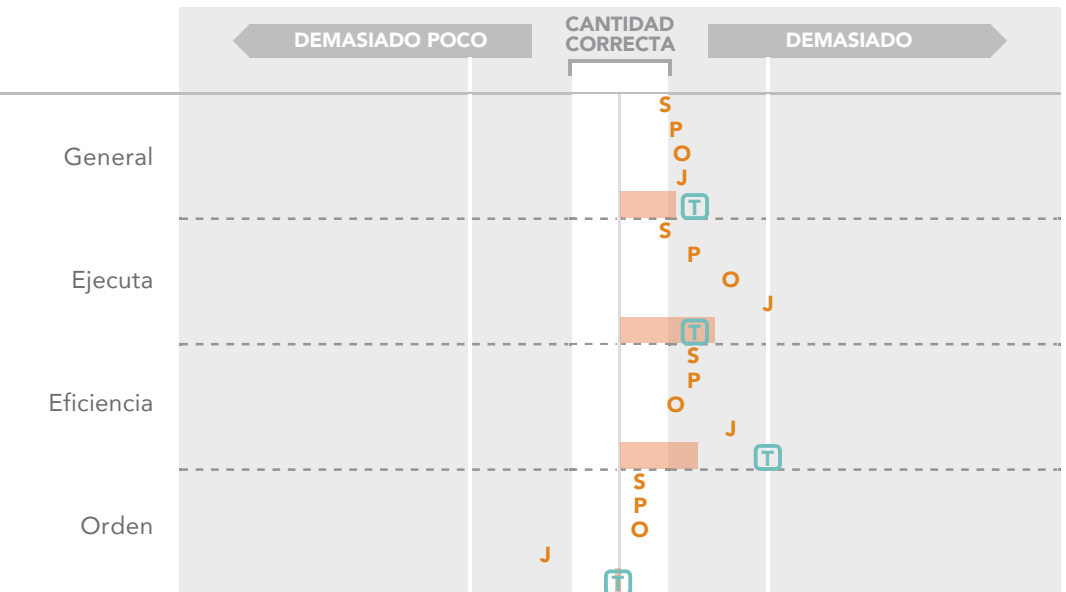
## ESTRATÉGICO

posiciona a la organización para el éxito a largo plazo



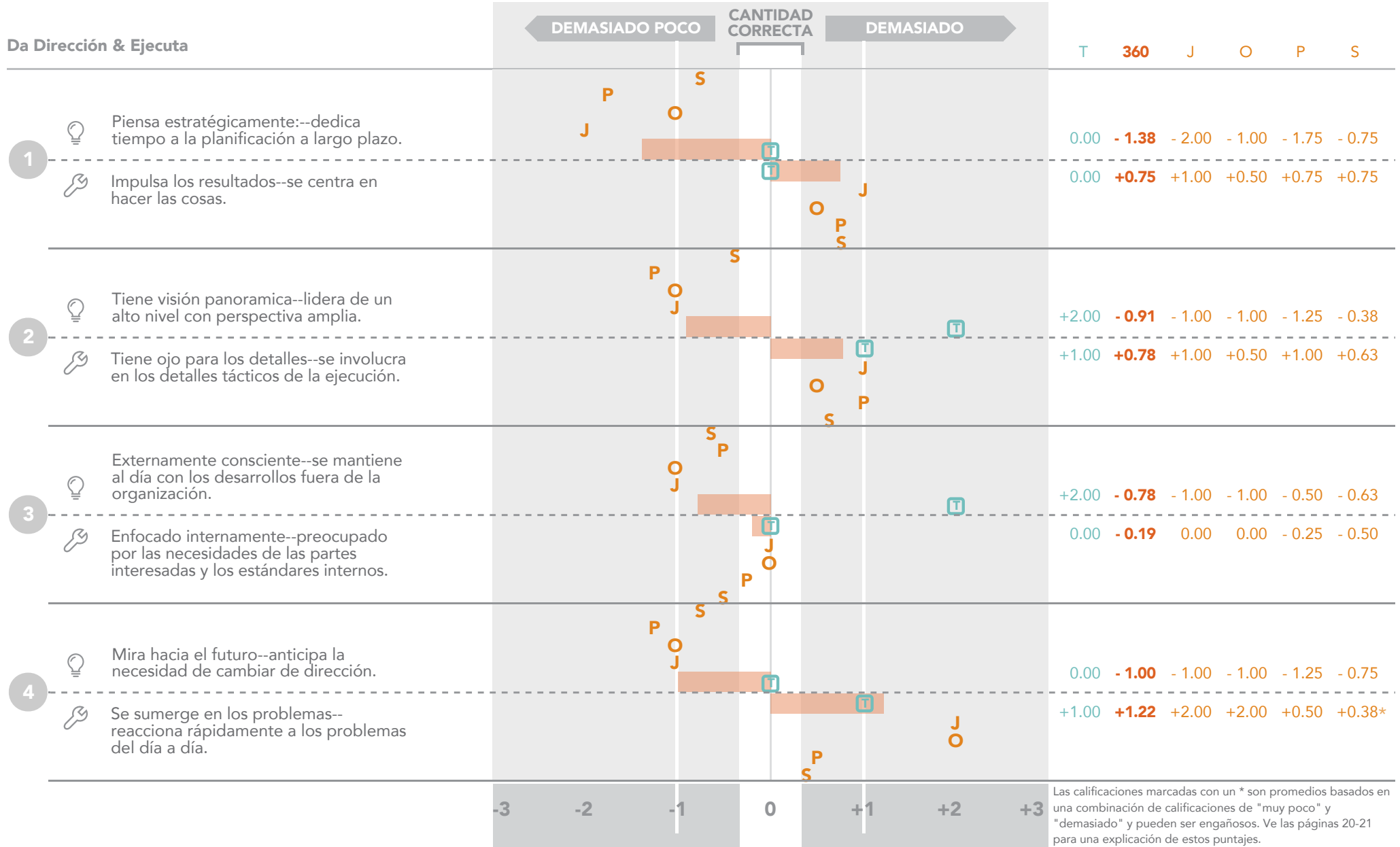
## OPERACIONAL

enfoca a la organización en los detalles de ejecución



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

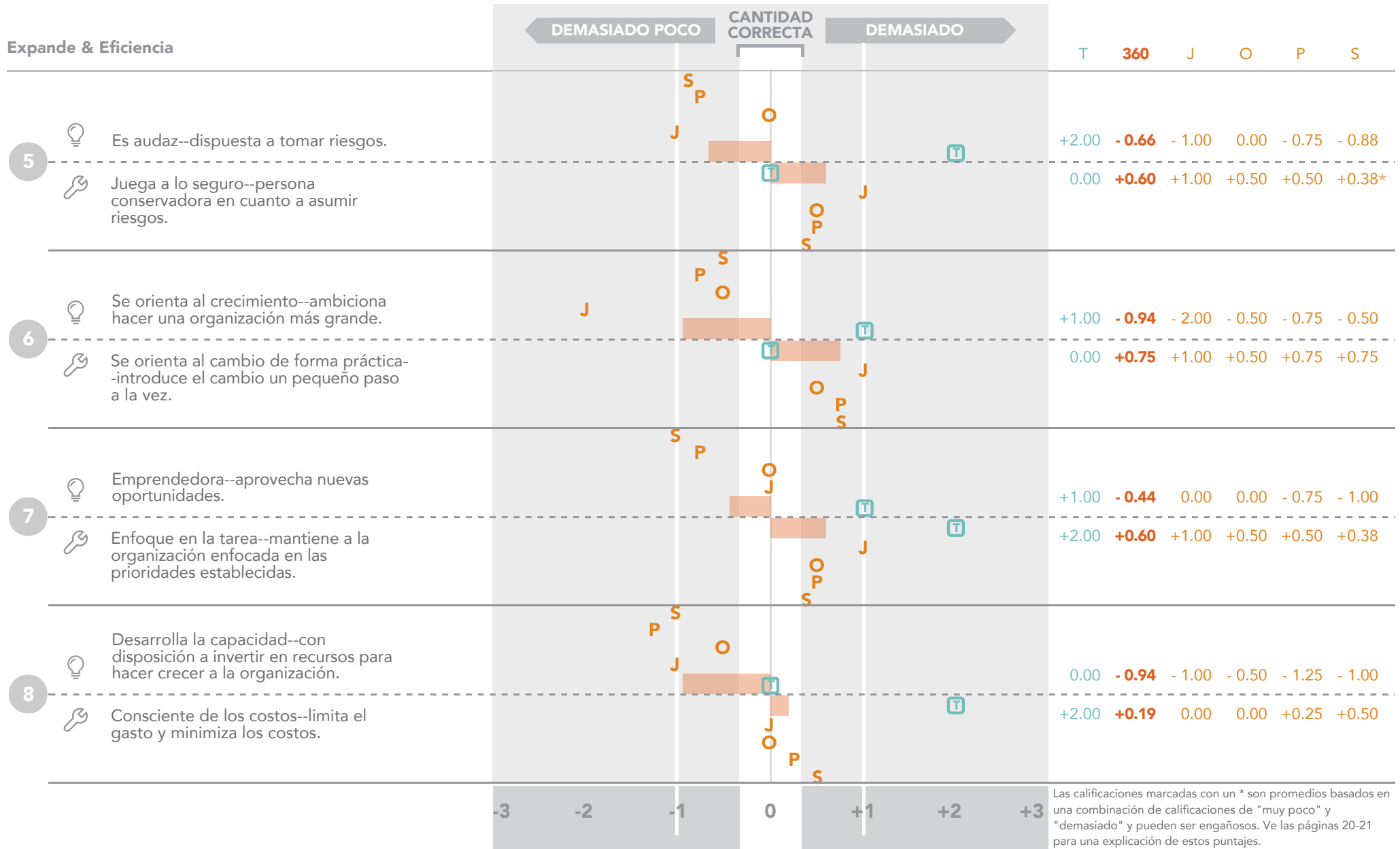
# LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS



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

# LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS

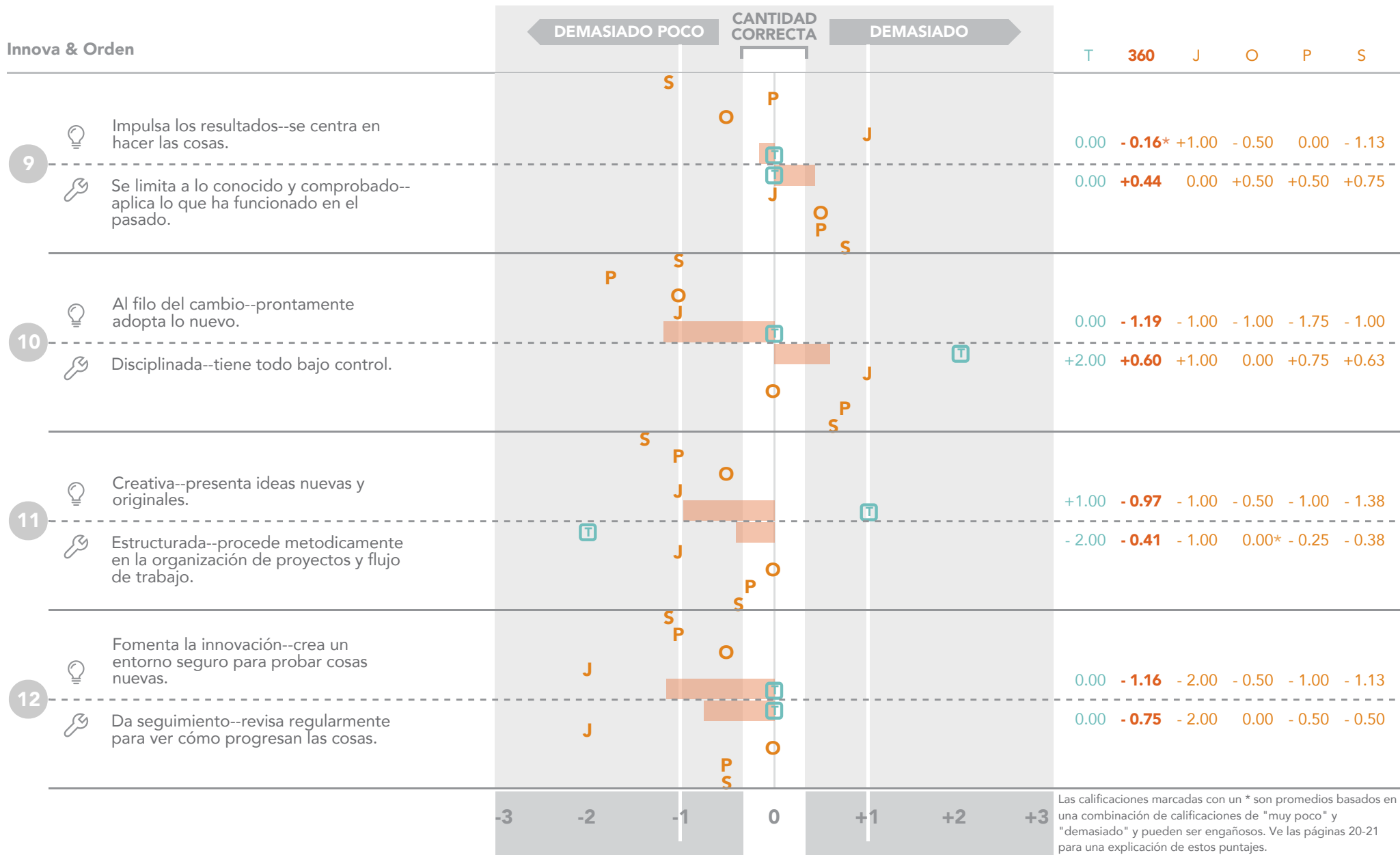
## Expande & Eficiencia



Las calificaciones marcadas con \* 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, P & S    J Jefe (1)    O Otros Superiores (2)    P Compañeros (4)    S Subordinados (8)

# LO QUE LIDERAS RESULTADOS DETALLADOS DE LOS ÍTEMS



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

# LO QUE LIDERAS DISTRIBUCIÓN DE CALIFICACIONES



## ESTRATÉGICO



## OPERACIONAL

	DEMASIADO POCO				CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO					DEMASIADO POCO				CANTIDAD CORRECTA			DEMASIADO			
	J	O	P	S	TOTAL			J	O	P	S		J	O	P	S	TOTAL			J	O	P	S
<b>Da Dirección</b>																							
1 Piensa estratégicamente	1	1	4	4	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	8	1	1	2	4	
2 Tiene visión panorámica	1	2	2	4	9	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	9	1	1	3	4	
3 Externamente consciente	1	2	2	4	9	6	0	0	0	0	0	0	0	1	4	5	10	0	0	0	0	0	
4 Mira hacia el futuro	1	2	2	4	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	9	1	2	2	4	
<b>Expande</b>																							
5 Toma riesgos	1	0	2	3	6	9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	6	7	1	1	2	3	
6 Se orienta al crecimiento	1	1	2	4	8	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	10	1	1	3	5	
7 Emprendedora	0	0	2	5	7	7	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	7	7	1	1	2	3	
8 Desarrolla la capacidad	1	1	4	5	11	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	10	4	0	0	1	3	
<b>Innova</b>																							
9 Cuestiona el statu quo	0	1	0	4	5	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9	6	0	1	2	3	
10 Al filo del cambio	1	2	4	4	11	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	7	7	1	0	2	4	
11 Creativa	1	1	3	5	10	5	0	0	0	0	0	1	1	1	3	6	8	1	0	1	0	0	
12 Fomenta la innovación	1	1	4	5	11	3	1	0	0	0	1	1	0	2	3	6	9	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	10	14	31	51	106	68	6	1	0	0	5	2	1	4	18	25	87	68	7	9	19	33	
<b>Porcentaje</b>	83%	58%	65%	53%	59%	38%	3%	8%	0%	0%	5%	17%	4%	8%	19%	14%	48%	38%	58%	38%	40%	34%	

**TOTALES** Sumarización J, O, P & S (15) **J** Jefe (1) **O** Otros Superiores (2) **P** Compañeros (4) **S** Subordinados (8)



# LO QUE 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.

## ESTRATÉGICO

	CANTIDAD CORRECTA					
	T	TOTAL	J	O	P	S
<b>Da Dirección</b>						
1 Piensa estratégicamente	1	5	0	1	0	4
2 Tiene visión panorámica	0	5	0	0	2	3
3 Externamente consciente	0	6	0	0	2	4
4 Mira hacia el futuro	1	6	0	0	2	4
<b>Expande</b>						
5 Toma riesgos	0	9	0	2	2	5
6 Se orienta al crecimiento	0	7	0	1	2	4
7 Emprendedora	0	7	1	2	2	2
8 Desarrolla la capacidad	1	3	0	1	0	2
<b>Innova</b>						
9 Cuestiona el statu quo	1	9	0	1	4	4
10 Al filo del cambio	1	3	0	0	0	3
11 Creativa	0	5	0	1	1	3
12 Fomenta la innovación	1	3	0	1	0	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>40</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>50%</b>	<b>38%</b>	<b>8%</b>	<b>42%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>

## OPERACIONAL

	CANTIDAD CORRECTA					
	T	TOTAL	J	O	P	S
<b>Ejecuta</b>						
1 Impulsa los resultados	1	7	0	1	2	4
2 Tiene ojo para los detalles	0	6	0	1	1	4
3 Enfocado internamente	1	10	1	2	3	4
4 Se sumerge en los problemas	0	3	0	0	2	1
<b>Eficiencia</b>						
5 Juega a lo seguro	1	6	0	1	2	3
6 Enfrenta el cambio de forma práctica	1	5	0	1	1	3
7 Se enfoca en las prioridades	0	7	0	1	2	4
8 Minimiza los costos	0	10	1	2	3	4
<b>Orden</b>						
9 Confía en lo que funciona	1	9	1	1	2	5
10 Actúa disciplinadamente	0	7	0	2	2	3
11 Estructurada	0	8	0	0	3	5
12 Da seguimiento	1	9	0	2	2	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>87</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>45</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>50%</b>	<b>48%</b>	<b>25%</b>	<b>58%</b>	<b>52%</b>	<b>47%</b>

T Tú **TOTALES** Sumarización J, O, P & S (15) J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

# EL ÓRDEN DE LOS ÍTEMS

		T	360	J	O	P	S	
	8 Defiende su postura	+3.00	+1.38	+2.00	+1.00	+1.50	+1.00	
	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	DEMASIADO
	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	
	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	CANTIDAD CORRECTA
	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	
	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	DEMASIADO POCO
	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, P & S    J Jefe (1)    O Otros Superiores (2)    P 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	
<b>Fortalezas Sobre-utilizadas</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>8 Defiende su postura</li> <li>7 Con decisión</li> <li>6 Dice lo que piensa</li> <li>5 Toma una posición</li> <li>10 Tiene altas expectativas</li> <li>9 Es exigente</li> <li>1 En control</li> <li>11 Brinda retroalimentación crítica</li> <li>4 Se involucrá</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Se sumerge en los problemas</li> <li>2 Tiene ojo para los detalles</li> <li>6 Enfrenta el cambio de forma práctica</li> <li>1 Impulsa los resultados</li> <li>10 Actúa disciplinadamente</li> <li>5 Juega a lo seguro</li> <li>7 Se enfoca en las prioridades</li> <li>9 Confía en lo que funciona</li> </ul>	<b>DEMASIADO</b>
<b>Fortalezas</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Da dirección</li> <li>12 Hace responsable a las personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 Da oportunidad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>8 Minimiza los costos</li> <li>3 Enfocado internamente</li> </ul>	<b>CANTIDAD CORRECTA</b>
<b>Deficiencias</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 Receptiva a las sugerencias</li> <li>1 Empodera</li> <li>5 Pide aportaciones</li> <li>6 Escucha</li> <li>2 Delega</li> <li>9 Muestra empatía</li> <li>10 Coachea a las personas</li> <li>3 Brinda autonomía</li> <li>7 Actúa de forma participativa</li> <li>4 Guarda distancia</li> <li>11 Muestra aprecio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Piensa estratégicamente</li> <li>10 Al filo del cambio</li> <li>12 Fomenta la innovación</li> <li>4 Mira hacia el futuro</li> <li>11 Creativa</li> <li>6 Se orienta al crecimiento</li> <li>8 Desarrolla la capacidad</li> <li>2 Tiene visión panorámica</li> <li>3 Externamente consciente</li> <li>5 Toma riesgos</li> <li>7 Emprendedora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 Da seguimiento</li> <li>11 Estructurada</li> </ul>	<b>DEMASIADO POCO</b>

# 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
 <b>DIRECTIVO</b> 2 Asume autoridad	S	T	J	O P
 <b>ESTRATÉGICO</b> 9 Cuestiona el statu quo	O S	T	P	J

T Tú   J Jefe (1)   O Otros Superiores (2)   P Compañeros (4)   S Subordinados (8)

# 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			P			S		
	MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D	MP	CC	D
 <b>DIRECTIVO</b>															
1 En control			1			1	1		1		1	3		5	3
 <b>PARTICIPATIVO</b>															
7 Actúa de forma participativa	1			1			1		1	3	1		5	3	
 <b>OPERACIONAL</b>															
4 Se sumerge en los problemas			1			1			2		2	2	3	1	4
5 Juega a lo seguro		1				1		1		2	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)    P Compañeros (4)    S Subordinados (8)

# EFFECTIVIDAD COMO LÍDER DE EQUIPO

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.

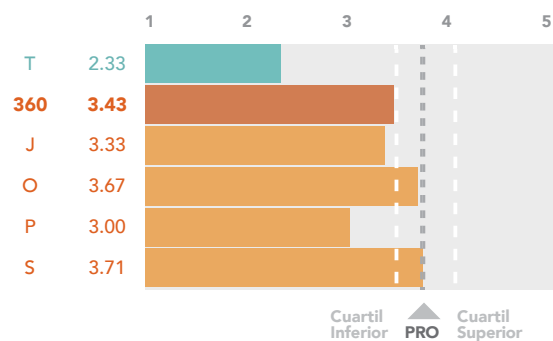


T Tú ● Promedio de J, O, P & S J Jefe (1) ○ Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

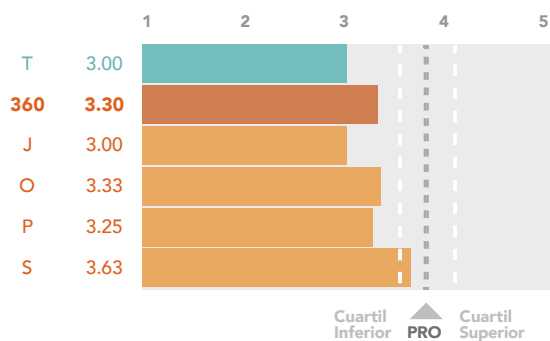
# EFFECTIVIDAD COMO LÍDER DE EQUIPO

## PUNTUACIONES DE LA ESCALA

### VITALIDAD

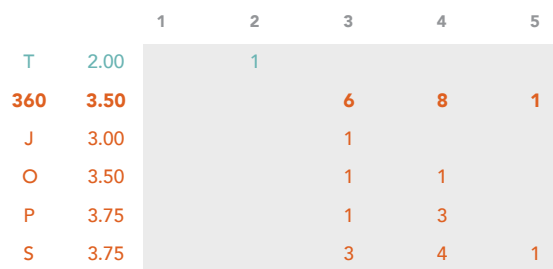


### PRODUCTIVIDAD



## PUNTAJES DE LOS ÍTEMS

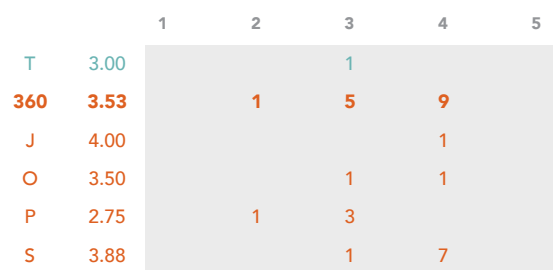
### MORAL



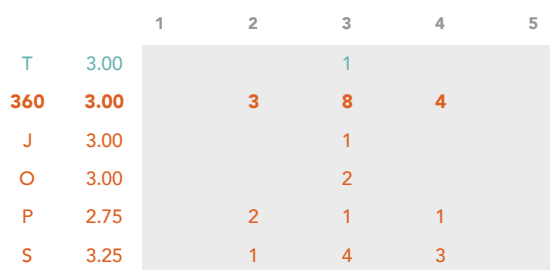
### CANTIDAD



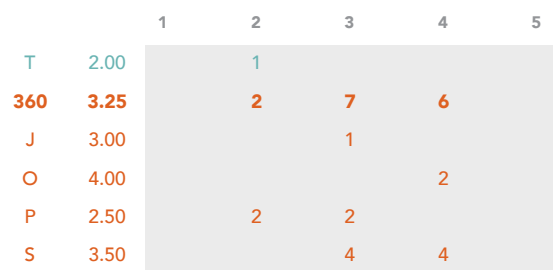
### COMPROMISO



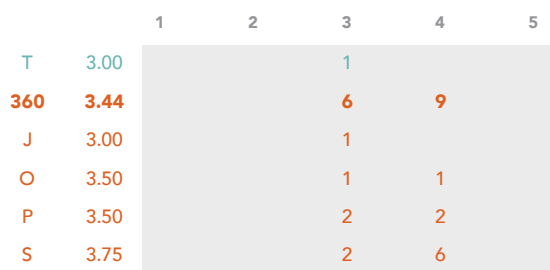
### CALIDAD



### COHESIÓN



### PLAN DE TRABAJO



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

## 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** 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.
- 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.
- P** 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 decisines. 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.
- 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.
- 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.
- S** Patricia es muy conocedora de su área de expertise; ella tiene una comprensión profunda de la operación y de la cadena de suministros.
- 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
- Sentido de urgencia y orientación por los resultados. Patricia hará lo que sea necesario para dar resultados.
- Patricia es pragmática, rápida y enfocada en los resultados. Ella presiona a las personas para que se desempeñen en un nivel más alto.
- 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.

T Tú J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)



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 clara sobre lo que ella piensa que debe hacerse. Ella siempre toma una postura y es rápida para hacerte saber su posición.

### 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** Ella sabe mucho, pero a veces puede parecer un tanto dogmática. Ella confía demasiado en su conocimiento de la operación.
- 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.
- P** Algunas veces, Patricia puede ser demasiado agresiva durante una discusión.
- 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 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

T Tú J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

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.

Patricia algunas veces puede ser agresiva con su equipo en su afán de obtener lo mejor de ellos.

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.

### 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 debería tener un enfoque más estratégico.
- 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.
- P** 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 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.
- Patricia podría afilar más sus habilidades personales. Ella podría tener especialmente mejor escucha activa.
- Colaboración. Ella se enfoca demasiado en su equipo y muestra poco interés en los equipos laterales.
- S** 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.
- 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 enfoque.
- 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.
- Ella no es muy incluyente. Ella no involucra a las personas en las decisiones importantes que les afectan.

T Tú J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

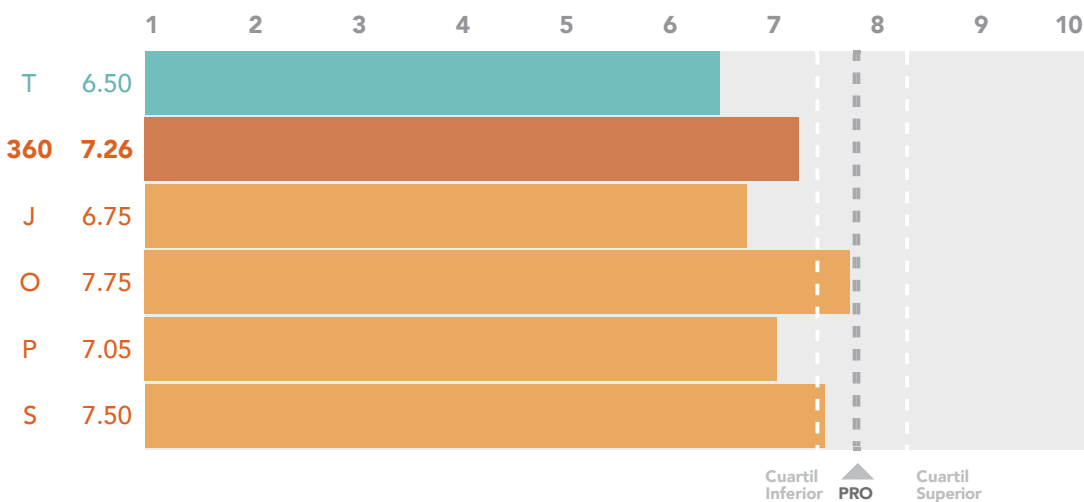
Patricia no es buena para escuchar. Algunas veces cuando presentas un asunto, puedes darte cuenta de que su mente está en otro lugar.

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.

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.

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.

## 4. Califica la efectividad general de Patricia Muestra como líder en una escala de diez puntos en la que 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** **7.50** Buena iniciativa, impulso por resultados y experiencia. Que sea más colaborativa y estratégica.
- 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.
- P** **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).

T Tú J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)

**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.

**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.

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

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

**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.

**8.00** 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.

**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.

### 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** Patricia sigue siendo alguien con quien podemos contar. Solo tienes que saber que creemos en ti, Patricia.
- Mantente ahí. Ya has logrado mucho y puedes lograr mucho más.
- P** Patricia, confía en tus pares. Estamos de tu lado.
- 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.
- Me gusta trabajar con Patricia y pienso que agrega mucho al equipo.
- Patricia tiene muchos dones y admiro profundamente su conocimiento operativo.
- S** Patricia, no siempre tienes que saber todo. Nosotros ya sabemos que tú sabes mucho!
- Tengo mucho respeto por Patricia. Ella sabe más sobre el negocio que nadie que yo haya conocido.
- 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.
- 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.
- Patricia tiene un futuro brillante. Si ella pudiera aportar más a la estrategia y a las habilidades interpersonales, ella sería una extraordinaria líder.
- Tú me has ayudado a elevar mi desempeño a través de retarme. Muchas gracias.
- Solo recuerda lo que ya sabes: trata a las personas como quisieras ser tratada. Ya tienes nuestro respeto.

T Tú J Jefe (1) O Otros Superiores (2) P Compañeros (4) S Subordinados (8)





#### **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

1903-G Ashwood Ct. • Greensboro, NC 27455 • USA  
+1.336.217.2740 • [info@kaiserleadership.com](mailto:info@kaiserleadership.com) • [kaiserleadership.com](http://kaiserleadership.com)