Autodiagnóstico: ¿qué tipo de líder soy?

12 situaciones para conocer tu estilo dominante, tu flexibilidad y tu efectividad

Instrucciones

1. Lee cada situación como si pasara en tu área.
2. Marca la opción que realmente harías, aunque creas que otra «se ve mejor».
3. Una sola respuesta por situación.
4. Trabaja en silencio y deja la hoja de calificación para el final. Tiempo sugerido: 12 minutos.

SITUACIÓN 1

Ana entró hace tres semanas a atención a clientes. Tiene muchas ganas, pero sigue capturando mal los pedidos.

ⓐ Le preguntas cómo cree que puede mejorar y apoyas su propuesta.
ⓑ Le das el procedimiento paso a paso y revisas su captura cada día.
ⓒ Le dices que confías en ella y que te avise cuando lo domine.
ⓓ Le explicas por qué importa cada dato, resuelves sus dudas y la acompañas.

SITUACIÓN 2

Carla hace muy bien las presentaciones a clientes. Aun así, antes de cada una te pide que la revises y te pregunta si está bien.

ⓐ Revisas cada lámina y le marcas los cambios que debe hacer.
ⓑ Le dices que ya no te la mande y que presente como ella decida.
ⓒ Le preguntas qué le preocupa de la presentación y le dices con hechos por qué confías en su criterio.
ⓓ Le explicas de nuevo qué esperas de una buena presentación y le das ánimo.

SITUACIÓN 3

Tu mejor ejecutiva de cuentas lleva años cerrando renovaciones sin ayuda. Llega la renovación más grande del año.

ⓐ Te sientas con ella a explicarle la estrategia que debe seguir y por qué.
ⓑ Le entregas la cuenta completa y le pides que te avise si necesita algo de ti.
ⓒ Le das el guion de la negociación y pides un reporte diario.
ⓓ Le pides que arme la estrategia contigo en una junta.

SITUACIÓN 4

Luis lleva cuatro meses usando el sistema nuevo de inventarios. Ya sabe lo básico, pero esta semana cometió dos errores y dijo «esto no es lo mío».

ⓐ Le das espacio para que lo resuelva solo y recupere la confianza.
ⓑ Le preguntas cómo quiere organizarse y dejas que él decida.
ⓒ Revisas con él los dos errores, le explicas el porqué de cada paso y le reconoces lo que ya domina.
ⓓ Le repites el procedimiento completo y revisas todo lo que capture.

SITUACIÓN 5

Promoviste a tu mejor vendedor a coordinador. Está emocionado y nunca ha hecho un pronóstico de ventas. El primero se entrega el viernes.

ⓐ Le enseñas el formato, le dices de dónde salen los datos y lo revisan juntos el jueves.
ⓑ Le preguntas cómo le gustaría armarlo y lo apoyas en lo que proponga.
ⓒ Le explicas para qué sirve el pronóstico y lo animas a intentarlo.
ⓓ Le dices que confías en él, que por algo lo promoviste.

SITUACIÓN 6

El encargado de embarques resuelve las urgencias antes de que te enteres y entrena a los nuevos por iniciativa propia. Hay que reorganizar las rutas de la semana.

ⓐ Lo citas para definir juntos cada ruta.
ⓑ Le explicas cómo quieres las rutas y por qué.
ⓒ Le entregas las rutas ya definidas y revisas que las cumpla.
ⓓ Le dices que las rutas son suyas y que solo te avise si algo se sale del plan.

SITUACIÓN 7

Un supervisor con buenos resultados lleva un mes apagado. Cumple, pero dejó de proponer. Te enteras de que siente que nadie le dice cómo va.

ⓐ Lo dejas trabajar, ya sabe hacer su trabajo y se le va a pasar.
ⓑ Te sientas con él, le das retroalimentación concreta y construyen juntos qué sigue para él.
ⓒ Le pones metas semanales y revisas sus avances de cerca.
ⓓ Le explicas la importancia de su área y le pides más actitud.

SITUACIÓN 8

Una analista con seis meses en el puesto entregó su tercer reporte con fallas. La ves desanimada y ya evita preguntar.

ⓐ Revisas el reporte con ella, le explicas el criterio detrás de cada sección y le marcas sus avances.
ⓑ Le das una lista de correcciones y una fecha de entrega.
ⓒ Le pides que lo corrija por su cuenta y te lo mande cuando esté listo.
ⓓ Le preguntas qué cree que salió mal y dejas que ella proponga la solución.

SITUACIÓN 9

Un practicante recién llegado va a operar por primera vez un equipo con riesgo de seguridad. Está entusiasmado.

ⓐ Le explicas por qué existen las reglas de seguridad y contestas sus dudas.
ⓑ Lo dejas probar, la mejor forma de aprender es haciendo.
ⓒ Le preguntas cómo se siente y qué necesita para empezar.
ⓓ Le muestras el procedimiento, lo ves hacerlo y te quedas cerca hasta que lo repita bien.

SITUACIÓN 10

Tu jefa de almacén conoce el proceso mejor que nadie. Cambiaron la distribución sin consultarla y desde entonces participa poco.

ⓐ Le pides que te diga qué ve ella en la nueva distribución y actúas sobre lo que propone.
ⓑ Le explicas otra vez las razones del cambio para que se convenza.
ⓒ Le indicas cómo debe operar con la nueva distribución.
ⓓ Respetas su distancia y esperas a que se adapte.

SITUACIÓN 11

Tu equipo empezó a usar una herramienta de inteligencia artificial. Un colaborador la probó, se trabó y volvió a su método anterior: «así siempre me ha funcionado».

ⓐ Le indicas que su uso es obligatorio a partir del lunes.
ⓑ Lo dejas seguir con su método, ya la usará cuando quiera.
ⓒ Le explicas para qué sirve en su trabajo, lo acompañas en un caso real y le reconoces lo que ya logró.
ⓓ Le preguntas si quiere usarla o no y respetas lo que decida.

SITUACIÓN 12

Una líder de proyecto con historial impecable te propone una mejora al proceso y quiere probarla en su equipo.

ⓐ Le das luz verde, acuerdan cómo te contará los resultados y te quitas del camino.
ⓑ Le pides un plan detallado y apruebas cada paso antes de avanzar.
ⓒ Diseñan la prueba juntos en varias sesiones.
ⓓ Le explicas cómo harías tú la mejora y por qué.

Hoja de calificación

Paso 1: en cada fila, encierra la letra que marcaste. La columna te dice qué estilo usaste.

Situación	E1 Dirigir	E2 Persuadir	E3 Participar	E4 Delegar	Mi letra	Nivel de la persona	Letra que pedía	¿Coincidí?
1	b	d	a	c		D1	**b**	
2	a	d	c	b		D3	**c**	
3	c	a	d	b		D4	**b**	
4	d	c	b	a		D2	**c**	
5	a	c	b	d		D1	**a**	
6	c	b	a	d		D4	**d**	
7	c	d	b	a		D3	**b**	
8	b	a	d	c		D2	**a**	
9	d	a	c	b		D1	**d**	
10	c	b	a	d		D3	**a**	
11	a	c	d	b		D2	**c**	
12	b	d	c	a		D4	**a**	
Total							**Coincidencias (de 12)**	

Paso 2: tus tres resultados

Estilo dominante. El estilo con el total más alto es tu estilo natural: _____

Flexibilidad. ¿Cuántos estilos usaste al menos dos veces? _____ de 4. Uno o dos: poco flexible. Tres o cuatro: flexible.

Efectividad. ¿En cuántas situaciones tu letra coincidió con la que pedía la persona? _____ de 12. De 10 a 12: lectura muy buena. De 7 a 9: buena, con casos por revisar. 6 o menos: tu estilo habitual pesa más que el diagnóstico.

Cómo leer tu resultado

Tu estilo dominante es un hábito. Se cambia igual que cualquier hábito: con práctica.

Estilo	Su fortaleza	Cuándo juega en contra	Para practicar esta semana
E1 · Dirigir Mucha dirección, poco apoyo	Claridad y rapidez. Pones orden en una crisis y cuando alguien empieza.	Con gente experta se vive como microgestión y apaga la iniciativa.	Elige a tu persona más experta y entrégale un resultado completo esta semana, sin decirle cómo.
E2 · Persuadir Mucha dirección, mucho apoyo	Enseñas y motivas a la vez. Conviertes dudas en compromiso cuando hay cambios.	Consume tiempo. Con quien ya sabe suena a sermón.	Con alguien que ya domina su tarea, cambia la explicación por una pregunta: «¿cómo lo ves tú?».
E3 · Participar Poca dirección, mucho apoyo	Generas confianza. La gente te cuenta los problemas antes de que crezcan.	Con personas nuevas deja vacíos: esperan instrucciones y reciben preguntas.	Con la persona más nueva de tu equipo, da una instrucción paso a paso y agenda la revisión.
E4 · Delegar Poca dirección, poco apoyo	Desarrollas autonomía y liberas tu tiempo para lo importante.	Con quien empieza se siente como abandono y los errores aparecen tarde.	Agenda una revisión corta a media semana con quien todavía está aprendiendo la tarea.

Cada nivel pide un estilo

Nivel de la persona en la tarea	Qué necesita	Estilo que pide
D1 · Principiante con ganas Competencia baja, compromiso alto	Instrucciones paso a paso, un ejemplo y revisiones frecuentes	**E1 · Dirigir**
D2 · Aprendiz desanimado Algo de competencia, compromiso bajo	El porqué, reconocimiento de avances y acompañamiento	**E2 · Persuadir**
D3 · Capaz pero inseguro Competencia alta, compromiso variable	Escucha, preguntas y confianza explícita	**E3 · Participar**
D4 · Experto autónomo Competencia alta, compromiso alto	Autonomía, reconocimiento y retos nuevos	**E4 · Delegar**

El nivel se mide por tarea. Una misma persona puede ser experta en una cosa y principiante en otra. Primero diagnostica el nivel y después elige el estilo. Versión interactiva de este autodiagnóstico: **talleresyconferencias.com/blog/test-estilo-de-liderazgo**

Reflexión individual

¿Con qué persona de mi equipo mi estilo natural funciona mejor?

¿Con quién me está jugando en contra, y por qué?

¿Qué estilo casi nunca uso? ¿Qué me cuesta de él?