Cómo me veo

Hoja 1 · Para el líder. Califica con qué frecuencia haces cada conducta.

#	Yo, como líder…	Nunca 1 · 2 · 3 · 4 · 5 Siempre
1	Doy instrucciones claras: qué, cómo y para cuándo.	1 2 3 4 5
2	Explico el porqué de las decisiones y de los cambios.	1 2 3 4 5
3	Pregunto la opinión de la persona antes de decidir.	1 2 3 4 5
4	Entrego tareas completas y dejo que la persona decida cómo hacerlas.	1 2 3 4 5
5	Reviso el avance de las tareas con frecuencia.	1 2 3 4 5
6	Escucho dudas y las resuelvo, aunque la decisión siga siendo mía.	1 2 3 4 5
7	Reconozco con hechos lo que la persona hace bien.	1 2 3 4 5
8	Estoy disponible sin estar encima del trabajo.	1 2 3 4 5
9	Muestro con un ejemplo cómo se hace una tarea nueva.	1 2 3 4 5
10	Reconozco los avances mientras la persona aprende.	1 2 3 4 5
11	Ayudo a que la persona encuentre su propia solución.	1 2 3 4 5
12	Confío en el criterio de quien domina su trabajo.	1 2 3 4 5
13	Corrijo en el momento cuando algo se hace distinto a lo indicado.	1 2 3 4 5
14	Acompaño de cerca a quien se equivoca o se desanima.	1 2 3 4 5
15	Tomo decisiones junto con la persona responsable de la tarea.	1 2 3 4 5
16	Dejo que las personas expertas resuelvan sin pedirme permiso.	1 2 3 4 5

Suma por estilo

Estilo	Suma estas conductas	Total (de 4 a 20)
E1 · Dirigir	1 + 5 + 9 + 13	
E2 · Persuadir	2 + 6 + 10 + 14	
E3 · Participar	3 + 7 + 11 + 15	
E4 · Delegar	4 + 8 + 12 + 16	

Cómo me ven

Hoja 2 · Para 2 o 3 personas de tu equipo. Es anónima: no escribas tu nombre.

Tu jefe o jefa quiere mejorar su forma de dirigir y te pide ayuda. Califica con qué frecuencia hace cada conducta contigo. Responde con lo que ves en el día a día.

#	Mi jefe o jefa…	Nunca 1 · 2 · 3 · 4 · 5 Siempre
1	Da instrucciones claras: qué, cómo y para cuándo.	1 2 3 4 5
2	Explica el porqué de las decisiones y de los cambios.	1 2 3 4 5
3	Pregunta la opinión de la persona antes de decidir.	1 2 3 4 5
4	Entrega tareas completas y dejo que la persona decida cómo hacerlas.	1 2 3 4 5
5	Revisa el avance de las tareas con frecuencia.	1 2 3 4 5
6	Escucha dudas y las resuelvo, aunque la decisión siga siendo suya.	1 2 3 4 5
7	Reconoce con hechos lo que la persona hace bien.	1 2 3 4 5
8	Está disponible sin estar encima del trabajo.	1 2 3 4 5
9	Muestra con un ejemplo cómo se hace una tarea nueva.	1 2 3 4 5
10	Reconoce los avances mientras la persona aprende.	1 2 3 4 5
11	Ayuda a que la persona encuentre su propia solución.	1 2 3 4 5
12	Confía en el criterio de quien domina su trabajo.	1 2 3 4 5
13	Corrige en el momento cuando algo se hace distinto a lo indicado.	1 2 3 4 5
14	Acompaña de cerca a quien se equivoca o se desanima.	1 2 3 4 5
15	Toma decisiones junto con la persona responsable de la tarea.	1 2 3 4 5
16	Deja que las personas expertas resuelvan sin pedirle permiso.	1 2 3 4 5

Mi espejo: yo frente a mi equipo

Hoja 3 · Compara tu suma con el promedio de las hojas de tu equipo.

Estilo	Cómo me veo	Cómo me ven (promedio)	Diferencia
E1 · Dirigir			
E2 · Persuadir			
E3 · Participar			
E4 · Delegar			

Cómo leerlo. Una diferencia de 4 puntos o más en un estilo es una conversación pendiente. Si te ves más alto que tu equipo, haces menos de lo que crees. Si te ves más bajo, tu equipo recibe más de lo que notas.

Mis conclusiones

El estilo donde hay más diferencia:

Lo que voy a preguntarle a mi equipo sobre esa diferencia:

Una conducta que voy a hacer más seguido este mes: