

¿CUÁL ES TU ESTILO DE LIDERAZGO?

AUTO DIAGNÓSTICO

Por Paco Ortiz

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER MI ESTILO DE LIDERAZGO?

Manejar equipos de trabajo es un gran reto.

Hay mucho trabajo por hacer, manejas la complejidad, obtienes resultados, administras personas y eventualmente haces un alto en el camino y te preguntas si lo estás haciendo bien. Es una pregunta válida.

Todos tenemos puntos ciegos y a veces nos sentimos insatisfechos con nuestro liderazgo personal, quisiéramos tener una mejor forma de comunicarnos, más influencia en nuestro equipo, conseguir las metas sin tanto esfuerzo. Estamos cansados de trabajar horas extras y no ver un cambio. El trabajo se acumula, no siempre puedes delegar y eso a veces te quita el sueño.

Sientes que estás solo en esto.

A pesar de todo tienes una visión clara de lo que deseas: un equipo comprometido, mentalidad de crecimiento, relaciones interpersonales sanas, un sistema de seguimiento confiable y en pocas palabras, una vida más fácil, sin drama en la oficina.

Teniendo más de dos décadas desarrollando equipos de trabajo, sé por lo que pasas.

La pregunta que escucho con más frecuencia es: ¿Cómo transformo la manera de trabajar del equipo?

Hay dos aspectos clave en el liderazgo: el equipo y los objetivos.

Te pregunto: ¿Estás en equilibrio con ambos? ¿Te concentras “demasiado” en la tarea? ¿Tu equipo es creativo? ¿Está motivado? ¿Cómo es tu relación personal con ellos?

¿Cuentas con los aspectos clave que aumentan la motivación, el compromiso y la creatividad de tu equipo de trabajo?

Conocerse es el primer paso para lograr la transformación de tu equipo.

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

Conocer tu estilo de liderazgo te ayudará a centrar tu energía en tu forma natural de liderar y en las fortalezas del equipo. Podrás construir una cultura positiva y convertirte en el mejor entrenador y líder que puedes ser.

Te invito a tomar un lápiz ahora mismo y responder 30 preguntas.

El auto diagnóstico consta de dos cuestionarios, A y B, de 15 preguntas cada uno. Te llevará menos de 15 minutos responderlos.

Las respuestas y las implicaciones laborales en tu estilo de liderazgo serán reveladoras.

Al terminar, sabrás qué puedes mejorar y cómo hacerlo.

Los pequeños cambios en la mejora de tu estilo de liderazgo pagan grandes dividendos en la calidad del trabajo realizado y la entrega de resultados.

Esta es una oportunidad de crecimiento y este es el mejor momento para hacerlo.

Paco Ortiz

CUESATIONARIO A. APOYO Y COMUNICACIÓN

1.- La gente cuenta contigo cuando tiene un problema. (asistes, “coacheas”).

- a. Muy ocupado para eso
- b. A veces
- c. Casi siempre/Siempre

2.- Felicitas a tu equipo, reconoces públicamente su trabajo.

- a. Casi nunca
- b. A veces
- c. Muchas veces

3.- Das libertad de trabajar

- a. Casi nunca
- b. A veces
- c. Casi siempre

4.- ¿Qué harías si te llama un cliente furioso por un error de tu subalterno?

- a. Le llamo la atención
- b. Pregunto de qué se trata el asunto
- c. Pregunto y veo la forma de entrenarlo para que no se repita

5.- Respetas las decisiones de tu equipo de trabajo.

- a. Nunca/Casi nunca
- b. A veces
- c. Casi siempre/Siempre

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

6.- Cuando un colaborador solicita recursos para los proyectos, buscas la forma de darlos.

- a. Nunca/Casi nunca
- b. A veces
- c. Casi siempre/Siempre

7.- Conoces las fortalezas y habilidades de cada miembro de tu equipo.

- a. De pocos
- b. De algunos
- c. De todos

8.- ¿Preguntas la opinión de los demás en las reuniones de trabajo?, o ¿das instrucciones de las acciones a seguir en ellas?

- a. Doy instrucciones
- b. Doy instrucciones y pregunto al final
- c. Pregunto al principio y doy instrucciones al final

9.- Crecimiento de los colaboradores

- a. Las personas solo desarrollan actividades de su puesto
- b. Las personas desarrollan otras actividades solo cuando es necesario (cubrir a otro por enfermedad)
- c. Se da oportunidad de proyectos nuevos para el crecimiento constante de los miembros del equipo

10.- Tu equipo cada vez toma mayores responsabilidades y se motiva con ello

- a. No, se quejan de más trabajo
- b. Lo aceptan sin quejarse
- c. Si, lo ven como reto y motivación, trabajan en equipo para sacar adelante el compromiso

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

11.- Buscar innovar métodos de trabajo.

- a. No, las cosas funcionan bien como están
- b. Prefiero optimizar lo que ya existe
- c. Busco nuevas formas de hacer las cosas, nuevos procesos o sistemas

12.- Cuando alguien del equipo comete un error.

- a. Trata de ocultarlo.
- b. Esperan a corregirlo para decirme después
- c. Comparten el error conmigo y con el equipo si es necesario como aprendizaje común. Toman acción para enmendarlo

13.- Dejas que tomen todos sus días de vacaciones

- a. Depende de la cantidad de trabajo
- b. Si, solo me avisan con tiempo
- c. Siempre dejo que tomen ese periodo

14.- Has tenido comunicación uno a uno con las personas que el grupo considera “difíciles” o conflictivas.

- a. Prefiero no hacerlo, no van a cambiar
- b. He intentado, pero solo empeora las cosas conocen
- c. He hablado con ellas y han empezado a cambiar

15.- Cada cuándo das retroalimentación informal a tu equipo uno a uno (señalas aspectos específicos a mejorar de forma personal o con preguntas).

- a. No lo realizo como hábito
- b. A veces cuando se presenta la oportunidad
- c. Continuamente doy coaching y formulo las preguntas, escucho atentamente sus sugerencias de mejora

CUESTIONARIO B.

EXIGENCIA Y EVALUACIÓN

16.- Tienes definidas las metas para cada uno de tus colaboradores (tiempos de entrega incluidos)

- a. Nunca/Casi nunca
- b. Si, a solo a nivel equipo
- c. Si a nivel equipo y colaborador

17.- Cuando evalúas a tu gente, consideras el cumplimiento de objetivos.

- a. No siempre
- b. Depende de la situación
- c. Siempre considero su cumplimiento en su evaluación

18.- Cuando algo va mal NO se los haces ver.

- a. Cierto, prefiero no confrontarme
- b. Lo hago ver si es importante
- c. Lo hago ver casi siempre, lo veo como una oportunidad

19.- Esperas el mejor de los esfuerzos, aun teniendo metas retadoras.

- a. No, tengo que “empujarlos” mucho
- b. Depende de la carga de trabajo
- c. Casi siempre/Siempre, el equipo responde bien “jala parejo”

20.- Manejas puntos de control para medir avances de tareas.

- a. No lo considero necesario
- b. A veces
- c. Tengo métricas definidas para proyectos relevantes

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

21.- Están claras las reglas de comportamiento en juntas, comunicación escrita y verbal.

- a. No
- b. Si, pero no las seguimos siempre
- c. Si, las comentamos cuando alguien falta a ellas

22.- Cada quien sabe el impacto que tiene su puesto para la compañía/cliente.

- a. No se los he preguntado
- b. Creo que lo conocen
- c. Lo tienen muy claro, lo hemos platicado

23.- Cada cuándo tienes revisión de desempeño con tu equipo de trabajo.

- a. No realizo ese tipo de revisión
- b. Una vez al año
- c. Dos o más veces al año, reviso el desempeño también de manera informal con cada corte de mes

24.- Las personas que incumplen las metas

- a. Están tranquilas porque siempre se les da otra oportunidad
- b. Se habla con ellas y tienen que mejorar.
- c. Saben que pueden perder su trabajo si siguen así, Ya has despedido gente

25.- Pides planes de trabajo con fechas y responsables al personal que tiene gente a su cargo en tu equipo.

- a. No hago esa petición
- b. Pido las fechas, pero no me meto al detalle
- c. Me interesa saber quién y cuándo lo van a hacer y doy seguimiento puntual

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

26.- Tu equipo entrega a tiempo y con calidad.

- a. No se organiza bien
- b. Cumple con lo esperado
- c. Mejora los plazos planteados y se apoyan entre ellos

27.- Cómo llevas el control y seguimiento.

- a. Me enfoco en el resultado y les digo cómo hacerlo
- b. Me enfoco en el resultado y le doy seguimiento
- c. Me enfoco en el resultado y les pregunto si necesitan mi apoyo, después ellos me avisan avances

28.- Estás enfocado en el trabajo.

- a. Se puede confiar en ti, pero a veces hay que mejorar la calidad
- b. Te cuesta trabajo el seguimiento y saber en cómo va el avance de cada asunto
- c. Siempre entregas más de lo esperado y a veces antes de tiempo

29.- Las metas de la empresa y de tu equipo

- a. No tienen claridad de las metas de su área, tampoco de la empresa
- b. Conocen las metas de su área, pero no cómo contribuyen a las metas de la empresa
- c. Todos conocen las metas del área, de la empresa y cómo ellos contribuyen a lograrlas

30.- Señalas los puntos a mejorar de forma específica y oportuna.

- a. Casi nunca
- b. A veces
- c. Casi siempre

COMO INTERPRETAR TUS RESPUESTAS

Ahora que has terminado de responder las preguntas de esta autoevaluación, veamos el balance que existe en tu liderazgo.

Cada respuesta de los cuestionarios A y B tiene tres incisos: a, b y c, cada inciso tiene un valor en puntos:

a=1 punto, b= 3 puntos y c = 5 puntos.

Suma los números de tus respuestas para cada cuestionario.

Una vez que obtengas el total, anota aquí tus resultados totales:

Total Cuestionario A: _____ **Total Cuestionario B:** _____

Encuentra el inciso que te corresponde de acuerdo al total de puntos de cada cuestionario.

1) Si obtuviste en el cuestionario A más de 60 puntos y en el B menos de 60:

Los miembros del equipo saben que cuentan contigo y obtienen apoyo y consejo. Existe el riesgo de que las metas no estén claras para todos o que se relaje el nivel de compromiso con los resultados.

Recomendaciones:

- Es importante tener la evaluación de desempeño con cada miembro del equipo con la frecuencia establecida.
- Aclare los objetivos individuales y de equipo. Sea específico sobre quién es responsable de qué y cuándo.
- Establezca metas adecuadas. Deben ser un desafío para que el equipo esté motivado para lograrlos, debe haber una sensación de crecimiento para ellos.
- Asegúrate de apoyar con los recursos, información o experiencia necesarios, para que los proyectos se completen en tiempo y forma.

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

El reto es tener un sistema de seguimiento claro y que las recompensas se den de acuerdo al cumplimiento.

2) Si obtuviste en cada cuestionario 60 puntos o más:

Tu estilo de liderazgo es equilibrado entre la exigencia y el apoyo. Los resultados se dan como consecuencia lógica de una buena comunicación con el equipo. Sabes cuando “apretar” un poco al equipo y cuando darle libertad.

Recomendaciones:

- Dar prioridad a la productividad.
- Eficiencia y armonía van de la mano, tiempo para afrontar proyectos mayores, asignar nuevos retos al personal destacado como crecimiento profesional.
- Cuidado con la entropía, hay tendencia al desorden en equipos maduros. Haz recordatorios de las tareas rutinarias que no están haciendo.
- Retroalimentación. Mejorar aspectos específicos del equipo de manera informal ayudará a la práctica deliberada. El equipo tendrá una sensación de crecimiento y esto también ayudará a generar más confianza y a tener conversaciones constructivas y abiertas.

El reto es mantener el ritmo y ser constante.

3) Si obtuviste en cada cuestionario menos de 60 puntos:

Tu liderazgo tiene áreas oportunidad y crecimiento que vale la pena revisar. Esta combinación indica que necesitas un sistema de trabajo que incluya definición y comunicación de metas, organización del equipo de acuerdo a fortalezas, mentalidad de crecimiento y ver los fracasos como oportunidades.

Es importante también tener una constante comunicación consciente con el equipo, la inteligencia emocional grupal del mismo hace la diferencia en colaboración y creatividad.

Todo lo anterior te llevará a construir equipos de alto desempeño, los resultados se darán como consecuencia.

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

4) Si obtuviste en el cuestionario A menos de 60 y en el B 60 o más puntos:

Tu estilo de liderazgo sobresale por exigir resultados. Tu equipo sabe que se debe llegar a la meta a “cómo de lugar”. Das seguimiento puntual a la calidad y el cumplimiento. Los negocios se mueven muy rápido y tus colaboradores conocen bien el terreno de juego. Escucharlos te ayudará a entender mejor los problemas y tomar mejores decisiones.

Recomendaciones:

- Dar prioridad a la colaboración.
- El grupo se siente cómodo y confiado en la perspectiva de la orientación del equipo, en lugar de las metas individuales, y trabajará para lograrlas.
- Si hay algunos miembros nuevos del equipo, asegúrate de entrenarlos. Sé claro en los valores, normas de comunicación y formas de trabajar.
- Sé consciente de los grupos dentro de los grupos que bloquean la comunicación abierta.
- Utilice las reuniones existentes para alinear roles, intercambiar ideas o tener otros tipos de discusiones.
- Inicie reuniones con alguna plática que “rompa el hielo”, comparta lo que está sucediendo contigo, muestra tu lado humano y ellos mostrarán el suyo. Deja tiempo no estructurado al final.

El reto es escuchar al equipo, entender sus inquietudes y que no te perciban como alguien “lejano”.

¿Cuál es tu estilo de liderazgo?

Auto diagnóstico

SIGUIENTES PASOS

Conocer más de ti mismo a través de este auto diagnóstico te ha dado la oportunidad de descubrir qué aspectos claves de tu liderazgo puedes mejorar.

El cambio no se da de la noche a la mañana, pero ya diste el primer paso.

Sigue las recomendaciones, adecuándolas a tu equipo de acuerdo a la personalidad y fortalezas individuales de cada miembro.

Busca los valores que los unen como equipo y con ello crea identidad y sentido de pertenencia.

Con el tiempo te sentirás más seguro en el manejo de conflictos, desarrollarás una comunicación positiva y delegarás adecuadamente, lo que te dará el tiempo necesario para enfocarte en la estrategia.

Espero haberte ayudado y que las recomendaciones que te sugiero te sean claras y puedas implementarlas fácilmente.

Me interesa mucho tu opinión, dime qué conclusiones obtuviste de tu auto diagnóstico, si hubo sorpresas agradables, temas que no tenías contemplados como parte de tu responsabilidad o cualquier otro comentario sobre tu experiencia. Puedes enviarme un correo a hola@pacoortiz.com

Paco Ortiz