

Cómo estás liderando a tu equipo: autodiagnóstico para managers

Plantilla que acompaña al artículo del blog de DO'IN TALENT · www.dointalent.com/blog

Cómo hacerlo

1. Reserva diez minutos sin interrupciones.
2. Responde pensando en lo que haces hoy, con ejemplos concretos de las últimas semanas en la cabeza.
3. Puntúa cada afirmación de 1 a 5 según la escala.
4. Suma los tres puntos de cada bloque. Cada bloque va de 3 a 15 puntos.

1 Totalmente en desacuerdo · 2 En desacuerdo · 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo · 4 De acuerdo · 5 Totalmente de acuerdo

Bloque 1. Claridad y prioridades

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Cada persona de mi equipo conoce sus tres prioridades de este trimestre. | <input type="text"/> |
| 2. Cuando cambian las prioridades, se lo explico al equipo con el porqué, en cuestión de días. | <input type="text"/> |
| 3. Mi equipo conoce los criterios con los que valoro su trabajo. | <input type="text"/> |
| Total del bloque 1, de 3 a 15 | <input type="text"/> |

Bloque 2. Conversaciones y feedback

- | | |
|---|----------------------|
| 4. Tengo una conversación individual con cada persona de mi equipo al menos cada dos semanas. | <input type="text"/> |
| 5. En el último mes he dado a cada persona un comentario concreto sobre algo que hace bien y otro sobre algo que puede mejorar. | <input type="text"/> |
| 6. Pido a mi equipo que me diga qué puedo hacer mejor como responsable, y actúo sobre lo que me dice. | <input type="text"/> |
| Total del bloque 2, de 3 a 15 | <input type="text"/> |

Bloque 3. Delegación

- | | |
|---|----------------------|
| 7. Delego resultados completos y dejo margen para decidir cómo conseguirlos. | <input type="text"/> |
| 8. Mi agenda deja tiempo para pensar y anticipar, más allá de apagar fuegos. | <input type="text"/> |
| 9. Si me ausento dos semanas, el equipo sigue funcionando y tomando decisiones. | <input type="text"/> |
| Total del bloque 3, de 3 a 15 | <input type="text"/> |

Bloque 4. Desarrollo de las personas

- | | |
|--|----------------------|
| 10. Sé qué quiere aprender o hacia dónde quiere crecer cada persona de mi equipo. | <input type="text"/> |
| 11. En los últimos seis meses, cada persona de mi equipo ha asumido algo nuevo que la ha hecho crecer. | <input type="text"/> |
| 12. Tengo identificada al menos a una persona que podría asumir parte de mis responsabilidades. | <input type="text"/> |
| Total del bloque 4, de 3 a 15 | <input type="text"/> |

Bloque 5. Confianza y clima del equipo

13.	Mi equipo me plantea problemas y desacuerdos pronto, cuando aún tienen arreglo.	
14.	Cuando alguien se equivoca, la conversación se centra en qué aprendemos y cómo lo arreglamos.	
15.	Abordo los conflictos entre personas del equipo en cuanto los detecto.	
Total del bloque 5, de 3 a 15		

Bloque 6. Gestión personal

16.	Conozco las situaciones que me hacen perder la calma y tengo una forma de gestionarlas.	
17.	Trato al equipo de forma coherente, con independencia de cómo vaya mi día.	
18.	Tengo con quién contrastar mis decisiones difíciles: un mentor, un par o un coach.	
Total del bloque 6, de 3 a 15		

Cómo leer cada bloque

De 13 a 15 puntos. Fortaleza. Mantenla y compártela con otros mandos.

De 9 a 12 puntos. Terreno a trabajar. Hay base, con margen claro de mejora.

De 3 a 8 puntos. Prioridad para los próximos tres meses.

Lo que conviene mirar según tu etapa

Primer año como manager. Céntrate en los bloques 1 y 2, claridad y conversaciones. Puntuar más bajo en delegación y desarrollo es lógico mientras pasas de hacer a conseguir que otros hagan.

Entre dos y cinco años. Mira con atención los bloques 3 y 4, delegación y desarrollo. El riesgo típico de esta etapa es convertirte en el cuello de botella del equipo.

Más de cinco años. Mira los bloques 5 y 6, confianza y gestión personal. El riesgo de esta etapa es el piloto automático, y el contraste con tu equipo es la mejor manera de detectarlo.

Mi plan para el próximo mes

Bloque con menos puntos

Una conducta concreta que voy a cambiar

Cómo sabré que la estoy cumpliendo

Fecha para volver a medir

Versión para tu equipo

Pide a tres personas de tu equipo que respondan estas afirmaciones pensando en ti, con la misma escala de 1 a 5. Para que respondan con libertad, usa un formulario anónimo o pide a alguien de confianza ajeno al equipo que recoja las respuestas.

Claridad y prioridades

1. Mi responsable me ha dejado claras mis prioridades de este trimestre.
2. Cuando cambian las prioridades, mi responsable lo explica con el porqué y a tiempo.
3. Conozco los criterios con los que mi responsable valora mi trabajo.

Conversaciones y feedback

4. Tengo una conversación individual con mi responsable al menos cada dos semanas.
5. En el último mes, mi responsable me ha comentado algo concreto que hago bien y algo que puedo mejorar.
6. Mi responsable nos pide opinión sobre cómo dirige, y actúa sobre lo que le decimos.

Delegación

7. Mi responsable me encarga resultados completos y me deja margen para decidir cómo conseguirlos.
8. Mi responsable tiene tiempo para el equipo y para anticipar, más allá de apagar fuegos.
9. Si mi responsable se ausenta dos semanas, el equipo sigue funcionando y tomando decisiones.

Desarrollo de las personas

10. Mi responsable sabe qué quiero aprender o hacia dónde quiero crecer.
11. En los últimos seis meses he asumido algo nuevo que me ha hecho crecer.
12. Mi responsable prepara a personas del equipo para asumir más responsabilidad.

Confianza y clima del equipo

13. Puedo plantear a mi responsable un problema o un desacuerdo pronto, cuando aún tiene arreglo.
14. Cuando alguien se equivoca, mi responsable se centra en qué aprendemos y cómo lo arreglamos.
15. Mi responsable aborda los conflictos del equipo en cuanto los detecta.

Gestión personal

16. Mi responsable mantiene la calma en las situaciones de presión.
17. Mi responsable me trata de forma coherente, con independencia de cómo le vaya el día.
18. Mi responsable pide otras opiniones antes de tomar decisiones difíciles.

Tu mirada y la de tu equipo

Bloque	Mi puntuación	Media del equipo	Diferencia
Claridad y prioridades			
Conversaciones y feedback			
Delegación			
Desarrollo de las personas			
Confianza y clima del equipo			
Gestión personal			

Donde tú te ves fuerte y tu equipo te ve más flojo está tu primera conversación pendiente.

¿Quieres trabajar tu resultado, o usar este autodiagnóstico con los mandos de tu empresa como punto de partida de un plan de desarrollo? Reserva una sesión de diagnóstico sin coste en www.dointalent.com.