



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



Instruccional Herramienta de Tamizaje

Liderazgo con
personal a cargo



VIGILANCIA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

**Positivamente
más**



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Instruccional herramienta tamizaje- Liderazgo con personal a cargo

Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente
José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Instruccional herramienta tamizaje- Liderazgo con personal a cargo -Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-para-el-fortalecimiento-del-liderazgo_priv”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

CONTENIDO

Nombre de la prueba	6
Ubicación	7
Población a la que se dirige	7
Ficha técnica	7
Variables que evalúa	8
Objetivos del instrumento	8
Estructura del instrumento	8
Dashboard del instrumento	9
Reporte general y resultados	10
Perfil de quien realiza el proceso en la empresa	12
Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa	12
Procedimiento para el acceso de los empleados y visualización de resultados	12
Referencias	15
Agradecimiento	15
Anexos	16



Liderazgo
con personal a cargo

Nombre de la prueba

Cuestionario Liderazgo con Personal a Cargo.

Antecedentes y Autoría

El cuestionario de liderazgo se diseñó para evaluar habilidades esenciales en líderes con personal a cargo. En el entorno empresarial actual, caracterizado por su dinamismo y evolución constante, el liderazgo efectivo va más allá de la gestión de tareas y equipos. Un líder sobresaliente no solo gestiona, sino que también comunica eficazmente, desarrolla y motiva a sus colaboradores, delega responsabilidades y maneja equipos remotos con competencia. El cuestionario se enfoca en medir estas habilidades, proporcionando una visión integral del desempeño de liderazgo y sus áreas de mejora potencial.

La necesidad de evaluar estas habilidades específicas surge de varios factores clave en el mundo laboral moderno. Las habilidades comunicativas son fundamentales para transmitir metas y para una escucha efectiva, especialmente crucial en un mundo donde el trabajo a distancia se ha vuelto común, tal como lo ha expuesto Goleman, Boyatzis y McKee (2002). El desarrollo de colaboradores se convierte en una piedra angular del liderazgo moderno, enfatizando la importancia de ser mentores activos que fomenten un ambiente de aprendizaje continuo. Es así como la capacidad de inspirar y motivar es vital para mantener un alto compromiso y rendimiento, mientras que la delegación efectiva empodera a los equipos, promoviendo la autonomía y el crecimiento. Además, la gestión eficaz de equipos remotos se ha convertido en una habilidad indispensable, dada la prevalencia y los desafíos únicos del trabajo a distancia.

Al proporcionar información sobre el desarrollo de estas habilidades en el grupo de personas que ejercen roles de liderazgo, el cuestionario busca equipar a los líderes y a la organización con conocimientos esenciales para el desarrollo personal y profesional, identificando fortalezas y áreas de mejorar para alcanzar un liderazgo eficaz en la organización. En relación a su autoría, este cuestionario ha sido desarrollado por parte del equipo técnico de ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A quienes, con su conocimiento en Psicología Organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y Psicometría, llevaron a cabo una revisión teórica que permitiera diseñar una herramienta de observación, registro y reflexión, en lo referente a al liderazgo de personas con personal a cargo, que cumpliera con los criterios de claridad, pertinencia y suficiencia para lograr obtener una medida de base válida y confiable de la percepción de los(as) empleados(as) en relación al constructo de interés.

Población a la que está dirigido	
Empleado(as) con línea de mando, quienes tienen responsabilidades de supervisión o gestión sobre otros(as) empleados(as). Incluye supervisores(as), coordinadores(as) y/o directivos(as) sin importar su tiempo de antigüedad en la organización.	
Ubicación	
https://psicobox.positiva.gov.co/encuesta/diagnostico_liderazgo	
Ficha Técnica	
Modo de aplicación	Virtual ingresando a través del enlace que será enviado por el responsable de SG-SST
Tiempo de aplicación	18 minutos.
Número de ítems	36
Tamaño de la muestra	Aplicar el instrumento a un mínimo del 40% de los(as) empleados(as).
Tipo de ítem	Politómicos con opciones de respuesta: “Nunca”, “Casi nunca”, “Ocasionalmente”, “Casi siempre” y “Siempre”.

Variables que evalúa

El cuestionario evalúa seis habilidades esenciales en el liderazgo de equipos:

- Habilidades de comunicación.
- Gestión y desarrollo del talento.
- Inspiración y motivación.
- Gestión de equipos remotos/mixtos.
- Coordinación y delegación.
- Habilidades tecnológicas para la gestión de equipos

Objetivos del instrumento

La aplicación del instrumento permitirá identificar el nivel de desarrollo de las habilidades requeridas para desempeñarse satisfactoriamente en los roles en los cuales ya se está ejerciendo un rol de liderazgo al tener personal a cargo.

Permite realizar un seguimiento del desarrollo de las habilidades evaluadas que refleja el impacto de los programas ejecutados.

Ofrecer al empleado un resultado cualitativo individual y confidencial, con relación al desarrollo de sus habilidades cómo líder.

Estructura del instrumento

La prueba se encuentra conformada por seis dimensiones: habilidades de comunicación, gestión y desarrollo del talento, inspiración y motivación, gestión de equipos remotos/mixtos, coordinación y delegación y habilidades tecnológicas para la gestión de equipos. Cada una es evaluada por 6 ítems para un total de 36 ítems.



Dashboard del instrumento

Al ingresar al link del Psicobox previamente socializado por el facilitador, el trabajador visualizará la siguiente ventana que le permitirá diligenciar la herramienta:



Diagnóstico y Liderazgo

A continuación encontrará una serie de afirmaciones que le permitirán valorar el desarrollo de habilidades en relación a la competencia de liderazgo, con el objetivo de identificar aspectos a fortalecer a través de actividades de intervención/capacitación, por lo cual la honestidad en sus respuestas será de gran valor para orientar las acciones que sean necesarias.

Tenga en cuenta que sus respuestas son confidenciales y serán de aporte para un análisis global.

Comunico clara y efectivamente las expectativas y objetivos al equipo de trabajo.

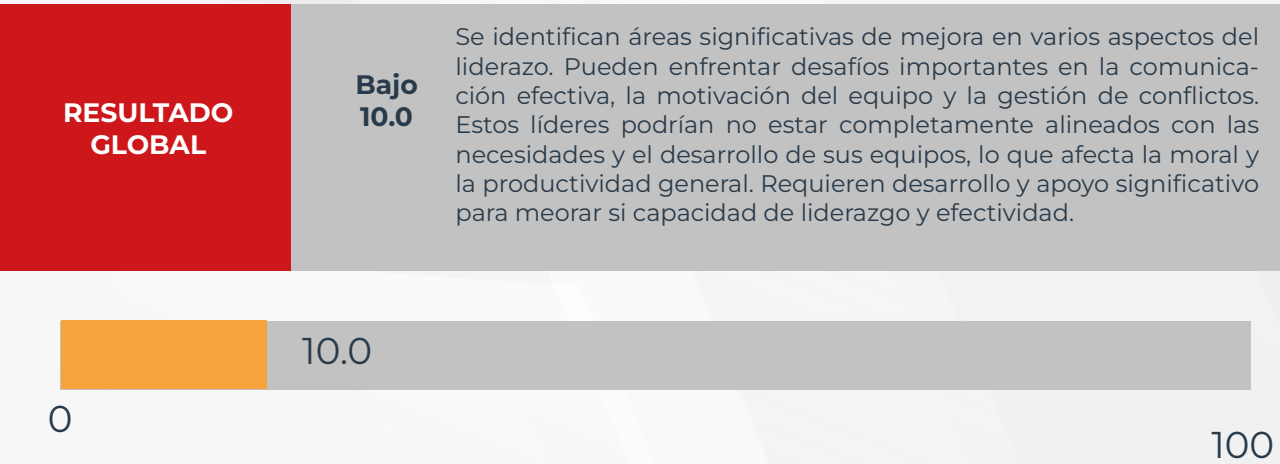
Seleccione una respuesta



Reporte general y resultados

Los resultados consolidados para la organización se visualizarán de la siguiente forma:

Resultado Global del Instrumento



Resultados - dimensiones



De igual forma se podrá obtener un consolidado global por categoría y consolidados demográficos que permitan generar un análisis de tendencias por grupos poblacionales.

La prueba permitirá obtener una puntuación estándar entre 10 y 100. Esta indicará el nivel global de liderazgo que presentan los trabajadores de la siguiente forma:

Nivel	Puntuación
Bajo	10-40
Medio	41-70
Alto	71-100

Cada nivel tiene una interpretación, a saber:

Alto: Los líderes refieren tener habilidades de comunicación sobresalientes y una notable capacidad para gestionar y desarrollar a sus equipos. Son altamente efectivos en inspirar y motivar a sus colaboradores, estableciendo un ambiente de trabajo positivo y productivo. Estos líderes son proactivos, anticipan desafíos y son hábiles en la planificación estratégica.

Medio: Los líderes son efectivos en varias áreas clave del liderazgo, pero aún tienen espacio para mejorar en otros aspectos. Comunican de manera adecuada, pero pueden enfrentar desafíos en la gestión de conflictos o en la motivación constante de sus equipos. Su enfoque para el desarrollo de talentos es sólido, pero podría ser más estratégico o proactivos.

Bajo: : Se identifican áreas significativas de mejora en varios aspectos del liderazgo. Pueden enfrentar desafíos importantes en la comunicación efectiva, la motivación del equipo y la gestión de conflictos. Estos líderes podrían no estar completamente alineados con las necesidades y el desarrollo de sus equipos, lo que afecta la moral y la productividad general. Requieren desarrollo y apoyo significativos para mejorar su capacidad de liderazgo y efectividad.

Adicionalmente, el informe de resultados presentará de forma independiente la puntuación estándar (10 a 100) de cada una de las dimensiones para identificar con mayor precisión las habilidades que se requiere fortalecer.

Perfil de quien realiza el proceso en la empresa

Persona a cargo del SG-SST, área de recursos humanos o profesional asignado para la identificación e intervención del riesgo psicosocial.

Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa

- Descargar y diligenciar la plantilla con la información de los empleados participantes.
- Cargar la plantilla en PsicoBox.
- Coordinar el agendamiento para la aplicación del cuestionario, preferiblemente en las instalaciones de la empresa.

- Culminar el diligenciamiento del cuestionario en su totalidad una vez ese sea iniciado.

Procedimiento para el acceso de los empleados y visualización de resultados

1. Recepción del enlace de diligenciamiento
2. Ingresar el usuario (correo electrónico en minúsculas) y clave (número de documento sin espacios ni comas)
3. Aceptación de la evaluación a través del consentimiento informado
4. Diligenciar el cuestionario
5. Obtención del resultado individual:

Una vez el empleado finalice el diligenciamiento de la prueba visualizará de forma automática un resultado confidencial de tipo cualitativo, que con un lenguaje sencillo y cuidadoso le indicará aspectos para tener en cuenta.

A continuación, se presenta el resultado para el empleado de acuerdo con su nivel obtenido, dejando claro que el nivel no es visible, solamente el texto descriptivo:

Bajo: Gracias por completar el cuestionario de liderazgo. Tus resultados sugieren áreas de oportunidad en comunicación, motivación y desarrollo de tu equipo. Considera explorar formas para mejorar tu comunicación y lograr ser más claro y efectivo. La motivación del equipo puede fortalecerse reconociendo sus logros y fomentando un ambiente positivo. Buscar oportunidades para el desarrollo profesional y personal de tu equipo también puede ser

muy enriquecedor. Recuerda, el liderazgo es un proceso de aprendizaje continuo.

Medio: Felicitaciones por completar el cuestionario. Tus resultados sugieren que estás en buen camino con respecto a tu comunicación y motivación del equipo, pero aún hay espacio para crecer y desarrollar con tus colaboradores. Trabaja en adaptar tu estilo de comunicación a las necesidades de tu equipo y busca formas de inspirarlos hacia objetivos comunes. Considera también invertir tiempo en mentoría y coaching para el desarrollo de las personas. Cada paso que des en esta dirección puede tener un impacto significativo en tu equipo.

Alto: Felicitaciones por los resultados obtenidos. Tus respuestas reflejan habilidades sólidas en comunicación, motivación del equipo y desarrollo de otros. Continúa construyendo sobre estas fortalezas. Mantén abiertos los canales de comunicación con tu equipo, fomenta un ambiente donde se celebren los éxitos y se aprenda de los desafíos. Tu habilidad para motivar y desarrollar a otros es clave para un liderazgo efectivo. Considera compartir tus conocimientos y experiencias con otros líderes emergentes, contribuyendo así al

crecimiento de toda la organización.

Referencias

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Cardona, P., & Rey, C. (2007). Dirección por misiones. Barcelona: Deusto.

Agradecimiento

Positiva ARL Compañía de Seguros agradece el interés y compromiso para llevar a cabo la aplicación de esta herramienta en su organización en pro de la salud y bienestar de sus empleados. La colaboración no solo ha sido fundamental, sino que será clave para implementar medidas efectivas que beneficien el bienestar de cada uno de los trabajadores en nuestras empresas afiliadas. Gracias por formar parte de este importante paso hacia un entorno laboral más positivo y seguro para todos nosotros.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Liderazgo con Personal a Cargo.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que le permitirán valorar el desarrollo de habilidades en relación con la competencia de liderazgo, con el objetivo de identificar aspectos a fortalecer a través de actividades de intervención/capacitación, por lo cual la honestidad en sus respuestas será de gran valor para orientar las acciones que sean necesarias.

Tenga en cuenta que sus respuestas son confidenciales y serán de aporte para un análisis global.

Indique la frecuencia con la que lleva a cabo cada una de las siguientes acciones:

Opciones de respuestas:

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONALMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Comunico clara y efectivamente las expectativas y objetivos al equipo de trabajo.					
2. Escucho activamente y comprendo las perspectivas de los miembros de mi equipo.					
3. Manejo conflictos de manera constructiva y justa.					
4. Construyo relaciones sólidas y de confianza con cada miembro de mi equipo.					
5. Proporciono retroalimentación regular y constructiva a mi equipo.					
6. Fomento un ambiente de trabajo abierto y colaborativo.					
7. Inspiro a mi equipo a alcanzar los objetivos con entusiasmo y dedicación.					
8. Reconozco y valoro el esfuerzo y los logros de los miembros del equipo.					
9. Motivo a mi equipo a desarrollar nuevas habilidades y enfrentar desafíos.					
10. Mi liderazgo refleja y promueve la visión y los valores de la organización.					
11. Fomento la autonomía, permitiendo que los miembros del equipo tomen iniciativas propias.					
12. Establezco metas desafiantes pero alcanzables que impulsen el crecimiento del equipo.					
13. Identifico y fomento el desarrollo de las fortalezas de cada miembro del equipo.					
14. Asigno tareas y proyectos basados en las habilidades y capacidades individuales.					
15. Promuevo oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mi equipo.					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONALMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16. Realizo seguimientos regulares del progreso y el desarrollo de los miembros del equipo.					
17. Estoy involucrado en la planificación de la carrera y el desarrollo de mi equipo.					
18. Proporciono recursos y apoyo necesarios para el crecimiento de habilidades del equipo.					
19. Establezco expectativas claras y objetivos medibles para los miembros de equipos remotos y presenciales.					
20. Utilizo herramientas digitales para monitorear y evaluar el rendimiento del equipo.					
21. Fomento un sentido de comunidad y pertenencia entre los miembros del equipo, independientemente de su ubicación (oficina, casa).					
22. Organizo reuniones virtuales efectivas que fomentan la participación e inclusión de todos los miembros.					
23. Implemento estrategias para asegurar que la comunicación sea efectiva y constante entre todos los miembros del equipo, independientemente de su ubicación (oficina, casa).					
24. Aliento y facilito la colaboración y el apoyo mutuo en el equipo a través de canales virtuales.					
25. Asigno tareas y responsabilidades basándome en las fortalezas individuales de los miembros del equipo.					
26. Me aseguro de que las responsabilidades asignadas estén claras y sean entendidas por todos.					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONALMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
27. Mantengo un sistema de seguimiento de las tareas delegadas para asegurar el progreso y la rendición de cuentas.					
28. Balanceo la carga de trabajo de manera efectiva entre el equipo.					
29. Delego autoridad adecuadamente para permitir la autonomía de los trabajadores mientras mantengo la supervisión general.					
30. Coordino los esfuerzos del equipo para evitar duplicidad de trabajo y maximizar la eficiencia.					
31. Demuestro competencia en el uso de software de gestión de proyectos y plataformas colaborativas.					
32. Capacito al equipo en el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la gestión.					
33. Me adapto rápidamente al uso de nuevas tecnologías que puedan beneficiar al equipo.					
34. Resuelvo problemas técnicos o guío al equipo para encontrar soluciones.					
35. Me mantengo actualizado en las últimas tendencias tecnológicas que puedan impactar la gestión del equipo.					
36. Utilizo eficientemente las herramientas de comunicación digital para mantener al equipo informado y conectado.					

Instruccional Herramienta de Tamizaje



**Liderazgo con
personal a cargo**

Positivamente⁺
más⁺