



Anexos Buena Práctica

MODELO DUAL DE LIDERAZGO COMO PALANCA PARA EL CAMBIO



Una forma de **compartir** conocimiento, crear **networking**, **visualizar** lo que hacemos bien y **reconocer** a los que alcanzan un alto nivel de excelencia.

1 de noviembre de 2019

Anexo 1

MLQ-6S

IIISTRUCCIONES:

Este cuestionario proporciona una descripción de su estilo de liderazgo.

El concepto “los demás” puede significar a sus compañeros, clientes o miembros del grupo.

0 - Nunca 1 - De vez en cuando 2 = A veces 3 = A menudo 4 = Frecuentemente

		0	1	2	3	4	T
1	Su forma de actuar se gana el respeto de los demás						
2	Los que trabajan con él confían en sus juicios y decisiones						
3	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con él						
INFLUENCIA IDEALIZADA							
4	Construye una visión motivadora del futuro						
5	Establece metas que incluyen las necesidades y expectativas de los miembros de su equipo trabajo						
6	Es capaz de mostrar a los demás los beneficios que a cada uno le acarrea el alcanzar las metas						
MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
7	Cuando analiza los problemas trata de abordarlos desde distintos ángulos y perspectivas						
8	Sugiere a los demás formas innovadoras de hacer el trabajo						
9	Estimula a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre los métodos de trabajo						
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
10	Busca la manera de desarrollar las capacidades de los demás						
11	Informa a los demás de cómo piensa que están desarrollando su trabajo						
12	Presta atención personal a aquellos menos involucrados en las metas						
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL							

El MLQ-6S mide cuatro factores relacionados con el liderazgo transformacional. Su puntuación para cada factor se determina sumando tres ítems especificados en el cuestionario. Por ejemplo, para determinar su puntaje para el factor 1, influencia idealizada, sume sus respuestas para los puntos 1, 2 y 3.

Rango de puntuación: ALTO = 9-12, MODERADO = 5-8, BAJO = 0-4

INTERPRETACIÓN DE PUNTUACIÓN

Factor 1 - INFLUENCIA IDEALIZADA indica si mantiene la confianza de los demás, su fe y respeto, muestra su dedicación a ellos, apelar a sus esperanzas y actúa como su modelo a seguir.

Factor 2 - MOTIVACIÓN INSPIRADA mide el grado en que utiliza símbolos e imágenes apropiados para ayudar a los demás a concentrarse en su trabajo, y trata de hacer que otros sientan que su trabajo es importante.

Factor 3 - ESTIMULACIÓN INTELECTUAL muestra el grado en el que alienta a los demás a ser creativo en resolver problemas de manera innovadora, crea un ambiente tolerante y alienta a los demás a cuestionar sus propios valores y los de la organización.

Factor 4 - CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA indica el grado en que muestra Interés por el bienestar de los demás, se asignan proyectos individualmente y se presta atención a los que parecen menos involucrados en el grupo.

2 MODELO DUAL DE LIDERAZGO COMO PALANCA PARA EL CAMBIO

Anexo 2



GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

Entrevista de apoyo transformacional

Global **0**

Fecha:

Datos del profesional entrevistado

Nombre	
Unidad	
Puesto	

Datos del entrevistador

Nombre	
Relación con el entrevistado	

COMPETENCIAS

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
1	2	3	4	5

1. Comunicación

1	Comparte información de manera efectiva y asertiva con compañeros y pacientes.
2	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.
3	Participa de forma activa en las reuniones y otras actividades de la unidad.
4	Se interesa por las necesidades y expectativas de las personas de su equipo.
5	Expresa sus ideas con claridad y respeto hacia las demás personas del equipo.
6	Fomenta el diálogo en el equipo de manera abierta y directa.*

0 0

2. Trabajo en equipo

7	Se muestra como un miembro diligente del equipo y desarrolla las capacidades de los demás.
8	Inspira y motiva para el logro de las metas, mostrando los beneficios que ello acarrea al equipo.*
9	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia con el resto del equipo.
10	Las personas del equipo confían en sus juicios y decisiones.*

0 0

3. Resolución de problemas

11	Al analizar un problema recoge información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.
12	Enfoca en los temas clave para resolver el problema desde distintos ángulos y perspectivas.*
13	Tiene flexibilidad y disposición al cambio ante situaciones que exigen nuevas soluciones.
14	Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.
15	Sugiere a los demás enfoques y formas innovadoras para resolver los problemas.*

0 0

4. Aprendizaje y mejora continua

16	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas actualizando sus conocimientos.
17	Muestracapacidad para analizar y valorar las ideas de las demás personas.
18	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.
19	Se esfuerza por innovar y aportar ideas.
20	Busca reforzar sus habilidades y trabajar sus áreas de mejora.

0 0

5. Organización y administración del tiempo

21	Es capaz de establecer prioridades en sus actividades laborales.
22	Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados.
23	Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.

0 0

6. Enfoque en el ciudadano

24	Establece y mantiene relación continuada con los pacientes al obtener su confianza.
25	Procura brindar al paciente un servicio de calidad no sólo en el aspecto técnico.
26	Busca nuevas maneras de añadir valor a la interacción con los pacientes.
27	Entiende las necesidades del usuario y busca exceder sus expectativas.
28	Es percibido por el usuario como una persona fiable que representa a la GASSO.

0 0

7. Pensamiento estratégico

29	Comprende las implicaciones de sus decisiones en la unidad a corto y largo plazo.
30	Alinea sus objetivos personales con los de la unidad y establece prioridades para lograrlos.
31	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para desarrollar y capacitar la unidad.
32	Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la GASSO.

0 0

8. Enfoque en los resultados

33	Reconoce y aprovecha las oportunidades.
34	Mantiene altos niveles de desempeño.
35	Demuestra interés y compromiso en lograr las metas individuales y organizacionales.*

0 0

3 MODELO DUAL DE LIDERAZGO COMO PALANCA PARA EL CAMBIO

9. Formación / docencia

36	Desarrolla el intercambio de experiencias y la transferencia de conocimientos.
37	Participa de forma activa en las actividades formativas de la unidad.
38	Se implica en la formación de nuevos profesionales.

0 0

10. Investigación

39	Desarrolla habilidades para la búsqueda y lectura crítica de la literatura científica.
40	Conoce y practica la medicina basada en la evidencia.
41	Propone y participa en proyectos de investigación de forma continuada.

0 0

FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Indique fortalezas y áreas de oportunidad particulares identificadas en el profesional entrevistado

FORTALEZAS	
ÁREAS DE OPORTUNIDAD	

¿Qué le sugeriría al profesional entrevistado para mejorar su desempeño laboral y personal?

¿Qué necesita el profesional entrevistado para mejorar su desempeño laboral y personal?

Conciliación de la vida laboral y familiar del profesional entrevistado

--

Satisfacción con la entrevista (0-10)

1	Profesional entrevistado	
2	Entrevistador	

La persona asertiva logra establecer un vínculo comunicativo sin agredir a su interlocutor, pero tampoco sin quedar sometido a su voluntad. Por lo tanto, puede comunicar sus pensamientos e intenciones y defender sus intereses.



Compartiendo y mejorando juntos

www.clubexcelencia.org

