

CONCLUSIONES

Tomando como base los resultados obtenidos en referencia al análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A, se procede a concluir los diversos objetivos de la presente investigación:

De acuerdo, al objetivo describir las siete "S" del liderazgo resonante la información suministrada por los individuos de la organización; se puede asegurar que la población consultada precisa que, dentro de la empresa existe en su líder las condiciones (salud, serenidad, sinceridad, sencillez, simpatía, servicial y poseer o trabajar con la sinergia) esenciales que lo llevan por el camino de la resonancia.

Por otra parte, en relación al objetivo analizar las competencias del liderazgo resonante dentro de la organización, se demostró que de las cuatro (4) competencias analizadas, las cuales son: la autoconciencia, autogestión, conciencia social y las gestión de las relaciones, el líder cumple ampliamente con la misma, quedando demostrado que el manejo de las relaciones existentes dentro de la organización están dados primeramente por la autoevaluación el conocimiento y la comprensión de los sentimientos más profundos..

Igualmente, del objetivo analizar la medición en los estilos de liderazgo resonante, se concluye, que los diversos estilos aplicados (autoritario, coach, conciliador, democrático, ejemplarizante y coercitivo) de la manera y en el momento adecuado, generan resultados positivos y adecuados a lo que se

desea lograr. Sin embargo, la aplicación excesiva de un solo tipo de liderazgo puede traer consigo resultados negativos que afecten la productividad de la organización y acarrear con ello conflictos internos que de no afrontarse de la manera correcta podría afectar el rendimiento de la misma.

En cuanto al objetivo dirigido a analizar el liderazgo resonante en Comercial Crysalis, S.A. se demostró que el líder cumple con los parámetros básicos y necesarios que lo dirige hacia el camino de la resonancia, al constatar que presenta dominio de sus seguidores, buena comunicación con los mismos y se encuentra abierto a las opiniones que se puedan generar en el entorno en cuanto a su liderazgo, siendo las mismas tomadas en cuenta por el líder para de una u otra manera mejorar su labor gerencial y tomar positivamente sus experiencias para su crecimiento personal y profesional.

RECOMENDACIONES

Al culminar el trabajo especial de grado y haber realizado las conclusiones pertinentes, los investigadores plantean las siguientes recomendaciones a ser aplicadas en Comercial Crystals, S.A;

Se recomienda al líder, fomentar la participación de sus seguidores en el cuidado de su salud y el desarrollo de prácticas saludables mediante charlas motivacionales, actividades físicas y recreacionales periódicamente que ayuden en el fortalecimiento de la relación líder-seguidor, para lograr con ello que los trabajadores se mantengan dentro de las condiciones físicas y mentales adecuadas para el buen funcionamiento y rendimiento dentro de la organización.

Al mismo tiempo, se deben profundizar y manejar más a fondo el tema del servicio entre los trabajadores de la organización a través de la implementación de charlas, conferencias, foros que profundicen dicho tema, todo ello efectuado dentro y fuera de la organización, para de esta manera contribuir a la mejora del rendimiento de los empleados en la realización de sus actividades cotidianas.

Por otro lado, el líder debe de promover un clima de cooperación y ayuda mutua entre todo el personal que labora dentro de la organización y crear sinergia entre los involucrados, esto se puede llevar a cabo a través de talleres motivacionales, conferencias sobre motivación personal, actividades recreacionales que desarrollen y afiancen su autoconfianza. Todo ello,

dictados al personal de la misma donde se pongan en manifiesto las necesidades de las personas y poder con ello ofrecer soluciones que ayuden a la satisfacción de lo planteado.

Por otro lado, el líder debe respetar y promover diariamente los derechos humanos de su personal, involucrándolos en el desempeño de las actividades que lleven a la consecución de los objetivos. Esto se puede implementar a través de actividades diarias dentro de su puesto de trabajo donde se coloquen en manifiesto diferentes escenas que pongan en práctica algún tipo de liderazgo y poder ver el efecto que la misma causa en los trabajadores. Teniendo en consideración que el estilo de liderazgo aplicado dentro de la organización de manera incorrecta puede generar en sus seguidores molestias y con ello producirse cambios negativos en el clima organizacional.

Para finalizar existen muchas cualidades por las cuales Comercial Crystals, S.A, ha creado durante años en el mercado credibilidad y aceptación de sus productos, esto a través de la calidad de su servicio ofrecido por el personal que en la misma labora. En efecto, la imagen y el trato que el líder trasmite a sus seguidores se ven reflejado en la calidad del servicio prestado por los mismos, mostrando con ello, compromiso con los objetivos organizacionales para la consecución de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(A) LIBROS

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación – Introducción a la Metodología Científica**. 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Bavaresco, A. (2006). **Proceso Metodológico en la Investigación – Como Hacer un Diseño de Investigación**. 5ta Edición.
- Bernal, C. (2006). **Metodología de la Investigación**. 2da Edición. Editorial Mexicana.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional – la dinámica del éxito en las organizaciones**. 2da Edición. Editorial Mc GRAW–HILL/INTERAMERICANA EDITORS, S.A. de C.V.
- Claret, A. (2008). **Como Hacer y Defender una Tesis**. 10ma Edición. Editorial Texto.
- Goleman, D. Boyatzis, R. y Mckee, A.(2012). **El Líder Resonante Crea Mas**. 1ra Edición. Editora Geminis Ltda..
- Goleman, D. (2013). **Liderazgo – El poder de la Inteligencia Emocional**. 1ra Edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). **Metodología de la Investigación**. 5ta Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hurtado, J. (2008). **El Proyecto de Investigación – Compresión Holística de la Metodología y la Investigación**. 6ta Edición. Ediciones Quirón..
- Malavé, L. (2003). **El Trabajo de Investigación**. 1ra Edición. Quirón Editores.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). **Administración**. 8tva Edición. Pearson Educación
- Vivas, M. y Gallego, D. (2008). **La Inteligencia Emocional - ¿Por qué y Cómo Desarrollarla?**. 1ra Edición. Impreso en Graficas el Portatítulo. Mérida, Venezuela, 2008.

(B) TESIS DE GRADO

Acosta (2011), **Analizar el Liderazgo Resonante en La Gerencia Administrativa de la Policlínica Maracaibo, C.A.** Universidad Rafael Beloso Chacín. Facultad de Ciencias Administrativas Maracaibo.

Aldana (2012), **Analizar el Liderazgo Resonante como Herramienta de Fortalecimiento del Capital Social en las PYMES** Universidad Rafael Beloso Chacín. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Maracaibo.

Arteaga, Barrios, Esis y Portillo, (2014), **Análisis del Liderazgo Resonante en la Empresa Ferretería ARCI, C.A, Sede Principal.** Universidad Rafael Beloso Chacín. Facultad de Ciencias Administrativas. Escuela de Relaciones Industriales. Maracaibo.

Berrueta García, Hurtado y Uzcategui, (2013), **Análisis del Liderazgo Resonante en el Banco Occidental de Descuento (B.O.D), Sucursal Cecilio Acosta.** Universidad Rafael Beloso Chacín. Facultad de Ciencias Administrativas Maracaibo.

Rangel (2010), **Establecer la Relación Sobre Liderazgo Resonante del Supervisor y Satisfacción Laboral de los Docentes en las Escuelas Básicas Primarias del Municipio Escolar Maracaibo N° 4.** Universidad Rafael Urdaneta. Magister en Supervisión Educativa Maracaibo.

(C) PÁGINAS WEB

flores, D. (2005, Febrero 25). **Importancia de la Inteligencia Emocional en las Organizaciones.** Ensayo. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones-ensayo/>

Hernández, A. (2013, Octubre 10). **Plan de Accion para Fortalecer el Liderazgo Resonante en los Directivos.** Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/plan-de-accion-para-fortalecer-el-liderazgo-resonante-en-los-directivos/>

Orozco, E. (2006, Noviembre 7). **Las 7S del Liderazgo Resonante**. Recuperado de <http://WWW.gestiopolis.com/las-7s-del-liderazgo-resonante/>

Toledo, H. (2012). **Inteligencia emocional en el liderazgo**. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/inteligencia-emocional-liderazgo/>

Violeta, M. (2008). **Liderazgo resoante en la administración pública**. Volumen 4. Edición nº 2.



Anexos



Anexo A

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



**INSTRUMENTO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA
OBSERVACIÓN DE CAMPO**

**ANÁLISIS DEL LIDERAZGO RESONANTE EN COMERCIAL CRYSLIS,
S.A.**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

EXPEDIENTE N° E-10.03.15

MARACAIBO, MARZO DE 2016

I.- IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombre: _____

Título de Pregrado: _____

Título de Postgrado: _____

Título de Doctorado: _____

II.- IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**1. TÍTULO**

Análisis del liderazgo resonante en Comercia Crysalis, S.A.

2. INFORMACIÓN ADICIONAL**2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es de tipo descriptiva y de campo

2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental, transversal – descriptivo

2.3. POBLACIÓN

Con referencia a la población está constituida por dos (2) subgerentes, tres (3) asesores de moda, un (1) sastre y un (1) asistente de mantenimiento; lo cual hace un total de siete (7) empleados que conforman el equipo de trabajo de Comercial Crysalis, S.A.. Como se describe a continuación:

Cuadro 2
Distribución de la Población

Cargo	Nº de Sujetos
Sub-gerente	2
Asesor de modas	3
Sastre	1
Asistente de mantenimiento	1
Total	7

Fuente: Comercial Crystals, S.A. (2016)

2.4. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN

La técnica de observación en el presente estudio será la encuesta.

2.4.1 INSTRUMENTO (S)

El instrumento elaborado en la presente investigación será un cuestionario dirigido al personal de Comercial Crystals, S.A, consta de cincuenta y cuatro (54) ítems con alternativas de respuesta siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, con el objetivo de adquirir información pertinente y relevante para analizar la problemática de la investigación.

JUICIO DEL EXPERTO

1. ¿Los ítems son pertinentes con los objetivos?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

2. ¿Los ítems son pertinentes con la variable?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

3. ¿Los ítems son pertinentes con las dimensiones?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

4. ¿Los ítems son pertinentes con los indicadores?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

5. ¿Considera que la redacción es la adecuada?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

6. ¿Considera válido este instrumento?

Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente _____

Observaciones: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

FECHA DE VALIDACIÓN: _____ **EXPEDIENTE Nº E-10.03.15**

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Analizar el liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PERTINENCIA								REDACCIÓN			
				El líder en su área de trabajo:	OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I		
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP				
Describir las siete S del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Las siete S del liderazgo resonante	Saludable	1. Cuenta con la energía requerida para el desarrollo óptimo de sus labores. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				2. Cuenta con la condición física adecuada para el desarrollo óptimo de sus labores. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				3. Cuenta con la vitalidad requerida para el desarrollo óptimo de sus labores. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Serenidad	4. Manifiesta autocontrol ante situaciones críticas. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				5. Controla sus ánimos de manera positiva S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				6. Controla sus ánimos de manera negativa. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Sinceridad	7. Actúa con sinceridad ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				8. Actúa con honestidad ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				9. Actúa con honestidad ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PERTINENCIA								REDACCIÓN				
					OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I			
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP						
Describir las siete s del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Las siete S del liderazgo resonante	Sinceridad	10. Actúa con equidad ante sus seguidores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __													
				Sencillez	11. Toma en cuenta la opinión de sus seguidores para mejorar su ambiente de trabajo S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					12. Reconoce los esfuerzos de sus seguidores para el posterior reconocimiento en sus labores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					13. Crea un clima organizacional prospero entre sus seguidores. S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
				Simpatía	14. Es educado a la hora de comunicarse con sus seguidores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					15. Es asertivo a la hora de delegar funciones a sus seguidores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					16. Es amable a la hora de impartir una orden a sus seguidores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
				Servicial	17. Actúa de forma servicial con sus seguidores S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					18. Emplea el poder de la retribución para poder llegar dentro de las necesidades de otros S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												
					19. Logra a través del servicio una elevación espiritual que le beneficiara en otros ámbitos de su vida S __, C.S __, AV __, C.N __, N __												

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PERTINENCIA								REDACCIÓN	
					OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP			
Describir las siete S del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Las siete S del liderazgo resonante	Sinergia	20. Crea una visión común entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
				21. Fomenta la creatividad en sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
				22. Coopera en algunas actividades con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
Analizar las competencias del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.		Competencias del liderazgo resonante	La autoconciencia	23. Está abierto a las críticas constructivas formuladas por sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
				24. Se desenvuelve con naturalidad ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
			La autogestión	25. Es auténtico a la hora de comunicarse con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___										
	26. Actúa con integridad ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___													
			27. Se adapta con facilidad a cambios inesperados S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											
			28. Presenta iniciativa a la hora de realizar actividades con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	PERTINENCIA								REDACCIÓN						
					OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I					
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP								
Analizar las competencias del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Competencias del liderazgo resonante	La autogestión	29. Canaliza sus emociones ante situaciones de riesgo S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
			La conciencia social	30. Promueve un clima organizacional adecuado para el buen servicio de los clientes S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
				31. Se integra a las diversas culturas existente entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
				32. Detecta redes sociales determinantes entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
			La gestión de las relaciones.	33. Es convincente a la hora de dar una orden a sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
				34. Cumple el papel de coach con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
				35. Es un modelo a seguir de respeto para sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
				36. Inspira a sus seguidores a trabajar en equipo S___, C.S___, AV___, C.N___, N___															
			Analizar la medición en los estilos de liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Estilos de liderazgo resonante	Estilo autoritario	37. Posee una visión realista del futuro ante sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___													
						38. Posee una visión a futuro dentro de la organización. S___, C.S___, AV___, C.N___, N___													

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	PERTINENCIA								REDACCIÓN			
					OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I		
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP					
Analizar la medición en los estilos de liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Estilos de liderazgo resonante	Estilo autoritario	39. Deja en claro a sus seguidores cual es su función dentro de la organización S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Estilo coach	40. Fomenta el dialogo con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				41. Emite opiniones constructivas de sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				42. Garantiza que sus seguidores sepan que se espera de ellos S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Estilo conciliador	43. Crea un ambiente de armonía entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				44. Valora a sus trabajadores por encima de los objetivos de la organización S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				45. Realiza comentarios positivos a sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Estilo democrático.	46. Fomenta la flexibilidad entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				47. Fomenta la responsabilidad entre sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
				48. Es realista sobre lo que se puede lograr con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												
			Estilo ejemplarizante	49. Presenta un grado de exigencia elevado con sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___												

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN DE COMERCIAL CRYSLIS, S.A.

Objetivo General: Análisis del liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PERTINENCIA								REDACCIÓN		
					OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		A	I	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP			
Analizar la medición en los estilos de liderazgo resonante en Comercial Crystals, S.A.	Liderazgo resonante	Estilos de liderazgo resonante	Estilo ejemplarizante	50. Se comunica de manera clara la hora de dar una orden a sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											
				51. Espera que sus seguidores sepan que han de hacer en momentos de crisis S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											
			Estilo coercitivo	52. Permite que sus seguidores se expresen libremente S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											
				53. Fomenta la motivación en sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											
				54. Escucha con atención las propuestas de sus seguidores S___, C.S___, AV___, C.N___, N___											

P: pertinente **NP:** no pertinente **A:** adecuado **I:** inadecuado

Estimado encuestado:

Ante todo un cordial saludo, en esta oportunidad nos dirigimos hacia usted, solicitando de su contribución y valioso tiempo para responder la presente encuesta.

Es importante que lea las siguientes instrucciones antes de responder el cuestionario:

- Lea detenidamente los ítems antes de seleccionar las respuestas.
- Siga el orden establecido.
- No deje ningún ítem sin responder.
- Cada ítem presenta cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca).
- Seleccione una alternativa y marque con una (X) la respuesta según su opinión objetiva e imparcial.
- Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder de forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
- Recuerde que la información que usted suministre será manejada con estricto carácter confidencial.
- Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

Agradeciendo su valiosa colaboración
Los investigadores

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

1. Cuenta con la energía requerida para el desarrollo óptimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

2. Cuenta con la condición física adecuada para el desarrollo óptimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

3. Cuenta con la vitalidad requerida para el desarrollo óptimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

4. Manifiesta autocontrol ante situaciones críticas.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

5. Controla sus ánimos de manera positiva.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

6. Controla sus ánimos de manera negativa.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

7. Actúa con honestidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

8. Actúa con justicia ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

9. Actúa con equidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

10. Toma en cuenta la opinión de sus seguidores para mejorar su ambiente de trabajo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

11. Reconoce los esfuerzos de sus seguidores para el posterior reconocimiento en sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

12. Crea un clima organizacional prospero entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

13. Es educado a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

14. Es asertivo a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

15. Es amable a la hora de impartir una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

16. Es asertivo a la hora de delegar funciones a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

17. Es amable a la hora de impartir una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

18. Actúa de forma servicial con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

19. Emplea el poder de la retribución para poder llegar dentro de las necesidades de otro.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

20. Logra a través del servicio una elevación espiritual que le beneficiara en otros ámbitos de su vida.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

21. Crea una visión común entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

22. Fomenta la creatividad en sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:**23. Coopera en algunas actividades con sus seguidores.**

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

24. Está abierto a las críticas constructivas formuladas por sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

25. Se desenvuelve con naturalidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

26. Es auténtico a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

27. Actúa con integridad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

28. Se adapta con facilidad a cambios inesperados.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

29. Presenta iniciativa a la hora de realizar actividades con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

30. Canaliza sus emociones ante situaciones de riesgo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

31. Promueve un clima organizacional adecuado para el buen servicio de los clientes.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

32. Se integra a las diversas culturas existentes entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

33. Detecta redes sociales determinantes entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

34. Es convincente a la hora de dar una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:**35. Cumple el papel de coach con sus seguidores.**

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

36. Es un modelo a seguir de respeto para sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

37. Inspira a sus seguidores a trabajar en equipo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

38. Posee una visión realista del futuro ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

39. Deja en claro a sus seguidores cual es su función dentro de la organización.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

40. Fomenta el dialogo con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

41. Emite opiniones constructivas de sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

42. Garantiza que sus seguidores sepan que se espera de ellos.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

43. Crea un ambiente de armonía entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

44. Valora a sus trabajadores por encima de los objetivos de la organización.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

45. Realiza comentarios positivos a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

46. Fomenta la flexibilidad entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

47. Fomenta la responsabilidad entre sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

48. Es realista sobre lo que se puede lograr con sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

49. Presenta un grado de exigencia elevado con sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

50. Se comunica de manera clara a la hora de dar una orden a sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

51. Espera que sus seguidores sepan que han de hacer en momentos de crisis.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

52. Permite que sus seguidores se expresen libremente.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

53. Fomenta la motivación en sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

54. Escucha con atención las propuestas de sus seguidores.

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Casi nunca____ Nunca____

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Saludable: Implica que debe cuidar su salud, ejercitarse y alimentarse adecuadamente para contar con la energía requerida que le permita un trabajo intelectual, emocional y físico de altura con sus seguidores. Esto le permitirá estar lleno de vitalidad y contagiar energía .Orozco (2006)

Serenidad: Gerenciar las respuestas emocionales de los demás, necesita de un elevado autocontrol por parte del líder, ya que los ánimos se desbordan ya sea de forma positiva o negativa, es aquí donde la emociones de un líder juegan un papel fundamental. Es necesario que el líder disfrute de la tranquilidad y practique la relajación. Orozco (2006)

Sinceridad: Debe estar manifestada en las conversaciones, discursos políticos y acciones que demuestren un sentido ético, honestidad, justicia y equidad. Orozco (2006)

Sencillez: Debe de ser manejada en las relaciones interpersonales y profesionales con humildad y simplicidad, esto no implica que deje de conocer su valor y su logro, por el contrario debe de tener un conocimiento profundo de sí mismo, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Orozco (2006)

Simpatía: El líder debe ser cortés, amable, educado, debe buscar ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones,

fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.

Orozco (2006)

Servicial: Debe emplear el poder de la retribución y del servicio para poder llegar dentro de las necesidades de otros, y lograr a través del servicio una elevación espiritual que le beneficiara en otros ámbitos de su vida. Orozco (2006)

Sinergia: Debe crear a su alrededor un clima de cooperación y ayuda mutua en sus opiniones de trabajo, en la familia, en la empresa y en la comunidad en general. Esto le permitirá tomar conciencia de la importancia de la humildad para aprender y la visión común. Orozco (2006)

Autoconciencia:

- **La autoconciencia emocional.** Los líderes con un buen nivel de autoconciencia emocional conectan con sus señales internas y reconocen el efecto que tienen sus sentimientos en ellos mismos y en su rendimiento laboral. Están en sintonía con sus valores de referencia y con frecuencia intuyen cual es la mejor decisión, teniendo en cuenta el contexto general de una situación compleja. Los líderes con autoconciencia emocional pueden mostrarse francos y auténticos, ser capaces de hablar sin tapujos de sus emociones y estar convencidos de sus principios fundamentales. (Goleman 2013. p.143).

- **La auto evaluación certera.** Por lo general, los líderes con buen nivel de autoconciencia conocen sus limitaciones y sus puntos fuertes y son capaces de reírse de sí mismos. Reconocen con dignidad en que tienen que mejorar y reciben de buen grado las críticas constructivas y los comentarios sobre su rendimiento. Una autoevaluación certera les permite saber cuándo deben pedir ayuda y en que deben concentrarse para dar nueva fuerza a su liderazgo. (Goleman 2013 p.143)

- **La confianza de uno mismo.** Conocer bien las propias capacidades permite a los líderes sacar el máximo partido a sus puntos fuertes. Los jefes que confían en sí mismos pueden recibir una ilusión un encargo difícil. A menudo su presencia se hace notar y hacen gala de una desenvoltura que los faculta para destacar en un grupo. (Goleman 2013 p.144)

Autogestión:

- **El autocontrol.** Los líderes con autocontrol emocional encuentran formas de gestionar los sentimientos y los impulsos perturbadores que los asaltan, e incluso de canalizarlos para aprovecharlos. Un ejemplo claro de autocontrol es el del líder que no pierde los nervios ni la lucidez ante un gran estrés ni durante una crisis, o que permanece imperturbable incluso en una situación ardua. (Goleman 2013 p.144)

- **La transparencia.** Los líderes transparentes son fieles a sus valores. La transparencia (franqueza auténtica ante los demás con respecto a lo que se

siente, cree y se hace) hace posible la integridad. Esos líderes reconocen sin problemas sus faltas o sus errores y plantan cara a la conducta inmoral de los demás en lugar de hacer la vista gorda. (Goleman 2013 p.144)

- **La adaptabilidad.** Los líderes con capacidad de adaptabilidad pueden compaginar varias tareas sin perder ni concentración ni energía, y se sienten cómodos con las ambigüedades inevitables de la vida empresarial. Pueden demostrar flexibilidad al adaptarse a nuevos retos, agilidad al amoldarse a cambio inesperados soltura al reaccionar ante datos o realidades imprevistos. (Goleman 2013 p.145)

- **La capacidad de consecución.** Los líderes que destacan en capacidad de consecución tienen valores morales bien definidos que los llevan a buscar siempre mejores resultados tanto propios como en sus subordinados. Son pragmáticos y se ponen objetivos medibles pero estimulantes, y se les da bien calcular los riesgos para que sus aspiraciones valgan la pena pero sean alcanzables. Un rasgo de la capacidad de consecución es aprender de forma continuada y enseñar a los demás a mejorar. (Goleman 2013 p.145)

- **La iniciativa.** Los líderes que se consideran eficientes, que creen que tienen lo que hace falta para llevar las riendas de su destino, presentan excelentes niveles de iniciativa. Aprovechan las oportunidades o sencillamente las crean, en lugar de sentarse a esperar que aparezcan. Son individuos que no vacilan a la hora de simplificar trámites burocráticos o

incluso adaptar normas si es necesario para crear mejores posibilidades para el futuro. (Goleman 2013 p.145)

- **El optimismo.** Los líderes optimistas son capaces de aceptar las cosas como vienen y al toparse con un revés percibir una oportunidad y no una amenaza. Son personas que con una concepción positiva de los demás, de quienes esperan lo mejor. Ver el vaso medio lleno los conduce a esperar que los cambios que traiga el futuro sean para mejor. (Goleman 2013 p.145)

Conciencia social:

- **La empatía.** Los líderes con empatía tienen capacidad para compenetrarse con un amplio abanico de señales emocionales, lo que les permite detectar lo que sienten, pero no dicen una persona concreta o un grupo. Se caracterizan por escuchar con atención y por ser capaces de comprender la perspectiva del interlocutor. Gracias a la empatía un líder puede llevarse bien con personas de orígenes diversos o de otras culturas. (Goleman 2013 p.146)

- **La conciencia organizativa.** Los líderes con una buena conciencia social pueden ser astutos en el terreno político, detectar redes sociales determinantes y reconocer relaciones de poder cruciales. Son capaces de comprender las fuerzas políticas que operan en una empresa, así como los valores rectores y las reglas tacitas que se aplican. (Goleman 2013 p.146)

- **El servicio.** Los líderes con una buena competencia en cuanto a servicio promueven un clima emocional adecuado para que las personas en contacto

directo con los clientes lleven la relación por el buen camino. Prestan mucha atención a la satisfacción del cliente para garantizar que tenga todo lo que necesita, y también se muestran disponibles siempre que haga falta. (Goleman 2013 p.146)

Gestión de las relaciones:

- **La inspiración.** Los líderes que inspiran crean resonancia por un lado e impulsan a la gente con una visión convincente o una misión compartida por el otro. Son la encarnación de lo que piden a los demás y se muestran capaces de articular un objetivo común de modo que los demás se sientan estimulados. Transmiten, más allá de las tareas cotidianas, la sensación de que todos trabajan por un mismo fin, con lo que su actividad resulta más atractiva. (Goleman 2013 p.147)

- **La influencia.** Los indicadores de la capacidad de influencia de un líder van de encontrar el punto de interés más adecuado para un oyente concreto a saber conseguir el respaldo de individuos clave y de una red de apoyo para una iniciativa determinada. Los líderes a los que se les da bien la influencia son convincentes y seductores cuando se dirigen a un grupo. (Goleman 2013 p.147)

- **El desarrollo de los demás.** Los líderes con buena mano para cultivar las capacidades de los demás muestran un interés sincero por las personas a las que ayudan y comprenden sus objetivos, sus puntos fuertes y sus

flaquezas. Pueden hacer aportaciones oportunas y constructivas y tienen manera de mentores o de coach. (Goleman 2013 p.147)

- **La capacidad de impulsar el cambio.** Los líderes capaces de impulsar el cambio saben reconocer la necesidad de renovación, poner en tela de juicio el estatuto y defender el nuevo orden. Pueden respaldar el cambio con convicción incluso aunque se encuentren con grandes obstáculos y saben argumentar bien sus opiniones. También encuentran formas prácticas de superar los impedimentos con lo que se topan. (Goleman 2013 p.147)

- **La gestión de los conflictos.** Los líderes que mejor gestionan los conflictos saben escuchar a todas las partes, comprenden los distintos puntos de vista y encuentran un ideal común que todo el mundo pueda defender. Sacan el conflicto a la superficie, recogen los sentimientos y las opiniones de todos los implicados y luego redirigen la energía hacia un ideal común. (Goleman 2013 p.148)

- **El trabajo en equipo y la colaboración.** Los líderes a los que se les da bien trabajar en equipo generan una atmosfera de armonía y son personalmente un modelo de respeto atención y cooperación. Dirigen a los demás a un compromiso activo y entusiasta con el esfuerzo colectivo y construyen concordia e identidad. Asimismo, dedican tiempo a forjar y cimentar relaciones estrechas que superan las meras obligaciones laborales. (Goleman 2013 p.148)

Autoritario: Hasta el presente, el liderazgo autoritario es el más eficaz, ya que, mejora todos los aspectos de clima, el líder autoritario tiene visión de futuro y motiva a los trabajadores, dejándoles claro cómo encaja su función en la visión general de la organización. Los subordinados de ese tipo de líderes comprenden que su actividad tiene importancia y por qué.

De igual modo, el liderazgo autoritario potencia al máximo el compromiso con los objetivos y las estrategias de la empresa. Al enmarcar las tareas individuales en una visión global, el líder autoritario marca unos niveles de calidad que giran en torno a esa visión. El estilo autoritario funciona bien en casi todas las situaciones profesionales, pero es especialmente eficaz en el caso de las empresas que necesitan un golpe de timón. (Goleman 2013 p.58)

Coach: Este estilo de liderazgo es el que menos se aplica, garantiza que los individuos sepan que se espera de ellos y como encajan su trabajo en un visión o una estrategia general, el coach también ayuda, ya que el mensaje implícito de este estilo es “creo en ti, invierto en ti y espero lo mejor de ti”. Además, el estilo coach funciona bien en muchas situaciones laborales, pero podría decirse que se le saca al máximo partido cuando quien recibe los consejos se muestra receptivo.

Del mismo modo, es eficaz cuando los trabajadores se dan cuenta de que desarrollar nuevas capacidades puede ayudarlo a avanzar. El liderazgo coach funciona mejor en quienes desean recibir ayuda. (Goleman 2013 p.60)

Conciliador: Este estilo de liderazgo se centra en la gente sus defensores valoran a los individuos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos. El líder conciliador busca que los trabajadores estén contentos y exista armonía entre ellos, su forma de gestionar consiste en crear fuertes vínculos emocionales y luego recogen los frutos de ese planteamiento, en concreto una enorme lealtad. El líder conciliador hace muchos comentarios positivos, que tienen una fuerza especial en el entorno laboral. También dominan la construcción de la identidad laboral. (Goleman 2013 p.64)

Democrático: El estilo democrático fomenta la flexibilidad y la responsabilidad y al escuchar las preocupaciones de los demás descubre que hacer para mantener alta la moral, y dado que tienen voz en las definiciones de los objetivos y de los parámetros para evaluar el éxito, quienes se encuentran en un sistema democrático tienden a ser muy realistas sobre lo que puede conseguirse y lo que no. (Goleman 2013 p.68)

Ejemplarizante: El estilo ejemplarizante destruye el clima laboral, ya que los trabajadores se sienten abrumados por las exigencias de alto rendimiento del líder ejemplarizante y se desmoralizan, puede que tengan claras las pautas de trabajo, pero no la comunica con claridad, espera que la gente sepa que ha de hacer e incluso piensa. En el estilo ejemplarizante, el trabajo ya no es cuestión de hacerlo lo mejor posible siguiendo una ruta bien definida, sino que consiste en adivinar las intenciones de líder. Al mismo tiempo, los

subordinados tienen la impresión de que el jefe no confía en su forma de trabajo ni en sus iniciativas.

La flexibilidad y la responsabilidad desaparecen; el trabajo tan centrado en las tareas concretas y tan rutinarias resulta aburrido. En cuanto a las recompensas, el líder ejemplarizante o no aporta observaciones sobre la labor de los demás o se apresura a sustituirlo cuando cree que se han quedado atrás. Además cuando no está presente los trabajadores se quedan a la deriva, porque, se han acostumbrado a que “el experto” marque la pauta. El compromiso se reduce bajo el mando de un líder así, ya que la gente no ve cómo encaja su esfuerzo personal en el contexto general

El estilo ejemplarizante sirve precisamente para eso, para dar ejemplo, permite entregar el trabajo a tiempo o incluso con antelación, sin embargo, al igual que los demás estilos de liderazgo, nunca debería aplicarse de forma exclusiva. (Goleman 2013 p.70)

Coercitivo: El estilo de liderazgo coercitivo es el menos eficaz en la mayoría de las situaciones para el clima laboral, la flexibilidad es lo que más se resiste. Las toma de decisiones del líder es completamente vertical, mata las nuevas ideas de raíz a la gente se siente tan humillada que piensa “para que aportar nuevas ideas, si segura que las rechaza”, el sentido de responsabilidad se debilita, al no poder actuar por iniciativa propia, los trabajadores no se implican y se sienten poco responsables de su rendimiento.

El liderazgo coercitivo tiene un efecto perjudicial sobre el sistema de recompensas los trabajadores de alto rendimiento están motivados por algo más que el dinero, persiguen la satisfacción del trabajo bien hecho. El estilo coercitivo merma ese orgullo y socava uno de los principales instrumentos del líder, motivar a sus subordinados al mostrarles cómo encaja su trabajo en la misión general, compartida por todos.

El estilo coercitivo, podría concluirse que no debe aplicarse jamás, las investigaciones indican que en algunas ocasiones ha funcionado a las mil maravillas. (Goleman 2013 p.73)



Anexo B

VERSIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

Estimado encuestado:

Ante todo un cordial saludo, en esta oportunidad nos dirigimos hacia usted, solicitando de su contribución y valioso tiempo para responder la presente encuesta.

Es importante que lea las siguientes instrucciones antes de responder el cuestionario:

- Lea detenidamente los ítems antes de seleccionar las respuestas.
- Siga el orden establecido.
- No deje ningún ítem sin responder.
- Cada ítem presenta cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca).
- Seleccione una alternativa y marque con una (X) la respuesta según su opinión objetiva e imparcial.
- Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder de forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
- Recuerde que la información que usted suministre será manejada con estricto carácter confidencial.
- Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

Agradeciendo su valiosa colaboración

Los investigadores

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

1. Cuenta con la energía requerida para el desarrollo óptimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

2. Cuenta con la condición física adecuada para el desarrollo óptimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

3. Cuenta con la vitalidad requerida para el desarrollo optimo de sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

4. Manifiesta autocontrol ante situaciones críticas.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

5. Controla sus ánimos de manera positiva.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

6. Controla sus ánimos de manera negativa.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

7. Actúa con honestidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

8. Actúa con justicia ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

9. Actúa con equidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

10. Toma en cuenta la opinión de sus seguidores para mejorar su ambiente de trabajo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

11. Reconoce los esfuerzos de sus seguidores para el posterior reconocimiento en sus labores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

12. Crea un clima organizacional prospero entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

13. Es educado a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

14. Es asertivo a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

15. Es amable a la hora de impartir una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

16. Es asertivo a la hora de delegar funciones a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

17. Es amable a la hora de impartir una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

18. Actúa de forma servicial con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

19. Emplea el poder de la retribución para poder llegar dentro de las necesidades de otro.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

20. Logra a través del servicio una elevación espiritual que le beneficiara en otros ámbitos de su vida.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

21. Crea una visión común entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

22. Fomenta la creatividad en sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:**23. Coopera en algunas actividades con sus seguidores.**

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

24. Está abierto a las críticas constructivas formuladas por sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

25. Se desenvuelve con naturalidad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

26. Es autentico a la hora de comunicarse con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

27. Actúa con integridad ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

28. Se adapta con facilidad a cambios inesperados.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

29. Presenta iniciativa a la hora de realizar actividades con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

30. Canaliza sus emociones ante situaciones de riesgo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

31. Promueve un clima organizacional adecuado para el buen servicio de los clientes.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

32. Se integra a las diversas culturas existentes entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

33. Detecta redes sociales determinantes entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

34. Es convincente a la hora de dar una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:**35. Cumple el papel de coach con sus seguidores.**

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

36. Es un modelo a seguir de respeto para sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

37. Inspira a sus seguidores a trabajar en equipo.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

38. Posee una visión realista del futuro ante sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

39. Deja en claro a sus seguidores cual es su función dentro de la organización.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

40. Fomenta el dialogo con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

41. Emite opiniones constructivas de sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

42. Garantiza que sus seguidores sepan que se espera de ellos.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

43. Crea un ambiente de armonía entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

44. Valora a sus trabajadores por encima de los objetivos de la organización.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

45. Realiza comentarios positivos a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

46. Fomenta la flexibilidad entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

EL LÍDER EN SU ÁREA DE TRABAJO:

47. Fomenta la responsabilidad entre sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

48. Es realista sobre lo que se puede lograr con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

49. Presenta un grado de exigencia elevado con sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

50. Se comunica de manera clara a la hora de dar una orden a sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

51. Espera que sus seguidores sepan que han de hacer en momentos de crisis.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

52. Permite que sus seguidores se expresen libremente.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

53. Fomenta la motivación en sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___

54. Escucha con atención las propuestas de sus seguidores.

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Casi nunca___ Nunca___