

Nombre del Colaborador: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### 1 Autopercepción del Colaborador

De acuerdo al perfil general del colaborador, elige el cuestionario adecuado para que lo responda antes de la sesión. Es importante que se tome el tiempo y que sea honesto al responder las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas. La intención es que t  comprendas la visión que el propio colaborador tiene de sí mismo y así poderlo contrastar con t  evaluación preliminar.

Se sugiere enviar el cuestionario 48-27 horas antes

### 2 Recolección de Evidencia ( ltimas 6-8 semanas)

(Puntuación 1-10: 1 = muy baja, 10 = muy alta)

#### Capacidad de Navegación Estratégica (Sabe/Puede)

- \_\_\_  Trae soluciones completas o solo ejecuta lo que se le pide?
- \_\_\_  Anticipa riesgos y efectos colaterales antes de que ocurran?
- \_\_\_  Propone alternativas o mejoras sin que se las pidan?
- \_\_\_  Entiende el impacto de su trabajo en otras áreas o en el cliente?
- \_\_\_  Se adapta solo cuando cambia el contexto externo (prioridades, crisis, nuevos requisitos)?

Calificación promedio: \_\_\_\_\_ (Baja <=6 | Alta >6)

#### Nivel de Ownership (Asume/Quiere)

- \_\_\_  Se hace cargo de los resultados ( xitos y fracasos) o los atribuye a otros?
- \_\_\_  Habla del trabajo como "mío" o como "lo que me toca"?
- \_\_\_  Se ofrece voluntariamente para resolver problemas o solo responde cuando se le pide?
- \_\_\_  Defiende sus ideas con pasión o las deja pasar?
- \_\_\_  Muestra iniciativa cuando hay obstáculos o espera instrucciones?

Calificación promedio: \_\_\_\_\_ (Baja <=6 | Alta >6)

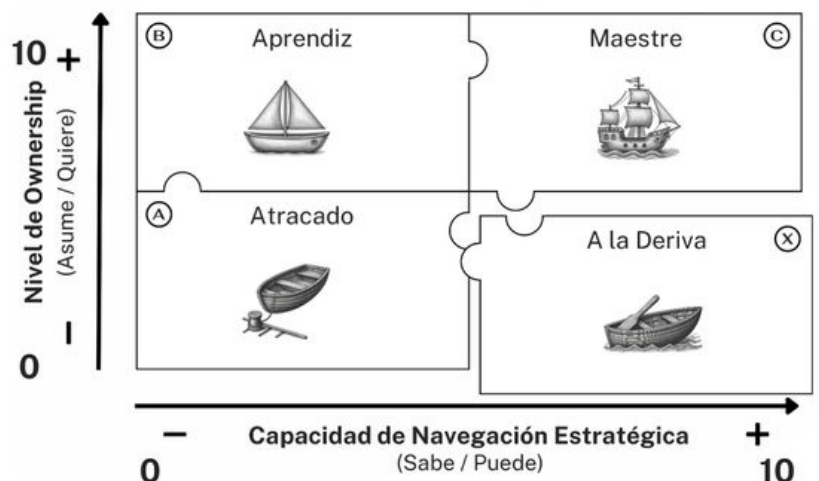
### 3 Ubicación en la matriz de Liderazgo Trascendental Adaptativo<sup> </sup>

De acuerdo con las calificaciones de la evaluación, ubica en el diagrama su nivel de desarrollo actual.

Si para un eje el valor está cercano a 5, profundiza en la evaluación para que puedas determinar correctamente el nivel de madurez.





Cuadrante actual:

\_\_\_\_\_



### 4 Diseña la Estrategia de Desarrollo

Define los principales elementos de tu estrategia:

-  Objetivo de la estrategia: \_\_\_\_\_
-  Enfoque de liderazgo: \_\_\_\_\_
-  Puntos prioritarios: \_\_\_\_\_
-  Comportamiento personal: \_\_\_\_\_

Define acciones concretas a ejecutar y métricas de seguimiento

L = Asignada al líder. C = Asignada al Colaborador

L/C	Acción		Fecha		Métrica
-----	--------	--	-------	--	---------

### 5 Seguimiento

Programar sesiones de seguimiento y próxima fecha de evaluación

Programar Check-in cada: \_\_\_\_\_ semanas

Proxima evaluación: \_\_\_\_\_

### Perfil 1: Junior o nuevo en el rol (6–8 preguntas)

- Describe un momento reciente en el que sentiste que “tomaste las riendas” de algo en tu trabajo. ¿Qué hiciste exactamente?
- Cuando surge un problema o cambio inesperado, ¿qué es lo primero que piensas y haces? (describe un ejemplo real de las últimas semanas)
- En una escala del 1 al 10, ¿qué tan claro sientes que ves el “panorama completo” de tu rol y cómo impacta en el equipo/cliente? (1 = solo veo mi tarea, 10 = veo todo el mapa). Describe por qué.
- ¿Qué te hace sentir más orgulloso de tu trabajo últimamente? ¿Y qué te hace sentir más frustrado o desconectado?
- Si mañana te dan más libertad y responsabilidad en tu área, ¿qué es lo primero que cambiarías o mejorarías?
- Si tuvieras que elegir una metáfora para tu forma actual de trabajar, ¿cuál sería? (ej. “navegando con mapa claro”, “remando en bote pequeño”, “esperando instrucciones en el muelle”, etc.)
- ¿Qué tan cómodo te sientes pidiendo ayuda cuando algo se te complica? ¿Y ofreciéndola?
- ¿Qué consejo le darías a alguien nuevo que entrara a tu puesto mañana para que le vaya bien?

### Perfil 2: Persona con antigüedad media (8–10 preguntas)

- Describe un momento reciente en el que sentiste que “tomaste las riendas” de algo en tu trabajo. ¿Qué hiciste exactamente?
- ¿En qué porcentaje dirías que sientes que el resultado final de tus proyectos depende de ti versus de otros factores? (ej. 70% yo / 30% otros) ¿Por qué?
- ¿Qué te hace sentir más orgulloso de tu trabajo últimamente? ¿Y qué te hace sentir más frustrado o desconectado?
- Piensa en una decisión reciente que tomaste en el trabajo: ¿cuánto tiempo tardaste en decidir y qué factores consideraste?
- ¿Cuándo fue la última vez que propusiste una solución o mejora sin que nadie te la pidiera? ¿Qué pasó después?
- En una escala 1–10, ¿cuánta energía te genera pensar en los próximos 3–6 meses en tu rol actual? (1 = me agota solo pensarlo, 10 = estoy emocionado). ¿Por qué?
- ¿Qué tan cómodo te sientes diciendo “esto es mi responsabilidad” cuando algo sale mal en tu área?
- Describe una situación en la que sentiste que “esto salió bien gracias a mí”. ¿Qué hiciste para que ocurriera?
- ¿Qué tan frecuente es que anticipes problemas antes de que ocurran y tomes acción para evitarlos?
- En una frase: ¿cómo describirías tu relación actual con tu trabajo?

### Perfil 3: Talento senior o persona que parece “quemada” / desconectada (7–9 preguntas)

- ¿Qué te hace sentir más orgulloso de tu trabajo últimamente? ¿Y qué te hace sentir más frustrado o desconectado?
- En una escala 1–10, ¿cuánta energía te genera pensar en los próximos 3–6 meses en tu rol actual? (1 = me agota solo pensarlo, 10 = estoy emocionado). ¿Por qué?
- ¿Qué tan frecuente es que termines el día pensando “hubiera podido hacer esto mejor” o “esto podría haber salido peor”?
- En qué momentos del día o de la semana sientes que estás “en tu mejor versión” profesionalmente?
- Si pudieras “rebobinar” una de las últimas semanas, ¿qué habrías hecho diferente y por qué?
- ¿Qué tan seguro te sientes de que entiendes el “porqué” detrás de las prioridades que te asignan?
- Si el equipo tuviera que elegir a alguien para liderar un proyecto importante sin supervisión directa, ¿crees que te considerarían? ¿Por qué sí o por qué no?
- En una frase: ¿cómo describirías tu relación actual con tu trabajo?
- Describe una vez en que un error o retraso fue claramente tu responsabilidad. ¿Cómo lo manejaste y cómo te sentiste?

### Perfil 4: Versión máxima profundidad (10–12 preguntas)

- ¿Qué te hace sentir más orgulloso de tu trabajo últimamente? ¿Y qué te hace sentir más frustrado o desconectado?
- En una escala 1–10, ¿cuánta energía te genera pensar en los próximos 3–6 meses en tu rol actual? (1 = me agota solo pensarlo, 10 = estoy emocionado). ¿Por qué?
- ¿Qué tan frecuente es que termines el día pensando “hubiera podido hacer esto mejor” o “esto podría haber salido peor”?
- En qué momentos del día o de la semana sientes que estás “en tu mejor versión” profesionalmente?
- Si pudieras “rebobinar” una de las últimas semanas, ¿qué habrías hecho diferente y por qué?
- ¿Qué tan seguro te sientes de que entiendes el “porqué” detrás de las prioridades que te asignan?
- Si el equipo tuviera que elegir a alguien para liderar un proyecto importante sin supervisión directa, ¿crees que te considerarían? ¿Por qué sí o por qué no?
- En una frase: ¿cómo describirías tu relación actual con tu trabajo?
- Describe una vez en que un error o retraso fue claramente tu responsabilidad. ¿Cómo lo manejaste y cómo te sentiste?
- ¿Qué tan cómodo te sientes pidiendo ayuda cuando algo se te complica? ¿Y ofreciéndola?
- Si mañana te dan más libertad y responsabilidad en tu área, ¿qué es lo primero que cambiarías o mejorarías?