

# LPI<sup>®</sup>: Inventario de prácticas de liderazgo<sup>®</sup>

JAMES M. KOUZES & BARRY Z. POSNER

Informe de evaluación individual

---

Preparado para Pedro Gonzales | 9 de mayo de 2017

Sample Assessment



# CONTENIDO

<b>The Five Practices of Exemplary Leadership® y el informe de LPI . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>Resumen de datos de las cinco prácticas . . . . .</b>	<b>2</b>
<b>Gráficos de barras de las cinco prácticas . . . . .</b>	<b>3</b>
<b>Clasificación de conductas de liderazgo . . . . .</b>	<b>4</b>
<b>Resumen de datos de Modelar el camino . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>Gráficos de barras de Modelar el camino . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>Resumen de datos de Inspirar una visión compartida . . . . .</b>	<b>8</b>
<b>Gráficos de barras de Inspirar una visión compartida . . . . .</b>	<b>9</b>
<b>Resumen de datos de Desafiar el proceso . . . . .</b>	<b>10</b>
<b>Gráficos de barras de Desafiar el proceso . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>Resumen de datos de Habilitar a los demás para que actúen . . .</b>	<b>12</b>
<b>Gráficos de barras de Habilitar a los demás para que actúen . . .</b>	<b>13</b>
<b>Resumen de datos de Alentar el corazón . . . . .</b>	<b>14</b>
<b>Gráficos de barras de Alentar el corazón . . . . .</b>	<b>15</b>
<b>Clasificación percentil . . . . .</b>	<b>16</b>

## The Five Practices of Exemplary Leadership®

Creado por James M. Kouzes y Barry Z. Posner a principios de la década de 1980 e identificado por primera vez en su exitoso libro, *El desafío del liderazgo*, The Five Practices of Exemplary Leadership aborda el liderazgo como un conjunto de comportamientos medibles que se pueden aprender y enseñar. Después de realizar cientos de entrevistas, revisar miles de estudios de casos y analizar más de dos millones de cuestionarios de encuestas para entender los momentos en que los líderes realizaron su mejor experiencia personal, surgieron cinco prácticas comunes para hacer cosas extraordinarias. Las cinco prácticas son:



El instrumento de Inventario de prácticas de liderazgo (LPI) es una herramienta esencial para ayudarle a tener una perspectiva de cómo se ve a sí mismo como un líder, cómo lo ven los demás y qué medidas puede tomar para mejorar el uso de las cinco prácticas, que la investigación ha demostrado año tras año, hacen líderes más eficaces.

### ACERCA DE SU INFORME DE LPI

El LPI mide la frecuencia de los 30 comportamientos específicos de liderazgo en una escala de 10 puntos, con seis afirmaciones de los comportamientos para cada una de las cinco prácticas. Usted y los observadores que ha seleccionado clasificaron con qué frecuencia practica cada uno de estos importantes comportamientos asociados con las cinco prácticas. La escala de respuestas es:

<b>ESCALA DE RESPUESTA</b>	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
	2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente	10-Casi siempre

En las siguientes páginas del informe, verá las respuestas de su LPI Personal y las respuestas de los observadores que se clasifican en Gerente (G), Subordinado Directo (D), Compañero de Trabajo (C) y Otro (O). Las respuestas de los observadores se clasifican como "Otro" cuando no hay suficientes respuestas en las categorías de Subordinado Directo o Compañero de Trabajo para preservar el anonimato del observador. La calificación del observador promedio (PRO) es un Promedio de Respuestas de todos los Observadores de LPI, incluyendo el gerente.

### ABREVIACIONES DE PUESTOS:

G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--

Ha solicitado un total de 9 observadores para que lo califiquen; de los cuales, 9 han presentado una encuesta para observadores a partir de la fecha del informe y están incluidos en los resultados del informe.

## Resumen de datos de las cinco prácticas

Esta página resume las respuestas de LPI para cada práctica de liderazgo. La columna Personal muestra el total de sus propias respuestas a las seis afirmaciones de los comportamientos sobre cada práctica. Las columnas observadores individuales muestran el total de las seis respuestas de cada observador para la práctica. La columna PRO muestra el Promedio de Respuestas de todos los Observadores. El total de respuestas para cada práctica puede variar desde 6 hasta 60; que representa la suma de la puntuación de las respuestas (que van desde 1: Casi nunca a 10: Casi siempre) para cada una de las seis afirmaciones de los comportamientos relacionados con esa práctica.

	PERSONAL PRO		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
 <b>Modelar el camino</b>	53	<b>45.8</b>	51	51	55	50	25	47	42	45	46
 <b>Inspirar una visión compartida</b>	45	<b>45.2</b>	47	49	48	54	31	45	42	42	49
 <b>Desafiar el proceso</b>	54	<b>49.2</b>	49	54	58	54	29	48	51	44	56
 <b>Habilitar a los demás para que actúen</b>	53	<b>49.0</b>	50	49	56	54	32	48	47	51	54
 <b>Alentar el corazón</b>	39	<b>40.6</b>	47	36	35	47	26	49	38	39	48

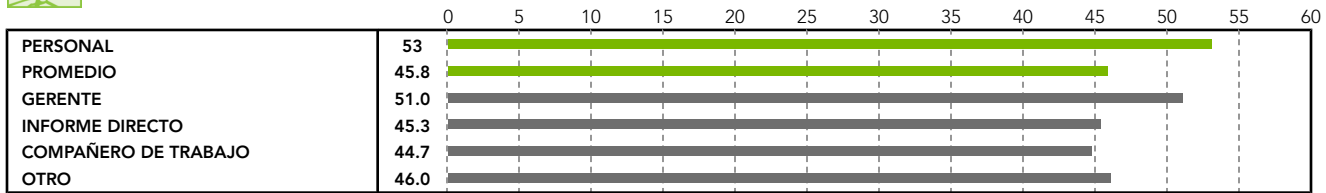
G:Gerente D:Subordinado Directo C:Compañero de Trabajo O:Otros P:Personal PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores

## Gráficos de barras de las cinco prácticas

Estos gráficos de barras, uno para cada práctica de liderazgo, proporcionan una representación gráfica de los datos numéricos registrados en la página del Resumen de datos de las cinco prácticas. Por práctica, se muestra el total de respuestas para la categoría Personal y el promedio total para cada categoría de Observador. El promedio se refiere al promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo el gerente). El total de respuestas puede variar de 6 a 60, lo que representa la suma de la puntuación de las respuestas (que van desde 1: Casi nunca a 10: Casi siempre) para cada una de las seis afirmaciones de los comportamientos relacionados con esa práctica.



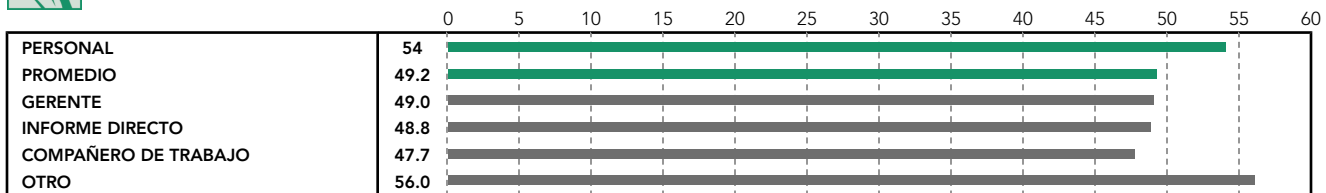
### Modelar el camino



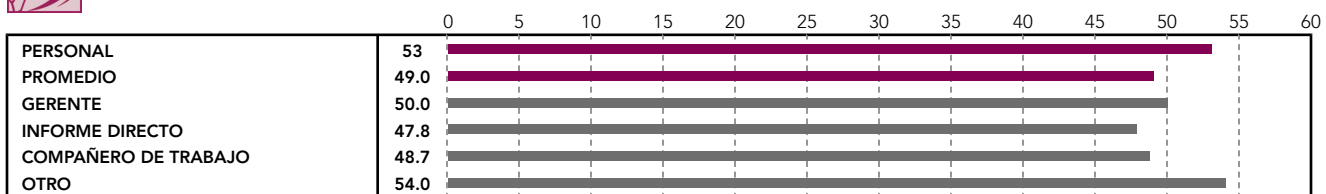
### Inspirar una visión compartida



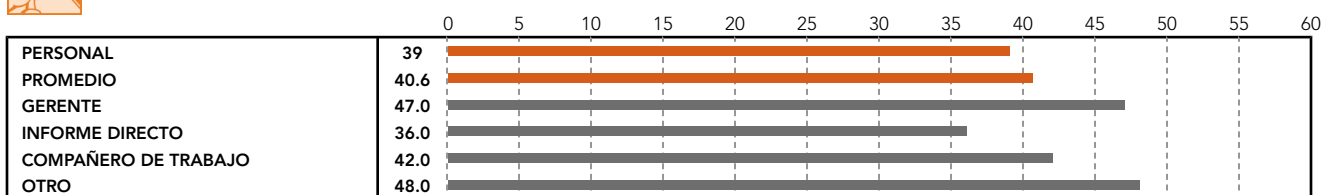
### Desafiar el proceso



### Habilitar a los demás para que actúen

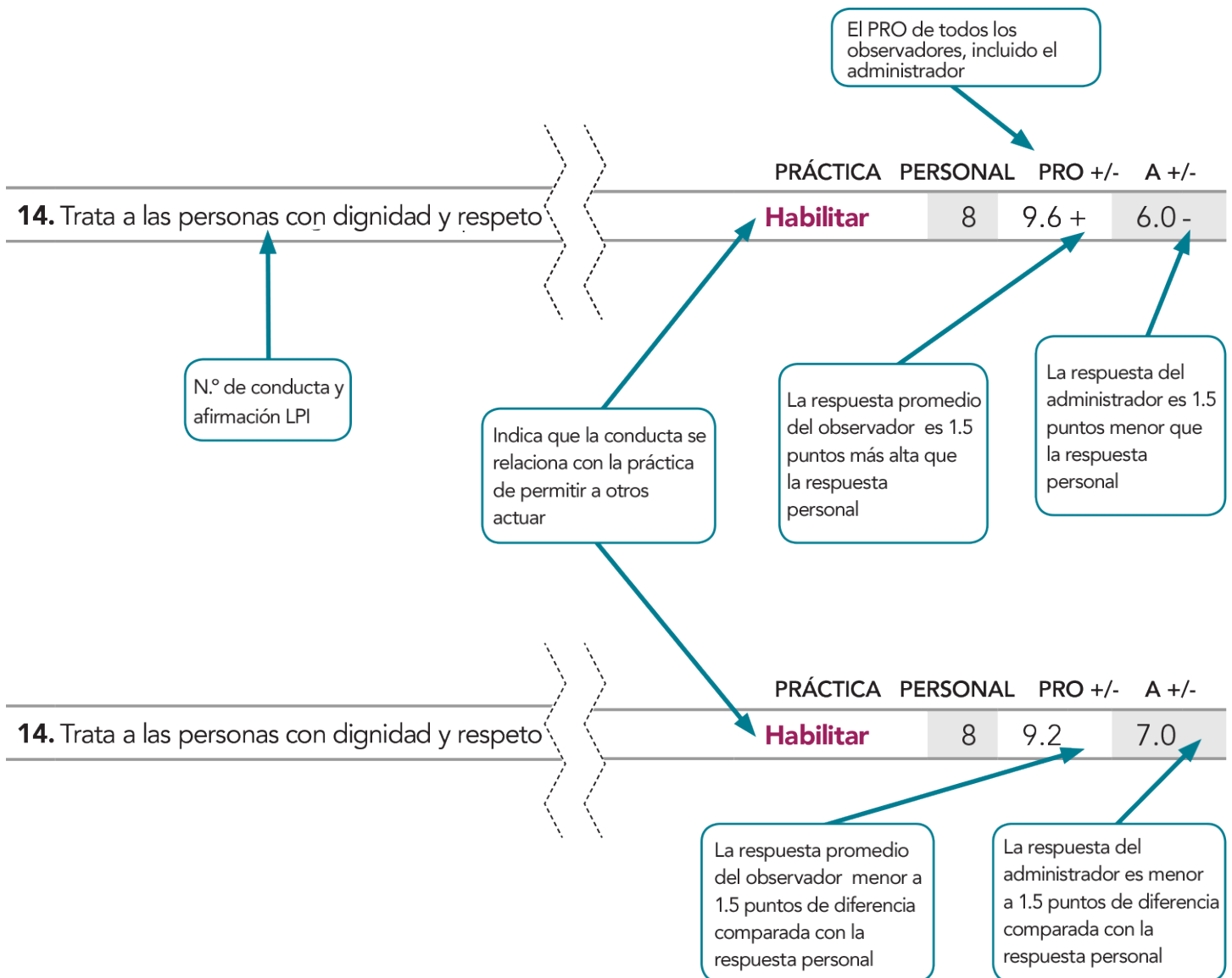


### Alentar el corazón



## Clasificación de conductas de liderazgo

La siguiente página muestra la clasificación, de más frecuente a menos frecuente, de los 30 comportamientos de liderazgo en base al promedio de las respuestas de los observadores. El promedio (PRO) incluye las respuestas de gerentes, que también se muestran por separado. Las líneas horizontales separan los 10 comportamientos más frecuentes y los 10 comportamientos menos frecuentes de los 10 intermedios. Un signo más (+) junto a la respuesta PRO o gerente (G) indica que la respuesta es mayor en más de 1.5 puntos a su respuesta personal; un signo menos (-) indica que la respuesta es inferior en más de 1.5 puntos a su respuesta personal. Puesto que 1.5 es aproximadamente la diferencia promedio entre los puntajes personales y de observadores, cualquier diferencia mayor a ella merece atención. Cuando la columna +/- están en blanco en una determinada fila, esto indica un grado razonable de coincidencia entre los puntajes PERSONAL y PRO o PERSONAL y GERENTE. La escala de respuestas va de 1-Casi nunca a 10-Casi siempre.



**MÁS FRECUENTE**

	PRÁCTICA	PERSONAL	PRO +/-	M +/-
<b>14.</b> Trata a las personas con dignidad y respeto	Permitir	10	9.6	10.0
<b>11.</b> Cumple con las promesas y los compromisos	Modelar	10	9.0	10.0
<b>3.</b> Busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades	Desafiar	10	8.9	9.0
<b>1.</b> Da el ejemplo de lo que se espera	Modelar	10	8.7	10.0
<b>2.</b> Habla de las tendencias futuras que influirán en nuestro trabajo	Inspirar	10	8.6	10.0
<b>23.</b> Identifica hitos medibles que ayudan a mantener el avance de los proyectos	Desafiar	10	8.4 -	7.0 -
<b>28.</b> Toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios	Desafiar	9	8.4	9.0
<b>4.</b> Desarrolla relaciones cooperativas	Permitir	8	8.4	8.0
<b>9.</b> Escucha atentamente los diversos puntos de vista	Permitir	9	8.2	9.0
<b>13.</b> Busca dinámicamente maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos	Desafiar	8	8.2	8.0
<b>24.</b> Permite que las personas elijan su forma de trabajar	Permitir	10	8.1 -	9.0
<b>6.</b> Se asegura de que las personas adhieran a los principios y las normas que se han acordado	Modelar	9	8.1	8.0
<b>8.</b> Desafía a las personas a probar nuevos enfoques	Desafiar	9	7.9	8.0
<b>19.</b> Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral	Permitir	8	7.9	8.0
<b>22.</b> Comunica una "visión global" de las aspiraciones del grupo	Inspirar	6	7.9 +	8.0 +
<b>7.</b> Describe una imagen convincente del futuro	Inspirar	7	7.8	8.0
<b>26.</b> Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo	Modelar	8	7.6	8.0
<b>21.</b> Genera consenso sobre los valores de la organización	Modelar	9	7.4 -	8.0
<b>30.</b> Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros	Alentar	8	7.4	8.0
<b>18.</b> Pregunta "¿Qué podemos aprender?"	Desafiar	8	7.3	8.0
<b>17.</b> Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses	Inspirar	7	7.3	8.0
<b>27.</b> Habla con convicción sobre el significado del trabajo	Inspirar	6	7.2	7.0
<b>5.</b> Elogia a las personas por un trabajo bien hecho	Alentar	6	7.1	8.0 +
<b>15.</b> Se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos	Alentar	5	7.1 +	8.0 +
<b>10.</b> Manifiesta su confianza en las capacidades de las personas	Alentar	9	7.0 -	7.0 -
<b>29.</b> Se asegura de que las personas crezcan en su trabajo	Permitir	8	6.8	6.0 -
<b>12.</b> Alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro	Inspirar	9	6.4 -	6.0 -
<b>20.</b> Reconoce a las personas por su compromiso con los valores compartidos	Alentar	5	6.0	8.0 +
<b>25.</b> Cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas	Alentar	6	5.9	8.0 +
<b>16.</b> Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás	Modelar	7	5.0 -	7.0

**MENOS FRECUENTE**



## Resumen de datos de Modelar el camino

- Aclarar los valores encontrando su voz y afirmando los valores compartidos
- Dé el ejemplo alineando acciones con los valores compartidos

Esta página muestra las respuestas de cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica. La columna Personal muestra las respuestas que usted se dio a si mismo para cada comportamiento. La columna PRO muestra los promedios de las respuestas de observadores. Bajo Observadores individuales, cada columna muestra las respuestas del observador para cada aspecto del comportamiento. Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.

	PERSONAL		PRO								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
1. Da el ejemplo de lo que se espera	10	8.7	10	10	10	9	5	8	8	8	10
6. Se asegura de que las personas adhieran a los principios y las normas que se han acordado	9	8.1	8	9	10	8	4	9	8	8	9
11. Cumple con las promesas y los compromisos	10	9.0	10	9	10	10	6	8	8	10	10
16. Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás	7	5.0	7	6	7	6	1	5	5	5	3
21. Genera consenso sobre los valores de la organización	9	7.4	8	8	9	9	5	9	6	7	6
26. Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo	8	7.6	8	9	9	8	4	8	7	7	8

ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--

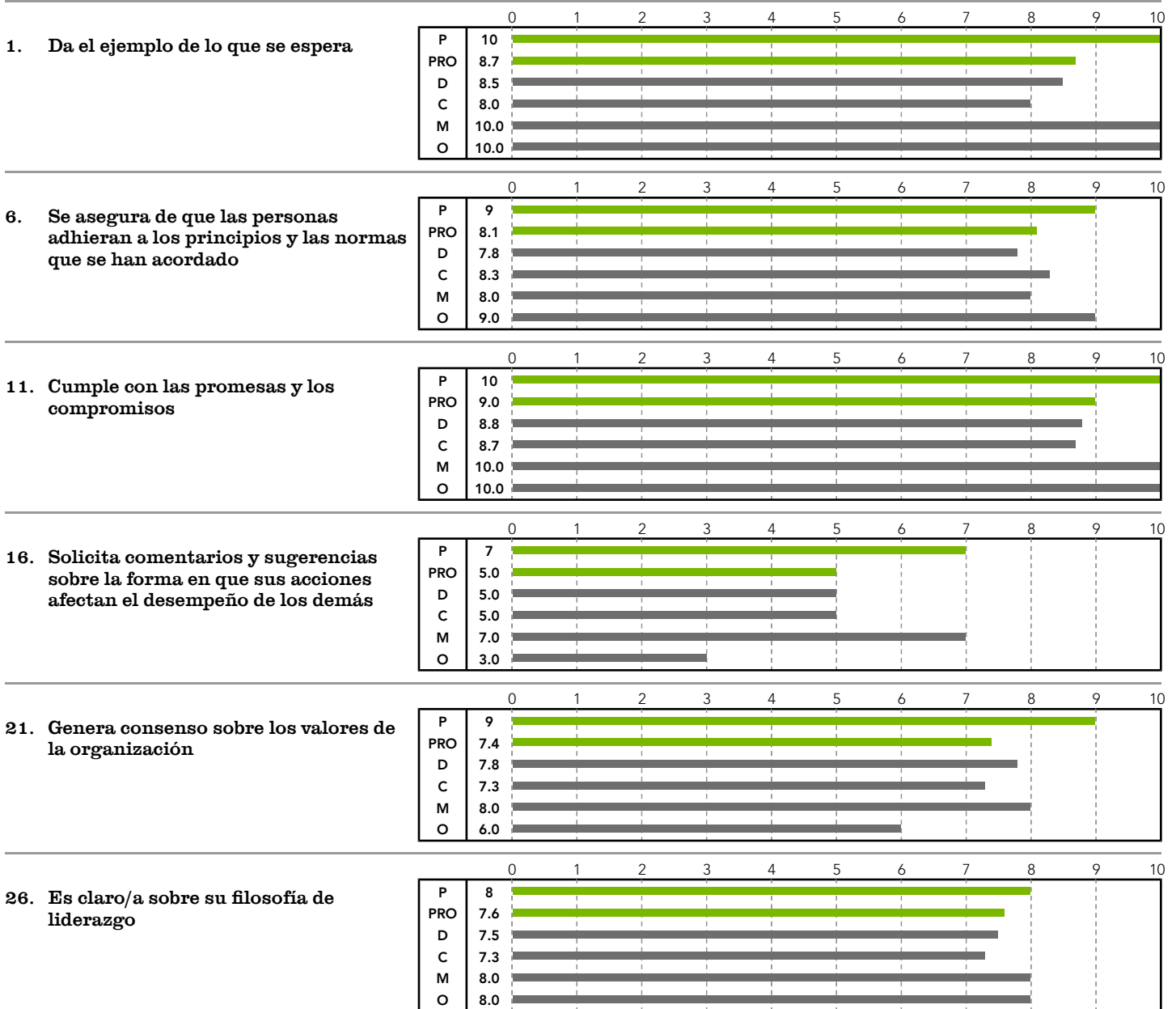




## Gráficos de barras de Modelar el camino

- Aclarar los valores encontrando su voz y afirmando los valores compartidos
- Dé el ejemplo alineando acciones con los valores compartidos

El conjunto de gráficos de barras para cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica proporciona una representación gráfica de sus respuestas y las respuestas de sus observadores para ese comportamiento. Por comportamiento, se muestra la respuesta de uno mismo y la respuesta promedio en cada categoría de observador. El promedio se refiere a la respuesta promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo al gerente). Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.



**ESCALA DE RESPUESTA**

1-Casi nunca      3-Pocas veces      5-Ocasionalmente      7-Con frecuencia      9-Con mucha frecuencia  
2-Rara vez      4-De vez en cuando      6-A veces      8-Usualmente      10-Casi siempre

G:Gerente    D:Subordinado Directo    C:Compañero de Trabajo    O:Otros    P:Personal    PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores



## Resumen de datos de Inspirar una visión compartida

- Visualizar el futuro imaginando las posibilidades interesantes
- Captar a otros con una visión común apelando a las aspiraciones compartidas

Esta página muestra las respuestas de cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica. La columna Personal muestra las respuestas que usted se dio a si mismo para cada comportamiento. La columna PRO muestra los promedios de las respuestas de observadores. Bajo Observadores individuales, cada columna muestra las respuestas del observador para cada aspecto del comportamiento. Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.

	PERSONAL PRO		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
2. Habla de las tendencias futuras que influirán en nuestro trabajo	10	8.6	10	9	9	10	6	8	8	8	9
7. Describe una imagen convincente del futuro	7	7.8	8	9	8	9	5	8	8	7	8
12. Alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro	9	6.4	6	6	7	7	4	7	7	7	7
17. Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses	7	7.3	8	7	7	9	5	8	7	6	9
22. Comunica una "visión global" de las aspiraciones del grupo	6	7.9	8	9	8	9	5	8	6	9	9
27. Habla con convicción sobre el significado del trabajo	6	7.2	7	9	9	10	6	6	6	5	7

ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

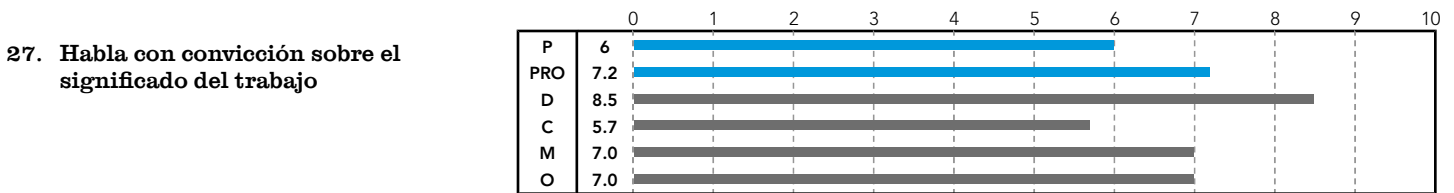
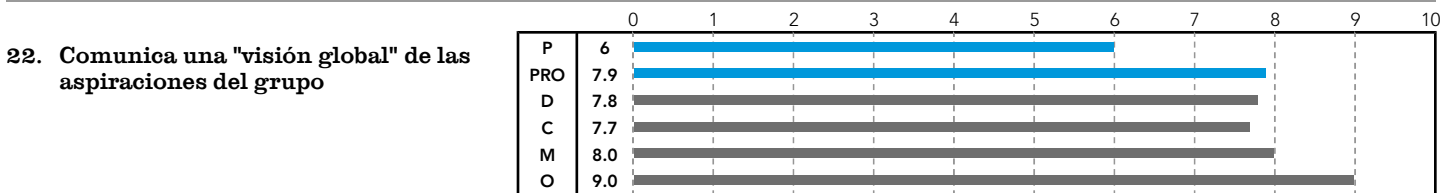
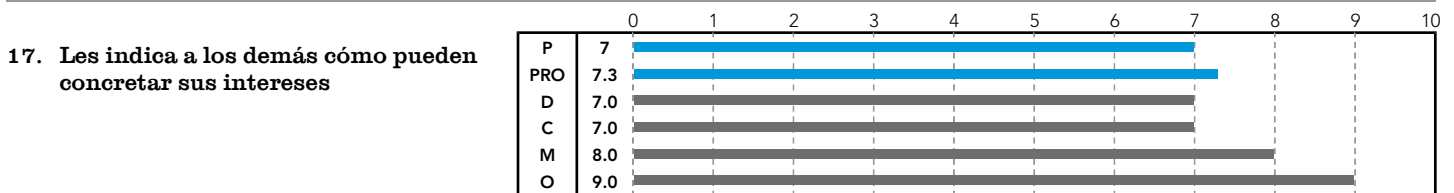
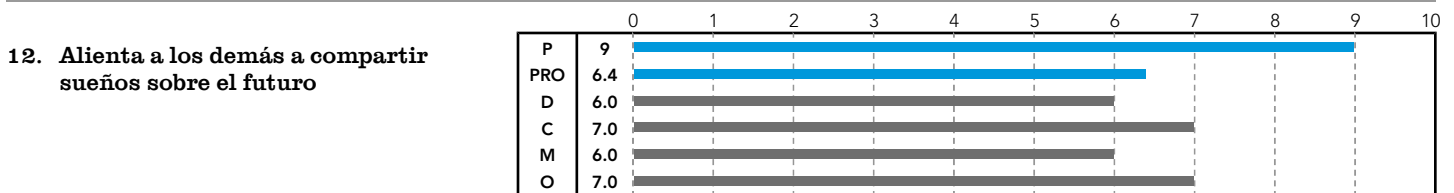
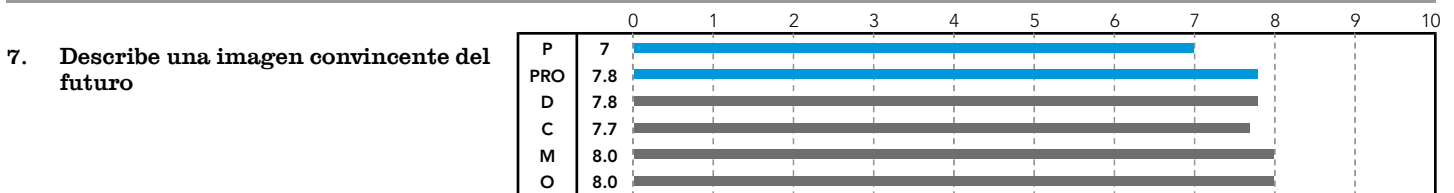
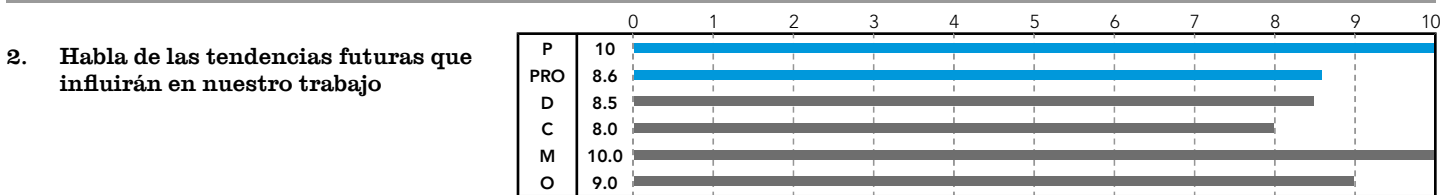
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



## Gráficos de barras de Inspirar una visión compartida

- Visualizar el futuro imaginando las posibilidades interesantes
- Captar a otros con una visión común apelando a las aspiraciones compartidas

El conjunto de gráficos de barras para cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica proporciona una representación gráfica de sus respuestas y las respuestas de sus observadores para ese comportamiento. Por comportamiento, se muestra la respuesta de uno mismo y la respuesta promedio en cada categoría de observador. El promedio se refiere a la respuesta promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo al gerente). Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.



ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



## Resumen de datos de Desafiar el proceso

- Buscar oportunidades tomando la iniciativa y mirando hacia afuera para obtener formas innovadoras de mejorar
- Experimentar y tomar riesgos generando constantemente pequeños logros y aprendiendo de la experiencia

Esta página muestra las respuestas de cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica. La columna Personal muestra las respuestas que usted se dio a si mismo para cada comportamiento. La columna PRO muestra los promedios de las respuestas de observadores. Bajo Observadores individuales, cada columna muestra las respuestas del observador para cada aspecto del comportamiento. Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.

	PERSONAL PRO		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
3. Busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades	10	8.9	9	10	10	9	5	9	9	9	10
8. Desafía a las personas a probar nuevos enfoques	9	7.9	8	10	10	8	3	6	9	7	10
13. Busca dinámicamente maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos	8	8.2	8	10	10	9	5	9	9	5	9
18. Pregunta "¿Qué podemos aprender?"	8	7.3	8	6	8	8	4	8	7	7	10
23. Identifica hitos medibles que ayudan a mantener el avance de los proyectos	10	8.4	7	8	10	10	6	9	8	10	8
28. Toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios	9	8.4	9	10	10	10	6	7	9	6	9

ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

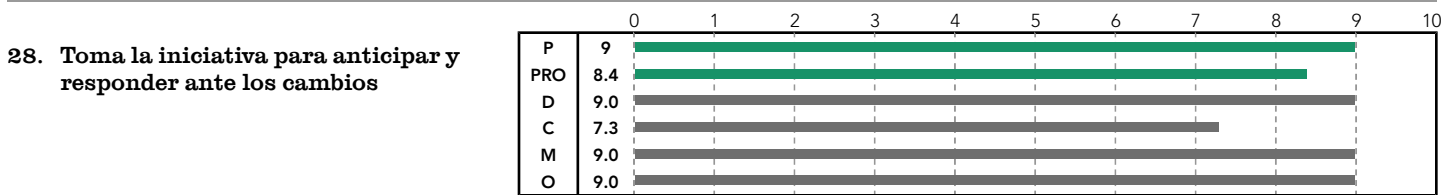
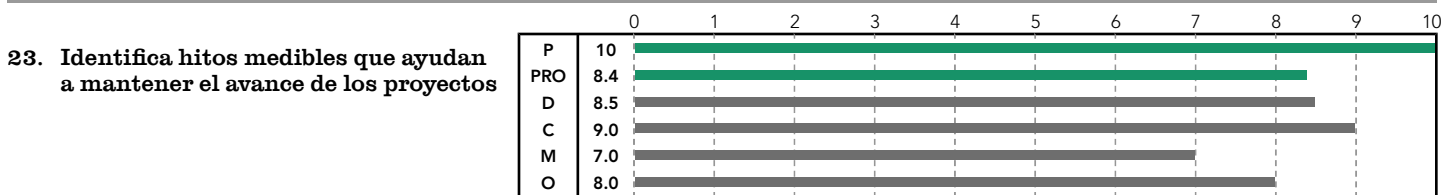
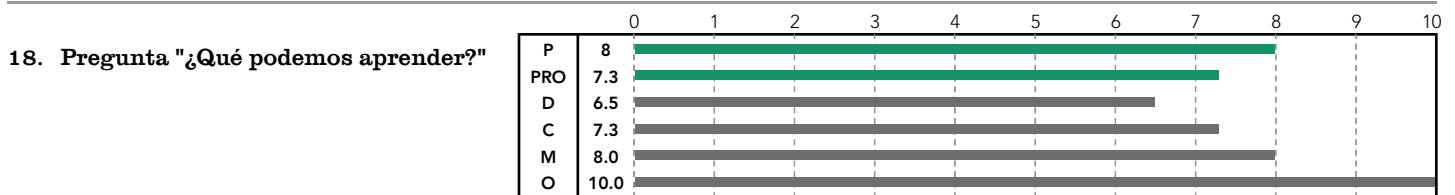
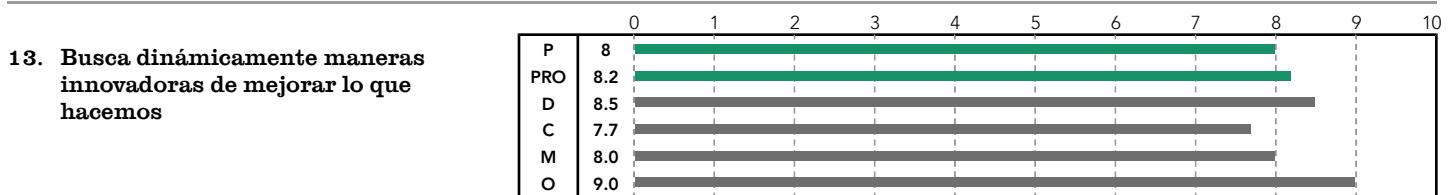
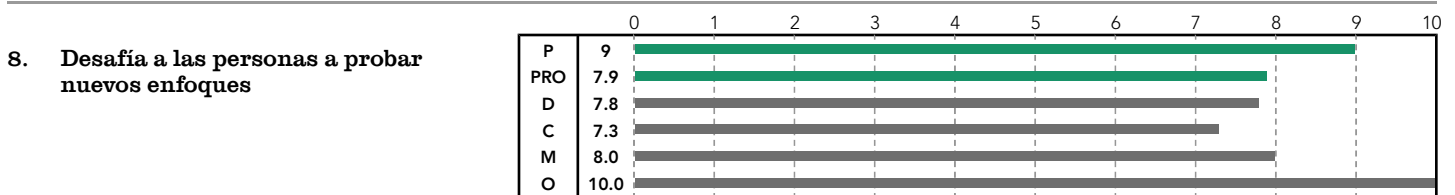
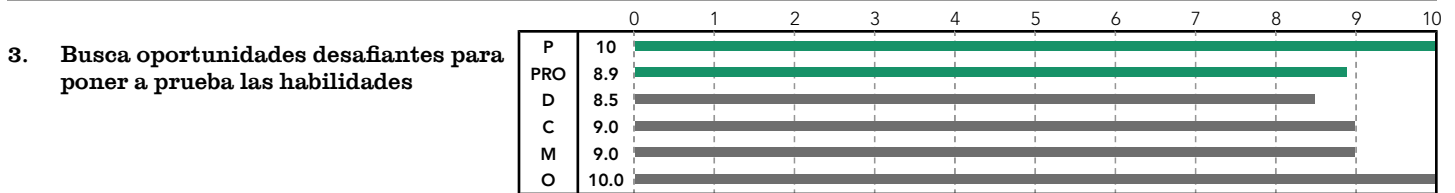
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



## Gráficos de barras de Desafiar el proceso

- Buscar oportunidades tomando la iniciativa y mirando hacia afuera para obtener formas innovadoras de mejorar
- Experimentar y tomar riesgos generando constantemente pequeños logros y aprendiendo de la experiencia

El conjunto de gráficos de barras para cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica proporciona una representación gráfica de sus respuestas y las respuestas de sus observadores para ese comportamiento. Por comportamiento, se muestra la respuesta de uno mismo y la respuesta promedio en cada categoría de observador. El promedio se refiere a la respuesta promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo al gerente). Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.



ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

G:Gerente D:Subordinado Directo C:Compañero de Trabajo O:Otros P:Personal PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores



## Resumen de datos de Habilitar a los demás para que actúen

- Fomentar la colaboración incrementando la confianza y facilitando las relaciones
- Fortalecer a los demás aumentando la libre determinación y desarrollando las competencias

Esta página muestra las respuestas de cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica. La columna Personal muestra las respuestas que usted se dio a si mismo para cada comportamiento. La columna PRO muestra los promedios de las respuestas de observadores. Bajo Observadores individuales, cada columna muestra las respuestas del observador para cada aspecto del comportamiento. Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.

	PERSONAL PRO		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
4. Desarrolla relaciones cooperativas	8	<b>8.4</b>	8	9	10	10	6	8	8	9	8
9. Escucha atentamente los diversos puntos de vista	9	<b>8.2</b>	9	8	10	9	5	8	7	9	9
14. Trata a las personas con dignidad y respeto	10	<b>9.6</b>	10	9	10	10	7	10	10	10	10
19. Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral	8	<b>7.9</b>	8	9	10	8	5	8	7	7	9
24. Permite que las personas elijan su forma de trabajar	10	<b>8.1</b>	9	9	9	9	5	6	8	9	9
29. Se asegura de que las personas crezcan en su trabajo	8	<b>6.8</b>	6	5	7	8	4	8	7	7	9

ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

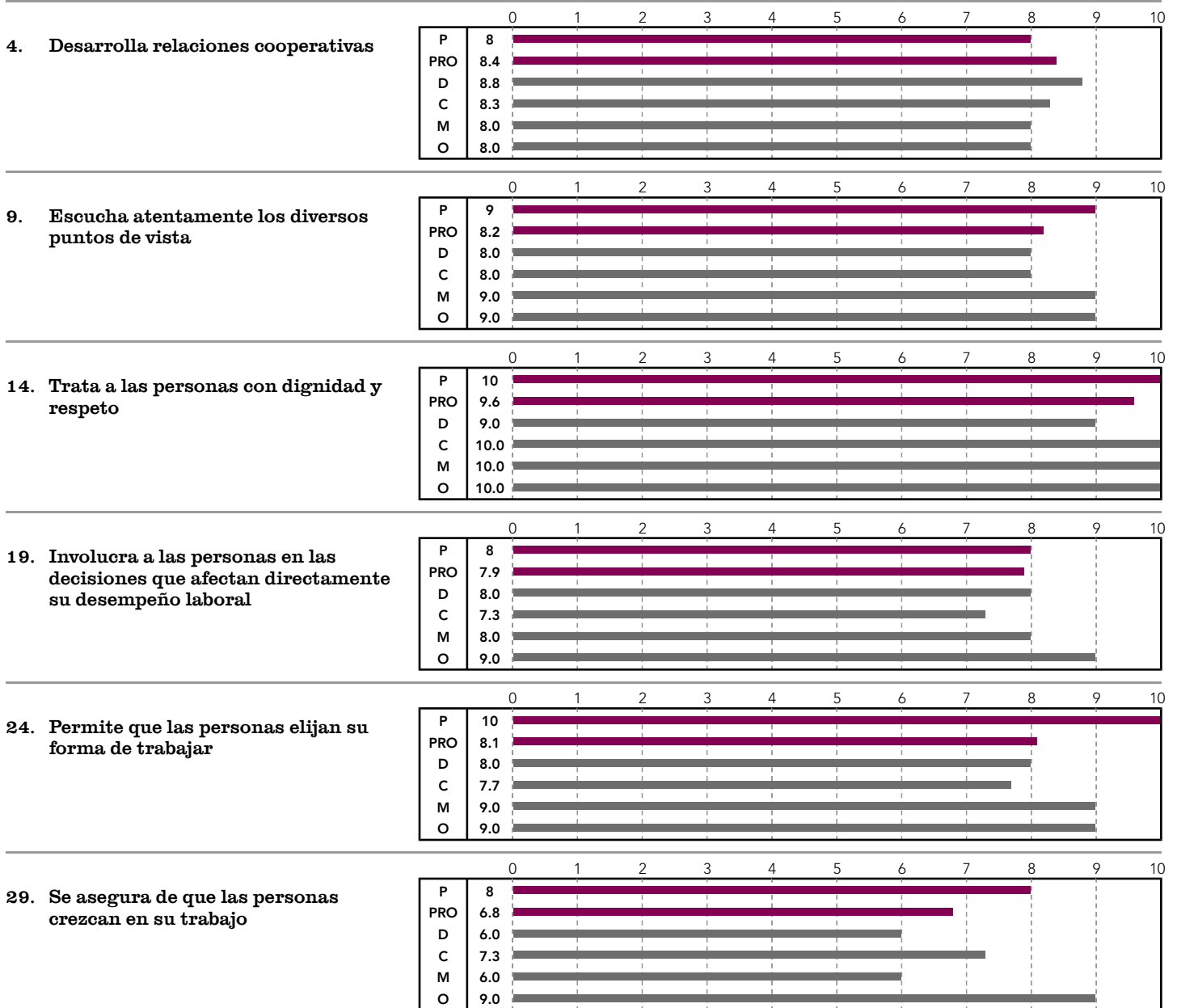
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



## Gráficos de barras de Habilitar a los demás para que actúen

- Fomentar la colaboración incrementando la confianza y facilitando las relaciones
- Fortalecer a los demás aumentando la libre determinación y desarrollando las competencias

El conjunto de gráficos de barras para cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica proporciona una representación gráfica de sus respuestas y las respuestas de sus observadores para ese comportamiento. Por comportamiento, se muestra la respuesta de uno mismo y la respuesta promedio en cada categoría de observador. El promedio se refiere a la respuesta promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo al gerente). Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.



ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



## Resumen de datos de Alentar el corazón

- Reconocer los aportes expresando reconocimiento por la excelencia individual
- Celebrar los valores y las victorias creando un espíritu de comunidad

Esta página muestra las respuestas de cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica. La columna Personal muestra las respuestas que usted se dio a si mismo para cada comportamiento. La columna PRO muestra los promedios de las respuestas de observadores. Bajo Observadores individuales, cada columna muestra las respuestas del observador para cada aspecto del comportamiento. Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.

	PERSONAL PRO		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
5. Elogia a las personas por un trabajo bien hecho	6	7.1	8	7	6	7	5	9	6	8	8
10. Manifiesta su confianza en las capacidades de las personas	9	7.0	7	6	7	8	6	7	6	7	9
15. Se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos	5	7.1	8	5	5	10	4	10	10	5	7
20. Reconoce a las personas por su compromiso con los valores compartidos	5	6.0	8	6	5	6	3	9	4	5	8
25. Cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas	6	5.9	8	6	6	7	3	5	6	5	7
30. Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros	8	7.4	8	6	6	9	5	9	6	9	9

ESCALA DE RESPUESTA	1-Casi nunca	3-Pocas veces	5-Ocasionalmente	7-Con frecuencia	9-Con mucha frecuencia
		2-Rara vez	4-De vez en cuando	6-A veces	8-Usualmente

G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--

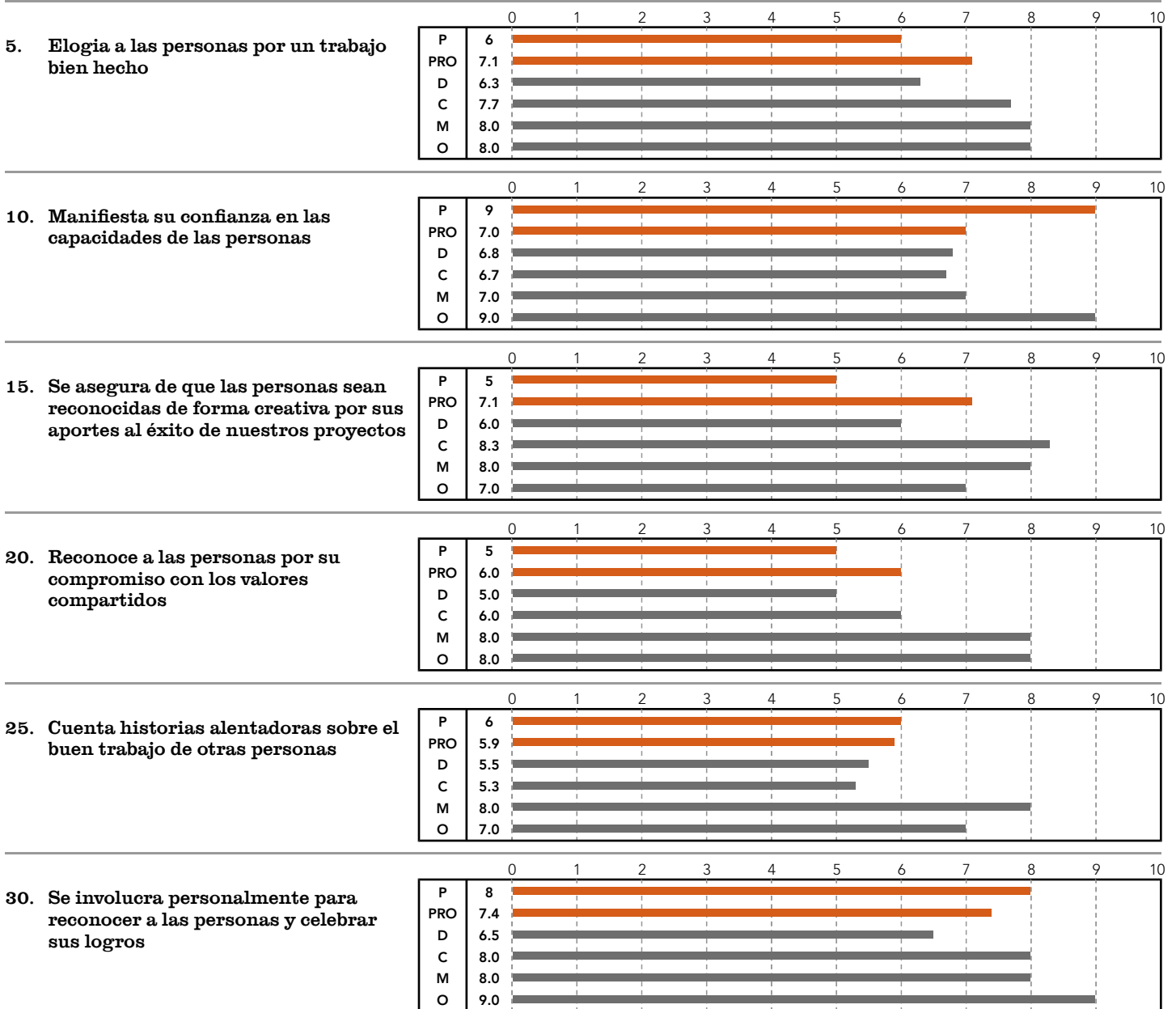




## Gráficos de barras de Alentar el corazón

- Reconocer los aportes expresando reconocimiento por la excelencia individual
- Celebrar los valores y las victorias creando un espíritu de comunidad

El conjunto de gráficos de barras para cada uno de los seis comportamientos de liderazgo relacionados con esta práctica proporciona una representación gráfica de sus respuestas y las respuestas de sus observadores para ese comportamiento. Por comportamiento, se muestra la respuesta de uno mismo y la respuesta promedio en cada categoría de observador. El promedio se refiere a la respuesta promedio de todas las categorías de observadores (incluyendo el gerente). Las respuestas pueden variar de 1: Casi nunca a 10: Casi siempre.



**ESCALA DE RESPUESTA**

1-Casi nunca    3-Pocas veces    5-Ocasionalmente    7-Con frecuencia    9-Con mucha frecuencia  
2-Rara vez    4-De vez en cuando    6-A veces    8-Usualmente    10-Casi siempre

G:Gerente    D:Subordinado Directo    C:Compañero de Trabajo    O:Otros    P:Personal    PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores

## Clasificación percentil

Los líderes y observadores que conforman la base de datos de LPI incluyen una combinación de hombres y mujeres de todos los niveles, de todo tipo de organizaciones y de todas partes del mundo. Esta página compara sus respuestas personales y las respuestas de sus observadores con todas las respuestas de observadores para otros líderes que completaron el LPI. Las líneas horizontales en los percentiles 30 y 70 dividen el gráfico en tres segmentos que ofrecen una aproximación de la distribución normal de puntajes. Cada línea del gráfico muestra qué porcentaje de respuestas de la categoría personal u observador encaja en cada práctica. Por ejemplo, si su puntaje personal para Modelar el camino está en el percentil 50, la mitad de los líderes de la base de datos obtuvo una clasificación mayor de los observadores sobre la práctica y la mitad obtuvo una clasificación menor.

