

LPI®: Inventario de prácticas de liderazgo®

JAMES M. KOUZES & BARRY Z. POSNER
Informe de evaluación individual

Preparado para Amanda Lopez | 17 de octubre de 2024

Sample Assessment



CONTENIDO

- Las cinco prácticas del liderazgo ejemplar®
y el Reporte LPI 1
- Resumen de datos de las cinco prácticas 2
- Gráficos de barras de las cinco prácticas 3
- Clasificación de conductas de liderazgo 4
- Resumen de datos de Modelar el camino 6
- Gráficos de barras de Modelar el camino 7
- Resumen de datos de Inspirar una visión compartida 8
- Gráficos de barras de Inspirar una visión compartida 9
- Resumen de datos de Desafiar el proceso 10
- Gráficos de barras de Desafiar el proceso 11
- Resumen de datos de Habilitar a los demás para que actúen 12
- Gráficos de barras de Habilitar a los demás para que actúen 13
- Resumen de datos de Alentar el corazón 14
- Gráficos de barras de Alentar el corazón 15
- Clasificación percentil 16

Las cinco prácticas del liderazgo ejemplar®

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*, Las cinco prácticas del liderazgo ejemplar 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 REPORTE 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:

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

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.

	AUTOEVALUACIÓN		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
	PRO		M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
 Modelar el camino	53	45.8	51	51	55	50	25	47	42	45	46
 Inspira una visión compartida	45	45.3	47	49	48	54	31	46	42	42	49
 Desafiar el proceso	54	49.2	49	54	58	54	29	48	51	44	56
 Habilitar a los demás para que actúen	53	48.9	50	48	56	54	32	48	47	51	54
 Alentar el corazón	39	40.8	47	38	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

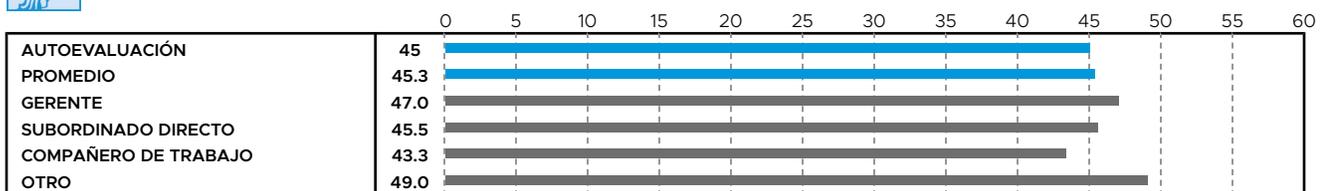
Estos gráficos de barras, uno para cada práctica de liderazgo, proporcionan una representación gráfica de los datos numéricos registrados en la página del Resumen de datos de las cinco prácticas. Por práctica, se muestra el total de respuestas para la categoría Personal y el promedio total para cada 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.



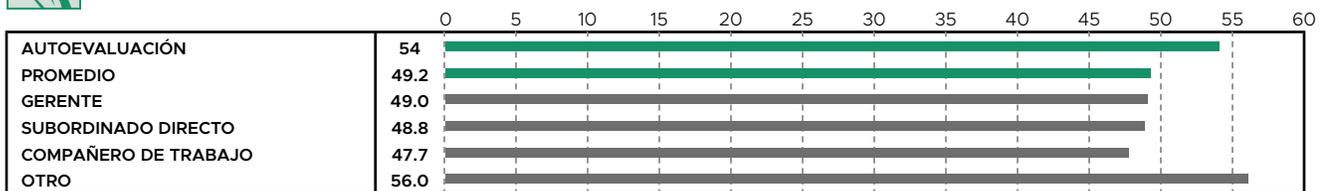
Modelar el camino



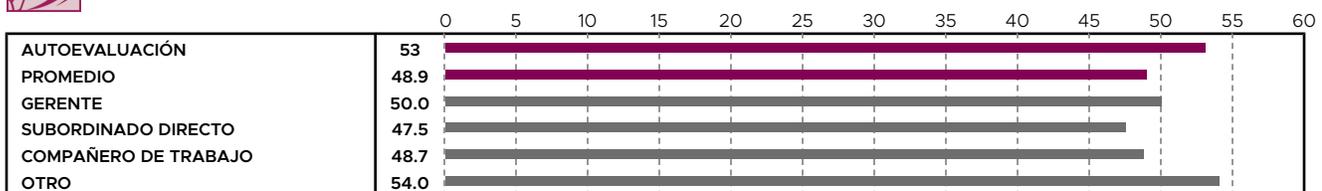
Inspirar una visión compartida



Desafiar el proceso



Habilitar a los demás para que actúen

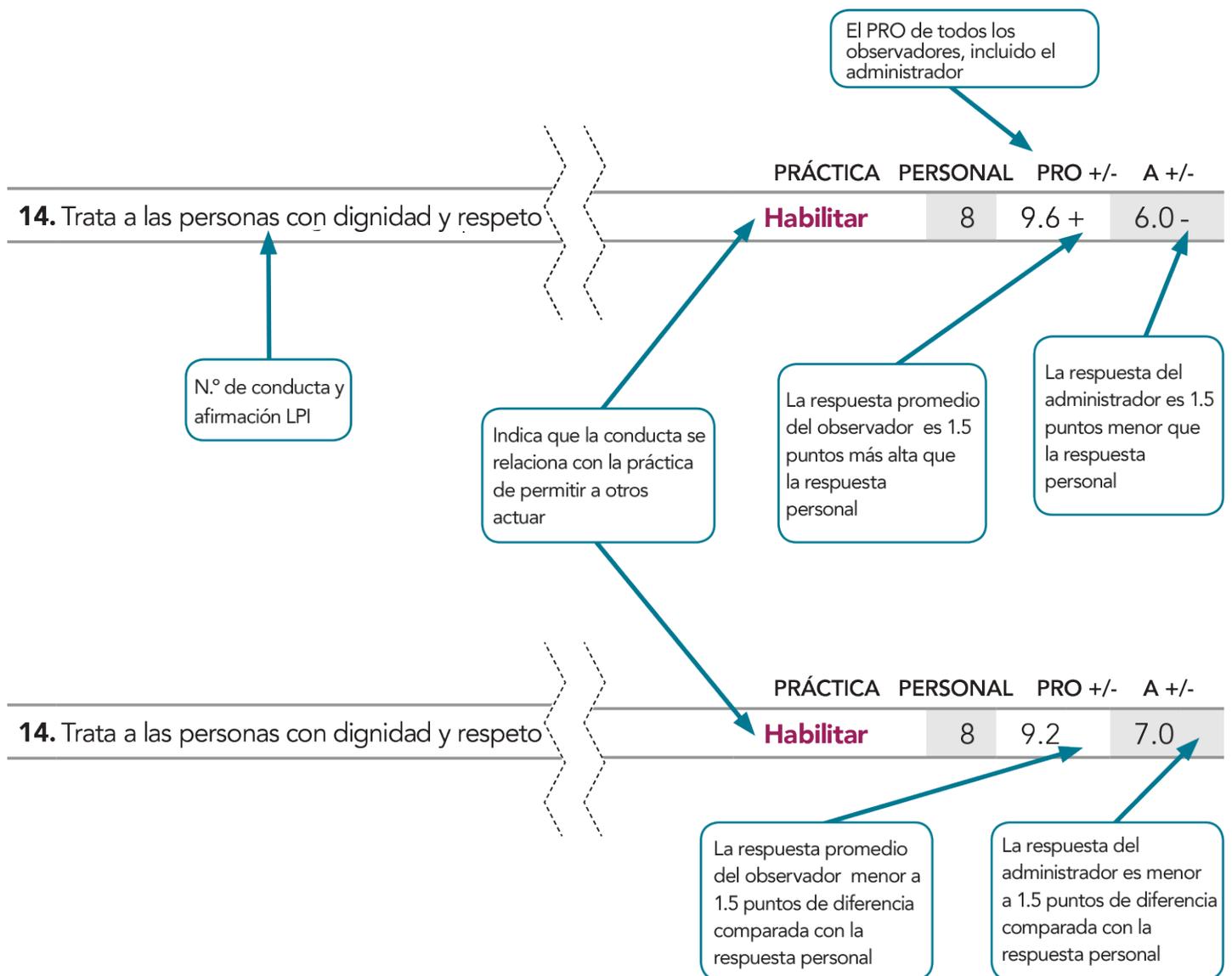


Alentar el corazón



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	AUTOEVALUACIÓN PRO +/-	M +/-
14. Trata a las personas con dignidad y respeto.	Permitir	10	9.6 10.0
11. Cumple con las promesas y los compromisos que asume.	Modelar	10	9.0 10.0
3. Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades.	Desafiar	10	8.9 9.0
1. Da el ejemplo personal de lo que espera de los demás.	Modelar	10	8.7 10.0
2. Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo.	Inspirar	10	8.6 10.0
23. Identifica hitos medibles que ayudan a mantener el avance de los proyectos.	Desafiar	10	8.4 - 7.0 -
28. Toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios.	Desafiar	9	8.4 9.0
4. Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja.	Permitir	8	8.4 8.0
9. Escucha atentamente los diversos puntos de vista.	Permitir	9	8.2 9.0
13. Busca formas innovadoras de mejorar lo que se está haciendo.	Desafiar	8	8.2 8.0
24. Brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo.	Permitir	10	8.1 - 9.0
6. Se asegura de que las personas se adhieran a los principios y las normas que se han acordado.	Modelar	9	8.1 8.0
8. Desafía a las personas a que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo.	Desafiar	9	7.9 8.0
7. Describe una imagen convincente de cómo podría ser el futuro.	Inspirar	7	7.9 8.0
22. Comunica una "visión global" de nuestras aspiraciones compartidas a futuro.	Inspirar	6	7.9 + 8.0 +
19. Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral.	Permitir	8	7.8 8.0
26. Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo.	Modelar	8	7.6 8.0
21. Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización.	Modelar	9	7.4 - 8.0
30. Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar los logros.	Alentar	8	7.4 8.0
18. Cuando las cosas no resultan como se esperaba, pregunta "¿Qué podemos aprender de esta experiencia?".	Desafiar	8	7.3 8.0
17. Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida.	Inspirar	7	7.3 8.0
27. Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo.	Inspirar	6	7.2 7.0
5. Elogia a las personas por un trabajo bien hecho.	Alentar	6	7.1 8.0 +
15. 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 +
10. Se esfuerza por demostrar confianza en las capacidades de los demás.	Alentar	9	7.0 - 7.0 -
29. Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal.	Permitir	8	6.8 6.0 -
12. Apela a los demás a compartir sueños emocionantes sobre el futuro.	Inspirar	9	6.4 - 6.0 -
25. Cuenta historias de aliento sobre el buen trabajo de otras personas.	Alentar	6	6.1 8.0 +
20. Reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos.	Alentar	5	6.0 8.0 +
16. Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento 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.

	AUTOEVALUACIÓN	PRO	OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
1. Da el ejemplo personal de lo que espera de los demás.	10	8.7	10	10	10	9	5	8	8	8	10
6. Se asegura de que las personas se 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 que asume.	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 rendimiento de los demás.	7	5.0	7	6	7	6	1	5	5	5	3
21. Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar 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

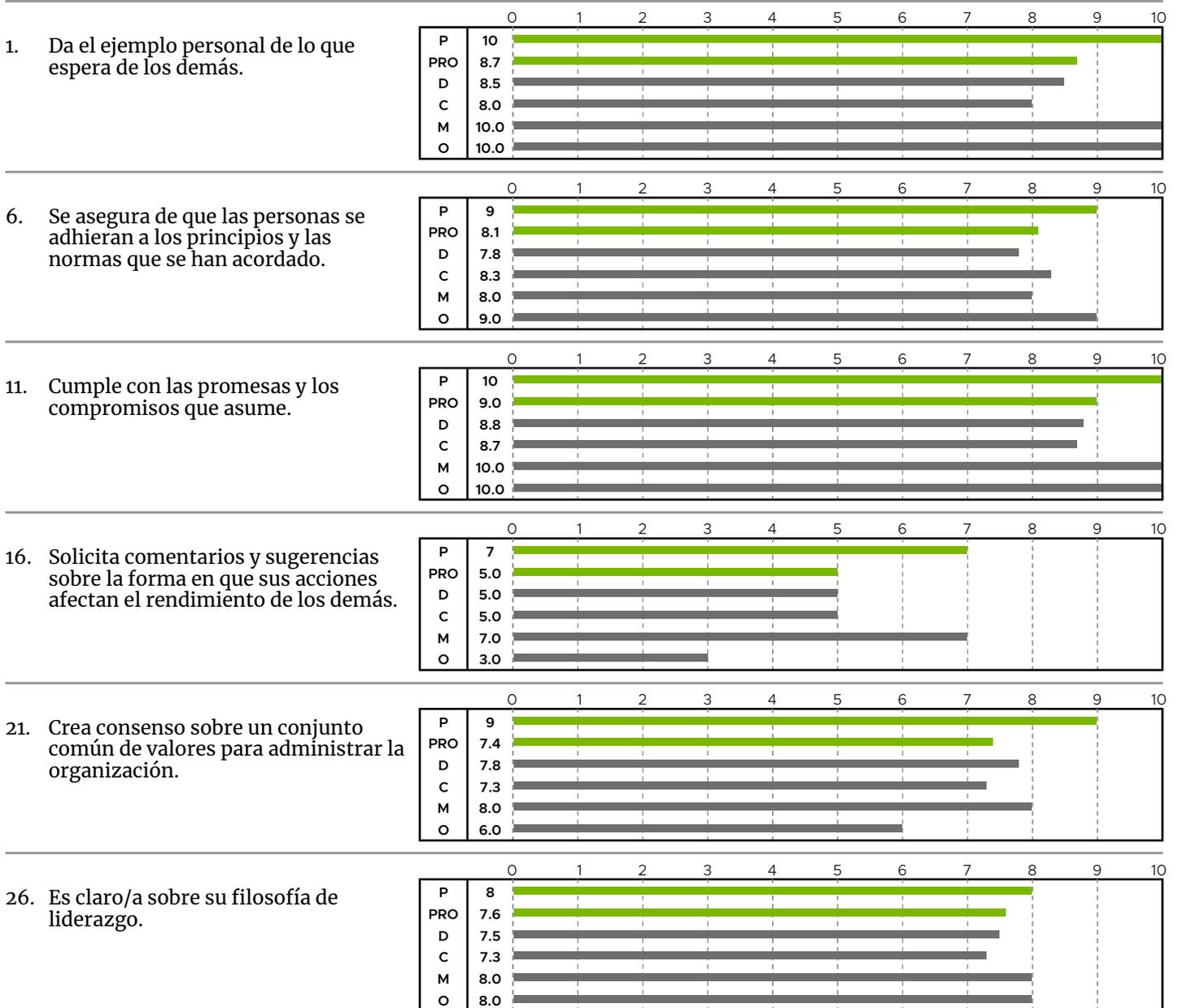
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



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.

	AUTOEVALUACIÓN		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
	PRO		M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
2. Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo.	10	8.6	10	9	9	10	6	8	8	8	9
7. Describe una imagen convincente de cómo podría ser el futuro.	7	7.9	8	9	8	9	5	9	8	7	8
12. Apela a los demás a compartir sueños emocionantes 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 a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida.	7	7.3	8	7	7	9	5	8	7	6	9
22. Comunica una "visión global" de nuestras aspiraciones compartidas a futuro.	6	7.9	8	9	8	9	5	8	6	9	9
27. Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro 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

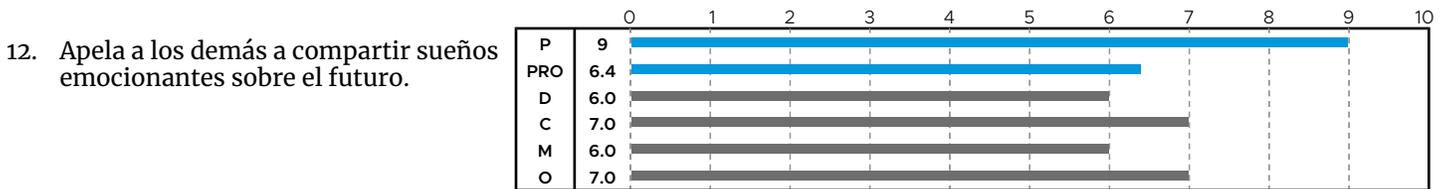
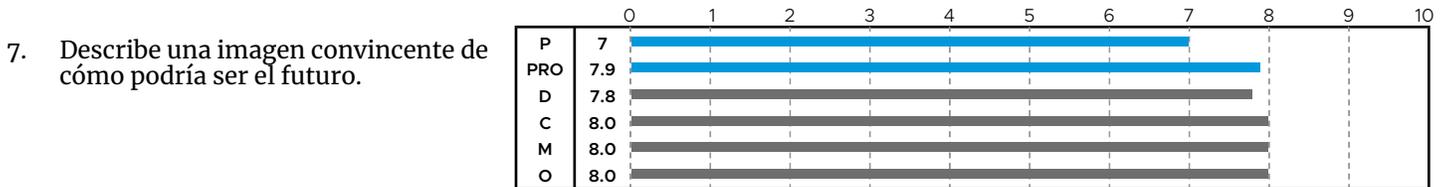
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



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	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 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.

	AUTOEVALUACIÓN		OBSERVADORES INDIVIDUALES								
	PRO		M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
3. Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades.	10	8.9	9	10	10	9	5	9	9	9	10
8. Desafía a las personas a que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo.	9	7.9	8	10	10	8	3	6	9	7	10
13. Busca formas innovadoras de mejorar lo que se está haciendo.	8	8.2	8	10	10	9	5	9	9	5	9
18. Cuando las cosas no resultan como se esperaba, pregunta "¿Qué podemos aprender de esta experiencia?"	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

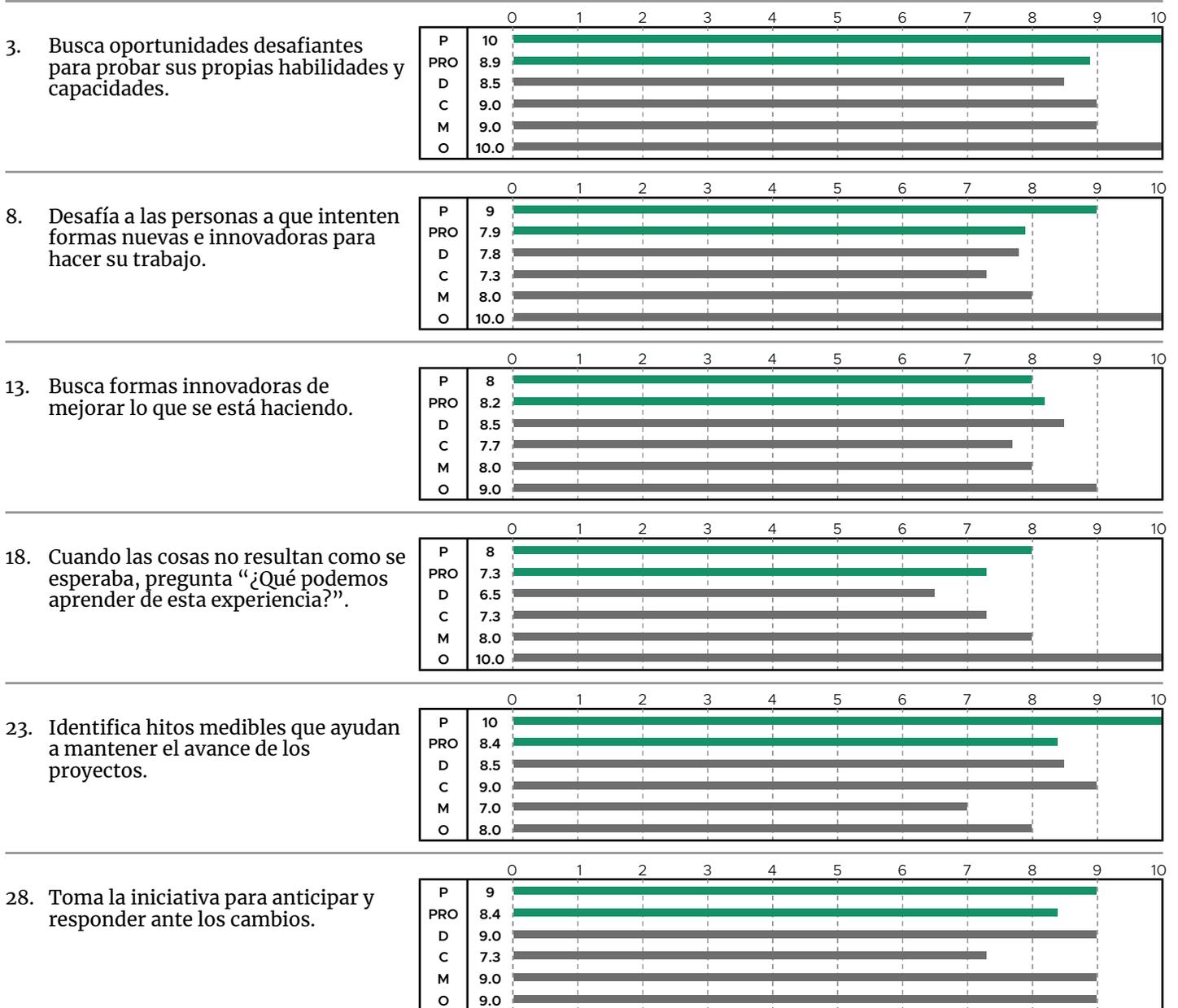
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



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.

	AUTOEVALUACIÓN	PRO	OBSERVADORES INDIVIDUALES								
			M1	D1	D2	D3	D4	C1	C2	C3	O1
4. Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja.	8	8.4	8	9	10	10	6	8	8	9	8
9. Escucha atentamente los diversos puntos de vista.	9	8.2	9	8	10	9	5	8	7	9	9
14. Trata a las personas con dignidad y respeto.	10	9.6	10	9	10	10	7	10	10	10	10
19. Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral.	8	7.8	8	8	10	8	5	8	7	7	9
24. Brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo.	10	8.1	9	9	9	9	5	6	8	9	9
29. Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal.	8	6.8	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

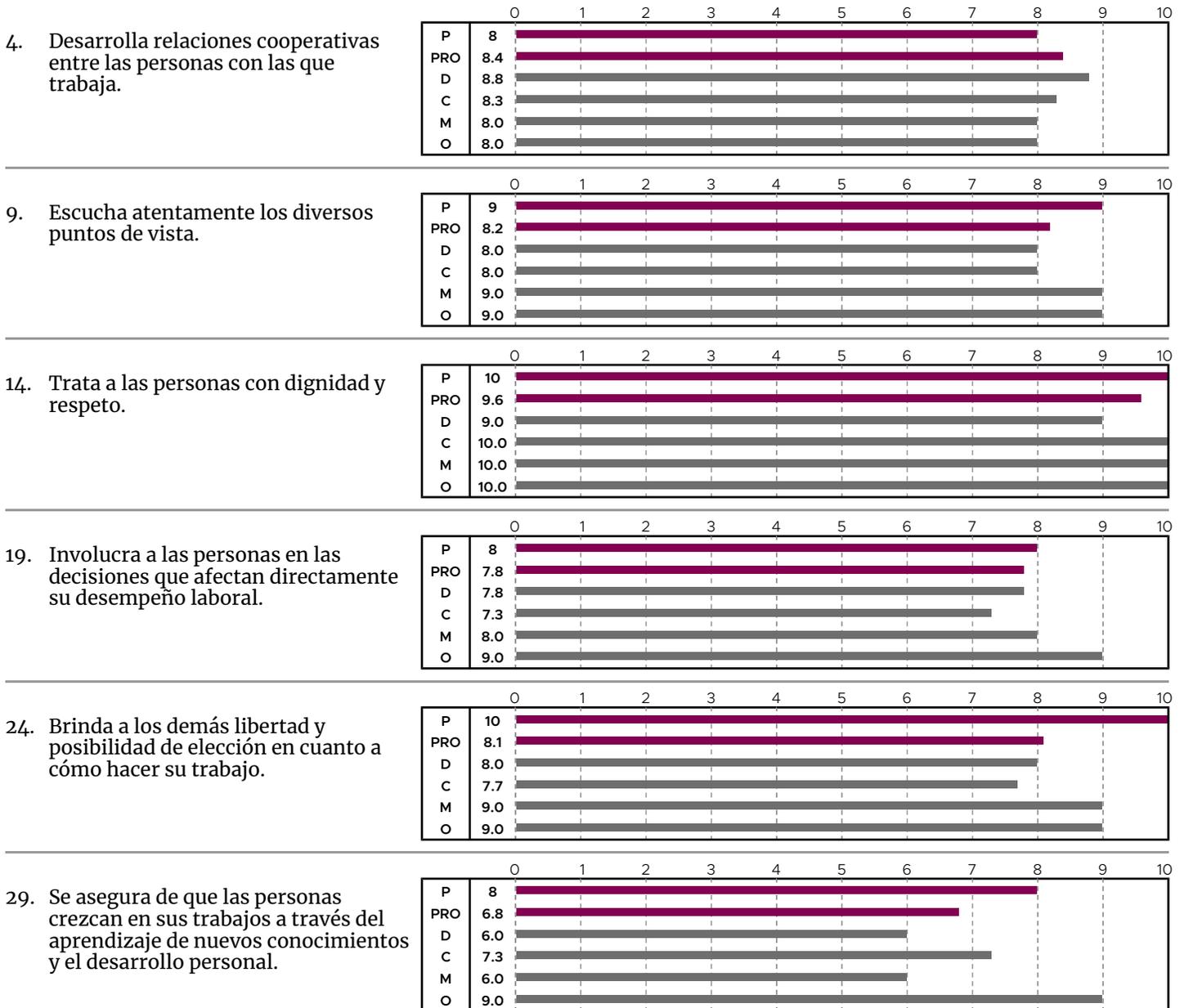
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



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 | 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 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.

	AUTOEVALUACIÓN		PRO								
			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. Se esfuerza por demostrar confianza en las capacidades de los demás.	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 públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos.	5	6.0	8	6	5	6	3	9	4	5	8
25. Cuenta historias de aliento sobre el buen trabajo de otras personas.	6	6.1	8	8	6	7	3	5	6	5	7
30. Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar los 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

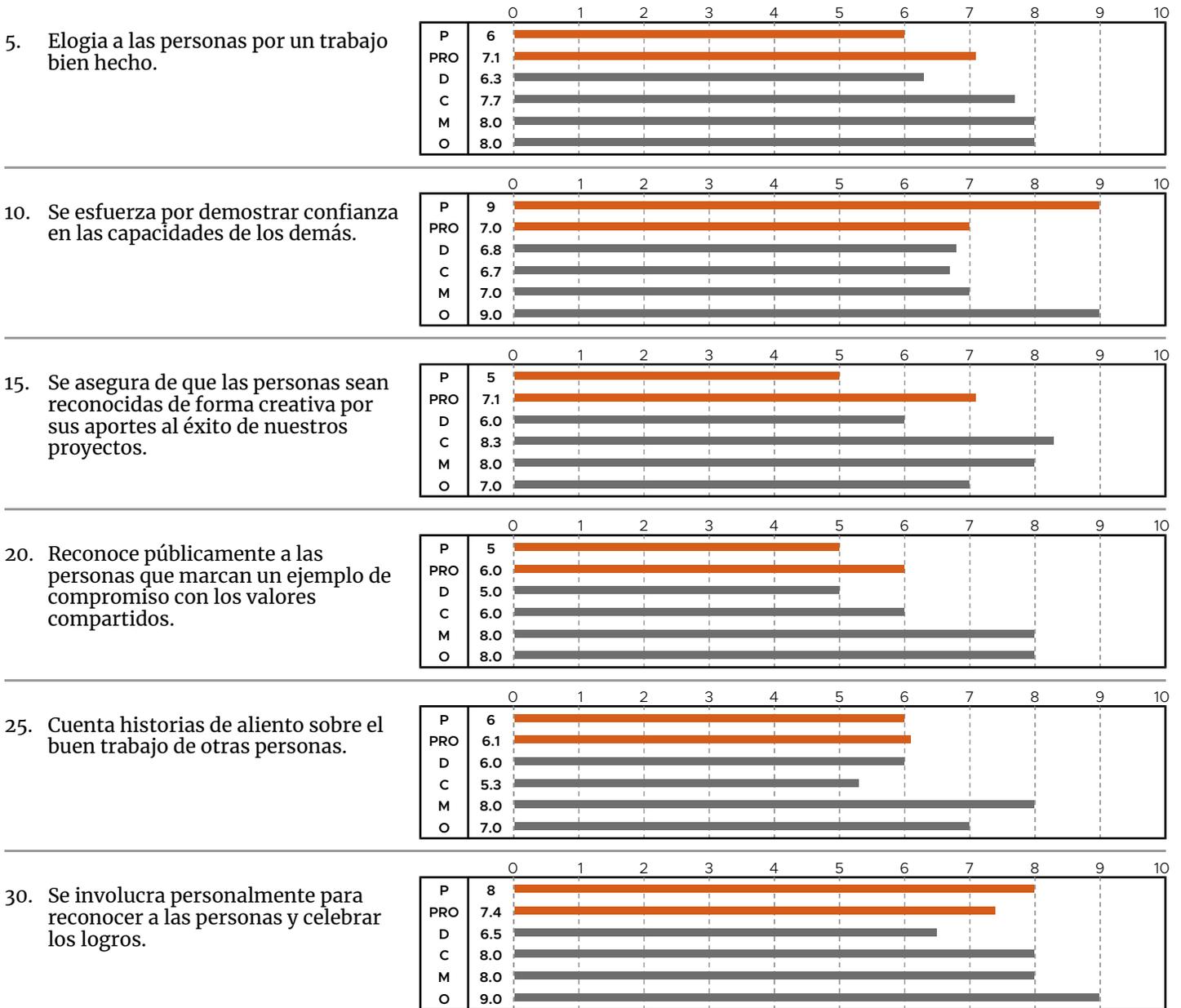
G:Gerente	D:Subordinado Directo	C:Compañero de Trabajo	O:Otros	P:Personal	PRO:Promedio de Respuestas de todos los Observadores
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--



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 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
-----------	-----------------------	------------------------	---------	------------	--

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.

