

CURRO *RIVERA*

AUTOEVALUACIÓN · COACHABILITY

Coachability *Assessment*

Evalúe su disposición, o la de su equipo, antes de iniciar un proceso de coaching o de transformación.

Por qué existe esta *evaluación*

No todas las personas ni todas las organizaciones están listas para un proceso de coaching o de transformación. Iniciarlos sin las condiciones necesarias lleva al fracaso, al gasto sin resultado y a quemar la credibilidad para el siguiente intento. Por eso, antes de aceptar un proyecto, evalúo la disposición real en seis dimensiones. Prefiero decírselo antes de comprometerme.

Este documento le permite hacer esa misma reflexión por su cuenta, en privado y sin compromiso, antes de hablar conmigo.

Cómo usarla

- ◆ **Conteste con honestidad.** Nadie más verá sus respuestas.
- ◆ **Use la escala de 1 a 5** según qué tan cierta es cada afirmación: 1 casi nunca, 2 rara vez, 3 a veces, 4 frecuentemente, 5 casi siempre.
- ◆ **Al final de cada bloque de cuatro afirmaciones**, sume los puntos de esa dimensión (de 4 a 20). Después sume todo (de 24 a 120).
- ◆ **Consulte la interpretación** al final del documento.
- ◆ **Para evaluar a su equipo** use la versión de las páginas de equipo: son las mismas seis dimensiones, redactadas sobre su organización.

El objetivo no es sacar buena calificación. El objetivo es tener información real sobre usted mismo o sobre su equipo. La honestidad es la única forma de que esto sirva. Si contesta lo que le gustaría que fuera cierto, el resultado no le dirá nada.

Esta herramienta es una autoevaluación de reflexión profesional, no un test psicométrico validado científicamente. El coaching no es terapia ni mentoría. También puede hacerla en línea, en currorivera.com/autoevaluacion.html, donde recibe su resultado por dimensión en el correo.

Lo que evalúo antes de *aceptar un proceso*

Cada dimensión se explica con su definición, cómo se ve con un puntaje alto y cómo con uno bajo. Ningún puntaje bajo es un veredicto: es un punto de partida.

01 Responsabilidad personal *¿Asume su rol en los resultados?*

Es la capacidad de mirar primero hacia adentro cuando algo no sale como se esperaba. Nadie cambia lo que no reconoce como suyo, y por eso esta dimensión es la base de todo proceso: si la causa siempre está afuera, no hay nada sobre lo que trabajar. No se trata de culparse, sino de distinguir con claridad qué parte de un resultado depende de las propias decisiones.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Revisa qué hizo distinto antes de buscar culpables.
- ◆ Reconoce sus errores frente a otros sin dramatismo.
- ◆ Sabe señalar qué parte de sus resultados es suya.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Explica los malos resultados por el mercado, el equipo o la competencia.
- ◆ Rara vez dice «me equivoqué».
- ◆ Las causas siempre están en otra área.

Para reflexionar: Piense en el último resultado que le decepcionó: ¿qué parte le tocaba a usted?

02 Apertura al feedback *¿Escucha sin defenderse?*

Es la disposición a oír lo incómodo sin justificarse de inmediato. Un proceso de coaching implica escuchar cosas que no siempre se quieren oír; quien las procesa con calma las convierte en información, y quien se defiende las convierte en conflicto. Esta dimensión también mide si la persona busca activamente la mirada de otros o solo espera a que llegue.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Escucha hasta el final antes de responder.
- ◆ Pide retroalimentación a personas de confianza.
- ◆ Puede citar un cambio que hizo por un comentario incómodo.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Responde con una justificación antes de entender el punto.
- ◆ Nadie le dice nada incómodo, y no sabe por qué.
- ◆ Recibe la crítica como ataque personal.

Para reflexionar: ¿Cuál fue el último comentario incómodo que recibió y qué haría distinto si lo escuchara hoy?

03 Mentalidad de co-creación *¿Quiere construir juntos?*

Es la preferencia por descubrir las respuestas con otros en lugar de recibirlas listas. El coaching funciona haciendo preguntas, no dando recetas; a quien busca instrucciones le conviene más la mentoría o la consultoría. Esta dimensión mide qué tanto se está dispuesto a cambiar de idea frente a un buen argumento.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Construye soluciones con otros aunque tarde más.
- ◆ Cambia de postura ante un argumento sólido.
- ◆ Valora las ideas del equipo aunque contradigan las suyas.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Pide opinión con la decisión ya tomada.
- ◆ Busca la receta y no la pregunta.
- ◆ Se incomoda cuando lo cuestionan.

Para reflexionar: ¿Cuándo fue la última vez que una idea de otra persona mejoró la suya?

04 Compromiso con la acción *¿Ejecuta los acuerdos?*

Es la distancia entre lo que se acuerda y lo que se hace. Es la dimensión que más procesos hunde: sin tiempo real y sin constancia, hasta el mejor programa se queda en buenas intenciones. Incluye la capacidad de sostener el esfuerzo cuando los resultados tardan.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Los acuerdos de las juntas se vuelven acciones en pocos días.
- ◆ Protege tiempo en su agenda para su desarrollo.
- ◆ Termina lo que empieza, aunque se complique.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Los acuerdos compiten con urgencias y pierden.
- ◆ No tiene un espacio real en la semana.
- ◆ Abandona cuando los resultados tardan.

Para reflexionar: ¿Qué tendría que soltar de su semana para hacerle espacio a su propio desarrollo?

05 Disposición al cambio *¿Está listo para hacer diferente?*

Es la voluntad de modificar lo que ya se hace, incluso lo que funciona. Querer mejores resultados sin cambiar nada de lo que uno hace es la trampa más común de la dirección. Aquí se mide si hay un cambio concreto que la persona quiera emprender y esté lista para empezar.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Hizo ajustes importantes en el último año.
- ◆ Prueba métodos nuevos aunque contradigan el hábito.
- ◆ Puede nombrar el cambio que quiere hacer.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Hace lo mismo esperando otro resultado.
- ◆ Defiende «así siempre nos ha funcionado».
- ◆ No puede nombrar qué cambiaría.

Para reflexionar: Si pudiera cambiar una sola conducta de su liderazgo este año, ¿cuál sería?

06 Confianza en el proceso *¿Cree que es posible mejorar?*

Es la convicción de que las personas y las organizaciones pueden transformarse, y la paciencia para dejar que un proceso rinda. Si no se cree que algo pueda mejorar, no va a mejorar. El escepticismo no es un defecto: casi siempre viene de una mala experiencia previa y vale la pena entender de dónde viene.

CON PUNTAJE ALTO

- ◆ Cree que el cambio es posible.
- ◆ Confía en que invertir en desarrollo tiene retorno.
- ◆ Le da tiempo a un proceso antes de juzgarlo.

CON PUNTAJE BAJO

- ◆ Duda del retorno antes de empezar.
- ◆ Espera resultados inmediatos.
- ◆ Ya vivió un proceso que no funcionó y no lo ha revisado.

Para reflexionar: ¿Qué tendría que ver o vivir para creer que un proceso de coaching vale la inversión?

Cuestionario personal · *24 afirmaciones*

Marque una opción por afirmación: 1 casi nunca · 2 rara vez · 3 a veces · 4 frecuentemente · 5 casi siempre.

1. RESPONSABILIDAD PERSONAL	1	2	3	4	5
Cuando un proyecto no sale como esperaba, mi primera reflexión es sobre lo que yo pude haber hecho diferente.	☐	☐	☐	☐	☐
Reconozco frente a mi equipo cuando me equivoco en una decisión.	☐	☐	☐	☐	☐
Evito culpar a mi entorno (mercado, socios, colaboradores) por los resultados que obtengo.	☐	☐	☐	☐	☐
Puedo señalar con claridad qué parte de mis resultados actuales depende de mis decisiones.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

2. APERTURA AL FEEDBACK	1	2	3	4	5
Cuando alguien me señala un error, mi primer impulso es escuchar antes de justificar.	☐	☐	☐	☐	☐
Le pido activamente retroalimentación a personas de mi confianza sobre mi desempeño.	☐	☐	☐	☐	☐
Cuando recibo críticas duras, me tomo tiempo para procesarlas antes de responder.	☐	☐	☐	☐	☐
He cambiado algo de mi forma de actuar a partir de un comentario incómodo que recibí.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

3. MENTALIDAD DE CO-CREACIÓN	1	2	3	4	5
Prefiero construir soluciones con otros a que alguien me las traiga listas.	☐	☐	☐	☐	☐
Puedo cambiar mi punto de vista cuando alguien me presenta un argumento sólido.	☐	☐	☐	☐	☐
Valoro las ideas de mi equipo aunque contradigan las mías.	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy dispuesto a que un coach me cuestione en lugar de solo darme consejos.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

4. COMPROMISO CON LA ACCIÓN	1	2	3	4	5
Los acuerdos que tomo en juntas se traducen en acciones concretas en los siguientes días.	☐	☐	☐	☐	☐
Cuando me comprometo con un cambio, sostengo el esfuerzo aunque los resultados tarden.	☐	☐	☐	☐	☐
Termino lo que empiezo, aunque el camino se ponga difícil.	☐	☐	☐	☐	☐
Tengo tiempo real en mi semana para dedicarlo a mi propio desarrollo.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

5. DISPOSICIÓN AL CAMBIO	1	2	3	4	5
He hecho ajustes importantes en cómo lidero en los últimos 12 meses.	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy dispuesto a probar métodos nuevos aunque contradigan cómo siempre lo he hecho.	☐	☐	☐	☐	☐
Cuando algo funciona, sigo cuestionando si podría funcionar mejor.	☐	☐	☐	☐	☐
Hay algo específico de mi liderazgo que quiero hacer distinto y estoy listo para empezar.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

6. CONFIANZA EN EL PROCESO	1	2	3	4	5
Creo que las personas y las organizaciones pueden transformarse significativamente.	☐	☐	☐	☐	☐
Confío en que invertir en el desarrollo de mi liderazgo tiene retorno real.	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy dispuesto a comprometer tiempo semanal durante varios meses en mi propio crecimiento.	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy dispuesto a darle a un proceso el tiempo necesario antes de juzgar los resultados.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

Suma total: _____ / 120

Cuestionario para su equipo · *24 afirmaciones*

Marque una opción por afirmación: 1 casi nunca · 2 rara vez · 3 a veces · 4 frecuentemente · 5 casi siempre.

1. RESPONSABILIDAD PERSONAL	1	2	3	4	5
Cuando un proyecto no sale como se esperaba, en mi equipo lo primero que se revisa es qué hicimos nosotros distinto.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo las personas reconocen abiertamente cuando se equivocan en una decisión.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo se evita culpar al mercado, a otras áreas o a los clientes por los resultados.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo cada persona puede señalar qué parte de los resultados depende de sus propias decisiones.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

2. APERTURA AL FEEDBACK	1	2	3	4	5
En mi equipo, cuando alguien señala un error, se escucha antes de justificarse.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo se pide retroalimentación con regularidad, también hacia los jefes.	☐	☐	☐	☐	☐
Las críticas duras se procesan con calma, sin represalias ni resentimiento.	☐	☐	☐	☐	☐
En el último año, algo cambió en cómo trabajamos a partir de un comentario incómodo.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

3. MENTALIDAD DE CO-CREACIÓN	1	2	3	4	5
Las decisiones importantes se construyen entre varias personas o áreas, no se bajan ya decididas.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo se cambia de postura cuando alguien presenta un argumento sólido, sin importar su rango.	☐	☐	☐	☐	☐
Las ideas del equipo se valoran aunque contradigan las de la dirección.	☐	☐	☐	☐	☐
Mi equipo estaría dispuesto a que un tercero lo cuestione en lugar de solo darle consejos.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

4. COMPROMISO CON LA ACCIÓN	1	2	3	4	5
Los acuerdos de las juntas se traducen en acciones concretas en los días siguientes.	☐	☐	☐	☐	☐
Cuando el equipo se compromete con un cambio, sostiene el esfuerzo aunque los resultados tarden.	☐	☐	☐	☐	☐
En mi equipo se termina lo que se empieza, aun cuando se complica.	☐	☐	☐	☐	☐
El equipo tiene tiempo real en su semana para dedicarlo a su propio desarrollo.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

5. DISPOSICIÓN AL CAMBIO	1	2	3	4	5
En los últimos 12 meses mi equipo hizo ajustes importantes en la forma de trabajar.	☐	☐	☐	☐	☐
Mi equipo está dispuesto a probar métodos nuevos aunque contradigan cómo siempre se ha hecho.	☐	☐	☐	☐	☐
Cuando algo funciona, en mi equipo se sigue preguntando si podría funcionar mejor.	☐	☐	☐	☐	☐
Podemos nombrar una práctica concreta que hay que cambiar y hay disposición para empezar.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

6. CONFIANZA EN EL PROCESO	1	2	3	4	5
En mi organización se cree que las personas y los equipos pueden transformarse significativamente.	☐	☐	☐	☐	☐
La dirección confía en que invertir en el desarrollo del equipo tiene retorno real.	☐	☐	☐	☐	☐
La dirección y el equipo estarían dispuestos a comprometer tiempo semanal durante varios meses.	☐	☐	☐	☐	☐
Estamos dispuestos a darle a un proceso el tiempo necesario antes de juzgar resultados.	☐	☐	☐	☐	☐
Suma de esta dimensión: _____ / 20					

Suma total: _____ / 120

INTERPRETACIÓN

Qué significa *su puntaje*

Ubique su suma total (de 24 a 120) en uno de tres rangos. Para convertirla en porcentaje, divídala entre 120. Después revise cada dimensión: un promedio alto puede esconder una dimensión baja, y una sola dimensión muy baja basta para frenar un proceso completo.

RANGO	PUNTAJE	QUÉ SIGNIFICA Y QUÉ HACER
Terreno fértil	102 a 120 (85% o más)	Está en el momento correcto para iniciar un proceso: tiene las condiciones internas para aprovecharlo al máximo. Agende su diagnóstico inicial, sin compromiso.
Camino en construcción	78 a 101 (65% a 84%)	Hay dimensiones fuertes y otras por trabajar. Un proceso bien diseñado puede acelerar mucho la evolución. Vale la pena una conversación exploratoria para identificar por dónde empezar.
Momento de pausa	Menos de 78 (menos de 65%)	Podría no ser el momento óptimo para un proceso completo. Trabaje primero las dimensiones más bajas y, si lo desea, comience por conversaciones exploratorias antes de comprometerse. No es un veredicto: es información útil para decidir con calma.

Cómo leer sus dimensiones

- ◆ **16 a 20 puntos (80% o más):** es una fortaleza. Cuidela y úsela como base.
- ◆ **12 a 15 puntos:** hay una oportunidad concreta. Nombre en qué situaciones se mueve el resultado.
- ◆ **Menos de 12 puntos:** es lo primero que conviene trabajar. Elija una sola acción pequeña y sosténgala durante dos semanas.

Si quiere *conversar su resultado*

Escríbame con el rango que le salió y una de las preguntas de reflexión que más le movió. Le respondo yo, en persona, y le digo con honestidad si un proceso conviene ahora o si es mejor esperar.

WhatsApp 473 163 3913

Correo curro.rivera@currorivera.com

Web currorivera.com

Confidencialidad. Este documento es para uso personal. Curro no ve sus resultados a menos que usted decida compartírselos.