



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

**CARTILLA**   
**para el trabajador**



**Programa** para el fortalecimiento del  
**Liderazgo Consciente**

**Positivamente**   
**más**



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Cartilla para el Trabajador  
**Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente**

**José Luis Correa López**  
Presidente

**Carlos Iván Heredia Ferreira**  
Vicepresidente de Promoción y Prevención

**Dirección Técnica**  
Luana Betsy Polo Cortés  
Ps. Profesional Especializada  
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

**Colaboración Técnica**  
Equipo Experto  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación  
Elvia Yolima Guzmán  
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

**Para citar esta publicación:** (2023). “Cartilla para el Trabajador-Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “[https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-para-el-fortalecimiento-del-liderazgo\\_priv](https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-para-el-fortalecimiento-del-liderazgo_priv)”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.  
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.  
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

# CONTENIDO

Por Qué Es Importante Tu Participación En Este Programa	6
¿Cuáles son tus Responsabilidades Para el Desarrollo de Este Programa?	7
Herramientas que te Pueden Ayudar a Fortalecer Habilidades de Liderazgo	9
Diario de Reflexión	9
Carta al Futuro Para Lideres	11
Análisis de Fortalezas y Debilidades	13
Identificación de Valores Personales	15
Herramienta de Autoevaluación de Liderazgo	16



## ¡Bienvenidos a Positivamente Más!

Apreciado colaborador esta cartilla contiene información valiosa para poder fortalecer su conocimiento en torno al programa para el fortalecimiento del liderazgo consciente. Esperamos sea de su agrado y que aporte valiosa información para fortalecer entornos laborales saludables y promover su salud física y mental en el trabajo.

## Por Qué Es Importante Tu Participación En Este Programa

La razón de ser y el éxito de la implementación del programa de liderazgo es la formación y la participación de los empleados. Por ello, queremos enumerar las razones que pueden motivar tu participación activa en este programa, pues creemos que puede ofrecerte grandes beneficios para tu desarrollo personal y profesional, dado que:

- Brinda estrategias que garantizan la formación integral de líderes orientadas a la gestión del riesgo psicosocial.
- Favorece la construcción de vínculos laborales saludables desde la estructuración de procesos comunicacionales conscientes, responsables y con reconocimiento de las necesidades del otro.
- Proporciona un modelo de liderazgo que permite a trabajadores y empresas a desarrollar competencias orientadas hacia la autogestión, asertividad y crecimiento tanto individual, como colectivo-
- Permite la participación de los trabajadores en todos los niveles y posición jerárquica, abierta y disponible para garantizar la formación.
- Elimina las brechas a nivel organizacional a partir de la implementación de la escuela de liderazgo consciente en la organización como herramienta de formación y desarrollo de competencias.

Por lo anterior, conocer y participar de este programa de Liderazgo Consciente es esencial para adquirir y fortalecer habilidades específicas de liderazgo, como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la gestión del cambio, la capacidad de motivar equipos y la habilidad para influir en otros.

## ¿Cuáles son tus Responsabilidades Para el Desarrollo de Este Programa?

La participación en este programa de liderazgo implica una serie de responsabilidades de tu parte para lograr una implementación exitosa. A continuación, mencionamos algunos compromisos fundamentales para lograr una participación activa en el programa:

**Compromiso con el Aprendizaje:** Es fundamental estar comprometido con el proceso de aprendizaje y desarrollo. Esto implica participar activamente en las sesiones, actividades y tareas asignadas dentro del programa.

**Autodirección y Autodesarrollo:** Tomar la iniciativa de aplicar los conocimientos adquiridos en el programa en el entorno laboral. Esto puede implicar la búsqueda de oportunidades para poner en práctica nuevas habilidades y comportamientos de liderazgo.

**Contribución Activa:** Compartir conocimientos, experiencias y perspectivas en las discusiones grupales o actividades colaborativas. Participar activamente en la generación de ideas y soluciones durante las sesiones del programa.

**Asumir la Responsabilidad Personal:** Asimilar y aplicar los conceptos aprendidos en su propio desarrollo personal y profesional. Esto podría incluir establecer objetivos personales y crear un plan para trabajar en áreas de mejora identificadas durante el programa.

**Retroalimentación y Evaluación:** Estar dispuesto a recibir una retroalimentación constructiva sobre el desempeño y las habilidades mostradas durante el programa. Además, brindar una retroalimentación sobre la efectividad del programa y las posibilidades para mejorarlo.

**Adaptabilidad y aplicación Práctica:** Estar dispuesto para adaptar las estrategias de liderazgo aprendidas a diferentes situaciones y contextos laborales. Buscar oportunidades para aplicar lo aprendido de manera práctica en el día a día laboral.

**Desarrollo Continuo:** Comprometerse con el desarrollo continuo incluso después de finalizado el programa. Esto puede incluir la búsqueda de oportunidades de crecimiento, asistencia a seminarios, lecturas adicionales y participación en actividades de aprendizaje continuo.

En resumen, el compromiso activo con el aprendizaje, la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y el desarrollo personal y profesional continuo generarán beneficios individuales y colectivos, contribuyendo así al éxito general del programa y de la organización.

## Herramientas que te Pueden Ayudar a Fortalecer Habilidades de Liderazgo

El proceso de formación y consolidación del liderazgo involucra compromisos y acciones individuales para favorecer la consolidación de habilidades. Para ello, a continuación, se enuncian algunas herramientas para fortalecer las habilidades de liderazgo.

### Diario de Reflexión

#### Objetivo:

Mejorar la toma de decisiones y la eficacia del liderazgo a través de la auto-reflexión diaria.

**Establecer el Propósito.** Definir el propósito del diario de reflexión. Puede ser mejorar habilidades de liderazgo, comprender mejor las propias acciones o identificar áreas de mejora.

**Elección del Formato.** Decidir el formato del diario. Puede ser digital (como un documento en línea o una aplicación) o físico (un cuaderno). Es importante que sea accesible y fácil de usar.

**Selecciona Frecuencia y Horario.** Determinar con qué frecuencia escribirá en el diario (diariamente, semanalmente, mensualmente) y establecer un horario específico para esta actividad.

**Estructurar las Entradas:** Crea una estructura básica para las entradas del diario. Es posible incluir secciones como: Fecha y hora; situaciones o eventos específicos de liderazgo; reflexiones sobre manejo de algunos eventos; lecciones aprendidas y posibles áreas de mejora; y finalmente, metas o acciones para futuras situaciones similares.

**Iniciar la Práctica:** Empezar a escribir en el diario según la frecuencia establecida. Describir situaciones de liderazgo que hayan enfrentado y las emociones que se sintieron con la situación, reacciones, pensamientos y resultados que se obtuvieron.

**Revisión y Evaluación:** Periódicamente, es útil revisar las entradas anteriores para ver patrones, áreas de crecimiento y progreso. De manera que se puedan hacer ajustes a los objetivos y acciones futuras, según los aprendizajes y las reflexiones anteriores.

**Persistencia y Continuidad:** Mantener la práctica de manera consistente. La reflexión regular puede generar una mayor autoconciencia y facilitar el crecimiento como líder.

**Adaptación según las Necesidades:** A medida que evolucionen las habilidades de liderazgo es importante adaptar el diario a las necesidades. Así que es posible añadir nuevas secciones, cambiar el formato o la frecuencia si es necesario.

Este diario de reflexión para líderes puede ser una herramienta valiosa para el desarrollo personal y profesional. La clave está en la consistencia, la honestidad y la aplicación activa de las lecciones aprendidas en el liderazgo diario.

### Carta al Futuro Para Lideres

**Objetivo:** Visualizar el crecimiento y desarrollo del liderazgo personal en un período futuro determinado.

**Establecer el Marco Temporal:** Elige una fecha específica en el futuro para la que escribirás la carta. Puede ser en seis meses, un año o más, según tus objetivos de crecimiento como líder.



**Reflexión y Autoevaluación:** Tómate un tiempo para reflexionar sobre tu liderazgo actual. Evalúa tus fortalezas, áreas de mejora y las metas que te gustaría alcanzar durante el período establecido.

**Estructura de la Carta:** Organiza la carta en secciones claves, puede ser: I) Introducción, inicia la carta dirigiéndote a tu “Yo del Futuro” como líder; II) situación actual, describe tu situación actual como líder, incluyendo logros recientes y desafíos enfrentados; metas y objetivos, detalla las metas específicas que te gustaría lograr como líder para la fecha establecida; III) planes de acción, describe los pasos concretos que planeas seguir para lograr esas metas de liderazgo y, IV) finalmente, realiza una reflexión, termina la carta con una reflexión motivacional y positiva sobre tu crecimiento como líder.

**Escribir la Carta:** Es importante utilizar un lenguaje personal y reflexivo al escribir la carta. Ser honesto sobre las aspiraciones y metas. Imaginar las emociones que estarían vinculadas si logras alcanzar esas metas de liderazgo.

**Almacenamiento Seguro:** Guardar la carta en un lugar seguro a la que solo se accederá en la fecha especificada. Se recomienda guardar la carta en un sobre sellado, en un archivo digital con fecha de apertura o incluso, enviarla a tu correo electrónico con una fecha de entrega futura.

**Revisión y Evaluación:** Cuando llegue la fecha programada se abrirá la carta y se leerá detenidamente. Reflexiona sobre el progreso personal, identificando si las metas han sido alcanzadas, los desafíos superados o la forma como se han dado las transformaciones desde que escribiste la carta.

## Análisis de Fortalezas y Debilidades

**Objetivo:** Identificar fortalezas y áreas de mejora específicas para mejorar el desempeño como líder. Este ejercicio ayudará a visualizar y a trabajar en las metas de liderazgo, permitiendo trazar un camino claro hacia el desarrollo personal y profesional en el ámbito del liderazgo.

**Identificar el Propósito:** Definir claramente el propósito del análisis: puede ser mejorar la efectividad del liderazgo, optimizar el manejo de equipos, etc.

**Recopilar Información:** Reflexionar sobre las habilidades destacadas que se poseen como líder. Se puede incluir habilidades de comunicación, capacidad para tomar decisiones, empatía, etc.

**Debilidades:** Identificar áreas donde se considera que sería posible mejorar. Estas pueden ser falta de delegación, dificultades para manejar conflictos, etc.

**Utilizar Herramientas de Análisis DOFA:** Dividir una hoja en cuatro secciones: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Anotar en cada sección las fortalezas y debilidades identificadas.

**Establecer Objetivos SMART:** Definir claramente qué es aquello que se quiere lograr, por ejemplo: "Mejorar la delegación de tareas dentro del equipo".

**Establecer formas de medir el progreso, por ejemplo:** "Aumentar la delegación efectiva en un 20% para fin de trimestre".

Garantizar que los objetivos sean realistas y alcanzables según las circunstancias actuales y recursos.

Garantizar que los objetivos estén alineados con las necesidades de desarrollo como líder. Establecer plazos para alcanzar estos objetivos. Por ejemplo, "Lograr una mejora en la delegación dentro de los próximos tres meses".

**Plan de Acción:** Crear un plan de acción detallado que incluya pasos específicos para abordar las debilidades y potenciar las fortalezas. Asignar tareas, establecer hitos y calendarios.

**Implementación y Seguimiento:** Implementar el plan de acción y monitorear regularmente el progreso. Realizar ajustes si es necesario para mantener el rumbo hacia los objetivos.

**Evaluación y Revisión:** Periódicamente, evaluar los avances. Reconocer aquello que ha funcionado, aquello que requiere ajustes y las posibilidades para seguir mejorando como líder.

Este análisis de fortalezas y debilidades con objetivos claros es una herramienta poderosa para el desarrollo del liderazgo, ya que permite identificar áreas clave para trabajar y establecer una ruta clara hacia el crecimiento y la mejora continua como líder.

## Identificación de Valores Personales

**Objetivo:** Identificar y alinear los valores personales con el liderazgo para una toma de decisiones más coherente y efectiva.

**Reflexión Personal:** Reflexionar sobre los valores personales. Pensar en los momentos en que se ha sentido satisfacción personal.

**Lista de Valores:** Realizar una lista de valores personales que se consideren importantes en el accionar individual. Pueden ser honestidad, empatía, integridad, justicia, etc.



**Priorización de Valores:** Priorizar los valores personales de acuerdo con la importancia que tienen en la vida personal y en el rol de líder. Utilizar una escala del 1 al 5, donde 1 sea menos importante y 5 sea el más importante.

**Selección de Valores Clave:** Seleccionar los tres o cuatro valores más importantes para el rol de líder basándose en las prioridades de la lista anterior.

**Relación con la Toma de Decisiones:** Reflexionar sobre la manera en que los valores han influenciado la toma de decisiones en el pasado. Pensando en situaciones donde se hayan tomado decisiones basadas en esos valores.

**Objetivos Basados en Valores:** Establecer objetivos específicos y alinearlos con las acciones y comportamientos futuros. Por ejemplo, "Promover la honestidad en la comunicación con mi equipo".  
**Plan de Acción:** Crear un plan de acción detallado para integrar esos valores en las acciones de liderazgo diario. Identificar acciones concretas que se puedan realizar para dar cuenta de los valores en las interacciones y decisiones cotidianas.

**Implementación y Seguimiento:** Implementar un plan de acción y monitorear regularmente la forma en que se están aplicando los valores en el rol de liderazgo.

**Evaluación y Ajustes:** Evaluar regularmente la manera en que se está progresando. Reflexionar sobre la aplicación de los valores en el rol liderazgo y los ajustes que se han generado según las necesidades propias.

Esta actividad es útil para identificar los valores personales e integrarlos de manera efectiva en la cotidianidad, contribuyendo a la toma de decisiones más conscientes y coherentes.



## Herramienta de Autoevaluación de Liderazgo

A continuación, se presentan 15 preguntas que indican las competencias y categorías esenciales que hacen parte del perfil de un líder. El objetivo de este cuestionario es dar a conocer el nivel de liderazgo en el que se encuentra quien lo realice. Esto con el propósito de motivar el crecimiento personal en el desarrollo y la potencialización de habilidades de liderazgo.

### Questionario para valorar la capacidad de liderazgo

Autoría de: Carmen Ávila de Encío  
Doctora en Ciencias de la Educación.  
España: Madrid.

Para valorar el liderazgo responde al cuestionario del siguiente modo:

A. Nunca

B. Casi nunca

C. A veces

D. Casi siempre

E. Siempre

A B C D E

- |    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 1  | Le agrada organizar actividades nuevas.  |  |  |  |  |
| 2  | Sugiere nuevas ideas.  |  |  |  |  |
| 3  | Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.                              |  |  |  |  |
| 4  | Acometer tareas difíciles con moral de éxito.  |  |  |  |  |
| 5  | Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.                                |  |  |  |  |
| 6  | Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.            |  |  |  |  |
| 7  | Hace sugerencias a sus compañeros.   |  |  |  |  |
| 8  | Es popular entre sus compañeros o compañeras.  |  |  |  |  |
| 9  | Sus compañeros/as le eligen como árbitro o juez para dirimir sus problemas.            |  |  |  |  |
| 10 | Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.                     |  |  |  |  |
| 11 | Tiene confianza en sus propias fuerzas.  |  |  |  |  |
| 12 | Sus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.            |  |  |  |  |
| 13 | Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.                                  |  |  |  |  |
| 14 | Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias). |  |  |  |  |
| 15 | Le agrada dirigir actividades de grupo.  |  |  |  |  |

Valiración e interpretación

A.0

B. 1

C. 2

D. 3

E. 4

La descripción corresponde a las capacidades que se busca desarrollar en un líder.

**<19:** Tal participante no es aún un líder. Debe desarrollar dotes de mando. Sea cual fuere la razón, acepta razonamientos y decisiones ajenas adaptándose a ellas. Conviene ayudarlo a adquirir confianza en sí mismo, a tomar decisiones por sí, a ser firme en los propósitos decididos con independencia de opiniones ajenas o tendencias sociales.

**20-40:** No indica liderazgo, pero tampoco es una persona pasiva o insegura. Significa iniciativa propia, pero no de arrastrar o influir a los demás de modo suficiente. Debe potencializar su capacidad de planificación y empoderamiento.

**>40:** Líder: Tiene dotes de mando, está seguro de sus propias conclusiones, tiene capacidad de iniciativa e influencia en el resto de sus compañeros. Tiene desarrollo adecuado de objetivos y proyectos.

Fortalecer habilidades de liderazgo no solo mejora la capacidad para influir en los demás, sino que también fomenta el crecimiento personal, la confianza en uno mismo y la capacidad para manejar situaciones desafiantes.

**“La verdadera esencia del liderazgo radica en el servicio a los demás y en el desarrollo de su potencial.”**



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



---

# **CARTILLA para el trabajador**

**Programa para el  
fortalecimiento del  
Liderazgo Consciente**

**Positivamente  
más**



Positiva Prevención

