

Perfil referencial e instrumentos para la evaluación de la competencia transversal de "Liderazgo" en el personal de salud en formación a nivel posgrado.

FORMATO PARA LA DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

TÍTULO	Liderazgo				
DEFINICIÓN	Capacidad del alumno de explorar, movilizar, inspirar e influir en su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos comunes centrados en la atención del paciente, mediante el reconocimiento, la motivación, la empatía y el desarrollo del talento de cada uno de sus integrantes en un marco de clima saludable.				
PALABRAS CLAVE	Explorar, movilizar, inspirar, influir, equipo de trabajo, consecución de objetivos, atención del paciente, reconocimiento, motivación, empatía, desarrollo del talento, clima saludable.				
NIVEL DE DOMINIO	DESCRIPTOR	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTO DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	PREGUNTAS
Avanzado	El alumno es capaz de guiar con el ejemplo a los integrantes de su equipo, asignarles tareas, motivarlos a comprometerse con la atención del paciente y facilitarles el aprendizaje, mediante el uso de su propia experiencia y expertise, en un ambiente en el que se fomenta el intercambio de criterios y puntos de vista para la mejora de su desempeño.	Explorar	Reconocimiento del equipo	Asigna tareas o actividades a los integrantes de su equipo, considerando sus fortalezas para cumplir los objetivos establecidos por sus superiores enfocados a la atención del paciente.	13
		Movilizar	Motivación	Establece retos con los integrantes de su equipo, considerando aquello que los motiva a comprometerse con la atención del paciente y con el logro de los objetivos de trabajo.	14
		Movilizar	Desarrollo del talento	Facilita el aprendizaje de los integrantes de su equipo de trabajo mediante la demostración, considerando el uso de su propia experiencia y expertise, al colocarse como ejemplo para mejorar el desempeño de sus compañeros(as) en la atención del paciente.	15
		Movilizar	Promoción de clima académico saludable	Fomenta el intercambio de criterios y puntos de vista facilitando la comprensión entre los integrantes de su equipo.	16
		Inspirar	Influencia	Demuestra ser un modelo a seguir por los integrantes de su equipo, ejerciendo su liderazgo con integridad, compromiso, respeto y confianza, al asumir riesgos calculados y mostrar apertura al aprendizaje.	17
Empatía	Guía a los integrantes de su equipo hacia la realización voluntaria de las acciones sugeridas por él(ella), considerando la resolución de dudas e inquietudes expresadas por ellos.		18		
Intermedio	El alumno es capaz de reconocer las aportaciones, fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de los integrantes de su equipo de trabajo. Promueve en ellos los valores organizacionales y los inspira a comprometerse con los objetivos establecidos por sus superiores y con la atención del paciente, creando un ambiente de confianza en el que puedan expresarse con libertad y aprender entre ellos para mejorar su desempeño.	Explorar	Reconocimiento del equipo	Identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de los integrantes de su equipo de trabajo, considerando el logro de los objetivos establecidos por sus superiores.	7
		Movilizar	Motivación	Reconoce las aportaciones de cada integrante de su equipo y los inspira a comprometerse con los objetivos establecidos por sus superiores y con la atención del paciente, considerando los factores internos y externos de motivación.	8
			Desarrollo del talento	Creación de oportunidades para que los integrantes de su equipo puedan aprender entre ellos, considerando el intercambio de conocimientos, la retroalimentación entre pares, la resolución de dudas y la mejora continua de su desempeño en la atención del paciente.	9
			Promoción de clima académico saludable	Promueve un ambiente de confianza con sus compañeros(as) a fin de que puedan expresarse con libertad.	10
		Inspirar	Influencia	Promueve en su equipo de trabajo los valores organizacionales (buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos).	11
Inspirar	Empatía	Establece mediante el diálogo, relaciones de confianza con sus compañeros de equipo, considerando el interés genuino por el estado de ánimo que presentan en situaciones particulares.	12		
Básico	El alumno es capaz de reconocer la importancia de su labor, sus capacidades, sus áreas de oportunidad y de buscar asesoría o información para atenderlas y mejorar su desempeño. Es capaz de mostrar los valores organizacionales en todas sus interacciones y de establecer relaciones de trabajo respetuosas con los integrantes de su equipo.	Explorar	Autoconocimiento	Reconoce sus propios conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de objetivos establecidos por sus superiores.	1
		Movilizar	Motivación	Reconoce la importancia de su labor y los motivos que lo inspiran a comprometerse con la atención del paciente y con las metas y objetivos que le plantean sus superiores.	2
			Desarrollo del talento	Reconoce sus áreas de oportunidad y busca información o asesoría para atenderlas y mejorar su desempeño en la atención del paciente.	3
			Promoción de clima académico saludable	Establece relaciones de trabajo respetuosas con los y las integrantes de su equipo.	4
		Inspirar	Influencia	Muestra los valores organizacionales en todas sus interacciones, tanto dentro como fuera del equipo (buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos).	5
			Empatía	Reconoce el estado de ánimo de los integrantes de su equipo, considerando aquello que dicen y cómo lo dicen (lenguaje verbal y corporal).	6

Instrumento para evaluar la competencia transversal de Liderazgo Autoevaluación

Instrucciones:

Para autoevaluarse considere los siguientes pasos:

1. Lea con atención la pregunta relacionada con la competencia a evaluar.
2. Seleccione la opción que describa su desempeño en los diferentes escenarios en los que usted ha desarrollado su proceso de aprendizaje.

No.	Competencia	Reactivo	a. Siempre	b. Casi siempre	c. Casi nunca	d. Nunca	e. No poseo referentes para responder esta pregunta
1	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia usted reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes que posee para el logro de objetivos establecidos por sus superiores?					
2	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 2. ¿Con qué frecuencia usted reconoce la importancia de la labor que desempeña dentro de la organización y los motivos que lo inspiran a comprometerse con la atención del paciente y con las metas y objetivos que le plantean sus superiores?					
3	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 3. ¿Con qué frecuencia usted reconoce sus áreas de oportunidad y busca información o asesoría para atenderlas y mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
4	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 4. ¿Con qué frecuencia usted establece relaciones de trabajo respetuosas con los integrantes de su equipo?					
5	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia usted muestra los valores organizacionales en todas sus interacciones , tanto dentro como fuera del equipo, como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
6	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 6. ¿Con qué frecuencia usted reconoce el estado de ánimo de los integrantes de su equipo , considerando aquello que dicen y cómo lo dicen (lenguaje verbal y corporal)?					
7	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 7. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de sus integrantes, considerando el logro de los objetivos de trabajo establecidos por sus superiores?					
8	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 8. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia reconoce las aportaciones de cada integrante y los inspira a comprometerse con los objetivos establecidos por sus superiores y con la atención del paciente, considerando los factores internos y externos que los motivan?					
9	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 9. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia crea oportunidades para que sus integrantes puedan aprender entre ellos , considerando el intercambio de conocimientos, la retroalimentación entre pares, la resolución de dudas y la mejora continua de su desempeño en la atención del paciente?					
10	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 10. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve un ambiente de confianza entre sus integrantes a fin de que puedan expresarse con libertad?					
11	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 11. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve entre sus integrantes los valores organizacionales como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
12	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 12. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece, mediante el diálogo, relaciones de confianza con sus integrantes , mostrando un interés genuino por el estado de ánimo que presenta cada uno de ellos en situaciones particulares?					
13	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 13. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia asigna tareas o actividades a sus integrantes, considerando sus fortalezas para cumplir los objetivos establecidos por su superior relacionados con la atención del paciente?					

14	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 14. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece retos junto con sus integrantes, considerando aquello que los motiva a comprometerse con la atención del paciente y con el logro de objetivos de trabajo?					
15	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 15. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia facilita mediante la demostración, el aprendizaje de sus integrantes, considerando el uso de su propia experiencia y expertise , al colocarse como ejemplo para mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
16	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 16. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia fomenta el intercambio de criterios y puntos de vista para facilitar la comprensión entre sus integrantes?					
17	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 17. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia demuestra ser un modelo a seguir por sus integrantes, ejerciendo su liderazgo con integridad, compromiso, respeto, confianza, asumir riesgos calculados y apertura al aprendizaje?					
18	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 18. Cuando usted lidera un equipo, ¿con qué frecuencia guía a sus integrantes hacia la realización voluntaria de las acciones sugeridas por usted , considerando la resolución de dudas e inquietudes que le han expresado?					

Instrumento para evaluar la competencia transversal de Liderazgo
Instrumento para el(la) compañero(a)

Instrucciones:

Para evaluar a su compañera(o) considere los siguientes pasos:

1. Lea con atención la pregunta relacionada con la competencia a evaluar.
2. Seleccione la opción que describa el grado de presencia del comportamiento observado en su compañera(o) en los diferentes escenarios en los que usted lo ha acompañado su proceso de aprendizaje.

No.	Competencia	Reactivo	a. Siempre	b. Casi siempre	c. Casi nunca	d. Nunca	e. No poseo referentes para responder esta pregunta
1	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes que posee para el logro de objetivos establecidos por sus superiores?					
2	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 2. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) reconoce la importancia de la labor que desempeña dentro de la organización y los motivos que lo inspiran a comprometerse con la atención del paciente y con las metas y objetivos que le plantean sus superiores?					
3	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 3. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) reconoce sus áreas de oportunidad y busca información o asesoría para atenderlas y mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
4	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 4. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) establece relaciones de trabajo respetuosas con los integrantes de su equipo?					
5	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) muestra los valores organizacionales en todas sus interacciones , tanto dentro como fuera del equipo, como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
6	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 6. ¿Con qué frecuencia su compañera(o) reconoce el estado de ánimo de los integrantes de su equipo , considerando aquello que dicen y cómo lo dicen (lenguaje verbal y corporal)?					
7	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 7. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de sus integrantes, considerando el logro de los objetivos de trabajo establecidos por sus superiores?					
8	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 8. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia reconoce las aportaciones de cada integrante del equipo y los inspira a comprometerse con los objetivos establecidos por sus superiores y con la atención del paciente, considerando los factores internos y externos que los motivan?					
9	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 9. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia crea oportunidades para que sus integrantes puedan aprender entre ellos considerando el intercambio de conocimientos, la retroalimentación entre pares, la resolución de dudas y la mejora continua de su desempeño en la atención del paciente?					
10	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 10. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve un ambiente de confianza entre sus integrantes a fin de que puedan expresarse con libertad?					
11	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 11. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve entre sus integrantes los valores organizacionales como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
12	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 12. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece, mediante el diálogo, relaciones de confianza con sus integrantes , mostrando un interés genuino por el estado de ánimo que presenta cada uno de ellos en situaciones particulares?					

13	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 13. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia asigna tareas o actividades a sus integrantes, considerando sus fortalezas para cumplir los objetivos establecidos por sus superiores relacionados con la atención del paciente?					
14	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 14. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece retos junto con sus integrantes, considerando aquello que los motiva a comprometerse con la atención del paciente y con el logro de objetivos de trabajo?					
15	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 15. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia facilita mediante la demostración, el aprendizaje de sus integrantes, considerando el uso de su propia experiencia y expertise , al colocarse como ejemplo para mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
16	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 16. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia fomenta el intercambio de criterios y puntos de vista para facilitar la comprensión entre sus integrantes?					
17	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 17. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia demuestra ser un modelo a seguir por sus integrantes, ejerciendo su liderazgo con integridad, compromiso, respeto, confianza, asumir riesgos calculados y apertura al aprendizaje?					
18	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 18. Cuando su compañera(o) lidera un equipo, ¿con qué frecuencia guía a sus integrantes hacia la realización voluntaria de las acciones sugeridas por él(ella) , considerando la resolución de dudas e inquietudes que le han expresado sus integrantes?					

Instrumento para evaluar la competencia transversal de Liderazgo
Instrumento para el(la) profesor(a)

Instrucciones:

Para evaluar a su alumno(a) considere los siguientes pasos:

1. Lea con atención la pregunta relacionada con la competencia a evaluar.

2. Seleccione la opción que describa el grado de presencia del comportamiento observado en el(la) alumno(a) en los diferentes escenarios en los que usted ha acompañado su proceso de aprendizaje.

No.	Competencia	Reactivo	a. Siempre	b. Casi siempre	c. Casi nunca	d. Nunca	e. No poseo referentes para responder esta pregunta
1	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia la o el residente reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes que posee para el logro de objetivos establecidos por sus superiores?					
2	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 2. ¿Con qué frecuencia la o el residente reconoce la importancia de su labor dentro de la organización y los motivos que lo inspiran a comprometerse con la atención del paciente y con las metas y objetivos que le plantean sus superiores?					
3	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 3. ¿Con qué frecuencia la o el residente reconoce sus áreas de oportunidad y busca información o asesoría para atenderlas y mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
4	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 4. ¿Con qué frecuencia la o el residente establece relaciones de trabajo respetuosas con los integrantes de su equipo?					
5	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia la o el residente muestra los valores organizacionales en todas sus interacciones , tanto dentro como fuera del equipo, como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
6	Liderazgo Nivel básico	Pregunta 6. ¿Con qué frecuencia la o el residente reconoce el estado de ánimo de los integrantes de su equipo , considerando aquello que dicen y cómo lo dicen (lenguaje verbal y corporal)?					
7	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 7. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de sus integrantes, considerando el logro de los objetivos de trabajo establecidos por usted?					
8	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 8. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia reconoce las aportaciones de cada integrante del equipo y los inspira a comprometerse con los objetivos establecidos por usted y con la atención del paciente, considerando los factores internos y externos que los motivan?					
9	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 9. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia crea oportunidades para que sus integrantes puedan aprender entre ellos , considerando el intercambio de conocimientos, la retroalimentación entre pares, la resolución de dudas y la mejora continua de su desempeño en la atención del paciente?					
10	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 10. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve un ambiente de confianza con sus compañeros(as) a fin de que puedan expresarse con libertad?					
11	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 11. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia promueve entre sus compañeros(as) los valores organizacionales como: buen trato, vocación de servicio, respeto a los derechos humanos de igualdad, integridad y prevención de conflictos de interés, en el uso del cargo y en la asignación de recursos públicos?					
12	Liderazgo Nivel intermedio	Pregunta 12. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece, mediante el diálogo, relaciones de confianza con sus integrantes , mostrando un interés genuino por el estado de ánimo que presenta cada uno de ellos en situaciones particulares?					

13	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 13. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia asigna tareas o actividades a sus integrantes, considerando sus fortalezas para cumplir los objetivos establecidos por usted relacionados con la atención del paciente?					
14	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 14. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia establece retos junto con sus compañeros(as), considerando aquello que los motiva a comprometerse con la atención del paciente y con el logro de objetivos de trabajo?					
15	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 15. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia facilita mediante la demostración, el aprendizaje de sus compañeros(as), considerando el uso de su propia experiencia y expertise , al colocarse como ejemplo para mejorar su desempeño en la atención del paciente?					
16	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 16. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia fomenta el intercambio de criterios y puntos de vista para facilitar la comprensión entre sus compañeros(as)?					
17	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 17. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia demuestra ser un modelo a seguir por sus compañeros(as), ejerciendo su liderazgo con integridad, compromiso, respeto, confianza, asumir riesgos calculados y apertura al aprendizaje?					
18	Liderazgo Nivel avanzado	Pregunta 18. Cuando la o el residente lidera un equipo, ¿con qué frecuencia guía a sus integrantes hacia la realización voluntaria de las acciones sugeridas por él(ella) , considerando la resolución de dudas e inquietudes que le han expresado?					



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Liderazgo

BIBLIOGRAFÍA

1	Bermejo, J. c. y Martínez, A. (2012). <i>Humanizar el liderazgo</i> . España, editorial Descleé de Brouwer.
2	Cialdini, R. (1990). <i>Influencia, ciencia y práctica. Cuáles son los factores determinantes para que una persona diga sí a otra persona</i> . España, Impreso en Romanya y Verdaguer.
3	Del Prado, L. (1998). <i>Liderazgo y gestión de personal</i> . Argentina, Fundación OSDE.
4	Harvard Business Review. (2019). <i>El auténtico liderazgo</i> . España, editorial Reverté.
5	Martínez Herrera, H. (2010). <i>Liderazgo responsable</i> . Colombia, Ecoe Ediciones.
6	Maxwell, J. (2005). <i>Líder de 360°. Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización</i> . Estados Unidos, editado por Thomas Nelson Inc.
7	Ruíz Espeare, O. (2017). <i>Liderazgo</i> . México. Editorial Alfil.
8	Siliceo Aguilar, ., Ángulo Belloc, B. y Siliceo Fernández, F. (2001). <i>Liderazgo: El don del servicio. ¿Cómo quieres que te recuerden tus seguidores?</i> México, Editorial McGraw-Hill.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES
Liderazgo

Concepto	Definición
Actitud	Disposición relativamente constante para responder de ciertas maneras particulares a las situaciones del mundo por el residuo de experiencia pasada que de algún modo guía, orienta o influye de una u otra forma en el comportamiento (<i>Galimberti, 2002</i>).
Aprendizaje	Proceso psíquico que permite una modificación perdurable del comportamiento por efecto de la experiencia (<i>Galimberti, 2002</i>).
Áreas de oportunidad	Son aquellas áreas o aspectos en los que un líder o el equipo pueden mejorar o desarrollarse con el objetivo de aumentar su eficacia y alcanzar un mayor nivel de excelencia en su desempeño.
Clima laboral	Se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en un entorno de trabajo. Es una combinación de los sentimientos, las actitudes, las percepciones y las expectativas de los empleados hacia su trabajo y su lugar de trabajo.
Conflictos	Enfrentamiento de presiones provenientes de diferentes fuentes; puede ocurrir a nivel psicológico y entre individuos o grupos (<i>Bateman y Snell, 2009</i>).
Derechos humanos	Son aquellos que tiene el ser humano por el hecho de participar en la naturaleza humana; son poseídos por toda persona, cualquiera que sea su edad, raza, sexo, religión o circunstancia (<i>Glosario de bioética, 2011</i>).
Desempeño	Se refiere a la manera en que una persona o un equipo realiza sus tareas, responsabilidades y funciones en un entorno de trabajo. Es una medida de la efectividad y eficiencia con la que se llevan a cabo las actividades laborales para lograr los objetivos establecidos.
Equipo	Pequeño número de personas con buenas habilidades que está comprometido con un propósito común, una serie de objetivos de desempeño y un enfoque del cual se sienten mutuamente responsables (<i>Bateman y Snell, 2009</i>).
Estado de ánimo	Es el estado emocional general o predominante en el que una persona se encuentra en un momento dado. Es una disposición emocional que puede influir en el comportamiento, la percepción, las reacciones emocionales y la forma en que se enfrentan las situaciones.
Expertise	Conocimiento especializado, la habilidad y la experiencia en un área o campo específico. Es la competencia y destreza que una persona ha adquirido a través del estudio, la práctica y la dedicación en un tema en particular.
Fortalezas	Son los rasgos o atributos positivos de una persona que contribuyen al éxito personal y profesional, como la creatividad, la perseverancia, la gratitud, la curiosidad, el liderazgo, la honestidad, la amabilidad, entre otras.
Habilidades	Capacidad de un individuo para realizar con pericia, precisión, facilidad y economía de tiempo y esfuerzo (<i>Bateman y Snell, 2009</i>).
Igualdad	Se refiere al principio de tratar a todas las personas de manera justa y equitativa, sin discriminación ni privilegios basados en características personales como género, raza, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otras diferencias.
Integridad	Principio que señala que los profesionales tienen la expresa responsabilidad de actuar con arreglo a los mandatos éticos de su profesión y a criterios razonables de la práctica; los profesionales de la salud deben respetar la elección de un paciente o de su representante, pero no se le exige violar los compromisos personales de las obligaciones éticas (<i>Glosario de bioética, 2011</i>).
Logro de objetivos	Es la acción de planificar acciones concretas con ejecución efectiva de tareas y evaluación de resultados para alcanzar las metas y/u objetivos propuestos (<i>Galimberti, 2002</i>).
Metas	Objetivo o un fin que la administración desea alcanzar. Objetivos importantes o resultados finales relacionados con la supervivencia, los valores y el crecimiento de largo plazo de la organización (<i>Bateman y Snell, 2009</i>).
Modelo a seguir	Se refiere a una persona o estilo de liderazgo que es admirado, respetado y considerado como un ejemplo a seguir por sus colaboradores; es un referente que inspira y motiva a otros a desarrollar habilidades y comportamientos similares en su propia trayectoria de liderazgo.
Motivación	Fuerzas que vigorizan, dirigen y mantienen los esfuerzos de una persona, fuerzas que vigorizan, dirigen y mantienen los esfuerzos de una persona. (<i>Bateman y Snell, 2009</i>).
Motivación extrínseca (factores externos)	Es la motivación que surge del interior de una persona, basada en el interés personal, la satisfacción interna y el disfrute inherente a la actividad en sí misma.



Motivación intrínseca (factores internos)	Es la motivación que proviene de factores externos a la actividad en sí misma, como recompensas tangibles, reconocimiento social, evitación de castigos o presiones externas; la persona se siente motivada a participar en una actividad principalmente por los beneficios externos que puede obtener o para cumplir con expectativas o demandas externas.
Objetivos	Resultados que se pretende conseguir dentro de la organización (<i>Chiavenato, 2007</i>).
Relaciones de confianza	Se definen como vínculos entre personas o grupos en los que existe una creencia mutua de que las partes involucradas actuarán de manera confiable, honesta y respetuosa.
Retroalimentación	Es el proceso de proporcionar información, comentarios o evaluación a una persona o grupo sobre su desempeño, comportamiento o resultados, con el objeto de ayudarlo a mejorar en su rendimiento, corregir errores, fortalecer habilidades y promover el crecimiento personal y profesional.
Tareas	Son actividades específicas que deben realizarse como parte de un proyecto, trabajo o responsabilidad; estas actividades están diseñadas para lograr un objetivo o completar una meta específica; pueden ser asignadas por un líder, supervisor o pueden ser identificadas y autoasignadas por uno mismo.
Valores organizacionales	Son los principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento y la toma de decisiones dentro de una organización; representan las creencias compartidas y las normas de conducta que definen la cultura y la identidad de la organización.
Vocación	Aspiración profunda de dedicarse a una misión, una profesión, un arte, etcétera (<i>Galimberti, 2002</i>).