
Test RDA

para

Líder

Realizado por Smart Talent Coach

Sobre este *Test*

El siguiente test de RDA (Resultados, dominio y adaptación en la posición) fue hecho con la finalidad de ayudar a los líderes a conocer su nivel de involucramiento en los 3 aspectos a evaluar del RDA, Con el resultado obtenido podemos saber los aspectos a desarrollar por parte del líder en su equipo para obtener un RDA óptimo.

Instrucciones

Responde con la opción que mejor describa tu realidad actual, se lo más honesto posible, evita responder lo que te gustaría o desearías, al leer cada pregunta recuerda las veces que lo realizas y lo tienes instalado como un hábito en ti.

Si no lo haces, evita juzgarte, califícate y recuerda que esto nos sirve para ser consciente de lo que podemos mejorar como Líderes con la metodología RDA.

Puntuación

Siempre = 3 puntos | A veces = 2 puntos |
Rara vez = 1 punto | Nunca = 0 puntos

RESULTADOS (Objetivos)

Responde según la puntuación:

1. ¿Tu equipo conoce con claridad sus metas (personal y profesional) y cómo se mide su éxito?
2. ¿Aportas periódicamente a los resultados de cada miembro del equipo?
3. ¿Tus colaboradores alcanzan consistentemente sus objetivos clave?
4. ¿El equipo sabe mantener el enfoque y la pasión por un objetivo retador y se nota en sus avances?
5. ¿Das retroalimentación en función de los resultados y haces ver el potencial que tiene cada miembro del equipo para lograr el objetivo?

Puntuación

Siempre = 3 puntos | A veces = 2 puntos |
Rara vez = 1 punto | Nunca = 0 puntos

DOMINIO (Competencia Técnica y Personal)

Responde según la puntuación:

1. ¿Tu equipo domina las herramientas, procesos y habilidades necesarias para su rol?
2. ¿Identificas brechas de conocimientos y habilidades en tu equipo de forma proactiva?
3. ¿Promueves y participas activamente en el aprendizaje y desarrollo de tus colaboradores?
4. ¿Cada colaborador tiene claridad sobre cómo puede mejorar su desempeño hasta hacerse experto?
5. ¿Realizas coaching constantemente para reducir la brecha entre lo que saben y hacen tu equipo?

Puntuación

Siempre = 3 puntos | A veces = 2 puntos |
Rara vez = 1 punto | Nunca = 0 puntos

ADAPTACIÓN (Cambio y Entorno)

Responde según la puntuación:

1. ¿Tu equipo reacciona con flexibilidad ante cambios o nuevas prioridades?
2. ¿Gestionas eficazmente situaciones de incertidumbre o presión y se ve reflejado en la comunicación con tu equipo?
3. ¿Tus colaboradores mantienen una actitud positiva ante el cambio y eres reflejo de ello?
4. ¿Apoyas el bienestar emocional del equipo en momentos retadores y eres ejemplo de ello?
5. ¿Fomentas conversaciones abiertas sobre lo que funciona y lo que no?

Resultados

Niveles y recomendaciones

Realizado por Smart Talent Coach

Nivel 1

Liderazgo Reactivo (0–24 puntos)

Recomendación:

Tu estilo de liderazgo podría estar enfocado en resolver urgencias más que en construir estrategia. Es momento de fortalecer tu claridad de metas, la evaluación del desempeño de tu equipo y tu capacidad para liderar en entornos cambiantes.

Próximo paso:

Trabaja en tu capacidad de alinear a tu equipo a resultados claros y medibles, ofrecer desarrollo real y gestionar el cambio con comunicación y cercanía.

Nivel 2

Liderazgo en Desarrollo (25-37 puntos)

Recomendación:

Estás construyendo una base sólida como líder. Ya hay esfuerzos intencionales hacia el logro de objetivos y el desarrollo del equipo, pero aún puedes afinar tu enfoque en liderazgo estratégico y crecimiento sostenible.

Próximo paso:

Refuerza tu capacidad de delegar, promueve una cultura de feedback y haz que tu equipo crezca contigo. Explora nuevas formas de inspirar y guiar en entornos complejos.

Nivel 3

Liderazgo transformacional (38–45 puntos)

Recomendación:

Tienes un alto nivel de dominio como líder. No solo logras resultados, sino que también desarrollas talento y gestionas con inteligencia emocional el cambio.

Próximo paso:

Consolida tu rol como líder estratégico. Puedes enfocarte en crear líderes dentro de tu equipo, escalar buenas prácticas y convertirte en agente de transformación en la organización.

¿Qué obtuviste?

Ahora que lo conoces, recuerda que alcanzar un RDA óptimo es una responsabilidad compartida entre el colaborador y el líder.

Te invitamos a comparar tu RDA - Líder con el RDA - Colaborador. Esto te permitirá obtener una retroalimentación más completa y valiosa.

Sigue nuestras recomendaciones y, si deseas avanzar con pasos firmes hacia un liderazgo verdaderamente transformacional, contáctanos. Será un placer brindarte más herramientas para lograrlo.

No olvides seguirnos en nuestras redes sociales y formar parte de la comunidad Smart Talent Coach.

Síguenos

Encuétranos como
Smart Talent Coach



O visita nuestro sitio web
para conocer más de nuestros servicios y
tips:

www.smarttalentcoach.com