

Escala del liderazgo como base segura

A continuación, se muestran una serie de ítems que hacen referencia a cómo tú percibes **el estilo de liderazgo de tu jefe/a directo/a o supervisor/a (líder)**. Por favor, señala tu grado de acuerdo con cada uno de los enunciados usando la siguiente escala:

Nada de acuerdo	Un poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

MI SUPERVISOR/A O JEFE/A DE DEPARTAMENTO:	0	1	2	3	4
1. Respalda mis propuestas de nuevas ideas o procedimientos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me ofrece ayuda cuando la necesito en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Responde con calidez y paciencia cuando necesito consejo o guía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Me hace sentir conectado/a emocionalmente, con independencia de que nuestra relación pase por buenos o malos momentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Apoya el crecimiento y desarrollo de mi carrera profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se mantiene tranquilo/a y me da seguridad en momentos difíciles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Es accesible y fácil de contactar cuando se necesita.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Me hace sentir valorado/a y parte importante del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Evita tomar decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Me anima a alcanzar mis propios objetivos, proporcionando un entorno seguro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Me ofrece apoyo cuando algo malo sucede o me siento disgustado/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mantiene una comunicación abierta y frecuente conmigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Se interesa de verdad por mi bienestar personal y profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Se demora a la hora de responder a cuestiones urgentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Confía en mí para tomar decisiones importantes en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Me ayuda a calmarme cuando estoy estresado/a en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Organiza reuniones frecuentes donde puedo hablar de mi trabajo y compartir mis ideas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Reconoce y valora quién soy, más allá de mi desempeño laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Está ausente cuando se le necesita.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MI SUPERVISOR/A O JEFE/A DE DEPARTAMENTO:

	0	1	2	3	4
21. Trata de entender mi punto de vista y tomarlo en cuenta en sus decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Me hace sentir que puedo depender de él/ella en momentos cruciales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Hace que me sienta seguro para expresar mis opiniones sin miedo a represalias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Me proporciona consuelo o ánimo si lo necesito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FACTORES DE LA ESCALA DE LIDERAZGO DE BASE SEGURA

De la escala de liderazgo proveedor de seguridad se pueden extraer seis factores.

1. **Base segura.** El líder como figura de apego apoya a sus seguidores a que alcancen sus propios objetivos en un entorno seguro. Asimismo, el líder responde con calidez a la búsqueda de proximidad de sus seguidores.
2. **Refugio seguro.** El líder es una fuente de protección, consuelo, calma y tranquilidad en momentos de necesidad. Por lo que, las personas se sienten fuertemente apegadas o conectadas al líder, ya que saben que se preocupa por ellas.
3. **Mantener la proximidad.** Las personas tienden a mantener y buscar de la proximidad a una figura de apego.
4. **Vínculo emocional.** Los líderes pueden crear vínculos cálidos, auténticos y fiables con los seguidores a través del apoyo, la accesibilidad, el compromiso y la responsabilidad.
5. **Pasivo-evitador.** Líder inactivo que evita la toma de decisiones y rehúye la responsabilidad dentro del grupo u organización. Su falta de implicación y disponibilidad lo sitúa en el extremo opuesto al liderazgo de base segura, donde el líder proporciona confianza, apoyo y orientación.

INSTRUCCIONES PARA CALCULAR LAS PUNTUACIONES

1. **Sumar las respuestas:** Para cada factor, suma las respuestas dadas por el encuestado a los ítems específicos que componen ese factor.
2. **Obtener las puntuaciones medias:** Divide la suma total de las respuestas por el número de ítems en cada factor para calcular el promedio. Esto normaliza la puntuación, especialmente útil si los factores tienen un número diferente de ítems.
3. **Interpretación de los resultados:** Las puntuaciones más altas en cada factor indican una mayor presencia de esa característica específica del liderazgo de base segura en el líder evaluado.
4. **Aplicación:** Los resultados pueden ser utilizados para evaluar las áreas de fortaleza y de mejora en las prácticas de liderazgo del supervisor o jefe evaluado.

Factores	Calculo	Puntuación media
1. <i>Base segura</i>	$(1 + 6 + 11 + 16 + 21 + 23) / 6$	
2. <i>Refugio seguro</i>	$(2 + 7 + 12 + 17 + 22 + 24) / 6$	
3. <i>Mantener la proximidad</i>	$(3 + 8 + 13 + 18) / 4$	
4. <i>Vínculo emocional</i>	$(4 + 9 + 14 + 19) / 4$	
5. <i>Pasivo-evitador</i>	$(5 + 10 + 15 + 20) / 4$	

Referencias

- Laguía, A., Navas-Jiménez, M. C., Schettini, R., Rodríguez-Batalla, F., Guillén, D. y Moriano, J. A. (2024). Effects of Secure Base Leadership vs. Avoidant Leadership on Job Performance. *Businesses*, 4(3), 438-452. <https://doi.org/10.3390/businesses4030027>
- Lobato, P., Moriano, J. A., Laguía, A., Molero, F. y Mikulincer, M. (2023). Security providing leadership and work stress in Spanish Air Force. *Military Psychology*, 504-515. <https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2218785>
- Molero, F., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Laguía, A. y Moriano, J. A. (2019). The development and validation of the leader as security provider scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 183-193. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a20>
- Moriano, J.A., Molero, F., Laguía, A., Mikulincer, M. y Shaver, P.R. (2021). Security Providing Leadership: A Job Resource to Prevent Employees' Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 12551. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312551>
- Navas-Jiménez, M. C., Laguía, A., Recio, P., García-Guiu, C., Pastor, A., Edu-Valsania, S., Moriano, J. A., y Mikulincer, M. (2024). Secure base leadership in military training: Enhancing organizational identification and resilience through work engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1401574. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1401574>
- Navas-Jiménez, M. C., Laguía, A., Schettini, R., Rodríguez-Batalla, F., Guillén-Corchado, D., y Moriano, J. A. (2025). When leaders are safe havens: How secure base leadership buffers the impact of emotional demands on exhaustion. *Merits*, 5(1), 3. <https://doi.org/10.3390/merits5010003>

Website: <https://liderbasesegura.eu>

