



# Potencial

## Fortalezas y Competencias para el Liderazgo

---

**Informe para:** John Score-Average

**Número de Identificación:** UH555944

**Fecha:** 22.11.2016



# INTRODUCCIÓN

---

El Reporte de Potencial de Liderazgo describe sus fortalezas y áreas de desarrollo como gerente y ejecutivo. El reporte se basa en el Inventario de Personalidad de Hogan (HPI), y está organizado en siete escalas; cada escala se enfoca en un componente diferente del desempeño del liderazgo. El liderazgo se refiere a la construcción y mantenimiento de un equipo de alto desempeño, así como a lograr que prevalezcan los objetivos de grupo ante los objetivos individuales.

La página 3 define las escalas del HPI. Una vez más, este reporte está organizado en función de estas siete escalas.

La página 4 presenta su perfil del HPI. Las páginas subsecuentes al perfil, describen las implicaciones de sus calificaciones en cada escala del HPI. La última sección proporciona recomendaciones de desarrollo asociadas a sus competencias. Esta información podrá serle de utilidad para guiar su proceso de desarrollo profesional.

## Antecedentes

Estos son algunos puntos que Ud debe tener en cuenta cuando lea el informe. Primero, existen características positivas y negativas para cada puntuación. Esto significa que no existe el concepto de “buena” puntuación. Existen implicaciones positivas tanto para puntajes bajos como para los altos y ciertos puntajes son más importantes para algunas competencias que otros. En consecuencia, Ud necesita interpretar sus puntajes de acuerdo con de sus propias aspiraciones y metas de carrera en vez de hacerlo en términos absolutos.

Segundo, Ud puede cambiar su desempeño laboral, pero dicho cambio depende de tres cosas: primero, Ud necesita saber qué es lo que quiere cambiar. Segundo, Ud necesita decidir cambiar, y tercero, Ud necesita saber cómo cambiar. La información de este informe será importante para realizar el cambio y desarrollar su carrera.

Tercero, los resultados de este informe están basados en una muestra internacional de más de 4.000 ejecutivos y no en la población general. Por consiguiente, el informe le compara con sus colegas y no con sus empleados. Adicionalmente, este informe está basado en investigaciones sobre la capacidad de liderar que han sido realizadas durante más de 20 años con muestras tanto de trabajadores adultos como de líderes.

Finalmente, y una vez más, el rasgo más esencial del liderazgo es la habilidad para formar y mantener equipos de alto desempeño. Las distintas partes del informe le mostrarán su potencial para lograrlo.



## DEFINICIONES

---

Las siete escalas del Informe del Potencial de Liderazgo están definidas a continuación.

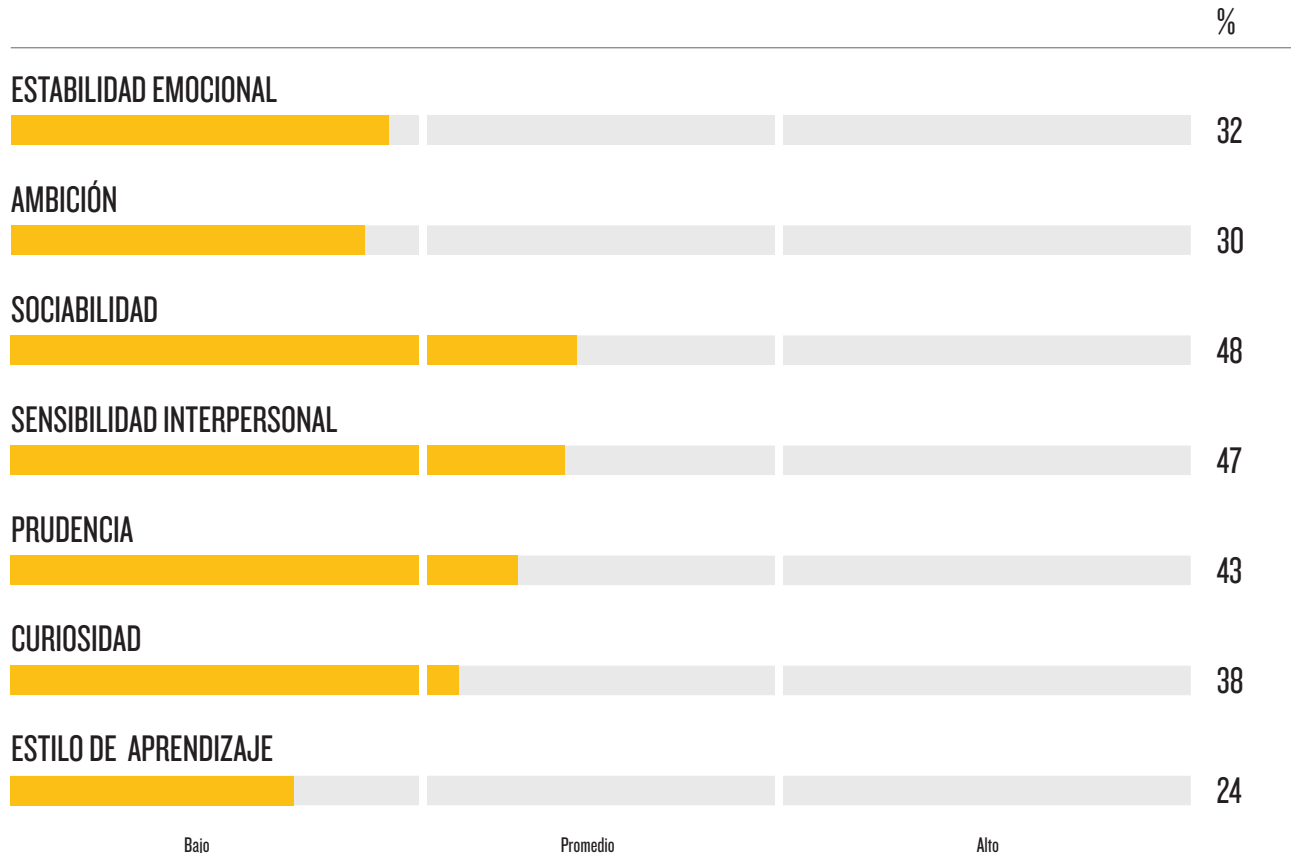
<b>ESTABILIDAD EMOCIONAL</b>	La escala de Estabilidad Emocional refleja el grado en el que la persona es constante cuando enfrenta presión, o al contrario, sensible y auto-crítica. Las personas que obtienen puntajes altos son confiadas en sí mismas, resistentes al estrés y optimistas. Las personas que obtienen bajos puntajes reflejan auto-crítica, tensión y negatividad.
<b>AMBICIÓN</b>	La escala de Ambición evalúa el grado en el que una persona tiene características de líder, busca estatus y valora el logro. Las personas que obtienen puntajes altos reflejan competitividad y ansiedad por avanzar por sí mismos. Los que obtienen puntajes bajos reflejan poca iniciativa y menos interés en progresar en su carrera.
<b>SOCIABILIDAD</b>	La escala de Sociabilidad evalúa el grado en el que la persona necesita y/o disfruta la interacción social. Las personas que obtienen puntajes altos son extrovertidos, alegres e impulsivos y no les gusta trabajar solos. Los individuos que tienen puntajes bajos son reservados y tranquilos, evitan llamar la atención y no les importa trabajar solos.
<b>SENSIBILIDAD INTERPERSONAL</b>	La escala de Sensibilidad Interpersonal refleja sensibilidad social, tacto, y perceptividad. Los individuos con altos puntajes reflejan simpatía, calidez y popularidad. Los que obtienen bajos puntajes son independientes, francos y directos.
<b>PRUDENCIA</b>	La escala de Meticulosidad se relaciona con el auto-control y la responsabilidad. Las personas que obtienen puntajes altos son organizadas, confiables y meticulosas. Siguen las reglas y son fácilmente supervisables. Los que obtienen puntajes bajos son impulsivos y flexibles. Tienden a no acatar las reglas y la supervisión cercana, sin embargo, pueden ser creativos y espontáneos.
<b>CURIOSIDAD</b>	La escala de Curiosidad refleja el grado en el que una persona es creativa, aventurera y analítica. Las personas que obtienen puntajes altos son imaginativas, de mente ágil y estratégica. Pueden aburrirse fácilmente y no le ponen atención a los detalles. Los que obtienen puntajes bajos tienden a ser prácticos, consistentes y capaces de concentrarse por largos períodos de tiempo.
<b>ESTILO DE APRENDIZAJE</b>	Esta escala refleja el grado en el que una persona disfruta las actividades académicas y valora la educación como un fin por sí mismo. Los que obtienen puntajes altos tienden a disfrutar de la educación y del adiestramiento/capacitación. Los que obtienen bajos puntajes están menos interesados en el aprendizaje formal y más interesados en el aprendizaje basado en la experiencia laboral.





# PERFIL DEL POTENCIAL DEL LIDERAZGO

## Escalas

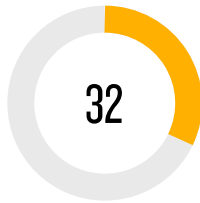


Este informe es válido e interpretable.



# ESTABILIDAD EMOCIONAL

Se refiere a la confianza en sí mismo, la autoestima y el comportamiento bajo presión.



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Admita sus debilidades y trate de corregirlas.
- Recuerda sus errores.
- Se preocupa de no rendir bien.
- Se toma la crítica personalmente
- Parece malhumorado y fácilmente irritable.

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted trabaja en periodos cortos e intensos y tiende a preocuparse por su desempeño. Además, debe frustrarse con facilidad, se irrita estando bajo presión, y comienza a ser impaciente con los errores del personal. Por otro lado, usted entiende cuando su personal está presionado, está dispuesto a admitir sus errores, oír la retroalimentación e instrucciones y trata de mejorar su desempeño.

## Análisis de capacidad

**COMPOSTURA:** Puede sentirse inseguro cuando está bajo presión o en momentos difíciles. Si parece desconcertado o preocupado, los demás pueden dudar de su habilidad de tomar decisiones.

**CAPACIDAD DE ESCUCHAR:** Tiende a encontrar estresantes los plazos de entrega, la incertidumbre y los conflictos en el trabajo. Si se planifica, comunica y delega antes de comenzar un trabajo, se sentirá aliviado de esta presión.

**APRENDIZAJE Y CAPACIDAD PERSONAL DE CAMBIO:** Está interesado en mejorar y como resultado, escuchará a los demás. Sin embargo, tiende a poner más atención a la retroalimentación negativa que a la positiva.

**FORMACION DE RELACIONES:** Su mal humor ocasional puede hacerlo ver como una persona impredecible, lo cual a largo plazo puede erosionar relaciones. Debido a que las relaciones se forman sobre la base de interacciones positivas, su tendencia a resaltar lo negativo impedirá su capacidad de establecer relaciones de confianza.

**MANEJO DE ESTRES:** Tiende a ser autocrítico e intenso. Puede ser útil aprender técnicas de manejo de estrés.



# ESTABILIDAD EMOCIONAL

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### COMPOSTURA:

- Es capaz de reconocer que algunos acontecimientos pueden perturbarlo. Planifique las circunstancias inesperadas o los encuentros con gente difícil. Hacerlo le ayudará a mantenerse concentrado y en control.
- Comprenda que los demás no siempre reaccionan en la forma que usted desea. Cuando esto ocurre, prepárese a tener otras respuestas alternativas. Mentalmente ensaye que es probable que ocurra e imagine cómo reaccionaría idealmente. Esto lo ayudará a mantener su compostura cuando ocurra algo sorpresivo.
- Cuando las cosas no salen como estaban planificadas, revise cuidadosamente qué pasó. Identifique las vías para prevenir que estos eventos ocurran en el futuro.

### CAPACIDAD DE ESCUCHAR:

- Cuando se sienta molesto, trate de tomarse un descanso o pensar en algo distinto. Resista la tendencia a ser defensivo y no interprete la retroalimentación personalmente.
- Como líder trate de entender que es aceptable que los demás cometan errores debido a su inexperiencia.

### APRENDIZAJE Y CAPACIDAD PERSONAL DE CAMBIO:

- Acredítese las cosas que usted hace bien y dése cuenta de las áreas en las cuales necesita mejorar. Haga una lista con al menos tres de sus fortalezas y tres áreas donde necesite mejorar. Desarrolle un plan de acción que capitalice sus fortalezas mientras que le permita trabajar en sus áreas de desarrollo.

### FORMACION DE RELACIONES:

- Si usted encuentra que tiende a ser crítico y negativo, trate de identificar qué causa esta conducta y esté alerta de estas circunstancias para el futuro.
- Cualquier aspecto negativo será captado y amplificado por los miembros de su equipo. Recuerde que parte de su trabajo involucra "dar ejemplo", lo cual significa mantenerse positivo.
- Pregunte a un colega en el que confíe cómo está actuando y si está observando inconsistencias en su conducta. Hable con un colega o mentor sobre la creación de un plan de desarrollo para ayudarlo en este área.

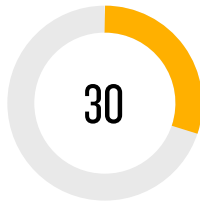
### MANEJO DE ESTRES:

- Identifique situaciones que usted encuentre estresantes y desarrolle planes para manejarlas. Aísle cualquier amenaza asociada con el estrés considerando alternativas para minimizarlas.
- No deje que los asuntos problemáticos se compliquen hasta que estallen. En vez de esto, discútalos y pida ayuda a los demás para resolverlos. Se sorprenderá de cómo mucha gente estará feliz pidiéndole ayuda.



# AMBICIÓN

Se refiere a la iniciativa, la competitividad y el deseo de ocupar posiciones de liderazgo.



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Deja que otros dirijan.
- Prefiere las relaciones cordiales antes que confrontar a los demás.
- Tiene una agenda flexible.
- Se resiste a hablar en público.
- Evita desafíos difíciles en los que no tiene éxito.

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted tiende a asumir un perfil bajo y apoya las iniciativas útiles de otros. Consecuentemente, usted puede ser renuente a influir en las áreas donde usted podría impactar. Debido a que usted tiende a evitar posiciones de dirección directa, su avance profesional puede depender más de su capacidad técnica que de su capacidad política.

## Análisis de capacidad

**ORIENTACION A LA ACCION:** Usted prefiere actuar con bajo perfil y dejar que otros lleven la iniciativa frente al grupo.

**AVANCE PROFESIONAL:** Generalmente no está interesado en relacionarse para avanzar profesionalmente y parece contentarse con las oportunidades de desarrollo profesional disponibles.

**INICIATIVA:** La gente prefiere depender de usted para colaborar antes que tratar de tomar las riendas en una situación de crisis. Usted prefiere seguir los lineamientos y sugerencias antes que tratar de dárselas a los demás.

**LOGRO DE RESULTADOS:** Está más preocupado del proceso que del resultado del trabajo. Asegúrese de perseverar con proyectos hasta que se terminen.

**TOMA DE DECISIONES:** Usted prefiere dejarle a los demás la toma de decisiones, especialmente cuando toda la información no está disponible y el riesgo es alto.



# AMBICIÓN

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### ORIENTACION A LA ACCION:

- Como líder, trate de crear energía en su grupo de trabajo, estableciendo metas, compartiendo el progreso de su equipo con los demás y realizando evaluaciones de desempeño con su personal.
- Ofrezcarse como voluntario para proyectos específicos que le hagan usar su conocimiento y destrezas.
- Encuentre un proyecto desafiante y divídalo en acciones específicas por etapas (un colega en el que confíe puede ayudarlo). Identifique las primeras tres etapas del proyecto, así como el cronograma. Informe a los demás de su proyecto y solicite responsabilidades en su ejecución.

### AVANCE PROFESIONAL:

- Entienda que las relaciones de trabajo son parte de la vida organizacional. Cuanto mejor entienda estas relaciones en su oficina, más avanzará en su carrera.
- Como líder, los otros contarán con usted para que les defienda dentro de la organización. Si evita las relaciones de oficina, pudiera no representar a su personal adecuadamente ante los demás. Solicite a un amigo en el que confíe o colega que le dé su opinión sobre este asunto.
- Si quiere avanzar dentro de su organización, necesita desarrollar un plan. Parte de este plan debe incluir la identificación de la posición de su organización a la cual aspira y definir los pasos a seguir para llegar allí.

### INICIATIVA:

- Es un buen compañero de trabajo en quien los demás confían. Asegúrese que los demás sepan que usted está dispuesto a contribuir.
- Tomar iniciativas es una parte importante del liderazgo. Si otros piensan que usted carece de iniciativa, pregúntese por qué. Consulte a un amigo en el que confíe para que le dé su opinión a fin de ayudarlo a tomar la iniciativa en el futuro.

### LOGRO DE RESULTADOS:

- Esté alerta ante las necesidades de sus clientes internos. Hágales saber que entiende sus problemas y comprométase con un plan específico de acción para resolver estos asuntos.
- Determine la cantidad de tiempo requerido para completar las tareas que se le han asignado y comunique claramente este esquema de trabajo a los clientes internos, los colegas y superiores. Adicionalmente acuérdesse de actualizar a los demás sobre su progreso.
- Como líder usted marca el tono de su grupo de trabajo. Si usted transmite que los resultados a tiempo no son importantes--a pesar de no hacerlo intencionadamente--los miembros de su equipo se comportarán de la misma forma.







### **TOMA DE DECISIONES:**

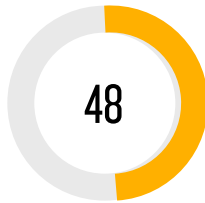
- Tomar decisiones difíciles es una parte importante del liderazgo. Estudie con su jefe las decisiones que deben ser tomadas coordinadamente, solamente por usted o por los demás. Tener claras las directrices de su capacidad de decisión le dará más confianza.
- Determine qué información necesita para tomar decisiones (por ejemplo, estimado de costos, fuerza de trabajo, análisis de costo/beneficio, evaluación de riesgo, etc.) Después de tener esta información, tome su decisión.
- Encuentre a alguien con el que pueda hablar sobre las decisiones importantes. Evalúe la decisión y comparta su razonamiento con esta persona. Use esta experiencia para mejorar su confianza en sí mismo en esta área.



# SOCIABILIDAD

Se refiere a la extroversión, sociabilidad y necesidad de interacción social.

---



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Parece abierto y no es distante.
  - Se siente cómodo trabajando solo o con los demás.
  - Prefiere reuniones formales antes que las casuales.
  - Provee a su personal de suficiente retroalimentación.
  - Llega a un equilibrio entre escuchar y hablar.
- 

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted es flexible con su tiempo, y no le importa trabajar solo o como parte de un equipo. Usted satisface al público, pero no necesita ser el centro de la atención ni estar constantemente en la palestra.

---

## Análisis de capacidad

**INICIO DE INTERACCIONES:** Es capaz de iniciar y mantener buenas relaciones con los demás.

**ENERGIA:** Los demás lo perciben con energía suficiente para hacer lo que sea necesario para lograr sus metas.

**APERTURA:** Su habilidad para iniciar contactos es una destreza positiva para los líderes. Continúe desarrollando contactos en la organización e incluya a los miembros de su equipo en sus interacciones.

**RED INTERPERSONAL:** Se relaciona lo suficiente como para mantenerse en contacto con la organización.

**ORIENTACION HACIA SU EQUIPO:** Los otros perciben que participa apropiadamente en las tareas de grupo.





# SOCIABILIDAD

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### INICIO DE INTERACCIONES:

- Asegúrese de hablar diariamente con cada miembro de su personal en el trabajo.

### ENERGIA:

- Es probable que sea considerado una persona energética capaz de unir al grupo, lo cual es una cualidad importante en los líderes. Mantenga su energía durante las interacciones, particularmente si usted tiende a pasar desapercibido y a ser pasivo.

### APERTURA:

- Asegúrese de estar accesible a todos los miembros de su equipo. Asegúrese de que inconscientemente no favorezca a algunos miembros del equipo. Trate de interactuar regularmente con todos los miembros de su equipo.

### RED INTERPERSONAL:

- Asegúrese que la red de relaciones de la organización sea amplia y cubra todos los departamentos de su organización.
- Aunque usted puede tener una sólida red organizacional, establezca metas para establecer una relación con al menos un nuevo departamento o unidad de trabajo cada semestre.
- Reconozca que su red de relaciones es dinámica y cambiante, y que necesita ser alimentada para que se mantenga. Si usted no ha hablado con una persona recientemente, llámelo. No deje que las relaciones se distancien.

### ORIENTACION HACIA SU EQUIPO:

- Usted se siente bien trabajando como parte del equipo o por sí mismo. Este balance es saludable porque algunas tareas se realizan mejor como parte del equipo mientras que otras son más efectivas cuando se realizan individualmente.

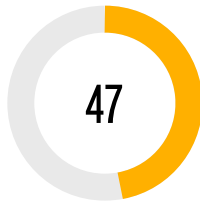




# SENSIBILIDAD INTERPERSONAL

Se refiere a la sensibilidad, el encanto y a la habilidad de mantener relaciones.

---



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Es fácil de tratar.
  - Considera las opiniones de los demás seriamente.
  - Responde a lo que promete.
  - Provee a su personal de estructura y consideración.
  - Confronta los problemas rápidamente.
- 

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted es una persona agradable y tolerante que está dispuesta a fijar posiciones cuando sea necesario. Otras personas lo percibirán como simpático pero necesita reflejar la imagen de que no puede ser dominado.

---

## Análisis de capacidad

**COMPASION:** Usted muestra preocupación por el bienestar de otros y está alerta ante los cambios en la moral del personal.

**COOPERACION:** Entiende la necesidad de los empleados de colaborar y trabajar en equipo.

**BUSQUEDA DE INFORMACION:** Parece abierto a la retroalimentación sobre su rendimiento, pero se puede tomar la retroalimentación negativa muy personalmente.

**CONFRONTACION CON SUS SUBORDINADOS:** Es agradable y tolerante pero es capaz de confrontar problemas cuando está claro que es necesario.

**FIJACION DE POSICIONES:** Entiende la importancia del consenso. Sin embargo, se mantendrá muy determinado en asuntos vinculados a valores y principios.





# SENSIBILIDAD INTERPERSONAL

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### COMPASION:

- Supervise el ambiente de trabajo de su equipo y deje que su personal sepa que se preocupa por su estado de ánimo.
- Probablemente logre un balance entre sus preocupaciones de trabajo y las personales. Use esta comprensión para maximizar el desempeño de su equipo.

### COOPERACION:

- Hace un buen trabajo tratando de convencer a los demás para que trabajen juntos y además sabe trabajar con los demás en tareas de grupo. Esta habilidad es importante, busque más oportunidades para ejercerla en el futuro.

### BUSQUEDA DE INFORMACION:

- No esté a la defensiva cuando reciba retroalimentación.
- Continúe pidiendo la opinión de los demás, identifique a la gente en la que usted confía y solicite sus comentarios.

### CONFRONTACION CON SUS SUBORDINADOS:

- Asegúrese de resolver los problemas rápidamente. No espere hasta que las cosas estallen antes para actuar.

### FIJACION DE POSICIONES:

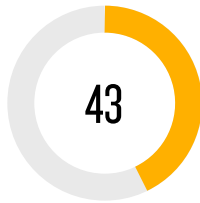
- No busque confrontaciones, pero esté dispuesto a enfrentarse con otros en defensa de su equipo especialmente cuando los representa en una organización más grande.





# PRUDENCIA

Se refiere a la planificación, autodisciplina, responsabilidad y conciencia.



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Es ordenado y confiable.
- Es capaz de ajustarse al cambio.
- Logra un buen balance entre precisión y velocidad.
- Planea y mantiene sus entregas apropiadamente.
- Delega responsablemente.

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted es muy organizado y cuidadoso con los procedimientos. También es capaz de cambiar de dirección y mostrar flexibilidad.

## Análisis de capacidad

**MANEJO DE AMBIGUEDAD:** Es capaz de manejar el cambio sin sentirse ansioso o incómodo. Los demás lo perciben con capacidad para evaluar los pros y los contras de un problema antes que verlo como un obstáculo para resolverlos.

**FLEXIBILIDAD:** Tiende a ser flexible y abierto al cambio. Los demás encuentran que puede ser persuadido por un sólido razonamiento.

**PLANIFICACION:** Sabe cómo mantener el balance entre el beneficio de permanecer con un plan y hacer las modificaciones necesarias para mejorar el proceso. Sabe que las normas son necesarias pero usted no es rígido en seguirlas.

**ATENCION A LOS DETALLES Y CUMPLIMIENTO:** Aunque respeta los requerimientos y los plazos, parece dispuesto a dar a los demás libertad en la medida en que mantenga la calidad y se adhieran al cronograma.

**ORIENTACION HACIA LAS REGLAS:** Entiende y aprecia la importancia de las reglas de la organización.



# PRUDENCIA

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### MANEJO DE AMBIGUEDAD:

- Como líder, probablemente mantendrá un balance entre la planificación, la organización y la capacidad de actuar cuando no haya directrices. Sirva como modelo para los demás en este área.

### FLEXIBILIDAD:

- es probable que permanezca flexible en la mayor parte de las situaciones. Aunque normalmente es organizado y cuidadoso, es capaz de incorporar cambios de último minuto. Como líder, debe servir como guía de los que fallan en este área.

### PLANIFICACION:

- Su personal aprecia cómo desarrolla y se adhiere a sus planes y plazos de entrega, y sabe que usted se puede adaptar a los cambios que sean necesarios. Estimule e involucre a su personal en los esfuerzos de planificación.

### ATENCION A LOS DETALLES Y CUMPLIMIENTO:

- Como líder probablemente equilibre la visión global de su equipo de trabajo (estrategias y planificación) con una comprensión individual del trabajo de la gente. Siga manteniendo este balance.
- Los demás disfrutan la autonomía que se les brinda. Continúe haciéndolo sin sacrificar su responsabilidad.

### ORIENTACION HACIA LAS REGLAS:

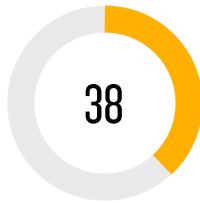
- Normalmente sigue las reglas de la organización y al mismo tiempo permite más libertad hacia las normas menos importantes. Este balance es saludable pero esté alerta ya que como líder los demás están observándolo para que actúe como ejemplo. Sea cuidadoso de provocar demasiada rebeldía en personas que simplemente están imitándolo y siguiendo su liderazgo.





# CURIOSIDAD

Se refiere a la imaginación, curiosidad, visión y potencial creativo.



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Es flexible resolviendo problemas.
- Tiene interés en los negocios externos.
- Está dispuesto a especular acerca de los escenarios del negocio.
- Tiene un grado normal de imaginación.
- Entiende soluciones prácticas y tecnológicas.

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted es receptivo y curioso, pero tiene la capacidad de solucionar problemas.

## Análisis de capacidad

**CREATIVIDAD:** Los demás acuden a usted para obtener consejo cuando los problemas requieren soluciones bien fundamentadas.

**GERENCIA DE INNOVACION:** Puede no ser el creador de nuevas ideas pero es extremadamente receptivo a aquellas que parecen útiles.

**CURIOSIDAD:** Parece resistente a avanzar en proyectos en los que no comprende cómo funcionan los procesos y procedimientos.

**VISION:** No está preocupado por la visión global.

**SOLUCION DE PROBLEMAS:** Su habilidad de pensar creativamente está balanceada por su capacidad de concentración en los problemas.





# CURIOSIDAD

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### CREATIVIDAD:

- Probablemente se desempeñe de la misma forma en situaciones que requieran resolver problemas prácticos y en situaciones que requieran nuevas formas de solución de problemas. Los miembros de su equipo puede que no sean tan balanceados como usted. Intente que entiendan cuándo es útil la innovación.

### GERENCIA DE INNOVACION:

- Continúe apoyando nuevas ideas que tengan sentido y estimule a su grupo de trabajo a realizar una sesión de lluvia de ideas y a ser creativo. Identifique un modelo en la organización que tenga éxito presentando nuevas ideas y aprenda algunas técnicas de conducción de grupos focalizados.

### CURIOSIDAD:

- Probablemente hará preguntas para aprender nuevas tecnologías y desarrollo de aplicaciones. Continúe haciéndolo y estimule lo mismo para su grupo de trabajo.

### VISION:

- Usted tiende a favorecer la resolución de problemas prácticos en vez de resolver problemas más amplios de la organización, pero es probable que sea capaz de funcionar en ambos campos. Como líder, debe tener una perspectiva amplia en estos asuntos y mostrar su capacidad de ser visionario.
- Sus compañeros de equipo necesitan conocer la visión tanto de su grupo como de la organización. Si usted no la ha transmitido empiece a hacerlo ahora. La misión corporativa es clave para empezar. Consulte a los que han tenido éxito comunicando esa convicción.

### SOLUCION DE PROBLEMAS:

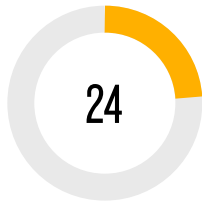
- Piense qué soluciones le atraen y elija las tareas de trabajo que reafirmen sus fortalezas. Alternativamente, si el trabajo actual requiere un estilo determinado de toma de decisiones y usted siente que es hora de cambiar, considere las asignaciones que le permitirán usar más su capacidad de solución de problemas y de análisis crítico.





# ESTILO DE APRENDIZAJE

Relativo a la capacidad para disfrutar del aprendizaje, de estar al día en lo que refiere a los negocios y tecnicismos.



## Implicaciones de comportamiento

### Como líder este individuo:

- Prefiere el aprendizaje práctico antes que la instrucción tradicional.
- Se preocupa más por mejorar sus destrezas que en adquirir otras nuevas.
- Se asegura que los demás estén listos antes de tomar acciones.
- Ignora las oportunidades de adiestramiento para su personal.
- No emplea mucho tiempo leyendo, especialmente material técnico.

## Implicaciones del liderazgo

Comparado con otros líderes, su puntuación sugiere que usted está moderadamente interesado en la educación por sí misma. Usted desea lograr resultados prácticos, es decir, tiende a percibir el adiestramiento como un medio para lograr un fin, en vez de verlo como el fin en sí mismo. Puede estar más interesado en resolver los problemas de hoy que en prepararse para resolver los problemas del futuro.

## Análisis de capacidad

**ACTUALIZACION:** Usted puede aplazar actividades de adiestramiento y capacitación debido a su apretado horario. Consecuentemente, a lo mejor no sea eficaz usando nueva tecnología o comprendiendo cómo puede impactar en sus negocios.

**RAPIDEZ DE APRENDIZAJE:** Parece inclinado a aprender nuevas técnicas y procedimientos, pero solo cuando esté claro que no hay más alternativas.

**ESTILOS DE APRENDIZAJE:** Usted tiende a aprender experimentando las cosas y prefiere desarrollar nuevas destrezas cuando confronta problemas.

**PRECISION DE LA COMUNICACION:** Su estilo de comunicación está orientado a solucionar problemas, a ser práctico y a ir al grano. Los demás apreciarán su claridad y paciencia cuando explica las cosas.

**MOTIVACION INTELECTUAL:** Usted está interesado en aprender cuando existe una recompensa a cambio de la información.





# ESTILO DE APRENDIZAJE

---

## RECOMENDACIONES DE DESARROLLO

### ACTUALIZACION:

- Comience un programa activo de lectura de publicaciones periódicas (por ejemplo, Business Week, Harvard Business Review, Fortune, Wall Street Journal, etc). Si no está seguro de qué leer, pídale a alguien que parezca actualizado que le dé algunas sugerencias.
- Use Internet para hacer el seguimiento de los sitios relacionados con negocios a fin de mantenerse actualizado en su especialidad.

### RAPIDEZ DE APRENDIZAJE:

- Acuérdesse que debe mantenerse al tanto de las nuevas técnicas, incluyendo nuevas aplicaciones informáticas. Es fácil desactualizarse si no continúa mejorando sus habilidades.
- Como líder fije el tono para el trabajo de su equipo. Si usted no está mejorando sus destrezas entonces es menos probable que avancen las de los demás. Establezca un ambiente de aprendizaje positivo y estratégico entre su propio grupo.

### ESTILOS DE APRENDIZAJE:

- Es posible que no disfrute de la instrucción en el aula de clases, pero este adiestramiento puede ayudarlo a mejorar como líder. Muchas cuestiones no pueden ser enseñadas de forma práctica, particularmente las destrezas y la perspectiva que los líderes deben demostrar. Los cursos y los programas de capacitación son frecuentemente la mejor vía para aprender.
- Establezca un ambiente de aprendizaje en su equipo de trabajo identificando uno o dos cursos o seminarios que pudieran ser de valor para usted y para su personal. Asista a esos seminarios y discútalos con su personal. Identifique dos o tres puntos de ese seminario que pueden ser aplicados a su trabajo.

### PRECISION DE LA COMUNICACION:

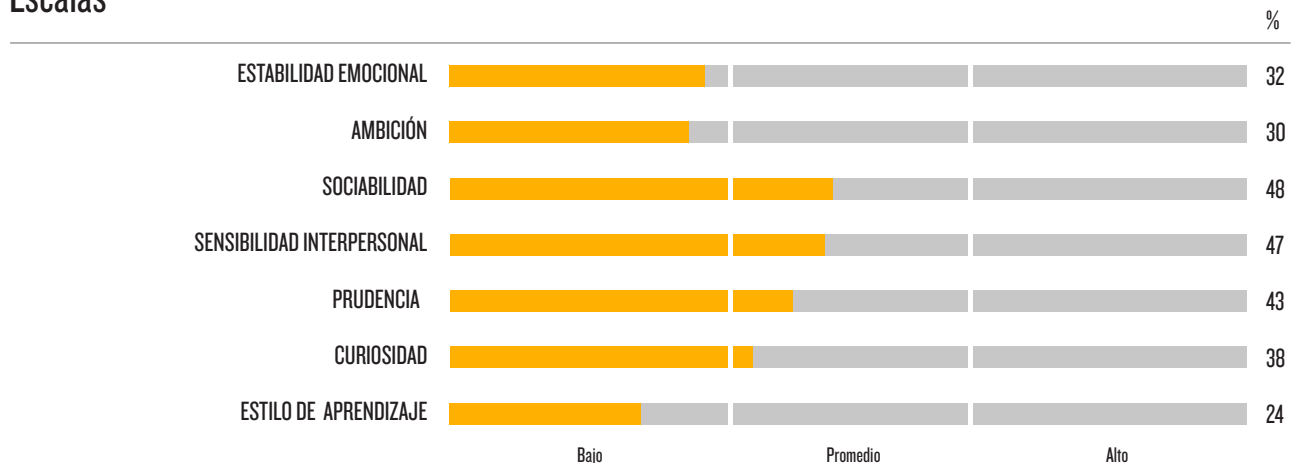
- Haga que su personal se acostumbre a preguntar sobre cualquier comunicación por escrito que no encuentren clara. Es mejor invertir algún tiempo desde el principio aclarándolas antes que perder tiempo corrigiendo los errores que resultaron de su mala interpretación.

### MOTIVACION INTELECTUAL:

- Usted puede disfrutar aprendiendo destrezas que pueden ser aplicadas inmediatamente a su trabajo, pero también necesita aprender destrezas más abstractas para mejorar su rendimiento como líder y gerente. Los seminarios de liderazgo y gerencia pueden ampliar esa perspectiva y mejorar su juicio y capacidad de tomar decisiones. No subestime la importancia de este adiestramiento tanto para usted como para su personal.

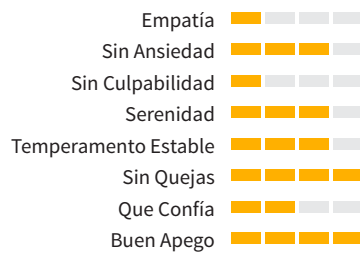


## Escalas

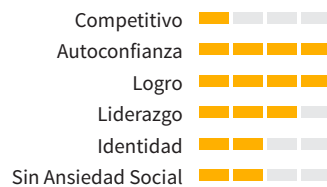


## Escalas Menores

### Estabilidad Emocional



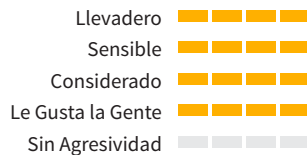
### Ambición



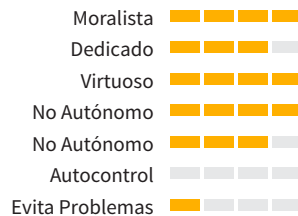
### Sociabilidad



### Sensibilidad Interpersonal



### Prudencia



### Curiosidad



### Estilo de Aprendizaje

