



Perfil de liderazgo

Guía rápida de referencia



Incluye:

Perfil del estilo de trabajo y desempeño *(p.2)*

Razonamiento empresarial *(p.6)*

Estilo de manejo del conflicto *(p.7)*

Perfil del estilo de trabajo y desempeño

| DIMENSIÓN | LADO IZQUIERDO | INTERMEDIO | LADO DERECHO |
|---|--|---|--|
| NO DOMINANTE VS. DOMINANTE | | | |
| <p>Orientación de liderazgo</p> <p>Grado en el que una persona está motivada a hacerse cargo y liderar a otros.</p> | <p>Motivado a contribuir en vez de liderar a otros</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispuesto y modesto • Disfruta de ser un contribuidor individual o trabajador en equipo • Sigue instrucciones de buena gana <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede no desear asumir roles de liderazgo • Puede sentirse incómodo al ser asertivo o al delegar | <p>Está cómodo al contribuir o liderar cuando es necesario</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Está cómodo recibiendo instrucciones de otros • Está cómodo asumiendo la responsabilidad si es necesario <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede tener dificultades dirigiendo a otros a diario • Puede necesitar poder estar a cargo para su satisfacción laboral | <p>Motivado a liderar a otros</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asertivo y seguro de sí mismo • Disfruta de hacerse cargo y de dar directrices • Muestra iniciativa <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede sentirse frustrado si no puede tomar decisiones de manera independiente • Puede tener dificultad de seguir instrucciones de los demás |
| SATISFECHO VS. CENTRADO EN LOGROS | | | |
| <p>Orientación al logro</p> <p>El grado en el cual una persona está enfocada en lograr metas.</p> | <p>Motivado por metas modestas</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilo y fácil de complacer • Generalmente está satisfecho consigo mismo y con los demás • Disfruta de las tareas sencillas o de las que ya domina <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • A veces le puede resultar difícil mantener un alto nivel de rendimiento • Puede necesitar apoyo activo para objetivos exigentes | <p>Motivado por metas realistas y alcanzables</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es apto para cumplir responsabilidades y satisfacer las normas y expectativas de otros • Tiene expectativas realistas de sí mismo de los otros <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se puede sentir frustrado por expectativas que considera poco razonables • Puede necesitar estímulo con metas que son difíciles de alcanzar | <p>Motivado por metas retadoras</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automotivado y trabajador • Tiene expectativas altas consigo mismo y con los demás • Disfruta las tareas difíciles y los proyectos donde debe rendir al máximo <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede necesitar que lo desafíen y lo utilicen al máximo para estar totalmente comprometido • Se puede sentir frustrado cuando las metas o expectativas personales no se cumplen |

| DIMENSIÓN | LADO IZQUIERDO | INTERMEDIO | LADO DERECHO |
|--|---|--|---|
| REACTIVO VS. TRANQUILO | | | |
| <p>Orientación Emocional</p> <p>El grado en el cual una persona es tolerante al estrés y la presión.</p> | <p>Sensible al estrés y la presión</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Vigilante y veloz Muestra sentido de urgencia Responde rápidamente a situaciones de alta presión <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede ser tenso y ansioso Se puede enojar y desanimar cuando las cosas no salen bien | <p>Tolerante al estrés y la presión normales</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede manejar el estrés y la presión normales en el trabajo Generalmente es percibido como equilibrado y estable <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede no siempre mostrar un sentido de urgencia Se puede angustiar con períodos prolongados de exigencias fuertes en el trabajo | <p>Resiliente al estrés y la presión</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Ecuánime y sensato Piensa bien las posibles soluciones antes de actuar Se toma con calma las exigencias fuertes del trabajo <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede ser lento al responder a situaciones urgentes Los demás pueden confundir calma con falta de preocupación o de entusiasmo |
| RESERVADO VS. EXTROVERTIDO | | | |
| <p>Orientación social</p> <p>Grado en el cual la persona disfruta de la interacción social.</p> | <p>Disfruta y busca el trabajo independiente</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexivo y considerado Se concentra fácilmente en el trabajo independiente Sopesa con cuidado los pensamientos e ideas antes de compartirlas <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede preferir trabajar de manera independiente cuando se necesita que otros participen Puede no expresar abiertamente ideas y opiniones | <p>Está cómodo trabajando de manera independiente o con otros cuando es necesario</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Competente tanto en tareas independientes como en las que exigen colaboración Está cómodo trabajando con otros <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede no disfrutar los eventos con personas desconocidas o la creación de contactos Puede requerir la oportunidad de trabajar con otros para seguir comprometido | <p>Disfruta y busca la interacción social</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Abierto y comunicativo Crea fácilmente relaciones con los demás Disfruta al conocer nuevas personas y al hacer contactos Comparte ideas y pensamientos fácilmente <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede preferir hacer participar a otros cuando se necesita trabajo independiente Puede necesitar reconocimiento verbal de otros para seguir comprometido |

| DIMENSIÓN | LADO IZQUIERDO | INTERMEDIO | LADO DERECHO |
|---|---|---|---|
| DIRECTO VS. EMPÁTICO | | | |
| <p>Orientación interpersonal</p> <p>Grado en el cual una persona es sensible a las necesidades y sentimientos de los demás.</p> | <p>Preocupado de la objetividad y la finalización de la tarea</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Franco y sincero • Directo y de comunicación clara • Expresa con facilidad las opiniones impopulares • Asume puntos de vista objetivos, no emocionales <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede enfocarse en terminar las tareas más que en las necesidades personales • Puede ser percibido como insensible ante los sentimientos de los demás | <p>Atento tanto a la finalización de la tarea como a los sentimientos de los otros</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es sincero en cuando a puntos de vista y opiniones • Considerado con las necesidades y sentimientos de los otros <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede sentirse incómodo al interactuar con gente alterada o molesta • Puede tener dificultad de ofrecer o recibir retroalimentación negativa | <p>Preocupado de las necesidades y sentimientos de los demás</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compasivo y servicial • Comunicador discreto • Concentrado en dar apoyo a los demás • Se esfuerza por lograr resultados donde todas las partes estén satisfechas <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede enfocarse más en las necesidades personales que en finalizar las tareas • Puede poner las necesidades de los demás antes que las suyas |
| ESPONTÁNEO VS. ESTRICTO | | | |
| <p>Orientación a la tarea</p> <p>Grado en el cual la persona es sistemática al abordar las tareas.</p> | <p>Prefiere una aproximación flexible a las tareas</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Improvisa y es adaptable • Sigue la vía más rápida para el logro de los objetivos • Capta fácilmente la "visión de conjunto" • No está atado a reglas y procesos <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede descuidar la planificación y los requisitos de preparación • Puede omitir los detalles o tomar atajos | <p>Está cómodo siendo más flexible o sistemático cuando es necesario</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atento a los requisitos de planificación y preparación • Puede cambiar el curso cuando es necesario para alcanzar los objetivos <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le puede dificultar seguir siempre un plan o proceso estricto • Se le puede dificultar improvisar o aprender por "ensayo y error" | <p>Prefiere abordar de manera sistemática las tareas</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencioso y confiable • Crea y sigue planes • Establece orden y estructura • Presta atención a los detalles con facilidad • Cumple naturalmente con las reglas y procesos <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede necesitar un plan detallado para terminar las tareas • Puede pasar por alto la "visión de conjunto" |

| DIMENSIÓN | LADO IZQUIERDO | INTERMEDIO | LADO DERECHO |
|---|--|--|--|
| CONVENCIONAL VS. DE MENTE ABIERTA | | | |
| <p>Orientación Conceptual</p> <p>Grado en el cual una persona es receptiva a las nuevas ideas o experiencias.</p> | <p>Desea ideas probadas y experiencias conocidas</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Práctico y predecible Se adhiere a los métodos establecidos Encuentra soluciones “probadas y verdaderas” a los problemas Se mantiene concentrado en tareas repetitivas <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede que se resista a herramientas o métodos nuevos Puede que necesite tiempo para adaptarse al cambio | <p>Receptivo a los enfoques probados o experimentales según sea necesario</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Apto para desarrollar las ideas de otros Tiene un estilo realista de solución de problemas <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede resistirse inicialmente a las ideas que implican un cambio rápido o drástico Se puede sentir frustrado por no tener variabilidad en las tareas | <p>Desea las ideas innovadoras y las experiencias nuevas</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Imaginativo y curioso Experimenta con nuevas herramientas y métodos Encuentra soluciones creativas a los problemas. Se adapta fácilmente al cambio <p>DESAFÍOS POTENCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede necesitar muchos cambios para mantenerse estimulado Puede que no evalúe la viabilidad de las nuevas ideas antes de implementarlas |

Razonamiento empresarial

| DIMENSIÓN | BÁSICA | AVANZADA |
|---|--|--|
| HABILIDAD DE RAZONAMIENTO VERBAL | | |
| Grado en el cual una persona puede comprender y resolver problemas empresariales en formato escrito o verbal usando la lógica y el juicio. | <p>Dificultad para resolver problemas empresariales en formato escrito o verbal</p> <p>DESAFÍOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede necesitar la participación de otros para emitir juicios correctos a partir de datos numéricos • Puede necesitar ayuda para resolver escenarios cotidianos que requieren cálculos numéricos • Se puede beneficiar de capacitación adicional en la realización de cálculos numéricos complejos | <p>Resuelve problemas empresariales de manera correcta en formato escrito o verbal</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apto para analizar e interpretar información compleja escrita u oral • Puede emitir juicios correctos a partir de información escrita • Capaz de resolver escenarios cotidianos que requieren lógica y razonamiento |
| HABILIDAD DE RAZONAMIENTO NUMÉRICO | | |
| Grado en el cual una persona puede comprender y resolver problemas empresariales en formato numérico haciendo los cálculos correctos. | <p>Dificultad para resolver problemas empresariales en formato numérico</p> <p>DESAFÍOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede necesitar la participación de otros para emitir juicios correctos a partir de datos numéricos • Puede necesitar ayuda para resolver escenarios cotidianos que requieren cálculos numéricos • Se puede beneficiar de capacitación adicional en la realización de cálculos numéricos complejos | <p>Resuelve de manera correcta problemas empresariales en formato numérico</p> <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apto para emitir juicios correctos y tomar decisiones con base en cálculos numéricos • Puede resolver escenarios cotidianos que requieren cálculos numéricos • Capaz de analizar e interpretar datos numéricos complejos, como información financiera |

Estilo de manejo del conflicto

| DESCRIPCIÓN | ES MÁS EFECTIVO CUANDO: | ES MENOS EFECTIVO CUANDO: |
|---|--|---|
| COMPETITIVO | | |
| Grado en el cual una persona resuelve el conflicto llevando a la otra parte a aceptar su posición | <p>El resultado es más importante que la relación</p> <ul style="list-style-type: none"> El resultado es fundamental y no se puede comprometer Se necesita una decisión inmediata Es una emergencia o un asunto de seguridad Tener la razón importa más que la relación Una decisión adversa de la otra parte sería costosa para usted o la organización La otra parte no tiene la experiencia para tomar la decisión Su posición, autoridad o derechos están siendo desafiados Es necesario un curso de acción no popular | <p>La relación es igual o más importante que el resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> Conservar o desarrollar la relación es muy importante El problema no es importante para usted La otra parte tiene una posición de autoridad Usted podría estar equivocado o la posición alterna podría ser mejor Se necesita el compromiso y el apoyo de la otra parte para lograr el éxito La otra parte tiene un nivel mayor de experiencia El problema es complejo y exige la participación de los otros La decisión no tiene que ser tomada rápidamente |
| COMPLACIENTE | | |
| El grado en el cual la persona resuelve el conflicto "rindiéndose" y dejando que la otra parte se salga con la suya. | <p>La relación es más importante que el resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> Conservar o desarrollar la relación es más importante que tener la razón El problema no es importante para usted La otra parte tiene una posición de autoridad Apoyar las necesidades de la otra parte no será costoso para usted Una resolución temporal aporta tiempo para alcanzar un futuro acuerdo Un resultado favorable es improbable y es mejor restaurar la armonía Ayudar a otros a aprender de sus propias decisiones es importante El servicio al cliente y su satisfacción son la prioridad | <p>El resultado es igualmente o más importante que la relación</p> <ul style="list-style-type: none"> El asunto es muy importante para usted Una decisión adversa de la otra parte sería costosa para su organización Usted cree firmemente que tiene la razón La otra parte carece de la experiencia para tomar la decisión por su cuenta Su posición, autoridad o sus derechos están siendo desafiados Se requiere un liderazgo fuerte y seguro El problema es complejo y requiere la discusión de ideas alternas La decisión no tiene que ser tomada rápida |

| DESCRIPCIÓN | ES MÁS EFECTIVO CUANDO: | ES MENOS EFECTIVO CUANDO: |
|--|---|--|
| COLABORADOR | | |
| <p>El grado en el cual la persona resuelve el conflicto trabajando para encontrar una solución “ganar-ganar” donde ambas partes logran sus objetivos.</p> | <p>Tanto el resultado como la relación son altamente importantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema es complejo • Una parte no puede resolver el problema por su cuenta • Se necesitan varias perspectivas o experiencias para generar una solución creativa • Se necesita el compromiso de ambas partes para la implementación exitosa • Se dispone de tiempo y energía para discutir • La capacidad de trabajar juntos a largo plazo es importante • El crecimiento y el aprendizaje de ambas partes es una prioridad • Se necesita una decisión proactiva | <p>Ni el resultado ni la relación son importantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema es trivial o sencillo • Se requiere una decisión inmediata • El resultado no es importante para ninguna de las partes • No se dispone de tiempo ni energía para explorar todas las posibles opciones • La posición de la otra parte es errónea sin lugar a dudas |
| CONCILIADOR | | |
| <p>El grado en el cual una persona resuelve el conflicto “acercándose al medio”, donde ambas partes hacen concesiones.</p> | <p>Tanto el resultado como la relación son moderadamente importantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las metas de las partes se excluyen mutuamente • No es realista satisfacer por completo a ambas partes • Usted está dispuesto a ceder algo a cambio de otra cosa • Una resolución rápida importa más que explorar todas las opciones • No se puede llegar a un consenso • El enfoque de colaboración o competencia no ha funcionado • Llegar a un acuerdo en cualquier solución es mejor que el estancamiento • Se necesita una solución temporal a un problema complejo | <p>El resultado o la relación son altamente importantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema es complejo y requiere una solución creativa • Los resultados son lo suficientemente importantes para garantizar el tiempo y la energía necesarios para colaborar • Ninguna de las partes logrará un resultado aceptable • La insatisfacción prolongada o el resentimiento pueden desencadenar conflictos subsecuentes • Una de las partes tiene una posición de autoridad • Hay principios o valores en juego y no se deben comprometer • Se requiere una solución a largo plazo |

| DESCRIPCIÓN | ES MÁS EFECTIVO CUANDO: | ES MENOS EFECTIVO CUANDO: |
|--|---|---|
| EVASIVO | | |
| <p>El grado en el cual una persona elige evitar o posponer el manejo del conflicto.</p> | <p>Ni el resultado ni la relación son importantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema es trivial • No habrá una relación continua con la otra parte • El daño potencial sobrepasa el beneficio de abordar el problema • Resolver el problema es más importante para los demás • Se necesita un período breve de "enfriamiento" para reducir las tensiones o recuperar la calma • No hay oportunidad de abordar el problema de manera constructiva | <p>El resultado o la relación es importante</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema es importante para usted o la otra parte • Es su responsabilidad tomar una decisión • La otra parte se beneficiaría de la confrontación constructiva • Se necesita la atención rápida • Posponer la resolución sería costoso para usted o la organización • La otra parte no está dispuesta al diferimiento |