

TOP 6 RASGOS PARA CREAR UN GRAN LÍDER





Este documento técnico se basa en las contribuciones de contenido anteriores en 2016 de dos figuras de renombre mundial en el mundo del liderazgo, el profesor Adrian Furnham y Dave Woodward.

El profesor Adrian Furnham es profesor de psicología en el University College de Londres.

Dave Woodward es el fundador de Woodward Leadership Ltd. y ex vicepresidente ejecutivo, presidente y director ejecutivo para Europa de HJ Heinz Company

<https://www.youtube.com/watch?v=ftZLuDKAaDQ>



CONTENIDO

4

Introducción

5

Conciencia

6

Ajustamiento

7

Curiosidad

8

Enfrentar riesgos

9

Aceptación
de la
ambigüedad

10

Competitividad

11

Conclusión



Introducción

Los tiempos turbulentos exigen líderes resilientes y visionarios en el lugar de trabajo, junto con una fuerza laboral capacitada y comprometida, para preparar cualquier organización para el futuro.

La naturaleza misma del liderazgo en sí está cambiando en respuesta tanto a los rápidos avances en la tecnología como a una nueva composición multigeneracional de la fuerza laboral.

La tecnología cambia el cómo, cuándo y dónde trabajamos, y los empleadores deben adoptar estas nuevas tecnologías para mantenerse a la vanguardia.

Con una fuerza laboral que ahora abarca hasta cinco generaciones, es fundamental que las empresas reconozcan rápidamente que un estilo de liderazgo no sirve para todos. Los baby boomers pueden estar buscando oportunidades de liderazgo, seguridad financiera, salario competitivo y empleo estable. Por otro lado, los millennials, ampliamente considerados como los 'nativos digitales', están moldeados por la globalización y presentan una necesidad de diversidad, flexibilidad, un entorno de trabajo social y un sentido de propósito.

A medida que los equipos se vuelven cada vez más interconectados, virtuales, ágiles, de rápido movimiento y con conciencia social, el mayor desafío al que enfrentan los líderes empresariales ahora y en el futuro es mantener a los empleados felices y comprometidos a lo largo de las generaciones.

Para manejar este lugar de trabajo cada vez más complejo, garantizar que su organización esté formada por líderes con los rasgos de personalidad, los comportamientos y las aptitudes correctas es fundamental para fomentar un entorno de alto compromiso y alto rendimiento.

Los ejercicios y soluciones de Thomas son la forma más efectiva de examinar estas habilidades de personalidad, comportamiento y aptitud, ya que brindan información valiosa sobre los candidatos y también pueden identificar el potencial de liderazgo de una manera válida y objetiva.

En este documento técnico, Thomas International, expertos en identificar, gestionar y desarrollar el potencial de liderazgo en el trabajo, presenta los seis rasgos clave de los líderes empresariales de alto rendimiento en el lugar de trabajo moderno:



Conciencia

Automotivación e impulso de alcance



Ajustamiento

Resistencia al estrés y presión



Curiosidad

Apertura a la adopción de nuevos enfoques



Enfoque de riesgo

Voluntad de confrontar y resolver retos difíciles



Ambigüedad Aceptación

Acercarse a la incertidumbre y a la complejidad



Competitividad

Necesidad de lograr y cumplir posiciones de poder e influencia

Figura 1 - Los 6 rasgos del indicador de rasgo de alto potencial de Thomas International (HPTI), desarrollado por el profesor Adrian Furnham e Ian MacRae.



Conciencia

¿Tienen una sólida ética de trabajo?

La conciencia combina la autodisciplina, un enfoque organizado del trabajo y la capacidad de controlar los impulsos a los que otros podrían ceder. Las personas muy concienzudas tienden a hacer planes concretos, se motivan a sí mismas y se sienten impulsadas a alcanzar metas.

Los líderes fuertes son fundamentales para formular y comunicar la estrategia e impulsar la dirección y la visión de una organización. Pero no pueden hacer esto solos. En un clima empresarial desafiante, predicar con el ejemplo con una sólida ética de trabajo es fundamental. Dirigir un equipo para entregar con éxito múltiples proyectos críticos para el negocio, reflexionar sobre los resultados del negocio, presentar a la junta y hacer malabares con las prioridades personales, requiere de los líderes más concienzudos, organizados y dedicados.



Los líderes que son muy concientes están atentos a los detalles y se aseguran de que las tareas se completen con estándares más altos, pero existe el peligro de que los líderes demasiado concientes subestimen las intuiciones y corazonadas más espontáneas, lo que significa que pierden más oportunidades. Los líderes con poca conciencia pueden perder detalles, pueden tener problemas para establecer metas individuales y de equipo, pero son muy adaptables, están abiertos a nuevas ideas y tienden a no estresarse o trabajar demasiado.

Generar una cultura empresarial en la que todos los empleados sean recompensados por sobresalir en su ética de trabajo y priorizar sólidas habilidades de gestión del tiempo son cada vez más importantes en una fuerza laboral dinámica y cada vez más móvil. Es importante que exista un buen equilibrio de conciencia dentro de un líder, ya que demasiado conciente puede significar que se infravalora al personal más espontáneo y una conciencia demasiado baja puede significar que el líder o el equipo nunca alcancen las metas.



Ajustamiento

¿Qué tan bien se enfrentarán a situaciones estresantes?

El ajuste indica cómo las personas reaccionan emocionalmente al estrés, los eventos externos y las presiones. La alta adaptación a menudo se relaciona con sentirse positivo sobre el propio trabajo y las relaciones. Aquellos con mayor ajuste pueden ignorar el estrés y las tensiones. Las personas con puntajes de ajuste bajos tienden a pensar de manera más negativa y pueden preocuparse por las emociones negativas.

Es duro en la cima. Los líderes tradicionales a menudo son vistos como personas apasionadas y orientadas a los resultados que prosperan frente al desafío y la incertidumbre y pueden reflexionar y adaptarse repetidamente. Los grandes líderes también son resistentes. Cuando se encuentran con una situación estresante, no se inmutan y pueden reunir una de sus muchas estrategias de afrontamiento mientras disfrutan del desafío. Un mayor ajuste es importante en los niveles superiores de liderazgo. Los puestos de liderazgo sénior implican una mayor presión y estrés y, por lo general, implican interacciones más variadas y, a veces, cargadas emocionalmente con los demás. Ser capaz de hacer caso omiso de la presión garantiza que el desempeño de un líder no se vea afectado por condiciones externas. Sin embargo, demasiados ajustes pueden hacer que los líderes parezcan fríos y subestimar las dificultades reales que enfrentan los individuos y las organizaciones.



Se espera que la generación Millennial represente el 50% de todos los empleados para 2020¹. Es vital que los empleadores desarrollen líderes que también puedan adaptarse a la fuerza laboral cambiante. Para comprometerse con la fuerza laboral Millennial, existe una mayor necesidad que nunca de que los líderes ajusten su estilo de gestión con un mayor énfasis en la transparencia, la colaboración y la comunicación. En este nuevo mundo laboral, la agilidad del liderazgo y la capacidad para establecer conexiones humanas entre generaciones serán fundamentales para el éxito.

¹ Fuente: Informe de KPMG 'Meet the Millennials', junio de 2017.



Curiosidad

¿Inspiran curiosidad en sus equipos?

La curiosidad describe cómo las personas abordan la innovación, el cambio y los nuevos métodos de información. Las personas con mayor curiosidad tienden a buscar nueva información y métodos alternativos para hacer el trabajo, pero pueden subestimar los métodos de trabajo "probados y comprobados". Las personas con menor valor de curiosidad pueden sospechar de la nueva información y no les gusta experimentar con nuevas técnicas.

Los grandes líderes nacen curiosos: son naturalmente curiosos y tienen sed de conocimiento y nuevas formas de hacer las cosas. Quieren información al alcance de la mano y prosperan procesándola. Si no están aprendiendo, no se están desarrollando. Sin embargo, demasiada curiosidad puede significar que esos líderes implementen cambios repentinos, lo que puede desmotivar al personal y resultar en deshacerse de formas perfectamente establecidas de hacer las cosas.

En trabajos muy intensos, esta curiosidad natural a veces puede suprimirse. Aprovechando la tecnología moderna, las organizaciones pueden alentar a sus líderes a estimular regularmente esta curiosidad a través del desarrollo profesional continuo. Los buenos líderes deben evaluar constantemente la información y buscar formas de cambiar y mejorar el desempeño.

La curiosidad también es un factor clave en el compromiso de los empleados y debe estar en el corazón de cualquier cultura de aprendizaje sólida. Los líderes deben buscar rápidamente y recompensar la curiosidad en sus equipos para crear una cultura de trabajo con oportunidades de descubrimiento.





Enfrentar riesgos

¿Cómo manejan las conversaciones difíciles?

El enfoque de riesgo indica cómo alguien se enfrenta a situaciones desafiantes, difíciles o amenazantes. Tener un enfoque de alto riesgo significa que es más probable que una persona se enfrente a los desafíos de manera directa e inmediata. Las personas con un enfoque de menor riesgo tienden a evitar desafíos o conflictos hasta que no tienen otra opción.

A menudo, los grandes líderes han experimentado adversidades en algún momento de su vida personal o profesional y han aprendido valiosas lecciones de esta experiencia. Ser audaz y tomar riesgos calculados e informados son rasgos fundamentales de liderazgo. Los líderes más grandes moderarán su enfoque de riesgo al creer simultáneamente que todo vale la pena intentarlo y que todo es posible. Se centran en el futuro y asumen la responsabilidad tanto de sus acciones como de las de sus equipos.

"Los líderes más grandes son los que toman un poco más de las cosas difíciles sobre sus hombros de lo que quizás deberían y un poco menos de elogios de los que quizás merecen", dice Dave Woodward, ex director ejecutivo de EJ Heinz, Norteamérica. "Y ese es un enfoque bastante arriesgado porque, como líderes, estamos condicionados a publicitarnos y hablar sobre cuán efectivos somos y los resultados que hemos logrado".

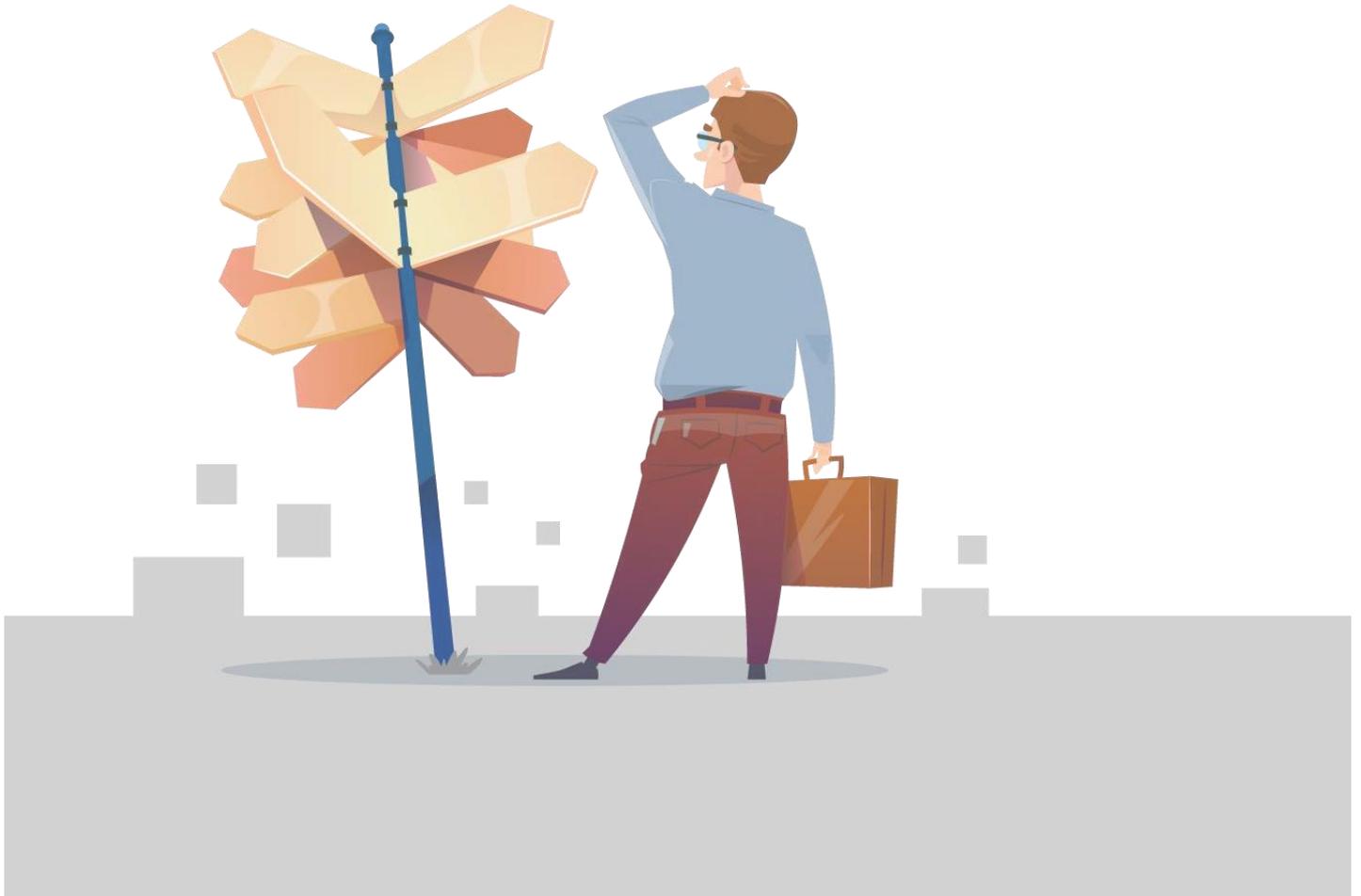


Los líderes más eficaces deberían poder afrontar problemas, tomar riesgos calculados, tener conversaciones difíciles y considerar una variedad de opciones. A menudo necesitan reaccionar lo más rápido posible en lugar de posponer tareas difíciles. En esencia, el coraje es una parte importante del arsenal de un líder. Sin embargo, si los líderes reaccionan de forma emocional sin pensar, pueden descubrir que están empeorando los problemas. Esto puede causar estrés y una sensación de estar fuera de control. Diferentes roles de liderazgo requerirán diferentes actitudes de riesgo. Por lo tanto, un enfoque de riesgo moderado, con el equilibrio perfecto de alto riesgo y bajo riesgo, hace a un líder ideal.

Aceptación de la ambigüedad

¿Pueden forjar un camino a través de lo desconocido?

La aceptación de la ambigüedad describe la reacción de las personas ante la complejidad y la información contradictoria: situaciones en las que los resultados, las decisiones y la evidencia no son inmediatamente obvios o claros. Los individuos con alta aceptación de ambigüedad disfrutan de tales situaciones, mientras que los individuos con baja aceptación de ambigüedad prefieren problemas, situaciones y soluciones sencillas.



La capacidad de prosperar en situaciones complejas es muy importante para el liderazgo. Los líderes deben poder tomar decisiones sobre temas importantes donde los resultados y la evidencia no son inmediatamente obvios o claros. En los niveles más altos de liderazgo, los líderes pueden recibir regularmente información mixta y opiniones contradictorias y diferentes. Deben ser capaces de afrontarlos y decidir sobre cuestiones importantes sin sentirse abrumados. Los líderes con menor aceptación de ambigüedad serían más adecuados para liderar organizaciones donde los procesos y pautas comerciales claramente documentados son esenciales para cumplir con los requisitos del contrato, garantizar la calidad o satisfacer las necesidades técnicas. En estas culturas, aquellos con una mayor aceptación de la ambigüedad pueden aburrirse, desconectarse y complicar demasiado los problemas simples.

Como líder, a veces es fundamental que pueda filtrar y destilar la ambigüedad para ofrecer claridad a su equipo, incluso cuando se le presente información y opiniones complejas, contradictorias y contradictorias.



Competitividad

¿Prosperarán en un entorno competitivo?

La competitividad describe el deseo relativo de las personas de ganar, la necesidad de poder y la reacción a ganar o perder. Aquellos con mayor competitividad necesitan sentir que sus logros son reconocidos y apreciados. Una mayor competitividad puede impulsar el rendimiento y el deseo de superación personal. Los individuos con menor competitividad sienten menos necesidad de control y están menos enfocados en recompensas o reconocimiento.

Los líderes más exitosos deben tener un impulso competitivo intrínseco y la necesidad de lograr logros. Saber cuándo y dónde enfocar esta competitividad es clave, ganar a toda costa no lo es. Ser competitivo dentro de su propia organización y equipos puede ser un rasgo muy peligroso y debe identificarse y gestionarse con cuidado. Cuando se aprovecha y se enfoca externamente, está a la vanguardia del éxito.

El profesor Adrian Furnham, psicólogo, University College London, comenta: "Para tener éxito, primero debes querer estar en el equipo ganador. Esto es lo que impulsa a las personas y, si tienen esto, los impulsará para siempre. Si quiere saber acerca de la motivación, este es el rasgo más poderoso y más grande del liderazgo: el anhelo de tener éxito".

Muchos líderes son muy competitivos y la competencia se puede utilizar para mejorar el desempeño del equipo. Las personas competitivas a menudo ascienden a puestos que les otorgan más poder o influencia. La competitividad es positiva cuando se utiliza para fomentar la mejora del desempeño del grupo, pero no cuando los líderes compiten simplemente para reforzar sus egos. Cuando los esfuerzos grupales son clave, un líder con baja competitividad es esencial para atraer diferentes talentos. El líder ideal no usará su competitividad contra su equipo, sino que la usará para empoderar, alentar y motivar a su equipo y a sus miembros individuales para que lo hagan bien.





Conclusión

Frente a economías turbulentas y fuerzas laborales multigeneracionales, una de las principales prioridades de las organizaciones ahora debe ser mirar más allá de las estrategias tradicionales para el desarrollo y el reclutamiento del liderazgo para crear un cuadro de líderes que sean conscientes de sí mismos, ágiles, emocional y espiritualmente inteligentes y que puedan establecer conexiones humanas.

Para hacer esto, las organizaciones no pueden depender únicamente del instinto. Las herramientas de evaluación, como el indicador de rasgo de alto potencial de Thomas (HPTI) para el potencial de liderazgo, proporcionarán una visión firme de la aptitud, la personalidad y los rasgos de comportamiento de un candidato para determinar su potencial para convertirse en un líder exitoso.

Desarrollado durante muchos años en colaboración con expertos, profesionales y practicantes a través de programas de investigación y en colaboración con investigadores de University College London y High Potential Psychology Ltd., el HPTI ayudará a responder preguntas como:

¿Cuál es la probabilidad de que esta persona sea un líder exitoso?

¿Qué tan bien se enfrentarán a situaciones estresantes?

¿Tienen una sólida ética de trabajo?

¿Se sienten cómodos con lo desconocido?

¿Están abiertos a nuevas formas de trabajar?

¿Cómo manejan las conversaciones difíciles?

¿Prosperarán en un entorno competitivo?

¿De qué formación de liderazgo se beneficiarían?

CONTÁCTENOS

Si desea obtener más información sobre el alto potencial y cómo Thomas International puede ayudarlo a identificar y desarrollar a sus futuros líderes, póngase en contacto hoy.



5556528600 | 5135 2525 | 5135 2870



info@thomas.co.uk



@ThomasInt_ES



Thomas Internacional México



Thomas International Reino Unido



Integral Management Consulting

a. San Marcos 26 | Santa Teresa Contreras | 10710 | México D.F.

t. 56528600 | 5135 2525 | 5135 2870

e. servicioimc@mxintegralmc.com

w. www.mxintegralmc.com

© Thomas Internacional 2020

Top6TraitsToMakeAGreatLeader_V4

Thomas International UK Ltd,
18 Oxford Road, Marlow,
Buckinghamshire,
SL7 2NL