



Ejemplo

High Potential Trait Indicator: Potencial de liderazgo

12/03/2020

Privado y Confidencial

Normas: HPTI 2016 norms

Índice de contenidos

- 3 Introducción
- 4 Panel de resultados
- 5 Actuar sobre su informe
- 6 Autoexigencia
- 8 Adaptación
- 9 Curiosidad
- 11 Enfoque del riesgo
- 13 Aceptación de la ambigüedad
- 15 Competitividad

Sobre este informe

El High Potential Trait Indicator (HPTI) mide seis rasgos clave que afectan al desempeño laboral. Lo más importante para usted es que también indica el tipo de estilo que puede usar una persona si logra una posición de alta dirección y sugiere dónde podría ser más eficaz dicho estilo.

¿Qué es el potencial?

Hay tantas definiciones diferentes de potencial como tantos tipos de éxito. En términos generales, "alto potencial" significa una alta probabilidad de tener éxito. En este caso, es la probabilidad de tener éxito en un puesto de alta dirección.

¿Qué es la personalidad?

La personalidad es un concepto psicológico estable que influye en nuestros pensamientos, emociones y comportamiento. Es poco probable que la personalidad cambie significativamente a lo largo de la edad adulta.

Cada rasgo medido en el HPTI es estable y constante a lo largo de los períodos de la carrera, aunque hay rasgos particulares que son menos variables con el tiempo y más importantes para carreras o situaciones específicas que otros.

Comprender su informe

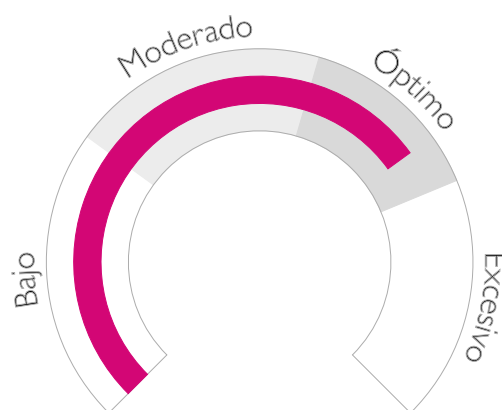
Los rasgos del HPTI son importantes, pero no son los únicos componentes del potencial de liderazgo y de la eficacia. También forman parte los siguientes factores:



Cuanto mejor entienda sus fortalezas y sus necesidades de desarrollo en todas estas áreas, más probable será que adecúe su desempeño actual a su potencial. Los líderes eficaces continuamente trabajan en su autodesarrollo.

Cada sección de este informe trata cómo los rasgos de la personalidad están relacionados con la capacidad de liderazgo.

Interpretar sus puntuaciones



Tendremos a interpretar las altas puntuaciones en las pruebas como "buenas" y las bajas puntuaciones como "malas". En ocasiones no es el caso y definitivamente no es así en el HPTI.

Como verá a partir de sus resultados, las puntuaciones de cada rasgo se describen como "bajas", "moderadas", "óptimas" o "excesivas".

Las puntuaciones óptimas son muy adecuadas para la mayoría de roles de alta dirección.

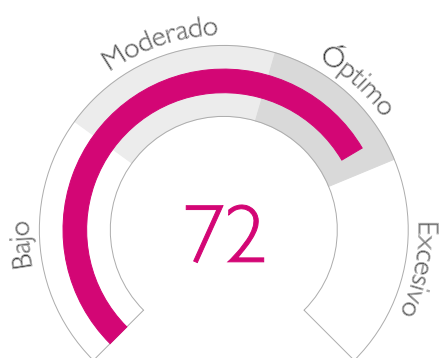
Usted puede ser capaz de adaptar sus rasgos moderados a roles de alta dirección, especialmente si están muy cerca de la zona óptima.

Un rasgo de personalidad "bajo" o "excesivo" puede reducir la eficacia de su liderazgo en ciertos contextos, pero puede ser adecuado para otros roles específicos.

El punto clave es que cada conjunto de puntuaciones indica un estilo preferido de liderazgo y el informe ofrece algunas ideas que podrían ayudar a desarrollar comportamientos de liderazgo: que haya puntuado fuera de la zona óptima, no significa que no pueda liderar.

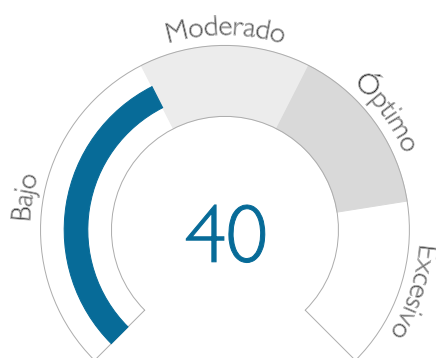
Autoexigencia

Aquellos que se valoran a sí mismos como altamente autoexigentes tienden a centrarse en los objetivos y en cómo alcanzarlos. Normalmente estarán automotivados. Aquellos que tienen una puntuación más baja en este rasgo, tienden a tener un trato más fácil y a ser más espontáneos y abiertos a nuevos puntos de vista.



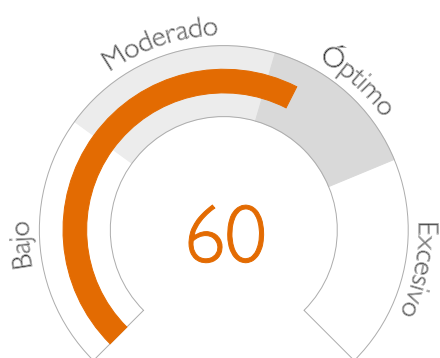
Adaptación

Las puntuaciones altas en adaptación sugieren calma bajo presión y menos sensación de estrés. Aquellos que tienen una adaptación baja tienden a experimentar más estrés y preocupación.



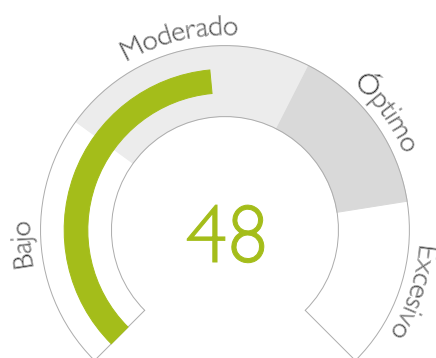
Curiosidad

A las personas con altas puntuaciones en curiosidad a menudo les gusta la novedad, el aprendizaje y la variedad. Por el contrario, una menor curiosidad sugiere un gusto por los métodos probados y por la consistencia.



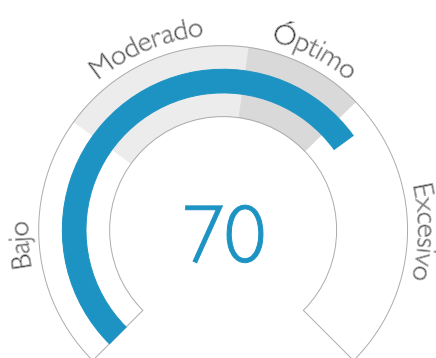
Enfoque del riesgo

Las personas que puntúan alto en enfoque del riesgo tienden a ser proactivas cuando se enfrentan a situaciones desafiantes y conversaciones difíciles. Un enfoque del riesgo bajo normalmente indica una respuesta más pasiva o reactiva ante un riesgo potencial.



Aceptación de la ambigüedad

Aquellas personas con una alta aceptación de la ambigüedad normalmente prosperan en la incertidumbre y la complejidad. A aquellas que les resulta difícil hacer frente a la ambigüedad, puede que les gusten las situaciones donde haya respuestas y soluciones claras.



Competitividad

Las altas puntuaciones en Competitividad son típicas de personas que disfrutan en puestos de poder, influencia y reconocimiento. Las personas menos competitivas prefieren la cooperación y la colaboración, puede que les disguste ser foco de atención.

Actuar sobre su informe

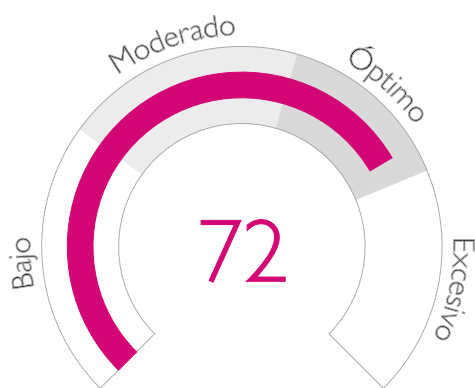
HPTI no pretende predecir su futura carrera y si se convertirá en un alto directivo. Muchos factores contribuyen a alcanzar nuestros objetivos: algunos están fuera de nuestro control; podemos trabajar en otros tales como nuestras habilidades y conocimientos. Si bien los rasgos que mide el HPTI son relativamente estables, puede desarrollar y cambiar los comportamientos a los que conducen y encontrar los tipos de trabajo y el entorno que mejor se adapte a su estilo.

Mientras lee:

- Intente pensar en ejemplos específicos relevantes de su propio trabajo que esclarezcan los puntos descritos.
- Marque los textos con los que está particularmente de acuerdo y ponga una cruz junto a los que está en desacuerdo. Ninguna evaluación puede describir a una persona con precisión absoluta.
- Este informe refleja sus respuestas. Piense por qué puede haberse descrito de esa manera.
- Trate de pensar en qué rasgo o rasgos le ayudarán a alcanzar sus propios objetivos dentro de su rol actual.
- Este informe puede ayudarle a señalar sus objetivos a más largo plazo de manera más completa y clara. Muchos de nosotros nunca lo hacemos explícitamente. Puede comenzar viendo desarrollos de carrera que sean realistas.
- Piense en sus compañeros. ¿Cómo son de similares o de diferentes a usted?, ¿hay alguno de sus propios rasgos que observe en ellos?, ¿le resulta un desafío trabajar con compañeros con rasgos de personalidad muy diferentes?. Puede ser útil pedirles que completen también la evaluación HPTI y comparar los resultados.

Establezca objetivos SMART para desarrollar habilidades, experiencia y conocimientos. Los objetivos SMART son:

- **S** - Específicos: identifica un comportamiento en particular que se puede desarrollar. No es una cuestión de opinión si el objetivo se ha alcanzado o no.
- **M** - Medibles: tiene un número particular o una cantidad que se puede medir.
- **A** - Alcanzables: implica hacer cosas muy específicas.
- **R** - Realistas: son posibles, no sólo deseos.
- **T** - Tiempo: dentro de un marco de tiempo apropiado y claramente definido.



Autoexigencia

Su puntuación

Parece muy autoexigente en su trabajo y tiene un gran potencial de liderazgo, aunque tenga en cuenta el resto de rasgos resaltados al principio de este informe para un liderazgo de éxito. Esto significa que invierte mucho tiempo en su trabajo incluso a pesar de que probablemente esté mejor organizado que la mayoría de sus compañeros. Una fuerte motivación por seguir y finalizar las tareas es parte de su carácter: tiende a no posponer ni las tareas ni las decisiones.

Posiblemente califique sus propios logros y puede valorar el éxito en el trabajo más que muchas otras personas. Incumplir los plazos, retrasarse en las citas y la falta de motivación pueden frustrarle.

Existe el peligro de que pueda volverse un perfeccionista que podría retrasar el trabajo y frustrar a los demás. Las personas con su nivel de autoexigencia son más propensas a mostrar comportamientos de adicción al trabajo, lo que puede tener un impacto negativo.

Aunque su nivel de autoexigencia es óptimo para la alta dirección, puede tener que motivar y dirigir a otras personas menos autoexigentes. Recuerde que pueden seguir siendo eficaces. Encuentre áreas para las habilidades y las capacidades que tienen, pero no se tome la menor determinación de otras personas como un insulto o un desafío personal.

Cualquiera que sea su puntuación en los rasgos que mide el HPTI, todo el mundo debería seguir trabajando en ellos y desarrollando sus habilidades para estar preparado para nuevos desafíos y mayor responsabilidad. A continuación se presentan algunas ideas para las actividades de desarrollo. Elija las que le parezcan más relevantes para su situación actual y para el futuro de su carrera.

Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- Trabaje en su frustración con personas menos autoexigentes que usted. Cree equipos con diferentes tipos de personas, trate de anotar sus diferentes contribuciones.
- Desarrolle una escala de calificación para la calidad del trabajo desde el 1 = "inaceptable" hasta el 10 = "perfecto". En algún punto entre el 6 o el 7 estará "adecuado para los objetivos" y la mayoría de los trabajos necesitan cumplir ese estándar de calidad. Sólo los trabajos muy críticos necesitan una puntuación del 8 al 10.

Definición

La autoexigencia combina autodisciplina, un enfoque organizado del trabajo y la capacidad para controlar los impulsos ante los cuales otros pueden ceder. Las personas con alta autoexigencia tienden a hacer planes concretos. Se motivan a sí mismas para trabajar. Parecen determinadas a alcanzar metas.

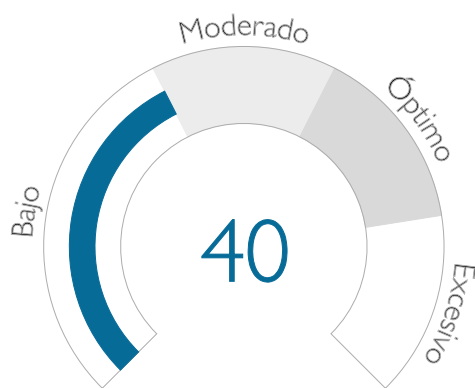
Las personas con autoexigencia más baja son más informales con los plazos y con el control de la calidad, pero pueden estar abiertas a nuevas ideas. Parece que 'van con la corriente'.

Implicaciones para la alta dirección

Aquellos que tienen alta autoexigencia están atentos a los detalles y garantizan que las tareas se completen según estándares más altos, pero existe el peligro de que los líderes excesivamente autoexigentes puedan infravalorar ideas y presentimientos más espontáneos, pudiendo perder oportunidades.

Los líderes con baja autoexigencia pueden pasar por alto detalles, pueden tener problemas para establecer objetivos individuales y para el equipo, pero son muy adaptables, abiertos a nuevas ideas y tienden a no estar estresados o sobrecargados de trabajo.

- Experimente con diferentes tipos de roles de liderazgo en proyectos más pequeños y con ejercicios de equipo. Dado su perfil y otras fortalezas, ¿en qué áreas se siente más eficaz: en roles creativos u orientados a procesos, en aquellos relacionados con personas o con cosas?



Definición

Las puntuaciones de Adaptación indican cómo reaccionan las personas emocionalmente ante el estrés, eventos externos y presiones.

Las personas con bajas puntuaciones en Adaptación tienden a tener pensamientos más negativos y a preocuparse por las emociones negativas. Son más propensas a ser cohibidas respecto a su trabajo y a cómo se comportan con quienes les rodean. Puede llegar a preocuparse por las opiniones de los demás y por lo que a otras personas les parecerían asuntos triviales.

Una alta Adaptación a menudo está relacionada con sentimientos positivos sobre su propio trabajo y las relaciones. Las personas con mayor Adaptación pueden sobreponerse al estrés y a las tensiones.

Implicaciones para la alta dirección

La adaptación es importante en los niveles directivos más altos. Las posiciones de alta dirección implican mayor presión y estrés y, normalmente, interacciones con los demás más variadas y en ocasiones con carga emocional. Por lo tanto, ser capaz de sobreponerse a la presión garantiza que el desempeño del líder no se vea afectado por las condiciones externas. No obstante, demasiada adaptación también puede ser un problema. Puede hacer que los líderes parezcan fríos y que subestimen las dificultades reales a las que se enfrentan los individuos y las organizaciones.

Adaptación

Su puntuación

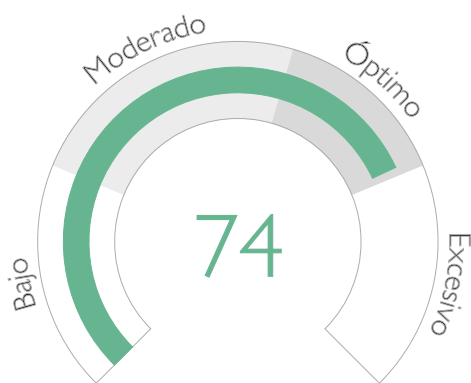
Parece estar más preocupado que la mayoría de la gente por los potenciales desafíos del trabajo y, por lo tanto, puede pensar mucho en lo que podría salir mal en las diferentes situaciones. Debido a esto, parece sentir y reaccionar al estrés más que muchos de sus compañeros: puede preocuparse bastante, frustrarse con cómo va el trabajo y juzgarse a sí mismo con demasiada dureza. Si esto es verdad, realmente los puestos con alta presión pueden suponerle un desafío.

Su nivel de adaptación podría llegar a ser un reto en roles de liderazgo para ciertos tipos de organizaciones. No obstante, también puede conducir a un auténtico autodesarrollo, si alguien está descontento con su trabajo puede poner mucho esfuerzo en mejorarlo. Si usted dirige o lidera en sectores y organizaciones con baja presión en los que la cultura es muy de apoyo, su experiencia puede ayudarle a comprender y apoyar a los demás. Es probable que parezca comprometido personalmente en el trabajo, más que parecer frío o distante.

Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- Aprenda técnicas saludables de gestión del estrés, estrategias para afrontarlo y diferentes maneras de reaccionar ante él. Hay buenos libros y cursos sobre técnicas como el mindfulness y la meditación.
- Si se siente especialmente estresado, baje el ritmo. Tómese su tiempo antes de reaccionar o de responder a los demás. De esa manera reducirá su tendencia a traspasar su estrés a otras personas.
- Combata el estrés en su fuente, en lugar de preocuparse por sus efectos. Por ejemplo, si está nervioso por una presentación, practique hasta que se sienta preparado.
- Sea consciente de los factores de estrés externos. Cómo trabaja, el entorno físico y otras personas pueden causar una presión innecesaria. Si identifica estas causas, concéntrese en cambiarlas controlándose a sí mismo.
- Aprenda qué nivel de estrés le resulta manejable y cuál no lo es. Puede poner a prueba sus límites cuando se sienta preparado y tenga apoyo. Tenga cuidado para no asumir demasiado trabajo.
- La adaptación a la presión es especialmente crítica en puestos de muy alto nivel, por lo que según aumente su responsabilidad, busque ayuda de un coach, de la formación y de otros recursos para desarrollar estrategias de adaptación.
- Probablemente se adapte más a estilos de liderazgo de coaching que a los más autocráticos. Aprender habilidades de coaching puede ayudarle en el futuro.



Curiosidad

Su puntuación

Tenderá a estar interesado en las nuevas ideas y métodos en el trabajo y disfruta aprendiéndolos. Puede tomarse su tiempo para considerar las ventajas y las desventajas de los diferentes métodos e ideas. No obstante, es poco probable que esté tan centrado en la novedad que innove por innovar. No desechará métodos probados y fiables simplemente para demostrar que puede hacerlo.

Le complace compartir información con otras personas y discutir diferentes alternativas y puntos de vista. En ocasiones, puede llegar a frustrarse con las personas que bloquean la innovación y la novedad justificadas.

El liderazgo a menudo implica dirigir a la gente a través del cambio. No obstante, algunas funciones requieren la aplicación constante de técnicas de calidad garantizada y algunos equipos y organizaciones tienen que ser relativamente estables. Tiene una actitud apropiada hacia la curiosidad y la novedad. Esto sugiere que tiene un verdadero potencial como líder en este aspecto (recordando las otras habilidades y características que contribuyen a un gran liderazgo que se mencionaron anteriormente en este informe). Un nivel óptimo de curiosidad permitirá a los líderes dirigir las organizaciones durante todas las etapas del ciclo del negocio.

Cualquiera que sea su puntuación en los rasgos que mide el HPTI, todo el mundo debería seguir trabajando en ellos y desarrollando sus habilidades para estar preparado para nuevos desafíos, épocas de cambio y mayor responsabilidad. A continuación se presentan algunas ideas para las actividades de desarrollo en curiosidad. Elija las que le parezcan más relevantes para su situación actual y para el futuro de su carrera.

Definición

Esto describe cómo afrontan las personas la innovación, el cambio, la nueva información y los nuevos métodos y enfoques.

Las personas con altas puntuaciones tienden a buscar nueva información y métodos alternativos para realizar el trabajo, pero pueden infravalorar métodos de trabajo existentes.

Las personas con bajos valores en curiosidad valoran los enfoques ya probados, pueden ser suspicaces con la nueva información y puede que les disguste experimentar con nuevas técnicas.

Implicaciones para la alta dirección

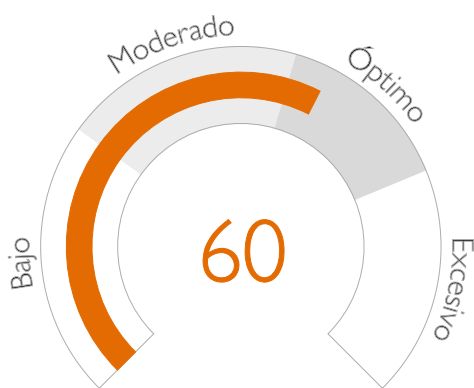
A menudo se dice que seguir igual es perder terreno, por lo que los buenos líderes deben evaluar constantemente la información y buscar maneras de cambiar y mejorar el desempeño. Los líderes que no están abiertos a la nueva información pueden atenerse a las viejas maneras de trabajar mucho después de que se hayan convertido en un problema. Por otra parte, los líderes que implementan el cambio por el cambio, pueden desmotivar al personal y pueden renunciar a formas establecidas de hacer las cosas que son perfectamente válidas. Las diferentes actitudes ante las nuevas ideas serán valiosas en distintas etapas del ciclo del negocio.

Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- Desarrolle sus conocimientos y habilidades en una serie de áreas diferentes. Los buenos líderes saben lo suficiente sobre un área para ser creíbles, sin ser necesariamente un experto en ninguna. Un conocimiento más amplio es importante para la alta dirección, en oposición a un conocimiento más especializado para una gestión focalizada.
- Use diferentes áreas de su vida; deportes, trabajo o familia para acostumbrarse a diferentes tipos de personas y diferentes enfoques de los problemas.
- Aprenda más sobre la gestión del cambio y la creatividad en los negocios. Éstas serán probablemente áreas donde se encontrará trabajando.

- Aumente su red profesional y aprenda de otras personas que tengan experiencia en el cambio. Un coach o un confidente le ayudará a probar ideas y examinar sus posibles efectos.



Enfoque del riesgo

Su puntuación

Probablemente maneje bien el riesgo y el conflicto. Es poco probable que posponga mantener conversaciones difíciles, abordar el bajo desempeño, proporcionar feedback o discrepar profundamente con otra persona. Conseguir que estos problemas estén resueltos es algo instintivo para usted. Está dispuesto a asumir proyectos arriesgados y desafiantes: subyace en esto su sensación de que los riesgos son oportunidades. Las carreras o situaciones en las que tenga que asumir riesgos o tomar decisiones pueden resultarle emocionantes o gratificantes y puede sentirse insatisfecho en puestos donde no haya riesgo.

Los líderes lidian con el riesgo cada día: algunos dicen que es el elemento definitorio en el rol de liderazgo. La toma de riesgos calculada es una parte clave de ciertos puestos de liderazgo. Aunque en ocasiones, como en la necesidad de realizar despidos, los líderes son culpados y vistos con antipatía, es necesario que sigan tomando decisiones impopulares. Sus respuestas en este área sugieren que tiene una gran potencial para una liderazgo eficaz (aunque también se requieren otras cualidades como se indica al comienzo de este informe).

Cualquiera que sea su puntuación en los rasgos que mide el HPTI, todo el mundo debería seguir trabajando en ellos y desarrollando sus habilidades para estar preparado para nuevos desafíos, épocas de cambio y mayor responsabilidad. A continuación se presentan algunas ideas para las actividades de desarrollo en enfoque del riesgo. Elija las que le parezcan más relevantes para su situación actual y para el futuro de su carrera.

Definición

El enfoque del riesgo indica cómo se enfrenta alguien a las situaciones desafiantes, difíciles o amenazadoras.

Las personas que puntúan alto consideran una amplia gama de opciones, eligen la que creen que es la mejor y entonces actúan rápidamente. Están dispuestas a afrontar los desafíos de manera directa e inmediata.

Las personas con puntuaciones más bajas en enfoque del riesgo tienden a evitar los desafíos y los conflictos hasta que no tengan otra opción.

Implicaciones para la alta dirección

Los líderes deberían ser capaces de afrontar los problemas, asumir riesgos controlados, tener conversaciones difíciles y considerar una gama de opciones. A menudo es necesario que reaccionen lo más rápido posible en lugar de postergar las tareas difíciles. Esencialmente, la valentía es una parte importante del repertorio de un líder. No obstante, si los líderes reaccionan de manera emocional, sin pensar, pueden hacer que los problemas se agraven. Esto puede causar estrés y una sensación de estar fuera de control.

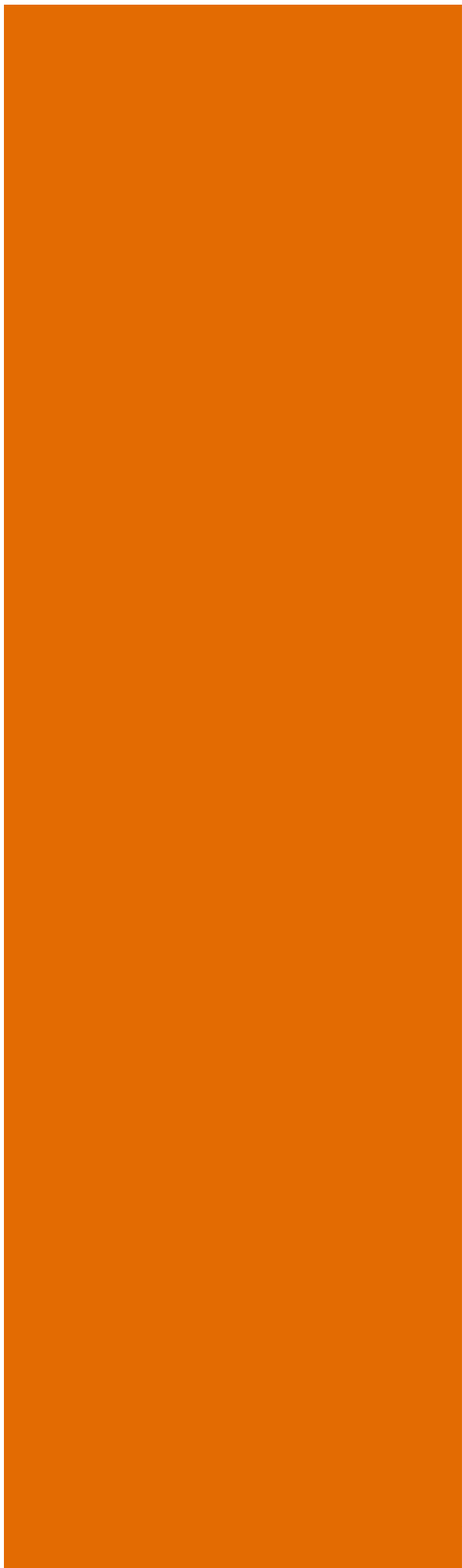
Por lo tanto, los diferentes roles de liderazgo requerirán diferentes actitudes frente al riesgo: para algunos líderes el riesgo debe abordarse rápidamente y en otros casos será esencial una actitud más calculada.

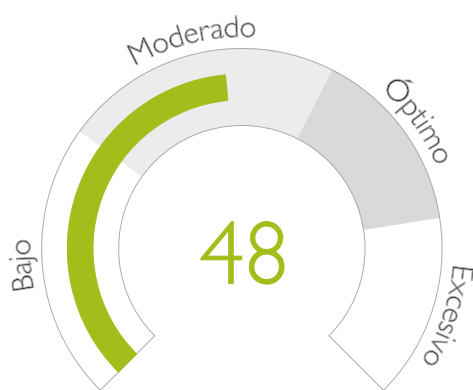
Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- Aprenda más sobre los niveles de enfoque del riesgo de sus compañeros y comprenda cuándo necesita ser un poco más cauteloso o diplomático con ciertas personas.
- Tenga en cuenta que otras personas con un enfoque más cauteloso pueden encontrarle desafiante y confrontacional.
- Añada a su repertorio de técnicas para abordar cuestiones difíciles la formación en asertividad y habilidades de coaching, ya que le ayudarán a tratar con diferentes tipos de personas.
- El riesgo puede ser estresante. Asegúrese de cuidar su salud física y de desarrollar técnicas mentales para relajarse.
- El riesgo puede ser adictivo. Asegúrese de poner en marcha sistemas para evaluar el riesgo de las nuevas ideas, tales como designar personas para que las cuestionen.

- Tenga cuidado para no asumir demasiado. Asegúrese de tener un buen apoyo para ayudarle a organizar su trabajo.





Aceptación de la ambigüedad

Su puntuación

Es probable que acepte situaciones complejas y poco claras, incluso aunque prefiera cierto grado de estabilidad y estructura en el trabajo. Ve la complejidad y la incertidumbre como un reto y en ocasiones como interesantes. No obstante, si las personas o las situaciones se vuelven muy ambiguas, puede que se sienta menos cómodo. Las tareas, los objetivos y los métodos estructurados deberían formar la base de su trabajo, pero no deberían ser demasiado estructurados; prefiere algo de flexibilidad en cómo hacer las cosas.

Puede disfrutar con algunos problemas complejos, pero no le gusta cuando la gente manda regularmente mensajes confusos o cuando no son directos con usted. Normalmente le gusta obtener respuestas de sí o no a las preguntas y soluciones claras a la mayoría de los problemas.

La alta dirección a menudo implica tratar con mucha ambigüedad. Los líderes se enfrentan a problemas que tienen muchas soluciones, basando sus decisiones en información incierta e incompleta dada por personas con motivos diferentes. Prefiere ligeramente problemas e información más simples y más claros, por lo que su potencial de liderazgo es probable que sea adecuado para una organización que tenga cierta estructura, con directrices claras para el desempeño y el comportamiento y criterios de éxito relativamente claros. No obstante, puede que no disfrute trabajando en organizaciones que desechen todas las opiniones y presenten el trabajo pre-empaquetado. Es probable que se aburra sin algo de complejidad y ambigüedad. Puede que le resulte difícil trabajar con organizaciones o negocios que vea como excesivamente rígidos, dogmáticos o autoritarios.

Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- La capacidad para hacer uso de información confusa y prosperar en situaciones complejas es muy importante para el liderazgo. Use su nivel moderado de aceptación de la ambigüedad para buscar información y prospere en la complejidad cuando sea posible, pero también sea decidido cuando sea necesario.
- Aprenda y considere el valor de las personas que tienen niveles mucho más altos y más bajos de aceptación de la ambigüedad. Quienes tienen una aceptación de la ambigüedad más baja tienden a ser mejores con los detalles y la estructura, quienes tienen una aceptación de la ambigüedad más alta progresan en la incertidumbre y la complejidad. Su rango medio significa que puede ser más capaz de comprender ambos enfoques que aquellos con puntuaciones extremas y de ayudar a clarificar la comunicación entre muchos compañeros diferentes.

Definición

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 o las pruebas son inmediatamente obvias o claras.

Las personas con alta aceptación de la ambigüedad disfrutan en esas situaciones.

Las personas con baja aceptación de la ambigüedad prefieren problemas, situaciones y soluciones más claras.

Implicaciones para la alta dirección

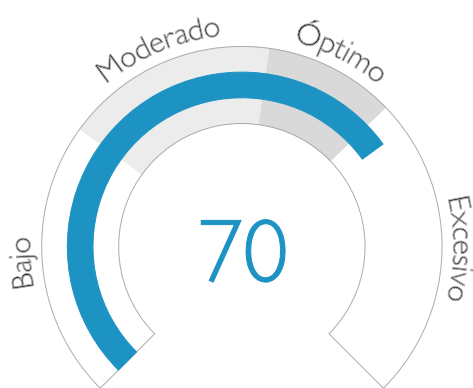
La aceptación de la ambigüedad se vuelve más importante en los niveles más altos de liderazgo. A los líderes se les presentan constantemente información confusa, opiniones contradictorias y diferentes opciones. Deben ser capaces de hacerlas frente, decidiendo sobre temas importantes sin verse abrumados.

A las personas con altas puntuaciones a menudo les gusta este tipo de situaciones y prosperan en ellas. La aceptación de la ambigüedad puede ser una característica de las organizaciones que tienen políticas flexibles.

Las personas con puntuaciones más bajas pueden ser adecuadas para liderar empresas en las que los procesos y las directrices de negocios claramente documentadas sean esenciales para

cumplir los requerimientos de los contratos, garantizar la calidad o satisfacer las necesidades técnicas. En tales culturas, las personas con altas puntuaciones pueden aburrirse o complicar demasiado asuntos sencillos

- Explore diferentes situaciones y comprenda el nivel de especificidad que necesita en su trabajo y el nivel de flexibilidad con el que trabajará con mayor eficacia.



Competitividad

Su puntuación

Prospera en entornos competitivos y está motivado, quizás demasiado, por la competencia. Probablemente convertirá la mayoría de las actividades en competiciones, querrá ser el ganador y ser reconocido y recompensado como tal. Prefiere estar en un puesto de poder, autoridad o influencia y puede resultarle frustrante recibir las instrucciones de otros, especialmente de aquellos que cree menos cualificados que usted en ese área. Los logros individuales y su reconocimiento son más importantes para usted que los logros y el reconocimiento del equipo. La competencia es probable que le conduzca a niveles más altos de rendimiento y puede incluso hacer que tareas ordinarias sean más agradables o atractivas.

La competencia es un elemento esencial de muchas organizaciones: compiten externamente con otras empresas y también animan a los empleados a competir internamente. La competencia llevada demasiado lejos puede destruir organizaciones. Puede desviar a la gente de los objetivos de la organización, de las necesidades de los clientes y del liderazgo de los demás mientras participan en batallas internas.

Es probable que disfrute de un entorno muy competitivo. Existe el peligro de que, como líder, su alta competitividad pueda reducir su eficacia en algunas áreas: podría significar que buscara continuamente "ganar batallas" y "perdiera de vista la guerra" en relación a la misión general de la compañía y las necesidades de las partes involucradas.

Desarrollo de su estilo de alta dirección

Si desea basarse en sus comportamientos característicos existentes para obtener un estilo de liderazgo más desarrollado, las siguientes ideas pueden ayudarle:

- Aprenda sobre la competitividad de sus compañeros y entienda quién necesita reconocimiento público y quienes prefieren un agradecimiento de manera personal.
- Puede ser visto por algunos como agresivo. Aprenda sobre la asertividad y cómo se expresa.
- Aprenda más sobre cómo trabajan los equipos. Es un área en crecimiento del enfoque organizacional. Esto equilibrará su enfoque más individual.
- Utilice su tiempo de ocio para participar en actividades más colaborativas. Esto se sumará a su repertorio de técnicas y a su conocimiento de otras personas.
- Algunas personas no reaccionan bien a la competencia o al reconocimiento público. Identifique a estas personas y no las obligue a tomar parte en competiciones.
- Evite involucrarse en luchas de poder.

Definición

La competitividad describe el deseo de las personas por ganar, la necesidad de poder y la reacción al ganar y al perder.

Las personas con mayor competitividad necesitan sentir que sus logros son reconocidos y apreciados. Una mayor competitividad puede impulsar el desempeño y el deseo de mejora personal.

Las personas con menor competitividad sienten menos necesidad de control y están menos centradas en las recompensas o el reconocimiento.

Implicaciones para la alta dirección

Muchos líderes son muy competitivos y la competitividad puede usarse para mejorar el desempeño del equipo. Las personas competitivas a menudo ascienden a posiciones que les dan más poder o influencia. La competitividad es positiva cuando se usa para fomentar mejoras en el desempeño del grupo, pero no cuando los líderes simplemente compiten para reforzar sus egos. Cuando los esfuerzos del grupo son clave, un líder con baja competitividad es esencial para atraer a talentos diferentes.

Edit

HPTI forma parte de una serie de evaluaciones que capacitan a las empresas para transformar el desempeño de sus equipos e individuos y producen un impacto inmediato en su organización.



Fomentar el auto-conocimiento,
desde afuera hacia el interior



Medición de capacidad y aptitud



Obtener una comprensión
precisa sobre el
comportamiento de su gente en
sólo 8 minutos

Nuestras evaluaciones trabajan juntas para brindarle una visión completa de lo que hace que las personas tengan éxito: sus comportamientos, personalidad, aptitud y capacidad, competencia y habilidades duras.

Para más información sobre cómo podemos ayudarle a desarrollar a su gente, llámenos al 91 320 35 00 o mándenos un email a info@thomasint.es