



Informe personal de impacto de
liderazgo
Juan López

Estilos

Profesionales

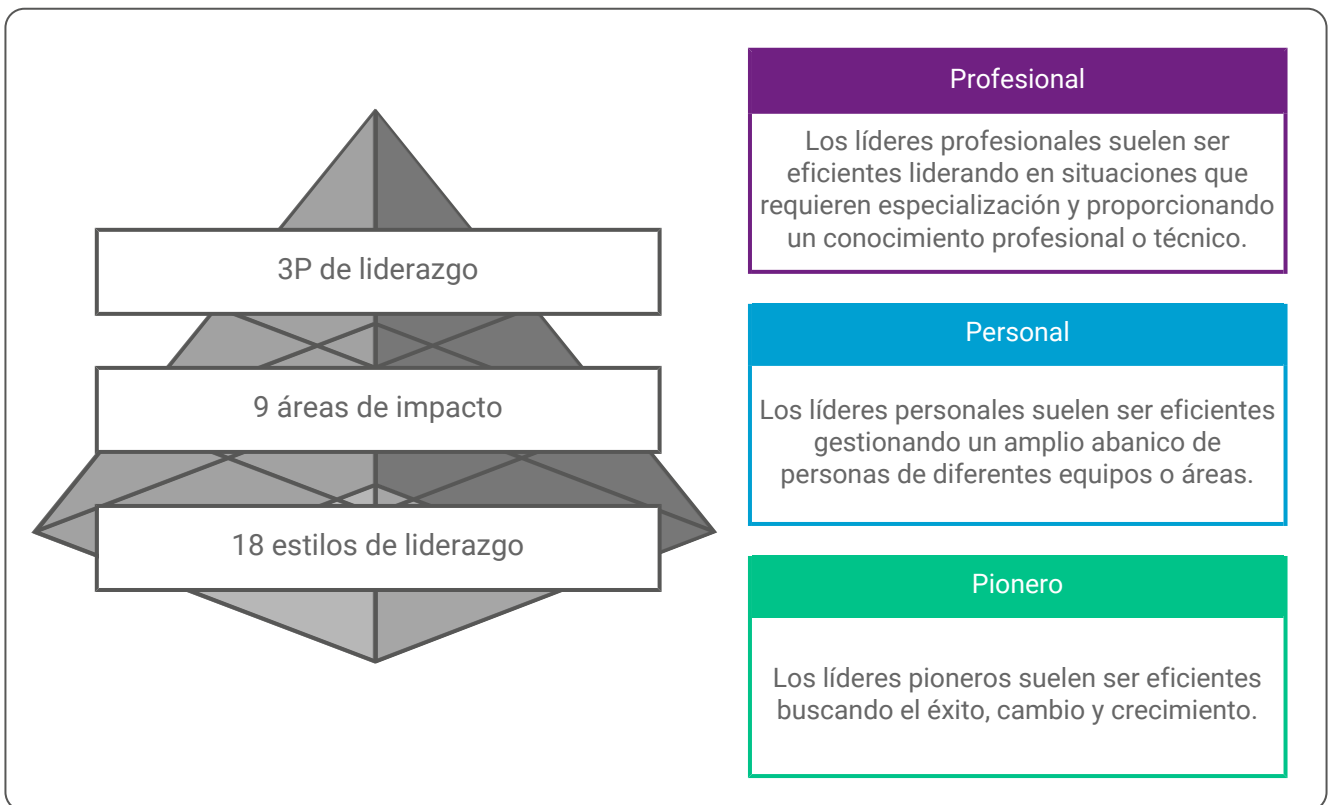
Introducción

Gracias por completar el cuestionario de Estilos. Este informe le ofrece información general sobre sus estilos de liderazgo en áreas de trabajo relevantes.

Al leer este informe sobre sus estilos de liderazgo, recuerde que se basa en la información que usted suministró. Describe la manera en la que se percibe a usted mismo, en lugar de cómo podrían verlo los demás. Asimismo, la investigación sugiere que la autoevaluación puede ser un indicador efectivo sobre la manera en la que usted desempeñará su trabajo.

El modelo de impacto de liderazgo establece de forma jerárquica la efectividad del liderazgo. En la parte superior, las 3P representan los tres enfoques principales para obtener un liderazgo eficaz en el lugar de trabajo. Asimismo, se ofrece información sobre las dimensiones de Estilos, agrupadas dentro de los 18 estilos de liderazgo para cada una de las nueve áreas de impacto, que a su vez forman las 3Ps: Profesional, Personal y Pionero.

El diagrama que se muestra a continuación representa la jerarquía del modelo de impacto de liderazgo.



Introducción

Perfil Profesional, Personal y Pionero de Estilos de Liderazgo

El perfil de estilos de liderazgo se centra en las nueve áreas de impacto, y cada una de ellas se presenta en una página bajo dos estilos de liderazgo. Cada estilo de liderazgo consiste en dos dimensiones de estilos de comportamiento, seguidas de una descripción detallada de su estilo. Para ello, se comparan sus respuestas a la evaluación con las de otras personas. Por último, al final de cada página se incluyen los aspectos a considerar para el desarrollo en función de sus dos estilos de liderazgo.

Interpretar los Perfiles de Estilos de Liderazgo

Sus resultados combinan sus respuestas de valoración y clasificación, y se han comparado con los de un gran grupo de profesionales. Para cada una de las dimensiones, su puntuación se presenta gráficamente en una escala de 1 a 10. La puntuación de la dimensión indica cuán extremos son sus resultados: puntuaciones de 5 y 6 son típicas del grupo de comparación, mientras que 1 y 10 son puntuaciones extremas que sólo alcanza aproximadamente el 1% del grupo de comparación. En algunas dimensiones (por ejemplo, "Confiable") la mayoría se concede altas puntuaciones en las preguntas correspondientes. En consecuencia, y dado que los resultados se basan en comparaciones con otras personas es posible que sus puntuaciones sean más bajas de las que hubiese esperado. También es importante considerar que las puntuaciones deben interpretarse en términos de lo que es conveniente para un puesto de trabajo en particular. Por ejemplo, ser "Adaptable" puede ser conveniente para tareas administrativas que requieren un seguimiento estricto de reglas y procedimientos, pero puede no ser conveniente para puestos superiores que requieren cierto grado de asunción de riesgo y flexibilidad para llevar a cabo procedimientos burocráticos.

Perfil de Liderazgo Situacional

El perfil de liderazgo situacional indica las situaciones de trabajo en las que es probable que usted ejerza un liderazgo con mayor o menor efectividad. El perfil muestra la primera y la última situación, basándose en las respuestas al cuestionario de Estilos.

Acerca de este informe

La información incluida en este informe ofrece una visión general sobre sus motivaciones, preferencias, necesidades y comportamiento con una validez estimada de 12 a 24 meses, dependiendo de las circunstancias.

El informe se generó utilizando los sistemas informáticos de Saville Assessment. Los resultados provienen del análisis de la evaluación realizada y de las respuestas dadas al cuestionario.

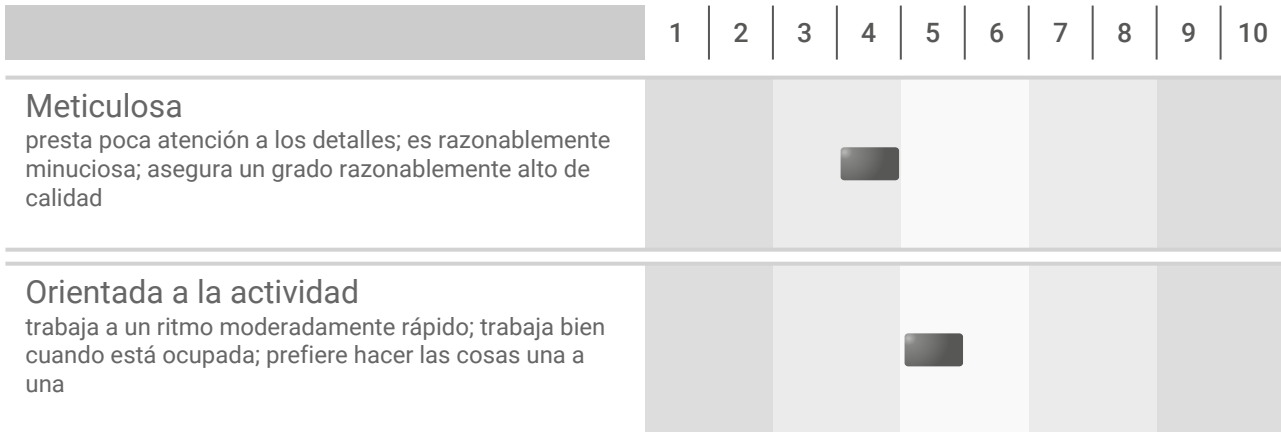
Este informe se generó de manera electrónica. Saville Assessment no garantiza que no haya sido modificado o editado. Asimismo, no asume ninguna responsabilidad por las consecuencias del uso de este informe, independientemente de cuáles sean.

La aplicación de esta evaluación se limita a los profesionales y agentes de Saville Assessment y a los clientes autorizados por Saville Assessment.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional Servicio y entrega del producto

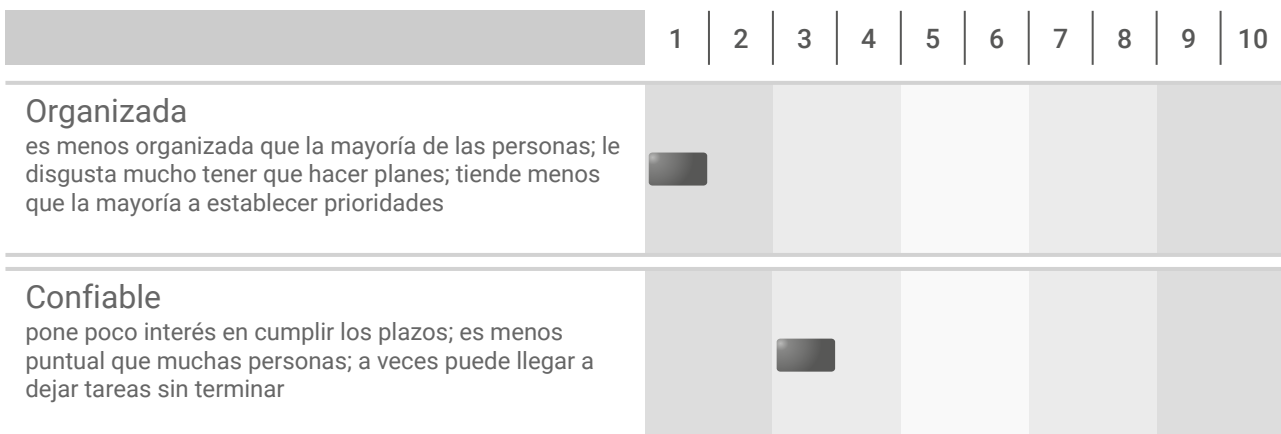
Administrador (4)

Los administradores se centran en la calidad y mantienen el volumen de producción.



Coordinador (2)

Los coordinadores organizan e implementan planes determinados.



Servicio y entrega del producto - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de que los equipos y grupos de la empresa tienen una responsabilidad directa sobre su trabajo. Garantice que se dedican el esfuerzo y los recursos necesarios cuando se requiera y que se espera producir un nivel de calidad alto y cumplir con las fechas de entrega.

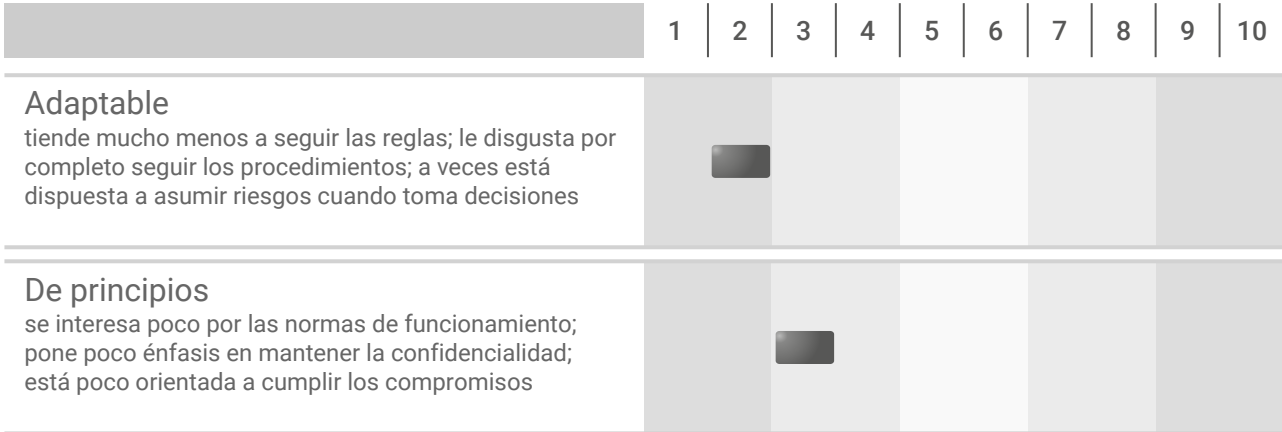
¿Existe el riesgo de que la entrega de productos y servicios sea demasiado lenta, o de que el nivel de calidad no sea el suficiente? Revisar los objetivos al final del proyecto puede ayudar en proyectos futuros.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional

Control de riesgos

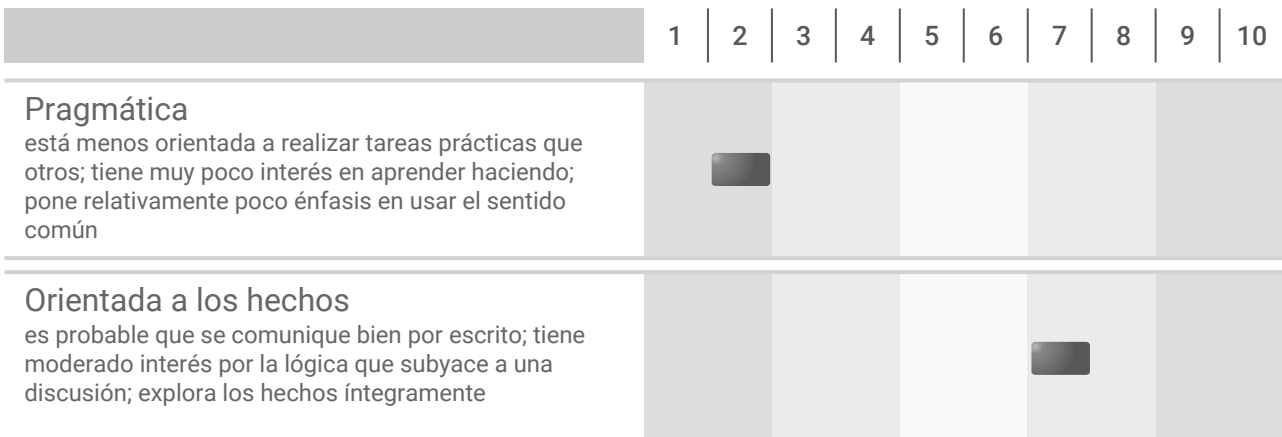
Regulador (1)

Los reguladores utilizan los principios y procedimientos establecidos como guía para ejercer el liderazgo.



Técnico (4)

Los técnicos combinan la práctica con el conocimiento para solucionar los problemas.



Control de riesgos - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de que los empleados cuentan con los recursos técnicos y hechos relevantes para comprender la manera correcta de completar las tareas.

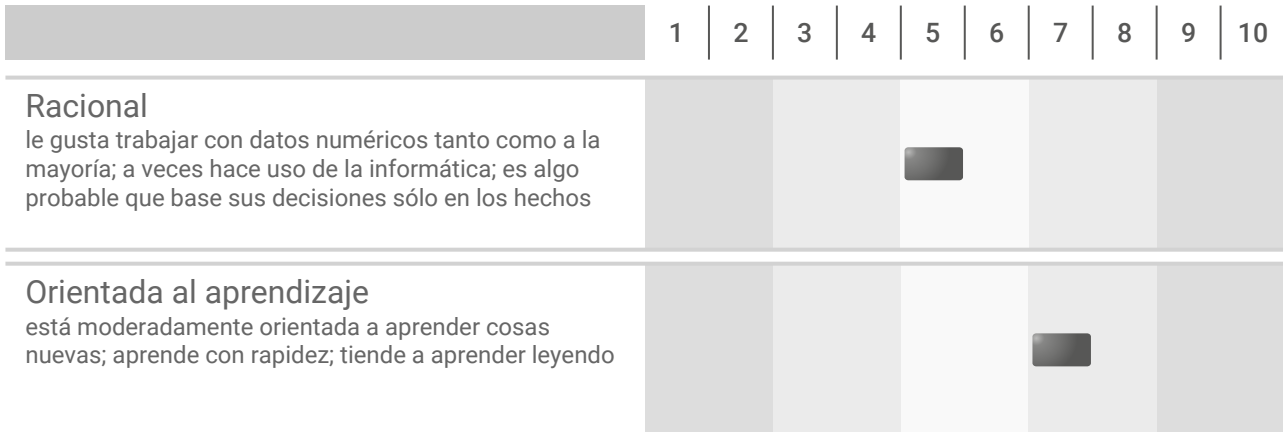
¿Centrarse más en los procesos y la práctica podría ayudar a garantizar que las tareas se completan de la manera correcta y así evitar un riesgo innecesario? Intente que los empleados comprendan el proceso para completar las tareas de manera correcta.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional

Reputación y experiencia

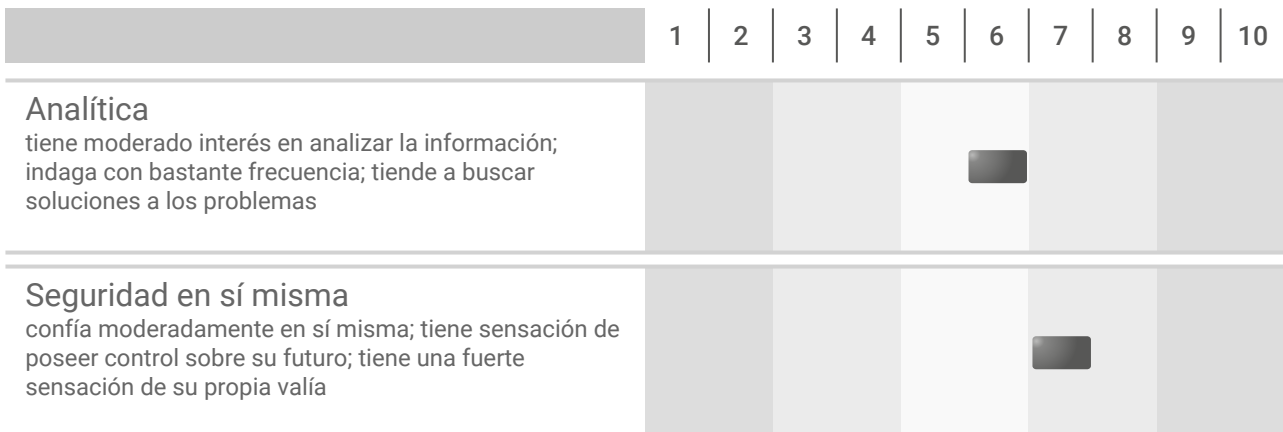
Intelectual (6)

Los intelectuales ejercen el liderazgo desarrollando el conocimiento y la competencia de su equipo.



Asesor experto (7)

Los asesores expertos combinan la capacidad de análisis con una profunda confianza en su estrategia.



Reputación y experiencia - Aspectos a considerar para el desarrollo

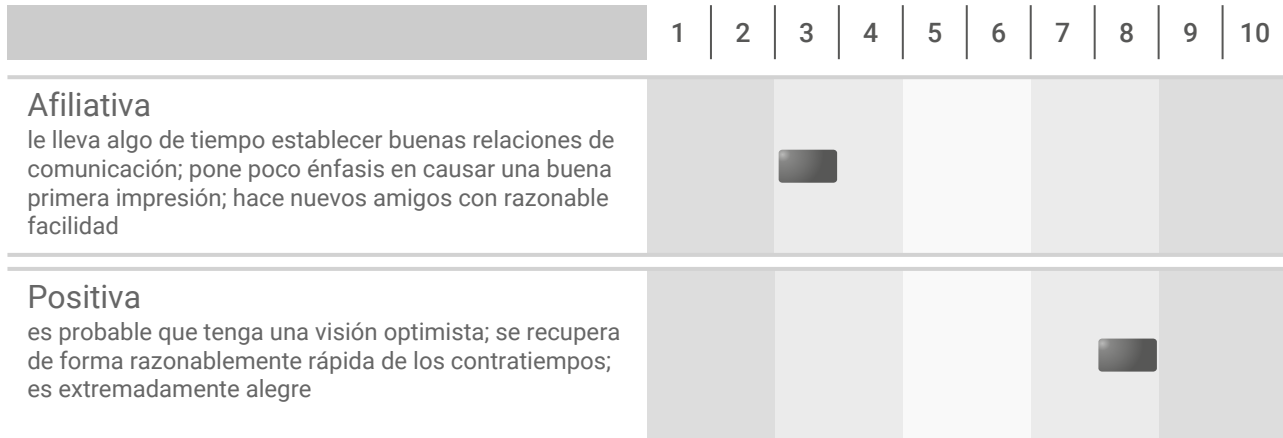
Inspire a los demás para mejorar su experiencia y conocimientos. Fomente una cultura de aprendizaje en la empresa y garantice que se destina tiempo a compartir los conocimientos y la experiencia.

¿Podría utilizar su experiencia de una manera más eficaz si pasara más tiempo con compañeros y empleados con menos conocimientos técnicos? Considere el tiempo que destina a formar a los demás.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal Compromiso empresarial

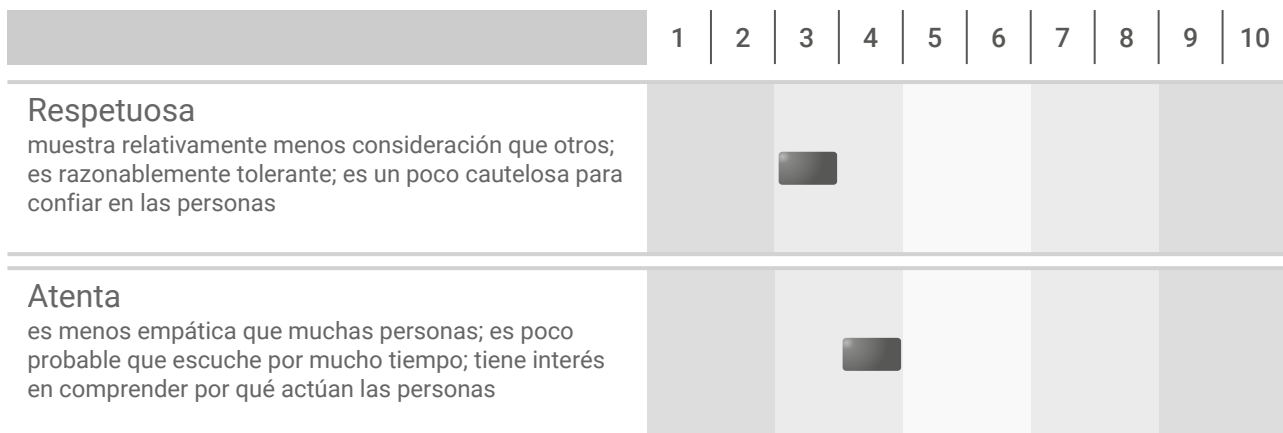
Entusiasta (6)

Los entusiastas involucran a los demás creando una buena relación y adoptando un enfoque optimista.



Facilitador (3)

Los facilitadores lideran respondiendo a las necesidades de los demás.



Compromiso empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

Mejore el compromiso empresarial interactuando más tiempo con sus compañeros de trabajo y difundiendo su entusiasmo.

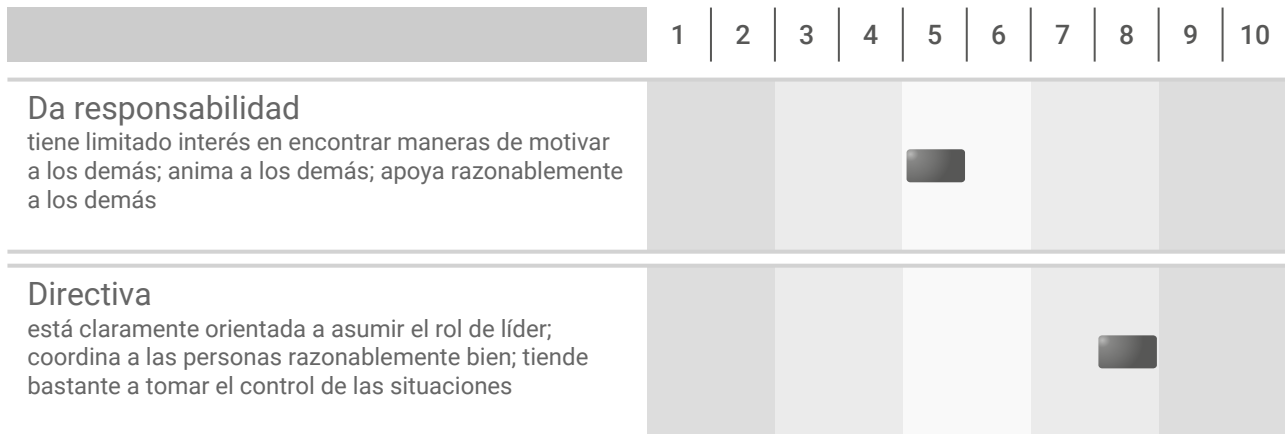
¿Podría hacer un mayor esfuerzo por fomentar el compromiso a largo plazo del empleado? Comprender las preocupaciones y necesidades de los demás puede ayudar a mejorar el entusiasmo inicial.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal

Equipos con éxito

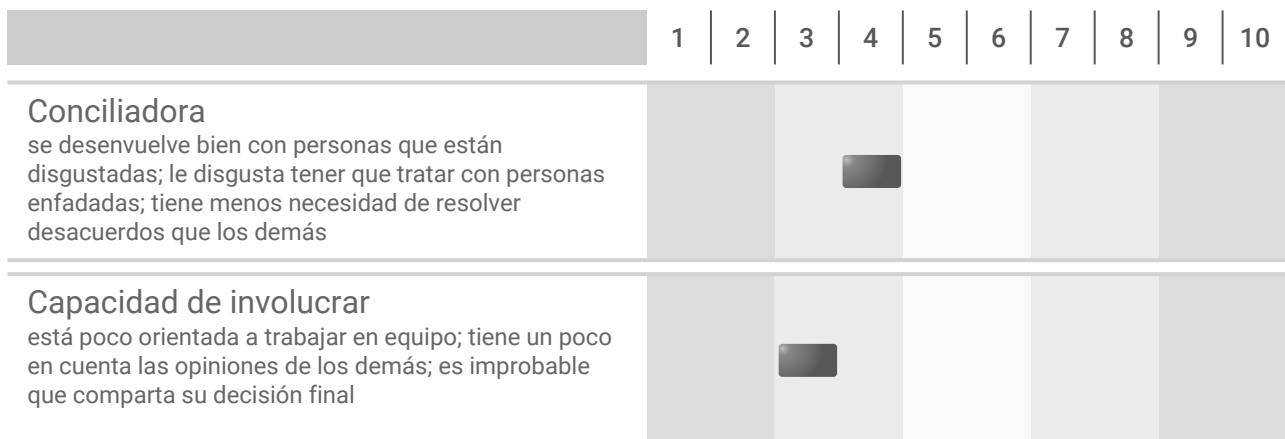
Inspirador (6)

Los inspiradores lideran motivando a los demás y reafirmando su función de liderazgo.



Colaborador (3)

Los colaboradores lideran motivando a los demás a trabajar en equipo y de manera constructiva para conseguir los objetivos.



Equipos con éxito - Aspectos a considerar para el desarrollo

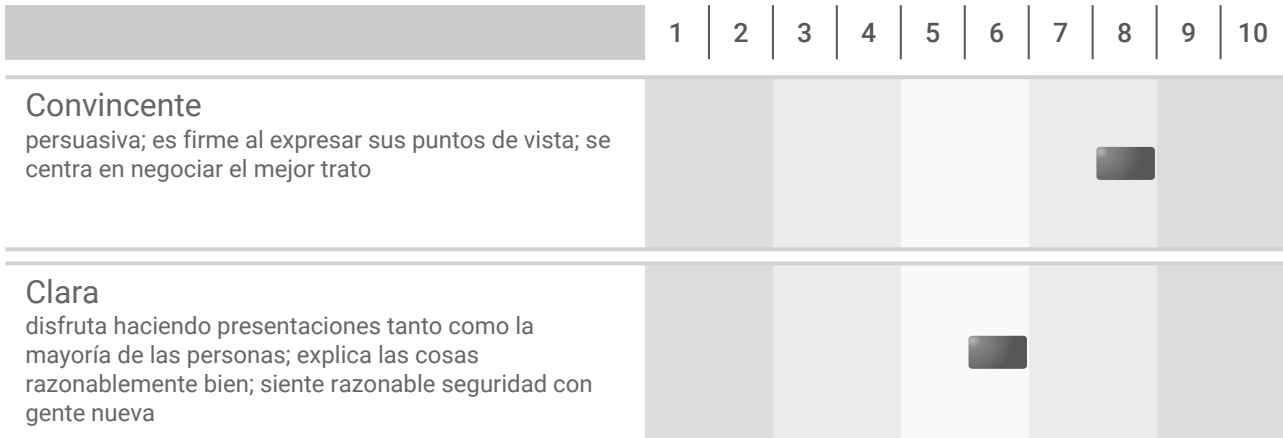
Mejore el éxito del equipo garantizando que se destina tiempo a dirigir e inspirar a cada miembro.

¿Podría mejorarse la efectividad del liderazgo interviniendo de una forma más rápida cuando el equipo no esté siendo eficaz? Tome medidas en los momentos importantes.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal Comunicación

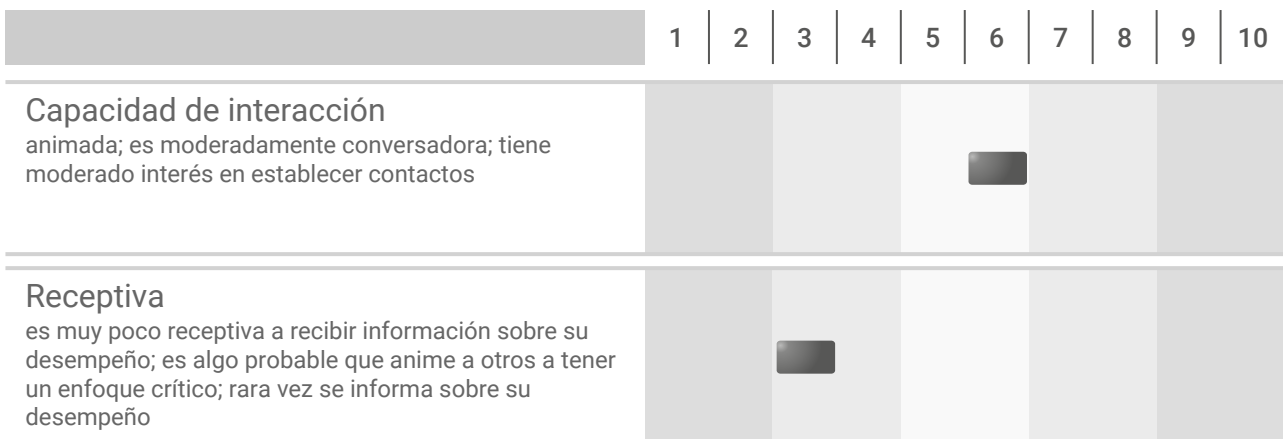
Persuasivo (7)

Los persuasivos lideran a través de una comunicación activa y persiguen los acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes.



Consultor (5)

Los consultores desarrollan redes de contacto extensas y responden al feedback externo.



Comunicación - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de destinar tiempo a comunicar los asuntos que pueden marcar la diferencia tanto dentro como fuera de la empresa.

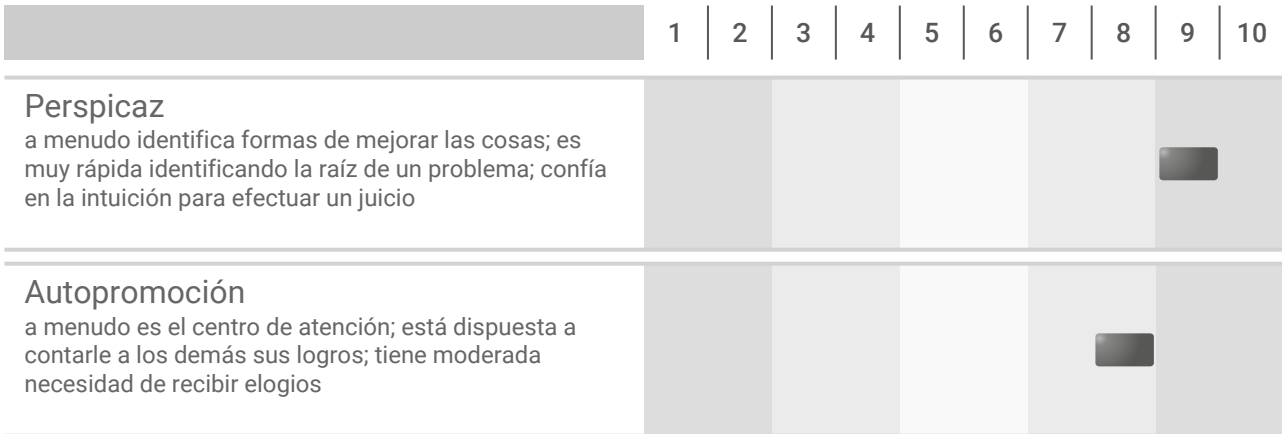
¿Podría aumentarse el impacto si se destina más tiempo a interactuar con los demás y conocer sus intereses? Sea receptivo a la comunicación y a la opinión de otros.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero

Productos nuevos / Mercados

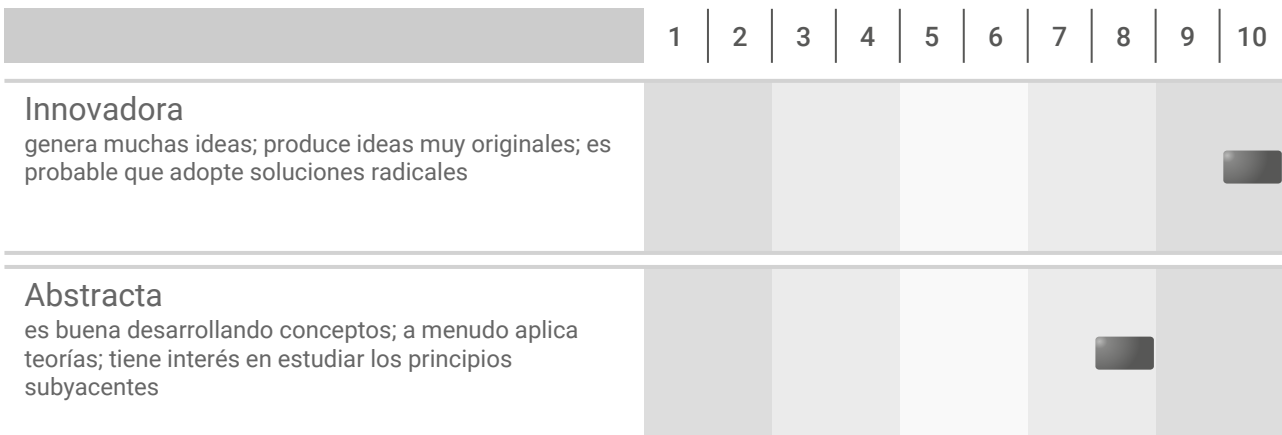
Impulsor (10)

Los impulsores promocionan iniciativas nuevas a través de sus ideas y estrategias.



Innovador (9)

Los innovadores fomentan un entorno creativo y conceptual en el que se valoran las ideas nuevas.



Productos nuevos / Mercados - Aspectos a considerar para el desarrollo

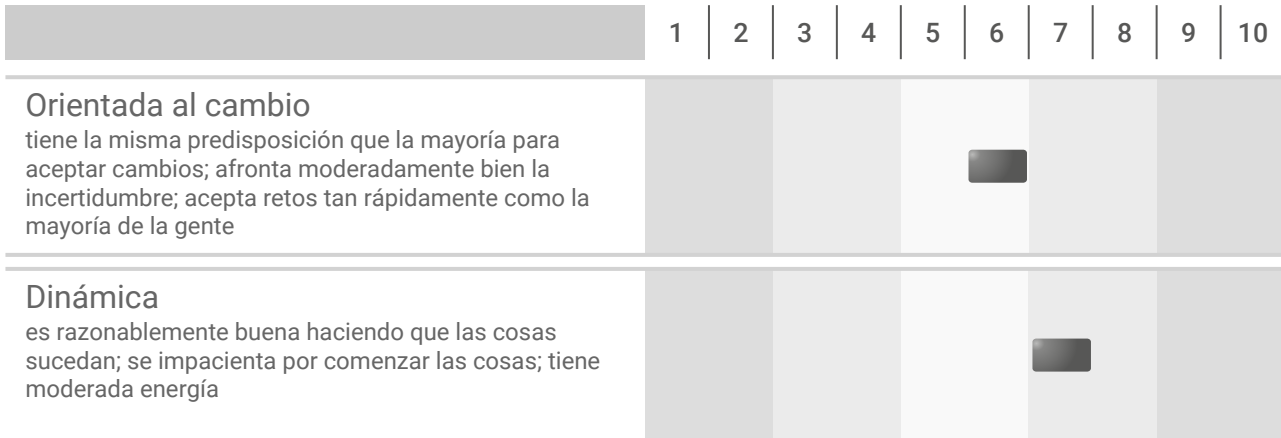
Utilice su creatividad y mejore la de los demás fomentando la comunicación, sobre todo entre las personas innovadoras.

¿Garantiza que se mejora la innovación y se adoptan las ideas más apropiadas, incluso cuando usted no las haya sugerido? ¿Podría ser útil apoyarse en las ideas de otras personas?

Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero Transformación empresarial

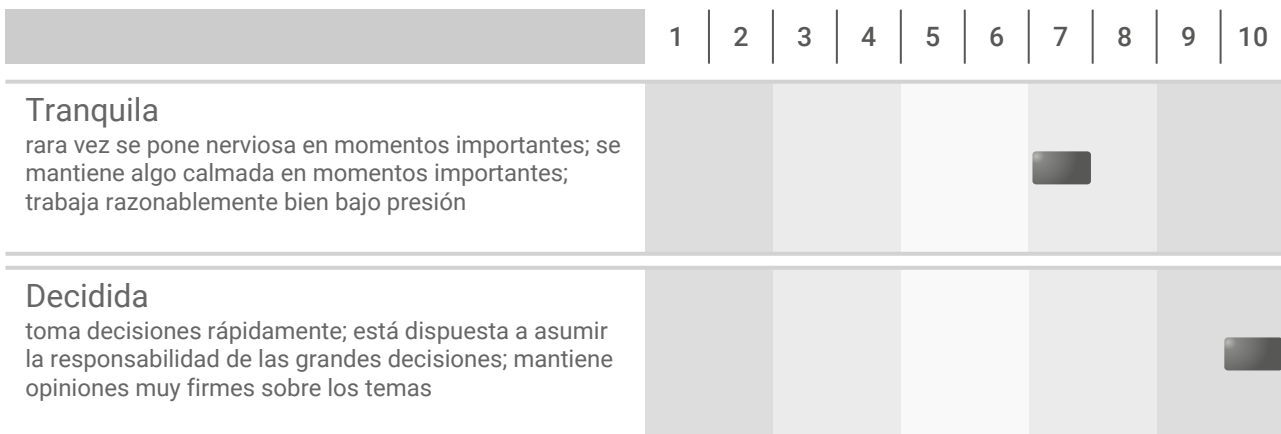
Agente de cambio (6)

Los agentes de cambio trabajan para modificar los procesos y completar las tareas de forma diferente.



Gestor de crisis (9)

Los gestores de crisis reaccionan a los problemas cuando surgen y se encargan de las situaciones de crisis.



Transformación empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

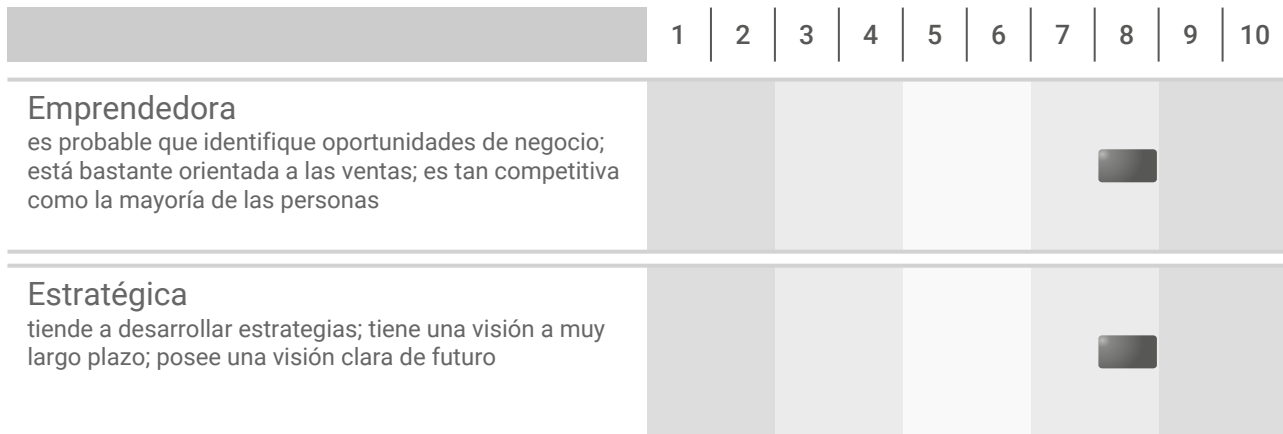
Dedique tiempo a identificar dónde existe un mayor déficit entre las expectativas y el rendimiento. Lidere a los demás para tratar estas situaciones de déficit y promover un cambio que genere unos beneficios reales.

¿Existe el riesgo de adoptar una estrategia de "cambiar por cambiar"? Centrarse en innovar suele ser positivo, pero evite realizar cambios innecesarios en situaciones que estén siendo efectivas.

Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero Crecimiento empresarial

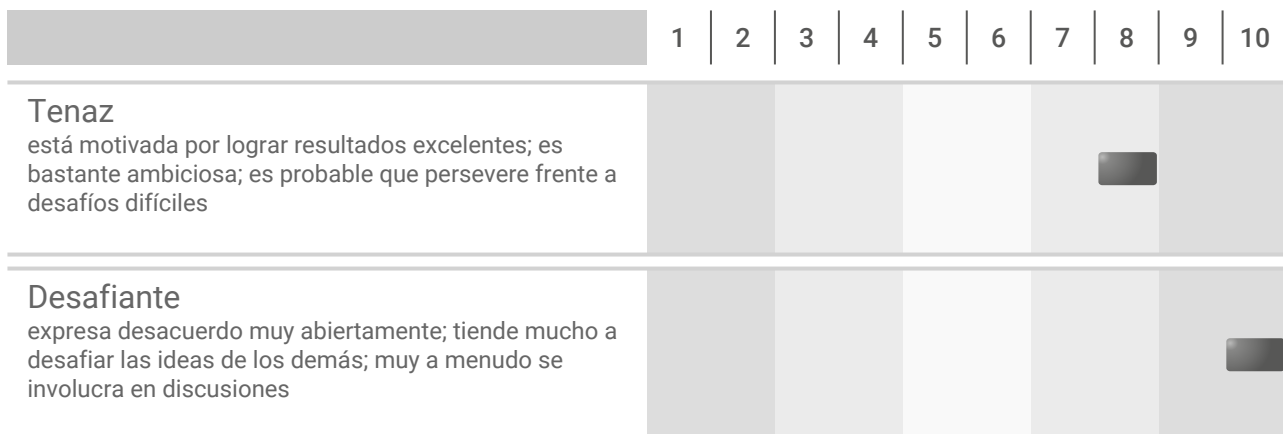
Estratega (8)

Los estrategas combinan la competitividad con el conocimiento de las estrategias a seguir.



Promotor del crecimiento (10)

Los promotores del crecimiento combinan la motivación por obtener resultados con la predisposición a cuestionar las estrategias de los demás.



Crecimiento empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

Cuestione diferentes partes de la empresa o acciones de empleados para conseguir unos resultados aún mejores. Invierta una parte mayor de sus recursos en crear una cultura de alto rendimiento.

¿Existe el riesgo de cuestionar demasiado a los demás y ser percibido como alguien que busca obtener resultados a cualquier precio? Compruebe que no haya empleados con una presión tan alta que afecte a su efectividad y motivación.

Perfil de Liderazgo Situacional

Este perfil indica las situaciones de trabajo en las que es probable que usted ejerza un liderazgo con mayor o menor efectividad.

Es probable que ejerza un liderazgo más efectivo cuando:

- + sea necesario impulsar el éxito y cuestionar las prácticas de trabajo existentes
- + sea importante que la persona que ejerza el liderazgo se promueva y fomente sus ideas para mejorar las cosas
- + sea importante tener creatividad y compartir conceptos nuevos
- + se valore especialmente mantener la calma y ser decisivo en situaciones de estrés
- + sea importante tener una visión a largo plazo y aprovechar las oportunidades para obtener el éxito en el futuro

Es probable que ejerza un liderazgo menos efectivo cuando:

- ? sea esencial cumplir con reglas y principios de comportamiento
- ? sea crítico realizar una planificación sólida para completar las tareas
- ? sea necesario que las personas con puntos de vista diferentes trabajen en equipo de manera efectiva
- ? sea necesario mostrar empatía y preocuparse por los demás
- ? sea necesario tener un conocimiento práctico para liderar a los demás y adoptar un enfoque lógico