

- SELECCIONAR
- DESARROLLAR
- LIDERAR

HOGAN **DESARROLLAR**

# FOCO GERENCIAL

QUIÉN USTED ES DETERMINA CÓMO USTED LIDERA

Informe Para: John Doe

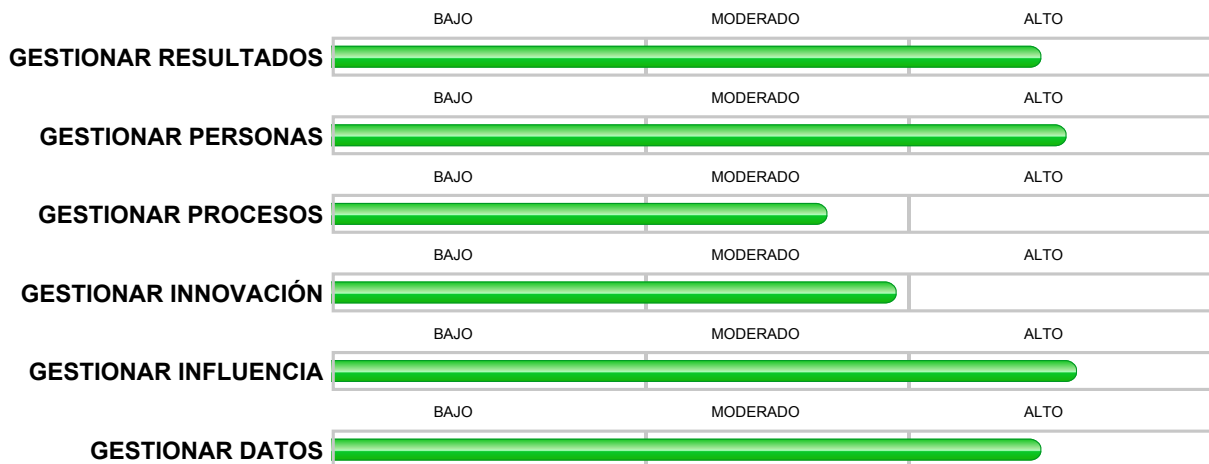
Identificación: HC560419

Fecha: Febrero 05, 2015





Se dice a menudo que un gerente es alguien que hace las cosas bien, pero un líder es alguien que hace las cosas correctas. Se espera que los buenos gerentes sean buenos líderes. Deben organizar a las personas para que realicen el trabajo y motivarlas a que estén a la altura de su potencial. Como gerente, usted está en una posición de influencia sobre el trabajo de otros y sus acciones van a impactar la moral y productividad de quienes están a su alrededor. Este reporte ha sido diseñado para ayudarle a entender cómo su personalidad, motivaciones y valores impactan su estilo gerencial. Al entender sus características diarias y motivadores centrales, usted estará mejor preparado para apalancar sus fortalezas y gestionar sus desafíos, de tal forma que pueda incrementar su efectividad gerencial general.



## Resiliencia

Sus puntajes sugieren que usualmente tiene una actitud positiva y buen humor, es paciente con los errores de sus colaboradores y persiste cuando enfrenta desafíos y reveses. Sin embargo, puede no darse cuenta cuando su equipo está estresado y ser reticente a escuchar retroalimentación negativa. Como gerente, será importante que no solo responda a sus subordinados, sino que también ponga atención cercana al coaching y los consejos para asegurar su crecimiento personal y profesional.

## Empuje

Parte de ser un gerente efectivo involucra desarrollar las habilidades de sus empleados. Aunque tiene empuje, es competitivo y desea tomar la responsabilidad, recuerde que también debe proveer oportunidades a sus colaboradores para que se destaquen. Tenga cuidado de no competir con sus reportes directos y recuerde tener expectativas justas y realistas de ellos.

## Comunicación

Reconozca que hay momentos en los que necesitará ser directo y confrontar los problemas difíciles. Su equipo apreciará su actitud cálida y amistosa, pero entienda que el desarrollo de sus colaboradores depende de que usted provea retroalimentación oportuna, enfocada y veraz acerca de su desempeño.

## Diligencia y Esmero

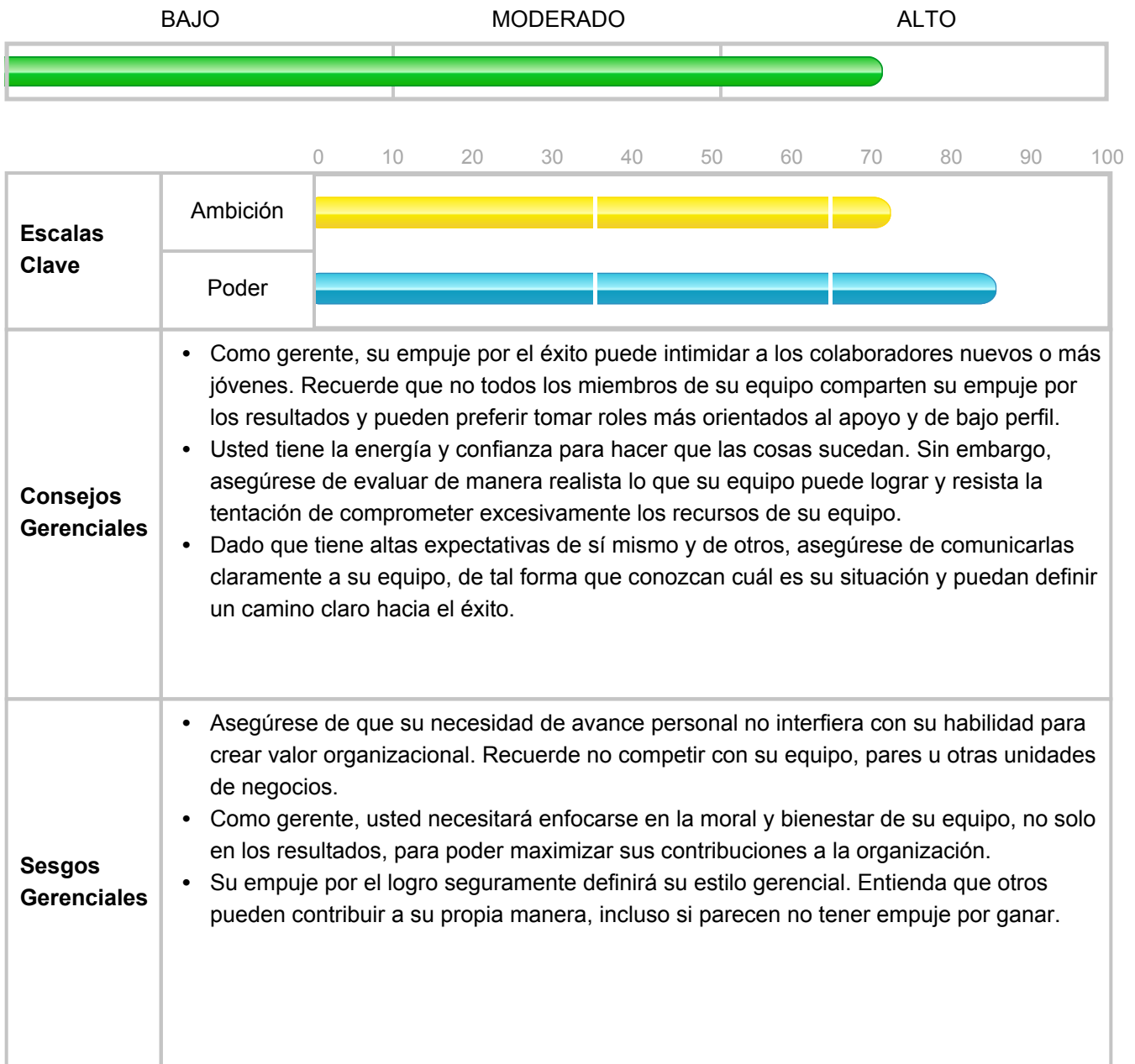
Su equipo apreciará su trabajo duro y valorará su adherencia a las reglas y procedimientos. Entienda que su equipo es capaz de muchas cosas si usted promueve un ambiente de empoderamiento. Confíe en la habilidad de su equipo para tener éxito y resista la tendencia a microgestionar. Su trabajo como gerente es proveer dirección y es importante que se enfoque en la dirección estratégica del equipo, versus los aspectos tácticos mínimos del trabajo de sus colaboradores.



# GESTIONAR RESULTADOS

## Foco Principal: *Resultados*

Los gerentes que se enfocan en los resultados establecen metas y expectativas altas para sí mismos y los demás. Trabajan tenazmente para lograrlos. Están orientados a los resultados, son competitivos y esperan altos niveles de desempeño de sus reportes directos. A veces, su naturaleza demandante y exigente puede ser intimidante para otros o puede llevar a su equipo a ser demasiado competitivo internamente.

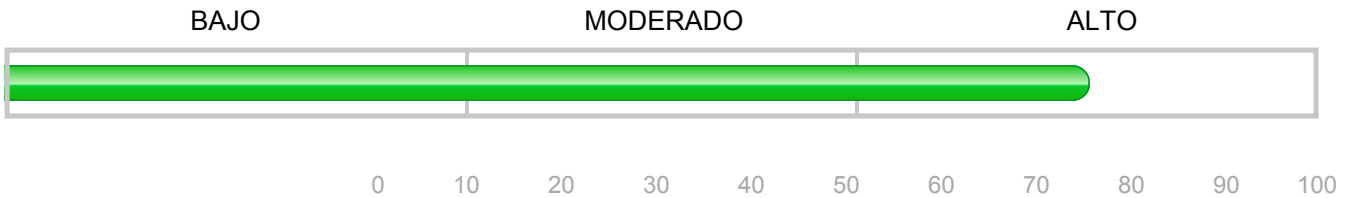




# GESTIONAR PERSONAS

## Foco Principal: *Relaciones*

Los gerentes de personas tienden a ser hábiles para construir y mantener relaciones nutritivas con otros. Tienden a enfocarse en la moral y el bienestar de su equipo y son vistos como jefes cálidos y apoyadores. A menudo, su deseo de ayudar a otros puede interferir con su habilidad para proveer retroalimentación directa, asegurar la responsabilidad o tomar decisiones poco populares.



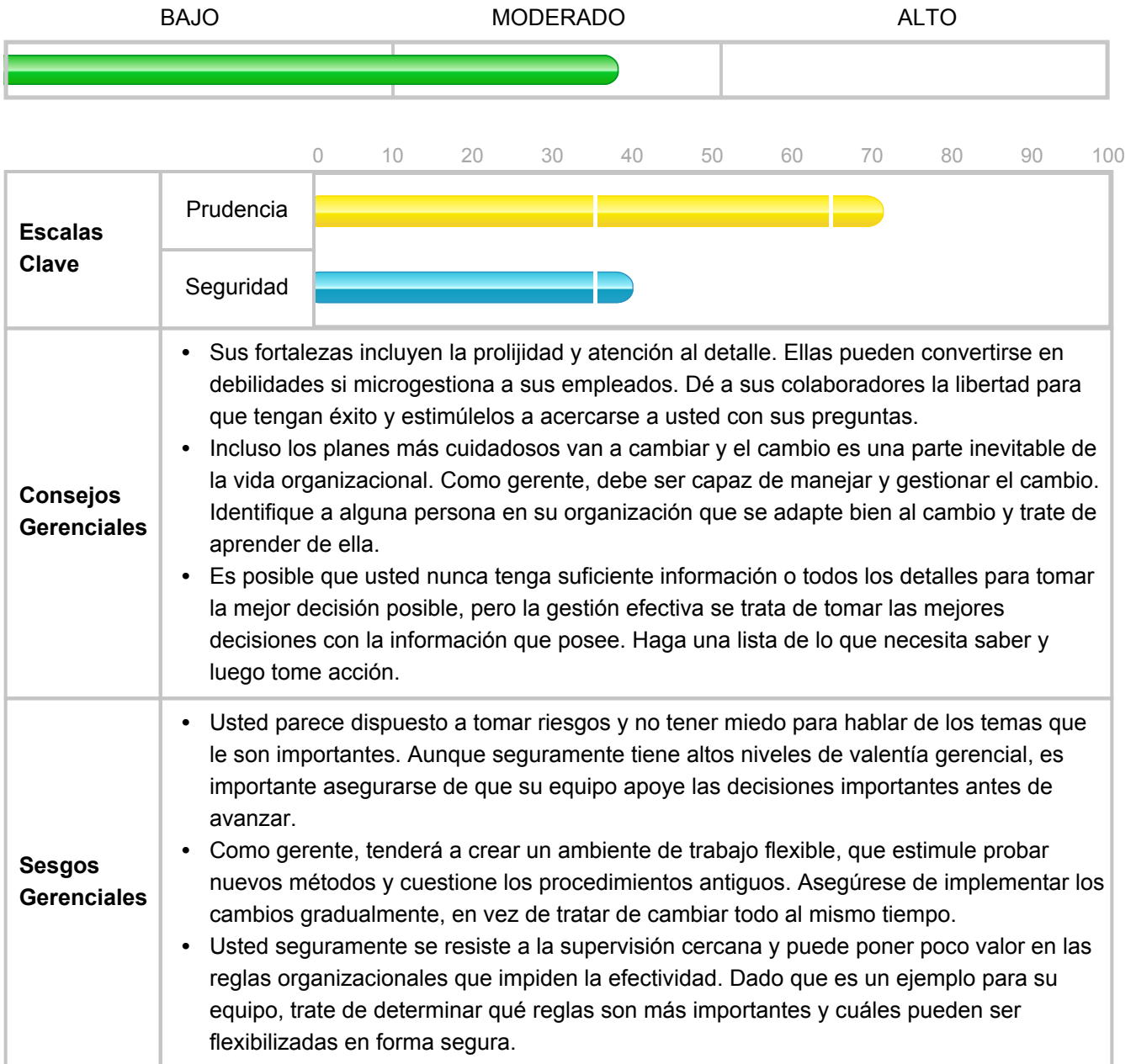
<b>Escalas Clave</b>	Sensibilidad Interpersonal	
	Altruismo	
<b>Consejos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted seguramente se tomará el tiempo para obtener la opinión de otros antes de avanzar con las decisiones, pero recuerde que la administración en base al consenso no siempre es apropiada. Aprenda cuándo debe consultar a su equipo y cuándo debe tomar acción en forma independiente.</li> <li>• Como gerente, puede ser difícil dar retroalimentación a su equipo. Retroalimentar oportunamente producirá mejores resultados, mientras que guardarse la retroalimentación negativa causa ineficiencias y puede crear percepciones de favoritismo.</li> <li>• Aunque el conflicto es incómodo, evitar las confrontaciones y las situaciones contenciosas puede minar su efectividad como gerente. Usted puede mantener relaciones amistosas con su equipo, pero también esté preparado para confrontar los temas difíciles.</li> </ul>	
<b>Sesgos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted se preocupa por el bienestar de sus colaboradores y buscará oportunidades para desarrollar a su equipo. Recuerde que puede necesitar establecer límites con sus reportes directos que no respondan al coaching o desarrollo.</li> <li>• La preocupación por el crecimiento de los colaboradores es importante para un gerente. Trate de buscar actividades de desarrollo para sus colaboradores que les permitan crecer, pero que también les hagan responsabilizarse por su desempeño.</li> <li>• Recuerde que otros pueden tratar de aprovecharse de su estilo gerencial bondadoso y generoso. Identifique las ocasiones en que sea necesario tomar acción correctiva con los miembros del equipo que no estén cumpliendo con las expectativas.</li> </ul>	



# GESTIONAR PROCESOS

## Foco Principal: *Implementación*

Los gerentes de procesos tienden a enfocarse en crear, seguir y reforzar las políticas y procedimientos. Tienen un fuerte foco en la implementación y la habilidad de planificar, mantenerse organizados y realizar seguimiento a los compromisos. Aunque son confiables y fiables, pueden tener una tendencia a ser inflexibles con las reglas, microgestionar los procesos o resistir el cambio.

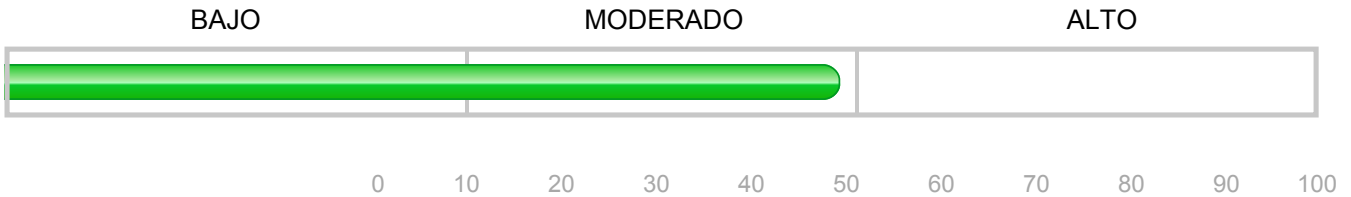




# GESTIONAR INNOVACIÓN

## Foco Principal: *Ideas*

Los gerentes de innovación tienden a ser creativos, innovadores y abiertos de mente. Son solucionadores estratégicos de problemas, que están motivados por las oportunidades para utilizar la innovación en su trabajo. Si bien tienden a orientarse a la perspectiva amplia y están dispuestos a abrazar el cambio, pueden perderse oportunidades para introducir soluciones prácticas o pueden aburrirse con las actividades mundanas, pero necesarias para el trabajo diario.



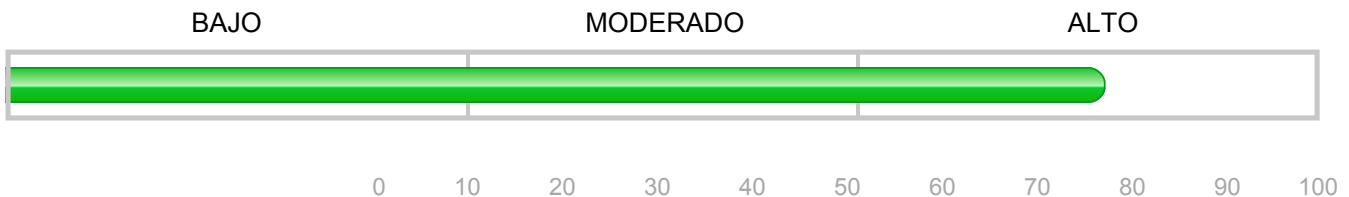
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Escalas Clave</b>	Curiosidad											
	Estética											
<b>Consejos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La innovación y la creatividad son importantes para el liderazgo exitoso. Sin embargo, recuerde que no todas las tareas requieren una solución novedosa. Cuando resuelva problemas, trate de determinar si una solución aceptable ya existe.</li> <li>• Cuando evalúe problemas, usted puede disfrutar pensar más en los factores estratégicos, de largo plazo, que en los actuales. Asegúrese de considerar también las implicancias de corto plazo de esos factores.</li> <li>• Asegúrese de tener un soporte lógico de sus ideas y preséntelo cuidadosamente. Usted necesita vender sus ideas a otros para asegurar su compromiso y soporte. Solicite retroalimentación de sus colegas acerca de sus ideas y de qué tan bien las está comunicando a otros.</li> </ul>											
<b>Sesgos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted tiende a enfocarse en la función por sobre la forma cuando se trata de los productos del trabajo. Aunque su enfoque operacional tiene beneficios, recuerde que algunos de sus colaboradores pondrán más énfasis en el estilo y la apariencia visual.</li> <li>• Como gerente, usted establece un ejemplo para sus reportes directos cuando se trata de la calidad de los productos del trabajo. Asegúrese de poner atención a los aspectos relacionados con el marketing y consulte con otros acerca de la apariencia y sensación de los productos.</li> <li>• Usted probablemente valora un ambiente de trabajo funcional y pone poco énfasis en la apariencia artística o el estilo. Recuerde que algunas personas se sentirán más cómodas trabajando en ambientes estéticamente agradables.</li> </ul>											



# GESTIONAR INFLUENCIA

## Foco Principal: *Influencia*

Los gerentes de influencia tienen habilidad para comunicar, establecer redes y desarrollar conexiones. Tienden a utilizar sus habilidades de construcción de relaciones y su influencia social para conectar y motivar a su equipo. Dado que disfrutan la interacción social constante, a veces confunden la actividad social con la productividad o pueden distraer a quienes están tratando de completar el trabajo.



<b>Escalas Clave</b>	Sociabilidad	
	Afiliación	
<b>Consejos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted probablemente obtiene energía de interactuar y trabajar con otros. Dedique algo de tiempo a trabajar por sí solo también. Los gerentes efectivos se mueven fácilmente entre el trabajo individual y las tareas realizadas en equipo.</li> <li>• Sea consciente de que su alta energía y presencia social puede abrumar a sus pares y subordinados. Asegúrese de darles la posibilidad de hablar y no olvide escuchar sus opiniones.</li> <li>• Usted probablemente conozca a muchas personas en su organización y esa es una característica de los líderes exitosos. Asegúrese de aprovechar sus múltiples relaciones a lo largo de la organización para lograr que las cosas sucedan.</li> </ul>	
<b>Sesgos Gerenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dado que valora la toma de decisiones en grupo, puede tender a confiar demasiado en ellas. Recuerde que algunas decisiones debería tomarlas solo, mientras que otros temas son mejor decididos en grupo.</li> <li>• Usted pone un gran valor en una política de puertas abiertas. Su equipo probablemente apreciará su accesibilidad, cercanía y disposición a tomarse el tiempo para discutir cómo están trabajando en conjunto, pero asegúrese de saber cuándo es el momento de cerrar la puerta.</li> <li>• Dado que disfruta enormemente la interacción social constante, a veces puede confundir la actividad con la productividad. Trate de diferenciar qué actividades están contribuyendo a la productividad y cuáles la limitan.</li> </ul>	



# GESTIONAR DATOS

## Foco Principal: *Información*

Los gerentes de datos tienen habilidad para analizar las relaciones entre variables, identificar tendencias en los datos y tienden a establecer autoridad en base a su habilidad técnica. Disfrutan mantenerse al día de las tendencias de la industria y prefieren utilizar la tecnología para resolver los problemas. Dado que pueden tener una preferencia fuerte por trabajar con datos y tecnología, pueden subestimar la importancia de administrar a las personas o tener poca tolerancia con los individuos que prefieren un enfoque más intuitivo para la toma de decisiones.

