

¿Qué características **de liderazgo predicen el éxito en LATAM?**

Una investigación para descubrir las características de personalidad que corresponden a los líderes más exitosos de LATAM.



Introducción.

El proceso de selección de las empresas es crítico para identificar a los colaboradores que contribuirán al crecimiento y fortalecimiento de la organización en el largo plazo. Uno de los roles que tiene más relevancia por las implicaciones en los resultados de negocio es el de Liderazgo.

Existen distintas descripciones de características de liderazgo que sirven para comparar candidatos y seleccionar a los mejores. Sin embargo, por una parte, han sido creadas ya sea bajo una perspectiva general o han tenido un origen cultural específico. Por otra parte, en su gran mayoría, muchas de las descripciones carecen de métodos de diseño con validez científica.

Por esta razón, Hogan, en conjunto con sus distribuidores de Latinoamérica, incluyendo los países de México (HRTools), Colombia (Thuoper), Brasil (Atelié), Chile (Alto Impacto) y Argentina (Compass); decidimos conducir una investigación a mediados del 2020 para descubrir las características de personalidad que predigan el éxito en los resultados de los líderes; específicamente bajo las características del mercado y el contexto latinoamericano (LATAM).

Las características que se obtuvieron en este estudio corresponden a líderes que laboran en la región LATAM; ya sea originarios de la región o que provengan de una región distinta, para predecir el éxito en el desempeño del liderazgo en este contexto. El rol de liderazgo LATAM es descrito como responsable de establecer las políticas generales, ser responsable de la planeación estratégica, así como de las inversiones y dirigir el trabajo en la organización. Con esta descripción del rol, Hogan realizó la investigación que presentamos en este documento.

¿Por qué tomar en cuenta a la personalidad en el desempeño de un rol?

Cuando estamos por contratar o promover a alguien, siempre tenemos en cuenta sus años de experiencia, su conocimiento técnico, así como sus habilidades. Todos esos elementos son importantes en la toma de decisiones de talento, sin embargo, para conocer el potencial de una persona debemos conocer cómo se comportará.

Por una parte, los conocimientos y experiencia técnica requeridos por el puesto, pero de igual importancia es la personalidad, porque dependiendo del perfil de cada persona, esta podrá tener mayor o menor éxito en el ejercicio de un rol particular. Esta es la razón por la cual cada vez, más organizaciones aplican tests de personalidad.



A través de las investigaciones de Hogan sobre la personalidad en el entorno laboral, se han llegado a varias conclusiones que nos hacen ver su impacto en el desempeño:



- La personalidad es consistente en toda situación, esto nos permite predecir un comportamiento típico.
- La personalidad puede ser medida por medio de tests psicométricos válidos y confiables que se basen en una investigación científica.
- La personalidad nos permite conocer el desempeño de las personas ante cualquier rol, por lo cual predice el desempeño en posiciones de liderazgo.

Es por esto, por lo que Hogan toma esta premisa para crear un perfil de Líder Latinoamericano con base en los rasgos de personalidad.

¿Cómo se determinaron las características de personalidad asociadas al liderazgo LATAM?

A continuación, mostramos de forma sintetizada los pasos que se llevaron a cabo para el proceso de investigación en la creación del perfil de un Líder exitoso en Latinoamérica:

1. Análisis de la posición

Se recolectaron evidencias cuantitativas y cualitativas de los requerimientos necesarios para la posición del Líder LATAM por medio de distintas prácticas como: Análisis y revisión de la posición, Identificación y recolección de la opinión de Expertos en la materia, la realización de Focus Group y la Administración del Hogan Job Evaluation Tool.

Algunas de las preguntas exploradas en estas prácticas fueron: Bajo el contexto latinoamericano, ¿cuáles características llevan el éxito?, ¿qué características llevan a los líderes a fallar?, ¿cuáles son los motivadores más comunes en este rol?, ¿cuáles son otras mediciones importantes para el éxito? Y ¿cuáles son las competencias más importantes que debe tener el Líder Latinoamericano?

2. Evidencia de Validez Generalizada

Con el objetivo de identificar las escalas de evaluación predictivas de las características y competencias consideradas críticas para el desempeño exitoso en el trabajo, se tomó como base para el análisis el archivo de investigaciones previas y Benchmarks de Hogan.

3. Creación/Descripción del Perfil

Tras el análisis de toda la información, se tomaron datos que concluían y acordaban qué escalas representaban en Hogan los comportamientos, valores, indispensables para un desempeño impecable en esta posición, las cuales presentamos a continuación.

Perfil de Líder Latinoamericano exitoso

El resultado de la investigación fue un perfil de personalidad basado en la ciencia que predice el desempeño exitoso del liderazgo en LATAM. Es decir, un perfil para líderes locales y/o líderes que serán asignados a alguna región LATAM. Dicho perfil puede ser utilizado en temas de Reclutamiento, Desarrollo, Planes de sucesión y Plan de Carrera.

Las características que predicen el éxito para los líderes en LATAM son:

Los comportamientos más observables

Serenidad

Líderes que muestran confianza y aceptación de sí mismas, capaces de manejar la presión y las condiciones estresantes, con equilibrio emocional y optimistas.

Se adaptan adecuadamente a situaciones cambiantes.

Impulso

Son competitivas y energéticas, se orientan al logro y al resultado. Muestran seguridad en sí mismas ante los demás y suelen adoptar posiciones de liderazgo. Toman la iniciativa y dirigen a otros.

Comunicación

Son vistas como perceptivas, con tacto y socialmente sensibles. Se ganan la confianza de otros fácilmente, toman en cuenta las opiniones de otros y logran construir relaciones cercanas y mantenerlas a largo plazo.

Orientación al aprendizaje

Disfrutan aprender y actualizarse en temas de su área de negocio; se percibe como



La forma en la que reaccionan ante los obstáculos

Asertividad

Mantienen la confianza, son decididas, no temen cometer errores, abiertas a la innovación y dispuestas a aceptar retos.

Son personas asertivas al expresar su postura y se sienten cómodas en situaciones inciertas.

Cooperación

Son personas que buscan la integración y la interdependencia, consideran las solicitudes de los demás cuando es necesario.

Muestran solidaridad, se abren a la retroalimentación y son directas en su comunicación.

Autonomía

Son capaces de trabajar de manera independiente, son autosuficientes y emprendedoras.

Se muestran como una persona autónoma, dispuesta a tomar la iniciativa y capaz de manejar conflictos y desacuerdos. Desafía la autoridad.

Lo que mueve a los Líderes LATAM exitosos

Orientación al logro

Valoran la competencia, el logro y el ser visto como influyente; se motivan con los retos, la competencia, y un estilo de vida organizado alrededor del éxito material.

Consideración de los demás

Además de orientarse a los resultados, disfrutan de ayudar activamente a otros y mejorar la sociedad; tienen interés especial por proporcionar un buen servicio al cliente, y construir un mejor lugar de trabajo.

Interacción social

Valoran las interacciones sociales que son frecuentes y variadas; se interesan en formar relaciones profesionales y tener un sentido de pertenecer a un grupo o una organización.

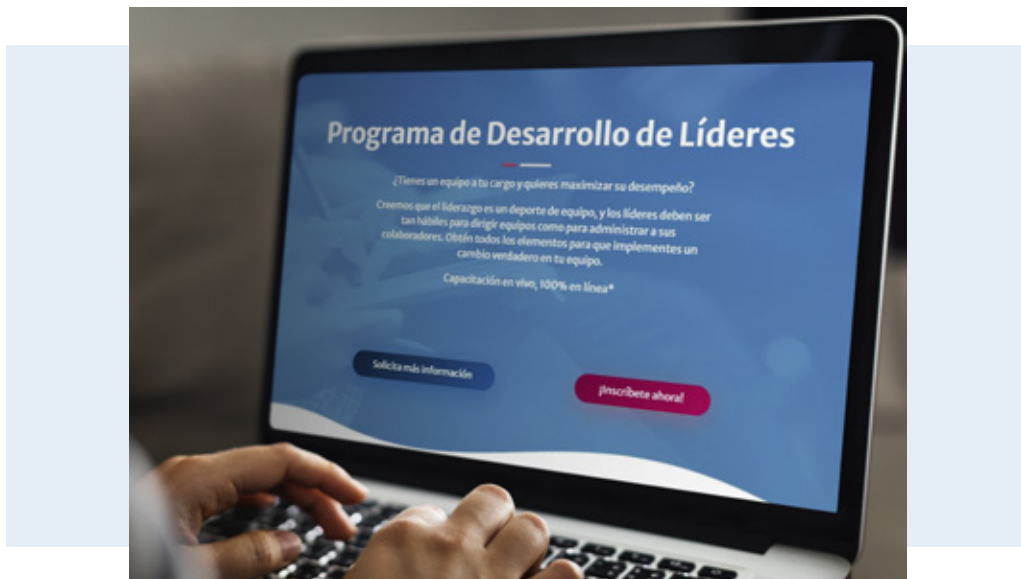
Balance entre la Innovación y la Tradición

Valoran lo que es similar entre la organización y las perspectivas de los colaboradores sobre la tradición, la historia y las virtudes antiguas. Honran la historia de la empresa, al mismo tiempo que propician y valoran la innovación. Introspectiva y valora la capacitación constante.

Resultado Final

Al terminar el estudio, Hogan validó con evaluaciones de su archivo y correlacionó el éxito del perfil con relación a los resultados de negocio. Se condujo un estudio de validez, el cuál arrojó que al utilizar este perfil de Liderazgo LATAM, las compañías mejoran hasta un 28% en la efectividad de contratación, seleccionarían el 14% más de candidatos exitosos y reducirían en 14% la contratación de candidatos inefectivos.

Sabemos que es un reto para Recursos Humanos seleccionar, promocionar o contratar de forma certera y garantizando el alto desempeño de un líder; por lo que en HRTools queremos apoyar tus procesos de selección, promoción y desarrollo de liderazgo con base en un perfil de líder latinoamericano científicamente validado y único en el mundo.



Si eres un líder regístrate a nuestro [Programa de Desarrollo de Líderes](#), en donde obtendrás una metodología completa para maximizar el desempeño de tu equipo.

Como parte de este programa, te evaluarás con el perfil de Líder LATAM, explicada en este e-book. Tu equipo también será evaluado para conocer la forma en la que se desempeña, y con base a la información obtenida aprenderás actividades que podrás aplicar a tu equipo para elevar su desempeño.

Visita nuestro sitio web y síguenos en
redes sociales para aprender más.

hrtools.com.mx

