



TENDENCIAS DE PERSONALIDAD DE *LOS LÍDERES MEXICANOS*:

Combinando tradición y ambición

[HRTOOLS.COM.MX](https://hrtools.com.mx)



EBOOK - MAYO 2025



Con una de las economías más grandes de Latinoamérica, México es reconocido por su vibrante panorama empresarial, que combina tradición y modernidad.

Sede de numerosas empresas de renombre mundial, México desempeña un papel fundamental en las telecomunicaciones, la manufactura, la energía y la producción de alimentos. México es un centro vital para el comercio y la inversión internacionales gracias a su ubicación estratégica, su mano de obra calificada y sus amplios acuerdos comerciales, incluyendo el Tratado entre Estados Unidos, México y Canadá (T-MEC). Comprender estas dinámicas de mercado nos ayuda a contextualizar las motivaciones, los comportamientos y los estilos de liderazgo de los líderes mexicanos.

Hogan Assessments ha recopilado datos de personalidad de empleados y líderes de todo el mundo. El estudio comparativo de Hogan, realizado con más de 2,700 ejecutivos en México, abarca sectores que van desde la banca y los servicios financieros hasta la alimentación y bebidas, y la manufactura. La revisión de los datos de los líderes actuales en organizaciones mexicanas revela los estilos de liderazgo preferidos, las características que un país premia al ascender y castiga al no ascender, e incluso las preferencias y los sesgos inconscientes de los líderes organizacionales.

Combinando tradición y ambición

TENDENCIAS DE PERSONALIDAD DE LOS LÍDERES MEXICANOS:

Colaboramos con HRTools, distribuidor autorizado de Hogan Assessments en México, para obtener información única sobre las tendencias de personalidad de los líderes mexicanos. Al explorar cómo estos líderes se desenvuelven en el ámbito de la convivencia, el progreso y la búsqueda de significado, podemos descubrir información invaluable sobre la economía mexicana, en constante evolución y adaptación.



¿QUÉ BUSCAN

los líderes mexicanos?

El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias de Hogan (MVPI) mide los objetivos, valores, motivaciones e intereses fundamentales que determinan lo que las personas desean y buscan lograr. Esta evaluación ayuda a comprender la personalidad, es decir, los impulsores y motivadores de un individuo.

Tradicición

En el MVPI, la escala más alta para los líderes mexicanos es la Tradición. Quienes obtienen una puntuación alta en Tradición valoran la historia y los convencionalismos. Estas personas probablemente tienen altos estándares de conducta y principios bien establecidos que guían su toma de decisiones y su comportamiento. Se perciben como personas maduras y sensatas. Valoran las reglas, los

procedimientos establecidos y la formalidad. Se preocupan por mantener la tradición, las costumbres y los comportamientos socialmente aceptables.



Seguridad

Además, en comparación con los líderes globales, los líderes mexicanos obtienen una puntuación más alta en Seguridad, 13 puntos porcentuales por encima del promedio. Los líderes con una puntuación alta en Seguridad tienden a dar la impresión de ser más reacios al riesgo y pueden ser menos propensos a recompensar a quienes asumen riesgos. Estas personas se preocupan por la seguridad, desde la física hasta la emocional y la financiera. Nuestros hallazgos sugieren que los líderes mexicanos prefieren orientar su vida laboral en torno a la estructura y la previsibilidad, especialmente en comparación con otros ejecutivos a nivel mundial.

Según Victoria Zapata, CEO de HRTools, estas elevaciones del MVPI son muy comunes en el coaching de ejecutivos. Estos líderes pueden percibir que otros miembros de su

equipo alteran lo que han construido con tanto esfuerzo. Por otro lado, pueden estar dispuestos a impulsar el negocio y buscar nuevas formas de liderarlo sin olvidar el pasado. Zapata coacheó a un líder que estaba desarrollando una nueva estrategia comercial con ideas innovadoras. Sin embargo, también quería honrar la historia de la empresa. Aunque el líder sabía que debía romper con algunos puntos, se mostró reacio a avanzar hasta sentirse cómodo respondiendo preguntas sobre las incertidumbres.

El liderazgo requiere gestionar la incertidumbre y un progreso acelerado en casi todas las industrias. Los ejecutivos mexicanos podrían enfrentarse a una paradoja al tomar decisiones y posicionar sus negocios en una posición ventajosa.





¿Los líderes mexicanos CÓMO CONSIGUEN lo que *desean*?

El Inventario de Personalidad de Hogan (IPH) mide cómo nos relacionamos con los demás cuando estamos en nuestro mejor momento. Proporciona información valiosa sobre cómo trabajan las personas, cómo lideran y cómo alcanzan el éxito.

Ambición

En cuanto al lado positivo de la personalidad, la ambición es la puntuación más alta en la escala del IPH para los líderes mexicanos. Los líderes mexicanos obtienen una puntuación 11 puntos porcentuales superior a la media mundial en esta escala. La ambición se refiere a mostrarse seguro de sí mismo, con capacidad de liderazgo y competitivo. Quienes obtienen una puntuación alta en ambición se centran en lograr resultados, tomar la iniciativa en las tareas laborales y querer ascender en la organización. Sin embargo, también pueden competir internamente con compañeros o subordinados. Pueden asumir que tienen todas las respuestas y no buscar la opinión de los demás para generar ideas o tomar decisiones estratégicas.



Estabilidad *Emocional*

La segunda escala más alta del IPH para los líderes mexicanos es Estabilidad Emocional, el grado en que una persona se percibe como resiliente, optimista y serena. Los líderes mexicanos obtienen una puntuación 13 puntos porcentuales superior a la del índice de referencia ejecutivo global. Quienes obtienen una puntuación alta en Estabilidad Emocional se muestran seguros de sí mismos, tolerantes y estables bajo presión. Es probable que se adapten bien a entornos nuevos y diferentes, así como a cargas de trabajo intensas. Mantienen la calma bajo presión, evitan reaccionar de forma exagerada y gestionan bien los factores de estrés. Sin embargo, debido a que estas personas son naturalmente tranquilas y serenas, pueden no darse cuenta de cuando sus compañeros de equipo o colegas están estresados o cuándo un problema requiere atención urgente. En consecuencia, pueden parecer carentes de empatía, ignorar la retroalimentación crítica o pueden superar sus errores con demasiada rapidez.

Zapata afirmó: “La resiliencia y el empuje son indispensables para el éxito en México. Competir y ganar son objetivos comunes para los ejecutivos. ¡Incluso tenemos chistes populares sobre cómo un mexicano puede desafiar y ganar fácilmente a personas de otros países!”. Entre los desafíos comunes en las

sesiones de coaching se encuentra la competencia interna en la organización, incluso con compañeros de equipo. Cuando los líderes son conscientes de su situación, comprenden que este estilo competitivo puede ser difícil de seguir para los miembros del equipo y puede obstaculizar su rendimiento. Cuando comprenden las implicaciones, les resulta más fácil encontrar maneras de afrontar los desafíos. Empiezan a usar la misma fortaleza para superar el desafío del equipo, en lugar de provocarlo.

En conjunto, la energía y el empuje de los líderes mexicanos los impulsan a tomar la iniciativa y gestionar proyectos desafiantes. Sin embargo, estos líderes deben contabilizar y supervisar regularmente la carga de trabajo y los niveles de estrés de sus subordinados y equipos, ya que quienes lideran pueden no ser tan ambiciosos ni tolerantes al estrés.

LA RESILIENCIA Y EL EMPUJE son indispensables para el éxito en México Competir y ganar son objetivos comunes para los ejecutivos.



¿QUÉ OBSTACULIZARÁ a los líderes mexicanos?

Los líderes mexicanos muestran un hallazgo interesante en la Encuesta de Desarrollo de Hogan (HDS). La HDS mide las fortalezas sobreexplotadas, llamadas descarriladores, que surgen durante momentos de mayor tensión, presión o aburrimiento. Si no se gestionan, estas cualidades pueden dañar la reputación y las relaciones personales, arruinando la carrera y el éxito.

Arrogante

El descarrilador más puntuado por los ejecutivos mexicanos es la Arrogancia, una tendencia a sentirse con derecho y engreído en momentos de estrés y presión. Estos líderes obtienen una puntuación 14 puntos porcentuales superior a la del líder global. Quienes obtienen una puntuación alta en Arrogancia tienden a ser percibidos como enérgicos, asertivos y visionarios. Sin embargo, cuando los líderes abusan de esta fortaleza, sobreestiman sus capacidades, ignoran sus deficiencias y culpan a otros de sus errores. Puede ser difícil trabajar con estos líderes, ya que se creen con derecho a un trato especial, ignoran la retroalimentación e intimidan a sus subordinados con comportamientos abusivos.



Cauteloso

Por otro lado, el factor de riesgo más bajo para los ejecutivos mexicanos es el Cauteloso del HDS, 11 puntos porcentuales por debajo del de otros líderes globales. Los líderes con una puntuación alta en Cauteloso tienden a ser reacios al riesgo y excesivamente cuidadosos. Por el contrario, los líderes con una puntuación baja en Cauteloso pueden ser decisivos, no temerosos de cometer errores y dispuestos a aceptar los desafíos según se presenten. Estas personas tienden a ser percibidas como activas, seguras de sí mismas y racionales. Sin embargo, a veces pueden ser imprudentes en la toma de decisiones y desdeñosos con las críticas. Curiosamente, la alta Seguridad de los líderes mexicanos puede verse mitigada por su baja Cautela. Estos líderes tienden a anhelar estructura, estabilidad y orden, pero aun así están dispuestos a asumir riesgos si es necesario para asegurar la estabilidad a largo plazo.

Zapata compartió otro dicho popular en México: “Me doblo, pero no me quiebro”. Al entrenar a líderes con alta

Audacia y baja Cautela, Zapata y su equipo se preparan para ser pacientes y ayudar al ejecutivo a reconocer las implicaciones de su comportamiento. La paciencia y la escucha activa, incluyendo la imitación, son esenciales para ayudar a desarrollar

la conciencia de las implicaciones de los comportamientos. Cuando la autoconciencia de los líderes entra en la conversación, comprenden que están perdiendo oportunidades de aprendizaje y que escuchar la retroalimentación es necesario para seguir creciendo. Finalmente, estos líderes comienzan por tomar medidas para mejorar y comprender que necesitan humildad para tener éxito.

**ME DOBLO, PERO
NO ME QUIEBRO.**

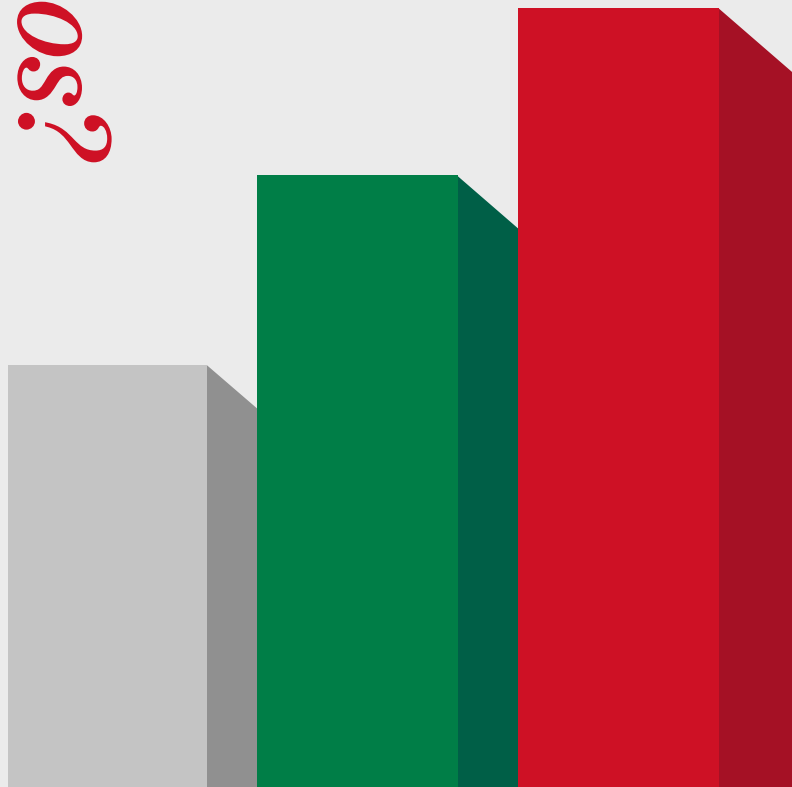




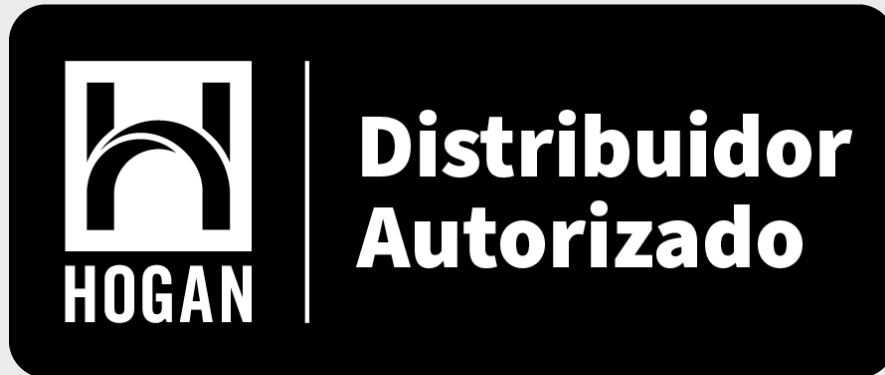
Zapata profundiza en un caso práctico particular de su práctica de coaching. Un nuevo líder se incorporó a un nuevo equipo dentro de la misma organización, compuesto por miembros con alta ambición, audacia y tradición. Esto generó un conflicto interno. A pesar de que el nuevo líder cumplía con los requisitos técnicos y contaba con experiencia exitosa en otra área de la organización, este ejecutivo fracasó en su liderazgo y tuvo que ser destituido. ¿Por qué? Carecía de la fuerza para dominar al equipo. La cultura de fuerte tradición del equipo, combinada con el impulso competitivo y las actitudes arrogantes, resultaba demasiado difícil de gestionar para el nuevo líder.

En conclusión, comprender qué motiva a los líderes mexicanos, cómo alcanzan el éxito y qué posibles obstáculos enfrentan proporciona información valiosa sobre su estilo de liderazgo y su eficacia. Impulsados por los valores de Tradición y Seguridad MVPI, estos líderes priorizan la estructura, la estabilidad y el apego a las normas establecidas. Su Ambición y Estabilidad Emocional HPI reflejan un enfoque de liderazgo seguro y sereno, lo que les permite destacar en entornos de alta presión. Sin embargo, para mantener el éxito a largo plazo, deben ser conscientes del impacto de sus tendencias HDS Arrogante y evitar pasar por alto las necesidades y perspectivas de sus equipos. Al aprovechar sus fortalezas y gestionar posibles obstáculos, los ejecutivos mexicanos pueden continuar liderando con integridad, resiliencia y visión de futuro.

¿QUÉ PODEMOS APRENDER de los líderes mexicanos?



Creado en cooperación con
Hogan Assessments.



Traducción de
María Victoria Zapata Guerrero

