

# Herramientas para el desarrollo ejecutivo

Muchas organizaciones que desean crecer, evolucionar y valorar si tienen el "talento correcto" para dar un firme soporte a los proyectos, saben que las palancas para mover el cambio con seguridad son sus ejecutivos que dirigen con compromiso al personal a través del liderazgo.

Durante la última década se han popularizado herramientas psicosociales que explican la forma cómo reaccionan las personas ante las presiones, la comunicación, los conflictos, la relación con superiores, con colaboradores y el sistema de trabajo.

A diferencia de las pruebas psicológicas tradicionales que parten de un modelo psicológico clínico para identificar los rasgos y trastornos de carácter, estas pruebas ayudan a entender la interacción y el estilo interpersonal de los evaluados, les explican sus fortalezas y la manera de enfrentar sus debilidades en un entorno de trabajo.

La aplicación de estas pruebas ha ayudado a entender los estilos extrovertidos e introvertidos, las personas analíticas y distantes de las cálidas y afectivas entre otros estilos.

Al poder visualizar ciertos ángulos de la personalidad en forma constructiva y proactiva los evaluados pueden comprender su manera usual de comportarse ante determinados estímulos, su manera de percibir el mundo de trabajo y la forma de contribuir a los equipos sin tener que ser diferentes y sin tener que juzgar a los demás por no tener el mismo estilo interpersonal.

Cuando los estilos identificados se comparten entre los compañeros del equipo el re-

sultado es un grupo integrado que se acepta, se entiende en un nivel más profundo y sabe comunicarse mejor considerando las individualidades.

Guadalupe Lepe, CEO y directora comercial de Human Development Solutions, firma de consultoría especializados en diagnóstico de talento y desarrollo, comparte cómo algunas de estas herramientas funcionan en la práctica. El grupo de instrumentos que la empresa utiliza son la prueba de personalidad de Myers Briggs (FIRO, Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) y el Inventario de Conflictos de Thomas Kilmann.

Con ellos los consultores ayudan a las organizaciones a trabajar con una comunicación sana, las personas reciben retroalimentación sobre la forma como manejan sus necesidades de control, de inclusión, de afecto, de influencia, de ser tomados en cuenta y la "química del equipo", es decir cómo perciben su compatibilidad y afinidad.

Los colaboradores no siempre expresan lo que desean o necesitan, a veces la gente puede estar aislada pero puede necesitar afecto que se expresa en frustración y desmotivación.

Para Guadalupe Lepe "contar con diagnósticos es como tener una brújula que permite saber a dónde dirigirse", por ello es importante revisar las características de la persona con la del puesto y con las del equipo en el que participa. Este conocimiento permite elegir a los mejores candidatos para las posiciones, ayuda a retroalimentar a las personas sobre sus necesidades y recursos y encontrar el camino para mejorar su interacción e integración.

Guadalupe Lepe.



## "Herramientas para el desarrollo ejecutivo"

Entrevista con Guadalupe Lepe, CEO de HDS

Fuente: *Periódico Reforma, Sección Empresas en Reforma, Capital Humano*

1 de marzo de 2016, México, D.F.

Human Development Solutions • [www.humandevolutionsolutions.com](http://www.humandevolutionsolutions.com)