

CliftonStrengths® para gerentes

Bienvenido a CliftonStrengths para Gerentes, el informe que lo guía a través de sus talentos únicos y de forma en que puede utilizarlos para tener éxito en su rol.

Diseñamos este informe para facilitar sus días, aportar claridad a su rol y fortalecer su práctica gerencial.

Utilice este informe para conocer sus resultados y comprender mejor lo que naturalmente hace mejor como gerente. Luego, implemente las medidas en sus responsabilidades de rol a partir de hoy.

SUS 10 MEJORES TEMAS:

1. Significación

Busque oportunidades para hacer un trabajo importante donde pueda ayudar a los aumentar a subir el estándar.

2. Futurista

Comparta sus visiones para un futuro mejor.

3. Individualización

Aprecie la singularidad de cada persona que conoce.

4. Enfoque

Establezca metas específicas con plazos determinados para motivarse.

5. Maximizador

Esfuércese por lograr la excelencia y aliente a los demás a hacer lo mismo.

6. Estratégico

Siempre tenga al menos tres opciones en mente para que pueda adaptarse en caso de que las circunstancias cambien.

7. Aprender

Utilice su pasión por aprender para brindar más valor a su vida y la de los demás.

8. Logrador

Aporta intensidad y esfuerzo a las áreas más importantes de su vida.

9. Responsabilidad

Hágase responsable de lo que más le importa.

10. Creencia

Honre sus valores, ya que estos lo mantendrán en el camino durante los tiempos difíciles..

Cada tema está en consonancia con un dominio de liderazgo

■ Temas de **EJECUCIÓN** lo ayudan a hacer que las cosas sucedan.

■ Temas de **CONSTRUYENDO RELACIONES** lo ayudan a desarrollar relaciones fuertes que mantienen unido al equipo.

■ Temas de **INFLUENCIA** lo ayudan a hacerse cargo, expresar lo que piensa y asegurarse de que se escuche la opinión de los demás.

■ Temas de **PENSAMIENTO ESTRATÉGICO** lo ayudan a absorber y analizar la información que mejora la toma de decisiones.

Una mejor gestión comienza aquí



1. Significación
2. Futurista
3. Individualización
4. Enfoque
5. Maximizador
6. Estratégico
7. Aprendizador
8. Logrador
9. Responsabilidad
10. Creencia

El rol más importante para alcanzar el éxito en cualquier organización es el de un gerente. Su rol es esencial, y desafiante, y sabemos que la mejor manera de *liderar con confianza* y *liderar adecuadamente* es liderar con sus fortalezas.

Su perfil distintivo de CliftonStrengths lo distingue de cualquier otro gerente. Más arriba se encuentra su ADN de talento, que se muestra en orden en función sus respuestas a la evaluación.

Conozca sus fortalezas más poderosas

Los primeros 10 temas son sus más dominantes. En este informe se describe cómo cada uno de ellos le ofrece una ventaja en su práctica de gestión. Sin embargo, para comprender plenamente su ADN de talento, debe saber que sus cinco primeros temas; los que se destacan en casi todo lo que hace, son los *más poderosos* de sus diez dominantes. Tómese el tiempo necesario para aprender más sobre ellos.

Descubra maneras prácticas de aplicarlas

Incorpore sus fortalezas en su rutina diaria: desde las conversaciones individuales que ya tiene y las reuniones de equipo que ya realiza, hasta la manera en que planifica y supervisa estratégicamente los procesos.

Cada página de temas incluye:

- **Cómo ese tema contribuye a su éxito**
- **Cómo ese tema podría interponerse en su camino hacia el éxito**
- **Elementos de acción que puede implementar inmediatamente**

Utilícelas

La mayor expectativa respecto de un excelente gerente es que mantenga **una conversación significativa todas las semanas con cada miembro del equipo acerca de los objetivos** que este se plantea. Siga leyendo este informe para aprender cómo aplicar mejor sus fortalezas en cada una de esas conversaciones para trabajar con los miembros de su equipo y lograr esos objetivos.

Ya sea que usted busque una mejor manera de gestionar con más confianza una reunión que comienza en 30 minutos, o soluciones o estrategias a largo plazo, el tema de este informe es claro: **Utilizar sus fortalezas para convertirse en un mejor gerente.**



INFLUENCIA

1. Significación

Quiere que su trabajo tenga un gran impacto. Es independiente y le da prioridad a los proyectos basados en el nivel de influencia que tendrán en su organización o en las personas con las que se relaciona.

Cómo este tema contribuye a su éxito

Está decidido a marcar la diferencia y su equipo lo nota. Al enfocarse en los resultados de su trabajo, ayuda a los miembros del equipo a sentirse orgullosos del trabajo que hacen cada día.

Su deseo de dejar un legado inspira a su equipo. Si anima a sus colaboradores a pensar en el efecto duradero de su trabajo, los impulsa a hacer grandes cosas. Su búsqueda de una significación duradera mantiene a su equipo enfocado en el futuro y en cómo se conecta con el momento actual.

Se esfuerza por hacer que los miembros de su equipo sean mejores profesional y personalmente. Continuar estableciendo estándares altos con respecto a lo que usted y sus colaboradores hacen fortalece aún más los resultados duraderos.

Cómo este tema podría interponerse en su camino hacia el éxito

- Como gerente, es posible que usted no reciba reconocimiento por su éxito, y eso no está mal. Aprecie los esfuerzos de los miembros de su equipo y asegúrese de que reciban los elogios que merecen. Preocúpese menos por su propio reconocimiento y mantenga el enfoque en su equipo.
- Cuando cree que alguien minimiza su contribución, usted tiene más tendencia a frustrarse que otras personas. Pensar en los éxitos de su equipo ayudará a evitar que esta frustración debilite su progreso.
- Cuando se enfoca en marcar la diferencia, usted tiende a pasar por alto los logros que otras personas podrían realmente valorar. Involucrar a los demás en una conversación sobre lo que ven como importante puede ayudarlo a enorgullecerse de sus logros.

PUNTOS DE ACCIÓN

Cómo aplicar Significación como gerente

Este tema le da una ventaja; a continuación le mostramos cómo usarla.

- Sepa cómo quieren ser reconocidos los miembros del equipo.** Pregúnteles: ¿Cómo define o describe la excelencia en su rol? ¿Por qué se le conoce? ¿Por qué le gustaría ser conocido? Las respuestas a estas preguntas revelarán las expectativas de los colaboradores y le brindarán a usted percepciones para instruirlos.
- Sepa cuál es la audiencia, o la persona, a la que los miembros de su equipo consideran más importante.** Hágale las siguientes preguntas a cada miembro del equipo: ¿La aprobación de quién valora más? ¿Qué opinión aprecia más? ¿El apoyo de quién le importa más? Utilice esta información para garantizar que los colaboradores reciban el reconocimiento más significativo para ellos.
- Comparta los objetivos más importantes del equipo con sus colaboradores.** Cuando los miembros de su equipo conocen sus objetivos para la organización y su equipo, se sienten inspirados a alinear su trabajo para cumplir con esas metas y priorizar sus proyectos según la influencia que tienen en el éxito del equipo.
- Identifique los éxitos recientes y comuníquelos a los demás.** Usted es el principal promotor y defensor de su equipo. Cuando el equipo alcance un objetivo, asegúrese de que todas las personas involucradas lo sepan. Recibir crédito por el trabajo que realizan motiva a los miembros del equipo a alcanzar niveles más altos de productividad y excelencia.

Reflexione para planificar para la acción

¿Hasta qué punto disfruta dar y recibir reconocimiento?

¿En qué aspectos puede establecer una conexión clara entre los proyectos de equipo y los objetivos de la organización?

Dentro de su reporte

Sus 10 primeros temas

Instrucciones para utilizar el reporte

Un recurso que lo ayudará a lograr sus objetivos

CliftonStrengths® para gerentes

Donald Clifton | 12-30-1999

Bienvenido a CliftonStrengths para Gerentes, el informe que lo guía a través de sus talentos únicos y de forma en que puede utilizarlos para tener éxito en su rol.

Diseñamos este informe para facilitar sus días, aportar claridad a su rol y fortalecer su práctica gerencial. Utilice este informe para conocer sus resultados y comprender mejor lo que naturalmente hace mejor como gerente. Luego, implemente las medidas en sus responsabilidades de hoy a partir de hoy.

Sus 10 Mejores Temas:

- 1. Significación**
Busque oportunidades para hacer un trabajo importante donde pueda ayudar a los demás a subir el estándar.
- 2. Futurista**
Comparta sus visiones para un futuro mejor.
- 3. Individualización**
Atienda las necesidades de cada persona que conoce.
- 4. Enfoque**
Establezca metas específicas con plazos determinados para medirlas.
- 5. Maximizador**
Busque formas para lograr la excelencia y alerte a los demás a hacer lo mismo.
- 6. Estratégico**
Siempre tenga al menos tres opciones en mente para que pueda adaptarse en caso de que las circunstancias cambien.
- 7. Aprendizador**
Utilice su pasión por aprender para brindar más valor a su vida y la de los demás.
- 8. Logrador**
Aportar intensidad y esfuerzo a las áreas más importantes de su vida.
- 9. Responsabilidad**
Hágase responsable de lo que más le importa.
- 10. Conciencia**
Mantenga sus valores, ya que estos lo mantendrán en el camino durante los tiempos difíciles.

Cada tema está en consonancia con un dominio del liderazgo:

- Temas de **EFICACIA** ayudan a hacer que las cosas sucedan.
- Temas de **CONTRIBUCIÓN RELACIONES** ayudan a desarrollar relaciones fuertes que mantienen vivo al equipo.
- Temas de **INFLUENCIA** ayudan a hacerse cargo, expresar lo que piensa y asignarle de qué se escucha la opinión de los demás.
- Temas de **PENAMIENTO ESTRATÉGICO** ayudan a absorber y analizar la información que mejora la toma de decisiones.

Copyright © 2000, 2021 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados.

CliftonStrengths® para gerentes

Donald Clifton | 12-30-1999

Una mejor gestión comienza aquí

- 1. Significación**
- 2. Futurista**
- 3. Individualización**
- 4. Enfoque**
- 5. Maximizador**
- 6. Estratégico**
- 7. Aprendizador**
- 8. Logrador**
- 9. Responsabilidad**
- 10. Conciencia**

El rol más importante para alcanzar el éxito en cualquier organización es el de un gerente. Su rol es esencial, y desafiante, y sabemos que la mejor manera de liderar con confianza y liderar adecuadamente es liderar con sus fortalezas.

Su perfil distintivo de CliftonStrengths lo distingue de cualquier otro gerente. Más arriba se encuentra su ADN de talento, que se muestra en orden en función sus respuestas a la evaluación.

Conozca sus fortalezas más poderosas
Los primeros 10 temas son sus más dominantes. En este informe se describe cómo cada uno de ellos le ofrece una ventaja en su práctica de gestión. Sin embargo, para comprender plenamente su ADN de talento, debe saber que sus cinco primeros temas, los que se destacan en cada todo lo que hace, son los más poderosos de sus diez dominantes. Tómese el tiempo necesario para aprender más sobre ellos.

Descubra maneras prácticas de aplicarlas
Incorpore sus fortalezas en su rutina diaria, desde las conversaciones individuales que ya tiene y las reuniones de equipo que ya realiza, hasta la manera en que planifica y supervisa estratégicamente los procesos.

Cada página de temas incluye:

- **Cómo ese tema contribuye a su éxito**
- **Cómo ese tema podría interponerse en su camino hacia el éxito**
- **Elementos de acción que puede implementar inmediatamente**

Utilícese
La mayor expectativa respecto de un excelente gerente es que mantenga una conversación significativa todos las semanas con cada miembro del equipo acerca de los objetivos que este se plantea. Si ya leyendo este informe para aprender cómo aplicar mejor sus fortalezas en cada una de esas conversaciones para trabajar con los miembros de su equipo y lograr esos objetivos.

Ya sea que usted busque una mejor manera de gestionar con más confianza una reunión que comienza en 30 minutos, o soluciones o estrategias a largo plazo, el tema de más informe es clave. **Utilizar sus fortalezas para convertirse en un mejor gerente.**

Copyright © 2000, 2021 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados.

CliftonStrengths® para gerentes

Donald Clifton | 12-30-1999

Logre sus objetivos

Como gerente, usted es responsable del 70% de la variación en el desempeño del empleado de su equipo. Esto significa que usted tiene el poder de cambiar la trayectoria del desempeño de su equipo.

Con el compromiso de usar sus fortalezas, este informe se convierte en el primer paso que dará en el camino hacia una administración excepcional.

Escriba su objetivo más relevante en el centro del círculo. A continuación, piense en los temas que puede utilizar para lograr este objetivo con el fin de ayudarlo a responder las siguientes preguntas.

¿Cómo usará sus fortalezas para alcanzar este objetivo?

¿Cómo sabrá que ha tenido éxito?

Copyright © 2000, 2021 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados.

Una página de temas para cada uno de sus 10 primeros temas con perspectivas, elementos de acción y preguntas de reflexión específicas del gerente

