



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Inteligencia Conductual®

Jonh Doe
Gerente
TTI SUCCESS INSIGHTS



Omar Cosenza
ocosenza@cende.com.mx
www.cende.com.mx



INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se encuentra con el Talento

El informe de Inteligencia Conductual® fue diseñado para mejorar la comprensión de los talentos del individuo. El informe provee entendimiento sobre dos áreas diferentes: las conductas y la inteligencia emocional. La comprensión de las fortalezas y debilidades en estas dos áreas conducirá al desarrollo personal y profesional, y a un mayor nivel de satisfacción.

Lo que sigue a continuación es una visión exhaustiva de sus talentos personales en las dos secciones principales:

CONDUCTAS

Esta sección del informe está destinada a ayudarlo a obtener un mayor conocimiento de sí mismo y de los demás. La habilidad para interactuar en forma efectiva con las personas podría ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con una percepción acertada de sí mismo.

INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

Esta sección del informe brinda información acerca de su inteligencia emocional, la que, con dedicación y entrenamiento, puede impactar la manera en que Usted responde a situaciones cargadas emocionalmente. Asimismo, Usted mejorará su desempeño y toma de decisiones.

¿Es este informe 100% verdadero? Sí, no y tal vez. Estamos midiendo sólo la inteligencia emocional. Sólo presentamos información acerca de las áreas que presentan tendencias. Para mayor exactitud, te sugerimos hacer anotaciones en cada párrafo del informe, pero sólo después de haberlo cotejado con amigos o colegas para ver si están de acuerdo y luego puedas tratarlo con tu Consultor TTISI.



INTRODUCCIÓN Sección de Comportamientos

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento observable.

En este reporte se miden cuatro dimensiones de comportamiento normal. Estas son:

- Cómo responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

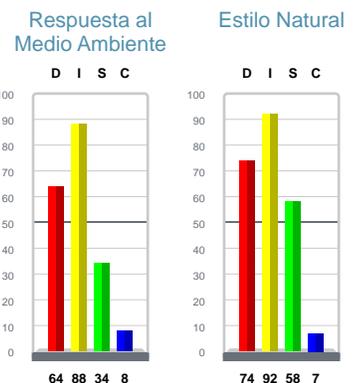


CARACTERÍSTICAS GENERALES

Con base en las respuestas de Jonh, este reporte presenta algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se señala también su comportamiento básico o natural. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Jonh preferiría hacer el trabajo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural de Jonh.

Jonh es una persona muy accesible, afectuosa y comprensiva. Busca la popularidad y el reconocimiento social. Le gusta tratar a los demás de modo amigable. Confía demasiado en la gente, lo que puede ocasionar que los demás intenten tomar ventaja de él. Influye en los demás gracias a la manera amable con que trata a las personas. Es muy optimista y, generalmente, tiene buen sentido del humor. Le gusta ayudar a la gente, formar equipos y participar activamente dentro de su organización. Confía en que obtendrá resultados a través del apoyo de otras personas. Prefiere trabajar en equipo. Le gusta formar parte de un grupo y es sociable. Suele dar la imagen de ser una persona muy adaptable socialmente, tanto en el trabajo como fuera de él. Puede ser amigable incluso con personas con estilos diferentes al suyo. Sabe disfrutar de lo que cada persona tiene que aportar en un grupo u organización. Como jefe, es capaz de hacer uso de sus buenas habilidades interpersonales para conformar un equipo e incrementar la participación de todos sus miembros.

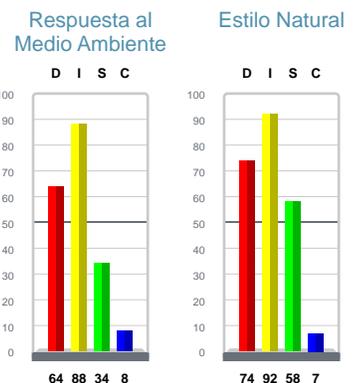
Puede llegar a una conclusión sin haber considerado todos los factores. A Jonh le gusta trabajar con un jefe que tome decisiones rápidas. Tiene una excelente cualidad para solucionar los problemas interpersonales. Cuando un problema le ocasiona mucha preocupación, espera que los demás lo escuchen y sientan empatía por él. Debido a la gran confianza que tiene en la gente y porque quiere caerle bien a los demás puede llegar a sobrevalorar las capacidades de otras personas. Tiene una habilidad especial para hacer que los demás escuchen los consejos o la retroalimentación que quiere darles. Hace que las personas se sientan cómodas con él y puedan así hablar abiertamente sobre casi cualquier tema.





CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

Generalmente, Jonh gesticula al hablar. Se siente a gusto con casi todas las personas y puede mostrarse informal y relajado con ellas. Incluso cuando trata con extraños Jonh hará lo posible por hacerles sentir bien. Evalúa a los demás por las capacidades que tienen para expresarse y para demostrar amabilidad. Posee una clara orientación hacia las personas, puede hablar de casi cualquier tema con cualquiera. Le es fácil convencer a los demás únicamente por la manera en que se expresa, en vez de recurrir a otro tipo de recursos. Una conversación con él pueda saltar rápidamente de un tema espontáneo y superficial a una discusión llena de argumentos. Es directo cuando quiere comunicar algo importante, aunque siempre procurará no perder el toque de amabilidad y confianza que lo caracteriza. Demuestra tener la habilidad tanto para escuchar, como para hablar.

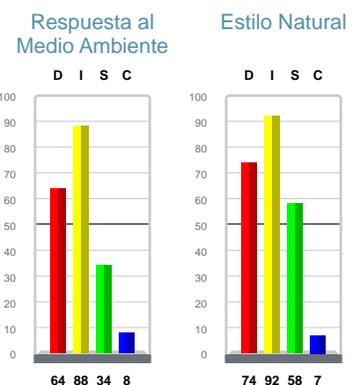




VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que Jonh aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que él juega en la organización. Al identificar las habilidades de Jonh, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.

- Es promotor de ideas o acciones.
- Tiene la confianza necesaria para llevar a cabo tareas difíciles.
- Confía en sí mismo.
- Alcanza sus objetivos a través de la gente.
- Puede apoyar u oponerse con energía.
- Está orientado hacia las personas.
- Expresa sus sentimientos.
- Se centra en sus propias ideas.
- Es optimista y entusiasta.



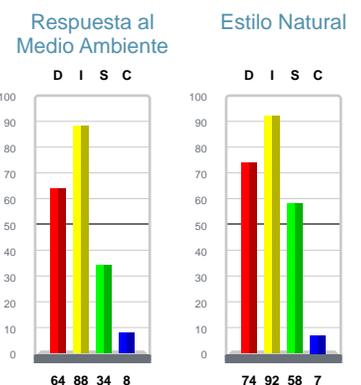


LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día en el trato con Jonh.

LO QUE SE DEBE HACER:

- Usar un discurso motivador cuando sea apropiado.
- Aportar ideas para llevar a cabo la acción.
- Cuando él recibe un "No" como respuesta, con seguridad lo volverá a intentar al día siguiente.
- Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- Aportar testimonios de gente que él considere importantes.
- Reforzarle su ego.
- Generar un ambiente cálido y amistoso.
- Hablar sobre él, sus aspiraciones y las opiniones que él encuentra estimulantes.
- Prestar atención a sus posibles errores.
- Definir los problemas por escrito.
- Preguntar sus opiniones e ideas con respecto a la gente.
- Comprender su naturaleza desafiante.



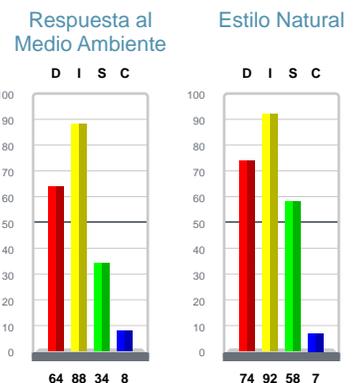


LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Jonh. Revise cada declaración con él, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen la calidad de la misma. Compartiendo esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación que sea efectivo y de mutuo acuerdo.

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- Ser paternalista.
- Hablar sin sentido.
- Dejarse dominar por su palabrería.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Dejar las decisiones "colgando en el aire".
- Ser condescendiente con él.
- Dirigir o proteger; controlar excesivamente la conversación.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Darle su opinión sin que se la pregunte.
- Comportarse de manera autoritaria.
- Ser brusco, frío o extremadamente callado.





ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Jonh con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más comunes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Jonh será más efectivo en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de adaptar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.

Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea preciso y realista.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizado o confuso.

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- Sea claro, específico, breve y concreto.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasivo y poco claro.
- Parecer desorganizado.

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Pregunte "¿cómo?", averigüe sus opiniones.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarle a responder rápidamente.

Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Evitar ser distante, frío o callado.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.

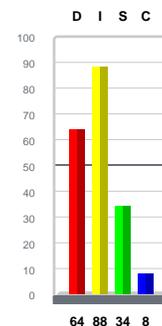


AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

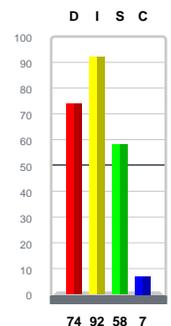
Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de Jonh. Las personas con limitada flexibilidad se encontrarán incómodas trabajando en un ambiente que no se describe en esta sección. Las personas que poseen dicha flexibilidad usarán su inteligencia para modificar su comportamiento y se sentirán bien en cualquier ambiente. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que Jonh necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Necesita tareas y funciones difíciles.
- Sentirse libre de controles y detalles.
- Trabajar con un equipo orientado a obtener resultados.
- Un ambiente dónde sus ideas puedan ser escuchadas.
- Funciones y responsabilidades que requieran de mucho contacto con la gente.
- Un jefe democrático con quien pueda compartir fácilmente opiniones.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





PERCEPCIONES

"Véase como lo ven los demás"

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que Jonh tiene sobre sí mismo y sobre cómo, bajo ciertas condiciones, lo ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

Generalmente se ve a usted mismo como:

- Entusiasta
- Encantador
- Persuasivo
- Extrovertido
- Inspirador
- Optimista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

BAJO PRESIÓN MODERADA O FATIGA, los demás lo ven como:

- Vanidoso
- Optimista en exceso
- Hablador
- No realista

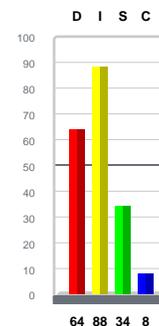
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás lo ven como:

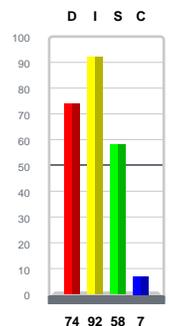
- Excesivamente confiado
- Poco atento a los demás
- Superficial
- Soñador



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Jonh, el reporte ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Magnético	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Calculador	Reflexivo	Versátil	Firme
Cooperador	Práctico	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Analítico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Jonh al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno necesita. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión para adaptarse al entorno.

PROBLEMAS - RETOS

Natural

Jonh es ambicioso a la hora de resolver problemas, demostrando una gran voluntad y necesidad de superar todos los obstáculos con que se encuentra. Jonh muestra una tendencia a tomar decisiones con escasa o ninguna vacilación.

Adaptado

Jonh no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, para adecuarse a su entorno actual.

PERSONAS - CONTACTOS

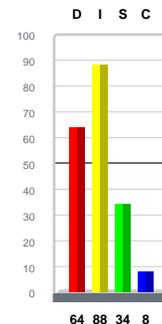
Natural

El estilo natural de Jonh es utilizar la persuasión y la emoción hasta el extremo. Es positivo y pretende vencer mediante sus cualidades personales y su facilidad de palabra. Convencerá a los demás de que lo que está diciendo no sólo es bueno, sino que es exactamente lo que se necesita. Demuestra gran entusiasmo por casi todos los proyectos.

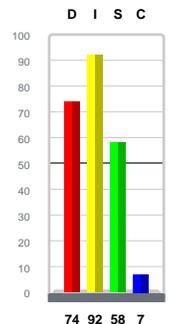
Adaptado

Jonh no ve ninguna necesidad de cambiar su estilo para persuadir a otras personas hacia su propio punto de vista. Cree que su estilo natural es el adecuado para el entorno en el que se encuentra.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

RITMO - CONSTANCIA

Natural

Jonh es prudente y firme. Le gustan los cambios si la dirección que se toma tiene sentido y es consecuente con el pasado. Se resiste a los cambios sin motivo.

Adaptado

Jonh siente la necesidad de movilidad y ausencia de rutina. Se siente cómodo manejando diversos proyectos a la vez y puede pasar de uno a otro muy fácilmente.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS

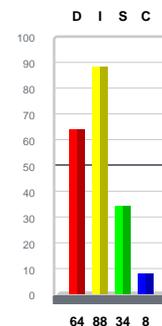
Natural

A Jonh le gusta tener libertad de acción. A veces, puede ser un tanto desafiante y rebelde. Puede tener poco tacto y diplomacia cuando se enfrenta con demasiadas restricciones o cuando éstas son irrazonables. Busca la aventura y el entusiasmo y quiere ser visto tal como él es en realidad.

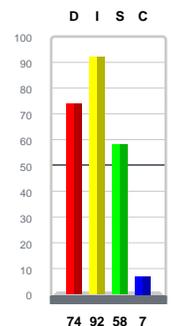
Adaptado

Jonh se siente un poco incómodo cuando se compara su estilo natural y su estilo adaptado al entorno. La diferencia no es significativa y Jonh ve poca o ninguna necesidad de cambiar su respuesta al entorno.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural

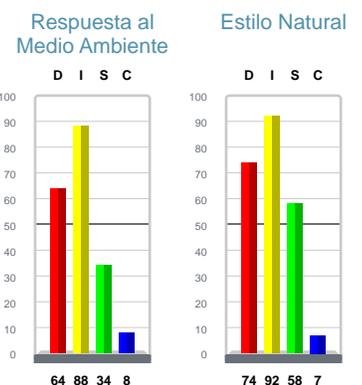




ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Jonh ve que en su actual ambiente de trabajo necesita demostrar el siguiente comportamiento. Si considera que las siguientes afirmaciones NO están relacionadas con su trabajo, averigüe por qué él está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Estar dispuesto a correr riesgos, cuando otros se muestran dudosos.
- Positivo, extrovertido, y comportamiento amistoso.
- Actuar de forma independiente y sin precedentes.
- Tomar decisiones con cautela.
- Mostrarse independiente.
- Mantener un ambiente de trabajo cambiante y amistoso.
- Utilizar un enfoque creativo y poco convencional cuando se aborda una decisión.
- Comunicarse de una manera directa y honesta en el momento oportuno.
- Ser independiente e innovador.
- Utilizar enfoques creativos en la toma de decisiones.
- Flexibilidad.



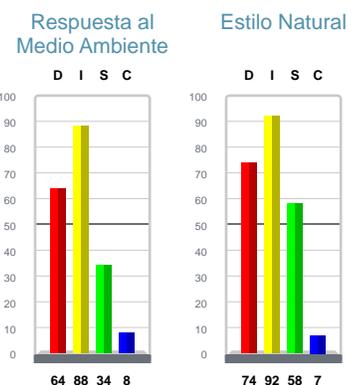


CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del reporte ha sido diseñada después de analizar las necesidades de Jonh. La gente se motiva por la cosas que quiere alcanzar y una vez alcanzadas ya no son fuerza de motivación. Analice cada una de las afirmaciones que recoge esta sección y resalte aquellas necesidades que actualmente lo "motivan."

Jonh quiere:

- Sentirse libre de excesivas reglas y regulaciones.
- La oportunidad de divertirse (divertirse mucho y trabajar duro).
- Independencia.
- Participar en reuniones en las que se planifique a largo plazo.
- Un ambiente de trabajo amigable.
- Tareas que le den la oportunidad de obtener un reconocimiento.
- Asignaciones poco usuales, nuevas o difíciles.
- Un jefe que tenga un estilo de gestión participativo.
- El reconocimiento público de sus ideas y resultados.
- Un ambiente donde transmitir sus emociones.
- Orientarse hacia aquellos que aprecian sus resultados.
- Entusiasmo.





CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que Jonh debe satisfacer con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser cubiertas por él mismo, mientras que la dirección debe encargarse de proporcionar otras. Para algunas personas es muy difícil motivarse cuando sus necesidades básicas de dirección no han sido satisfechas. Jonh, conjuntamente con su jefe, debería revisar la lista e identificar, al menos, las 3 ó 4 declaraciones que son más importantes para él. Esto le permitirá participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

Jonh necesita:

- Tener una autoridad equivalente a la responsabilidad que asume.
- Mantener el enfoque hacia los resultados y no sacrificar la productividad para satisfacer a la gente.
- Un jefe tolerante.
- Sistemas para calcular el riesgo que comportan sus decisiones.
- Apoyo para la realización de trabajos con excesivos detalles.
- Más control del lenguaje corporal.
- Estar informado de las cosas que le afectan directamente.
- Medir los resultados.
- Reconocer la existencia de límites y reglas (y por qué).
- Ayudar a otros a controlar el tiempo y fijar prioridades.
- Mejor organización en el archivo de documentos.





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO

Esta sección de su reporte está diseñada para identificar lo que le hace perder el tiempo e interfiere con su efectividad. Posibles causas y soluciones servirán como una base para crear un plan efectivo para maximizar el uso del TIEMPO y aumentar su RENDIMIENTO.

OFRECER INFORMACIÓN INDISCRIMINADAMENTE

Ofrecere información indiscriminadamente se refiere a dar acceso sin límites y sin control a cualquier persona que desee verle.

CAUSAS POSIBLES:

- Quiere ser visto como una persona que está disponible y le gusta ayudar
- Quiere la interacción social de la gente que se detiene en su oficina
- Tiene dificultad para decir que no
- Usa las interrupciones de la gente como una manera de procrastinar o justificar porque no cumplió las metas

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca un tiempo para "cerrar la puerta" y trabajar en lo proyectos prioritarios
- Establezca un tiempo para interactuar con compañeros de trabajo
- Aprenda a establecer prioridades y a decir que "No" a las cosas que tengan poca prioridad
- Coloque su escritorio de manera tal que no esté "a la vista" de todo el que pase por su oficina
- Evite el mirar a las personas que pasan cerca de su escritorio o su oficina

ALMUERZOS PROLONGADOS

Almuerzos prolongados son aquellos que se extienden más allá de las horas normales, aun contando con horas definidas para el mismo.

CAUSAS POSIBLES:

- Se involucra demasiado en una conversación y se olvida del tiempo
- Considera los almuerzos como una oportunidad para conocer gente y establecer relaciones de negocios





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

- Le gusta hacer negocios en un ambiente social, el cual es menos amenazante
- Usa almuerzos prolongados como un medio de evitar tareas, gente o ambiente de trabajo que son desagradables

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca una hora específica para el almuerzo y RESPÉTELA
- Tenga sus reuniones en la oficina
- Establezca reuniones inmediatamente después del almuerzo
- Trabaje durante el almuerzo

NO SABER ARCHIVAR LAS COSAS

No saber archivar las cosas se refiere a que no tiene un método predeterminado o temas definidos para agrupar el material. Es un sistema el cual usted entenderá pero no podrá ser utilizado por otros que necesiten buscar información en sus archivos.

CAUSAS POSIBLES:

- No ha determinado o establecido prioridades por temas
- Establece categorías de una manera emocional

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca un sistema que usted y otros puedan utilizar fácilmente
- Busque a alguien que le puede ayudar a establecer el sistema
- Use un índice de referencia
- Ponga la información en una computadora

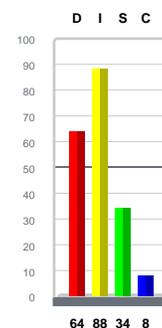
ESCRITORIO ALBOROTADO

Un escritorio alborotado es uno que está cargado de papeles, materiales y equipo de oficina de manera tal que interfiere con la habilidad de ser productivo.

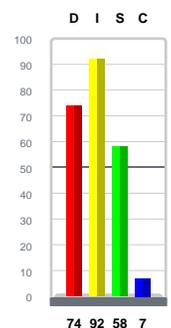
CAUSAS POSIBLES:

- Ve las actividades de organizar y archivar como pérdida de tiempo

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

- Quiere todo al alcance de la mano
- No ha conceptualizado un sistema para agrupar la información y los materiales
- No ha establecido una fecha límite para las tareas o proyectos

SOLUCIONES POSIBLES:

- Revise la correspondencia una sola vez, por ejemplo, la puede archivar, delegar o tirar
- Establezca (o pídale a alguien que lo establezca) un proceso para archivar y conseguir información
- Elimine su nombre de listas de correspondencia que no le interesan
- Recuerde que el tiempo que utiliza para abrir correspondencia que no tiene ningún valor le está robando tiempo que puede utilizar para algo más valioso
- Establezca tiempo límite para ciertos proyectos y mantenga solamente el proyecto en el cual está trabajando en el escritorio

DEJAR LAS COSAS PARA DESPUÉS

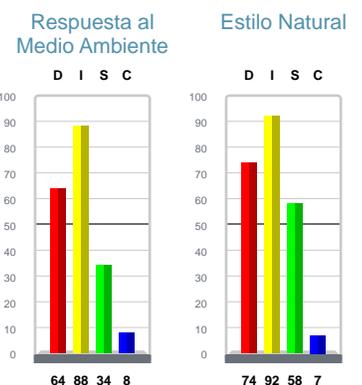
Dejar las cosas para después se refiere a que siempre retrasa al acción sobre algo. También se refiere a la incapacidad de comenzar algo.

CAUSAS POSIBLES:

- No ha establecido prioridades
- No ve los proyectos o tareas claramente
- Se abrumba con los compromisos
- Espera que el tiempo resolverá o eliminará el problema
- Tiene miedo a fracasar

SOLUCIONES POSIBLES:

- Debe establecer metas y prioridades
- Divida los proyectos en pasos pequeños y haga uno a la vez
- Está de acuerdo en seguir las prioridades que se han establecido
- Considere las consecuencias de no hacer las cosas
- Recuerde que evitará la tensión de dejar las cosas para el último minuto





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO Continuación

DESEO DE INVOLUCRARSE CON DEMASIADA GENTE

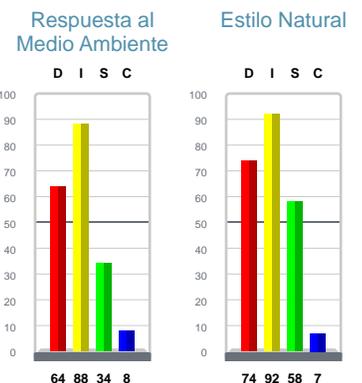
El deseo de involucrarse con demasiada gente implica que va más allá de las interacciones de negocios a tal punto que interfiere con el trabajo. Va más allá de ser amigable, es una sociabilización excesiva

CAUSAS POSIBLES:

- Tiene muchos intereses
- Quiere ser parte del grupo
- Necesita elogios y aprobación de otras personas

SOLUCIONES POSIBLES:

- Dése cuenta de que no tiempo para hacer todo
- Seleccione las actividades en las cuales se va a involucrar
- Evalúe su nivel de energía
- Manténgase atento a las prioridades del trabajo y las personales



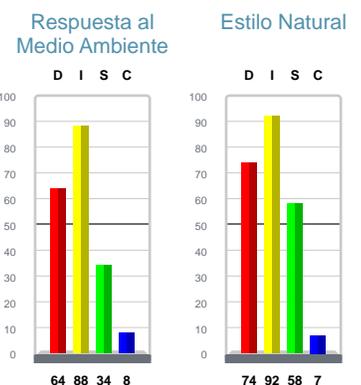


ÁREAS DE MEJORA

En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Jonh e identifique aquellos puntos que apliquen actualmente. Resalte 3 o 4 limitaciones que disminuyan su buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Jonh muestra una tendencia a:

- Confiar en la gente de forma indiscriminada, sobre todo en aquellos que le ofrecen un fuerte apoyo.
- Explicar poco y delegar mucho, centrando el seguimiento posterior en las características personales, más que en un enfoque disciplinado y sistemático.
- Centrar su atención sólo en los resultados, olvidando los detalles. Suele decir: "no me pregunten cómo lo he hecho, sólo si tuve éxito".
- Actuar impulsivamente, con el corazón en vez de con la cabeza, sobre todo si cree que su seguridad no está amenazada.
- Olvidar los detalles a menos que éstos sean importantes para él o no le supongan una dedicación excesiva.
- Elogiar demasiado para motivar a los demás.
- Tomar las decisiones basadas en un análisis superficial.
- Ser optimista con respecto a los posibles resultados de sus proyectos o al potencial de su equipo.





PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son posibles áreas de trabajo en las cuales Jonh puede mejorar. Marque con círculo aquellas áreas (de una a tres), y desarrolle un plan de acción con el fin de obtener resultados concretos. Revise su reporte e identifique las áreas en las que puede mejorar.

- Comunicación (Escucha)
- Delegar
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación de otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

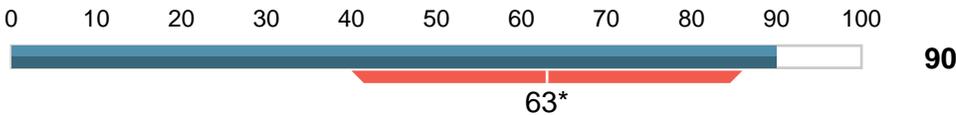
Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____



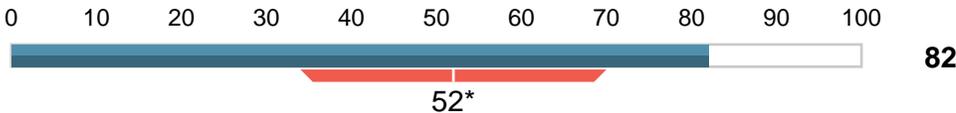
JERARQUÍA CONDUCTUAL

La gráfica de Jerarquía Conductual mostrará por orden su estilo de comportamiento natural dentro de las ocho (12) áreas más comunes en el lugar de trabajo. Le ayudará a entender en cuales de estas áreas usted será mas eficiente de manera natural.

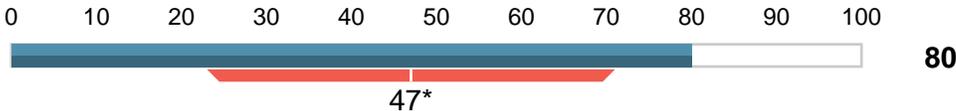
1. Interacción - Suele comunicarse e involucrarse con los demas frecuentemente.



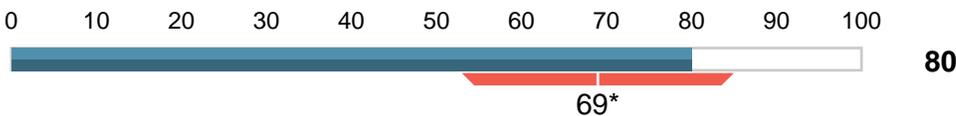
2. Cambio Frecuente - Cambia de tarea rapidamente.



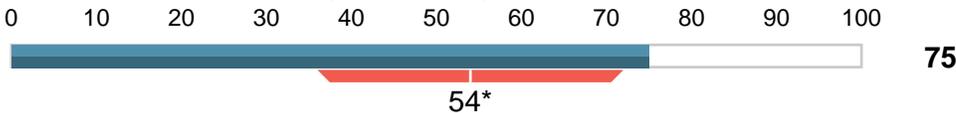
3. Competitividad - Quiere ganar u obtener ventaja.



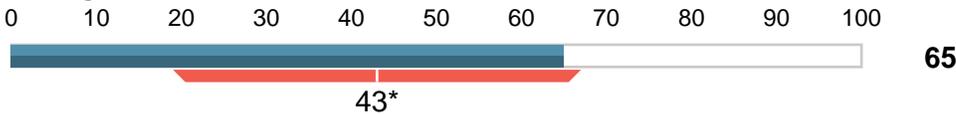
4. Orientación a las Personas - Crea relaciones con un amplio rango de individuos.



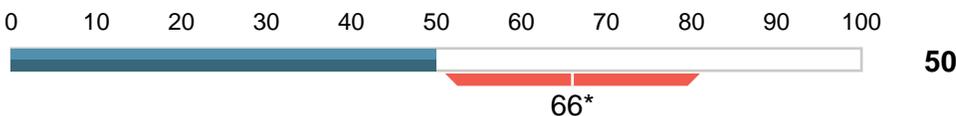
5. Versatilidad - Se adapta a todo tipo de situaciones con facilidad



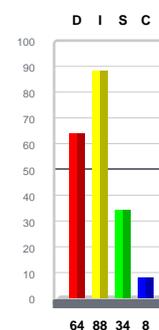
6. Urgencia - Toma accion inmediata.



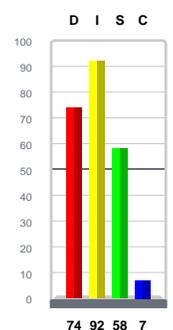
7. Orientación al Cliente - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural

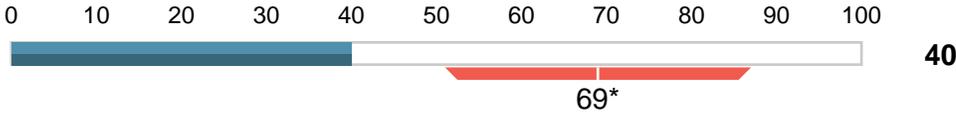


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

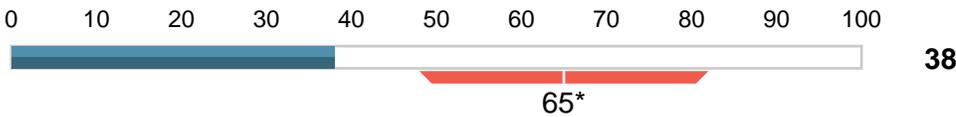


JERARQUÍA CONDUCTUAL

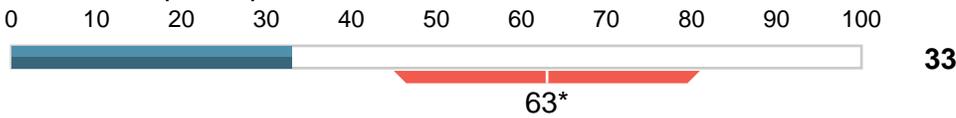
8. Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o metodos existentes.



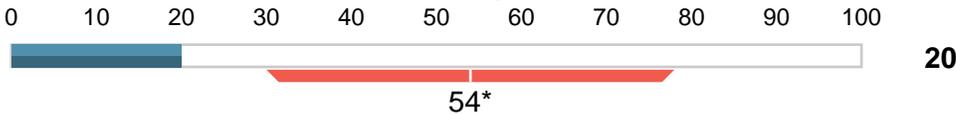
9. Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



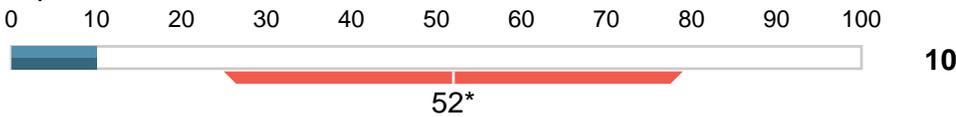
10. Persistencia - Termina sus asignaciones a pesar de los retos u obstaculos que se presenten.



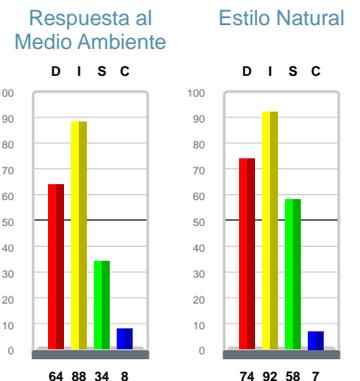
11. Análisis - Compila, confirma y organiza informacion.



12. Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden especifico en las actividades diarias.



SIA: 64-88-34-08 (14) SIN: 74-92-58-07 (30)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



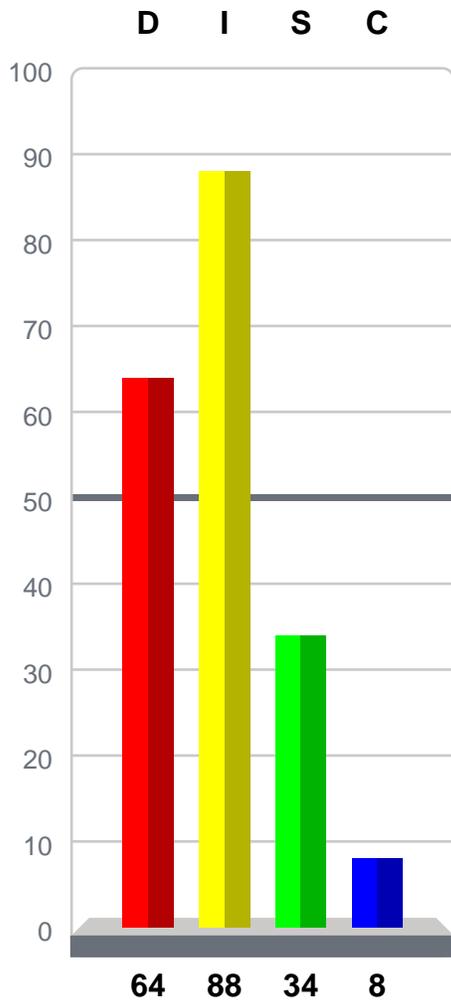


GRÁFICAS STYLE INSIGHTS®

12/7/2016

Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Natural

Gráfico II



Norma española-américas 2014 R4



SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Success Insights® es una herramienta poderosa muy popular en el mundo. Además de la información que explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.

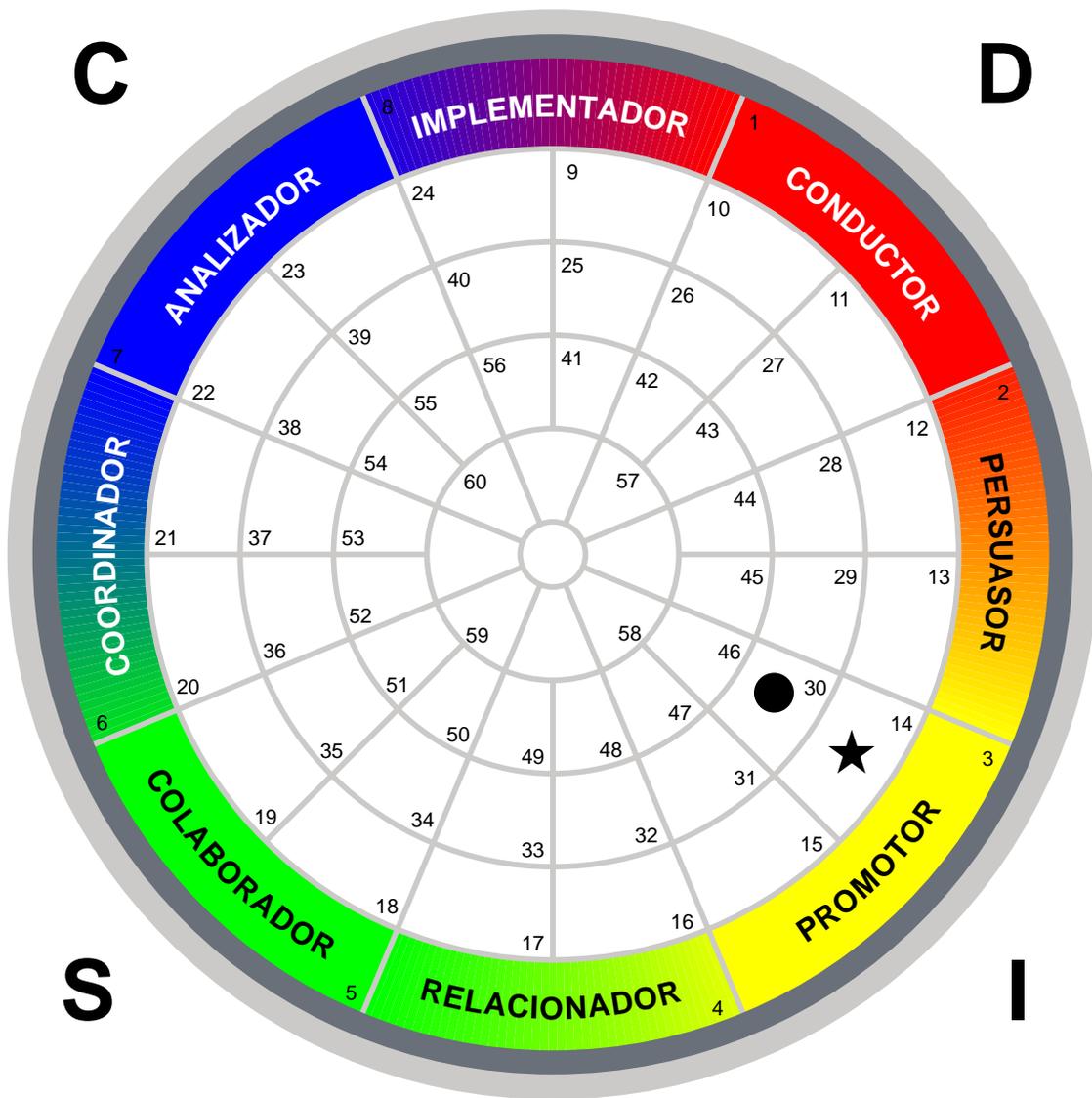
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significa que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta y cuánto esfuerzo le representa.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, podrá sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden mejorarse.



SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

12/7/2016



Adaptado: ★ (14) PROMOTOR PERSUASOR

Natural: ● (30) PROMOTOR PERSUASOR (flexible)

Norma española-américas 2014 R4



INTRODUCCIÓN Sección CE

El reporte de Coeficiente Emocional™ analiza la inteligencia emocional de una persona, ésta consiste en la habilidad de percibir, comprender y aplicar efectivamente el poder y el manejo de las emociones para obtener altos niveles de colaboración y productividad. Este reporte ha sido diseñado para ofrecer percepción en dos áreas: personal e interpersonal.

Las investigaciones demuestran que los líderes exitosos y las personas que tienen un desempeño superior poseen habilidades de inteligencia emocional bien desarrolladas. Esto les facilita trabajar con diferentes tipos de personas y responder de manera efectiva a los cambios constantes en el mundo de los negocios. De hecho, el nivel de coeficiente emocional puede ser un indicador más efectivo para pronosticar el éxito de una persona que del coeficiente intelectual (CI).

La Inteligencia Emocional es un área en la que puede enfocarse y desarrollarse, sin importar la puntuación que tenga en cada una de sus dimensiones. Algo que puede ayudarle a medir sus niveles emocionales durante el día es revisar cómo está su claridad emocional. Piense en el rojo como una mala claridad emocional o una incapacidad para utilizar todas las habilidades y recursos debido a su pobre claridad emocional. Cuando se identifica utilizando lentes con un cristal rojo, puede experimentar emociones como el miedo, la ira, la tristeza o la pérdida. Piense en los lentes con cristal transparente como su estado ideal de claridad, o cuando esté emocionalmente "en la zona". Puede experimentar emociones como la felicidad, la alegría, la paz o la emoción. La mayoría de las veces está en un punto intermedio. Es posible que no pueda ubicar un descriptor exacto sobre cómo se siente, pero tiene su mente relativamente clara y libre de distracciones. Recuerde, cuanto más altos sean sus puntajes de CE, más fácil será aplicar este modelo a usted y a los que lo rodean.



INTRODUCCIÓN Sección CE

Este reporte mide las cinco dimensiones de la inteligencia emocional:

Inteligencia Emocional - Personal

Se refiere a lo que sucede en su interior, a medida que experimenta los eventos cotidianos.

Autoconciencia es la habilidad de reconocer y entender sus propias emociones, estados de ánimo e impulsos, así como el efecto que pueden tener en los demás. En términos prácticos, es la capacidad de reconocer su temperatura emocional.

Autorregulación es la habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos, y la propensión a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar. En términos prácticos, es su habilidad para influenciar su claridad emocional cuando la situación lo requiera.

Motivación es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda externa de conocimiento, dinero, estatus, poder o metodología, y están basadas en una fuerza interna o propensión a lograr metas con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional - Otros

Se refiere a lo que sucede entre usted y los demás.

Conciencia Social es la habilidad para comprender la composición emocional de las personas, y la manera en que sus palabras y acciones pueden afectar a los demás. En términos prácticos, es la capacidad para evaluar el estado emocional de otra persona.

Regulación Social es su capacidad para influir en la claridad emocional de los demás, a través de un excelente dominio del manejo de las relaciones interpersonales y de la construcción de redes de contactos.

¿Este reporte es 100% verdadero? Sólo estamos midiendo inteligencia emocional. Presentamos únicamente información sobre las tendencias que tiene en esta dimensión. Para mayor exactitud, no dude en tomar notas sobre las afirmaciones del reporte que puedan o no aplicar a su vida personal y profesional, validando con algún amigo, compañero o persona que lo conozca muy bien, para validar la precisión de cada una de las descripciones ofrecidas.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Con base en las respuestas de Jonh, el reporte ha seleccionado estas afirmaciones generales para ofrecer una comprensión más amplia sobre su nivel de inteligencia emocional.

Jonh tiene la capacidad de comprender sus emociones y su impacto en el estrés. Él tiene una comprensión sólida de sus fortalezas y debilidades emocionales. Cuando Jonh recibe algún consejo o retroalimentación, es capaz de identificar de qué manera sus propias emociones impactan en la comprensión de la información que recibe. Su nivel de autoconciencia puede ser considerado como una habilidad para proyectar confianza en la mayoría de la situaciones. Su nivel de autoconciencia le permitirá a Jonh avanzar y actuar cuando se encuentre frente a decisiones difíciles. Él es consciente del impacto que tienen sus emociones en sus objetivos, motivaciones, fortalezas y aspiraciones más importantes.

Jonh puede reaccionar de manera desproporcionada a situaciones triviales o sin importancia. Cuando está de mal humor, Jonh es capaz de reflexionar por qué se siente de esa manera. Las emociones negativas de Jonh podrían afectar el desempeño del equipo. Es posible que las personas que trabajan con Jonh tengan miedo de darle malas noticias, críticas o comunicarle información potencialmente negativa, porque sus reacciones son impredecibles. Es posible que Jonh tenga el hábito de aplicar estrategias de regulación emocional poco efectivas. Es posible que los compañeros de Jonh lo perciban como una persona que no sabe cómo manejar las críticas / comentarios acerca de su trabajo, lo que puede limitar sus oportunidades para recibir información de ellos.

Jonh puede tender a rendirse cuando se enfrente a desafíos o resistencias. Puede ser que Jonh se encuentre sumamente cómodo con el statu quo. Él puede no buscar activamente nuevos desafíos. Él puede postergar lo que tenga que hacer, dejarlo para el último minuto o dejarlo incompleto. La falta de Motivación de Jonh puede ocasionar frustración a su equipo de trabajo, cuando realizan tareas interdependientes. Él puede tener dificultades para levantarse por las mañanas, para ir a trabajar.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Jonh es relativamente hábil para descifrar el tono emocional en la mayoría de las interacciones interpersonales. Él es bueno trabajando con personas, aunque por momentos tendrá que tratar de entenderlos mejor. Él reconoce si él podría potencialmente haber ofendido a alguien, y se esforzará para evitar que vuelva a ocurrir en el futuro. Cuando utiliza sus habilidades de escucha activa, Jonh será capaz de predecir el estado emocional de una persona. Generalmente, Jonh es capaz de empatizar con los demás, aun cuando no haya pasado por situaciones parecidas. Por lo general, las personas ven a Jonh como una persona considerada y comprensiva.

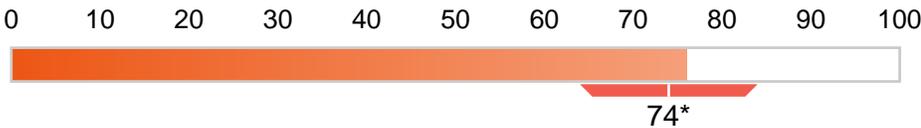
Jonh prefiere contar con pocas amistades verdaderas, en vez de tener muchos conocidos. Cuando un tema le apasiona, Jonh es capaz de ser tan persuasivo que puede tender a dominar la conversación. En ocasiones, Jonh puede tener dificultades para negociar con los demás. Él colabora bien con la mayoría de sus compañeros de trabajo. En ocasiones Jonh se ve envuelto en conversaciones muy profundas. Él es consciente de que él no siempre puede agradar a los demás, por lo mismo es posible que ni siquiera lo intente.



RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El Coeficiente Emocional es la medida que se realiza de su habilidad para percibir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder y el manejo de sus emociones y las de los demás, para lograr altos niveles de colaboración y productividad. Su puntuación general en la Evaluación de Coeficiente Emocional indica el nivel de inteligencia emocional total que usted posee. Cuanto mayor sea el puntaje, mayor será su nivel de inteligencia emocional. Si su meta es incrementar su Coeficiente Emocional, deberá enfocarse en el desarrollo de las áreas en las que tenga menor puntuación.

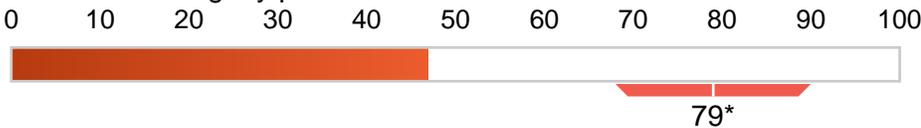
1. AUTOCONCIENCIA - Es la habilidad de reconocer y entender sus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



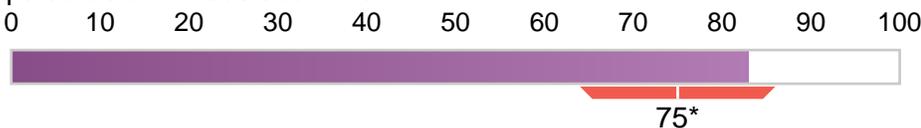
2. AUTORREGULACIÓN - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



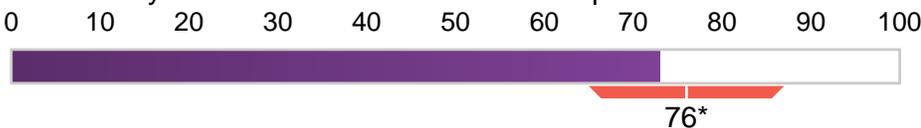
3. MOTIVACIÓN - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



4. CONCIENCIA SOCIAL - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



5. REGULACIÓN SOCIAL - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



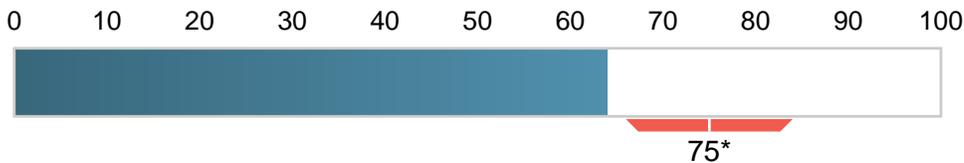
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



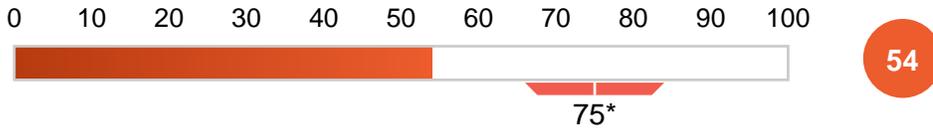
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El promedio de las subescalas de Autoconciencia, Autorregulación y Motivación representa su Coeficiente Emocional personal. El promedio de las subescalas de Conciencia Social y Regulación Social representa su Coeficiente Emocional hacia los demás. El nivel total de Coeficiente Emocional fue calculado realizando el promedio de la puntuación de las 5 dimensiones de la Inteligencia Emocional.

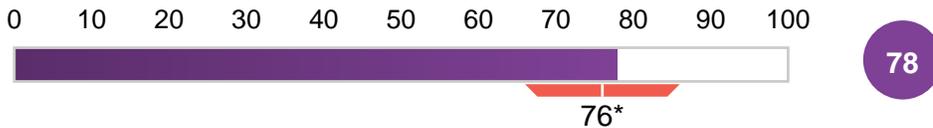
COEFICIENTE EMOCIONAL TOTAL - Es el nivel total de inteligencia emocional, que se obtiene al promediar los resultados Personal y Hacia los demás.



PERSONAL - La habilidad de entender y generar un concepto preciso sobre usted mismo para conducirse de manera efectiva en la vida.



LOS DEMÁS - La habilidad para entender a las personas, sus motivaciones, cómo actúan y cómo trabajar cooperativamente con ellas.





Autoconciencia

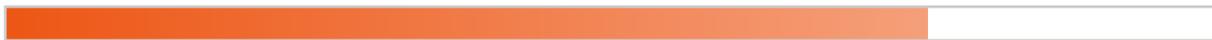
Con base en su nivel de Coeficiente Emocional, Jonh tiene la capacidad de identificar cómo se siente en momentos determinados. normalmente es capaz de evaluar sus propias emociones y el impacto que tiene en sus decisiones.

Lo que Jonh puede hacer:

- Para mejorar el proceso de toma de decisiones, documente sus tendencias de comportamiento en un diario o agenda y discútalas con algún familiar, amigo o asesor experimentado. Revise su claridad emocional varias veces al día, indicando su estado emocional.
- Busque tener siempre un perspectiva realista para poder identificar las áreas que necesita mejorar.
- Analice si su auto percepción es realista en comparación con la opinión de las demás personas sobre usted.
- Piense en situaciones en las que podría hacer un mejor uso de cada una de sus fortalezas, minimizando sus debilidades, especialmente en el ámbito laboral.
- Ponga atención en sus comportamientos, y vea si puede reconocer patrones, ya sea en el trabajo o en su hogar.
- Elabore un plan de acción para desarrollar las áreas que desee mejorar, tanto en su hogar como en el trabajo y revíselo con regularidad.
- Lleve un registro de sus pensamientos y sentimientos, y coméntelos con algún familiar, amigo o compañero de trabajo de confianza, para mejorar así su Autoconciencia.
- Considere las áreas en las que se haya propuesto trabajar y haya tenido progreso, especialmente en el ámbito laboral.
- Haga una reflexión sobre la relación entre sus emociones y su comportamiento. Identifique qué le provoca tener reacciones negativas.
- Establezca algunas metas puntuales y específicas para continuar con el desarrollo de su Autoconciencia, y revíselas como parte de su plan de mejora personal.
- Cuando se vea involucrado en situaciones que puedan generarle emociones negativas, haga uso de su inteligencia emocional para mantener un estado emocional positivo.

Autoconciencia - Es la habilidad de reconocer y entender sus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



74*

76



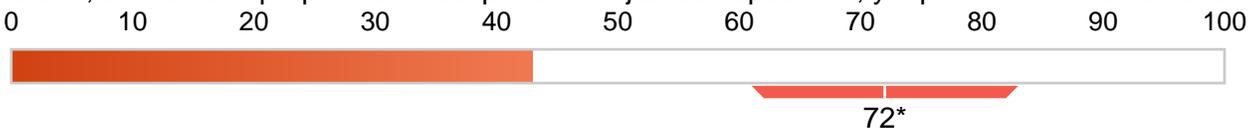
Autorregulación

Necesita desarrollar su nivel de Autorregulación, esto le permitirá controlar las acciones influidas por emociones negativas o disruptivas.

Lo que Jonh puede hacer:

- Practique el control personal al escuchar primero, hacer una pausa y luego responder.
- Aprenda a mantenerse alejado de situaciones difíciles o abrumadoras.
- Propóngase no interrumpir a los demás.
- Cuando sienta frustración, haga un análisis de la situación para determinar qué factores la provocan.
- Practique cómo responder en situaciones de estrés. (Le pueda resultar muy útil hacerlo con amigos, familiares o compañeros de confianza, simulando situaciones propias de su ambiente laboral).
- Determine las actividades que mejoran su estado de ánimo y tome medidas cuando se sienta estresado o abrumado.
- Concéntrese en eventos que le proporcionan una sensación de calma o que provocan emociones positivas.
- Mantenga un registro de sus habilidades de control personal, tanto las que hayan resultado efectivas como las que no, esto le ayudará a saber cómo reaccionar en situaciones posteriores.
- Converse con sus compañeros de trabajo sobre la manera más adecuada en la que puede expresar sus emociones.
- Cuando experimente emociones negativas, procure visualizar mentalmente una escena positiva o tranquilizadora.
- Coloque las cosas en perspectiva. Pregúntese qué es lo peor que podría ocurrir o cómo se sentirá al respecto dentro de una semana.

Autorregulación - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



43



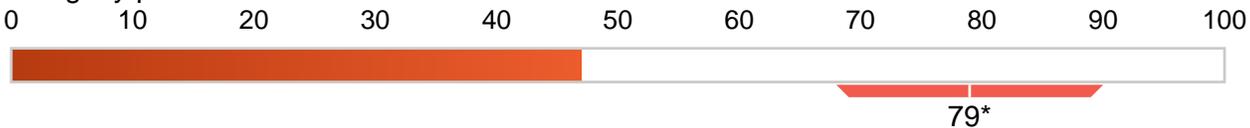
Motivación

Con base en el resultado de Jonh en esta dimensión, es posible que tenga pensamientos pesimistas y no tenga ganas de intentar las cosas.

Lo que Jonh puede hacer:

- Establezca metas específicas, con fechas de cumplimiento definidas.
- Defina con claridad por qué estas metas son importantes para usted.
- Descubra qué es lo que lo motiva al identificar claramente lo que verdaderamente le apasiona.
- Trabaje con un coach o con un compañero de trabajo cercano para que le ayude a tener un registro de sus metas. Elabore un plan de acción detallado para alcanzarlas.
- Reserve un tiempo, aunque sean cinco minutos diarios, para centrarse en lo que le apasiona.
- Haga una lista de sus metas y déjela en un lugar en donde pueda verla.
- Dedique tiempo a visualizar el resultado de aquello que está intentando de lograr.
- Celebre con amigos y familiares aquellos logros que lo acercan a sus metas.
- Lea artículos o frases que le inspiren.
- Cuestione el statu quo y proponga de qué manera quisiera mejorar.

Motivación - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



47



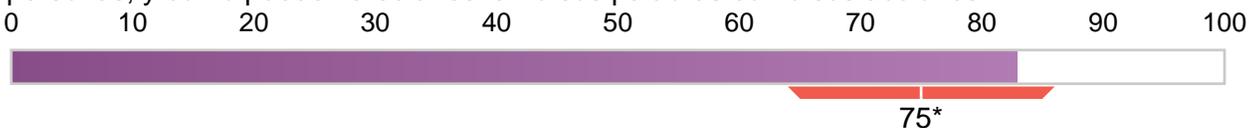
Conciencia Social

Con base en su nivel de Conciencia Social, Jonh tiende a comunicarse con las personas poniendo atención a sus expresiones emocionales, y cuenta con la capacidad de comprender a los demás en la mayoría de las situaciones.

Lo que Jonh puede hacer:

- Procure entender bien cuál es el estado emocional de los demás, antes de compartir cualquier opinión o punto de vista. Recuerde que si las personas no se encuentran en un estado emocional equilibrado se puede comprometer el resultado óptimo que quiera conseguir.
- Analice la interacción de las demás personas y observe cuál es su estado emocional, comparta sus opiniones al respecto con algún amigo cercano, familiar o asesor de confianza, para saber si ambos comparten una percepción similar.
- Considere qué puede ayudarle a hacer un mejor uso de su conciencia social, y así poder ayudar a los demás a mejorar su estado emocional.
- Trabaje con un mentor que le ayude a mejorar sus habilidad para considerar las respuestas emocionales de los demás, en el lugar de trabajo.
- Analice cómo podría demostrar una actitud imparcial y libre de prejuicios, especialmente cuando haya situaciones sensibles.
- Haga una lista de sus hábitos interpersonales y trabaje en el desarrollo de prácticas positivas de comunicación.
- Busque confirmar qué es lo que sienten los demás, especialmente si no está seguro de su percepción.
- Procure ayudar a sus amigos, familiares o incluso a desconocidos que no comprendan que la manera en la que ellos se están comunicando está afectando lo que usted está intentando conseguir.
- Intente encontrar el equilibrio adecuado entre la comprensión de los demás, y la consideración de su propio bienestar emocional.

Conciencia Social - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



83



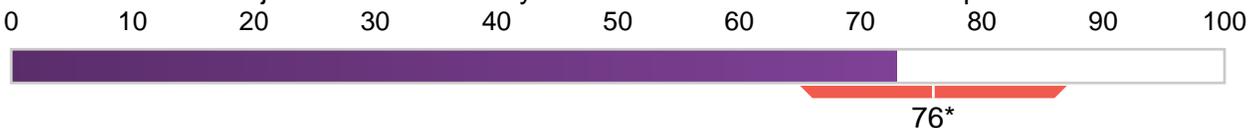
Regulación Social

El nivel de Regulación Social de Jonh indica que puede percibir las relaciones con los demás como algo desafiante, especialmente en situaciones con alta carga emocional.

Lo que Jonh puede hacer:

- Sea consciente del mensaje que su lenguaje corporal está emitiendo, intente predecir cómo puede responder positivamente.
- Pídale una opinión a las personas con las que convive sobre su experiencia al relacionarse con usted.
- Recuerde los nombres de las personas. Haga ejercicios de memoria y esfuércese por que los demás lo reconozcan por esta habilidad.
- Si se encuentra involucrado en una interacción negativa o un mal entendido, asuma la responsabilidad que haya tenido e identifique cómo podría corregir la situación.
- Platique con un coach sobre situaciones de las que pueda obtener mayor conocimiento y experiencia sobre cómo incrementar su nivel de regulación social.
- Ponga especial atención cuando las emociones están tomando el control de una interacción. Encuentre las formas de retirarse de la situación.
- Demuestre un interés genuino por el bienestar de los demás.
- Deje que los demás asuman roles de liderazgo, para que usted pueda aprender de sus estilos de gestión y dirección.
- Relaciónese con las personas que acaba de conocer, y busque maneras de mejorar su relación con ellas.
- Procure tener conversaciones profundas con los demás. En sus relaciones sociales busque calidad más que cantidad.
- Inscríbase en algún club o asociación profesional, en donde pueda poner en práctica sus habilidades para relacionarse con los demás.

Regulación Social - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



73



La Rueda del Coeficiente Emocional

La rueda de Coeficiente Emocional es una visualización de los resultados de su reporte. El círculo, dividido en cuadrantes, está rodeado por la Motivación y se encuentra dividido entre Personal y Otros. El resultado de su Motivación comienza donde se encuentra la Autoconciencia y se extiende a lo largo del círculo en el sentido de la agujas del reloj. La posición inicial se debe a que todas las dimensiones del Coeficiente Emocional se ven influenciadas por su nivel de Autoconciencia. La cantidad de color muestra la fortaleza del resultado de su Coeficiente Emocional Total, que también se coloca en el centro del círculo.

