



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® CE

Versión Gerencial - Coaching

Hugh Stephenson
29/9/2017



INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se une con el Talento

El reporte TriMetrix® CE ha sido diseñado para comprender mejor los talentos de una persona. Este reporte ofrece una perspectiva sobre tres áreas diferentes de un individuo: comportamiento, motivadores e inteligencia emocional. El conocimiento de las fortalezas y las debilidades de cada una de estas áreas es clave para lograr un desarrollo personal y profesional y un elevado nivel de satisfacción.

A continuación se muestran sus talentos personales relacionados con las tres secciones principales:

Comportamientos

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a usted a obtener un mejor conocimiento tanto de usted mismo como de los demás. La habilidad para interactuar efectivamente con las demás personas podría significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en su vida personal. Una interacción efectiva comienza por la correcta y acertada percepción de uno mismo.

Motivadores

Esta sección del reporte ofrece información sobre el "porqué" de sus acciones, que, con ayuda de un consultor o coach, le pueden ayudar a tener un enorme impacto en la valoración que usted tiene sobre la vida. Una vez que conozca las motivaciones que dirigen sus acciones, será capaz de comprender las causas de los conflictos que tiene.

Integración de Comportamiento y Motivadores

Esta sección del reporte le ayudará a entender cómo se integran el "cómo" y el "porqué" de sus acciones. Una vez que haya comprendido sus comportamientos y motivadores de manera integral, su desempeño se verá beneficiado y la satisfacción en su trabajo se incrementará notablemente.

SECCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esta sección del reporte provee información acerca de su nivel de Inteligencia Emocional. Con el apoyo de un consultor o coach podrá entender mejor las situaciones emocionalmente complicadas y el impacto en su desempeño y toma de decisiones será positivo.

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES Y CE

Esta sección le mostrará el impacto que tiene su Inteligencia Emocional en su Estilo de Comportamiento así como en sus dos Motivadores Principales.



INTRODUCCIÓN Sección de Comportamiento

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.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que la persona muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que lo conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

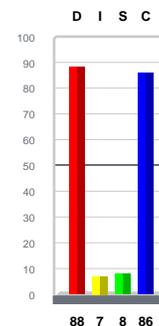
Con base en las respuestas de Hugh, este reporte presenta algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se señala también su comportamiento básico o natural. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Hugh preferiría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

Hugh es una persona orientada hacia los objetivos y motivada por los resultados. Es el miembro del equipo que tratará de mantener a los demás concentrados en el proyecto o la tarea que estén realizando. Establece estándares elevados tanto para sí mismo como para los que trabajan con él. A Hugh le gusta ser enérgico y directo cuando trata con los demás. Su deseo por obtener resultados es muy evidente para la gente con quien trabaja. Detecta aspectos que no siempre son percibidos por otras personas. Su mente creativa le permite ver el conjunto, la idea global de las cosas. No suele tener tiempo para fijarse en los detalles, a menos de que los considere muy importantes para alcanzar una meta o conseguir un objetivo. A Hugh le gusta la gente, aunque a veces puede ser considerado como una persona fría y descortés. Probablemente su mente se centra más en los resultados de un proyecto que en querer caer bien a los demás. Existen en él dos impulsos que pueden entrar en conflicto: su deseo por tener resultados inmediatos y su deseo por que cualquier tarea que realice esté libre de errores. Puede ser descortés y crítico con la gente que no cumple sus expectativas. Es una persona muy creativa y utiliza esta cualidad para resolver problemas. Es un hombre con iniciativa propia a quien le gustan los proyectos nuevos y se siente más cómodo cuando se involucra en muchas actividades.

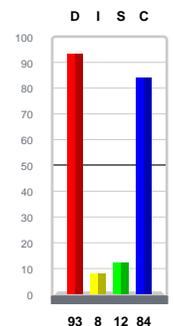
Hugh suele tomarse el tiempo necesario a la hora de enfrentarse a una decisión importante. Es decir, procura ser imparcial, se basa en el análisis de la información y de los hechos a su alcance. Para algunos, esto puede parecer vacilación o duda, cuando lo que está haciendo es pensar y analizar todas las posibles alternativas y consecuencias de su decisión. Trabajarán mucho tiempo para resolver un problema importante, una vez resuelto, se puede aburrir fácilmente si regresa a la rutina de siempre. Tiene la habilidad de tomar decisiones de alto riesgo, aunque, a veces, debería buscar el consejo de otros antes de actuar. Puede ser muy directo en su enfoque a la hora de buscar los hechos y la información. Se mantiene centrado en los resultados. A veces Hugh es tan obstinado sobre algún problema en específico que le es difícil permitir que otros participen en el proceso. Algunas veces necesita ayuda para llevar a cabo proyectos de gran envergadura. Puede tener tantos proyectos a la vez, que necesitará la cooperación y el apoyo de otras personas. Le gusta lo



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

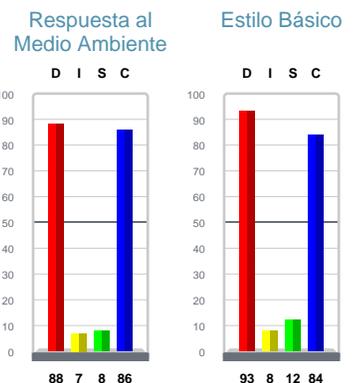




CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

nuevo y lo que no es común. Prefiere encontrar por sí mismo las soluciones a los problemas. Le gusta tener libertad para explorar e investigar y autoridad para volver a examinar y probar, una y otra vez, sus resoluciones.

Su manera de pensar, creativa y activa, puede obstaculizar la habilidad para comunicarse efectivamente con los demás. Es posible que presente la información de tal manera que resulte difícil de comprender para algunas personas. Posee la habilidad de preguntar y obtener la información apropiada, pero debe tener en cuenta que, con algunas personas, debe preguntar con un poco más de tacto. No tiene la paciencia necesaria para escuchar y comunicarse con personas más lentas que él. Generalmente se comunica de manera poco emocional y siendo muy directo, pudiendo proyectar una imagen distante y fría. Si la ocasión lo requiere, puede ser más eficaz si mostrara más amabilidad, cooperación y más tacto en el momento apropiado. Cuando se comunica con los demás, Hugh debe evitar ser muy crítico y "agresivo". Tiende a concentrarse en el tema principal, mientras que los demás tratan de solucionar los detalles. Cuestiona a las personas que ofrecen una opinión sin fundamentos o de manera espontánea. Le gustan las personas que pueden comunicarse con él de una forma clara, precisa y breve.

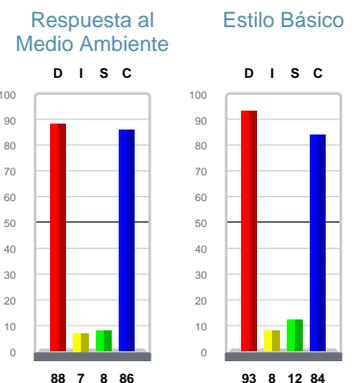




VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que Hugh 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 Hugh, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.

- Presenta los hechos de forma objetiva.
- Inicia actividades.
- Da mucha importancia al tiempo.
- Es emprendedor.
- Desafía el "statu quo".
- Posee una excelente capacidad para solucionar problemas.
- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Generalmente toma sus decisiones teniendo en mente los beneficios que obtendrá con ellas.
- Orientado a los retos.



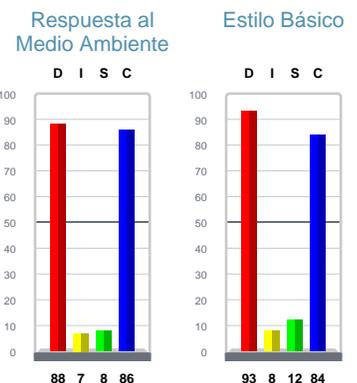


LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

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 Hugh.

LO QUE SE DEBE HACER:

- Ser paciente y persistente.
- Mostrarle un proceder honesto por su parte, prestando atención a sus puntos de vista.
- Si se está en desacuerdo, debe procurar centrarse en los hechos, no en la persona. No utilice argumentos "ad hominem".
- Preparar todos los requisitos, objetivos y material de apoyo en un "paquete" bien organizado.
- Permanecer en el plano de los negocios -- Dejarle decidir si desea conversar sobre temas sociales o personales.
- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- Usar la terminología apropiada de acuerdo, con la experiencia y los conocimientos que él tiene al respecto.
- Mantenerse a una cierta distancia de él.
- Generar y mantener un ambiente en donde él pueda ser eficiente.
- Darle los pros y los contras de las ideas que se expongan.
- Estar atento a su lenguaje no verbal -- a sus gestos de impaciencia y disgusto.
- Usar testimonios de expertos.



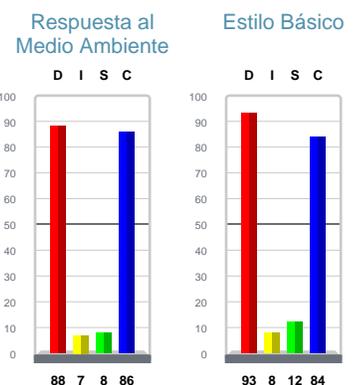


LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Hugh. 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:

- Dejar ideas vagas o en "el aire".
- Darle palmadas en la espalda durante la conversación.
- Usar palabras de moda inapropiadas.
- Ser superficial.
- Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- Dejar los temas abiertos a cualquier interpretación.
- Fingir ser un experto si no lo es.
- Dirigir u ordenar.
- Hacer afirmaciones que no puede probar.
- Hacer preguntas retóricas o inútiles.
- Dejar que un desacuerdo se lo tome como algo personal.





ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Hugh 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, Hugh 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.



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 Hugh 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:

- Emprendedor
- Competitivo
- Positivo
- Asertivo
- Seguro de sí mismo
- Ganador

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

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

- Exigente
- Egoísta
- Precipitado
- Agresivo

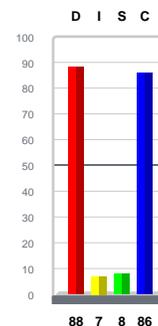
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás lo ven como:

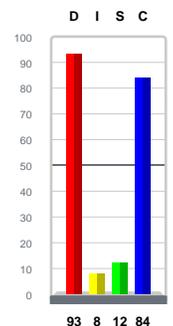
- Obstinado
- Caprichoso
- Controlador
- Cerrado



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO

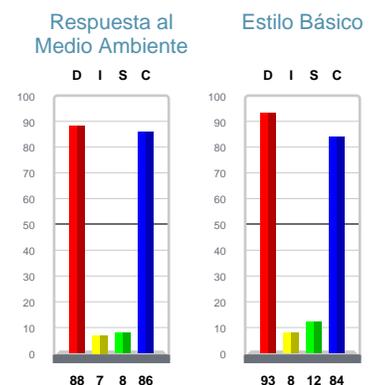
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que se han realizado, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender cómo influye un factor de comportamiento bajo, podemos determinar mejor los talentos que tiene una persona y crear un ambiente en el que la gente sea más efectiva.

Situaciones o circunstancias que deben evitarse o aspectos necesarios en el entorno que permitan minimizar el estrés de comportamiento.

- Evite ambientes laborales con políticas de puertas abiertas.
- Evite involucrarse con personas o grupos de personas que tengan una confiabilidad plenamente probada.
- Evite ambientes pesimistas.

Comprender que la necesidad de adaptarse muchas veces es inevitable, por eso ofrecemos a continuación unos consejos sobre cómo pueden adaptarse ciertos perfiles.

- Las reuniones que pierden constantemente el rumbo le pueden provocar estrés o que pierda el interés.
- No externe sentimientos que puedan ser un obstáculo en la consecución de los resultados deseados.
- Las tareas de rutina y las reuniones de equipo demasiado frecuentes pueden provocar estrés o disminución de la productividad.





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Hugh, 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 Hugh 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

Hugh tiende a afrontar los problemas y retos de manera exigente, directa y decidida. Posee un enfoque individualista y busca activamente alcanzar sus objetivos. Hugh se enfrenta a los problemas y le gusta ostentar una posición con autoridad y realizar un trabajo que suponga un continuo reto para mejorar sus habilidades.

Adaptado

Hugh 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

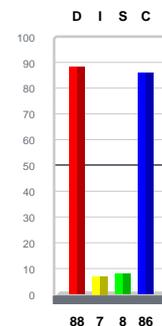
Natural

Hugh cree que la única manera de convencer a las personas es mediante hechos lógicos, presentados por personas totalmente objetivas o por máquinas. Rara vez demuestra sus emociones a la hora de influir sobre otros.

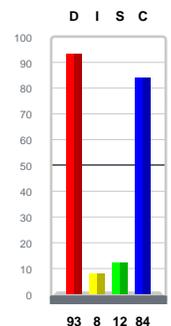
Adaptado

Hugh 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 Básico





ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

RITMO - CONSTANCIA

Natural

Hugh se encuentra cómodo en un entorno que cambia constantemente. Busca tareas y obligaciones de gran envergadura. Incluso cuando el entorno es "frenético" puede mantener un sentido de equilibrio. Es capaz de iniciar un cambio con cualquier pretexto.

Adaptado

Hugh cree que su estilo natural es el que el entorno necesita. Cree que los resultados se obtienen a través del trabajo y la constancia. A veces, le gustaría que el ritmo disminuyera.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS

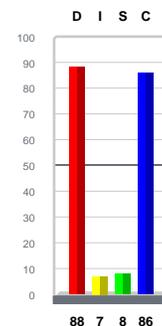
Natural

Hugh es cauteloso y se preocupa por la calidad. Le gusta pertenecer a un equipo que asuma la responsabilidad del producto final. Le gusta conocer las normas y le disgusta cuando los demás no las cumplen.

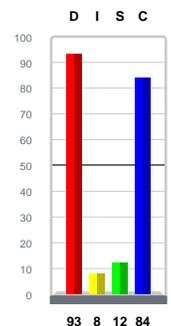
Adaptado

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

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

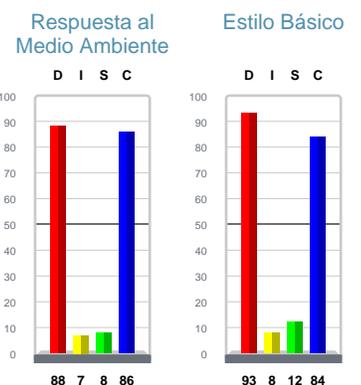




ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Hugh 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.

- Mostrar poca emoción.
- Adaptarse a cambios rápidos en el trabajo.
- Poseer un fuerte sentido de urgencia para la obtención de resultados.
- Ser flexible, especialmente con aquellos que tienen un estilo de trabajo distinto.
- Posibilidad de cambiar de forma rápida de una actividad a otra.
- Trabajar sin una supervisión constante.
- Ser preciso en la recopilación de datos.
- Completar las tareas sin tener que contactar a muchas personas.
- Gestionar una gran variedad de actividades.
- Cumplir con los plazos establecidos.





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.

MANEJOS DE CRISIS

Manejo de Crisis se define como la inclinación a tener que manejar constantemente problemas externos como el método preferido de trabajar. Este estilo permite que se precipiten las crisis en lugar de anticiparlas y resolverlas.

CAUSAS POSIBLES:

- Falta de planeación
- Tener expectativas que no son realistas para otras personas y para completar tareas
- Siempre buscando problemas para resolver

SOLUCIONES POSIBLES:

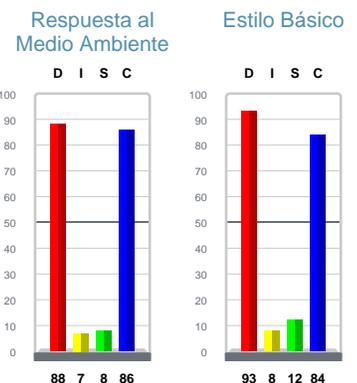
- Tenga un plan de operaciones muy bien definido
- Identifique personas claves para manejar problemas específicos
- Pregunte a gente clave algunas recomendaciones
- Delege autoridad y responsabilidad cuando sea posible

APAGANDO FUEGOS

Apagando fuegos se define usualmente como el retirarse de tareas que tienen prioridad para contestar preguntas, ofrecer soluciones, delegar o resolver problemas con relación a algo sin importancia. Estas cosas usualmente "estallan rápidamente" y se "apagan rápidamente."

CAUSAS POSIBLES:

- Deseo de resolver problemas rápidamente y a veces sin información adecuada
- Falta de confianza en los demás
- Falta de procedimientos de operación estándar
- Prioridades incorrectas
- Falta de intensidad que sea apropiada para la situación





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establecer un plan
- Crear procedimientos operacionales para problemas y tareas ya conocidas.
- Establecer un programa de acción que se pueda manejar por objetivos.

INDECISIÓN

Indecisión se refiere a que un persona puede tener respuestas diferentes ante un mismo requerimiento. Es también la incapacidad de tomar decisión inmediatas.

CAUSAS POSIBLES:

- Falta de confianza en la información que se tiene
- Miedo de tomar una decisión que es incorrecta
- Carece de un proceso de tomar decisiones sistemáticamente
- Tiene la esperanza de que el tiempo eliminará el problema

SOLUCIONES POSIBLES:

- Reconozca que la mejor decisión será la basada en la experiencia y la información disponible
- Establezca un tiempo determinado en el cual se debe tomar la decisión
- Desarrolle un método para analizar un problema y escoger la solución
- Busque consejos o comentarios de gente clave que esté envuelta en la situación

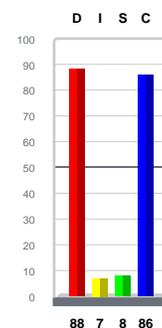
LE CUESTA MUCHO TRABAJO DELEGAR

Cuando alguien delega muy poco se debe a la incapacidad que tiene de restar importancia a algunas a las tareas que requieren de su supervisión pero que pueden ser realizadas por personas a su cargo.

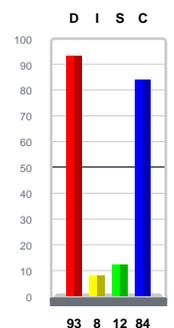
CAUSAS POSIBLES:

- No quiere dar el control a otras personas
- No confía en los demás puedan hacer las cosas bien

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

- No entiende las habilidades de otros
- Teme que los demás puedan hacer un trabajo pobre
- No quiere que los demás se llenen de trabajo

SOLUCIONES POSIBLES:

- Vuélvase un mentor para quienes estén a su cargo
- Desarrolle un equipo que trabaje en una misma dirección y que le sirva de apoyo siempre que lo necesite
- Dele a otros la oportunidad de ayudar
- Reconozca que el tiempo empleado para enseñar a los demás a hacer sus tareas cotidianas le darán a usted mayor tiempo para dedicarse a las tareas más importantes

FALTA DE SEGUIMIENTO A UN PLAN DEFINIDO

"Plan" definido en este contexto se refiere al desarrollo de un negocio incluyendo misión, metas objetivos, requerimientos de tarea e utilización de recursos. También puede ser el escribir las prioridades y un plan de acción diario.

CAUSAS POSIBLES:

- Quiere hacer las cosas inmediatamente
- Cambia las prioridades con mucha rapidez (las propias o las que otros imponen)
- Ha tenido éxito sin un plan en ocasiones pasadas
- Quiere seguir la "rutina diaria" sin estar limitado por una agenda escrita diariamente

SOLUCIONES POSIBLES:

- Escriba los valores personales y del trabajo y establezca prioridades
- Escriba un plan a largo plazo que va apoyar esos valores
- Reconozca que teniendo las prioridades claramente definidas en la mente, el cambio constante será reemplazado por cambio-por-diseño



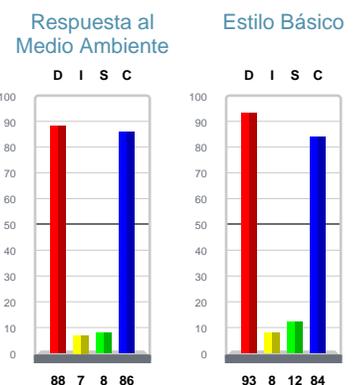


ÁREAS DE MEJORA

En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Hugh 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.

Hugh muestra una tendencia a:

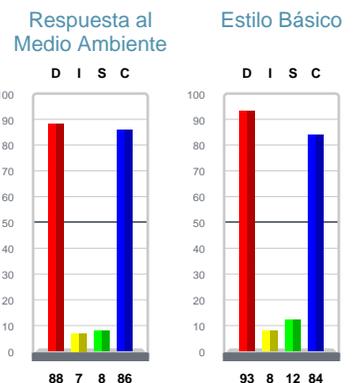
- Culpar a otros, negar o defender su posición, aunque no sea necesario, protegiendo su propia persona.
- Tener dificultad en encontrar el equilibrio entre la familia y el trabajo.
- Ser temperamental por naturaleza y no tener paciencia para negociar.
- Interrumpir mucho, debido a su intranquilidad innata y su aversión a la rutina.
- No terminar lo que empieza, debido a que siempre añade más y más proyectos.
- Fijar normas tan altas para sí mismo y los demás, que la situación se vuelve frecuentemente imposible.
- Tener aversión al trabajo rutinario, a menos que lo vea necesario para avanzar hacia sus objetivos.





JERARQUÍA CONDUCTUAL

Su comportamiento observable y las emociones relacionadas a éste, contribuyen a que alcance el éxito en su empleo. Cuando son compatibles con el puesto de trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora de su desempeño. La siguiente lista clasifica sus rasgos conductuales del más fuerte al más débil.

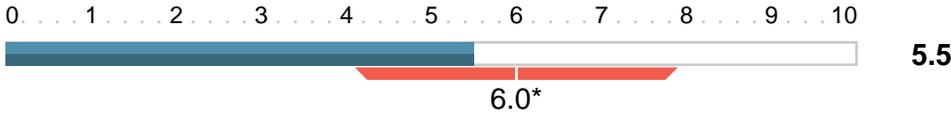


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

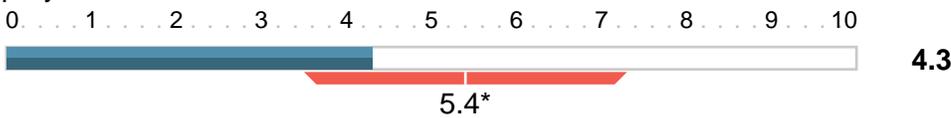


JERARQUÍA CONDUCTUAL

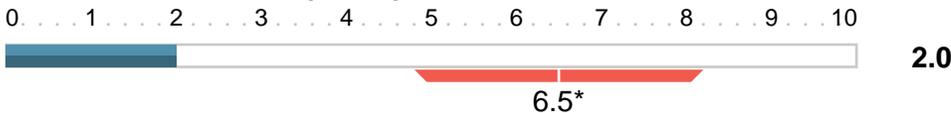
8. CONSISTENCIA | - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



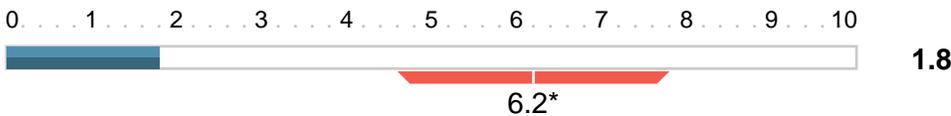
9. VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



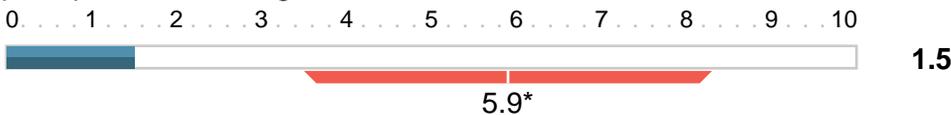
10. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.



11. RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



12. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Encontrarse en un ambiente que conlleve muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.



SIA: 88-07-08-86 (09) SIN: 93-08-12-84 (09)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



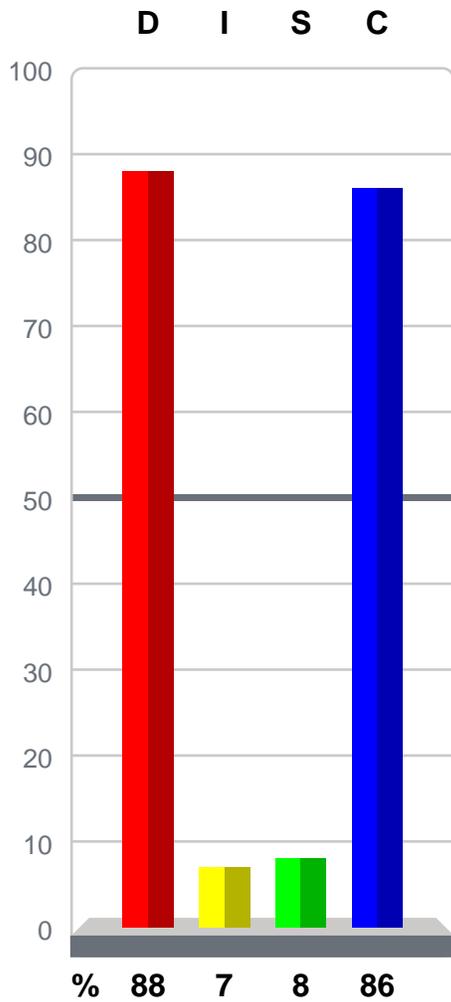


GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

29/9/2017

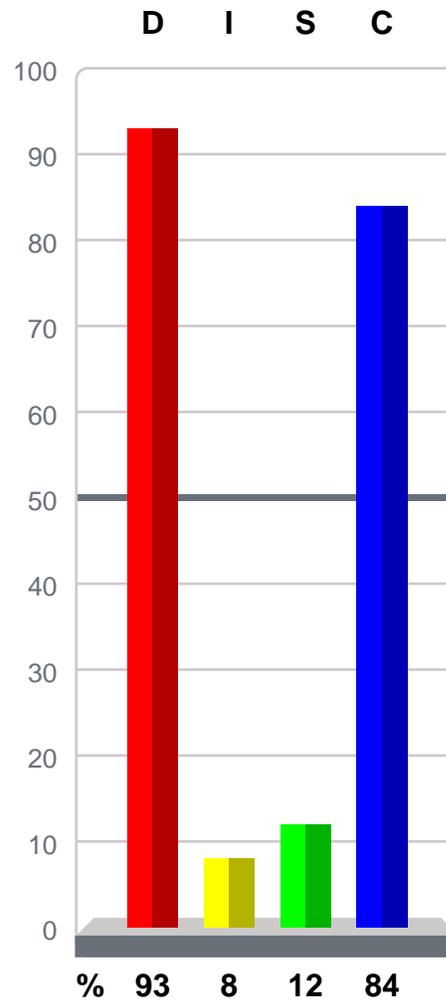
Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Básico

Gráfico II



Norma española-américas 2017 R4



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en el mundo. Además de la información donde se le 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.
- Si cuenta con el reporte del Perfil de Comportamiento del Puesto, puede ver la relación de su comportamiento con su trabajo.

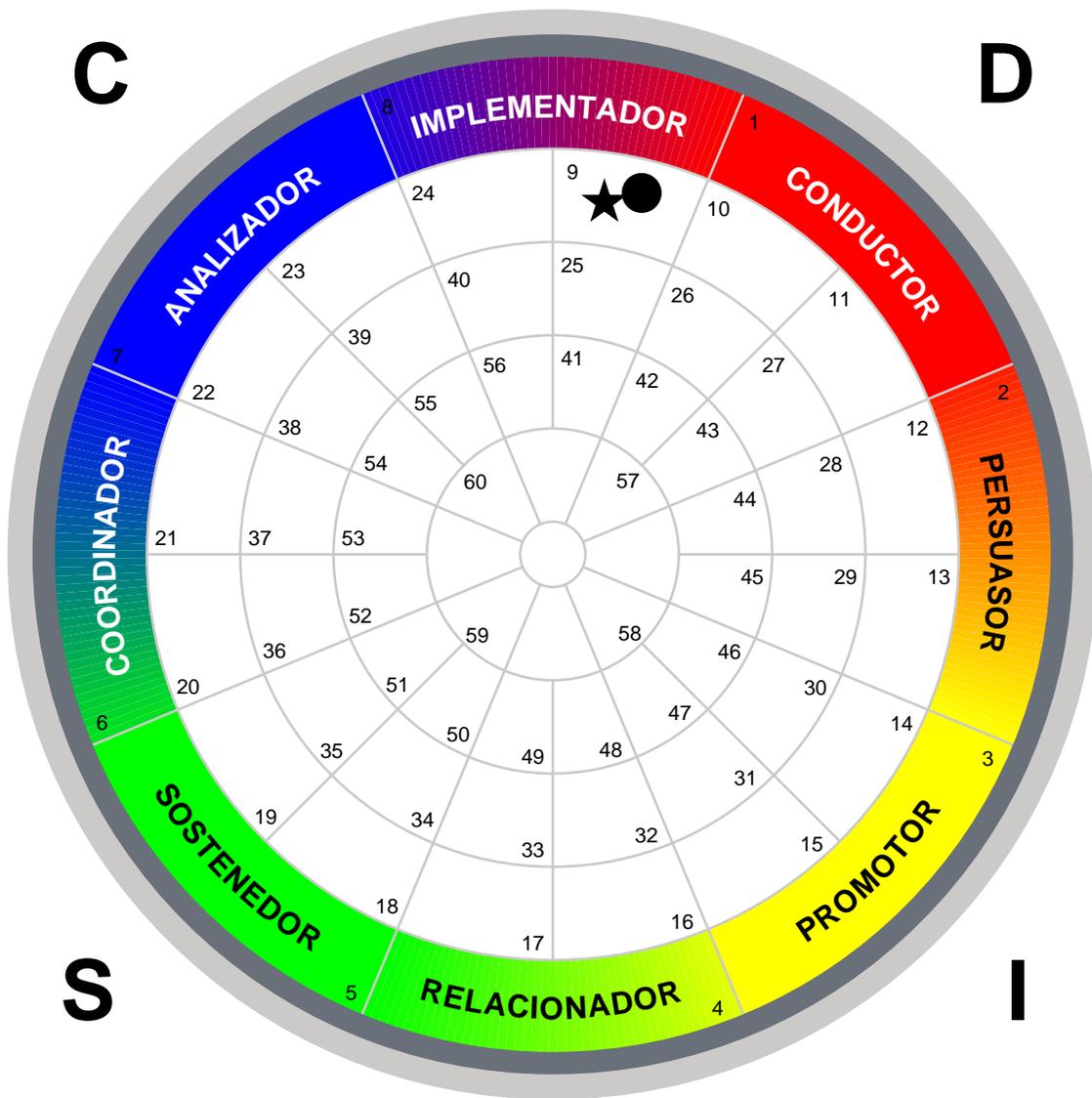
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta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

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede 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 incrementarse.



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

29/9/2017



Adaptado: ★ (9) IMPLEMENTADOR CONDUCTIVO
Natural: ● (9) IMPLEMENTADOR CONDUCTIVO

Norma española-américas 2017 R4



INTRODUCCIÓN Sección de Motivadores

El conocimiento de los motivadores personales nos dirá el **PORQUÉ** las personas hacen las cosas. Un vistazo a las experiencias, referencias, educación y capacitación de alguien nos dirá únicamente **QUÉ** es lo que hace. Las evaluaciones de comportamiento nos dicen **CÓMO** se comporta una persona y cómo interactúa en su trabajo. Esta sección del reporte muestra los principales motivadores que tiene una persona y nos dirá si es alguien **Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista o Tradicional**.

Los motivadores nos ayudan a comprender el actuar de una persona. Se les ha llamado algunas veces motivadores ocultos, pues no se dejan ver fácilmente en la persona. El propósito de este reporte es, precisamente, ofrecer un panorama claro sobre alguno de estos factores y así desarrollar las fortalezas que cada persona aporta a su medio de trabajo.

Basado en sus respuestas, este reporte ordena los seis motivadores de acuerdo a la prioridad que usted les otorga. Su dos motivadores más altos, y en ocasiones el tercero, son los que guiarán sus acciones diarias. Usted se sentirá bien cuando converse, escuche o haga actividades relacionadas con estos motivadores.

La retroalimentación que usted recibirá en esta sección le ayudará a reflexionar sobre la intensidad que le otorga a cada uno de los motivadores.

- **FUERTE** - sentimientos positivos que usted necesita para sentirse bien dentro o fuera de su trabajo
- **SITUACIONAL** - se refiere a los motivadores que se jerarquizarán como positivos o indiferentes dependiendo de circunstancia en la que se encuentre la persona. Estos motivadores tienden a volverse más importantes, e incluso los más importantes, una vez que los que actualmente son los primeros se satisfagan.
- **INDIFERENTE** - tendrá sentimientos de indiferencia en situaciones que involucren su quinto o sexto motivador

CLASIFICACIÓN DE SUS MOTIVADORES PERSONALES

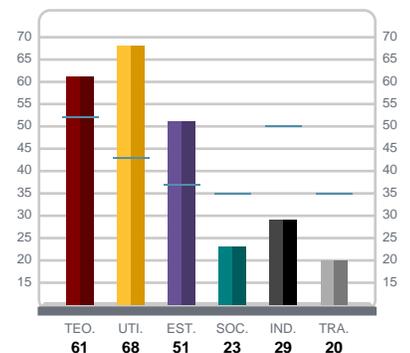
1°	UTILITARIO	Fuerte
2°	TEÓRICO	Fuerte
3°	ESTÉTICO	Situacional
4°	INDIVIDUALISTA	Indiferente
5°	SOCIAL	Indiferente
6°	TRADICIONAL	Indiferente



UTILITARIO

Tener un puntaje elevado en este factor demuestra un interés característico por el dinero y por lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero no sólo para sí mismo, sino para su familia actual y futura. Este valor incluye los asuntos prácticos del mundo de los negocios – la producción, el marketing y consumo de bienes, el uso de crédito, y la acumulación de riqueza tangible. Esta persona es práctica y coincide con el estereotipo del hombre o la mujer de negocios. Una persona con un puntaje alto probablemente tendrá mucha necesidad de superar a los demás en ganancias monetarias.

- Con la seguridad económica llega la libertad para avanzar en sus ideas o creencias.
- Él puede ser muy práctico.
- Hugh tiene una larga lista de lo que quiere y trabajará duro para conseguirlo.
- No escatima esfuerzos para proteger su seguridad futura y asegurar que sus bienes están protegidos.
- La riqueza material provee la seguridad que Hugh busca para sí y/o para su familia.
- Él protegerá lo que posee para asegurar el futuro en cuanto a seguridad económica.
- Él estará motivado por sus logros.
- Hugh intentará estructurar sus transacciones económicas.
- Trabajar duro y mucho para adquirir cosas materiales en la vida es uno de los objetivos de Hugh.

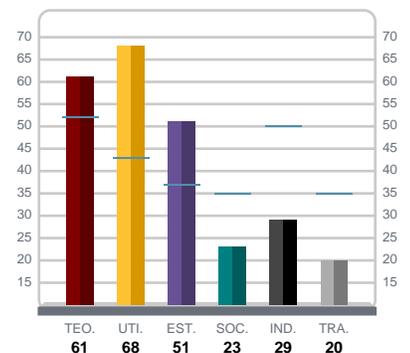




TEÓRICO

El primer impulso de este valor es el descubrimiento de la VERDAD. Al perseguir este valor, un individuo toma una actitud "cognitiva". No juzga la belleza o utilidad de los objetos y busca solamente observar y razonar. Debido a que los intereses de la persona teórica son empíricos, críticos y racionales, la persona es percibida como intelectual. La meta principal en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento; busca el conocimiento por el conocimiento en sí.

- A menudo puede ser percibido como intelectual.
- Utilizando el conocimiento y la intuición, él crea armonía con su medio.
- Hugh es bueno en la integración del pasado, presente y futuro.
- Para él el proceso no es tan importante como los resultados.
- Él puede tener dificultades en abandonar la lectura de un buen libro.
- Siempre que entra a una biblioteca o librería es por gusto.
- Él buscará la "verdad", sin embargo la "verdad" es relativa y la definirá de acuerdo con sus propios estándares.
- Hugh usará su conocimiento para asegurar su estabilidad económica.

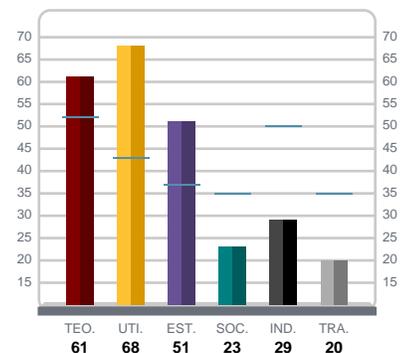




ESTÉTICO

Un alto puntaje en Estético indica un interés relativo en "la forma y la armonía". Cada experiencia es juzgada desde el punto de vista de la gracia, la simetría y la adecuación. La vida puede ser considerada como una serie de acontecimientos, y cada uno es disfrutado en sí mismo. Un alto puntaje en este rubro no significa necesariamente que el individuo tenga talento para lo artístico. Indica un interés primario en los aspectos artísticos de la vida.

- Él puede desear cosas buenas para su conyuge o miembros de su familia, pero no preocuparse por la profundidad de sus relaciones con los demás.
- Por momentos Hugh buscará la belleza en todas las cosas.
- Puede haber un área específica de gran interés para él. Por ejemplo, él puede apreciar la belleza natural del campo, montañas y arroyos, pero puede no impresionarse demasiado frente a la obra de Picasso o Rembrandt.
- La necesidad por la apreciación de la belleza está determinada según una base individual y no se generaliza en términos del mundo que lo rodea.

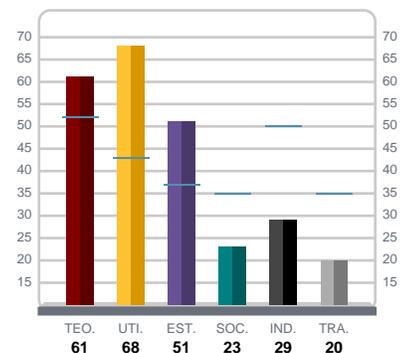




INDIVIDUALISTA

El interés primario de este valor es el PODER, no necesariamente político. Las investigaciones indican que los líderes en la mayoría de los campos valoran mucho el poder. Ya que la competencia y lucha juegan un gran papel en todas las áreas de la vida, muchos filósofos han visto al poder como el motivo más fundamental y universal. Existen, sin embargo, ciertas personalidades en las que el deseo por la expresión directa de este motivo es predominante; aquel que desea, por encima de todo, poder personal, influencia y renombre.

- La estabilidad es una asunción primaria. La paciencia y la resistencia ganarán en una carrera larga.
- Hugh siente que los conflictos deberían ser del equipo, no individuales.
- Hugh está menos interesado en su ego que lo que puedan estar otros.
- Hugh encontrará su pasión en la vida en una o dos de las demás dimensiones expuestas en este informe.
- Él no intentará dar mayor poder (enfatar más) a los puntos de vista de otros, o cambiar lo que ellos piensan.
- Tener un control total de la situación no es un factor de motivación primario.
- En tanto el sistema de creencias de Hugh no sea cuestionado, él permitirá a otros ajustar la forma y la dirección de su trabajo.

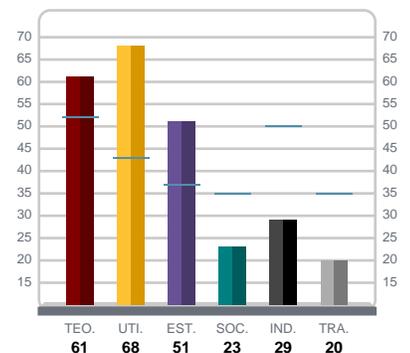




SOCIAL

Aquellos que tengan puntaje muy alto en este valor tienen un amor innato hacia las personas. La persona social valora a los demás y, por lo tanto, es amable, comprensiva y generosa. Por lo general consideran a las actitudes del Utilitario, Teórico y Estético como frías e inhumanas. Comparado con el valor Individualista, la persona Social considera el ayudar a otros como la única manera adecuada para las relaciones humanas. Las investigaciones sobre este valor indican que en su estado más puro, el interés Social es desinteresado.

- Él en general no permitirá que otros lo dirijan, salvo que esto favorezca sus propios intereses.
- Hugh no ayudará a los demás si eso lo perjudica.
- Hugh deseará ayudar a los demás si ellos trabajan tanto como les sea posible para alcanzar sus objetivos.
- La creencia de que el trabajo duro y la persistencia está al alcance de cada uno - él siente que las cosas deben ser ganadas, no dadas.
- Él será firme en sus decisiones y no se desviará por causa de circunstancias poco afortunadas.
- Hugh encontrará la pasión de su vida en una o dos de demás dimensiones tratadas en este informe.

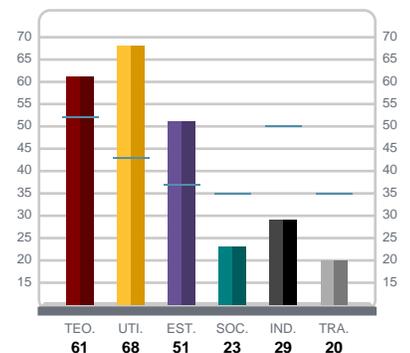




TRADICIONAL

El interés más alto para este valor puede ser llamado "unidad", "orden" o "tradición". Los individuos con alto puntaje en este valor buscan un sistema para vivir. Este sistema puede estar fundado en cosas tales como tendencias conservadoras o cualquier autoridad que tenga reglas definidas, normas y principios para vivir.

- En muchas ocasiones, Hugh querrá que su marco de propias reglas permita a su intuición guiar y dirigir sus acciones.
- A él no le preocupa explorar caminos nuevos y diferentes de interpretación de su sistema de creencias.
- Puede ser difícil manipular a Hugh porque él no ha definido una filosofía o sistema que pueda proveer respuestas inmediatas a cada situación.
- Hugh puede ser creativo interpretando otros sistemas o tradiciones, y ser selectivo en su aplicación.
- La pasión de Hugh en la vida será encontrarse en una o dos de las demás dimensiones incluidas en este informe.
- Él trabajará dentro de un marco definido y grupo de creencias.
- Las tradiciones no tienen limitaciones o fronteras en Hugh.





EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT

La información que se presenta en esta página resalta aquellas áreas en las que se podría presentar algún problema. Se toma en cuenta cuál de los seis factores de motivación no son importantes para usted. La información le mostrará cómo manejar situaciones en las que existe una discusión relacionada con su último factor de motivación.

Consejos para comunicarse con un "Tradicional alto" siendo un Utilitario.

Tenga en cuenta las siguientes preguntas cuando lea los consejos que se le ofrecen:

¿De qué manera puede colaborar un Tradicional en una empresa hoy en día?

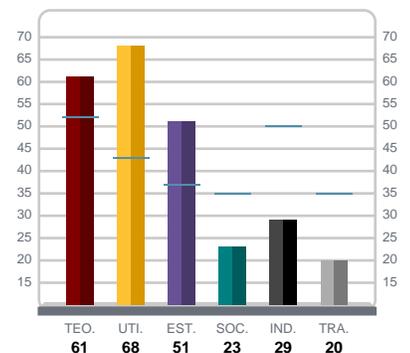
¿Cómo pueden contribuir los Tradicionales tanto con el mundo en general como con su vida profesional y personal?

Una persona con un fuerte motivador tradicional busca un sistema de vida y quiere que los demás lo sigan por elección propia.

- Busque que el Tradicional se exprese de tal manera que los demás quieran asumir también los principios de la organización siempre y cuando tanto el resultado como los principios estén garantizados.
- Si los principios no van de acuerdo con los resultados que está buscando la organización, ofrezca una serie de datos e información consolidada sobre cómo se podrían hacer los ajustes necesarios al respecto.

Una vez que el tradicional haya establecido algún tipo de criterio, raramente cambiará su manera de pensar incluso si la lógica indica que está equivocado o equivocada.

- Busque el valor que el miembro tradicional posee y con el puede aportar al sistema de creencias de la organización. ¿De qué manera se puede aprovechar esto para obtener mejores resultados y alcanzar los objetivos del negocio?
- Es importante entender el ánimo que tiene un tradicional para determinar si vale la pena intentar cambiar su forma de pensar. Cuando trate únicamente desde un punto de vista emocional, será necesario descubrir los puntos de vista en común que puedan tener para mantener una relación positiva.





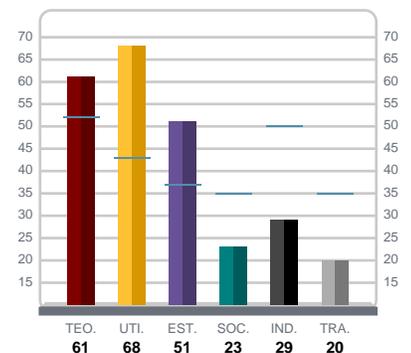
EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT

A veces un tradicional puede ser demasiado inflexible al momento de evaluar a los demás de acuerdo a los estándares de la organización.

- Los estándares se basan en el nivel de retorno que tendrá la organización. Sin embargo, el tradicional verá el sistema en sí como un patrón de estándares. Haga las preguntas adecuadas para saber cómo se puede lograr tanto el objetivo fijado como cumplir con los estándares establecidos.
- Las personas frecuentemente se sentirán juzgadas por un tradicional. ¿Cómo se puede utilizar el beneficio generado para que este tipo de juicios no se apliquen directamente a las personas sino únicamente a los resultados?

Para un tradicional, el seguir procedimientos probados es más importante que las salidas fáciles.

- El camino probado no siempre será que dará el mejor resultado. Haga las preguntas adecuadas para saber qué es lo que se tiene que hacer para obtener los mejores resultados. Convenza a un tradicional de que obtener los mejores resultados ayudará a preservar los principios de la organización.
- En ocasiones, el camino más rápido funcionará y conseguirá el mejor resultado. Explique por qué se hizo esta elección y comente cómo también se pueden obtener buenos resultados con la salida rápida.





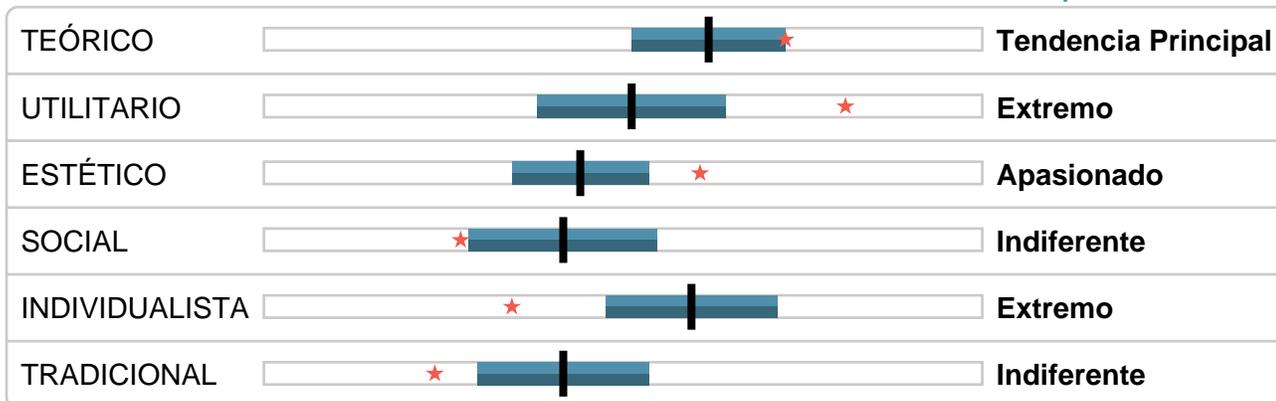
MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Durante años usted ha leído frases como ésta: "zapatero a tus zapatos", "cada quien con su cada cual", "las personas hacen cosas de acuerdo a sus propias razones, no las tuyas". Cuando se encuentre rodeado por personas que tengan motivadores parecidos, usted se adaptará al grupo y se sentirá bien. Sin embargo, las personas que no tengan los mismos motivadores que usted, lo percibirán como una persona distante. Estas diferencias pueden provocar estrés o conflicto. Cuando esto suceda, usted puede:

- Cambiar la situación.
- Cambiar su percepción de la situación.
- Abandonar la situación.
- Enfrentar la situación.

Esta sección muestra las áreas donde sus motivadores pueden entrar en conflicto. Entre más arriba tenga un motivador, los demás verán más fácilmente qué lo que le apasiona a usted. Entre más bajo tenga un motivador, los demás verán en usted indiferencia o incluso una actitud negativa sobre ese factor. El área sombreada para cada motivador representa el 68% de la población o los resultados que caen dentro de una desviación estándar por debajo o por arriba de la media nacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma española-américas 2017



- 68% de la población - media - su puntaje

Tendencia principal - una desviación estándar de la media

Apasionado - dos desviaciones estándares arriba de la media

Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media

Extremo - tres desviaciones estándares de la media



MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Areas en las que usted muestra sentimientos muy fuertes o apasionados en comparación con los demás.

- Usted lucha por la eficiencia y la practicidad en todas las áreas de su vida, buscando ganar un rédito por sus inversiones de tiempo, talento y recursos. Los demás pueden pensar que usted siempre está especulando y tratando de obtener ventajas personales. Pueden sentir que usted debería dar sin esperar una retribución a cambio.
- Usted tiene un fuerte deseo de llegar al máximo de sus posibilidades (actualización personal). Usted tiende a luchar por el equilibrio, la forma y la armonía en todas las áreas de su vida. Los demás podrían no comprender su manera subjetiva de razonar y podrían considerarlo poco realista. Su manera de percibir el mundo que lo rodea y el entorno podría parecerles extrema.

Areas en las que los sentimientos fuertes de los demás pueden frustrarlo por no compartir la misma pasión.

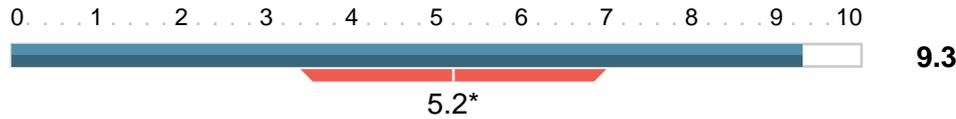
- Su autoconfianza lo hará sentir incómodo entre gente que esté siempre tratando de ayudarlo o ser amable con usted.
- Usted puede sentirse frustrado por gente que esté siempre en carrera para lograr ascenso y control.
- Aquellos que intenten imponerle su forma de vida lo frustraran. Su habilidad para probar cosas nuevas los frustra a ellos, por lo que se empeñarán en hacer que usted adopte su sistema.



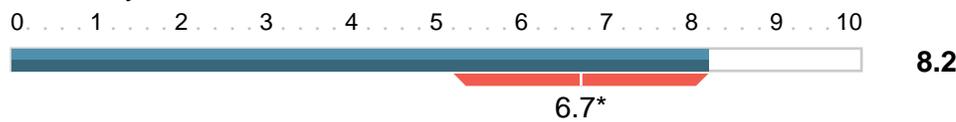
JERARQUÍA DE MOTIVADORES

Su motivación para alcanzar el éxito en cualquier aspecto se determina por sus valores. Usted se sentirá con mucha energía en el trabajo si su empleo le permite satisfacer sus motivadores personales. A continuación se muestra una lista de sus motivadores de mayor a menor.

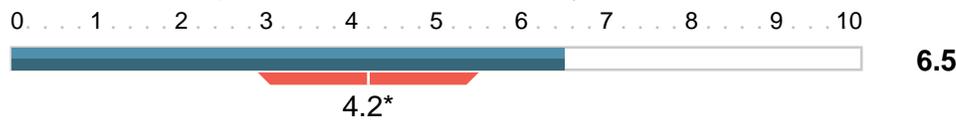
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



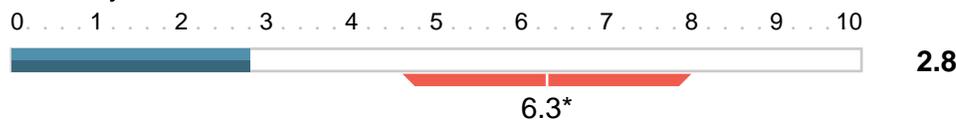
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.



3. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



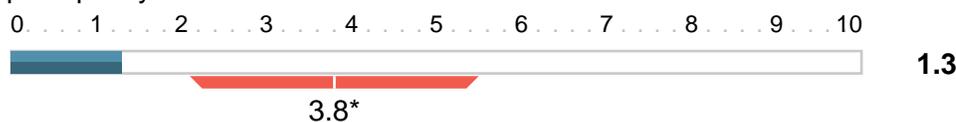
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



5. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.

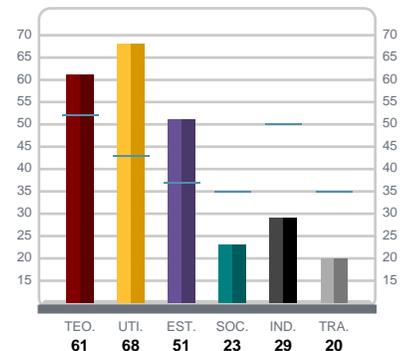


6. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



MI: 61-68-51-23-29-20 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

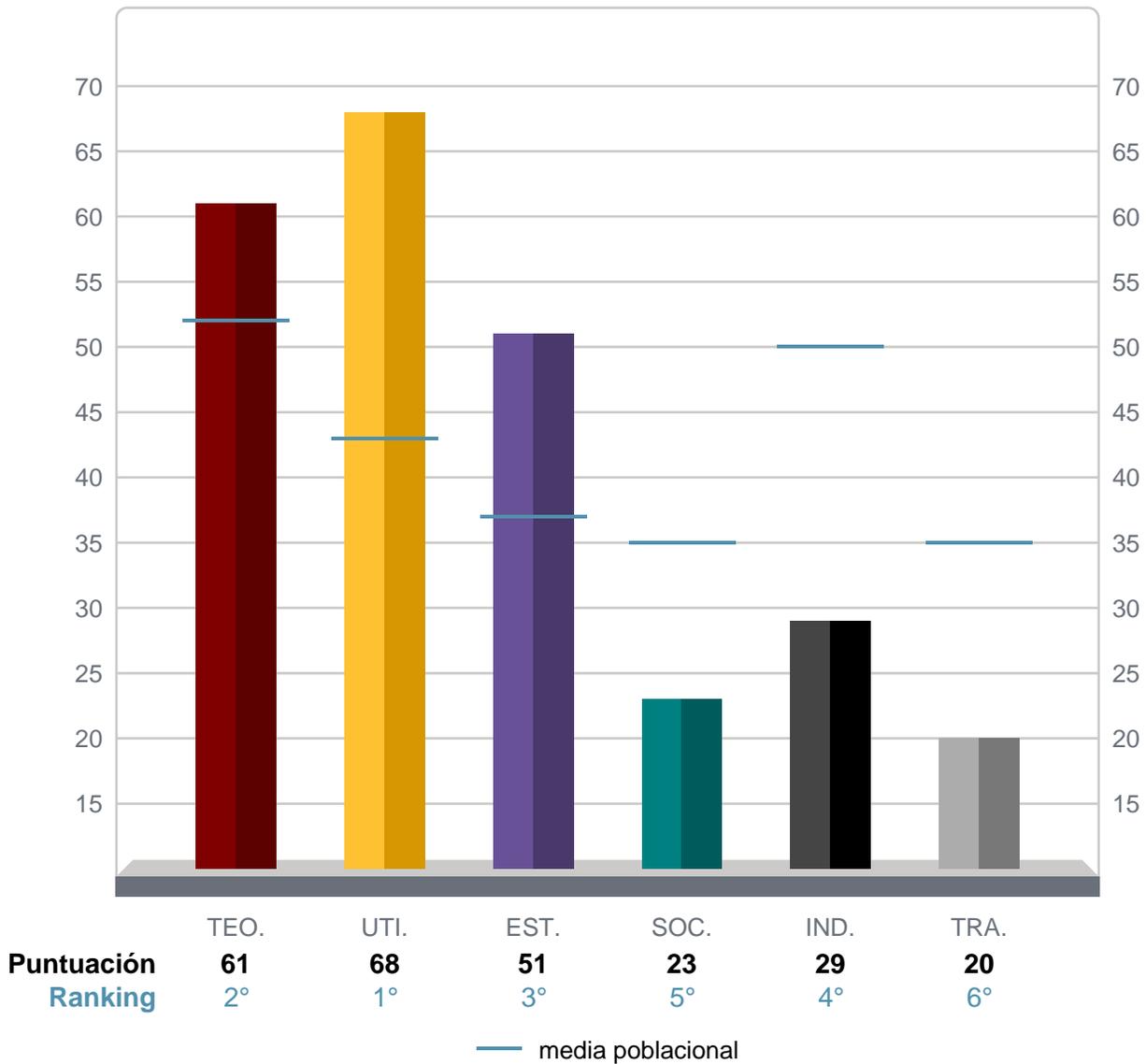
* El 68% de la población cae dentro de este rango.





GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

29/9/2017

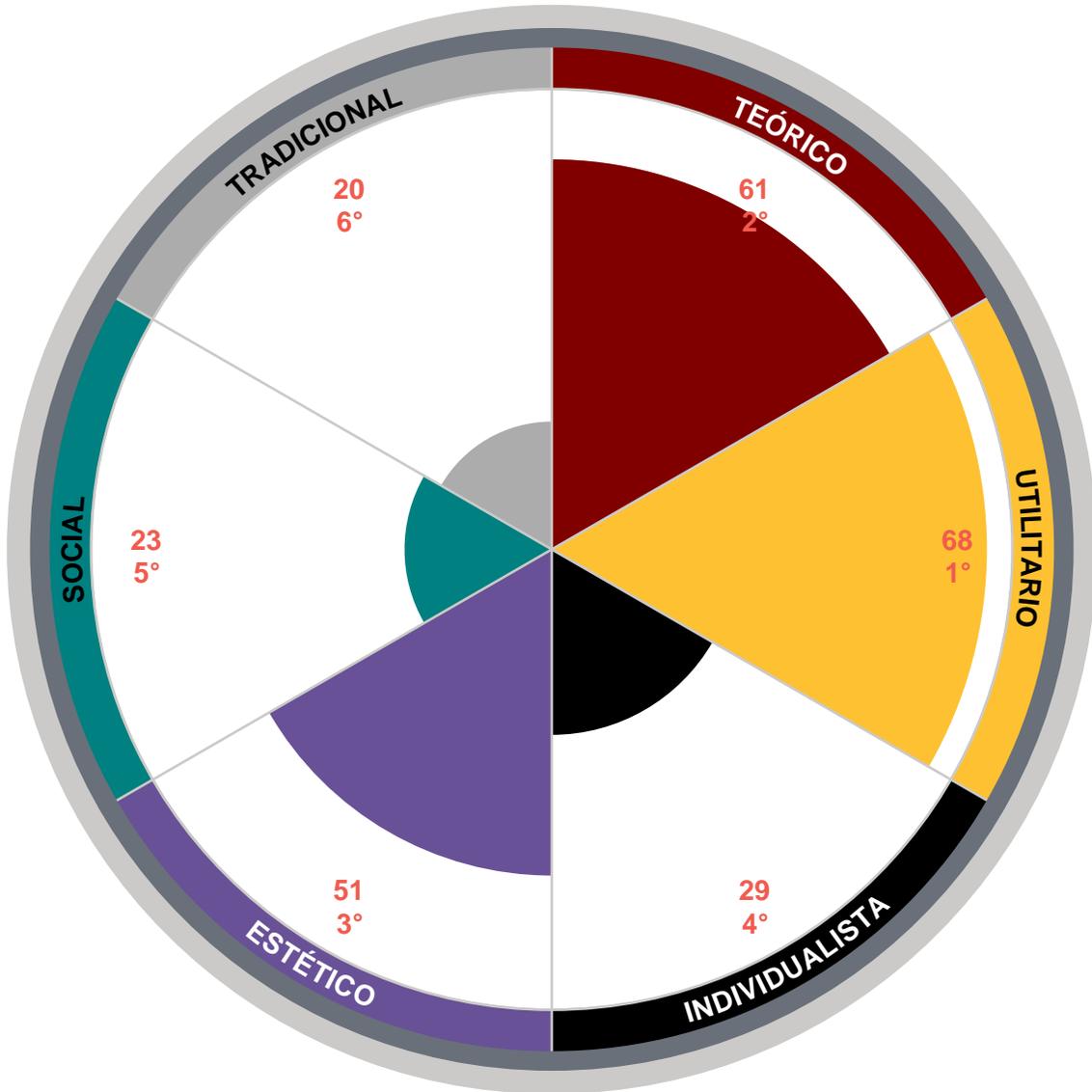


Norma española-américas 2017



RUEDA DE MOTIVADORES™

29/9/2017





INTRODUCCIÓN

Sección de integración entre el comportamiento y los motivadores

El potencial que se encuentra tras el incremento en la satisfacción y el desempeño en un trabajo proviene de la mezcla entre sus motivadores y su comportamiento. Cada persona de manera individual tiene el poder de modificar sus acciones. Sin embargo, cuando la persona actúa aprovechando óptimamente estos dos componentes de su comportamiento le ayudarán a llegar a un nivel más alto.

En esta sección usted encontrará:

- Posibles fortalezas de su comportamiento y sus motivadores
- Conflicto potencial entre sus motivadores y su comportamiento
- Ambiente ideal
- Claves para motivar
- Claves para dirigir



FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES

Esta sección describe las posibles áreas de fortaleza que existen entre el comportamiento de Hugh y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles fortalezas de las que necesite extraer el mayor provecho para así mejorar las satisfacción en su trabajo.

- Quiere maximizar el tiempo y los recursos desde un inicio y no esperar a que escaseen
- Tiende a ser futurista
- Da un seguimiento cercano a asuntos antiguos
- Tomará decisiones basadas en los hechos
- Tiende a hacer decisiones precisas basadas en hechos y en el retorno sobre la inversión, en vez de en la emociones
- Hace preguntas sobre cosas que los demás no pueden tan fácilmente
- Su deseo de aprender más permite que los procesos se vuelvan más efectivos
- Profundiza mucho en los detalles sobre el proceso de investigación



POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES

Esta sección describe las áreas potenciales de conflicto entre el comportamiento de Hugh y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles conflictos que necesiten superarse para mejorar el desempeño en el trabajo.

- Ignorará pocas o muchas variables por el bien de una inversión
- Podría tomar una decisión demasiado rápido que puede poner en riesgo una inversión o en tiempo
- Es impaciente al momento de obtener la información
- Una urgencia por hacer las cosas podría causar conflicto con su deseo por saber todos los detalles sobre lo que está haciendo
- Experimentará el deseo de tomar riesgos, sin embargo tendrá miedo al momento de enfrentarlo
- Podría presentarse como alguien que cree que el proceso es la única manera para mejorar los resultados
- Nunca será suficiente la información para probar un teoría
- Necesita información para sentirse bien consigo mismo. Sin embargo, puede llegar a paralizarse por sobre analizar antes de lograr el objetivo



AMBIENTE IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en estilo básico de comportamiento y en los principales motivadores de Hugh. Las personas con una flexibilidad limitada se sentirán incómodas trabajando en un entorno contrario al descrito en esta sección. Las personas con flexibilidad modificarán su comportamiento de tal manera de buscar la comodidad en cualquier ambiente. En esta sección usted identificará las principales responsabilidades que Hugh disfruta y también aquellos que le generan frustración.

- Un ambiente en el cual él pueda recurrir a su capacidad intuitiva.
- Un ambiente innovador y orientado hacia el futuro.
- Evaluación basada en los resultados, no en el proceso en sí.
- Un ambiente donde se requiera estar siempre preparado para encuentros con personas
- Apreciación por la resolución lógica de problemas
- Problemas reales que requieran soluciones basadas en la investigación
- Un ambiente donde los esfuerzos por llegar a los resultados sean apreciados
- Explicación documentada y verificable de las estructuras de compensación e incentivos
- Habilidad para ser directo y preciso al analizar los datos sobre el retorno sobre la inversión



CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del reporte muestra lo que Hugh quiere. La gente se motiva con las cosas que le agradan. Revise cada frase de esta sección junto con Hugh y subraye aquellos que le pueden motivar en este momento

Hugh quiere:

- Ser evaluado en base a los resultados.
- Tiempo para ejecutar su trabajo de acuerdo a sus elevados estándares de calidad.
- Explorar nuevas ideas y autoridad para probarlas.
- Tiempo para recopilar información y datos para trabajar por medio de retos y conflictos
- Información completa y organizada para su propia investigación
- Tener la información necesaria a la mano para así poder enfrentar los retos que se presenten
- Oportunidades para hacer las cosas tan rápidamente que le otorguen más valor
- La comprensión por parte de la gerencia de que parte de los resultados se ven en el proceso mismo
- Las políticas a seguir que tengan evidencia previa para lograr resultados en los que él pueda confiar



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección encontrará alguna de las necesidades que deben cubrirse para que Hugh pueda lograr un desempeño óptimo en su trabajo. Algunas de estas necesidades pueden ser cubiertas por él mismo, mientras que otras deberán ser provistas por su jefe. Es difícil que una persona se encuentre motivada en un trabajo cuando no se le dirige correctamente. Haga una revisión de la lista a continuación en compañía de Hugh e identifique tres o cuatro declaraciones que sean muy importantes para él. Esto permite que Hugh participe en plan de dirección que va a llevar en la empresa.

Hugh necesita:

- Conocer los resultados que se esperan de él y ser evaluado en base a dichos resultados.
- Una evaluación periódica del trabajo realizado.
- Ser menos sensible o crítico con los pequeños errores que cometen los compañeros de trabajo.
- Comprender cuanta orientación al detalle es necesario tener al momento de implementar una idea
- Un jefe que se dé cuenta de que él quiere aprender nuevas formas de resolver los problemas o tomar decisiones
- Estar consciente de que existen personas que saben más que él
- Comprender que no a todos les motivan los retos o los resultados
- Tiempo suficiente para revisar el procedimiento y/o el sistema detrás de un proyecto o de una oportunidad
- Un jefe que comprenda que la comunicación se verá reflejada en los resultados



INTRODUCCIÓN Sección de Inteligencia Emocional

El informe de Coeficiente Emocional™ analiza la inteligencia emocional del individuo, que consiste en la habilidad de percibir, comprender y aplicar en forma efectiva el poder y la agudeza de las emociones para lograr elevados niveles de colaboración y productividad. Este informe ha sido diseñado para brindar entendimiento en dos áreas: la inteligencia emocional intrapersonal y la inteligencia emocional interpersonal.

Las investigaciones demuestran que los líderes exitosos y las personas que tienen un elevado desempeño han desarrollado las habilidades de la inteligencia emocional. Esto les facilita trabajar con personas diferentes y responder de manera efectiva a las condiciones cambiantes del mundo de los negocios. De hecho, la Inteligencia Emocional del individuo (IE) puede ser mejor indicador que el Coeficiente intelectual (CI) para pronosticar el desempeño exitoso de un individuo.

Este informe mide las dos áreas de inteligencia emocional en cinco dimensiones:

Inteligencia Emocional Intrapersonal

Se refiere a lo que experimenta internamente el individuo ante los eventos de la vida cotidiana.

Auto-Conciencia es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estados de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.

Auto-Regulación es la habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos. Tendencia a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar.

Motivación es la pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus. Propensión a conseguir las metas con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional Interpersonal

Se refiere a la relación del individuo con las otras personas.

Empatía es la habilidad para entender las emociones reales y aparentes de otras personas.

Habilidades Sociales pericia en el manejo de relaciones y la construcción de redes.

¿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.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basadas en las respuestas de Hugh, el sistema ha seleccionado enunciados generales para que puedas tener una mejor comprensión de tu nivel de Inteligencia Emocional.

Auto-Conciencia

- Tiendes a ser consciente de los cambios que se generan en el estrés cotidiano.
- Tiendes a ser consciente de tus fortalezas y debilidades emocionales.
- Sabes lo que te gusta y lo que no te gusta, pero quizás no hayas identificado lo que verdaderamente te apasiona.

Auto-Regulación

- Puedes manejar la retroalimentación negativa con aplomo, pero luego ésta puede afectar la relación laboral.
- Eres capaz de liberarte del mal humor, sin embargo, no siempre lo haces.
- Puedes manejar el estrés cotidiano, pero es posible que tengas dificultades para manejar tus emociones en situaciones más complejas.

Motivación

- Tiendes a perseguir tus metas con entusiasmo y energía.
- Tiendes a alcanzar tus objetivos y a cumplir con las expectativas que te fijaron.
- Tu nivel de motivación evitará que procrastinar (postergar) sea un problema para ti, aunque el proyecto no te interese.

Empatía

- Por lo general, las personas te ven considerado y solidario.
- Eres relativamente hábil para descifrar el tono emocional de la mayoría de las interacciones.
- Trabajas bien en equipo aunque por momentos necesitas entenderlos mejor.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Habilidades Sociales

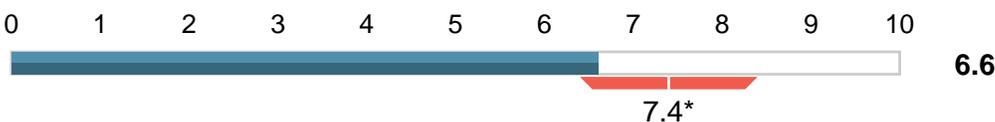
- Puede ser que consideres que el trabajo enfocado en la tarea es más importante que aquel que requiere desarrollar relaciones interpersonales.
- En momentos de estrés puedes necesitar una red de apoyo.
- Te puede resultar complicado establecer relaciones con las personas.



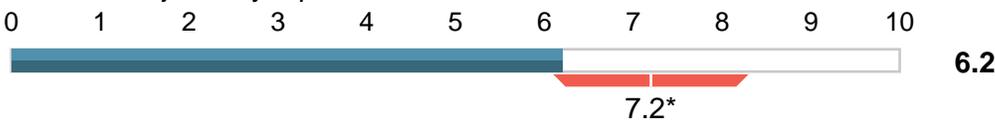
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El Coeficiente Emocional (CE) es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar en forma efectiva el poder y la perspicacia de tus emociones y las de los demás, para lograr elevados niveles de colaboración y productividad. La puntuación general de la Evaluación de Coeficiente Emocional indica tu nivel de inteligencia emocional total. Cuanto mayor sea el puntaje, mayor será tu nivel de inteligencia emocional. Si tu meta es incrementar tu CE, deberás enfocarte en el desarrollo de las áreas en las que tengas menor puntuación.

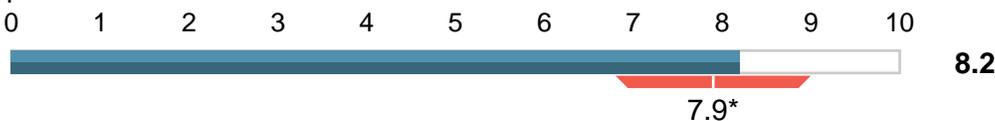
1. AUTO-CONCIENCIA - La habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



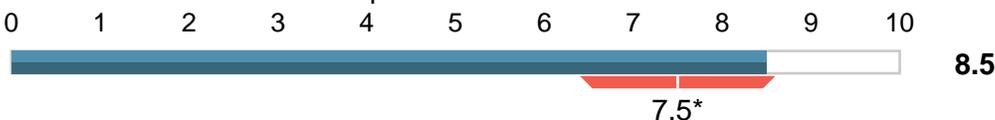
2. AUTO-REGULACIÓN - La habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos y la propensión a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar.



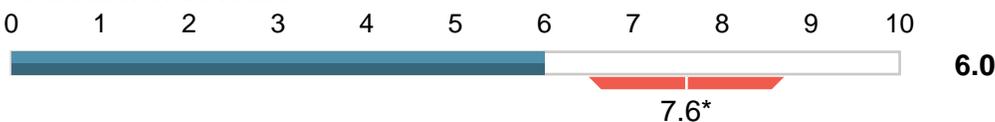
3. MOTIVACIÓN - La pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus. Propensión a lograr metas con energía y persistencia.



4. EMPATÍA - La habilidad para entender las emociones de los demás.



5. HABILIDADES SOCIALES - Pericia en el manejo de relaciones y construcción de redes.



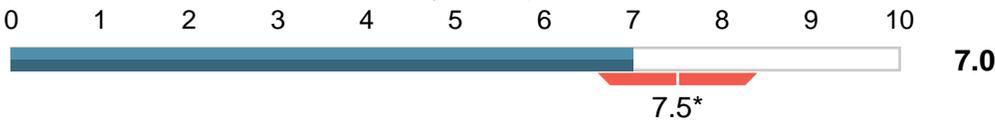
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



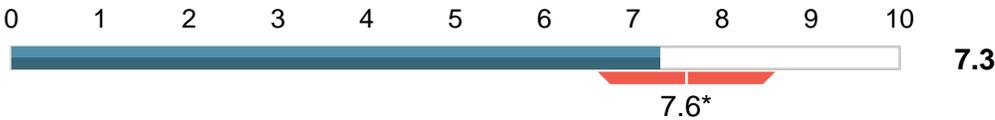
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El promedio de las subescalas de Auto-Conciencia, Auto-Regulación y Motivación representa tu Coeficiente Emocional Intrapersonal. El promedio de las subescalas de Empatía y Habilidades Sociales representa tu Coeficiente Emocional Interpersonal. Tu nivel total de Coeficiente Emocional es el resultado del promedio de la puntuación de los Coeficientes Intrapersonales e Interpersonales.

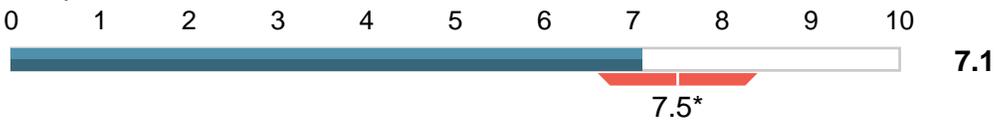
INTRAPERSONAL - La habilidad para entenderte y formarte un concepto preciso acerca de ti, para actuar y manejarte efectivamente.



INTERPERSONAL - La habilidad para entender a las personas, sus motivaciones, cómo actúan y cómo trabajar eficientemente con ellas.



COEFICIENTE EMOCIONAL TOTAL - Es el nivel total de inteligencia emocional y se forma al combinar los resultados intrapersonales e interpersonales.





AUTO-CONCIENCIA INTRAPERSONAL

La habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.

Tu puntuación es 6.6.

Tienes una Auto-Conciencia moderada; significa que puedes identificar lo que sientes pero no siempre puedes explicarlo.

Lo que puedes hacer:

- Practica la auto reflexión reconociendo tu estado emocional del momento.
- Al identificar la emoción, dila en voz alta o escríbela.
- Para mejorar tu capacidad de auto evaluación, consulta con algún familiar, amigo, o asesor experimentado para que describa tus fortalezas y debilidades. Compáralas con tu auto-evaluación.
- Presta atención a tus comportamientos a lo largo del día y fíjate si identificas ciertos patrones.
- Analiza la relación entre tus emociones y tu comportamiento.
- Escribe en tu diario o agenda tus reacciones emocionales ante situaciones importantes.
- Comparte los resultados de tu introspección y el impacto en tus decisiones, con un familiar, amigo o asesor experimentado.
- Haz una lista de tus fortalezas y áreas de mejora. Revísalas diariamente.
- Crea un plan de acción para desarrollar las áreas que deseas mejorar.
- Piensa en situaciones en las que hayas progresado en el área que querías, especialmente en el trabajo.
- Identifica 3 objetivos específicos y medibles para mejorar tu Auto-Conciencia y revísalos mensualmente.
- Persevera en la práctica de analizarte siendo realista.



AUTO REGULACIÓN INTRAPERSONAL

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.

Tu puntuación es 6.2.

Tu nivel de Auto Regulación es moderado. Eres capaz de controlar varias emociones negativas y te permites experimentar emociones positivas.

Lo que puedes hacer:

- Contrólate, primero escucha, haz una pausa y luego responde.
- Cuando te frustres, detente, evalúa tu reacción emocional e intenta dejar de lado el comportamiento negativo.
- Controla efectivamente el estrés con actitudes que modifiquen tu estado de ánimo negativo.
- Conversa con tus familiares, amigos o asesor experimentado, sobre cómo enfrentar o manejar el cambio y el estrés.
- Reconoce y enfócate en lo que te genera paz y emociones positivas.
- Conversa con algún familiar, amigo o asesor experimentado, sobre cómo enfrentas o manejas el cambio y cómo podrías auto-controlarte.
- Para analizar la situación de manera realista, pregúntate: ¿Qué es lo peor que podría pasar?
- Lleva un registro de los casos en los que fuiste capaz de controlar tus respuestas o emociones.
- Conversa, con tus colaboradores más cercanos, sobre las formas apropiadas de reaccionar o de expresar las emociones.
- Existe una gran conexión mente-cuerpo. Controla tu cuerpo a través de la meditación o yoga para que con el tiempo aprendas a auto regular tus emociones.
- Ejercítate regularmente para incrementar tu capacidad para manejar tus emociones y relajarte (cuerpo y mente).



MOTIVACIÓN INTRAPERSONAL

*La pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus.
Propensión a lograr metas con energía y persistencia.*

Tu puntuación es 8.2.

Tu nivel de motivación te permitirá manejar tus metas adecuadamente y tenderás a buscar nuevos retos.

Lo que puedes hacer:

- Establece metas con fechas objetivo de cumplimiento y revísalas regularmente para asegurarte que sigas el plan para lograrlas.
- Coloca tu lista de metas y aspiraciones en algún lugar en el que las puedas ver a diario.
- Prográmate diariamente para reflexionar sobre los progresos que estás haciendo para lograr tus metas.
- Visiona a alguien que conozcas que sea un modelo de motivación interna y desarrolla esos atributos.
- Celebra cuando alcances una de tus metas y lleva un registro de tus logros.
- Haz un FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) de tus objetivos de largo plazo para asegurar que seas exitoso.
- Reta el estatus quo y haz sugerencias para mejorar.
- Define qué te impide alcanzar tus metas y piensa cómo superarlo.
- Comparte tus metas con un asesor experimentado, familiar o amigo y pídele que te ayude a responsabilizarte de alcanzarlas.
- Invierte tiempo visualizando el cumplimiento de tus metas.
- Establece objetivos específicos para alcanzar todas tus metas.



EMPATÍA INTERPERSONAL

La habilidad para entender las emociones de los demás.

Tu puntuación es 8.5.

Tu nivel de empatía te permite comunicarte con las personas en función a sus señales emocionales y entenderlas en casi todas las circunstancias.

Lo que puedes hacer:

- Antes de dar tu punto de vista, intenta entender lo que el interlocutor quiere decir, así como su estado emocional, así te asegurarás de lograr el resultado esperado.
- Observa la interacción entre las personas y conversa con un asesor experimentado, familiar o amigo que haya participado de la observación, determina si coinciden en la apreciación.
- Evalúa de qué manera puedes utilizar tu empatía para ayudar a los demás a mejorar su estado emocional.
- Trabaja con un mentor para mejorar tu capacidad para entender las reacciones emocionales de las personas en tu trabajo.
- Evalúa diversas formas para enseñar a las personas a no juzgar, especialmente cuando estén involucradas en situaciones conflictivas.
- Haz una lista de tus hábitos interpersonales y trabaja para seguir desarrollando formas positivas de comunicarte.
- Pide aclaración sobre las reacciones emocionales de tu interlocutor, especialmente si dudas de tu apreciación.
- Ofrece ayuda a tus amigos, familia e incluso a extraños que puedan necesitarla. Asegúrate de entender lo que necesitan.
- Trata de encontrar el balance entre tu bienestar emocional y las demostraciones de empatía hacia otras personas.



HABILIDADES SOCIALES INTERPERSONALES

Pericia en el manejo de relaciones y construcción de redes.

Tu puntuación es 6.0.

Las interacciones emotivas te pueden resultar incómodas y desafiantes.

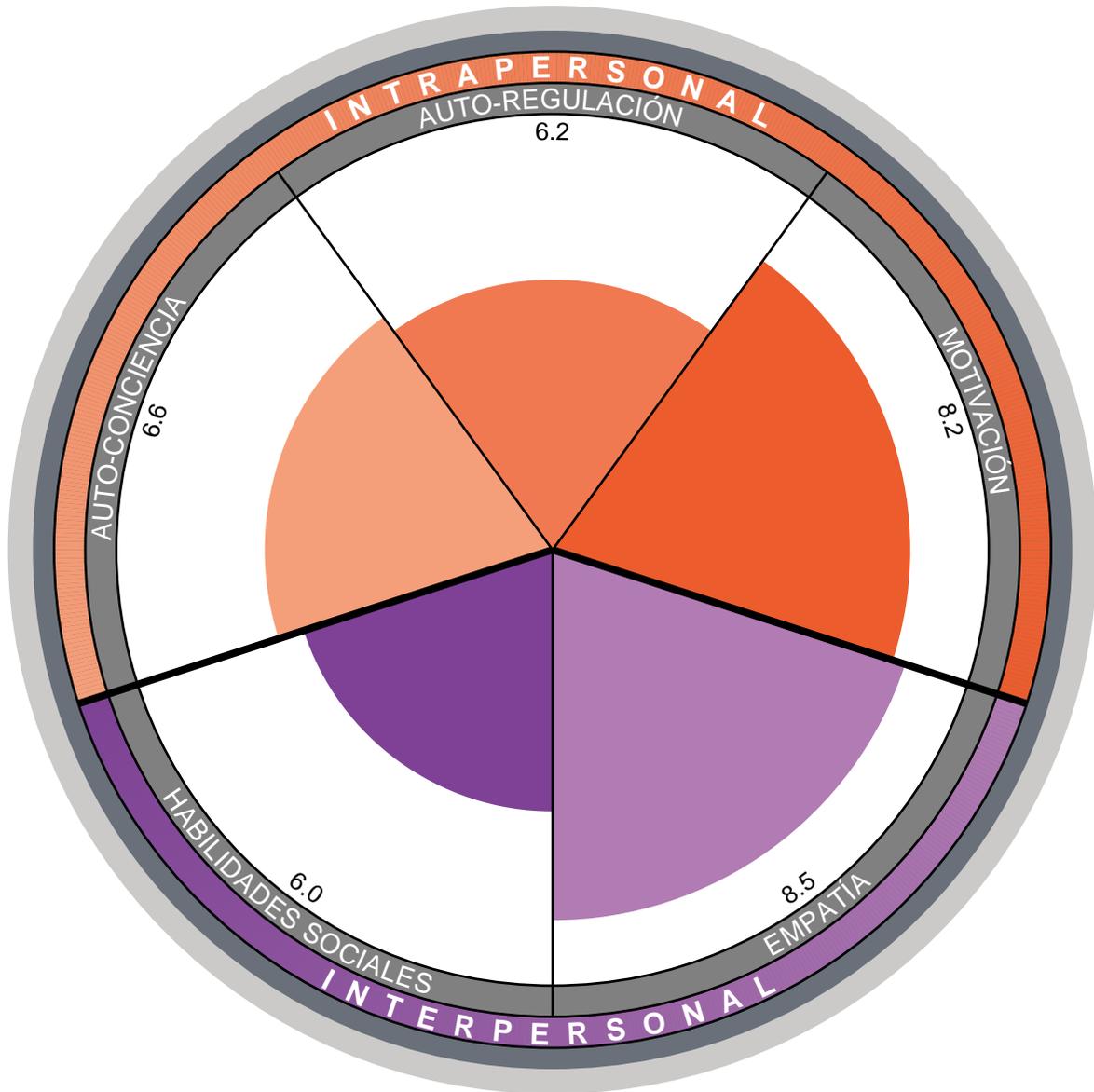
Lo que puedes hacer:

- Sé consciente de tu lenguaje corporal.
- Píde, a quienes consideres pertinente, que te den retroalimentación sobre tu estilo interpersonal.
- Asume tu responsabilidad afirmando "yo siento...."
- Apela a la individualidad de los demás, construye relaciones en función a intereses comunes y muestra un genuino interés por su bienestar.
- Permite que otros asuman la dirección y aprende sobre su estilo de liderazgo.
- Al conocer a una persona recuerda su nombre y ejercita tu memoria para recordarlo.
- Mantén el contacto visual y muestra interés en lo que dicen los demás.
- Haz preguntas para encontrar intereses comunes sobre los cuales conversar.
- Busca calidad antes que cantidad para vincularte socialmente.
- Ten en cuenta que las emociones juegan un rol importante en tu vida. Entender sus efectos te permitirá liderar e interactuar con los demás.
- Forma parte de alguna asociación o grupos de interés, te servirá para conectarte y comunicarte.



La Rueda del Coeficiente Emocional

29/9/2017





INTRODUCCIÓN

Integración de los Comportamientos, los Motivadores y el CE para un buen desempeño

Optimizar la efectividad de un estilo de comportamiento puede ser muy difícil sobre todo en el lugar de trabajo, especialmente en situaciones donde ya existen "protocolos" de comportamiento definidos. Es frecuente que en un equipo existan varias personas con un mismo estilo conductual, pero que al enfrentarse ante una misma situación actúan de forma diferente.?

Durante años, TTI ha analizado el mundo laboral. Comenzando por describir el "cómo" y el "porqué" hace una persona algo. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que aunque dos personas tengan el mismo estilo de comportamiento y estén guiados bajo los mismos motivadores, pueden responder de manera diferente ante una misma situación, cuando ésta tiene una carga emocional.

¿Por qué sucede esto? Con frecuencia, la respuesta se encuentra en la Inteligencia Emocional de la persona. Conocer la relación que existe entre el Coeficiente Emocional y otros factores como el comportamiento y los motivadores puede ayudar para fundamentar un plan de desarrollo laboral y personal.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, MOTIVADORES Y COEFICIENTE EMOCIONAL

Las personas que se conocen bien a sí mismas como seres únicos e irrepetibles y, de igual manera, comprenden correctamente a los demás, tienen más éxito. Esta página fue diseñada para poder mostrar la integración que existe entre las fortalezas de comportamiento, los factores motivacionales y los niveles de Inteligencia Emocional de una persona.

Hugh tiene un nivel de Auto Conocimiento moderado. Esto significa que es consciente de tanto mental como físicamente de los cambios que experimenta, aunque no siempre sabe anticiparse al cambio antes de que suceda. Tiene también un nivel de "Dominio" muy elevado, lo que podría intensificar sus acciones con base en sus reacciones emocionales. La mayoría de los "Dominantes" no se dan cuenta cuando se exaltan. Sin embargo, el nivel de Auto Conocimiento que tiene Hugh le permite estar consciente de las respuestas emocionales.

Hugh tiene un nivel moderado de Auto Regulación. Es capaz de medir sus respuestas y controlar sus reacciones ante situaciones difíciles o con una carga emocional considerable. Al tener un nivel de "Dominio" elevado tiende a tomar decisiones rápidas y premeditadas, así como a enojarse fácilmente. Sin embargo, como cuenta con una Auto-Regulación moderada, puede reducir el impacto de sus propios impulsos sobre las demás personas. Si aprovecha su estilo de comportamiento y si es capaz de manejar sus reacciones, Hugh podrá ganar más y ser percibido más como líder que como una persona autocrática.

Hugh tiene un alto nivel de Motivación. Se apasiona cuando trabaja por algo que apoye sus motivadores Utilitario y Teórico. La Motivación es una fuerza interna para conseguir un objetivo sin que exista la necesidad de alguna motivación externa. Esta motivación es un motor interno que mueve a la persona sin que ésta tenga la necesidad de buscar algún tipo de motivación externo. Sin embargo, para motivarlo a dar más en su desempeño es importante considerar tanto su motivador Utilitario como su motivador Teórico para animarle a dar ese un poco más en su trabajo.

Hugh tiene un alto nivel de Empatía. Es capaz de prever la manera en que los demás recibirán la información y cómo podrán reaccionar ante determinadas situaciones. El poder de tener un elevado nivel en Empatía es la capacidad de ver la realidad desde la perspectiva de otra persona. Hugh observa normalmente la realidad desde un filtro Utilitario, diferente a como lo puede ver el resto del mundo. Ser capaz de ver más allá de los Utilitario es la clave para tener éxito y mantener el avance continuo busca su estilo "Dominante" en la organización.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, MOTIVADORES Y COEFICIENTE EMOCIONAL

Hugh tiene un nivel bajo en Habilidades Sociales. Podría tener dificultades para manejar las relaciones interpersonales. Tiene la habilidad para desarrollarlas sólo con personas que compartan motivadores similares a los suyos, pues ven la realidad desde su misma perspectiva. Su motivador Utilitario así como su motivador Teórico son sus principales áreas de interés, y hará todo lo posible por mantener las relaciones interpersonales que favorezcan estas áreas. En términos de comportamiento, prefiere un estilo de comunicación más directo. Tomando en cuenta su nivel de desarrollo de sus habilidades interpersonales, podría tener dificultades para adaptar su conducta hacia los demás.