



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® CE

Gestión Personal - Coaching

Ana Muestra
Product Development
TTISI
6/8/2014



*Desarrollando personas
creando futuro*

info@nascorconsultores.com
m. +34 609 522 207

www.nascorconsultores.com





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 en cada una de estas áreas son clave para lograr un desarrollo profesional y para obtener un nivel de satisfacción más elevado.

A continuación se muestran a detalle 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 le muestra el estado en el que se encuentra su Coeficiente Emocional. Mediante su buena aplicación y capacitación, esta información le puede ayudar a manejar mejor situaciones que impacten directamente a sus emociones.

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 estamos midiendo cuatro dimensiones de comportamiento normal. Ellas 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 la conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

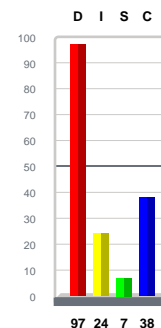
Basándose en las respuestas de Ana, este reporte ha desarrollado algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se identifica también el comportamiento básico natural que tiene. Este comportamiento natural se identifica con la manera en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

Ana busca sus propias soluciones a los problemas, así es como se demuestra su naturaleza independiente. Mira a futuro, es agresiva y competitiva. La visión sobre los resultados que quiere conseguir es una de sus más grandes cualidades. Le gusta que la consideren una persona totalmente orientada a obtener resultados. Prefiere hacer las cosas a su manera, pues ella piensa que es la mejor. Le gusta que la consideren como alguien que tiene confianza en sí misma y que está dispuesta a pagar el precio necesario para triunfar. Mucha gente la percibe como una persona con mucha iniciativa, dedicada a lograr resultados. Es el tipo de persona que, bajo presión, desarrolla un enorme sentido de urgencia y necesita que las cosas se lleven a cabo. Tiene un ego muy desarrollado y algunos pueden considerarla como una persona egoísta. Está motivada a cumplir con sus objetivos y se esfuerza por ubicarse en una posición desde la que pueda establecer las reglas del juego. Generalmente pierde el interés en un proyecto cuando ya no le representa un desafío. Entonces se prepara para asumir otro proyecto que sí le represente un reto. Transmite una gran confianza en sí misma y es el ejemplo vivo de alguien que no teme exponer su caso o presentar ideas nuevas y creativas.

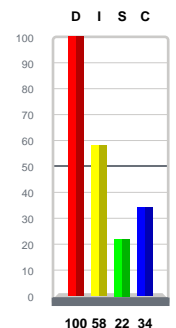
A veces Ana es tan obstinada sobre algún problema en específico que le es difícil permitir que otros participen en el proceso. Es una persona que toma decisiones y que prefiere trabajar con un jefe que sea igual de decidido que ella. Puede experimentar tensión, si su jefe no posee características similares. Tiene una excelente capacidad para afrontar problemas complicados a los que da seguimiento hasta encontrar soluciones satisfactorias. Le gusta tomar decisiones de forma rápida. En algunas ocasiones, sus emociones influyen en el proceso de la toma de decisiones. Para Ana es muy fácil dar su opinión cuando se trata de resolver problemas relacionados con el trabajo. Debería darse cuenta de que necesita pensar y planificar el proyecto de principio a fin, antes de empezarlo. Prefiere tener una autoridad a la medida de la responsabilidad que asume.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



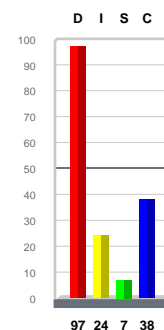


CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

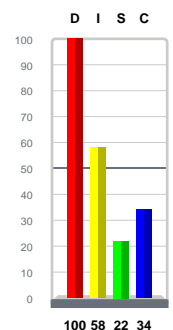
Le caen bien las personas que presentan alternativas a sus opiniones. Las alternativas le ayudarán a tomar decisiones, aunque valora su propia opinión por encima de la de los demás. Puede perder el interés en lo que dicen los demás, sobre todo si éstos divagan o no van directamente al tema. Su mente activa siempre tiende a querer continuar con lo siguiente. Tiende a ser intolerante con las personas que no son claras en su forma de comunicarse o que piensan de manera más lenta que ella. Debería tener más paciencia y hacer más preguntas para asegurarse de que los demás han entendido su mensaje. Cuestiona a las personas que ofrecen una opinión sin fundamentos o de manera espontánea. No tiene la paciencia necesaria para escuchar y comunicarse con personas más lentas que ella. 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. A veces, puede esconder sus sentimientos buscando ser amigable o recurriendo a otros temas de manera superficial. Pero si se la presiona, sus verdaderos sentimientos saldrán a la luz.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



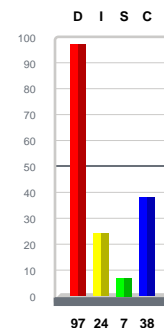


VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

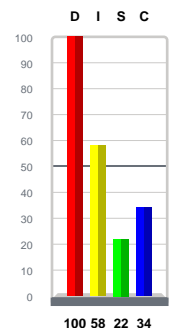
Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que Ana aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que ella juega en la organización. Al identificar las habilidades de Ana, la organización puede desarrollar un sistema para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

- Tiene pocos momentos aburridos.
- Es emprendedora.
- Es innovadora.
- Es competitiva.
- Es ambiciosa.
- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Formará parte de organizaciones y asociaciones para representar a la compañía.
- Es creativa en la solución de problemas.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

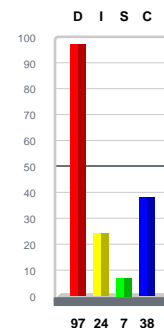
Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día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

LO QUE SE DEBE HACER:

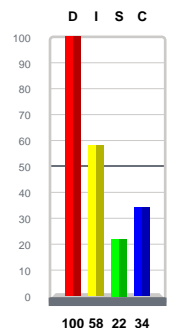
- Estar atento a su lenguaje no verbal -- a sus gestos de impaciencia y disgusto.
- Felicitarla por su nivel de compromiso.
- Preveer tiempo para el descanso.
- Presentar los hechos de forma lógica: planificar su exposición eficientemente.
- Hacer preguntas y darle alternativas y sugerencias para que ella tome su propia decisión.
- Preparar todos los requisitos, objetivos y material de apoyo en un "paquete" bien organizado.
- Esperar su aceptación sin que le haga muchas preguntas.
- Asegurarse y verificar que ella ha entendido el mensaje.
- Ser claro, específico, breve y conciso.
- Suministrar datos y cifras sobre las probabilidades de éxito o la efectividad de las alternativas.
- Evitar las interrupciones.
- Generar y mantener un ambiente en donde ella pueda ser eficiente.
- Usar su mismo modo y estilo de hablar.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





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 Ana. Revise cada declaración con ella, 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:

- Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- Divagar o malgastar su tiempo.
- Molestarse con su arrogancia.
- Ser paternalista.
- Tratar de convencerla con argumentos personales.
- Decirle lo que debe hacer.
- Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- Dirigir u ordenar.
- Dejar que cambie de tema sin que usted haya terminado.
- Hacer preguntas retóricas o inútiles.
- Intentar desarrollar relaciones personales.
- Asumir que ella ha entendido lo que usted dijo, sin verificarlo.
- Olvidar o perder las cosas; ser desorganizado o desordenado; confundirla o distraerla de los temas profesionales.





ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Ana 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, Ana será más efectiva 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 precisa 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 desorganizada o confusa.

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

- Sea clara, específica, breve y concreta.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparada con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasiva y poco clara.
- Parecer desorganizada.

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 impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarla 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, fría o callada.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



PERCEPCIONES

"Véase como la 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 Ana tiene sobre sí misma y sobre como, bajo ciertas condiciones, la ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMA

Generalmente se ve a usted misma como:

- Emprendedora
- Competitiva
- Positiva
- Asertiva
- Segura de sí misma
- Ganadora

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

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

- Exigente
- Egoísta
- Precipitada
- Agresiva

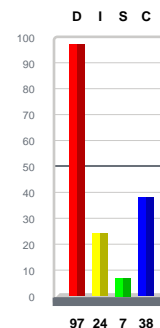
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

BAJO PRESIÓN MODERA O FATIGA, los otros la ven como:

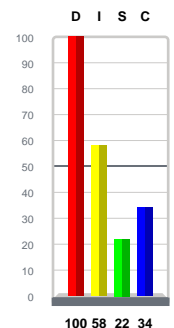
- Obstinada
- Caprichosa
- Controladora
- Cerrada



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Ana, 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.

<p>Exigente</p> <p>Egocéntrica</p> <p>Impulsora Ambiciosa Pionera Fuerte-Voluntariosa Enérgica Decidida Agresiva Competitiva Determinada Atrevida</p> <p>Curiosa Responsable</p>	<p>Efusiva</p> <p>Inspiradora</p> <p>Magnética Política</p> <p>Entusiasta Demostrativa Persuasiva Cálida Convincente Elegante Equilibrada Optimista</p> <p>Confiada Sociable</p>	<p>Flemática</p> <p>Relajada Resistente al Cambio No demostrativa</p> <p>Pasiva</p> <p>Paciente</p> <p>Posesiva</p> <p>Predecible Consistente Premeditada Constante Estable</p>	<p>Evasiva</p> <p>Preocupada Cuidadosa Dependiente Cautelosa Convencional Exigente Minuciosa</p> <p>Sistemática Diplomática Exacta Con tacto</p> <p>Abierta Juicio balanceado</p>
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
<p>Conservadora</p> <p>Calculadora Cooperadora Indecisa Moderada Insegura No demandante Cautelosa</p> <p>Suave Agradable Modesta Pacífica</p> <p>Recatada</p>	<p>Reflexiva</p> <p>Práctica Calculadora Escéptica</p> <p>Lógica No demostrativa Suspica Analítica Incisiva</p> <p>Pesimista Malhumorada</p> <p>Crítica</p>	<p>Versátil</p> <p>Activa Inquieta Alerta Orientada a la variedad Demostrativa</p> <p>Impaciente Orientada a la presión</p> <p>Ansiosa Flexible Impulsiva Impetuosa</p> <p>Hipertensa</p>	<p>Firme</p> <p>Independiente Voluntariosa Cerrada</p> <p>Obstinada</p> <p>Dogmática No sistemática Soberbia Desinhibida Arbitraria Inflexible</p> <p>No detallista</p>



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Ana 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

Ana tiende a afrontar los problemas y retos de manera exigente, directa y decidida. Posee un enfoque individualista y busca activamente alcanzar sus objetivos. Ana 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

Ana 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

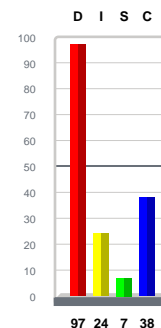
Natural

Ana es sociable y optimista. Es capaz de utilizar una referencia emocional para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo y, quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.

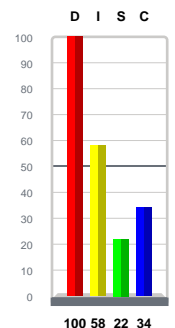
Adaptado

Ana suele influir en otras personas con un estilo poco expresivo. Prefiere que los hechos y las cifras hablen por sí mismos. Rara vez adornará los hechos. Su nivel de confianza se establece en cada interacción.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

RITMO - CONSTANCIA

Natural

Ana prefiere la variedad y demuestra la necesidad de un continuo cambio de actividad. A menudo demuestra un pronunciado sentido de urgencia. Le gusta cambiar por cambiar, sin que tenga que haber razón alguna.

Adaptado

Ana busca actividades de gran envergadura en un entorno que cambie constantemente. Puede cambiar los horarios, plazos o programas sin excesiva preocupación. Incluso puede considerar que la comunicación electrónica es lenta.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS

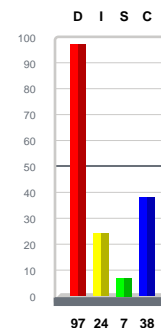
Natural

Ana es independiente por naturaleza y un poco terca. Está abierta a nuevas sugerencias y puede, a veces, ser vista como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómoda en un entorno donde se pueden perder las formas en determinadas situaciones.

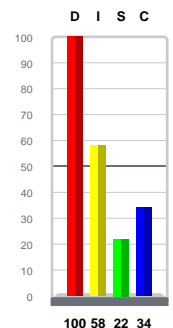
Adaptado

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

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

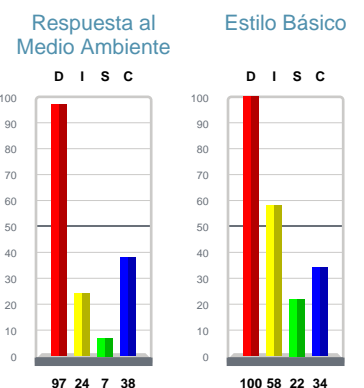




ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Ana 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 ella está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Un ambiente que requiera tener la habilidad de ver tanto "el panorama completo", como las piezas que componen el rompecabezas.
- Ser flexible, especialmente con aquellos que tienen un estilo de trabajo distinto.
- Un ambiente que permita actuar sin tener en cuenta precedentes y con la habilidad de responder a los cambios en el trabajo diario.
- Posibilidad de cambiar de forma rápida de una actividad a otra.
- Prever y solucionar problemas.
- Trabajar sin una supervisión constante.
- Cuestionar el "status quo" y buscar métodos más efectivos de trabajo.
- Un buen equipo de apoyo para gestionar el papeleo.
- Persistencia en terminar los trabajos.
- Un ambiente que requiera respuestas rápidas a las crisis y los cambios, unido a un fuerte deseo de obtener resultados inmediatos.
- Gestionar una gran variedad de actividades.
- Gestionar un gran abanico de actividades.





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.

DECISIONES REPENTINAS

Decisiones repentinas en este contexto son decisiones hechas demasiado rápidamente sin tener toda la información necesaria.

CAUSAS POSIBLES:

- Impaciencia hace que se haga caso omiso a la necesidad de esperar por mas información
- Trata de hacer demasiado
- Falta de un plan anticipado
- No tiene metas específicas

SOLUCIONES POSIBLES:

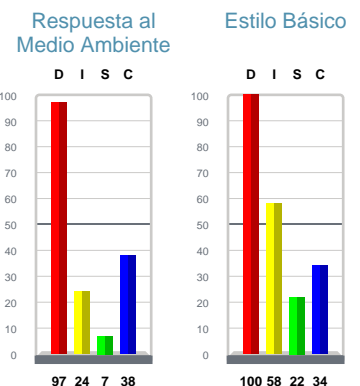
- Pida recomendaciones
- Establezca el proceso a seguir para tomar decisiones con prudencia
- Establezca procedimientos estándar y procedimientos alternos para los problemas que se puedan presentar

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





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

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

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.

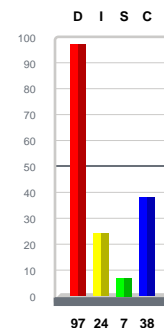
LE CUESTA MUCHO TRABAJO DELEGAR

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.

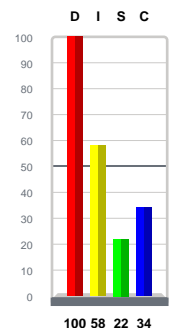
CAUSAS POSIBLES:

- 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 una mentora 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 limitada 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





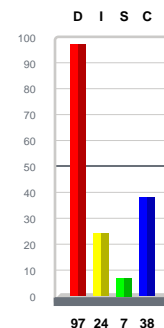
ÁREAS DE MEJORA

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

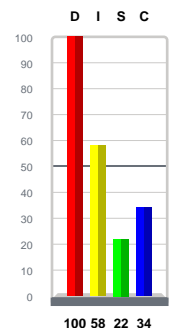
Ana muestra una tendencia a:

- Fijar normas tan altas para sí misma y los demás, que la situación se vuelve frecuentemente imposible.
- No ser constante debido a los continuos "parar y empezar" y a los cambios constantes de dirección.
- No ser consciente de los problemas que las personas más lentas que ella pueden tener respecto a su estilo de trabajo.
- Perder la calma muy pronto y muy rápido.
- Ser impulsiva y buscar el cambio por el cambio. Puede cambiar sus prioridades a diario.
- No terminar lo que empieza, debido a que siempre añade más y más proyectos.
- Estar orientada a resolver crisis continuamente.
- Hacer comentarios improvisados, que suelen ser vistos como ataques personales.

Respuesta al Medio Ambiente



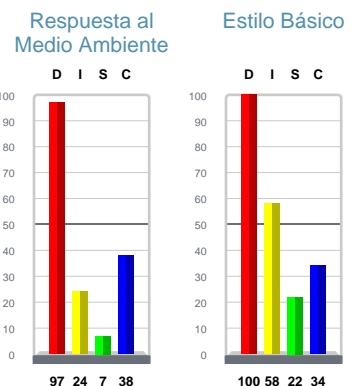
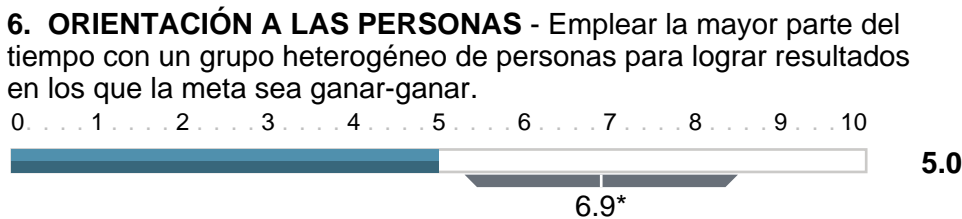
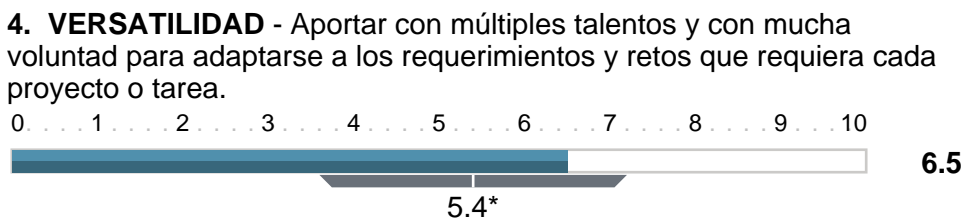
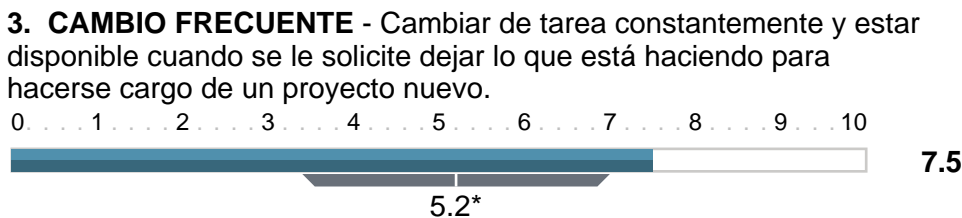
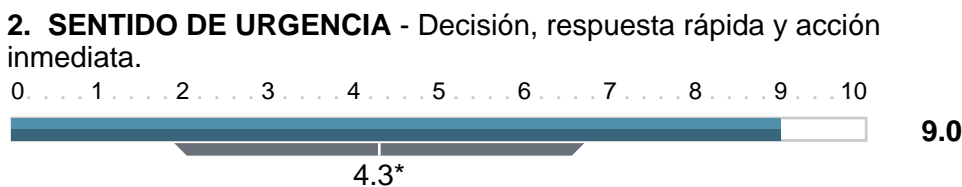
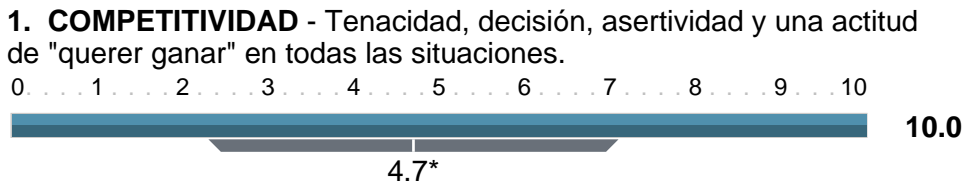
Estilo Básico





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.

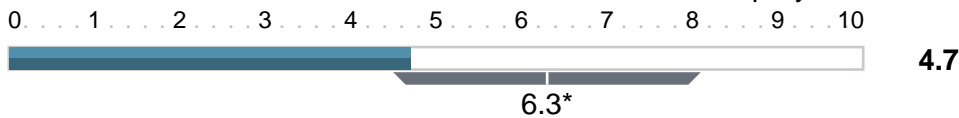


JERARQUÍA CONDUCTUAL

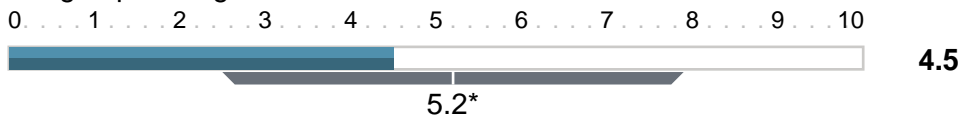
7. RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



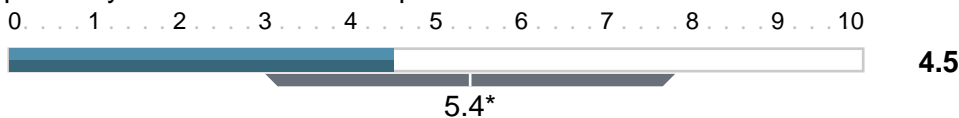
8. SEGUIMIENTO - La necesidad de involucrarse en los proyectos.



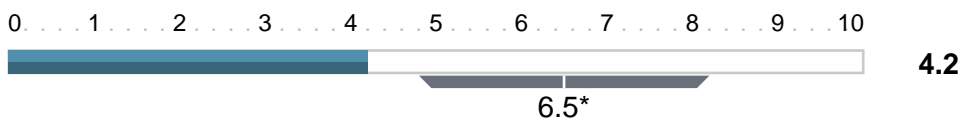
9. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.



10. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



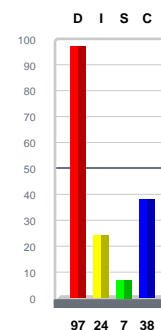
11. CONSISTENCIA - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



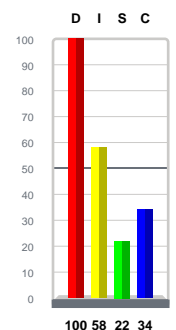
12. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



SIA: 97-24-07-38 (01) SIN: 100-58-22-34 (11)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

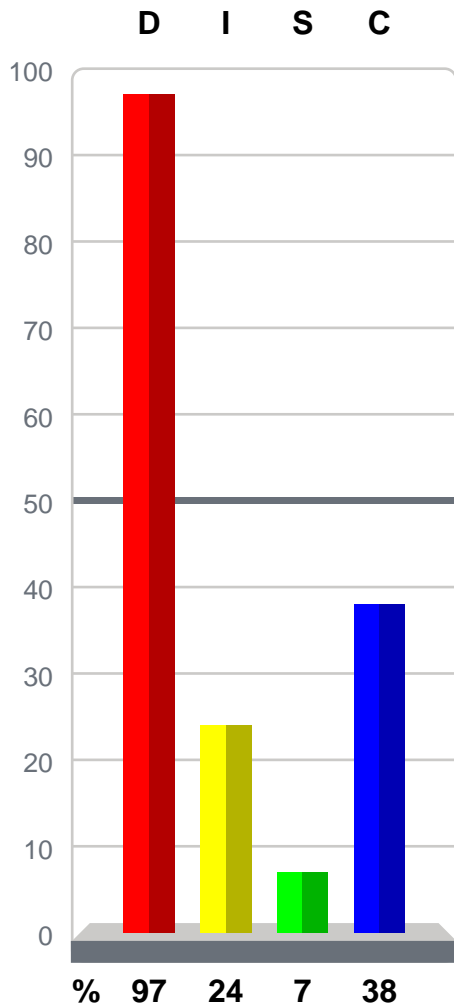


GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

6/8/2014

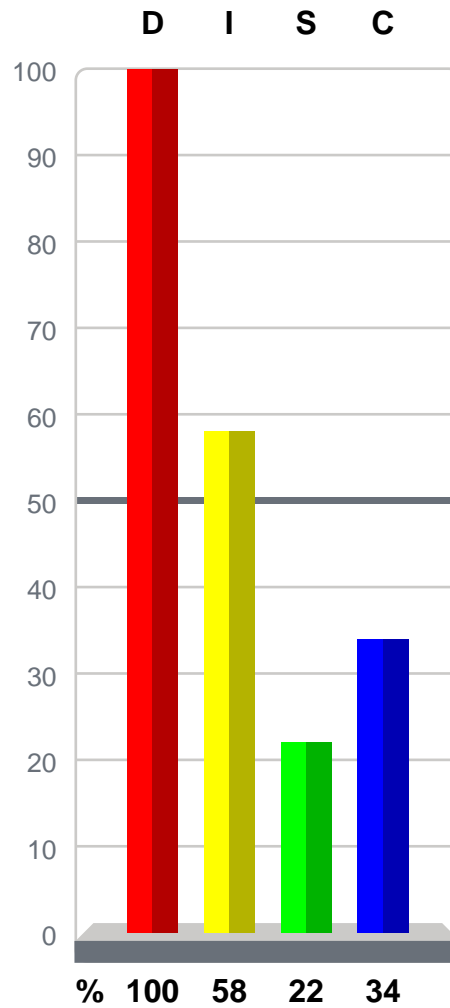
Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Básico

Gráfico II



Norma española-américas 2014 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.

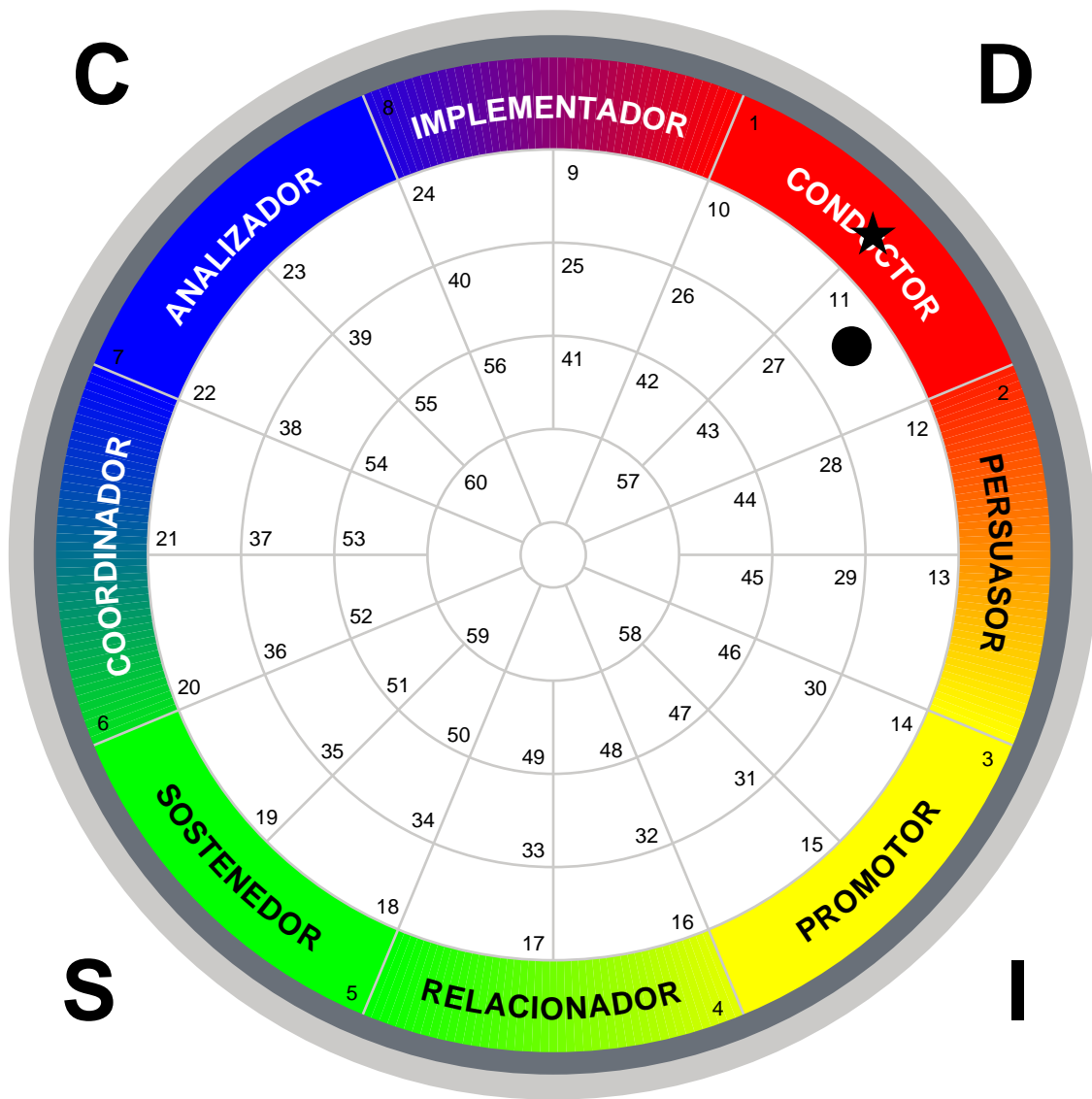
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta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

6/8/2014



Adaptado: ★ (1) CONDUCTOR
Natural: ● (11) CONDUCTOR PERSUASIVO

Norma española-américas 2014 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

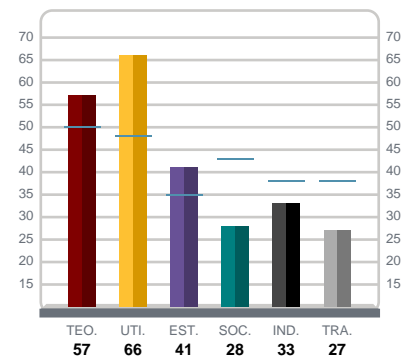
1º	UTILITARIO	Fuerte
2º	TEÓRICO	Fuerte
3º	ESTÉTICO	Situacional
4º	INDIVIDUALISTA	Situacional
5º	SOCIAL	Indiferente
6º	TRADICIONAL	Indiferente



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.

- Ella emplea el dinero como tarjeta de presentación.
- Ana encara su futuro con confianza.
- Ana intentará estructurar sus transacciones económicas.
- Ella estará motivada por sus logros.
- La riqueza material provee la seguridad que Ana busca para sí y/o para su familia.
- Ana tiene una larga lista de lo que quiere y trabajará duro para conseguirlo.
- Ella protegerá lo que posee para asegurar el futuro en cuanto a seguridad económica.
- No escatima esfuerzos para proteger su seguridad futura y asegurar que sus bienes están protegidos.
- Trabajar duro y mucho para adquirir cosas materiales en la vida es uno de los objetivos de Ana.
- Con la seguridad económica llega la libertad para avanzar en sus ideas o creencias.
- Tener más riqueza que los demás es una prioridad alta para Ana.
- Ella puede ser muy práctica.

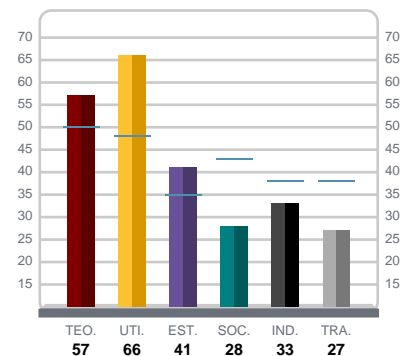




TEÓRICO

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.

- Ana se siente cómoda en la compañía de gente que comparta su interés por el conocimiento y especialmente con aquellas personas con convicciones similares.
- Un trabajo confortable para Ana es aquel que desafíe su conocimiento.
- Ella puede tener dificultades en abandonar la lectura de un buen libro.
- Ana tiene el potencial para llegar a ser una experta en el campo que elija.
- Ana es muy buena en la integración de sus conocimientos del pasado para resolver problemas del presente.
- Ella tendrá generalmente la información que apoye sus convicciones.

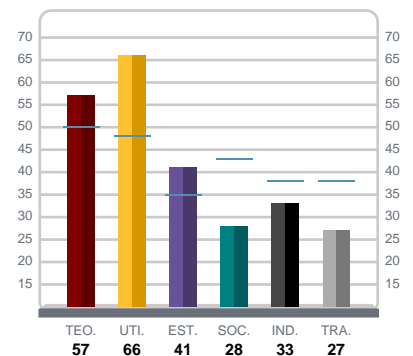




ESTÉTICO

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.

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

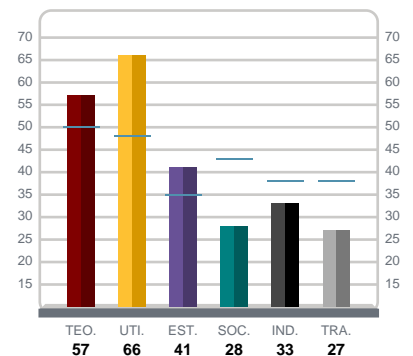




INDIVIDUALISTA

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 cantidad de control que ella intente se incrementará si ella tiene fuertes convicciones sobre los temas que abarca la situación. Sí, en cambio, ella tiene poco interés en los temas involucrados, ella no verá la necesidad de ejercer ningún control.
- Ana puede ser asertiva cuando se trata de satisfacer sus necesidades.
- Ella evaluará cada situación individualmente y determinará cuánto (mucho o poco) control quiere ejercer.
- A veces Ana puede ser muy competitiva.

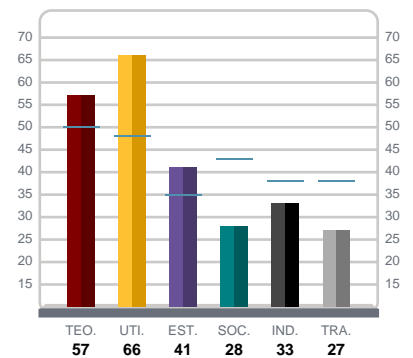




SOCIAL

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.

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

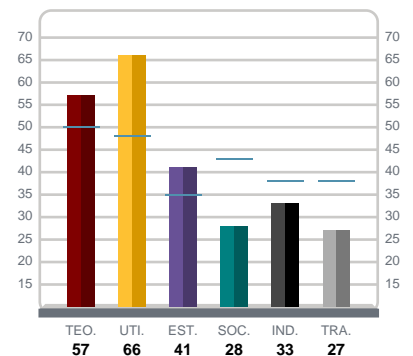




TRADICIONAL

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.

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





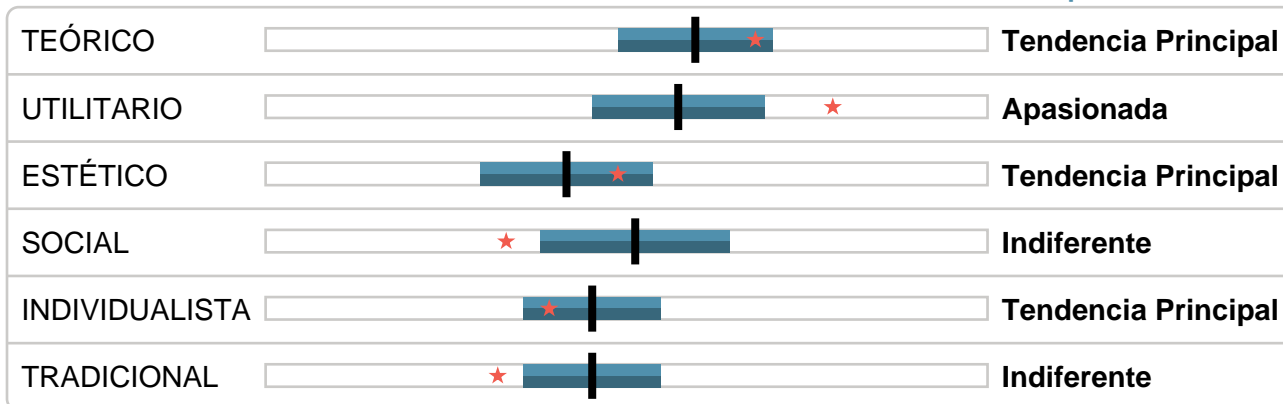
MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

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 2014



- 68% de la población - media - su puntaje

Tendencia principal - una desviación estándar de la media
Apasionada - dos desviaciones estándares arriba de la media
Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media
Extrema - 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.

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

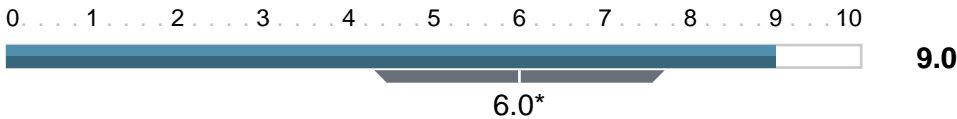
- Su autoconfianza la hará sentir incómoda entre gente que esté siempre tratando de ayudarla o ser amable con usted.
- Aquellos que intenten imponerle su forma de vida la frustraran. Su habilidad para probar cosas nuevas los frustra a ellos, por lo que se empeñarán en hacer que usted adopte su sistema.



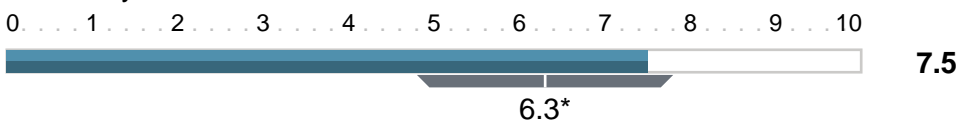
JERARQUÍA DE MOTIVADORES

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.

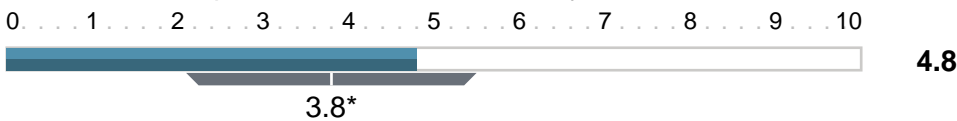
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



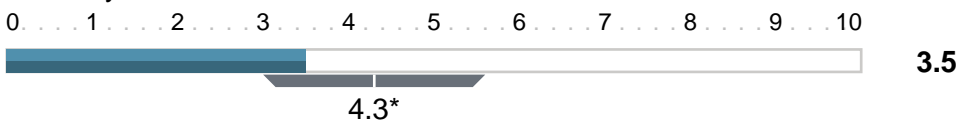
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.



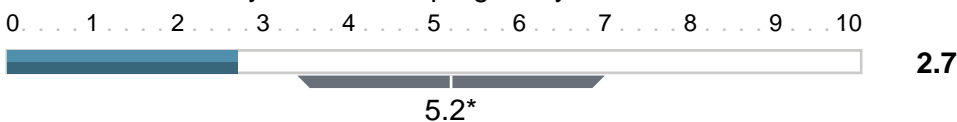
3. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



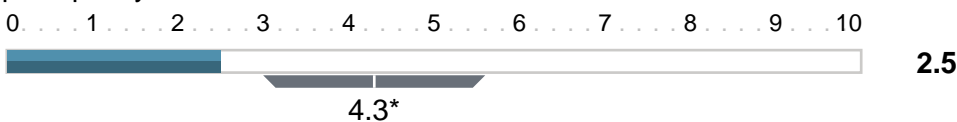
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



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

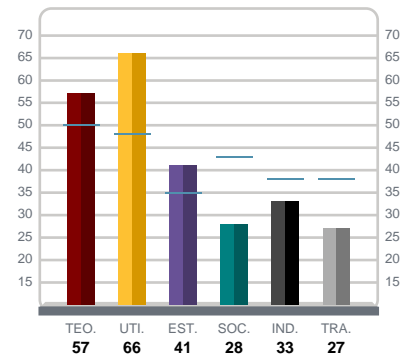


6. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



MI: 57-66-41-28-33-27 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

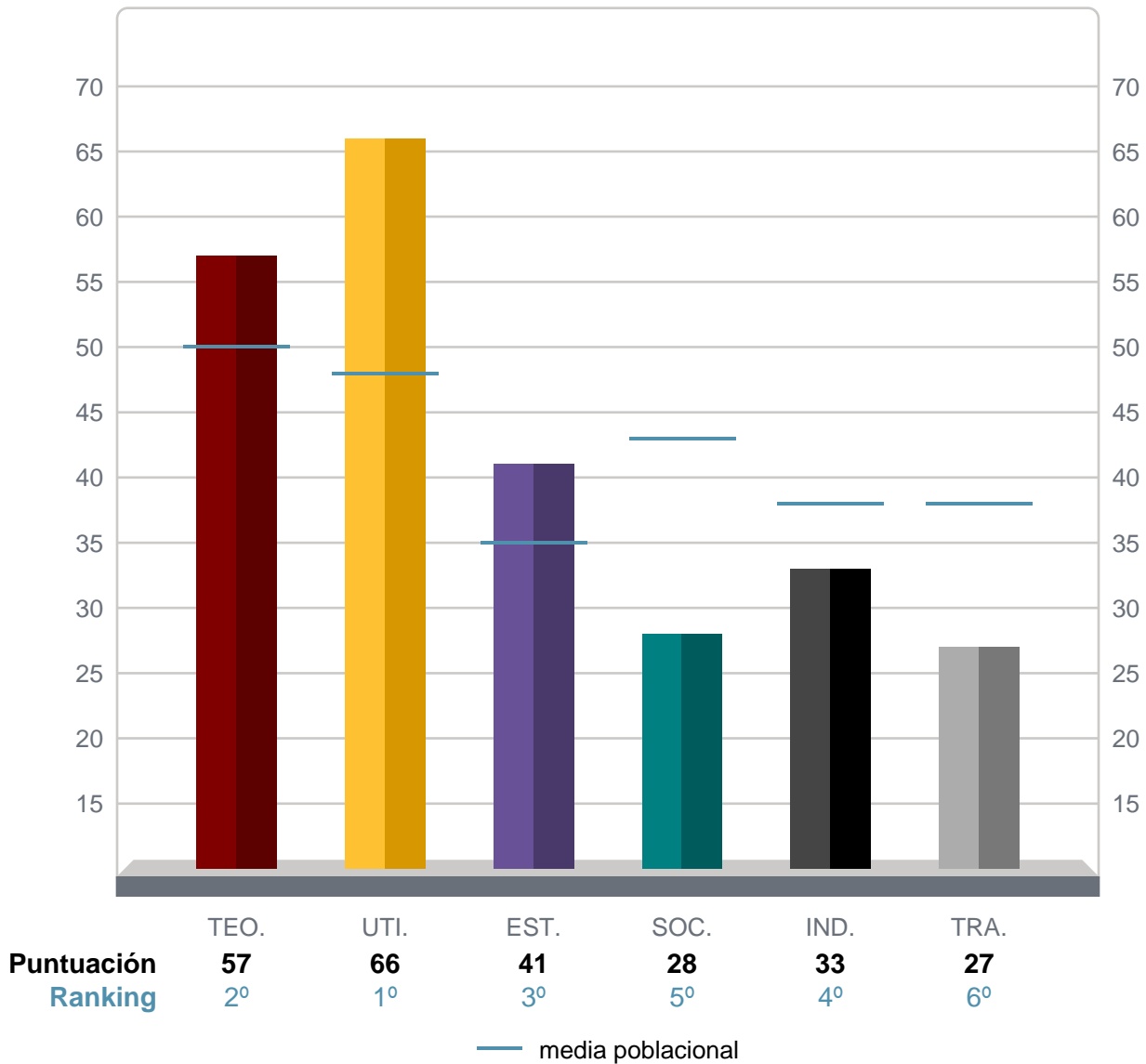
* El 68% de la población cae dentro de este rango.





GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

6/8/2014

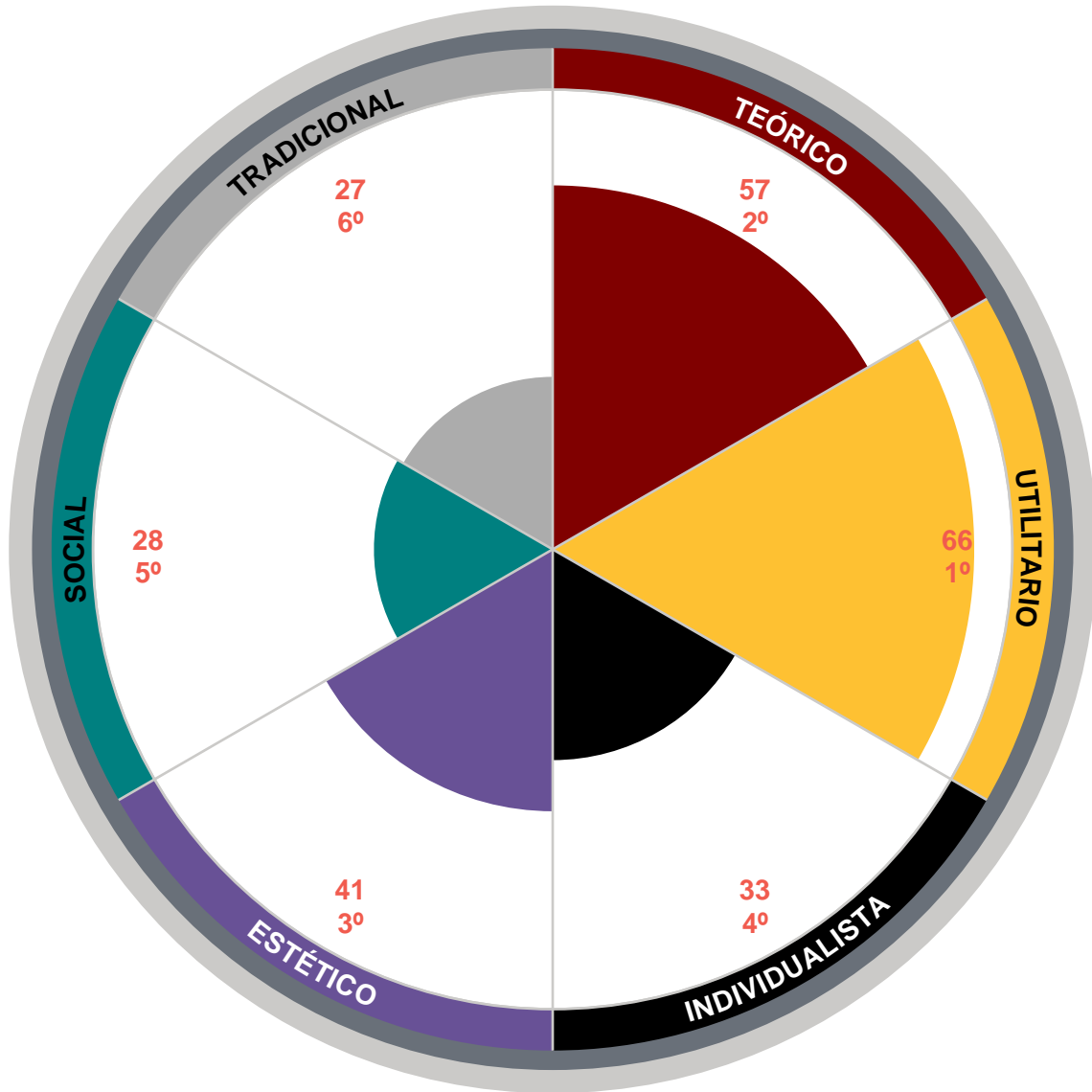


Norma española-américas 2014



RUEDA DE MOTIVADORES™

6/8/2014





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 Ana 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.

- Tiene una visión empresarial
- Quiere maximizar el tiempo y los recursos desde un inicio y no esperar a que escaseen
- Toma la iniciativa al contestar preguntas
- Hace uso de su conocimiento para apoyar su posición
- Ingeniosa para conseguir resultados efectivos
- Optimista en la mejora de procesos
- Encuentra el lado positivo de cada situación
- Aportará mucha energía y entusiasmo en procesos de investigación



POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES

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

- Tiende a pensar que entre más grande sea algo, mejor será, en vez de revisar la calidad efectiva de ese algo
- Podría asumir frecuentemente riesgos muy altos esperando obtener resultados sustanciosos
- Su habilidad para enseñar con tacto podría perderse cuando se agote su paciencia al enfrentarse con un grupo de personas que no entiendan lo que está diciendo
- Cuando se enfrente a tomar una decisión importante, va a querer dominar los hechos antes de decidir pero aunque no los tuviera va a tomar la decisión de todas maneras
- Sobreestima las contribuciones de los demás
- Tiene dificultades para encontrar un equilibrio entre la eficiencia y la interacción con los demás
- Tenderá a hacer conclusiones con poca información
- Su habilidad para aprender podría verse afectada por su falta de concentración en algo en específico



AMBIENTE IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en estilo básico de comportamiento y en los principales motivadores de Ana. 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 Ana disfruta y también aquellos que le generan frustración.

- Un ambiente donde pueda expresar sus ideas y puntos de vista.
- Evaluación basada en los resultados, no en el proceso en sí.
- Trabajo poco rutinario, con desafíos y oportunidades.
- Aprendizaje continuo en una atmósfera donde pueda compartir con los demás abiertamente
- La habilidad de ser un pensador independiente
- Flexibilidad para explorar una amplia variedad de aprendizaje en un ambiente donde haya mucho contacto con personas
- El optimismo sea bien visto
- Tener incentivos económicos, competitivos y retadores
- Se recompensa más la orientación a las personas que la orientación a las tareas



CLAVES PARA MOTIVAR

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

Ana quiere:

- Que se le adule y ensalce; ser popular y que le hagan cumplidos.
- Sentirse libre de controles y detalles.
- Libertad de expresión y participación en el equipo.
- Ser visto como un experto en muchas áreas, así como ser incluido en reuniones donde se discutan cosas nuevas
- La oportunidad para compartir el conocimiento con los demás
- Reconocimiento por su conocimiento y sus capacidades de investigación
- Ser el vocero del equipo y de sus logros
- Enfocarse en los resultados y en las recompensas, no en el proceso
- Reconocimiento por el uso sólido de los recursos e inversiones



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección encontrará alguna de las necesidades que deben cubrirse para que Ana pueda lograr un desempeño óptimo en su trabajo. Algunas de estas necesidades pueden ser cubiertas por ella misma, 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 Ana e identifique tres o cuatro declaraciones que sean muy importantes para ella. Esto permite que Ana participe en plan de dirección que va a llevar en la empresa.

Ana necesita:

- Ajustar su energía para adaptarse a la situación.
- Presentaciones más lógicas que emocionales.
- Ser objetiva al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Establecer un método para poder materializar sus ideas
- Mostrar paciencia con para con aquellos que aún no dominan las cosas como ella
- Aprender a priorizar ideas y pensamientos de acuerdo con los objetivos de la organización
- Asistencia al momento de priorizar no basado únicamente en los resultados, sino también en las necesidades de la organización
- Comprender que la gente puede valorar el retorno sobre la inversión aun cuando no se mueva a su ritmo
- Manejar el entusiasmo para ser una persona que escucha bien



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 la fuerza y la comprensión 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.

La investigación demuestra que los líderes exitosos y las personas que tienen buen 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 un mejor predictor de resultados exitosos que la inteligencia (CI).

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

Inteligencia Emocional Intrapersonal

Se refiere a lo que experimenta la persona 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 status. Propensión a lograr metas con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional Interpersonal

Hace referencia 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 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 TTI.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basadas en las respuestas de Ana, el sistema ha seleccionado enunciados generales para proporcionar una mejor comprensión de tu nivel de Inteligencia Emocional.

Auto-Conciencia

- Reconoces y entiendes tus reacciones emocionales a los hechos importantes.
- Al enfrentar una decisión difícil, tu auto-conciencia emocional influirá en lo que decidas hacer.
- Sabes lo que te gusta y lo que no te gusta, pero quizás no hayas encontrado lo que te genera verdadera pasión.

Auto Regulación

- Ocasionalmente te podrían percibir fría y distante por reprimir tus emociones.
- Suelen tranquilizar a las personas.
- Una de tus fortalezas es pensar en las cosas, desde una perspectiva emocional, antes de actuar.

Motivación

- Tiendes a alcanzar tus objetivos y a cumplir con las expectativas que te fijaron.
- Tiendes a buscar nuevos retos.
- Tiendes a retar a las personas en los momentos en que podrían contentarse con resultados ordinarios.

Empatía

- Es posible que las personas eviten compartir sus retos contigo, dificultando tu manejo gerencial.
- Puedes tener dificultades para interpretar el estado emocional de las otras personas.
- Las personas pueden dudar de consultarte.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Habilidades Sociales

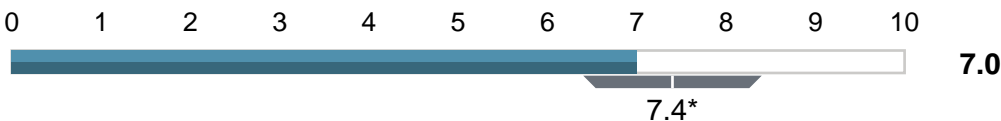
- Trabajas en equipo con la mayoría de los colaboradores.
- En la mayor parte de los casos puedes interpretar el lenguaje corporal.
- En ocasiones puedes tener dificultades para negociar.



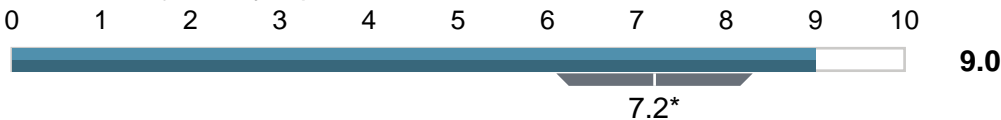
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El Coeficiente Emocional (CE) es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar en forma efectiva el poder y el entendimiento 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. En las páginas 5,6,7,8 y 9 encontrarás recomendaciones para desarrollarlas, aplícalas y luego haz un seguimiento a tus resultados.

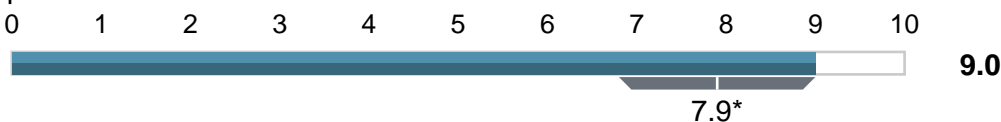
1. AUTO-CONCIENCIA - La habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



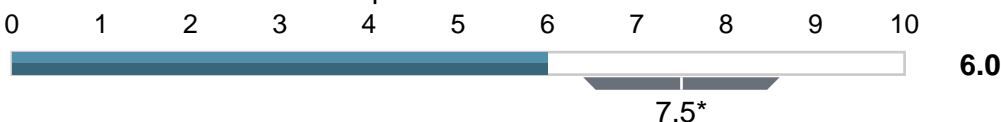
2. AUTO REGULACIÓN - La habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos y la propensión a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar.



3. MOTIVACIÓN - La pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el status. 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.



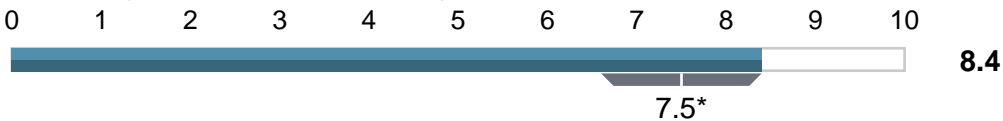
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



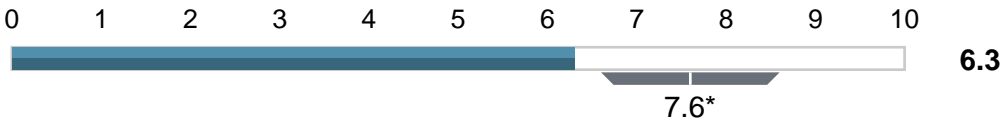
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

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

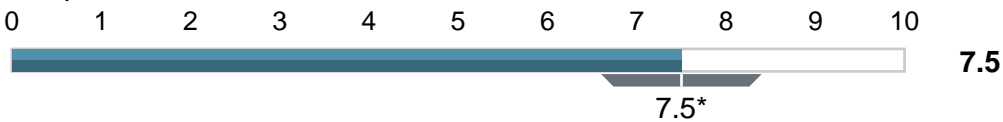
INTRAPERSONAL - La habilidad para entenderte a tí misma y formarte un concepto exacto acerca de tí, para actuar efectivamente.



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 7.0.

Tienes una auto-conciencia moderada, lo que 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.
- Pon atención a tus comportamientos a lo largo del día y fíjate si identificas ciertos patrones.
- Fíjate si existe conexión entre tus emociones y tu comportamiento.
- Escribe en tu diario o agenda tus reacciones emocionales a eventos significativos.
- Comparte los resultados de tu introspección y el impacto que causan 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 continua de tu plan de acción elaborado realísticamente .



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 9.0.

Tienes un elevado nivel de Auto - Regulación. Mantienes un control extremo de tus emociones especialmente en situaciones de estrés elevado. Trabajas bien bajo presión.

Lo que puedes hacer:

- Al experimentar emociones negativas, sintetiza la situación para determinar los detonantes y evalúa cuidadosamente tus reacciones.
- Conversa con tu familia, amigos o asesor experimentado sobre otras estrategias para manejar tu estado de ánimo negativo y define qué es lo que aplica mejor para tí.
- Conversa con personas cercanas sobre cómo mejorar tus habilidades de Auto-Regulación. Pídeles ayuda para identificar otras formas de regular los detonantes.
- Lleva un registro de tus habilidades de auto-control, para que puedas aplicarlas en situaciones más difíciles.
- Reflexiona acerca de los momentos en los que has demostrado hacer uso apropiado de la relajación y de las emociones, ambas requieren una comunicación eficaz.
- Conversa con una persona cercana sobre lo que podría reprimir tus emociones o sobre los detonantes de una situación inminente.
- Pon tus sentimientos en perspectiva analizando el panorama completo (big picture); pregúntate: Cómo me sentiré sobre este asunto en una semana?
- Ejercítate regularmente para manejar tus emociones y relajarte en cuerpo y mente.
- Teniendo en cuenta tu estilo de comportamiento haz un brainstorming sobre diferentes maneras de cómo expresar tus verdaderas emociones.



MOTIVACIÓN INTRAPERSONAL

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

Tu puntuación es 9.0.

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 tus 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 conoces y 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 status quo y haz sugerencias para mejorar.
- Define las características que te limitan para alcanzar tus metas y piensa en formas de vencerlas.
- 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 6.0.

Te es difícil entender las reacciones emocionales de algunas personas, a lo que dicen o a la situación que presentan.

Lo que puedes hacer:

- Trata de entender a los demás antes de expresar tu punto de vista.
- Observa el lenguaje corporal para evaluar las emociones positivas y negativas de las personas.
- Razona desde otras perspectivas antes de responder .
- Desarrolla hábitos interpersonales sólidos, tales como: escuchar hasta que las personas hayan terminado de expresarse y, preguntar, en lugar de emitir opiniones apresuradas.
- Observa el lenguaje corporal y los mensajes que expresan.
- Evalúa cómo se sienten los demás a consecuencia de tus acciones o de tus expresiones. No sólo de lo que dices, sino de cómo lo dices.
- Desarrollar esta habilidad puede hacer que entiendas mejor a las personas y por lo tanto favorecer tu interacción con ellas.
- Se genuino al expresar gratitud a los demás.
- Ofrece ayuda a los demás, asegúrate de entender qué es lo que están tratando de conseguir en lugar de centrarte en tus objetivos.



HABILIDADES SOCIALES INTERPERSONALES

Pericia en el manejo de relaciones y construcción de redes.

Tu puntuación es 6.5.

Puedes considerar que relacionarte con las personas, especialmente en ocasiones emocionalmente complicadas, resulta desafiante.

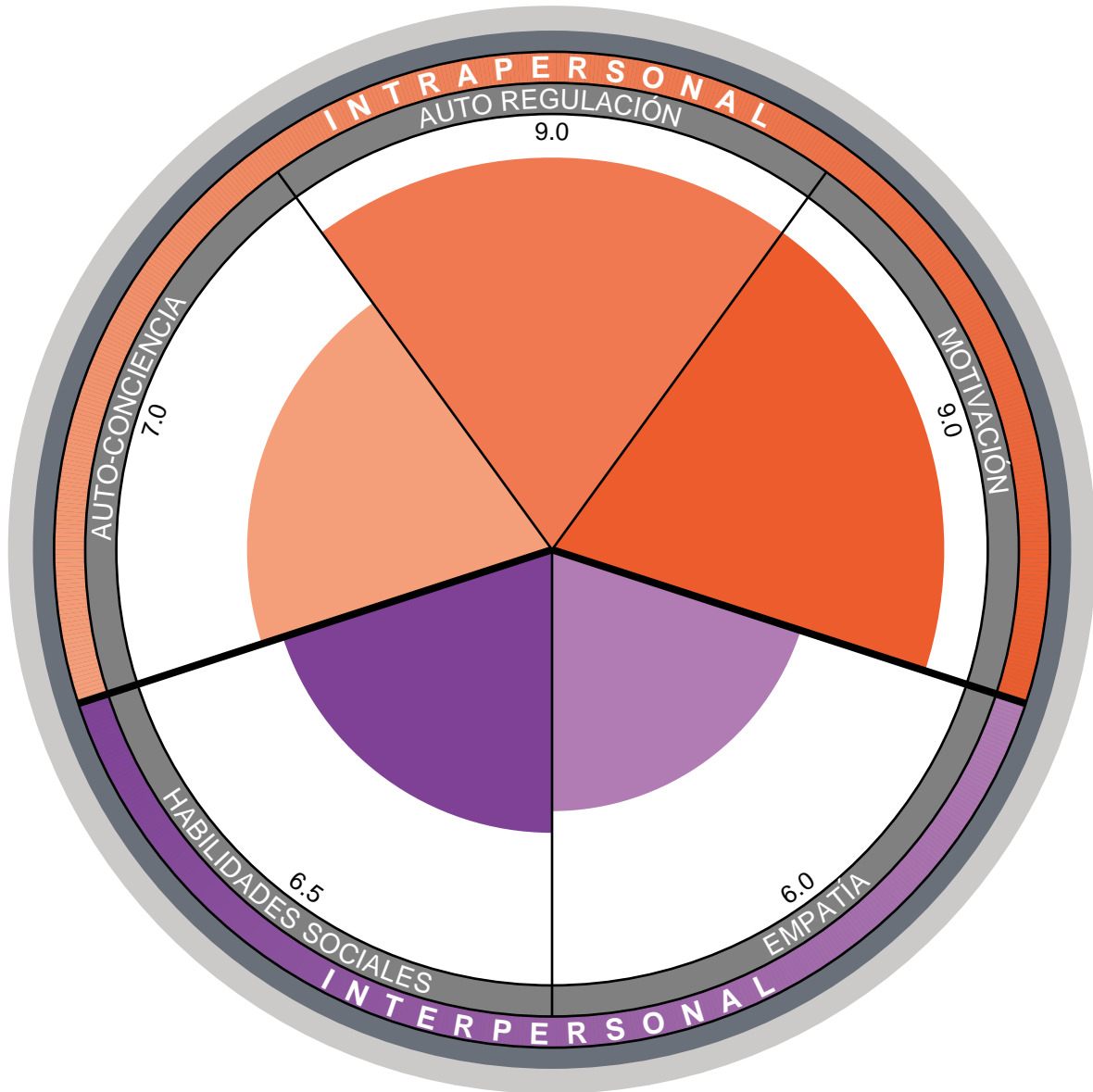
Lo que puedes hacer:

- Sé consciente de tu lenguaje corporal, trata de predecir cómo podrías responder positivamente a la interacción.
- Pregunta a quienes respetas, que describan sus experiencias al socializar contigo.
- Recuerda los nombre de las personas. Aplica técnicas de retención y hazte conocido por ser una persona de "buena memoria".
- Después de una interacción negativa asume la responsabilidad y busca la forma de corregirla.
- Trabaja escenarios con un asesor experimentado para adquirir experiencia aplicando el conocimiento y así incrementar tu nivel de habilidades sociales.
- Al interactuar presta atención al momento en que se pierde el control de las emociones y encuentra maneras para liberarte de la situación.
- Muestra interés genuino por el bienestar de los demás.
- Permite que otros asuman la dirección y aprende sobre su estilo de liderazgo.
- Contacta a personas que hayas conocido recientemente y encuentra formas de desarrollar la relación.
- Busca calidad antes que cantidad para vincularte socialmente. Conversa más profundamente.
- Forma parte de alguna asociación o grupos de interés, te ejercitarás para generar vínculos.



La Rueda del Coeficiente Emocional

6/8/2014





INTRODUCCIÓN

Integración de los Comportamientos, los Motivadores y el CE hacia el Éxito

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 el mismo estilo conductual, pero que al enfrentarse a 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 tenga el mismo estilo de comportamiento y estén guiados bajos 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 LOS COMPORTAMIENTOS, LOS MOTIVADORES Y EL CE

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.

Ana 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 "Dominancia" 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 Ana le permite estar consciente de las respuestas emocionales.

Ana tiene un alto nivel de Auto-Regulación. Es capaz de demostrar una respuesta emocionalmente adecuada en situaciones que tengan un fuerte impacto en ella. Al tener un nivel de dominancia elevado puede ser propensa a enojarse fácilmente, a tomar decisiones precipitadas y a explotar por su temperamento. Sin embargo, tiene la capacidad de controlarse gracias al buen nivel de Auto-Regulación que posee. Esta combinación podría ayudarle a desarrollar un buen liderazgo. Es importante tomar en cuenta también las situaciones que involucren directamente tanto a su motivador Utilitaria como a su motivador Teórica de manera concreta. Su elevada Auto-Regulación puede verse opacada cuando alguno de estos motivadores se ve perjudicado.

Ana tiene un alto nivel de Motivación. Se apasiona cuando trabaja por algo que apoye sus motivadores Utilitaria y Teórica. 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 Utilitaria como su motivador Teórica para animarle a dar ese un poco más en su trabajo.

Ana tiene un nivel bajo de Empatía. Podría no ser capaz de percibir las reacciones con las que los demás pueden recibir cierto tipo de información. Si es capaz cuidar la manera en que se comunica, podría incrementar su habilidad para ver las cosas desde la perspectiva de alguien más. Ana ve la realidad a través de un motivador Utilitaria, aunque los demás no compartan esta visión. Desarrollar la capacidad de ver más allá de lo que uno tiende a considerar es la clave para mantener un avance continuo en la organización y lograr los resultados que quiere lograr, pues tiene un comportamiento "Dominante".



INTEGRACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS, LOS MOTIVADORES Y EL CE

Ana tiene un nivel de habilidades sociales moderado. Es capaz de manejar y mantener relaciones interpersonales. Tiene la habilidad para mantener fuertes vínculos con personas que compartan sus mismos motivadores, siempre y cuando compartan un punto de vista similar. Su motivador principal es el Utilitaria. Prefiere un estilo de comunicación directo. Tomando en cuenta el nivel de dominio que tiene sobre las habilidades sociales, podría ser capaz de adaptar su estilo al de las personas a las que se está dirigiendo, aunque seguramente hará hincapié en temas que soporten tanto su motivador Utilitaria como su motivador Teórica.