



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights® Versión Behavioral Intelligence™

María García

ARGAVAN Consulting

Desarrollo Directivo y Gestión del Talento

C/ Anglí 29 1º 1ª B 08017 Barcelona

+34 93 1784718

hello@argavan.com

www.argavan.com





INTRODUCCIÓN Where Opportunity Meets Talent®

El informe Behavioral Intelligence™ fue diseñado para incrementar el conocimiento de las destrezas de cada individuo. El informe proporciona información sobre dos áreas distintas: conductas e inteligencia emocional. Conociendo los puntos fuertes y débiles de estas dos áreas llegaremos a alcanzar un alto nivel de satisfacción y el máximo desarrollo personal y profesional.

El apartado siguiente es una búsqueda profunda de sus destrezas personales en estas dos secciones:

CONDUCTAS

Esta sección del informe está diseñada para ayudarle a alcanzar un mayor conocimiento de usted mismo y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con los demás puede suponer la diferencia entre el éxito y el fracaso en su vida profesional y personal. Las relaciones más productivas empiezan con una percepción exacta de uno mismo.

INTELIGENCIA EMOCIONAL (CE)

Esta sección del informe proporciona información de su inteligencia emocional, que con un coaching adecuado y su siguiente puesta en práctica, puede tener una gran influencia a la hora de enfrentarse a situaciones de gran carga emocional. Por consiguiente, incrementará su rendimiento y habilidad para la toma de decisiones.

¿Es el informe 100% fiable?. Sí, no y tal vez. Sólo se evalúa la inteligencia emocional. Solamente se informa sobre aquellas áreas que marcan determinadas tendencias o conductas. Para mayor exactitud, tome notas o corrija la información proporcionada en el informe que no considere acertada, pero únicamente después de haberlo confirmado con sus compañeros.



INTRODUCCIÓN Comportamientos

Las investigaciones sobre el comportamiento sugieren que las personas más efectivas son las que se conocen a sí mismas, sus habilidades y debilidades, por lo que son capaces de desarrollar estrategias que den respuesta a las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e intrínseca de su identidad. En otras palabras, gran parte de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (intrínseco), y otra parte proviene de la "educación" (extrínseco). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o nuestro comportamiento humano observable.

En este informe estamos midiendo cuatro dimensiones del comportamiento normal. Éstas son:

- cómo responde ante los problemas y desafíos
- cómo influencia a otros hacia su punto de vista
- cómo responde al ritmo de los acontecimientos de su entorno
- cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros



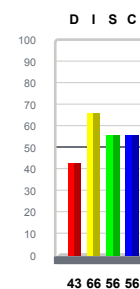
CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en las respuestas de María, este informe le proporciona una amplia visión y comprensión de su estilo de trabajo. Estas declaraciones identifican el comportamiento básico natural que aporta a su trabajo. Esto significa, que si se le deja a solas, estas declaraciones identifican EL CÓMO María ELEGIRÍA HACER EL TRABAJO. Use las características generales para entender mejor su comportamiento natural.

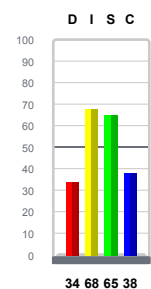
María se enfoca en las personas. Para ella los desconocidos son amigos que todavía no ha conocido. A María le gusta mostrarse tal como es frente a los demás, aunque generalmente lo proyecta de una manera amistosa. A María le gusta que su jefe le dé "feedback" sobre su trabajo. Trata de influir en otros por medio del establecimiento de una relación personal y, muchas veces, hará favores para establecer y desarrollar esta relación. Puede que María tienda a estar de acuerdo con los demás para evitar confrontaciones. Su objetivo es tener y hacer muchos amigos. En el trabajo es muy buena a la hora de mantener unas adecuadas relaciones públicas. Puede ser muy atenta y complaciente, ya que le gusta trabajar con personas y ayudarlas. Busca popularidad y reconocimiento social. Le gusta tratar con gente en un ambiente social favorable. Es una persona accesible, afectuosa y comprensiva. Puede combinar y equilibrar el entusiasmo con la paciencia.

Prefiere no sancionar a los demás. Puede que evite aplicar acciones disciplinarias directas porque quiere mantener relaciones amistosas. Es buena resolviendo problemas que tienen que ver con personas. Cuando está muy preocupada con un problema en particular, puede estar seguro de que se lo va a hacer saber, y probablemente de una forma emocional. Es buena dando "feedback" tanto verbal como no verbal, que sirve para animar a los demás a ser abiertos, a confiar en ella, y a verla como una persona receptiva y predispuesta a ayudar. A María le gusta participar en la toma de decisiones. Debido a su confianza y deseo de aceptación de los demás, puede que a veces sobrevalore las capacidades de los otros. A María le gusta trabajar con jefes que toman decisiones rápidas.

Estilo Adaptado



Estilo Natural

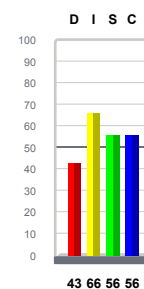




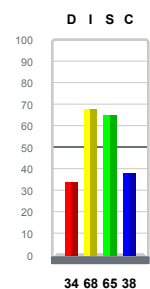
CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

Tiene la habilidad de percibir lo que la gente quiere escuchar. Después tiende a decir lo que piensa que los demás quieren escuchar. Para María es importante utilizar su habilidad relacional para "facilitar" el acuerdo entre las personas. Suele centrar su atención en las cosas que el grupo tiene en común en vez de en sus diferencias. Está orientada hacia las personas y tiene una buena fluidez verbal. Se siente a gusto con la mayoría de las personas y puede mostrarse informal y relajada con ellas. Incluso cuando trata con desconocidos hará lo posible por hacerles sentir bien. Es buena escuchando y hablando. Es buena negociando conflictos entre personas. Piensa que: "si todo el mundo pudiera decir lo que siente, todo iría mejor". Tiende a influenciar a la gente para que piensen como ella mediante su forma de hablar, mientras otros lo hacen a través de informes. Es positiva al tratar con otros. Puede que a veces no entienda por qué algunas personas no ven la vida de su misma forma.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



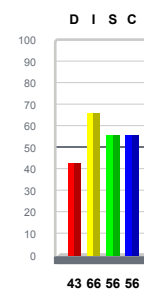


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

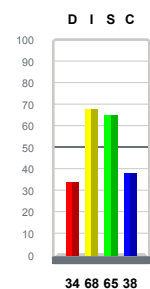
Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que María aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es su papel en la organización. Identificando las habilidades de María, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar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

- Es negociadora de conflictos.
- Es "jugadora" de equipo.
- Tiene buen sentido del humor.
- Expresa sus sentimientos.
- Es creativa en la resolución de problemas.
- Es adaptable.
- Es optimista y entusiasta.
- Respeta la autoridad y la estructura organizacional.
- Transforma la confrontación en algo positivo.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





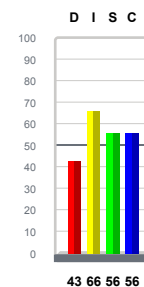
PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN

La mayoría de las personas saben la forma en la que prefieren que los demás se comuniquen. Muchos encuentran esta sección muy certera e importante para mejorar la comunicación interpersonal. Esta sección provee a otras personas de una lista de cosas sobre QUÉ HACER al comunicarse con María. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 que sean más importantes para María, haga una lista con ellas y déselas a las personas que se comunican con María más frecuentemente.

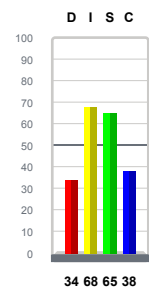
En su comunicación con María, PROCURE:

- Ofrecer continuamente "incentivos" para su deseo de asumir riesgos.
- Aportar testimonios de personas que ella considera importantes.
- Destinar el tiempo necesario para ser estimulante, divertido y activo.
- Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- Darle tiempo para que pueda preguntar.
- Tomarse el tiempo necesario para asegurarse de que ella está de acuerdo y que comprende lo que usted le dice.
- Establecer un calendario programado cuando haya que implementar una nueva acción.
- Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que encuentra estimulantes.
- Tomarse el tiempo necesario y ser persistente.
- Crear un ambiente cálido y amistoso.
- Aportar ideas para llevar a cabo la acción.
- Leer su lenguaje no verbal, observar signos de aprobación o desaprobación.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





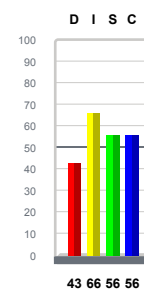
PUNTOS A TENER EN CUENTA *Continuación*

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con María. Revise cada declaración con María, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen el rendimiento. Al compartir esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación en el que ambos estén de acuerdo.

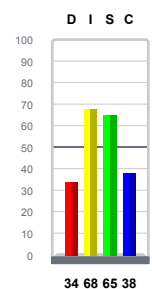
En su comunicación con María, NO:

- Ser incoherente.
- Dejar las decisiones "en el aire".
- Controlar o suavizar. No controle excesivamente la conversación.
- Presionar demasiado, o ser poco realista con respecto a las fechas límites.
- Hablar con ella cuando usted está muy enfadado.
- Hacer una exposición sin un orden definido.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Ser condescendiente.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Adueñarse de las ideas que propone.
- Ser brusco, frío o extremadamente callado.
- Ser dictatorial.
- Hacer promesas que no pueda cumplir.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





CONSEJOS DE COMUNICACIÓN

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

Quando se comunique con una persona diplomática, ordenada, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y obediente:

- Prepare su tema por adelantado.
- Mantenga la conversación en el ámbito profesional.
- Sea precisa y realista.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser desconcertante, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizada o confusa.

Quando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada a objetivos:

- Sea clara, específica, breve y concreta.
- Mantenga su conversación en el ámbito profesional.
- Prepárese con material de apoyo que esté correctamente organizado.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

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

Quando se comunique con una persona paciente, predecible, fiable, constante, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Haga preguntas tipo "¿cómo?" para descubrir sus opiniones.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante o exigente.
- Forzarla a responder rápidamente a los objetivos de usted.

Quando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amigable, expresiva y política:

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito).
- Haga preguntas sobre sus "sensaciones" respecto a algo, para 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.

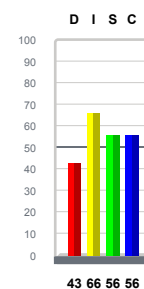


ENTORNO DE TRABAJO IDEAL

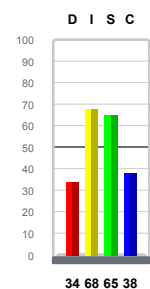
Esta sección identifica el entorno ideal de trabajo basado en el estilo básico de María. Las personas poco flexibles se encontrarán incómodas trabajando en un entorno que no esté descrito en esta sección. Las personas más flexibles usarán su inteligencia emocional para modificar su comportamiento y se podrán sentir más cómodas en diferentes entornos. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que le van bien a María, así como las que pueden llegar a frustrarla.

- Funciones y responsabilidades que requieran mucho contacto con la gente.
- Sentirse libre de controles y detalles.
- Un jefe de tipo democrático con quien se pueda asociar.
- Un lugar de trabajo donde la gente rara vez se enfada.
- Procedimientos prácticos de trabajo.
- Tareas que puedan realizarse una detrás de otra.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





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 María tiene sobre sí misma y sobre como, bajo ciertas condiciones, otros la pueden percibir. Comprender esta sección ayudará a María a proyectar la imagen que le permita controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMA

María generalmente se ve a sí misma como:

- Entusiasta
- Encantadora
- Persuasiva
- Extrovertida
- Inspiradora
- Optimista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

Bajo una moderada presión, tensión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

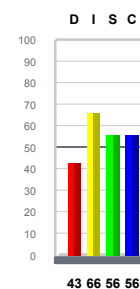
- Vanidosa
- Optimista en exceso
- Locuaz
- Irrealista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

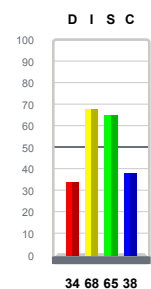
Bajo una extrema presión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

- Excesivamente confiada
- No Escucha
- Habladora
- Protagonista

Estilo Adaptado



Estilo Natural





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de María, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su estilo de comportamiento. 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</p> <p>Ambiciosa</p> <p>Pionera</p> <p>Voluntariosa</p> <p>Enérgica</p> <p>Decidida</p> <p>Agresiva</p> <p>Competitiva</p> <p>Determinada</p> <p>Atrevida</p> <p>Curiosa</p> <p>Responsable</p>	<p>Efusiva</p> <p>Inspiradora</p> <p>Carismática</p> <p>Política</p> <p>Entusiasta</p> <p>Expresiva</p> <p>Persuasiva</p> <p>Cálida</p> <p>Convincente</p> <p>Elegante</p> <p>Equilibrada</p> <p>Optimista</p> <p>Confiada</p> <p>Sociable</p>	<p>Flemática</p> <p>Relajada</p> <p>Resistente al Cambio</p> <p>Reservada</p> <p>Pasiva</p> <p>Paciente</p> <p>Posesiva</p> <p>Predecible</p> <p>Consistente</p> <p>Reflexiva</p> <p>Equilibrado</p> <p>Estable</p>	<p>Evasiva</p> <p>Preocupada</p> <p>Cuidadosa</p> <p>Dependiente</p> <p>Cautelosa</p> <p>Convencional</p> <p>Rigurosa</p> <p>Ordenada</p> <p>Sistemática</p> <p>Diplomática</p> <p>Exacta</p> <p>Con tacto</p> <p>Abierta</p> <p>Objetivo</p>
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
<p>Conservadora</p> <p>Calculadora</p> <p>Cooperadora</p> <p>Indecisa</p> <p>Moderada</p> <p>Insegura</p> <p>No demandante</p> <p>Cautelosa</p> <p>Suave</p> <p>Agradable</p> <p>Modesta</p> <p>Pacífica</p> <p>Recatada</p>	<p>Reflexiva</p> <p>Fáctica</p> <p>Calculadora</p> <p>Escéptica</p> <p>Lógica</p> <p>Reservada</p> <p>Suspicaaz</p> <p>Práctica</p> <p>Incisiva</p> <p>Pesimista</p> <p>Temperamental</p> <p>Crítica</p>	<p>Movible</p> <p>Activa</p> <p>Inquieta</p> <p>Alerta</p> <p>Orientada a la variedad</p> <p>Expresiva</p> <p>Impaciente</p> <p>Orientada a la presión</p> <p>Ansiosa</p> <p>Flexible</p> <p>Impulsiva</p> <p>Impetuosa</p> <p>Hipertensa</p>	<p>Firme</p> <p>Independiente</p> <p>Voluntariosa</p> <p>Testaruda</p> <p>Obstinada</p> <p>Dogmática</p> <p>No sistemática</p> <p>Arrogante</p> <p>Desinhibida</p> <p>Arbitraria</p> <p>Inflexible</p> <p>No detallista</p>



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

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

PROBLEMAS - DESAFÍOS

Natural

María es algo conservadora a la hora de resolver problemas. Aceptará los retos calculando mucho su respuesta a los problemas que pueda encontrar. Es bastante cooperadora por naturaleza e intentará evitar las confrontaciones, ya que quiere que los demás la vean como una persona con la que es fácil trabajar.

Adaptado

María no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, en su situación actual.

PERSONAS - CONTACTOS

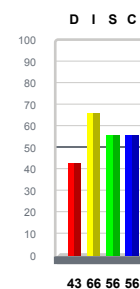
Natural

María es entusiasta acerca de su habilidad para influir sobre los demás. Prefiere un entorno en el que tenga la oportunidad de tratar con diferentes tipos de personas. Es confiada, y al mismo tiempo, quiere que confíen en ella.

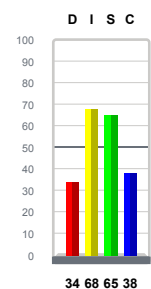
Adaptado

María 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.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

RITMO - CONSTANCIA

Natural

María es prudente y constante. Está dispuesta a cambiar si la dirección que se toma tiene sentido y es consecuente con el pasado. Se resiste a los cambios sin motivo.

Adaptado

María cree que su estilo natural es el que las circunstancias necesitan. Cree que los resultados se obtienen a través del trabajo y la constancia. A veces le gustaría que el mundo desacelerara.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS

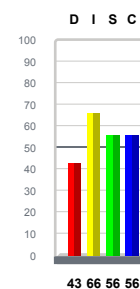
Natural

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

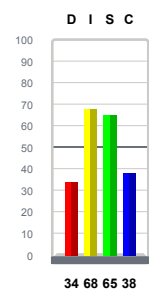
Adaptado

María ve la necesidad de ser flexible frente a las normas. Sin embargo, es consciente de las implicaciones que conlleva el no seguir las reglas y los procedimientos establecidos.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



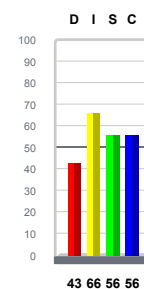


ESTILO ADAPTADO

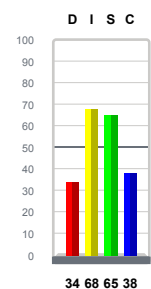
María ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre los comportamientos listados en esta página. Si NO CREE que las declaraciones siguientes están relacionadas o son requeridas por el trabajo que María desempeña, averigüe por qué está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Tomar decisiones con cautela.
- Ser cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes.
- Presentar un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.
- Flexibilidad.
- Controlarse cuando tiene lugar algún enfrentamiento.
- Contactar con personas usando diferentes formas.
- Obtener resultados mediante la buena gestión del equipo.
- Ser una buena "jugadora de equipo".
- Participar activamente en la toma de decisiones.
- No requerir el tiempo y la atención de otros.
- Un comportamiento positivo, extrovertido y amistoso.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





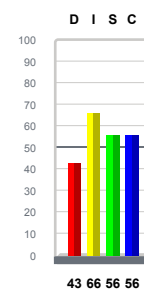
CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del informe está basada en lo que María quiere. La gente se motiva por las cosas que quiere alcanzar y una vez alcanzadas ya no son fuerza de motivación. Analice con María cada una de las afirmaciones que recoge esta sección y resalte aquellas necesidades que actualmente le "motivan".

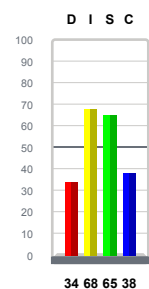
María quiere:

- Que la halaguen y ensalcen. La popularidad y el reconocimiento.
- Tareas que le den la oportunidad de obtener un reconocimiento.
- Recompensas para apoyar sus sueños.
- Trabajar con personas que entiendan sus razones para evitar discusiones.
- Reconocimiento público de sus ideas y resultados.
- Un sistema de apoyo que se encargue de los detalles.
- Un futuro que le ofrezca seguridad.
- Un jefe que tenga un estilo de gestión participativo.
- Un plan que entienda bien.
- Un líder a quien seguir y que predique con el ejemplo.
- Que se le convenza a través de la lógica y la emoción.
- Un ambiente de trabajo amigable.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





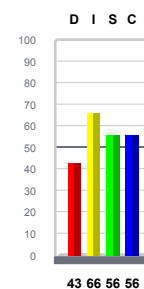
CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección encontrará algunas de las necesidades que María debe satisfacer con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser cubiertas por ella misma, mientras que la dirección debe encargarse de proporcionar otras. Para algunas personas es muy difícil motivarse cuando sus necesidades básicas de dirección no han sido satisfechas. Revise esta lista con María, e identifique al menos 3 ó 4 declaraciones que sean las más importantes para ella. Esto le permitirá a María participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

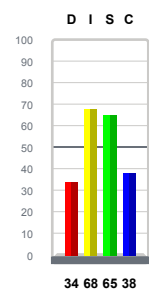
María necesita:

- Tener gente con quien trabajar y asociarse.
- Un estilo de dirección participativo.
- Métodos que traduzcan la ideas en acciones concretas.
- Desarrollar la habilidad de decir "no" cuando cree que debe ser "no".
- Esconder las emociones cuando es necesario.
- Ser objetiva al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Estar informada de las cosas que le afectan.
- Mantener un enfoque hacia los resultados y no sacrificar la productividad para satisfacer a la gente.
- Más control del lenguaje corporal.
- Ser más directa y menos subjetiva.
- Ayuda a la hora de controlar el tiempo y fijar prioridades.
- Un enfoque racional en la toma de decisiones, analizar los hechos.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





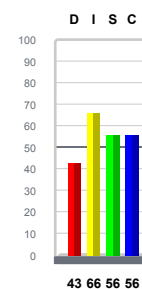
ÁREAS DE MEJORA

En este apartado se incluye una lista de posibles limitaciones (oportunidades de mejora) que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con María y pase por alto aquellas afirmaciones que no se ajusten a su realidad. Resalte de 1 a 3 limitaciones que más dificulten su buen desempeño profesional y elabore con María un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

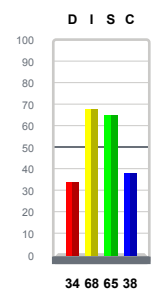
María muestra tendencia a:

- Sobrestimar su habilidad para motivar a la gente o cambiar su comportamiento.
- Ser optimista con respecto a los posibles resultados de sus proyectos o al potencial de su equipo.
- Tomar una información como buena sin haberla analizado o validado.
- Confiar en la gente de forma indiscriminada, sobre todo en aquellos que le ofrecen un fuerte apoyo.
- No atender a los detalles, sólo a los resultados. Suele decir: "no me pregunten cómo lo he hecho, sólo si tuve éxito".
- Elogiar demasiado para motivar a los demás.
- Ser demasiado condescendiente acerca de sus propios defectos (debilidades) y los de los demás.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales puede que María desee mejorar. Seleccione de una a tres áreas y desarrolle planes de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- Comunicación (Escucha)
- Delegación
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Gestión del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación a otros
- Ayudar a otros a desarrollarse
- Familia

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Revisión: _____



JERARQUÍA DE LA CONDUCTA

1. RELACIONES CON EL CLIENTE - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2. INTERACCIÓN FRECUENTE CON OTROS - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3. CENTRADO EN LAS PERSONAS - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4. POLÍTICA DE SEGUIMIENTO - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5. CONSISTENCIA - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6. CAMBIO FRECUENTE - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7. RECORDATORIO Y SEGUIMIENTO - Necesidad de ser meticuloso.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8. VERSATILIDAD - Aúna multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según las tareas lo requieran.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



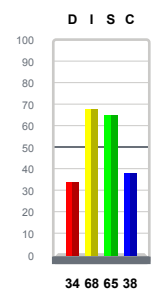
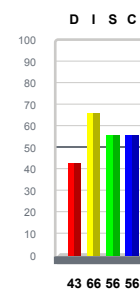
9. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



Estilo Adaptado

Estilo Natural





JERARQUÍA DE LA CONDUCTA

10. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.

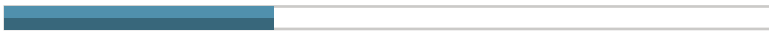
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0

11. URGENCIA - Decisión, respuesta y acción rápida.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

12. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

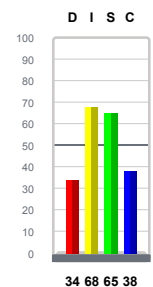
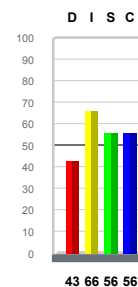
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

Estilo Adaptado

Estilo Natural



SIA: 43-66-56-56 (48) SIN: 34-68-65-38 (16)

ARGAVAN CONSULTING

www.argavan.com

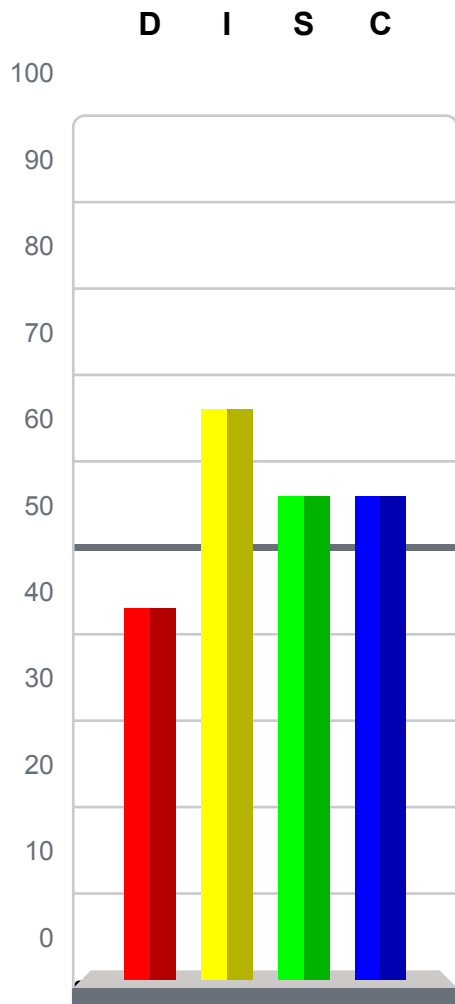
María García



GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

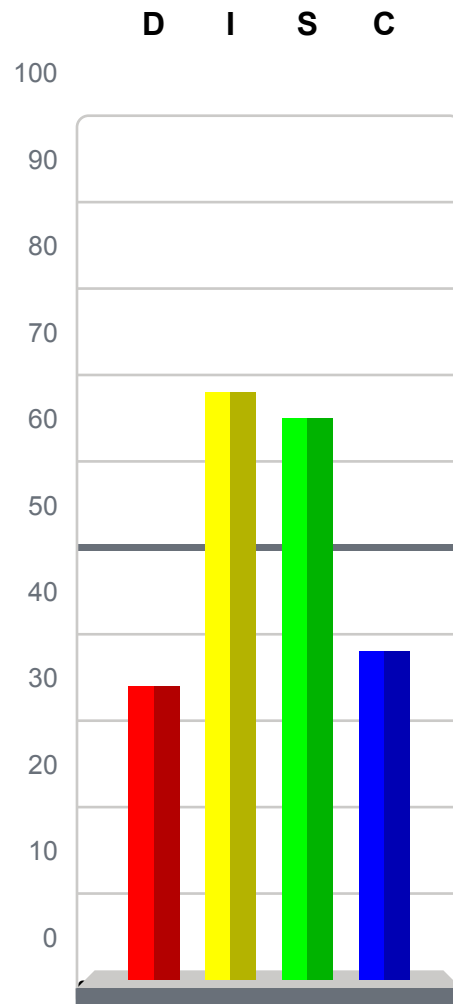
Estilo Adaptado

Gráfico I



Estilo Natural

Gráfico II



Norma 2015 R4



RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES

La Rueda de Perfiles Profesionales es una herramienta muy poderosa popularizada en Europa. Además del informe que ha recibido sobre su estilo de comportamiento, la Rueda añade una representación visual que le permite:

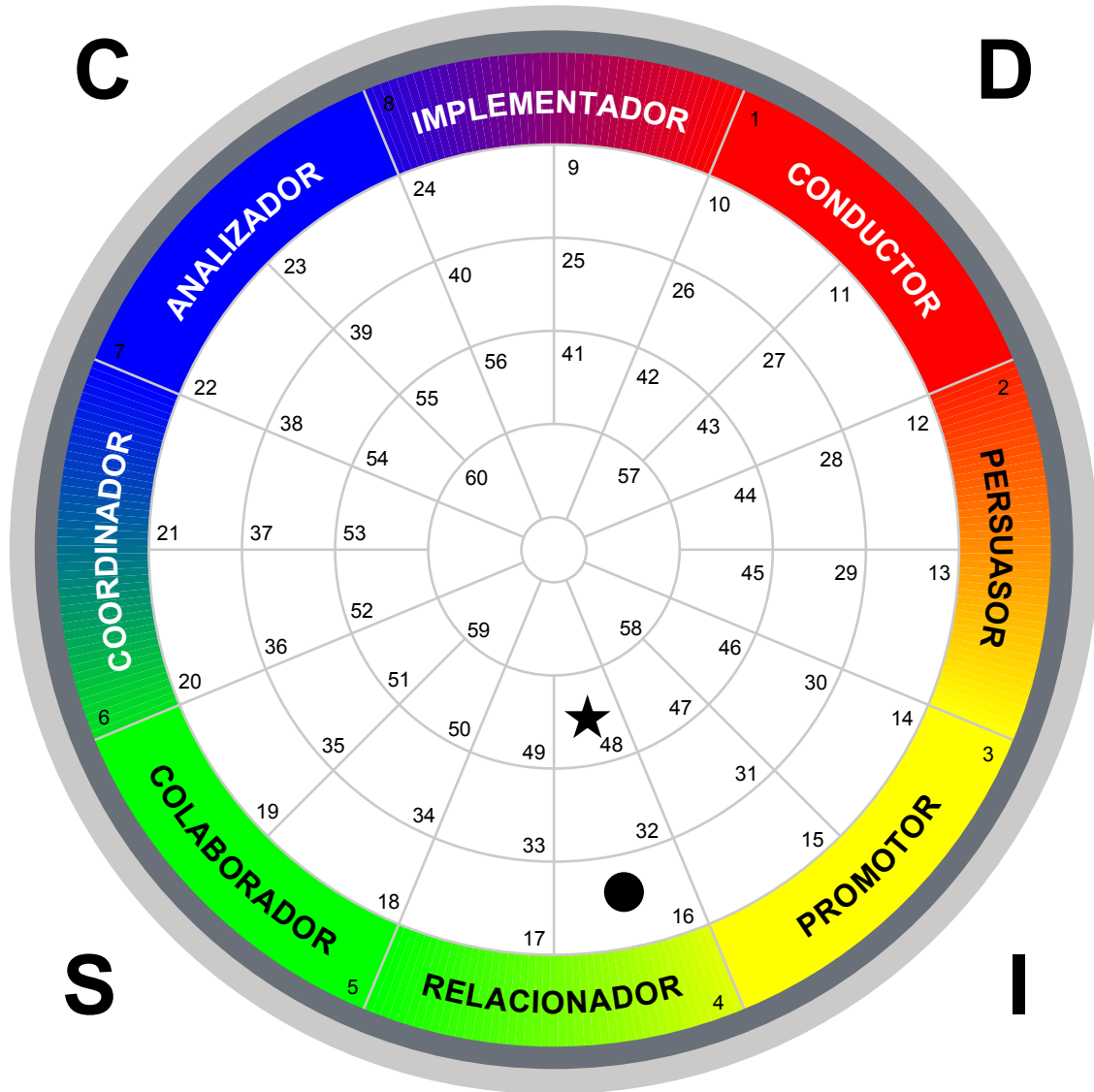
- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Identificar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Análisis de Perfil de Puesto de Trabajo, ver la relación entre su comportamiento y las necesidades de su trabajo.

En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted está haciendo.

Si usted forma parte de un grupo o equipo que también realizó el análisis de comportamiento DISC, sería interesante reunirse, y usando la Rueda de cada persona elaborar una Rueda Maestra que contenga el estilo Natural y Adaptado de cada persona. Esto le permitirá ver rápidamente dónde puede haber conflicto. También podrá ser capaz de identificar si la comunicación y el entendimiento pueden incrementarse.



RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



Adaptado: ★ (48) RELACIONADOR PROMOTOR
Natural: ● (16) RELACIONADOR PROMOTOR

Norma 2015 R4

T: 11:14



INTRODUCCIÓN

El informe Emotional Quotient™ evalúa la inteligencia emocional del individuo, que es la habilidad de sentir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder de las emociones con el fin de alcanzar altos niveles de cooperación y productividad. El informe fue diseñado para obtener un conocimiento detallado de dos grandes áreas: La inteligencia emocional Intrapersonal e Interpersonal.

Los estudios demuestran que los grandes líderes y los trabajadores más productivos han desarrollado correctamente habilidades de inteligencia emocional. Esto les posibilita trabajar en un entorno con una gran variedad de gente distinta y adaptarse adecuadamente a las diferentes necesidades del mundo laboral. De hecho, la inteligencia emocional del individuo (CE) será una garantía de éxito más fiable que la propia inteligencia (CI).

Este informe evalúa las cinco áreas de la inteligencia emocional:

Inteligencia emocional intrapersonal.

Hace referencia a lo que sucede en el interior del individuo en su experiencia día a día.

Autoconsciencia es la habilidad para reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, así como, el efecto de éstos en los demás.

Autocontrol es la habilidad para controlar y corregir los impulsos y estados de ánimo negativos, así como, la tendencia al bloqueo emocional y a actuar antes de pensar.

Motivación es el entusiasmo por y para trabajar, que va más allá de motivos monetarios y posición social. Tendencia a perseguir los objetivos con energía y persistencia.

Inteligencia emocional interpersonal.

Hace referencia a la relación del individuo con los demás.

Empatía es la habilidad de comprender el estado emocional de la gente.

Habilidades Sociales es la capacidad para establecer relaciones y crear vínculos.

¿Es el informe 100% fiable?. Sí, no y tal vez. Sólo se evalúa la inteligencia emocional. Solamente se informa sobre aquellas áreas que marcan determinadas tendencias o conductas. Para mayor exactitud, tome notas o corrija la información proporcionada en el informe que no considere acertada, pero únicamente después de haberlo confirmado con sus compañeros.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en las respuestas de María, el informe ha seleccionado enunciados generales para proporcionarle un amplio entendimiento de su nivel de inteligencia emocional.

Autoconsciencia

- Es consciente de sus puntos fuertes y débiles.
- Conoce sus gustos y aversiones, pero puede no haber encontrado su verdadera pasión en la vida.
- Cuando se enfrenta a una decisión difícil, a veces duda pero al final obtiene un resultado favorable.

Autocontrol

- Los demás pueden pensar que no siempre saben qué esperar de ella.
- Generalmente sobrelleva con aplomo el feedback negativo, pero más tarde puede darse cuenta de que afecta a las relaciones de trabajo.
- A veces actúa antes de pensar las cosas detenidamente.

Motivación

- Puede tender a rendirse cuando se enfrenta a retos difíciles o situaciones que se le resisten.
- Tiene muy claros sus límites personales y profesionales.
- Puede encontrarse con numerosos obstáculos en la persecución de sus metas.

Empatía

- Generalmente, suele reconocer cuándo ha ofendido a alguien. Pero puede no saber cómo evitarlo en un futuro.
- Puede tener dificultades para entender los puntos de vista de los que no sean como ella.
- Se lleva bien con la mayoría de la gente.

Habilidades Sociales

- Puede tener problemas para convencer a los demás.
- Puede considerar más importante la realización de tareas que el trabajo que requiere establecer relaciones con los demás.
- En un entorno de trabajo en equipo puede no ser vista como una buena compañera.



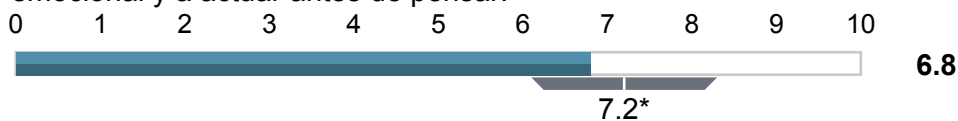
RESULTADOS DEL INFORME DE COCIENTE EMOCIONAL

El informe Emotional Quotient™ evalúa la inteligencia emocional del individuo, que es la habilidad de sentir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder de las emociones con el fin de alcanzar altos niveles de cooperación y productividad. La puntuación general de la evaluación indica su nivel de inteligencia emocional. A mayor puntuación obtenida, mayor nivel de inteligencia emocional posee. Si su objetivo es aumentar su CE, deberá centrarse en desarrollar los aspectos en los que ha obtenido más baja puntuación.

1. AUTOCONSCIENCIA - La habilidad para reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, así como, el efecto de éstos en los demás.



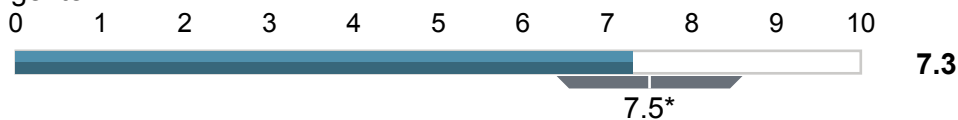
2. AUTOCONTROL - La habilidad para controlar y corregir impulsos y estados de ánimo negativos, así como, la tendencia al bloqueo emocional y a actuar antes de pensar.



3. MOTIVACIÓN - El entusiasmo por y para trabajar, que va más allá de motivos monetarios y posición social. Tendencia a perseguir los objetivos con energía y persistencia.



4. EMPATÍA - La habilidad de comprender el estado emocional de la gente.



5. HABILIDADES SOCIALES - La capacidad para establecer relaciones y crear vínculos.



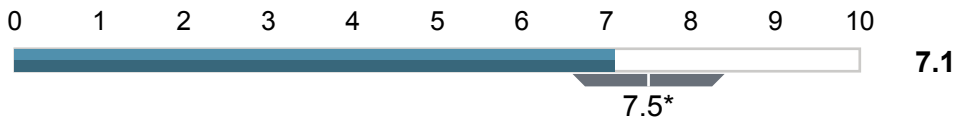
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.



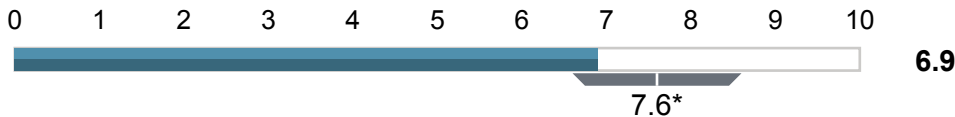
INFORMACIÓN DE PUNTUACIÓN COCIENTE EMOCIONAL

La suma de las subescalas Autocontrol, Autoconsciencia y Motivación representan su Cociente Emocional Intrapersonal. La suma de las subescalas Empatía y Habilidades Sociales representa su Cociente Emocional Interpersonal. Su nivel total de Cociente Emocional es el resultado de la suma de la puntuación Intrapersonal e Interpersonal.

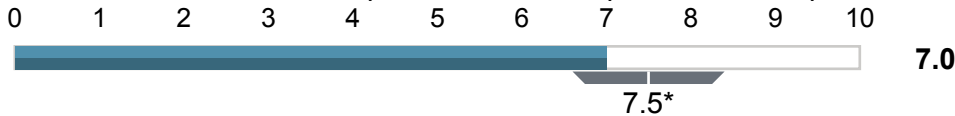
INTRAPERSONAL - La habilidad de comprenderse a sí mismo y tener un concepto exacto de uno mismo para actuar de forma efectiva en la vida.



INTERPERSONAL - La habilidad de comprender a los demás, sus motivaciones, su forma de trabajar y cómo trabajar eficientemente con ellos.



COCIENTE EMOCIONAL TOTAL - Su nivel total de inteligencia emocional, obtenido de las puntuaciones intrapersonal e interpersonal.





AUTOCONSCIENCIA INTRAPERSONAL

La habilidad para reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, así como, el efecto de éstos en los demás.

Usted obtuvo un 7.0.

Es moderadamente autoconsciente. Puede saber lo que siente pero no siempre es capaz de explicarlo.

Lo que puede hacer:

- Practique la autorreflexión reconociendo su estado de ánimo actual.
- Una vez identifique la emoción, descríbala en voz alta o escríbala en un papel.
- Para mejorar su habilidad de autoevaluación, pregunte a un miembro de su familia o asesor de confianza, que describa sus puntos fuertes o débiles. Compárelos con su propia autoevaluación.
- Preste atención a su comportamiento e intente reconocer patrones que repita a lo largo del día.
- Piense en la conexión entre sus emociones y su comportamiento.
- Escriba un diario sobre sus respuestas emocionales ante situaciones importantes.
- Comparta sus descubrimientos internos con un familiar, amigo o asesor de confianza.
- Haga una lista con sus puntos fuertes y sus áreas a mejorar. Repásela diariamente.
- Cree un plan de acción para desarrollar las áreas a mejorar.
- Piense en situaciones concretas en las que lograra progresar en una de sus áreas a desarrollar, especialmente en su puesto de trabajo.
- Identifique tres objetivos específicos que sean medibles para mejorar su CE, haga un seguimiento de ellos tres veces al año.
- Continúe practicando su perspectiva realista.



AUTOCONTROL INTRAPERSONAL

La habilidad para controlar y corregir impulsos y estados de ánimo negativos, así como, la tendencia al bloqueo emocional y a actuar antes de pensar.

Usted obtuvo un 6.8.

Tiene un autocontrol moderado. Se le da bien controlar las emociones negativas y permitir que surjan las emociones positivas. Trabaja bien bajo presión.

Lo que puede hacer:

- Practique su autocontrol intentando escuchar, recapacitar y, por último, responder.
- Cuando se sienta frustrado, identifique qué motivó este sentimiento.
- Cree respuestas efectivas para situaciones estresantes a través de estrategias para cambiar su mal humor.
- Comente con un familiar, amigo o confidente diferentes modos de enfrentarse al cambio y a las situaciones de estrés.
- Céntrese en situaciones que le proporcionen sensación de calma y emociones positivas.
- Elija a un familiar, amigo o asesor de confianza para comentar cómo reaccionar ante el cambio y cómo trabajar su autocontrol.
- Pregúntese: "¿Qué es lo peor que podría ocurrir?" teniendo en cuenta la realidad de la situación.
- Enumere situaciones ante las que es capaz de controlar sus respuestas y emociones.
- Comente con sus compañeros de trabajo diferentes maneras de expresar emociones.
- Hay una gran conexión entre cuerpo y mente. Controle su cuerpo a través de la meditación o el yoga para aprender a controlar sus emociones.
- Practique deporte para mejorar su capacidad de controlar las emociones y relajar cuerpo y mente. El deporte controla sus emociones liberando endorfinas, adrenalina, serotonina y dopamina.



MOTIVACIÓN INTRAPERSONAL

El entusiasmo por y para trabajar, que va más allá de motivos monetarios y posición social. Tendencia a perseguir los objetivos con energía y persistencia.

Usted obtuvo un 7.3.

Su motivación se encuentra dentro de la media. Tiene habilidad para buscar retos creativos.

Lo que puede hacer:

- Póngase objetivos específicos con fecha concreta para su consecución.
- Especifique por qué estos objetivos son importantes para usted. No sólo se pregunte: "¿Cuáles son mis objetivos?" sino también, "¿Por qué son estos mis objetivos?"
- Trabaje con un asesor o compañero de confianza para buscar puntos de acción que le ayuden a conseguir de sus objetivos .
- Establezca un tiempo y hora concreta a lo largo del día para trabajar sus objetivos, incluso aunque sólo sean cinco minutos por día.
- Haga una lista con sus objetivos y colóquela donde pueda verla.
- Dedique tiempo a observar la consecución de sus objetivos.
- Pida a un buen amigo que le ayude a comprometerse con el logro de sus objetivos.
- Celebre todos sus logros, ya sean grandes o pequeños.
- Aprenda de sus errores; Tome nota de las lecciones aprendidas en un diario.
- Cuestione el status quo y proponga sugerencias de mejora.
- Encuentre inspiración en aquellos que usan su motivación interna para superar los obstáculos que le impiden conseguir sus metas.



EMPATÍA INTERPERSONAL

La habilidad de comprender el estado emocional de la gente.

Usted obtuvo un 7.3.

Su empatía se encuentra dentro de la media.

Lo que puede hacer:

- Intente entender a los demás antes de expresar su punto de vista.
- Observe el comportamiento no verbal para valorar las emociones positivas o negativas de los demás.
- Practique la comunicación empática en su trato diario con compañeros de trabajo o familiares.
- Observe el comportamiento de la gente que considera empática. ¿Qué podría hacer para comportarse como ellos?
- Evite malos hábitos interpersonales, tales como interrumpir a los demás.
- Observe el lenguaje corporal para interpretar los mensajes no verbales.
- Cuando intente leer las respuestas emocionales, pídale a los demás que se las confirmen.
- No exprese juicios de valor en sus intervenciones con los demás.
- Ofrezca ayuda a sus amigos, familiares e incluso a extraños.



HABILIDADES SOCIALES INTERPERSONALES

La capacidad para establecer relaciones y crear vínculos.

Usted obtuvo un 6.4.

Es pobre en sus intervenciones con los demás y las considera difíciles.

Lo que puede hacer:

- Sea consciente del mensaje que transmite con su lenguaje corporal.
- Pida feedback a aquellos que admira sobre su forma de interactuar con los demás.
- Asuma la responsabilidad que le corresponde usando "Yo" en sus declaraciones.
- Valore la singularidad de los demás, creen intereses en común y muéstrese interesado por su bienestar.
- Permita que los demás tomen el liderazgo y así podrá aprender de sus dotes de líder.
- Aprenda el nombre de la persona que acaba de conocer y use técnicas de memorización para retener la información.
- Mantenga contacto visual y muestre interés en lo que dicen los demás.
- Haga preguntas a la otra persona para encontrar un área de interés común sobre la que hablar.
- Busque calidad, en lugar de cantidad, a la hora de establecer sus lazos sociales.
- Sea consciente de que las emociones juegan un papel muy importante en su vida - entender sus efectos le permitirá relacionarse de forma efectiva con los demás.
- Únase a un grupo profesional o a un equipo deportivo para practicar su conexión y comunicación con los demás.



La Rueda del Coeficiente Emocional

