



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Management-Staff Version

Pedro García
29/11/2018

Desarrollo Directivo y Gestión del Talento
ARGAVAN Consulting
c/ Anglí 29 1º 1ª B - 08017 Barcelona
+34-93 178 4718
www.argavan.com
hello@argavan.com





INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se une con el Talento®

El informe de TriMetrix® EQ Coaching está diseñado para incrementar el conocimiento de los talentos de un individuo. El informe proporciona una perspectiva sobre tres áreas diferentes: comportamientos, fuerzas impulsoras e inteligencia emocional. Entender las fortalezas y áreas de oportunidad en cada una de estas áreas lo llevará a un mayor desarrollo personal y profesional y a un nivel de satisfacción más elevado.

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

COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe 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.

FUERZAS IMPULSORAS

En esta sección del informe se proporciona información sobre sus acciones, las que con la aplicación correcta y coaching, pueden impactar tremendamente en su valoración de la vida. Una vez que conozca los motivadores que impulsan sus acciones, entenderá de inmediato las causas de conflicto.

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe le ayudará a integrar el cómo y el por qué de sus acciones. Una vez que pueda comprender como su comportamiento y fuerzas impulsoras se integran, verá un incremento en su desempeño y en su satisfacción.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esta sección del informe le muestra el estado en el que se encuentra su Cociente Emocional. Mediante su buena aplicación y capacitación, esta información le puede ayudar a manejar mejor situaciones que impacten directamente con sus emociones.

INTERACCIÓN DE COMPORTAMIENTOS, FUERZAS IMPULSORAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

En esta sección se ilustra el impacto que la Inteligencia Emocional tiene en su estilo de comportamiento, así como en sus 4 Fuerzas Impulsoras principales.



INTRODUCCIÓN Sección de 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 influye en 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

Este informe analiza el estilo de comportamiento, es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Coincide al 100% con usted? Puede que sí, o puede que no en todos los puntos. Sólo estamos midiendo el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones que se corresponden con áreas de conducta en las cuales usted muestra ciertas tendencias. Para hacerlo más certero, si lo desea, haga anotaciones en el informe respecto a cualquier afirmación que se ajuste a usted, y tache cualquiera que piensa que no se aplique, pero sólo una vez que lo haya consultado con amigos o compañeros para ver si están de acuerdo. Puede que esa información sea un "punto ciego" para usted.



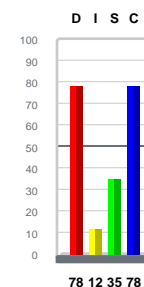
CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en las respuestas de Pedro, 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 Pedro ELEGIRÍA HACER EL TRABAJO. Use las características generales para entender mejor su comportamiento natural.

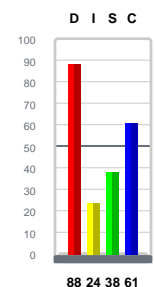
Pedro es una persona creativa y utiliza su creatividad para solucionar los problemas. Tiene la habilidad de generar nuevas ideas y darles seguimiento hasta el final. Él es una persona muy consciente de las fechas límite y se irrita si algún plazo se retrasa o no se cumple. Su sensibilidad a los errores y los fallos a veces suavizan su "agresividad". Debido a estas tendencias, en ocasiones, se le puede percibir como un trabajador compulsivo. Su empuje y decisión para alcanzar resultados tangibles se compensa con un empuje y deseo iguales para hacer las cosas de forma correcta. Él necesita aprender a relajarse y calmarse. Puede que use demasiada energía tratando de controlarse y de controlar a otros. Puede que no confíe en otros para realizar sus proyectos, especialmente sin se han mostrado incapaces de trabajar de acuerdo a sus estándares. En ocasiones puede ser reacio a delegar ciertas tareas. Él puede ser tajante y crítico con personas que no cumple sus expectativas. A Pedro le gusta ser enérgico y directo cuando trata con otros. Su deseo de obtener resultados salta a la vista para la gente con quien trabaja. Prefiere un ambiente variado y cambiante. Se siente más a gusto cuando se están llevando a cabo varios proyectos al mismo tiempo.

Pedro suele tomarse el tiempo necesario a la hora de enfrentarse a una decisión importante, es decir, utiliza un enfoque impersonal, basado en el análisis de la información y los hechos disponibles. Para algunos, esto puede parecer vacilación o duda, sin embargo lo que está haciendo es pensar y analizar todas las posibles alternativas y consecuencias de su decisión. A Pedro le gusta tener libertad para investigar, y la autoridad para volver a examinar y probar sus hallazgos. Algunas veces necesita ayuda para llevar a cabo proyectos de gran envergadura. Puede tener tantos proyectos a la vez, que necesitará la cooperación y la ayuda de otros. Algunas veces, Pedro se involucra de tal manera en un proyecto que tiende a tomarlo bajo su responsabilidad. Tiene la habilidad de tomar decisiones de alto riesgo, aunque a veces, debería buscar el consejo de otros antes de actuar. Es una persona hábil solucionando problemas y siempre está buscando nuevas formas de resolver viejos problemas. A veces es tan dogmático acerca de un problema específico que le es difícil dejar que otros participen en el proceso. Es lógico, incisivo y crítico cuando tiene que resolver un problema.

Estilo Adaptado



Estilo Natural

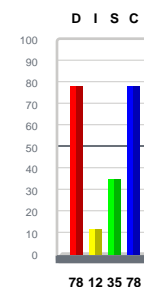




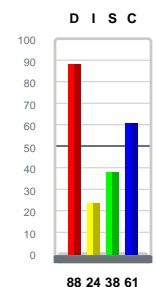
CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

Pedro tiende a ser intolerante con las personas que parecen ambiguas o con los que piensan de forma demasiado lenta. Debería mostrar más paciencia y hacer preguntas para asegurarse de que los demás realmente han entendido lo que ha querido decir. Cuando se comunica con otros, Pedro debe evitar ser demasiado crítico o "agresivo". Tiende a concentrarse en el tema principal, mientras que los demás pueden tratar de solucionar los detalles. Posee la habilidad de preguntar y obtener la información apropiada, pero debe tener en cuenta que, con algunas personas, debe preguntar con un poco más de tacto. Podría mejorar su comunicación con los demás, siendo un poco más flexible y mostrando un interés sincero en lo que los otros están diciendo. No busca conflictos, sin embargo, se enfrentará a aquellos que se interpongan entre él y el logro de sus objetivos. Se suele comunicar de forma fría y directa. Algunas personas pueden verle como distante y brusco. A Pedro le gustan las personas que presentan las cosas de forma eficaz. Cuando lo hacen así, puede evaluarlo o tomar una decisión más rápidamente.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



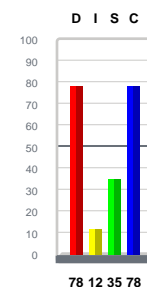


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

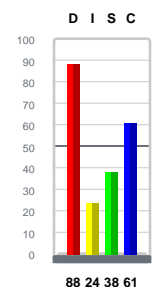
Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Pedro aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es su papel en la organización. Identificando las habilidades de Pedro, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar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

- Se unirá a organizaciones o asociaciones para representar a la compañía.
- Da mucha importancia al tiempo.
- Es objetivo y realista.
- Es un agente de cambio, busca formas más rápidas y mejores.
- No es sentimental.
- No confía en las personas carentes de ideas sólidas.
- Es un excelente "apagafuegos".

Estilo Adaptado



Estilo Natural





PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN

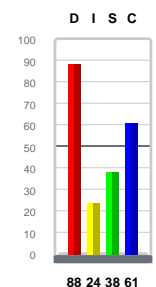
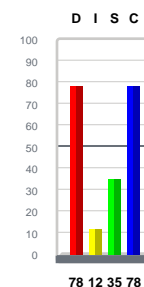
La mayoría de las personas saben la forma en la que prefieren que los demás se comuniquen. Muchos encuentran esta sección muy certera e importante para mejorar la comunicación interpersonal. Esta sección provee a otras personas de una lista de cosas sobre QUÉ HACER al comunicarse con Pedro. Lea cada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

Al comunicarse con Pedro, procure:

- Llegar preparado con todos los requisitos, objetivos y material de apoyo en una forma bien organizada.
- Darle los pros y los contras de las ideas que se expongan.
- Mantenerse al menos a un metro de distancia de él.
- Si se está en desacuerdo, centrarse en los hechos, no en la persona.
- Generar y mantener un ambiente donde pueda ser eficiente.
- Respetar su conducta tranquila.
- Escucharle.
- Ser claro, específico, breve y conciso.
- Proporcionarle los detalles por escrito.
- Usar la terminología apropiada de acuerdo con la experiencia y los conocimientos que él tiene al respecto.
- Permanecer en el plano de los negocios. Dejarle decidir si desea conversar sobre temas sociales o personales.
- Usar testimonios de expertos.
- Mostrarle una conducta sincera, prestando atención a sus puntos de vista.

Estilo Adaptado

Estilo Natural





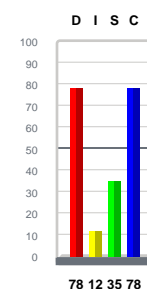
PUNTOS A TENER EN CUENTA Continuación

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Pedro. Revise cada declaración con Pedro, 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.

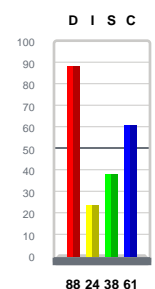
Al comunicarse con Pedro, procure NO:

- Especular sin fundamento u ofrecer garantías y promesas difíciles de cumplir.
- Divagar o malgastar su tiempo.
- Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.
- Usar palabras de moda inapropiadas.
- Hacer afirmaciones que no puede probar.
- Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- Fingir ser un experto si no se es.
- Dejar ideas vagas o en "el aire".
- Ser superficial.
- Dejar que se tome un desacuerdo como algo personal.
- Usar el contacto físico cuando le hable.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





CONSEJOS DE COMUNICACIÓN

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Pedro 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, Pedro será más efectivo 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.

Cuando 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 preciso 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 desorganizado o confuso.

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

- Sea claro, específico, breve y concreto.
- 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 evasivo y poco claro.
- Parecer desorganizado.

Cuando 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 impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante o exigente.
- Forzarle a responder rápidamente a los objetivos de usted.

Cuando 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, frío o callado.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



PERCEPCIONES

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

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

Pedro generalmente se ve a sí mismo como:

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

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

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

- Exigente
- Egocéntrico
- Osado
- Agresivo

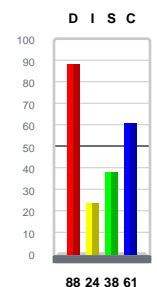
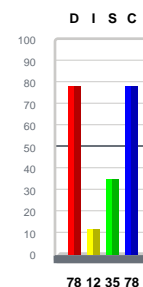
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

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

- Brusco
- Arbitrario
- Controlador
- Testarudo

Estilo Adaptado

Estilo Natural





LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO

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

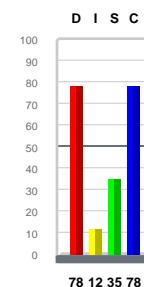
Situaciones o circunstancias que se deben evitar o aspectos que se necesitan en el entorno para minimizar el estrés en cuestiones de comportamiento.

- Evite situaciones que impliquen tomar más en cuenta la cantidad que la calidad.
- Evite ambiente donde se tienda a observar la realidad de modo pesimista.
- Evite situaciones que le obliguen a tomar una decisiones sin tener toda la información necesaria.

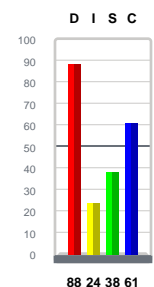
Hay que comprender que la necesidad de adaptarse es muchas veces inevitable, es por ello que ofrecemos a continuación unos consejos sobre cómo pueden adaptarse ciertos perfiles.

- Comprenda cuándo es el momento adecuado para ofrecer una perspectiva analítica.
- No exprese sentimientos ni percepciones que puedan ocasionar retraso en los resultados deseados.
- Las reuniones que constantemente pierden su tema principal le pueden provocar estrés o podrían hacer que pierda el interés en ellas como partícipe.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Pedro, 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.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Carismático	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Riguroso
Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Equilibrado	Objetivo
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Calculador	Reflexivo	Movible	Firme
Cooperador	Electivo	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Práctico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Pedro 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

Pedro tiende a afrontar los problemas y retos de manera exigente, directa y decidida. Posee un enfoque individualista y busca activamente alcanzar sus objetivos. Se enfrentará a los problemas y le gusta ostentar un puesto con autoridad, y un trabajo que suponga un continuo desafío para mejorar sus habilidades.

Adaptado

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

PERSONAS - CONTACTOS

Natural

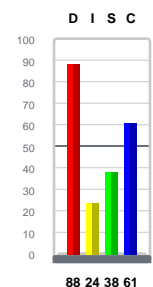
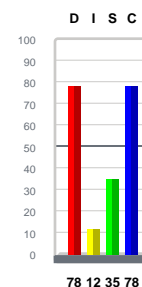
Pedro es reservado a la hora de influir en los demás, prefiriendo que los hechos y las cifras hablen por sí mismos. Cree que la persuasión debe ser objetiva y honrada. Su nivel de confianza se determina en cada interacción (el pasado es el pasado). Presenta los hechos sin adornarlos.

Adaptado

Pedro cree que la única manera de convencer a las personas es a través de hechos lógicos, presentados por una persona totalmente objetiva. Rara vez demuestra sus emociones cuando trata de persuadir a otras personas.

Estilo Adaptado

Estilo Natural





ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

RITMO - CONSTANCIA

Natural

A Pedro le gusta la movilidad y le desagrada la rutina. Se siente cómodo trabajando en distintos proyectos a la vez y es capaz de pasar de uno a otro fácilmente.

Adaptado

Pedro 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

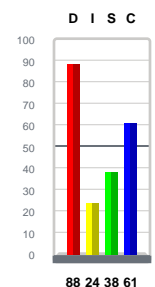
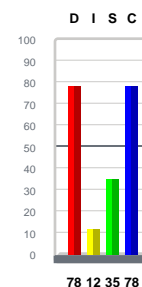
Pedro es de mente abierta, pero es consciente de las implicaciones que tiene el no cumplir las normas. Puede ser objetiva a la hora de revisar procedimientos. Le motiva saber que está haciendo las cosas bien.

Adaptado

Pedro muestra una preocupación natural por la calidad y los procedimientos que consiguen dicha calidad. Quiere conocer las normas para atenerse a ellas.

Estilo Adaptado

Estilo Natural



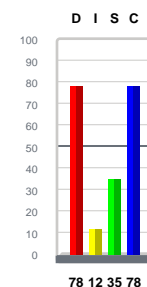


ESTILO ADAPTADO

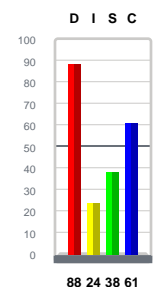
Pedro ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre los comportamientos listados en esta página. Si NO CREE que las declaraciones siguientes están relacionadas o son requeridas por el trabajo que Pedro desempeña, averigüe por qué está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Ser persistente para terminar los trabajos.
- Ser consciente de las reglas y procedimientos, pero no necesariamente dejándose controlar por ellos.
- Completar tareas sin tener que contactar a muchas personas.
- Tener la habilidad de ver tanto "el panorama completo", como las pequeñas piezas que componen el rompecabezas.
- Manejar un gran abanico de actividades.
- Dar respuestas rápidas a las crisis y los cambios, mostrando un fuerte deseo de obtener resultados inmediatos.
- Mostrar poca emoción.
- Prever y resolver problemas.
- Ser preciso en la recopilación de datos.
- Actuar sin tener precedentes y ser capaz de responder a los cambios en el trabajo diario.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO

Esta sección del informe se ha diseñado para identificar aquellos ladrones del tiempo que pueden incidir negativamente en la efectividad de la persona. Para cada ladrón del tiempo, se indican las posibles causas y se sugieren posibles soluciones. Éstas pueden servir de base para crear un plan de acción efectivo que permita mejorar la gestión del TIEMPO y el DESEMPEÑO.

FALTA DE UN PLAN ESCRITO

Un plan en este contexto puede referirse a un plan de negocio que incluya misión, objetivos, tareas, necesidades y utilización de recursos. También puede hacer referencia a tener prioridades escritas o un plan de acción diario escrito.

POSIBLES CAUSAS:

- La orientación a la acción; querer que las cosas se hagan ahora
- Las prioridades cambian continuamente (porque las cambia él mismo o porque se las imponen otros)
- Haber tenido éxito en el pasado sin necesidad de un plan escrito
- Preferir "dejarse llevar" y no verse obstaculizado por una agenda diaria escrita

POSIBLES SOLUCIONES:

- Escriba sus valores personales y profesionales y priorícelos
- Escriba un plan a largo plazo que apoye esos valores
- Acepte que cuando se tienen las prioridades muy en cuenta, el cambio constante puede reemplazarse por el cambio dirigido

ACTUAR COMO "BOMBERO"

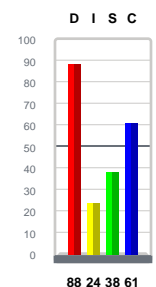
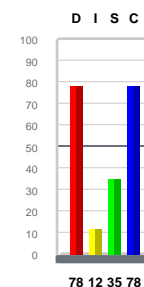
Se llama "bombero" a la persona que tiende a alejarse de las tareas prioritarias para responder preguntas, ofrecer soluciones o resolver problemas relacionados con cuestiones de menor importancia. Estas cuestiones suelen "encenderse" y "apagarse" rápidamente.

POSIBLES CAUSAS:

- Querer resolver los problemas rápidamente y, a veces, sin la información adecuada
- La falta de delegación
- La falta de procedimientos de trabajo establecidos
- El inadecuado establecimiento de prioridades

Estilo Adaptado

Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO *Continuación*

- La falta de adecuación con la intensidad de la situación

POSIBLES SOLUCIONES:

- Establezca un plan
- Establezca procedimientos de trabajo para las tareas y los problemas habituales y conocidos
- Trabaje con un enfoque de "gestión por objetivos"

VACILACIÓN

La vacilación es el proceso por el cual un tema se aborda de una manera determinada ahora y de la forma contraria, o diferente, al cabo de un rato. Es la incapacidad de tomar una decisión inmediata y aferrarse a ella.

POSIBLES CAUSAS:

- La falta de confianza en la información
- El miedo a equivocarse en la decisión
- La falta de un proceso de toma de decisiones sistemático
- Creer que el tiempo acabará con el problema o la temática

POSIBLES SOLUCIONES:

- Admita que la decisión será la mejor de acuerdo a su experiencia y a la información disponible
- Establezca un plazo de tiempo para tomar decisiones
- Desarrolle un sistema para analizar los problemas y elegir una solución
- Busque consejo o información de las personas clave involucradas en el tema que tenga entre manos

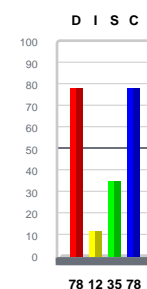
MALA DELEGACIÓN

La mala delegación suele hacer referencia a la incapacidad de distinguir entre aquellas tareas y/o actividades que requieren de su tiempo y atención y aquellas que otros son capaces de hacer.

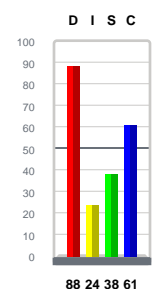
POSIBLES CAUSAS:

- No querer ceder el control
- No confiar en las habilidades y/o competencias de los demás

Estilo Adaptado



Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO *Continuación*

- No comprender las habilidades y/o competencias de los demás
- El miedo hacia el talento que aportan los demás
- No querer sobrecargar a los demás

POSIBLES SOLUCIONES:

- Forme y ofrezca coaching a los demás
- Cree un equipo de apoyo
- Dele a la gente la oportunidad de ayudar
- Acepte que el tiempo invertido en formar a otras personas en las tareas más rutinarias, supondrá ganar más tiempo para dedicarlo a tareas y/o actividades de mayor prioridad e importancia

GESTIÓN DE CRISIS

La Gestión de Crisis es un estilo de liderazgo que se caracteriza por estar sistemáticamente impulsado por factores externos que no se pueden controlar. Este estilo permite que las crisis aparezcan, en vez de anticiparlas y actuar proactivamente.

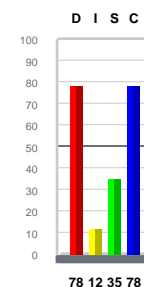
POSIBLES CAUSAS:

- La falta de planificación
- El establecimiento de tiempos poco realistas para las tareas y/o las personas
- Estar permanentemente buscando problemas para resolver

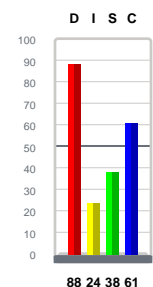
POSIBLES SOLUCIONES:

- Tenga un plan de trabajo bien definido
- Designe personas clave para gestionar cada tipo de problemas
- Pida consejo a las personas clave
- Delege autoridad y responsabilidad siempre que sea posible

Estilo Adaptado



Estilo Natural





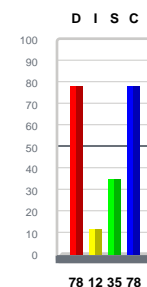
ÁREAS DE MEJORA

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 Pedro 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 Pedro un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

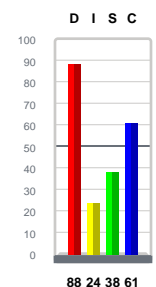
Pedro muestra tendencia a:

- Ser temperamental por naturaleza y no tener paciencia para negociar.
- Culpar a otros, negar o defender su posición, aunque no sea necesario.
- Usar en exceso el miedo como estilo de dirección, siendo demasiado exigente.
- Resistirse a participar como parte del equipo, a menos que lo haga en calidad de líder.
- Encargarse de demasiadas cosas, demasiado pronto y demasiado deprisa.
- Hacer comentarios espontáneos, que suelen ser vistos como ataques personales.
- Interrumpir mucho, debido a su intranquilidad innata y su aversión a la rutina.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





JERARQUÍA DE LA CONDUCTA

La conducta perceptible y las emociones correspondientes contribuyen a su éxito en el trabajo. Cuando se vinculan al trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora del rendimiento. La lista que encontrará a continuación clasifica sus rasgos de conducta desde el más fuerte al más débil.

1. Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85 Natural

52*

95 Adaptado

57*

2. Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



83 Natural

47*

78 Adaptado

46*

3. Competitividad - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Natural

52*

70 Adaptado

50*

4. Análisis de datos - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77 Natural

54*

87 Adaptado

58*

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



JERARQUÍA DE LA CONDUCTA Continuación

5. Recordatorio y seguimiento - Necesidad de ser meticuloso.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



68 Natural

60*

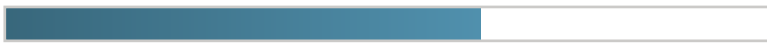


72 Adaptado

62*

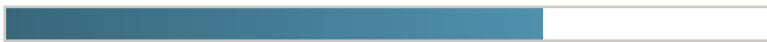
6. Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



62 Natural

59*



70 Adaptado

62*

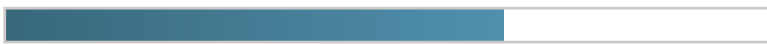
7. Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



58 Natural

59*

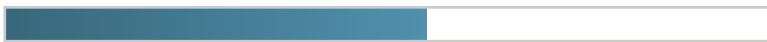


65 Adaptado

62*

8. Cambio frecuente - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Natural

54*



48 Adaptado

51*

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



JERARQUÍA DE LA CONDUCTA Continuación

9. Versatilidad - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



47 Natural

55*

40 Adaptado

53*

10. Relaciones con el cliente - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Natural

61*

35 Adaptado

60*

11. Interacción frecuente con otros - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35 Natural

59*

25 Adaptado

55*

12. 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 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35 Natural

64*

30 Adaptado

61*

SIA: 78-12-35-78 (08) SIN: 88-24-38-61 (10)

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

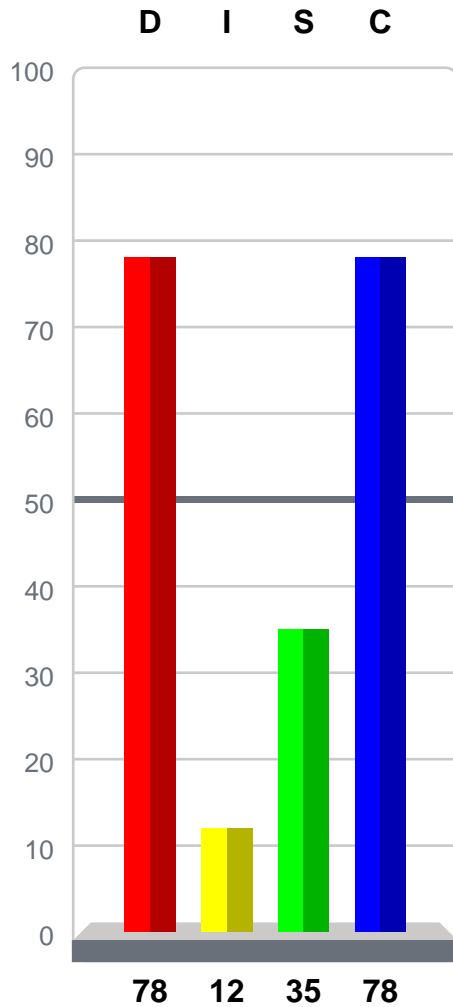


GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

29/11/2018

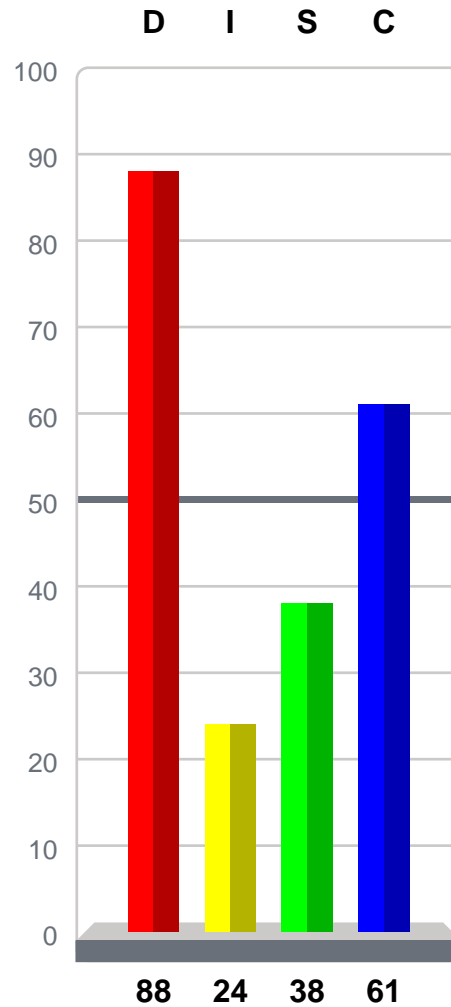
Estilo Adaptado

Gráfico I



Estilo Natural

Gráfico II



Norma española-españa 2017 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.

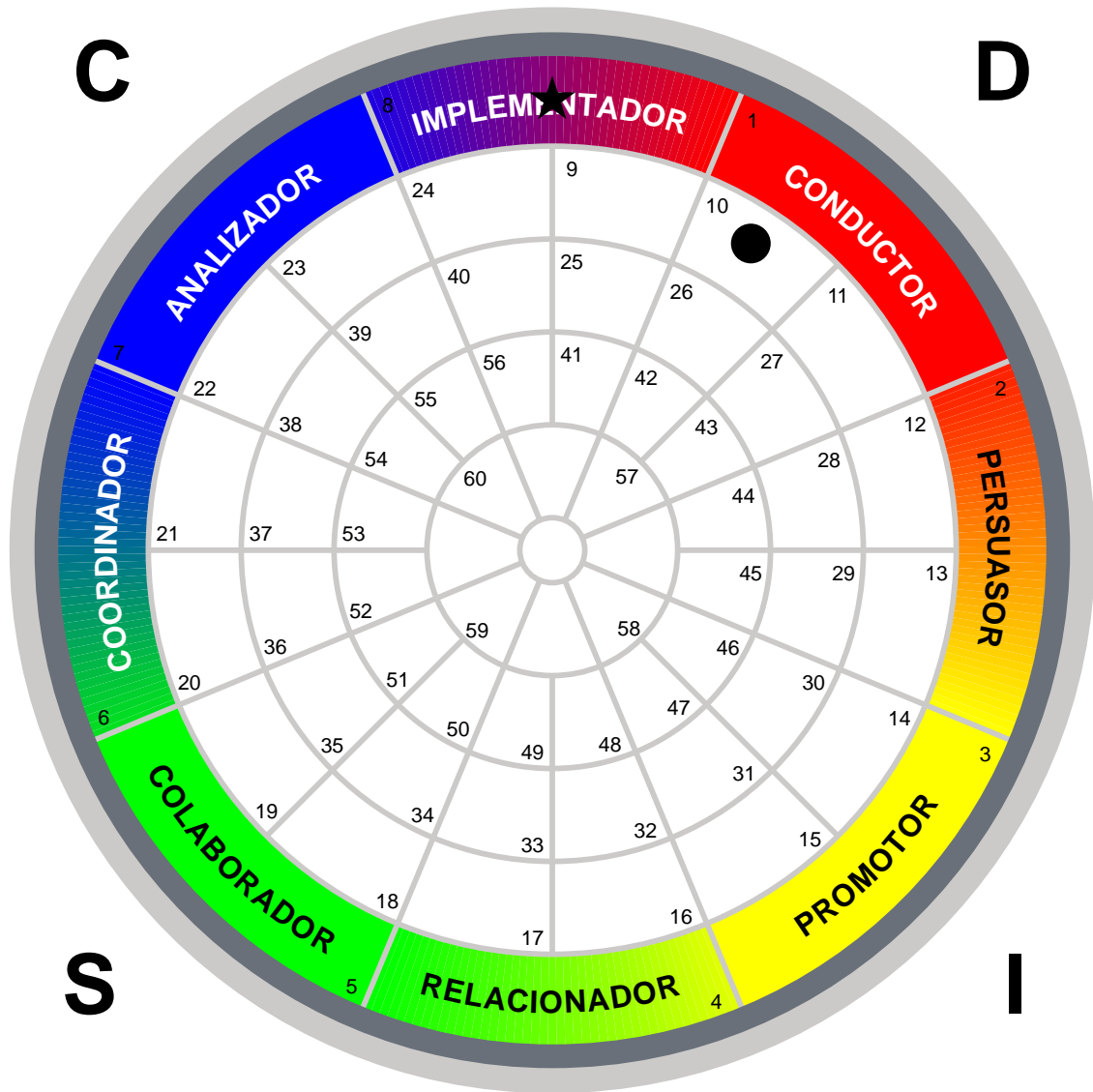
En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted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

29/11/2018



Adaptado: ★ (8) IMPLEMENTADOR
Natural: ● (10) CONDUCTOR IMPLEMENTADOR

Norma española-españa 2017 R4

T: 16:09



ENTENDIENDO SUS FUERZAS IMPULSORAS

Eduard Spranger definió seis tipos o categorías principales para definir la motivación y el impulso humanos. Estos seis son: teóricos, utilitarios, estéticos, sociales, individualistas y tradicionales.

Con las ideas adicionales de TTISI sobre el trabajo original de Spranger, las 12 Fuerzas Impulsoras cobraron vida. Ellas se establecen al observar cada motivador y describir ambos extremos. Los doce descriptores se basan en seis palabras clave, una para cada uno. Las seis palabras clave son Conocimiento, Utilidad, Entorno, Otros, Poder y Metodologías.

En este informe aprenderá cómo explicar, aclarar y ampliar algunas de las fuerzas impulsoras en su vida. Lo capacitará para desarrollar sus fortalezas únicas, que aporta al trabajo y a la vida. Aprenderá cómo sus pasiones de 12 Fuerzas Impulsoras enmarcan sus perspectivas y le proporcionan una comprensión más precisa de usted como persona única.

Por favor ponga atención a sus cuatro principales impulsores, ya que resaltan lo que lo lleva a tomar acción de forma más marcada. Al examinar el siguiente nivel de los cuatro impulsores, reconocerá que puede estar fuertemente atraído por ellas pero solo en ciertas situaciones. Finalmente, cuando examine los últimos cuatro impulsores, identificará los diferentes niveles de indiferencia o una supresión total.

Una vez que haya revisado este informe, contará con un mejor entendimiento de una de las áreas principales del concepto Science of Self y podrá:

- Entender el rol que las Fuerzas Impulsoras ejercen en su carrera y en su forma de relacionarse.
- Aplicar el conocimiento de sus Fuerzas Impulsoras en favor de su forma de relacionarse y desempeño laboral.
- Entender más claramente su propósito y sentido de dirección, lo que le conducirá a obtener mayor satisfacción en su trabajo y en la vida.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Este informe, generado a partir de sus respuestas, le permitirá entender POR QUÉ HACE LO QUE HACE. Estas declaraciones indican la motivación que trae al trabajo, sin embargo podría tener un conflicto yo-yo si dos de las fuerzas impulsoras se contraponen. Analice esta sección para entender sus fuerzas impulsoras.

Pedro se considera un intelectual y buscará oportunidades para ofrecer nueva información. Él utilizará el conocimiento como un benchmark para alcanzar el éxito. Aportar a la esencia del conocimiento es más importante que la aplicación del mismo. Él puede preferir establecer su propio plan que guíe sus acciones. Pedro tiende a pasar por alto las tradiciones o límites para completar una tarea. Él tiende a interpretar y analizar otros sistemas y/o tradiciones y los aplica creativamente. Al tomar decisiones empresariales Pedro trata de mantener sus emociones al margen. Él desea ayudar a los demás si se esfuerzan y trabajan intensamente para conseguir sus objetivos. Pedro tiende a enfocarse en generar procesos para asegurar la eficiencia que le permita avanzar. Él evalúa la situación y el potencial retorno de la inversión. En situaciones específicas puede desenvolverse en un ambiente caótico. Cuando sea posible Pedro se esforzará para crear una estrategia ganadora.

Cuando se enfrenta a un nuevo reto, se concentrará en reunir la información en lugar de confiar en su intuición. Él continuará investigando hasta encontrar la información que necesita. Él tiende a buscar nuevos métodos y formas de ampliar sus oportunidades en el futuro. En muchos casos Pedro preferiría establecer su propio plan de acción. Pedro tenderá a seguir a los demás si con esto puede conseguir sus objetivos. Él puede cuestionar el tiempo que ciertas personas invierten en ayudar a los demás. Él puede emplear la riqueza material como patrón para medir el éxito. Él puede ofrecer su tiempo, talento y recursos a cambio de un retorno por su inversión. Pedro puede ser capaz de disimular sus temas personales y enfocarse en la productividad profesional. Él puede querer equilibrar los aspectos funcionales - prácticos con los armónicos de su trabajo diario. Si Pedro no está convencido de algo, no ve la necesidad de ejercer el control. Él puede aspirar a alcanzar posiciones de liderazgo.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

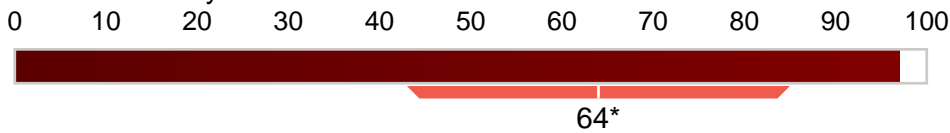
Pedro aplicará el control en función de la evaluación que haga de cada situación. Para Pedro prima el propósito antes que el aspecto armónico. Él puede enfocarse en la eficiencia para minimizar el despilfarro de recursos. Él tendrá una lucha interna si la ayuda que pueda dar a los demás entra en conflicto con sus intereses personales. Pedro tiende a pensar "fuera de la caja". Él puede estar abierto a nuevas ideas porque no está ligado a una filosofía o sistema determinado. Él considera que documentar un proceso es tan importante como el resultado. Él encuentra gran valor en utilizar información de diversas fuentes.



CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES

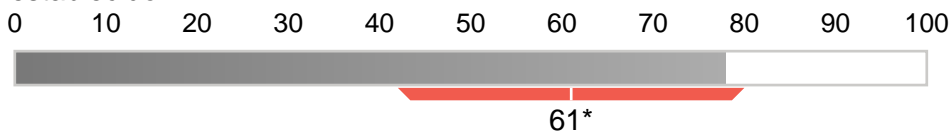
Sus principales Fuerzas Impulsoras constituyen el conjunto de fuerzas prioritarias que le hacen actuar. Si las analiza en conjunto y no individualmente verá que puede generar combinaciones que le distinguen con precisión. Cuanto más cercana sea la puntuación entre los impulsores de este grupo mejor puede aprovechar esta relación. Piense en el impulsor con el que más se identifique y luego evalúe cómo influyen los otros impulsores principales en la generación de la fuerza impulsora que le distingue.

1. Intelectual - Se siente impulsado a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



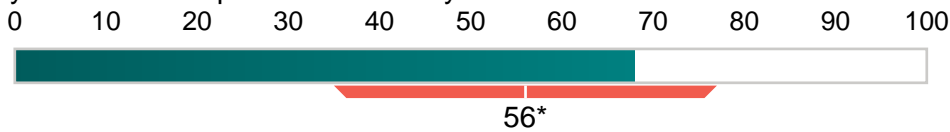
97

2. Receptivo - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



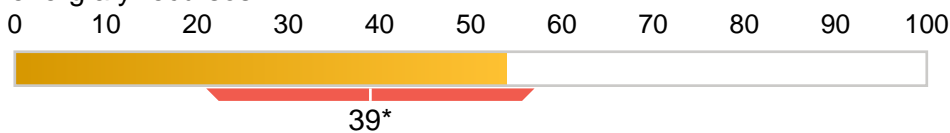
78

3. Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



68

4. Práctico - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



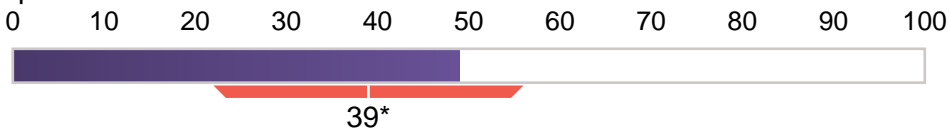
54



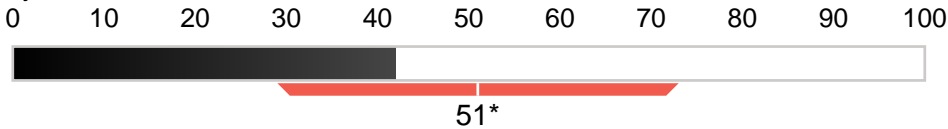
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES

Sus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un conjunto de impulsores que entran en juego situacionalmente. Aunque no son tan importantes como las principales pueden influenciarle en determinadas circunstancias.

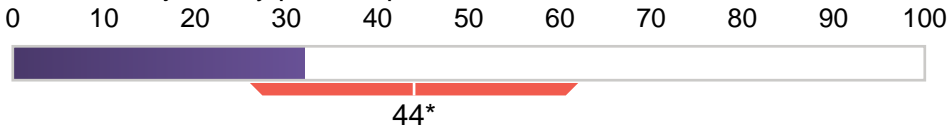
5. Objetivo - Se siente impulsado por la funcionalidad y la objetividad de lo que le rodea.



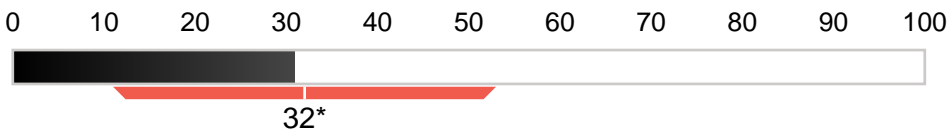
6. Imperativo - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.



7. Armonioso - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



8. Colaborador - Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.

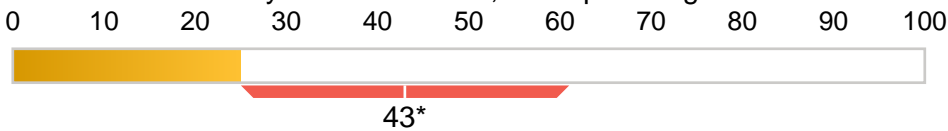




CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES

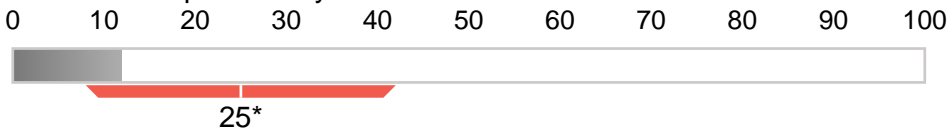
Podría sentirse indiferente hacia alguno o todos los impulsores de este grupo y podrían generar que sienta rechazo al interactuar con aquellas personas cuyas fuerzas impulsoras principales sean una o dos de éstas.

9. Desinteresado - Se siente impulsado a concluir lo que tiene que hacer, en aras del bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



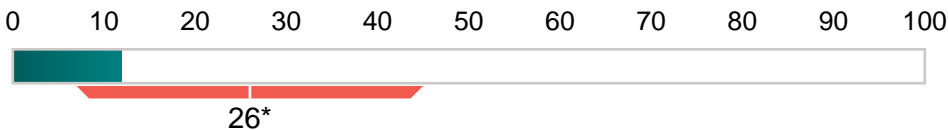
25

10. Estructurado - Se siente impulsado por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



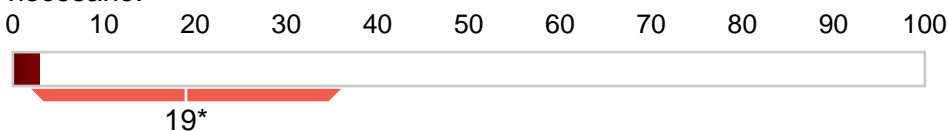
12

11. Altruista - Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.



12

12. Instintivo - Se siente impulsado a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



0

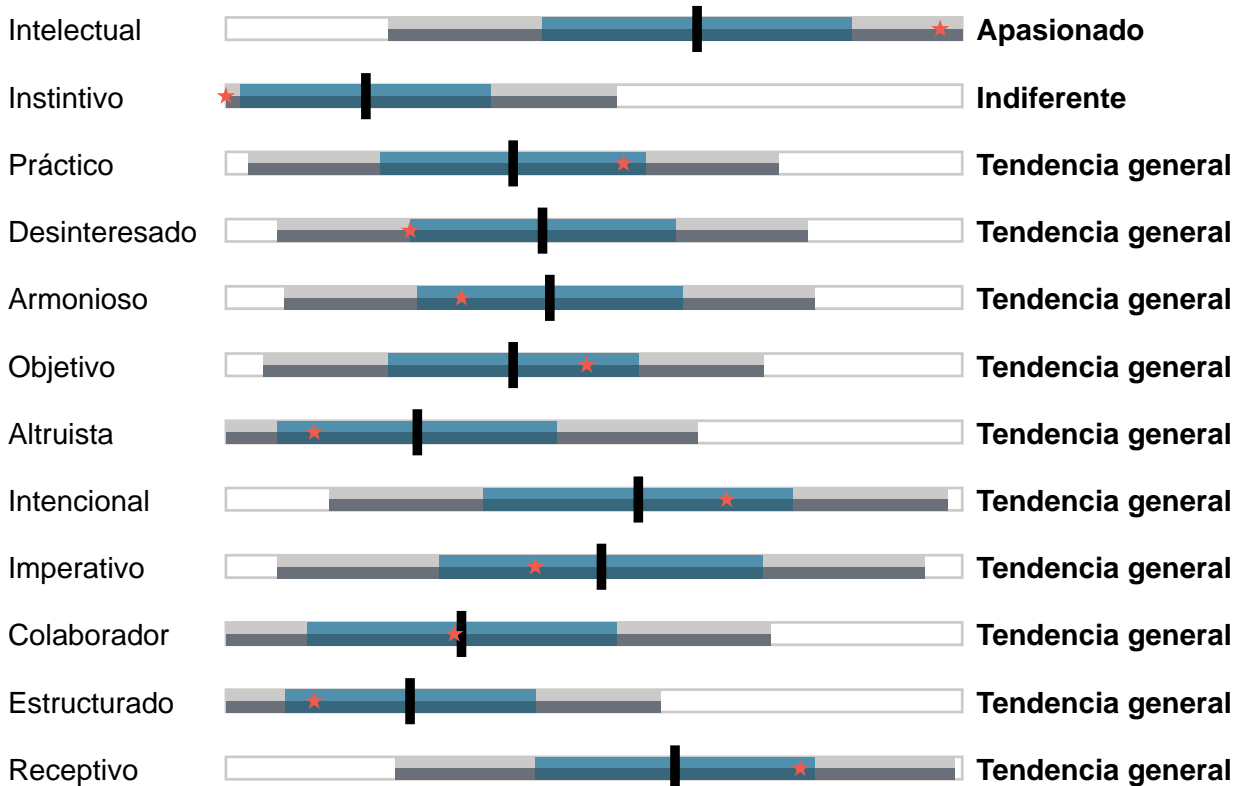


ÁREAS DE CONCIENCIA

Durante muchos años habrá escuchado "diferentes estilos para diferentes personas", "a cada uno lo suyo" y "las personas hacen las cosas por sus propios motivos, no por los tuyos". Cuando esté rodeado de gente que tenga fuerzas impulsoras similares a las tuyas, sentirá que encaja con ellos y se sentirá lleno de energía; cuando esté con gente cuyas fuerzas impulsoras difieran de las tuyas, ocurrirá lo contrario, sentirá que está fuera de lugar. Estas diferencias pueden generar estrés o conflictos.

Esta sección indica la intensidad de sus fuerzas impulsoras y lo que representa cada zona. Cuanto más alejado de la media se encuentre, hacia el lado derecho de la barra, más notoria será su pasión hacia ese factor y cuanto más alejado de la media se encuentre, hacia el lado izquierdo de la barra, mayor será su indiferencia o rechazo por este factor. La zona sombreada de cada motivador representa el rango en el cual se ubica el 68% de la población, con una desviación estándar sobre o debajo de la media poblacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma española-españa 2017

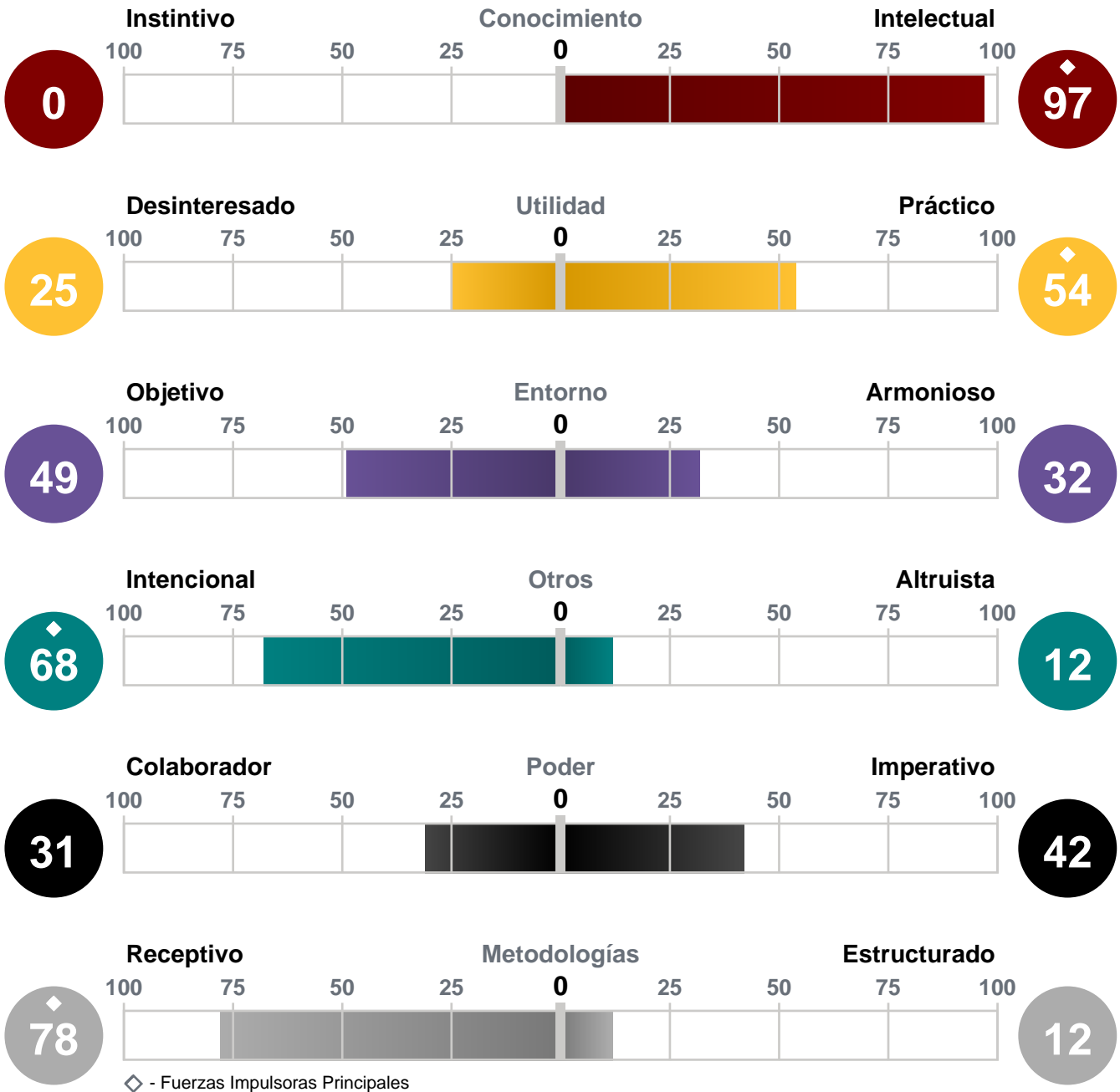


■ - 1a Desviación Estándar - * El 68% de la población cae en la zona sombreada. ■ - media ★ - su puntuación
■ - 2a Desviación Estándar
□ - 3a Desviación Estándar

Tendencia general - una desviación estándar de la media
Apasionado - dos desviaciones estándar por encima de la media
Indiferente - dos desviaciones estándar por debajo de la media
Extremo - tres desviaciones estándar de la media

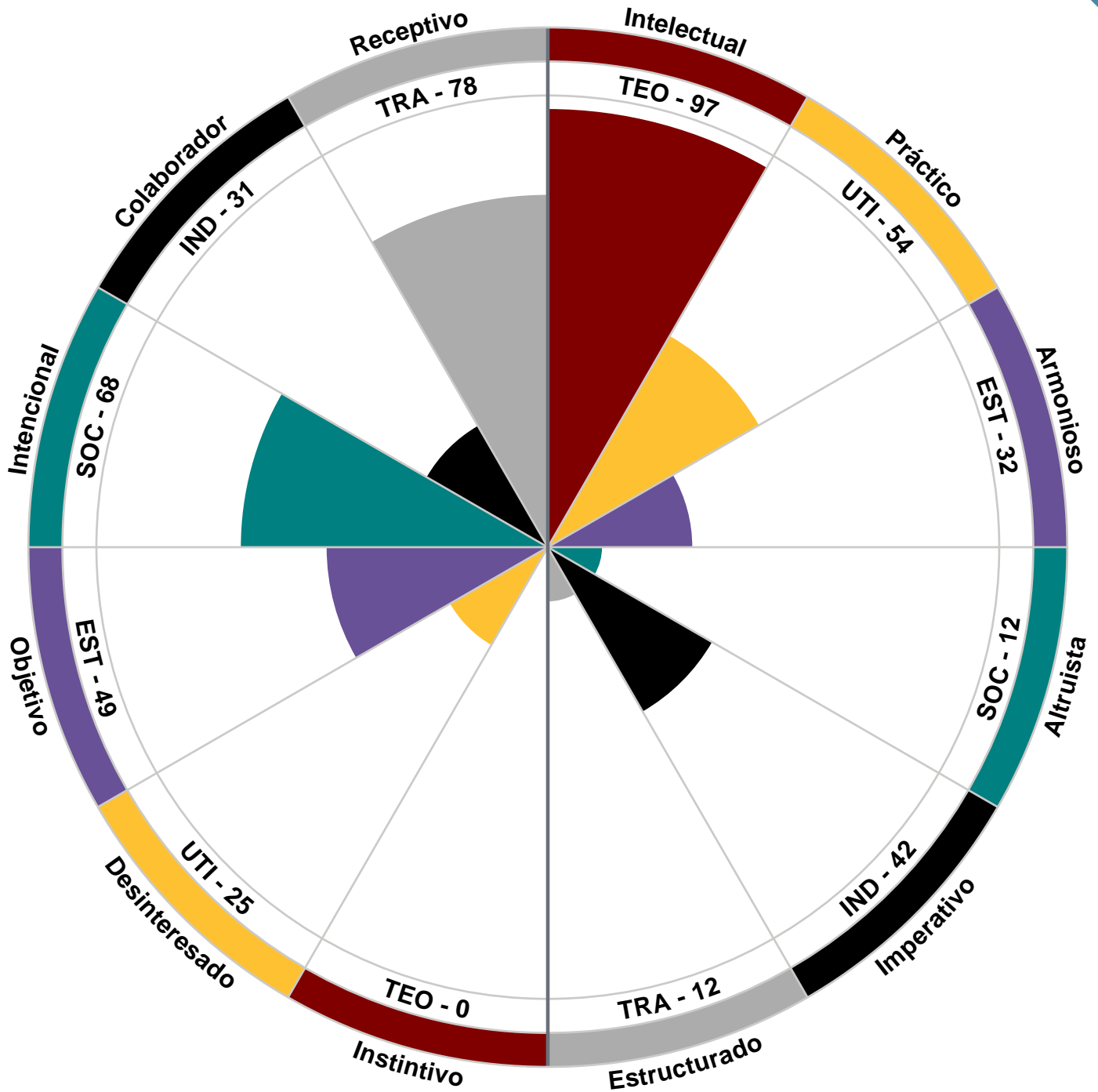


GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



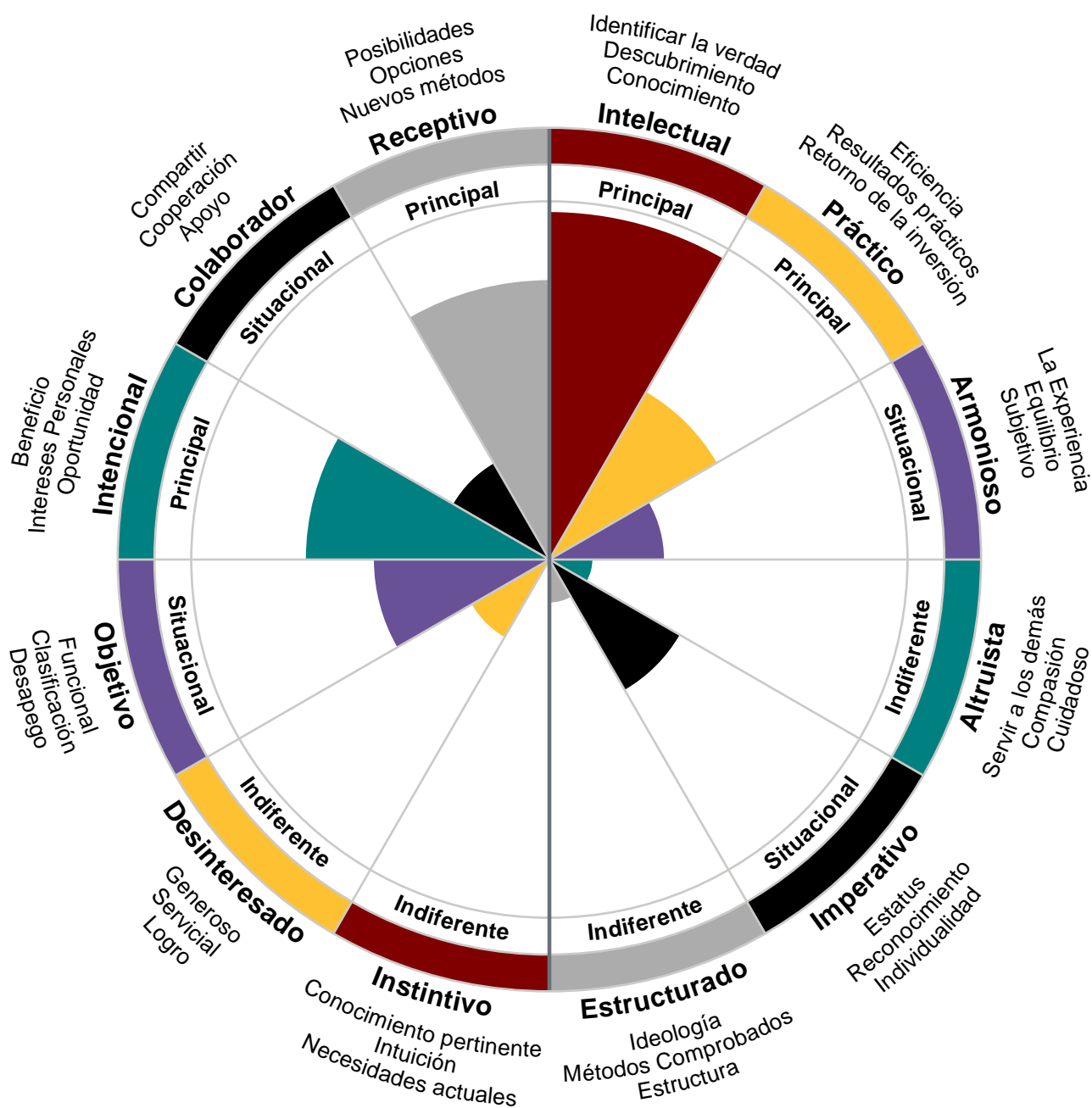


RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS





RUEDA DE LOS DESCRIPTORES





INTRODUCCIÓN

Sección de Integración de Fuerzas Impulsoras y Comportamientos

El éxito en el aumento de la satisfacción laboral y el rendimiento proviene de la combinación de sus comportamientos y fuerzas impulsoras. Cada uno es poderoso individualmente para modificar sus acciones, pero la combinación de los dos le llevará a un nivel superior.

En esta sección encontrará:

- Sus potenciales puntos fuertes conductuales y motivacionales.
- Sus potenciales conflictos conductuales y motivacionales.
- Entorno ideal.
- Claves para motivar.
- Claves para dirigir.



POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe las fortalezas potenciales de Pedro que se derivan de la integración de su estilo de comportamiento y sus 4 fuerzas impulsoras principales. Identifica 3 ó 4 en las que deben enfocarse para incrementar su nivel de satisfacción

- Aporta opiniones documentadas en una gran variedad de temas.
- Aporta un acercamiento innovador a cuestiones antiguas.
- Será decisivo y tomará decisiones basadas en los hechos.
- Hace todo lo posible por buscar nuevas oportunidades.
- Asertivamente defiende las causas que le interesan.
- Es bueno para impulsar a otros a retar el status quo.
- Medido con su tiempo, talento y recursos.
- Se centra en los objetivos al evaluar cómo pueden ayudar los demás.
- Desarrollará da los demás si demuestran que están haciendo un gran esfuerzo.
- Tiende a ser innovador y futurista.
- Muy ingenioso para resolver problemas.
- Deseo de maximizar el tiempo y los recursos de manera inmediata, sin dejarlo para más tarde.



CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe los potenciales conflictos que se pueden generar de la integración del estilo de comportamiento y las 4 fuerzas impulsoras principales de Pedro. Identifica los 2 ó 3 en los que debe enfocarse para minimizarlos de manera que se eleve su nivel de desempeño.

- La necesidad de una investigación exhaustiva y la obligación de terminarlo todo tan pronto como sea posible.
- Impaciente a la hora de recopilar información.
- La urgencia a la hora de terminar las tareas pueden causar conflicto con el deseo de saber todos los detalles sobre la materia en cuestión.
- Puede romper las reglas impuestas por otros por seguir avanzando.
- Sus decisiones rápidas pueden entrar en conflictos con las nuevas oportunidades.
- Los estándares pueden resultar inalcanzables por su deseo de probar cosas nuevas.
- Tiene un método para desarrollar a los demás si es que ve que vale la pena hacerlo.
- Puede sobre enfocarse en los resultados y pasar por alto otras cosas.
- Cuando involucra a otras personas necesita obtener resultados inmediatos.
- Puede ser un adicto al trabajo.
- Puede resultar ofensivo para los demás que dé muchas vueltas a los resultados.
- No tendrá en cuenta otras posibles variables por el bien de una inversión.



ENTORNO IDEAL

Las personas se comprometen más y son más productivas cuando su ambiente laboral es compatible con las afirmaciones de esta sección. Este apartado identifica el ambiente de trabajo ideal sobre la base del estilo conductual y de las cuatro fuerzas impulsoras principales. Utiliza esta sección para definir las funciones específicas y responsabilidades de las que Pedro va a disfrutar.

- Nuevos proyectos y preguntas hipotéticas desafiantes.
- Valora resolver problemas con un enfoque basado en la investigación.
- Problemas activos que requieren soluciones basadas en la investigación.
- Un entorno para desafiar las reglas con las que no está de acuerdo.
- Un lugar en el que se promueva y defienda nuevas formas de mejorar los métodos existentes.
- Un entorno que promueva la generación de ideas creativas para resolver problemas y tomar decisiones.
- Se recompensa tanto en función a las contribuciones del grupo como a las individuales.
- La oportunidad para enseñar a las personas el potencial que tienen para conseguir los objetivos trazados.
- Un lugar donde pueda defender las necesidades y deseos de quienes están dispuestos a trabajar por resultados en común.
- Recompensas basadas en retar al status quo para obtener un retorno para la organización y para sí mismo.
- Un entorno donde los esfuerzos directos y enfocados a un buen resultado final sean reconocidos.
- Su rendimiento en el puesto de trabajo se mide por la eficiencia y los resultados obtenidos en lugar de por el método utilizado y la gente involucrada.



CLAVES PARA MOTIVAR

Todas las personas son diferentes y se motivan de diversa manera. Esta sección del informe se ha generado a partir del análisis de los impulsores. Revise con Pedro cada una de las declaraciones e identifique qué desea actualmente.

Pedro quiere:

- Tener toda la información a su alcance para conseguir resultados.
- Rellenar formularios con su información para ser investigado.
- Desafiar los problemas en los que sus conocimientos y capacidades de investigación se pueden ver reforzadas.
- Un gerente y un equipo que reconozca que todos los sistemas deberían cuestionarse o ser sometidos a prueba.
- Metas y resultados que se derivan de un enfoque creativo y abierto.
- La oportunidad de expandir su manera de pensar.
- Ser visto como alguien que ayuda a los demás , si es que están dispuestos a trabajar arduamente para obtener los resultados esperados.
- Dirigir personas, recursos y el entorno.
- Oportunidades para lograr resolver problemas relacionados con su visión.
- Centrarse en los resultados y los beneficios no, el proceso o el esfuerzo.
- Libertad para obtener los resultados esperados y mejorar la eficiencia.
- Oportunidades para conseguir alcanzar los objetivos más importantes de manera más rápida.



CLAVES PARA DIRIGIR

Esta sección muestra las necesidades que deben ser satisfechas para que Pedro se desarrolle de manera óptima. Algunas de éstas pueden ser satisfechas por uno mismo, mientras que otras deben ser provistas por la gerencia. Es difícil lograr un nivel de motivación cuando las necesidades básicas de gestión no se cumplen. Revisa la lista con Pedro e identifica las 3 ó 4 declaraciones que le resulten más importantes. Esto permitirá que desarrollen un plan personalizado.

Pedro necesita:

- Un gerente que se de cuenta de que él quiere aprender nuevas formas de resolver problemas y tomar decisiones.
- Comprender que los demás pueden disponer de información que el no tiene.
- Ser capaz de encontrar nuevos modos de conseguir los resultados deseados.
- Apoyo para canalizar adecuadamente su pasión por las cosas.
- Entender que hay un tiempo y lugar para discutir su punto de vista
- Apoyo para lograr resultados a través de su forma o sistema de vida que está en constante evolución.
- Ser conciente de cómo su impulso puede inspirar a otros a cumplir las metas comunes.
- Necesita desafíos orientados a la tarea.
- Que se le brinde poder y autoridad para lograr los resultados a través de las personas.
- La oportunidad para recibir recompensas en función de los buenos resultados obtenidos.
- Comprender que no todas las personas están impulsadas por el retorno de la inversión y los desafíos.
- Evaluar los riesgos y recompensas de cada decisión.



INTRODUCCIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL

El informe Emotional Quotient™ (EQ) 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 sus habilidades de inteligencia emocional. Esto les posibilita trabajar bien en un entorno con una gran variedad de personas y adaptarse adecuadamente a las diferentes necesidades del mundo laboral. De hecho, la inteligencia emocional del individuo (EQ) puede predecir más fiablemente el éxito en su desempeño que la propia inteligencia.

La inteligencia emocional es un área que se puede enfocar y desarrollar independientemente de la puntuación actual de cada dimensión. Una guía para ayudarle a evaluar sus niveles emocionales a lo largo del día es verificar su claridad emocional. Piense en el rojo como una falta de claridad emocional, o la incapacidad de utilizar todas las habilidades y recursos debido a su niebla emocional. Cuando identifica que está llevando unas gafas rojas, puede estar experimentando emociones como miedo, tristeza o pérdida. Piense en unas gafas transparentes como su estado ideal de claridad, o que está "en la zona" emocional adecuada. Puede experimentar felicidad, alegría, paz o excitación. La mayoría de las veces está en algún punto intermedio. Es posible que no pueda colocar un descriptor exacto sobre cómo se siente, pero está relativamente despejado y libre de distracciones. Recuerde, cuanto más alta sea la puntuación de su EQ, más fácil le resultará aplicar esta guía.



INTRODUCCIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL

Este informe evalúa las cinco áreas de la inteligencia emocional:

Inteligencia Emocional Intrapersonal

Hace referencia a lo que sucede en su interior respecto a las vivencias del día a día.

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

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

Motivación es la pasión por trabajar por razones que van más allá de motivos externos como el conocimiento, el dinero, metodologías, la posición social, los otros, el poder o el entorno. Está basada en el impulso interno de perseguir los objetivos con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional Interpersonal

Hace referencia a su relación con los demás.

Conciencia Social es la habilidad de comprender el estado emocional de las personas y cómo sus palabras y acciones pueden afectarles.

Regulación Social es su capacidad para influir en la claridad emocional de otras personas, establecer relaciones y crear vínculos.

¿Es el informe 100% fiable?. Si, no y posiblemente. Sólo 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 y amigos para ver si están de acuerdo.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en sus respuestas, el informe ha seleccionado enunciados generales para proporcionarle un amplio entendimiento de su nivel de Inteligencia Emocional.

Pedro predice y anticipa sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles. Él es algo consciente de cómo sus emociones influyen en sus objetivos, motivaciones, puntos fuertes y aspiraciones claves. Él puede no darse cuenta de cuando su nivel de estrés ha aumentado durante un largo periodo de tiempo. Su confianza varía dependiendo de la situación, basándose en sus disparadores o posibilitadores. Cuando se enfrenta a una decisión difícil, su emoción influenciará en cómo actuará. Cuando otros le proporcionan feedback, podría no ser consciente de cómo las emociones impactarán en la comprensión de esta información.

Pedro en ocasiones, sobre-actúa en situaciones menores o triviales. Puede introducir conflictos innecesarios cuando trabaja con otras personas. Permite que sus emociones sobre-influencien su toma de decisiones. Puede haber caído en el hábito de utilizar estrategias de regulación emocional inefectivas. Pedro cuando esté de mal humor, reflexionar sobre ello. Cuando está estresado, sus acciones pueden hacer que los demás también se estresen innecesariamente.

Pedro tiende a perseguir sus objetivos con entusiasmo y energía. Su nivel de Motivación evitará que la postergación se convierta en un problema, incluso cuando no esté interesado en el proyecto. Él generalmente luchará por el éxito, y rara vez se conformará con lo suficiente. Él tiende a desafiar a otros cuando se conforman con resultados mediocres. Las otras personas le ven como automotivado. Él tiende a cumplir sus objetivos y las expectativas que otros establecen para él.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Pedro puede tener problemas empatizando cuando no ha vivido situaciones similares. Él le beneficiaría trabajar en su escucha activa. Él puede ser reflexivo y comprensivo, pero puede que los demás no le vean de esta manera. Cuando tiene una opinión fuerte sobre algo, puede tener problemas para entender la perspectiva de otras personas. Pedro puede llevarse bien con los demás, pero es posible que no siempre entienda por lo que ellas han atravesado. Él puede trabajar con otros, pero a veces necesitará ayuda para comprender sus necesidades emocionales.

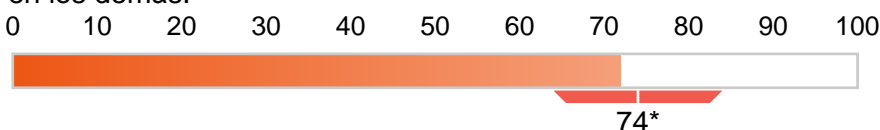
Pedro puede considerar el trabajo basado en tareas más importante que el trabajo que requiere de él para construir relaciones. No siempre le ven como un jugador de equipo y puede tener dificultades para desempeñarse en un entorno colaborativo. Puede tener dificultades para desarrollar relaciones. Puede tener problemas para influenciar a otros desde un punto de vista emocional. Las personas pueden considerarle inaccesible, por lo que podría limitar su interacción con él. Cuando se impacienta por cumplir con los tiempos, los demás pueden percibirle como descuidado.



RESULTADOS DEL INFORME DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (EQ)

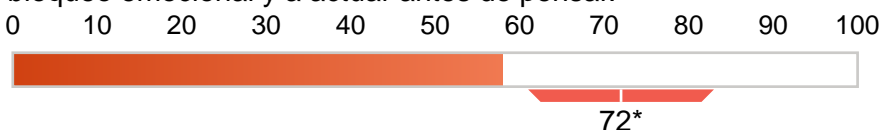
El informe Emotional Quotient™ evalúa su habilidad de sentir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder de las emociones, con el fin de alcanzar altos niveles de cooperación y productividad. La puntuación total de la evaluación indica su nivel de inteligencia emocional. A mayor puntuación obtenida,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

1. AUTOCONCIENCIA - Habilidad para reconocer y entender sus estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto de éstos en los demás.



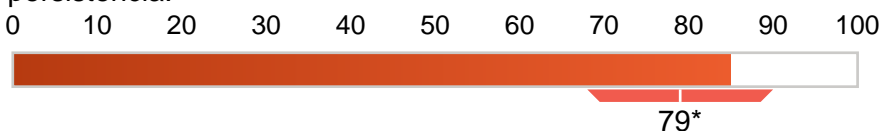
72

2. AUTORREGULACIÓN - Es 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.



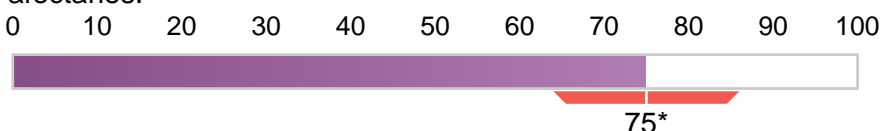
58

3. MOTIVACIÓN - Es la pasión por trabajar por razones que van más allá de motivos externos como el conocimiento, el dinero, metodologías, la posición social, los otros, el poder o el entorno. Está basada en el impulso interno de perseguir los objetivos con energía y persistencia.



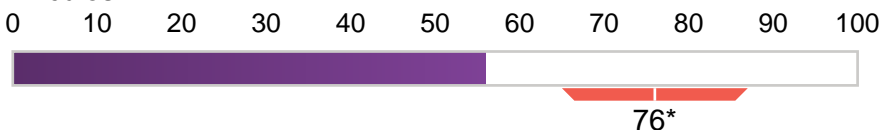
85

4. CONCIENCIA SOCIAL - Es la habilidad de comprender el estado emocional de las personas y cómo tus palabras y acciones pueden afectarles.



75

5. REGULACIÓN SOCIAL - Es la capacidad para influir en el estado emocional de otras personas gestionando las relaciones y creando vínculos.



56

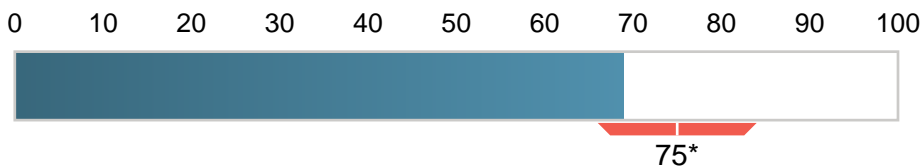
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.



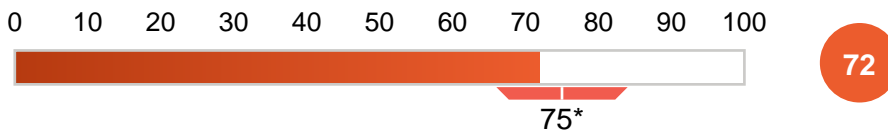
RESULTADOS DE TU COCIENTE EMOCIONAL

La suma de las sub-escalas Autorregulación, Autoconciencia y Motivación representan su Cociente Emocional Intrapersonal. La suma de las sub-escalas Conciencia Social y Regulación Social representan su Cociente Emocional Interpersonal. Su nivel total de Cociente Emocional es calculado con el promedio las cinco dimensiones de EQ.

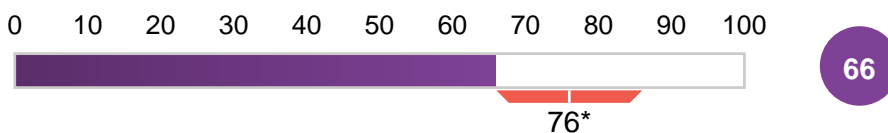
COCIENTE EMOCIONAL TOTAL - Tu nivel total de Inteligencia Emocional, promediando tus puntuaciones Intrapersonal e Interpersonal.



INTRAPERSONAL - La habilidad de comprenderte y tener un concepto exacto de si 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.





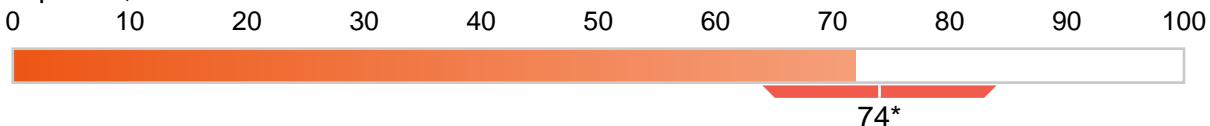
Autoconciencia

De acuerdo a su puntuación en esta dimensión, tiene una Autoconciencia moderada. Esto significa que puede identificar lo que siente pero no siempre puede explicarlo.

Lo que puede hacer:

- Practicar la auto reflexión reconociendo e identificando su estado emocional del momento. Revisar tu claridad emocional. ¿Cuál es su estado emocional actual?
- Al identificar la emoción, decirla en voz alta o escribirla.
- Para mejorar su capacidad de auto-evaluación, consultar a algún miembro de tu familia o persona de confianza para que describa sus fortalezas y debilidades. Comparar con su auto-evaluación.
- Prestar atención a sus comportamientos a lo largo del día y fijarse si identifica ciertos patrones.
- Analizar la relación entre sus emociones y su comportamiento.
- Escribir en su diario o agenda sus reacciones emocionales ante situaciones significativas.
- Compartir los resultados de su introspección y el impacto en sus decisiones, con un familiar, amigo o profesional experimentado.
- Hacer una lista de sus fortalezas y áreas de mejora. Revisarlas diariamente.
- Crear un plan de acción para desarrollar las áreas que desea mejorar.
- Pensar en situaciones en las que haya progresado en el área que quería, especialmente en el trabajo.
- Identificar 3 objetivos específicos y medibles para mejorar su Autoconciencia y revisarlos mensualmente.
- Perseverar en la práctica de analizarse siendo realista.

Autoconciencia - Habilidad para reconocer y entender sus estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto de éstos en los demás.





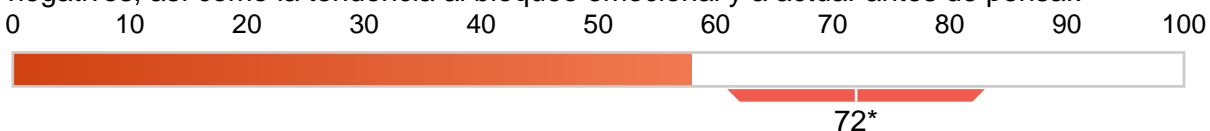
Autorregulación

De acuerdo a su puntuación, se beneficiaría si desarrollara su nivel de Autorregulación, esto le permitiría controlar las emociones negativas y experimentar las positivas.

Lo que puede hacer:

- Practicar la autorregulación, primero escuchar, hacer una pausa y después responder.
- Aprender a mantenerse al margen de las dificultades o de situaciones que le afecten intensamente o que le agobien.
- Comprometerse a no interrumpir a los demás.
- Cuando se frustre, abstraerse e identificar los detonantes.
- Practicar cómo responder en situaciones estresantes. (Hacerlo con sus amigos, familiares o personas cercanas utilizando ejemplos de las circunstancias que se presentan en el trabajo).
- Determinar qué hace que mejore su estado de ánimo y aplicarlo cuando se sienta estresado o abrumado.
- Enfocarse en lo que le genera una sensación de calma o emociones positivas.
- Registrar sus reacciones apropiadas e inapropiadas, le servirá recordarlas en situaciones futuras.
- Comentar con sus compañeros sobre la forma apropiada de expresar sus emociones.
- Cuando sienta una emoción negativa, tratar de visualizar escenas positivas y pacíficas.
- Poner las cosas en perspectiva. Preguntarse: ¿Qué es lo peor que puede suceder? o ¿Cómo se sentirá respecto a esto dentro de una semana?

Autorregulación - Es 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.





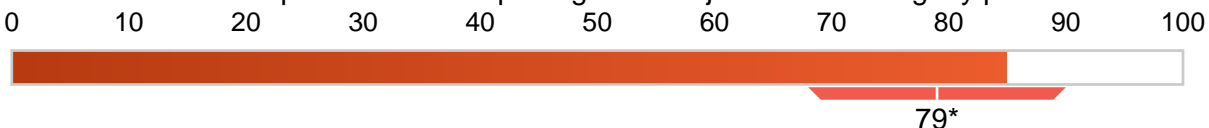
Motivación

De acuerdo a su puntuación, su nivel de Motivación le permitirá manejar sus metas adecuadamente y tenderá a buscar nuevos retos.

Lo que puede hacer:

- Establecer metas con fechas objetivo de cumplimiento y revisarlas regularmente para asegurarse que sigue el plan para lograrlas.
- Colocar su lista de metas y aspiraciones en algún lugar en el que las pueda ver diariamente.
- Programarse diariamente para reflexionar sobre los progresos que está haciendo para lograr sus metas.
- Identificar a alguien que conozca que sea un modelo de motivación interna y desarrollar esos rasgos en él.
- Celebrar cuando alcance una de sus metas y llevar un registro de sus logros.
- Hacer un DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de sus objetivos de largo plazo para asegurar que alcanzará el éxito.
- Retar el estatus quo y hacer sugerencias para mejorar.
- Definir qué cualidades le impiden alcanzar sus metas y pensar cómo superarlas.
- Compartir sus metas con un profesional experimentado, familiar o amigo y pedirle que le ayude a responsabilizarse de alcanzarlas.
- Invertir tiempo visualizando el cumplimiento de sus metas.
- Establecer objetivos específicos para alcanzar todas sus metas.

Motivación - Es la pasión por trabajar por razones que van más allá de motivos externos como el conocimiento, el dinero, metodologías, la posición social, los otros, el poder o el entorno. Está basada en el impulso interno de perseguir los objetivos con energía y persistencia.





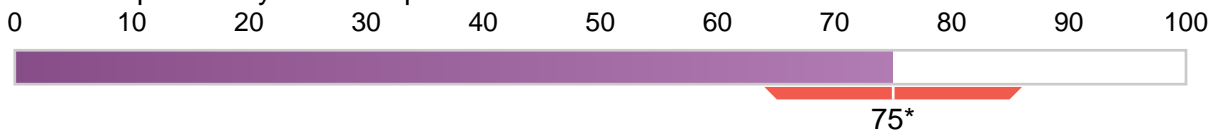
Conciencia Social

De acuerdo a su puntuación, en ocasiones le puede resultar difícil entender las reacciones emocionales de las personas y será necesario que adapte su estilo de comunicación.

Lo que puede hacer:

- Intentar predecir y entender las reacciones emocionales de las personas antes de expresar su punto de vista.
- Observar el lenguaje corporal para evaluar las emociones de las personas.
- Antes de responder a los miembros de su familia, compañeros de trabajo o amigos, analizar y entender las cosas desde sus puntos de vista.
- Imaginar un medidor emocional invisible sobre las personas y preguntarse cuál es su estado emocional: rojo, claro o en algún punto intermedio. Teniendo en cuenta que si no es claro, el resultado de la interacción puede verse afectado.
- Continuar desarrollando hábitos interpersonales, tales como escuchar a las personas hasta que terminen de expresar sus ideas antes de preguntar o de emitir juicios apresurados.
- Observar el lenguaje corporal para interpretar los mensajes que transmite.
- Cuando intente interpretar las reacciones emocionales, pedir aclaraciones.
- Al interactuar con los demás no prejuizar. Preguntar antes de sacar conclusiones.
- Ofrecer ayuda a sus amigos, familiares e incluso ocasionalmente a desconocidos. Asegurarse de ayudarlos en lo que necesitan y no en lo que el cree que necesitan.

Conciencia Social - Es la habilidad de comprender el estado emocional de las personas y cómo tus palabras y acciones pueden afectarles.



75



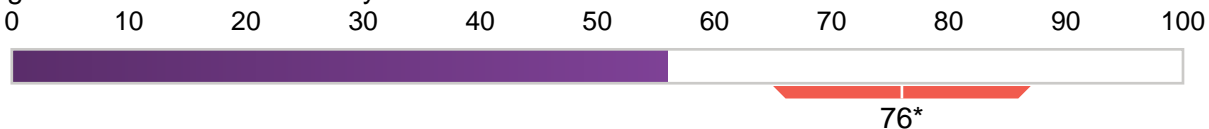
Regulación Social

Basado en los resultados de su nivel de Regulación Social, las interacciones con carga emotiva le pueden resultar incómodas y desafiantes.

Lo que puede hacer:

- Ser consciente de lo que su lenguaje corporal está comunicando.
- Pedir, a quienes considere pertinente, que le den retroalimentación sobre su estilo interpersonal.
- Asumir su responsabilidad con frases en las que utilice: "yo siento...".
- Apelar a la individualidad de los demás, construir relaciones en función a intereses comunes y mostrar un auténtico interés por su bienestar.
- Permitir que otros asuman la dirección y aprender sobre su estilo de liderazgo.
- Al conocer a una persona, aprender su nombre y ejercitar su memoria para recordarlo.
- Mantener el contacto visual y mostrar interés en lo que dicen los demás.
- Hacer preguntas a la persona para encontrar intereses comunes sobre los cuales conversar.
- Buscar calidad antes que cantidad para vincularse socialmente.
- Tener en cuenta que las emociones juegan un rol importante en sus vidas. Entender sus efectos le permitirá liderar e interactuar de manera efectiva con los demás.
- Formar parte de alguna asociación o grupo de interés, para practicar la comunicación y conexión con los demás.

Regulación Social - Es la capacidad para influir en el estado emocional de otras personas gestionando las relaciones y creando vínculos.

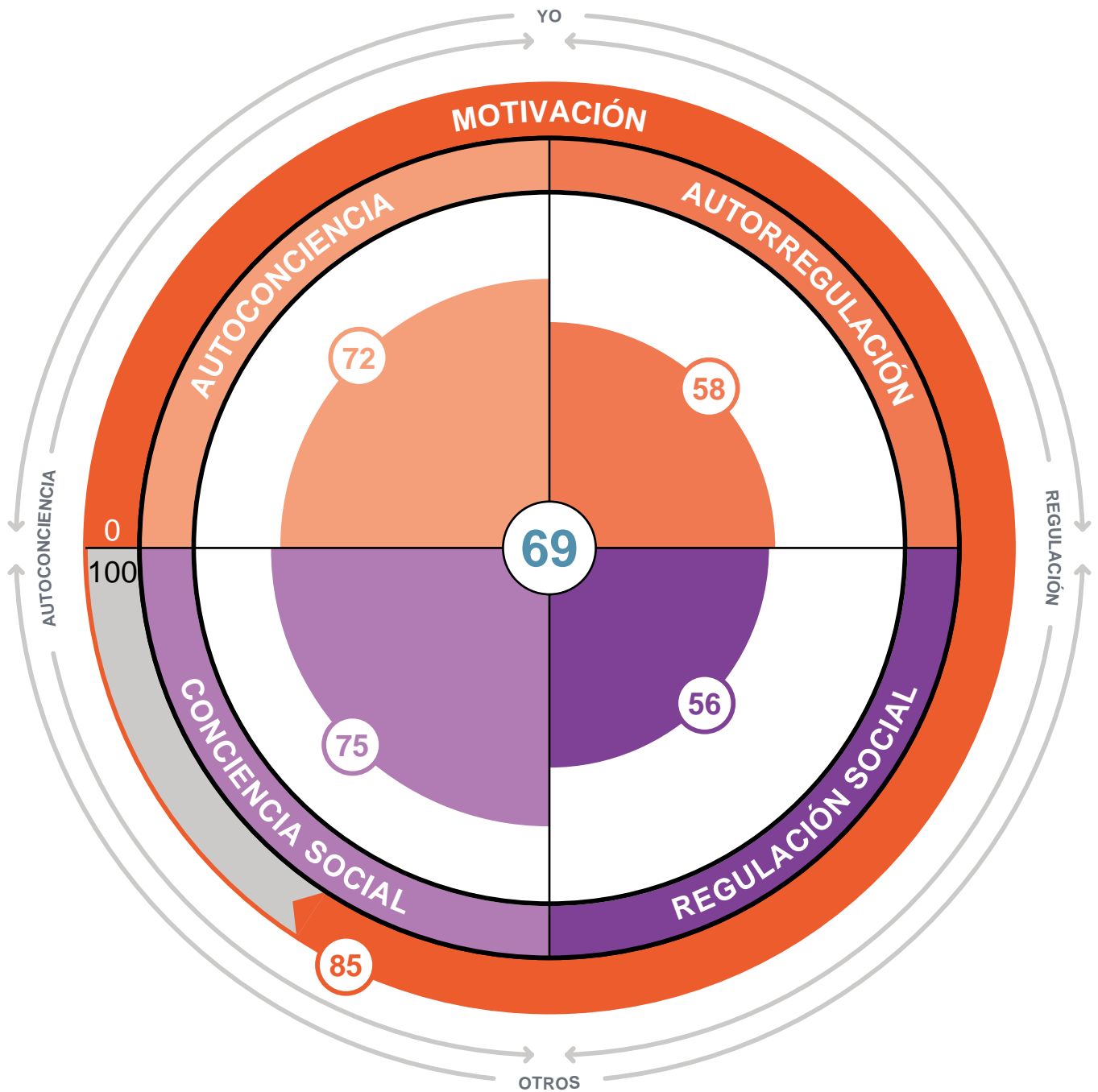


56



RUEDA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

La rueda de Inteligencia Emocional (EQ), es una gráfica de su puntuación en el informe. El círculo, dividido en cuadrantes, está rodeado por la Motivación y dividido por el Yo y los Otros. Su puntuación de Motivación comienza en Autoconciencia, y se mueve alrededor de la rueda en el sentido de las agujas del reloj. Esta posición inicial se debe a que todas las dimensiones de EQ están influenciadas ante todo, por tu nivel de Autoconciencia. La intensidad del color ilustra la fuerza de tu puntuación general, que también aparece en el círculo central.





INTRODUCCIÓN

Integración de Comportamientos, Fuerzas Impulsoras e Inteligencia Emocional (EQ)

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 tengan el mismo estilo de comportamiento, y estén guiados bajos las mismas fuerzas impulsoras, 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 (EQ) de la persona. Conocer la relación que existe entre el Cociente Emocional y otros factores como el Comportamiento y las Fuerzas Impulsoras, puede ayudar para fundamentar un plan de desarrollo laboral y personal.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, FUERZAS IMPULSORAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Las personas que se conocen bien a sí mismas como seres únicos e irrepetibles y, de igual manera, comprenden correctamente a los demás, tienen más éxito. Esta sección fue diseñada para poder mostrar la integración que existe entre las fortalezas de comportamiento, las fuerzas impulsoras principales y los niveles de Inteligencia Emocional de una persona, con el fin de propulsar y conocer las situaciones cotidianas del ámbito laboral.

Para explicar esta sección, el conjunto de Fuerzas Impulsoras principales incluye: Intelectual, Receptivo, Intencional and Práctico.

Pedro tiene un nivel de Autoconciencia moderado. Esto significa que es consciente 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 estilo de comportamiento "D" muy elevado, lo que podría intensificar sus acciones con base en sus reacciones emocionales. La mayoría de los "D" alta no se dan cuenta cuando se exaltan. Sin embargo, el nivel de Autoconciencia que tiene Pedro le permite estar consciente de las respuestas emocionales.

Pedro tiene un nivel de Autorregulación bajo. Podría no contener sus respuestas ni reacciones ante situaciones emocionalmente fuertes. Al tener un estilo de comportamiento "D", podría provocar que su manejo de sentimientos como la ira o el enojo sea difícil de controlar, puede tender a tomar decisiones precipitadas. De igual manera, con la Autorregulación baja, las características típicas de su comportamiento se pueden intensificar ligeramente, y esto puede tener un impacto negativo en su comunicación con otros. Debe tener cuidado en los casos donde el tema a tratar esté relacionado con su conjunto de Fuerzas Impulsoras principales. La capacidad de Pedro de utilizar el conocimiento de su comportamiento, se dificultará cuando perciba una amenaza para sus impulsores.

Pedro tiene un alto nivel de Motivación. Se apasiona cuando trabaja por algo que apoye sus Fuerzas Impulsoras principales. La motivación es una fuerza interna que mueve a la persona para conseguir un objetivo sin que exista la necesidad de alguna motivación externa. Sin embargo, para motivarlo a dar más en su desempeño, es importante considerar su conjunto de Fuerzas Impulsoras principales.

Pedro tiene un nivel moderado de Conciencia Social. A veces es capaz de anticipar cómo los otros recibirán la información o reaccionarán a una situación. Cuando sea capaz de aprovechar esta información, aumentará su capacidad de ver cosas desde el punto de vista del otro. Pedro generalmente verá las cosas desde la perspectiva de sus Fuerzas Impulsoras principales, pero no toda la gente filtra la información desde ese punto de vista. Ser capaz de cambiar el modo de pensar condicionado por sus Fuerzas Impulsoras principales, es clave para conseguir y mantener el progreso rápido en la organización que es lo que su estilo de comportamiento "D" requiere.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, FUERZAS IMPULSORAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Pedro tiene un nivel bajo de Regulación Social. Puede tener dificultad en gestionar sus relaciones y mantenerlas. Pedro tiene la habilidad para mantener relaciones sólo con personas que posean impulsores similares, pues ven la realidad desde su misma perspectiva. Sus principales áreas de interés provienen del conjunto de sus fuerzas impulsoras principales, y hará todo lo posible por mantener las relaciones interpersonales que favorezcan estas áreas. Conductualmente Pedro, prefiere un estilo de comunicación directo y al grano. En términos de comportamiento, prefiere un estilo de comunicación más directo. Tomando en cuenta el nivel de desarrollo de su Regulación Social, podría tener dificultades para adaptar su conducta hacia los demás, y obtendrá un mayor éxito en la adaptación en relaciones que satisfagan sus impulsores primarios.