



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Versión Management - Staff

Eduardo López

TTI SUCCESS INSIGHTS
652 084 719
asistencia@ttisuccessinsights.es



INTRODUCCIÓN Donde la oportunidad se reúne con el Talento®

El Informe Talent Insights de TTI Success Insights® se diseñó para aumentar la comprensión del conjunto de talentos del individuo. El informe proporciona información sobre dos áreas distintas: conductual y motivacional. La comprensión de las debilidades y fortalezas en estas dos áreas llevará al desarrollo personal y profesional del individuo y a un más alto nivel de satisfacción personal.

A continuación mostramos una visión detallada de sus talentos personales en las tres secciones principales:

SECCIÓN 1: COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe se diseñó para ayudarlo a obtener un mejor entendimiento de usted mismo y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con la gente puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción adecuada sobre uno mismo.>

SECCIÓN 2: MOTIVADORES

Esta sección del informe le proporciona información sobre el por qué de sus acciones, las cuales mediante planes de desarrollo y coaching pueden impactar la manera en la que valora la vida. Una vez que conozca los motivadores que rigen sus acciones, inmediatamente podrá entender las causas del conflicto.

SECCIÓN 3: INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y MOTIVADORES

Esta sección del informe le ayudará a unir el cómo y el por qué de sus acciones. Una vez pueda entender la relación entre sus comportamientos y motivadores, su rendimiento mejorará y se sentirá más satisfecho.



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

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.

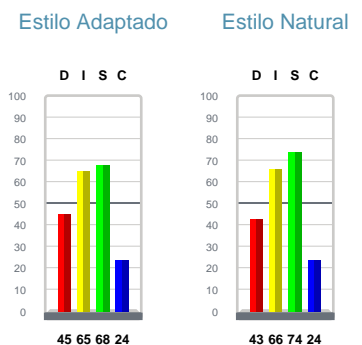


CARACTERÍSTICAS GENERALES

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

Eduardo puede mostrarse muy amigable con los demás en diversidad de situaciones, aunque principalmente lo hará en aquellos grupos de colaboradores y amistades ya establecidos y conocidos. Es sociable y disfruta de la singularidad de cada persona. Tiende a establecer relaciones cercanas con un grupo de personas relativamente pequeño. Consigue lo que se propone a través del trabajo duro y constante. Le gusta trabajar en la misma tarea hasta que la termina. No se resiste tanto al cambio como se resiste a que le cambien. Necesita ser un participante activo en las situaciones que afectan directamente a su trabajo. Prefiere ayudar y apoyar a otros en vez de competir con ellos. Una vez que Eduardo toma una decisión es muy difícil hacerle cambiar de opinión, pero si el cambio es inevitable y ve los beneficios que comporta, cambiará. Frente a un desafío se vuelve más objetivo. Generalmente se le ve como una persona práctica y objetiva. Puede ser abierto, paciente y tolerante con las diferencias de las personas. Su cualidad natural de "no juzgar" es uno de sus puntos fuertes. Debido a su receptividad y capacidad de escucha, es excelente en la obtención de información. Está deseoso de complacer a otros. Quiere que los demás se sientan satisfechos y puede incluso salirse de sus esquemas para adaptarse a los demás, incluso a costa de su propia comodidad.

Eduardo prefiere planificar su trabajo y desarrollar su plan. Los demás pueden encontrar gratificante tenerle en el equipo de trabajo. Él es persistente y perseverante en su intento por alcanzar los objetivos. Una vez que toma una decisión, puede ser duro e inflexible. Ha tomado la decisión después de haber recopilado mucha información, y probablemente no desea repetir el proceso. Él puede tomar decisiones más fácilmente cuando sabe que otros, a quienes respeta, están haciendo lo mismo. De este modo, tiene una sensación de estabilidad y familiaridad. Puede ser sensible a los sentimientos de los demás y es capaz de mostrar empatía hacia los que están atravesando dificultades. Posee una buena habilidad para analizar situaciones que se pueden sentir, tocar, ver, oír o experimentar. Su lema es "los hechos son los hechos". Generalmente reflexiona sobre las decisiones importantes antes de actuar.

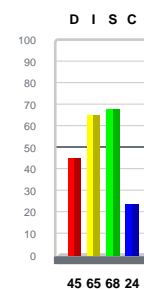




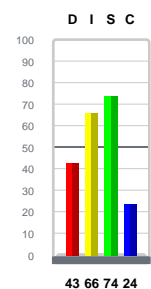
CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

Es rápido a la hora de adaptarse a las dinámicas de un grupo y encajar en él. Aporta al grupo su habilidad para hablar y escuchar. Es muy abierto con aquellos en quien confía, aunque alcanzar ese nivel de confianza puede requerir tiempo. A Eduardo le gusta un estilo de comunicación abierto y amistoso. Le gusta saber lo que se espera de él en su desempeño profesional, así como los cometidos y responsabilidades que debe asumir, tanto a nivel personal como de aquellas personas que dependen de él. Considera que la comunicación se consigue mejor cuando los planteamientos son claros. Suele ser considerado, compasivo y suele aceptar a los demás. Sin embargo, en algunas ocasiones, puede volverse obstinado, cuando sus ideales y sus creencias están enfrentadas con los demás.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



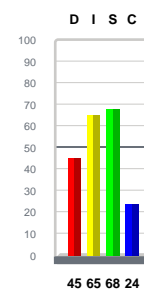


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

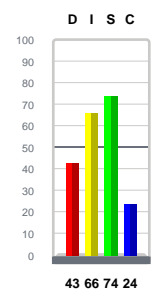
Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Eduardo aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es su papel en la organización. Identificando las habilidades de Eduardo, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar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

- Es un gran pensador.
- Se guía más por su intuición que por la tradición. Genera nuevas ideas para la solución de problemas.
- Es paciente y empático.
- Es un miembro de equipo fiable.
- Confía en sí mismo.
- Desarrolla buenas relaciones.
- Está orientado a las personas.
- Trabaja para un líder y una causa.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





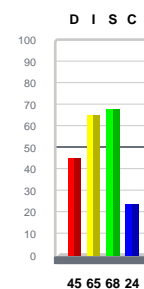
PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN

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 Eduardo. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 que sean más importantes para Eduardo, haga una lista con ellas y déselas a las personas que se comunican con Eduardo más frecuentemente.

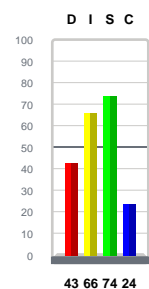
En su comunicación con Eduardo, PROCURE:

- Presentar sus argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- Clarificar cualquier parámetro por escrito.
- Definir claramente (preferiblemente por escrito) lo que se espera de él.
- Empezar la conversación, aunque sea brevemente, con un comentario personal para romper el hielo.
- Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- Prestar atención a sus descuidos.
- Ser informal, no se ciña a "protocolos".
- Proveer un ambiente amistoso.
- Definir el problema por escrito.
- Proporcionar soluciones, no opiniones.
- Contestar "sí" o "no"; nunca "quizá".
- Apelar a los beneficios que obtendrá .
- Usar un enfoque equilibrado entre los objetivos y lo emocional.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





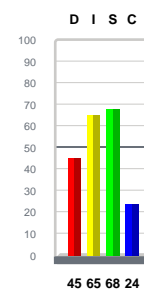
PUNTOS A TENER EN CUENTA *Continuación*

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

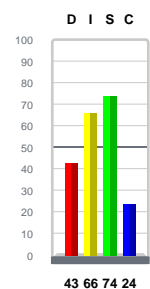
En su comunicación con Eduardo, NO:

- Ser dominante o exigente. No amenace con el poder que le otorga su posición.
- Dejarse dominar por su palabrería.
- Tratarle con condescendencia o rebajarle con sutilezas.
- Proteger o controlar en exceso.
- Ser brusco y rápido.
- Ofrecer promesas y garantías que no pueda cumplir.
- Forzarle a responder rápidamente a sus objetivos. No diga "¡así es como yo lo veo!"
- Hablar sin sentido.
- Tomar las decisiones por él, o perderá la iniciativa. No le deje sin el apoyo o respaldo necesario.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





CONSEJOS DE COMUNICACIÓN

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

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 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.

Quando 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.

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 impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante o exigente.
- Forzarle 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, 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 Eduardo tiene sobre sí mismo y sobre como, bajo ciertas condiciones, otros le pueden percibir. Comprender esta sección ayudará a Eduardo a proyectar la imagen que le permita controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

Eduardo generalmente se ve a sí mismo como:

- Considerado
- Amable
- "Jugador" de equipo
- Atento
- Formal
- Sabe escuchar

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

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

- Reservado
- Pasivo
- Indeciso
- Inflexible

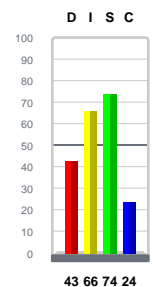
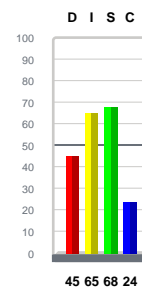
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

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

- Posesivo
- Distante
- Testarudo
- Insensible

Estilo Adaptado

Estilo Natural





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Eduardo, 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 Eduardo 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

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

Adaptado

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

PERSONAS - CONTACTOS

Natural

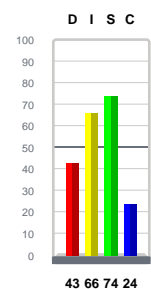
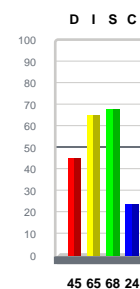
Eduardo es sociable y optimista. Es capaz de utilizar recursos emocionales para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo, y quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.

Adaptado

Eduardo 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

Eduardo se encuentra más cómodo en un entorno relajado, o donde la paciencia se ve como una virtud. Prefiere terminar una tarea antes de empezar con la siguiente y un entorno predecible.

Adaptado

Eduardo 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

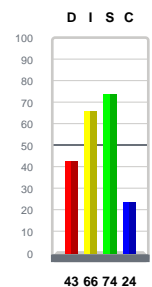
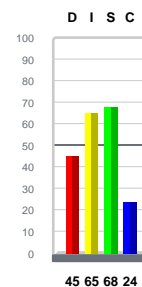
Eduardo es independiente por naturaleza y se muestra cómodo en un ambiente en el que dispone de libertad de acción. Seguirá las normas mientras crea que coinciden con las suyas. Muestra una tendencia a rebelarse contra las normas impuestas por otras personas y quiere opinar sobre cualquier restricción.

Adaptado

Eduardo muestra un poco de malestar cuando se compara su estilo natural con su respuesta al entorno, el estilo adaptado. La diferencia no es significativa y ve poca o ninguna necesidad de cambiar su respuesta al entorno.

Estilo Adaptado

Estilo Natural



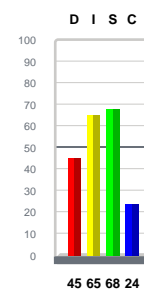


ESTILO ADAPTADO

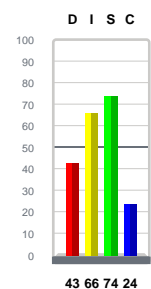
Eduardo ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre los comportamientos listados en esta página. Si NO CREE que las declaraciones siguientes están relacionadas o son requeridas por el trabajo que Eduardo desempeña, averigüe por qué está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Estar dispuesto a "hacer las cosas por sí mismo" cuando la situación lo requiere.
- Ser independiente e innovador.
- Mostrarse independiente.
- Utilizar un enfoque creativo y poco convencional cuando se aborda una decisión.
- Soluciones lógicas.
- Tener un firme compromiso para alcanzar objetivos.
- Mostrar paciencia y buena predisposición para escuchar.
- No tener confrontaciones.
- Estar dispuesto a correr riesgos cuando los demás puedan tener dudas.
- Responder positivamente a los retos: "¿Usted piensa que no puedo hacerlo? ¡Pues observe!".
- Comunicarse de una manera directa y honesta en el momento oportuno.
- Apegarse a las normas y procedimientos establecidos.

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.

RESISTENCIA AL CAMBIO

La resistencia al cambio se da cuando la persona, consciente o inconscientemente, no participa en el proceso de cambio que se ha iniciado. La resistencia puede ser activa o pasiva: no hacer las cosas según los nuevos criterios o poner excusas para no llevar a cabo las tareas y/o actividades.

POSIBLES CAUSAS:

- Necesitar una elevada seguridad
- Querer mantener el "status quo"
- Querer mantener los procedimientos o rutinas que han funcionado en el pasado
- Un aspecto determinado del cambio propuesto va en contra de sus valores
- Creer que el cambio propuesto no va a contribuir a obtener resultados positivos

POSIBLES SOLUCIONES:

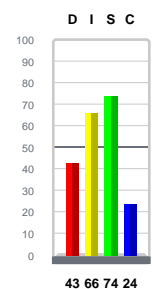
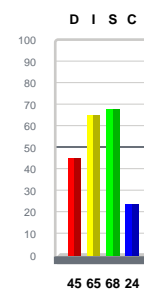
- Sea consciente de que el cambio es inherente a cualquier trabajo
- Desarrolle el hábito de escribir los pros y contras de un cambio determinado
- Analice en profundidad cada objeción que tenga con respecto al cambio
- Si hay un aspecto concreto que frena su capacidad de cambio, comparta esa preocupación con aquellos que están involucrados y busque consejo o ideas de otras personas

POSPONER LO DESAGRADABLE

Posponer lo desagradable es parecido a procrastinar, aunque generalmente suele atribuirse a una modificación continua de las prioridades de las tareas y/o actividades diarias en base a un criterio de comodidad. A menudo, es una forma de retrasar algo que no es agradable.

Estilo Adaptado

Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO *Continuación*

POSIBLES CAUSAS:

- Preferir los entornos y relaciones con pocos conflictos
- Querer tener la sensación de logro, por lo que las tareas más simples se hacen primero

POSIBLES SOLUCIONES:

- Cambie su rutina y, durante una semana, haga las tareas desagradables primero
- Considere que la realización de las tareas desagradables conlleva una sensación de logro igual o mayor que el resto de tareas
- Recompénsese usted mismo cada vez que realice una tarea desagradable sin posponerla
- Aprenda a ser asertivo y haga frente a esas personas que le están causando molestias y hable de los problemas

NO CLARIFICAR LAS RESPONSABILIDADES CON EL SUPERIOR

No clarificar las responsabilidades con el superior supone que la persona adivina y comprende perfectamente las expectativas de su jefe sin necesidad de hablar sobre ellas. Asimismo, implica que el directivo o jefe comprende el trabajo de la persona y comparte su evaluación de las necesidades y/o requisitos de su trabajo.

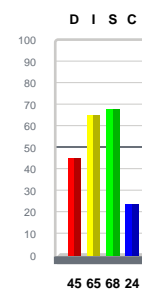
POSIBLES CAUSAS:

- No estar seguro de cómo va a ser percibido
- No querer sobrepasar a la autoridad
- Querer ser un jugador de equipo
- Querer ayudar a todo el mundo por lo que no se pone ninguna objeción cuando el superior pide cosas que no son de su responsabilidad

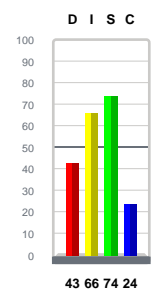
POSIBLES SOLUCIONES:

- Tenga una conversación informal con su superior sobre las expectativas que tiene respecto a usted
- Comparta con su jefe sus expectativas
- Clarifique con sus colegas y otros directivos sus obligaciones y responsabilidades

Estilo Adaptado



Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO Continuación

- Lea e intercambie ideas sobre la "dirección por objetivos"

HÁBITOS

Un hábito es un pensamiento, comportamiento específico o una manera de hacer algo que fue adquirida por repetición o por refuerzo propio y/o de otras personas.

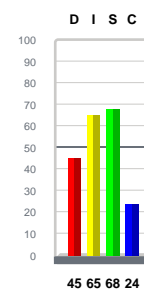
POSIBLES CAUSAS:

- Tener establecidas rutinas que son cómodas
- Buscar la sensación de seguridad que aporta la rutina
- Resistirse al cambio por el cambio
- Haber recibido elogios repetidos por un comportamiento determinado

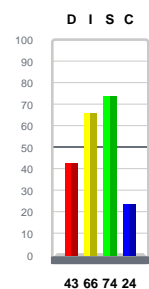
POSIBLES SOLUCIONES:

- Analice sus hábitos y determine cuál de ellos le ayuda y cuál de ellos le perjudica a la hora de conseguir sus objetivos
- Pruebe nuevas maneras de realizar las cosas cuando detecte que tiene hábitos que le perjudican
- Pregunte a otras personas diferentes formas de hacer las cosas y/o diferentes formas de enfocarlas
- Oblíguese conscientemente a cambiar su rutina

Estilo Adaptado



Estilo Natural





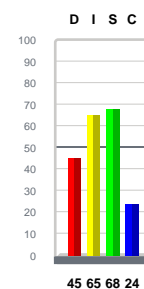
ÁREAS DE MEJORA

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

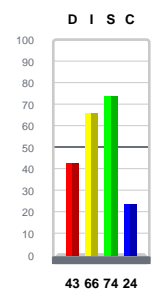
Eduardo muestra tendencia a:

- Ser demasiado conservador, deja que el tiempo pase y evita lo nuevo.
- Evitar la rendición de cuentas exagerando la complejidad de la situación.
- Ceder para evitar la controversia. Hace lo posible por evitar un ambiente antagónico.
- No gustarle el cambio, especialmente si cree que el cambio es injustificado.
- No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.
- Ser "rencoroso" si han atacado sus creencias.
- No dejar que los demás sepan cómo evoluciona el trabajo que está realizando.

Estilo Adaptado



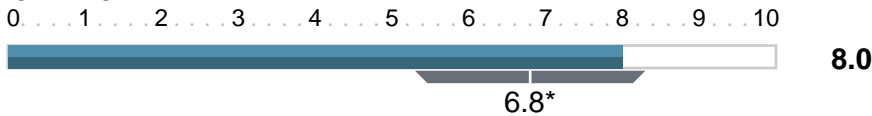
Estilo Natural



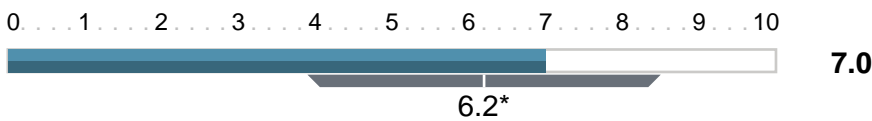


JERARQUÍA DEL COMPORTAMIENTO

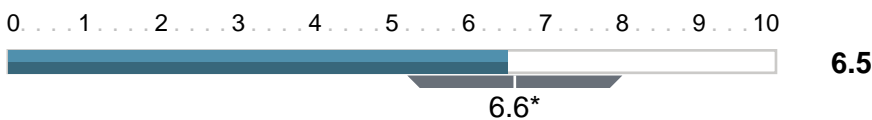
1. CENTRADO EN LAS PERSONAS - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".



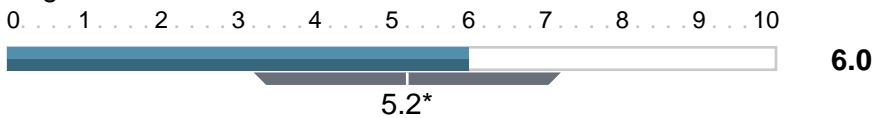
2. INTERACCIÓN FRECUENTE CON OTROS - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.



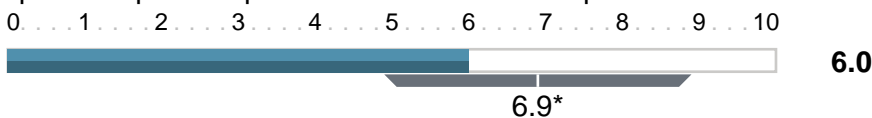
3. RELACIONES CON EL CLIENTE - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.



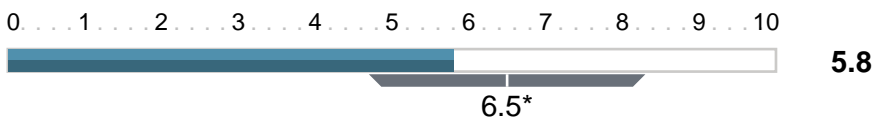
4. CAMBIO FRECUENTE - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.



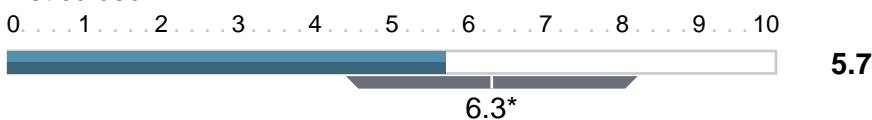
5. POLÍTICA DE SEGUIMIENTO - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.



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

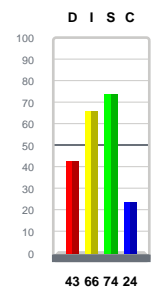
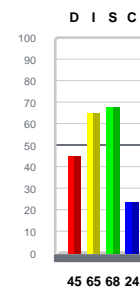


7. RECORDATORIO Y SEGUIMIENTO - Necesidad de ser meticuloso.



Estilo Adaptado

Estilo Natural

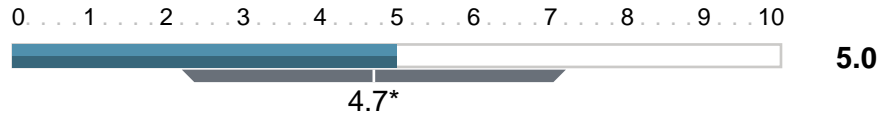


* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

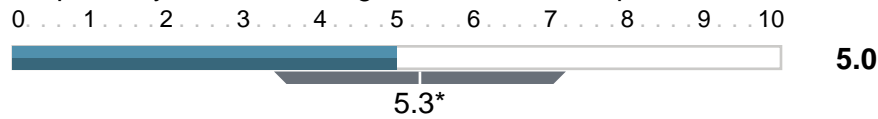


JERARQUÍA DEL COMPORTAMIENTO

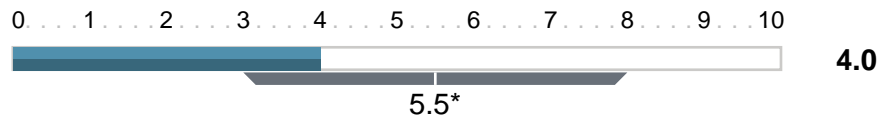
8. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.



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



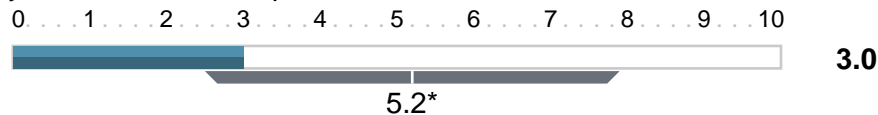
10. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.



11. URGENCIA - Decisión, respuesta y acción rápida.

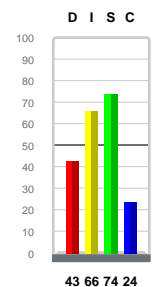
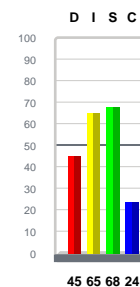


12. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.



Estilo Adaptado

Estilo Natural



SIA: 45-65-68-24 (17) SIN: 43-66-74-24 (17)

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

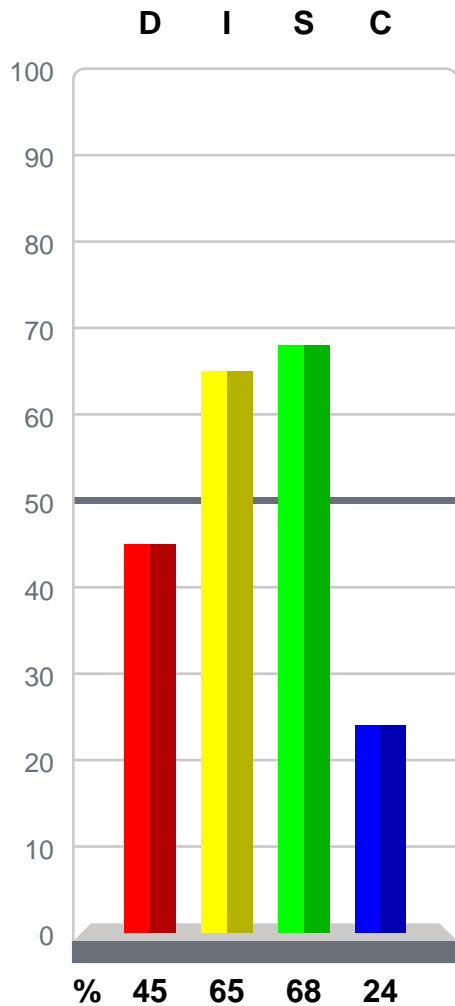


GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

26/10/2016

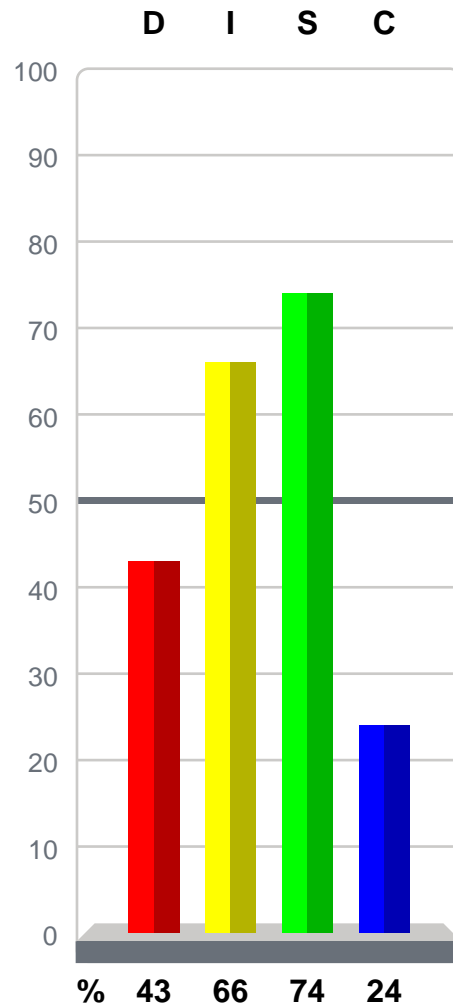
Estilo Adaptado

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:

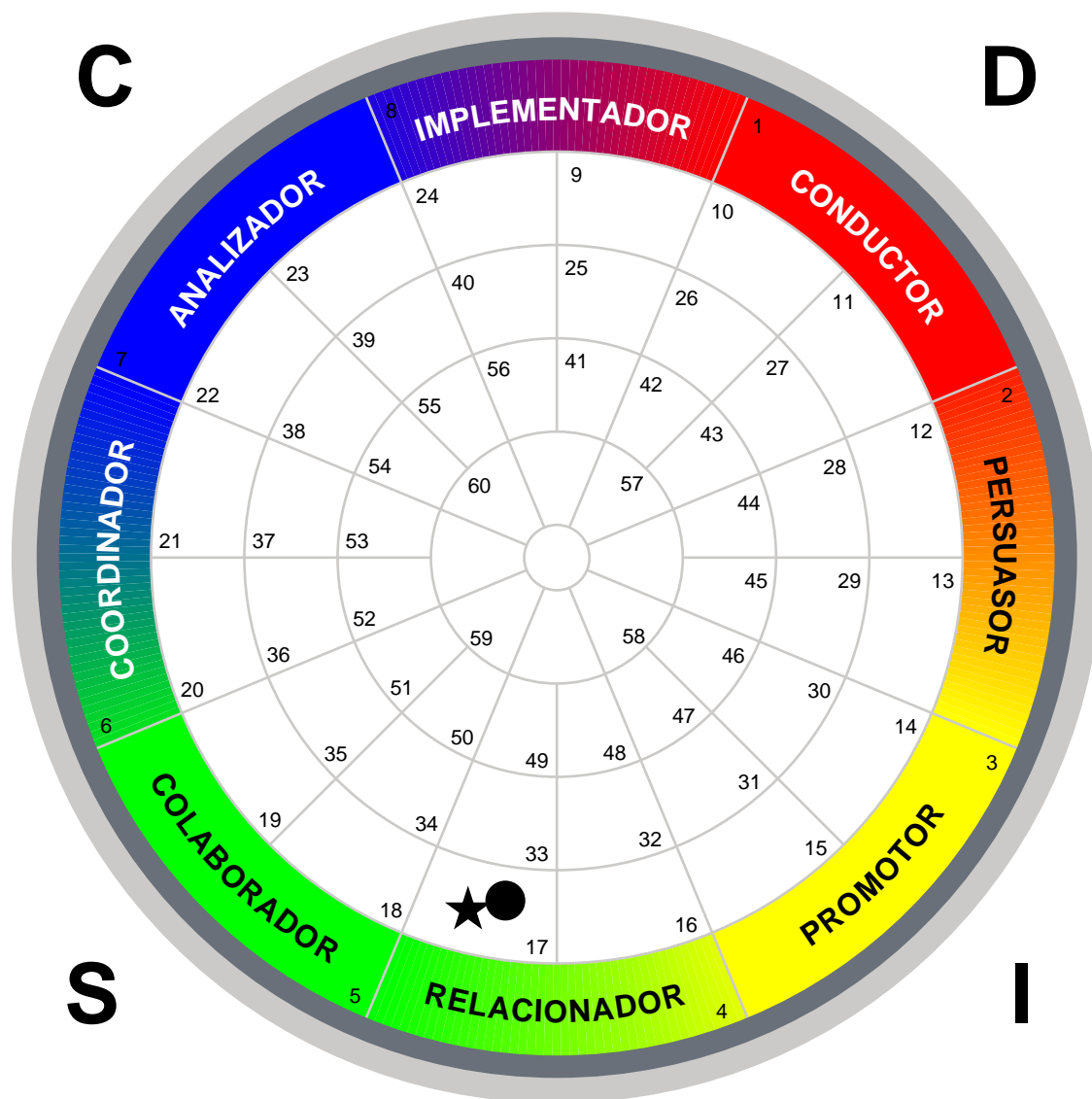
- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Identificar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Análisis de Perfil de Puesto de Trabajo, ver la relación entre su comportamiento y las necesidades de su trabajo.

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: ★ (17) RELACIONADOR COLABORADOR
Natural: ● (17) RELACIONADOR COLABORADOR

Norma 2015 R4

T: 8:18



INTRODUCCIÓN Sección Motivadores

Conocer los motivadores de cada individuo ayuda a saber el **POR QUÉ** de sus acciones. Un repaso de las experiencias, referencias, formación y preparación de cada individuo ayudan a dar a conocer para **QUÉ** están capacitados. Las evaluaciones de comportamiento ayudan a mostrar **CÓMO** se comportan las personas y su rendimiento en el puesto de trabajo. El informe de Motivadores y Compromiso Personal mide la importancia de los seis intereses o motivadores básicos en el individuo (su modo de valorar la vida): **Conocimiento, Utilitaria, Estética, Social, Individualista y Tradicional.**

Los Motivadores ayudan a iniciar nuestro comportamiento, a veces también se conocen como motivadores ocultos porque no siempre se pueden observar. El propósito de este informe es ayudar a revelar y desarrollar algunos de los factores motivadores, y de establecer los puntos fuertes que cada individuo aporta al ambiente de trabajo.

Este informe clasifica su influencia y gusto personal por los seis motivadores, basándose en sus respuestas. Sus dos primeros motivadores, y a veces el tercero, son los que le impulsan a actuar. Se sentirá cómodo al hablar, escuchar o realizar actividades que satisfagan sus motivadores principales.

El feedback que reciba en esta sección reflejará uno de los tres niveles de intensidad para cada uno de los seis motivadores.

- **FUERTE** - sentimientos positivos que necesita satisfacer tanto fuera como dentro del trabajo.
- **SITUACIONAL** - donde sus sentimientos pueden pasar de positivos a indiferentes según sus prioridades de la vida en ese momento concreto. Estos motivadores tienden a ser más importantes una vez que los motivadores primarios se han satisfecho.
- **INDIFERENTE** - Sus sentimientos son indiferentes cuando están relacionados con el motivador en quinta o sexta posición.

SU CLASIFICACIÓN DE MOTIVADORES PERSONALES

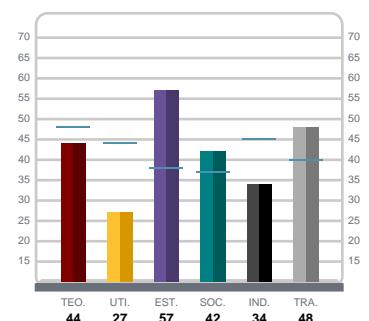
1°	ESTÉTICO	Fuerte
2°	TRADICIONAL	Fuerte
3°	TEÓRICO	Situacional
4°	SOCIAL	Situacional
5°	INDIVIDUALISTA	Indiferente
6°	UTILITARIO	Indiferente



ESTÉTICO

Una elevada puntuación en este motivador indica un interés por "la forma y la armonía". Cada experiencia es juzgada desde el punto de vista de la elegancia y la adecuación. Considera que la vida es una serie de acontecimientos y que hay que disfrutar cada uno por sí mismo. Una elevada puntuación no significa necesariamente que la persona tenga habilidad para lo artístico, sino que indica un verdadero interés por los aspectos estéticos de la vida.

- La forma y la armonía de las cosas que le rodean le aportan una experiencia para recordar.
- Eduardo busca y aprecia la belleza de las cosas.
- Para Eduardo es necesario elegir la vestimenta adecuada para cada situación. Disfruta adquiriendo la ropa de moda cuando tiene dinero para ello.
- Eduardo disfruta decorando su entorno para que éste sea agradable a la vista.
- Eduardo suele utilizar su capacidad estética para impresionar a los demás.

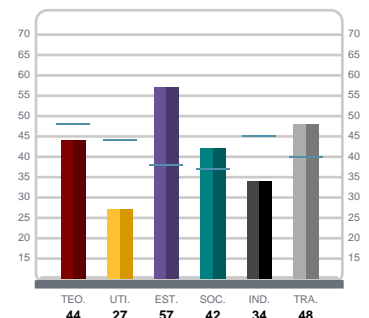




TRADICIONAL

La persona con una elevada puntuación en este motivador muestra un elevado interés por todo lo que está relacionado con la "unidad", el "orden" o la "tradición", con el fin de establecer un sistema para vivir. Este sistema puede estar basado en aspectos como el conservadurismo o cualquier autoridad que tenga definidos principios, reglas y normas para vivir.

- Él evaluará a los demás según sus propias reglas para vivir.
- Eduardo deja que su conciencia sea su guía.
- A Eduardo le gusta y busca la unidad y el orden en su vida.
- Él cree firmemente en sus opiniones.
- Considera que lo importante es seguir procedimientos ya probados.

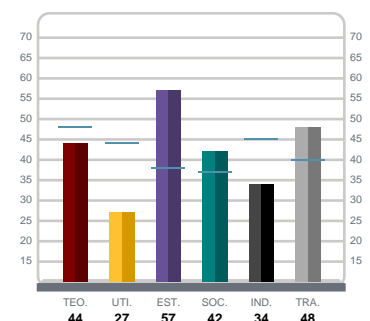




TEÓRICO

Una elevada puntuación en este motivador conlleva la necesidad de llegar a descubrir la VERDAD. Al perseguir este motivador, un individuo adopta una actitud "cognitiva" y, en consecuencia, no juzga la belleza o utilidad de los objetos o las situaciones, sino que se centra principalmente en la observación y el razonamiento. Debido a que la persona con una elevada puntuación en el Teórico es empírica, crítica y racional, suele mostrarse como intelectual. Su principal objetivo en la vida es descubrir, ordenar y sistematizar el conocimiento y puede buscar el conocimiento por el conocimiento en sí mismo.

- Su satisfacción laboral aumentará si asume tareas o actividades que representen un desafío desde el punto de vista intelectual.
- Sólo tomará la iniciativa para aprender un tema en profundidad si está verdaderamente interesado en dicho tema, o si el conocimiento de ese tema en particular es muy necesario para el buen desempeño de su trabajo.
- En aquellas áreas o situaciones en las que Eduardo tiene especial interés, posee una buena capacidad para utilizar los conocimientos basados en la resolución de los problemas del presente.
- Eduardo posee el potencial para convertirse en experto en el área que haya elegido.
- Eduardo buscará el conocimiento en aquellas situaciones en las que éste sea necesario para dar respuesta a sus propias necesidades.
- Eduardo generalmente dispondrá de la información que respalda sus convicciones.
- Si el conocimiento sobre un determinado tema no es de vital interés o no es necesario para el buen desempeño de su trabajo, él tenderá a confiar en su intuición o en la información práctica que tenga sobre el tema.

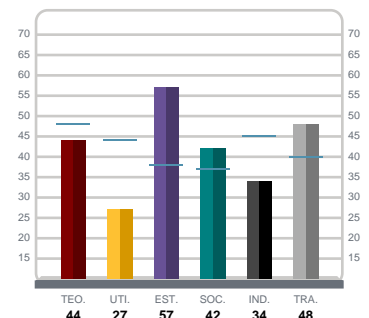




SOCIAL

Aquellos que tienen una elevada puntuación en este motivador tienen un elevado interés por las personas, y, por tanto, son por naturaleza amables, comprensivos y generosos con los demás. Por lo general, consideran que aquellos con elevada puntuación en Teórico, Utilitario y Estético suelen mostrarse fríos y distantes. Consideran que la única manera de mantener adecuadas relaciones humanas es ayudando a los demás. Las investigaciones realizadas sobre este motivador indican que en su estado más puro, el interés por los demás es totalmente altruista.

- Eduardo intentará ayudar a personas o grupos a solucionar sus problemas siempre y cuando hayan sabido conmoerlo.
- Su disponibilidad para ayudar a los demás (incluso si va en su contra) o no ayudarlos, estará en función de la situación a la que se refiera.

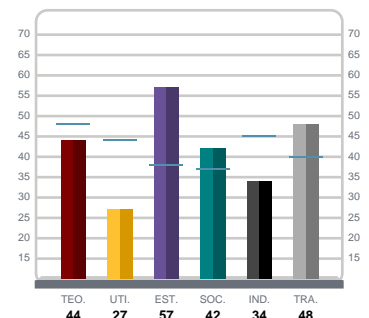




INDIVIDUALISTA

El principal interés de este motivador es el PODER, aunque no necesariamente desde un punto de vista únicamente político. Las investigaciones indican que la mayor parte de los líderes valoran mucho el poder, independientemente del área o campo en el que se muevan. Dado que la competencia y la lucha tienen una importante incidencia en prácticamente todas las áreas de la vida, muchos filósofos consideran que el Individualista es uno de los motivadores más universales, aunque existen personas para las que este motivador es muy predominante y, en consecuencia, necesitan tener, por encima de todo, poder personal, influencia sobre los demás y renombre.

- Eduardo está menos interesado en hacer prevalecer su opinión o posición de lo que puedan estarlo otras personas.
- Eduardo considera que los esfuerzos deberían ser responsabilidad de todo el equipo y no ser asumidos por una sola persona a título individual.
- No tiene una necesidad imperiosa de controlar y dirigir las situaciones.
- Los intereses de Eduardo están dirigidos hacia la satisfacción de los motivadores que se han señalado como importantes en este informe.
- Él no intentará "ahogar" los puntos de vista de los demás, o cambiar lo que ellos piensan.
- Mientras no se cuestione el sistema de creencias de Eduardo, él permitirá a los demás ajustar el modo y la dirección de su trabajo.
- Una de sus principales preocupaciones es la estabilidad. Considera que la paciencia y la resistencia son los factores que prevalecen en una carrera larga.

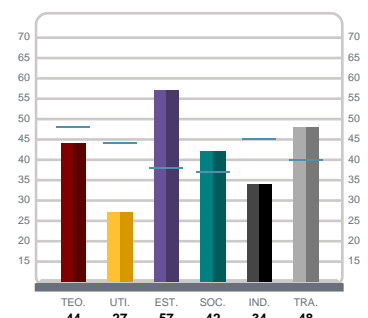




UTILITARIO

Una alta puntuación en este motivador muestra un elevado interés por el dinero y por todo lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero no sólo para sí mismo, sino también para su familia. Este motivador incluye los aspectos prácticos del mundo de los negocios – la producción, el marketing, la venta, las finanzas - así como la acumulación de beneficios tangibles. Esta persona es práctica y coincide con el estereotipo del hombre o la mujer de negocios. Una persona con elevada puntuación en este motivador probablemente tendrá una elevada necesidad de superar a otros en cuanto a sus beneficios tangibles.

- Le aburre el énfasis excesivo en el dinero y, en consecuencia, desconectará cuando alguien intente convencerle de algo utilizando este argumento.
- Eduardo no tiene una tremenda necesidad de poseer grandes sumas de dinero.
- Eduardo empleará su dinero para satisfacer las necesidades de su verdadera motivación.
- Él aceptará su situación financiera y no luchará por cambiarla.
- Considera que la seguridad financiera no es una necesidad inmediata, sino más bien un objetivo a largo plazo.
- Eduardo considera que en la vida hay cosas que son mucho más importantes que lo material o el dinero.
- Es difícil que Eduardo se motive con un exceso de objetivos materiales.
- Él establecerá su propio nivel confortable de vida e intentará mantener ese nivel.
- Él está más dirigido por sus creencias internas y, en consecuencia, no siente la necesidad de impresionar a los demás con bienes materiales.
- Eduardo considera que no es necesario ni importante utilizar el dinero como tarjeta de presentación para impresionar a los demás.





MOTIVADORES - MEDIDAS Y COMPARACIONES

Durante años habrá escuchado afirmaciones como "cada cual a su ritmo", "a cada uno lo suyo" o "la gente hace las cosas por sus propias razones, no por las tuyas". Cuando está rodeado de gente con la que comparte motivadores similares siente que encaja en el grupo y se encuentra lleno de emoción. Sin embargo, cuando está rodeado de gente cuyos motivadores distan bastante de los suyos tiende a sentirse fuera de onda. Estas diferencias pueden causarle estrés y conflicto. Si se encuentra en este tipo de situación puede:

- Cambiar la situación.
- Cambiar su percepción de la situación.
- Abandonar la situación.
- Adaptarse a la situación.

Esta sección revela las zonas en las que sus motivadores pueden estar fuera de la corriente dominante y podrían desencadenar un conflicto. Cuanto más lejos esté la corriente dominante en sus motivadores superiores, más cuenta se dará la gente de su pasión por ese motivador. Cuanto más lejos esté la corriente dominante en su zona inferior de motivadores, más cuenta se dará la gente de su indiferencia y posible negatividad hacia ese motivador. El área sombreada de cada motivador representa el 68 por ciento de la población o de las puntuaciones que se clasifican dentro de la desviación media o por debajo de la media nacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma 2015

TEÓRICO		Tendencia general
UTILITARIO		Indiferente
ESTÉTICO		Apasionado
SOCIAL		Tendencia general
INDIVIDUALISTA		Tendencia general
TRADICIONAL		Tendencia general

- 68% de la población - media - su puntuación

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



MOTIVADORES - MEDIDAS Y COMPARACIONES

Áreas en las que usted muestra tendencias muy fuertes o apasionadas en comparación con los demás.

- Dado que usted tiene un elevado interés en llegar a desarrollar todo su potencial (actualización personal) y tiende a luchar por el equilibrio y la armonía en todas las áreas de su vida, los demás podrían no comprender su manera subjetiva de razonar y podrían considerarlo poco realista. Su manera de percibir el mundo que le rodea y el entorno podría parecerles extrema.

Áreas en las que la fuerte tendencia de los demás puede frustrarlo por no compartir los mismos intereses.

- A usted le resulta difícil entender a las personas que basan su visión del mundo en la búsqueda de beneficios en todo lo que hacen, ya que para usted hay otras cosas que son más importantes.



JERARQUÍA DE MOTIVADORES

Su motivación para triunfar en lo que hace viene determinada por sus valores personales. Se sentirá cómodo, optimista y exitoso en su trabajo si su puesto es acorde con sus valores personales. A continuación se clasifican del más alto al más bajo.

1. ESTÉTICO - Recompensa a quienes valoran el equilibrio en sus vidas, la auto-expresión creativa, la belleza y la naturaleza.

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



7.5

4.3*

2. TRADICIONAL - Recompensa a quienes valoran las tradiciones sociales, sus normas, reglas y principios.

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



6.0

4.7*

3. TEÓRICO - Recompensa a quienes dan al conocimiento un valor en sí mismo y continúan formándose y creciendo intelectualmente.

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



5.3

6.0*

4. SOCIAL - Recompensa a quienes valoran las oportunidades en las que ayudan a los demás y contribuyen al progreso y bienestar social.

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



5.0

4.2*

5. INDIVIDUALISTA - Recompensa a quienes valoran el reconocimiento personal, la libertad y el control de su propio destino y el de los demás.

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



3.7

5.5*

6. UTILITARIO - Recompensa a quienes valoran sus logros y resultados prácticos, recompensándoles el tiempo, los recursos y la energía dedicadas.

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

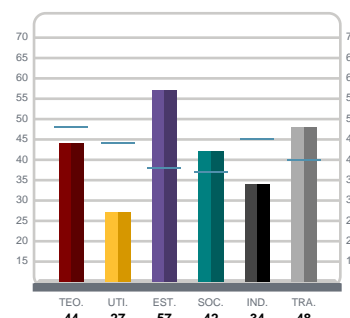


2.5

5.3*

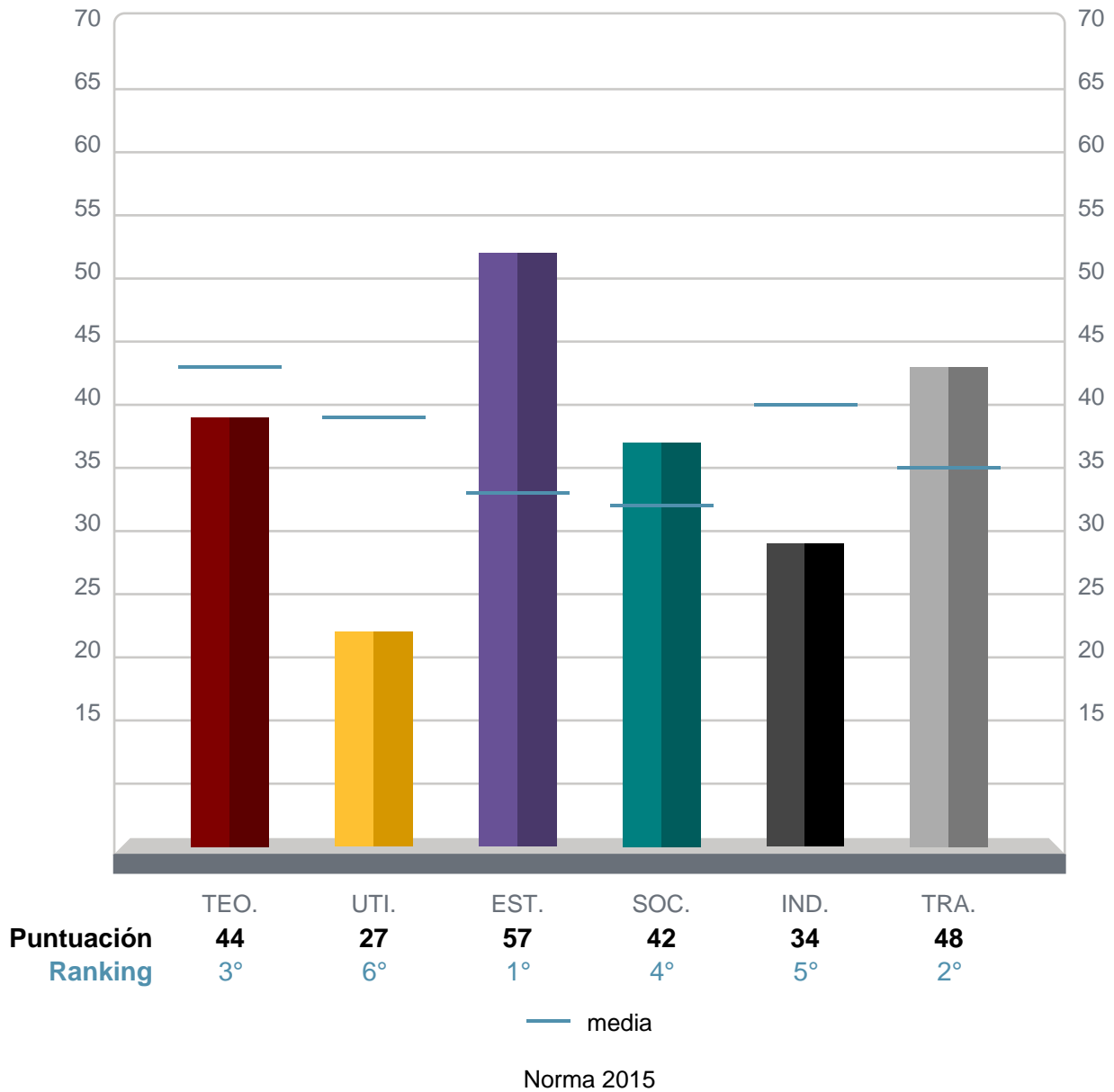
MI: 44-27-57-42-34-48 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

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



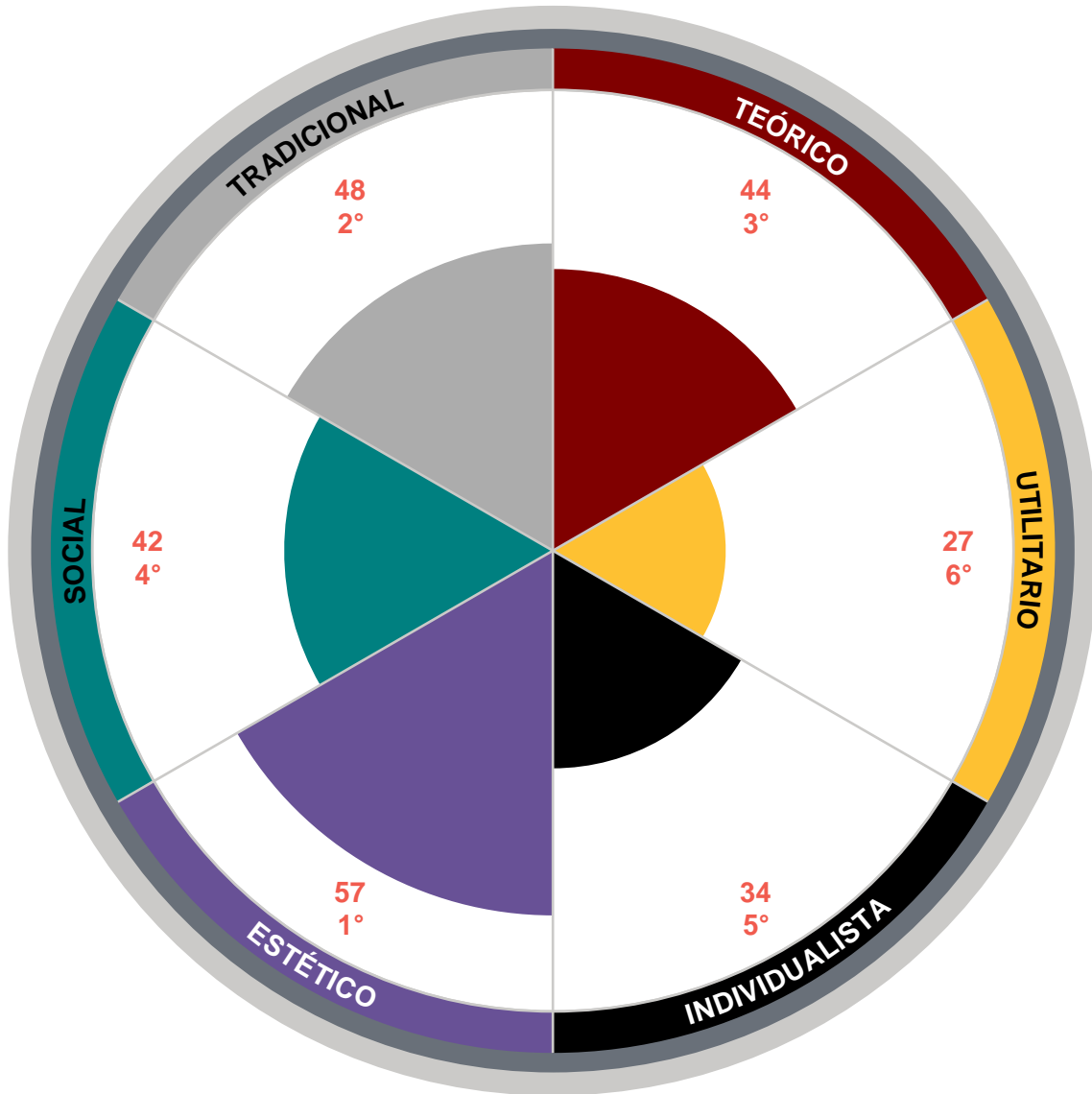


GRÁFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®





RUEDA DE MOTIVADORES™



T: 4:55



INTRODUCCIÓN

Sección de integración de Comportamientos y Motivadores

La base fundamental de la satisfacción y el rendimiento en el trabajo procede de la unión de sus comportamientos y motivadores. Cada uno de ellos, individualmente, tiene el poder de modificar sus acciones pero la unión de los dos le lleva a un nuevo nivel.

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 áreas de puntos fuertes potenciales entre el estilo de comportamiento de Eduardo y sus dos motivadores principales. Localice de dos a tres puntos fuertes potenciales que necesitan ser mejorados y recompensados para alcanzar la satisfacción plena en su puesto de trabajo.

- Miembro del equipo estable, coherente y equilibrado.
- Es un miembro del equipo que acoge cálidamente al resto de compañeros y que trae equilibrio a la empresa.
- Mantiene relaciones a largo plazo con un fuerte sentido de lealtad.
- Comunicador constante de trámites y procesos y de la forma en que se deben seguir.
- Siempre deseoso de compartir sus ideas de cómo perfeccionar su entorno.
- Aporta equilibrio a la empresa de manera positiva y agradable.
- Dispuesto a hablar con los "pesimistas" para que se muestren conformes y se ajusten al sistema.
- Siempre busca hacer o decir "lo correcto".



CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe las áreas de posible conflicto entre el estilo de comportamiento de Eduardo y los dos principales motivadores. Identifique dos de los tres conflictos potenciales que podría evitar para aumentar su rendimiento en el puesto de trabajo.

- Dificultad para hacer frente a situaciones que implican puntos de vista objetivos.
- Si el entorno se agita, tiene dificultades para expresar su opinión hasta que vuelva a la normalidad.
- Puede tener dificultades a la hora de cumplir con las necesidades y asegurarse de que se siguen los procedimientos indicados.
- Dificultad de tomar decisiones ambiguas cuando éstas contradicen el sistema establecido.
- Da más importancia a la experiencia que a los resultados.
- Emplea demasiado tiempo en auto-reflexionar y poco tiempo en cumplir con los resultados.
- Puede expresar sus opiniones y creencias en el sitio inapropiado.
- Se frustrará cuando las nuevas y prometedoras oportunidades entren en conflicto con sus valores.



ENTORNO IDEAL

Esta sección identifica el entorno ideal de trabajo de Eduardo basándose en el estilo básico de sus dos principales motivadores. Los individuos poco flexibles se encontrarían incómodos en cualquier puesto de trabajo que no se describa en esta sección. Los individuos flexibles usan su inteligencia para adaptar su comportamiento y poder encontrarse cómodos en muchos entornos laborales. Utilice esta sección para identificar las tareas y responsabilidades específicas con las que Eduardo disfruta y aquellas que le crean frustración.

- Pocos conflictos entre las personas.
- Funciones y responsabilidades que requieran mucho contacto con la gente.
- Un entorno en el cual pueda tratar con las personas desde una perspectiva personal.
- Capacidad de aportar al equipo ideas nuevas y funcionales.
- Necesidad de gustar y sentirse parte de un equipo estable.
- Un foro en el que poder participar en reuniones en un espacio adecuado y propicio para reunirse.
- La capacidad de saber apreciar el mérito que supone realizar un proyecto efectivo y con buenos resultados.
- Un entorno que transmite seguridad a través de su dependencia de un método establecido.
- Ser considerado como un compañero de equipo fiable y de confianza dentro de su empresa.



CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del informe es el resultado de analizar las necesidades de Eduardo. La gente está motivada en función de sus necesidades, de forma que una vez se satisfacen dichas necesidades desaparece la motivación por ellas. Repase cada una de las afirmaciones generadas en esta sección con Eduardo y céntrese en aquellas que se presentan como "necesidades".

Eduardo quiere:

- Reconocimiento a su lealtad y a los años dedicados.
- Participar en reuniones en las que se planifique a largo plazo.
- Un ambiente de trabajo amigable.
- Trato abierto y positivo con los compañeros de trabajo y el equipo directivo.
- Demostrar su aportación en el enriquecimiento de su entorno de trabajo, ya sea material o intelectual.
- Estar involucrado en mantener la moral alta y un ambiente de trabajo armonioso.
- Que se le reconozca su capacidad de conseguir el apoyo de los demás a la hora de proponer una nueva idea, estructura, o valor.
- El entendimiento de que la resistencia al cambio proviene de la lealtad al sistema.
- Tiempo para adaptarse a los cambios en lo que se refiere a la estructura y métodos de la empresa.



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se detallan algunas necesidades que tienen que ser cumplidas para que Eduardo obtenga un máximo rendimiento en el puesto de trabajo. Algunas necesidades pueden ser satisfechas por el mismo mientras que otras deben ser conseguidas reforzando su autocontrol. Es difícil para un trabajador encontrarse en un entorno de trabajo motivador cuando sus propias necesidades de control no se han satisfecho. Repase la lista con Eduardo e identifique 3 o 4 afirmaciones que considera más importantes para su puesto. Esto le permite a Eduardo participar en la formación de su propio plan de control.

Eduardo necesita:

- Certeza de que está haciendo un buen trabajo.
- Un enfoque racional en la toma de decisiones, analizar los hechos.
- Tener un sentido de pertenencia, saber lo importante que es para el equipo.
- Equilibrar sus cargas sociales y laborales para que no suponga un problema ajustar su tiempo a ellas.
- Ayuda a la hora de marcar expectativas realistas y equilibradas con resultados tangibles que permitan poner en práctica su creatividad y expresión.
- Ayuda para comprender el protocolo a seguir cuando hay problemas que debe abordar.
- Ser realista sobre su capacidad de influenciar a los demás con su manera de pensar.
- Entender que no todas las situaciones son blancas o negras y que las discusiones a veces son necesarias para facilitar un nuevo proceso de acción.
- Apoyo en su necesidad de proteger los métodos y sistemas de la empresa de una manera constante y leal.



PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales puede que Eduardo 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: _____