



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Versión Management - Staff

Modelo Talent

22/7/2013

Generated by Patent Number 5,551,880



the
Art
of newmanagement



INTRODUCCIÓN

En 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 tiene 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 porque de sus acciones, mismas que con 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 aunar 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.



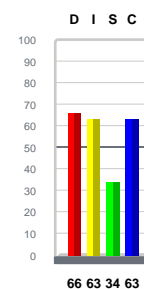
CARACTERÍSTICAS GENERALES

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

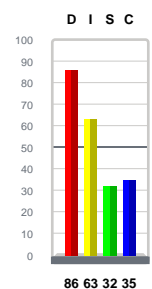
Modelo puede que pierda el interés en un proyecto cuando ya no le representa un reto. Puede que en ese momento esté listo para un nuevo proyecto desafiante. Es una persona orientada a objetivos y motivada por resultados. Es el miembro del equipo que tratará de mantener a los otros centrados en la tarea. A Modelo le gusta que le vean como alguien independiente y dispuesto a pagar el precio necesario para triunfar. Puede ser "agresivo" y directo, pero a la vez ser considerado con las personas. Los demás se dan cuenta de que su franqueza es una de sus mejores cualidades. Adopta visiones que otros no siempre perciben. Su mente creativa le permite ver el conjunto, la idea global de las cosas. A Modelo 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. La mayoría de las personas le ven como alguien que se arriesga bastante. Su máxima es que "el que no se arriesga, no gana." A Modelo le gusta que los demás le vean como un ganador y, por lo tanto, le disgusta perder o equivocarse. Tiende a trabajar duro y mucho para alcanzar lo que se propone. Tiene iniciativa propia y le gustan los proyectos nuevos. Se siente más cómodo cuando está involucrado en un amplio abanico de actividades. Él es una persona muy consciente de las fechas límite y se irrita si algún plazo se retrasa o no se cumple.

Modelo prefiere tener la autoridad que esté al nivel de su responsabilidad. Muchas personas ven sus decisiones como de alto riesgo. Sin embargo, una vez que se ha tomado la decisión, tiende a trabajar duro para conseguir un resultado satisfactorio. A veces es tan dogmático acerca de un problema específico que le es difícil dejar que otros participen en el proceso. Es una persona decidida y prefiere trabajar con un jefe igualmente decidido. Puede estresarse si su jefe no tiene características similares. Debería darse cuenta de que, a veces, necesita pensar y planificar el proyecto de principio a fin, antes de empezarlo. A Modelo le gusta tomar decisiones de forma rápida. Tiene la capacidad para afrontar problemas complicados a los que da seguimiento hasta encontrar soluciones satisfactorias. Cuando se enfrenta con una decisión difícil, tratará de "venderte" sus ideas.

Estilo Adaptado



Estilo Natural

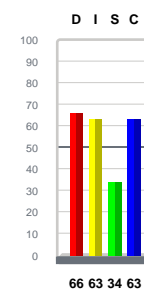




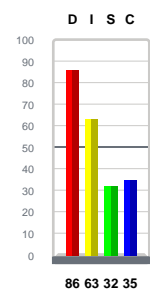
CARACTERÍSTICAS GENERALES *Continuación*

Modelo tiende a ser intolerante con las personas que parecen ambiguas o con los que piensan de forma demasiado lenta. A Modelo le gustan las personas que presentan alternativas a sus opiniones. Las alternativas le ayudarán a tomar decisiones, aunque valora su propia opinión por encima de la de los demás. A veces, Modelo puede esconder sus sentimientos expresándolos en términos amistosos. Pero si se le presiona, sus verdaderos sentimientos pueden salir a la luz. Debería mostrar más paciencia y hacer preguntas para asegurarse de que los demás realmente han entendido lo que ha querido decir. Tiende a influir sobre otras personas siendo directo, amistoso y orientado a resultados. Su manera de pensar, creativa y activa, a veces puede obstaculizar su habilidad para comunicarse con otros de forma efectiva. Es posible que presente la información de tal manera que resulte de difícil comprensión para algunas personas. Puede perder la paciencia para escuchar y comunicarse con personas que actúan de forma más lenta. Desafía a los que dan su opinión sin que se la pidan.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



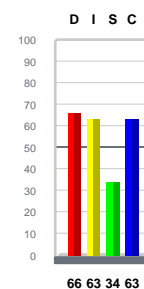


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

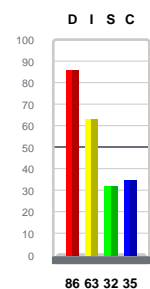
Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Modelo aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es su papel en la organización. Identificando las habilidades de Modelo, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar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

- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Es creativo en su forma de resolver los problemas.
- Tiene pocos momentos aburridos.
- Desafía lo establecido (el "status quo").
- Se unirá a organizaciones o asociaciones para representar a la compañía.
- Es un agente de cambio, busca formas más rápidas y mejores.
- Es consciente de las fechas límite.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





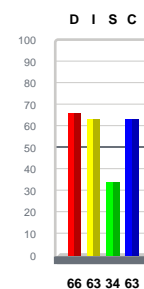
PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN

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

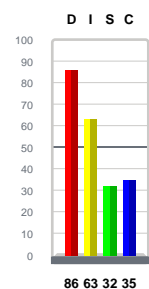
En su comunicación con Modelo, PROCURE:

- Presentar los hechos de forma lógica, planificar su exposición eficientemente.
- Ser abierto, honesto e informal.
- Felicitarle por su nivel de compromiso.
- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- Evitar las interrupciones.
- Presentar los proyectos por escrito y con plazos definidos.
- Ser claro, específico, breve y conciso.
- Permanecer en el plano de los negocios. Dejarle decidir si desea conversar sobre temas sociales o personales.
- Ser claro y específico y no dejar nada al azar.
- Si se está de acuerdo, apoyar los resultados, no a la persona.
- Generar y mantener un ambiente donde pueda ser eficiente.
- Proveer tiempo para el descanso y la diversión.
- Esperar su aceptación sin demasiadas preguntas.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





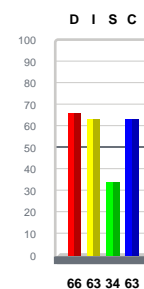
PUNTOS A TENER EN CUENTA *Continuación*

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

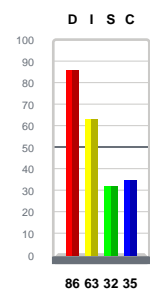
En su comunicación con Modelo, NO:

- Divagar o malgastar su tiempo.
- Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- Asumir que él ha entendido lo que usted ha dicho.
- Molestarse con su arrogancia.
- Ser paternalista.
- Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.
- Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- Intentar desarrollar relaciones personales.
- Ser redundante.
- Dejar que cambie de tema sin que usted haya terminado.
- Dejar que se tome un desacuerdo como algo personal.
- Hacer preguntas retóricas o inútiles.

Estilo Adaptado



Estilo Natural





CONSEJOS DE COMUNICACIÓN

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Modelo 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, Modelo 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 Modelo tiene sobre sí mismo y sobre como, bajo ciertas condiciones, otros le pueden percibir. Comprender esta sección ayudará a Modelo a proyectar la imagen que le permita controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

Modelo 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:

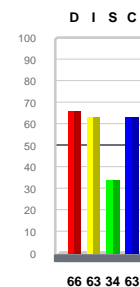
- Exigente
- Egocéntrico
- Osado
- Agresivo

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

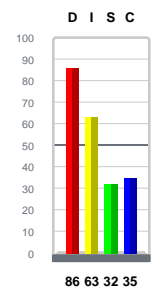
Bajo una extrema presión, estrés o fatiga, los demás pueden verle como:

- Brusco
- Arbitrario
- Controlador
- Testarudo

Estilo Adaptado



Estilo Natural





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Modelo, 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.

Exigente Egocéntrico	Efusivo Inspirador	Flemático Relajado Resistente al Cambio Reservado	Evasivo Preocupado Cuidadoso Dependiente Cauteloso Convencional Riguroso Ordenado
Impulsor Ambicioso Pionero Voluntarioso Enérgico Decidido Agresivo Competitivo Determinado Atrevido	Carismático Político Entusiasta Expresivo Persuasivo Cálido Convincente Elegante Equilibrado Optimista	Pasivo Paciente Posesivo Predecible Consistente Reflexivo Equilibrado Estable	Sistemático Diplomático Exacto Con tacto Abierto Objetivo
Curioso Responsable	Confiado Sociable		
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Conservador Calculador Cooperador Indeciso Moderado Inseguro No demandante Cauteloso Suave Agradable Modesto Pacífico Recatado	Reflexivo Fáctico Calculador Escéptico Lógico Reservado Suspica Práctico Incisivo Pesimista Temperamental Crítico	Movible Activo Inquieto Alerta Orientado a la variedad Expresivo Impaciente Orientado a la presión Ansioso Flexible Impulsivo Impetuoso Hipertenso	Firme Independiente Voluntarioso Testarudo Obstinado Dogmático No sistemático Arrogante Desinhibido Arbitrario Inflexible No detallista



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Modelo 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

Modelo 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 una posición con autoridad, y un trabajo que suponga un continuo desafío para mejorar sus habilidades.

Adaptado

Modelo siente la necesidad de ser competitivo, orientado hacia los resultados y un poco innovador en su forma de resolver los problemas. Tiende a evaluar los riesgos antes de lanzarse a resolver los problemas.

PERSONAS - CONTACTOS

Natural

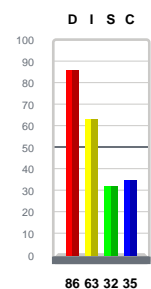
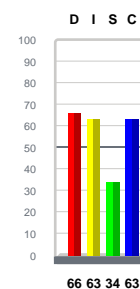
Modelo es sociable y optimista. Es capaz de utilizar recursos emocionales para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo, y quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.

Adaptado

Modelo 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

Modelo prefiere la variedad y demuestra la necesidad de un continuo cambio de actividad. A menudo demuestra un pronunciado sentido de urgencia. Le gusta iniciar cambios aunque no haya una razón especial.

Adaptado

Modelo 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

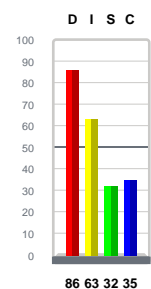
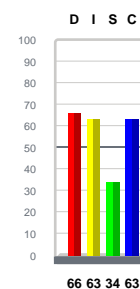
Modelo es independiente por naturaleza y un poco obstinado. Está abierto a nuevas sugerencias y a veces puede ser visto como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómodo en un entorno donde se pueden "rebajar" las restricciones en determinadas situaciones.

Adaptado

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

Estilo Adaptado

Estilo Natural



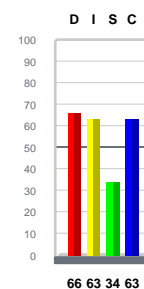


ESTILO ADAPTADO

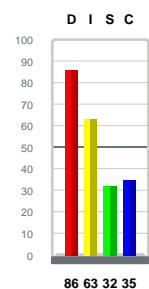
Modelo ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre los comportamientos listados en esta página. Si NO CREE que las declaraciones siguientes están relacionadas o son requeridas por el trabajo que Modelo desempeña, averigüe por qué está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Cambiar con rapidez de una actividad a otra.
- Preveer y resolver problemas.
- Dar respuestas rápidas a las crisis y los cambios, mostrando un fuerte deseo de obtener resultados inmediatos.
- Trabajar sin una supervisión constante.
- Un ambiente competitivo, combinado con personas con un alto nivel de preparación.
- Cumplir con los plazos establecidos.
- Tener la habilidad de ver tanto "el panorama completo", como las pequeñas piezas que componen el rompecabezas.
- Ser persistente para terminar los trabajos.
- Usar hábilmente el vocabulario en situación que requieren de persuasión.
- Mostrar un sentido del humor activo y creativo.
- Manejar una gran variedad de actividades.

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.

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
- 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"

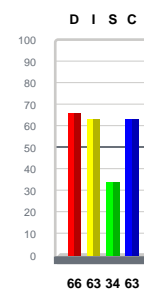
FALTA DE UN PLAN ESCRITO

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.

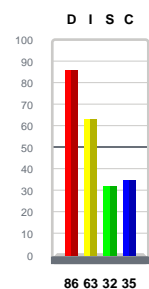
POSIBLES CAUSAS:

- 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

Estilo Adaptado



Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO *Continuación*

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

DECISIONES RÁPIDAS

Las decisiones rápidas en este contexto hacen referencia a aquellas que se toman antes de tener toda la información necesaria.

POSIBLES CAUSAS:

- La impaciencia hace que se ignore la necesidad de esperar a tener toda la información
- Intentar hacer demasiado
- No planificar con antelación
- No tener objetivos específicos

POSIBLES SOLUCIONES:

- Pida recomendaciones/consejos
- Establezca un proceso para tomar decisiones antes de que se produzca la situación
- Establezca procedimientos de trabajo estandarizados y mecanismos alternativos para los posibles problemas que puedan surgir

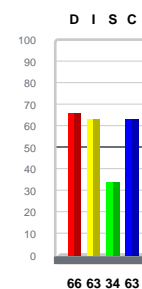
GESTIÓN DE CRISIS

La Gestión de Crisis es un estilo de gestión 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.

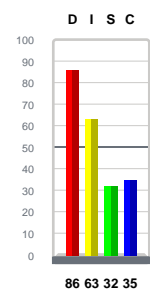
POSIBLES CAUSAS:

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

Estilo Adaptado



Estilo Natural





LADRONES DEL TIEMPO Continuación

POSIBLES SOLUCIONES:

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

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.

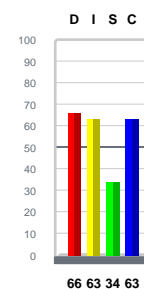
POSIBLES CAUSAS:

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

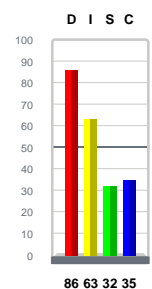
POSIBLES SOLUCIONES:

- 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

Estilo Adaptado



Estilo Natural





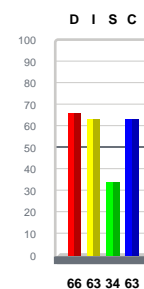
ÁREAS DE MEJORA

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

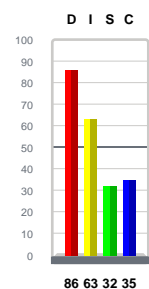
Modelo muestra tendencia a:

- Ser impulsivo y buscar el cambio por el cambio. Puede cambiar sus prioridades a diario.
- Tener demasiados proyectos en el aire, aunque si el apoyo que recibe es débil, tiende a abandonar alguno de ellos.
- Interrumpir mucho, debido a su intranquilidad innata y su aversión a la rutina.
- Fijar normas tan altas para sí y los demás, que la situación frecuentemente se vuelve imposible.
- Excederse en la autoridad y su posición, pasando por encima de los demás.
- Encargarse de demasiadas cosas, demasiado pronto y demasiado de prisa.
- Tener aversión al trabajo rutinario, a menos que lo vea necesario para avanzar hacia sus objetivos.
- Culpar a otros, negar o defender su posición, aunque no sea necesario.

Estilo Adaptado



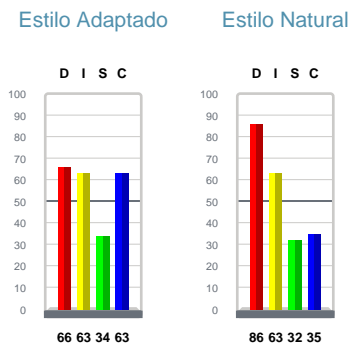
Estilo Natural





JERARQUÍA DEL COMPORTAMIENTO

- 1. COMPETITIVIDAD** - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
10.0
- 2. URGENCIA** - Decisión, respuesta y acción rápida.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
8.5
- 3. CAMBIO FRECUENTE** - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
7.8
- 4. INTERACCIÓN FRECUENTE CON OTROS** - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
7.0
- 5. VERSATILIDAD** - Aúna multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según las tareas lo requieran.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
7.0
- 6. CENTRADO EN LAS PERSONAS** - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
6.0
- 7. RELACIONES CON EL CLIENTE** - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
5.5
- 8. RECORDATORIO Y SEGUIMIENTO** - Necesidad de ser meticuloso.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
4.7
- 9. CONSISTENCIA** - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10
4.2





JERARQUÍA DEL COMPORTAMIENTO

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

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



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

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



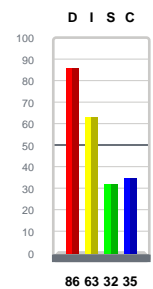
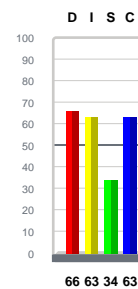
12. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

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



Estilo Adaptado

Estilo Natural



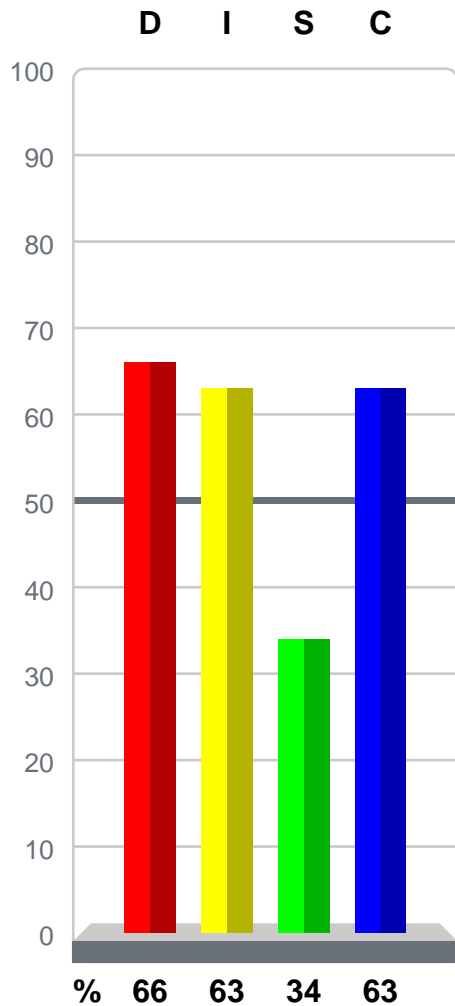


GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

22/7/2013

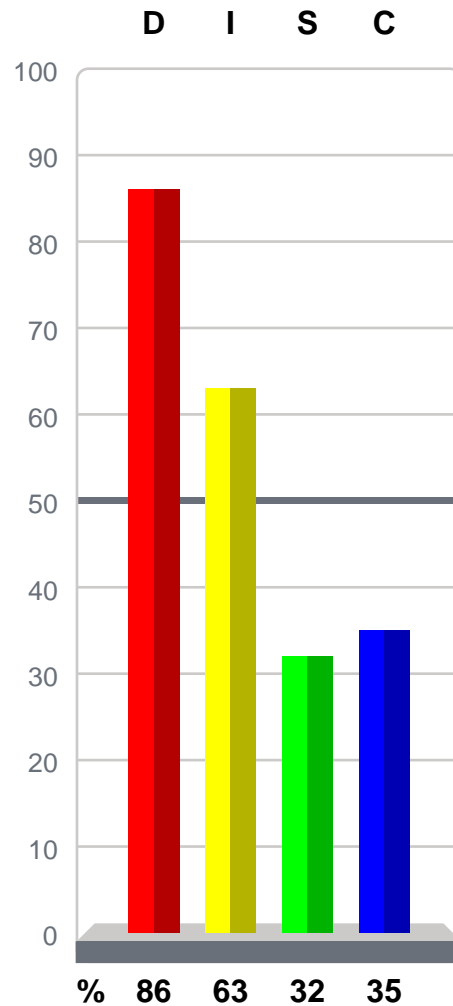
Estilo Adaptado

Gráfico I



Estilo Natural

Gráfico II



Norm 2012 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.

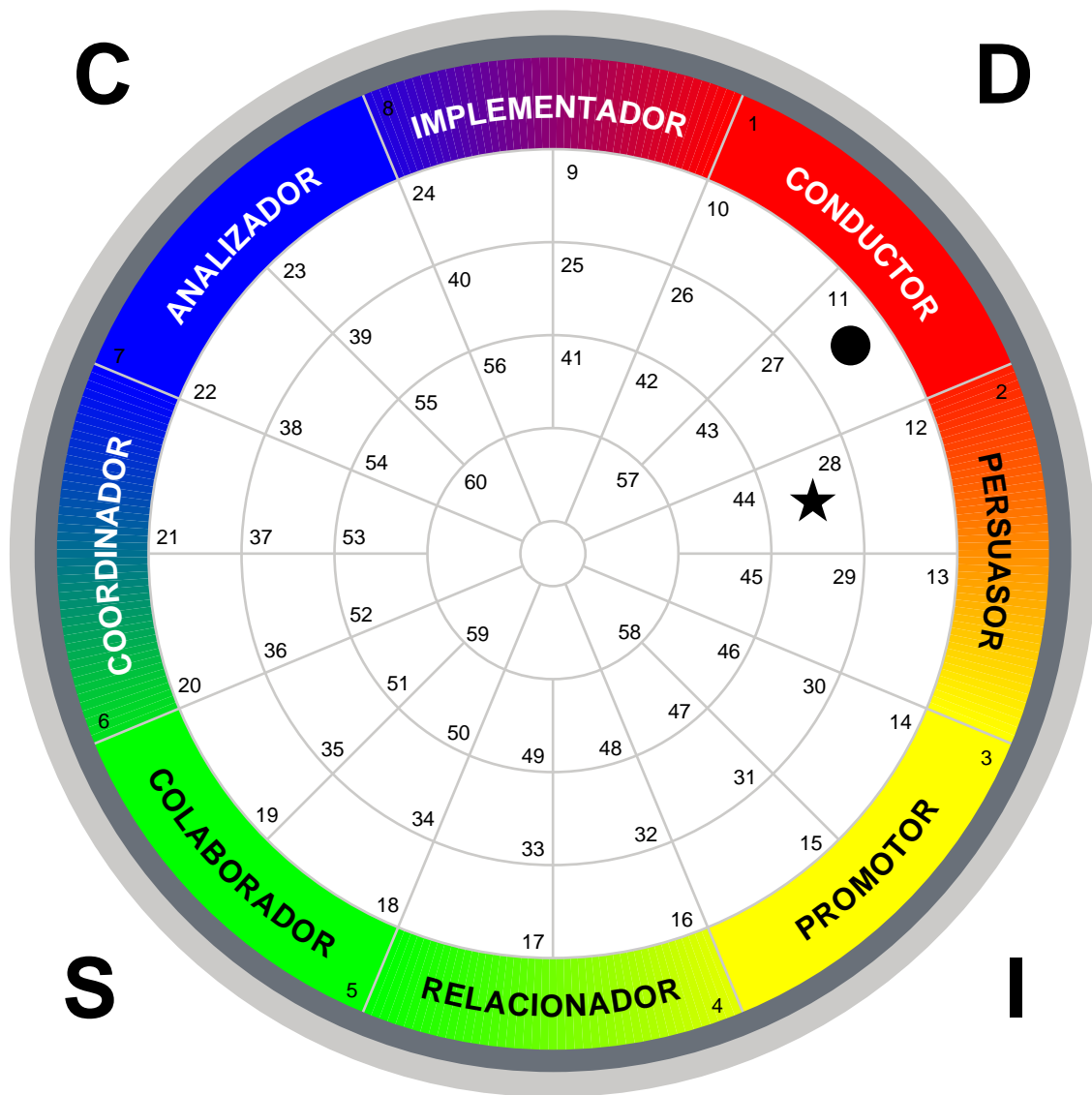
En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted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

22/7/2013



Adaptado: ★ (28) PERSUASOR CONDUCTIVO (flexible)

Natural: ● (11) CONDUCTOR PERSUASIVO

Norm 2012 R4



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): Teórica, 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

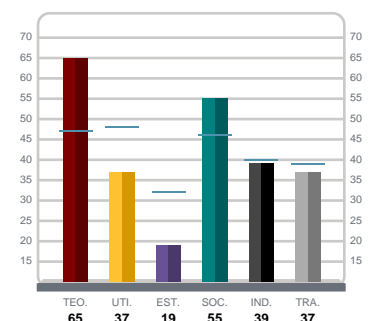
1°	TEÓRICO	Fuerte
2°	SOCIAL	Fuerte
3°	INDIVIDUALISTA	Situacional
4°	UTILITARIO	Situacional
5°	TRADICIONAL	Indiferente
6°	ESTÉTICO	Indiferente



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 ordenar y sistematizar el conocimiento y suele buscar el conocimiento por el conocimiento en sí mismo.

- Es posible que muchas personas le perciban como un intelectual.
- Generalmente le cuesta abandonar la lectura de un buen libro.
- Modelo buscará su estabilidad económica mediante la aplicación de su conocimiento.
- Él considera que es muy importante que hayan buenas bibliotecas y librerías en cada ciudad.
- Suele frustrarse con aquellas personas que hablan sobre un tema sin tener un adecuado conocimiento y, en consecuencia, perderá el interés por la conversación.
- Pone el énfasis en los resultados y suele considerar que el proceso no es tan importante en sí mismo.
- Modelo posee una buena capacidad para integrar el pasado, el presente y el futuro.
- Es difícil que Modelo pase por una librería o biblioteca y que se vaya sin entrar a ver cuáles son las novedades.
- Posee un elevado interés por llegar a formular teorías o principios y por realizar preguntas que le ayuden en la solución de problemas.
- Uno de sus puntos fuertes se centra en comprender los problemas sociales y sus implicaciones.
- Su objetivo se centra en buscar la "verdad", aunque dado que la "verdad" es relativa, él la definirá de acuerdo a sus propios estándares o criterios.
- Modelo valora muy positivamente a aquellas personas que han dedicado su vida a potenciar su propia educación y la de los demás y, en consecuencia, siempre estará dispuesto a estar con ellas o a ayudarlas si lo necesitan.

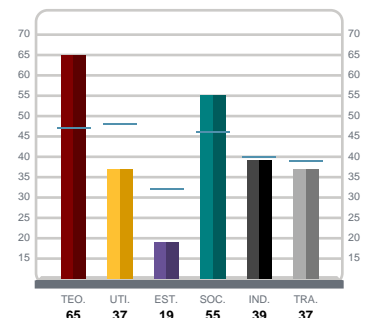




SOCIAL

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 desinteresado.

- Le cuesta decir que no cuando los demás necesitan y piden su tiempo o conocimientos.
- Él cree que las cosas mejorarían si la gente estuviera más dispuesta a ayudar a los demás.
- Modelo puede ser generoso con su tiempo a la hora de llevar a cabo investigaciones e informarse sobre los problemas sociales.
- Él está dispuesto a ofrecer su tiempo, conocimientos y recursos a aquellos que lo necesitan.
- Modelo es paciente y sensible con los demás.
- Una de sus preocupaciones está en ayudar a aquellos que lo necesitan.

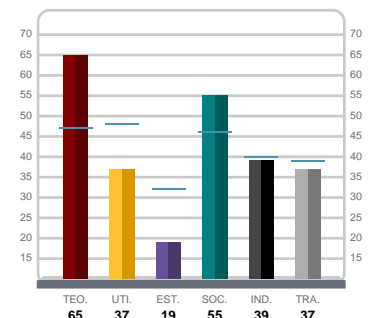




INDIVIDUALISTA

El principal interés de este motivador es el PODER, aunque no necesariamente desde un punto de vista 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.

- A veces Modelo puede ser muy competitivo.
- Si él está muy convencido o tiene mucho interés en los temas vinculados a una situación, intentará incrementar su nivel de control de dicha situación. Si, por el contrario, tiene poco interés en los temas involucrados, no verá la necesidad de ejercer control alguno.
- Modelo puede ser asertivo cuando se trata de satisfacer sus necesidades.
- Él evaluará cada situación de forma independiente, con el fin de determinar cuánto control quiere ejercer.

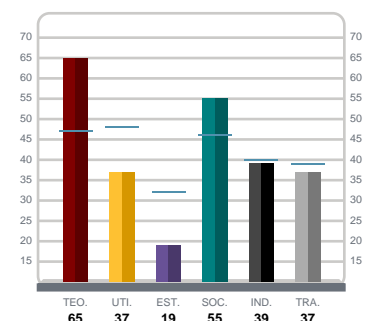




UTILITARIO

Una elevada 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 probablemente tendrá una elevada necesidad de superar a otros en cuanto a sus beneficios tangibles.

- Sus decisiones no siempre estarán basadas en criterios de utilidad o beneficio económico.
- Modelo estará motivado por el dinero cuando quiera satisfacer alguna de las necesidades relacionadas con sus motivadores importantes mencionados en este informe.
- Puede utilizar los beneficios que obtiene como medida de su esfuerzo en ciertas actividades.
- Modelo difícilmente alterará su estilo de vida para adquirir algún bien, salvo que tenga una necesidad inmediata (o que la situación sea crítica).
- Modelo puede estar dispuesto a ofrecer su tiempo y recursos para ciertas causas sin esperar un beneficio inmediato.
- Considera que el dinero sólo es importante en la medida en que lo necesitas para vivir o adquirir algo.

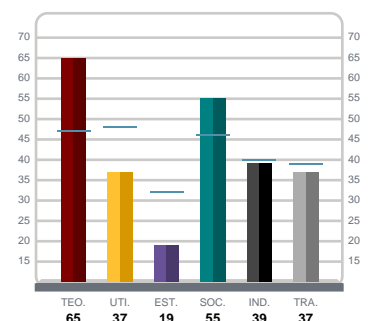




TRADICIONAL

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 reglas, normas y principios definidos para vivir.

- Los intereses de Modelo estarán dirigidos hacia la satisfacción de los motivadores que se han señalado como importantes en este informe.
- Puede ser difícil prever la actuación o respuesta de Modelo, porque él no ha definido una filosofía o sistema que le aporte respuestas inmediatas a cada situación.
- Modelo puede ser creativo a la hora de interpretar otros sistemas o tradiciones, y ser selectivo en su aplicación.
- Él se moverá dentro de un marco muy amplio de creencias.
- La actuación y estilo de vida de Modelo no está condicionado por las tradiciones.
- En muchas ocasiones, Modelo querrá establecer sus propias reglas y permitirá que su intuición guíe y dirija sus acciones.
- Él está abierto a explorar nuevos caminos y a interpretar de diferentes maneras su sistema de creencias.

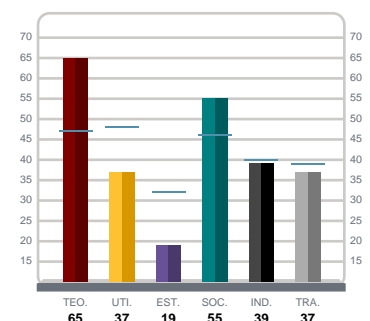




ESTÉTICO

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.

- Considera que es más importante aplicar criterios de utilidad que criterios de belleza, forma o armonía a la hora de valorar las cosas.
- Aunque Modelo puede tener un concepto claro de la belleza, no suele tenerlo muy en cuenta a la hora de adquirir cosas o valorar situaciones.
- Él prefiere adoptar un enfoque práctico a la hora de afrontar las situaciones o los acontecimientos.
- Modelo encontrará su pasión en la vida a través de los motivadores señalados como importantes en este informe.
- Él es una persona muy práctica que no necesita estar en armonía con su entorno.
- Modelo no está necesariamente preocupado por la forma y la belleza en su entorno.
- Su creatividad no estará condicionada por las condiciones del entorno en el que se halla, aunque éste sea poco agradable.





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 - Norm 2012

TEÓRICO		Apasionado
UTILITARIO		Tendencia general
ESTÉTICO		Indiferente
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 por aprender cosas nuevas y siempre buscará oportunidades para avanzar en sus conocimientos, los demás pueden preocuparse por la cantidad de tiempo y recursos que usted está dispuesto a invertir para aprender cosas nuevas, y pueden pensar que ya es hora de dejar de aprender y empezar a hacer.

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

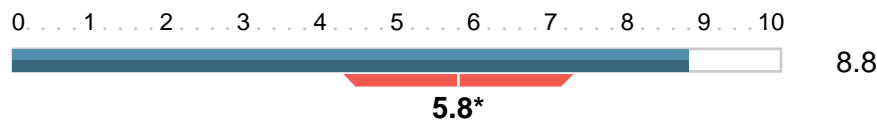
- Dado que usted tiene otras prioridades en la vida, la gente que enfatiza la necesidad de belleza y armonía en todos los aspectos de su vida podría frustrarlo.



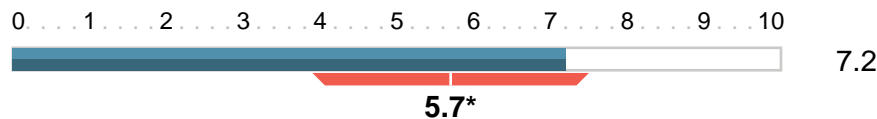
JERARQUÍA DE MOTIVADORES

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.

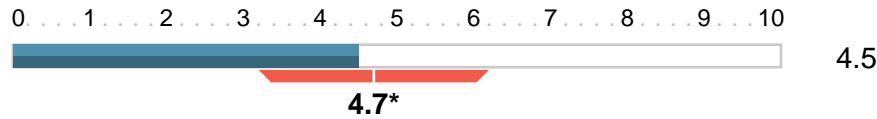
1. TEÓRICO - Recompensa a quienes dan al conocimiento un valor en si mismo y continúan formándose y creciendo intelectualmente.



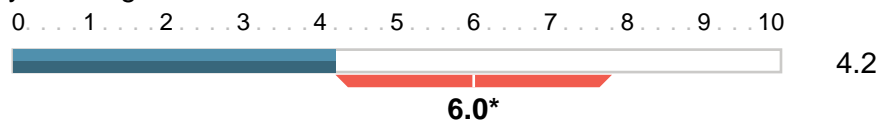
2. SOCIAL - Recompensa a quienes valoran las oportunidades en las que ayudan a los demás y contribuyen al progreso y bienestar social.



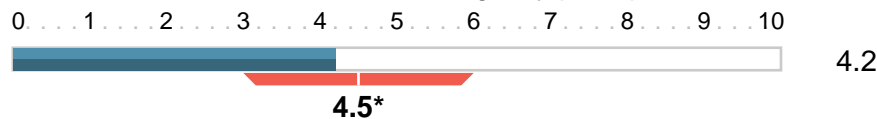
3. INDIVIDUALISTA - Recompensa a quienes valoran el reconocimiento personal, la libertad y el control de su propio destino y el de los demás.



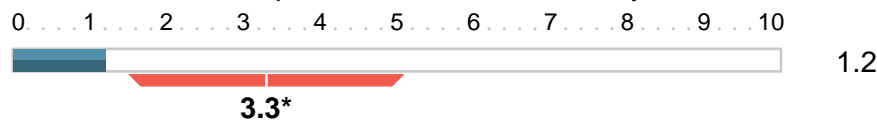
4. UTILITARIO - Recompensa a quienes valoran sus logros y resultados prácticos, recompensándoles el tiempo, los recursos y la energía dedicadas.



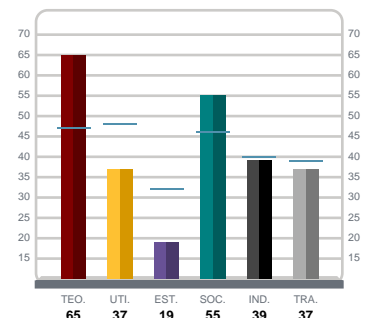
5. TRADICIONAL - Recompensa a quienes valoran las tradiciones sociales, sus normas, reglas y principios.



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



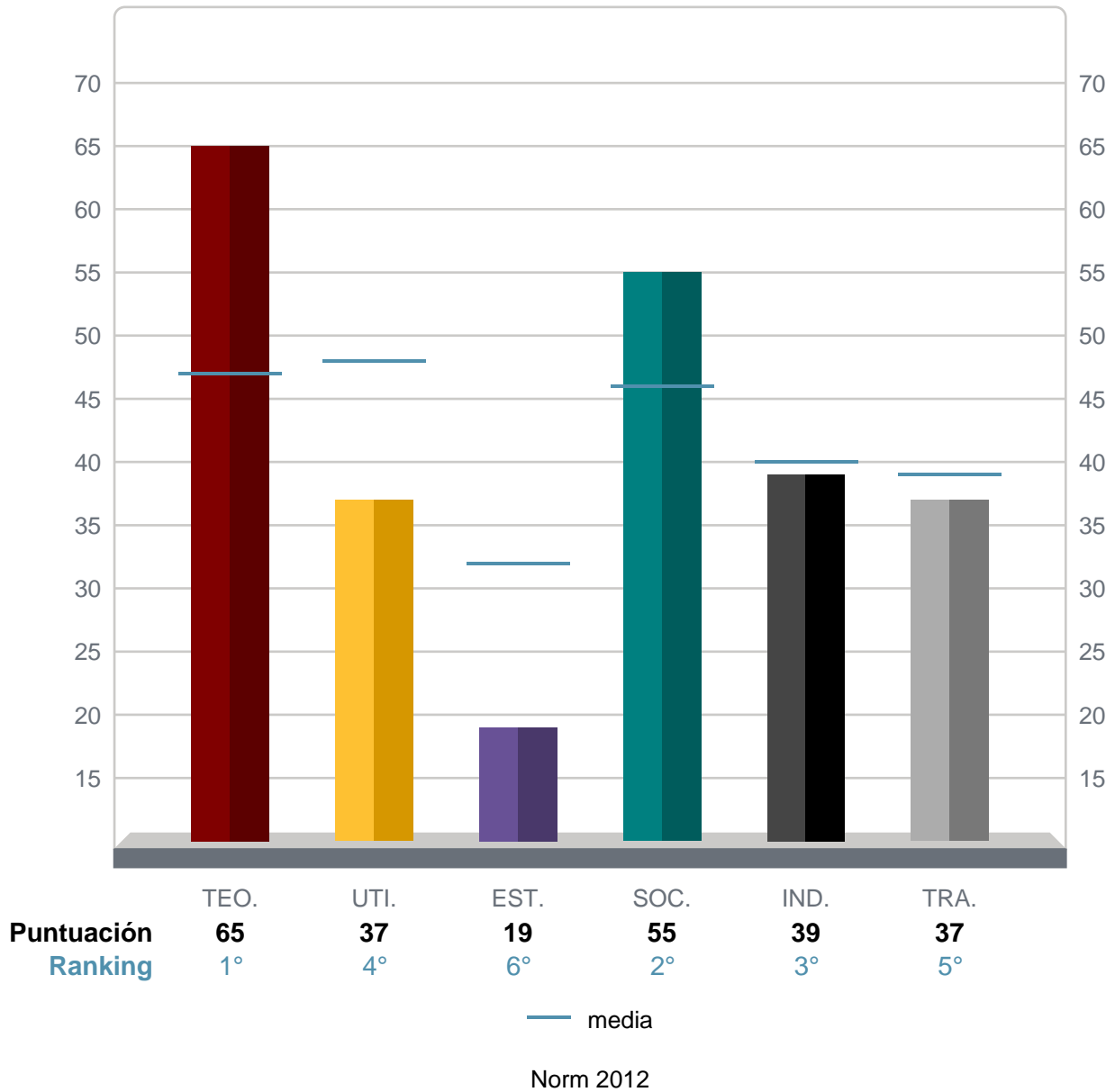
MI: 65-37-19-55-39-37 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.





GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

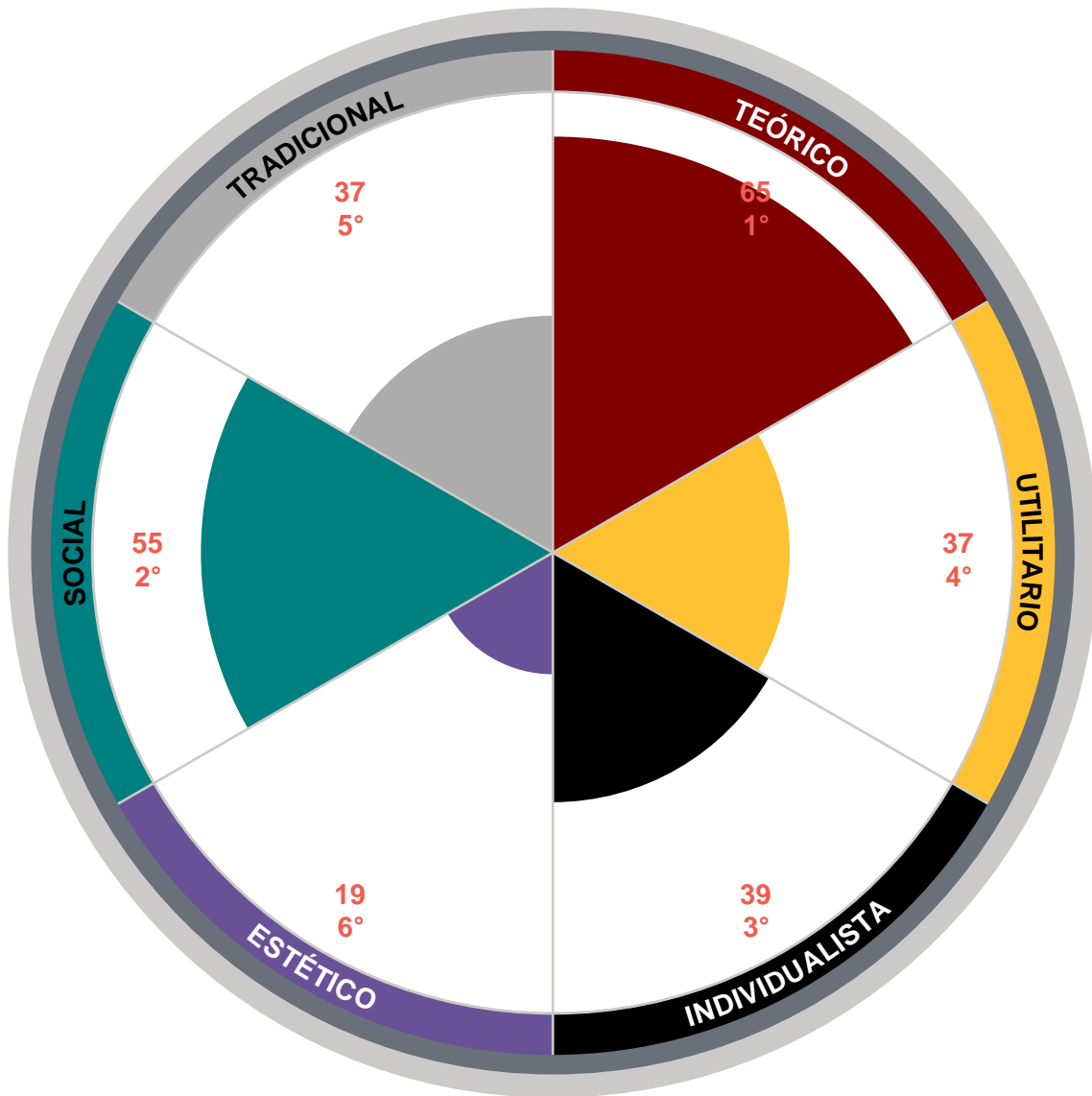
22/7/2013





RUEDA DE MOTIVADORES™

22/7/2013





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 Gestionar



POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe las áreas de puntos fuertes potenciales entre el estilo de comportamiento de Modelo 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.

- Prospera en los retos de resolución de problemas.
- Aporta opiniones documentadas en una gran variedad de temas.
- Considera como un reto la defensa de una causa noble.
- Busca mejores formas de ayudar a los demás.
- Desea compartir sus conocimientos para ayudar al equipo o a la empresa.
- Aportará gran energía y entusiasmo al proceso de investigación.
- Buen promotor de causas para mejorar la sociedad.
- Muestra voluntad y deseo de ayudar a los demás dentro de la empresa.



CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

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

- Centrarse en resultados rápidos puede afectar a la calidad de la información.
- La necesidad de una investigación exhaustiva y la obligación de terminarlo todo tan pronto como sea posible.
- Puede intentar ayudar demasiado a los demás.
- A veces puede mostrar poca diplomacia a la hora de ofrecer su ayuda.
- Puede ser demasiado confiado con la gente y los recursos.
- Su capacidad de aprender se ve disminuida debido a la falta de concentración.
- Prefiere asumir la responsabilidad de las acciones de los demás antes que tener que enfrentarse a una charla difícil y tener que informar a su superior.
- No siempre escucha a aquellos a los que ayuda.



ENTORNO IDEAL

Esta sección identifica el entorno ideal de trabajo de Modelo 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 Modelo disfruta y aquellas que le crean frustración.

- Tareas que cambien periódicamente.
- Un jefe de tipo democrático con quien se pueda asociar.
- Un ambiente innovador y futurista.
- Un foro para obtener nueva información interesante relacionada con el puesto de trabajo.
- La habilidad de pensar independiente.
- Formación continua en un ambiente de equipo abierto y solidario.
- Un foro para alcanzar el bien común y propulsar el crecimiento de la empresa.
- La oportunidad apoyar y guiar a los demás para desarrollar su potencial.
- Dispone de grupos o comités específicos destinados a apoyar las causas sociales y obras benéficas



CLAVES PARA MOTIVARSE

Esta sección del informe es el resultado de analizar las necesidades de Modelo. 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 Modelo y céntrese en aquellas que se presentan como "necesidades".

Modelo quiere:

- Un ambiente de trabajo amigable.
- Ser visto como un líder.
- Libertad de expresión y participación en el equipo.
- Reconocimiento de su capacidad de investigación y sus conocimientos.
- La oportunidad de compartir sus conocimientos con los demás
- Investigar en busca de nueva información en un ambiente de equipo que requiere la interacción con sus compañeros.
- Que se le considere una fuente interna a la que poder consultar y expresar nuevos retos y problemas.
- Estar al cargo de los programas de responsabilidad social.
- Ser el promotor de programas que ayuden a los demás, tanto dentro como fuera del trabajo.



CLAVES PARA CONTROLARSE

En esta sección se detallan algunas necesidades que tienen que ser cumplidas para que Modelo 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 Modelo e identifique 3 o 4 afirmaciones que considera más importantes para su puesto. Esto le permite a Modelo participar en la formación de su propio plan de control.

Modelo necesita:

- Un enfoque racional en la toma de decisiones, analizar los hechos.
- Que se le comunique cuando existe un desacuerdo o cuando rompe las reglas.
- Ser objetivo al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Encontrar nuevas ideas para conseguir llegar eficientemente a la información deseada.
- Ser paciente con los trabajadores que aún están aprendiendo las funciones en las que el ya es un experto.
- Proponer un método para poner en práctica las nuevas ideas.
- Un gerente que promueva la capacidad de influir positivamente en los demás.
- Necesita retos orientados al trato con la gente.
- Ser realista sobre su capacidad de ayudar a los demás en el entorno empresarial.



PLAN DE ACCIÓN

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