



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Management-Staff Version

Luis Ejemplo

TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA

3/10/2022



INTRODUCCIÓN - <i>Donde la Oportunidad se une con el Talento®</i>	4
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i>	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES	6
VALOR QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	8
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i>	9
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>Continuación</i>	10
CONSEJOS DE COMUNICACIÓN	11
PERCEPCIONES - <i>"Véase como le ven los demás"</i>	12
LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO	13
DESCRIPTORES	14
ESTILO NATURAL Y ADAPTADO	15
ESTILO ADAPTADO	17
LADRONES DEL TIEMPO	18
ÁREAS DE MEJORA	22
JERARQUÍA CONDUCTUAL	23
GRÁFICOS DE ANÁLISIS - <i>DEL COMPORTAMIENTO</i>	26
Gráfico Continuo Conductual	27
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES	28
INTRODUCCIÓN - <i>SECCIÓN MOTIVADORES</i>	30
UTILITARIO	31
INDIVIDUALISTA	32
TEÓRICO	33
ESTÉTICO	34
SOCIAL	35
TRADICIONAL	36
EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT	37
MOTIVADORES - MEDIDAS Y COMPARACIONES	39
JERARQUÍA DE MOTIVADORES	41
GRÁFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®	42
RUEDA DE MOTIVADORES™	43
INTRODUCCIÓN - <i>SECCIÓN DE INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y MOTIVADORES</i>	44
POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	45
CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	46
ENTORNO IDEAL	47

Índice

Continuación



CLAVES PARA MOTIVAR	48
CLAVES PARA DIRIGIR	49
INTRODUCCIÓN - <i>INTELIGENCIA EMOCIONAL</i>	50
CARACTERÍSTICAS GENERALES	52
RESULTADOS DEL INFORME DE COCIENTE EMOCIONAL	54
INFORMACIÓN DE PUNTUACIÓN COCIENTE EMOCIONAL	55
Autoconciencia	56
Autorregulación	57
Motivación	58
Conciencia Social	59
Regulación Social	60
La Rueda del Coeficiente Emocional	61
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES E INTELIGENCIA EMOCIONAL</i>	62
INTEGRACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES E INTELIGENCIA EMOCIONAL	63
Gráfica Triple	65
Gráfica Triple	66

INTRODUCCIÓN



Donde la Oportunidad se une con el Talento®

El informe TriMetrix® EQ ha sido diseñado para comprender mejor los talentos de una persona. Este informe ofrece una perspectiva sobre tres diferentes áreas de un individuo: comportamiento, motivadores e inteligencia emocional. El conocimiento de las fortalezas y las debilidades en cada una de estas áreas, es clave para lograr un desarrollo profesional y para obtener un nivel de satisfacción superior.

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

COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe se diseñó para ayudarle a usted a obtener un mejor conocimiento tanto de usted mismo como de los demás. La habilidad para interactuar efectivamente con las demás personas podría significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en su vida personal. Una interacción efectiva comienza por la correcta y acertada percepción de uno mismo.

MOTIVADORES

Esta sección del informe ofrece información sobre el "porqué" de sus acciones, que, con ayuda de un consultor o coach, le pueden ayudar a tener un enorme impacto en la valoración que usted tiene sobre la vida. Una vez que conozca las motivaciones que dirigen sus acciones, será capaz de comprender las causas de los conflictos que tiene.

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y MOTIVADORES

Esta sección del informe le ayudará a entender cómo se integran el "cómo" y el "porqué" de sus acciones. Una vez que haya comprendido sus comportamientos y motivadores de manera integral, su desempeño se verá beneficiado y la satisfacción en su trabajo se incrementará notablemente.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esta sección le mostrará el impacto que tiene su Inteligencia Emocional en su Estilo de Comportamiento así como en sus dos Motivadores Principales.

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 retos
- cómo influye en otros hacia su punto de vista
- cómo responde al ritmo de los acontecimientos de su entorno
- cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros

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

"Todas las personas exhiben los cuatro factores del comportamiento en diferentes grados de intensidad".

—W.M. Marston

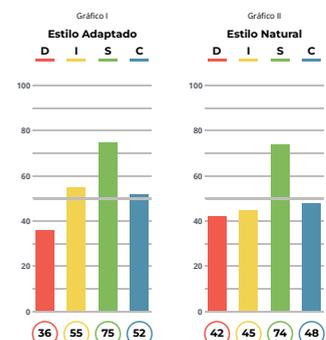
CARACTERÍSTICAS GENERALES



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

Luis 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. A Luis le gusta iniciar y terminar lo que empieza. Sus compañeros de trabajo saben que es una persona en la que pueden confiar. 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. En ocasiones, Luis encuentra difícil relajarse hasta que el trabajo está totalmente acabado. Sus actividades de ocio generalmente incluyen a sus amigos y su familia. Está orientado hacia la familia. Puede hacer grandes esfuerzos con el fin de asegurar la "felicidad" de su equipo de trabajo o de su familia. A Luis le gusta obtener resultados por medio de la perseverancia. Usa su capacidad de constancia para alcanzar sus metas. Puede que no muestre el sentido de urgencia de la misma manera en la que lo hacen otras personas con un estilo diferente de comportamiento. Generalmente se le ve como una persona práctica y objetiva. Posee una muy buena capacidad de concentración, con el propósito de aprender y escuchar. No se distrae fácilmente por la actividad que se desarrolla a su alrededor. 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.

Luis 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. Usa la lógica para tomar decisiones. Esta tendencia es muy útil para otros miembros de su grupo. Puede ser reacio a probar nuevos procedimientos para hacer las cosas. Pero si se le demuestran los beneficios que obtendría con el cambio, seguramente los tomará en consideración. Una vez que toma una decisión, puede ser muy organizado al llevarla a cabo. Tiende a tomar decisiones basándose en experiencias pasadas. Prefiere lo "conocido y probado" a lo nuevo y por conocer. Él es persistente y perseverante en su intento por alcanzar los objetivos. Puede ser sensible a los sentimientos de los demás y es capaz de mostrar



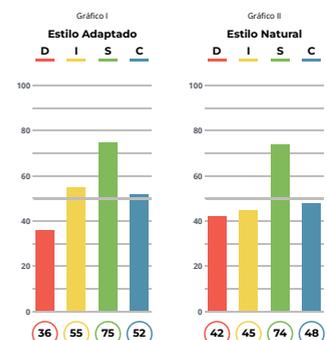
CARACTERÍSTICAS GENERALES



Continuación

empatía hacia los que están atravesando dificultades. 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.

No suele mostrar sus emociones. Es decir, sabe cómo poner una buena "cara de poker". Por eso, los demás pueden verle como una persona poco amistosa, cuando en realidad no es así. Es de algún modo reservado con aquellos que no conoce o con los que no tiene confianza. Una vez que ha establecido la suficiente confianza, puede ser muy abierto y franco. Tiende a proteger la información, es decir, no suele compartirla voluntariamente con las personas que no forman parte de su equipo. Esta característica puede ser una "bendición" o una "maldición" para sus superiores. Se motiva más por la lógica que por las emociones. Para él, la lógica representa una investigación tangible. A veces se retirará de una discusión verbal. Si realmente le importa algún tema, posiblemente se retire para buscar recursos y luego regresar a defender su caso. 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. A veces Luis puede mostrarse muy sociable. Aunque es introvertido por naturaleza, participará en una reunión o conversación social cuando la ocasión lo requiera. 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.

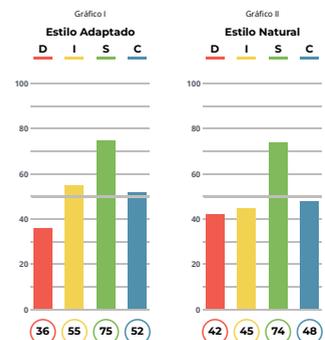


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



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

- ✓ 1. Está orientado al servicio.
- ✓ 2. Desarrolla buenas relaciones.
- ✓ 3. Es un miembro de equipo fiable.
- ✓ 4. Transforma la confrontación en algo positivo.
- ✓ 5. Está orientado a las personas.
- ✓ 6. Sabe escuchar.
- ✓ 7. Es consecuente y constante.
- ✓ 8. Es flexible.



PUNTOS A TENER EN CUENTA

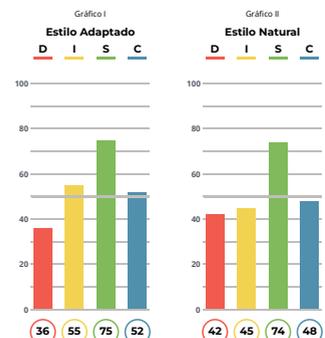
EN LA COMUNICACIÓN



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

Al comunicarse con Luis, procure:

- ✓ 1. Darle tiempo para que pueda preguntar.
- ✓ 2. Mostrar un interés sincero por su persona. Tratar de encontrar intereses comunes, ser sincero/a y abierto/a.
- ✓ 3. Estar preparado.
- ✓ 4. Ser sincero y usar un tono de voz que manifieste sinceridad.
- ✓ 5. Presentar sus argumentos de forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- ✓ 6. Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- ✓ 7. Empezar la conversación, aunque sea brevemente, con un comentario personal para romper el hielo.
- ✓ 8. Ser informal, no se ciña a "protocolos".
- ✓ 9. Proporcionar garantías personales y soluciones claras y específicas, con la máxima garantía posible.
- ✓ 10. Tomarse el tiempo necesario para asegurarse de que él está de acuerdo y que comprende lo que usted le dice.
- ✓ 11. Apoyar lo que dice con datos e información correcta.



PUNTOS A TENER EN CUENTA

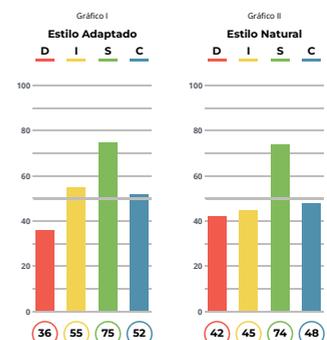


Continuación

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

Al comunicarse con Luis, procure NO:

1. Ser incoherente.
2. Forzarle a responder rápidamente a sus objetivos. No decir "¡así es como yo lo veo!"
3. Ser brusco ni rápido.
4. Hacer una exposición sin un orden definido.
5. Tomar las decisiones por él, o perderá la iniciativa. No dejarlo sin el apoyo o respaldo necesario.
6. Presionar demasiado, o ser poco realista con respecto a las fechas límites.
7. Ser dominante o exigente. No amenazar con el poder que le otorga su puesto.
8. Hacer promesas que no pueda cumplir.
9. Abusar de los gestos.
10. Tratarle con condescendencia o rebajarle con sutilezas.
11. Ir directamente al asunto.



CONSEJOS DE COMUNICACIÓN



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

C Conformidad

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 cumplidor y realista.
- ⊗ 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.

D Dominancia

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.
- ⊗ Hablar de cosas poco relevantes.
- ⊗ Ser evasivo y poco claro.
- ⊗ Parecer desorganizado.

S Estabilidad

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

I Influencia

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



Luis generalmente se ve a sí mismo como:

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



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

- ✓ Reservado
- ✓ Indeciso
- ✓ Pasivo
- ✓ Inflexible



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

- ✓ Posesivo
- ✓ Testarudo
- ✓ Distante
- ✓ Insensible

LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO



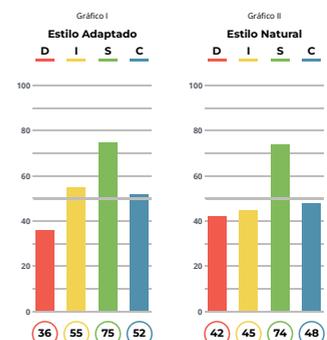
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que se han realizado, somos capaces de evitar o minimizar este tipo de circunstancias. Al comprender cómo influye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

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

- Necesita un jefe o socio que pueda darse cuenta de la necesidad de resolver los problema de una manera reflexiva pero que también tenga la capacidad de manejar correctamente el tiempo empleado para cada situación.
- Necesita de un jefe o equipo de trabajo que tenga la habilidad de extraer información en lugar tener que pedírsela.
- Evite situaciones donde exista mucha competitividad.

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

- Busque trabajos que no requieran de mucha iniciativa.
- Exprese más frecuentemente sus sentimientos y emociones.
- Persiga un ambiente que le permita demostrar buen humor aún en situaciones conflictivas.



DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de Luis, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su estilo de comportamiento. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta retos, 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 Luis 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 - RETOS

Natural

Luis 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

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



PERSONAS - CONTACTOS

Natural

Luis es objetivo y lógico en su intento de persuadir a los demás. Mira las cosas de frente y sin doblez. Cuando trata de influir sobre otras personas, su enfoque puede ser analítico y objetivo.

Adaptado

Luis 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.



RITMO - CONSTANCIA

Natural

Luis 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

Luis 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

Luis 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

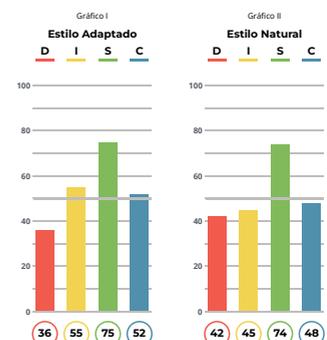
Luis muestra un poco de malestar cuando se compara su estilo natural con su respuesta al entorno, el estilo adaptado. La diferencia no es significativa y ve poca o ninguna necesidad de cambiar su respuesta al entorno.

ESTILO ADAPTADO



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

- ✓ 1. Soluciones lógicas.
- ✓ 2. Mostrar paciencia y buena predisposición para escuchar.
- ✓ 3. Ser cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes.
- ✓ 4. No tener confrontaciones.
- ✓ 5. Ser conservador y no competitivo por naturaleza.
- ✓ 6. Ser un buen "jugador de equipo".
- ✓ 7. Apegarse a las normas y procedimientos establecidos.
- ✓ 8. No requerir el tiempo y la atención de otros.
- ✓ 9. Tener coherencia al ejecutar las tareas.
- ✓ 10. Presentar un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.
- ✓ 11. Ser diplomático en la interacción con el equipo.



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.

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:

1. No estar seguro de cómo va a ser percibido
2. No querer sobrepasar a la autoridad
3. Querer ser un jugador de equipo
4. 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:

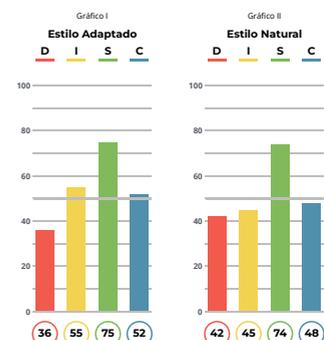
1. Tenga una conversación informal con su superior sobre las expectativas que tiene respecto a usted
2. Comparta con su jefe sus expectativas
3. Clarifique con sus colegas y otros directivos sus obligaciones y responsabilidades
4. Lea e intercambie ideas sobre la "dirección por objetivos"

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:

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



LADRONES DEL TIEMPO

Continuación



POSIBLES SOLUCIONES:

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

NO COMPARTIR INFORMACIÓN

Se considera que no se comparte información cuando existe la incapacidad o la reticencia a intercambiar opiniones con otras personas.

POSIBLES CAUSAS:

1. No tener en cuenta que los demás quieren saber la información
2. No tener claro cómo se va a utilizar o recibir la información
3. Esperar a que le pidan compartir la información

POSIBLES SOLUCIONES:

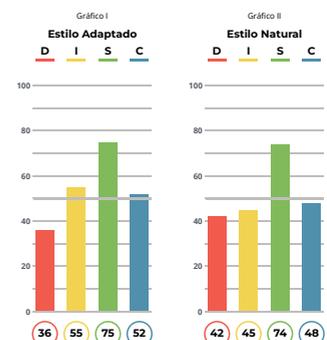
1. Hágle saber a los demás que necesitan pedir la información
2. Compártala con aquellas personas cuyas opiniones le merecen confianza

FALTA DE PREVISIÓN

La falta de previsión hace referencia a la dificultad para centrarse en los posibles resultados y/o requisitos.

POSIBLES CAUSAS:

1. Pensar que sólo va a pasar lo mejor
2. Esperar que todo el mundo va a dar lo mejor de sí mismo
3. Confiar en que el sistema funcionará bien
4. Centrarse en el aquí y ahora, en vez de hacerlo en el futuro
5. Resistirse al cambio



LADRONES DEL TIEMPO



Continuación

POSIBLES SOLUCIONES:

1. Establezca un periodo de tiempo diario para pensar en los posibles resultados
2. Hable con otras personas que hayan tenido experiencia previa con una determinada actividad, tarea y/o persona

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.

POSIBLES CAUSAS:

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

POSIBLES SOLUCIONES:

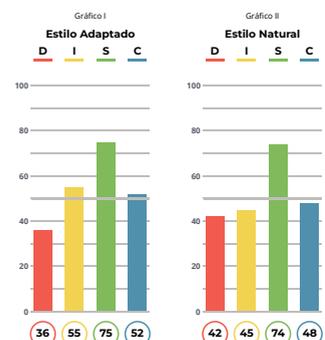
1. Cambie su rutina y, durante una semana, haga las tareas desagradables primero
2. Considere que la realización de las tareas desagradables conlleva una sensación de logro igual o mayor que el resto de tareas
3. Recompénsese usted mismo cada vez que realice una tarea desagradable sin posponerla
4. Aprenda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

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:

1. Necesitar una elevada seguridad
2. Querer mantener el "status quo"
3. Querer mantener los procedimientos o rutinas que han funcionado en el pasado



LADRONES DEL TIEMPO

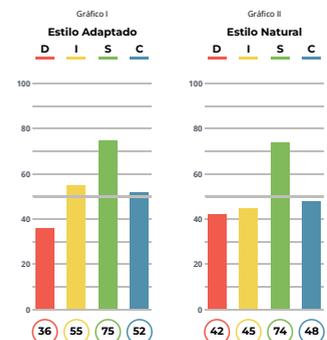


Continuación

4. Un aspecto determinado del cambio propuesto va en contra de sus valores
5. Creer que el cambio propuesto no va a contribuir a obtener resultados positivos

POSIBLES SOLUCIONES:

1. Sea consciente de que el cambio es inherente a cualquier trabajo
2. Desarrolle el hábito de escribir los pros y contras de un cambio determinado
3. Analice en profundidad cada objeción que tenga con respecto al cambio
4. 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



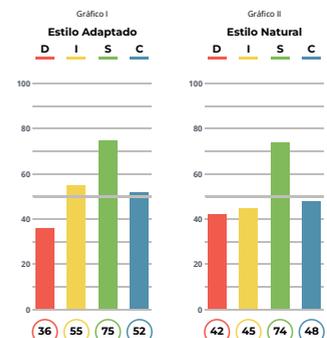
ÁREAS DE MEJORA



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

Luis muestra tendencia a:

- ✓ 1. Estar a la defensiva cuando hay posibilidades de correr algún riesgo. Intentar mantener el "status quo".
- ✓ 2. Depender de otros para tomar las decisiones, aunque sepa que está en lo cierto.
- ✓ 3. Evitar la rendición de cuentas exagerando la complejidad de la situación.
- ✓ 4. Ser demasiado conservador, deja que el tiempo pase y evita lo nuevo.
- ✓ 5. No gustarle el cambio, especialmente si cree que el cambio es injustificado.
- ✓ 6. No demostrar sentido de urgencia, haciendo que otros no sientan la necesidad de ayudarlo inmediatamente.
- ✓ 7. No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.
- ✓ 8. Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.

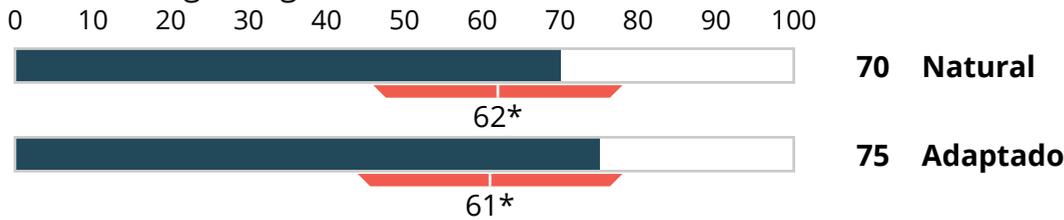


JERARQUÍA CONDUCTUAL

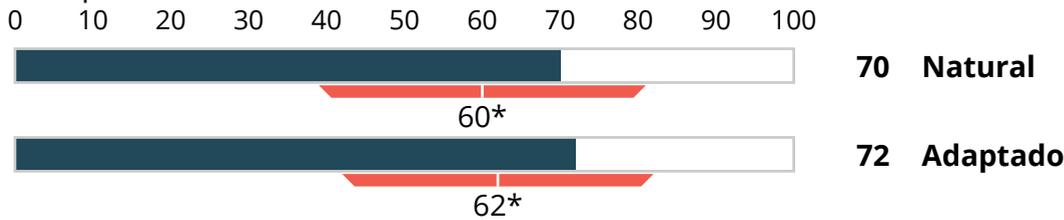


El gráfico de la jerarquía del comportamiento mostrará un ranking de su estilo de comportamiento natural con un total de ocho áreas que se suelen encontrar en los lugares de trabajo. Le ayudará a entender en cuál de esas áreas será más eficaz de forma natural.

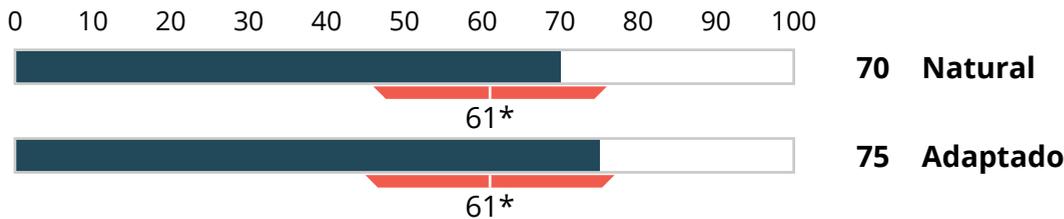
1. Centrado en las personas - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".



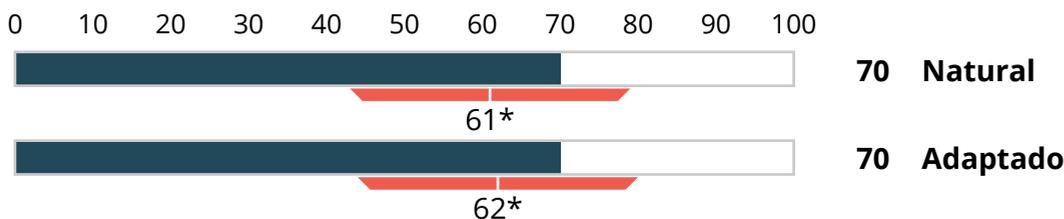
2. Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.



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



4. Recordatorio y seguimiento - Necesidad de ser meticuloso.



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

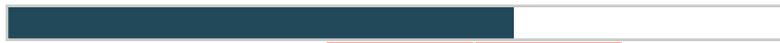
JERARQUÍA CONDUCTUAL

Continuación



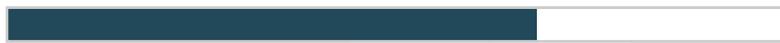
5. Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65 Natural

60*

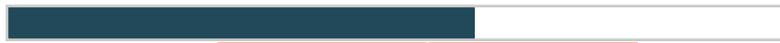


68 Adaptado

62*

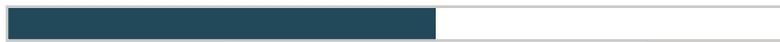
6. Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60 Natural

54*



55 Adaptado

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Natural

55*



55 Adaptado

57*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Natural

58*



55 Adaptado

56*

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

JERARQUÍA CONDUCTUAL

Continuación



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Natural

50*

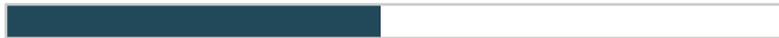


40 Adaptado

48*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



48 Natural

53*



42 Adaptado

52*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Natural

55*



47 Adaptado

54*

12. Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



31 Natural

46*



28 Adaptado

45*

SIA: 36-55-75-52 (34) SIN: 42-45-74-48 (05)

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

GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO



Gráfico I

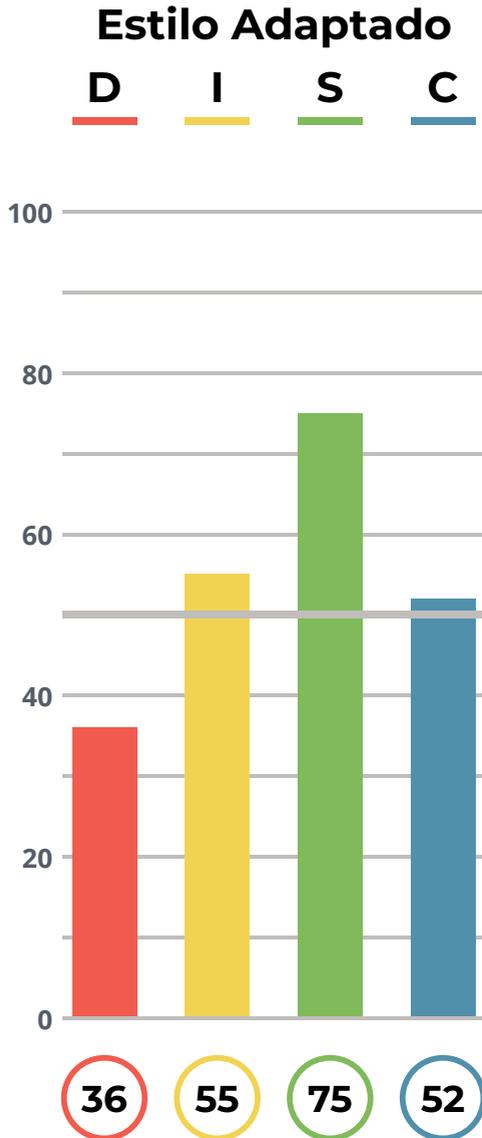
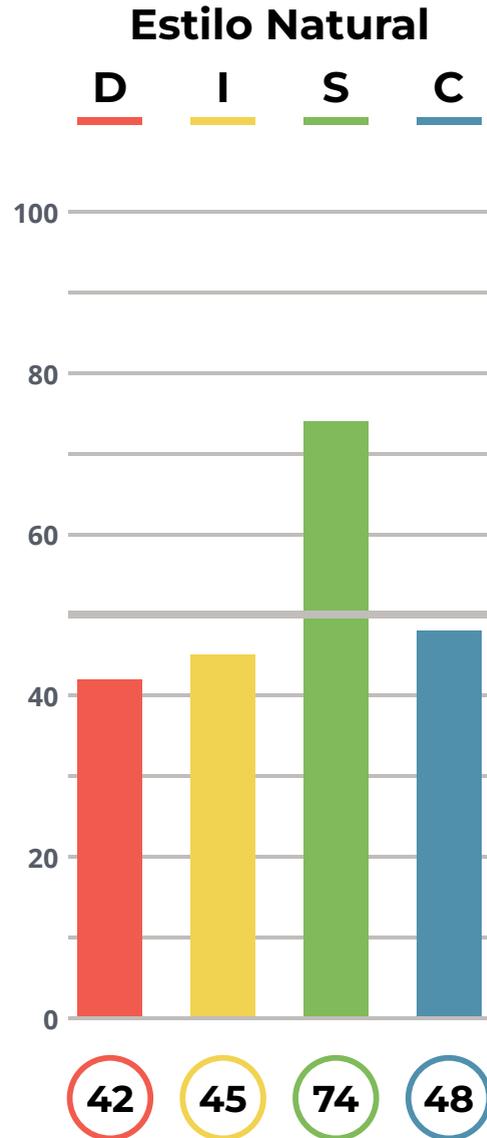


Gráfico II



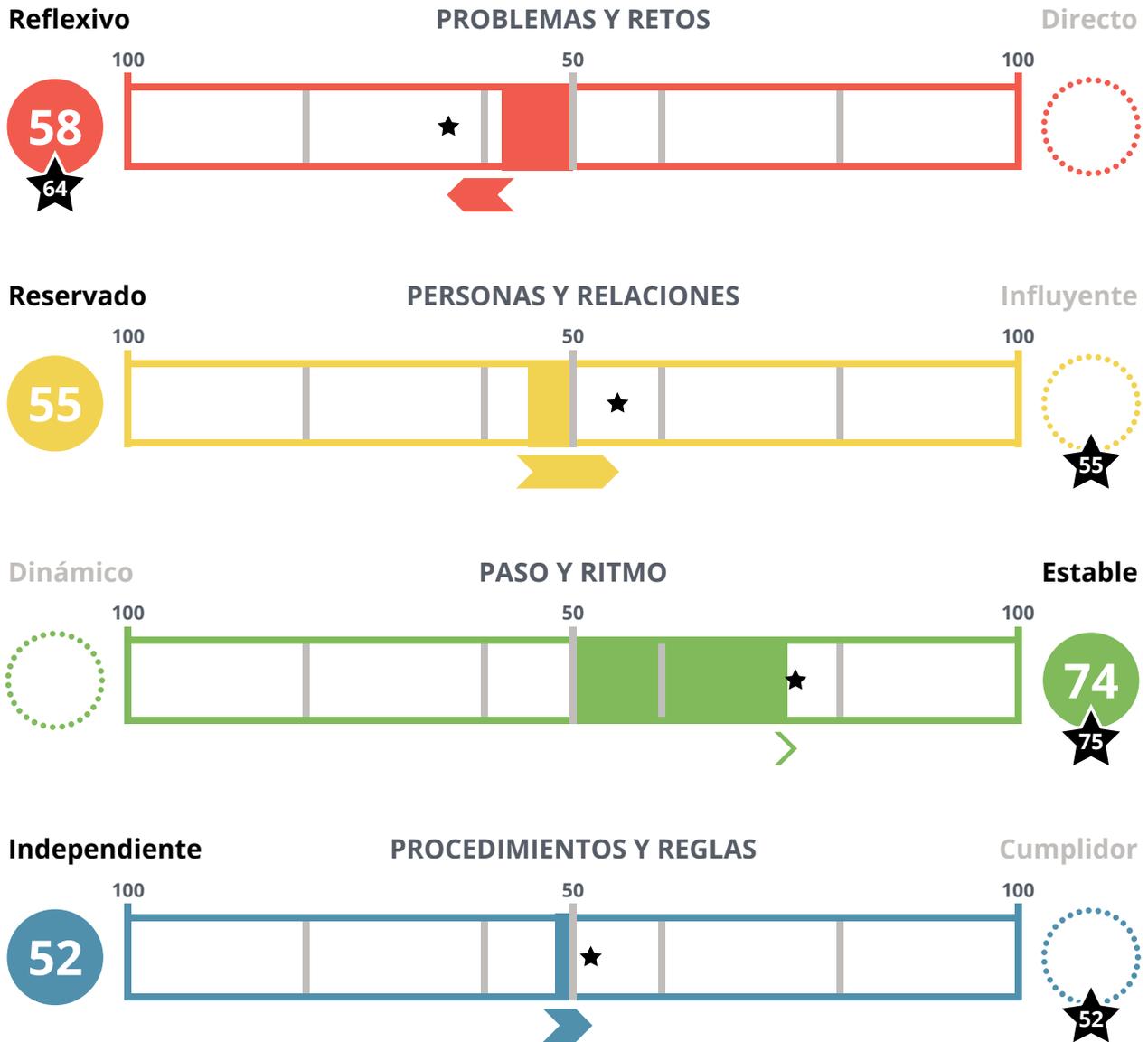
Norma española-españa 2021 R4
3/10/2022
T: 10:27

Luis Ejemplo

Gráfico Continuo Conductual



Todo el mundo tiene un nivel variable de los cuatro factores de comportamiento principales que crean su propio estilo personal. Cada lado de esos factores vive en un continuo y la combinación influye en el nivel de participación de las personas en diferentes situaciones. El siguiente gráfico es una representación visual que muestra donde se sitúa Luis dentro de cada continuo.



★ Posición adaptada
◀ Movimiento adaptado

Norma española-españa 2021 R4
3/10/2022
T: 10:27

Luis Ejemplo

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



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

- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Identificar el grado en el que está adaptando su comportamiento.

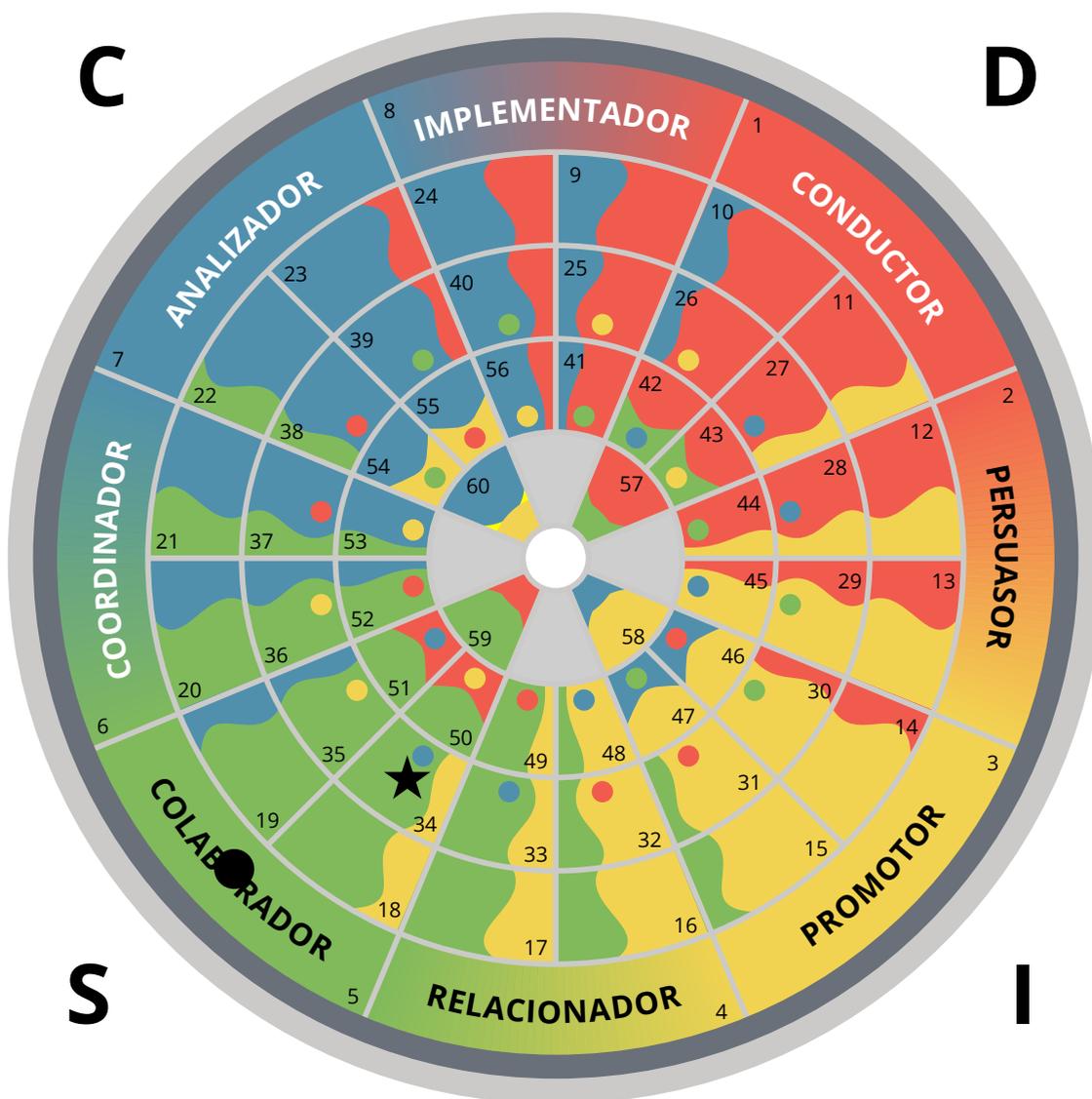
En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted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

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

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



Luis Ejemplo
 TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA
 3/10/2022



Adaptado: ★ (34) COLABORADOR RELACIONADOR (FLEXIBLE)
 Natural: ● (5) COLABORADOR

Norma española-españa 2021 R4

T: 10:27

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

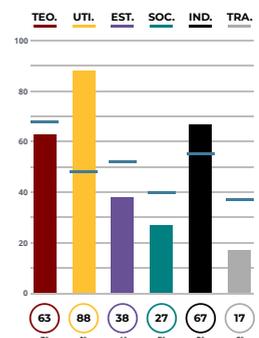
1°	UTILITARIO	Fuerte
2°	INDIVIDUALISTA	Fuerte
3°	TEÓRICO	Situacional
4°	ESTÉTICO	Situacional
5°	SOCIAL	Indiferente
6°	TRADICIONAL	Indiferente

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.

1. Una vez ha conseguido la seguridad económica está en disposición de trabajar en sus ideas o creencias.
2. Luis posee una larga lista de necesidades y trabajará duro para satisfacerlas.
3. Él puede emplear el dinero como tarjeta de presentación.
4. Él puede ser muy práctico.
5. Uno de los objetivos de Luis se centra en trabajar duro y mucho para adquirir las mejores cosas materiales.
6. La riqueza material le aporta la seguridad que Luis busca para sí mismo y/o para su familia.
7. Hará todo lo que sea necesario para garantizar su seguridad futura y asegurar que sus bienes estén protegidos.
8. Luis encara su futuro con confianza.
9. Conseguir un elevado nivel de ingresos y bienes materiales es una prioridad importante para Luis.
10. Él se motivará principalmente por los logros que consiga.
11. Luis está orientado hacia el futuro.
12. Él protegerá lo que posee para asegurarse el futuro desde un punto de vista de seguridad económica.
13. Luis intentará estructurar sus transacciones económicas.

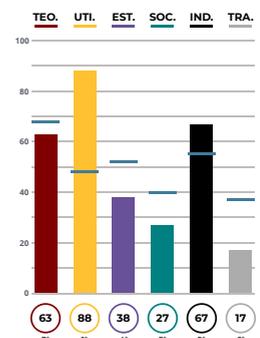


INDIVIDUALISTA



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.

1. Para Luis es importante estar en situaciones o posiciones que le den la oportunidad de controlar su destino y el de los demás. La estrategia de su equipo se centra en intentar diluir la influencia externa sobre el logro de sus objetivos.
2. Luis tiene la necesidad de autoafirmarse y ser reconocido por sus logros.
3. Luis asume la responsabilidad de sus acciones.
4. Si es necesario, Luis será asertivo con el fin de dar respuesta a sus necesidades.
5. Luis se siente a gusto con personas que son decididas y competitivas.
6. En sus relaciones con los demás, quiere mantener su propia individualidad e independencia.
7. Luis cree que "cuando las cosas se ponen difíciles no hay otro remedio que actuar con dureza".
8. Él quiere controlar su propio destino y mostrar su independencia.
9. Él cree que si algo no se logra en el primer intento hay que seguir intentándolo una y otra vez.

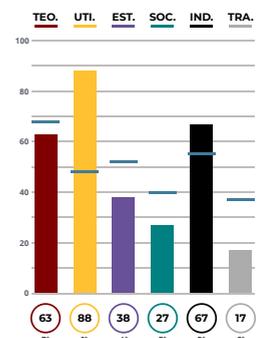


TEÓRICO



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.

1. Su satisfacción laboral aumentará si asume tareas o actividades que representen un desafío desde el punto de vista intelectual.
2. Luis posee el potencial para convertirse en experto en el área que haya elegido.
3. Luis buscará el conocimiento en aquellas situaciones en las que éste sea necesario para dar respuesta a sus propias necesidades.
4. En aquellas áreas o situaciones en las que Luis tiene especial interés, posee una buena capacidad para utilizar los conocimientos basados en la resolución de los problemas del presente.
5. Luis generalmente dispondrá de la información que respalda sus convicciones.
6. 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.
7. 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.

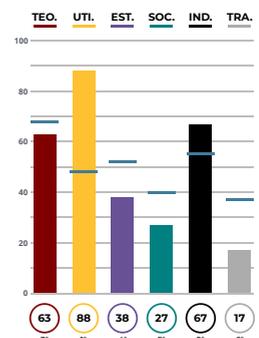


ESTÉTICO



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.

1. Luis buscará la belleza en todas las cosas, en función de sus propios intereses y motivaciones.
2. Puede que tenga algún área de gran interés en el que la belleza y la armonía son importantes. Por ejemplo, puede apreciar la belleza natural del campo y las montañas, pero puede no impresionarse demasiado frente a la obra de Picasso o Rembrandt.
3. Él puede cuidar mucho la relación con su cónyuge o miembros de su familia, pero no preocuparse demasiado por la profundidad de sus relaciones con otras personas.
4. Posee sus propios criterios a la hora de valorar y apreciar la belleza y armonía de las cosas o las situaciones, y no siempre presta atención a estos aspectos.

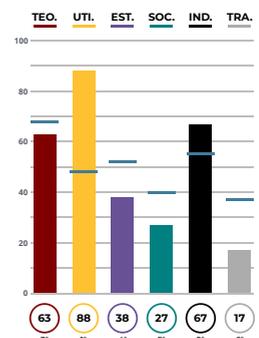


SOCIAL



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.

1. Él se mantendrá firme en sus decisiones y no se desviará aunque se den circunstancias poco afortunadas.
2. En general, él no permitirá que otros dirijan su vida o lo que hace, salvo que ello favorezca sus propios intereses.
3. Luis difícilmente ayudará a los demás si eso le puede perjudicar de algún modo.
4. Luis estará dispuesto a ayudar a los demás si estos trabajan tanto como les es posible para alcanzar sus objetivos.
5. Los intereses de Luis están dirigidos hacia la satisfacción de los motivadores que se han señalado como importantes en este informe.
6. Considera que el trabajo duro y la persistencia está al alcance de todo el mundo y, en consecuencia, cree que las cosas deben ganarse, en vez de recibirlas sin esfuerzo.

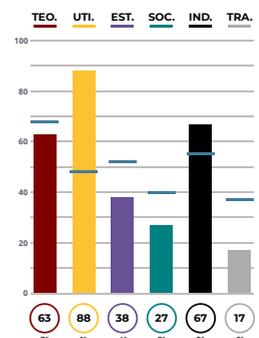


TRADICIONAL



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.

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



EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT



La información que se presenta en esta página resalta aquellas áreas en las que se podría presentar algún problema. Se toma en cuenta cuál de los seis factores de motivación no son importantes para usted. La información le mostrará cómo manejar situaciones en las que existe una discusión relacionada con su último factor de motivación.

Consejos para comunicarse con un "Tradicional alto" siendo un Utilitario.

Tenga en cuenta las siguientes preguntas cuando lea los consejos que se le ofrecen:

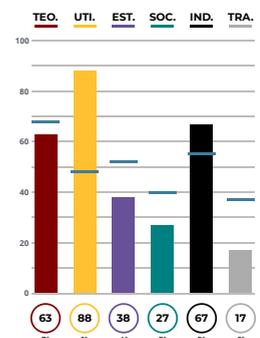
1. ¿De qué manera puede colaborar un Tradicional alto a la fuerza laboral hoy en día?
2. ¿Cómo pueden contribuir los Tradicionales tanto al mundo en general como a su vida profesional y personal?

Una persona con un fuerte motivador Tradicional busca un sistema de vida y quiere que los demás lo sigan por elección propia.

- Busque que el Tradicional se exprese de tal manera que los demás quieran asumir también los principios de la organización siempre y cuando tanto el resultado como los principios estén garantizados.
- Si los principios no van de acuerdo con los resultados que está buscando la organización, ofrezca una serie de datos e información consolidada sobre cómo se podrían hacer los ajustes necesarios al respecto.

Una vez que el Tradicional haya establecido algún tipo de criterio, raramente cambiará su manera de pensar incluso si la lógica indica que está equivocado o equivocada.

- Busque el valor que el miembro Tradicional posee y con el puede aportar al sistema de creencias de la organización. ¿De qué manera se puede aprovechar esto para obtener mejores resultados y alcanzar los objetivos del negocio?
- Es importante entender el ánimo que tiene un Tradicional para determinar si vale la pena intentar cambiar su forma de pensar. Cuando trate únicamente desde un punto de vista emocional, será necesario descubrir los puntos de vista en común que puedan tener para mantener una relación positiva.



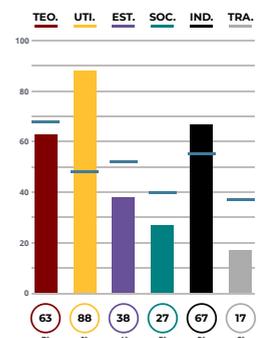


A veces un Tradicional puede ser demasiado inflexible al momento de evaluar a los demás de acuerdo a los estándares de la organización.

- Los estándares se basan en el nivel de retorno que tendrá la organización. Sin embargo, el Tradicional verá el sistema en sí como un patrón de estándares. Haga las preguntas adecuadas para saber cómo se puede lograr tanto el objetivo fijado como cumplir con los estándares establecidos.
- Las personas frecuentemente se sentirán juzgadas por un Tradicional. ¿Cómo se puede utilizar el beneficio generado para que este tipo de juicios no se apliquen directamente a las personas sino únicamente a los resultados?

Para un Tradicional, el seguir procedimientos probados es más importante que las salidas fáciles.

- El camino probado no siempre será que dará el mejor resultado. Haga las preguntas adecuadas para saber qué es lo que se tiene que hacer para obtener los mejores resultados. Convenza a un Tradicional de que obtener los mejores resultados ayudará a preservar los principios de la organización.
- En ocasiones, el camino más rápido funcionará y conseguirá el mejor resultado. Explique por qué se hizo esta elección y comente cómo también se pueden obtener buenos resultados con la salida rápida.



MOTIVADORES - MEDIDAS Y COMPARACIONES

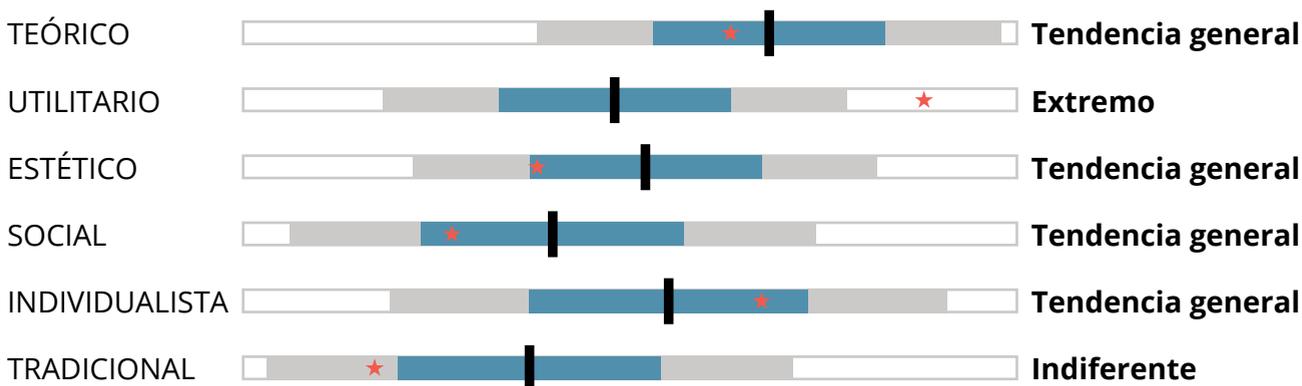


Durante años habrá escuchado afirmaciones como "cada cual a su ritmo", "a cada uno lo suyo" o "la gente hace las cosas por sus propias razones, no por las tuyas". Cuando está rodeado de gente con la que comparte motivadores similares siente que encaja en el grupo y se encuentra lleno de emoción. Sin 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 española-español



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

Tendencia general - una desviación estándar de la media

Apasionado - dos desviaciones estándar por encima de la media

Indiferente - dos desviaciones estándar por debajo de la media

Extremo - tres desviaciones estándar de la media

MOTIVADORES - MEDIDAS Y COMPARACIONES



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

- Dado que usted lucha por conseguir la eficiencia y la practicidad en todas las áreas de su vida y busca un beneficio en todas sus inversiones de tiempo, conocimiento y recursos, los demás pueden pensar que usted siempre está especulando y tratando de obtener ventajas personales. Puede que los demás piensen que usted debería dar sin esperar nada a cambio.

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

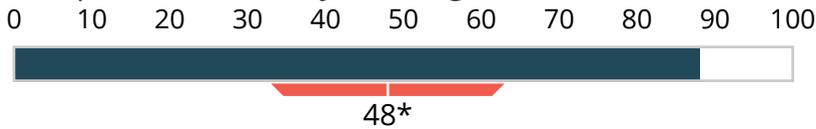
- Ni entiende, ni le gusta que los demás intenten imponerle su forma de vida. Por otro lado, su necesidad y habilidad para probar cosas nuevas puede molestar y frustrar a los demás, por lo que se empeñarán en hacer que usted adopte su sistema.

JERARQUÍA DE MOTIVADORES

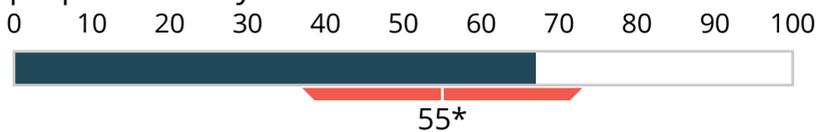


Su motivación para triunfar en todo lo que haga, viene determinada por sus motivadores internos. Se sentirá triunfador y lleno de energía en el trabajo cuando su puesto sea acorde con sus motivadores personales. A continuación aparecen detallados del más alto al más bajo.

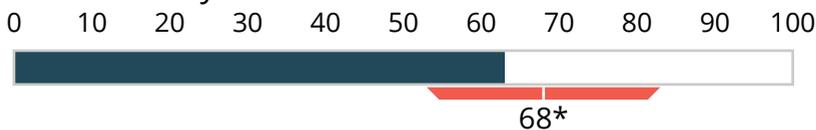
1. UTILITARIO - Recompensa a quienes valoran sus logros y resultados prácticos, recompensándoles el tiempo, los recursos y la energía dedicadas.



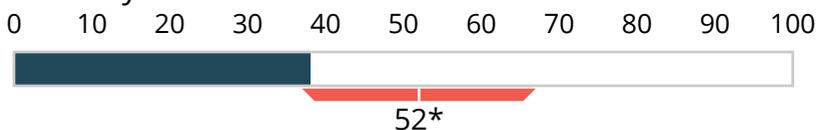
2. INDIVIDUALISTA - Recompensa a quienes valoran el reconocimiento personal, la libertad y el control de su propio destino y el de los demás.



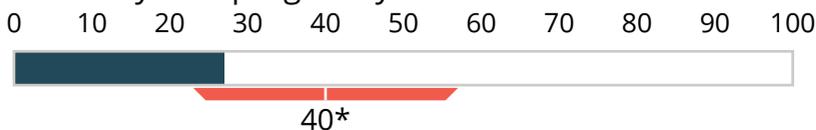
3. TEÓRICO - Recompensa a quienes dan al conocimiento un valor en sí mismo y continúan formándose y creciendo intelectualmente.



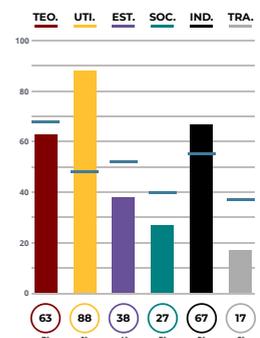
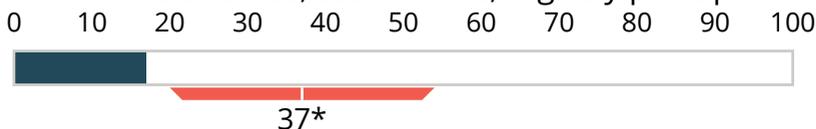
4. ESTÉTICO - Recompensa a quienes valoran el equilibrio en sus vidas, la auto-expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



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



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

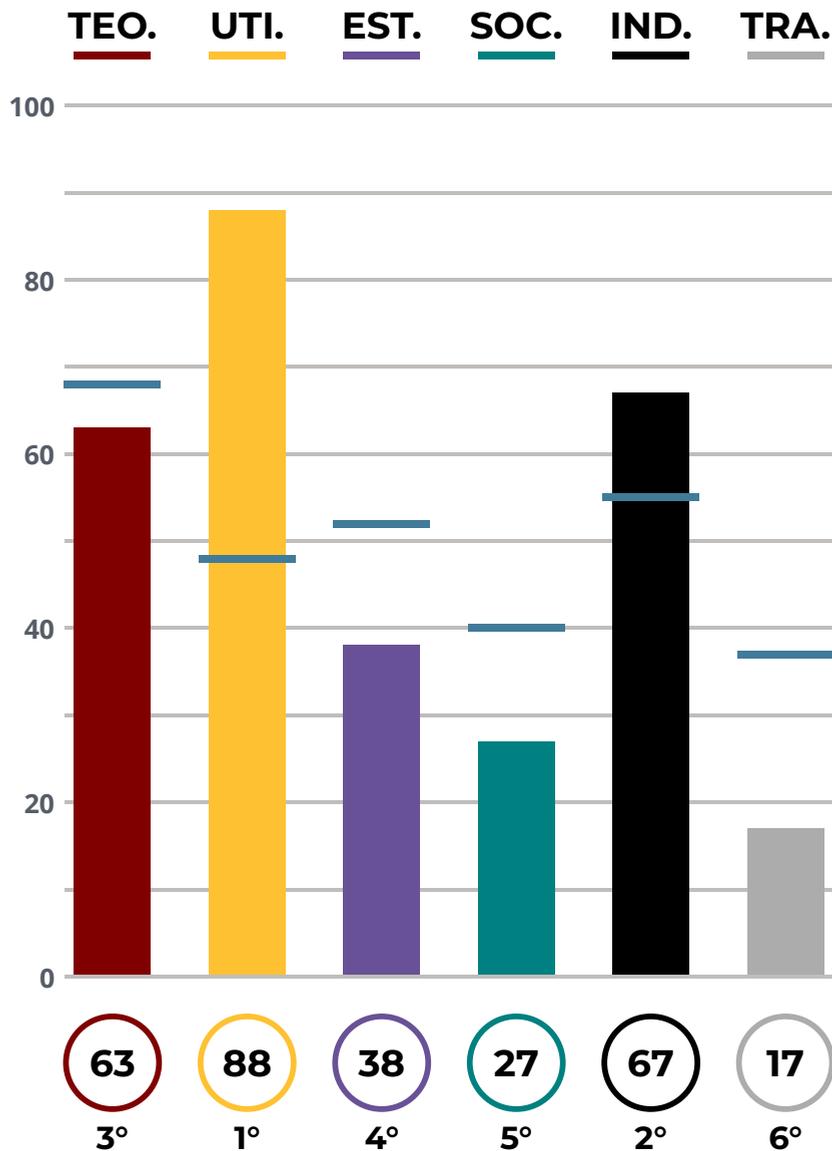


* El 68% de la población cae en la zona sombreada.

GRÁFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®



El Gráfico de Motivadores es una representación visual de lo que motiva a Luis y el nivel de intensidad de cada categoría. Estas categorías incluyen: Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista y Tradicional.



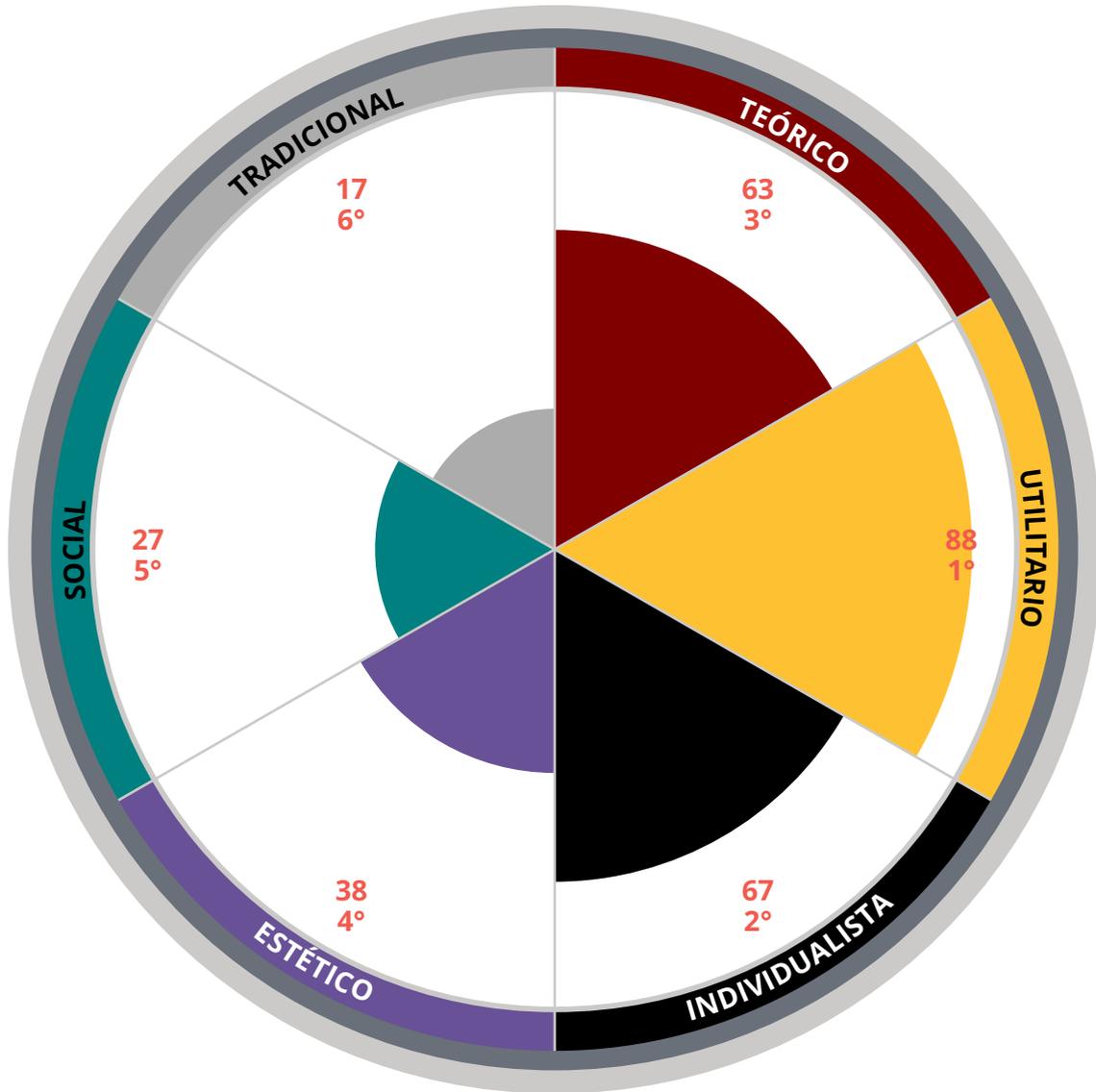
media
Norma española-españa 2021
3/10/2022
T: 6:56

Luis Ejemplo

RUEDA DE MOTIVADORES™



3/10/2022



T: 6:56

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 Luis 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.

1. Toma un enfoque metódico para introducir cambios que aumenten la rentabilidad de la inversión.
2. Apoya al líder y a las causas.
3. Bueno en la venta de productos de confianza y de servicios de calidad con la gente que conoce.
4. Siempre quiere colaborar con su aportación para mantener la eficiencia y constancia del equipo.
5. Quiere controlar su destino pero sin forzar las situaciones.
6. Tomará una postura estable si se cuestiona su puesto o estatus.
7. Sigue metódicamente las estrategias para conseguir los objetivos.
8. La mano derecha de un líder preocupado por los objetivos.

CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN



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

1. Apuesta todo a un solo resultado.
2. Podría perder oportunidades por no actuar con rapidez.
3. Vé el cambio sin garantía como una pérdida de recursos.
4. Puede pasar por alto la oportunidad de ser más eficiente por miedo al cambio.
5. Tiene sus propias opiniones pero no siempre las comparte.
6. Puede aparentar ser obstinado y reacio al cambio.
7. El miedo al cambio le impide avanzar.
8. Escucha a los demás pero actúa en su propio beneficio.

ENTORNO IDEAL



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

1. Pocos conflictos entre las personas.
2. Un entorno estable y predecible.
3. Tiempo suficiente para confirmar la rentabilidad antes de introducir algún cambio.
4. Recompensa del trabajo metódico y constante con el fin de obtener buenos resultados.
5. Desde fuera, el trabajo se considera parte de la rentabilidad de la inversión.
6. Reconocer y recompensar la coherencia, la firmeza y ser metódico en el puesto de trabajo.
7. Foro para desafiar el cambio por el cambio.
8. Un foro para incrementar la lealtad y establecer relaciones a largo plazo para la mejora de la empresa.

CLAVES PARA MOTIVAR



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

Luis quiere:

1. Razones lógicas para llevar a cabo un cambio.
2. Garantía de que la idea ya ha sido probada y ha funcionado para otros.
3. Un entorno que le ofrezca seguridad y resguardo.
4. La lealtad y el compromiso de ser valorado como un retorno de la inversión para su empresa.
5. La comprensión por parte del equipo directivo de que las recompensas se muestran en diferentes formas y tamaños, y requieren su propio ritmo.
6. Oportunidad de celebrar sus propios logros.
7. Un gerente que valore su capacidad de ser firme con su propio enfoque a la hora de hacer negocios.
8. El reconocimiento personal de lealtad y servicio.
9. Un control constante y metódico para mantener el método de empresa.

CLAVES PARA DIRIGIR



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

Luis necesita:

1. Un programa que incentive la creatividad y la autoestima.
2. Encontrar métodos de trabajo más sencillos sin que afecten la calidad.
3. Ser presentado a los empleados nuevos.
4. Apoyo a la hora de defender una visión realista de los resultados.
5. Ser parte del equipo que investigue las futuras inversiones de la empresa.
6. Apoyo para hablar claro cuando los buenos resultados se pueden ver comprometidos.
7. Un superior que comprenda su necesidad de ser considerado un trabajador eficiente que finaliza todas las tareas.
8. Ayuda para entender la necesidad de cambio de manera que pueda controlar el proceso de adaptación a dicho cambio.
9. Que apoyen su capacidad para adoptar una postura correcta acerca de cuestiones referentes a la lealtad.

INTRODUCCIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL



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

Los estudios demuestran que los grandes líderes y los trabajadores más productivos han desarrollado correctamente sus habilidades de inteligencia emocional. Esto les posibilita trabajar bien en un entorno con una gran variedad de personas y adaptarse adecuadamente a las diferentes necesidades del mundo laboral. De hecho, la inteligencia emocional del individuo (EQ) puede predecir más fiablemente el éxito en su desempeño que la propia inteligencia.

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

INTRODUCCIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL



Este informe evalúa las cinco áreas de la inteligencia emocional:

Inteligencia Emocional Intrapersonal

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

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

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

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

Inteligencia Emocional Interpersonal

Hace referencia a su relación con los demás.

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

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

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

CARACTERÍSTICAS GENERALES



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

Luis puede tener demasiado en cuenta las opiniones de los demás acerca de su trabajo o de su forma de ser. Él puede tener dificultades a la hora de completar una autoevaluación de rendimiento. Él es probable que sufra estrés porque no reconoce cuando es necesario un respiro. Él puede tener dificultades para anticipar sus propias reacciones emocionales a los acontecimientos. A Luis le es difícil priorizar tareas. Él puede tener falta de autoestima, lo que le hace más difícil expresar sus verdaderas emociones.

Luis generalmente no permite que una crítica o feedback negativo afecte sus relaciones de trabajo. Cuando surge un conflicto, es capaz de controlar sus emociones y resolverlo de forma efectiva en la mayoría de los casos. No sobre actúa ante situaciones de estrés bajo, y generalmente es capaz de controlar sus emociones en situaciones de estrés más significativo. Él generalmente es capaz de gestionar sus emociones cuando lidia con conflictos. Luis es capaz de calmar a otras personas cuando están experimentando un estrés significativo. Cuando se siente estresado es capaz de controlar sus emociones para no afectar a los demás.

Luis generalmente luchará por el éxito, y rara vez se conformará con lo suficiente. Las otras personas le ven como automotivado. Él tiende a desafiar a otros cuando se conforman con resultados mediocres. Tiende a ver los retos más como oportunidades que como obstáculos. Luis tiende a perseguir sus objetivos con entusiasmo y energía. Generalmente no permite que las objeciones o los obstáculos se interpongan para conseguir sus metas.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Luis puede tener dificultades para interpretar la respuesta emocional de otras personas. Algunas veces, y de manera no intencional, ofende a sus compañeros de trabajo, amigos o conocidos. A veces puede ser visto como despreocupado o poco solidario. Puede tener problemas con la escucha activa. Puede entorpecer las sesiones grupales de lluvia de ideas o las reuniones de equipo porque puede tener dificultades para crear un ambiente emocionalmente seguro. Cuando tiene una opinión fuerte sobre algo, puede tener problemas considerando el punto de vista de otros en esa materia.

Luis puede considerar el trabajo basado en tareas más importante que el trabajo que requiere de él para construir relaciones. Puede tener dificultades para desarrollar relaciones. Es posible que no distinga las diferencias entre las personas y por lo tanto, tendrá que lidiar con ellas para conseguir resultados. Puede necesitar una red de soporte adicional en momentos de estrés. Cuando se impacienta por cumplir con los tiempos, los demás pueden percibirle como descuidado. Puede sentir incomodidad o insatisfacción cuando tiene que confiar en la experiencia de los demás.

RESULTADOS DEL INFORME DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (EQ)



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

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

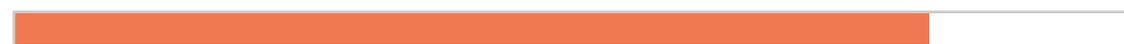


60

77*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82

71*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



83

77*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

73*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



58

72*

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

Norma 2019

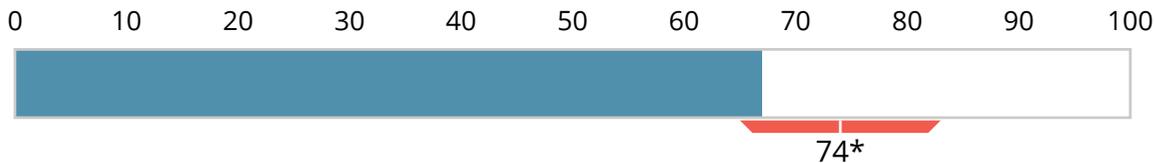
T: 9:59

RESULTADOS DE TU COCIENTE EMOCIONAL

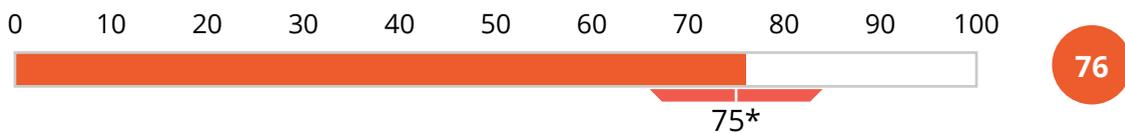


La suma de las sub-escalas Autorregulación, Autoconciencia y Motivación representan su Cociente Emocional Intrapersonal. La suma de las sub-escalas Conciencia Social y Regulación Social representan su Cociente Emocional Interpersonal. Su nivel total de Cociente Emocional es calculado con el promedio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

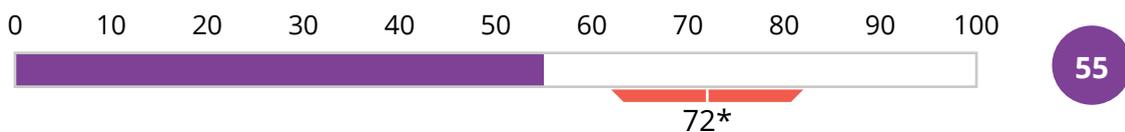
Cociente Emocional Total - Tu nivel total de Inteligencia Emocional, promediando tus puntuaciones Intrapersonal e Interpersonal.



Intrapersonal - La habilidad de comprenderte y tener un concepto exacto de sí mismo para actuar de forma efectiva en la vida.



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



Autoconciencia

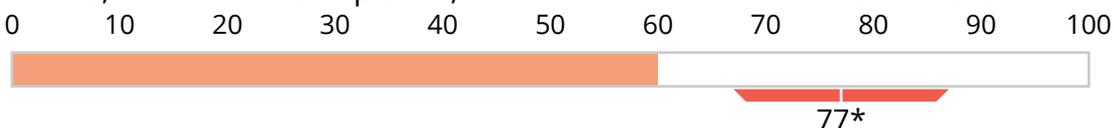


De acuerdo a su puntuación, le puede resultar difícil identificar y expresar sus emociones, lo que puede tener impacto en sus decisiones. Debido a su nivel de Autoconciencia es posible que no tenga una concepción realista de si mismo.

Lo que puede hacer:

1. Practicar la auto-reflexión. ¿Puede identificar y reconocer su estado emocional?. Revisar su claridad emocional. ¿Cuál es su estado emocional actual?
2. Para mejorar su toma de decisiones, identificar las tendencias de su comportamiento y reconocer qué es lo que provoca sus reacciones.
3. Reflexionar sobre cómo influyen sus emociones en su comportamiento.
4. Identificar cómo los comportamientos negativos o hirientes activan o desencadenan sus emociones.
5. Para mejorar su capacidad de auto-evaluación, consultar a algún miembro de tu familia, amigo o profesional experimentado para que describa sus fortalezas y debilidades.
6. Hacer una lista de sus fortalezas y de sus áreas de mejora. Revisarla diariamente.
7. Tomar nota de sus pensamientos y emociones y compartirlos con un amigo cercano o familiar.
8. Crear un plan de acción para desarrollar sus áreas de mejora.
9. Establecer metas para desarrollar su Autoconciencia y revisarlas por lo menos dos veces al mes. (Asegurarse de que sus metas y el plan de acción sean específicos, medibles, realizables, realistas y programables)
10. Registrar frecuentemente en su diario o agenda, sus reacciones emocionales a las situaciones que se presentan durante el día; le ayudará a elevar tu conciencia emocional.

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



Autorregulación

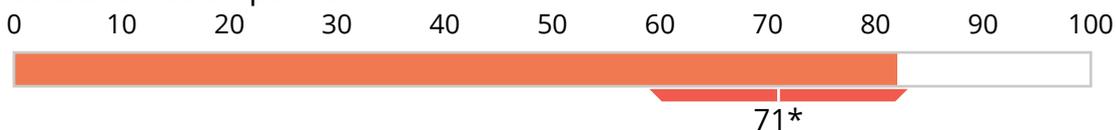


De acuerdo a su puntuación, ha desarrollado un buen nivel de Autorregulación. Regula las emociones negativas y le permite experimentar emociones positivas. Por lo general, trabaja bien bajo presión.

Lo que puede hacer:

1. Cuando experimente emociones negativas, recordar: abstraerse y analizar la situación para definir los detonantes de sus reacciones y su comportamiento.
2. No perder las oportunidades de practicar la Autorregulación con personas cercanas. Preguntarles de qué manera le puede ayudar a identificar como podría mejorar.
3. Recordar que debe continuar trabajando su Autorregulación, primero escuchando, haciendo una pausa y luego respondiendo, especialmente cuando sienta emociones fuertes o intensas.
4. Conversar con su familia, amigos o profesional experimentado, sobre las diferentes formas de enfrentar o gestionar el cambio y el estrés.
5. Enfocarse en lo que le genere paz y emociones positivas para cambiar el tono de las gafas rojas por las que está viendo la situación, a unas transparentes o un punto intermedio.
6. Llevar un registro de sus habilidades de Autorregulación y reflexionar sobre ellas con regularidad.
7. Hacer ejercicio con regularidad para incrementar su habilidad con la finalidad de gestionar las emociones y para relajarse en cuerpo y mente.
8. En momentos emocionalmente difíciles recordar preguntarse: "¿Qué es lo peor que podría pasar?", de manera que evalúe la realidad de la situación.
9. Apartar un tiempo para relajarse y para demostrar sus emociones.
10. Existe una gran conexión mente-cuerpo. Mejorar esta conexión a través de la meditación, reflexión o yoga, le permitirá aprender a autorregular sus emociones.
11. Teniendo en cuenta tu estilo de comportamiento, pensar en diferentes maneras de expresar sus emociones de manera más auténtica.

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



82

Motivación

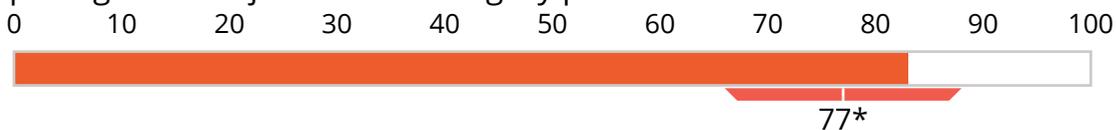


De acuerdo a su puntuación, su nivel de Motivación le permitirá manejar sus metas adecuadamente y tenderá a buscar nuevos retos.

Lo que puede hacer:

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

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



83

77*

Conciencia Social



De acuerdo a su puntuación, le puede resultar difícil entender las reacciones emocionales de las personas frente a determinadas acciones o comunicaciones.

Lo que puede hacer:

1. Tratar de entender el estado emocional de los demás antes de expresar su punto de vista.
2. Observar el lenguaje corporal de las personas para evaluar sus emociones positivas y negativas.
3. Antes de responder a sus familiares, compañeros de trabajo o amigos, tratar de ver las cosas desde otros puntos de vista.
4. Desarrollar hábitos interpersonales sólidos como: escuchar hasta que las personas hayan terminado de expresarse antes de preguntar o de emitir opiniones apresuradas.
5. Observar el lenguaje corporal y los mensajes que transmiten.
6. Evaluar cómo se sienten los demás como consecuencia de sus acciones o expresiones. No sólo por lo que dice, sino por cómo lo dice.
7. Desarrollar esta habilidad puede hacer que entienda mejor a las personas y por lo tanto puede mejorar la interacción con los demás.
8. Ser auténtico al expresar gratitud a los demás.
9. Ofrecer ayuda a los demás, asegurarse de entender qué es lo que están tratando de conseguir en lugar de centrarse en sus propios objetivos.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



73*

52

Regulación Social

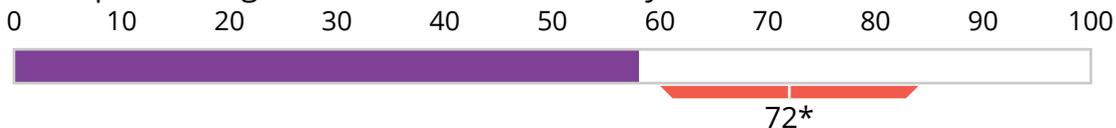


Basado en los resultados de su nivel de Regulación Social, las interacciones con carga emotiva le pueden resultar incómodas y desafiantes.

Lo que puede hacer:

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

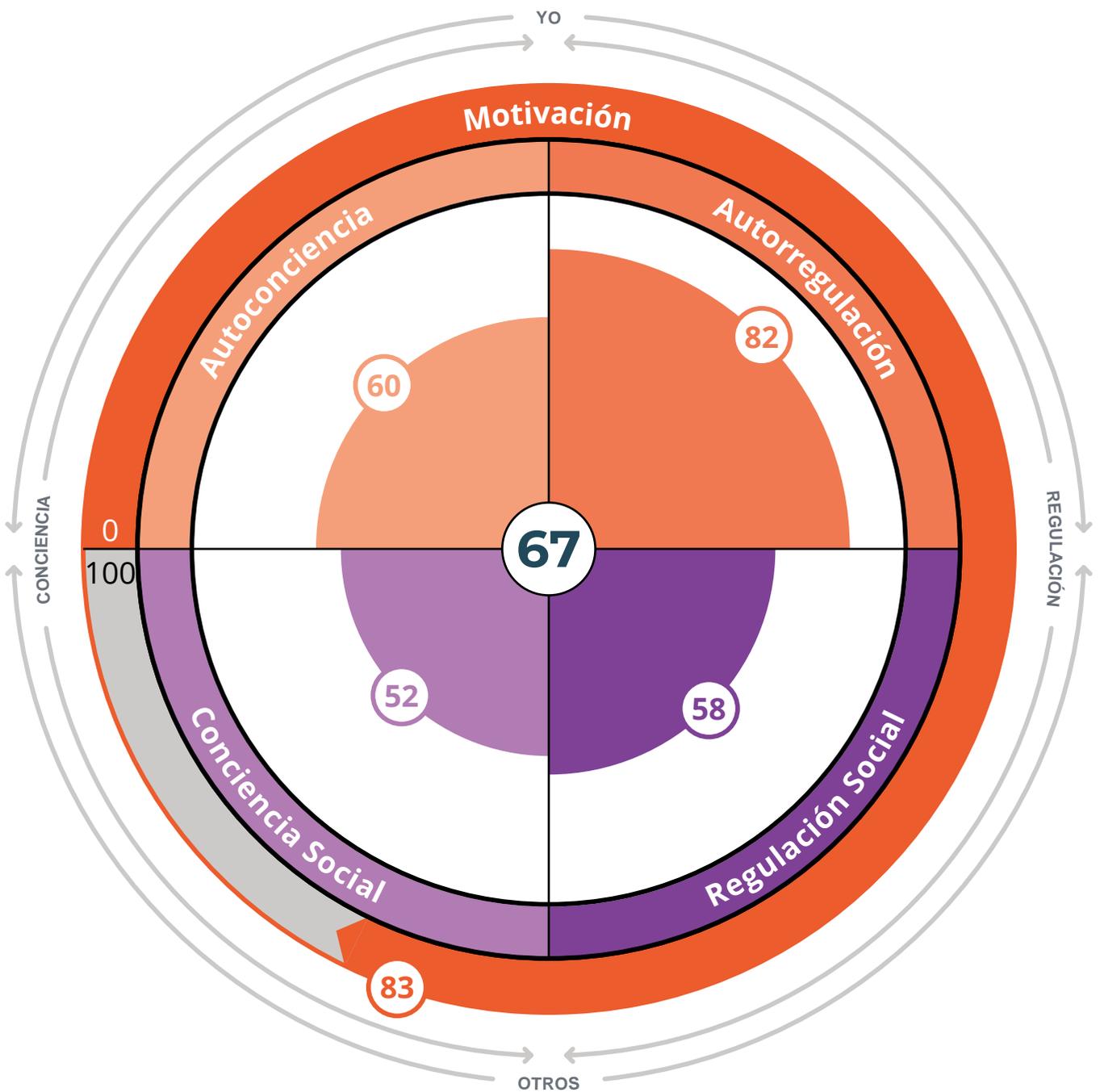
Regulación Social - Es la capacidad para influir en el estado emocional de otras personas gestionando las relaciones y creando vínculos.



RUEDA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



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



INTRODUCCIÓN



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Optimizar la efectividad de un estilo de comportamiento puede ser muy difícil sobre todo en el lugar de trabajo, especialmente en situaciones donde ya existen "protocolos" de comportamiento definidos. Es frecuente que en un equipo existan varias personas con el mismo estilo conductual, pero que al enfrentarse a una misma situación, actúan de forma diferente.

Durante años, TTI ha analizado el mundo laboral. Comenzando por describir el "cómo" y el "porqué" hace una persona algo. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que aunque dos personas tengan el mismo estilo de comportamiento, y estén guiados bajo los mismos motivadores, pueden responder de manera diferente ante una misma situación, cuando ésta tiene una carga emocional.

¿Por qué sucede esto? Con frecuencia, la respuesta se encuentra en la Inteligencia Emocional (EQ) de la persona. Conocer la relación que existe entre el Cociente Emocional y otros factores como el comportamiento y los motivadores, puede ayudar para fundamentar un plan de desarrollo laboral y personal.



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

Luis tiene un nivel de Autoconciencia bajo. No tiende a reconocer los cambios tanto físicos como mentales que está experimentando. Esto, aunado a su estilo de comportamiento "S", puede hacer que no se dé cuenta siempre de la manera en la que habla o se dirige a los demás. Los "S" elevados tienden a ser metódicos, sinceros y dispuestos a satisfacer las necesidades de los demás. Si además se encuentra ante una situación que lo impacte fuertemente en un nivel emocional, puede llegar a no darse cuenta del nivel de intensidad al que puede llegar.

Luis tiene un alto nivel de Autorregulación. Él es capaz de gestionar las respuestas y reacciones a los eventos cargados emocionalmente. Tener un estilo de comportamiento de alta "S" indica que Luis será poco expresivo, posesivo con la información y querrá evitar el conflicto. De igual manera, con una alta Autorregulación, las características típicas de su comportamiento serán atenuadas de tal manera que minimizan el desgaste eventual que una alta "S" suele tener: "suficiente es suficiente". Mediante la utilización de su estabilidad y su capacidad de manejar las reacciones, Luis será capaz de contribuir más eficazmente a los esfuerzos del equipo y adaptarse a los cambios del entorno. Tenga cuidado en los casos en que el tema en cuestión está directamente relacionada con su motivador Utilitario y Individualista principalmente. Su capacidad de utilizar sus habilidades de Autorregulación pueden verse obstaculizadas cuando perciba una amenaza a sus motivadores.

Luis tiene un nivel de Motivación alto. Tiene motivación y pasión por lo que hace, esto puede deberse a que sus motivadores Utilitario y Individualista se están viendo beneficiados, además de que tenderá a perseguir sus metas con energía y persistencia. Esta motivación es un motor interno que mueve a la persona sin que ésta tenga la necesidad de buscar algún tipo de motivación externo. Su alta puntuación en Motivación disminuirá la necesidad de que sus pasiones sean 100% satisfechas en el trabajo, siempre y cuando estos motivadores no se clasifiquen como apasionados o extremos. Sin embargo, para motivarlo a dar más en su desempeño es importante considerar tanto su motivador Utilitario como su motivador Individualista, de este modo se le animará a dar ese "un poco más" en su trabajo.



Luis tiene un nivel bajo de Conciencia Social. Podría no ser capaz de percibir las reacciones con las que los demás pueden recibir cierto tipo de información. Si es capaz cuidar la manera en que se comunica, podría incrementar su habilidad para ver las cosas desde la perspectiva de alguien más. Luis ve la realidad a través de un motivador Utilitario, aunque los demás no compartan esta visión. Desarrollar la capacidad de ver más allá de lo que uno tiende a considerar, es la para ayudar a los líderes de las organizaciones a crear una empresa estable, que es lo que su estilo de comportamiento "S" requiere.

Luis tiene un nivel bajo en Regulación Social. Podría tener dificultades para crear y mantener las relaciones interpersonales. Tiene la habilidad para desarrollarlas sólo con personas que compartan motivadores similares a los suyos, pues ven la realidad desde su misma perspectiva. Su motivador Utilitario así como su motivador Individualista son sus principales áreas de interés, y hará todo lo posible por mantener las relaciones interpersonales que favorezcan estas áreas. En términos de comportamiento, prefiere un estilo de comunicación armonioso y sincero. Tomando en cuenta el nivel de desarrollo de su Regulación, podría tener dificultades para adaptar su conducta hacia los demás. Tendrá mayor éxito en esta adaptación con las relaciones que conducen a la satisfacción de sus Motivadores principales.

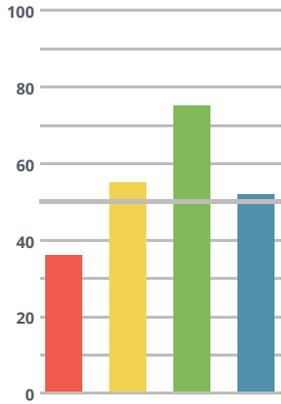
Gráfica Triple



Gráfico I

Estilo DISC Adaptado

D **I** **S** **C**



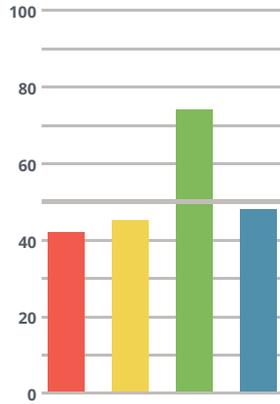
36 55 75 52

T: 10:27

Gráfico II

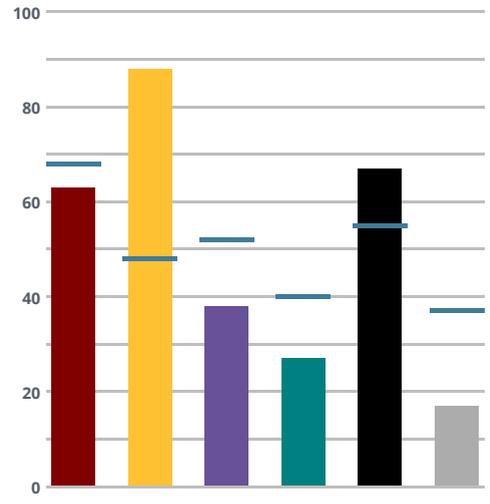
Estilo DISC Natural

D **I** **S** **C**



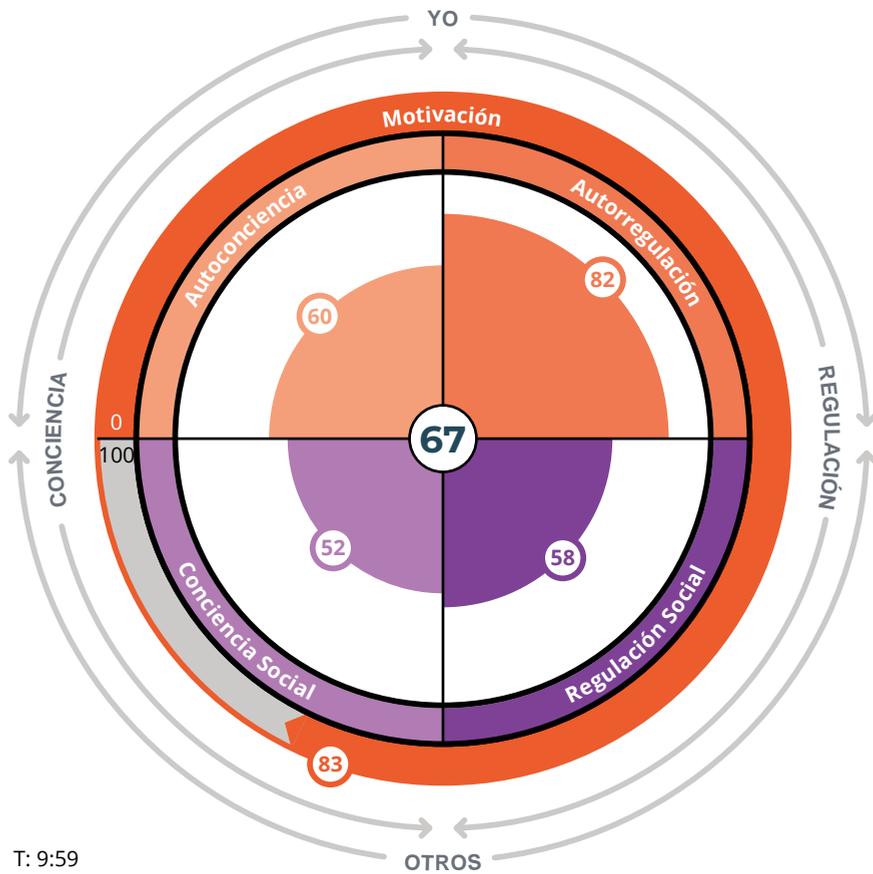
42 45 74 48

TEO. **UTI.** **EST.** **SOC.** **IND.** **TRA.**



63 88 38 27 67 17

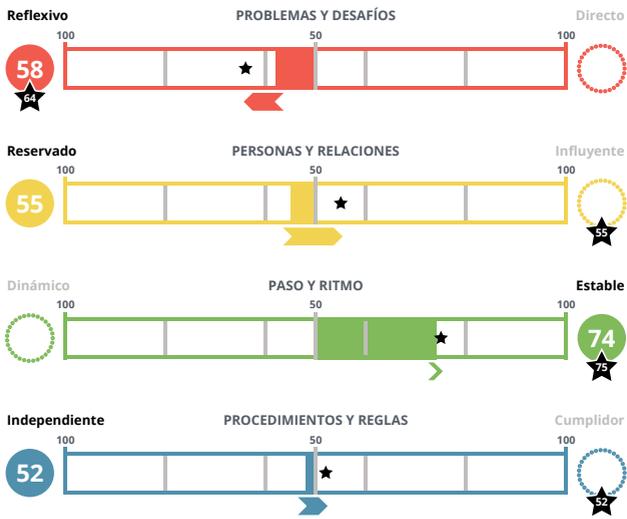
T: 6:56



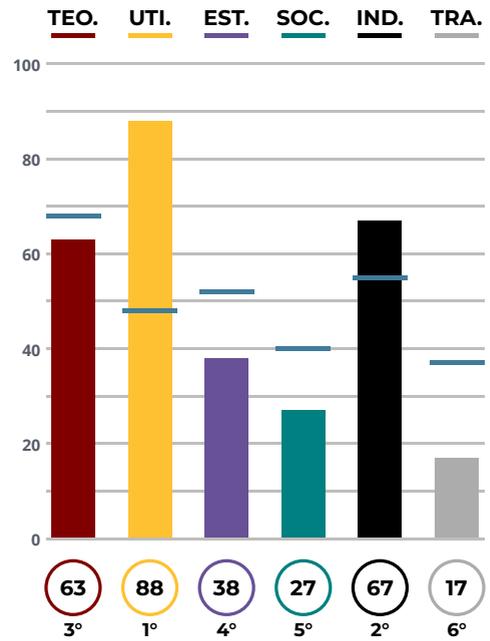
3/10/2022

Luis Ejemplo

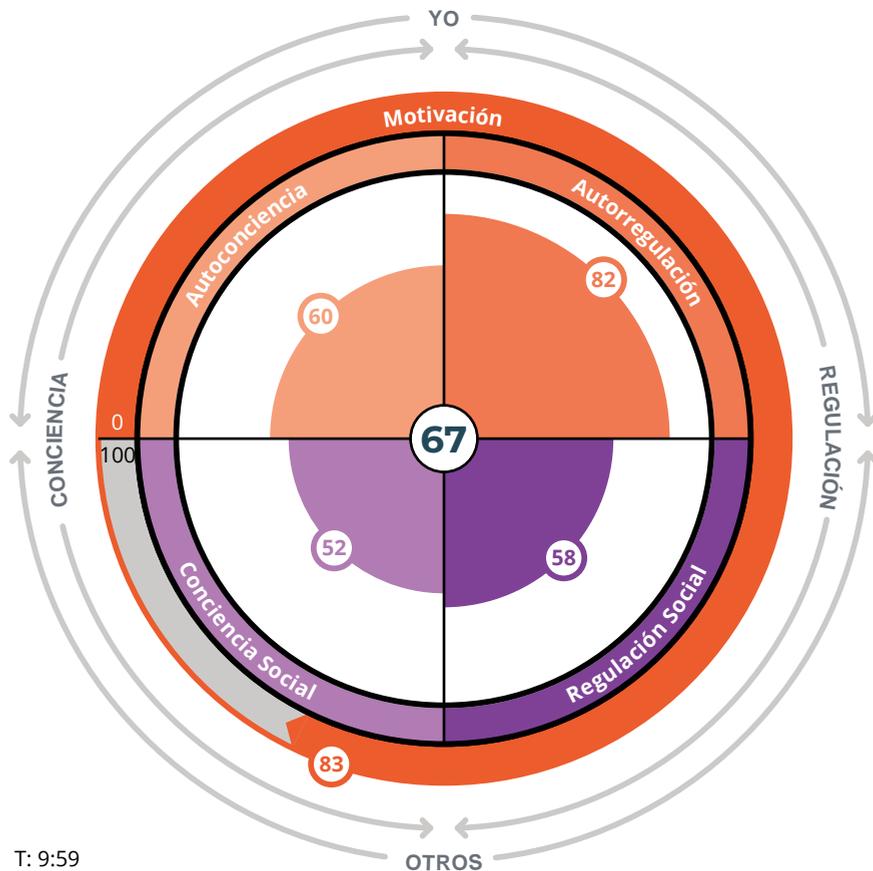
Gráfica Triple



T: 10:27



T: 6:56



T: 9:59

3/10/2022

Luis Ejemplo