



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights®

## Ejecutiva

**Martha Dohe**

Informe Muestra

TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA

24/12/2024

TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es



TTI SUCCESS INSIGHTS®  
ESPAÑA



Introducción - <i>Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®</i> .....	4
Introducción - <i>Comportamientos</i> .....	5
Características Generales .....	6
Valor que Aporta - <i>A la Organización</i> .....	8
Lista de Puntos para Revisar - <i>en la Comunicación</i> .....	9
Lista de Puntos para Revisar - <i>Continuación</i> .....	10
Consejos de Comunicación .....	11
Percepciones - <i>"Vete como te ven los demás"</i> .....	12
La Ausencia de un Factor de Comportamiento .....	13
Descriptorios .....	14
Estilo Natural y Adaptado .....	15
Estilo Adaptado .....	17
Distractores .....	18
Áreas de Mejora .....	21
Jerarquía Conductual .....	22
Gráficas Style Insights® .....	25
Continuum Conductual .....	26
La Rueda de Success Insights® .....	27
Entendiendo tus Fuerzas Impulsoras .....	29
Características Generales .....	30
Fortalezas y Limitaciones .....	32
Factores Revitalizadores y Estresantes .....	33
Fuerzas Impulsoras Primarias .....	34
Fuerzas Impulsoras Situacionales .....	35
Fuerzas Impulsoras Indiferentes .....	36
Áreas de Conciencia .....	37
Continuum Motivacional .....	38
Rueda de las Fuerzas Impulsoras .....	39
Rueda de los Descriptorios .....	40
Introducción - <i>Integración de los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras</i> .....	41
Posibles Fortalezas: Comportamiento y Motivadores .....	42
Conflicto Potencial: Comportamiento y Motivadores .....	43
Ambiente Ideal .....	44
Claves para Motivar .....	45

# Índice

## Continuación



Claves para Dirigir .....	46
Plan de Acción .....	47
Gráficas Continuum de DISC y de Fuerzas Impulsoras .....	48
Gráficos de Comportamientos y Fuerzas Impulsoras .....	49

# Introducción



## Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®

El reporte de TTI Success Insights® Talent Insights se diseñó para incrementar el entendimiento de los talentos de una persona. Este reporte proporciona información en tres áreas diferentes: en Comportamientos, en Fuerzas Impulsoras y en la integración de ambas. El comprender las fortalezas y debilidades en estas áreas te ayudará a lograr un mejor desarrollo personal y profesional, así como a un nivel más alto de satisfacción.

**A continuación, se muestra una visión detallada sobre cómo te encuentras en las tres secciones principales:**

## Comportamientos

Esta sección del reporte fue diseñada para ayudarte a obtener una mejor comprensión de ti misma y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con otras personas puede marcar una diferencia entre el éxito y el fracaso en tu trabajo y en tu vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción objetiva de uno mismo.

## Fuerzas Impulsoras

Esta sección del reporte ofrece información sobre cuáles son las razones y los porqués de tus acciones. Si utilizas esta información en conjunto con un proceso de Coaching podrás lograr un impacto enorme en la valoración que tienes de la vida misma. Una vez que sepas qué es lo que te motiva a actuar, estarás en condiciones de entender por qué se generan los conflictos a los te expones.

## Integración de Comportamientos y Fuerzas Impulsoras

Esta sección del reporte te ayudará a integrar el cómo y el porqué de tus acciones. Una vez que logres entender cómo funciona la integración de tus comportamientos con tus fuerzas impulsoras, podrás desempeñarte mejor y experimentar mayores niveles de satisfacción.

# Introducción

## Comportamientos



**La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, de sus fortalezas y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.**

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de la persona que es. Mucho de nuestro comportamiento proviene de nuestra naturaleza inherente y de la forma en que fuimos educados. Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", es decir, de nuestro comportamiento observable.

**En este reporte se miden cuatro dimensiones de comportamiento normal. Estas son:**

- Cómo respondes ante problemas y desafíos.
- Cómo influyes en los demás y logras convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo respondes al ritmo que lleva el entorno en el que te encuentras.
- Cómo respondes a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

Este reporte contiene una descripción del estilo de comportamiento de Martha. Considera que la metodología de análisis de comportamiento mide únicamente los rasgos conductuales, por lo que NO debes interpretar el contenido de este reporte como un reporte de desempeño, de competencias ni de habilidades, sino como un reporte descriptivo conductual. Si alguna de las afirmaciones no te parece adecuada, compártela con alguien cercano, en ocasiones de trata de puntos ciegos sobre nosotros mismos.

*"Todas las personas demuestran los cuatro factores de comportamiento en diferentes grados de intensidad".*  
—W.M. Marston

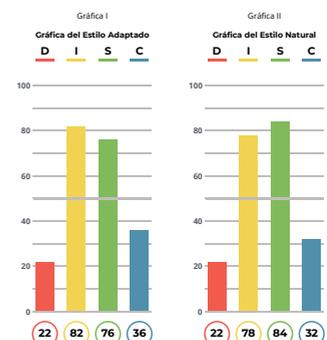
# Características Generales



*Basándose en las declaraciones que Martha ha hecho, este informe ha seleccionado afirmaciones generales para darle una amplia visión y comprensión acerca de su estilo de trabajo. Estas declaraciones identifican el comportamiento básico natural que ella aporta a su trabajo. Esto significa, que si se la deja a solas, estas declaraciones identifican EL COMO ELLA ELEGIRÍA HACER EL TRABAJO. Use estas características generales para tener una comprensión más profunda acerca del comportamiento natural de Martha.*

Martha mantiene buenas relaciones tanto dentro como fuera de la oficina. Demuestra siempre una actitud cordial y se preocupa por las personas que forman parte de su vida. A Martha le gusta establecer su propio ritmo de trabajo. Cuando los demás tratan de presionarla puede sentirse amenazada y mostrar algún tipo de resistencia. Necesita conocer las razones y los beneficios que obtendrá antes de realizar un cambio. Ella es una persona constante, fácil de tratar y relajada. En ambientes familiares se muestra espontánea, desinhibida pues se encuentra en su zona de confort. Ella no demuestra el sentido de urgencia de la misma manera que lo hacen otros gerentes con diferente estilo de comportamiento. Cuando Martha se determina para tomar una decisión, es difícil que los demás la hagan cambiar de parecer. Si los cambios son algo inevitable, pero ella se dan cuenta de los beneficios que conllevan, entonces hará lo posible para que se lleven a cabo. Ella consigue lo que se propone a través del trabajo duro y constante. Le gusta trabajar en la misma tarea hasta que la termina. Busca sentirse como en familia. Hace grandes esfuerzos con el fin de garantizar la "felicidad" de su personal y la de su equipo de trabajo. A Martha le gusta que los demás la consideren como una persona responsable, evitará cualquier tipo de comportamiento que dé una imagen contraria a la que quiere proyectar.

Martha puede ser muy persistente y perseverante en su intento por alcanzar sus objetivos. A Martha se le facilita tomar decisiones cuando sabe que éstas han sido tomadas previamente por personas a quienes conoce y respeta. Ella generalmente piensa detalladamente las decisiones importantes antes de actuar. Ella prefiere planificar su trabajo y desarrollarlo de acuerdo con su plan. Sus subordinados suelen disfrutar trabajar en su equipo de trabajo. Una vez que toma una decisión, ella puede ser muy obstinada e inflexible. Ha tomado la decisión después de haber recopilado mucha información y, probablemente, no deseará repetir el proceso. Ella posee una buena habilidad para analizar situaciones personales, sobre todo aquellas que ella misma ha experimentado. Para ella lo único importante a considerar son los hechos que se le presentan. Ella es sensible a los sentimientos de



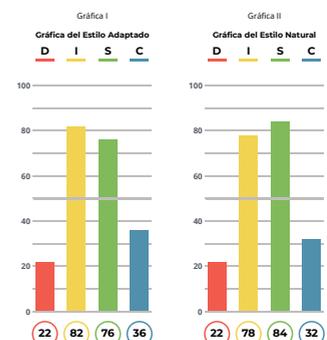
# Características Generales

## Continuación



los demás y está dispuesta a prestar su apoyo a aquellos que están atravesando dificultades.

Martha suele ser considerada, comprensiva y, en general, suele aceptar a los demás. Sin embargo, en algunas circunstancias, puede mostrarse cerrada cuando lo que está en juego son sus ideales o creencias. Ella es muy abierta con aquellos en quienes confía, aunque le toma mucho tiempo alcanzar ese nivel de confianza. A Martha le gusta un estilo de comunicación abierto y amigable. Ella es rápida para adaptarse a la dinámica y a la forma de trabajar de un grupo. Ella aporta al grupo la habilidad que tiene para saber hablar con prudencia y escuchar con objetividad. A Martha le gusta saber lo que se espera de ella en su posición. Necesita conocer claramente sus responsabilidades y las funciones que debe cubrir. Se debe ser muy claro con ella.



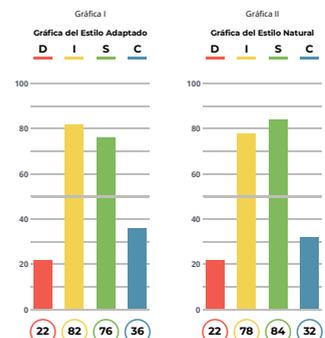
# Valor que Aporta

## A la Organización



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

- ✓ 1. Posee un buen sentido del humor.
- ✓ 2. Está orientada hacia las personas.
- ✓ 3. Es creativa en la solución de problemas.
- ✓ 4. Crea buenas relaciones.
- ✓ 5. Es paciente y tiene empatía.
- ✓ 6. Alcanza sus objetivos a través de la gente.
- ✓ 7. Es una gerente responsable.
- ✓ 8. Es optimista y entusiasta.
- ✓ 9. Expresa sus sentimientos.



# Lista de Puntos para Revisar

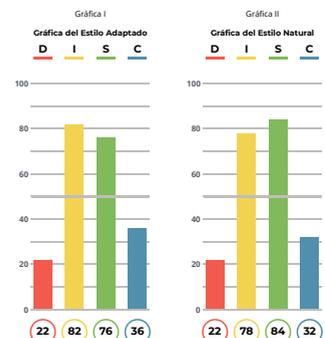
## en la Comunicación



Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Lee cada afirmación e identifica 3 o 4 frases que sean importantes en este momento para relacionarte con Martha. Haz una lista de estas frases y utilízalas cuando interactúes con Martha.

### Lo que se DEBE hacer:

- ✓ 1. Presentar argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- ✓ 2. Aportar ideas sobre cómo implementar las acciones.
- ✓ 3. Muestre un interés sincero en ella como persona; trate de encontrar intereses comunes; sea sincero y abierto.
- ✓ 4. Proporcionar garantías personales, claridad y soluciones específicas con la máxima garantía posible.
- ✓ 5. Aportar testimonios de gente que ella considere importantes.
- ✓ 6. Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- ✓ 7. Ofrecerle continuamente "incentivos" por su deseo de asumir riesgos.
- ✓ 8. Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que ella encuentra estimulantes.
- ✓ 9. Empezar la conversación con un comentario personal breve para romper el hielo.
- ✓ 10. Observar sus gestos para saber si hay aprobación o no.
- ✓ 11. Definir claramente (preferiblemente por escrito) lo que se espera de ella.



# Lista de Puntos para Revisar

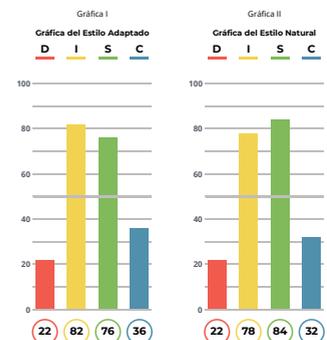


## Continuación

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Martha. Revise cada declaración con Martha, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen la calidad de la misma. Compartiendo esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación que sea de mutuo acuerdo.

### Lo que NO se debe hacer:

1. Centrarse sólo en datos, cifras y conceptos abstractos.
2. Adueñarse de las ideas que ella propone.
3. Manipular o controlar excesivamente la conversación.
4. Tomar las decisiones por ella, o ella perderá la iniciativa; dejarla sin el apoyo o respaldo necesario.
5. Mostrar rudeza.
6. Perder el tiempo "soñando" juntos.
7. Ser dominante o exigente; amenazar con el poder que le otorga su posición.
8. Forzarla a dar una respuesta rápida; jamás decir "así es como yo lo veo."
9. Ser condescendiente.
10. Ser condescendiente con ella.
11. Dejar las decisiones "colgando en el aire".
12. Comportarse de manera autoritaria.



# Consejos de Comunicación



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

## Cumplimiento

Quando te comuniques con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- ✓ Prepara la conversación con anticipación.
- ✓ Ve directamente al asunto.
- ✓ Sé precisa y realista.
- ⊗ Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- ⊗ Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- ⊗ Ser desorganizada o confusa.

## Dominio

Quando te comuniques con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- ✓ Sé clara, específica, breve y concreta.
- ✓ Ve directamente al asunto.
- ✓ Prepara tu material de apoyo de forma ordenada y eficaz.
- ⊗ Hablar de cosas no relevantes sobre el tema de la conversación.
- ⊗ Ser evasiva y poco clara.
- ⊗ Parecer desorganizada.

## Estabilidad

Quando te comuniques con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- ✓ Empieza con un comentario personal que rompa el hielo.
- ✓ Presenta tu idea suavemente, evitando cualquier tono que parezca amenazante.
- ✓ Haz preguntas que empiecen con "cómo" para conocer su opinión.
- ⊗ Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- ⊗ Ser dominante y exigente.
- ⊗ Forzarla a responder rápidamente.

## Influencia

Quando te comuniques con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- ✓ Establece un ambiente cálido y amistoso.
- ✓ No entres en demasiados detalles (ponlos por escrito)
- ✓ Haz preguntas que te permitan conocer sus opiniones o comentarios.
- ⊗ Ser distante, fría o demasiado callada.
- ⊗ Controlar la conversación.
- ⊗ Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.

# Percepciones



## "Vete como te 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 Martha tiene sobre sí misma y sobre como, bajo ciertas condiciones, la ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.



### Generalmente te ves a ti misma como:

- ✓ Considerada
- ✓ Atenta
- ✓ Simpática
- ✓ Confiable
- ✓ Jugadora de equipo
- ✓ Sabe escuchar



### Bajo presión moderada los demás te pueden percibir como:

- ✓ Indiferente
- ✓ Inexpresiva
- ✓ Indecisa
- ✓ Inflexible



### Bajo presión extrema o en situaciones de mucho estrés, los demás te pueden percibir como:

- ✓ Posesiva
- ✓ Insensible
- ✓ Dependiente
- ✓ Obstinada

# La Ausencia de un Factor de Comportamiento



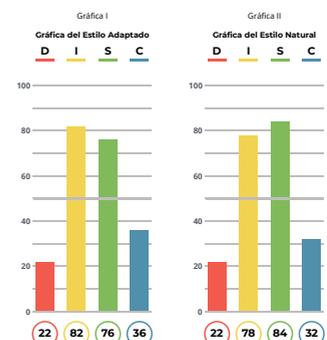
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, podemos afirmar que somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. 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 deben evitarse o aspectos necesarios en el entorno que permitan minimizar el estrés de comportamiento.

- Evita situaciones donde haya muchos cambios repentinos.
- Necesita de 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 en cada situación.
- Evita situaciones donde haya mucha competitividad.

## Comprender que la necesidad de adaptarse muchas veces es inevitable, por eso ofrecemos a continuación unos consejos sobre cómo pueden adaptarse ciertos perfiles.

- Concéntrate en una sola tarea a la vez para asegurar así la calidad en la resolución de problemas.
- Busca trabajos que no exijan idear y comenzar muchas tareas.
- No te involucres en proyectos a corto plazo o que impliquen hacer muchas cosas, mejor enfócate en objetivos a largo plazo y bien definidos.



# Descriptores



Basado en las respuestas de Martha, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Impulsora	Inspiradora	Relajada	Cautelosa
Ambiciosa	Atrayente	Tranquila	Cuidadosa
Pionera	Entusiasta	Paciente	Exacta
Fuerte-Voluntariosa	Persuasiva	Aprensiva	Sistemática
Decidida	Convincente	Predecible	Precisa
Competitiva	Serena	Consistente	De mente abierta
Determinada	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Aventurada	Confiada	Estable	Diplomática
<b>Dominio</b>	<b>Influencia</b>	<b>Estabilidad</b>	<b>Cumplimiento</b>
Calculadora	Reflexiva	Versátil	Firme
Cooperadora	Objetiva	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cauta	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspicaaz	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Discreta	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

# Estilo Natural y Adaptado



*El estilo natural de Martha al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno necesita. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión para adaptarse al entorno.*

## Problemas - Retos

### Natural

Martha es cautelosa a la hora de resolver problemas y no pretende que su punto de vista, o su opinión, sea aceptado como el correcto. A Martha le gusta resolver los problemas dentro del entorno que supone el trabajo en equipo. Intentará buscar un compromiso en lugar de forzar la situación a un "yo gano-tu pierdes".

### Adaptado

Martha no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, para adecuarse a su entorno actual.

## Personas - Relaciones

### Natural

Martha confía en que puede influir sobre los demás. Prefiere un entorno en el que tenga la oportunidad de tratar con diferentes tipos de personas. Es confiada y, al mismo tiempo, quiere que confíen en ella.

### Adaptado

Martha 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.



## Pausas - Ritmo

### Natural

Martha se encuentra cómoda en un entorno donde se desarrolla una conducta relajada, o donde la paciencia es vista como un rasgo positivo. Prefiere terminar una tarea antes de empezar con la siguiente y prefiere un entorno predecible.

### Adaptado

Martha cree que su estilo natural es el que el entorno necesita. Cree que los resultados se obtienen a través del trabajo y la constancia. A veces, le gustaría que el ritmo disminuyera.



## Procedimientos - Reglas

### Natural

Martha es independiente por naturaleza y se muestra cómoda en un ambiente en el que dispone de libertad de acción. Seguirá las normas mientras crea que coinciden con las suyas. Muestra una tendencia a rebelarse contra las normas impuestas por otras personas y es contraria a los formalismos.

### Adaptado

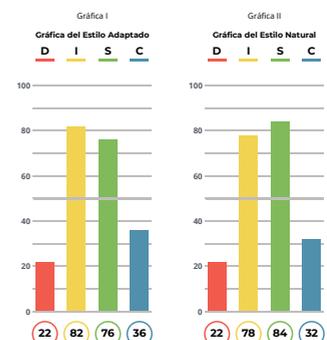
A Martha casi no le molesta que comparen su estilo natural con su estilo adaptado o respuesta al medio ambiente. La diferencia entre estos dos estilos no es significativa y casi no tiene necesidad de modificar su respuesta al entorno.

# Estilo Adaptado



Martha ve que su actual ambiente de trabajo requiere que ella demuestre el siguiente comportamiento. Si las declaraciones siguientes NO LE PARECE que están relacionadas con el trabajo, averigüe por qué ella está adaptando su comportamiento.

- ✓ 1. Necesita un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.
- ✓ 2. Ser una buena colaboradora de equipo".
- ✓ 3. Controlarse cuando ocurre algún enfrentamiento.
- ✓ 4. Mostrarse cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes o subordinados.
- ✓ 5. Flexibilidad.
- ✓ 6. Ser cooperadora y proporcionar apoyo.
- ✓ 7. Gerente participativo.
- ✓ 8. Tomar decisiones con cautela.
- ✓ 9. Abordar de diferentes formas a las personas.
- ✓ 10. Ser conservadora y no competitiva por naturaleza.
- ✓ 11. Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- ✓ 12. Visión optimista y orientada hacia el futuro.



# Distractores



Esta sección de tu reporte está diseñada para identificar lo que te hace perder el tiempo e interfiere con tu efectividad. Las posibles causas y soluciones servirán como una base para crear un plan efectivo para maximizar el uso del TIEMPO y mejorar tu DESEMPEÑO.

## Posponer lo Desagradable

Posponer lo desagradable es similar a dejar las cosas para después pero también implica cambiar de prioridades diarias constantemente. Normalmente se deja todo lo desagradable para último momento.

### Posibles Causas:

1. Le gusta un ambiente con pocos conflictos y buenas relaciones
2. Quiere experimentar el éxito de terminar tareas así que hace las más fácilmente primero

### Posibles Soluciones:

1. Cambia tu rutina y por una semana haz las tareas desagradables primero
2. Considera que terminar las tareas desagradables es un gran logro para ti
3. Date una recompensa por cada tarea desagradable que termines sin haberla pospuesto
4. Confronta a las personas que te incomoden y conversa sobre los problemas que tienen

## Hábitos Demasiado Arraigados

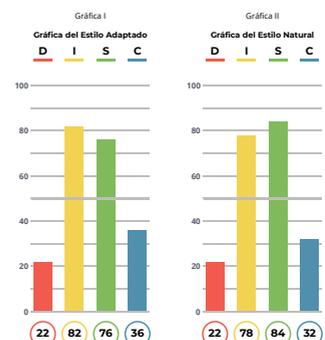
Un hábito es un pensamiento, conducta o manera de hacer algo que ha sido adquirido por repetición o reforzado por la misma persona o por otros.

### Posibles Causas:

1. Tiene rutinas ya establecidas que son muy cómodas
2. La rutina crea un sentimiento de seguridad
3. Resiste el cambio, solo por resistirlo
4. Ha recibido elogios repetidamente por una conducta específica

### Posibles Soluciones:

1. Evalúa tus hábitos y decide cuáles contribuyen a alcanzar lo que deseas y cuáles lo pueden impedir



# Distractores

## Continuación



2. Trata de hacer las tareas de formas nuevas y diferentes
3. Pide a los demás recomendaciones sobre cómo hacer las cosas de una manera diferente
4. Practica cambiar de rutinas

## Resistencia al Cambio

*Resistencia al cambio es el proceso consciente o inconsciente de no participar en un proceso de cambio. Las medidas de resistencia pueden ser activas o pasivas, no hacer las cosas de una manera nueva, o inventando excusas para no completar las tareas.*

### Posibles Causas:

1. Necesita un alto grado de seguridad
2. Le gusta mantener el status quo
3. Las rutinas / procedimientos han trabajado en el pasado
4. Un aspecto específico del cambio propuesto viola los valores personales
5. Un cambio específico no es visto como que contribuye a alcanzar éxito

### Posibles Soluciones:

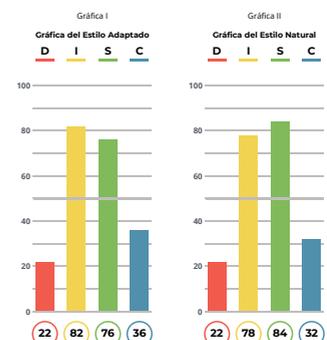
1. Reconoce que el cambio es algo normal en cualquier trabajo
2. Desarrolla el hábito de identificar todos los pros y contras de cambios específicos
3. Evalúa cada objeción al cambio
4. Si existe solamente una objeción que no te permita cambiar, compártela con las personas involucradas y busca consejos al respecto.

## Falta de Claridad de las Responsabilidades

*La falta de claridad de las responsabilidades es consecuencia de asumir que tienes un entendimiento completo de las expectativas que tienen los jefes sobre tu trabajo. Esto hace que infieras que tu jefe comprende tu trabajo y está de acuerdo con la evaluación que haces sobre todos los requerimientos.*

### Posibles Causas:

1. Inseguridad sobre cómo te van a percibir





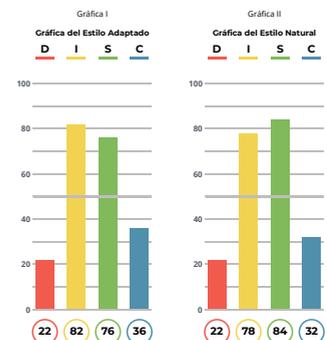
# Distractores

## Continuación

2. No querer sobrepasarse con la autoridad
3. Querer ser parte del equipo
4. Quiere ayudar a todo el mundo y no se opone cuando le piden que haga cosas que no son parte de su responsabilidad

### Posibles Soluciones:

1. Pídele a tu supervisor/a que te diga cuáles son sus expectativas sobre tu trabajo
2. Comparte con tu supervisor/a tus propias expectativas
3. Aclárales a tus compañeros/as cuáles son tus responsabilidades
4. Lee y discute artículos sobre cómo trabajar por objetivos.



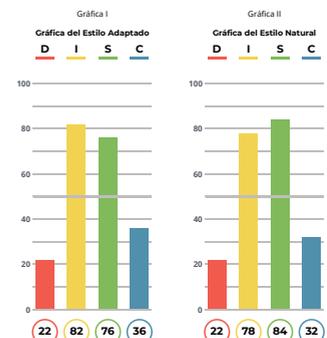
# Áreas de Mejora



En este área se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Martha y anule aquellas afirmaciones que no se ajusten a la realidad. Resalte 3 ó 4 limitaciones que obstruyen el buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

## Martha muestra una tendencia a:

- ✓ 1. No dar la impresión de tener un sentido de urgencia, provocando que otros no sientan la necesidad de ayudarla inmediatamente.
- ✓ 2. Necesitar ayuda a la hora de priorizar actividades nuevas.
- ✓ 3. Resistirse y dudar cuando se ve forzada a actuar rápidamente sin la información adecuada (se resistirá de forma pasiva).
- ✓ 4. Evitar las responsabilidades, exagerando la complejidad de la situación.
- ✓ 5. Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.
- ✓ 6. Depender de otros para tomar las decisiones, aunque sepa que está en lo cierto.
- ✓ 7. No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.
- ✓ 8. No permitir que los demás sepan cómo evoluciona el trabajo que está realizando.
- ✓ 9. Ser demasiado conservadora (deja que el tiempo pase y evita lo nuevo).



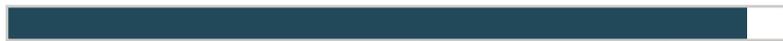
# Jerarquía Conductual



La gráfica de la Jerarquía Conductual muestra el orden de tus factores naturales de comportamiento, son las 12 áreas más comunes dentro del lugar de trabajo. Esto te ayudará a comprender mejor en cuáles de éstas serás naturalmente más efectiva.

## 1. Orientación a las Personas - Creas relaciones con todo tipo de personas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



95 Natural

69\*



95 Adaptado

64\*

## 2. Orientación al Cliente - Identificas y cumples con las expectativas del cliente.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90 Natural

66\*



92 Adaptado

64\*

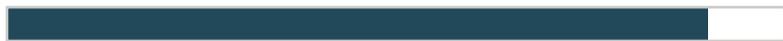
## 3. Interacción - Sueles comunicarte e involucrarte con los demás frecuentemente.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Natural

63\*



90 Adaptado

59\*

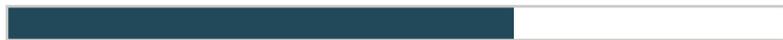
## 4. Consistencia - Actúas casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



72 Natural

65\*



65 Adaptado

66\*

\* El 68% de la población cae dentro de este rango.

# Jerarquía Conductual

## Continuación



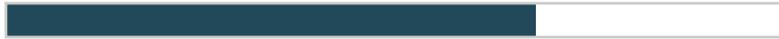
**5. Seguimiento de Políticas** - Te adhieres a las reglas, regulaciones o métodos existentes.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**72 Natural**

69\*



**68 Adaptado**

70\*

**6. Persistencia** - Terminas tus tareas a pesar de los retos u obstáculos que se presenten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**60 Natural**

63\*



**53 Adaptado**

64\*

**7. Versatilidad** - Te adaptas a todo tipo de situaciones con facilidad.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**50 Natural**

54\*



**60 Adaptado**

55\*

**8. Cambio Frecuente** - Cambias de tarea rápidamente.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**48 Natural**

52\*



**55 Adaptado**

51\*

\* El 68% de la población cae dentro de este rango.

# Jerarquía Conductual

## Continuación



**9. Análisis** - Compilas, confirmas y organizas información.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**35 Natural**

54\*



**25 Adaptado**

59\*

**10. Lugar de Trabajo Organizado** - Estableces y mantienes un orden específico en las actividades diarias.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**30 Natural**

52\*



**25 Adaptado**

57\*

**11. Competitividad** - Quieres ganar y/u obtener ventaja.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**30 Natural**

47\*



**30 Adaptado**

47\*

**12. Urgencia** - Tomas acción de manera inmediata.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**20 Natural**

43\*



**25 Adaptado**

46\*

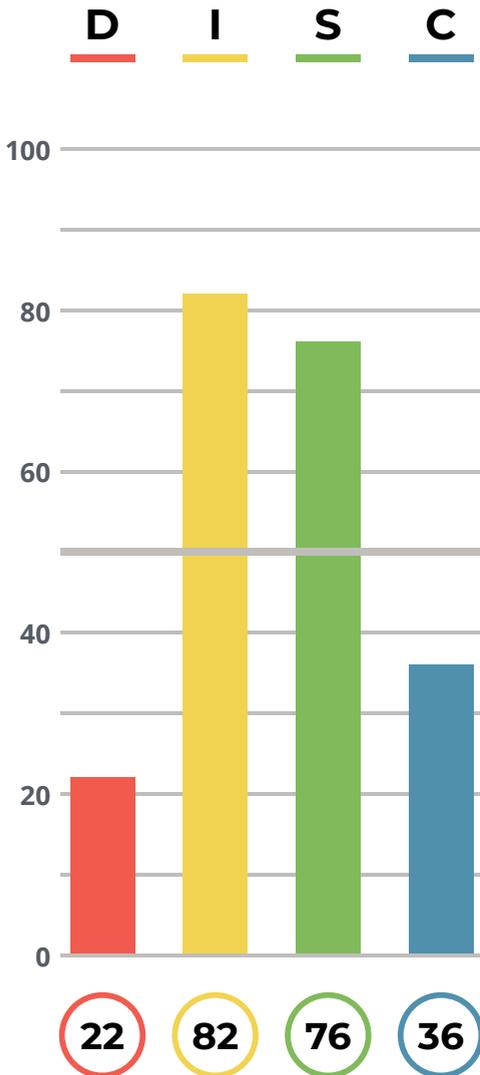
SIA: 22-82-76-36 (16) SIN: 22-78-84-32 (17)

\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



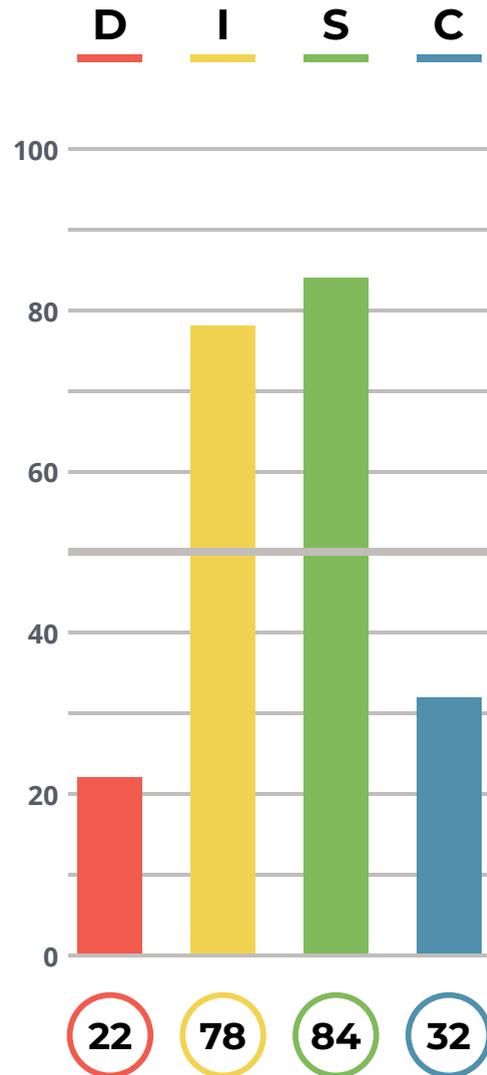
Gráfica I

## Gráfica del Estilo Adaptado



Gráfica II

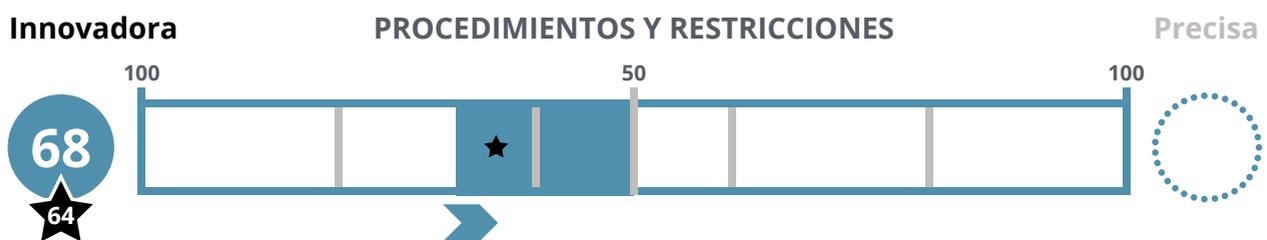
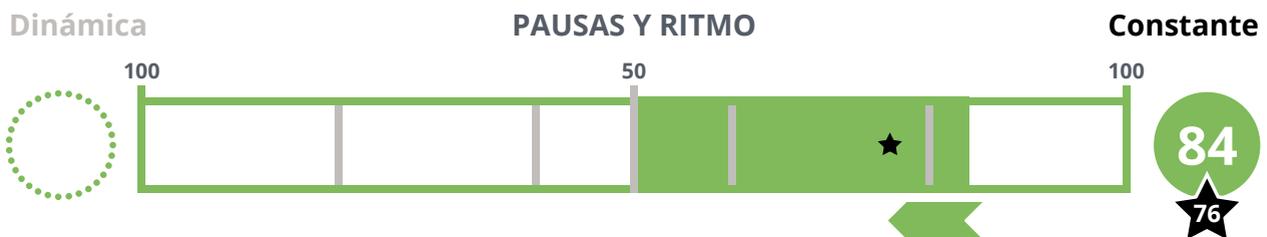
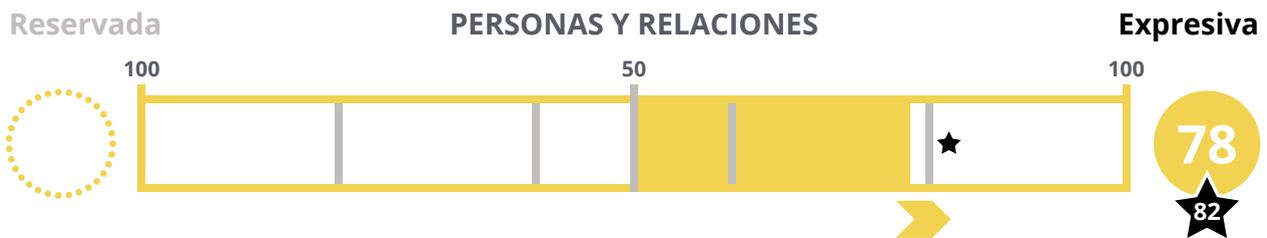
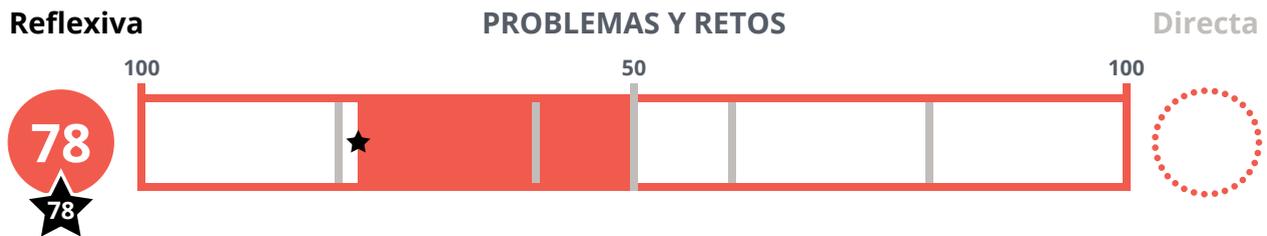
## Gráfica del Estilo Natural



# Continuum Conductual



Todas las personas demuestran, en diferentes grados de intensidad, los cuatro factores de comportamiento, a esto lo llamamos el estilo personal. Cada lado de los factores del continuum y su combinación influye en el nivel de interés que tendrá una persona en diferentes situaciones. La gráfica que se muestra a continuación representa la tendencia que tiene Martha en cada uno de los factores del continuum.



- ★ Posición Adaptada
- ➡ Movimiento de Adaptación

Norma española-américas 2014 R4  
24/12/2024  
T: 7:15

# La Rueda de Success Insights®



La Rueda de Success Insights® es una herramienta poderosa muy popular en el mundo. Además de la información que explica tu estilo conductual, la Rueda ofrece una representación visual que te permite:

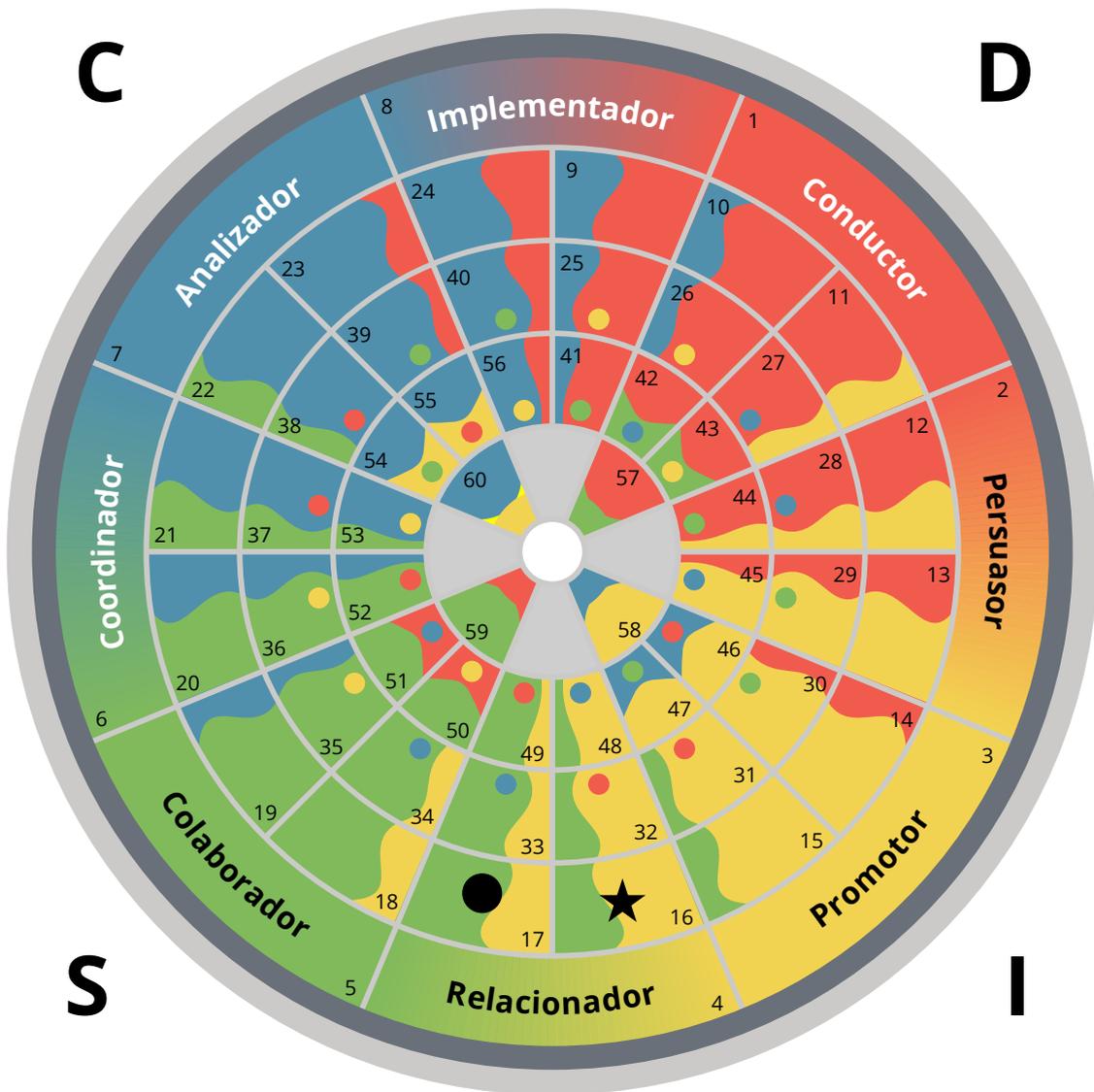
- Observar tu estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar tu estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Tomar nota del nivel de adaptación de tu comportamiento.

En la siguiente página se muestra tu estilo natural (círculo) y tu estilo adaptado (estrella) dentro de la rueda. Si se encuentran ubicados en diferentes recuadros, significa que estás adaptando tu comportamiento. Cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos mayor será tu adaptación conductual y mayor será también tu esfuerzo.

Si eres parte de un grupo o equipo que también haya respondido esta evaluación de comportamiento, recomendamos que puedan reunirse y conocer la ubicación de los estilos conductuales, Natural y Adaptado, de cada uno de los integrantes del equipo en una Rueda Grupal. Podrán identificar rápidamente los conflictos que se podrían generar y mejorar la comunicación, el entendimiento y la apreciación entre todos los integrantes del equipo.



**Martha Dohe**  
 TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA  
 24/12/2024



Adaptado: ★ (16) Relacionador Promotor  
 Natural: ● (17) Relacionador Colaborador

Norma española-américas 2014 R4

T: 7:15

# Entendiendo tus Fuerzas Impulsoras



Eduard Spranger definió seis categorías para definir la motivación humana. Estas seis categorías son: Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista y Tradicional.

TTI SI profundizó en el trabajo original de Spranger y sobre esa base definió 12 Fuerzas Impulsoras. Las 12 Fuerzas Impulsoras se establecen al observar cada motivador de manera integral y en una secuencia continua o continuum describiendo sus dos vertientes opuestas. Los doce descriptores se basan en seis palabras clave, una para cada motivador. Éstas son: Conocimiento, Utilidad, Ambiente, Personas, Poder y Metodologías.

Aprenderás a explicar, esclarecer y profundizar en las fuerzas impulsoras que guían su vida. Este reporte te motivará a aprovechar tus fortalezas tanto en tu entorno personal como profesional. Te permitirá conocer cómo estas pasiones, derivadas de las doce fuerzas impulsoras, determinan tu forma de ver el mundo, y a su vez, podrás entenderte mejor y conocer qué es lo que te distingue de los demás.

Presta especial atención a tus cuatro fuerzas impulsoras más altas, pues son las que te mueven a actuar. Al analizar las siguientes cuatro, determinarás la importancia que tendrán para ti, pero sólo en situaciones concretas. Por último, al revisar las cuatro fuerzas impulsoras más bajas, identificarás qué te resulta indiferente o prefieres evitar por completo.

Luego de revisar este reporte tendrás una mayor comprensión de las áreas clave de The Science of Self™ y podrás:

- Identificar y entender el papel que juegan tus Fuerzas Impulsoras
- Entender y valorar las Fuerzas Impulsoras de los demás
- Establecer métodos para reconocer y entender el impacto de tus Fuerzas Impulsoras al interactuar con los demás y así mejorar tu comunicación

# Características Generales



*Este reporte, generado a partir de tus respuestas, te permitirá entender POR QUÉ HACES LO QUE HACES. Estas declaraciones indican qué te motiva para trabajar; si 2 de estas fuerzas impulsoras se contraponen podrías tener algún tipo de conflicto interno. Revisa estas características generales para entender cómo funcionan tus fuerzas impulsoras.*

Martha estará más cómoda trabajando en un entorno estéticamente agradable. Verse y sentirse bien incrementa su productividad cotidiana. Constantemente Martha buscará maneras de generar experiencias positivas para los clientes. Ella considera que las personas son un recurso para lograr resultados. Martha ve al mundo como un conjunto de herramientas que le permitirá conseguir sus objetivos. Ella cuestiona el tiempo que ciertas personas invierten en ayudar a los demás. Ella prefiere trabajar tras bambalinas y terminar lo que tiene que hacer. Ella podría dejar de lado su agenda o programa por el bien de la compañía. Martha buscará el conocimiento en función de una necesidad específica. Si Martha tiene un interés en particular, recurrirá a sus conocimientos para resolver los problemas que se le presenten. Ella podría escoger y seleccionar las tradiciones que quiere adoptar. Ella evalúa las situaciones y podría buscar posibles retornos sobre la inversión.

Martha siente un alto nivel de satisfacción cuando es capaz de generar buenas relaciones y sosiego entre las personas. Ella es capaz de ver el contexto global y esforzarse para generar armonía. Ella ayudará a que una persona se desarrolle si ve oportunidades de obtener un retorno a cambio. Martha tiene la filosofía de: "No es personal, es sólo negocios." Probablemente siga la corriente en lugar de enfocarse estratégicamente. Ella sobresale cuando trabaja para un verdadero líder. Si Martha no tiene interés en aprender sobre un tema en particular o no lo requiere para tener éxito, tenderá a confiar en su intuición o en la información básica de la que disponga. Si Martha está verdaderamente interesada en un tema en particular, o si requiere conocer algo específico para tener éxito, tomará la iniciativa para aprender profundamente al respecto. Martha podría pasar por alto las tradiciones y los límites por terminar una tarea. Ella podría buscar nuevas formas de realizar tareas rutinarias. Ella podría evaluar la situación en función de la utilidad y el retorno económico que le genere. Ella suele poner a disposición su tiempo, talento y recursos, pero podría desear también obtener un retorno por esa inversión.

# Características Generales



Martha podría considerar que el dinero es menos importante que lo que se puede comprar con él. Ella podría recopilar elementos de diversos sistemas para implementarlos cuando sea necesario. Ella podría tener la información para avalar sus convicciones. Ella cederá el control siempre y cuando el trabajo se haga de acuerdo con sus estándares. Martha siente que uno se debe ganar las cosas y no esperar a que se las regalen pues cree que todos somos capaces de trabajar intensamente y persistir para conseguirlas. Ella no suele permitir que otros la dirijan a menos que le convenga. Ella se enfocará en la situación completa para asegurar interacciones gratificantes. Ella desea generar un entorno laboral unido y equilibrado.

# Fortalezas y Limitaciones



La siguiente sección le permitirá entender las fortalezas y limitaciones que se generan de sus cuatro Fuerzas Impulsoras principales, también conocidas como el Grupo de Fuerzas Impulsoras Primarias. Recuerda que la sobre extensión de una fortaleza puede ser percibida por los demás como una debilidad.



## Potenciales Fortalezas

- ✓ 1. Martha aprecia, valora y disfruta al experimentar su entorno.
- ✓ 2. Ella desea crear armonía y equilibrio en su entorno y con sus relaciones.
- ✓ 3. Ella valora la trayectoria tanto como el destino.
- ✓ 4. Ella podría ayudar a los demás si están dispuestos a trabajar duro y esforzarse.
- ✓ 5. Martha podría buscar desarrollar o ayudar a los demás si ve que tendrá oportunidades.
- ✓ 6. Ella podría trabajar "tras bambalinas" para lograr resultados.
- ✓ 7. A Martha podría estar ávido/ávida de aprender y descubrir.



## Potenciales Limitaciones

- ⊘ 1. Martha podría ser incapaz de actuar cuando siente un desequilibrio.
- ⊘ 2. Su preocupación por la forma y la imagen, podría retrasar el progreso, la función y los resultados concretos.
- ⊘ 3. Sus impresiones y sentimientos subjetivos pueden interferir con la realidad objetiva.
- ⊘ 4. Ella podría crear escenarios que la beneficien a sí misma más que a los demás.
- ⊘ 5. Martha podría esperar algo a cambio cada vez que ayuda a los demás.
- ⊘ 6. Ella suele ceder en temas importantes para no "hacer olas".
- ⊘ 7. Ella podría tomar decisiones dejando de lado los aspectos subjetivos o emocionales.

# Factores Revitalizadores y Estresantes



La siguiente sección le permitirá entender los factores revitalizadores y estresantes que se generan de sus primeras cuatro Fuerzas Impulsoras, también conocidas como el Grupo de Fuerzas Impulsoras Primarias. Recuerda, la demostración excesiva de una fuerza impulsora puede ser estresar a los demás.



## Potenciales Revitalizadores

- ✓ 1. Martha aprecia la belleza y la armonía.
- ✓ 2. Ella busca un balance de vida.
- ✓ 3. Ella se revitaliza cuando puede expresar su imaginación.
- ✓ 4. Se siente revitalizada por las personas con propósito.
- ✓ 5. A Martha le gusta desarrollar partidarios o promotores.
- ✓ 6. Ella se une a entornos colaborativos.
- ✓ 7. Ella disfruta al incrementar sus conocimientos.



## Potenciales Estresantes

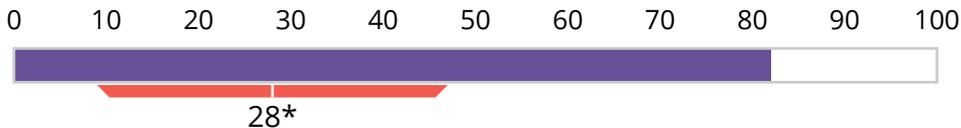
- ✗ 1. Martha no disfruta de un entorno deslucido e inexpressivo.
- ✗ 2. Ella evita el caos.
- ✗ 3. A Martha no le gusta que se haga demasiado énfasis en la función.
- ✗ 4. Ella no actúa si no visualiza un beneficio personal.
- ✗ 5. A Martha no le gusta tomar decisiones basadas en emociones.
- ✗ 6. Ella se frustra cuando es elegida para liderar cuando no lo desea.
- ✗ 7. A Martha no le gusta que la presionen a que aprenda algo.

# Fuerzas Impulsoras Primarias



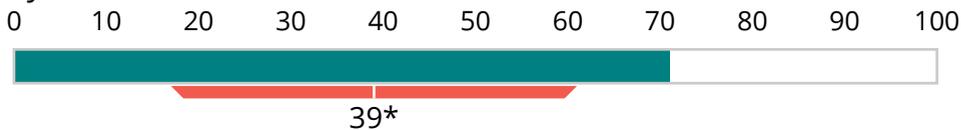
Tus fuerzas impulsoras principales definen qué motiva tu actuación. Si las analizas en conjunto y no individualmente, podrás generar combinaciones específicas para ti. Cuanto más cercana sea la puntuación entre ellas, más influencia tendrá cualquiera de ellas. Piensa en la fuerza impulsora que más te caracteriza y luego analiza cómo tus otras fuerzas primarias influyen en la determinación de esa fuerza impulsora que te distingue.

**1. Armonioso** - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



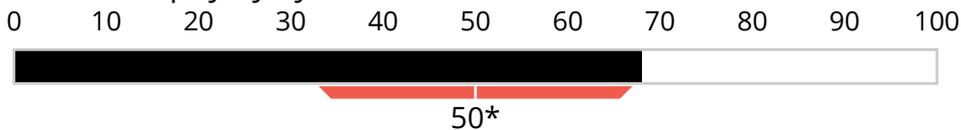
82

**2. Intencional** - Personas que se sienten impulsadas a ayudar a los demás por un propósito específico y no sólo por el hecho de ayudar.



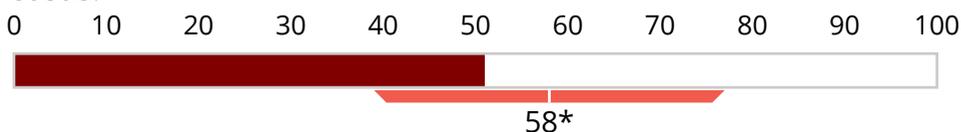
71

**3. Colaborativo** - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



68

**4. Intelectual** - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



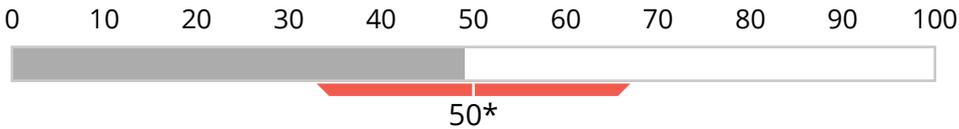
51

# Fuerzas Impulsoras Situacionales

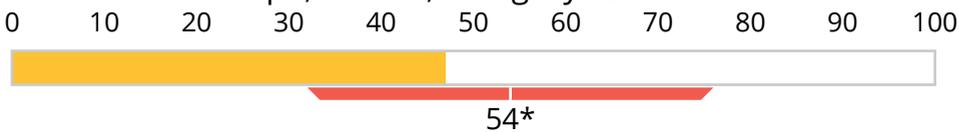


Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, sin embargo, influirán en cómo actuarás en determinados escenarios.

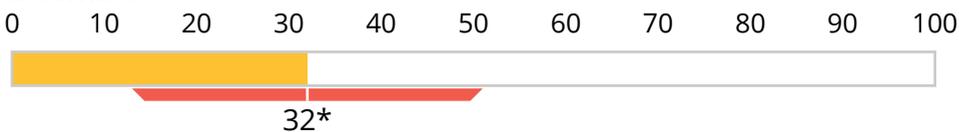
**5. Receptivo** - Personas que se sienten impulsadas por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



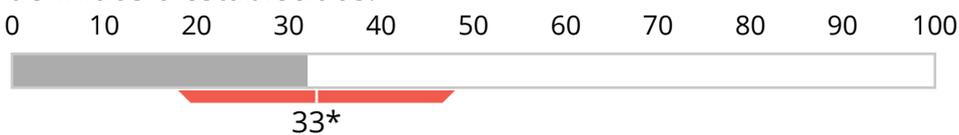
**6. Práctico** - Personas que se sienten impulsadas por resultados prácticos, maximizando tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



**7. Desprendido** - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, por el hecho de terminar, sin esperar algo a cambio.



**8. Estructurado** - Personas que se sienten impulsadas por los enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.

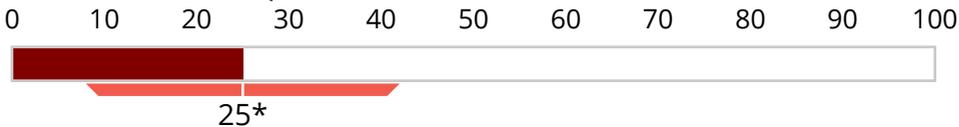


# Fuerzas Impulsoras Indiferentes



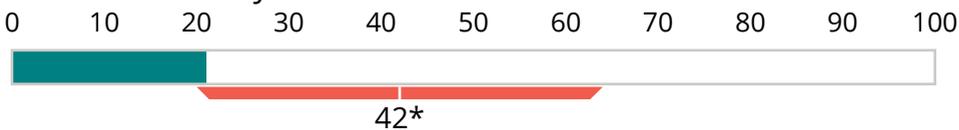
Podrías sentir indiferencia con alguna o con todas las fuerzas impulsoras de este grupo, sin embargo, estos factores podrían provocarte una reacción adversa cuando interactúes con personas que tengan algunas de éstas como fuerzas impulsoras primarias.

**9. Intuitivo** - Personas que se sienten impulsadas por recurrir a experiencias previas, a su intuición y a la búsqueda de conocimientos específicos cuando éstos sean necesarios.



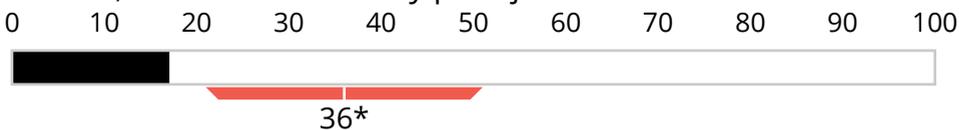
25

**10. Altruista** - Personas que se sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.



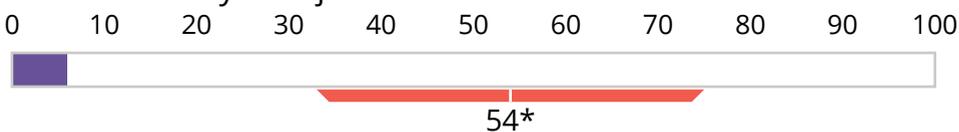
21

**11. Imperativo** - Personas que se sienten impulsadas por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.



17

**12. Objetivo** - Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de su entorno.



6

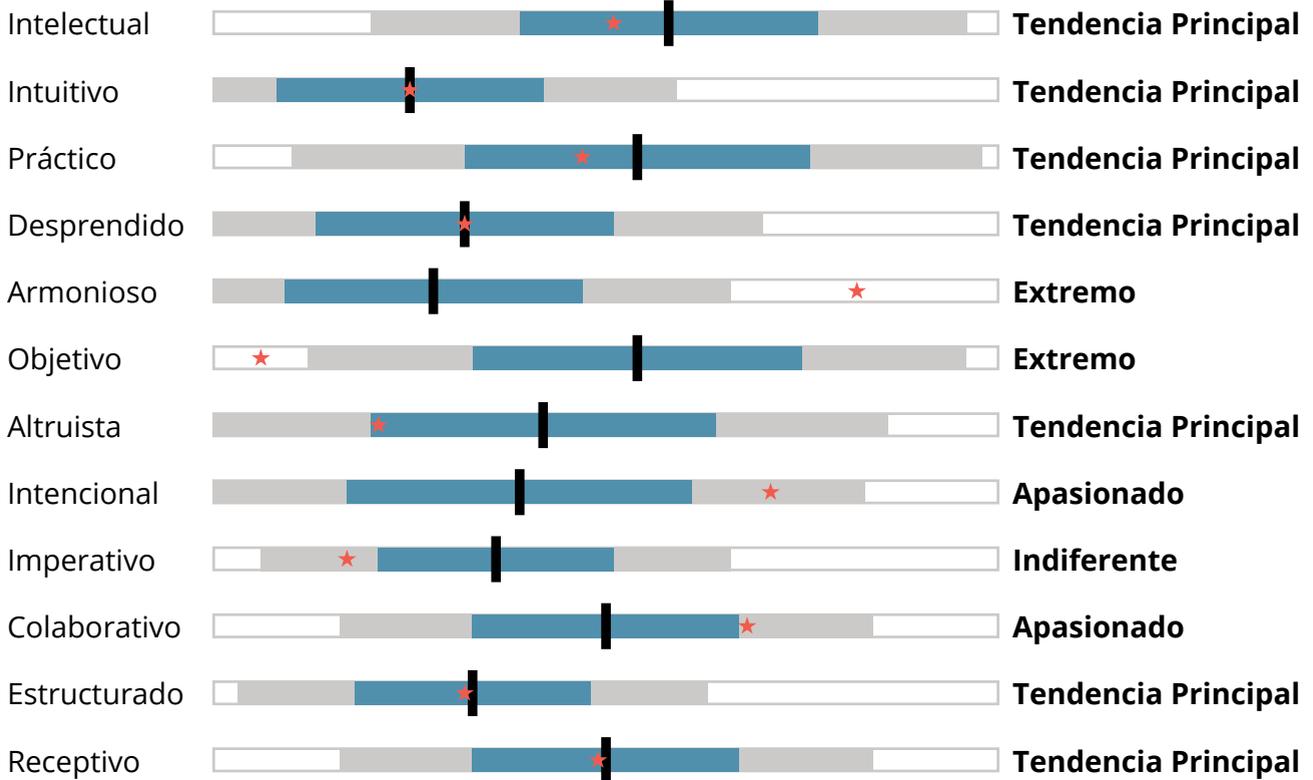
# Áreas de Conciencia



Seguramente has escuchado frases como "para gustos hay colores...", "cada uno con lo suyo" o "las personas hacen las cosas a su manera no a la tuya". Si te rodeas de gente que comparta tus mismas Fuerzas Impulsoras, podrás adaptarte fácilmente y te sentirás a gusto en ese entorno. Sin embargo, cuando te encuentres entre personas con fuerzas impulsoras significativamente diferentes a las tuyas, podrías sentirte fuera de lugar. Estas diferencias pueden provocar estrés o, incluso, conflictos interpersonales.

Esta sección muestra aquellas zonas en las que tus fuerzas impulsoras caen fuera de la media y en donde se podrían generar conflictos. Cuanto más alejada por encima de la media, se encuentre una fuerza impulsora, más fácil será identificar la pasión que provoca. De igual manera, cuanto más lejos por debajo de la media, se encuentre una fuerza impulsora, más notoria será tu indiferencia o ganas de evitar situaciones relacionadas con ella. El área sombreada de cada fuerza impulsora representa al 68% de la población que se ubica dentro de una desviación estándar por arriba o por debajo de la media nacional.

## Tabla de Normas y Comparaciones - Norma española-américas 2014



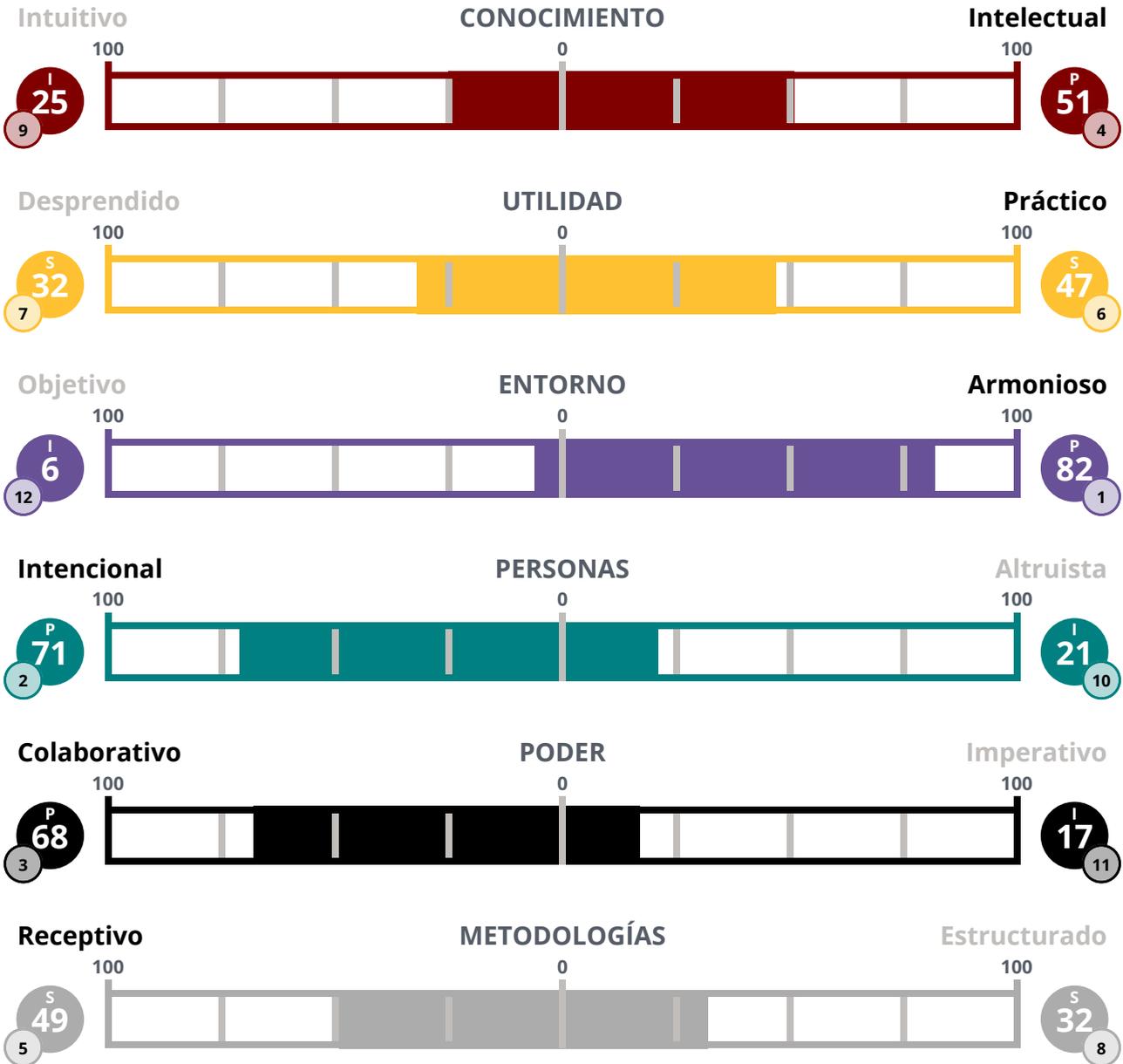
■ - 1a Desviación Estándar - \* el 68% de la población cae dentro del área sombreada. ■ - media ★ - tu puntaje  
 ■ - 2a Desviación Estándar  
 □ - 3a Desviación Estándar

**Tendencia principal** - una desviación estándar de la media poblacional  
**Apasionada** - dos desviaciones estándares arriba de la media poblacional  
**Indiferente** - dos desviaciones estándares debajo de la media poblacional  
**Extrema** - tres desviaciones estándares de la media

# Continuum Motivacional



El continuum de las 12 Fuerzas Impulsoras muestra de manera gráfica qué motiva a Martha y el nivel de intensidad de cada categoría. La letra "P" indica que esa Fuerza Impulsora es Primaria. Estos 4 factores son los más importantes para motivar y comprometer a Martha independientemente de la situación en la que se encuentre.



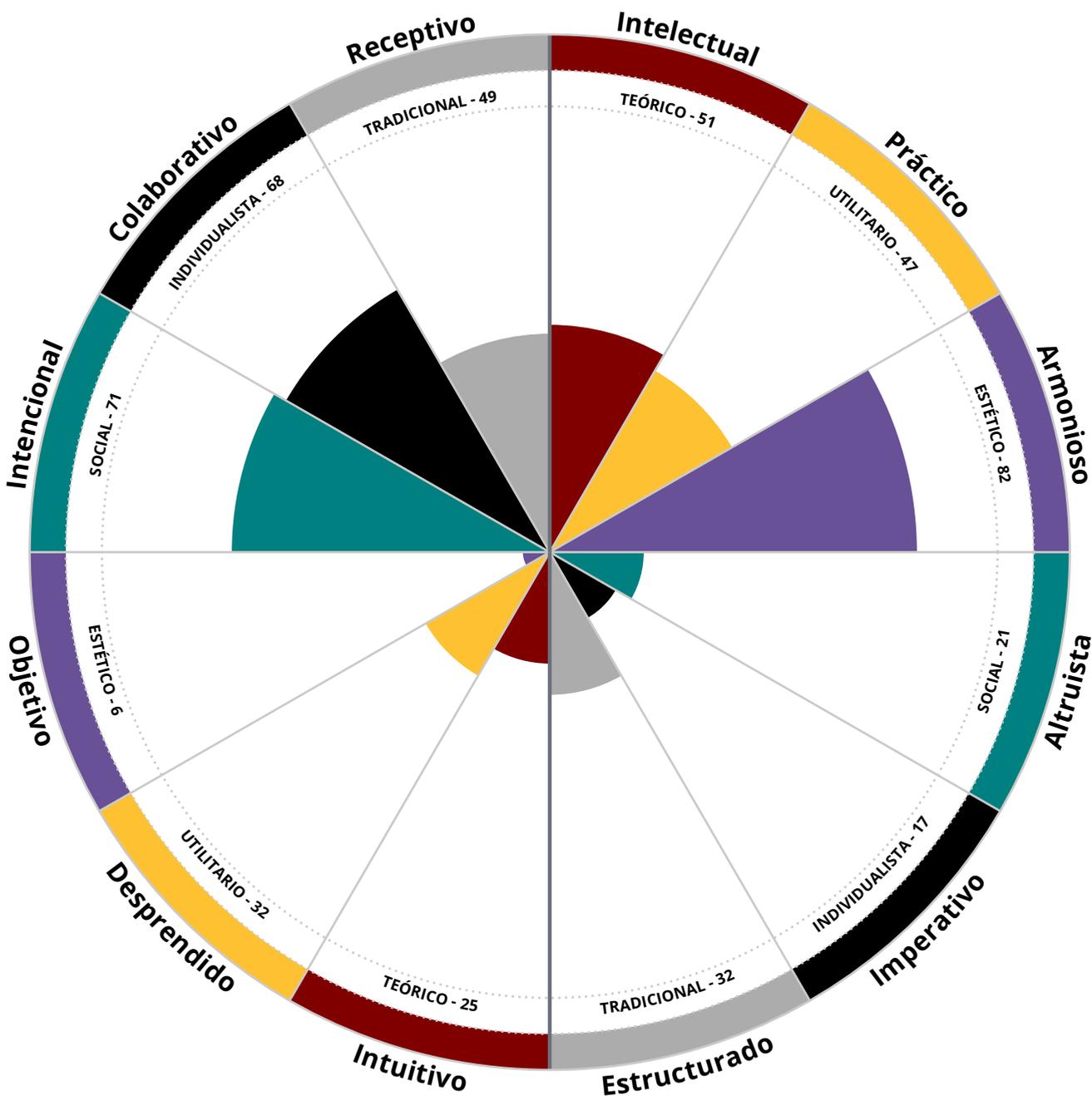
**P 76** ..... Primaria, Situacional o Indiferente  
 ..... Puntaje de las Fuerzas Impulsoras  
**3** ..... Ranking de Fuerzas Impulsoras

Norma española-américas 2014

24/12/2024

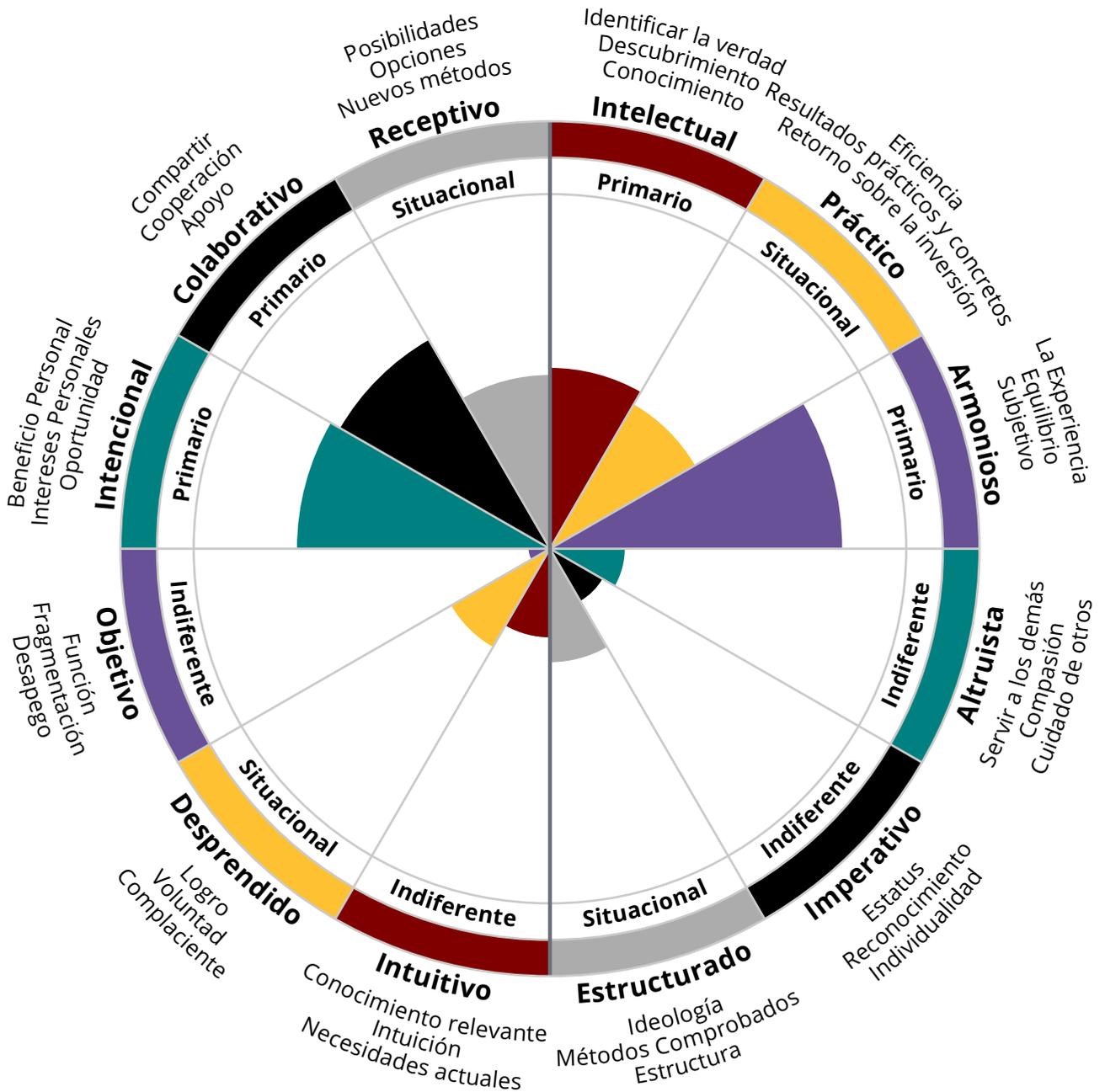
T: 4:55

# Rueda de las Fuerzas Impulsoras



T: 4:55

# Rueda de los Descriptores



T: 4:55

# Introducción



## Integración de los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras

El poder más importante detrás del incremento de la satisfacción laboral y del propio desempeño proviene de la combinación de sus comportamientos y fuerzas impulsoras. Cada uno de ellos puede modificar sus acciones, pero la sinergia que pueden tener en conjunto puede (llevarlo/llevarla) a un nivel completamente nuevo.

### En esta sección encontrarás:

- Posibles fortalezas de tu comportamiento y tus motivadores
- Conflicto potencial entre tus motivadores y tu comportamiento
- Ambiente ideal
- Claves para motivar
- Claves para dirigir

## Posibles Fortalezas: Comportamiento y Motivadores



*Esta sección describe las fortalezas posibles de Martha de acuerdo con la integración de su estilo de comportamiento y sus 4 fuerzas impulsoras principales. Identifica 3 ó 4 en las que se debe enfocar y reconocer para incrementar su nivel de satisfacción.*

1. Un miembro de equipo que aporta balance a la organización
2. Firme , consistente y destacado miembro del equipo.
3. Apoya a un líder y lucha por una causa que aporte belleza y creatividad
4. En beneficio de la organización, dejará de lado las emociones cuando tenga que resolver problemas relacionados con personas.
5. Dispuesta a integrar el sistema de apoyo a la causa cuando los demás trabajan fuerte.
6. Es capaz de ser firme, objetiva y escuchar dejando de lado las emociones.
7. Se siente cómoda en un rol de apoyo para un líder orientado a resultados.
8. Desea asegurarse en su posición pero lo hace de manera colaboradora.
9. Trabaja persistentemente como parte de un grupo para alcanzar objetivos.
10. Escucha atentamente cuando le presentan hechos precisos
11. Ofrece conocimiento y sabiduría de manera objetiva
12. Es muy buena al ofrecer información a los que toman la decisión, así fortaleza su confianza

## Conflicto Potencial: Comportamiento y Motivadores



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

1. Si el ambiente es agitado, tendrá problemas para imponerse al mismo.
2. Dificultad para tratar con situaciones diferentes que impliquen dar puntos de vista objetivos.
3. No está dispuesta a compartir opciones hasta que se siente segura de que los demás las recibirán de la mejor manera.
4. Considera que cambiar por el hecho de cambiar es perjudicial para sí misma y para la organización.
5. Cuando se cometen errores no culpa a los demás, se enfoca en cómo terminar lo que están haciendo.
6. Puede ser que no siempre pueda defender su posición.
7. Escucha y colabora con los demás para ir con la corriente.
8. Tiene convicciones firmes pero puede compartirlas sólo para apoyar los objetivos de la compañía.
9. Puede perdonar pero le puede tomar mucho tiempo olvidar.
10. Podría retener la información para sentirse seguro de que nadie más la posee.
11. Resiente el cambio cuando no haya una justificación lógica o algún tipo de razonamiento para hacerlo.
12. Es difícil para ella adaptarse a nuevas situaciones sin la debida preparación.

# Ambiente Ideal



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

1. Un líder que aprecie y comprenda el valor de un equipo armonioso y dé seguimiento continuo.
2. Un ambiente que se apoye en procesos probados al completar tareas.
3. Tiempo para la reflexión personal y una apreciación por el equilibrio.
4. Trabajar o asociarse con un grupo de personas sinceras y genuinas enfocadas en una visión y objetivo común.
5. Un entorno en el que se valore la comprensión y aprecio de las capacidades que distinguen a las personas.
6. Una oportunidad para lograr objetivos sin ser el centro de la atención.
7. Un lugar en el que pueda aprovechar las relaciones de fidelidad y largo plazo para lograr mejoras en la organización.
8. Oportunidades para retar el cambio por el cambio en ambientes privados.
9. Se recompense la consistencia, la constancia y la persistencia.
10. Un gerente creíble que provea de información suficiente.
11. Información que apoye las razones por las que se tiene que cambiar algo.
12. Metas realistas de entrega que se encuentren en proporción con la cantidad de información que se necesite para llegar al resultado.

# Claves para Motivar



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

## Martha quiere:

1. Apoyar la moral de la compañía.
2. Que los directivos comprendan que ella se concentrará en mantener la moral y el balance de la organización.
3. Puntos de inicio y término claramente definidos para maximizar la experiencia.
4. Consistencia en cómo puede contribuir con la organización
5. Respaldar a quienes pueden mejorar los resultados (bottom line) de la organización.
6. Implementar formas comprobadas para ayudar a que las personas contribuyan con la visión
7. La libertad para mantener procedimientos consistentes y metódicos.
8. Reconocimiento en privado por su lealtad y servicio
9. Un gerente que aprecie su enfoque firme para apoyar al equipo
10. Ser visto como la persona que posee la información.
11. Una oportunidad para investigar de manera metodológica y trabajar a través de un proceso de obtención de información.
12. Tener toda la información de apoyo para que los demás puedan trabajar , así se sentirá segura que el trabajo se va a hacer correctamente.

# Claves para Dirigir



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

## Martha necesita:

1. Ayuda para comprender la cadena de mando para saber a quién acudir cuando surja un problema.
2. Un gerente que no amenace y que escuche una perspectiva equilibrada.
3. Ayuda para ajustarse al cambio al brindar información y lógica para mantener el equilibrio de la organización.
4. Conciencia sobre los efectos de presionar a otros.
5. Maximizar su habilidad para mantener sus emociones fuera del negocio.
6. El tiempo para motivar a otros pues se relaciona con sus propios objetivos.
7. Apoyo en su deseo de promover temas que se fundamentan en la lealtad.
8. Ayuda para entender la necesidad de realizar un cambio de manera que ella pueda unirse y apoyar el proceso.
9. Un gerente que entienda su persistente valor de formar parte de un proyecto grupal.
10. Oportunidad para aplicar la nueva información que haya encontrado.
11. Demostrar sus habilidades ella es experta siempre que se requiera.
12. Comprender el ritmo estimado al momento de explorar nuevas teorías y oportunidades.

# Plan de Acción



Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales usted puede desear efectuar una mejora. Haga un círculo alrededor de aquellas áreas (de una a tres áreas), y desarrolle el(los) plan(es) de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- Comunicación (Escucha)
- Delegación
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación a otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Área: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Área: \_\_\_\_\_

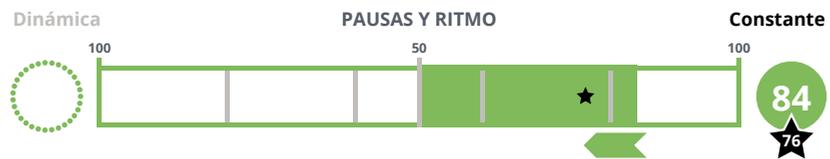
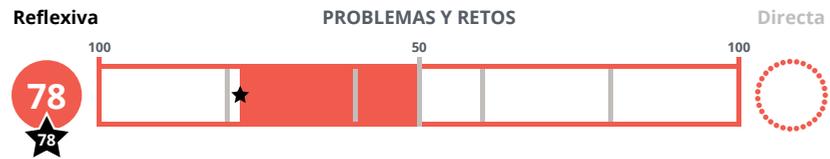
- 1.
- 2.
- 3.

Área: \_\_\_\_\_

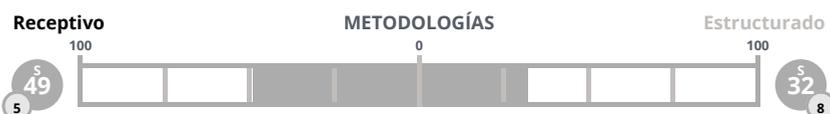
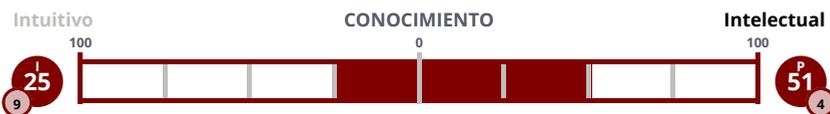
- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: \_\_\_\_\_ Fecha de Finalización: \_\_\_\_\_

# Gráficas Continuum de DISC y de Fuerzas Impulsoras

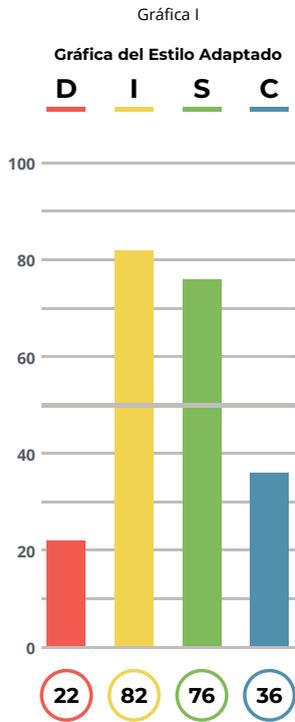


T: 7:15

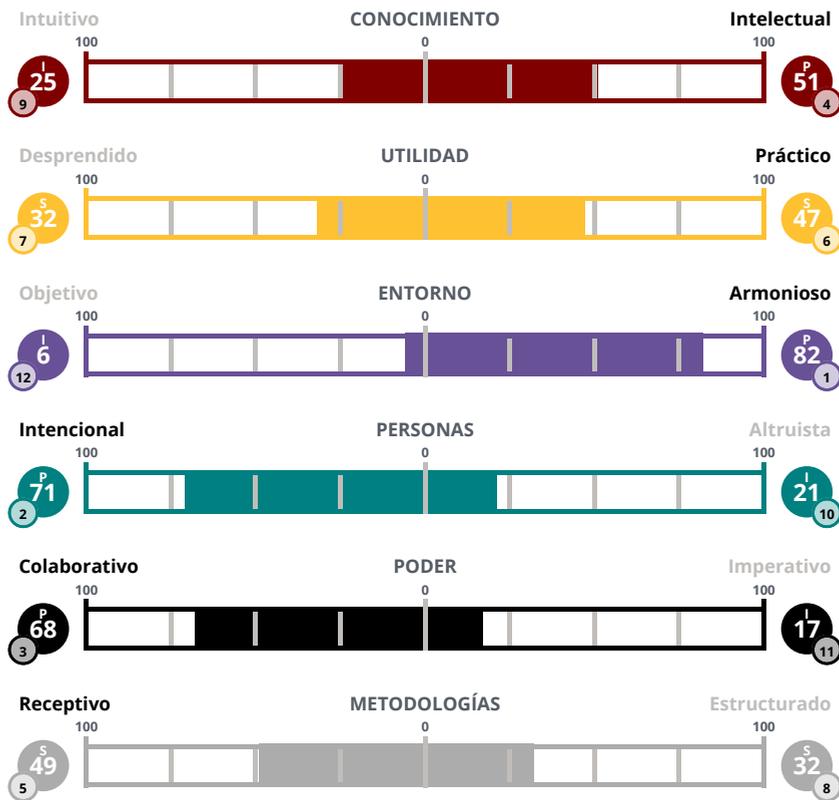
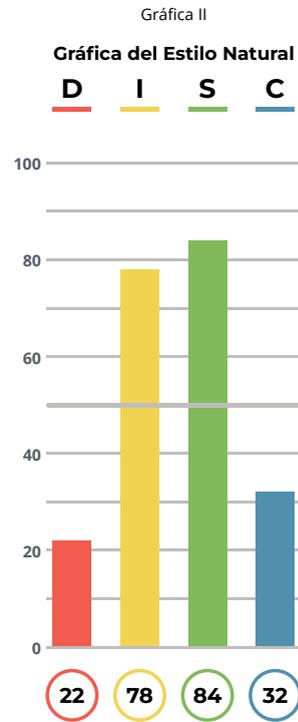


T: 4:55

# Gráficos de Comportamientos y Fuerzas Impulsoras



T: 7:15



T: 4:55