



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Ejecutivo

Martha Dohe

Informe Muestra

TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA

7/1/2019

TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es



TTI SUCCESS INSIGHTS®
ESPAÑA



INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE UNE CON EL TALENTO®</i>	4
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i>	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES	6
EL VALOR QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	8
LISTA DE PUNTOS A REVISAR - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i>	9
LISTA DE PUNTOS A REVISAR - <i>CONTINUACIÓN</i>	10
ESTILOS DE COMUNICACIÓN	11
PERCEPCIONES - <i>"VETE COMO TE VEN LOS DEMÁS"</i>	12
LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO	13
DESCRIPTORES	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
GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	38
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	39
RUEDA DE LOS DESCRIPTORES	40
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS Y LAS FUERZAS IMPULSORAS</i>	41
FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES	42
POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES	43
AMBIENTE IDEAL	44
CLAVES PARA MOTIVAR	45

ÍNDICE

Continuación



CLAVES PARA DIRIGIR	46
INTRODUCCIÓN - <i>INTELIGENCIA EMOCIONAL</i>	47
CARACTERÍSTICAS GENERALES	49
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL	51
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL	52
AUTOCONCIENCIA	53
AUTORREGULACIÓN	54
MOTIVACIÓN	55
CONCIENCIA SOCIAL	56
REGULACIÓN SOCIAL	57
LA RUEDA DEL COEFICIENTE EMOCIONAL	58
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, FUERZAS IMPULSORAS Y COEFICIENTE EMOCIONAL.</i>	59
INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, FUERZAS IMPULSORAS Y COEFICIENTE EMOCIONAL.	60
GRÁFICA TRIPLE	62
GRÁFICA TRIPLE	63

INTRODUCCIÓN



Donde la Oportunidad se une con el Talento®

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

A continuación se muestran tus talentos personales relacionados con las tres secciones principales:

Comportamientos

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

Fuerzas Impulsoras

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.

Inteligencia Emocional

Esta sección del reporte provee información sobre el nivel de Inteligencia Emocional. Con el apoyo de un consultor o coach podrás entender mejor las situaciones emocionalmente complicadas y el impacto en su desempeño y toma de decisiones será positivo.

Integración de Comportamientos, Fuerzas Impulsoras, y Coeficiente Emocional.

Esta sección describe el impacto que tu Inteligencia Emocional tiene en tu estilo de comportamiento, así como en tus cuatro fuerzas impulsoras primarias.

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 habilidades 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 quién es. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de nuestra naturaleza inherente y de nuestra forma en que fuimos educados. Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o 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 analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo presentamos afirmaciones sobre aquellas áreas de conducta en las que muestras ciertas tendencias. Sólo después de haber leído el reporte junto con una persona que te conozca bien, haz caso omiso a cualquier afirmación que no aplique a tu estilo de comportamiento.

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

—W.M. Marston

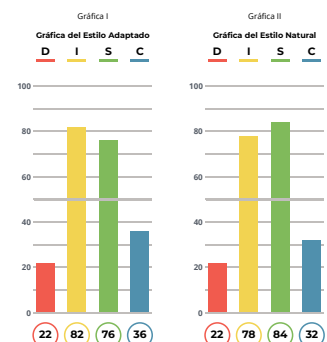
CARACTERÍSTICAS GENERALES



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



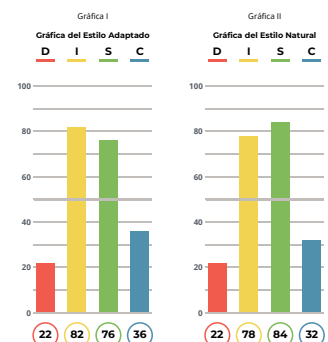
CARACTERÍSTICAS GENERALES



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.

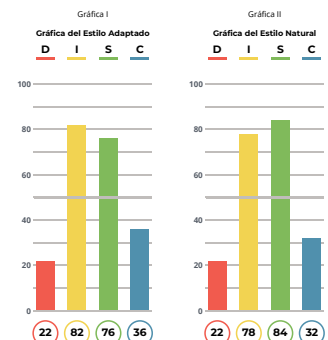


EL VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



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.

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



LISTA DE PUNTOS A REVISAR

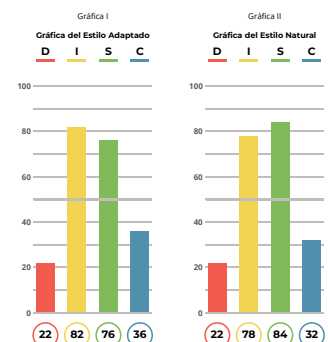
EN LA COMUNICACIÓN



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. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día en el trato con Martha.

LO QUE SE DEBE HACER:

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



LISTA DE PUNTOS A REVISAR

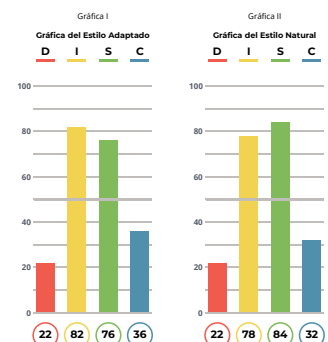


Continuación

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:

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



ESTILOS 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
- ✓ Indecisa
- ✓ Inexpresiva
- ✓ Inflexible



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

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

LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO



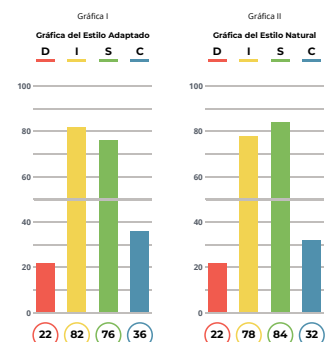
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender 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.

- Evite situaciones donde haya muchos cambios repentinos.
- 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 en cada situación.
- Evite 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.

- Concéntrese en una tarea a la vez para asegurarse de que podrá resolver las cosas con calidad.
- Busque trabajos que no exijan idear y comenzar muchas tareas.
- No se involucre en proyectos a corto plazo o que impliquen hacer muchas cosas, mejor enfóquese 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
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
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 es entusiasta en su habilidad para 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

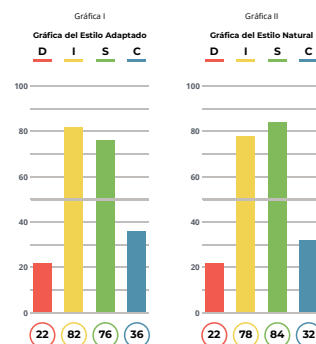
A Martha casi no le molesta que comparen su estilo natural con su estilo adaptado o respuesta al medio ambiente. La diferencia entre estos dos estilos no es significativa y casi no tiene necesidad de modificar su respuesta al entorno.

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.

- ✓ Necesita un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.
- ✓ Ser una buena colaboradora de equipo".
- ✓ Controlarse cuando ocurre algún enfrentamiento.
- ✓ Mostrarse cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes o subordinados.
- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Ser cooperadora y proporcionar apoyo.
- ✓ Gerente participativo.
- ✓ Tomar decisiones con cautela.
- ✓ Abordar de diferentes formas a las personas.
- ✓ Ser conservadora y no competitiva por naturaleza.
- ✓ Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- ✓ 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:

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

POSIBLES SOLUCIONES:

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

HÁBITOS DEMASIADO ARRAIGADOS

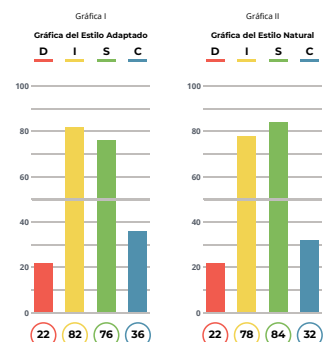
Un hábito es un pensamiento, conducta o manera de hacer algo que ha sido adquirido por repetición o reforzado por la misma persona o por otros.

POSIBLES CAUSAS:

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

POSIBLES SOLUCIONES:

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



DISTRACTORES

Continuación



- Trata de hacer las tareas de formas nuevas y diferentes
- Pide a los demás recomendaciones sobre cómo hacer las cosas de una manera diferente
- 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:

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

POSIBLES SOLUCIONES:

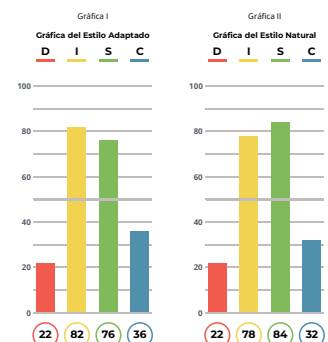
- Reconoce que el cambio es algo normal en cualquier trabajo
- Desarrolla el hábito de identificar todos los pros y contras de cambios específicos
- Evalúa cada objeción al cambio
- Si existe solamente una objeción que no te permita cambiar, compártela con las personas involucradas y busca consejos al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

FALTA DE CLARIDAD DE LAS PROPIAS RESPONSABILIDADES

La falta de claridad de las propias 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:

- Inseguridad sobre cómo te van a percibir



DISTRACTORES

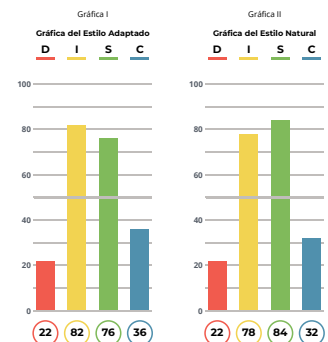
Continuación



- No querer sobrepasarse con la autoridad
- Querer ser parte del equipo
- 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:

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



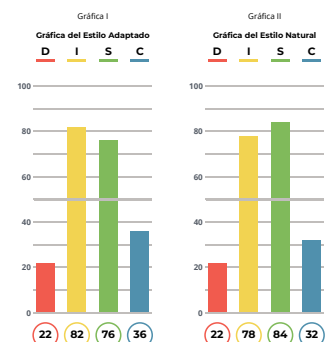
ÁREAS DE MEJORA



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:

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



68 Adaptado

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



53 Adaptado

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Natural



60 Adaptado

8. Cambio Frecuente - Cambias de tarea rápidamente.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



48 Natural



55 Adaptado

* 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*

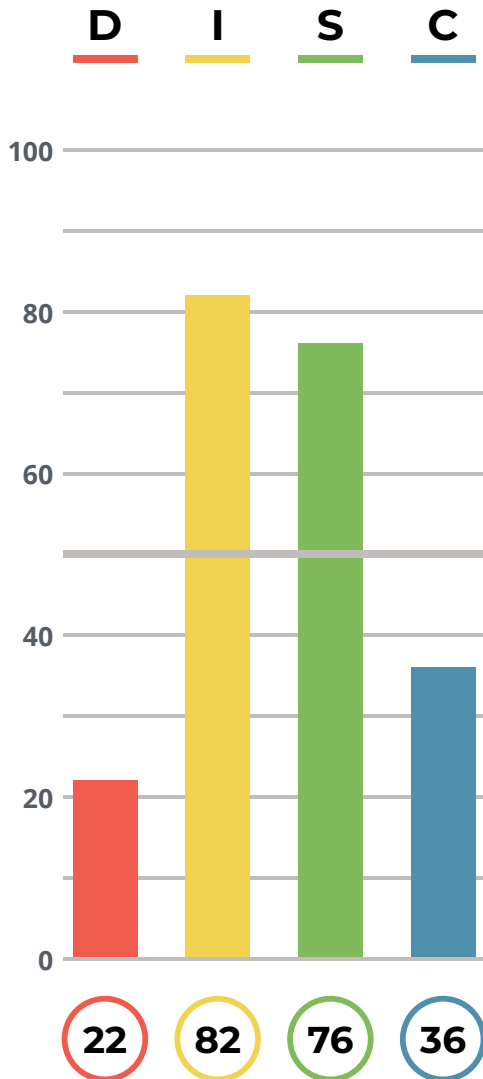
SIA: 22-82-76-36 (16) SIN: 22-78-84-32 (17)

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



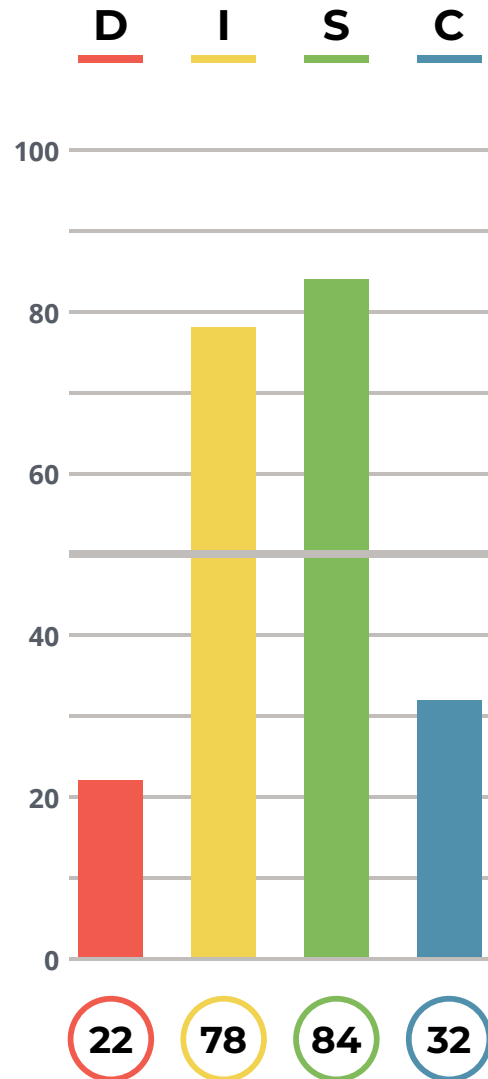
Gráfica I

Gráfica del Estilo Adaptado



Gráfica II

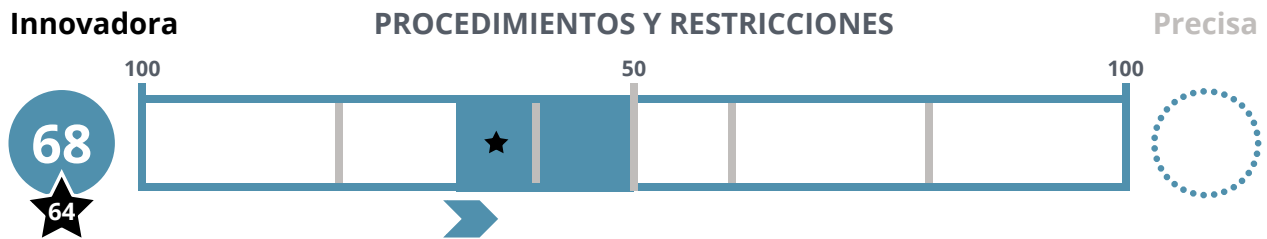
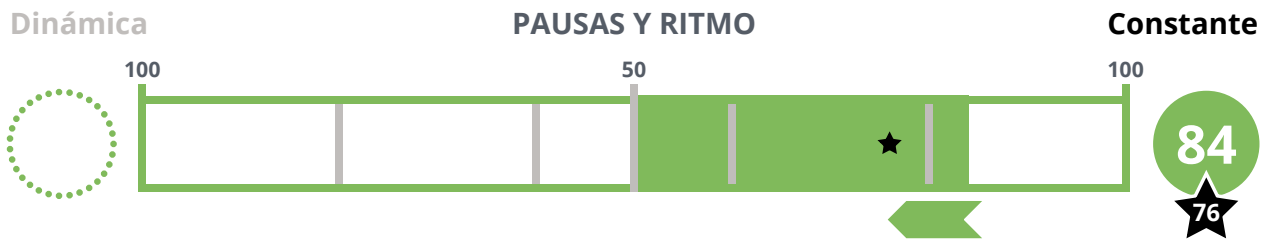
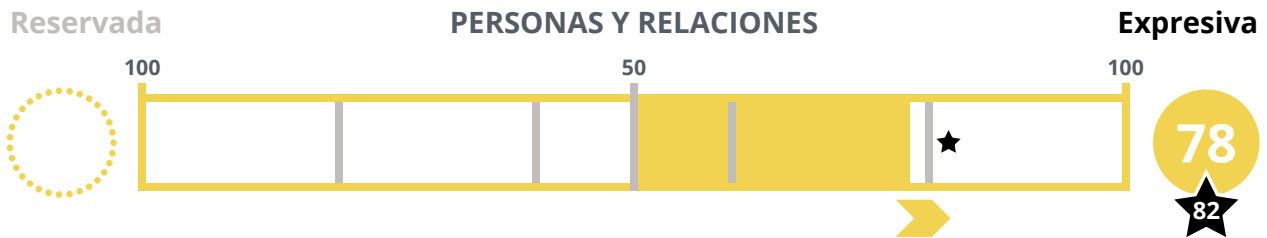
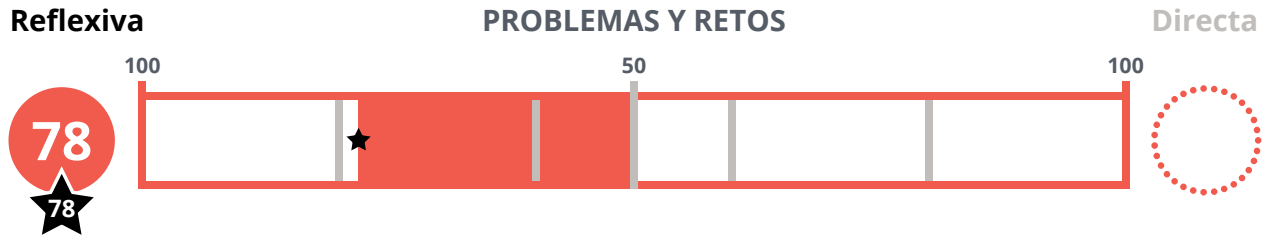
Gráfica del Estilo Natural



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
7/1/2019
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:

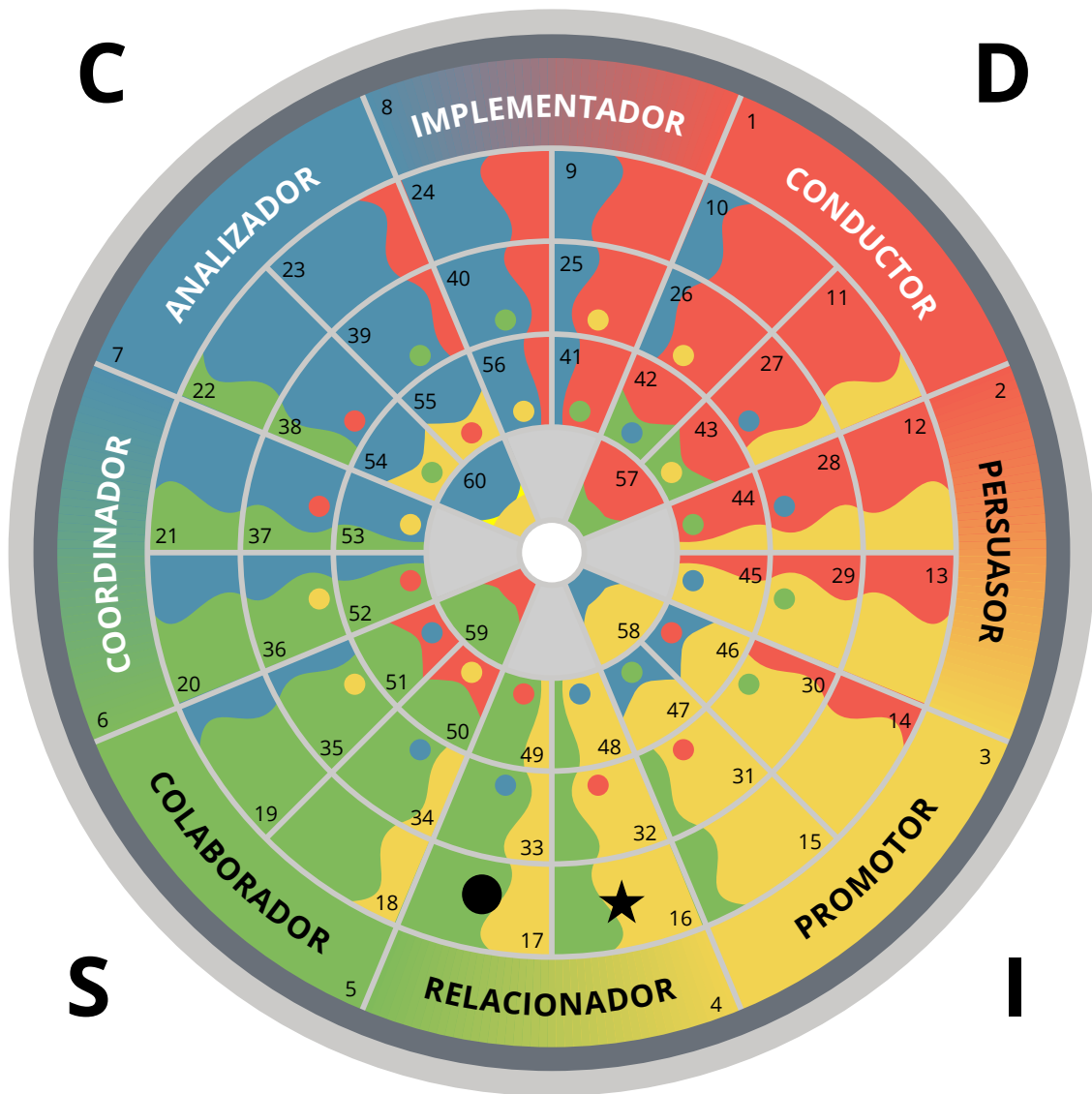
- Observar tu estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar tu estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Tomar nota del nivel de adaptación de tu comportamiento.

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
 7/1/2019



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.

Verse y sentirse bien incrementa su productividad cotidiana. Ella estará más cómoda trabajando en un entorno estéticamente agradable. 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

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



Potenciales Limitaciones

- ⊘ Si Martha encuentra un desequilibrio o se desconcentra, podrían afectarse algunos o todos los aspectos de su vida.
- ⊘ Su preocupación por la forma y la imagen, podría retrasar el progreso, la función y los resultados concretos.
- ⊘ Sus impresiones y sentimientos subjetivos pueden interferir con la realidad objetiva.
- ⊘ Ella podría crear escenarios que la beneficien a sí misma más que a los demás.
- ⊘ Martha podría esperar algo a cambio cada vez que ayuda a los demás.
- ⊘ Ella suele ceder en temas importantes para no "hacer olas".
- ⊘ Ella puede ser percibida como alguien con poco sentido común en algunas situaciones.

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

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



Potenciales Estresantes

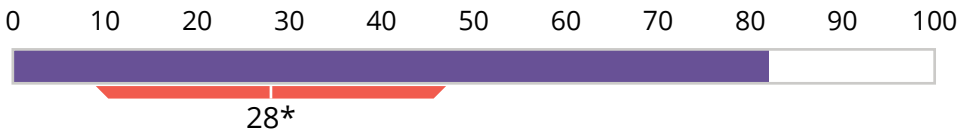
- ✗ Martha no disfruta de un entorno deslucido e inexpressivo.
- ✗ Ella evita el caos.
- ✗ A Martha no le gusta que se haga demasiado énfasis en la función.
- ✗ Ella no actúa si no visualiza un beneficio personal.
- ✗ A Martha no le gusta tomar decisiones basadas en emociones.
- ✗ Ella se frustra cuando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

Fuerzas Impulsoras Primarias



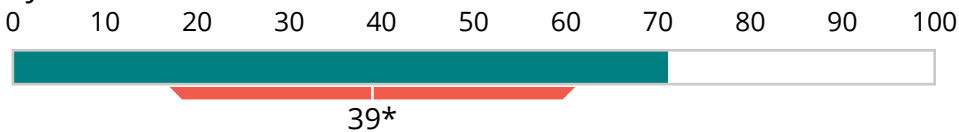
Tus fuerzas impulsoras principales definen qué motiva tu actuación. Si las analizas en conjunto y no individualmente, podrás generar combinaciones específicas para ti. Cuanto más cercana sea la puntuación entre ellas, más influencia tendrá cualquiera de ellas. Piensa en la fuerza impulsora que más te 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.



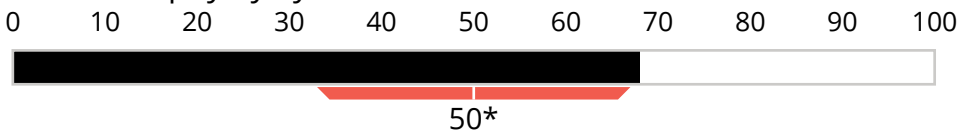
82

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



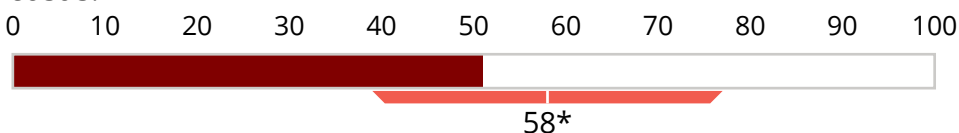
71

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.



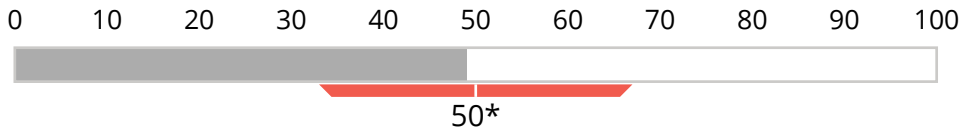
51

Fuerzas Impulsoras Situacionales

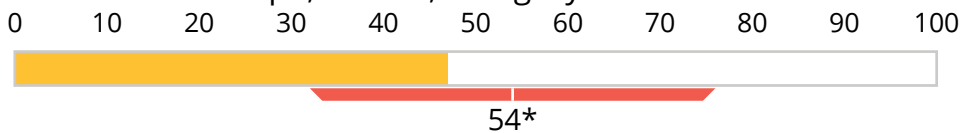


Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, sin embargo, influirán en cómo actuarás en determinados escenarios.

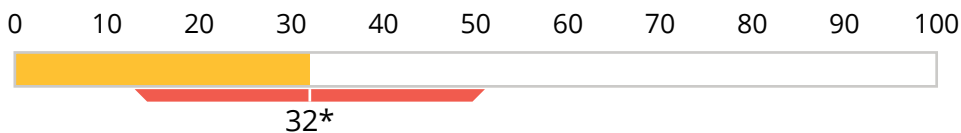
5. Receptivo - Personas que se sienten impulsadas por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



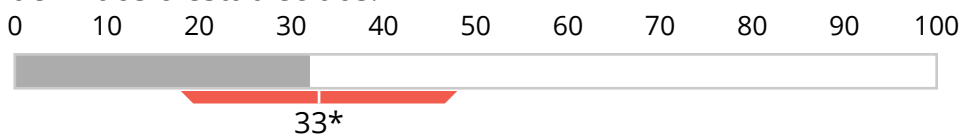
6. Práctico - Personas que se sienten impulsadas por resultados prácticos, maximizando tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



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.

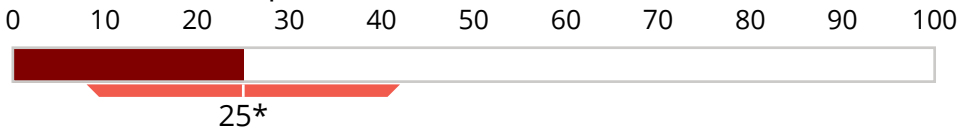


Fuerzas Impulsoras Indiferentes



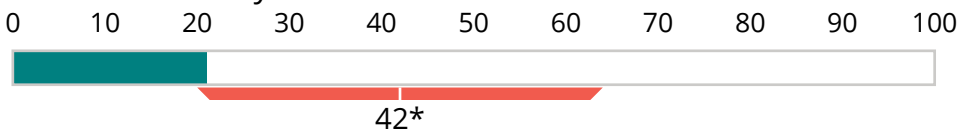
Podrías sentir indiferencia con alguna o con todas las fuerzas impulsoras de este grupo, sin embargo, estos factores podrían provocarte una reacción adversa cuando interactúes con personas que tengan algunas de éstas como fuerzas impulsoras primarias.

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.



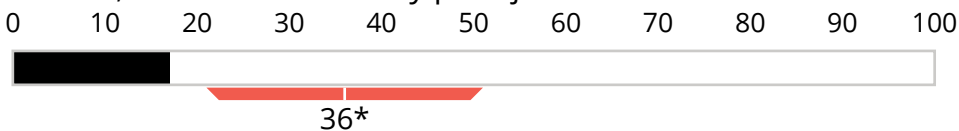
25

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



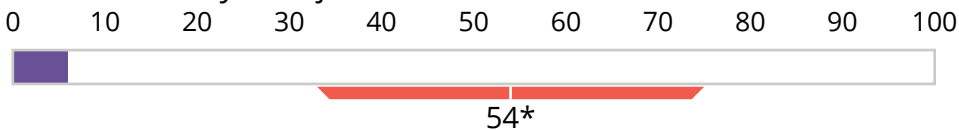
21

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



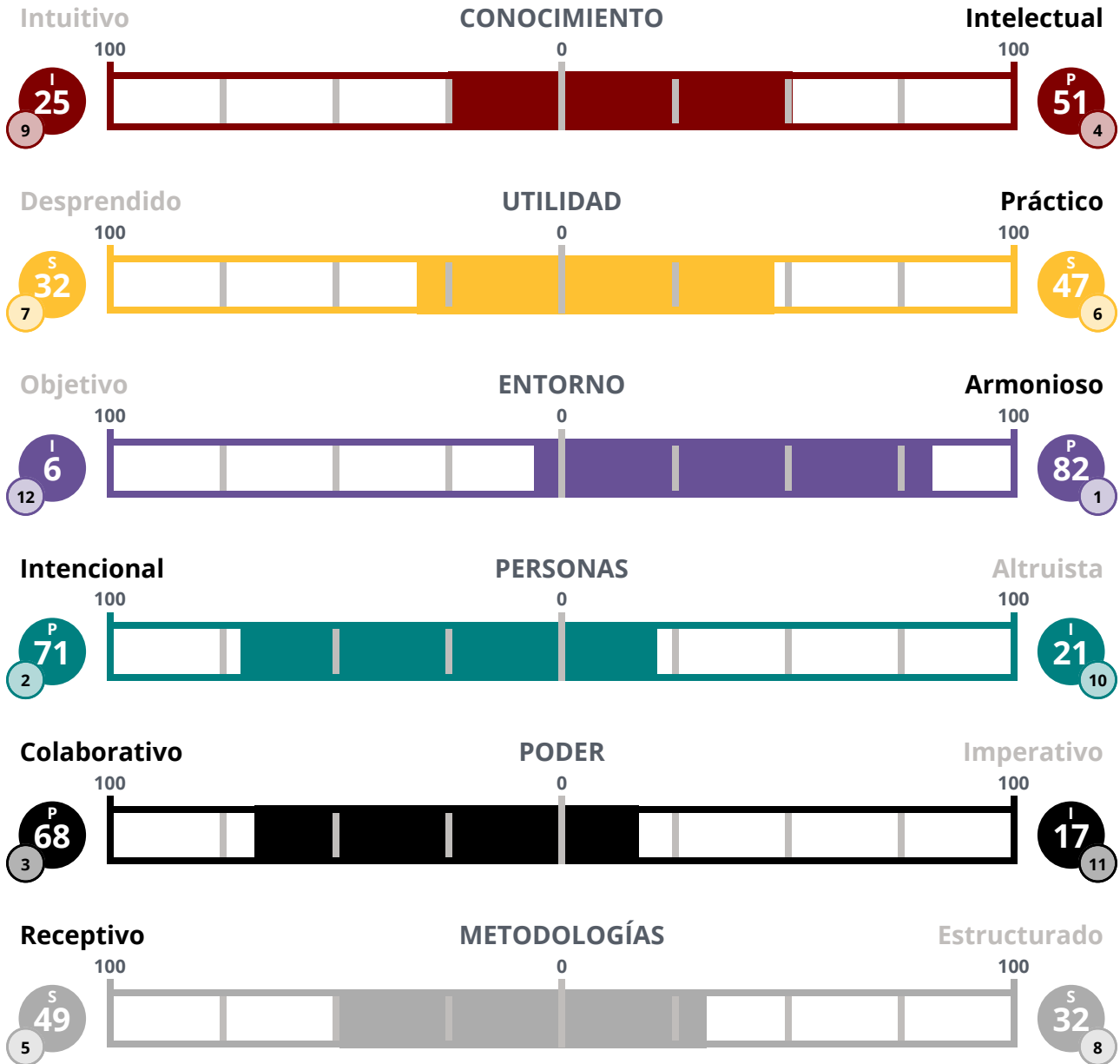
■ - 1a Desviación Estándar - * el 60% de la población cae dentro del área sombreada. ■ - media ★ - tu puntaje
 ■ - 2a Desviación Estándar
 □ - 3a Desviación Estándar

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

Gráfica de las Fuerzas Impulsoras



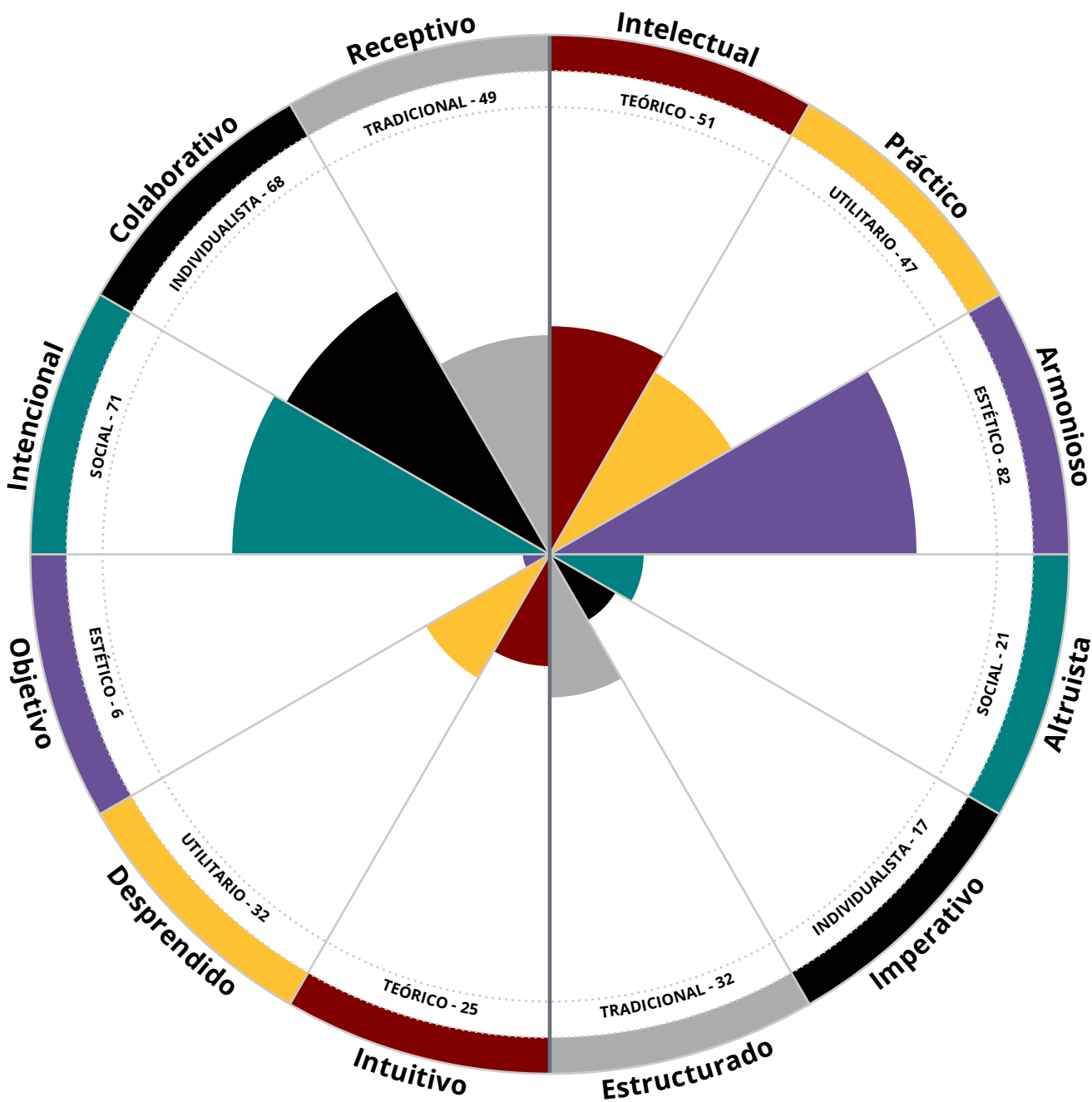
El continuum de las 12 Fuerzas Impulsoras muestra de manera gráfica qué motiva a Martha y el nivel de intensidad de cada categoría. La letra "P" indica que esa Fuerza Impulsora es Primaria. Estos 4 factores son los más importantes para motivar y comprometer a Martha independientemente de la situación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



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

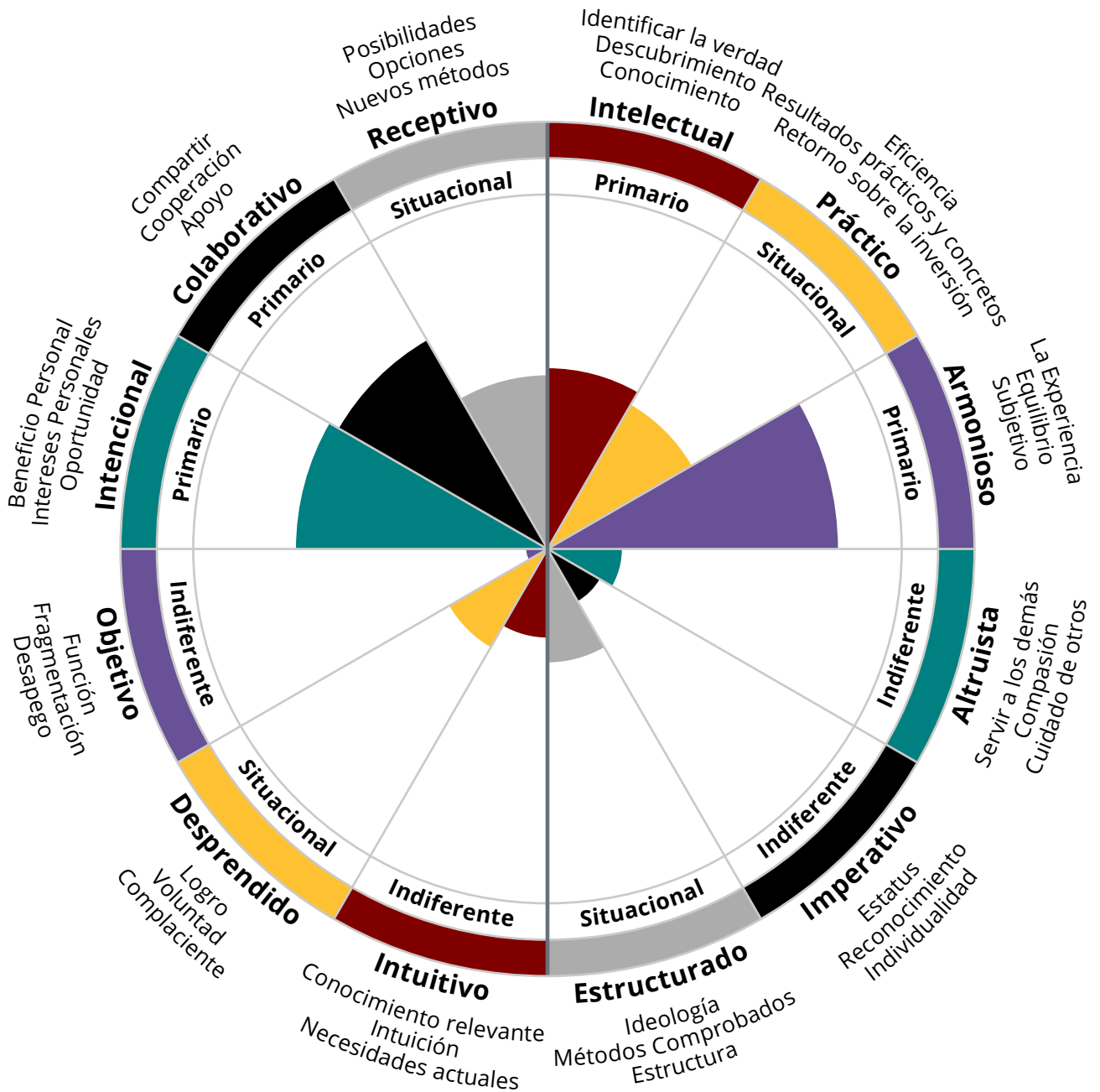
Norma española-américas 2014
 7/1/2019
 T: 4:55

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

FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS 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.

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

POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE 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.

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

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

- Apoyar la moral de la compañía.
- Que los directivos comprendan que ella se concentrará en mantener la moral y el balance de la organización.
- Puntos de inicio y término claramente definidos para maximizar la experiencia.
- Consistencia en cómo puede contribuir con la organización
- Respaldar a quienes pueden mejorar los resultados (bottom line) de la organización.
- Implementar formas comprobadas para ayudar a que las personas contribuyan con la visión
- La libertad para mantener procedimientos consistentes y metódicos.
- Reconocimiento en privado por su lealtad y servicio
- Un gerente que aprecie su enfoque firme para apoyar al equipo
- Ser visto como la persona que posee la información.
- Una oportunidad para investigar de manera metodológica y trabajar a través de un proceso de obtención de información.
- 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:

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

INTRODUCCIÓN

Inteligencia Emocional



El reporte de Coeficiente Emocional™ analiza la inteligencia emocional de una persona que consiste en la habilidad de percibir, comprender y aplicar efectivamente el poder y el manejo de las emociones para obtener altos niveles de colaboración y productividad. Este reporte ha sido diseñado para ofrecer una visión integral sobre dos áreas: la personal y la interpersonal.

Las investigaciones demuestran que los líderes exitosos y las personas que tienen un desempeño superior poseen habilidades de inteligencia emocional bien desarrolladas. Esto les facilita trabajar con diferentes tipos de personas y responder de manera efectiva a los cambios constantes en el mundo de los negocios. De hecho, el nivel de coeficiente emocional puede ser un indicador más efectivo para pronosticar el éxito de una persona que del coeficiente intelectual (CI).

La Inteligencia Emocional es un área en la que puedes enfocarte y desarrollarte, sin importar la puntuación que tengas en cada una de sus dimensiones. Algo que puede ayudarte a medir tus niveles emocionales durante el día es revisar cómo está tu claridad emocional. Es posible que te encuentres en situaciones donde puedas carecer de un buen desempeño en el uso de tu coeficiente emocional, sobre todo en las que te provoquen miedo, ira, tristeza o desaliento. Aunque también puedes experimentar otras en las que sientas alegría, paz o regocijo. La realidad es que la mayoría nos encontramos en situaciones intermedias. Es posible que no seas capaz de identificar exactamente cómo te sientes, pero sí que tengas una idea clara de cómo te encuentras. Recuerda, cuanto más elevado sea tu coeficiente emocional, más sencillo será poner en práctica este modelo tanto a nivel intrapersonal como interpersonal.

INTRODUCCIÓN

Inteligencia Emocional



Este reporte mide las cinco dimensiones de la inteligencia emocional:

Inteligencia Emocional - Intrapersonal

Se refiere a lo que sucede en tu interior, a medida que experimentas los eventos diarios.

Autoconciencia es la habilidad de reconocer y entender las propias emociones, estados de ánimo e impulsos, así como el efecto que pueden tener en los demás. En términos prácticos, es la capacidad de reconocer tu temperatura emocional.

Autorregulación es la habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos, y la propensión a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar. En términos prácticos, es tu habilidad para influir en tu claridad emocional cuando la situación así lo requiera.

Motivación es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda externa de conocimiento, dinero, estatus, poder o metodología, y están basadas en una fuerza interna o propensión a lograr metas con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional - Interpersonal

Se refiere a lo que sucede en la relación que tienes con los demás.

Conciencia Social es la habilidad para comprender la composición emocional de las personas, y la manera en que tus palabras y acciones pueden afectar a los demás. En términos prácticos, es la capacidad para evaluar el estado emocional de los demás.

Regulación Social es tu capacidad para influir en la claridad emocional de los demás, a través de un excelente dominio del manejo de las relaciones interpersonales y de la construcción de redes de contactos.

¿Este reporte es 100% verdadero? Sólo estamos midiendo inteligencia emocional. Presentamos únicamente información sobre las tendencias que tienes en esta dimensión. Para mayor exactitud, no dudes en tomar notas sobre las afirmaciones del reporte que puedan o no aplicar a tu vida personal y profesional, validándolas con algún amigo, compañero o persona que te conozca muy bien, y así puedas identificar la precisión de cada una de las descripciones en ti misma.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Con base en las respuestas de Martha, el reporte ha seleccionado estas afirmaciones generales para ofrecer una comprensión más amplia sobre su nivel de inteligencia emocional.

Martha comprende sus emociones y el estrés que le pueden provocar. Cuando se enfrenta a situaciones difíciles, Martha generalmente es capaz de evitar las dudas y confusiones basadas en la emoción. En la mayoría de las situaciones, Martha es completamente consciente de sus emociones. Ella identifica claramente sus reacciones emocionales ante las diferentes situaciones de la vida. Martha conoce muy bien sus fortalezas y debilidades en el manejo de las emocionales. Su nivel de autoconciencia es considerado como una habilidad para proyectar confianza en la mayoría de las situaciones.

Martha puede tener dificultades para mantener la calma en situaciones con muchas emociones involucradas. Es posible que las personas que trabajan con Martha tengan miedo de darle malas noticias, críticas o comunicarle información potencialmente negativa, porque sus reacciones son impredecibles. Es posible que Martha tenga el hábito de aplicar estrategias de regulación emocional poco efectivas. Es posible que Martha tenga conflictos innecesarios cuando trabaja con los demás. Es posible que los compañeros de Martha la perciban como una persona que no sabe cómo manejar las críticas / comentarios acerca de su trabajo, lo que puede limitar sus oportunidades para recibir información de ellos. Es posible que Martha permita que sus emociones influyan en la toma de decisiones.

Martha puede no buscar activamente nuevos desafíos. Puede ser que Martha se encuentre sumamente cómoda con el statu quo. Ella puede querer hacer muchas cosas a la vez, lo que puede provocar que su trabajo sea menos eficiente de lo que podría ser. Ella puede no visualizar objetivamente la relación riesgo/beneficio de un trabajo, lo que puede disminuir sus capacidades de éxito. La principal fuente de Motivación de Martha puede ser externa, lo que puede generar que nunca se sienta completamente satisfecha con su trabajo. Ella puede postergar lo que tenga que hacer, dejarlo para el último minuto o dejarlo incompleto.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Martha es relativamente hábil para descifrar el tono emocional en la mayoría de las interacciones interpersonales. La habilidad que tiene Martha para ver las cosas desde el punto de vista de los demás, puede ayudarle en entornos colaborativos / trabajo en equipo. Por lo general, las personas ven a Martha como una persona considerada y comprensiva. La habilidad de Martha para medir las reacciones emocionales de los demás mejora su capacidad para trabajar con personas. Generalmente, Martha es capaz de empatizar con los demás, aun cuando no haya pasado por situaciones parecidas. Ella es buena trabajando con personas, aunque por momentos tendrá que tratar de entenderlos mejor.

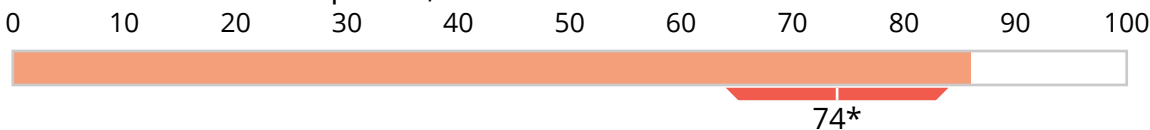
Martha colabora bien con la mayoría de sus compañeros de trabajo. En ocasiones Martha se ve envuelto en conversaciones muy profundas. En algunos casos, Martha puede interpretar el lenguaje corporal y actuar en correspondencia. Por lo general, las personas consideran que pasar tiempo con Martha es una experiencia positiva. Martha es consciente de que ella no siempre puede agradar a los demás, por lo mismo es posible que ni siquiera lo intente. Cuando Martha conoce nuevas personas, puede parecer lejano y poco sociable.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL



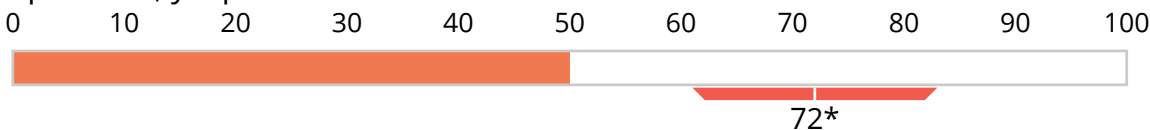
El Coeficiente Emocional es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder y el manejo de tus emociones y las de los demás, para lograr altos niveles de colaboración y productividad. Tu puntuación general en la Evaluación de Coeficiente Emocional indica el nivel de inteligencia emocional total que posees. Cuanto mayor sea el puntaje, mayor será tu nivel de inteligencia emocional. Si tu meta es incrementar tu Coeficiente Emocional, deberás enfocarse en el desarrollo de las áreas en las que tengas una puntuación más baja.

1. Autoconciencia - Es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



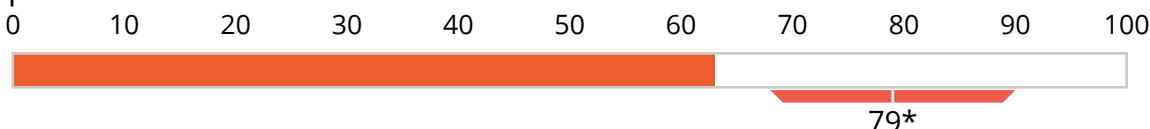
86

2. Autorregulación - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



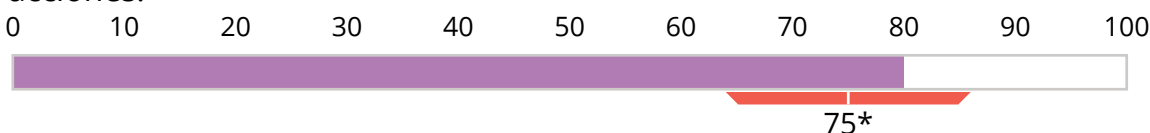
50

3. Motivación - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



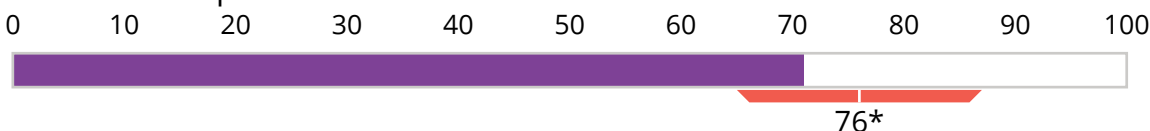
63

4. Conciencia Social - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



80

5. Regulación Social - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



71

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

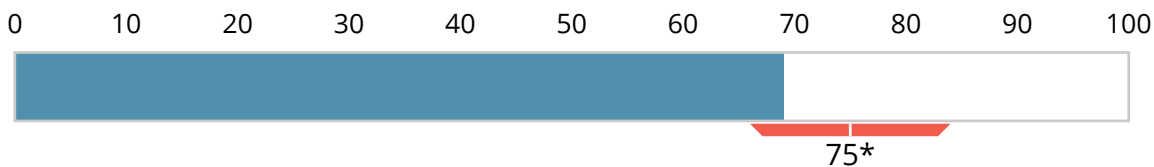
T: 6:23

RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

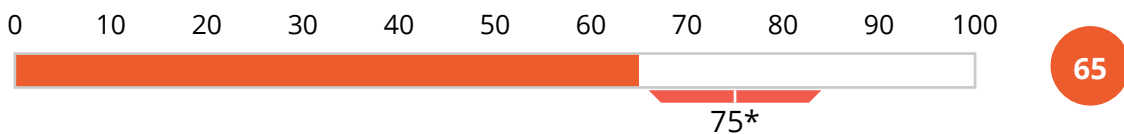


El promedio de las subescalas de Autoconciencia, Autorregulación y Motivación representa tu Coeficiente Emocional personal. El promedio de las subescalas de Conciencia Social y Regulación Social representa tu Coeficiente Emocional hacia los demás. El nivel total de Coeficiente Emocional fue calculado realizando el promedio de la puntuación de las cinco dimensiones de la Inteligencia Emocional.

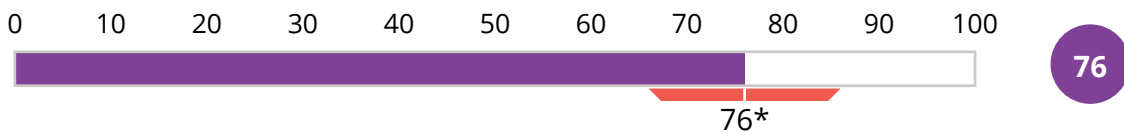
Coeficiente Emocional Total - Es el nivel total de inteligencia emocional, que se obtiene al promediar los resultados de tu coeficientes intrapersonales e interpersonales.



Intrapersonal - La habilidad de entender y generar un concepto preciso sobre ti misma para conducirte de manera efectiva en la vida.



Interpersonal - La habilidad para entender a las personas, sus motivaciones, cómo actúan y cómo trabajar cooperativamente con ellas.



Autoconciencia

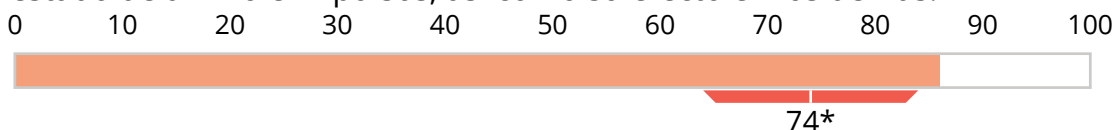


Tu nivel de Autoconciencia está bien desarrollado, lo que significa que tiendes a reconocer y comprender lo que sientes y por qué lo sientes.

Lo que Martha puede hacer:

- Platica sobre las causas de tus emociones con algún familiar, amigo cercano o compañero de trabajo de confianza, para poder mejorar tu autoevaluación.
- Compara el resultado de tu propia evaluación con lo que te dicen los demás.
- Para seguir mejorando el proceso de toma de decisiones, observa tus tendencias de comportamiento y discútelas con un asesor de confianza, familiar o amigo.
- De vez en cuando podrías necesitar hacer una pausa para evaluar si la percepción que tienes de ti misma es realista.
- Reflexiona sobre la relación entre tus emociones y tu comportamiento. Identifica cuáles son las causas de tus reacciones potencialmente negativas.
- Lleva al máximo tu capacidad de Autoconciencia al registrar en algún diario o agenda tus reacciones emocionales ante situaciones o hechos significativos.
- Platica sobre lo que sientes internamente con algún familiar, amigo cercano o compañero de trabajo de confianza, así podrá tener una visión más completa.
- Considera situaciones que te supongan un alto impacto emocional. Elabora una lista y coloca junto a ellas las posibles soluciones para poder recuperar el balance en tu estado emocional.
- Piensa en situaciones en las que tengas que hacer uso de tus fortalezas y debilidades, especialmente en el ámbito laboral.
- Ten en cuenta tu alta puntuación en Autoconciencia y desarrolla un plan de mejora sobre las áreas que consideres oportunas. ¿De qué manera le puede beneficiar esto a tu Autoconciencia actualmente?
- Reflexiona sobre situaciones pasadas que te hayan provocado emociones negativas, especialmente en el ámbito laboral. ¿Cómo te sentirías si esa situación se te presentara nuevamente?

Autoconciencia - Es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



Autorregulación

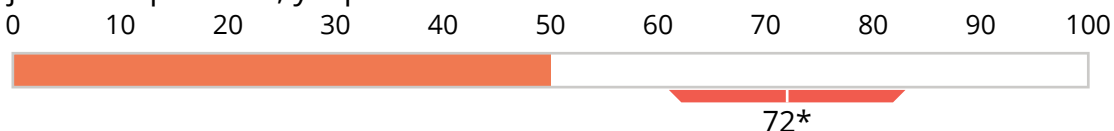


Necesita desarrollar su nivel de Autorregulación, esto le permitirá controlar las acciones influidas por emociones negativas o disruptivas.

Lo que Martha puede hacer:

- Practica el control personal al escuchar primero, hacer una pausa y luego responder.
- Aprende a mantenerte al margen de las situaciones difíciles o abrumadoras.
- Proponte no interrumpir a los demás.
- Cuando sientas frustración, haz un análisis de la situación para determinar qué factores la provocan.
- Practica cómo debes responder ante situaciones de estrés. (Te puede resultar muy útil hacerlo con amigos, familiares o compañeros de confianza, simulando situaciones propias de tu ambiente laboral).
- Determina las actividades que mejoran tu estado de ánimo y toma medidas cuando te sientas estresada o abrumada.
- Concéntrate en eventos que te proporcionen una sensación de calma o que te generen emociones positivas.
- Mantén un registro de tus habilidades de control personal, tanto las que hayan resultado efectivas como las que no, esto te ayudará a saber cómo reaccionar en futuras situaciones.
- Conversa con tus compañeros de trabajo sobre la manera más adecuada en la que puedes expresar tus emociones.
- Cuando experimentes emociones negativas, procura visualizar mentalmente escenarios positivos o pacificantes.
- Coloca las cosas en perspectiva. Pregúntate qué es lo peor que podría ocurrir o cómo te sentirás al respecto dentro de una semana.

Autorregulación - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



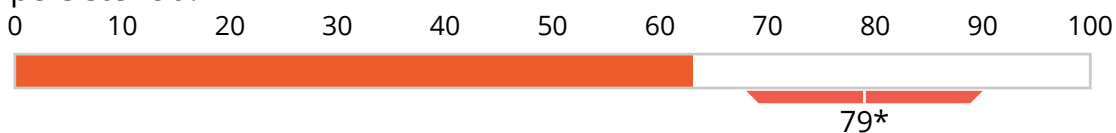


Con base en el resultado de Martha en esta dimensión, es posible que tenga pensamientos pesimistas y no tenga ganas de intentar las cosas.

Lo que Martha puede hacer:

- Establece metas específicas, con fechas de cumplimiento definidas.
- Define con claridad por qué estas metas son importantes para ti.
- Descubre qué es lo que te motiva identificando claramente lo que verdaderamente te apasiona.
- Trabaja con un coach o con un compañero de trabajo cercano para que te ayude a llevar un registro de tus metas. Elabora un plan de acción detallado para alcanzarlas.
- Reserva un tiempo, aunque sea de cinco minutos diarios, para dedicarte a algo que te apasione.
- Haz una lista de tus metas y ponlas en un lugar en donde pueda verlas.
- Dedica tiempo a visualizar el resultado que estés intentando conseguir.
- Celebra con amigos y familiares aquellos logros que te acercan más a tus metas.
- Lee artículos o frases que te inspiren.
- Cuestiona el statu quo y propón de qué manera quisieras mejorar.

Motivación - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



Conciencia Social

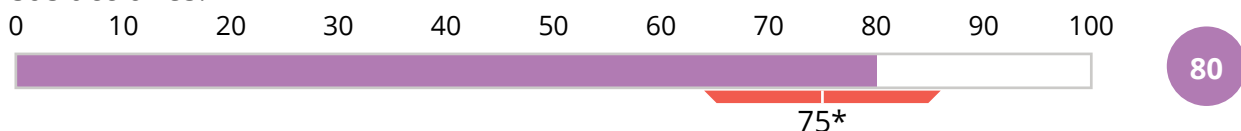


Con base en su nivel de Conciencia Social, Martha tiende a comunicarse con las personas poniendo atención a sus expresiones emocionales, y cuenta con la capacidad de comprender a los demás en la mayoría de las situaciones.

Lo que Martha puede hacer:

- Procura entender bien cuál es el estado emocional de los demás, antes de compartir cualquier opinión o punto de vista. Recuerda que si las personas no se encuentran en un estado emocional equilibrado se puede comprometer el resultado óptimo que se quiera conseguir.
- Observa las interacciones de los demás y de qué manera fluctúa su temperatura emocional, luego comparte lo que hayas analizado con algún asesor, familiar o amigo para saber si coincidieron o no en sus observaciones.
- Considera qué puede ayudarte a hacer un mejor uso de tu conciencia social, y así poder ayudar a los demás a mejorar su estado emocional.
- Trabaja con un mentor que te ayude a mejorar tus habilidades para considerar las respuestas emocionales de los demás en el lugar de trabajo.
- Analiza cómo podrías demostrar una actitud imparcial y libre de prejuicios, especialmente en situaciones sensibles.
- Haz una lista de tus hábitos interpersonales y trabaja en el desarrollo de prácticas positivas de comunicación.
- Busca confirmar qué es lo que sienten los demás, especialmente si no estás segura de su percepción.
- Procura ayudar a tus amigos, familiares o incluso a desconocidos que no comprendan que la manera en la que ellos se están comunicando está afectando lo que estás intentando conseguir.
- Intenta encontrar el equilibrio adecuado entre la comprensión de los demás y la consideración de su propio bienestar emocional.

Conciencia Social - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



Regulación Social

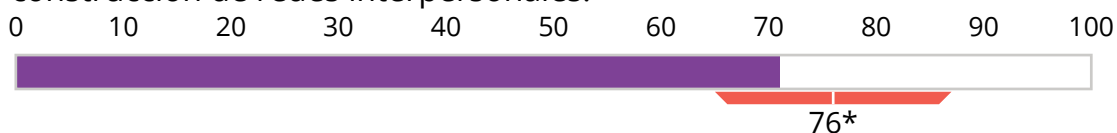


El nivel de Regulación Social de Martha indica que puede percibir las relaciones con los demás como algo desafiante, especialmente en situaciones con alta carga emocional.

Lo que Martha puede hacer:

- Sé consciente del mensaje que tu lenguaje corporal está emitiendo, intenta anticipar respuestas positivas en cualquier interacción.
- Pídele una opinión a las personas con las que convives sobre su experiencia al relacionarse contigo.
- Recuerda los nombres de las personas. Haz ejercicios de memoria y esfuérate por que los demás te reconozcan por esta habilidad.
- Si te encuentras involucrada en una interacción negativa o en un mal entendido, asume la responsabilidad que hayas tenido e identifica cómo podrías corregir la situación.
- Platica con un coach sobre qué tipo situaciones te pueden ayudar a obtener mayor conocimiento experiencial sobre cómo incrementar tu nivel de regulación social.
- Pon especial atención cuando las emociones se intensifiquen en una situación. Encuentra las formas adecuadas para mantenerte al margen o incluso para alejarte si es que es lo mejor.
- Demuestra un interés genuino por el bienestar de los demás.
- Deja que los demás asuman roles de liderazgo, para que puedas aprender de sus estilos de gestión y dirección.
- Relaciónate con las personas que acabas de conocer, y busca maneras de mejorar tu relación con ellas.
- Procura tener conversaciones serias con los demás. En tus relaciones sociales busca calidad más que cantidad.
- Inscríbete en algún club o asociación profesional, en donde puedas poner en práctica tus habilidades para relacionarte con los demás.

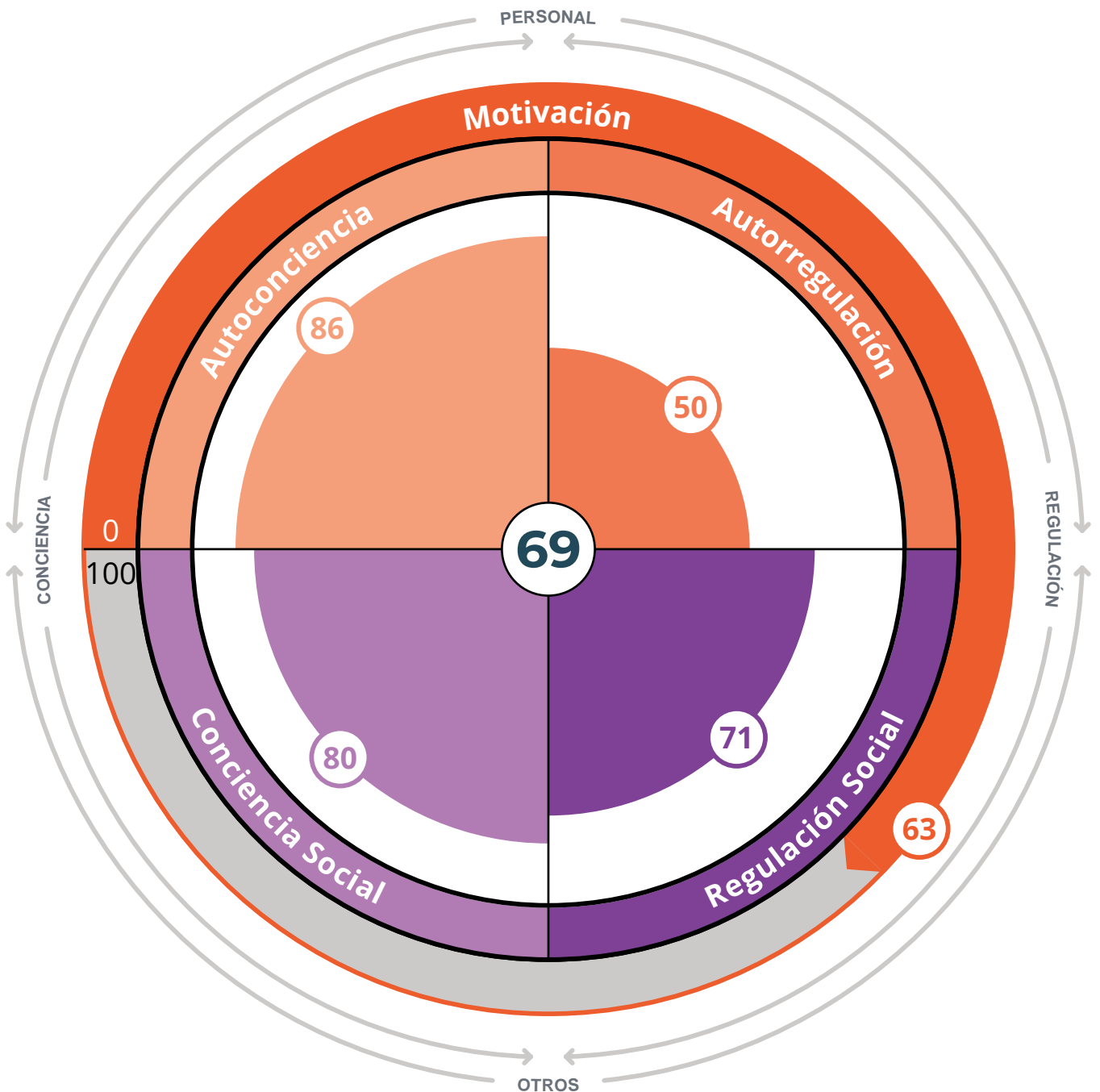
Regulación Social - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



La Rueda del Coeficiente Emocional



La rueda de Coeficiente Emocional es una visualización de los resultados de su reporte. El círculo, dividido en cuadrantes, está rodeado por la Motivación y se encuentra dividido entre Personal y Otros. El resultado de su Motivación comienza donde se encuentra la Autoconciencia y se extiende a lo largo del círculo en el sentido de la agujas del reloj. La posición inicial se debe a que todas las dimensiones del Coeficiente Emocional se ven influidas por su nivel de Autoconciencia. La cantidad de color muestra la fortaleza del resultado de su Coeficiente Emocional Total, que también se coloca en el centro del círculo.



T: 6:23

INTRODUCCIÓN



Integración de comportamiento, fuerzas impulsoras y coeficiente emocional.

Optimizar la efectividad del estilo de comportamiento puede ser una tarea difícil de lograr en el lugar de trabajo, especialmente cuando los comportamientos ya "están etiquetados". Es posible que los miembros de un equipo compartan el mismo estilo conductual, pero enfrenten la misma situación de manera muy distinta.

Durante décadas, TTI ha señalado a los comportamientos como el "cómo" de las acciones de las personas; mientras que las fuerzas impulsoras constituyen el "porqué" de las mismas. Esto ha explicado la diferencia en las acciones desde hace ya muchos años. Sin embargo, investigaciones recientes han descubierto que incluso personas con el mismo estilo conductual y con las mismas fuerzas impulsoras, pueden responder de manera distinta ante una misma situación, especialmente cuando éstas son altamente emocionales.

¿Por qué sucede esto? La respuesta más frecuente se encuentra en la Inteligencia Emocional de una persona. Comprender el coeficiente emocional de alguien y aplicarlo a su estilo de comportamiento y a sus fuerzas impulsoras pueden no sólo incrementar el lenguaje y la comunicación en términos laborales dentro de una organización, sino que además puede ayudar a una persona a sortear las dificultades propias del trabajo con éxito, además de sentirse realizado y recompensado por ello.



Las personas que se aprecian y reconocen tanto a sí mismas como a los demás como individuos únicos pueden llegar a ser muy exitosas. Esta sección está diseñada para vincular las fortalezas conductuales y las fuerzas impulsoras con la inteligencia emocional con el fin de conocer y mejorar las situaciones cotidianas del ámbito laboral.

Es importante tomar en cuenta los impulsores principales de Martha, que son los siguientes: Armonioso, Intencional, Colaborativo, y también el Intelectual.

Martha tiene un nivel de Autoconciencia muy elevado. Es capaz de anticipar sus propias emociones y es consciente mental y físicamente de cómo cambian sus sentimientos. Esto, aunado a su estilo conductual, que es altamente constante, es algo muy poderoso. La mayoría de las personas con estabilidad y constancia altas, tienden a ser metódicas, sinceras, dispuestas a colaborar con los demás, y a suprimir sus sentimientos en circunstancias altamente emocionales. Sin embargo, Martha ha desarrollado un nivel de autoconciencia tan alto que le es fácil identificar lo que le puede provocar emociones disruptivas.

Martha tiene un bajo nivel de Autorregulación. Podría no ser capaz de controlar sus respuestas y reacciones en situaciones altamente emocionales. Al tener un estilo de comportamiento estable y constante, puede tender a evitar demostrar sus emociones, a ser aprensiva y a evitar los conflictos. Estas tendencias conductuales pueden intensificarse debido a su baja Autorregulación, lo que podría impactar negativamente en la comunicación con los demás. De conocer mejor su comportamiento estable y constante y de desarrollar la habilidad para manejar bien sus reacciones, Martha podría contribuir mejor con el equipo y adaptarse fácilmente a entornos cambiantes. Se debe tener especial atención cuando se discutan asuntos relacionados con sus propios intereses. La habilidad para hacer uso del conocimiento de su propio comportamiento puede ponerse a prueba cuando percibe que alguna de sus fuerzas impulsoras está en juego.

Martha tiene un bajo nivel de Motivación. Tiene poca pasión por trabajar por razones que vayan más allá de las satisfacciones de motivadores externos. Esta motivación es una especie de motor interno que permite alcanzar metas personales; sin embargo, ya que Martha tiene un nivel de Motivación bajo, podría necesitar de recompensas externas para poder hacer las cosas. Podría obtener resultados si consigue satisfacer sus impulsores Armonioso, Intencional, Colaborativo y/o Intelectual.



Martha tiene un alto nivel de Conciencia Social. Es capaz de predecir cómo reaccionarán los demás ante una situación o cuando reciban cierto tipo de información. El poder de contar con una alta Conciencia Social yace en la habilidad de poder ver las cosas desde la perspectiva de alguien más. Martha normalmente analiza todo desde la perspectiva de su grupo de fuerzas impulsoras primarias, sabiendo que ésta es solo una forma desde la que ella ve al mundo, algo que no todas las personas son capaces de hacer. Ser capaz de analizar las cosas desde la visión de los demás es algo crucial para poder cooperar con la causa de la organización y crear un ambiente estable y predecible dentro de ella, algo que seguramente buscará por su estilo de comportamiento estable y constante.

Martha tiene un nivel moderado de Regulación Social. Es capaz de manejar y mantener relaciones y redes de contactos de una forma eficiente. Tiene la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales fuertes con personas que compartan sus mismos intereses, pues tienen un punto de vista en común. Estos intereses están determinados por sus impulsores Armonioso, Intencional, Colaborativo y/o Intelectual. En términos conductuales, Martha prefiere un estilo de comunicación cálido y sincero. Además, busca garantizar su propia seguridad en todo tipo de situación. Con base en su moderada Regulación Social, es posible que se adapte al estilo de comunicación de los demás cuando sea necesario, procurando que ésta pueda satisfacer sus fuerzas impulsoras primarias.

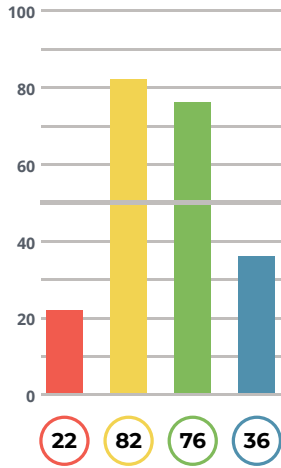
Gráfica Triple



Gráfica I

Gráfica del Estilo Adaptado

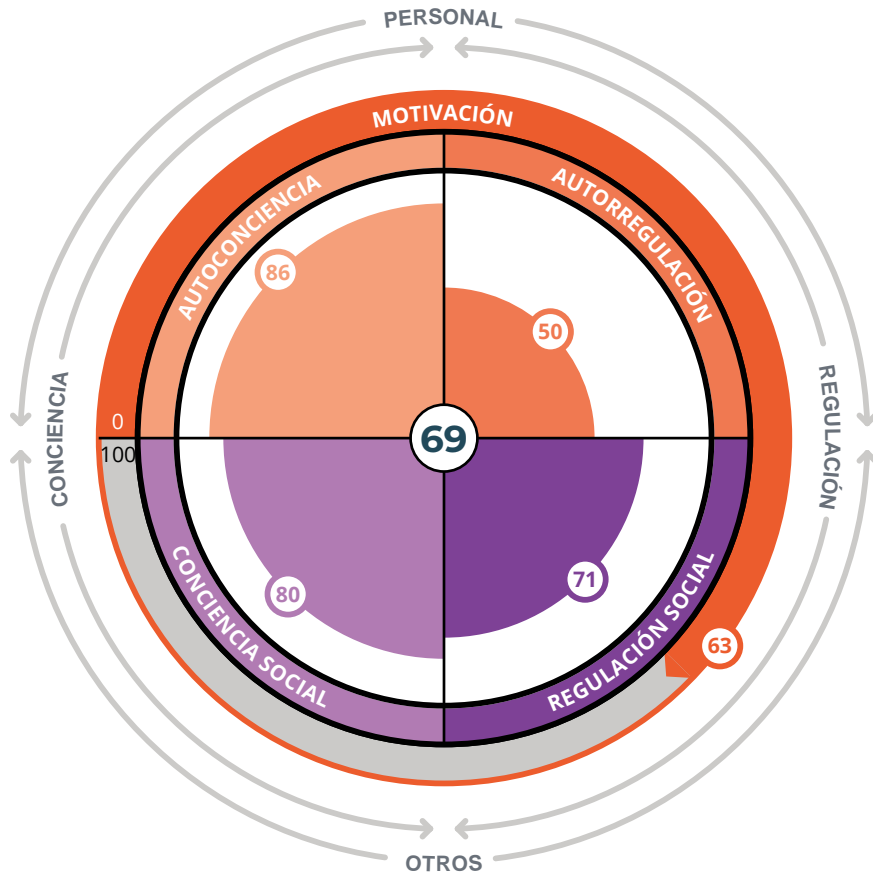
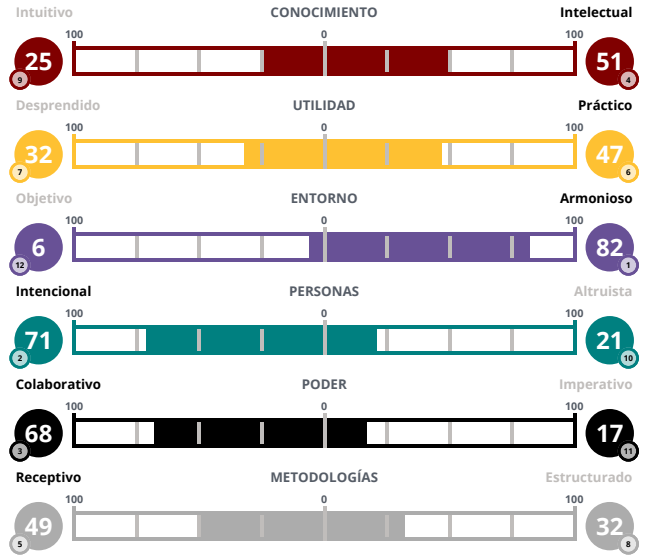
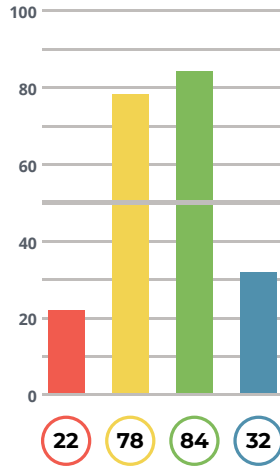
D I S C



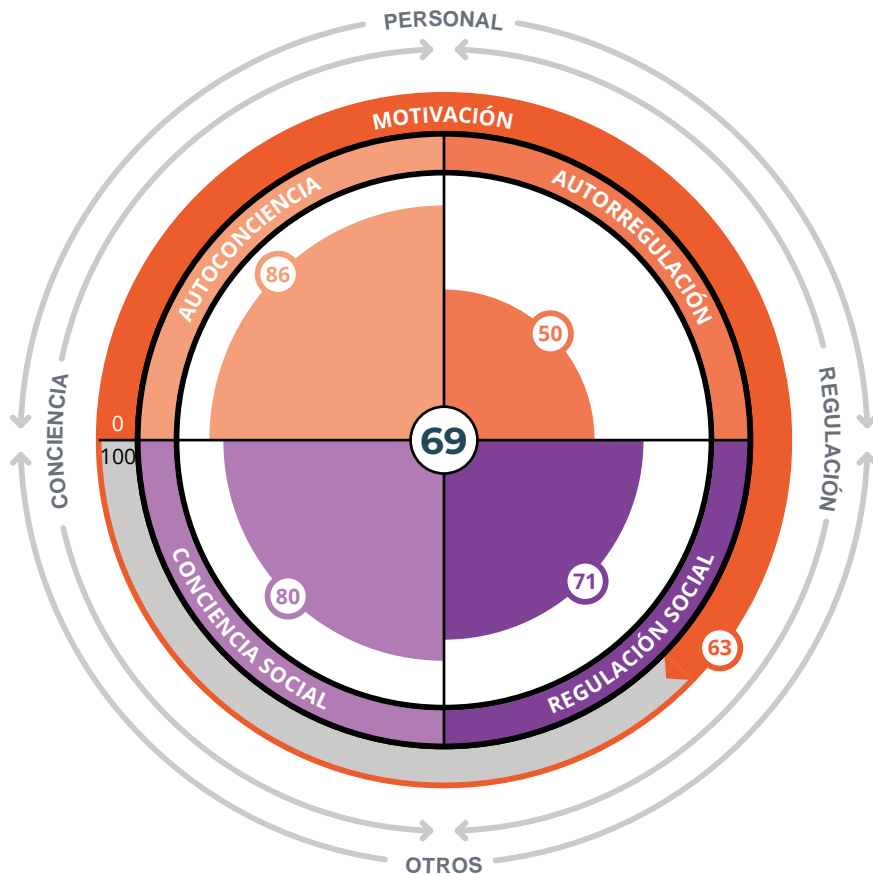
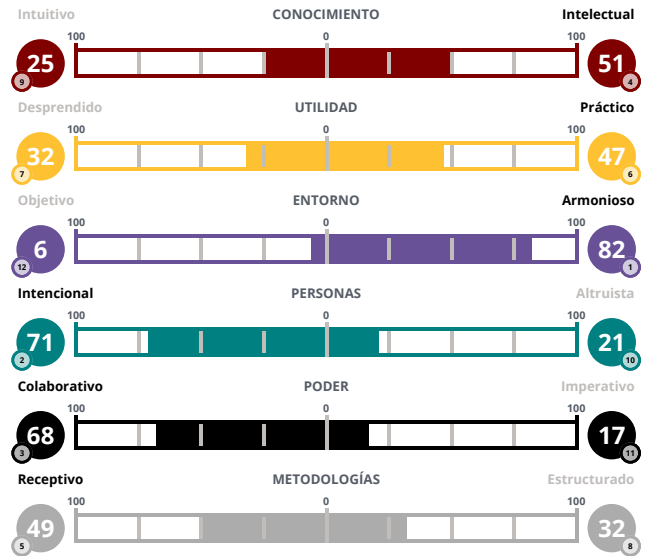
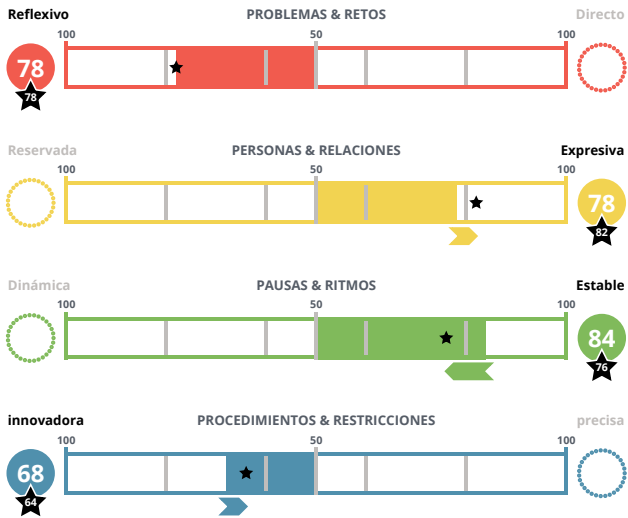
Gráfica II

Gráfica del Estilo Natural

D I S C



Gráfica Triple



7/1/2019

Martha Dohé