



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Versión Gerencial

Gemma Dohe

13/4/2016

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>SECCIÓN DE COMPORTAMIENTO</i>	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES	6
VALORES QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	8
PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN	9
PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN - <i>CONTINUACIÓN</i>	10
ESTILOS DE COMUNICACION	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 DE TRABAJO ADAPTADO	17
DISTRACTORES	18
ÁREAS DE MEJORA	21
JERARQUÍA CONDUCTUAL	22
GRÁFICAS STYLE INSIGHTS®	25
CONTINUUM CONDUCTUAL - <i>CONTINUUM CONDUCTUAL</i>	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 - <i>CONTINUUM MOTIVACIONAL</i>	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

INDICE

Continuación



CLAVES PARA MOTIVAR	45
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 le ofrece información sobre por qué actúa. Aplicándolas y con un proceso de Coaching puede lograr un impacto enorme en su valoración de vida. Una vez que sepa qué es lo que le motiva a actuar estará en condiciones de entender por qué se generan los conflictos.

Integración de Comportamientos y Fuerzas Impulsoras

Esta sección del reporte le ayudará a integrar el cómo y por qué actúa. Una vez que entienda cómo funciona la integración de sus comportamientos y fuerzas impulsoras, podrá desempeñarse 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

Sección de Comportamiento



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

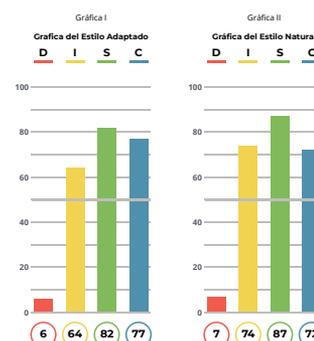
CARACTERÍSTICAS GENERALES



Con base en las respuestas de Gemma, este reporte presenta algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se señala también su comportamiento básico o natural. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Gemma preferiría hacer el trabajo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural de Gemma.

Gemma prefiere ayudar y apoyar a otros en vez de competir con ellos. A Gemma le gusta que tanto su vida personal como profesional tenga un esquema definido y predecible. Prefiere los trabajos que cuenten con un programa previamente trazado. Su comportamiento cotidiano se caracteriza por la paciencia, el control y la prevención. Ella es una persona constante, fácil de tratar y relajada. Necesita conocer las razones y los beneficios que obtendrá antes de realizar un cambio. Da la impresión de aceptar plenamente a los demás. Sin embargo, puede tener ciertas reservas que no demuestra fácilmente. Su personalidad flexible le permite adaptarse a casi cualquier entorno. Ella puede tener problemas para expresar sus sentimientos cuando cree que estos pueden afectar la relación con los demás. Gemma 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. Ella no demuestra tener un elevado sentido de urgencia.

Gemma puede ser muy persistente y perseverante en su intento por alcanzar sus objetivos. Para ella es muy importante elaborar y seguir sus planes. A Gemma le gusta pensar las decisiones importantes antes de tomarlas. Tiene que estar convencida de que sus acciones producirán el resultado deseado. Ella prefiere planificar su trabajo y desarrollarlo según su propio plan. Los demás suelen estar contentos teniendo a Gemma 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. A Gemma se le facilita tomar decisiones cuando sabe que éstas han sido tomadas previamente por personas a quienes conoce y respeta. 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 los demás y está dispuesta a prestar su apoyo a aquellos que están atravesando dificultades.

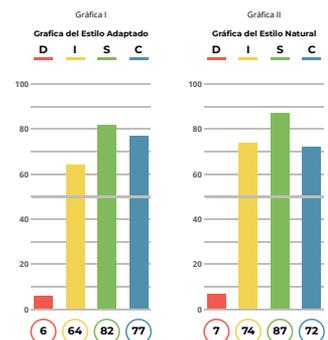


CARACTERÍSTICAS GENERALES



Continuación

Gemma 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 Gemma 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. A Gemma no le gustan las confrontaciones sin motivo. Considera que la mejor manera de llegar a un acuerdo es a través de la paciencia y la búsqueda de puntos en común. Ella no se exalta, ni pierde el juicio fácilmente. Puede evitar expresar sus quejas porque no le gusta expresar sus sentimientos. Gemma es muy abierta con aquellos en quienes confía, aunque le toma mucho tiempo alcanzar ese nivel de confianza. Ella 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. A Gemma le gusta un estilo de comunicación abierto y amigable.

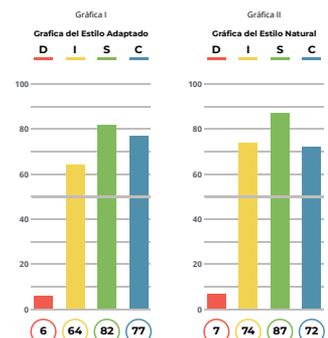


VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



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

- ✓ Es una buena conciliadora. Es una persona muy tranquila y da estabilidad al grupo.
- ✓ Recopila la información necesaria para la toma de decisiones.
- ✓ Le gusta ayudar a los demás.
- ✓ Es paciente y tiene empatía.
- ✓ Trabaja para su líder y su causa.
- ✓ Se preocupa por la calidad.
- ✓ Respeta la autoridad y la estructura organizacional.
- ✓ Está orientada hacia las personas.
- ✓ Es un miembro de equipo responsable.



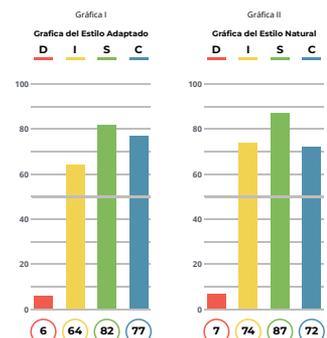
PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN



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. 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 Gemma.

Acciones que Mejoran la Comunicación

- ✓ Definir claramente (preferiblemente por escrito) lo que se espera de ella.
- ✓ Proporcionar las garantías necesarias para minimizar los riesgos de su decisión; asegurarle que se le dará el apoyo necesario.
- ✓ Si se está en desacuerdo con ella, procurar no herir sus sentimientos o argumentar con razones personales.
- ✓ Proporcionar garantías personales, claridad y soluciones específicas con la máxima garantía posible.
- ✓ Establecer un calendario, cuando haya que llevar a cabo una nueva acción.
- ✓ Darle tiempo para verificar la fiabilidad de sus comentarios -- ser preciso y realista.
- ✓ Tomarse el tiempo necesario y ser persistente.
- ✓ Permita el diálogo y acepte las discrepancias.
- ✓ Con mucha paciencia, averiguar sus objetivos personales y de trabajo para ayudarla a alcanzarlos; escuche y muestre interés.
- ✓ Darle tiempo para que ella pueda preguntar.
- ✓ Presentar argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.



PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

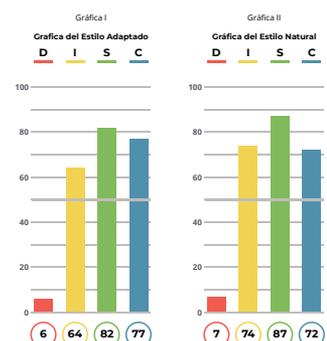


Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Gemma. Revise cada declaración con ella, 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 efectivo y de mutuo acuerdo.

Acciones que NO funcionan en la Comunicación

- ❌ Presionar demasiado, o ser poco realista con respecto a los plazos.
- ❌ Presionarla durante el proceso de toma de decisiones.
- ❌ Dejar las cosas al azar.
- ❌ Hablar en tono demasiado alto o mostrar agresividad.
- ❌ Ofrecer promesas y garantías que no puedas cumplir.
- ❌ Ser condescendiente.
- ❌ Discutir sobre datos y cifras.
- ❌ Forzarla a dar una respuesta rápida; jamás decir "así es como yo lo veo."
- ❌ Hacer uso de testimonios de fuentes poco fiables.
- ❌ Tomar las decisiones por ella, o ella perderá la iniciativa; dejarla sin el apoyo o respaldo necesario.
- ❌ Manipularla o empujarla a que esté de acuerdo contigo, porque probablemente preferirá no confrontarte.
- ❌ Hacer promesas que no puedan cumplirse.



ESTILOS DE COMUNICACION



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

C Cumplimiento

Cuando 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.

D Dominio

Cuando 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.

S Estabilidad

Cuando 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.

I Influencia

Cuando 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 Gemma tiene sobre sí misma y sobre cómo, 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



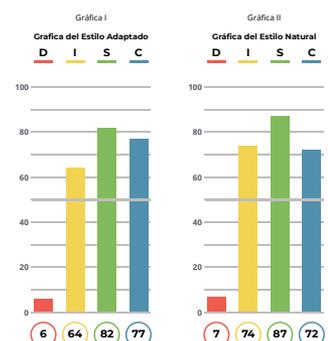
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender 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 mucha competitividad.
- Necesita de un jefe o equipo de trabajo que tenga la habilidad de extraer información en lugar de tener que pedírsela.
- 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.

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

- Busque un ambiente que le permita abordar las situaciones conflictivas con un buen sentido del humor.
- Exprese más frecuentemente sus sentimientos y emociones.
- Busque trabajos que no exijan idear y comenzar muchas tareas.



DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de Gemma, el reporte 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	Suspicious	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Discreta	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



El estilo natural de Gemma 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

Gemma se enfrenta a los problemas de forma tranquila. Tiende a resolver los problemas de una manera reactiva y en equipo. Es discreta y evita las confrontaciones y, por lo tanto, será percibida por los demás como una verdadera colaboradora en el equipo.

Adaptado

Gemma 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

Gemma 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

Gemma 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

Gemma se encuentra cómoda en un entorno donde hay pocos proyectos que se desarrollan a la vez. Aprecia el concepto de equipo y se encuentra bastante segura en un entorno donde la necesidad de cambiar de actividad de forma rápida es mínima.

Adaptado

Gemma 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

Gemma es cautelosa y se preocupa por la calidad. Le gusta pertenecer a un equipo que asuma la responsabilidad del producto final. Le gusta conocer las normas y le disgusta cuando los demás no las cumplen.

Adaptado

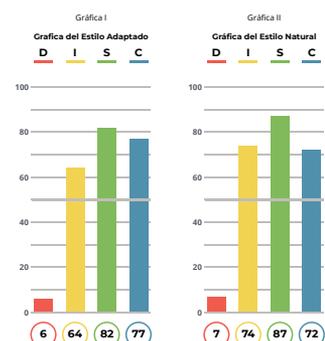
A Gemma casi no le molesta que comparen su estilo natural con su estilo adaptado o respuesta al medio ambiente. La diferencia entre estos dos estilos no es significativa y casi no tiene necesidad de modificar su respuesta al entorno.

ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO



Gemma ve que en su actual ambiente de trabajo necesita demostrar el siguiente comportamiento. Si considera que las siguientes afirmaciones NO están relacionadas con su trabajo, averigüe por qué ella está adaptando su comportamiento de esta manera.

- ✓ Apego a las normas y procedimientos establecidos.
- ✓ Cooperación diplomática en la interacción con el equipo.
- ✓ No requerir el tiempo y la atención de otros.
- ✓ Cambios limitados y preparados.
- ✓ Mostrarse cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes.
- ✓ Ser una buena colaboradora de equipo".
- ✓ Mostrarse paciente y con buena predisposición para escuchar.
- ✓ Ser cooperadora y proporcionar apoyo.
- ✓ Soluciones lógicas.
- ✓ Ser conservadora y no competitiva por naturaleza.
- ✓ Necesita un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.



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:

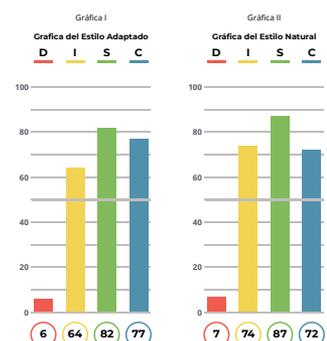
- Cambia tu rutina y por una semana haz las tareas desagradables primero
- Considera que terminar las tareas desagradables es un gran logro para ti
- Date una recompensa por cada tarea desagradable que termines sin haberla pospuesto
- Confronta a las personas que te incomoden y conversa sobre los problemas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

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



DISTRACTORES

Continuación



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.

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:

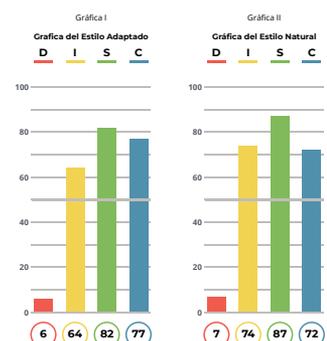
- Tiene rutinas ya establecidas que son muy cómodas
- La rutina crea un sentimiento de seguridad
- Resiste el cambio, solo por resistirlo
- Ha recibido elogios repetidamente por una conducta específica

POSIBLES SOLUCIONES:

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

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.





DISTRACTORES

Continuación

POSIBLES CAUSAS:

- Inseguridad sobre cómo te van a percibir
- 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
- Acláralas a tus compañeros/as cuáles son tus responsabilidades
- Lee y discute artículos sobre cómo trabajar por objetivos.

NO EJERCER AUTORIDAD

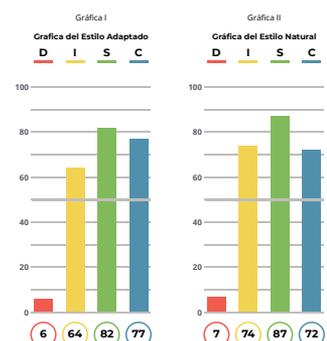
No ejercer autoridad es la incapacidad de tomar decisiones que pueden tener un impacto negativo en otras personas e interfieren con el éxito de completar las tareas. Es también la resistencia a tomar decisiones difíciles.

POSIBLES CAUSAS:

- Quiere ser percibida como una persona que provee apoyo
- Cree que la gente hará lo que es correcto
- Teme ofender a los demás
- Teme el crear conflictos entre los miembros del grupo

POSIBLES SOLUCIONES:

- Ten objetivos escritos y claramente definidos
- Ten razones escritas claramente para decisiones específicas
- Asigna la tarea de pedir reportes sobre las decisiones que se toman a la persona encargada
- Busca apoyarte en un asistente eficaz y eficiente
- Procura que en la relación con las personas que colaboran contigo exista siempre claridad sobre tu gestión y dirección



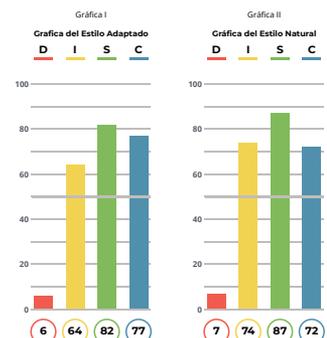
ÁREAS DE MEJORA



En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Gemma e identifique aquellos puntos que apliquen actualmente. Resalte 3 o 4 limitaciones que disminuyan su buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Gemma muestra una tendencia a:

- ✓ Subestimar sus propias habilidades.
- ✓ Tener dificultad en establecer prioridades (tiende a hacer todo como si fuera la prioridad número uno). Puede tener dificultad para cumplir con los plazos establecidos.
- ✓ Tener aversión al cambio, especialmente si cree que el cambio no es necesario.
- ✓ No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.
- ✓ Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.
- ✓ Ser "rencorosa" si han atacado sus creencias.
- ✓ Ser demasiado conservadora (deja que el tiempo pase y evita lo nuevo).
- ✓ Ceder para evitar la controversia. Hace lo posible por evitar un ambiente antagónico.

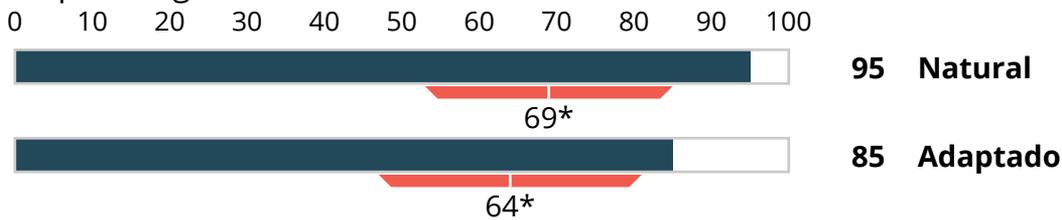


JERARQUÍA CONDUCTUAL

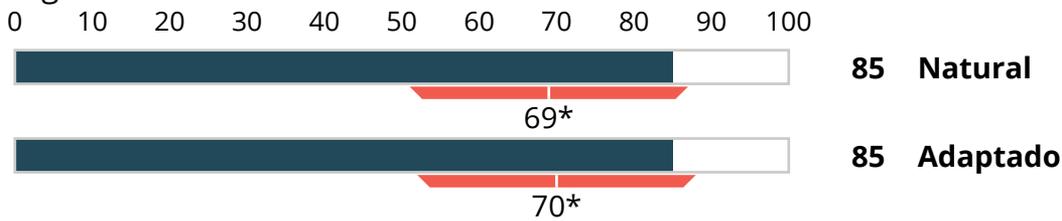


Su comportamiento observable y las emociones relacionadas a éste, contribuyen a que alcance el éxito en su empleo. Cuando son compatibles con el puesto de trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora de su desempeño. La siguiente lista clasifica sus rasgos conductuales del más fuerte al más débil.

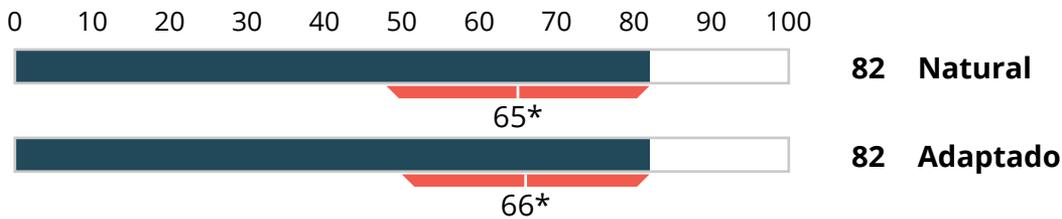
1. Orientación a las Personas - Crea relaciones con un amplio rango de individuos.



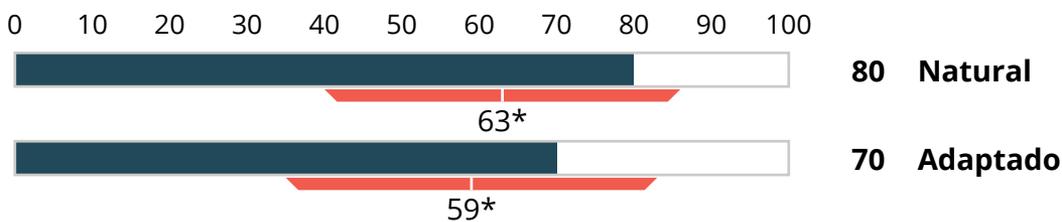
2. Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o métodos existentes.



3. Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



4. Interacción - Suele comunicarse e involucrarse con los demás frecuentemente.



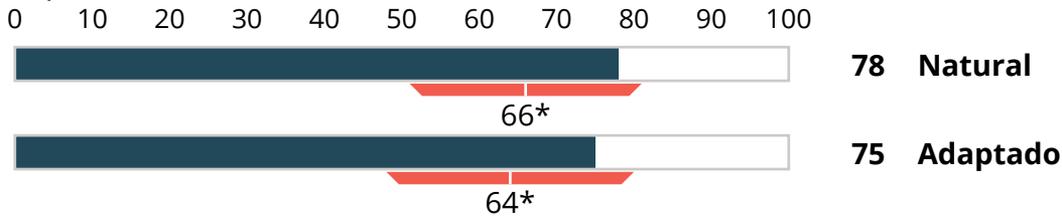
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA CONDUCTUAL

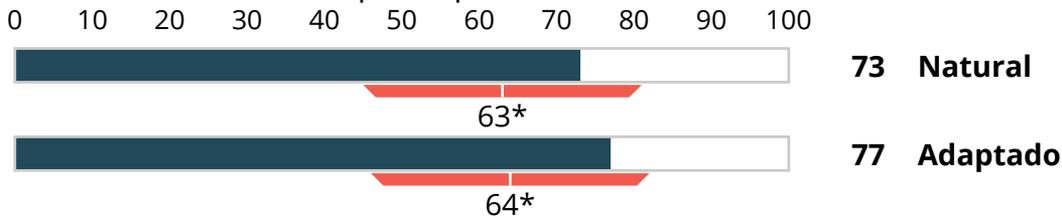
Continuación



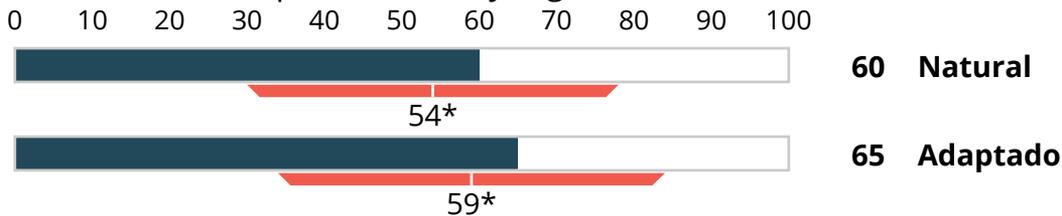
5. Orientación al Cliente - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.



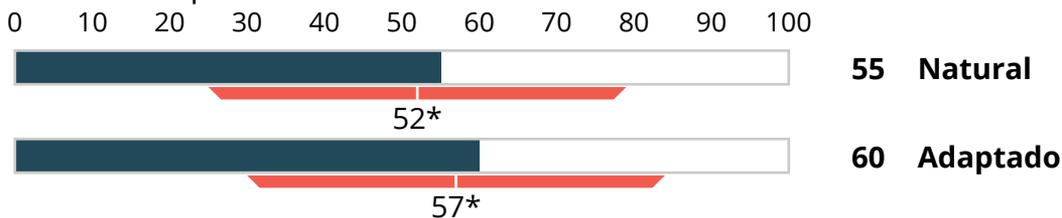
6. Persistencia - Termina sus asignaciones a pesar de los retos u obstáculos que se presenten.



7. Análisis - Compila, confirma y organiza información.



8. Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden específico en las actividades diarias.



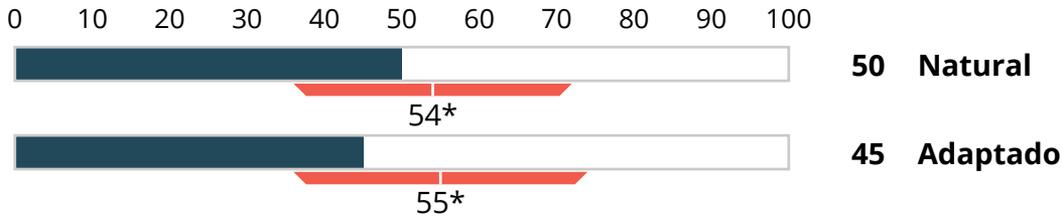
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA CONDUCTUAL

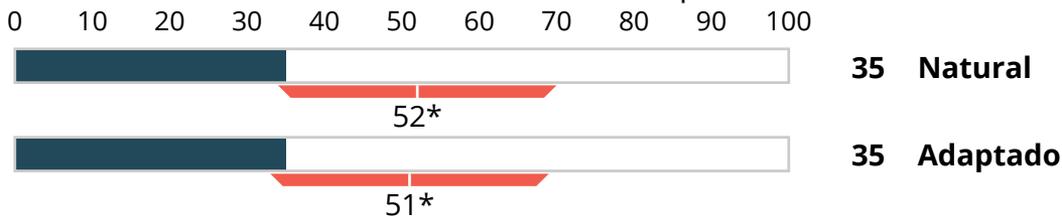
Continuación



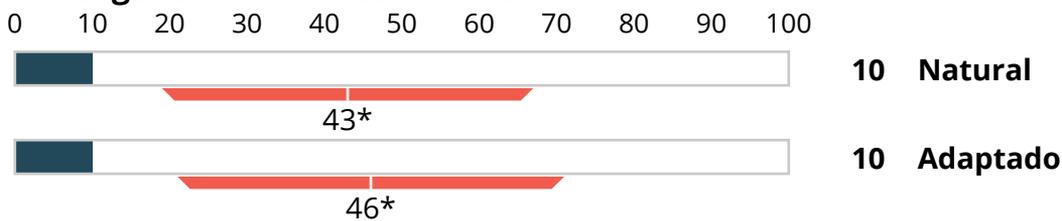
9. Versatilidad - Se adapta a todo tipo de situaciones con facilidad



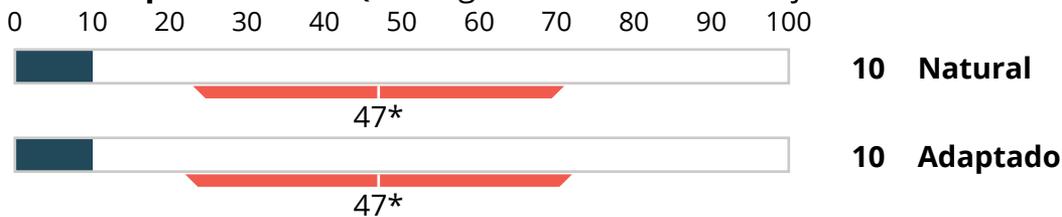
10. Cambio Frecuente - Cambia de tarea rápidamente.



11. Urgencia - Toma acción inmediata.



12. Competitividad - Quiere ganar u obtener ventaja.



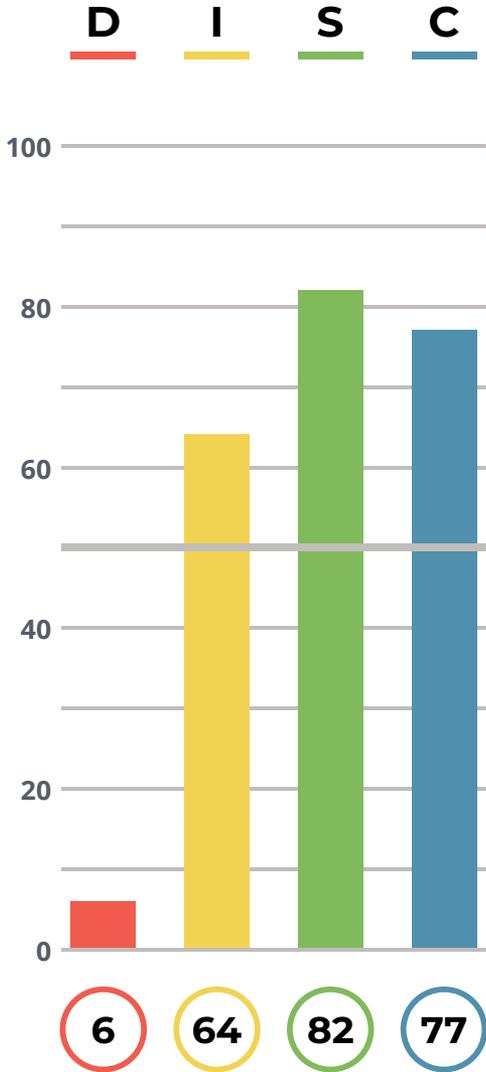
SIA: 06-64-82-77 (36) SIN: 07-74-87-72 (33)

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



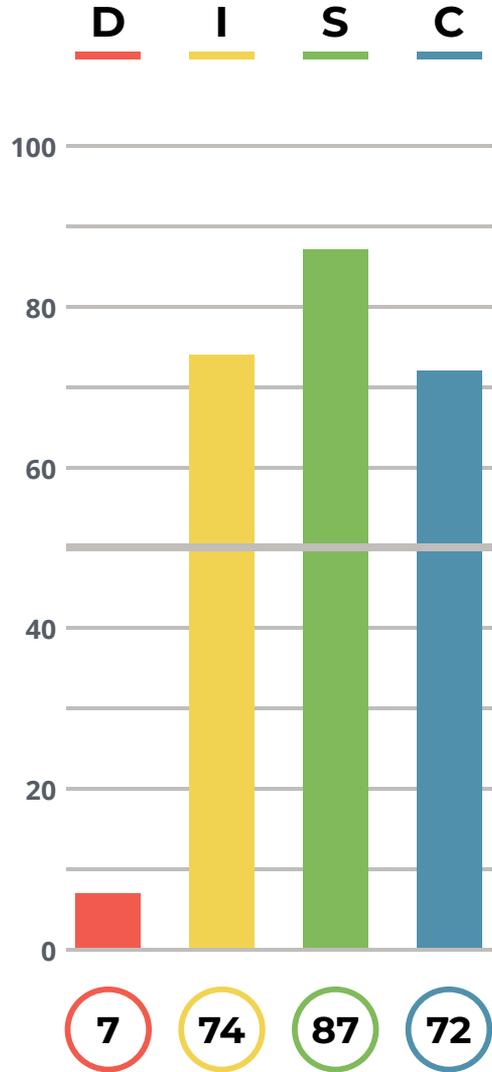
Gráfica I

Gráfica del Estilo Adaptado



Gráfica II

Gráfica del Estilo Natural



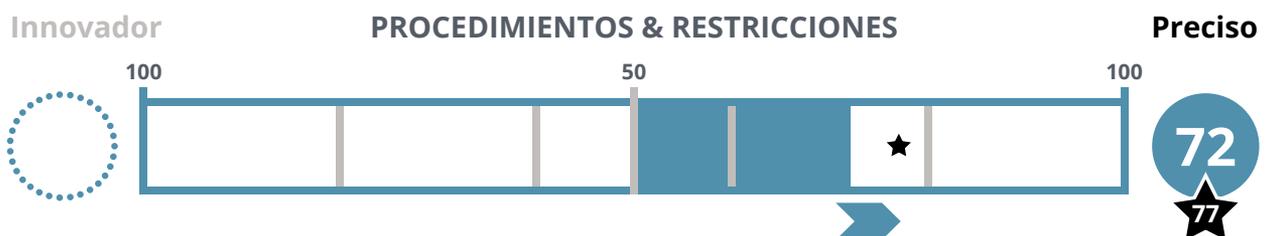
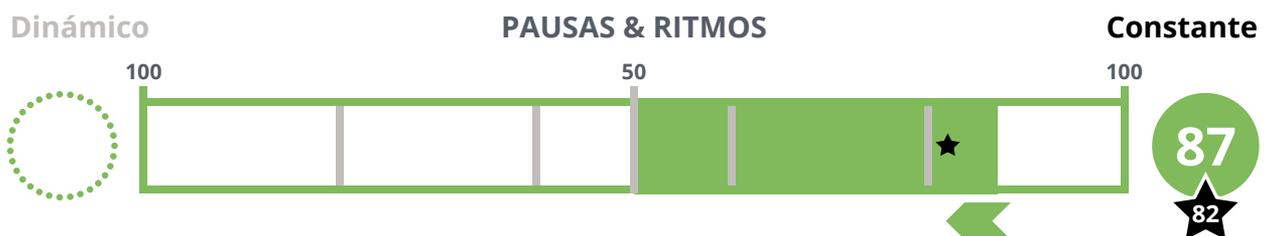
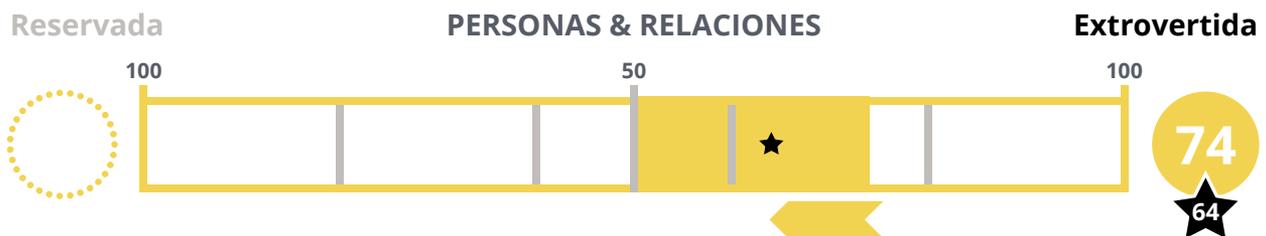
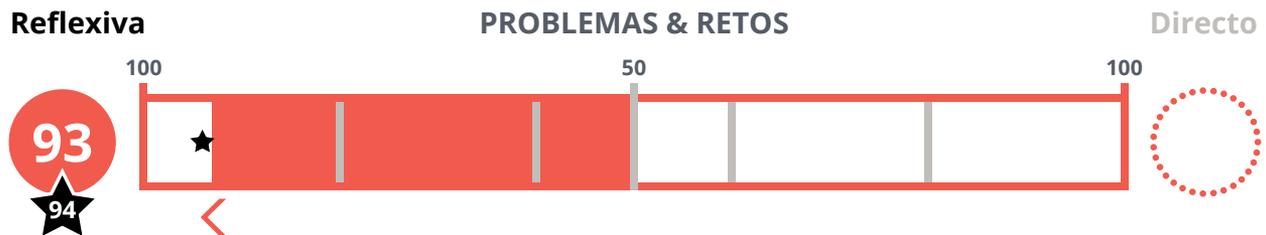
Norma española-américas 2014 R4
13/4/2016
T: 13:14

Continuum Conductual



Continuum Conductual

Todos tenemos los cuatro factores principales de comportamiento en un grado diferente y éstos definen nuestro estilo personal. Cada vertiente de esos factores oscila en un rango del continuum, y la combinación de éstos influye en el nivel de involucramiento o compromiso de cada uno en función a las circunstancias. En el gráfico a continuación se muestra dónde se ubica Gemma dentro de cada continuum.



Norma española-américas 2014 R4
13/4/2016
T: 13:14

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).
- Toma nota del nivel de adaptación de tu comportamiento.

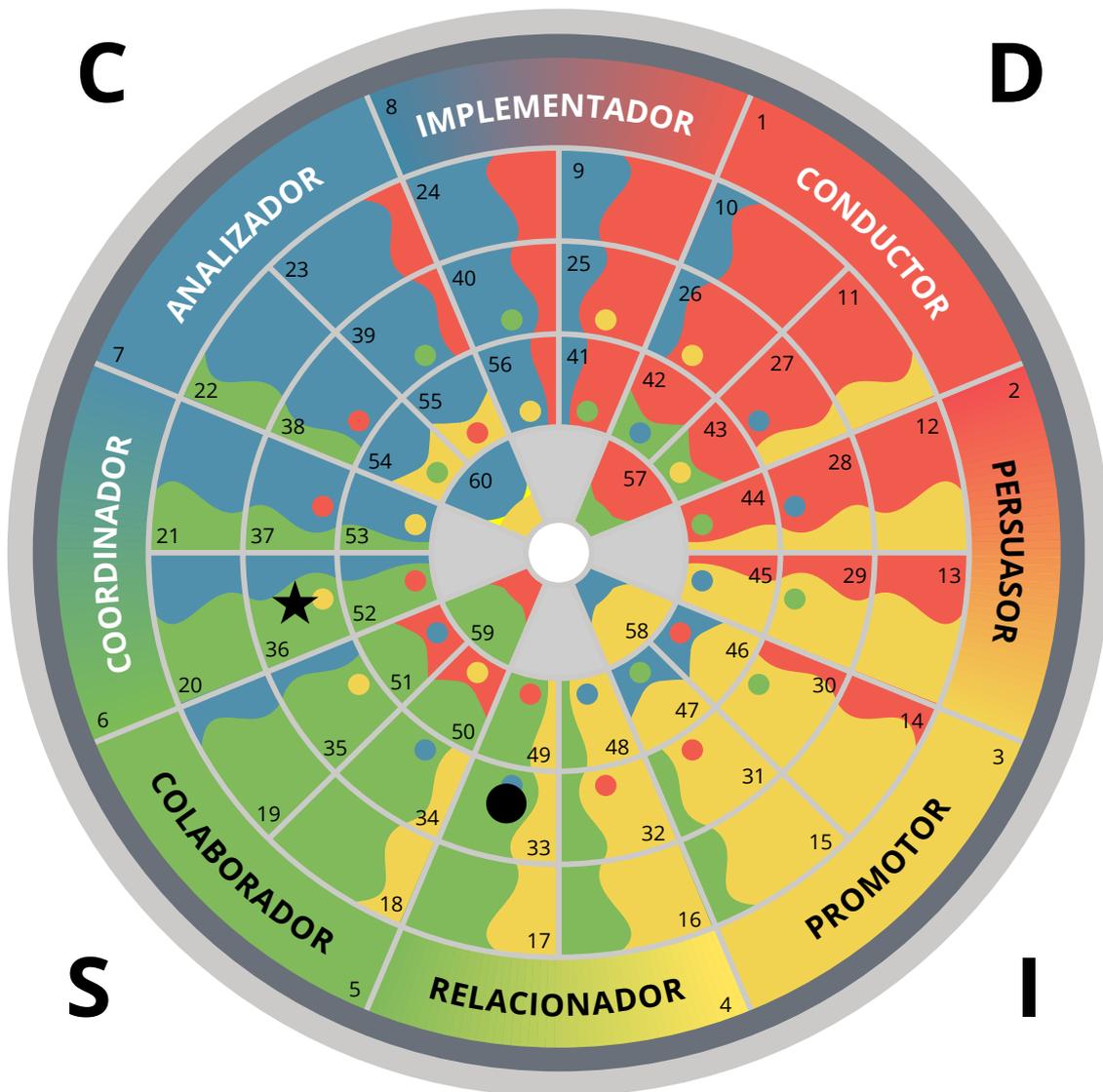
En la siguiente página se muestra tu estilo natural (círculo) y tu estilo adaptado (estrella) dentro de la rueda. Si se encuentran ubicados en diferentes recuadros, significa que estás adaptando tu comportamiento. Cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos mayor será tu adaptación conductual y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



Gemma Dohe

13/4/2016



Adaptado: ★ (36) COORDINADOR COLABORADOR (flexible)
 Natural: ● (33) RELACIONADOR COLABORADOR (flexible)

Norma española-américas 2014 R4

T: 13:14

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 un 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 sus 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. Revise estas características generales para entender cómo funcionan sus fuerzas impulsoras.

Gemma piensa que para tomar decisiones empresariales es importante mantener las emociones al margen. Ella 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 puede apaciguar las emociones de los demás para impulsar los negocios. Ella podría tener el deseo de expandir sus conocimientos para que la consideren una experta en su especialidad. Su aporte para identificar las fuentes y recursos de información podría resultar significativo. Ella sabe integrar los conocimientos previos para resolver los problemas que se le presenten. Ella prefiere trabajar en un entorno estéticamente agradable. Ella suele evolucionar si tiene la oportunidad de generar un entorno armonioso y equilibrado entre lo que la rodea y las personas con las que se relaciona. Gemma suele darle más valor al proceso y a las personas involucradas que al resultado final. Ella podría poner a disposición su tiempo, talento y recursos gratuitamente. Ella aplicará el control en función de la evaluación que haga de cada situación. Para Gemma prima el propósito antes que el aspecto armónico.

Gemma considera que las personas son un recurso para lograr resultados. Ella no suele permitir que otros la dirijan a menos que le convenga. Ella tenderá a buscar nuevos métodos e información en lugar de confiar en experiencias anteriores. Por lo general tendrá la información para apoyar sus convicciones. La forma y la armonía le generan experiencias a recordar. Ella desea un entorno laboral unido y equilibrado. Ella podría perder interés en la conversación si se hace demasiado énfasis en la importancia del dinero. Podría ser que obtener una recompensa o reconocimiento por su inversión de tiempo, recursos y talento, no la impulse a actuar. Si Gemma no está convencida, no tendrá la necesidad de ejercer el control. Ella podría aspirar a crear algo que tenga un impacto duradero. Ella podría ser capaz de disimular sus temas personales y enfocarse en la productividad profesional. Por lo general los ambientes desagradables no impactan en su productividad.

Características Generales



Gemma podría ser capaz de distinguir e independizar los diferentes aspectos de una situación para asegurar interacciones positivas. Ella podría esforzarse para mantener y marcar su posición en entornos grupales. Ella podría enfocarse en lo que tiene que hacer antes de evaluar cómo podría maximizar el uso de sus talentos y capacidades. Ella evaluará las situaciones y las cosas en función de su belleza artística y características únicas. Gemma se siente cómoda entre quienes comparten su interés por el conocimiento y, más aún, entre quienes tienen convicciones similares. Por lo general Gemma reunirá la información antes de iniciar un proyecto. Ella 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.

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

- ✓ Gemma elige a quién, cuándo y cuánto ayudar en función del resultado deseado.
- ✓ Ella buscará desarrollar o ayudar a los demás si ve que tendrá oportunidades.
- ✓ Ella espera que los demás sean autónomos y se resiste a intervenir hasta que sea necesario.
- ✓ Ella podría buscar dar a conocer lo desconocido.
- ✓ Gemma podría investigar mucho más a fondo que los demás.
- ✓ Ella puede considerar que la experiencia es importante.
- ✓ Ella podría estar dispuesta a participar sin tener en cuenta sus circunstancias personales.



Potenciales Limitaciones

- ⊘ Gemma podría ser percibida como interesada.
- ⊘ Ella podría esperar algo a cambio cada vez que ayuda a los demás.
- ⊘ Ella podría centrarse en sí misma, quizás a expensas de los demás.
- ⊘ Ella podría tener dificultades cuando llega el momento de aplicar los conocimientos que ha adquirido.
- ⊘ Gemma podría tomar decisiones dejando de lado los aspectos subjetivos o emocionales.
- ⊘ Ella podría ser incapaz de actuar cuando siente un desequilibrio.
- ⊘ Ella suele ser ineficiente.

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

- ✓ Gemma se siente revitalizada cuando consigue lo que desea a través de los demás .
- ✓ A Gemma le gusta desarrollar partidarios o promotores.
- ✓ Ella busca beneficiarse a partir de los demás.
- ✓ Se siente revitalizada al descubrir nueva información.
- ✓ Gemma dedicará tiempo a aprender.
- ✓ Ella se siente revitalizada mejorando su entorno.
- ✓ Ella se siente revitalizada cuando consigue el resultado deseado.

Potenciales Estresantes

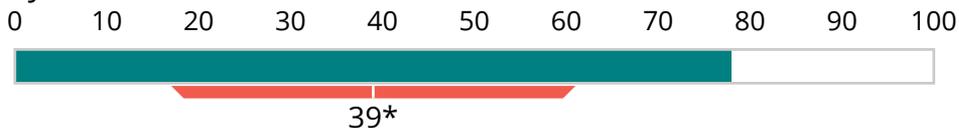
- ✗ Gemma se frustra cuando las personas ayudan a los demás sin una razón aparente.
- ✗ A Gemma no le gusta tomar decisiones basadas en emociones.
- ✗ Ella se estresa cuando tiene que apoyar a los necesitados.
- ✗ A Gemma le estresa un entorno que no le brinde oportunidades de crecer intelectualmente.
- ✗ Gemma no hará conjeturas.
- ✗ Ella se estresa en un entorno poco atractivo.
- ✗ Ella se estresa cuando se ve obligada a enfocarse sólo en el resultado final.



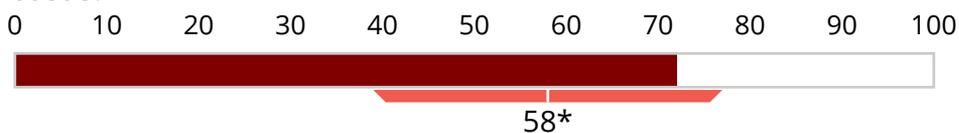
Fuerzas Impulsoras Primarias

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.

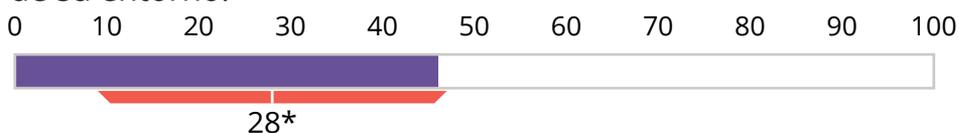
1. Intencional - Personas que se sienten impulsadas a ayudar a los demás por un propósito específico y no sólo por el hecho de ayudar.



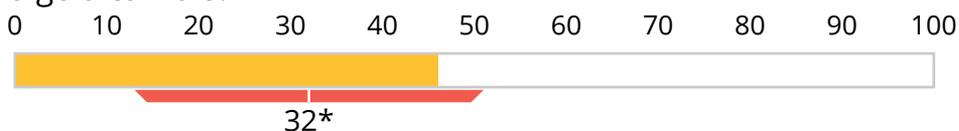
2. Intelectual - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



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



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

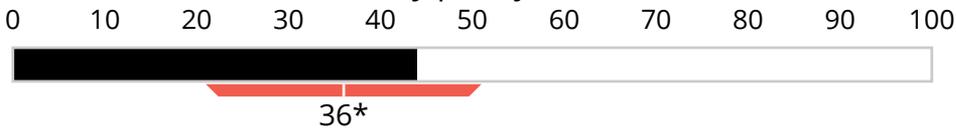


Fuerzas Impulsoras Situacionales



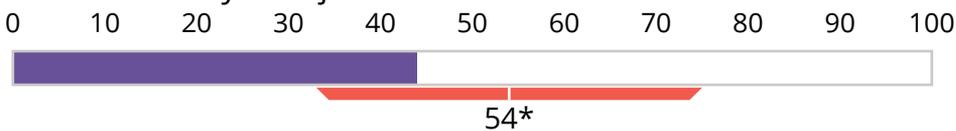
Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, sin embargo, influirán en cómo actuarás en determinados escenarios.

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



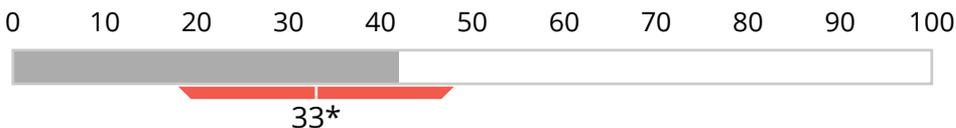
44

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



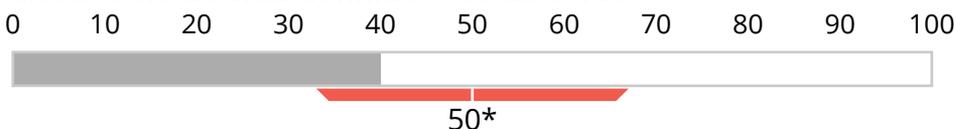
44

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



42

8. 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.



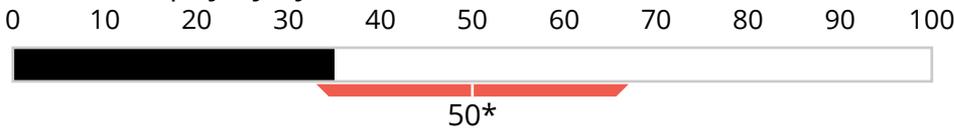
40

Fuerzas Impulsoras Indiferentes

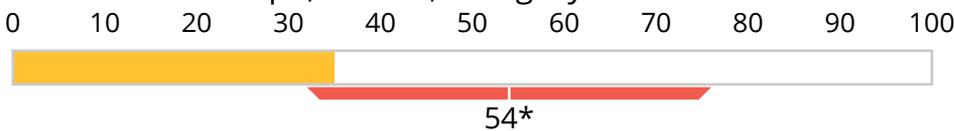


Podrías sentir indiferencia con alguna o con todas las fuerzas impulsoras de este grupo, sin embargo, estos factores podrían provocarte una reacción adversa cuando interactúes con personas que tengan algunas de éstas como fuerzas impulsoras primarias.

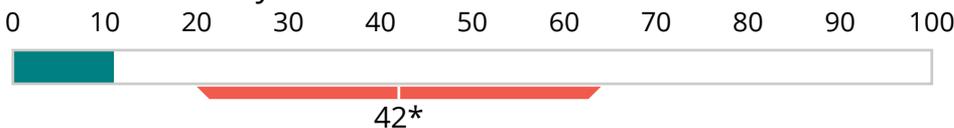
9. Colaborativo - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



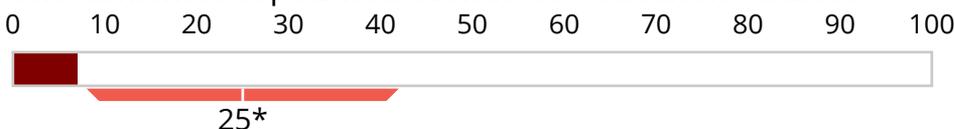
10. Práctico - Personas que se sienten impulsadas por resultados prácticos, maximizar tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



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



12. 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.



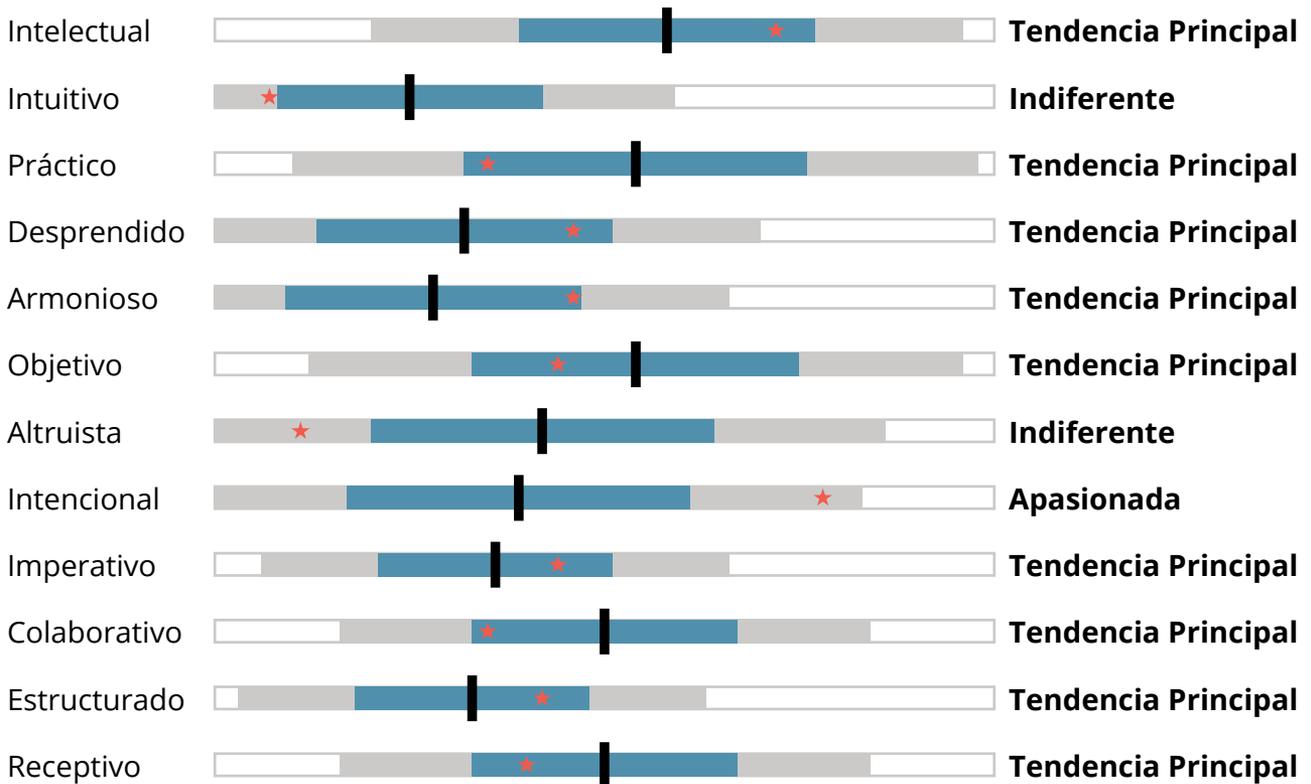
Áreas de Conciencia



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 rodea 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

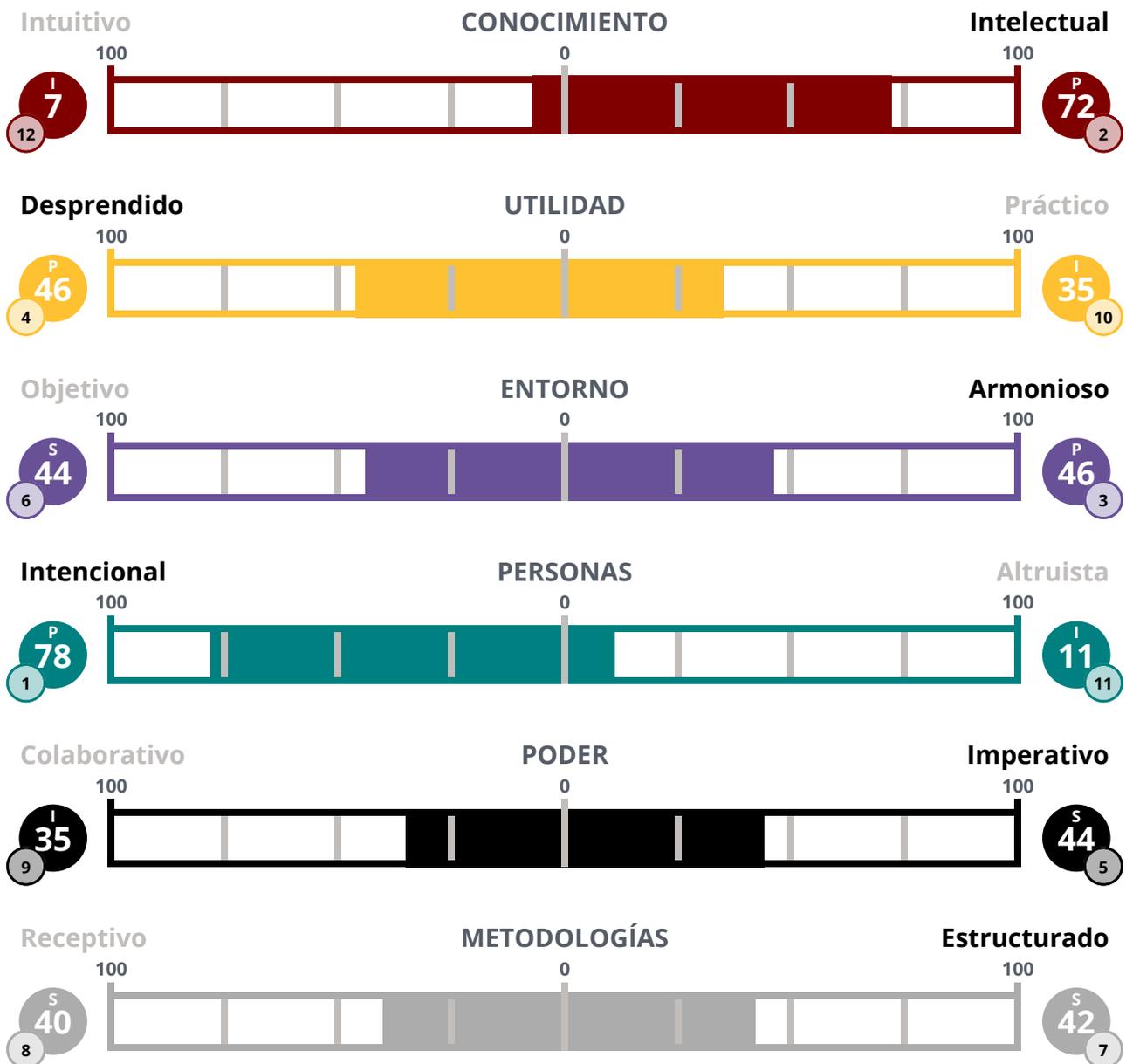
Tendencia principal - una desviación estándar de la media poblacional
Apasionada - dos desviaciones estándares arriba de la media poblacional
Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media poblacional
Extrema - tres desviaciones estándares de la media

Continuum Motivacional



Continuum Motivacional

El continuum de las 12 Fuerzas Impulsoras muestra de manera gráfica qué motiva a Gemma y el nivel de intensidad de cada categoría. Los rombos indican que esa categoría integra el Grupo de sus Fuerzas impulsoras Primarias. Estos 4 factores son cruciales para motivar y comprometer a Gemmas independientemente de la situación en la que se encuentre.



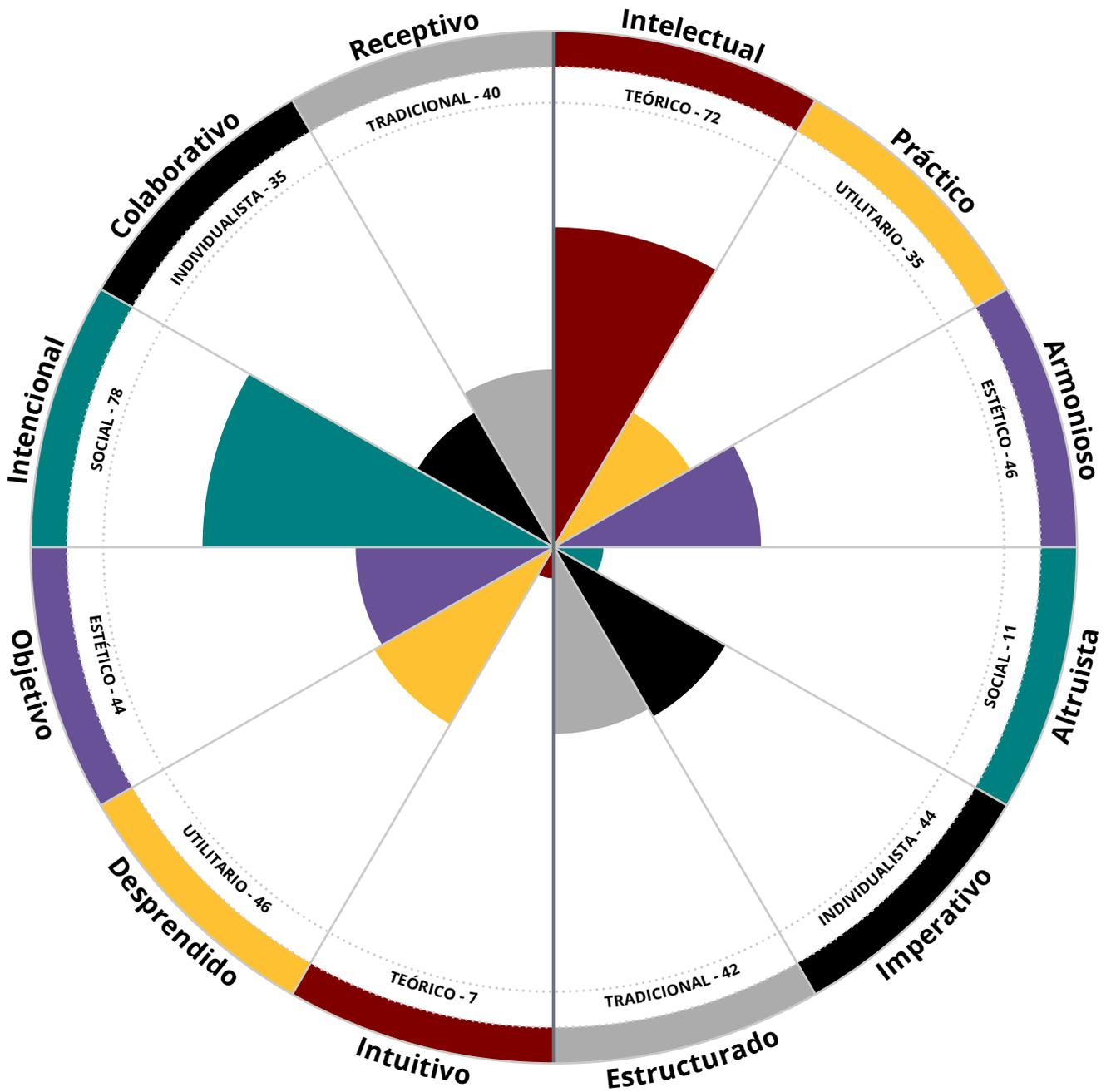
P Primaria, Situacional o Indiferente
 76 Puntaje de las Fuerzas Impulsoras
 3 Ranking de Fuerzas Impulsoras

Norma española-américas 2014

13/4/2016

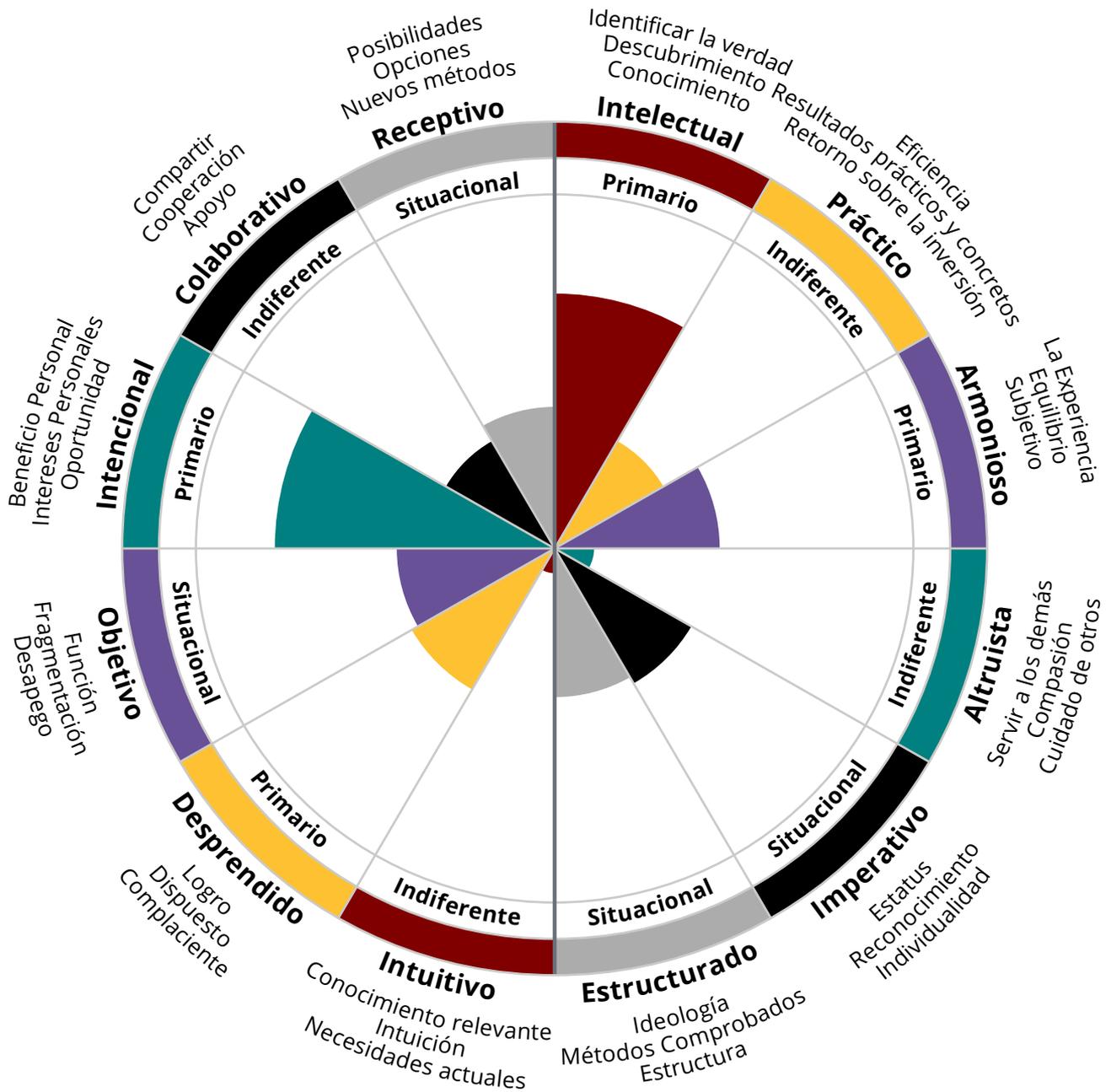
T: 9:07

Rueda de las Fuerzas Impulsoras



T: 9:07

Rueda de los Descriptores



T: 9:07

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 Gemma 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.

- Una de sus características naturales es ser agradable y servicial, ésta se maximiza cuando existe la posibilidad de obtener un beneficio personal.
- 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.
- Investigador metódico y confiable
- Mantendrá la información sensible bien resguardada
- Escucha atentamente cuando le presentan hechos precisos
- Firme , consistente y destacado miembro del equipo.
- Es la persona que le da equilibrio a la visión general.
- Paciente y dispuesto a escuchar los sentimientos de los demás
- Cuando alcance la estabilidad se centrará en cumplir los objetivos.
- Se enfoca metódicamente para implementar de cambios que pueden impactar positivamente en las personas y en la compañía .
- Quiere hacer lo que le corresponde por el bien de la organización.



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 Gemma. Identifica los 2 ó 3 en los que debe enfocarse para minimizarlos de manera que se eleve su nivel de desempeño.

- Tiene dificultad para corregir a los demás pues desea conseguir resultados pero sin ofenderlos.
- 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.
- Tendrá dificultades para establecer prioridades al aprender materia nueva.
- Podría no llegar a obtener el conocimiento que necesite si éste pone en peligro su seguridad.
- Podría retener la información para sentirse seguro de que nadie más la posee.
- 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.
- No le gustan los cambios que ofrezcan una garantía pues lo considerará como una causa de desestabilización.
- Puede tener dificultades para dejar de lado los hábitos que entorpecen o dificultan el logro de resultados.
- Puede "poner todos los huevos en una canasta" sin importar lo que obtenga a cambio.
- Puede enfocarse en las personas y en los procedimientos cuando le preocupa el cambio.

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 Gemma va a disfrutar.

- Trabajar o asociarse con un grupo de personas sinceras y genuinas enfocadas en una visión y objetivo común.
- Trabajar en un equipo que sea reconocido como un recurso que logra resultados.
- Las recompensas se deben dar en función del trabajo duro y persistente y no sólo por el hecho de darlas.
- Metas realistas de entrega que se encuentren en proporción con la cantidad de información que se necesite para llegar al resultado.
- Tiempo necesario para obtener información y así poder seguir avanzando.
- Un gerente creíble que provea de información suficiente.
- Tiempo para terminar las cosas siempre y cuando no haya nada que interrumpa el balance de la organización.
- 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.
- Mantener un perfil bajo es importante para cumplir con lo que se tiene que hacer.
- Disponga del tiempo necesario para concluir los proyectos y tareas, antes de aplicar los cambios.
- Se requiere aportes consistentes, confiables y continuos para la organización.

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 Gemma cada una de las declaraciones e identifique qué desea actualmente.

Gemma quiere:

- Implementar formas comprobadas para ayudar a que las personas contribuyan con la visión
- Consistencia en cómo puede contribuir con la organización
- Tiempo para cambiar tranquilamente las cosas para beneficio interno y externo
- Tener toda la información de apoyo para que los demás puedan trabajar , así se sentirá segura que el trabajo se va a hacer correctamente.
- El tiempo para investigar y disponer de información de manera metódica.
- Ser visto como la persona que posee la información.
- 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.
- Un balance apropiado entre lo personal y lo laboral y un lugar donde pueda sentir como en casa.
- Oportunidad de celebrar los resultados del grupo según sus propios términos o condiciones
- La oportunidad de ser un miembro de equipo leal y comprometido con la organización
- Libertad para dar cabida a que los otros logren metas de una manera lógica y predecible

CLAVES PARA DIRIGIR



Esta sección muestra las necesidades que deben ser satisfechas para que Gemma 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 Gemma e identifica las 3 ó 4 declaraciones que le resulten más importantes. Esto permitirá que desarrollen un plan personalizado.

Gemma necesita:

- El tiempo para motivar a otros pues se relaciona con sus propios objetivos.
- Conciencia sobre los efectos de presionar a otros.
- Estar involucrado en el planeamiento a largo plazo en el cual las personas se consideren un recurso para éste
- Comprender el ritmo estimado al momento de explorar nuevas teorías y oportunidades.
- Que la vean como una experta dentro de la organización.
- Oportunidad para aplicar la nueva información que haya encontrado.
- 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.
- Ayuda para entender las actividades relacionadas a las nuevas asignaciones para mantener el equilibrio de la organización.
- Apoyo para hablar claro cuando los logros puedan estar en riesgo
- Apoyo para confrontar por el bien de la organización.
- Compartir los recursos para mejorar los resultados de la organización.

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 Gemma, el reporte ha seleccionado estas afirmaciones generales para ofrecer una comprensión más amplia sobre su nivel de inteligencia emocional.

Gemma es consciente del impacto que tienen sus emociones en sus objetivos, motivaciones, fortalezas y aspiraciones más importantes. Su nivel de autoconciencia puede ser considerado como una habilidad para proyectar confianza en la mayoría de las situaciones. Ella tiene la capacidad de comprender sus emociones y su impacto en el estrés. Normalmente Gemma puede anticipar y predecir sus reacciones emocionales en la mayoría de las situaciones. Gemma es capaz de identificar las emociones que impactarán en su capacidad para mantener la compostura durante momentos de mucho estrés. Su nivel de autoconciencia le permitirá a Gemma avanzar y actuar cuando se encuentre frente a decisiones difíciles.

Gemma generalmente no permite que una crítica o retroalimentación negativa tenga un impacto en sus relaciones laborales. Ella no reacciona de forma exagerada ante factores estresantes menores y, por lo general, puede manejar sus emociones con factores estresantes más significativos. Ella es capaz de calmar a otras personas, cuando éstas atraviesan por momentos de mucho estrés. Cuando surge un conflicto, Gemma puede regular eficazmente sus emociones al resolver problemas, en la mayoría de los casos. Gemma es buena para encontrar el equilibrio adecuado entre las cuestiones prácticas y las emocionales en una situación, y es capaz de tomar decisiones manejando sus emociones. Ella habitualmente es capaz de manejar correctamente el impacto emocional, cuando se ve involucrada en conflictos.

Gemma normalmente cumple con sus objetivos y con las expectativas de los demás, pero quizás no siempre busca ir más allá. Ella tiende a mantener la motivación cuando el proyecto es de su interés. Ella puede hacer varias cosas a la vez, haciendo que su estilo individual de trabajo sea menos eficiente. Ella normalmente se encuentra cómoda con su realidad actual. Sin embargo, está abierta a los cambios cuando éstos son verdaderamente necesarios. Los demás perciben que Gemma es una persona competente, pero pueden considerar que podría hacer más por superar las expectativas. Los demás pueden considerar a Gemma como una persona que trabaja bien, pero que no excede las expectativas.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Gemma es relativamente hábil para descifrar el tono emocional en la mayoría de las interacciones interpersonales. Cuando hace uso de sus habilidades de escucha activa, Gemma será capaz de predecir el estado emocional de una persona. Por lo general, las personas ven a Gemma como una persona considerada y comprensiva. La habilidad de Gemma para medir las reacciones emocionales de los demás mejora su capacidad para trabajar con personas. Las personas tienden a sentir que Gemma es perceptiva, y las comprende bien. Generalmente, Gemma es capaz de empatizar con los demás, aun cuando no haya pasado por situaciones parecidas.

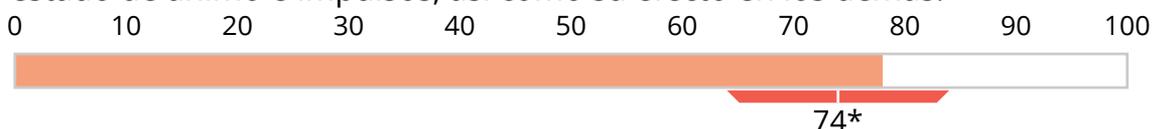
Gemma es una buena colaboradora, porque entiende la dinámica que implica trabajar en equipo. Ella considera de mayor valor contar con pocas y verdaderas amistades que tener muchos conocidos. Por lo general Gemma es consciente de la relación entre sus acciones y el impacto que éstas generan en los demás. Ella puede ser persuasiva y por lo general, es hábil negociando con los demás. Por lo general, las personas consideran que pasar tiempo con Gemma es una experiencia positiva. Ella es capaz de desarrollar relaciones con los demás rápida y fácilmente.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

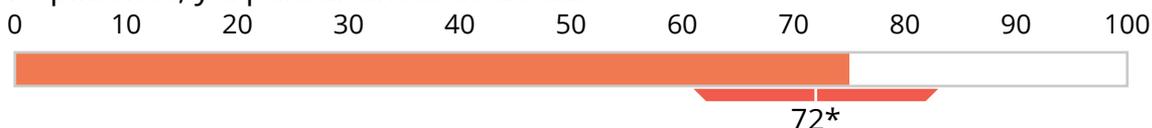


El Coeficiente Emocional es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder y el manejo de tus emociones y las de los demás, para lograr altos niveles de colaboración y productividad. Tu puntuación general en la Evaluación de Coeficiente Emocional indica el nivel 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.

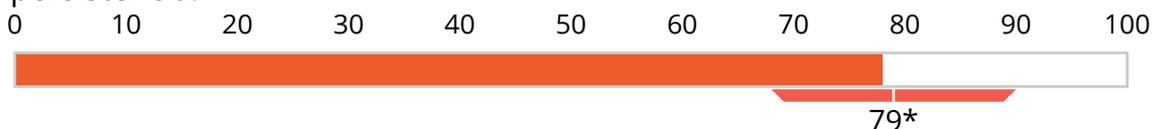
1. Autoconciencia - Es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



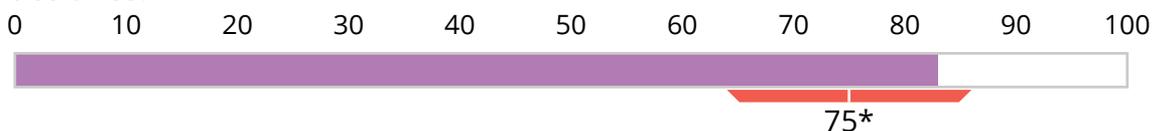
2. Autorregulación - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



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.



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.



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.



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

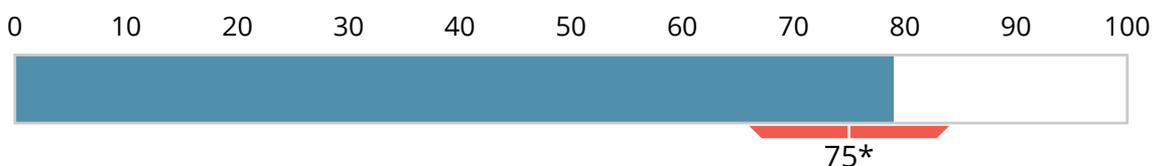
T: 8:26

RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL



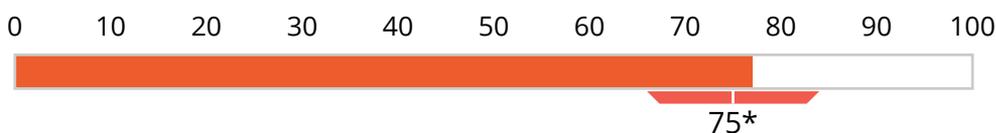
El promedio de las subescalas de Autoconciencia, Autorregulación y Motivación representa tu Coeficiente Emocional personal. El promedio de las subescalas de Conciencia Social y Regulación Social representa tu Coeficiente Emocional hacia los demás. El nivel total de Coeficiente Emocional fue calculado 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.



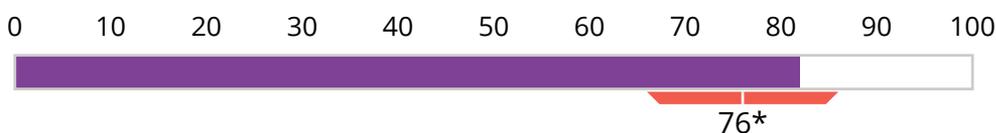
79

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



77

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



82

Autoconciencia

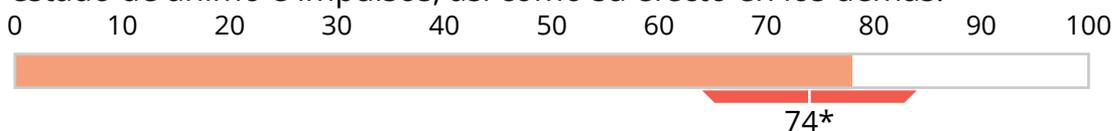


Con base en su nivel de Coeficiente Emocional, Gemma tiene la capacidad de identificar cómo se siente en momentos determinados. Normalmente es capaz de evaluar sus propias emociones y el impacto que tiene en sus decisiones.

Lo que Gemma puede hacer:

- Para mejorar el proceso de toma de decisiones, documenta tus tendencias de comportamiento en un diario o agenda y discútelas con algún familiar, amigo o asesor experimentado. Revisa tu claridad emocional varias veces al día, indicando tu estado emocional.
- Busca tener siempre una perspectiva realista para poder identificar las áreas en las que necesitas mejorar.
- Analiza si tu auto percepción es realista, compárala con la opinión que los demás tienen de ti.
- Piensa en situaciones en las que podrías hacer un mejor uso de cada una de tus fortalezas, minimizando tus debilidades, especialmente en el ámbito laboral.
- Pon atención a tus comportamientos y ve si puedes reconocer patrones, ya sea en tu trabajo o en tu casa.
- Elabora un plan de acción para desarrollar las áreas que desees mejorar, tanto en tu casa como en el trabajo y revísalo con regularidad.
- Lleva un registro de tus pensamientos y sentimientos, y coméntalos con algún familiar, amigo o compañero de trabajo de confianza, para mejorar así tu Autoconciencia.
- Considera las áreas en las que te hayas propuesto trabajar y hayas observado un progreso, especialmente en el ámbito laboral.
- Haz una reflexión sobre la relación entre tus emociones y tu comportamiento. Identifica qué es lo que te provoca tener reacciones negativas.
- Establece algunas metas puntuales y específicas para continuar con el desarrollo de tu Autoconciencia, y revísalas como parte de tu plan de mejora personal.
- Cuando te veas involucrada en situaciones que puedan generarte emociones negativas, haz uso de tu inteligencia emocional para mantener un estado emocional positivo.

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



Autorregulación

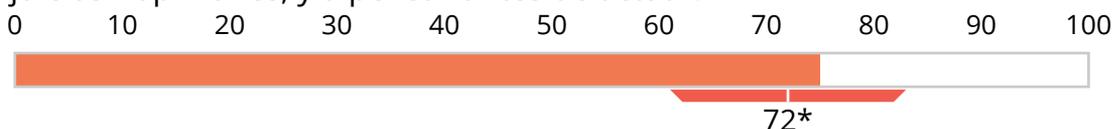


Con base en el nivel actual de esta dimensión del Coeficiente Emocional, Gemma ha desarrollado su nivel de Autorregulación. Es capaz de controlar y/o evitar las emociones negativas, controlando mejor sus reacciones en situaciones determinadas.

Lo que Gemma puede hacer:

- Cuando experimentes emociones negativas o que te distraen, recuerda analizar la situación para determinar sus causas, y observar tus respuestas conductuales.
- Ponte de acuerdo con un compañero de trabajo para examinar las oportunidades para practicar la autorregulación. Pide que te ayude a identificar de qué forma puedes mejorar.
- Recuerda que debes continuar forjando tu auto control, primero haz una pausa y escucha siempre antes de responder a algo, especialmente cuando estés experimentando emociones fuertes o intensas.
- Platica con algún familiar, amigo o asesor de confianza, sobre cómo puedes manejar mejor los cambios y el estrés.
- Concéntrate en aquellos eventos que te ofrezcan una sensación de calma y generen emociones positivas, para incrementar tu claridad emocional.
- Lleva un registro de tus habilidades efectivas de autorregulación, y revísalas regularmente.
- Recuerda que hacer ejercicio con regularidad incrementa tu habilidad para manejar tus emociones, y relaja tanto tu cuerpo como tu mente.
- En momentos de alta carga emocional, pregúntate qué es lo peor que podría ocurrir. Así podrás analizar la situación de manera más realista.
- Considera en qué momentos es apropiado relajarte o manifestar tus emociones.
- Existe una fuerte conexión entre la mente y el cuerpo. Fortalece este vínculo a través de la meditación, reflexión o yoga, esto te permitirá aprender a autorregular mejor tus emociones.
- Con base en tu estilo de comportamiento, piensa en formas de expresar tus emociones de manera más auténtica.

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.



75

Motivación

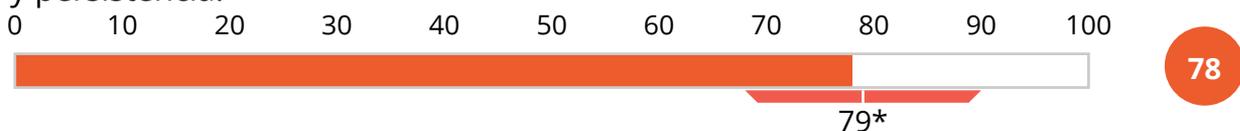


El nivel de Motivación actual de Gemma puede indicar que tiende a postergar actividades o tareas, esto le puede impedir alcanzar sus metas.

Lo que Gemma puede hacer:

- Establece metas específicas, con objetivos definidos, y con fechas de cumplimiento establecidas.
- Define con claridad por qué las metas que has establecido son importantes para ti. Pregúntate no sólo cuáles son, sino también por qué lo son.
- Trabaja con un compañero o coach en un plan detallado para poder alcanzar tus metas.
- Reserva un tiempo para trabajar diariamente en tus metas, aunque sea sólo de cinco minutos.
- Haz una lista de tus metas y ponlas en el lugar en donde puedas verlas diariamente.
- Dedica un tiempo a visualizar el resultado del cumplimiento de tus metas. ¿Cómo te sientes al respecto?
- Pídele a un amigo cercano que te ayude a responsabilizarte por alcanzar tus propias metas.
- Celebra tus logros, tanto los grandes como los pequeños.
- Aprende de tus errores, lleva un registro de las lecciones aprendidas, en un diario o agenda.
- Desafía el statu quo, sugiriendo mejoras.
- Encuentra inspiración en las personas que tengan una motivación interna tan fuerte que los ayude a superar los obstáculos y alcanzar sus sueños.

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

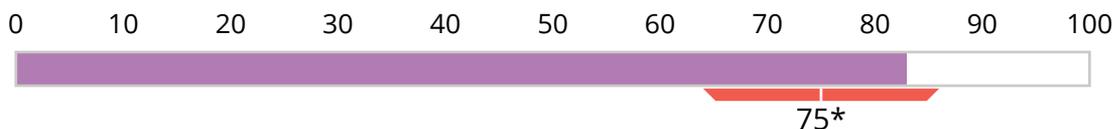


Con base en su nivel de Conciencia Social, Gemma tiende a comunicarse con las personas poniendo atención a sus expresiones emocionales, y cuenta con la capacidad de comprender a los demás en la mayoría de las situaciones.

Lo que Gemma 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 Gemma indica que es capaz de encontrar intereses comunes y relacionarse bien con las demás personas. También es buena para ayudar a construir un excelente ambiente de equipo.

Lo que Gemma puede hacer:

- Considera aquellos aspectos que admiras en las personas que conoces, y pídeles retroalimentación sobre cómo te encuentras tú en esas áreas.
- Identifica las áreas de interacción social que pueden hacer que te sientas incómoda y solicita a un coach o persona de confianza que te ayude a mejorar en ellas. Puede ser algo que le sucede a más personas. Comprender de qué manera se pueden abordar adecuadamente estas situaciones puede hacer una gran diferencia en el resultado esperado.
- Considera las habilidades únicas que tienen las personas con las que interactúas, y piensa de qué manera puedes fomentar aún más estos rasgos en ellos.
- Busca calidad más que cantidad en tus relaciones interpersonales. Conversa con los demás en niveles aun más profundos.
- Recuerda hechos únicos sobre los demás. Esta es una excelente manera de mantener una comunicación efectiva y que llevará mejor a los resultados deseados.
- Presta atención cuando las emociones se están apoderando de una interacción, y luego busca maneras de mejorar el tono emocional de la situación.
- Habla sobre tus sentimientos relacionados con el trabajo y las circunstancias personales con un asesor de confianza, un familiar o un amigo, para comprender mejor sus efectos.
- Identifica de qué manera puedes influir positivamente en tu trabajo al ayudar a los demás a desarrollar habilidades de Regulación Social.
- Si te encuentras involucrada en un mal entendido o interacción negativa, asume rápidamente la responsabilidad que hayas tenido, e identifica cómo puedes evitar que las cosas se salgan de control.
- Demuestra un verdadero interés por los demás y por su bienestar, e identifica de qué manera puedes apoyarlos cuando lo necesiten.
- Considera formas en las que puedes ofrecer comentarios positivos a los demás para ayudarlos a mejorar.

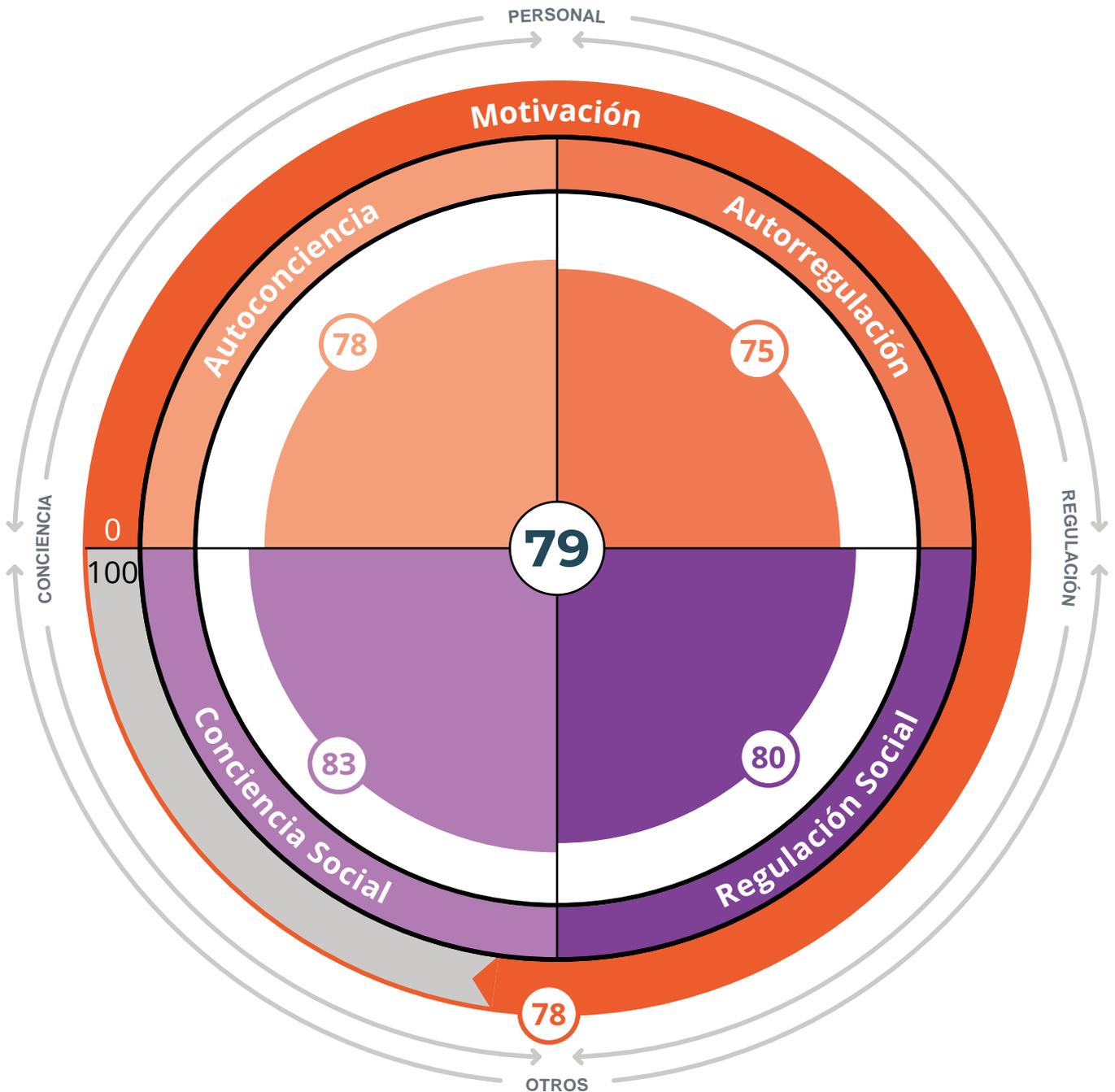
Regulación Social - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



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: 8:26

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.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, FUERZAS IMPULSORAS Y COEFICIENTE EMOCIONAL.

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 Gemma, que son los siguientes: Intencional, Intelectual, Armonioso, y también el Desprendido.

Gemma 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, Gemma ha desarrollado un nivel de autoconciencia tan alto que le es fácil identificar lo que le puede provocar emociones disruptivas.

Gemma tiene un alto nivel de autorregulación. Es capaz de manejar bien sus reacciones cuando enfrenta situaciones fuertemente emocionales. Al tener un estilo de comportamiento influyente, puede tender a evitar demostrar sus emociones, a ser aprensiva y a evitar los conflictos. Sin embargo, su alto nivel de autorregulación le ayudará a controlar estas tendencias y a minimizar el impacto de una eventual erosión emocional que una persona con una alta estabilidad puede llegar a tener. Al aplicar su comportamiento estable y constante, y su habilidad para manejar bien sus reacciones, Gemma podrá contribuir mejor con el equipo y adaptarse fácilmente a entornos cambiantes. Trata de manejar con sensibilidad los asuntos relacionados directamente con su grupo de fuerzas impulsoras primarias. Su autorregulación puede ponerse a prueba cuando alguna de sus fuerzas impulsoras está en juego.

Gemma tiene un nivel de Motivación moderado. Tiene una motivación y una pasión promedio, lo que le permite, la mayoría de las veces, trabajar por obtener un beneficio más allá de lo que buscan satisfacer sus fuerzas impulsoras. Esta motivación es un motor interno que le puede permitir lograr objetivos sin la necesidad de obtener una recompensa externa. Para poder conseguir un mejor desempeño, es muy importante que Gemma pueda satisfacer las necesidades relacionadas con su grupo de fuerzas impulsoras primarias.



Gemma 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. Gemma 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.

Gemma tiene un alto nivel de Regulación Social. Es capaz de manejar y construir relaciones interpersonales efectivamente. Puede inspirar y guiar a las personas gracias a la forma en que cultiva su relación con ellas y a su capacidad para conformar equipos que trabajen en sinergia. Gemma tiene una habilidad única para desarrollar relaciones con todo tipo de personas, no sólo con personas que comparten sus mismos intereses. Las áreas de interés más importantes para Gemma parten de sus impulsores primarios: Intencional, Intelectual, Armonioso o Desprendido. Sin embargo, es capaz de no anteponer sus intereses y poder así mantener o construir relaciones que no necesariamente satisfagan sus fuerzas impulsoras. En términos conductuales, Gemma prefiere un estilo de comunicación cálido y sincero. Además, busca garantizar su propia seguridad en todo tipo de situación. Con base en su buena Regulación Social, es capaz de adaptar su estilo de comunicación para cumplir con las necesidades de sus relaciones interpersonales.

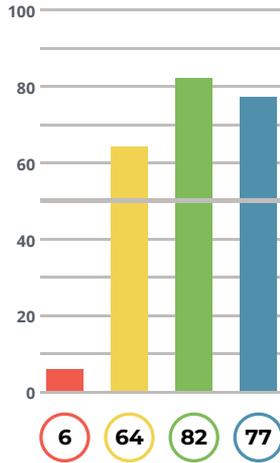
Gráfica Triple



Gráfica I

Gráfica del Estilo Adaptado

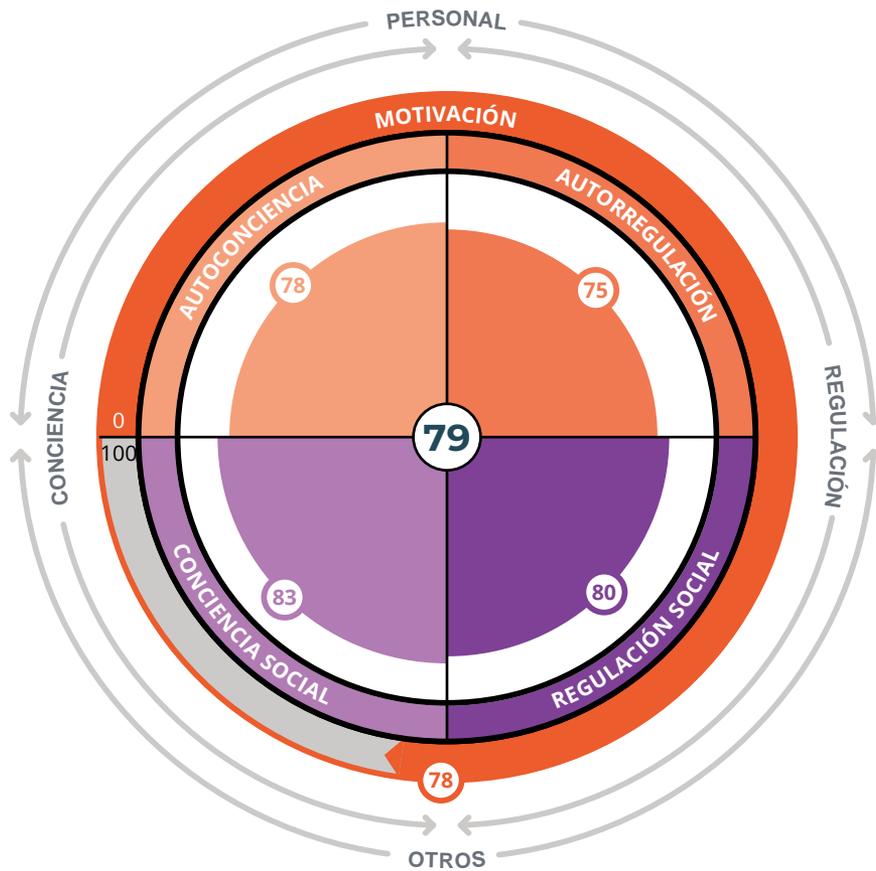
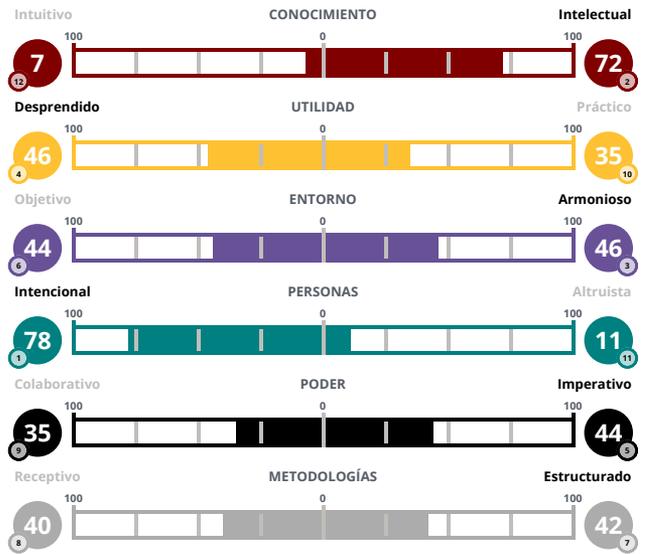
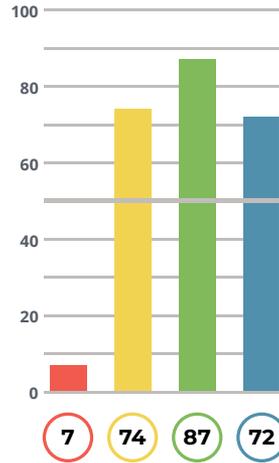
D I S C



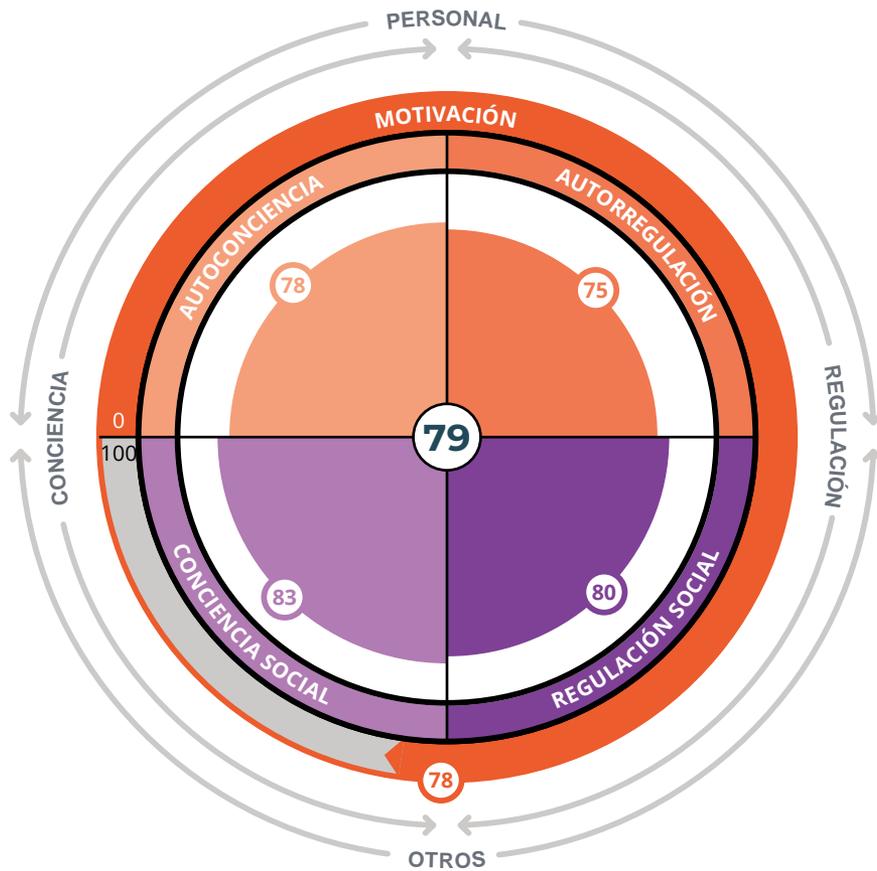
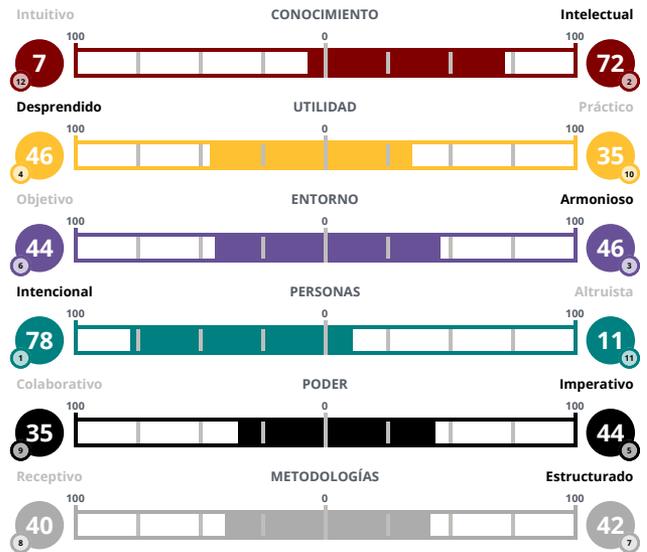
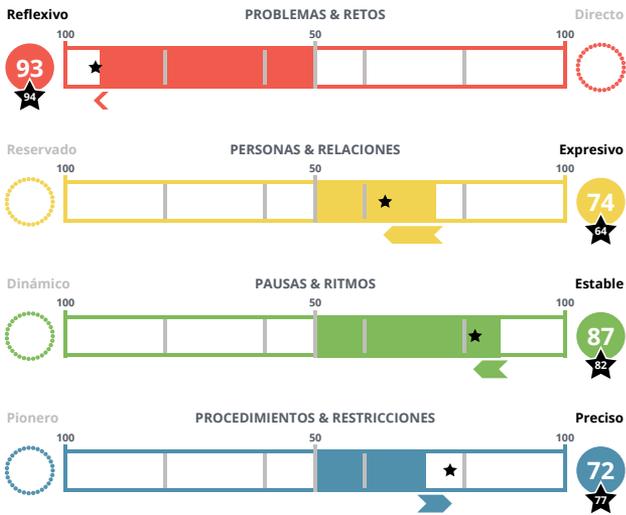
Gráfica II

Gráfica del Estilo Natural

D I S C



Gráfica Triple



13/4/2016

Gemma Dohe