



Talent Insights

Versión Gestión Personal

Juan Pérez

Cargo

Empresa

6/4/2018



INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE ENCUENTRA CON EL TALENTO®</i>	4
INTRODUCCIÓN - <i>SECCIÓN DE COMPORTAMIENTOS</i>	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES	6
VALORES QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	8
LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i>	9
LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR - <i>CONSTANTE</i>	10
ESTILOS DE COMUNICACION	11
PERCEPCIONES - <i>"VÉASE COMO LO 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
QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO	18
ÁREAS DE MEJORA	22
JERARQUÍA CONDUCTUAL	23
GRÁFICAS STYLE INSIGHTS®	25
SUCCESS INSIGHTS® WHEEL	26
ENTENDIENDO TUS FUERZAS IMPULSORAS	28
CARACTERÍSTICAS GENERALES	29
FORTALEZAS Y LIMITACIONES	31
FACTORES REVITALIZADORES Y ESTRESANTES	32
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS	33
FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES	34
FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES	35
ÁREAS DE CONCIENCIA	36
CONTINUUM MOTIVACIONAL - <i>CONTINUUM MOTIVACIONAL</i>	37
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	38
RUEDA DE LOS DESCRIPTORES	39
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS Y LAS FUERZAS IMPULSORAS</i>	40
FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES	41
POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES	42

INDICE

Constante



AMBIENTE IDEAL	43
CLAVES PARA MOTIVAR	44
CLAVES PARA DIRIGIR	45
PLAN DE ACCIÓN	46

INTRODUCCIÓN



Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®

El reporte de TTI Success Insights® Talent Insights se diseñó para incrementar el entendimiento de los talentos de una persona. El reporte le proporciona información en tres áreas diferentes: comportamientos, fuerzas impulsoras y la integración de ambas. El comprender las fortalezas y debilidades en estas áreas lo conducirá a lograr un desarrollo personal y profesional así como a un nivel más alto de satisfacción.

A continuación se muestra, de manera detallada, una visión sobre cómo se encuentra la persona en las tres secciones principales:

Comportamientos

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a obtener un mejor entendimiento de usted mismo y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con la gente puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción adecuada sobre uno mismo.

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.

INTRODUCCIÓN

Sección de Comportamientos



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

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quién es. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de nuestra naturaleza inherente y de nuestra la 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 responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde 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 le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que lo conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no ser un rasgos de su comportamiento.

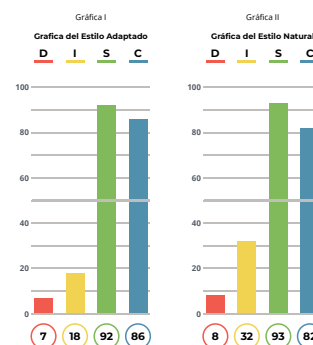
CARACTERÍSTICAS GENERALES



Con base en las respuestas de Juan, 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 Juan preferiría hacer el trabajo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural de Juan.

Juan prefiere ayudar y apoyar a otros en vez de competir con ellos. En ambientes familiares se muestra espontáneo, desinhibido pues se encuentra en su zona de confort. A Juan no le gustan los ambientes competitivos. Cree que esto puede romper con la armonía del equipo. Necesita conocer las razones y los beneficios que obtendrá antes de realizar un cambio. Juan no demuestra tener un elevado sentido de urgencia. Los demás lo ven como un buen compañero, porque siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. A Juan le gusta la armonía y la cooperación. Suele dar la impresión de ser una persona tranquila y reservada. En ocasiones a Juan le gustaría poder reducir las actividades o trabajos que le piden hacer. A veces puede ser escéptica. Los demás pueden interpretar esta actitud como algo negativo, pero en realidad, ésta es su forma de buscar y conseguir la información que necesita, así es su estilo. Da la impresión de aceptar plenamente a los demás. Sin embargo, puede tener ciertas reservas que no demuestra fácilmente.

Juan posee una buena habilidad para analizar situaciones personales, sobre todo aquellas que él mismo ha experimentado. Para él lo único importante a considerar son los hechos que se le presentan. Cuando tiene que afrontar una decisión difícil, primero buscará toda la información disponible para hacer un análisis meticuloso. A Juan le gusta pensar las decisiones importantes antes de tomarlas. Tiene que estar convencido de que sus acciones producirán el resultado deseado. Tiende a tomar decisiones basándose en experiencias pasadas. Él prefiere lo que ya ha conocido y probado a lo nuevo y por conocer. Juan trata de mantener un juicio equilibrado y objetivo. Es la persona que proporciona estabilidad al grupo. Lucha por sus creencias y por lo que quiere. La lógica es muy importante cuando alguien trata de persuadirle. Él pone más atención a los argumentos lógicos que a los aspectos emocionales. Una vez que toma una decisión, él puede ser muy obstinado e inflexible. Ha tomado la decisión después de haber recopilado mucha información y, probablemente, no deseará repetir el proceso.



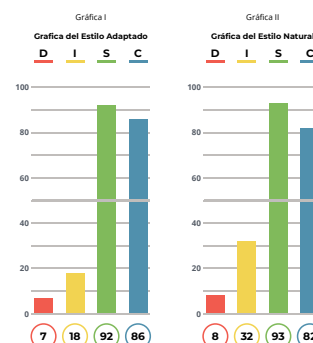
Juan Pérez

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Constante

Juan no suele participar activamente en conversaciones con desconocidos. Posiblemente se siente más cómodo hablando con un grupo reducido de personas en quienes confía y que conoce desde hace mucho tiempo. A Juan le gusta que otras personas inicien la conversación, así tendrá oportunidad para evaluar la situación y responder en la medida que considere prudente. Puede mostrarse extrovertido en ocasiones. Aunque es introvertido por naturaleza, no tiene reparos para asistir a fiestas o reuniones cuando las circunstancias así lo requieran. La mayoría lo percibe como una persona considerada y modesta. Probablemente nunca tratará de ocupar o acaparar la atención ni restar importancia a la fama que los demás pueden tener. Se motiva más por la lógica que por las emociones y para él, la lógica representa una investigación tangible. Él no se exalta, ni pierde el juicio fácilmente. Puede evitar expresar sus quejas porque no le gusta expresar sus sentimientos. Él suele ser considerado, comprensivo y, en general, suele aceptar a los demás. Sin embargo, en algunas circunstancias, puede mostrarse cerrado cuando lo que está en juego son sus ideales o creencias. Él es algo reservado con aquellos que no conoce o en los que no tiene confianza.

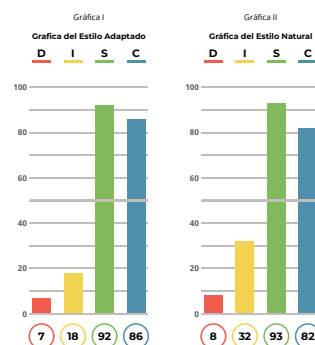




VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

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

- ✓ Es paciente y tiene empatía.
- ✓ Respeta la autoridad y la estructura organizacional.
- ✓ Es consecuente y constante.
- ✓ Se preocupa por la calidad.
- ✓ Está orientado hacia las personas.
- ✓ Le gusta ayudar a los demás.
- ✓ Crea buenas relaciones.
- ✓ Es un buen conciliador. Es una persona muy tranquila y da estabilidad al grupo.



LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR

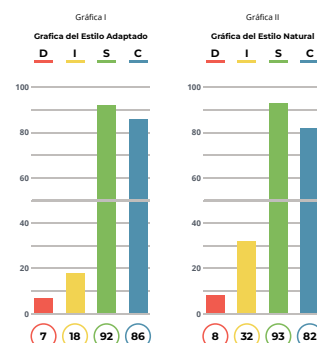
EN LA COMUNICACIÓN



Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. 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 Juan.

LO QUE SE DEBE HACER:

- ✓ Ser sincero y usar un tono de voz que manifieste sinceridad.
- ✓ Darle tiempo para verificar la fiabilidad de sus comentarios -- ser preciso y realista.
- ✓ Darle tiempo para que él pueda preguntar.
- ✓ Apoyar lo que dice con datos e información correcta.
- ✓ Presentar argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- ✓ Definir claramente (preferiblemente por escrito) lo que se espera de él.
- ✓ Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- ✓ No abusar de los gestos al hablar.
- ✓ Si se está en desacuerdo con él, procurar no herir sus sentimientos o argumentar con razones personales.
- ✓ Proporcionar las garantías necesarias para minimizar los riesgos de su decisión; asegurarle que se le dará el apoyo necesario.
- ✓ Proporcionar datos y hechos prácticos, sólidos y tangibles.



LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR

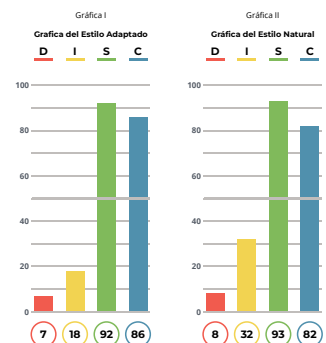


Constante

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

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- ❌ Ser dominante o exigente; amenazar con el poder que le otorga su posición.
- ❌ Apegarse fría o bruscamente a los negocios o perder de vista sus objetivos, siendo demasiado personal.
- ❌ Hablar con él cuando usted está muy enojado.
- ❌ Presionar demasiado, o ser poco realista con respecto a los plazos.
- ❌ Forzarle a dar una respuesta rápida; decir "así es como yo lo veo".
- ❌ Ser condescendiente.
- ❌ Discutir sobre datos y cifras.
- ❌ Hacer uso de testimonios de fuentes poco fiables.
- ❌ Presionarlo durante el proceso de toma de decisiones.
- ❌ Hablar en tono demasiado alto o mostrar agresividad.
- ❌ Ofrecer promesas y garantías que usted no puede cumplir.
- ❌ Ir directamente al asunto o a la agenda.



ESTILOS DE COMUNICACION



Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Juan 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, Juan será más efectivo 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.



Cumplimiento

Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- ✓ Prepare su "conversación" por adelantado.
- ✓ Vaya directamente al asunto.
- ✓ Sea preciso y realista.
- ✗ Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- ✗ Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- ✗ Ser desorganizado o confuso.



Dominio

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- ✓ Sea claro, específico, breve y concreto.
- ✓ Vaya directamente al asunto.
- ✓ Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.
- ✗ Hablar de cosas poco relevantes.
- ✗ Ser evasivo y poco claro.
- ✗ Parecer desorganizado.



Estabilidad

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- ✓ Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- ✓ Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- ✓ Pregunte "¿cómo?", averigüe sus opiniones.
- ✗ Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- ✗ Ser dominante y exigente.
- ✗ Forzarle a responder rápidamente.



Influencia

Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- ✓ Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- ✓ No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- ✓ Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.
- ✗ Evitar ser distante, frío o callado.
- ✗ Controlar la conversación.
- ✗ Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.

PERCEPCIONES



"Véase como lo 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 Juan tiene sobre sí mismo y sobre cómo, bajo ciertas condiciones, lo ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.



Generalmente se ve a usted mismo como:

- ✓ Considerado
- ✓ Atento
- ✓ Simpático
- ✓ Formal
- ✓ Colaborador en el equipo
- ✓ Sabe escuchar



BAJO PRESIÓN MODERADA O FATIGA, los demás lo ven como:

- ✓ Indiferente
- ✓ Indeciso
- ✓ Inexpresivo
- ✓ Inflexible



BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás lo ven como:

- ✓ Posesivo
- ✓ Dependiente
- ✓ Insensible
- ✓ Obstinado

LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO



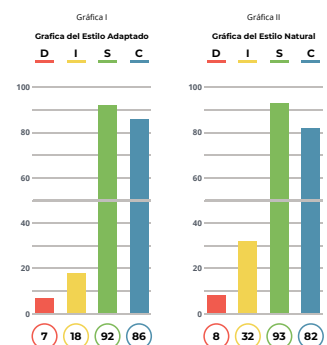
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender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

- Necesita de un jefe o equipo de trabajo que tenga la habilidad de extraer información en lugar de tener que pedírsela.
- Necesita flexibilidad y tiempo para recopilar datos antes de tomar decisiones.
- 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.

- Exprese más frecuentemente sus sentimientos y emociones.
- Busque trabajos que no exijan idear y comenzar muchas tareas.
- No se involucre en proyectos a corto plazo o que impliquen hacer muchas cosas, mejor enfóquese en objetivos a largo plazo y bien definidos.



DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de Juan, 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.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Magnético	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Calculador	Reflexivo	Versátil	Firme
Cooperador	Práctico	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Análítico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



El estilo natural de Juan 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

Juan se enfrenta a los problemas de forma tranquila. Tiende a resolver los problemas de una manera reactiva y en equipo. Es discreto y evita las confrontaciones y, por lo tanto, será percibido por los demás como un verdadero colaborador en el equipo.

Adaptado

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



PERSONAS - CONTACTOS

Natural

Juan es poco expresivo a la hora de influir en los demás, prefiriendo que los hechos y las cifras hablen por sí mismos. Cree que la persuasión debe ser objetiva y honrada. Su nivel de confianza se determina en cada interacción (el pasado es el pasado). Presenta los hechos sin adornarlos.

Adaptado

Juan no ve ninguna necesidad de cambiar su estilo para persuadir a otras personas hacia su propio punto de vista. Cree que su estilo natural es el adecuado para el entorno en el que se encuentra.

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



RITMO - CONSTANCIA

Natural

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

Adaptado

Juan 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 - NORMAS

Natural

Juan es cauteloso 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

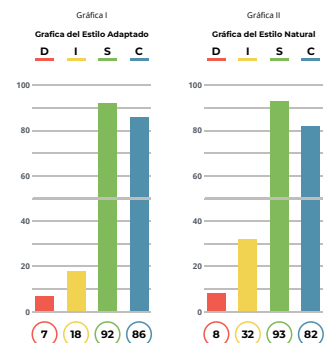
A Juan no le molesta que comparen su estilo natural con su estilo adaptado o respuesta al medio ambiente. La diferencia entre estos dos estilos no es significativa y casi no tiene necesidad de modificar su respuesta al entorno.

ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO



Juan 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 él está adaptando su comportamiento de esta manera.

- ✓ Cooperación diplomática en la interacción con el equipo.
- ✓ Orientación hacia las tareas más que hacia las personas.
- ✓ Consistencia al ejecutar las tareas.
- ✓ Manifestar una actitud tranquila, especialmente en momentos de crisis.
- ✓ Soluciones lógicas.
- ✓ No requerir el tiempo y la atención de otros.
- ✓ Mostrarse cordial y servicial cuando está tratando con nuevos clientes.
- ✓ Ser conservador y no competitivo por naturaleza.
- ✓ Mostrarse paciente y con buena predisposición para escuchar.
- ✓ Apego a las normas y procedimientos establecidos.
- ✓ Resolver los problemas cuidadosa y analíticamente.
- ✓ Ser cooperador y proporcionar apoyo.
- ✓ Hacer uso de sistemas disciplinarios.



QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO



Esta sección de su reporte está diseñada para identificar lo que le hace perder el tiempo e interfiere con su efectividad. Posibles causas y soluciones servirán como una base para crear un plan efectivo para maximizar el uso del TIEMPO y aumentar su RENDIMIENTO.

POSPONER LO DESAGRADABLE

Posponer lo desagradable es similar a dejar las cosas para después pero es usualmente el cambiar las prioridades diarias constantemente. Es a menudo una manera de posponer algo que no se va a disfrutar.

CAUSAS POSIBLES:

- Le gusta un ambiente con pocos conflictos y buenas relaciones
- Quiere sentir el éxito de haber completado tareas así que hace las más simples primero

SOLUCIONES POSIBLES:

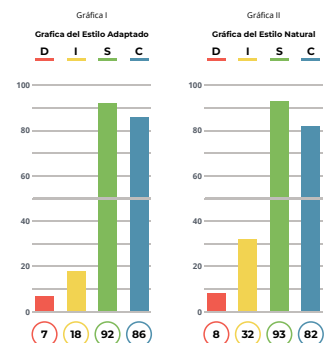
- Cambie su rutina y por una semana haga las tareas desagradables primero
- Vea el completar las tareas desagradables como un gran éxito
- Dése una recompensa por cada tarea desagradable que complete sin posponer
- Confronte a las personas que le están causando incomodidad y discuta los problemas

DIFICULTAD PARA EXPLICARLE CON DETALLE LAS RESPONSABILIDADES AL JEFE

Dificultad para explicarle con detalle sobre las responsabilidades al jefe se debe a asumir que usted tiene un entendimiento completo de sus expectativas. Esto supone que su supervisor/a entiende su trabajo y está de acuerdo con su evaluación de los requisitos para completarlo.

CAUSAS POSIBLES:

- Inseguridad sobre cómo va a ser percibido
- No quiere sobrepasarse con la autoridad
- Quiere 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



QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO

Constante



SOLUCIONES POSIBLES:

- Tenga conversaciones con su supervisor/a acerca de cuales son sus expectativas
- Comparta con su supervisor/a sus expectativas
- Clarifique con sus compañeros/as sus responsabilidades
- Lea y discuta artículos en "manejando por objetivos"

LE CUESTA TRABAJO ANTICIPARSE A LAS SITUACIONES

Le cuesta trabajo anticiparse a las situaciones se refiere a la falta de atención a los requisitos o posibles resultados

CAUSAS POSIBLES:

- Piensa que solo van a pasar cosas buenas
- Piensa que todos van a hacer su mejor trabajo
- Confía en que el sistema va a funcionar bien
- Se enfoca en el aquí y ahora en lugar del futuro
- Resiste el cambio

SOLUCIONES POSIBLES:

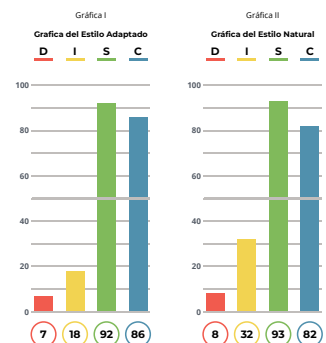
- Establezca un periodo específico de tiempo para considerar las posibilidades y los posibles resultados
- Hable con otros que pueden tener experiencia con alguna tarea o persona en específico

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.

CAUSAS POSIBLES:

- Quiere ser percibido como una persona que provee apoyo



QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO



Constante

- Cree que la gente hará lo que es correcto
- Teme ofender a otros
- Teme el crear conflictos entre los miembros del grupo

SOLUCIONES POSIBLES:

- Tener objetivos escritos y claramente definidos
- Tener razones escritas claramente para decisiones específicas
- Asigne el reportar las decisiones al asistente
- Nombre a un asistente que sea una persona muy buena
- Tenga un acuerdo de Buena Persona / Mala Persona con el/la asistente

HÁBITOS DEMASIADO ARRAIGADOS

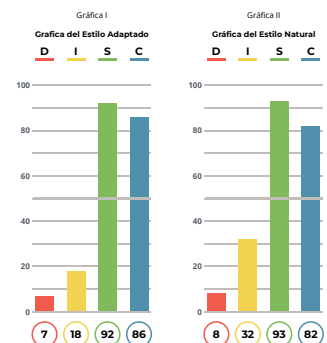
Un hábito es un pensamiento, conducta o manera de hacer algo que ha sido adquirido por repetición o reforzado por la misma persona o por otros.

CAUSAS POSIBLES:

- 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

SOLUCIONES POSIBLES:

- Evalúe sus hábitos y decida cuáles contribuyen a alcanzar lo que usted desea y cuáles no le permiten tener éxito
- Trate maneras nuevas para hacer las tareas
- Pregúntele a otros por recomendaciones para hacer las cosas de una manera diferente
- Practique el cambiar su rutina



QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO



Constante

FALLA EN COMPARTIR INFORMACION

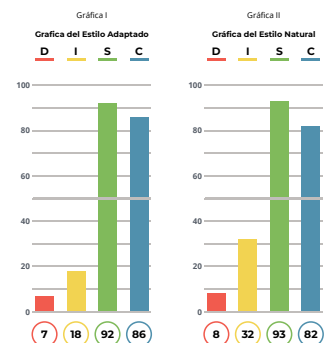
La falla de compartir información es la incapacidad o la falta de deseo de compartir con otros.

CAUSAS POSIBLES:

- No considera que otros estén dispuestos a conocer la información
- No tiene claro cómo va a ser recibida la información
- Espera hasta que se le pregunte para compartir información

SOLUCIONES POSIBLES:

- Déjele saber a otros que ellos necesitan preguntar por la información
- Comparta con aquéllos que usted le tiene confianza



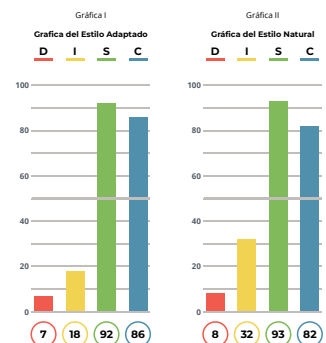
ÁREAS DE MEJORA



En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Juan 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.

Juan muestra una tendencia a:

- ✓ Necesitar ayuda a la hora de priorizar actividades nuevas.
- ✓ Estar a la defensiva cuando hay posibilidades de correr algún riesgo. Intentar mantener el "status quo".
- ✓ Evitar las responsabilidades, exagerando la complejidad de la situación.
- ✓ Resistirse y dudar cuando se ve forzado a actuar rápidamente sin la información adecuada (se resistirá de forma pasiva).
- ✓ Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.
- ✓ Ser "rencoroso" si han atacado sus creencias.
- ✓ No dar la impresión de tener un sentido de urgencia, provocando que otros no sientan la necesidad de ayudarlo inmediatamente.
- ✓ No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.

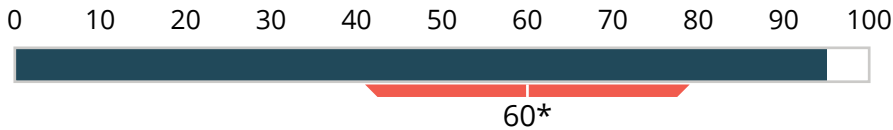


JERARQUÍA CONDUCTUAL

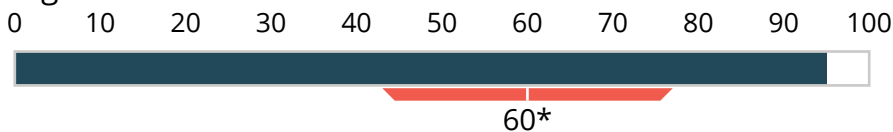


La gráfica de Jerarquía Conductual muestra los doce (12) factores conductuales en el orden que lo caracteriza y que usted demuestra naturalmente al actuar, por lo tanto será más eficiente si los aplica de esa manera.

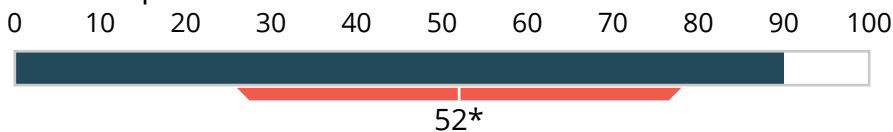
1. Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



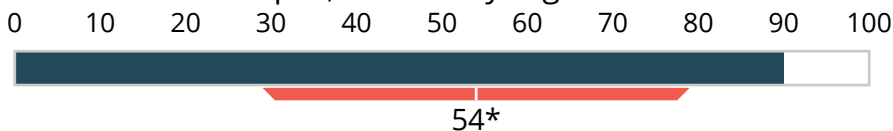
2. Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o metodos existentes.



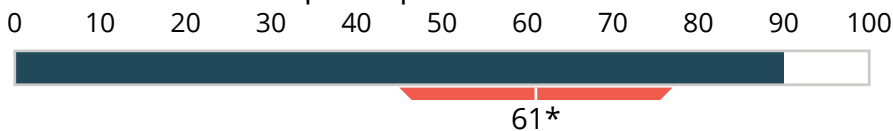
3. Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden específico en las actividades diarias.



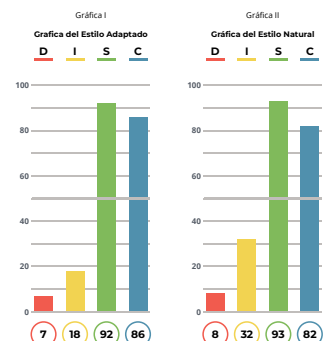
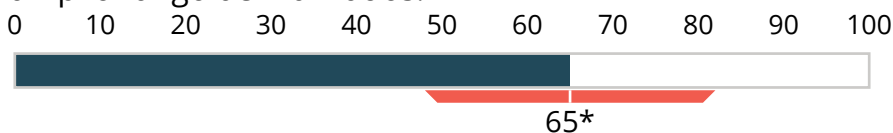
4. Análisis - Compila, confirma y organiza información.



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



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

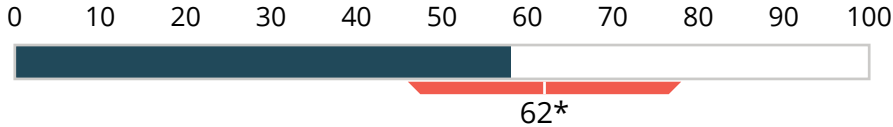


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

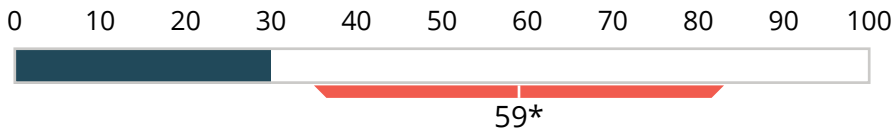
JERARQUÍA CONDUCTUAL



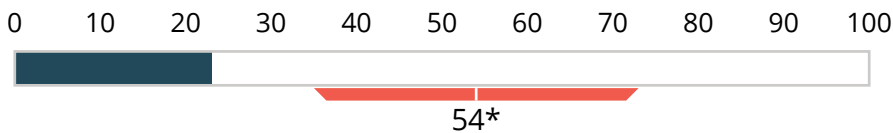
7. Orientación al Cliente - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.



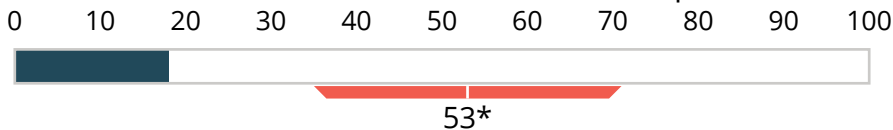
8. Interacción - Suele comunicarse e involucrarse con los demás frecuentemente.



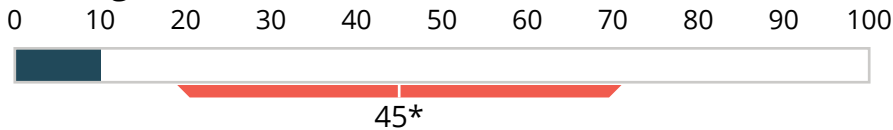
9. Versatilidad - Se adapta a todo tipo de situaciones con facilidad



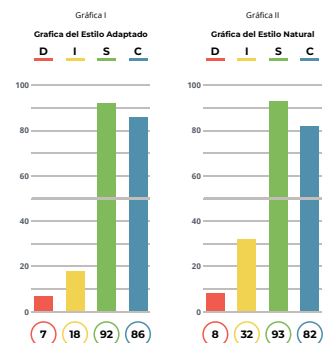
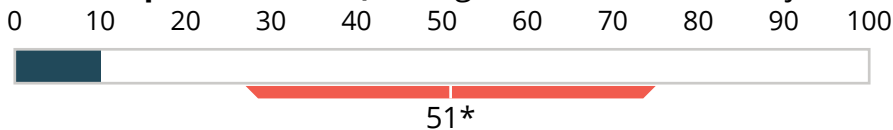
10. Cambio Frecuente - Cambia de tarea rápidamente.



11. Urgencia - Toma acción inmediata.



12. Competitividad - Quiere ganar u obtener ventaja.



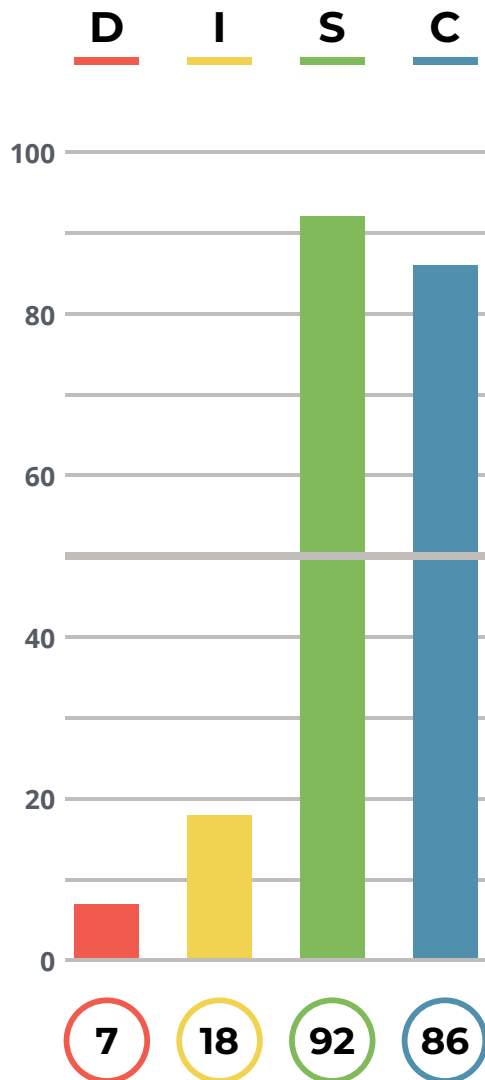
SIA: 07-18-92-86 (20) SIN: 08-32-93-82 (20)

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



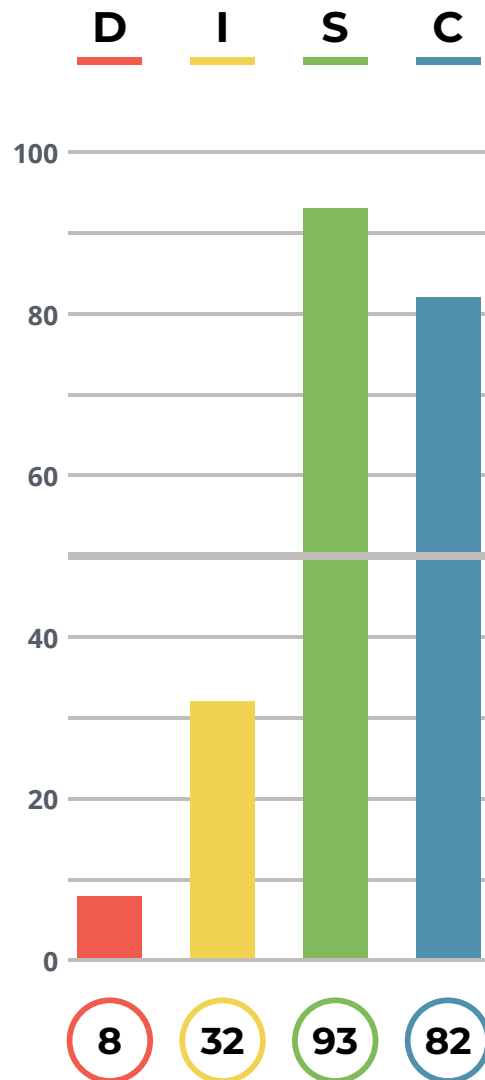
Gráfica I

Grafica del Estilo Adaptado



Gráfica II

Gráfica del Estilo Natural



Norma española-américas 2017 R4

6/4/2018

T: 9:05

Juan Pérez

SUCCESS INSIGHTS® WHEEL



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

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Tome nota del grado de adaptación de su comportamiento.

En la siguiente página observe que su estilo natural (círculo) y su estilo adaptado (estrella) están trazados en la rueda. Si se encuentran ubicados en diferentes recuadros, significa que está adaptando su comportamiento. Cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos mayor es su adaptación conductual y por lo tanto mayor es el esfuerzo

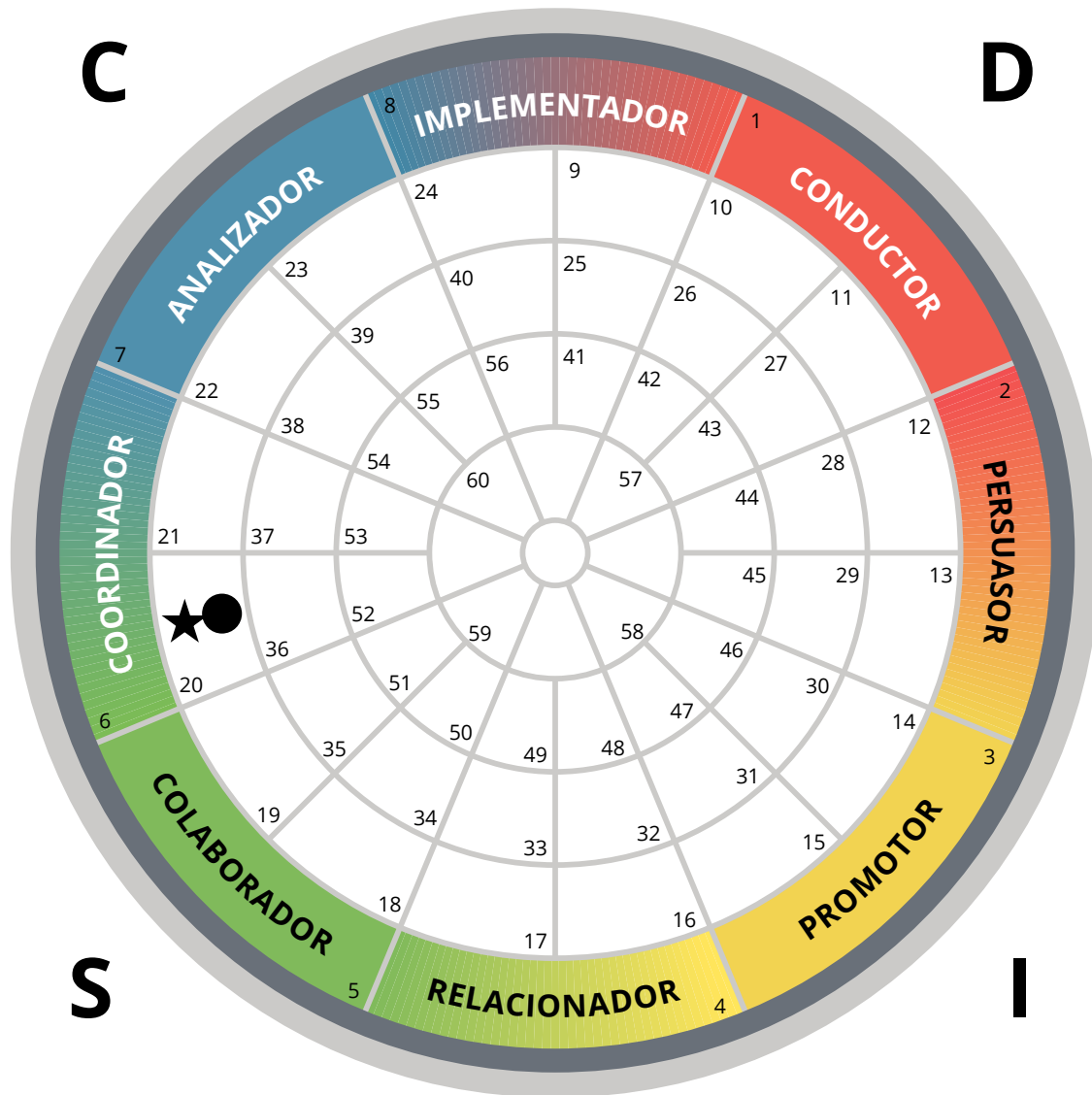
Si usted es parte de un grupo o equipo que también tomó la evaluación de comportamiento, sería ventajoso reunirse y conocer la ubicación de los estilos conductuales, Natural y Adaptado, de cada uno de los integrantes del equipo en la Rueda General. Podrán identificar rápidamente los conflictos que se podrían generar así como también cómo podrían mejorar la comunicación, el entendimiento y apreciación entre todos los integrantes del equipo.

SUCCESS INSIGHTS® WHEEL



Juan Pérez

Empresa
6/4/2018



Adaptado: ★ (20) COORDINADOR COLABORADOR
Natural: ● (20) COORDINADOR COLABORADOR
Norma española-américas 2017 R4

T: 9:05

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.

Juan se sentirá revitalizado en cualquier posición en la que pueda progresar sobre la base del aprendizaje continuo. Él será de gran ayuda para identificar información valiosa. Él considera de gran valor recurrir a muchas fuentes de información. Él no medirá el éxito en función de su nivel de compensación. Juan valora a las personas por lo que son y no por lo que puedan proveer. Él dará más importancia a los procesos y a las personas involucradas que al resultado. Él busca la manera de ayudar a que las personas tengan experiencias positivas. Él busca ser empático con los necesitados. Juan busca nuevas formas de realizar tareas rutinarias. Él suele pasar por alto las tradiciones o límites para completar una tarea. Él considera que la colaboración del equipo es más importante que la individual. Él advierte y aprecia la belleza y lo atractivo a su alrededor.

Juan se considera un intelectual y buscará oportunidades para ofrecer nueva información a la organización. Él utilizará el conocimiento como un parámetro de éxito. Él se enfoca en el bien mayor o bien común y no en el retorno sobre la inversión. Él está dispuesto a ayudar sin enfocarse en lo que va a recibir a cambio. Juan está convencido que las personas deben tener la oportunidad de ser lo mejor que puedan ser. Él se esforzará para eliminar los conflictos en el lugar de trabajo. Él suele buscar nuevos métodos y formas de ampliar sus oportunidades a futuro. Él no tendrá temor de explorar formas nuevas y diferentes de interpretar su sistema de creencias. Juan no permitirá que su ego se interponga en lo que tenga que hacer. Ejercer el control total de una situación no es su principal motivación. La forma y la armonía le generan experiencias a recordar. Él suele sentirse más productivo cuando se ve y se siente bien.

Características Generales



Juan prefiere trabajar en un entorno estéticamente agradable. Mientras que Juan no se sienta amenazado permitirá que otros establezcan el ritmo y la dirección o rumbo a seguir en su trabajo. Él podría estar abierto a nuevas ideas porque no está atado a una filosofía o sistema determinado. Él está dispuesto a ayudar a las personas en la organización, aunque no sea lo que más le conviene. Juan cumplirá con lo que tiene que hacer por el hecho de cumplir. Él suele incluir a otras personas en su programación sin esperar algo a cambio. Él tiene profundo interés por plantear teorías y formular preguntas que lo/la ayuden a resolver problemas. Cuando se enfrente a un nuevo reto, se centrará en recopilar la información en lugar de confiar en su intuición.

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

- ✓ Juan busca continuamente nuevos conocimientos e información.
- ✓ Él suele investigar mucho más a fondo que los demás.
- ✓ Él busca dar a conocer lo desconocido.
- ✓ Él proporcionará asistencia y recursos sin esperar algo a cambio.
- ✓ Juan suele enfocarse en concluir el trabajo y no en la eficiencia.
- ✓ Él puede buscar ayudar y apoyar a otros.
- ✓ Él podría estar abierto a nuevas ideas, métodos y oportunidades.



Potenciales Limitaciones

- ✗ Juan podría perseguir el conocimiento a expensas de los temas prácticos.
- ✗ Él podría tomar decisiones dejando de lado los aspectos subjetivos o emocionales.
- ✗ Él podría tener dificultades cuando llega el momento de aplicar los conocimientos que ha adquirido.
- ✗ Él podría desperdiciar recursos.
- ✗ Juan suele tener un enfoque informal para medir el rendimiento.
- ✗ Él toma decisiones personales pensando en el impacto que tendrán en los demás, no en sí mismo.
- ✗ Él busca el cambio por el hecho de cambiar.

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

- ✓ Juan aprenderá continuamente.
- ✓ Él dedicará tiempo a aprender.
- ✓ Se siente revitalizado al descubrir nueva información.
- ✓ Él se siente revitalizado cuando concluye un trabajo.
- ✓ Juan disfruta de trabajar en proyectos sin restricciones.
- ✓ Él se siente revitalizado eliminando conflictos.
- ✓ Él se revitaliza cuando puede pensar fuera de la caja.



Potenciales Estresantes

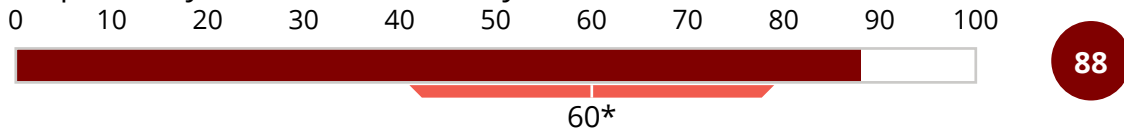
- ✗ Lo estresa que se restrinja el conocimiento.
- ✗ Él no hará conjeturas.
- ✗ A Juan le estresa un entorno que no le brinde oportunidades de crecer intelectualmente.
- ✗ Él se estresa cuando el éxito se mide a través de la eficiencia.
- ✗ Por lo general no quiere que la atención se centre en el proceso.
- ✗ Él se frustra cuando percibe favoritismo.
- ✗ A Juan le frustran los actos repetitivos.



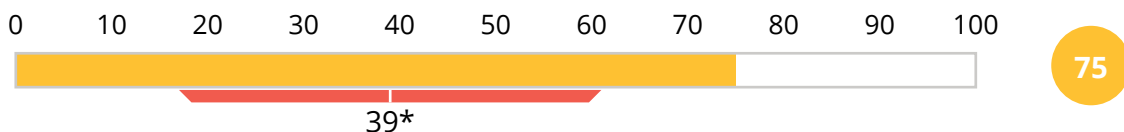
Fuerzas Impulsoras Primarias

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.

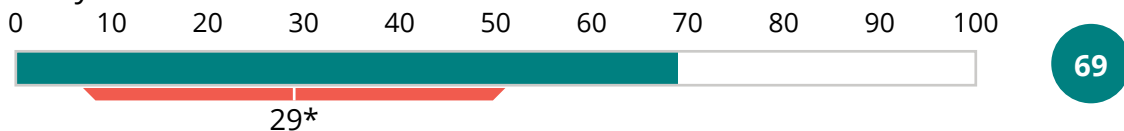
1. Intelectual - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



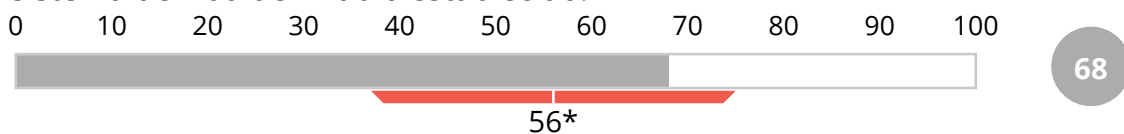
2. Desprendido - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, por el hecho de terminar, sin esperar algo a cambio.



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



4. 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.

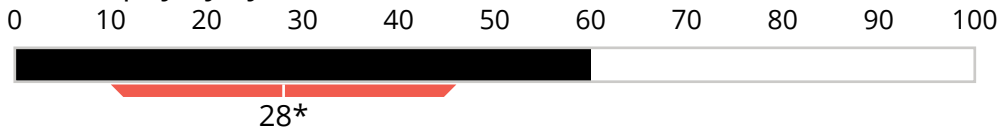


Fuerzas Impulsoras Situacionales

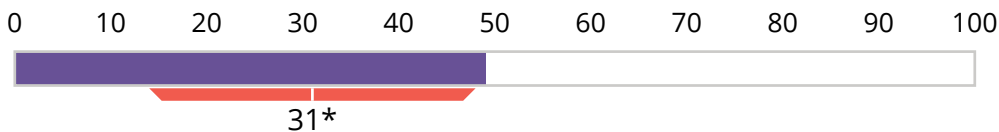


Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, sin embargo, influirán en cómo actuarás en determinados escenarios.

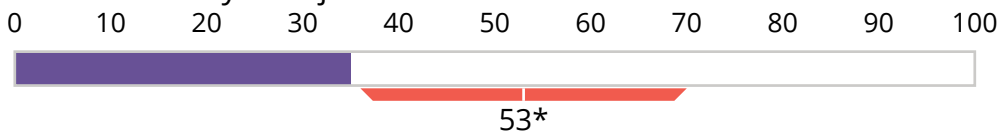
5. Colaborativo - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



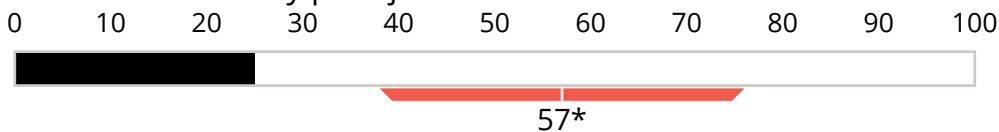
6. Armonioso - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



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



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



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



29*

19

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



54*

7

11. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



22*

6

12. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



44*

0

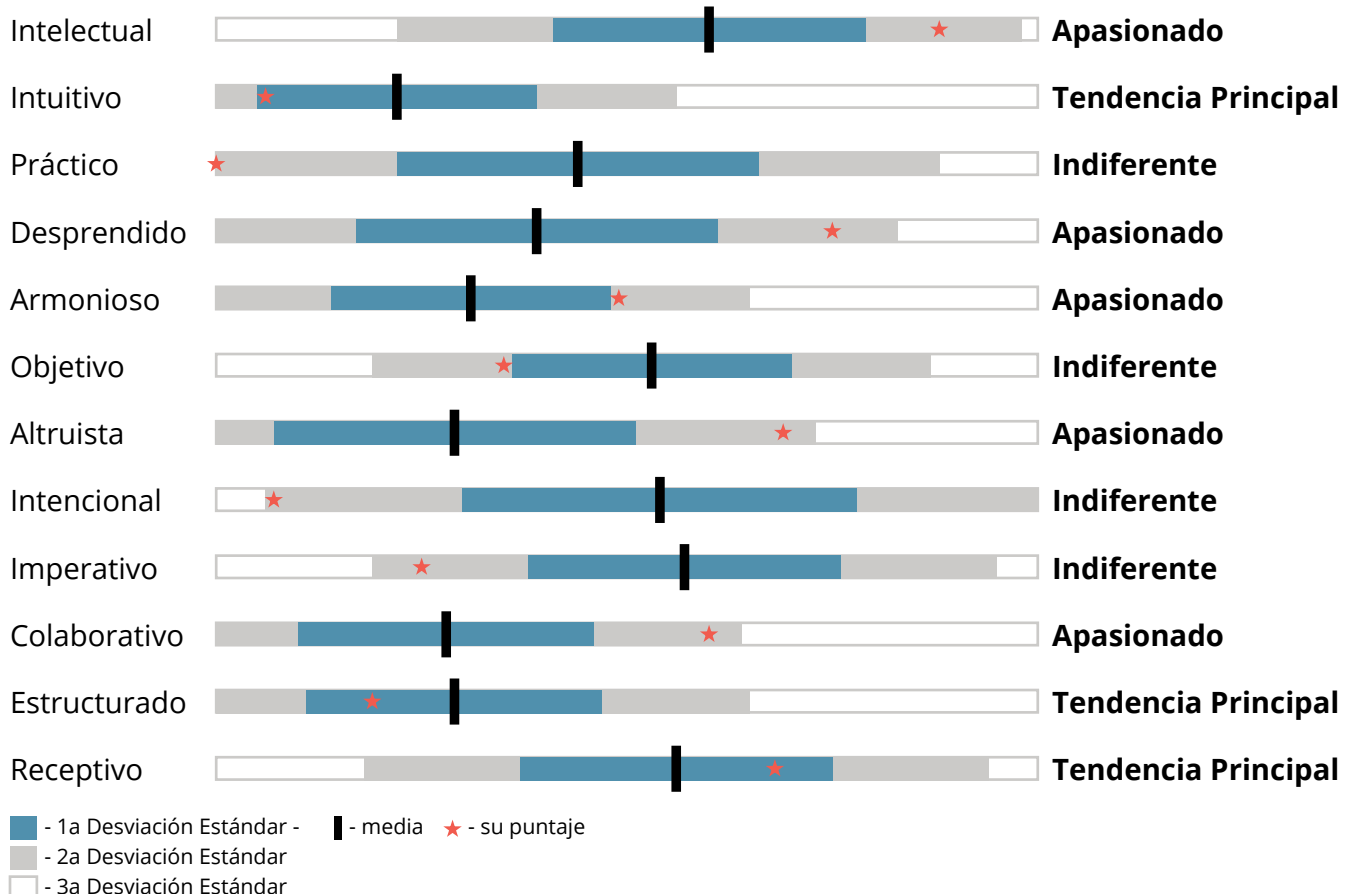
Áreas de Conciencia



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 2017



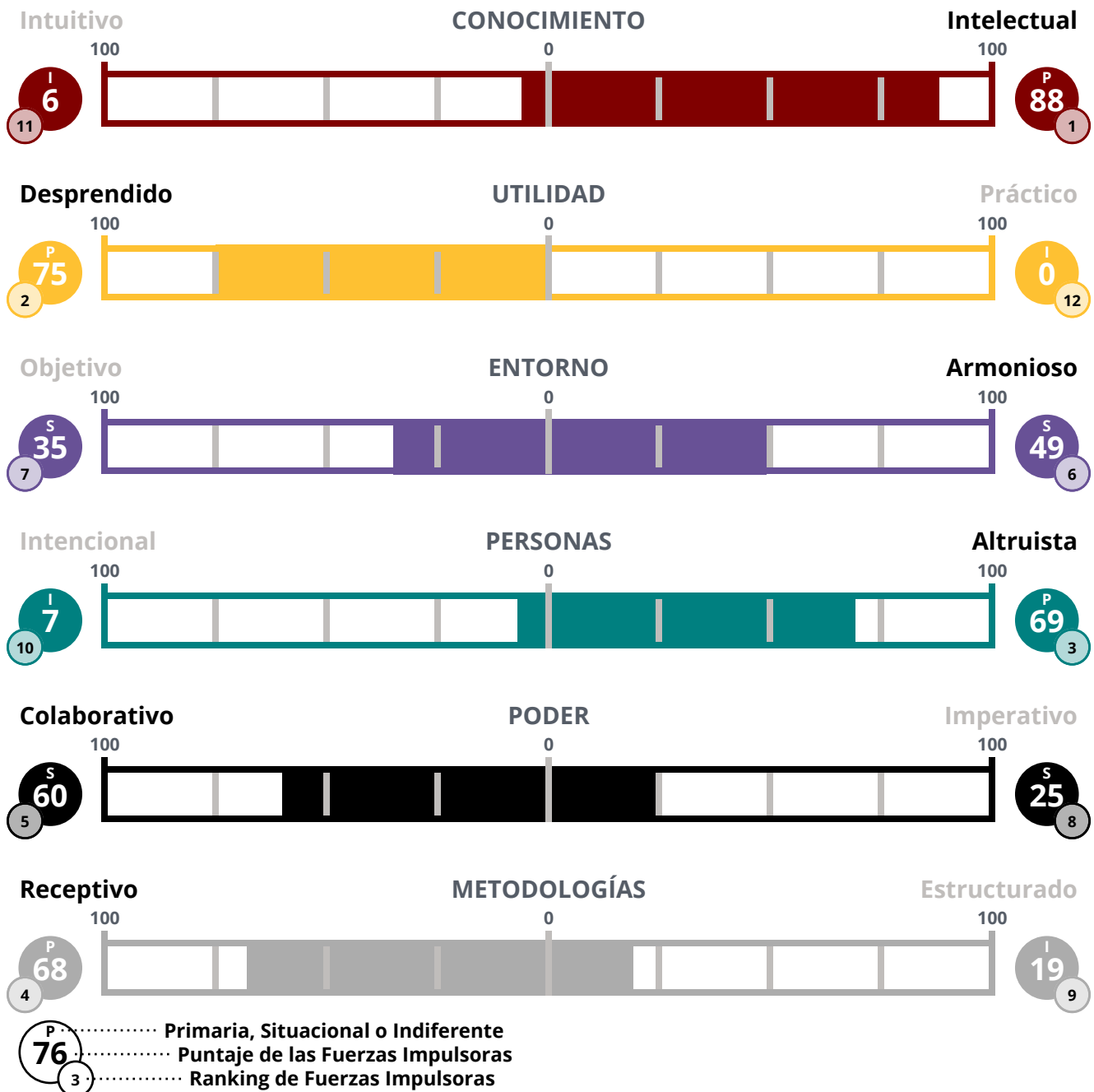
Tendencia principal - una desviación estándar de la media
Apasionado - dos desviaciones estándares arriba de la media
Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media
Extremo - tres desviaciones estándares de la media

Continuum Motivacional

Continuum Motivacional



EL continuum de las 12 Fuerzas Impulsoras muestra de manera gráfica qué motiva a Juan 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 Juans independientemente de la situación en la que se encuentre.



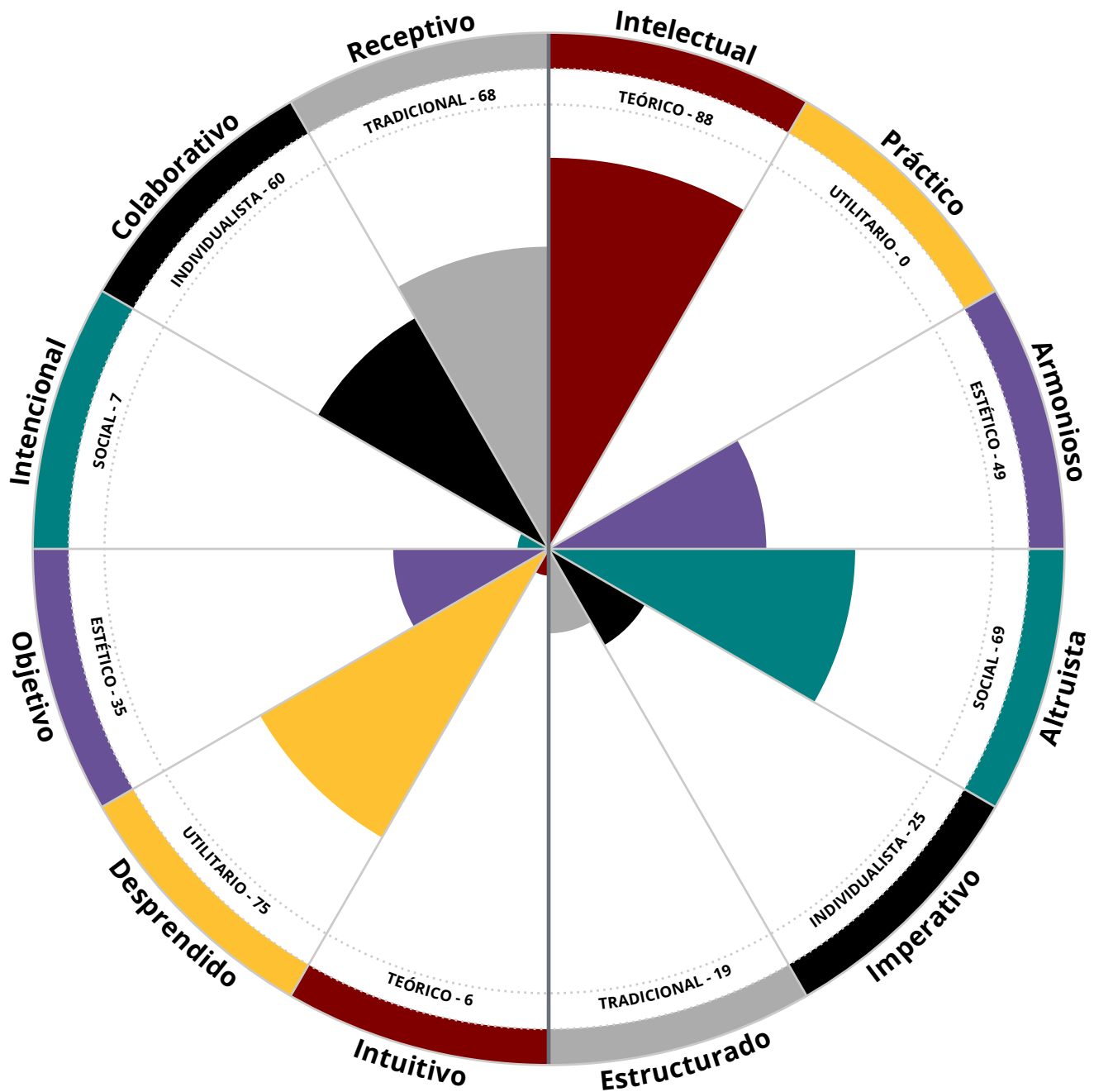
Norma española-américas 2017

6/4/2018

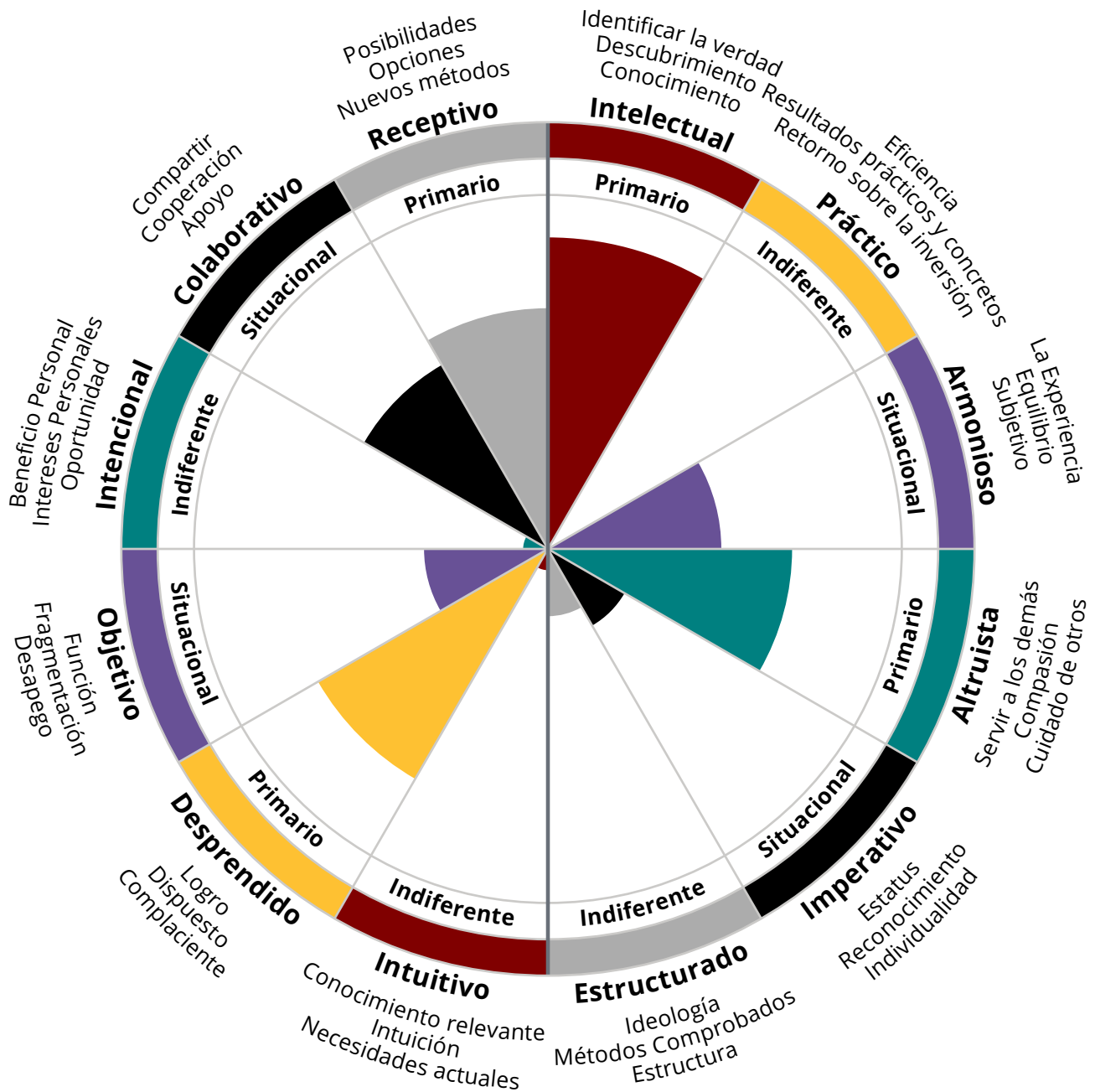
T: 3:42

Juan Pérez

Rueda de las Fuerzas Impulsoras



Rueda de los Descriptores



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 usted encontrará:

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

FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES



Esta sección describe las fortalezas potenciales de Juan que se derivan de la integración de su estilo de comportamiento y sus 4 fuerzas impulsoras principales. Identifica 3 ó 4 en las que deben enfocarse y reconocerla para incrementar su nivel de satisfacción

- Mantendrá la información sensible bien resguardada
- Investigador metódico y confiable
- Ofrece conocimiento y sabiduría de manera objetiva
- Cuando alcance la estabilidad se centrará en cumplir los objetivos.
- Respaldará y será leal con los servicios y productos de la compañía
- Se enfoca metódicamente para implementar de cambios que pueden impactar positivamente en las personas y en la compañía .
- Será persistente sobre cómo ser consecuente con una causa
- Está dispuesto a ser el sistema de apoyo detrás de la causa
- Ser agradable y servicial para con los demás es uno de sus talentos naturales
- Es extraordinario para mantener y mejorar los sistemas y procedimientos
- Mantendrá la coherencia para el equipo que construye el legado
- Respalda firmemente los procesos en una estructura liberal

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

- Podría no llegar a obtener el conocimiento que necesite si éste pone en peligro su seguridad
- Tendrá dificultades para establecer prioridades al aprender materia nueva
- Resiente el cambio cuando no haya una justificación lógica o algún tipo de razonamiento para hacerlo
- Puede tener dificultades para dejar de lado los hábitos que entorpecen o dificultan el logro de resultados
- Considera que los cambios innecesarios representan un obstáculo
- Puede "poner todos los huevos en una canasta" sin importarle lo que obtenga a cambio.
- Tiene problemas para imponerse puesto que no quiere herir a los demás
- Podría siempre culparse a sí mismo
- Tiene dificultad para corregir a los demás pues no quisiera llegar a ser ofensivo
- Puede tener dificultades al conciliar los procesos vigentes y probar nuevas metodología
- Puede pasar de un estado pasivo a agresivo especialmente cuando desafían sus nuevas ideas.
- Tiene dificultades para decidir cuando se trata de cambiar el sistema

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 Juan va a disfrutar.

- Tiempo para tomar decisiones con la información disponible.
- Metas realistas de entrega que se encuentren en proporción con la cantidad de información que se necesite para llegar al resultado
- Un gerente creíble que provea de información suficiente
- 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 premie una dirección metódica y consistente para mejorar la organización.
- Capacidad para disponer de tiempo, talento y recursos con el fin de ayudar a la organización.
- Un ambiente donde la comprensión y la apreciación de las demás personas sea recompensada
- Un oportunidad para ayudar a los demás sin llamar mucho la atención
- Se recompense el cuestionamiento continuo a los procesos y sistemas establecidos
- Ser visto como un miembro de equipo leal y confiable que trabaja para mejorar los sistemas.
- Un entorno que defienda y explique por qué se producen los cambios.

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

Juan quiere:

- Una oportunidad para investigar de manera metodológica y trabajar a través de un proceso de obtención de información
- El tiempo para investigar y disponer de información de manera metódica
- Apoyar a los demás a través de la obtención y entrega de información
- Oportunidad de celebrar los resultados del grupo de acuerdo a sus propios términos o condiciones
- La oportunidad de ser un miembro de equipo leal y comprometido con la organización
- Que la gerencia sea consciente que las recompensas se dan de diferentes formas
- Tiempo para dar una retroalimentación que ayude a mejorar las cosas
- Ayuda a los demás en la búsqueda de la organización por hacer la diferencia
- Desarrollar formas para ayudar a los demás
- Respeto por su habilidad de marcar un paso firme
- Tiempo para adaptarse cuando se implementen los nuevos sistemas.
- Reconocimiento por su persistencia para analizar múltiples sistemas en beneficio de la organización

CLAVES PARA DIRIGIR



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

Juan necesita:

- Demostrar sus habilidades él es experto siempre que se requiera
- Que lo vean como un experto dentro de la organización
- Tiempo apropiado para investigar y comprender la información nueva
- Apoyo para hablar claro cuando los logros puedan estar en riesgo
- Apoyo para confrontar por el bien de la organización.
- Formar parte de un equipo que explore las oportunidades del personal para la organización.
- Involucrarse en planeaciones a largo plazo donde las personas sean pieza fundamental del plan
- Maximizar su habilidad para crear y mantener relaciones a largo plazo
- El tiempo para ayudar a los demás siempre y cuando se busque un mejor desempeño en ellos
- Un gerente que se de cuenta que se ha generado un problema y que pueda obtener información importante cuando se necesite otros puntos de vista.
- Apoyar las mejoras de los procesos y sistemas de la organización de manera constante y leal.
- Ayuda para compartir nuevas ideas y que la organización sea más efectiva.

PLAN DE ACCIÓN



Los siguientes puntos son posibles áreas de trabajo en las cuales Juan puede mejorar. Marque con círculo aquellas áreas (de una a tres), y desarrolle un plan de acción con el fin de obtener resultados concretos. Revise su reporte e identifique las áreas en las que puede mejorar.

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

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____