



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TriMetrix® EQ

## Versión Gerencial

**María Pérez**

**CARGO**

**ORGANIZACIÓN**

**5/6/2022**

**TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE**

[info@ttisuccessinsights.cl](mailto:info@ttisuccessinsights.cl)

[www.ttisuccessinsights.cl](http://www.ttisuccessinsights.cl)



TTI SUCCESS INSIGHTS®  
CHILE



INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE UNE CON EL TALENTO®</i> .....	4
INTRODUCCIÓN - <i>SECCIÓN DE COMPORTAMIENTOS</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
CONTINUUM CONDUCTUAL .....	24
LA RUEDA DE SUCCESS INSIGHTS® .....	25
ENTENDIENDO TUS FUERZAS IMPULSORAS .....	27
CARACTERÍSTICAS GENERALES .....	28
FORTALEZAS Y LIMITACIONES .....	30
FACTORES REVITALIZADORES Y ESTRESANTES .....	31
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS .....	32
FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES .....	33
FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES .....	34
ÁREAS DE CONCIENCIA .....	35
GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	36
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	37
RUEDA DE LOS DESCRIPTORES .....	38
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS Y LAS FUERZAS IMPULSORAS</i> .....	39
FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES .....	40
POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES .....	41

# ÍNDICE

## Continuación



AMBIENTE IDEAL .....	42
CLAVES PARA MOTIVAR .....	43
CLAVES PARA DIRIGIR .....	44
INTRODUCCIÓN - <i>INTELIGENCIA EMOCIONAL</i> .....	45
CARACTERÍSTICAS GENERALES .....	47
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL .....	49
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL .....	50
AUTOCONCIENCIA .....	51
AUTORREGULACIÓN .....	52
MOTIVACIÓN .....	53
CONCIENCIA SOCIAL .....	54
REGULACIÓN SOCIAL .....	55
LA RUEDA DEL COEFICIENTE EMOCIONAL .....	56
INTRODUCCIÓN - <i>INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, FUERZAS IMPULSORAS Y COEFICIENTE EMOCIONAL.</i> .....	57
INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, FUERZAS IMPULSORAS Y COEFICIENTE EMOCIONAL. ....	58

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

### 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 Comportamientos



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

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quién es. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de nuestra naturaleza inherente y de nuestra forma en que fuimos educados. Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento observable.

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

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

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo presentamos afirmaciones sobre aquellas áreas de conducta en las que muestras ciertas tendencias. Sólo después de haber leído el reporte junto con una persona que te conozca bien, haz caso omiso a cualquier afirmación que no aplique a tu estilo de comportamiento.

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

—W.M. Marston

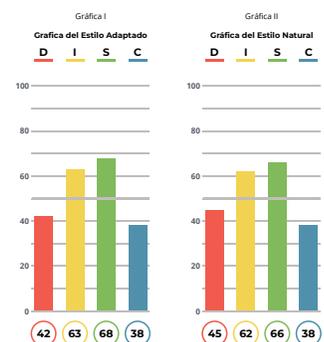
# CARACTERÍSTICAS GENERALES



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

María puede ser abierta, paciente y tolerante ante las diferencias de las personas. La habilidad que tiene para no formular ningún tipo de prejuicio es uno de sus puntos fuertes. Ella es excelente buscando información, esto se debe a que es receptiva y posee una buena capacidad de escucha. Busca sentirse como en familia. Hace grandes esfuerzos con el fin de garantizar la "felicidad" de su personal y la de su equipo de trabajo. Cuando se enfrenta a un reto, se vuelve más objetiva. Su personalidad flexible le permite adaptarse a casi cualquier entorno. Las relaciones que mantiene con los demás son cordiales, personales y duraderas. Ella no demuestra tener un elevado sentido de urgencia. Ella es una persona constante, fácil de tratar y relajada. En ambientes familiares se muestra espontánea, desinhibida pues se encuentra en su zona de confort. A veces, da más prioridad a los demás que a su propia agenda. Ella es una buena colaboradora en el equipo, aunque también le gusta disfrutar de su independencia.

María generalmente piensa detalladamente las decisiones importantes antes de actuar. Ella es sensible a los sentimientos de los demás y está dispuesta a prestar su apoyo a aquellos que están atravesando dificultades. A María 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. María puede ser muy persistente y perseverante en su intento por alcanzar sus objetivos. Ella prefiere planificar su trabajo y desarrollarlo según su propio plan. Los demás suelen estar contentos teniendo a María 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.

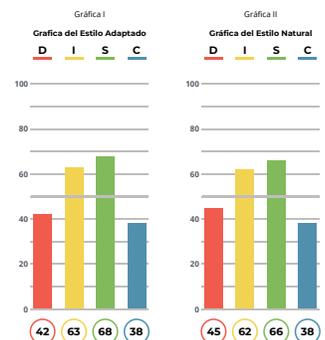


# CARACTERÍSTICAS GENERALES

## Continuación



María 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 María 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 María le gusta un estilo de comunicación abierto y amigable. 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. María es muy abierta con aquellos en quienes confía, aunque le toma mucho tiempo alcanzar ese nivel de confianza.

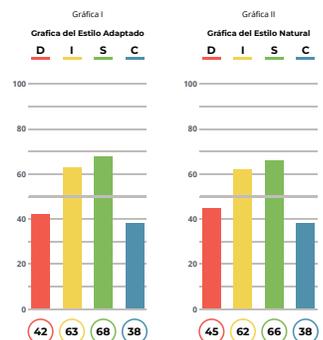


# VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que María 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 María, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndola formar parte integral del equipo.

- ✓ Expresa sus sentimientos.
- ✓ Es un miembro de equipo responsable.
- ✓ Trabaja para su líder y su causa.
- ✓ Es creativa en la solución de problemas.
- ✓ Es paciente y tiene empatía.
- ✓ Posee un buen sentido del humor.
- ✓ Está orientada hacia las personas.
- ✓ Alcanza sus objetivos a través de la gente.



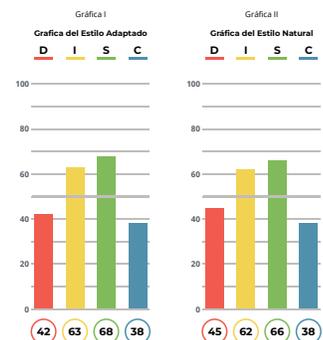
# PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN



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 María.

## Acciones que Mejoran la Comunicación

- ✓ Hacer preguntas que empiecen con "Cómo" para averiguar sus opiniones.
- ✓ Ser informal y no ceñirse a formalismos o "protocolos".
- ✓ Tomarse el tiempo necesario para motivarla.
- ✓ Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- ✓ Ofrecerle continuamente "incentivos" por su deseo de asumir riesgos.
- ✓ Definir claramente (preferiblemente por escrito) lo que se espera de ella.
- ✓ Proporcionar garantías personales, claridad y soluciones específicas con la máxima garantía posible.
- ✓ Presentar argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- ✓ Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que ella encuentra estimulantes.
- ✓ Aportar testimonios de gente que ella considere importantes.
- ✓ Observar sus gestos para saber si hay aprobación o no.
- ✓ Generar un ambiente amistoso.



# PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

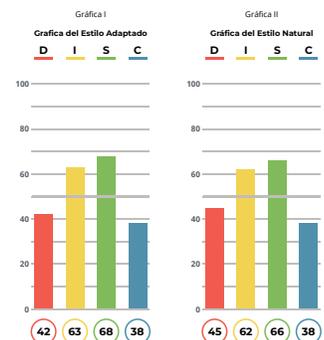


## Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con María. 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

- ❌ Ser brusco, frío o extremadamente callado.
- ❌ Dejar las decisiones "colgando en el aire".
- ❌ Centrarse sólo en datos, cifras y conceptos abstractos.
- ❌ Tomar las decisiones por ella, o ella perderá la iniciativa; dejarla sin el apoyo o respaldo necesario.
- ❌ Adueñarse de las ideas que ella propone.
- ❌ Ser condescendiente.
- ❌ Ofrecer promesas y garantías que no puedas cumplir.
- ❌ Mostrar rudeza.
- ❌ Comportarse de manera autoritaria.
- ❌ Ser condescendiente con ella.
- ❌ Manipular o controlar excesivamente la conversación.



# ESTILOS DE COMUNICACION



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

## 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.

## 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.

## 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.

## 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 María 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
- ✓ Dependiente
- ✓ Insensible
- ✓ Obstinada

# LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO



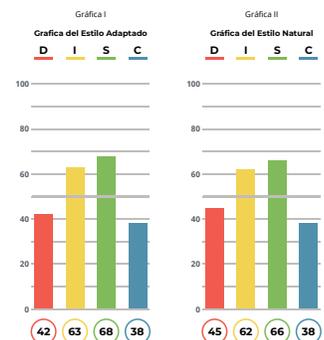
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender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

## Situaciones o circunstancias que deben evitarse o aspectos necesarios en el entorno que permitan minimizar el estrés de comportamiento.

- Evite situaciones que requieran de mucha diplomacia, pues esto le puede causar estrés.
- Evite situaciones donde haya que administrar proyectos muy pequeños.
- Evite situaciones en donde se necesite realizar un análisis muy crítico, y procure un ambiente en el que pueda desarrollar su capacidad de iniciativa.

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

- El deseo de ser visto como una persona única puede ir en detrimento del resultado que quiere obtener.
- Las interacciones extremadamente formales y estructuradas pueden causarle estrés.
- Comprenda que cuanto más detalles se les exijan a los demás, les puede estar causando mayor estrés, lo que puede obstaculizar la consecución de los resultados deseados.



# DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de María, 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
<b>Dominio</b>	<b>Influencia</b>	<b>Estabilidad</b>	<b>Cumplimiento</b>
Calculadora	Reflexiva	Versátil	Firme
Cooperadora	Objetiva	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cauta	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspica	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Discreta	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

# ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



*El estilo natural de María 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

María es algo conservadora a la hora de resolver problemas. Aceptará los retos calculando mucho su reacción y respuesta ante los problemas que pueda encontrar. María es muy cooperativa por naturaleza e intentará evitar las confrontaciones, ya que quiere que los demás la vean como una persona con la que es fácil trabajar.

### Adaptado

María 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

María es sociable y optimista. Es capaz de utilizar una referencia emocional para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo y, quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.

### Adaptado

María 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

María es prudente y firme. Le gustan los cambios si la dirección que se toma tiene sentido y es consecuente con el pasado. Se resiste a los cambios sin motivo.

### Adaptado

María 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

María es independiente por naturaleza y un poco terca. Está abierta a nuevas sugerencias y puede, a veces, ser vista como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómoda en un entorno donde se pueden perder las formas en determinadas situaciones.

### Adaptado

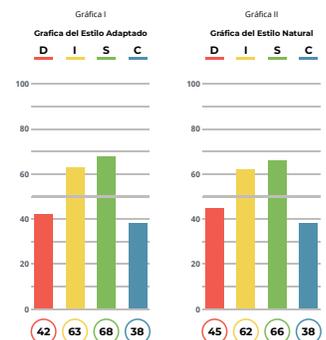
A María casi no le molesta que comparen su estilo natural con su estilo adaptado o respuesta al medio ambiente. La diferencia entre estos dos estilos no es significativa y casi no tiene necesidad de modificar su respuesta al entorno.

# ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO



María 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.

- ✓ Abordar de diferentes formas a las personas.
- ✓ Visión optimista y orientada hacia el futuro.
- ✓ Apego a las normas y procedimientos establecidos.
- ✓ Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Soluciones lógicas.
- ✓ Obtener resultados mediante la buena gestión del equipo.
- ✓ Cooperación diplomática en la interacción con el equipo.
- ✓ Sentirse libre de enfrentamientos.
- ✓ Mostrarse paciente y con buena predisposición para escuchar.
- ✓ Cambios limitados y preparados.
- ✓ Consistencia al ejecutar las tareas.
- ✓ Tomar decisiones con cautela.



# 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:

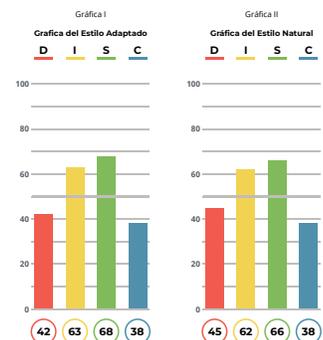
- Cambia tu rutina y por una semana haz las tareas desagradables primero
- Considera que terminar las tareas desagradables es un gran logro para ti
- Date una recompensa por cada tarea desagradable que termines sin haberla pospuesto
- Confronta a las personas que te incomoden y conversa sobre los problemas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

## FALTA DE CLARIDAD DE LAS PROPIAS RESPONSABILIDADES

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

### POSIBLES CAUSAS:

- Inseguridad sobre cómo te van a percibir
- 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



# DISTRACTORES

## Continuación



### 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.

## RESISTENCIA AL CAMBIO

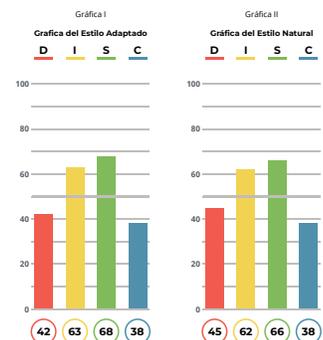
*Resistencia al cambio es el proceso consciente o inconsciente de no participar en un proceso de cambio. Las medidas de resistencia pueden ser activas o pasivas, no hacer las cosas de una manera nueva, o inventando excusas para no completar las tareas.*

### POSIBLES CAUSAS:

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

### POSIBLES SOLUCIONES:

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



# DISTRACTORES

## Continuación

### HÁBITOS DEMASIADO ARRAIGADOS

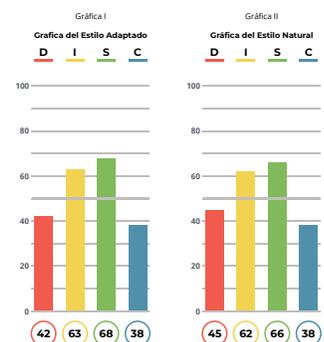
*Un hábito es un pensamiento, conducta o manera de hacer algo que ha sido adquirido por repetición o reforzado por la misma persona o por otros.*

#### 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



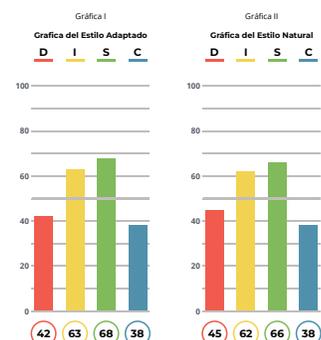
# ÁREAS DE MEJORA



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

## María muestra una tendencia a:

- ✓ No dar la impresión de tener un sentido de urgencia, provocando que otros no sientan la necesidad de ayudarla inmediatamente.
- ✓ Subestimar sus propias habilidades.
- ✓ Evitar las responsabilidades, exagerando la complejidad de la situación.
- ✓ Ser demasiado conservadora (deja que el tiempo pase y evita lo nuevo).
- ✓ Estar a la defensiva cuando hay posibilidades de correr algún riesgo. Intentar mantener el "status quo".
- ✓ Ceder para evitar la controversia. Hace lo posible por evitar un ambiente antagónico.
- ✓ No permitir que los demás sepan cómo evoluciona el trabajo que está realizando.
- ✓ Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.
- ✓ Ser "rencorosa" si han atacado sus creencias.

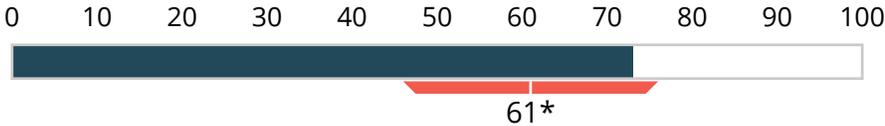


# JERARQUÍA CONDUCTUAL

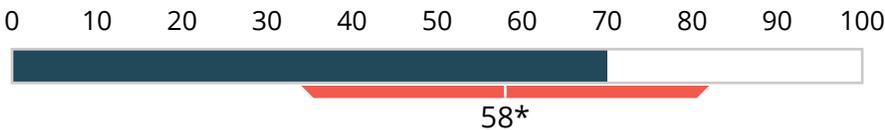


La gráfica de la Jerarquía Conductual muestra el orden de tus factores naturales de comportamiento, son las 12 áreas más comunes dentro del lugar de trabajo. Esto te ayudará a comprender mejor en cuáles de éstas serás naturalmente más efectiva.

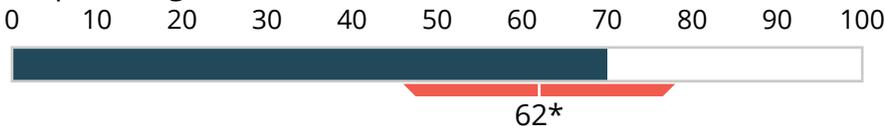
**1. Orientación al Cliente** - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.



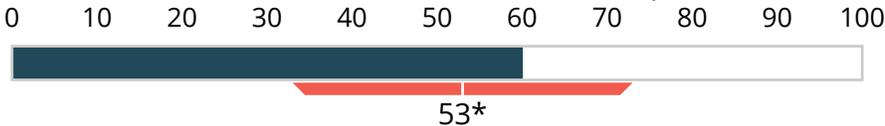
**2. Interacción** - Suele comunicarse e involucrarse con los demás frecuentemente.



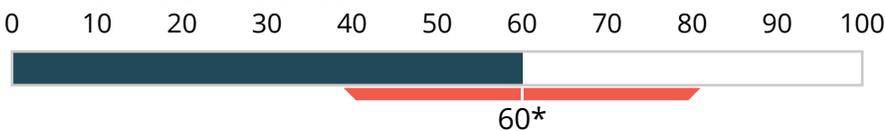
**3. Orientación a las Personas** - Crea relaciones con un amplio rango de individuos.



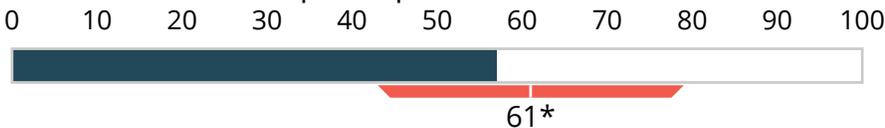
**4. Cambio Frecuente** - Cambia de tarea rápidamente.



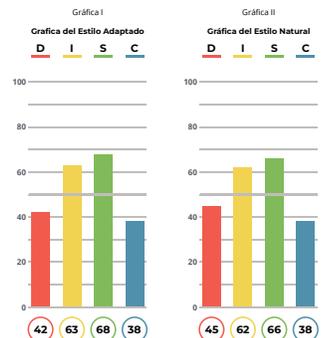
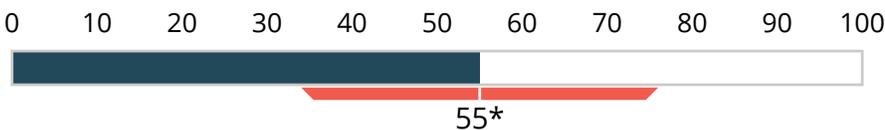
**5. Consistencia** - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



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



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

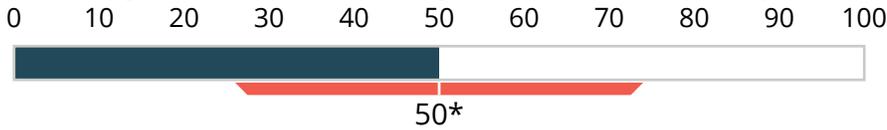


\* El 68% de la población cae dentro de este rango.

# JERARQUÍA CONDUCTUAL

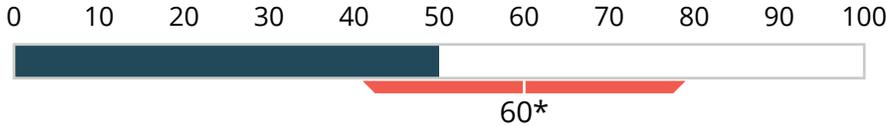


**8. Competitividad** - Quiere ganar u obtener ventaja.



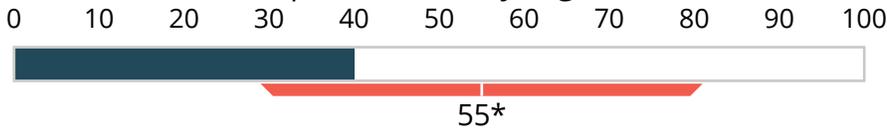
50

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



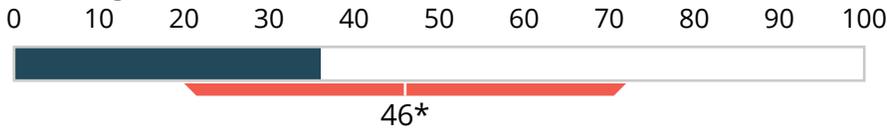
50

**10. Análisis** - Compila, confirma y organiza información.



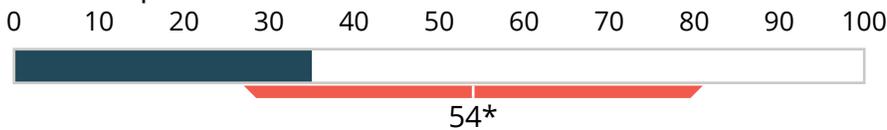
40

**11. Urgencia** - Toma acción inmediata.

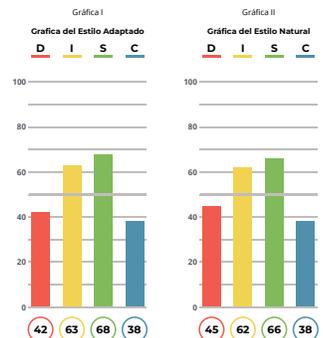


36

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



35



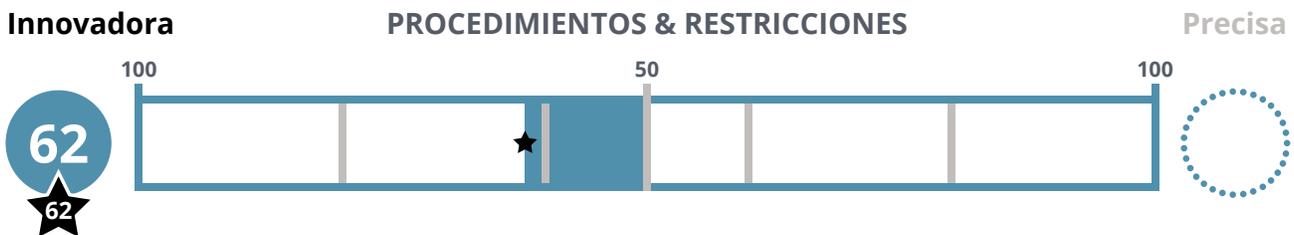
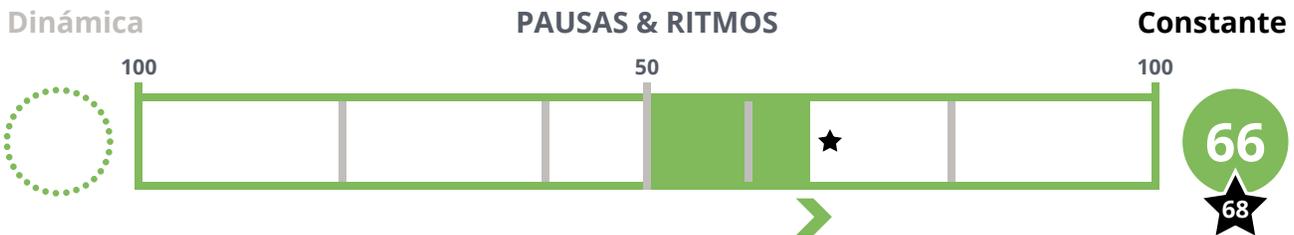
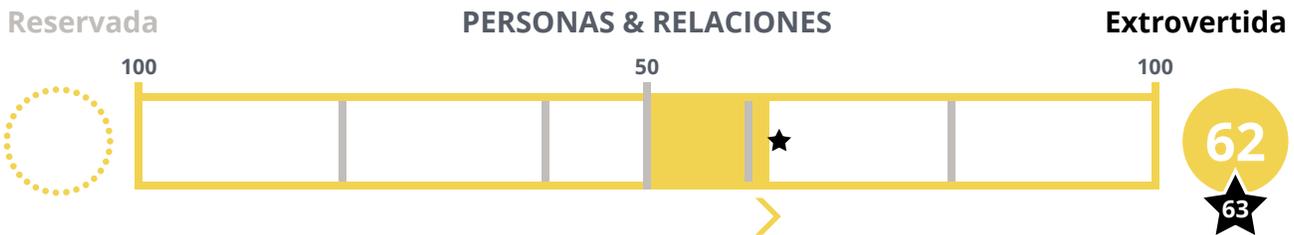
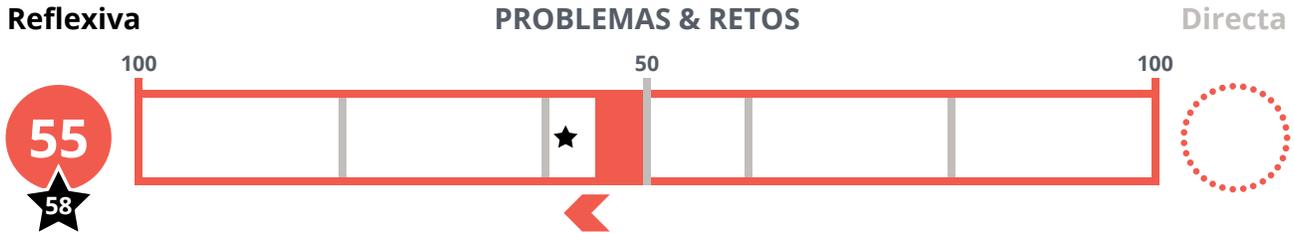
SIA: 42-63-68-38 (17) SIN: 45-62-66-38 (17)

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

# 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 María dentro de cada continuum.



★ Posición Adaptada  
 ◀ ADAPTACION

Norma española-españa 2021 R4  
 5/6/2022  
 T: 11:04

# 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.

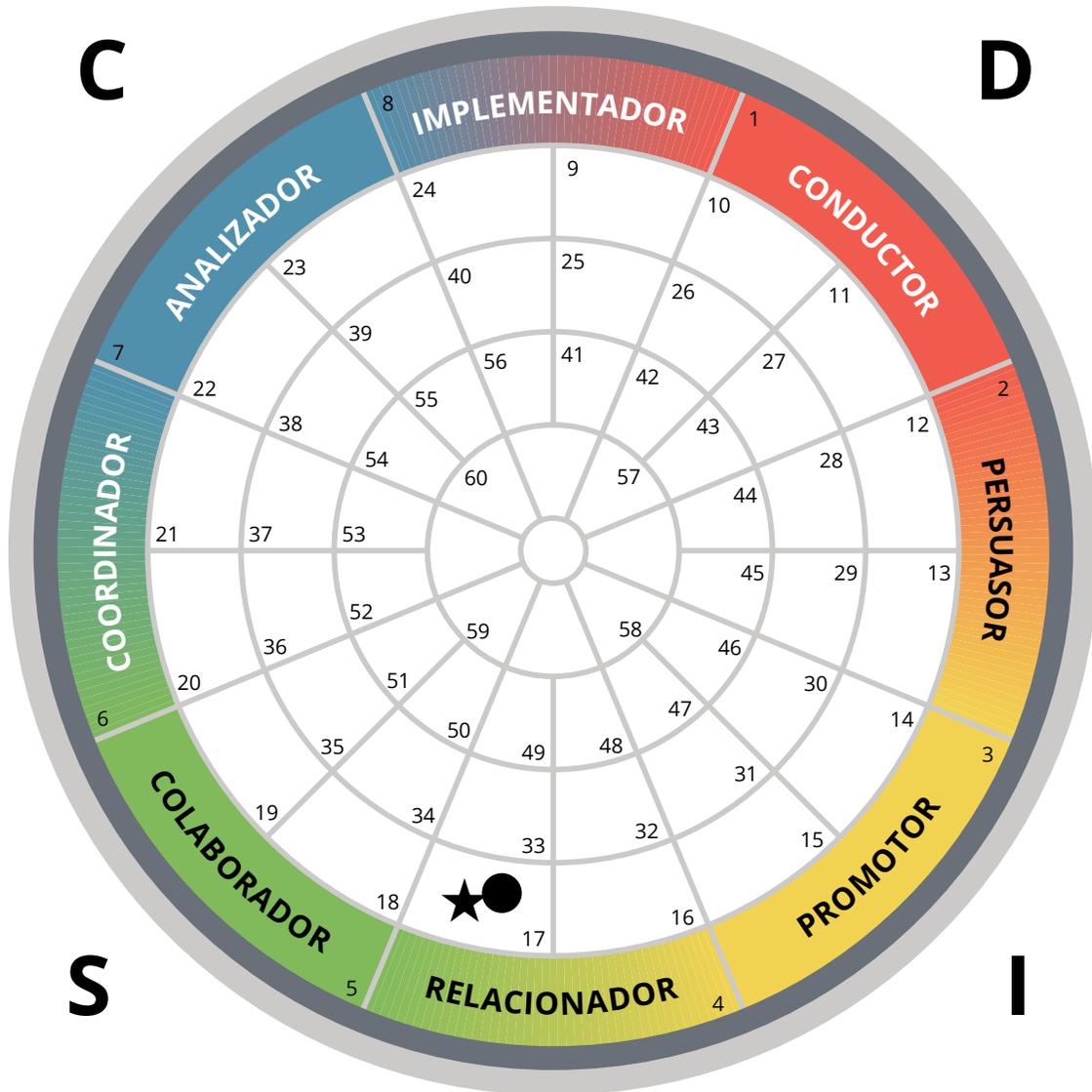
En la siguiente página se muestra tu estilo natural (círculo) y tu estilo adaptado (estrella) dentro de la rueda. Si se encuentran ubicados en diferentes recuadros, significa que estás adaptando tu comportamiento. Cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos mayor será tu adaptación conductual y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

# La Rueda de Success Insights®



**María Pérez**  
ORGANIZACIÓN  
5/6/2022



Adaptado: ★ (17) RELACIONADOR COLABORADOR  
Natural: ● (17) RELACIONADOR COLABORADOR  
Norma española-españa 2021 R4

T: 11:04

# 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.*

María se esforzará para eliminar los conflictos en el lugar de trabajo. Ella busca ser empática con los necesitados. Ella desea garantizar que las políticas sean justas para todos. Ella podría dejar de lado su agenda o programa por el bien de la compañía. María prefiere trabajar tras bambalinas y terminar lo que tiene que hacer. Ella encaja naturalmente en un rol de apoyo. Ella se enfoca en el bien mayor o bien común y no en el retorno sobre la inversión. Ella valora a las personas por lo que son y no por lo que puedan proveer. Cuando María cree en una causa trabajará diligentemente para llevarla a cabo. Ella utiliza métodos ya probados para conseguir sus objetivos. Ella intentará asumir un enfoque práctico y no sobre analizar el proceso. Ella podría enfocarse en la situación completa y esforzarse para generar un entorno armónico.

María buscará las fallas y defectos en los procesos primero antes de en las personas. Ella podría sacrificarse si el resultado va a perjudicar a los demás. Ella prefiere trabajar en grupo o en equipo. Probablemente siga la corriente en lugar de enfocarse estratégicamente. María se enfocará más en la satisfacción de los demás en lugar de estar sujeta a la eficiencia. Ella es capaz de dejar de lado sus pertenencias, sin pensar que las podría necesitar en el futuro. Ella se siente impulsada por la seguridad y coherencia de los sistemas al interior de la organización. Ella disfruta intercambiando ideas con la mentalidad de influir en los demás. María está dispuesta a iniciar un proyecto antes de reunir toda la información necesaria. Por naturaleza María aplicará un enfoque intuitivo para solucionar problemas. Ella podría buscar formas de generar experiencias positivas para los clientes. Ella podría sentirse realizada al generar experiencias positivas para los demás.

# Características Generales



María suele preferir trabajar en un entorno estéticamente agradable. Sus experiencias personales resultan clave para tomar decisiones. Ella respaldará a las organizaciones que defiendan sus arraigadas creencias. Ella se enfoca en lo que tiene que hacer antes de evaluar cómo podría maximizar el uso de sus capacidades y talento. María terminará el trabajo y los proyectos sin esperar reconocimiento público. Ella cederá el control siempre y cuando el trabajo se haga de acuerdo con sus estándares. Ella está convencida que las personas deben tener la oportunidad de ser lo mejor que puedan ser. Ella evitará la confrontación si considera que la relación se puede deteriorar.

# 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

- ✓ María busca ayudar y apoyar a otros.
- ✓ Ella detecta a las personas necesitadas y toma las medidas necesarias para ayudarlas
- ✓ Ella se ofrece como voluntaria y se entrega generosamente a los demás.
- ✓ Ella se siente cómoda ejerciendo un rol de apoyo.
- ✓ María trabaja "tras bambalinas" para lograr resultados.
- ✓ Ella podría proporcionar asistencia y recursos sin esperar algo a cambio.
- ✓ Ella podría valorar un enfoque tradicional y probado.



## Potenciales Limitaciones

- ✗ María toma decisiones personales pensando en el impacto que tendrán en los demás, no en sí misma.
- ✗ Ella podría priorizar las necesidades de los demás sobre las suyas.
- ✗ Ella toma acción para aliviar el sufrimiento de los demás incluso en su propio detrimento.
- ✗ Ella podría dejar pasar las oportunidades de liderar.
- ✗ María suele ceder en temas importantes para no "hacer olas".
- ✗ Ella podría desperdiciar recursos.
- ✗ Ella puede ser cerrada y crítica respecto de otros puntos de vista.

# 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

- ✓ María se siente revitalizada eliminando conflictos.
- ✓ Ella respalda las causas humanitarias.
- ✓ Ella reconoce el potencial de los demás.
- ✓ Ella quiere sentirse incluida.
- ✓ María se une a entornos colaborativos.
- ✓ Ella se siente revitalizada cuando concluye un trabajo.
- ✓ Ella busca consistencia.



## Potenciales Estresantes

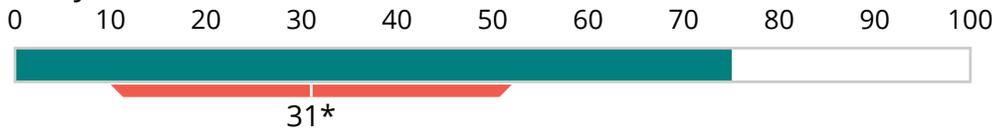
- ✗ María se frustra cuando percibe favoritismo.
- ✗ Ella no se pondrá a sí misma en primer lugar.
- ✗ A María no le gusta que se ignore a las personas necesitadas.
- ✗ Ella se estresa cuando reconocen sus logros.
- ✗ María se frustra cuando es elegida para liderar cuando no lo desea.
- ✗ Ella se estresa cuando el éxito se mide a través de la eficiencia.
- ✗ Ella se estresa cuando se ignoran las tradiciones.

# Fuerzas Impulsoras Primarias

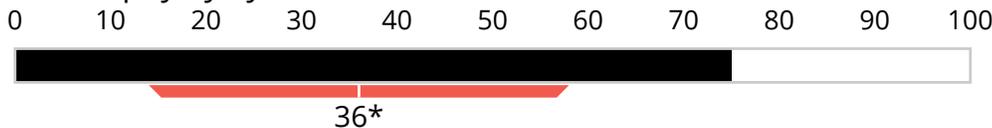


Tus fuerzas impulsoras principales definen qué motiva tu actuación. Si las analizas en conjunto y no individualmente, podrás generar combinaciones específicas para ti. Cuanto más cercana sea la puntuación entre ellas, más influencia tendrá cualquiera de ellas. Piensa en la fuerza impulsora que más te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

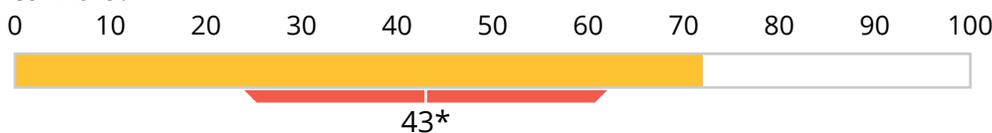
**1. Altruista** - Personas que se sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.



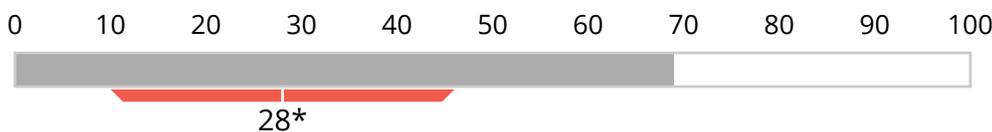
**2. Colaborativo** - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



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



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

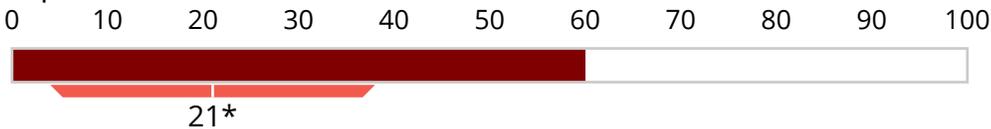


# Fuerzas Impulsoras Situacionales



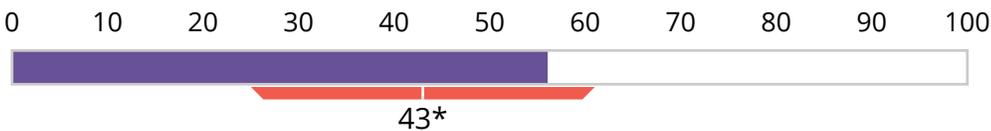
Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, sin embargo, influirán en cómo actuarás en determinados escenarios.

**5. 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.



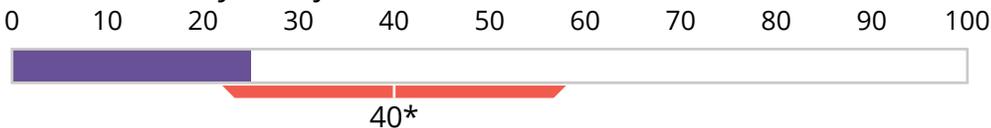
60

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



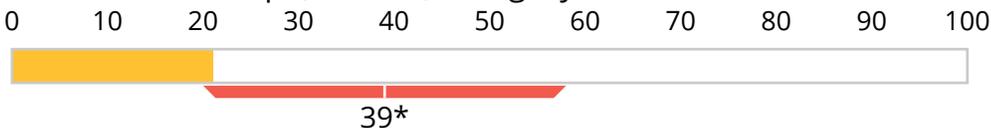
56

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



25

**8. 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.



21

# Fuerzas Impulsoras Indiferentes

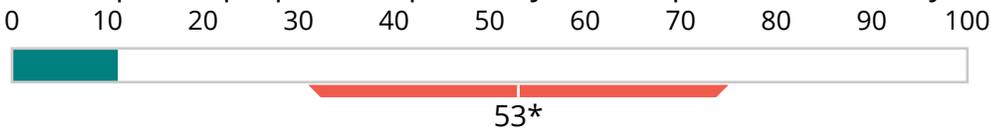


Podrías sentir indiferencia con alguna o con todas las fuerzas impulsoras de este grupo, sin embargo, estos factores podrían provocarte una reacción adversa cuando interactúes con personas que tengan algunas de éstas como fuerzas impulsoras primarias.

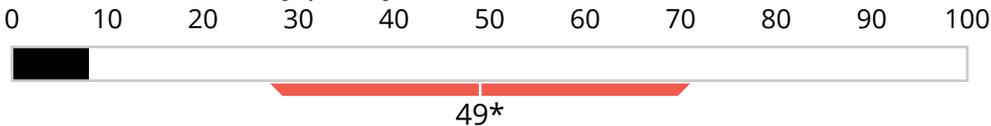
**9. Intelectual** - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



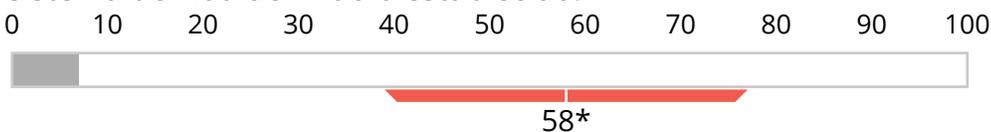
**10. Intencional** - Personas que se sienten impulsadas a ayudar a los demás por un propósito específico y no sólo por el hecho de ayudar.



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



**12. 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.



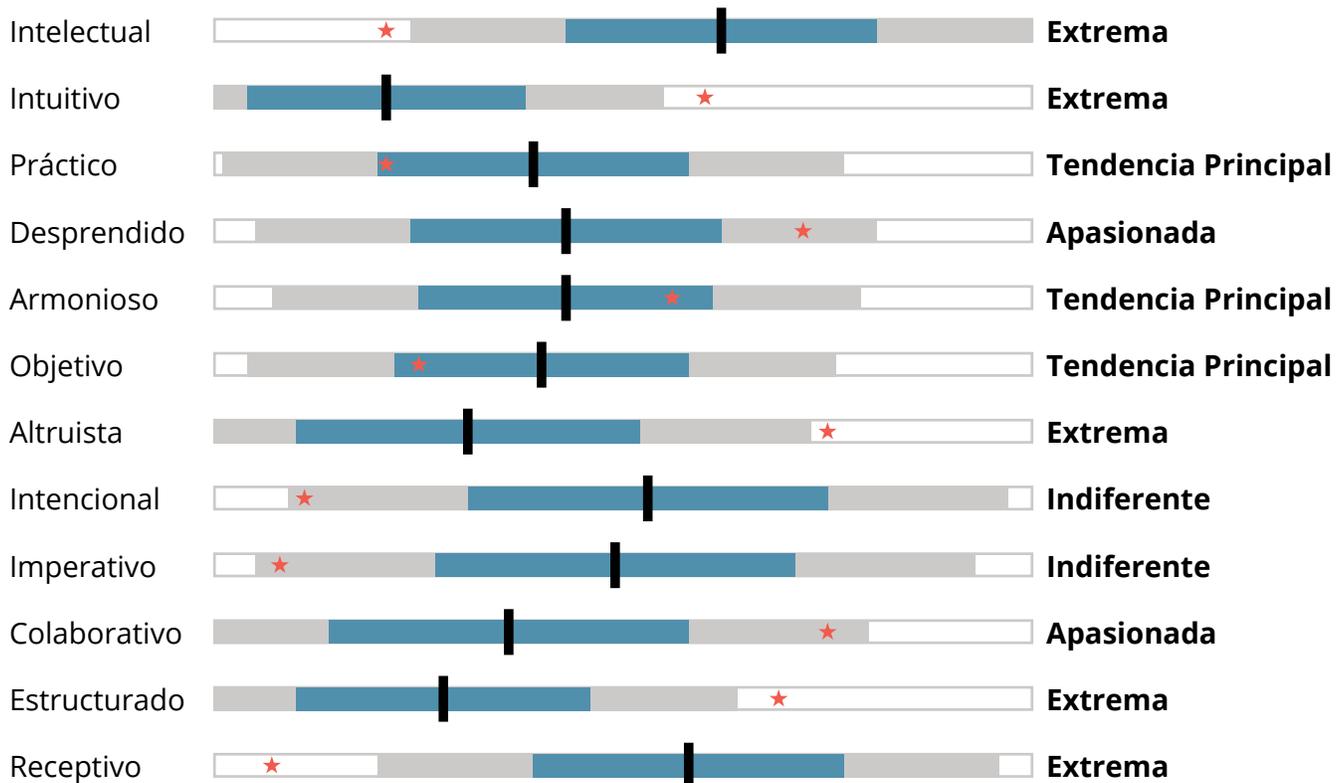
# Áreas de Conciencia



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-españa 2021



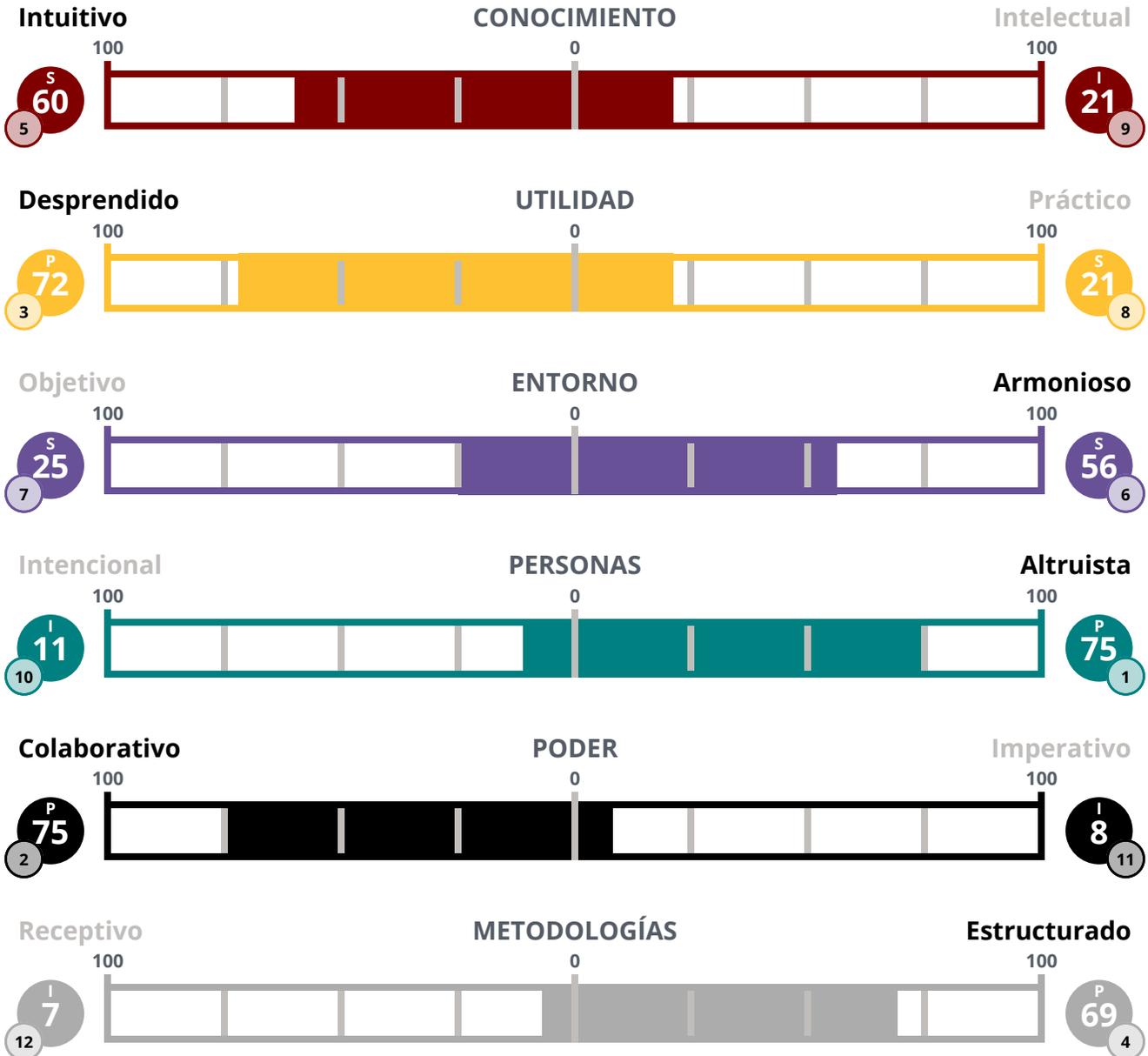
■ - 1a Desviación Estándar - \* el 60% de la población cae dentro del área sombreada. ■ - media ★ - tu puntaje  
 ■ - 2a Desviación Estándar  
 □ - 3a Desviación Estándar

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

# Gráfica de las Fuerzas Impulsoras



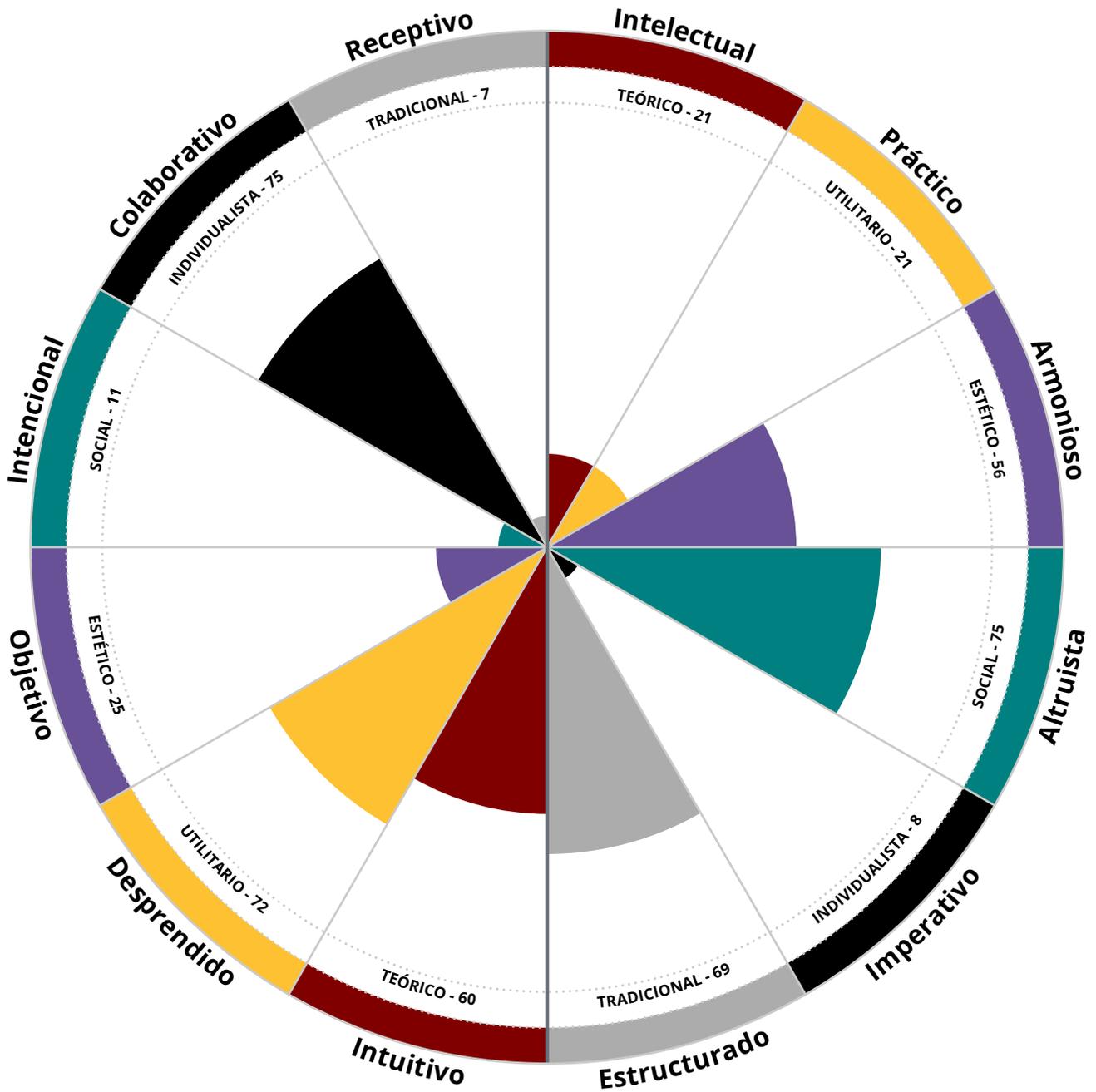
El continuum de las 12 Fuerzas Impulsoras muestra de manera gráfica qué motiva a María y el nivel de intensidad de cada categoría. Los rombos indican que esa categoría integra el Grupo de sus Fuerzas impulsoras Primarias. Estos 4 factores son cruciales para motivar y comprometer a María independientemente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



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

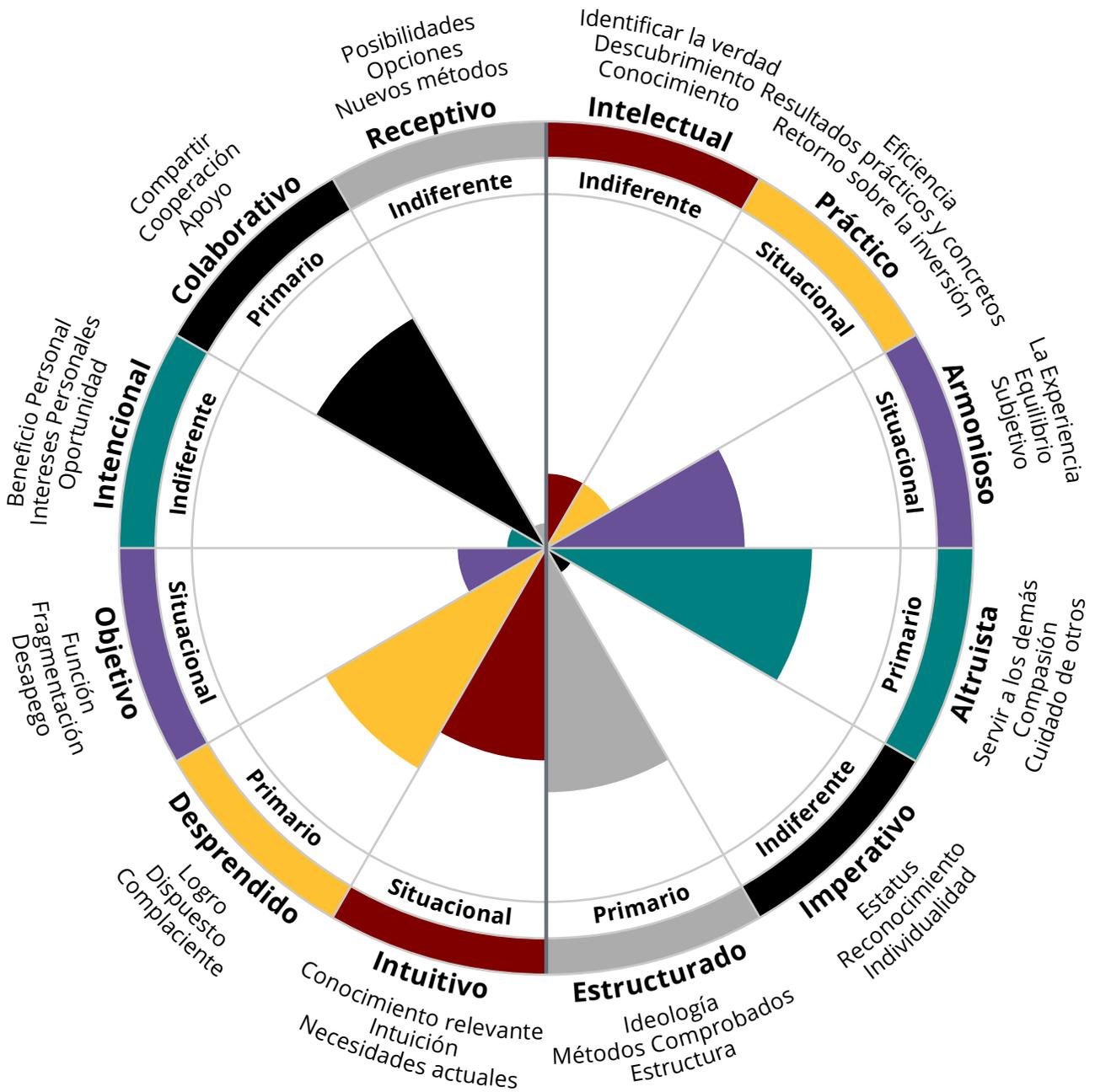
Norma española-españa 2021  
 5/6/2022  
 T: 9:01

# Rueda de las Fuerzas Impulsoras



T: 9:01

# Rueda de los Descriptores



T: 9:01

# 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 María 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.*

- Es una persona que apoya fuertemente, siempre dispuesta a ayudar
- Capaz de ser alguien que pone mucha atención, que puede llegar a ser un amigo de por vida
- Quiere resolver los problemas que involucren gente de manera metódico, siempre buscando mantener el bien común
- Tomará una posición firme y tranquila cuando cuestionen su integridad o lealtad.
- Respaldará a su líder de manera metódica y tranquila.
- Trabaja persistentemente como parte de un grupo para alcanzar objetivos.
- Es leal y consistente al utilizar los recursos que le han asignado.
- Respaldará y será leal con los servicios y productos de la compañía.
- Cuando alcance la estabilidad se centrará en cumplir los objetivos.
- Mantiene un sistema o proceso de la mejor manera
- Mantendrá consistencia en el equipo para que así constituir un legado
- Actúa vigilando todo como lo haría el líder.

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

- Puede necesitar demasiado tiempo sobre cómo abordar asuntos delicados que afecten y puedan ayudar a los demás.
- Tiene problemas para ofrecer un mensaje fuerte o duro, incluso si es en beneficio de otra persona.
- Podría no siempre ser duro consigo misma o con los demás.
- Puede mostrarse obstinado y rehusarse al cambio a menos que este de acuerdo con la visión del líder.
- Puede perdonar pero le puede tomar mucho tiempo olvidar.
- Por el bien de la compañía puede tolerar la crítica.
- Si la presionan puede tener dificultades para cumplir con el día a día.
- Considera que los cambios innecesarios representan un obstáculo.
- Puede tener dificultades para dejar de lado los hábitos que entorpecen o dificultan el logro de resultados.
- Dificultad para tomar decisiones poco claras cuando éstas entren en conflicto con su sistema.
- Puede pasar de ser una persona pasiva a una agresiva cuando sus creencias se vean desafiadas.
- Podría tener conflictos con los cambios incluso cuando éstos sean aprobados por su sistema de vida.

# 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 María va a disfrutar.*

- Un oportunidad para ayudar a los demás sin llamar mucho la atención.
- Un ambiente donde la comprensión y la apreciación de las demás personas sea recompensada.
- Capacidad para disponer de tiempo, talento y recursos con el fin de ayudar a la organización.
- Oportunidad de ser el miembro silencioso del equipo.
- Oportunidades para retar el cambio por el cambio en ambientes privados.
- Un entorno en el que se valore saber cuándo se debe resguardar la información y cuándo desplegarla y compartirla.
- Se premie una dirección metódica y consistente para mejorar la organización.
- Mantener un perfil bajo es importante para cumplir con lo que se tiene que hacer.
- Donde proteger el bien mayor de la organización se valora y se premia.
- Un ambiente en el que no se busque cambiar por cambiar.
- Ser visto como una persona confiable y como un jugador de equipo que trabaje por el sistema organizacional.
- Un ambiente que infunda un sentimiento de seguridad por medio de la confianza que otorgue un sistema establecido.

# 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 María cada una de las declaraciones e identifique qué desea actualmente.*

## María quiere:

- Ser la persona que hace que la causa de la empresa tenga éxito, no el vocero de la misma.
- Consistencia en la manera como ella puede contribuir con las personas, la organización y las causas.
- Tiempo para dar una retroalimentación que ayude a mejorar las cosas.
- El tiempo para definir cuándo y dónde compartir información
- Reconocimiento en privado por su lealtad y servicio
- La libertad de apoyar a aquellos en quienes confía
- Que la gerencia sea consciente que las recompensas se dan de diferentes formas
- Oportunidad de celebrar los resultados del grupo según sus propios términos o condiciones
- Tiempo para comprobar los procesos para llevar a cabo nuevas tareas
- Apreciación por su seguimiento paciente y estable del sistema de la organización.
- Tiempo para adaptarse a los cambios que se relacionen con la estructura y el sistema.
- Una comprensión de que la resistencia al cambio proviene de la lealtad al sistema.

# CLAVES PARA DIRIGIR



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

## María necesita:

- Cooperación con los demás para ayudarles a manejar los cambios, y así poder agilizar el proceso.
- Apoyo para que los demás no se aprovechen de ella.
- Involucrarse en planeaciones a largo plazo donde las personas sean pieza fundamental del plan.
- Un gerente que entienda la necesidad de recibir reconocimiento en privado y que no se tome el crédito de las ideas del grupo.
- Ayuda para entender la necesidad de realizar un cambio de manera que ella pueda unirse y apoyar el proceso.
- Ejercer el control de la información y de cómo se utiliza para apoyar los objetivos de la empresa.
- Formar parte de un equipo que explore las oportunidades del personal para la organización.
- Apoyo para hablar claro cuando los logros puedan estar en riesgo
- Saber cuándo cambiar las instrucciones para proteger a las personas y los proceso.
- Ayuda para incorporar a los demás en el sistema de tal manera que la organización pueda ser más efectiva si todos trabajan bajo el mismo esquema.
- Ayudarla a proteger los procesos y sistemas de la organización dentro de un ambiente de lealtad y estabilidad.
- Comprender que no todas las situaciones son claras y que las discusiones necesitan existir para facilitar un proceso de acción.

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

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

María puede tener dificultades para mantener la calma en situaciones con muchas emociones involucradas. Es posible que María tenga conflictos innecesarios cuando trabaja con los demás. Cuando se encuentra estresada, las acciones de María pueden provocar que otros también sientan un estrés innecesario. Es posible que María permita que sus emociones influyan en la toma de decisiones. Es posible que María tenga el hábito de aplicar estrategias de regulación emocional poco efectivas. Ella puede reaccionar de manera desproporcionada a situaciones triviales o sin importancia.

María puede tender a rendirse cuando se enfrente a desafíos o resistencias. La falta de Motivación de María puede ocasionar frustración a su equipo de trabajo, cuando realizan tareas interdependientes. Ella puede no visualizar objetivamente la relación riesgo/beneficio de un trabajo, lo que puede disminuir sus capacidades de éxito. Es posible que los demás no puedan ver a María como una persona motivada, lo que puede ser un impedimento para el desarrollo de su carrera profesional. María puede postergar lo que tenga que hacer, dejarlo para el último minuto o dejarlo incompleto. Es posible que necesite recordatorios frecuentes, que le ayuden a perseverar para alcanzar sus metas.

# CARACTERÍSTICAS GENERALES



María es buena trabajando con personas, aunque por momentos tendrá que tratar de entenderlos mejor. Generalmente, María es capaz de empatizar con los demás, aun cuando no haya pasado por situaciones parecidas. La habilidad de María para medir las reacciones emocionales de los demás mejora su capacidad para trabajar con personas. Cuando hace uso de sus habilidades de escucha activa, María será capaz de predecir el estado emocional de una persona. María es relativamente hábil para descifrar el tono emocional en la mayoría de las interacciones interpersonales. Las personas tienden a sentir que María es perceptiva, y las comprende bien.

María puede sentirse insatisfecho o incómodo cuando tiene que confiar en la habilidad de los demás. A María le puede resultar difícil comprender el lenguaje corporal de los demás. A María le puede resultar difícil negociar con los demás. Las personas pueden considerar a María como una persona inaccesible, lo que podría generar que limiten sus interacciones con ella. Puede que María no siempre sea vista como jugadora de equipo. Puede tener dificultades para actuar en un entorno colaborativo. En momentos de estrés, María puede necesitar de más apoyo por parte de su equipo.

## RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

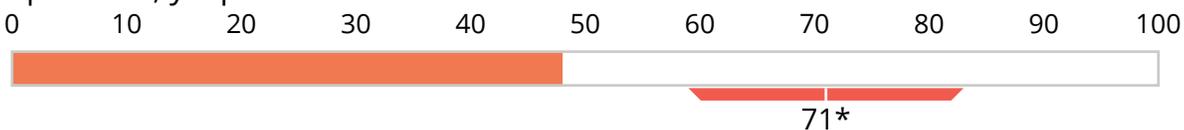


El Coeficiente Emocional es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder y el manejo de tus emociones y las de los demás, para lograr altos niveles de colaboración y productividad. Tu puntuación general en la Evaluación de Coeficiente Emocional indica el nivel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

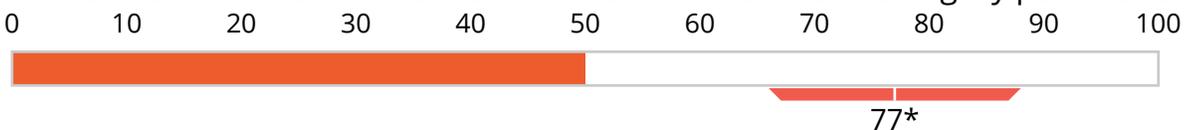
**1. Autoconciencia** - Es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



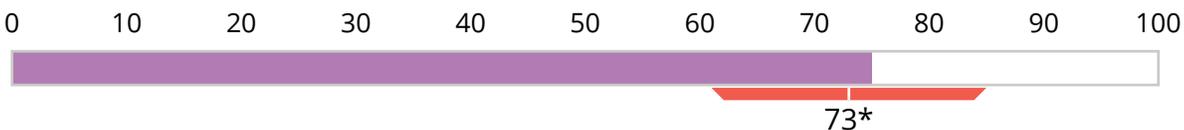
**2. Autorregulación** - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



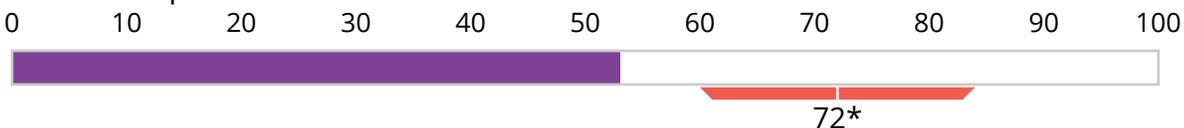
**3. Motivación** - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con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

Norma 2019

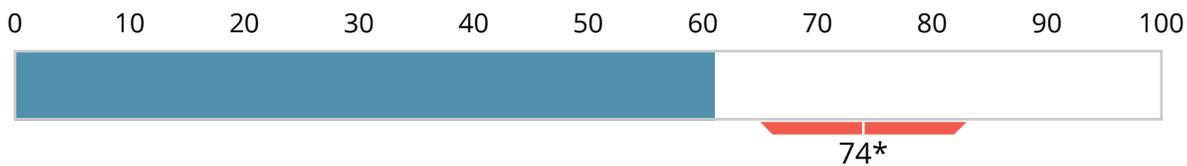
T: 5:49

# RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

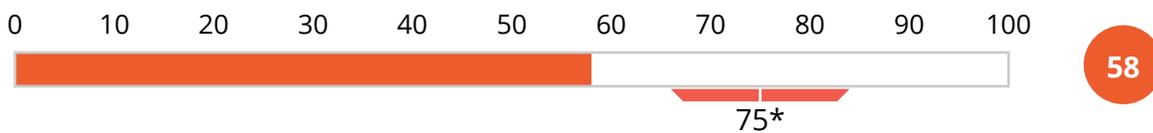


El promedio de las subescalas de Autoconciencia, Autorregulación y Motivación representa tu Coeficiente Emocional personal. El promedio de las subescalas de Conciencia Social y Regulación Social representa tu Coeficiente Emocional hacia los demás. El nivel total de Coeficiente Emocional fue calculado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

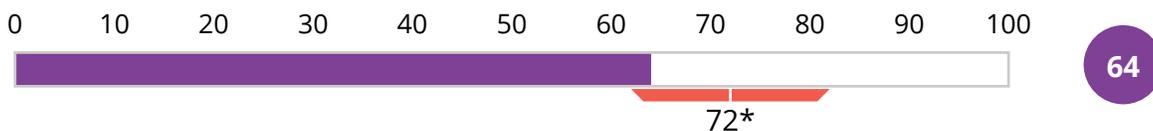
**Coeficiente Emocional Total** - Es el nivel total de inteligencia emocional, que se obtiene al promediar los resultados de tu coeficientes intrapersonales e interpersonales.



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



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



# Autoconciencia



Con base en su nivel de Coeficiente Emocional, María 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 María 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 deseas 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77\*

80

# Autorregulación

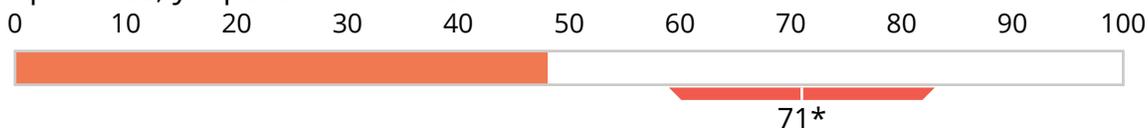


Necesita desarrollar su nivel de Autorregulación, esto le permitirá controlar las acciones influidas por emociones negativas o disruptivas.

## Lo que María puede hacer:

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

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



# Motivación

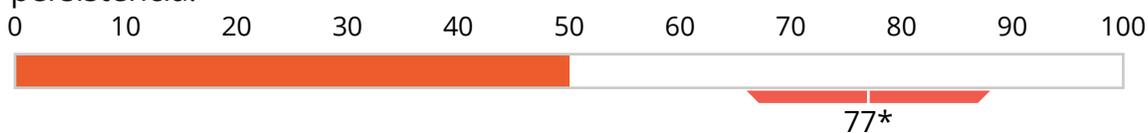


Con base en el resultado de María en esta dimensión, es posible que tenga pensamientos pesimistas y no tenga ganas de intentar las cosas.

## Lo que María puede hacer:

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

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



# Conciencia Social

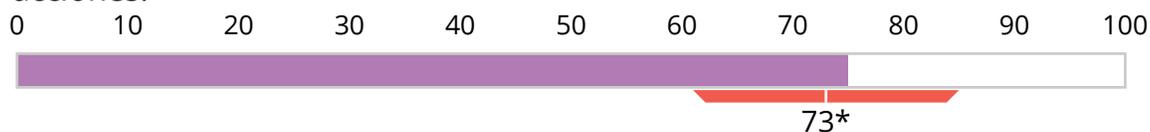


Con base en su nivel de Conciencia Social, María tiende a comunicarse con las personas poniendo atención a sus expresiones emocionales, y cuenta con la capacidad de comprender a los demás en la mayoría de las situaciones.

## Lo que María 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.



75

# Regulación Social

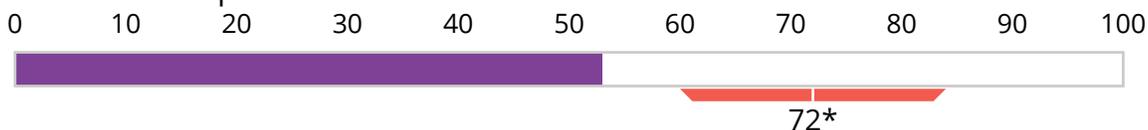


El nivel de Regulación Social de María indica que ella puede percibir las interacciones con alta carga emocional como incómodas y desafiantes.

## Lo que María puede hacer:

- Sé consciente del mensaje que tu lenguaje corporal está comunicando.
- Pide retroalimentación sobre tu estilo de comunicación interpersonal a personas que conozcas.
- Expresa tus opiniones responsablemente, siempre dejando claro que se trata de una opinión, no de una imposición.
- Reconoce la singularidad de cada persona, identifica los intereses que tengan en común y demuestra un interés sincero por el bienestar de los demás.
- Permite que otros tomen el liderazgo en ocasiones, para que de esta forma puedas aprender de su estilo de liderazgo.
- Memoriza el nombre de cada persona que conozcas, y practica técnicas para poder retener esa información.
- Mantén contacto visual, y muestra interés en lo que los demás están diciendo.
- Identifica qué tienes en común con alguien haciendo preguntas sobre la otra persona.
- En tus relaciones sociales, busca calidad más que cantidad.
- Date cuenta de que las emociones juegan un papel importante en nuestra vida. Comprender sus efectos te permitirá dirigir e interactuar con los demás de forma efectiva.
- Únete a alguna asociación profesional, club o una grupo, para practicar tus habilidades de relacionamiento y comunicación con las demás personas.

**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.

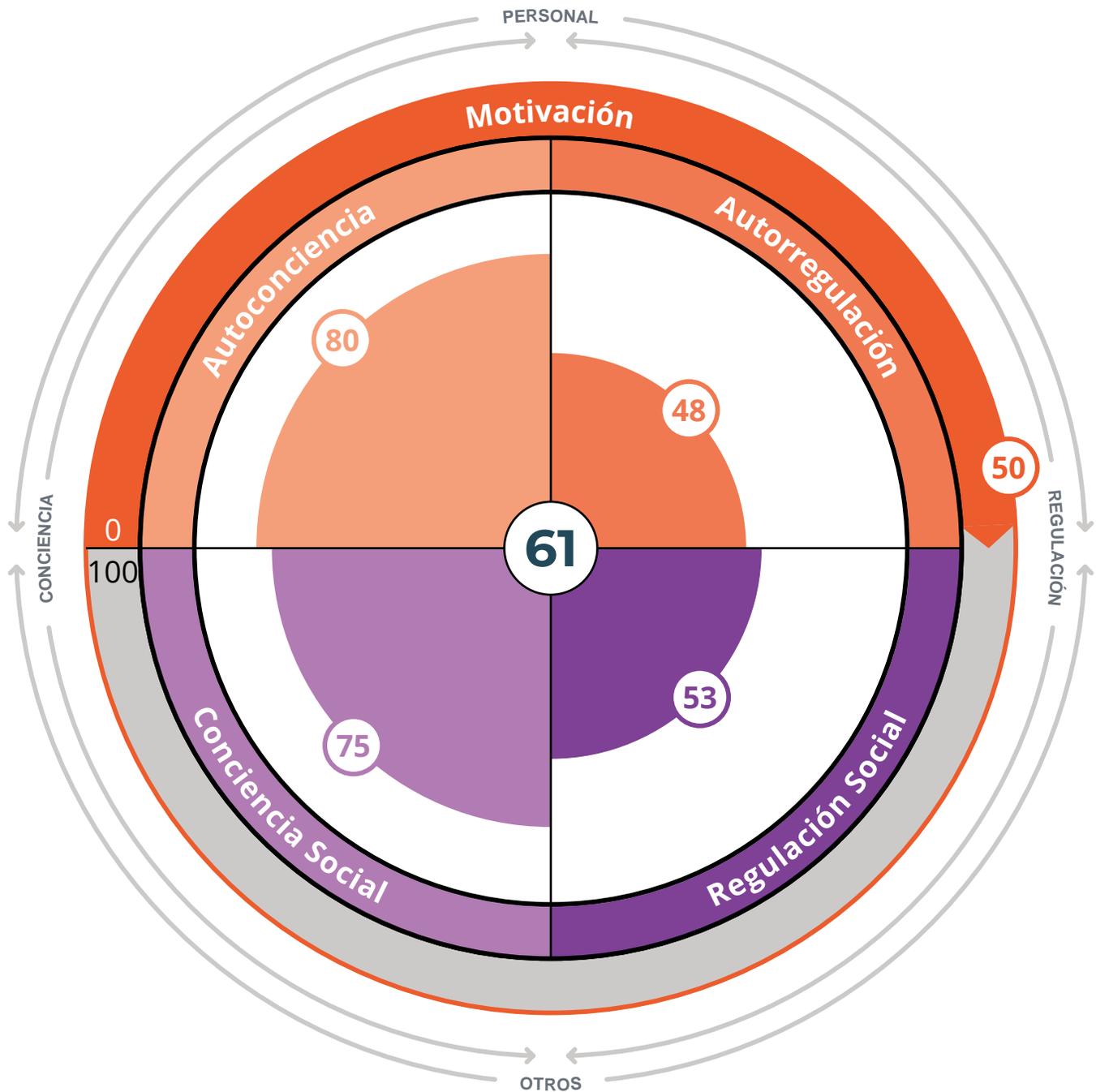


53

# 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 influenciadas 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: 5:49

Norma 2019

# INTRODUCCIÓN



## Integración de comportamiento, fuerzas impulsoras y coeficiente emocional.

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

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

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



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

**Es importante tomar en cuenta los impulsores principales de María, que son los siguientes: Altruista, Colaborativo, Desprendido, y también el Estructurado.**

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

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

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



María 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. María 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.

María tiene un bajo nivel de Regulación Social. Podría tener dificultades para manejar relaciones interpersonales y desarrollar redes de contacto. María puede llevarse bien con personas que comparten sus propios intereses, pues tendrán opiniones y tendencias similares. Estos intereses están determinados por sus fuerzas impulsoras primarias, por lo que podrá mantener mejor sólo las relaciones que le ayuden a satisfacerlas. En términos conductuales, María prefiere un estilo de comunicación cálido y sincero. Además, busca garantizar su propia seguridad en todo tipo de situación. Con base en su nivel de Regulación Social, podría costarle trabajo adaptarse a otros estilos y sólo poder tener éxito con aquellas personas que compartan su mismo punto de vista.