



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## TriMetrix® CE

Versión Gerencial - Coaching

Ver muestra  
C.E.O.  
Empresa XYZ  
25/11/2018

**PASOS AL EXITO**  
200 Galen Drive  
Suite 207  
Key Biscayne, FL 33149  
305-393-8797  
info@pasosalexito.net

PASOS AL  
EXITO



# INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se une con el Talento

**A continuación se muestran sus 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 relacionada con el porqué de sus acciones, que, con capacitación y desarrollo, pueden lograr un impacto enorme en cómo valora la vida. Una vez que usted conozca qué es lo que motiva sus acciones, inmediatamente será capaz de comprender las causas de los conflictos que se pueden presentar.

## Integración de Comportamientos y Fuerzas Impulsoras

Esta sección del reporte le ayudará a integrar el cómo y el porqué de sus acciones. Una vez que comprenda cómo funcionan juntos tanto su comportamientos como sus fuerzas impulsoras, podrá desempeñarse mejor y experimentar así un incremento en su propia satisfacción personal.

## SECCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

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



## INTRODUCCIÓN Sección de Comportamiento

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

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). 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 la persona muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que la conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.

*"Todas las personas exhiben los cuatro factores de comportamiento en variados grados de intensidad".*

—W.M. Marston



## CARACTERÍSTICAS GENERALES

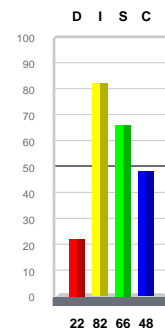
*Con base en las respuestas de Ver, este reporte presenta algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se señala también su comportamiento básico o natural. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Ver preferiría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

Ver da una imagen de seguridad y confianza en sí misma. Puede demostrar fácilmente tanto paciencia como entusiasmo. Puede ser vista como una persona de buena voluntad y predisposición. Confía demasiado en la gente, lo que puede ocasionar que los demás intenten tomar ventaja de ella. Es una persona entusiasta, no se enfada fácilmente. Le gusta el reconocimiento público por sus logros. La motiva mucho el hecho de que los demás reconozcan las metas que alcanza. Prefiere trabajar con un jefe que tome en cuenta a todos los miembros del equipo. Desarrolla mejor su trabajo y da lo mejor de sí misma en un ambiente de participativo. Puede ser amigable incluso con personas con estilos diferentes al suyo. Sabe disfrutar de lo que cada persona tiene que aportar en un grupo u organización. Suele mostrarse tal como es frente a los demás. Trata de influir en los demás por medio del establecimiento de una relación personal y, muchas veces, hará favores para establecer y desarrollar esta relación.

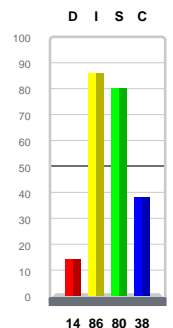
Cuando un problema le ocasiona mucha preocupación, espera que los demás la escuchen y sientan empatía por ella. Tiene una habilidad especial para hacer que los demás escuchen los consejos o la retroalimentación que quiere darles. Hace que las personas se sientan cómodas con ella y puedan así hablar abiertamente sobre casi cualquier tema. Tiene una excelente cualidad para solucionar los problemas interpersonales. A Ver le gusta participar en la toma de decisiones. Prefiere no dirigir personas, quizá esto se deba a que quiere evitar algún tipo de confrontación pues antepone la amistad ante todo. Debido a la gran confianza que tiene en la gente y porque quiere caerle bien a los demás puede llegar a sobrevalorar las capacidades de otras personas. A Ver le gusta trabajar con un jefe que tome decisiones rápidas.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



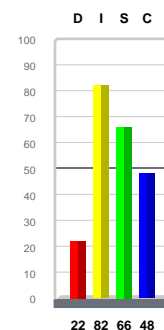


## CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

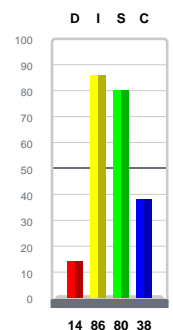
Tiene la capacidad de intuir lo que la gente quiere escuchar. Generalmente, Ver gesticula al hablar. Posee una clara orientación hacia las personas, puede hablar de casi cualquier tema con cualquiera. Se siente a gusto con casi todas las personas y puede mostrarse informal y relajada con ellas. Incluso cuando trata con extraños Ver hará lo posible por hacerles sentir bien. No se preocupa por administrar su tiempo de acuerdo a una agenda rigurosa, pues sus planes pueden variar en función de algún compromiso de improviso. Para Ver es importante tener buenas habilidades interpersonales para facilitar acuerdos entre los individuos. Tiende a identificar los elementos que tienen en común los miembros de un grupo, en lugar de quedarse únicamente con las diferencias. Evalúa a los demás por las capacidades que tienen para expresarse y para demostrar amabilidad. Es una buena negociadora en los conflictos interpersonales. Considera que si todas las personas expresaran sus sentimientos, el mundo sería mejor.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



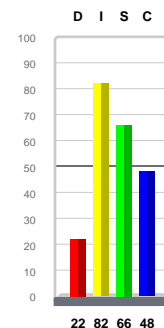


## VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

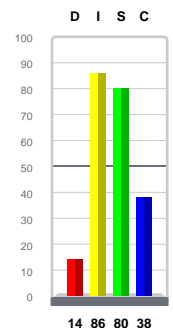
*Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que Ver aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que ella juega en la organización. Al identificar las habilidades de Ver, la organización puede desarrollar un sistema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

- Es optimista y entusiasta.
- Está orientada hacia las personas.
- Expresa sus sentimientos.
- Posee un buen sentido del humor.
- Colabora mucho con el equipo.
- Respeta la autoridad y la estructura organizacional.
- Inspira confianza a los demás.
- Alcanza sus objetivos a través de la gente.
- Transforma la confrontación en algo positivo.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



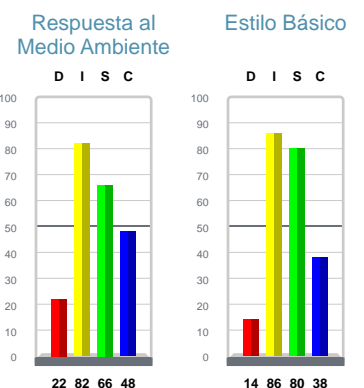


## LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

*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 Ver.*

### LO QUE SE DEBE HACER:

- Aportar testimonios de gente que ella considere importantes.
- Observar sus gestos para saber si hay aprobación o no.
- Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- Apoyar lo que dice con datos e información correcta.
- Tomarse el tiempo necesario para motivarla.
- Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que ella encuentra estimulantes.
- Darle tiempo para que ella pueda preguntar.
- Generar un ambiente cálido y amistoso.
- Ofrecerle continuamente "incentivos" por su deseo de asumir riesgos.
- Ser sincero y usar un tono de voz que manifieste sinceridad.
- Estar preparado.





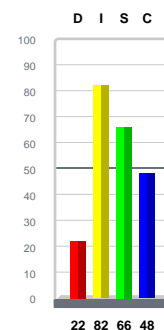
## LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR Continuación

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

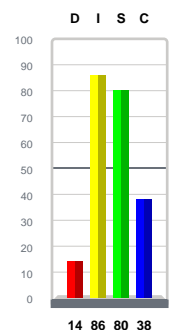
### LO QUE NO SE DEBE HACER:

- Hacer promesas que no puedan cumplirse.
- Ser condescendiente con ella.
- Presionar demasiado, o ser poco realista con respecto a los plazos.
- Dejar las decisiones "colgando en el aire".
- Hacer una exposición sin método definido.
- Adueñarse de las ideas que ella propone.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Dirigir o proteger; controlar excesivamente la conversación.
- Dejar las cosas al azar.
- Hablar con ella cuando usted está muy enojado.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico







## ESTILOS DE COMUNICACION

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

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

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea precisa y realista.

#### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- 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.

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

- Sea clara, específica, breve y concreta.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparada con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

#### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasiva y poco clara.
- Parecer desorganizada.

### 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.

#### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarla a responder rápidamente.

### 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.

#### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Evitar ser distante, fría o callada.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



# PERCEPCIONES

## "Véase como la 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 Ver 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.

### PERCEPCIÓN DE SÍ MISMA

Generalmente se ve a usted misma como:

- Entusiasta
- Encantadora
- Persuasiva
- Extrovertida
- Inspiradora
- Optimista

### PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

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

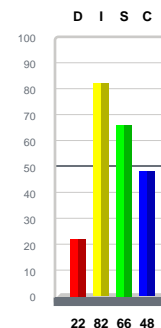
- Vanidosa
- Optimista en exceso
- Habladora
- No realista

### PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

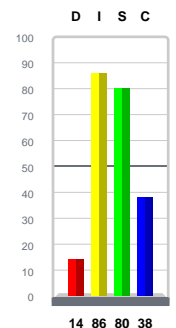
BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás la ven como:

- Excesivamente confiada
- Poco atento a los demás
- Superficial
- Soñadora

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





# 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 se han realizado, 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 sesiones de planificación con una agenda bien desglosada para que se sienta mejor preparada.
- Evite situaciones donde haya muchos cambios repentinos.

## 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 asociarse con gente que sepa tomar decisiones que no impliquen un procedimiento.
- Concéntrese en un tarea a la vez para asegurarse de que podrá resolver las cosas con calidad.





## DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Ver, 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	Magnética	Pasiva	Cuidadosa
Pionera	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntariosa	Persuasiva	Posesiva	Sistemática
Decidida	Convincente	Predecible	Exacta
Competitiva	Equilibrada	Consistente	Abierta
Determinada	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevida	Confiada	Estable	Diplomática
<b>Dominio</b>	<b>Influencia</b>	<b>Estabilidad</b>	<b>Cumplimiento</b>
Calculadora	Reflexiva	Versátil	Firme
Cooperadora	Práctica	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cautelosa	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspica	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Recatada	Incisiva	Impulsiva	Inflexible



## ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Ver 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

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

#### Adaptado

Ver 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

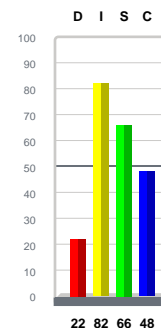
#### Natural

El estilo natural de Ver es utilizar la persuasión y la emoción hasta el extremo. Es positiva y pretende vencer mediante sus cualidades personales y su facilidad de palabra. Convencerá a los demás de que lo que está diciendo no sólo es bueno, sino que es exactamente lo que se necesita. Demuestra gran entusiasmo por casi todos los proyectos.

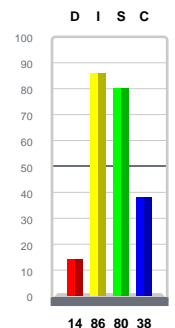
#### Adaptado

Ver 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.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





# ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación



## RITMO - CONSTANCIA

### Natural

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

### Adaptado

Ver ve la necesidad de ser prudente y constante. Cambiará si la nueva dirección tiene sentido y es consecuente con el pasado, e intentará resistirse al cambio por el cambio sin motivo.

## PROCEDIMIENTOS - NORMAS

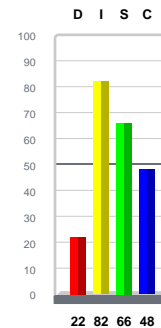
### Natural

Ver 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.

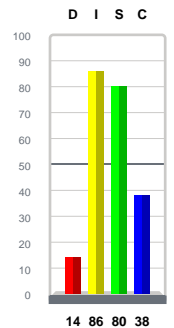
### Adaptado

Ver se siente un poco incómoda cuando se compara su estilo natural y su estilo adaptado al entorno. La diferencia no es significativa y Ver ve poca o ninguna necesidad de cambiar su respuesta al entorno.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

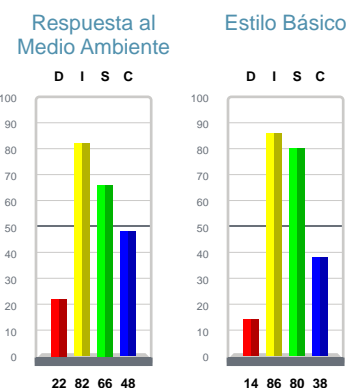




## ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

*Ver 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.*

- No requerir el tiempo y la atención de otros.
- Activa participación en la toma de decisiones.
- Tomar decisiones con cautela.
- Abordar de diferentes formas a la gente.
- Ser conservadora y no competitiva por naturaleza.
- Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- Necesita un método de toma de decisiones práctico y probado con anterioridad.
- Ser cooperadora y proporcionar apoyo.
- Controlarse cuando ocurre algún enfrentamiento.
- Positiva, extrovertida, y comportamiento amistoso.
- Ser una buena colaboradora de equipo".
- Visión optimista y orientada hacia el futuro.





## 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.*

### SOÑAR DESPIERTO

*Soñar despierta es preocuparse con tareas que no se relacionan al trabajo. Es distraerse fácilmente de la tarea que tiene a la mano y pensar en el futuro por periodos largos de tiempo.*

#### CAUSAS POSIBLES:

- Ser una persona creativa y estar siempre pensando en ideas nuevas
- Estar más entusiasmada acerca del futuro que el aquí y el ahora
- Traer problemas personales al trabajo
- Ver el trabajo como rutina y sin entusiasmo
- Sentirse bajo gran tensión por trabajar en algo por demasiado tiempo
- Pensar en experiencias pasadas placenteras como una manera de bregar con la rutina y la tensión

#### SOLUCIONES POSIBLES:

- Aprenda a leer las señales de fatiga de su cuerpo
- Cambie la rutina
- Recuerde que el preocuparse de problemas personales interfiere con su productividad
- Establezca tareas / objetivos

### ESCRITORIO ALBOROTADO

*Un escritorio alborotado es uno que está cargado de papeles, materiales y equipo de oficina de manera tal que interfiere con la habilidad de ser productiva.*

#### CAUSAS POSIBLES:

- Ve las actividades de organizar y archivar como pérdida de tiempo
- Quiere todo al alcance de la mano
- No ha conceptualizado un sistema para agrupar la información y los materiales







## QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

- No ha establecido una fecha límite para las tareas o proyectos

### SOLUCIONES POSIBLES:

- Revise la correspondencia una sola vez, por ejemplo, la puede archivar, delegar o tirar
- Establezca (o pídale a alguien que lo establezca) un proceso para archivar y conseguir información
- Elimine su nombre de listas de correspondencia que no le interesan
- Recuerde que el tiempo que utiliza para abrir correspondencia que no tiene ningún valor le está robando tiempo que puede utilizar para algo más valioso
- Establezca tiempo límite para ciertos proyectos y mantenga solamente el proyecto en el cual está trabajando en el escritorio

## DEJAR LAS COSAS PARA DESPUÉS

*Dejar las cosas para después se refiere a que siempre retrasa al acción sobre algo. También se refiere a la incapacidad de comenzar algo.*

### CAUSAS POSIBLES:

- No ha establecido prioridades
- No ve los proyectos o tareas claramente
- Se abruma con los compromisos
- Espera que el tiempo resolverá o eliminará el problema
- Tiene miedo a fracasar

### SOLUCIONES POSIBLES:

- Debe establecer metas y prioridades
- Divida los proyectos en pasos pequeños y haga uno a la vez
- Esté de acuerdo en seguir las prioridades que se han establecido
- Considere las consecuencias de no hacer las cosas
- Recuerde que evitará la tensión de dejar las cosas para el último minuto





## QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO Continuación

### NO SABER ARCHIVAR LAS COSAS

*No saber archivar las cosas se refiere a que no tiene un método predeterminado o temas definidos para agrupar el material. Es un sistema el cual usted entenderá pero no podrá ser utilizado por otros que necesiten buscar información en sus archivos.*

#### CAUSAS POSIBLES:

- No ha determinado o establecido prioridades por temas
- Establece categorías de una manera emocional

#### SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca un sistema que usted y otros puedan utilizar fácilmente
- Busque a alguien que le puede ayudar a establecer el sistema
- Use un índice de referencia
- Ponga la información en una computadora

### DESEO DE INVOLUCRARSE CON DEMASIADA GENTE

*El deseo de involucrarse con demasiada gente implica que va más allá de las interacciones de negocios a tal punto que interfiere con el trabajo. Va más allá de ser amigable, es una sociabilización excesiva*

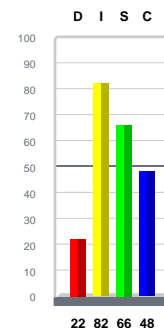
#### CAUSAS POSIBLES:

- Tiene muchos intereses
- Quiere ser parte del grupo
- Necesita elogios y aprobación de otras personas

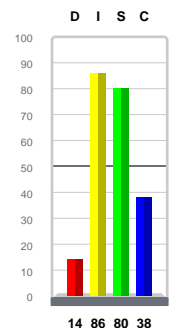
#### SOLUCIONES POSIBLES:

- Dése cuenta de que no tiempo para hacer todo
- Seleccione las actividades en las cuales se va a involucrar
- Evalúe su nivel de energía
- Manténgase atento a las prioridades del trabajo y las personales

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico





## QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

### ALMUERZOS PROLONGADOS

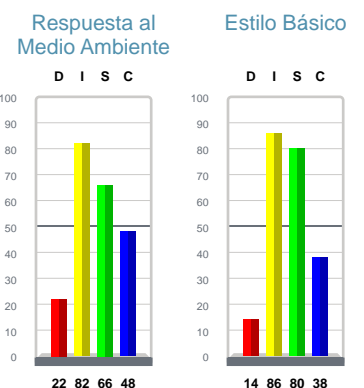
*Almuerzos prolongados son aquellos que se extienden más allá de las horas normales, aun contando con horas definidas para el mismo.*

#### CAUSAS POSIBLES:

- Se involucra demasiado en una conversación y se olvida del tiempo
- Considera los almuerzos como una oportunidad para conocer gente y establecer relaciones de negocios
- Le gusta hacer negocios en un ambiente social, el cual es menos amenazante
- Usa almuerzos prolongados como un medio de evitar tareas, gente o ambiente de trabajo que son desagradables

#### SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca una hora específica para el almuerzo y RESPÉTELA
- Tenga sus reuniones en la oficina
- Establezca reuniones inmediatamente después del almuerzo
- Trabaje durante el almuerzo





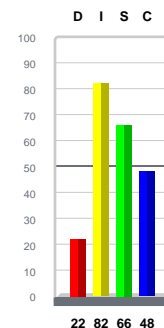
## ÁREAS DE MEJORA

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

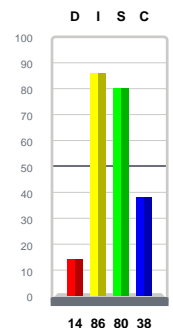
### Ver muestra una tendencia a:

- Tomar las decisiones basadas en un análisis superficial.
- Hablar demasiado al expresar sus críticas.
- Elogiar demasiado para motivar a los demás.
- Ser excesivamente entusiasta acerca de sus propias debilidades y las de los demás.
- Tomar una información como válida, sin haberla analizado o validado.
- Confiar en la gente de forma indiscriminada, sobre todo en aquellos que le ofrecen un fuerte apoyo.
- Centrar su atención sólo en los resultados, olvidando los detalles. Suele decir: "no me pregunten cómo lo he hecho, sólo si tuve éxito".
- Explicar poco y delegar mucho, centrando el seguimiento posterior en las características personales, más que en un enfoque disciplinado y sistemático.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

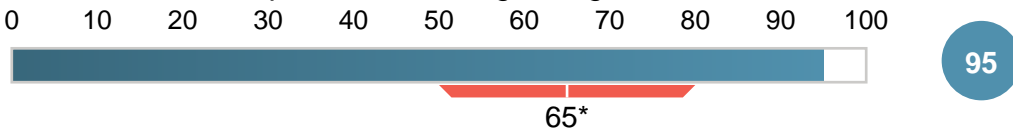




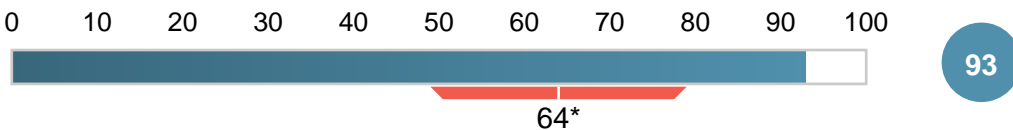
# JERARQUÍA CONDUCTUAL

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

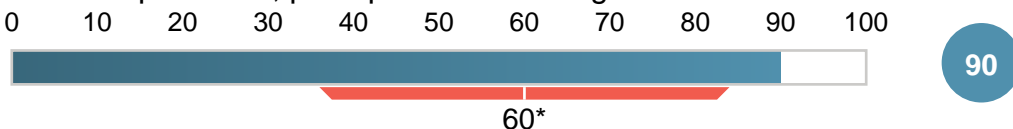
**1. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS** - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.



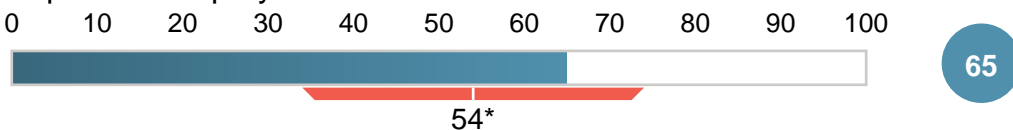
**2. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



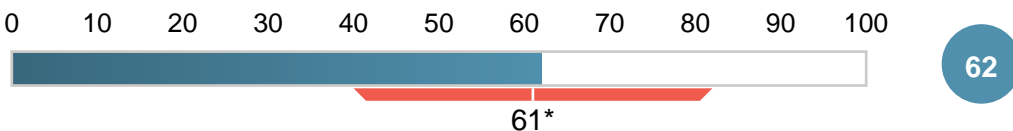
**3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS** - Encontrarse en un ambiente que conlleve muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.



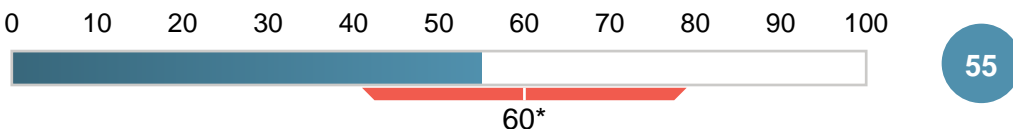
**4. VERSATILIDAD** - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



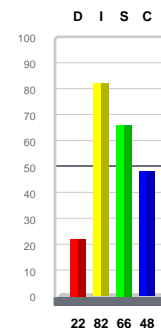
**5. CONSISTENCIA** - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



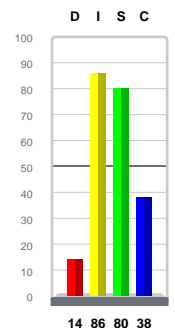
**6. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS** - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico

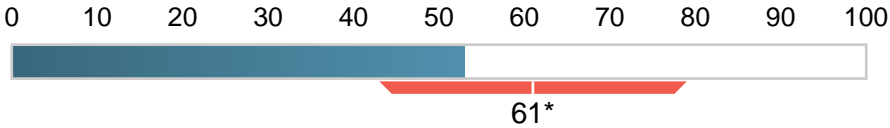


\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



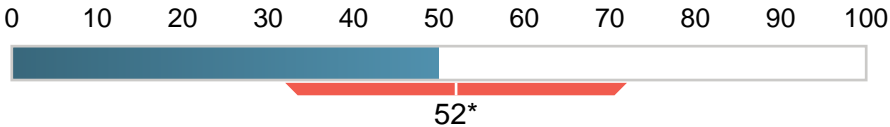
# JERARQUÍA CONDUCTUAL

**7. SEGUIMIENTO** - La necesidad de involucrarse en los proyectos.



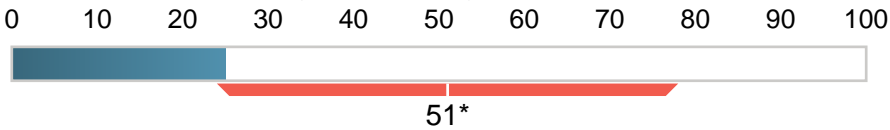
53

**8. CAMBIO FRECUENTE** - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.



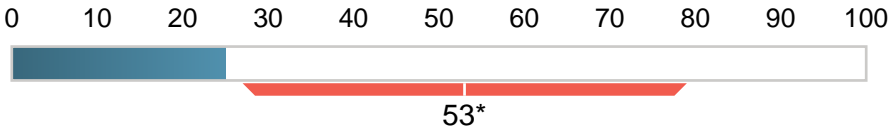
50

**9. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.



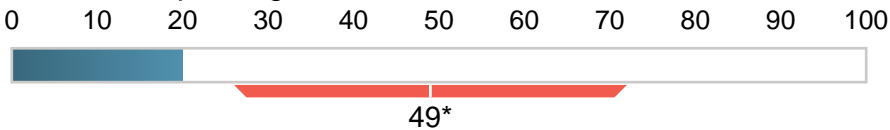
25

**10. ANÁLISIS DE DATOS** - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



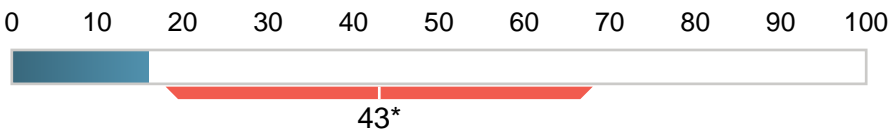
25

**11. COMPETITIVIDAD** - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones.



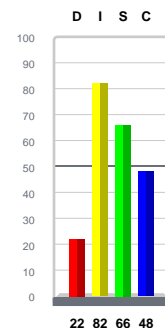
20

**12. SENTIDO DE URGENCIA** - Decisión, respuestas rápidas y acción inmediata.

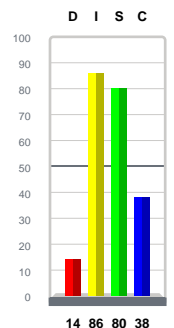


16

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



SIA: 22-82-66-48 (15) SIN: 14-86-80-38 (16)

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

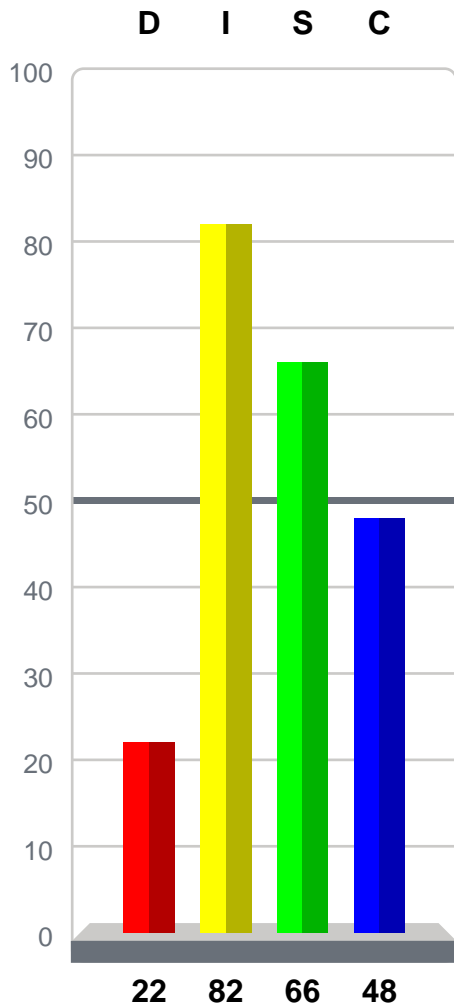


# GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

25/11/2018

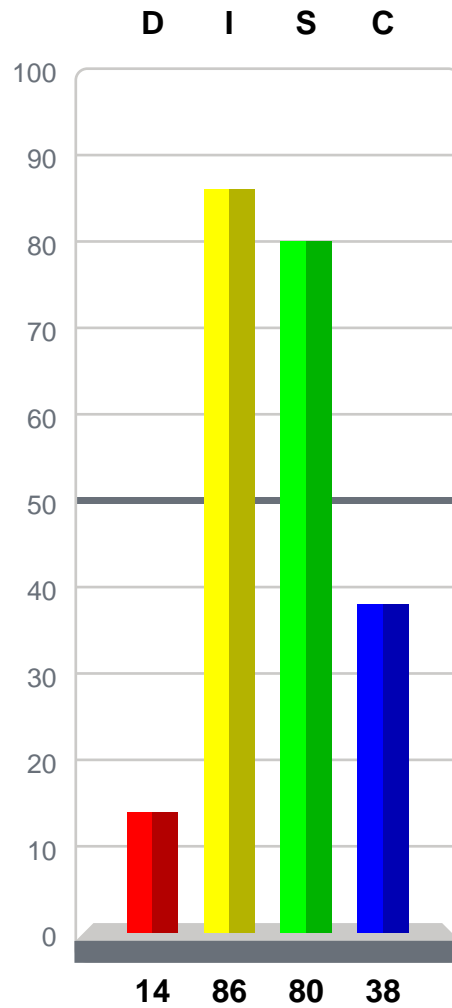
## Respuesta al Medio Ambiente

### Gráfico I



## Estilo Básico

### Gráfico II



Norma 2017 R4



## RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en el mundo. Además de la información donde se le explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.
- Si cuenta con el reporte del Perfil de Comportamiento del Puesto, puede ver la relación de su comportamiento con su trabajo.

Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta y cuánto esfuerzo esto le representa.

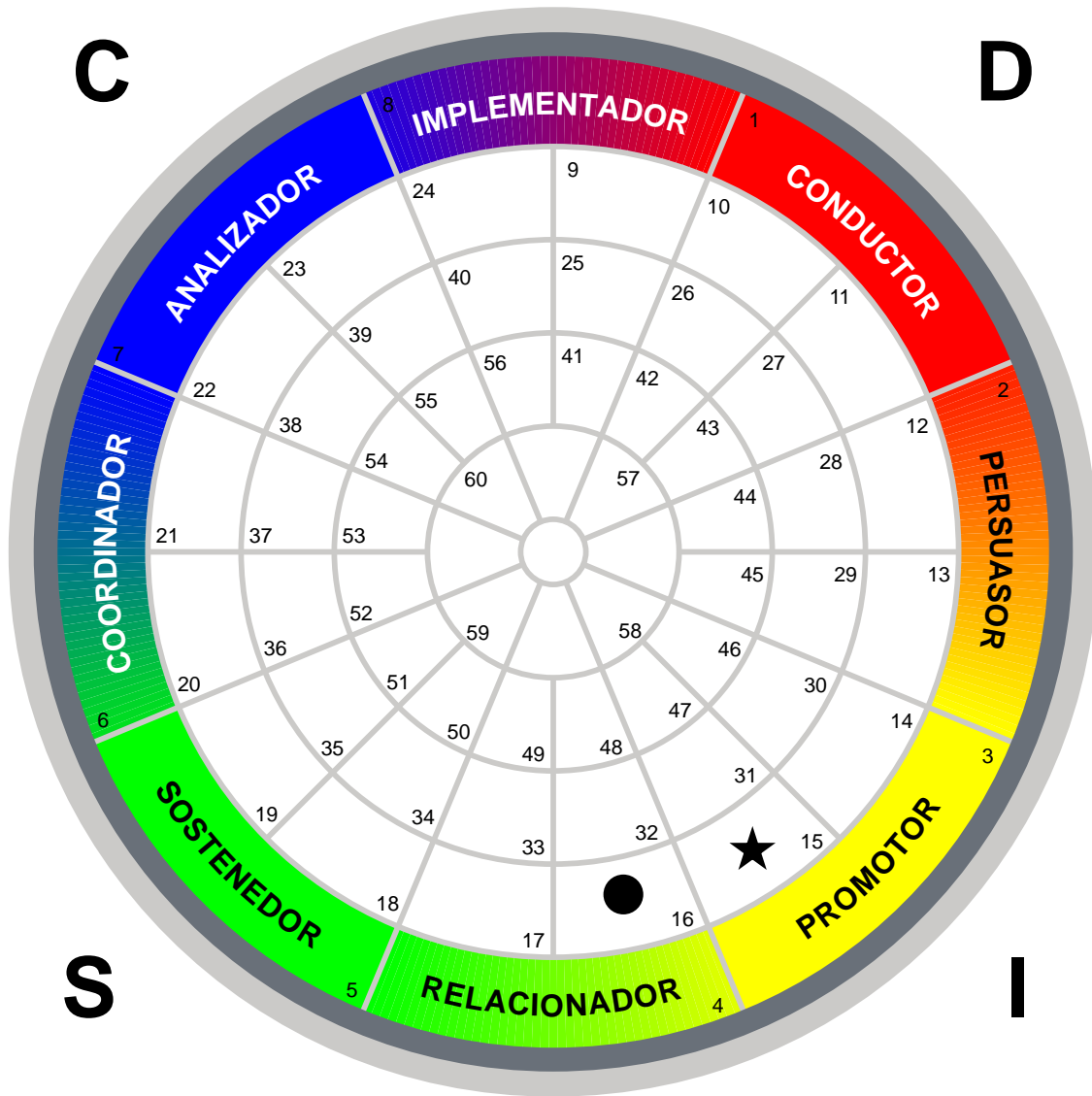
Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden incrementarse.





# RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

25/11/2018



Adaptado: ★ (15) PROMOTOR RELACIONADOR  
Natural: ● (16) RELACIONADOR PROMOTOR

Norma 2017 R4



# Entendiendo tus Fuerzas Impulsoras

Eduard Spranger definió seis tipos primarios o 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 con base en él se definieron 12 Fuerzas Impulsoras. Las 12 Fuerzas Impulsoras se establecen al observar cada motivador de manera integral y continua, describiendo sus dos vertientes. Los doce descriptores se basan en seis palabras clave, una para cada motivador. Éstas son: Conocimiento, Utilidad, Ambiente, Personas, Poder y Metodologías.

Aprenderá a explicar, esclarecer y profundizar en las fuerzas impulsoras que guían su vida. Este reporte la motivará a desarrollar fortalezas únicas, con las que usted puede contribuir tanto en su entorno personal como profesional. Sabrá cómo sus pasiones, derivadas de las doce fuerzas impulsoras, definen su visión y le ofrecerá una comprensión más precisa sobre lo que la única como persona.

Por favor, ponga especial atención a sus cuatro fuerzas impulsoras más altas, pues son las que muestran lo que la motivan a actuar. Cuando analice las siguientes cuatro, se dará cuenta de la importancia que tienen para usted, pero únicamente en situaciones determinadas. Por último, cuando revise las fuerzas impulsoras más bajas, podrá identificar elementos con los que usted es indiferente o que quiere evitar totalmente.

Cuando haya revisado este reporte tendrá un mejor entendimiento de las áreas clave de the Science of Self™ y podrá:

- Entender el papel que juegan sus fuerzas impulsoras en su carrera y en sus relaciones
- Aplicar el conocimiento que tendrá sobre sus fuerzas impulsoras en sus relaciones y en su desempeño laboral
- Tener una visión más clara sobre la dirección que tiene su vida, y podrá satisfacer mejor tanto su entorno personal como profesional.



## Características Generales

*Este reporte, generado a partir de sus respuestas, le permitirá entender POR QUÉ HACE LO QUE HACE. Estas declaraciones indican la motivación con la que contribuye al trabajo. Sin embargo, podría tener un conflicto consigo misma cuando se contrapongan dos fuerzas impulsoras. Revise estas características generales para obtener una mejor comprensión de sus fuerzas impulsoras.*

Ver terminará el trabajo y los proyectos sin esperar reconocimiento público. Ella se enfoca en el bien mayor o bien común antes que en el suyo. Ella prefiere trabajar con perfil bajo y terminar lo que tiene que hacer. Ella está convencida que las personas deben tener la oportunidad de ser lo mejor que puedan ser. Ver instintivamente se percata y acude a las personas necesitadas. Ella desea ser empática con los necesitados. Ella dará más importancia a los procesos y a las personas involucradas que al resultado. Ella cumplirá con lo que tiene que hacer por el hecho de cumplir. Ver puede querer expandir sus conocimientos para que la consideren una experta en ese aspecto. Ella es muy hábil para integrar sus conocimientos y resolver los problemas que se le presentan. Ella puede buscar formas de generar experiencias positivas para los clientes. Ella puede escoger y seleccionar las tradiciones y creencias a las cuales se adherirá.

Ver puede dejar de lado su agenda o programa por el bien de la compañía. Ella prefiere trabajar en grupo o en equipo. Ella se esforzará para eliminar los conflictos en el lugar de trabajo. Ella buscará las fallas y defectos en los procesos para no culpar a las personas. Ver valora a las personas por lo que son y no por lo que puedan proveer. Ella se enfoca en el bien mayor o bien común y no en el retorno sobre la inversión. Ella puede pasar un tiempo considerable investigando los temas que le interesan. Ella se siente cómoda entre quienes comparten su interés por el conocimiento y más cómoda aún entre quienes tienen las mismas convicciones. Ver puede preferir las experiencias agradables para sí misma y para los demás. Ella puede enfocarse en la situación completa para asegurar interacciones gratificantes. Ella puede evaluar a otros en función al cumplimiento y aplicación de las reglas y los sistemas. Ella encuentra valor en seguir e implementar ciertos sistemas.



## Características Generales

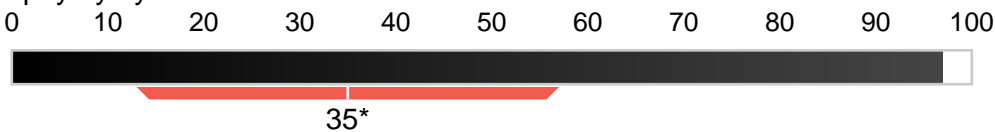
En ocasiones Ver ve la importancia de seguir un sistema y aplicarlo en situaciones específicas. Por momentos Ver buscará oportunidades para que las experiencias de los demás resulten agradables y armónicas. Por lo general tendrá la información para apoyar sus convicciones. Ella es capaz de dejar de lado su patrimonio, sin pensar que lo podría necesitar en el futuro. Ver busca la manera de ayudar a que las personas tengan experiencias positivas. Ella desea garantizar que las políticas sean justas para todos. Ella sobresale cuando trabaja para un líder poderoso. Ella encaja naturalmente en un rol de apoyo.



# Fuerzas Impulsoras Primarias

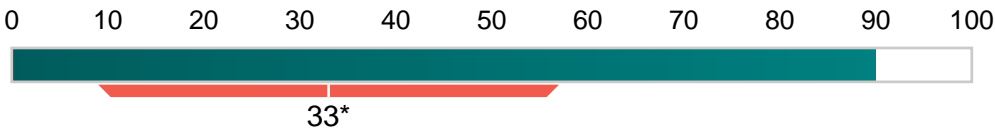
Sus fuerzas impulsoras más elevadas definen qué es lo que motiva sus acciones. Si se concentra en ellas como grupo en vez de analizarlas de manera individual, podrá crear combinaciones únicas de los factores específicos para usted. Si la puntuación entre ellos es muy cercana, usted podrá hacer uso de cualquiera de ellos. Considere la fuerza con la que usted se pueda relacionar más y observe cómo sus otras fuerzas primarias pueden servir de apoyo o complemento para crear su fuerza impulsora única.

**1. Colaboradores** - Personas que sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



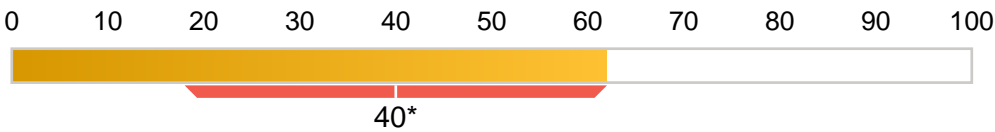
97

**2. Altruistas** - Personas que sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.



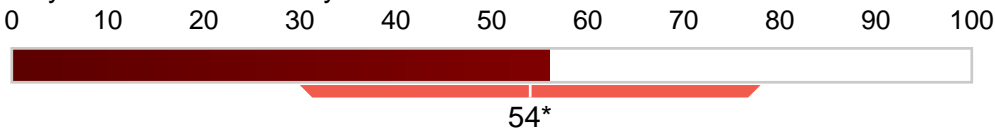
90

**3. Desinteresados** - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, en aras de un bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



62

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



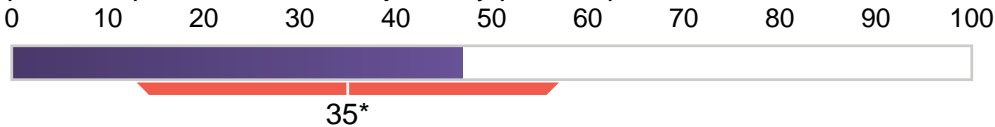
56



# Fuerzas Impulsoras Situacionales

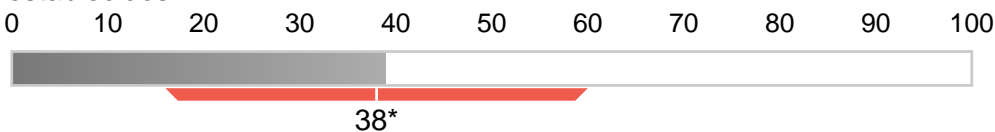
Sus fuerzas impulsoras medias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, pero puede influir en sus acciones en determinados escenarios.

**5. Armoniosos** - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por tener puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



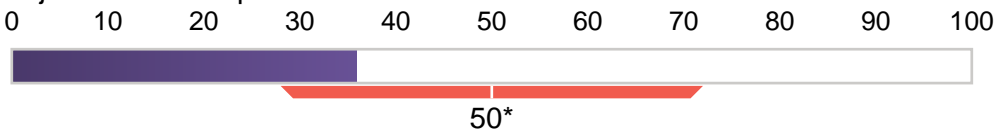
47

**6. Estructurados** - Personas que sienten impulsadas por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



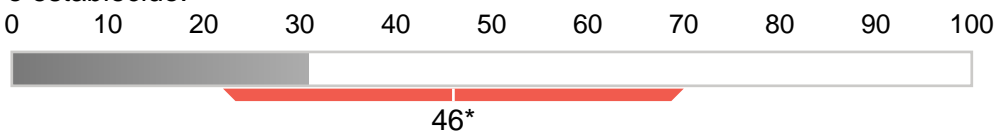
39

**7. Objetivos** - Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de lo que las rodea.



36

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



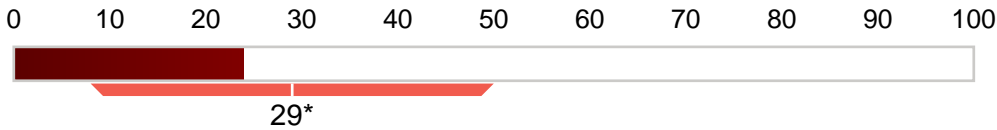
31



## Fuerzas Impulsoras Indiferentes

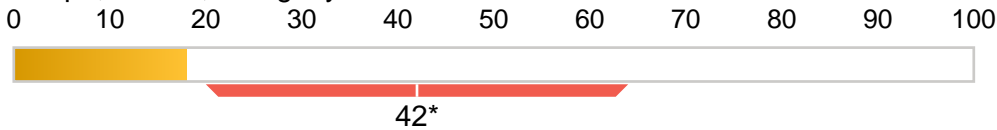
Podría sentir indiferencia en relación con alguna o con todas las fuerzas de este grupo. Sin embargo, estos factores podrían provocarle una reacción adversa cuando interactúe con personas que los tengan como fuerzas impulsoras primarias.

**9. Instintivos** - Personas que se sienten impulsadas a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



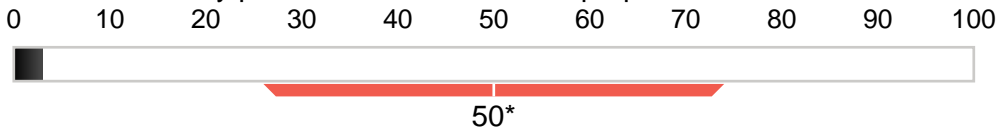
24

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



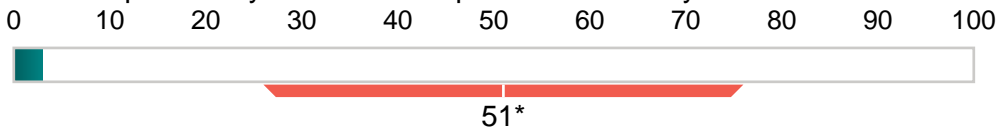
18

**11. Imperativos** - Personas que sienten impulsadas por el estatus, el reconocimiento y por tener control sobre su propia libertad.



0

**12. Intencionales** - Personas que sienten impulsadas a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



0

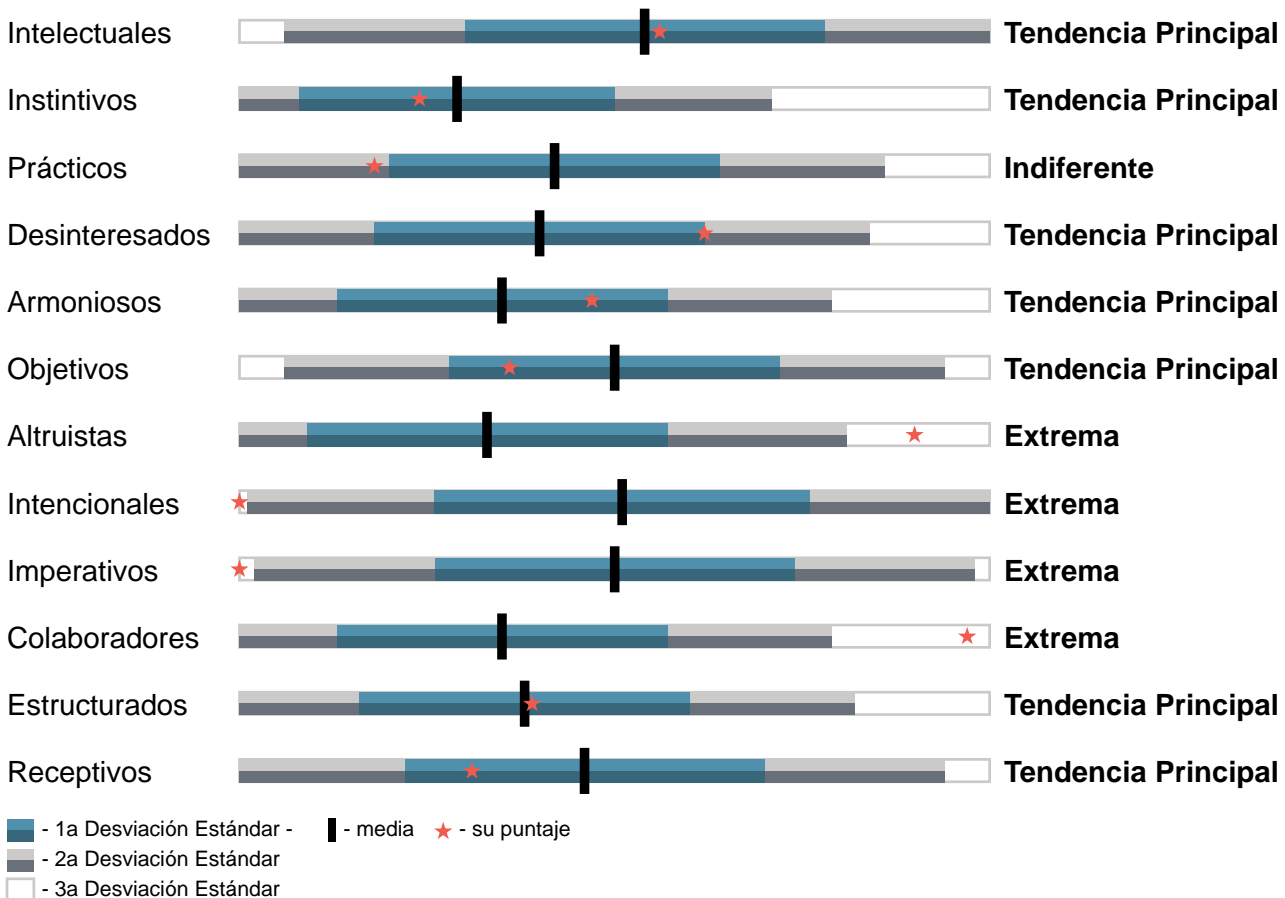


# Áreas de Conciencia

Seguramente ha escuchado frases como "a cada quien su cada cual" o "las personas hacen las cosas por sus propias razones, no las suyas." Si se rodea de gente que comparta sus mismas fuerzas impulsoras, podrá adaptarse fácilmente y hacer que el grupo tenga más energía. Sin embargo, si se junta con personas que tengan fuerzas impulsoras significativamente diferentes, podrá ser percibida como una persona que está fuera de lugar. Estas diferencias puede provocar estrés o conflictos.

Esta sección muestra aquellas áreas en las que sus fuerzas impulsoras pueden no adaptarse bien o provocar conflictos. Si tiene una fuerza impulsora muy encima de la media, las personas podrán identificar mejor su pasión sobre esa fuerza impulsora en específico. De igual manera, si tiene una fuerza impulsora muy por debajo de la media, los demás podrán notar que es indiferente o que prefiere evitar situaciones relacionadas con esa fuerza impulsora. El área sombreada para cada fuerza impulsora representa el 68 por ciento de la población que cae dentro de una desviación estándar por arriba o por debajo de la media nacional.

## TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma 2017

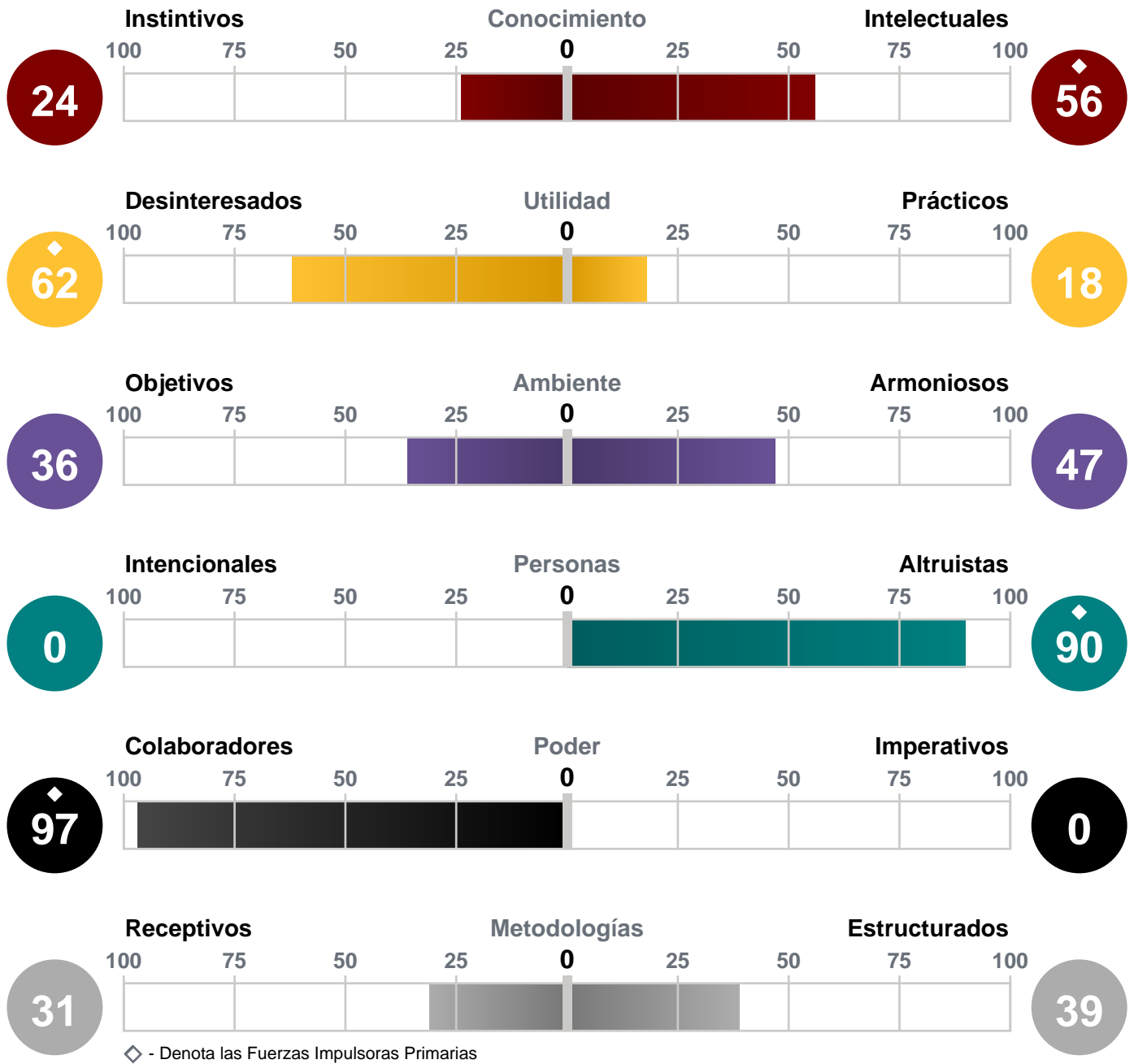


**Tendencia principal** - una desviación estándar de la media  
**Apasionada** - dos desviaciones estándares arriba de la media  
**Indiferente** - dos desviaciones estándares debajo de la media  
**Extrema** - tres desviaciones estándares de la media



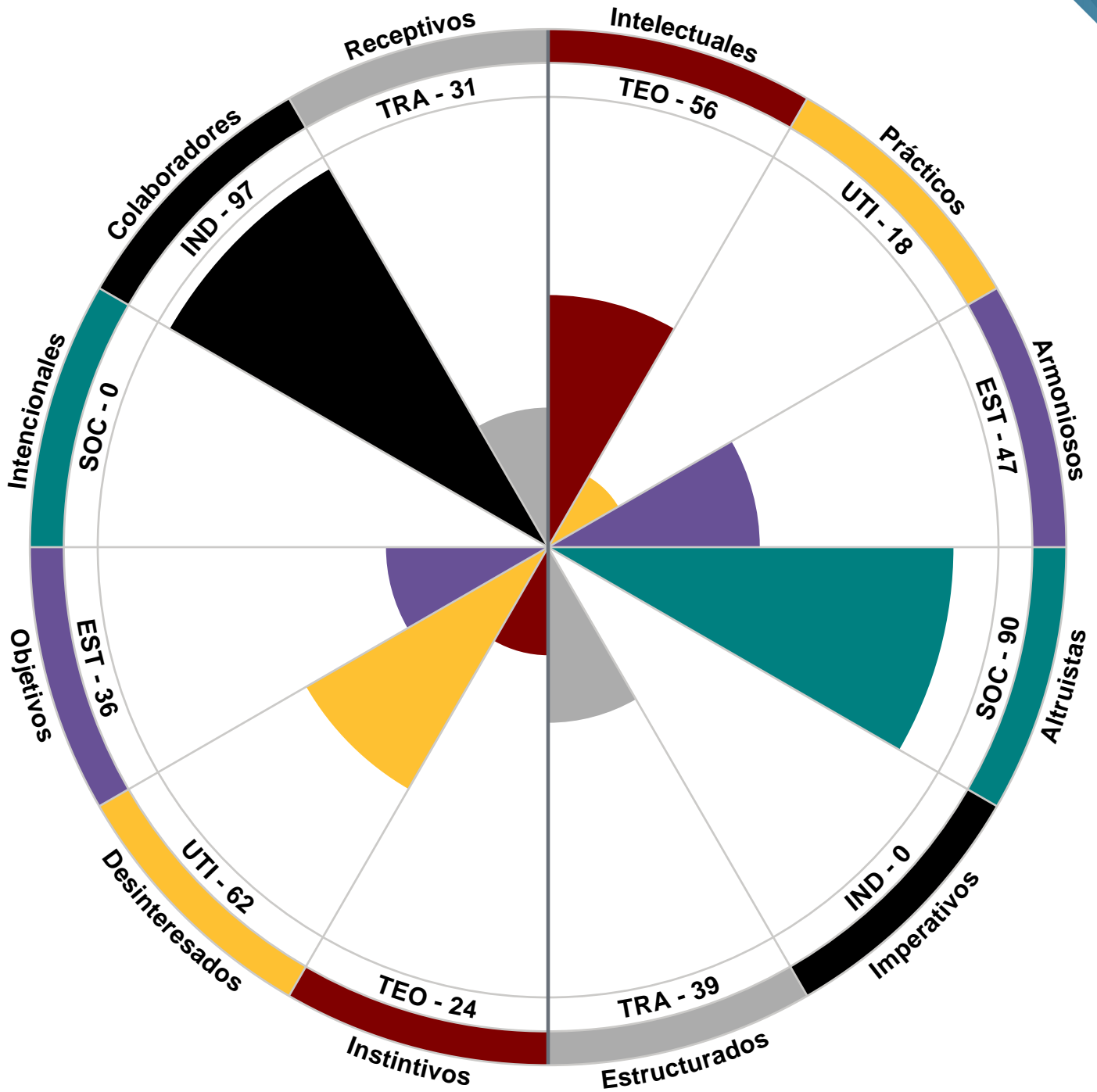


# Gráfica de las Fuerzas Impulsoras



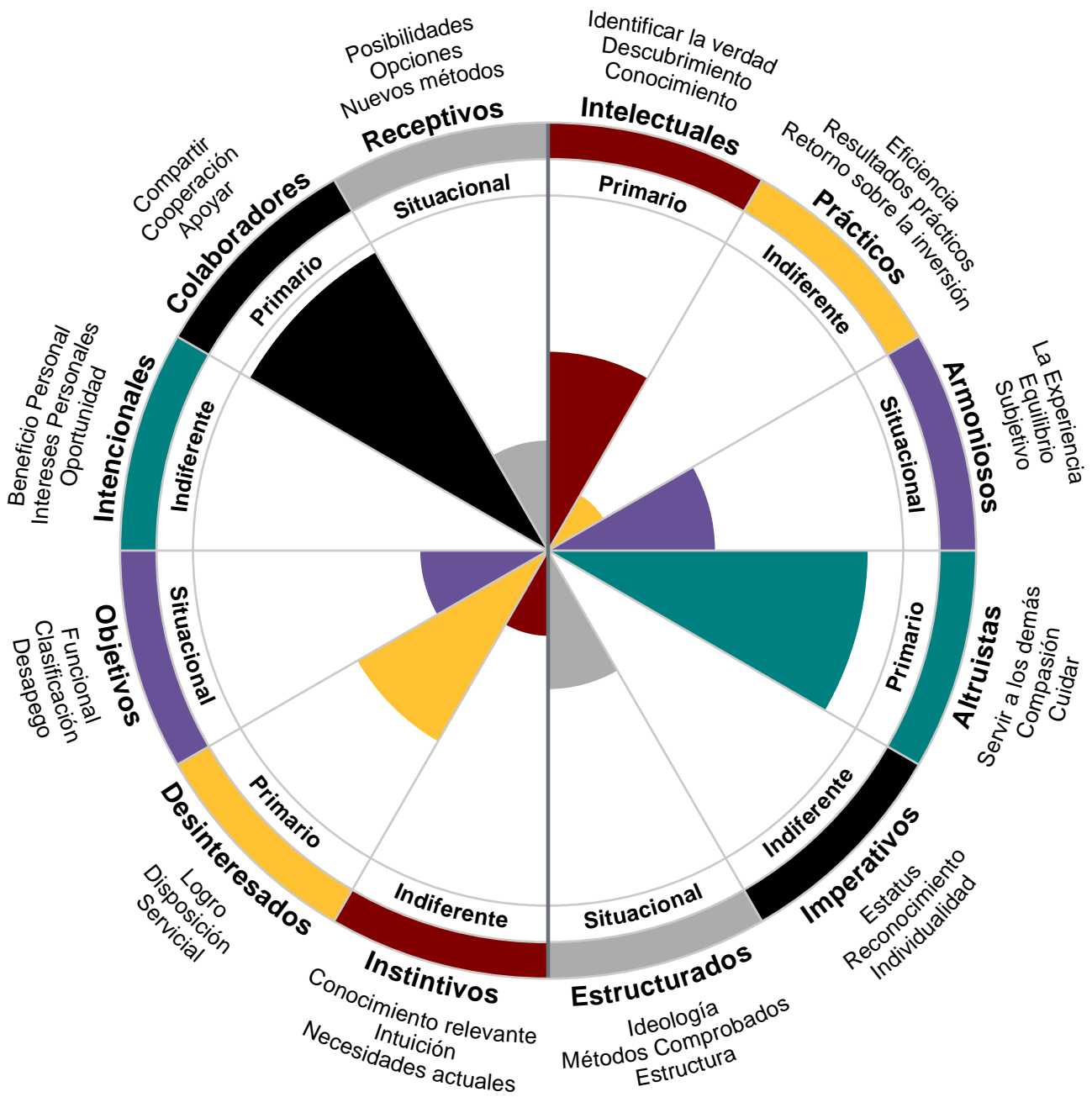


# Rueda de las Fuerzas Impulsoras





# Rueda de los Descriptores





# INTRODUCCIÓN

## Integración de los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras

El poder principal detrás del incremento en la satisfacción que experimentas en el trabajo y el desarrollo se deriva de la integración de tus comportamientos y tus fuerzas impulsoras. Individualmente, cada una tiene una potencia muy fuerte para poder modificar tus acciones, pero la sinergia de integrarlas te lleva a nivel completamente diferente.

### 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 Ver 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*

- Puede ser la vocera o desempeñar un rol de apoyo en el equipo.
- Respalda la imagen de la organización.
- Colabora con las personas para que cumplan sus objetivos
- Comunica fuertemente los logros de sus compañeros y las contribuciones que hacen los demás
- Siempre está dispuesta a ofrecer su tiempo y dar su perspectiva
- Buena al promover las causas y mejorar la sociedad
- Se adapta e influye para generar resultados efectivos
- Ve el lado positivo en las personas, en los procesos y en los recursos
- Es optimista cuando se trata de mejorar los procesos relacionados con personas
- Motiva a los demás a continuar aprendiendo cosas nuevas
- Piensa de manera alternativa al obtener información
- Ofrece ayuda voluntariamente en muchas situaciones



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

- La crítica constructiva puede ser de gran ayuda si se enfoca en los detalles
- Puede interactuar más con aquellos que siente que apoyan los objetivos de la compañía
- Al apoyar a los demás puede enfocarse demasiado en lo que necesitan
- Podría sobreestimar el impacto que tiene en los demás
- Tiene tanta confianza en los demás y tantos deseos de ayudar que los demás podrían tomar ventaja de ella
- Preferiría asumir la responsabilidad por las acciones de los demás que tener que pedirles una explicación
- Sobreestima la capacidad de los demás
- Puede pasar por alto los detalles por llegar al objetivo
- Lucha por mantener el equilibrio entre la eficiencia y su interacción con los demás
- Su deseo por compartir información constantemente podría impedir su habilidad para escuchar y aprender
- Podría obviar detalles importantes en su búsqueda de información
- Podría presentar los hechos y los datos con demasiada emoción



## 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 Ver va a disfrutar.*

- Un entorno en el que pueda expresar ideas y trabajar con personas similares.
- Un entorno en el que pueda seguir la corriente.
- Oportunidad para demostrar emoción y alegría mientras se trabaja.
- Un espacio para abogar por el bien común que ayude a la organización a seguir adelante
- Habilidad para demostrar los logros altruistas y conseguir que los demás se involucren
- Un ambiente donde se recompense la interacción con los demás y la ayuda a las demás personas
- Un gerente que se enfoca en las personas y se muestra entusiasta en el trabajo.
- Se fomenta el optimismo por la orientación a los resultados del grupo
- El premio se determina en función a los esfuerzos del grupo.
- Flexibilidad para explorar una amplia variedad de aprendizaje en un ambiente donde haya mucho contacto con personas
- Un espacio donde pueda dar rienda suelta a su curiosidad y descubrir información nueva
- Flexibilidad para atender a cursos y seminarios para poder obtener información y poder compartirla con los demás



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

### Ver quiere:

- Formar parte de un grupo que trabaja hacia una misma visión
- Oportunidades de participar en grupo por el bien de la organización
- Reconocimiento público por el gran esfuerzo del equipo
- Ser visto como un recurso interno al que pueden acudir los demás para expresarle los problemas que tengan
- Flexibilidad para encontrar formas de ayudar a los demás
- Ser una parte del equipo que contribuya con las causas y ayude a los demás
- La oportunidad para discutir sobre los logros del equipo y de la organización.
- Reconocimiento por ayudar a los demás sin la necesidad de obtener algo a cambio
- La oportunidad para exponer los logros de la compañía.
- Reconocimiento por su conocimiento y sus capacidades de investigación
- Ser capaz de buscar nueva información que será evaluada y compartida con los demás
- La oportunidad para compartir el conocimiento con los demás





## CLAVES PARA DIRIGIR

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

### Ver necesita:

- Asegurar que se den los detalles apropiados al delegar o presentar las estrategias del grupo.
- Metas realistas que puedan ser cumplidas al mismo tiempo que apoya los objetivos de la organización.
- Un gerente que entienda que tener un "break" durante las reuniones resultará provechoso
- Un jefe que promueva su habilidad para influir positivamente en los demás
- Ayuda para priorizar el tiempo para el logro de las metas y ayudar a los demás
- Ayudar a mantener el balance entre cooperar con los demás y socializar
- Ayuda para establecer expectativas realistas mientras se incrementa la participación de los demás.
- Ayuda para priorizar las metas en función al retorno, más que en otras necesidades de la organización.
- Escuchar la respuesta que desea para beneficiar a la organización.
- Aprender a priorizar ideas y pensamientos de acuerdo con los objetivos de la organización
- Encontrar formas de organizar las ideas y pensamientos para poder transmitir eficazmente toda la información.
- Entender que no todos tienen el mismo entusiasmo por obtener nueva información.



## INTRODUCCIÓN Sección de Inteligencia Emocional

El informe de Coeficiente Emocional™ analiza la inteligencia emocional del individuo, que consiste en la habilidad de percibir, comprender y aplicar en forma efectiva el poder y la agudeza de las emociones para lograr elevados niveles de colaboración y productividad. Este informe ha sido diseñado para brindar entendimiento en dos áreas: la inteligencia emocional intrapersonal y la inteligencia emocional interpersonal.

Las investigaciones demuestran que los líderes exitosos y las personas que tienen un elevado desempeño han desarrollado las habilidades de la inteligencia emocional. Esto les facilita trabajar con personas diferentes y responder de manera efectiva a las condiciones cambiantes del mundo de los negocios. De hecho, la Inteligencia Emocional del individuo (IE) puede ser mejor indicador que el Coeficiente intelectual (CI) para pronosticar el desempeño exitoso de un individuo.

Este informe mide las dos áreas de inteligencia emocional en cinco dimensiones:

### Inteligencia Emocional Intrapersonal

Se refiere a lo que experimenta internamente el individuo ante los eventos de la vida cotidiana.

**Auto-Conciencia** es la habilidad de reconocer y entender tus emociones, estados de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.

**Auto-Regulación** es la habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos. Tendencia a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar.

**Motivación** es la pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus. Propensión a conseguir las metas con energía y persistencia.

### Inteligencia Emocional Interpersonal

Se refiere a la relación del individuo con las otras personas.

**Empatía** es la habilidad para entender las emociones reales y aparentes de otras personas.

**Habilidades Sociales** pericia en el manejo de relaciones y la construcción de redes.

¿Es este informe 100% verdadero? Sí, no y tal vez. Estamos midiendo sólo la inteligencia emocional. Sólo presentamos información acerca de las áreas que presentan tendencias. Para mayor exactitud, te sugerimos hacer anotaciones en cada párrafo del informe, pero sólo después de haberlo cotejado con amigos o colegas para ver si están de acuerdo y luego puedas tratarlo con tu Consultor TTISI.



## CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basadas en las respuestas de Ver, el sistema ha seleccionado enunciados generales para que puedas tener una mejor comprensión de tu nivel de Inteligencia Emocional.

### Auto-Conciencia

- Identificas claramente tus reacciones ante los eventos de la vida cotidiana.
- Cuando las emociones te dominan, puedes llegar a ser demasiado autocrítica. Que estos casos te sirvan como oportunidades de aprendizaje.
- Por lo general, eres muy consciente de tus emociones.

### Auto-Regulación

- Eres capaz de tranquilizar a las personas cuando se estresan intensamente.
- Tienden a percibirte como una persona de temperamento estable.
- Al enfrentar conflictos, usualmente, eres capaz de manejar tus emociones.

### Motivación

- Podrías limitar tus posibilidades de éxito si dudas de asumir riesgos debido a que implican tiempo y esfuerzo adicional.
- Te perciben competente pero no sobresaliente.
- Cuando un proyecto no te interesa, tiendes a procrastinar (postergar) tus obligaciones, dejando todo para última hora.

### Empatía

- Si escuchas con atención podrás predecir el estado emocional del interlocutor y tu comunicación será más efectiva.
- Ocasionalmente, las personas podrían confundir si entendiste sus puntos de vista o si sólo aceptaste su posición.
- Tienes una habilidad especial para "colocarte en los zapatos" de la otra persona.

### Habilidades Sociales

- Prefieres utilizar tu red de contactos para lograr el resultado.
- Por lo general, prefieres tener conversaciones profundas y de contenido antes que una superficial.



## CARACTERÍSTICAS GENERALES

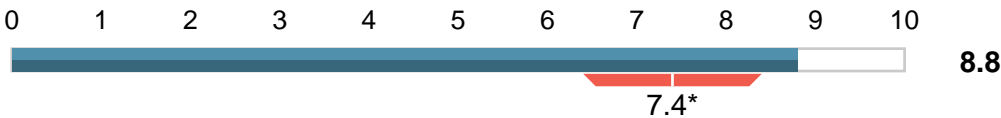
- Tu habilidad para generar redes de contacto representa una ventaja para tu carrera.



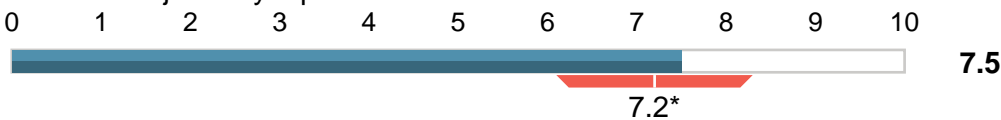
# RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El Coeficiente Emocional (CE) es la medida de tu habilidad para percibir, comprender y aplicar en forma efectiva el poder y la perspicacia de tus emociones y las de los demás, para lograr elevados niveles de colaboración y productividad. La puntuación general de la Evaluación de Coeficiente Emocional indica tu nivel de inteligencia emocional total. Cuanto mayor sea el puntaje, mayor será tu nivel de inteligencia emocional. Si tu meta es incrementar tu CE, deberás enfocarte en el desarrollo de las áreas en las que tengas menor puntuación.

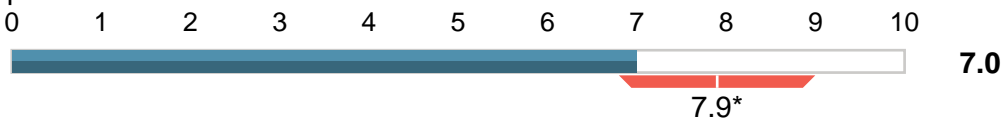
**1. AUTO-CONCIENCIA** - La habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



**2. AUTO-REGULACIÓN** - 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.



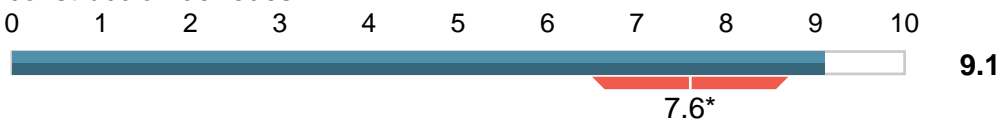
**3. MOTIVACIÓN** - La pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus. Propensión a lograr metas con energía y persistencia.



**4. EMPATÍA** - La habilidad para entender las emociones de los demás.



**5. HABILIDADES SOCIALES** - Pericia en el manejo de relaciones y construcción de redes.



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



## RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El promedio de las subescalas de Auto-Conciencia, Auto-Regulación y Motivación representa tu Coeficiente Emocional Intrapersonal. El promedio de las subescalas de Empatía y Habilidades Sociales representa tu Coeficiente Emocional Interpersonal. Tu nivel total de Coeficiente Emocional es el resultado del promedio de la puntuación de los Coeficientes Intrapersonales e Interpersonales.

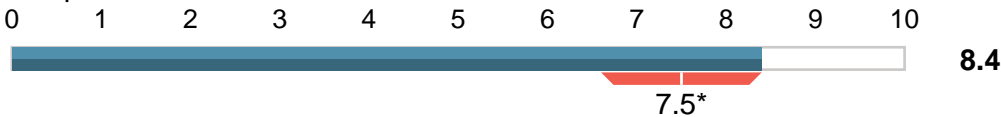
**INTRAPERSONAL** - La habilidad para entenderte y formarte un concepto preciso acerca de ti, para actuar y manejarte efectivamente.



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



**COEFICIENTE EMOCIONAL TOTAL** - Es el nivel total de inteligencia emocional y se forma al combinar los resultados intrapersonales e interpersonales.





## AUTO-CONCIENCIA INTRAPERSONAL

*La habilidad de reconocer y entender tus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.*

### Tu puntuación es 8.8.

Tu nivel de Auto-Conciencia está bien desarrollado, lo que significa que reconoces y entiendes lo que sientes y por qué lo sientes.

### Lo que puedes hacer:

- Pule tu capacidad de auto evaluación describiendo tus detonadores emocionales a un familiar, amigo o colaborador cercano.
- Compara la retroalimentación que recibes de los demás con tu auto-evaluación.
- Para mejorar aún más tu proceso de toma de decisiones, observa tus tendencias de comportamiento y discútelas con un asesor experimentado, familiar o amigo.
- Ocasionalmente podrías tomarte un tiempo para evaluar si tu auto-percepción es realista.
- Reflexiona sobre la relación entre tus emociones y tu comportamiento. Identifica los detonadores que generarían reacciones negativas.
- Afina tu nivel de Auto-Conciencia registrando, en tu diario o agenda, tus reacciones emocionales ante situaciones o hechos significativos.
- Para entender mejor tu análisis de introspección, discútelo con un familiar, amigo o colaborador cercano.
- Piensa en situaciones que te generan una carga emocional. Lístalas, así como las posibles soluciones para recobrar tu estado emocional.
- Piensa en situaciones en las que afloren cada una de tus fortalezas y debilidades, especialmente en el trabajo.
- Aplicando tu alto nivel de Auto-Conciencia genera un plan de acción para mejorar en las áreas que deseas. ¿Cómo te puede ayudar tu Auto-Conciencia en este proceso?
- Reflexiona acerca de situaciones que te generaron una carga emocional negativa, especialmente en el trabajo. ¿Cómo te sentirías si la situación se presentará hoy día?



## AUTO REGULACIÓN INTRAPERSONAL

*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.*

### Tu puntuación es 7.5.

Has desarrollado un buen nivel de Auto-Regulación. Regulas las emociones negativas y te permites experimentar emociones positivas. Por lo general, trabajas bien bajo presión.

### Lo que puedes hacer:

- Cuando experimentes emociones negativas, recuerda: abstráete y analiza la situación para definir los detonantes de tus reacciones y tu comportamiento.
- No pierdas las oportunidades de practicar la Auto-Regulación con personas cercanas. Que te ayuden a identificar de qué manera podrías mejorar.
- Recuerda que debes continuar forjando el auto control, primero escucha, haz una pausa y luego responde, especialmente cuando sientas emociones fuertes o intensas.
- Conversa con tu familia, amigos o asesor experimentado, sobre las diferentes formas de enfrentar o manejar el cambio y el estrés.
- Enfócate en lo que te genere paz y emociones positivas.
- Lleva un registro de tus habilidades de auto control y reflexiona sobre ellas con regularidad.
- Recuerda que hacer ejercicio con regularidad incrementa tu habilidad para manejar las emociones y para relajarte en cuerpo y mente.
- En momentos emocionalmente difíciles recuerda preguntarte: "¿Qué es lo peor que podría pasar?", de manera que analices la realidad de la situación.
- Aparta un tiempo para relajarte y para demostrar tus emociones.
- Existe una gran conexión mente-cuerpo. Mejora esta conexión a través de la meditación, reflexión o yoga, te permitirá aprender a auto-controlar tus emociones.
- Teniendo en cuenta tu estilo de comportamiento, piensa en diferentes maneras de expresar tus emociones de manera más auténtica.





## MOTIVACIÓN INTRAPERSONAL

*La pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus.  
Propensión a lograr metas con energía y persistencia.*

Tu puntuación es 7.0.

Tu nivel de motivación puede hacer que procrastinar (postergar) sea un problema.

### Lo que puedes hacer:

- Establece metas específicas con hitos y fechas objetivos de cumplimiento.
- Aclara por qué las metas que has establecido son importantes para ti. Pregúntate no sólo "¿Cuáles son mis metas?" sino también: "¿Por qué son mis metas?"
- Trabaja con un par o asesor experimentado y genera un plan de acción detallado que te permita trabajar y cumplir con todas tus metas.
- Reserva un tiempo para trabajar diariamente en tus metas, aunque sea sólo por 5 minutos cada vez.
- Lista tus metas y tenlas a la vista constantemente.
- Invierte tiempo visualizando el cumplimiento de tus metas. ¿Cómo te sientes?
- Pídele a un amigo cercano que te ayude a responsabilizarte por el cumplimiento de tus metas.
- Celebra tus logros grandes y pequeños.
- Aprende de tus errores, mantén un registro de las lecciones aprendidas.
- Reta el estatus quo y sugiere mejoras.
- Inspírate en otros que usan su motivación interna para superar los obstáculos y alcanzar sus metas.



# EMPATÍA INTERPERSONAL

*La habilidad para entender las emociones de los demás.*

**Tu puntuación es 9.7.**

Tienes la habilidad para tratar a las personas en función a sus reacciones emocionales y para hacer uso de esta información al tomar decisiones.

## Lo que puedes hacer:

- Intenta entender cabalmente a las personas antes de expresar tu punto de vista, así te aseguras que entiendan el mensaje que deseas transmitir.
- Para afinar tus habilidades empáticas, observa la interacción de otras personas y discute tus observaciones con una persona cercana.
- Observa el lenguaje corporal y lo que expresan estos mensajes.
- Empatizar con las personas puede mejorar tu capacidad de entendimiento y relacionamiento.
- Trabaja con un asesor experimentado diferentes ideas de cómo usar tu empatía para ayudar a que las personas tomen decisiones difíciles y asuman la responsabilidad de éstas.
- Sé la mentora de tus colaboradores respecto de cómo aplicar, de manera efectiva, la empatía en el trabajo.
- Enseña a los demás a no juzgar, especialmente cuando se hagan comentarios negativos de las personas.
- Ofrece ayuda a tus amigos, familia e incluso a extraños que tengan una necesidad genuina.
- Evalúa cuál sería la mejor forma de elevar el estado emocional de otras personas considerando la manera en que a ellos les agradaría más.



# HABILIDADES SOCIALES INTERPERSONALES

*Pericia en el manejo de relaciones y construcción de redes.*

**Tu puntuación es 9.1.**

Eres hábil para encontrar intereses comunes y establecer buenas relaciones con los demás. Eres persuasivo, eficaz para liderar el cambio y hábil para integrar y/o liderar equipos.

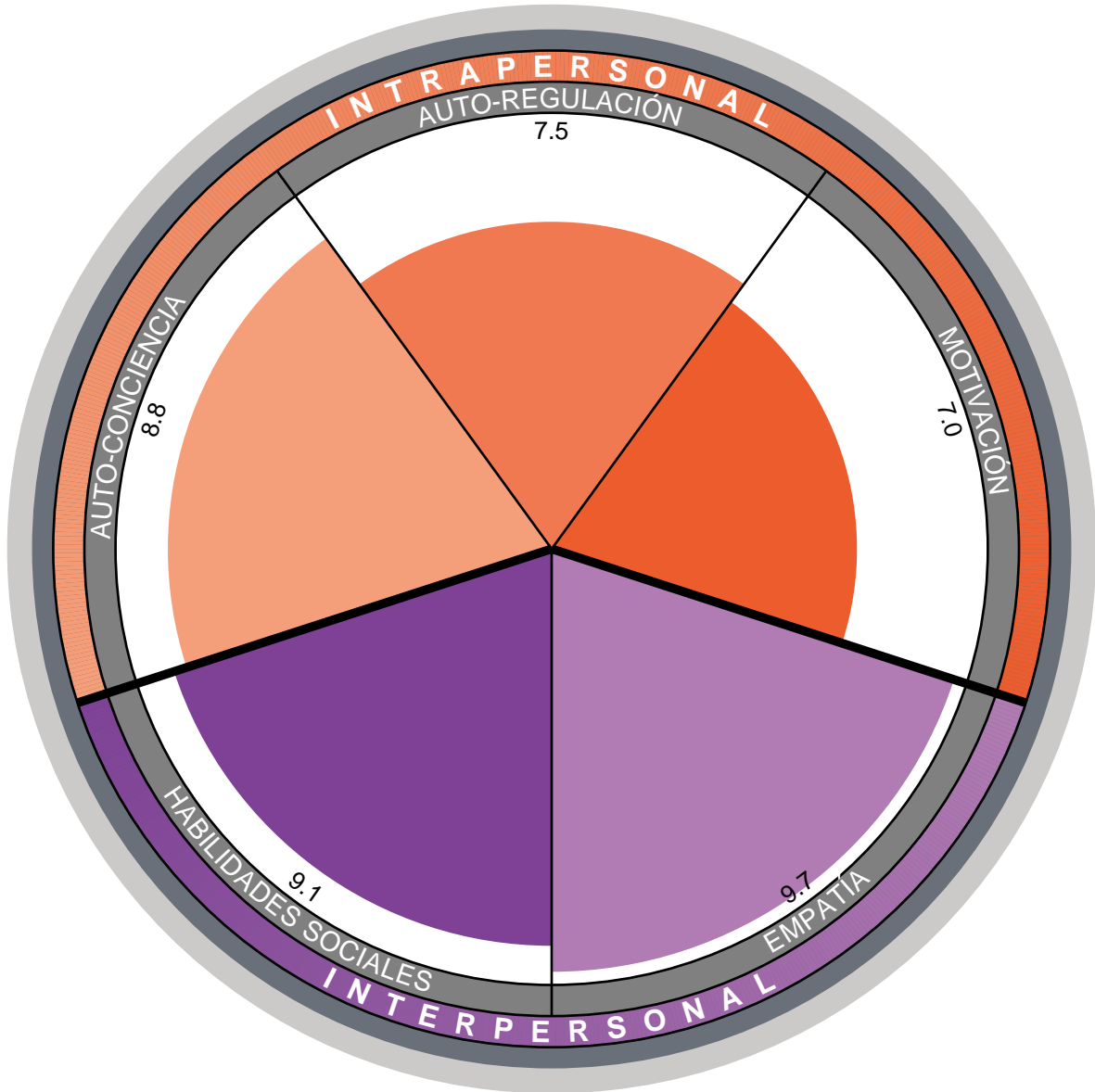
**Lo que puedes hacer:**

- Pide retroalimentación sobre tu estilo interpersonal a aquéllos a quienes respetas.
- Busca experiencias que te permitan aprender empíricamente a mejorar tus Habilidades Sociales.
- Apela a la individualidad de cada uno, construye relaciones sobre la base de intereses comunes y muestra interés genuino por el bienestar de los demás.
- Permite que otros asuman el liderazgo de tal manera que puedas generar influencia desde tu rol de apoyo.
- Genera otras formas de ejercer influencia en el trabajo ayudando a las personas a desarrollar sus Habilidades Sociales.
- Aconseja y da retroalimentación a los colaboradores sobre técnicas efectivas para desarrollar sus Habilidades Sociales.
- Extrapola el conocimiento y liderazgo de tu mentor para que continúes mejorando tus Habilidades Sociales.
- Haz un esfuerzo para mantener el contacto con personas que hayas conocido recientemente.
- Busca calidad antes que cantidad para vincularte socialmente. Ten conversaciones más profundas.
- Conversa sobre lo que sientes con relación al trabajo.
- Para ampliar tu red de contactos forma parte de alguna asociación o grupos de interés.
- Recuerda los nombres de las personas y hechos específicos de cada quien, refiérete a ellos durante la conversación. Que te reconozcan por ello.



# La Rueda del Coeficiente Emocional

25/11/2018





# INTRODUCCIÓN

## Integración de Comportamientos, Fuerzas Impulsoras e Inteligencia Emocional

Maximizar la eficacia del estilo de comportamiento de alguien puede ser un reto difícil de cumplir en el lugar de trabajo, sobre todo en situaciones donde se asignan etiquetas de comportamientos. A menudo un equipo tendrá gente con los mismos estilos de comportamiento enfrentándose a la misma situación y aún así actuarán de formas diferentes.

Durante años, TTI ha ilustrado al mundo empresarial sobre los comportamientos, o "el cómo" de las acciones de las personas; mientras tanto, las fuerzas impulsoras representan "el por qué" de lo que hacen. Esto ha explicado los diferentes comportamientos durante décadas. Sin embargo, investigaciones recientes han llevado al descubrimiento de individuos con comportamientos y fuerzas impulsoras similares que responden de forma diferente a las mismas situaciones, sobre todo cuando éstas tienen cargas emocionales.

¿Por qué pasa esto? La respuesta a menudo se encuentra en la Inteligencia Emocional (IQ) de la persona. Ebrebder la IQ de una persona y aplicar de esta información a sus comportamientos y sus Fuerzas Impulsoras, no sólo pueden ampliar el lenguaje y la comunicación de una organización, si no que además puede ayudar a un individuo a navegar el laberinto del lugar de trabajo con éxito y sentirse realizado y recompensado por ello.



## INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, FUERZAS IMPULSORAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

*Las personas que se conocen y se valoran como individuos únicos, y pueden aplicar ese mismo entendimiento y apreciación a otros, son más exitosos. Esta sección está diseñada para unir las fortalezas conductuales de un individuo, sus Fuerzas Impulsoras principales y la Inteligencia Emocional, con el fin de propulsar y conocer las situaciones cotidianas del ámbito laboral.*

**Para explicar esta sección, el conjunto de Fuerzas Impulsoras principales incluye: Colaboradores, Altruistas, Desinteresados and Intelectuales.**

Ver tiene un alto nivel de Autoconciencia. Ella es capaz de anticipar sus sentimientos y es mental y físicamente consciente del cambio en como se siente. Relacionado con su alto estilo de comportamiento "Influenciador", esto puede ser extraordinariamente poderoso. La mayoría de los altos "I" tienen a hablar sobre las situaciones que les parecen incómodas sin prestar mucha atención a lo que están diciendo. Esto sucede porque no son conscientes de que se han encendido sus factores desencadenantes. Sin embargo, con la puntuación Vers de Autoconciencia, Ver percibe la respuesta física y emocional relacionada con estos desencadenantes.

Ver tiene un alto nivel de Auto-Regulación. Es capaz de gestionar respuestas y reacciones a estímulos emocionales. La posesión de una alta "I" indica que tiende a evitar el conflicto. Ver tenderá a mostrar signos físicos de sus emociones a través de las expresiones faciales, movimientos de las manos y el lenguaje corporal. Sin embargo, con una alta Autorregulación, las características típicas de su comportamiento serán atenuadas y no visibles para los demás tan fácilmente. Mediante la utilización de su "Influencia" y su capacidad de manejar las reacciones, Ver será capaz de realizar muchas tareas a través de las personas y la creación de equipos que van más allá del trabajo cotidiano. Hay que tener cuidado con los temas directamente relacionados con el conjunto de sus fuerzas impulsoras principales. La capacidad para utilizar sus habilidades de autorregulación puede verse obstaculizada cuando perciba una amenaza a sus impulsores.

Ver tiene un nivel moderado de Motivación. Ella tiene una puntuación media de motivación y pasión por trabajar por razones que no satisfacen su conjunto de Fuerzas Impulsoras principales. Esta motivación es una fuerza interna para lograr sus objetivos; sin embargo, con su moderado desarrollo de Motivación, es importante utilizar un estímulo externo que le impulse a un compromiso y rendimiento superior, será importante satisfacer sus Impulsores Primarios que se satisfagan a través del trabajo su carrera profesional.



## INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, FUERZAS IMPULSORAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Ver tiene un alto nivel de Empatía. Ella es capaz de anticipar cómo otros recibirán la información o reaccionaran ante una situación. El poder de tener una alta empatía es la capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de alguien más. Ver normalmente ve las cosas desde la perspectiva del conjunto de sus Fuerzas Impulsoras principales de la otra persona, pero no todas las personas filtran información de este mismo punto de vista. Ser capaz de abstraer su forma de pensar, es la clave para ser capaz de lograr el reconocimiento social y la identificación del equipo dentro de la organización que es lo que su estilo de comportamiento "Influenciador" requiere.

Ver tiene un alto nivel de Habilidades Sociales. Ella es capaz de manejar con soltura las relaciones y construir redes. Ella es capaz de inspirar y dirigir grupos a través del enriquecimiento de relaciones y tiene la capacidad de crear sinergia en el grupo. Ver tiene una capacidad única para construir relaciones con todo tipo de personas, mientras que a la mayoría se le hace más fácil con aquellos que tienen sus mismos impulsores. Sus principales áreas de interés se originan a partir de sus Fuerzas Impulsoras Colaboradores, Altruistas, Desinteresados o Intelectuales. Sin embargo, ella es capaz de apartarlos a un lado con el fin de formar relaciones que no conducen directamente a la satisfacción de estas pasiones. En cuanto al comportamiento, Ver prefiere un estilo de comunicación más informal y agradable. De acuerdo al alto nivel de desarrollo de sus habilidades sociales, ella será capaz de adaptar su estilo de comunicación para satisfacer las necesidades de la relación.