

Attribute Index - Perfil General TM

Una cortesía del Perfil de Talento Innermetrix

Perfil de Talento Innermetrix de John Doe

Vista General de los Patrones

Por más de cincuenta años la investigación científica ha revelado que existen tres estilos diferentes para la toma de decisiones. Cada uno de nosotros puede tomar decisiones de estas tres formas, pero tendemos a desarrollar una preferencia más por uno que por los otros dos. Esta preferencia se convierte en una fuerza subconsciente, afectando las decisiones que hacemos diariamente y moldeando nuestra percepción del mundo que nos rodea.

Los tres estilos dimensionales son el personal, el práctico y el analítico. Estas dimensiones pueden ser examinadas en forma de patrones basados en dos factores distintivos y únicos para la axiología.

Balanceado I=E=S (H)

Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

Usted esta bien desarrollado en las tres dimensiones de pensamiento (Personas, Tareas y Sistemas) en proporciones iguales. Usted puede ser competente en las tres dimensiones de valor, desde el pensamiento esquemático, hasta la practicidad de valorar a los demás. Usted aprecia y posee fortalezas iguales en: sistemas, reglas, estructuras, organización concreta, planeación detallada y habilidades con las personas. Usted es versátil y de rápido aprendizaje en estas áreas. Esto también puede llevarlo a aburrirse fácilmente o a sentirse ansioso en puestos que requieran demasiado o poco enfoque en cualquier dimensión de pensamiento por si solo, hasta la exclusión de otros (Ejem. ventas a domicilio requieren menos que excelente empatía). El nivel de desarrollo total en las tres dimensiones es igual y todas están altamente desarrolladas. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras veamos una dimensión de pensamiento con más claridad, más capaces somos de utilizarla; y por lo tanto mejores somos en ella.

Maximizadores

Versatilidad al tratar con las personas, desempeño o Sistemas por igual
Habilidad de aprendizaje rápido en una amplia variedad de áreas del negocio
Estabilidad, fiabilidad
Buen potencial para dirigir a las personas y los negocios
Entendimiento y comunicación con otros
Planeación y organización
Pensamiento esquemático

Minimizadores

Se aburre fácilmente con tareas y responsabilidades limitadas
Se puede tornar ansioso si las tres áreas (personas, desempeño y Sistemas) no son utilizadas.
Puede tener demasiada habilidad para ciertas tareas que no requieran las tres áreas de pensamiento.
Puede aburrirse fácilmente o sentirse no retado si las tres áreas no se capitalizan

Motivadores

Libertad en toma de decisiones
Retos multifacéticos
Independencia
Relaciones personales
Estatus y reconocimiento
Sentido de pertenencia

Necesidades para el Crecimiento

Identificación personal con necesidades personales, deseos y sistemas. Entendiendo cómo las puntuaciones altas balanceadas pueden impactar en los roles, deberes y éxito objetivo de una posición determinada.

Objetivos para el Refuerzo (R) y el Desarrollo (D)

Punto de vista empático (R)
Pensamiento práctico(R)
Juicio sobre los sistemas (R)

Entorno Preferido

Una atmosfera donde existe un intercambio abierto de ideas, buena voluntad para la retroalimentación; compartir decisiones y responsabilidades. Un rol que permite el uso más completo de las tres dimensiones externas de pensamiento.

Intérprete E>I=S(H)

Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

Usted se valora o aprecia a través de su trabajo o de sus roles sociales principales (negocios y personales). Usted pone más énfasis en su autoestima que al hecho de hacer o desarrollar el trabajo de estos roles principales. Usted no se valora por quien es internamente, sin importar la posición laboral o el desempeño en la misma. Como consecuencia usted podría no lograr un nivel mucho más alto de autoestima o respeto propio. Usted también tiene preguntas acerca de donde quiere ir en el futuro. Su establecimiento de misión interno puede parecerle un tanto borroso por el momento, lo que lo puede llevar a ser más reactivo que proactivo. Su nivel de desarrollo total en la dimensión de las Tareas es alto, el más alto de los tres. Usted tiene un nivel de desarrollo igual, pero moderado en las dimensiones de las Personas y los Sistemas. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ¿ver? una dimensión específica. Mientras veamos con mayor claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos en utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

Maximizadores

Identificación de uno mismo con su rol social o profesional principal
Comprender lo que usted quiere hacer
Altamente comprometido a sus tareas ¿manténgase en ello? actitud

Minimizadores

Vulnerabilidad en la autoestima debido a la pérdida del rol social o profesional
Sentido interno de la dirección o de la misión a seguir
Enfoque en objetivos

Motivadores

Retos profesionales o del rol o requerimientos
Posesiones materiales

Necesidades para el Crecimiento

Mejorar su valor propio aparte de su éxito profesional o de su rol.

Objetivos para el Refuerzo (R) y el Desarrollo (D)

Auto-control interno (D) Auto-disciplina/Sentido del deber (D) Persistencia (R)

Attribute Index - Perfil General Resumen

Resumen del Reporte

Esta gráfica resume el 4 las categorías que componen este Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se encuentra en la siguiente página. This general employee assessment report is designed to objectively measure, and provide a general overview of John's abilities in a work environment.

Componentes Gráficos del Reporte

Obtención de resultados



Habilidades Interpersonales



Toma de Decisiones



Ética en el Trabajo



John Doe

Vista General de la Categoría

Obtención de resultados (8.0)

¿Qué atributos posee John que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre la capacidad pura de John para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Habilidades Interpersonales (8.4)

¿Es John un director efectivo para John? Esta categoría da una mirada a cómo John se dirige a sí mismo, y la capacidad que posee para permitirse desarrollarse.

Toma de Decisiones (8.9)

¿Tiende John a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Ética en el Trabajo (8.2)

Es John un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de John. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

Obtención de resultados

Descripción de la Categoría

¿Qué atributos posee John que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre la capacidad pura de John para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Componentes Gráficos de la Categoría

Sentirse Responsable por Otros



Atención en los Detalles



Consistencia y Confiabilidad



Compromiso Personal



Enfoque a Metas y Proyectos



Orientación en Resultados



Rendir el Control



John Doe

Descripción de la Categoría

Sentirse Responsable por Otros (6.0)

Evalúe la habilidad de John para hacerse responsable de las consecuencias de los actos de las personas que dirige

Atención en los Detalles (8.8)

Evalúe la capacidad de John para ver y prestar atención a los detalles.

Consistencia y Confiabilidad (8.7)

Evalúe la necesidad interna de John para ser consciente de sus esfuerzos personales o profesionales, para ser consistente y confiable en sus roles de vida.

Compromiso Personal (7.7)

Evalúe la capacidad de John para enfocarse y mantenerse comprometido con la tarea: en medida de su compromiso interno y personal.

Enfoque a Metas y Proyectos (8.1)

Evalúe la capacidad de John para mantenerse en el objetivo sin importar las circunstancias.

Orientación en Resultados (9.0)

Evalúe la capacidad de John para identificar las acciones necesarias para completar la tarea y obtener resultados.

Rendir el Control (7.7)

Evalúe la capacidad de John para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.

Habilidades Interpersonales

Descripción de la Categoría

¿Es John un director efectivo para John? Esta categoría da una mirada a cómo John se dirige a si mismo, y la capacidad que posee para permitirse desarrollarse.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Libre de Prejuicios



Expectativas Realistas



Rendir el Control



Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (8.3)

Evalúe la capacidad de John para mantener una positiva, objetiva y abierta actitud hacia otros.

Libre de Prejuicios (9.2)

Evalúe la capacidad de John para prevenir los prejuicios y las afectaciones derivadas de iniciar una relación interpersonal.

Expectativas Realistas (8.3)

Evalúa si las expectativas de John (ya sea respecto a la calidad de producción o a la calidad del desempeño) de los demás, pueden ser alcanzadas de forma realista para poder ser atendidas.

Rendir el Control (7.7)

Evalúe la capacidad de John para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.

John Doe

Toma de Decisiones

Descripción de la Categoría

¿Tiende John a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Pensamiento Conceptual



Organización Concreta



Seguimiento de Direcciones



Toma Intuitiva de Decisiones



Resolver Problemas Teóricamente



Uso del Sentido Común



John Doe

Descripción de la Categoría

Pensamiento Conceptual (9.0)

Evalúe la capacidad de John para observar el panorama general y así determinar qué dirección tomar y como pueden ser utilizados los recursos para alcanzar los objetivos futuros.

Organización Concreta (8.6)

Evalúe el entender de John sobre las necesidades inmediatas y concretas de una situación, a fin de establecer un plan efectivo de acción que las cubra.

Seguimiento de Direcciones (10.0)

Evalúe la habilidad de John para escuchar, comprender y seguir instrucciones o direcciones efectivamente. Esto es de acuerdo a su voluntad de aplazar el tomar decisiones personales o medidas, hasta que ha comprendido lo que se le está pidiendo hacer.

Toma Intuitiva de Decisiones (7.7)

Evalúe la capacidad de John para organizar con precisión su percepción intuitiva respecto de una situación en una decisión o acción.

Resolver Problemas Teóricamente (9.2)

Evalúe la capacidad de John para imaginar una situación y luego aplicar su capacidad de resolución de problemas.

Uso del Sentido Común (9.0)

Evalúe la capacidad de John para enfocarse en el pensamiento práctico con el de ver el mundo con claridad y así tomar decisiones con sentido común.

Ética en el Trabajo

Descripción de la Categoría

Es John un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de John. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

Componentes Gráficos de la Categoría

Toma de Decisiones Equilibrada



Ética en el Trabajo



Satisfacer los Estándares



Respeto a las Políticas



Descripción de la Categoría

Toma de Decisiones Equilibrada (7.8)

Evalúe la capacidad de John para ser objetivo y evaluar objetivamente los diferentes aspectos (gente y otros) de una situación; así como su capacidad para tomar decisiones éticas tomando en cuenta todos los aspectos y componentes de la situación.

Ética en el Trabajo (8.4)

Evalúe el compromiso personal de John para ejecutar una tarea o misión específica.

Satisfacer los Estándares (7.7)

Evalúe la capacidad de John para ver y entender los requerimientos estándar establecidos por un trabajo y evalúe su compromiso para alcanzarlos.

Respeto a las Políticas (9.0)

Evalúe el valor que John da a cabo los asuntos negocio de acuerdo a la intención de las normas y las políticas de la compañía.

John Doe

Balance Dimensional

Externo

Empatía



Pensamiento Práctico



Juicio de Sistemas



Interno

Autoestima



Conciencia del Rol



Auto Dirección



John Doe

Listado principal de atributos

Seguimiento de Direcciones (10.0)	Pensamiento Proactivo (8.3)
Análisis de Problemas y Situaciones (9.9)	Persuadir a Otros (8.2)
Solución de Problemas (9.4)	Administración de los Problemas (8.2)
Desarrollar a Otros (9.2)	Diplomacia (8.2)
Libre de Prejuicios (9.2)	Enfoque a Metas y Proyectos (8.1)
Habilidad para Integrar (9.2)	Actitud Enfocada a la Honestidad (8.1)
Fijar Metas Realistas a Otros (9.2)	Flexibilidad (8.1)
Ver Problemas Potenciales (9.2)	Control Emocional (8.0)
Resolver Problemas Teóricamente (9.2)	Evaluar lo Dicho (8.0)
Entender Qué Motiva (9.2)	Iniciativa (8.0)
Pensamiento Conceptual (9.0)	Auto empuje (8.0)
Respeto a las Políticas (9.0)	Transmitir el Rol de Valores (8.0)
Orientación en Resultados (9.0)	Placer por el Trabajo (8.0)
Sentido de Pertenencia (9.0)	Role de Confianza (8.0)
Juicio de Sistemas (9.0)	Persistencia (7.9)
Uso del Sentido Común (9.0)	Planeación a Largo Plazo (7.9)
Corregir a Otros (8.9)	Manejo del Rechazo (7.9)
Atención en los Detalles (8.8)	Toma de Decisiones Equilibrada (7.8)
Posesiones Materiales (8.8)	Creatividad (7.7)
Agendar Proyectos (8.8)	Adquirir Compromiso (7.7)
Orientación a la Calidad (8.8)	Toma Intuitiva de Decisiones (7.7)
Conciencia del Rol (8.8)	Satisfacer los Estándares (7.7)
Sentido del Tiempo (8.8)	Compromiso Personal (7.7)
Consistencia y Confiabilidad (8.7)	Rendir el Control (7.7)
Organización Concreta (8.6)	Confianza en si Mismo (7.6)
Pensamiento Práctico (8.6)	Fijarse Metas Personales Realistas (7.3)
Respeto a la Propiedad (8.6)	Manejo del Stress (7.1)
Reconocimiento y Estatus (8.6)	Autoestima (7.1)
Liderar a Otros (8.5)	Auto Mejora (7.1)
Habilidad para Auto Arrancar (8.4)	Auto Dirección (6.8)
Ética en el Trabajo (8.4)	Auto Dirección (6.7)
Actitud hacia los Demás (8.3)	Auto Disciplina y Sentido del Deber (6.7)
Punto de Vista Empático (8.3)	Sentido del Deber (6.7)
Evaluar a Otros (8.3)	Responsabilidad Personal (6.6)
Conciencia Humana (8.3)	Auto Control (6.4)
Observar a Otros (8.3)	Sentirse Responsable por Otros (6.0)
Relaciones Personales (8.3)	Auto Evaluación (6.0)
Expectativas Realistas (8.3)	
Relacionarse con Otros (8.3)	
Sensibilidad hacia Otros (8.3)	
Entendimiento de la Actitud (8.3)	