

# Attribute Index - Direccion Comercial <sup>TM</sup>

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 - Dirección Comercial Resumen

## Resumen del Reporte

Esta gráfica resume el 7 las categorías que componen este Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se encuentra en la siguiente página. This Sales Management report is designed to measure capacities which are vital to successful management in a sales environment. This report may provide valuable insight into John's specific aptitudes and abilities in a multitude of sales management related categories.

## Componentes Gráficos del Reporte

### Desarrollo del Talento



### Búsqueda de Talento



### Alcance de metas/objetivos



### Visión guiadora



### Liderar el Talento



### Navegar sobre aguas difíciles



### Planeación Estratégica



John Doe

## Vista General de la Categoría

### Desarrollo del Talento (8.8)

¿Qué tan bien John desarrolla las habilidades y las carreras de los demás? Esto mide la capacidad de John para comprender con precisión las necesidades de sus empleados y para desarrollar un programa de capacitación que evalúe dichas necesidades.

### Búsqueda de Talento (8.4)

¿Efectivamente John gestiona con eficacia las necesidades de los empleados de primera clase? Esto mide la capacidad de John para identificar e implementar los pasos necesarios para encontrar, desarrollar y retener al mejor talento.

### Alcance de metas/objetivos (8.9)

¿Qué capacidades posee John que le ayuden a alcanzar sus metas? La capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas en su búsqueda para completar una tarea u objetivo. Las capacidades medidas en esta categoría son su capacidad de solucionar los problemas teóricos, su capacidad para resolver problemas globales, su capacidad de planificación a largo plazo y su capacidad para el pensamiento conceptual.

### Visión guiadora (8.5)

¿Qué tan bien John utiliza sus habilidades para crear futuras oportunidades? Esto mide la habilidad de John para identificar con precisión oportunidades que algunas veces pueden parecer distantes, vagas o incluso ocultas.

### Liderar el Talento (8.5)

¿Cuáles son las habilidades de liderazgo de John? Esto mide la habilidad de John para liderar a los demás a través de una exitosa realización de metas.

### Navegar sobre aguas difíciles (8.6)

¿Será que John desvaneciera un conflicto o lo encendera? Esto mide la capacidad de John para resolver problemas o conflictos de una manera gentil y con tacto, y para mantener el momentum moviéndose adelante para todas las partes involucradas.

### Planeación Estratégica (8.6)

Esta es la capacidad de John para ver el "Panorama General" como un todo. ¿Qué tan bien conceptualiza la situación por completo, identifica problemas, y utiliza los recursos disponibles para decidir una solución.

# Desarrollo del Talento

## Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien John desarrolla las habilidades y las carreras de los demás? Esto mide la capacidad de John para comprender con precisión las necesidades de sus empleados y para desarrollar un programa de capacitación que evalúe dichas necesidades.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Desarrollar a Otros



### Adquirir Compromiso



### Fijar Metas Realistas a Otros



### Entender Qué Motiva



## Descripción de la Categoría

### Desarrollar a Otros (9.2)

Evalúe la capacidad de John para entender las necesidades, intereses, fortalezas y debilidades de otros, y para utilizar efectivamente esta información con el propósito de desarrollar a otros.

### Adquirir Compromiso (7.7)

Evalúe la capacidad de John para desarrollar e invocar actitudes auto motivadoras a sus empleados o colegas en la búsqueda de sus metas.

### Fijar Metas Realistas a Otros (9.2)

Evalúe la capacidad de John para establecer a otros, metas que se puedan lograr utilizando los recursos disponibles y operando bajo un plazo de tiempo determinado.

### Entender Qué Motiva (9.2)

Evalúe la capacidad de John para entender las necesidades y deseos de los empleados y para utilizar este conocer en su motivación hacia el éxito.

John Doe

# Búsqueda de Talento

## Descripción de la Categoría

¿Efectivamente John gestion con eficacia las necesidades de los empleados de primera clase? Esto mide la capacidad de John para identificar e implementar los pasos necesarios para encontrar, desarrollar y retener al mejor talento.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Actitud hacia los Demás



### Toma de Decisiones Equilibrada



### Punto de Vista Empático



### Evaluar a Otros



### Libre de Prejuicios



John Doe

## 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.

### 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.

### Punto de Vista Empático (8.3)

Evalúe la capacidad de John para percibir y entender los sentimientos y actitudes de otros o para colocarse en los zapatos de otros.

### Evaluar a Otros (8.3)

Evalúe la capacidad de John para hacer juicios realistas y precisos acerca de otro, para evaluar sus fortalezas o debilidades, y para entender su manera de pensar, actuar o comportarse.

### Libre de Prejuicios (9.2)

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

# Alcance de metas/objetivos

## Descripción de la Categoría

¿Qué capacidades posee John que le ayuden a alcanzar sus metas? La capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas en su búsqueda para completar una tarea u objetivo. Las capacidades medidas en esta categoría son su capacidad de solucionar los problemas teóricos, su capacidad para resolver problemas globales, su capacidad de planificación a largo plazo y su capacidad para el pensamiento conceptual.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Pensamiento Conceptual



### Planeación a Largo Plazo



### Solución de Problemas



### Resolver Problemas Teóricamente



## 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.

### Planeación a Largo Plazo (7.9)

Evalúe la capacidad de John para identificar, evaluar los recursos y planear su utilización a través de la ejecución lógica de proyectos a largo plazo.

### Solución de Problemas (9.4)

Evalúe la capacidad de John para identificar las soluciones alternativas a un problema y para elegir la mejor opción.

### Resolver Problemas Teóricamente (9.2)

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

John Doe

# Visión guiadora

## Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien John utiliza sus habilidades para crear futuras oportunidades? Esto mide la habilidad de John para identificar con precisión oportunidades que algunas veces pueden parecer distantes, vagas o incluso ocultas.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Creatividad



### Flexibilidad



### Habilidad para Integrar



### Pensamiento Proactivo



### Ver Problemas Potenciales



John Doe

## Descripción de la Categoría

### Creatividad (7.7)

Evalúe a John como un pensador innovador cuya percepción de sí mismo y el mundo le permiten pensar fuera de la caja.

### Flexibilidad (8.1)

Evalúe la capacidad de John para integrar fácilmente, modificar y responder al cambio con una mínima resistencia personal.

### Habilidad para Integrar (9.2)

Evalúe la capacidad de John para identificar los elementos de una situación problemática, entender cuáles de sus componentes son críticos y decidir qué hacer.

### Pensamiento Proactivo (8.3)

Evalúe la capacidad de John para determinar las futuras implicaciones de sus acciones y decisiones actuales.

### Ver Problemas Potenciales (9.2)

Evalúe la capacidad de John para estructurar una situación actual en un escenario actual y su habilidad para identificar los problemas que pudiera causar su desarrollo a futuro.

# Liderar el Talento

## Descripción de la Categoría

¿Cuáles son las habilidades de liderazgo de John? Esto mide la habilidad de John para liderar a los demás a través de una exitosa realización de metas.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Transmitir el Rol de Valores



### Desarrollar a Otros



### Conciencia Humana



### Liderar a Otros



## Descripción de la Categoría

### Transmitir el Rol de Valores (8.0)

Evalúe la capacidad de John para usar sus capacidades (de empatía, relaciones interpersonales y liderazgo) con el fin de inculcar en el empleado el sentido del valor de la tarea.

### Desarrollar a Otros (9.2)

Evalúe la capacidad de John para entender las necesidades, intereses, fortalezas y debilidades de otros, y para utilizar efectivamente esta información con el propósito de desarrollar a otros.

### Conciencia Humana (8.3)

Evalúe la capacidad de John para ser consciente de los sentimientos y opiniones ajenas y para valorar a otros en su calidad de personas en lugar de hacerlo únicamente de acuerdo a su rol organizacional.

### Liderar a Otros (8.5)

Evalúe la capacidad de John para organizar y para motivar a la gente en el cumplimiento de las cosas logrando que todos experimenten un sentimiento de orden y dirección.

John Doe

# Navegar sobre aguas difíciles

## Descripción de la Categoría

¿Será que John desvanecera un conflicto o lo encendera? Esto mide la capacidad de John para resolver problemas o conflictos de una manera gentil y con tacto, y para mantener el momentum moviéndose adelante para todas las partes involucradas.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Control Emocional



### Punto de Vista Empático



### Evaluar lo Dicho



### Análisis de Problemas y Situaciones



### Administración de los Problemas



### Solución de Problemas



John Doe

## Descripción de la Categoría

### Control Emocional (8.0)

Evalúe la capacidad de John para mantener un comportamiento racional y objetivo cuando se enfrenta con una situación emocional y estresante, así como para actuar objetivamente en vez de impulsiva y emocionalmente.

### Punto de Vista Empático (8.3)

Evalúe la capacidad de John para percibir y entender los sentimientos y actitudes de otros o para colocarse en los zapatos de otros.

### Evaluar lo Dicho (8.0)

Evalúe la apertura de John hacia otra gente y su voluntad de escuchar lo que otros tienen que decir, más que pensar lo que deberían decir o van a decir.

### Análisis de Problemas y Situaciones (9.9)

Evalúe la capacidad de John para identificar los elementos de una situación problemática y para entender qué componentes son críticos.

### Administración de los Problemas (8.2)

Evalúe la capacidad de John por mantener los asuntos críticos en su contexto, entendiendo lo que sucede y utilizando efectivamente los recursos disponibles para resolver el problema.

### Solución de Problemas (9.4)

Evalúe la capacidad de John para identificar las soluciones alternativas a un problema y para elegir la mejor opción.

# Planeación Estratégica

## Descripción de la Categoría

Esta es la capacidad de John para ver el "Panorama General" como un todo. ¿Qué tan bien conceptualiza la situación por completo, identifica problemas, y utiliza los recursos disponibles para decidir una solución.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Organización Concreta



### Planeación a Largo Plazo



### Pensamiento Práctico



### Agendar Proyectos



### Juicio de Sistemas



## Descripción de la Categoría

### 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.

### Planeación a Largo Plazo (7.9)

Evalúe la capacidad de John para identificar, evaluar los recursos y planear su utilización a través de la ejecución lógica de proyectos a largo plazo.

### Pensamiento Práctico (8.6)

Evalúe la capacidad de John para identificar problemas y soluciones de manera realista en términos prácticos, en vez de en términos teóricos o conceptuales.

### Agendar Proyectos (8.8)

Evalúe la capacidad de John para entender la correcta asignación de los recursos con el propósito de hacer las cosas dentro de un plazo definido.

### Juicio de Sistemas (9.0)

Evalúe la capacidad de John para pensar esquemáticamente con el fin de completar logros dentro del sistema externo de gente con quien labora.

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)	