

Attribute Index - Inteligencia Emocional 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 de la autoestima debido a la pérdida del rol social o profesional
Sentido interno de la dirección o declaración interna de su 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 - Inteligencia Emocional 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. For years, people have taught that a person's intellectual intelligence is the greatest predictor of success. In the past 10 years, however, researchers have found that this isn't necessarily the case -- that in actuality, a person's emotional intelligence quotient (EQ) might be a greater predictor of success than his IQ. What is emotional intelligence? When Drs. Mayer, Ph.D., and Salovey, Ph.D., introduced the term "emotional intelligence", they used the term to describe a person's ability to understand personal emotions and the emotions of others and to act appropriately based on this understanding.

Componentes Gráficos del Reporte

Habilidades de Comunicación



Habilidades Interpersonales



Motivadores Personales



Auto conciencia



Auto Dirección



Conciencia Social



Habilidades Sociales



John Doe

Vista General de la Categoría

Habilidades de Comunicación (8.4)

¿Puede John comunicarse eficazmente con una variedad de personas? Esto mide la capacidad de John para relacionarse con los demás y para comprenderlos con precisión. Esta categoría se compone de las siguientes capacidades: la Libertad de Prejuicios, el Manejo del Rechazo, la Evaluación de lo que se Dice, el Sentido del Tiempo y la Actitud de Entendimiento.

Habilidades Interpersonales (8.4)

¿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.

Motivadores Personales (8.1)

"¿Qué impulsa a John?" Diferentes valores cognitivos provocan en John tener una motivación diferente. No hay "buenos" o "malos" resultados en esta categoría. En vez de esto, estas calificaciones son un indicador del grado de influencia que cada uno de los seis factores de motivación personal ejercen en él.

Auto conciencia (6.9)

¿Que tan conciente es John de sus propias capacidades, limitaciones y que tan confiado esta sobre ellas? Esta categoría examina cómo se siente John sobre sí mismo, la capacidad que tiene de ser objetivo y preciso en esta evaluación y que tan fuerte es su creencia sobre lo que ve en si mismo.

Auto Dirección (6.8)

¿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 a si mismo.

Conciencia Social (8.4)

¿De qué forma John se lleva bien con los demás? Esto mide la capacidad de John para interactuar con clientes y colegas sobre una base diaria.

Habilidades Sociales (8.4)

¿Qué tan bien John se relaciona con otros en un contexto social? Esta categoría da una mirada a la habilidad de John para interactuar con los demás de forma productiva, los entiende, colabora en los negocios con ellos y los lidera o dirige.

Habilidades de Comunicación

Descripción de la Categoría

¿Puede John comunicarse eficazmente con una variedad de personas? Esto mide la capacidad de John para relacionarse con los demás y para comprenderlos con precisión. Esta categoría se compone de las siguientes capacidades: la Libertad de Prejuicios, el Manejo del Rechazo, la Evaluación de lo que se Dice, el Sentido del Tiempo y la Actitud de Entendimiento.

Componentes Gráficos de la Categoría

Evaluar lo Dicho



Libre de Prejuicios



Manejo del Rechazo



Sentido del Tiempo



Entendimiento de la Actitud



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

Libre de Prejuicios (9.2)

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

Manejo del Rechazo (7.9)

Evalúe la capacidad de John para evitar adoptar el rechazo o la crítica, de una manera excesivamente personal.

Sentido del Tiempo (8.8)

Evalúe la capacidad de John para evaluar la situación de tal manera que sus declaraciones, decisiones y acciones sean las más efectivas, precisas y oportunas.

Entendimiento de la Actitud (8.3)

Evalúe la capacidad de John para leer entre líneas, entender el lenguaje corporal, el retraimiento, el estrés y las emociones.

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

Motivadores Personales

Descripción de la Categoría

"¿Qué impulsa a John?" Diferentes valores cognitivos provocan en John tener una motivación diferente. No hay "buenos" o "malos" resultados en esta categoría. En vez de esto, estas calificaciones son un indicador del grado de influencia que cada uno de los seis factores de motivación personal ejercen en él.

Componentes Gráficos de la Categoría

Posesiones Materiales



Relaciones Personales



Auto Mejora



Sentido de Pertenencia



Sentido del Deber



Reconocimiento y Estatus



John Doe

Descripción de la Categoría

Posesiones Materiales (8.8)

Evalúe la importancia del dinero y de las posesiones materiales en la motivación de John.

Relaciones Personales (8.3)

Evalúe que tan motivado está John en crear relaciones personales con la gente con quien trabaja.

Auto Mejora (7.1)

Evalúe la motivación de John para mejorarse a sí mismo.

Sentido de Pertenencia (9.0)

Evalúe que tanto significa en la motivación de John, el sentirse parte de un equipo o miembro de un grupo.

Sentido del Deber (6.7)

Evalúe la importancia y el compromiso que tiene John por sus ideales y metas.

Reconocimiento y Estatus (8.6)

Evalúe que tan importante es para John contar con reconocimiento y estatus social.

Auto conciencia

Descripción de la Categoría

¿Que tan conciente es John de sus propias capacidades, limitaciones y que tan confiado esta sobre ellas? Esta categoría examina cómo se siente John sobre sí mismo, la capacidad que tiene de ser objetivo y preciso en esta evaluación y que tan fuerte es su creencia sobre lo que ve en si mismo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Auto Evaluación



Confianza en si Mismo



Auto Dirección



Autoestima



Descripción de la Categoría

Auto Evaluación (6.0)

Evalúe la capacidad John para identificar su fuerza personal para dirigir y sus debilidades de manera práctica y objetiva.

Confianza en si Mismo (7.6)

Evalúe la capacidad de John para desarrollar y mantener su fuerza interna con base en su deseo de triunfar y en la creencia de que posee las capacidades para hacerlo.

Auto Dirección (6.7)

Evalúe el manejo interno de John para sobresalir y creer en la carrera que ha elegido.

Autoestima (7.1)

Evalúe la capacidad de John para reconocer y apreciar su valor propio.

Auto Dirección

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 a si mismo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Manejo del Stress



Responsabilidad Personal



Fijarse Metas Personales Realistas



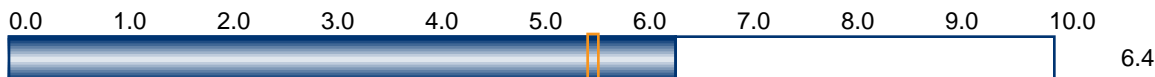
Auto Evaluación



Confianza en si Mismo



Auto Control



Auto Disciplina y Sentido del Deber



Descripción de la Categoría

Manejo del Stress (7.1)

Evalúe la capacidad de John para balancear y reducir tensiones internas y estrés que si bien le ayudan a crecer, pueden interferir en su habilidad para desarrollar su potencial.

Responsabilidad Personal (6.6)

Evalúa la capacidad de John para ser responsable de las concencuencias de sus propias acciones y decisiones, y no desviar la atención o la culpa del mal desempeño a otro sitio o en otras personas.

Fijarse Metas Personales Realistas (7.3)

Evalúe la capacidad que tiene John para establecerse metas que pueda lograr utilizando recursos disponibles y en función de un plazo de tiempo previsto.

Auto Evaluación (6.0)

Evalúe la capacidad John para identificar su fuerza personal para dirigir y sus debilidades de manera práctica y objetiva.

Confianza en si Mismo (7.6)

Evalúe la capacidad de John para desarrollar y mantener su fuerza interna con base en su deseo de triunfar y en la creencia de que posee las capacidades para hacerlo.

Auto Control (6.4)

Evalúe la capacidad de John para mantenerse racional y objetivo cuando se enfrenta con una situación emocional y estresante.

Auto Disciplina y Sentido del Deber (6.7)

Evalúe que tan fuerte siente John la necesidad de ser consistente y fiel a si mismo en sus acciones.

Conciencia Social

Descripción de la Categoría

¿De qué forma John se lleva bien con los demás? Esto mide la capacidad de John para interactuar con clientes y colegas sobre una base diaria.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



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.

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.

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

Habilidades Sociales

Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien John se relaciona con otros en un contexto social? Esta categoría da una mirada a la habilidad de John para interactuar con los demás de forma productiva, los entiende, colabora en los negocios con ellos y los lidera o dirige.

Componentes Gráficos de la Categoría

Desarrollar a Otros



Flexibilidad



Liderar a Otros



Rendir el Control



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.

Flexibilidad (8.1)

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

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.

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

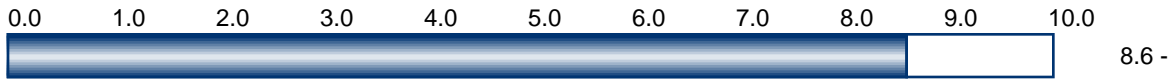
Balance Dimensional

Externo

Empatía



Pensamiento Práctico



Juicio de Sistemas



Interno

Autoestima



Conciencia del Rol



Auto Dirección



John Doe

Evaluaciones

Externo

Empatía Sobrestimada

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Empatía Subestimada

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Sobrestimación del Pensamiento Práctico

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Subestimación del Pensamiento Práctico

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Sobrestimación del Juicio de Sistemas

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Subestimación del Juicio de Sistemas

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Interno

Sobrestimación de la Autoestima

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Subestimación de la Autoestima

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.3

Sobrestimación de la Conciencia del Rol

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Subestimación de la Conciencia del Rol

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Sobrestimación de la Auto Dirección

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.3

Subestimación de la Auto Dirección

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

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)	