

Perfil del Alto Rendimiento 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)

Perfil del Alto Rendimiento Resumen

Resumen del Reporte

Esta gráfica resume el 5 las categorías que componen este Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se encuentra en la siguiente página. This profile is designed to help the top athlete and their management to identify latent natural talents that aren't obvious or observable physically. Mental strengths (e.g., character, attitude, motivation, self-confidence, etc.) are just as much a factor in achieving peak performance as are physical talents. This report will help you understand your natural strengths so you can play to them more, and learn your natural weaknesses so you can keep them from getting in your way.

Componentes Gráficos del Reporte

Obtención de Resultados



Manejo Mental y Coraje



Solución de Problemas



Autosuficiencia



Trabajo en Equipo



John Doe

Vista General de la Categoría

Obtención de Resultados (8.8)

¿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.

Manejo Mental y Coraje (7.7)

¿Qué tan tenaz es John? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee John que lo empuje a adelante no importando que tan dura se ponga la situación.

Solución de Problemas (8.9)

¿John puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de John para identificar problemas en su desempeño, o el entorno, y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Autosuficiencia (8.3)

¿Qué tan autosuficiente es John? Esta categoría observa que tan auto-motivado está John para hacer las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo motive a hacerlo.

Trabajo en Equipo (8.4)

¿Qué tan bien trabaja John, en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de John hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

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

Seguimiento de Direcciones



Ética en el Trabajo



Satisfacer los Estándares



Respeto a las Políticas



Descripción de la Categoría

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.

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

Manejo Mental y Coraje

Descripción de la Categoría

¿Qué tan tenaz es John? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee John que lo empuje a adelante no importando que tan dura se ponga la situación.

Componentes Gráficos de la Categoría

Iniciativa



Persistencia



Auto empuje



Auto Disciplina y Sentido del Deber



Descripción de la Categoría

Iniciativa (8.0)

Evalúe la capacidad de John para dirigir su energía en la realización de una meta sin contar con un catalizador externo.

Persistencia (7.9)

Evalúe la capacidad de John para mantenerse en curso en tiempos de dificultad.

Auto empuje (8.0)

Evalúe que tan fuerte siente John la necesidad de alcanzar, cumplir o completar su tarea.

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.

Solución de Problemas

Descripción de la Categoría

¿John puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de John para identificar problemas en su desempeño, o el entorno, y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Componentes Gráficos de la Categoría

Toma de Decisiones Equilibrada



Pensamiento Conceptual



Habilidad para Integrar



Solución de Problemas



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.

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.

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.

Solución de Problemas (9.4)

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

John Doe

Autosuficiencia

Descripción de la Categoría

¿Qué tan autosuficiente es John? Esta categoría observa que tan auto-motivado está John para hacer las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo motive a hacerlo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad



Compromiso Personal



Pensamiento Proactivo



Habilidad para Auto Arrancar



Descripción de la Categoría

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.

Pensamiento Proactivo (8.3)

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

Habilidad para Auto Arrancar (8.4)

Evalúe la capacidad de John en encontrar sus propios motivadores para completar la tarea y el grado en que mantendrá ese curso en mira de la adversidad.

John Doe

Trabajo en Equipo

Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien trabaja John, en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de John hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



Libre de Prejuicios



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.

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)	