

Attribute Index - Liderazgo 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 - Liderazgo 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. .

Componentes Gráficos del Reporte

1. Prever los Resultados



2. Comprender a tus Partidarios



3. Comunicar tu visión



4. Servir a Otros



5. Inspirando a los demás



6. Guiar a Otros



7. Desarrollarte a ti mismo



John Doe

Vista General de la Categoría

1. Prever los Resultados (8.4)

Dirigir comienza en darse cuenta y concebir claramente la misión general a realizar. Una misión es lo que va a suceder, no cómo. Conciente de que su misión lleva a la comprensión sobre qué cambio es necesario y por qué es necesario ahora. Se necesita iniciativa y determinación para consolidar la visión y establecer los objetivos en torno a su logro. "Comenzando con el Fin en Mente", como escribió en Steven Covey en Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Exitosa, es la forma de señalar el camino a otros que aún no lo han visto.

2. Comprender a tus Partidarios (8.2)

Entender como su visión satisface las necesidades percibidas en la gente es fundamental para obtener su compromiso. Usted debe saber a qué cambios son receptivos y están listos. Escuchar atentamente y objetivamente asegurará que su misión sea la misma que otros abrazan. Sin seguidores, usted no puede ser un líder y sus seguidores sólo de manera voluntaria se involucrarán en algo que creen que satisface sus necesidades, así como sus objetivos.

3. Comunicar tu visión (7.4)

Con el fin de comprometer a la gente a seguirle, usted debe comunicarles claramente su visión. Los movimientos mas poderosos para el cambio son creados por gente que tiene un compromiso emocional a la misión y se sienten apasionados por ella. Por lo tanto usted debe ser capaz de comunicar con la gente no unicamente a través de argumentos lógicos, sino de una manera que los toque emocionalmente. Usted debe primero tener esa pasión por su misión y permitir a los otros ver su pasión. Toma cierta cantidad de valor hacer ganar una nueva idea, en donde por definición, otros no la pueden ver aún

4. Servir a Otros (7.7)

La gente no perseguirá un sueño difícil por mucho tiempo a menos que piense que apoya a sus propias metas personales. Usted debe asegurarse que la gente conecte tanto su visión como sus acciones en sus propias metas. Ellos inicialmente eligen seguirle porque piensan que ayudándole, se ayudan a si mismos. Ahora que ellos han adquirido el compromiso, usted debe trabajar en reforzar la fe inicial que han depositado en usted.

5. Inspirando a los demás (8.3)

Embarcarse en un viaje difícil e incierto requiere de un tipo especial de energía con el fin de continuarlo a largo plazo. En adelante, la inspiración se basará en aquella energía especial que sólo puede provenir de la persona. Por lo tanto, liderar a otros a largo plazo requiere que usted sea capaz de reconocer y atraer dicha energía. La gente se inspira cuando comienza a creer que tiene más capacidad de lo que pensaba tener. Por lo tanto, liderar incluye el retar a los demás a llevar a cabo más de lo que han hecho antes y capacitarlos para realizar esfuerzos que darán resultados positivos. Compartir esperanza y valores mantendrán a la gente motivada para continuar con su misión, aún y cuando parezca que la meta se encuentra todavía muy lejos.

6. Guiar a Otros (7.9)

Al tomar medidas y avanzar a la finalización de su misión y visión, se encontraran inevitablemente sorpresas y resultados inesperados. Un experto en la dirección evaluará continuamente el plan para el logro de las metas y hará correcciones de rumbo en el camino. Parte de este proceso es poner a prueba, en el mundo real, las hipótesis iniciales que se hicieron. Dirigir requiere un enfoque en los hitos a lo largo del camino, no sólo en la misión a largo plazo. Los seguidores requieren de alguna indicación de que están en el camino correcto y esto aumenta la confianza en el líder. Un líder requiere de gran coraje y carácter para ser tenaz acerca de avanzar, y no muestra pérdida de confianza, incluso frente a una decepción.

7. Desarrollarte a ti mismo (7.3)

Con el fin de entender, motivar y dirigir a los demás, usted debe primero entenderse a sí mismo. Como Chris McCusker, Presidente y CEO de Motorola alguna vez dijo "El liderazgo esta yendo por primera hacia una nueva dirección - y está siendo seguida". Así que antes de que una persona dirija a otros, éste debe dirigir el camino. Esto significa ayudar a la gente a ser mejores. Los líderes deben practicar lo que predicán y ser capaces de ver y desarrollarse así mismos antes de que lo puedan hacer por otros.

1. Prever los Resultados

Descripción de la Categoría

Dirigir comienza en darse cuenta y concebir claramente la misión general a realizar. Una misión es lo que va a suceder, no cómo. Conciente de que su misión lleva a la comprensión sobre qué cambio es necesario y por qué es necesario ahora. Se necesita iniciativa y determinación para consolidar la visión y establecer los objetivos en torno a su logro. "Comenzando con el Fin en Mente", como escribió en Steven Covey en Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Exitosa, es la forma de señalar el camino a otros que aún no lo han visto.

Componentes Gráficos de la Categoría

Pensamiento Conceptual



Iniciativa



Persistencia



Enfoque a Metas y Proyectos



Orientación en Resultados



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.

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.

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.

2. Comprender a tus Partidarios

Descripción de la Categoría

Entender como su visión satisface las necesidades percibidas en la gente es fundamental para obtener su compromiso. Usted debe saber a qué cambios son receptivos y están listos. Escuchar atentamente y objetivamente asegurará que su misión sea la misma que otros abrazan. Sin seguidores, usted no puede ser un líder y sus seguidores sólo de manera voluntaria se involucrarán en algo que creen que satisface sus necesidades, así como sus objetivos.

Componentes Gráficos de la Categoría

Punto de Vista Empático



Evaluar lo Dicho



Expectativas Realistas



Entendimiento de la Actitud



Descripción de la Categoría

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, mas que pensar lo que deberían decir o van a decir.

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.

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.

John Doe

3. Comunicar tu visión

Descripción de la Categoría

Con el fin de comprometer a la gente a seguirle, usted debe comunicarles claramente su visión. Los movimientos mas poderosos para el cambio son creados por gente que tiene un compromiso emocional a la misión y se sienten apasionados por ella. Por lo tanto usted debe ser capaz de comunicar con la gente no unicamente a través de argumentos lógicos, sino de una manera que los toque emocionalmente. Usted debe primero tener esa pasión por su misión y permitir a los otros ver su pasión. Toma cierta cantidad de valor hacer ganar una nueva idea, en donde por definición, otros no la pueden ver aún

Componentes Gráficos de la Categoría

Transmitir el Rol de Valores



Compromiso Personal



Confianza en si Mismo



Auto Dirección



Autoestima



John Doe

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.

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.

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.

4. Servir a Otros

Descripción de la Categoría

La gente no perseguirá un sueño difícil por mucho tiempo a menos que piense que apoya a sus propias metas personales. Usted debe asegurarse que la gente conecte tanto su visión como sus acciones en sus propias metas. Ellos inicialmente eligen seguirle porque piensan que ayudándole, se ayudan a si mismos. Ahora que ellos han adquirido el compromiso, usted debe trabajar en reforzar la fe inicial que han depositado en usted.

Componentes Gráficos de la Categoría

Sentirse Responsable por Otros



Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



Evaluar a Otros



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

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.

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.

5. Inspirando a los demás

Descripción de la Categoría

Embarcarse en un viaje difícil e incierto requiere de un tipo especial de energía con el fin de continuarlo a largo plazo. En adelante, la inspiración se basará en aquella energía especial que sólo puede provenir de la persona. Por lo tanto, liderar a otros a largo plazo requiere que usted sea capaz de reconocer y atraer dicha energía. La gente se inspira cuando comienza a creer que tiene más capacidad de lo que pensaba tener. Por lo tanto, liderar incluye el retar a los demás a llevar a cabo más de lo que han hecho antes y capacitarlos para realizar esfuerzos que darán resultados positivos. Compartir esperanza y valores mantendrán a la gente motivada para continuar con su misión, aún y cuando parezca que la meta se encuentra todavía muy lejos.

Componentes Gráficos de la Categoría

Desarrollar a Otros



Adquirir Compromiso



Liderar a Otros



Planeación a Largo Plazo



Persuadir a Otros



John Doe

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.

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.

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.

Persuadir a Otros (8.2)

Evalúe la capacidad de John para presentar su punto de vista de tal manera que sea aceptada por otros.

6. Guiar a Otros

Descripción de la Categoría

Al tomar medidas y avanzar a la finalización de su misión y visión, se encontraran inevitablemente sorpresas y resultados inesperados. Un experto en la dirección evaluará continuamente el plan para el logro de las metas y hará correcciones de rumbo en el camino. Parte de este proceso es poner a prueba, en el mundo real, las hipótesis iniciales que se hicieron. Dirigir requiere un enfoque en los hitos a lo largo del camino, no sólo en la misión a largo plazo. Los seguidores requieren de alguna indicación de que están en el camino correcto y esto aumenta la confianza en el líder. Un líder requiere de gran coraje y carácter para ser tenaz acerca de avanzar, y no muestra pérdida de confianza, incluso frente a una decepción.

Componentes Gráficos de la Categoría

Flexibilidad



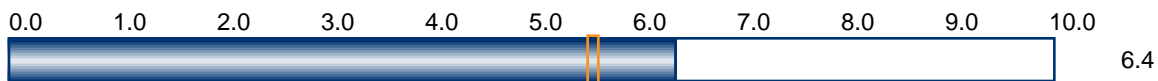
Pensamiento Práctico



Pensamiento Proactivo



Auto Control



Descripción de la Categoría

Flexibilidad (8.1)

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

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.

Pensamiento Proactivo (8.3)

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

Auto Control (6.4)

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

John Doe

7. Desarrollarte a ti mismo

Descripción de la Categoría

Con el fin de entender, motivar y dirigir a los demás, usted debe primero entenderse a sí mismo. Como Chris McCusker, Presidente y CEO de Motorola alguna vez dijo "El liderazgo esta yendo por primera hacia una nueva dirección - y está siendo seguida". Así que antes de que una persona dirija a otros, éste debe dirigir el camino. Esto significa ayudar a la gente a ser mejores. Los líderes deben practicar lo que predicán y ser capaces de ver y desarrollarse así mismos antes de que lo puedan hacer por otros.

Componentes Gráficos de la Categoría

Conciencia del Rol



Auto Evaluación



Confianza en si Mismo



Auto Dirección



Descripción de la Categoría

Conciencia del Rol (8.8)

Evalúe la capacidad de John para ser consciente de su rol en el mundo o dentro de un entorno determinado así como la comprensión sobre sus expectativas y la forma en que estas se cumplan.

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.

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)	