

Attribute Index - Management TM

Una cortesía del Perfil de Talento Innermetrix

Perfil de Talento Innermetrix de John Doe

Distribuido por:

HR Tools Center



Tools, Skills and Assessment

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 - Management Resúmen

Resúmen del Reporte

Esta gráfica resume el 6 las categorías que componen este Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se encuentra en la siguiente página. This Management profile is designed to measure capacities which are vital to successful management of others. This report may provide valuable insight into John's specific aptitudes and abilities in a multitude of business management related categories.

Componentes Gráficos del Reporte

Administración (dirección) de los Recursos Humanos



Administración del Desempeño



Motivadores Personales



Planeación y Organización



Administración de la Producción



Auto dirección



John Doe

Vista General de la Categoría

Administración (dirección) de los Recursos Humanos (8.8)

¿Es John un director efectivo para los demás? Esto mide la capacidad de John para encontrar el desarrollo y retener a la gente que es vital tanto para su éxito como el de la empresa.

Administración del Desempeño (8.3)

¿Puede John mantener a los demás enfocados? Estrechamente ligada a la gestión de recursos humanos, esta categoría amplía la examinación de la capacidad de John para incluir su aptitud de motivar a otros rumbo al éxito. Se trata de su capacidad de ser conciente de los demás, transmitir el valor de un rol, el compromiso de obtener y comprender las necesidades de motivación de los demás.

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.

Planeación y Organización (8.5)

¿Es John un planificador y organizador eficaz? Esta categoría mide las habilidades conceptuales de John y cómo se aplican a la organización y al establecimiento de la dirección. Estos incluyen: la capacidad de planeación a larga distancia, la organización concreta, el pensamiento activo y el ser capaz de ver el panorama completo.

Administración de la Producción (9.0)

¿Qué tan bien maneja John la doble responsabilidad al gestionar los recursos humanos y físicos? La gestión efectiva de las personas y de la producción requiere una combinación única de habilidades, incluyendo: agendar proyectos, el análisis de la situación/problema, la capacidad de resolución de problemas, la orientación a resultados, la orientación hacia la calidad, y la gestión de problemas.

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.

Administración (dirección) de los Recursos Humanos

Descripción de la Categoría

¿Es John un director efectivo para los demás? Esto mide la capacidad de John para encontrar el desarrollo y retener a la gente que es vital tanto para su éxito como el de la empresa.

Componentes Gráficos de la Categoría

Corregir a Otros



Desarrollar a Otros



Evaluar a Otros



Liderar a Otros



Fijar Metas Realistas a Otros



Descripción de la Categoría

Corregir a Otros (8.9)

Evalúe la capacidad de John para hacer frente a asuntos polémicos o difíciles de manera objetiva y para tener debates no emocionales sobre asuntos disciplinarios.

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.

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.

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.

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.

John Doe

Administración del Desempeño

Descripción de la Categoría

¿Puede John mantener a los demás enfocados? Estrechamente ligada a la gestión de recursos humanos, esta categoría amplía la examinación de la capacidad de John para incluir su aptitud de motivar a otros rumbo al éxito. Se trata de su capacidad de ser conciente de los demás, transmitir el valor de un rol, el compromiso de obtener y comprender las necesidades de motivación de los demás.

Componentes Gráficos de la Categoría

Transmitir el Rol de Valores



Adquirir Compromiso



Conciencia Humana



Entender Qué Motiva



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.

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.

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.

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

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



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.

John Doe

Planeación y Organización

Descripción de la Categoría

¿Es John un planificador y organizador eficaz? Esta categoría mide las habilidades conceptuales de John y cómo se aplican a la organización y al establecimiento de la dirección. Estos incluyen: la capacidad de planeación a larga distancia, la organización concreta, el pensamiento activo y el ser capaz de ver el panorama completo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Pensamiento Conceptual



Organización Concreta



Planeación a Largo Plazo



Pensamiento Proactivo



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.

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 Proactivo (8.3)

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

John Doe

Administración de la Producción

Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien maneja John la doble responsabilidad al gestionar los recursos humanos y físicos? La gestión efectiva de las personas y de la producción requiere una combinación única de habilidades, incluyendo: agendar proyectos, el análisis de la situación/problema, la capacidad de resolución de problemas, la orientación a resultados, la orientación hacia la calidad, y la gestión de problemas.

Componentes Gráficos de la Categoría

Análisis de Problemas y Situaciones



Administración de los Problemas



Solución de Problemas



Agendar Proyectos



Orientación a la Calidad



Orientación en Resultados



Descripción de la Categoría

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.

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.

Orientación a la Calidad (8.8)

Evalúe la afinidad de John por observar los detalles, calificándolos y comparándolos contra una norma preestablecida (ya sea propia o externa), e identificando sus fallas.

Orientación en Resultados (9.0)

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

John Doe

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.

Componentes Gráficos de la Categoría

Manejo del Stress



Responsabilidad Personal



Fijarse Metas Personales Realistas



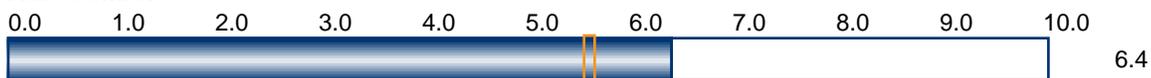
Auto Evaluación



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.

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



Empatía Subestimada

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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)	