



ATTRIBUTE INDEX

John Doe

27 de septiembre de 2016

Este Perfil Attribute Index es la interpretación moderna de la Axiología Formal del Dr. Robert S. Hartman, una Ciencia que nos permite entender cómo razonamos y tomamos decisiones. Los seis factores del balance dimensional examinados en este Perfil, juegan un papel vital sobre cómo vemos el mundo y cómo lo enfrentamos. El Perfil Attribute Index nos ayudará a entender cómo razonamos, emitimos juicios y tomamos decisiones.



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 con base en estas tres formas, pero tendemos a desarrollar preferencia por una de ellas. Esta preferencia se convierte en una fuerza subconsciente, afectando las decisiones que hacemos diariamente y moldeando nuestra percepción del mundo.

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.

El Estilo Personal: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones, tienden a ver el mundo desde un punto de vista personal o con preocupación por los individuos involucrados. Ellos ven a la gente como individuos únicos y están más preocupados por los otros que por la teoría y los resultados. Esto implica el involucrarse de manera personal, enfocándose en invertir en las personas. Para este estilo, el mundo está lleno de gente que necesita ser comprendida.

El Estilo Práctico: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones tienden a ver las cosas de una forma muy práctica, sin tomar en cuenta irrelevancias, situados en el mundo real y enfocados a la tarea. Están más preocupados con los resultados que en los otros y en la teoría. Ellos ven a la gente de un modo comparativo de acuerdo a cómo se relacionan con los demás. Para este estilo, el mundo es un objetivo esperando ser alcanzado.

El Estilo Analítico: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones tienden a ver el mundo desde una perspectiva teórica, más en forma abstracta que concreta. Ven a la gente como parte de un sistema y tienden a pensar en términos de blanco o negro; nunca medias tintas. Están más preocupados por pensar sobre las cosas y en el análisis, que en los resultados actuales o a preocuparse personalmente por los demás. Para este estilo, el mundo es un problema que debe ser explorado y resuelto.



En cierta medida todos somos capaces de tomar los tres tipos de decisiones, pero tendemos a tener preferencia más por uno que por los otros dos. He aquí un ejemplo simple de los tres en contraste: cada uno de los estilos está sentado alrededor de una mesa tratando de averiguar qué hacer. Mientras que el estilo Personal se encuentra centrado en las necesidades de los involucrados y el mejor modo de utilizar sus talentos, al Práctico realmente no le importan tanto las necesidades personales o si las cosas se hacen bien; lo único que quiere lograr es que se hagan. Por último, el Analítico no ve razón para preocuparse por las personas involucradas o incluso por conseguir que se hagan las cosas, si no van a ser realizadas correctamente.

Todos tenemos un balance distinto de los tres estilos, esto es lo que hace que nuestras decisiones y acciones sean diferentes de otros. Esta manera de tomar decisiones y cómo las utilizamos, son el núcleo fundamental de lo que somos. Éstas están detrás de nuestras preferencias, nuestras fortalezas y nuestras debilidades. En las páginas siguientes encontrará una lista de capacidades que son el resultado de la combinación única de sus tres estilos de toma de decisiones. Es esta comprensión de sus fortalezas y debilidades, lo que le permitirá influir y cambiar su vida para alcanzar un mayor éxito personal. Es sólo entendiéndolo que seremos entonces capaces de modificarlo.



Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

Usted está 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 en el 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 sentir que no hay retos 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.



Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

Usted se define a través de su trabajo, pero usted también se identifica con un sistema de reglas que tiene en la cabeza y que guía sus acciones y su vida. Usted tiene algún tipo de sistema de dirección interno que le ayuda a saber donde ir y cómo quiere llegar, sin embargo allí existe incertidumbre. Usted tiene un buen entendimiento de su trabajo y de sus roles en la vida, pero tiene leve incertidumbre acerca de cómo este rol encaja con usted, o viceversa. Usted no se valora lo suficiente solamente por quién es, en vez de valorarse por lo que hace o que tan bien lo hace. Su niveles totales de desarrollo en las dimensiones de los Sistemas y las Tareas son los más altos de las tres, pero sólo moderadamente desarrolladas en este momento. La dimensión de las Personas es un poco menos desarrollada que las otras, pero sólo moderadamente en este momento. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras veamos con más claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos al utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

Maximizadores

Buena Ética Laboral.
Manejo de Problemas.
Autoempuje.

Minimizadores

Desvaloración de sí mismo
Ser muy duro consigo mismo
Auto gestión
Niveles de estrés

Motivadores

Oportunidad para Desarrollar más Potencial Propio, Sentido de la Misión, Posesiones Materiales

Necesidades para el Crecimiento

Digerir y apreciar los logros pasados: autoapreciación a través de tomar más tiempo para la reflexión o evaluación.

Objetivos para el Refuerzo (R) y el Desarrollo (D)

Autoestima (D) Auto control interno (D) Programación de proyectos (D)

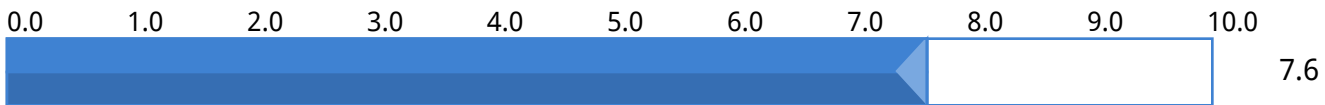


Esta gráfica resume las 4 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

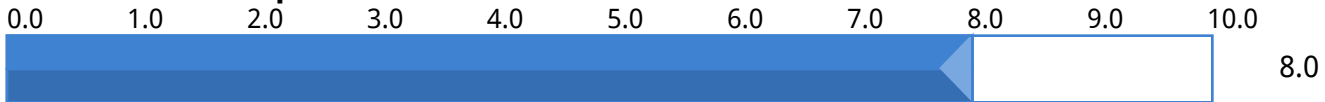
Este Perfil Attribute Index General está diseñado para medir objetivamente y proporcionar una visión general de las habilidades de John en su ambiente de trabajo.

Componentes Gráficos del Reporte

Obtención de Resultados



Habilidades Interpersonales



Toma de Decisiones



Ética en el Trabajo



John Doe



Obtención de Resultados (7.6)

¿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.

Habilidades Interpersonales (8.0)

¿De qué forma John se lleva bien con los demás? Aquí se mide la capacidad de John para interactuar con clientes y colegas cotidianamente.

Toma de Decisiones (8.3)

¿Tiende John a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Ética en el Trabajo (7.7)

¿Es John un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de John. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

John Doe

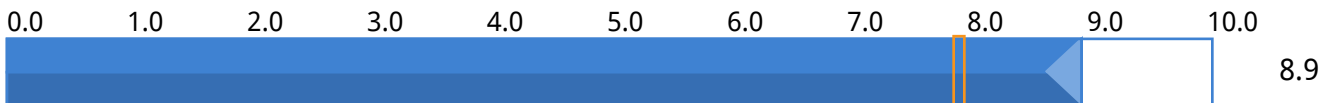


Descripción de la Categoría

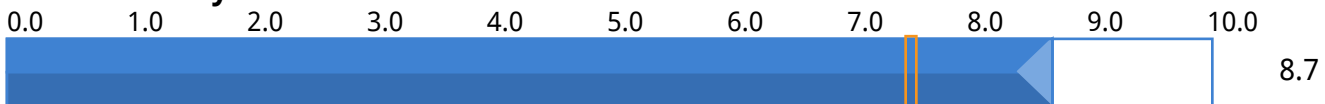
¿Qué atributos posee John que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre la capacidad pura de John para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Componentes Gráficos de la Categoría

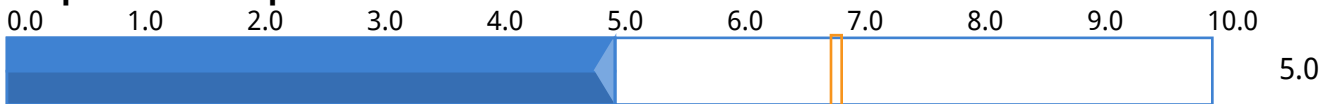
Atención al Detalle



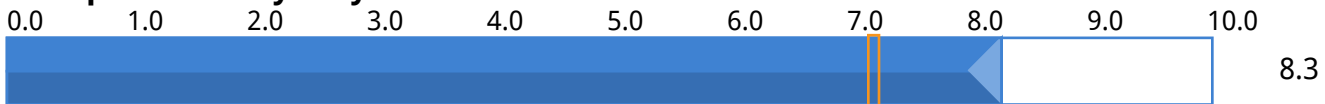
Consistencia y Confiabilidad



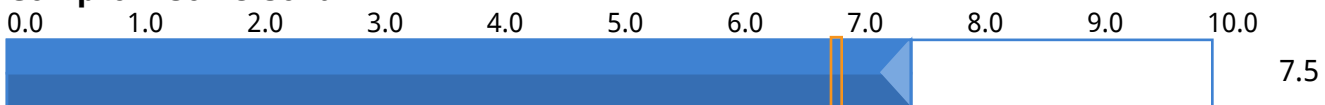
Responsabilidad por los Demás



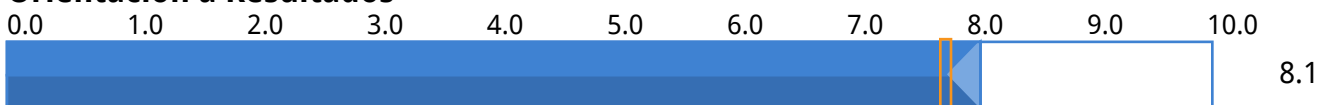
Enfoque a Metas y Proyectos



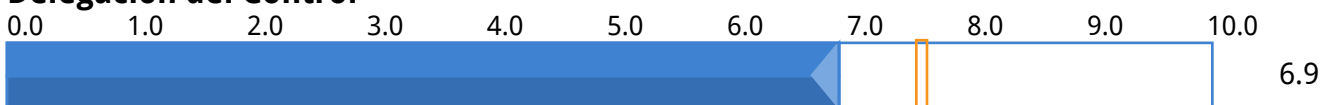
Compromiso Personal



Orientación a Resultados



Delegación del Control



John Doe

Descripción de la Categoría

Atención al Detalle (8.9)

Define la capacidad de John para ver y prestar atención a los detalles.

Consistencia y Confiabilidad (8.7)

Define la necesidad interna de John para ser consciente de sus esfuerzos personales o profesionales, para ser consistente y confiable en sus roles de vida.



Responsabilidad por los Demás (5.0)

Define la habilidad de John para ser responsable de las consecuencias de los actos de las personas que dirige.

Enfoque a Metas y Proyectos (8.3)

Define la capacidad de John para mantenerse en el objetivo sin importar las circunstancias.

Compromiso Personal (7.5)

Define la capacidad de John para enfocarse y mantenerse comprometido con la tarea: en medida de su compromiso interno y personal.

Orientación a Resultados (8.1)

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

Delegación del Control (6.9)

Define la capacidad de John para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.

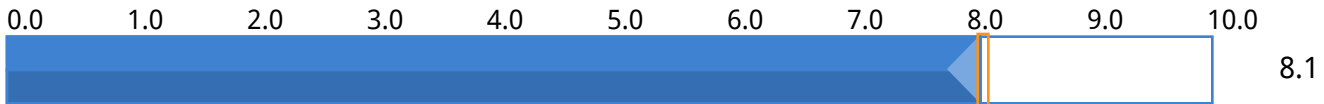


Descripción de la Categoría

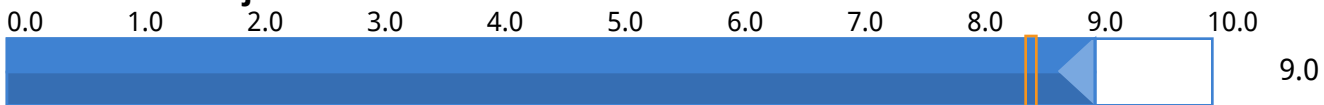
¿De qué forma John se lleva bien con los demás? Aquí se mide la capacidad de John para interactuar con clientes y colegas cotidianamente.

Componentes Gráficos de la Categoría

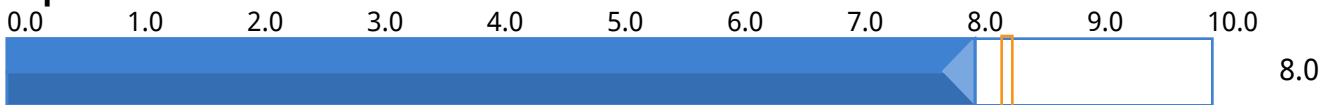
Actitud hacia los Demás



Libertad de Prejuicios



Expectativas Realistas



Delegación del Control



John Doe

Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (8.1)

Define la capacidad de John para mantener una positiva, objetiva y abierta actitud hacia los demás.

Libertad de Prejuicios (9.0)

Define la capacidad de John para prevenir prejuicios y afectaciones derivados de iniciar una relación interpersonal.

Expectativas Realistas (8.0)

Define si las expectativas de John (ya sea sobre la calidad de producción o la calidad del desempeño) de los demás, pueden ser alcanzadas de forma realista.

Delegación del Control (6.9)

Define la capacidad de John para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.

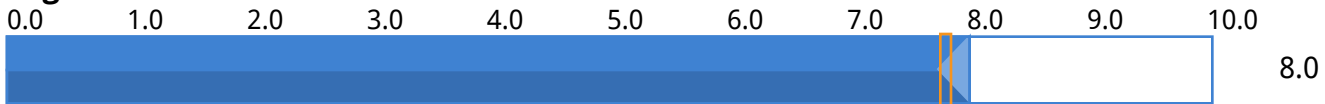


Descripción de la Categoría

¿Tiende John a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Componentes Gráficos de la Categoría

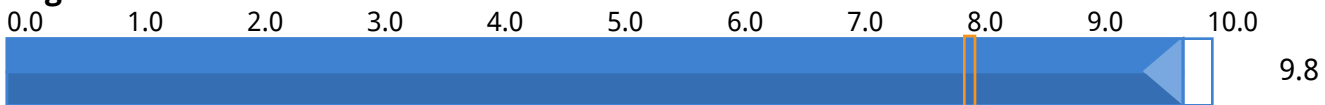
Seguimiento de Direcciones



Solución Teórica de Problemas



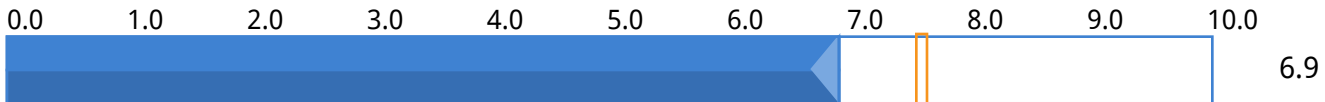
Organización Concreta



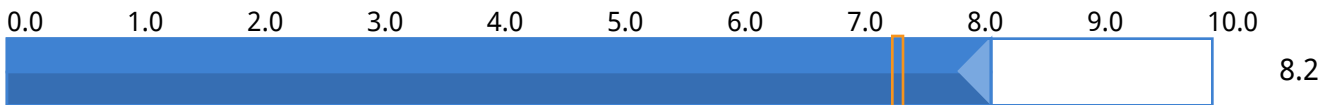
Pensamiento Conceptual



Toma Intuitiva de Decisiones



Uso del Sentido Común



John Doe

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (8.0)

Define la habilidad de John para escuchar, comprender y seguir instrucciones o direcciones efectivamente. Ésta es su fuerza de voluntad para aplazar la toma de decisiones personales, hasta que ha comprendido lo que se le está pidiendo hacer.

Solución Teórica de Problemas (9.0)

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

Organización Concreta (9.8)

Define 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.



Pensamiento Conceptual (8.1)

Define la capacidad de John para observar el panorama general y así determinar qué dirección tomar y cómo pueden ser utilizados los recursos para alcanzar los objetivos futuros.

Toma Intuitiva de Decisiones (6.9)

Define la capacidad de John para organizar con precisión su percepción intuitiva respecto de una situación en una decisión o acción.

Uso del Sentido Común (8.2)

Define la capacidad de John para enfocarse en el pensamiento práctico con el de ver el mundo con claridad y así tomar decisiones con sentido común.

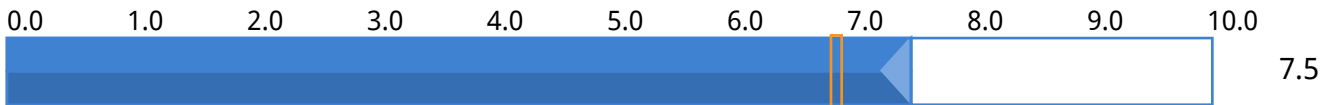


Descripción de la Categoría

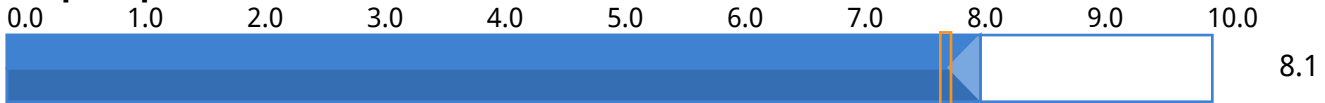
¿Es John un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de John. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

Componentes Gráficos de la Categoría

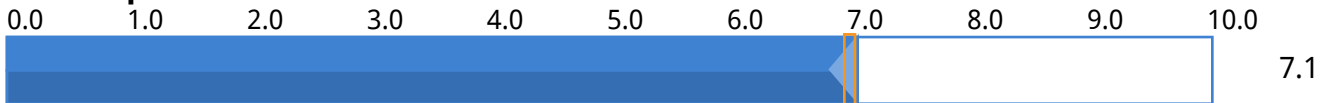
Satisfacer los Estándares



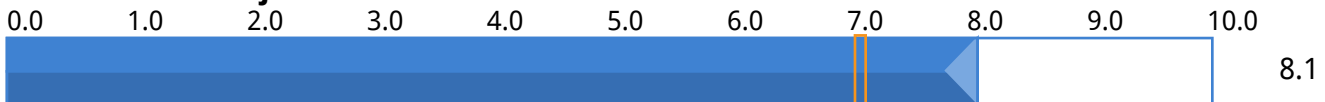
Respeto por las Políticas



Toma Equilibrada de Decisiones



Ética en el Trabajo



John Doe

Descripción de la Categoría

Satisfacer los Estándares (7.5)

Define la capacidad de John para ver y entender los requerimientos estándar establecidos por un trabajo y evalúe su compromiso para alcanzarlos.

Respeto por las Políticas (8.1)

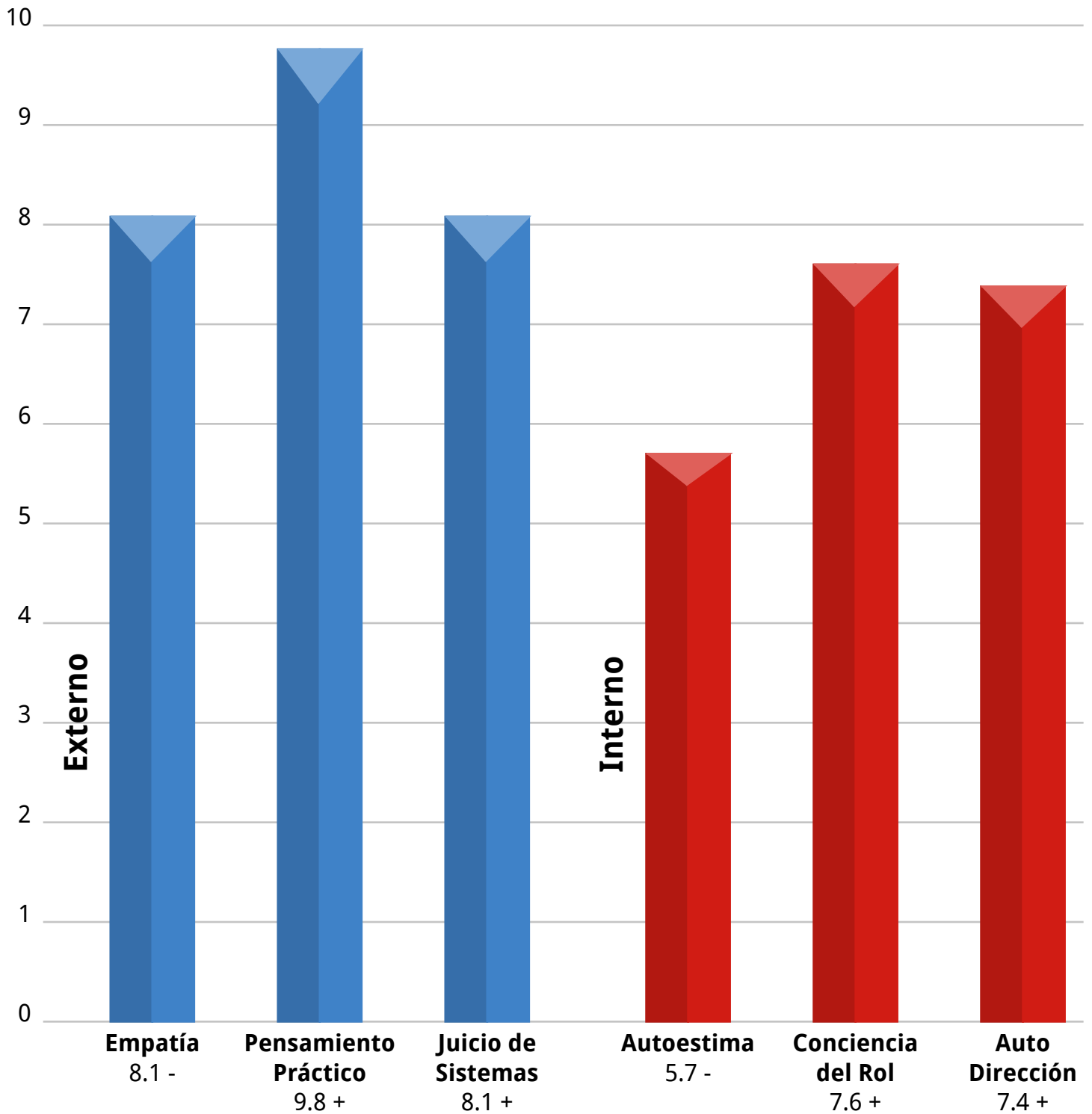
Define el valor que John da a cabo los asuntos negocio de acuerdo a la intención de las normas y las políticas de la compañía.

Toma Equilibrada de Decisiones (7.1)

Define 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.

Ética en el Trabajo (8.1)

Define el compromiso personal de John para ejecutar una tarea o misión específica.



John Doe



- Organización Concreta (9.8)
- Pensamiento Práctico (9.8)
- Respeto por la Propiedad (9.8)
- Reconocimiento y Estatus (9.8)
- Desarrollar a Otros (9.0)
- Libertad de Prejuicios (9.0)
- Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (9.0)
- Habilidad para Integrar (9.0)
- Establecer Metas Realistas a Otros (9.0)
- Solución Teórica de Problemas (9.0)
- Atención al Detalle (8.9)
- Dirección de Otros (8.9)
- Orientación a la Calidad (8.9)
- Corregir a Otros (8.7)
- Consistencia y Confiabilidad (8.7)
- Solución de Problemas (8.7)
- Análisis de Problemas y Situaciones (8.6)
- Sentido del Tiempo (8.5)
- Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.5)
- Enfoque a Metas y Proyectos (8.3)
- Iniciativa (8.3)
- Empuje (8.3)
- Uso del Sentido Común (8.2)
- Actitud hacia los Demás (8.1)
- Pensamiento Conceptual (8.1)
- Punto de Vista Empático (8.1)
- Conciencia Humana (8.1)
- Monitoreo de Otros (8.1)
- Relaciones Personales (8.1)
- Relacionarse con los Demás (8.1)
- Respeto por las Políticas (8.1)
- Orientación a Resultados (8.1)
- Sentido de Pertenencia (8.1)
- Juicio Sobre los Sistemas (8.1)
- Entendimiento de la Actitud (8.1)
- Ética en el Trabajo (8.1)
- Evaluar a Otros (8.0)
- Expectativas Realistas (8.0)
- Sensibilidad hacia los Demás (8.0)
- Seguimiento de Direcciones (8.0)
- Ver Problemas Potenciales (8.0)
- Flexibilidad (7.8)
- Evaluar lo Dicho (7.8)
- Persuasión (7.8)
- Persistencia (7.7)
- Actitud Enfocada a la Honestidad (7.7)
- Posesiones Materiales (7.6)
- Programación de Proyectos (7.6)
- Conciencia del Rol (7.6)
- Obtención de Compromisos (7.5)
- Satisfacer los Estándares (7.5)
- Compromiso Personal (7.5)
- Diplomacia (7.4)
- Pensamiento Proactivo (7.4)
- Autodirección (7.4)
- Autodisciplina y Sentido del Deber (7.4)
- Sentido del Deber (7.4)
- Planeación a Largo Plazo (7.2)
- Toma Equilibrada de Decisiones (7.1)
- Control Emocional (6.9)
- Creatividad (6.9)
- Toma Intuitiva de Decisiones (6.9)
- Delegación del Control (6.9)
- Gestión de Problemas (6.8)
- Transmitir los Valores del Rol (6.7)
- Placer por el Trabajo (6.7)
- Rol de Confianza (6.7)
- Manejo del Rechazo (6.4)
- Fijarse Metas Personales Realistas (6.3)
- Autogestión (6.3)
- Responsabilidad Personal (6.2)
- Confianza en Sí Mismo (6.2)
- Manejo del Estrés (5.7)
- Autoestima (5.7)
- Automejora (5.7)
- Autocontrol (5.2)
- Responsabilidad por los Demás (5.0)
- Autoevaluación (4.7)