



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.



Innermetrix SPAIN



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 7 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

Este Perfil Attribute Index Inteligencia Emocional, nos ayudará a comprender el nivel de desarrollo de las habilidades relacionadas con el entendimiento de las emociones propias y de los demás con la finalidad de establecer relaciones armoniosas con otros. Aunque durante años la gente ha pensado que el coeficiente intelectual (COI) de una persona es el mas grande predictor del éxito, en los últimos 10 años los investigadores han encontrado que esto no es necesariamente el caso, pues en realidad, el coeficiente emocional de una persona (CE) pudiera ser un predictor de mayor éxito que su coeficiente intelectual.

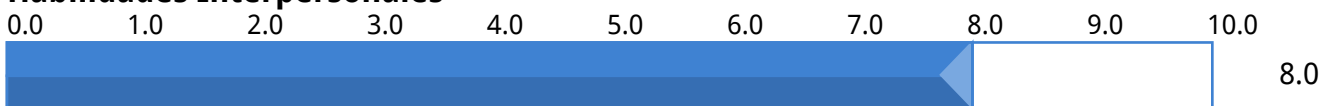
¿Qué es la Inteligencia Emocional? Cuando los Dres. Ph.D., Mayer y Salovey introdujeron el término "Inteligencia Emocional", utilizaron aquel término para describir la capacidad de una persona para entender sus emociones personales, las de los demás y para actuar adecuadamente basados en este entendimiento.

Componentes Gráficos del Reporte

Habilidades de Comunicación



Habilidades Interpersonales



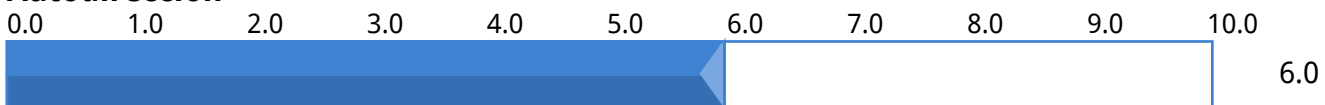
Motivadores Personales



Autoconciencia



Autodirección



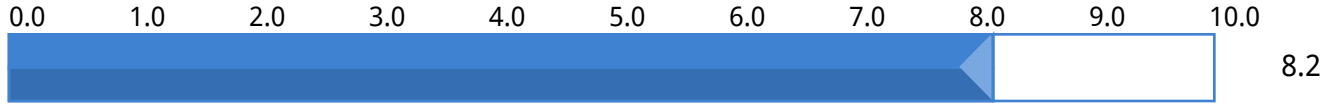
John Doe



Conciencia Social



Habilidades Sociales





Habilidades de Comunicación (8.0)

¿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 (8.0)

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

Motivadores Personales (7.8)

¿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 el.

Autoconciencia (6.0)

¿Qué tan consciente es John de sus habilidades únicas, sus limitaciones?, ¿Qué grado de confianza tiene sobre estas? Esta categoría examina cómo John se siente acerca de sí mismo, la capacidad que tiene que ser objetivo y preciso en esta evaluación y con qué fuerza cree en lo que ve dentro de sí.

Autodirección (6.0)

¿Es John un director efectivo para John? Esta categoría da una mirada a cómo John se dirige a sí mismo y la capacidad que posee de permitirse desarrollarse.

Conciencia Social (8.0)

Esta es la capacidad de John para percibir la realidad que le rodea y que requiere atención, de reflexionar sobre ella y en algunos casos, de actuar para la transformación de la misma.



Habilidades Sociales (8.2)

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

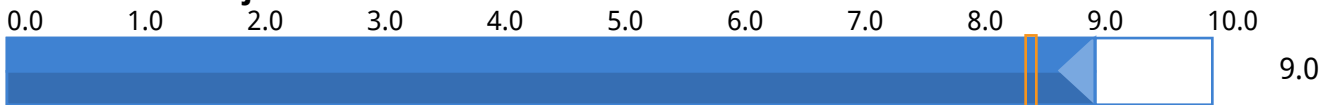


Descripción de la Categoría

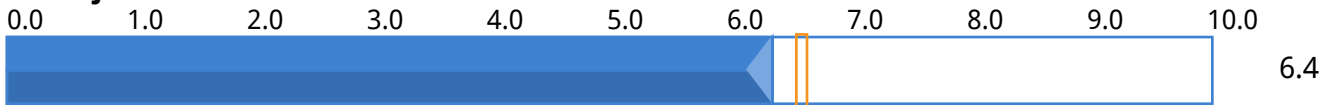
¿Puede John comunicarse eficazmente con una variedad de personas? Esto mide la capacidad de John para relacionarse con los demás y para comprenderlos con precisión. Esta categoría se compone de las siguientes capacidades: la Libertad de Prejuicios, el Manejo del Rechazo, la Evaluación de lo que se Dice,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

Componentes Gráficos de la Categoría

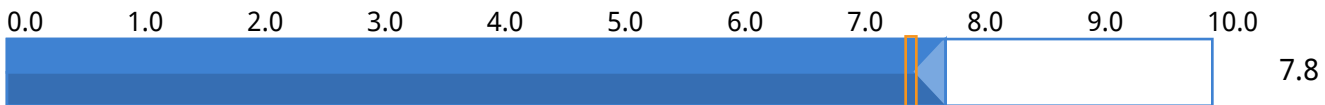
Libertad de Prejuicios



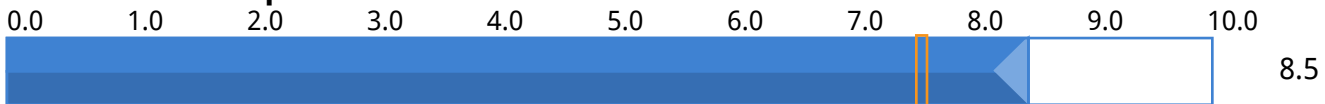
Manejo del Rechazo



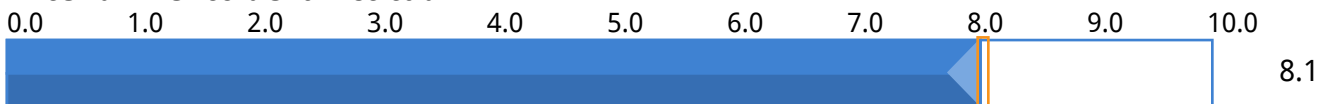
Evaluar lo Dicho



Sentido del Tiempo



Entendimiento de la Actitud



John Doe

Descripción de la Categoría

Libertad de Prejuicios (9.0)

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

Manejo del Rechazo (6.4)

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

Evaluar lo Dicho (7.8)

Define 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.

Sentido del Tiempo (8.5)

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



Entendimiento de la Actitud (8.1)

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

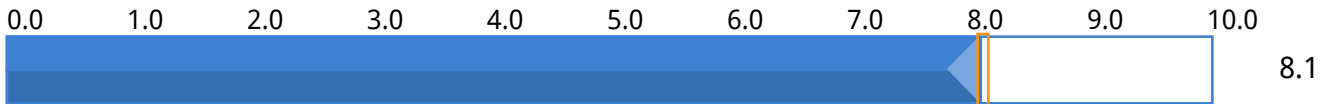


Descripción de la Categoría

¿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

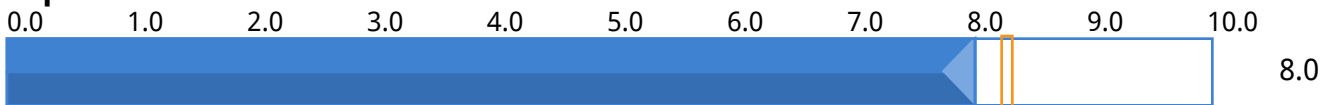
Actitud hacia los Demás



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.

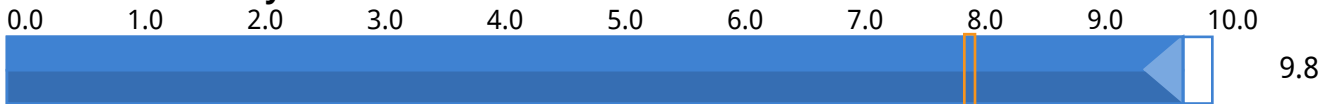


Descripción de la Categoría

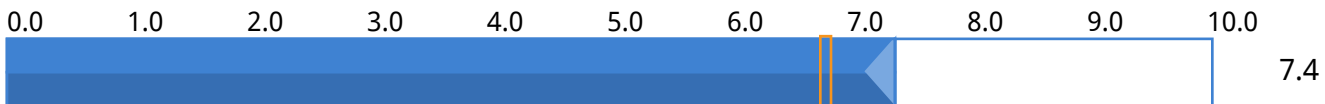
¿Qué impulsa a John? Diferentes valores cognitivos provocan en John tener una motivación diferente. No hay "buenos" o "malos" resultados en esta categoría. En vez de esto, estas calificaciones son un indicador del grado de influencia que cada uno de los seis factores de motivación personal ejercen en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

Componentes Gráficos de la Categoría

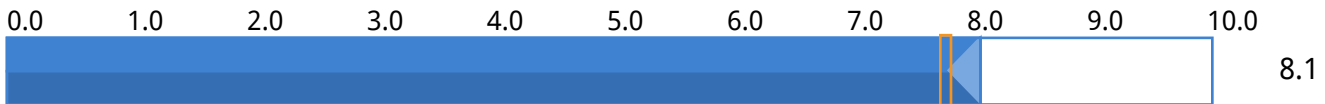
Reconocimiento y Estatus



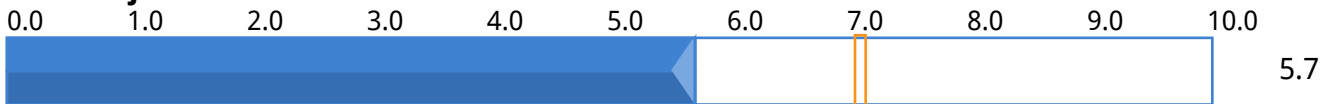
Sentido del Deber



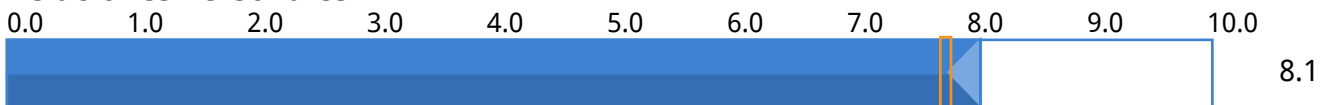
Sentido de Pertenencia



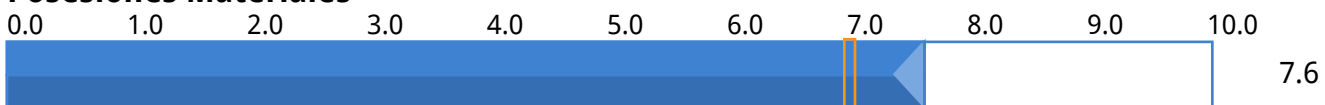
Automejora



Relaciones Personales



Posesiones Materiales



John Doe

Descripción de la Categoría

Reconocimiento y Estatus (9.8)

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

Sentido del Deber (7.4)

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

Sentido de Pertenencia (8.1)

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

Automejora (5.7)

Define la motivación de John para mejorarse a si mismo.



Relaciones Personales (8.1)

Define qué tan motivado está John en crear relaciones personales con la gente con quien trabaja.

Posesiones Materiales (7.6)

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

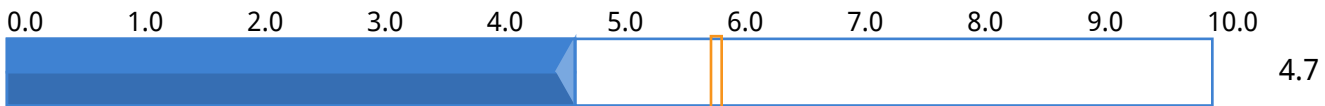


Descripción de la Categoría

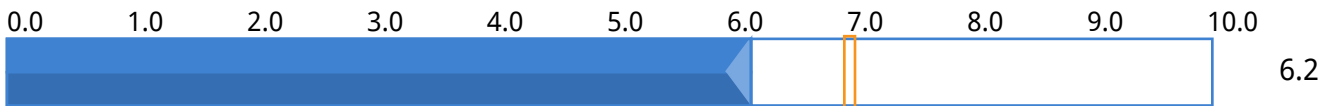
¿Qué tan consciente es John de sus habilidades únicas, sus limitaciones?, ¿Qué grado de confianza tiene sobre estas? Esta categoría examina cómo John se siente acerca de sí mismo, la capacidad que tiene que ser objetivo y preciso en esta evaluación y con qué fuerza cree en lo que ve dentro de sí.

Componentes Gráficos de la Categoría

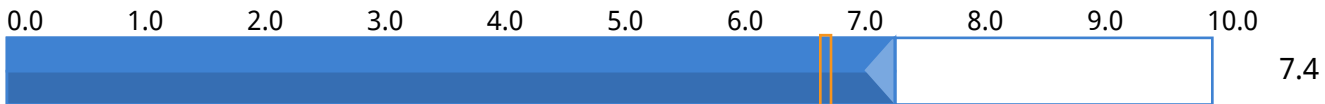
Autoevaluación



Confianza en Sí Mismo



Autodirección



Autoestima



John Doe

Descripción de la Categoría

Autoevaluación (4.7)

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

Confianza en Sí Mismo (6.2)

Define 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.

Autodirección (7.4)

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

Autoestima (5.7)

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

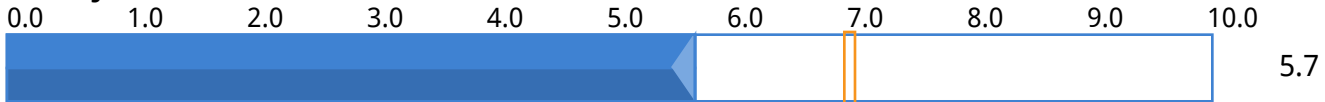


Descripción de la Categoría

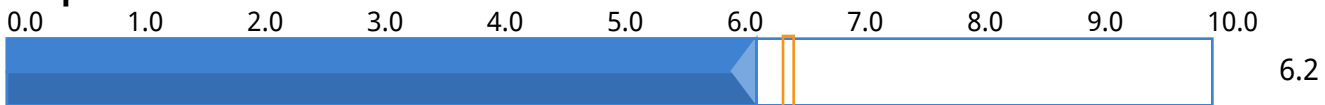
¿Es John un director efectivo para John? Esta categoría da una mirada a cómo John se dirige a sí mismo y la capacidad que posee de permitirse desarrollarse.

Componentes Gráficos de la Categoría

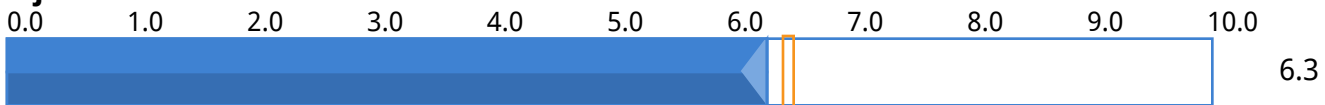
Manejo del Estrés



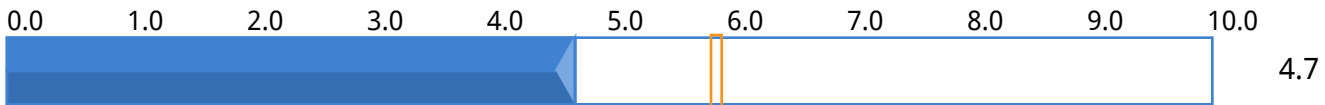
Responsabilidad Personal



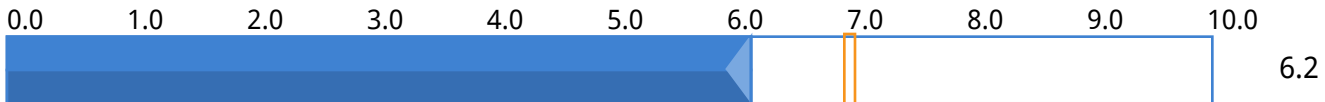
Fijarse Metas Personales Realistas



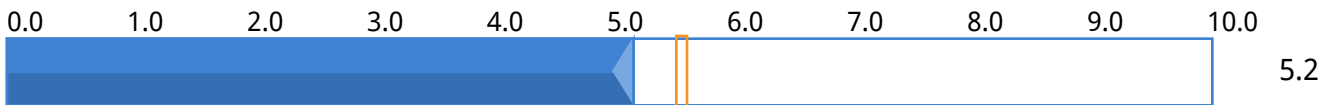
Autoevaluación



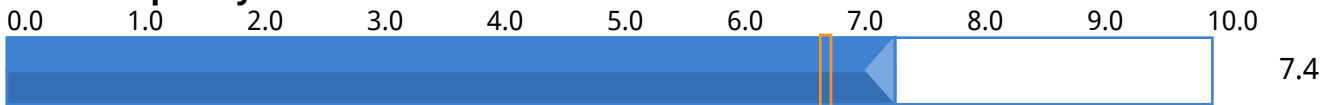
Confianza en Sí Mismo



Autocontrol



Autodisciplina y Sentido del Deber



John Doe

Descripción de la Categoría

Manejo del Estrés (5.7)

Define 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 (6.2)

Define la capacidad de John para ser responsable de las concuencias 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 (6.3)

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

Autoevaluación (4.7)

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

Confianza en Sí Mismo (6.2)

Define 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.

Autocontrol (5.2)

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

Autodisciplina y Sentido del Deber (7.4)

Define qué tan fuerte siente John la necesidad de ser consistente y fiel a sí mismo en sus acciones.

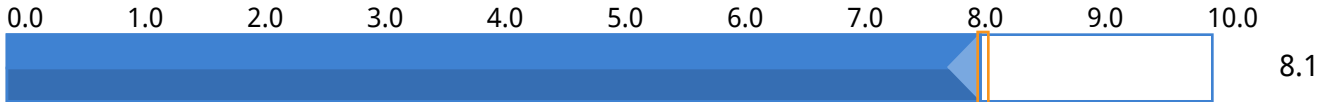


Descripción de la Categoría

Esta es la capacidad de John para percibir la realidad que le rodea y que requiere atención, de reflexionar sobre ella y en algunos casos, de actuar para la transformación de la misma.

Componentes Gráficos de la Categoría

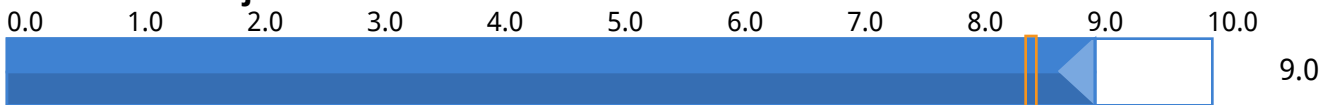
Actitud hacia los Demás



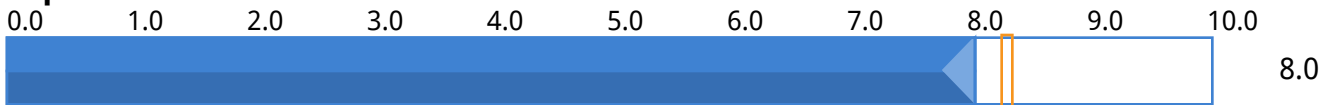
Punto de Vista Empático



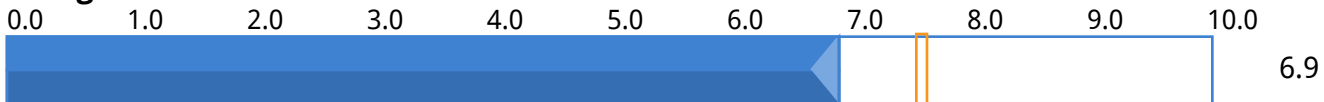
Libertad de Prejuicios



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.

Punto de Vista Empático (8.1)

Define la capacidad de John para percibir y entender los sentimientos y actitudes de otros o para colocarse en los zapatos de otros.

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.

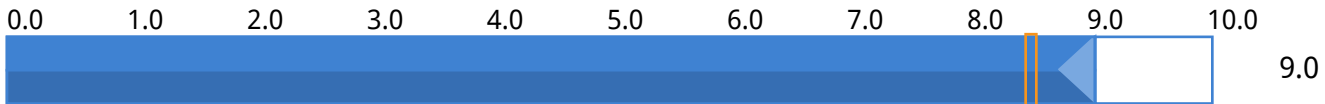


Descripción de la Categoría

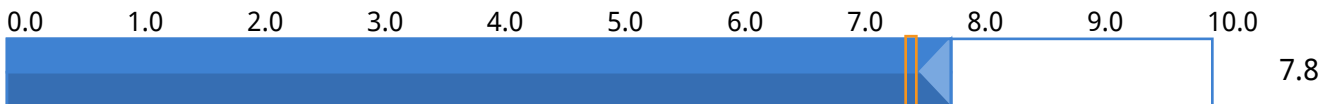
¿Qué tan bien se relaciona John con otros en un contexto social? Esta categoría da una mirada a la habilidad de John para interactuar con los demás de forma productiva, cómo los entiende, de qué forma colabora en los negocios con ellos y los maneja o dirige.

Componentes Gráficos de la Categoría

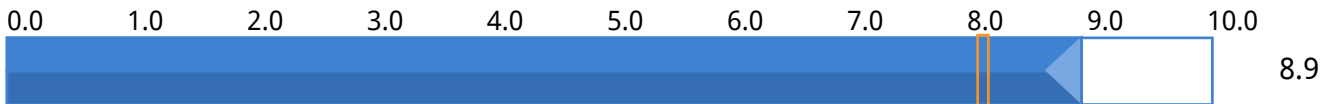
Desarrollar a Otros



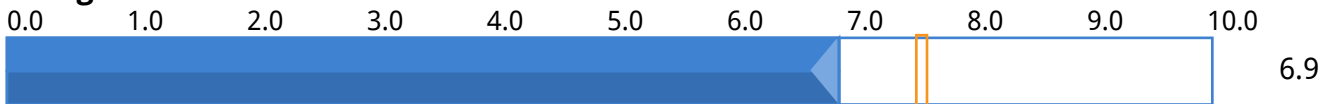
Flexibilidad



Dirección de Otros



Delegación del Control



John Doe

Descripción de la Categoría

Desarrollar a Otros (9.0)

Define 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 (7.8)

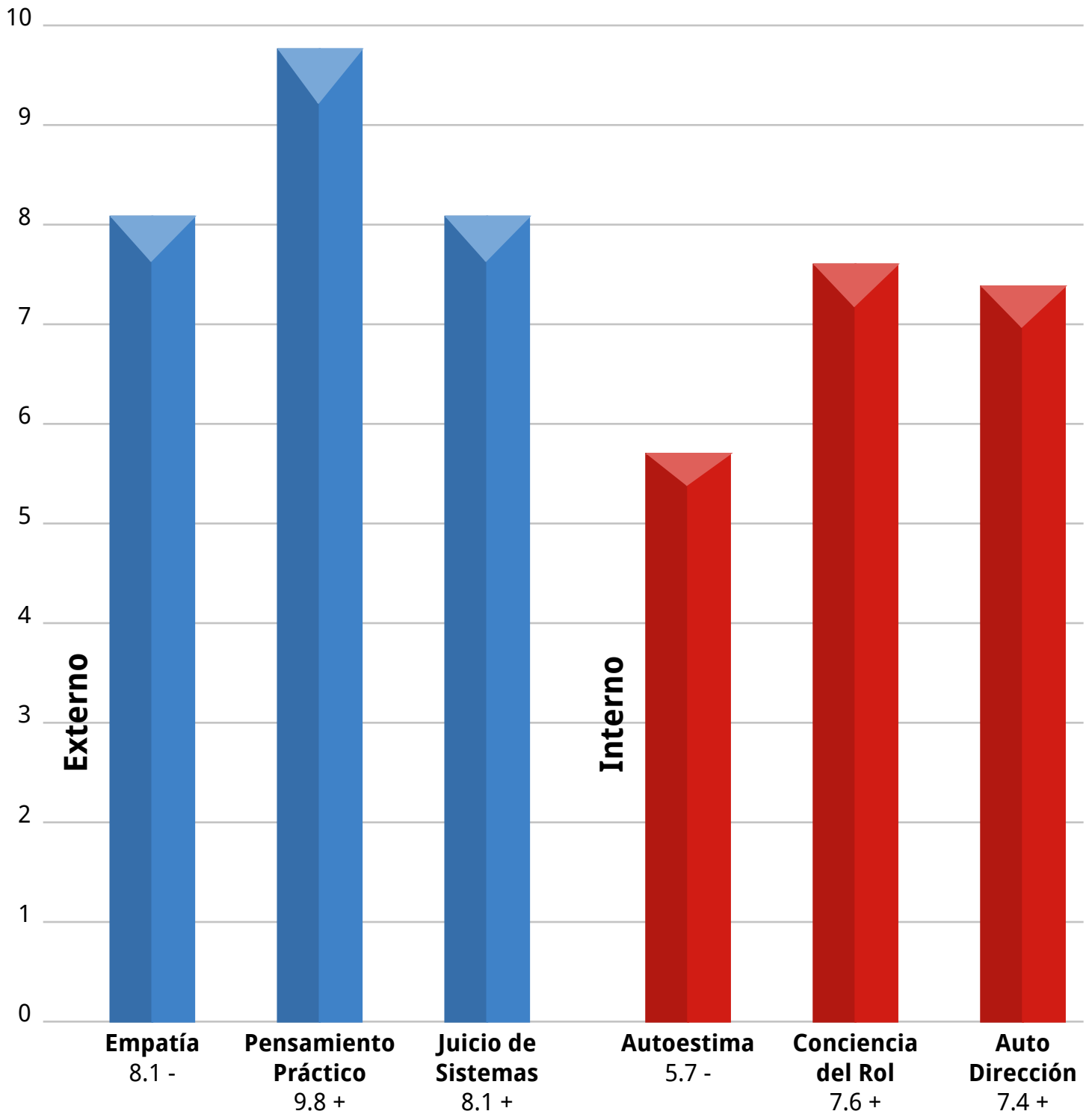
Define la capacidad de John para integrar fácilmente, modificar y responder al cambio con una mínima resistencia personal.

Dirección de Otros (8.9)

Define 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.

Delegación del Control (6.9)

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



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)