



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)

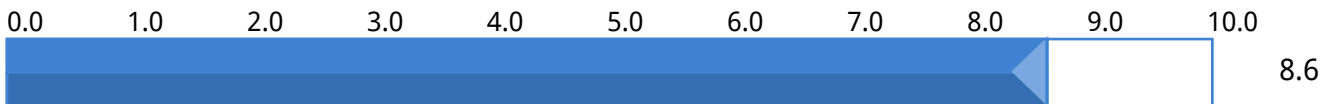


Esta gráfica resume las 7 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

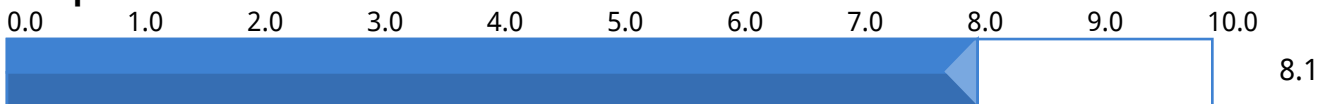
Este Perfil Attribute Index Dirección Comercial se encuentra diseñado para medir las capacidades indispensables para la obtención del éxito en la dirección comercial y de ventas. El presente reporte tiene por objeto proporcionar información valiosa sobre las aptitudes y habilidades específicas de John en una multitud de categorías relacionadas con el management en ventas.

Componentes Gráficos del Reporte

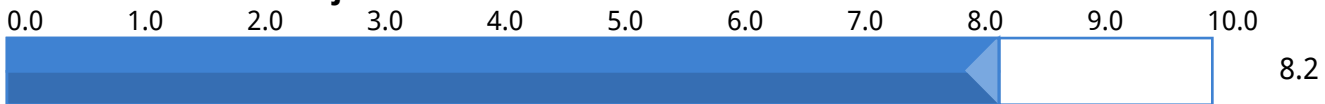
Desarrollo del Talento



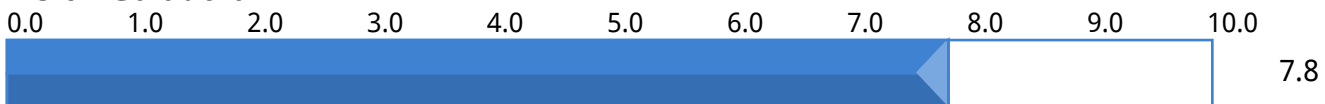
Búsqueda de Talento



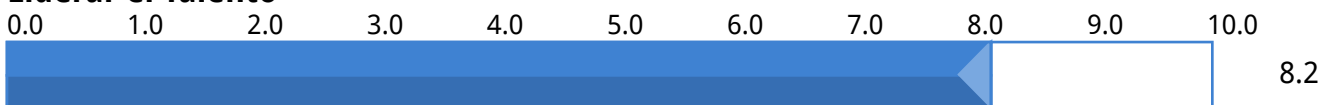
Alcance de Metas/Objetivos



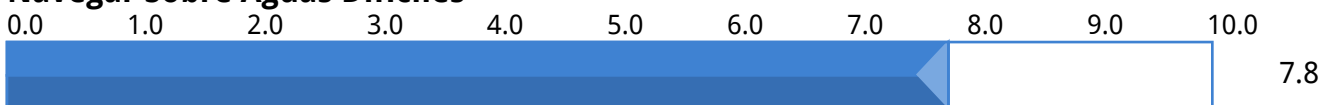
Visión Guiadora



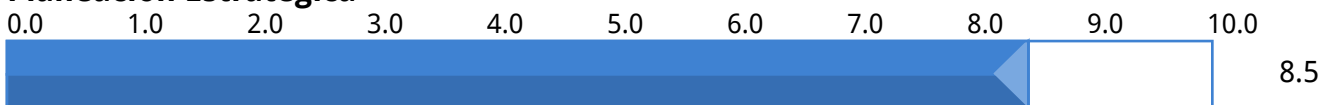
Liderar el Talento



Navegar Sobre Aguas Difíciles



Planeación Estratégica



John Doe



Desarrollo del Talento (8.6)

¿Qué tan bien John desarrolla las habilidades y las carreras de los demás? Esto mide la capacidad de John para comprender con precisión las necesidades de sus empleados y para desarrollar un programa de capacitación que evalúe dichas necesidades.

Búsqueda de Talento (8.1)

¿John gestiona efectivamente las necesidades de los empleados de primer nivel? Esto mide la capacidad de John para identificar e implementar los pasos necesarios para encontrar, desarrollar y retener a los mejores talentos.

Alcance de Metas/Objetivos (8.2)

¿Qué facultades posee John que le ayuden a alcanzar sus metas? La capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas en su búsqueda para completar una tarea u objetivo. En esta categoría se valora la aptitud para solucionar los problemas teóricos, resolver problemas globales, la planificación a largo plazo y el pensamiento conceptual.

Visión Guiadora (7.8)

¿Qué tan bien utiliza John sus habilidades para crear futuras oportunidades? Aquí se mide la habilidad de John para identificar con precisión oportunidades que algunas veces pueden parecer distantes, vagas e incluso estar ocultas.

Liderar el Talento (8.2)

¿Cuáles son las habilidades de liderazgo de John? Aquí se mide la capacidad de John para dirigir a los demás a través de una exitosa realización de metas.

Navegar Sobre Aguas Difíciles (7.8)

¿Será que John desvanecerá un conflicto o lo encenderá? Aquí se mide la capacidad de John para resolver problemas o conflictos de una manera gentil y su tacto para mantener el ímpetu, moviéndose hacia adelante junto todas las partes involucradas.



Planeación Estratégica (8.5)

Esta es la capacidad de John para ver el "Panorama General" como un todo. ¿Qué tan bien conceptualiza la situación por completo, identifica problemas y utiliza los recursos disponibles para decidir cuál será la solución?

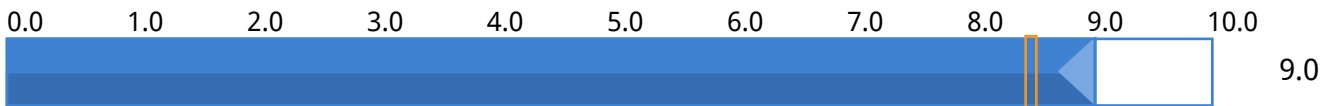


Descripción de la Categoría

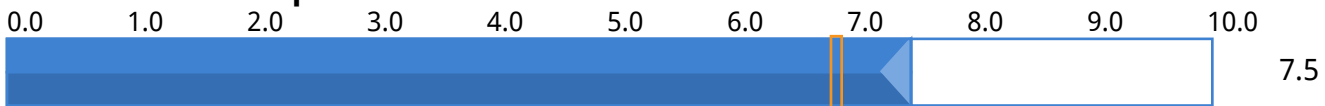
¿Qué tan bien John desarrolla las habilidades y las carreras de los demás? Esto mide la capacidad de John para comprender con precisión las necesidades de sus empleados y para desarrollar un programa de capacitación que evalúe dichas necesidades.

Componentes Gráficos de la Categoría

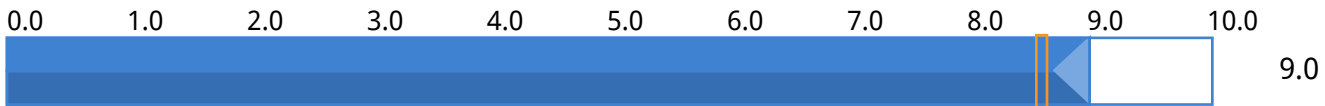
Desarrollar a Otros



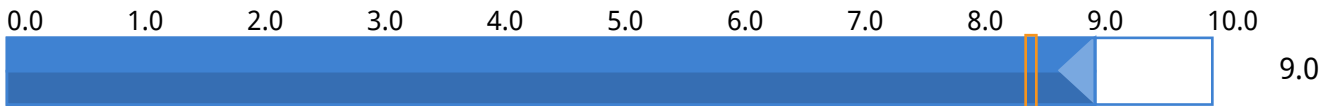
Obtención de Compromisos



Establecer Metas Realistas a Otros



Entendimiento de las Necesidades Motivacionales



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.

Obtención de Compromisos (7.5)

Define la capacidad de John para desarrollar e invocar actitudes auto motivadoras a sus empleados o colegas en la búsqueda de sus metas.

Establecer Metas Realistas a Otros (9.0)

Define 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.

Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (9.0)

Define la capacidad de John para entender las necesidades y deseos de los empleados y para utilizar este conocer en su motivación hacia el éxito.

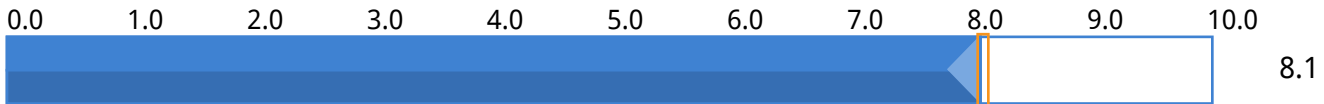


Descripción de la Categoría

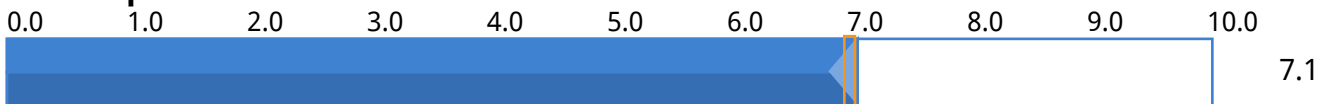
¿John gestiona efectivamente las necesidades de los empleados de primer nivel? Esto mide la capacidad de John para identificar e implementar los pasos necesarios para encontrar, desarrollar y retener a los mejores talentos.

Componentes Gráficos de la Categoría

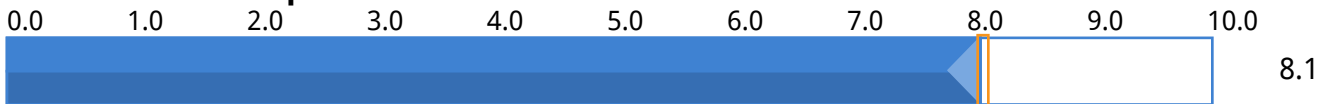
Actitud hacia los Demás



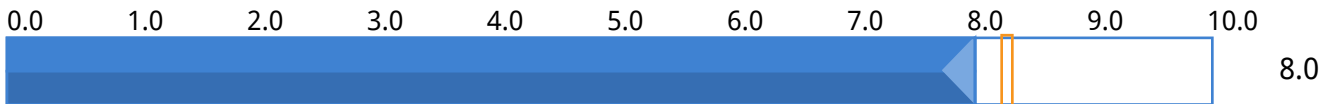
Toma Equilibrada de Decisiones



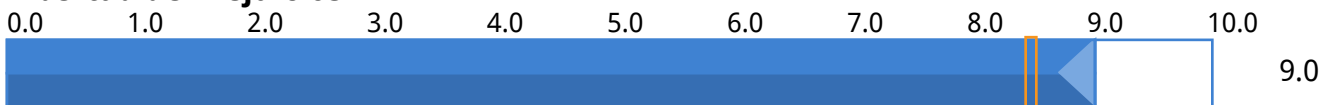
Punto de Vista Empático



Evaluar a Otros



Libertad de Prejuicios



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.

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.

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.

Evaluar a Otros (8.0)

Define la capacidad de John para hacer juicios realistas y precisos acerca de los demás, para evaluar sus fortalezas o debilidades y para entender su manera de pensar, actuar o comportarse.



Libertad de Prejuicios (9.0)

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

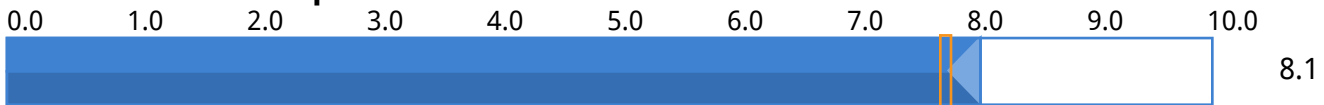


Descripción de la Categoría

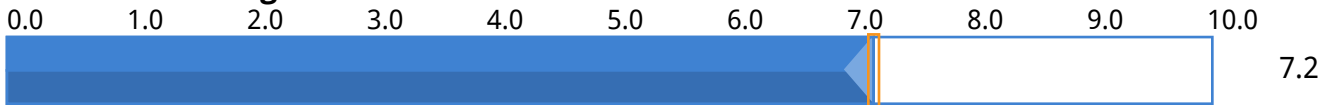
¿Qué facultades posee John que le ayuden a alcanzar sus metas? La capacidad de John para tomar decisiones precisas y adecuadas en su búsqueda para completar una tarea u objetivo. En esta categoría se valora la aptitud para solucionar los problemas teóricos, resolver problemas globales, la planificación a largo plazo y el pensamiento conceptual.

Componentes Gráficos de la Categoría

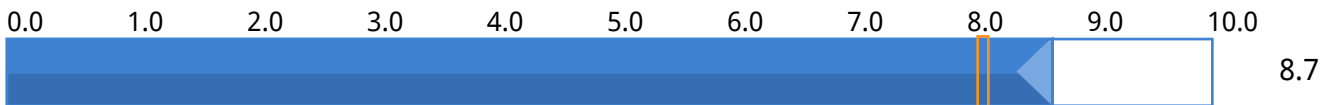
Pensamiento Conceptual



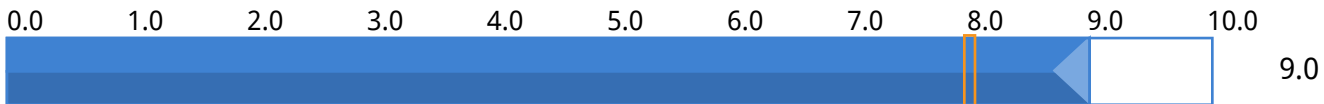
Planeación a Largo Plazo



Solución de Problemas



Solución Teórica de Problemas



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

Planeación a Largo Plazo (7.2)

Define la capacidad de John para identificar, evaluar los recursos y planear su utilización a través de la ejecución lógica de proyectos a largo plazo.

Solución de Problemas (8.7)

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

Solución Teórica de Problemas (9.0)

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

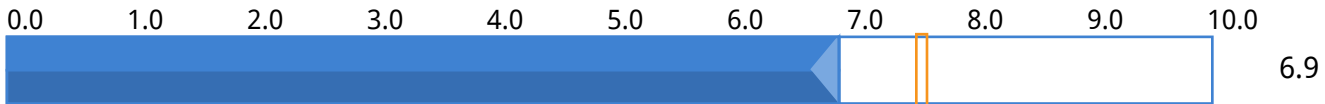


Descripción de la Categoría

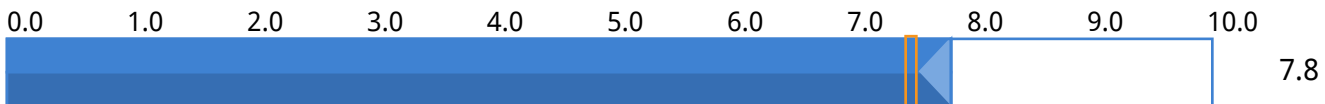
¿Qué tan bien utiliza John sus habilidades para crear futuras oportunidades? Aquí se mide la habilidad de John para identificar con precisión oportunidades que algunas veces pueden parecer distantes, vagas e incluso estar ocultas.

Componentes Gráficos de la Categoría

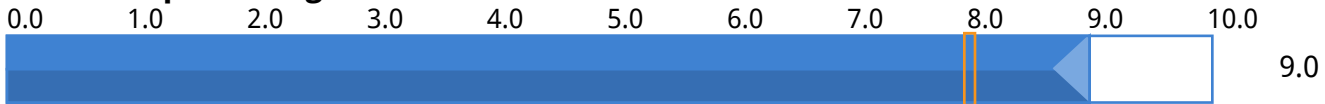
Creatividad



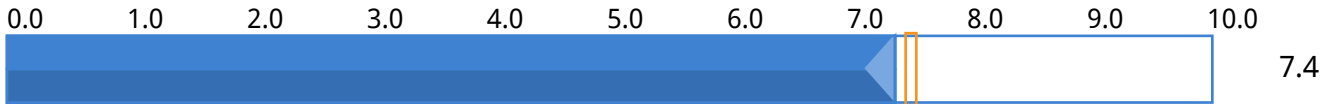
Flexibilidad



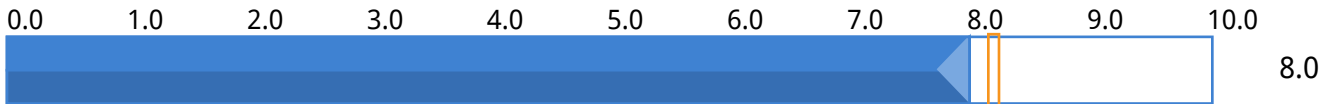
Habilidad para Integrar



Pensamiento Proactivo



Ver Problemas Potenciales



John Doe

Descripción de la Categoría

Creatividad (6.9)

Define a John como un pensador innovador cuya percepción de sí mismo y el mundo le permiten pensar fuera de la caja.

Flexibilidad (7.8)

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

Habilidad para Integrar (9.0)

Define la capacidad de John para identificar los elementos de una situación problemática, entender cuáles de sus componentes son críticos y decidir qué hacer.

Pensamiento Proactivo (7.4)

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



Ver Problemas Potenciales (8.0)

Define la capacidad de John para estructurar una situación actual en un escenario actual y su habilidad para identificar los problemas que pudiera causar su desarrollo a futuro.

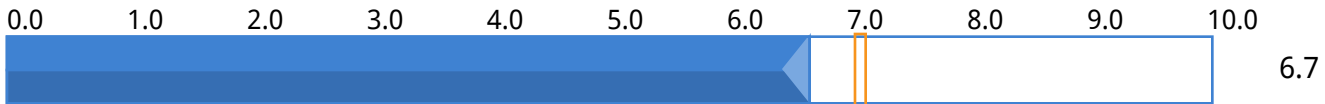


Descripción de la Categoría

¿Cuáles son las habilidades de liderazgo de John? Aquí se mide la capacidad de John para dirigir a los demás a través de una exitosa realización de metas.

Componentes Gráficos de la Categoría

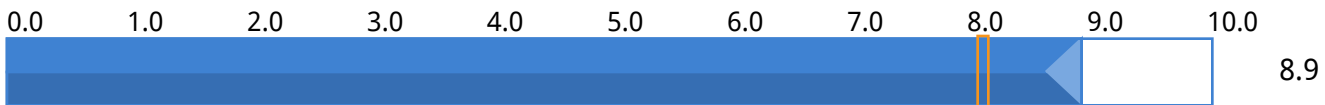
Transmitir los Valores del Rol



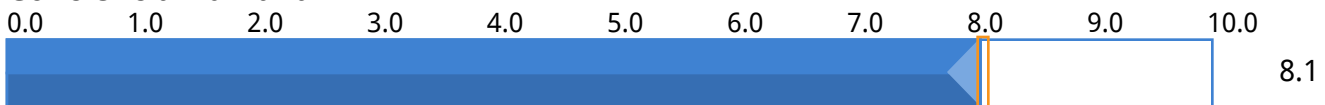
Desarrollar a Otros



Dirección de Otros



Conciencia Humana



John Doe

Descripción de la Categoría

Transmitir los Valores del Rol (6.7)

Define 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.

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.

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.

Conciencia Humana (8.1)

Define 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.

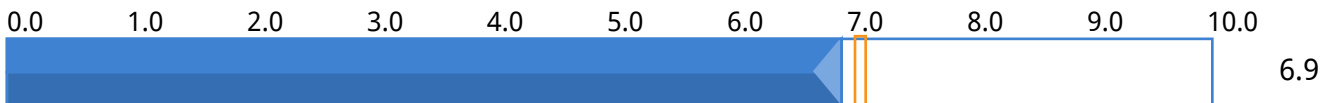


Descripción de la Categoría

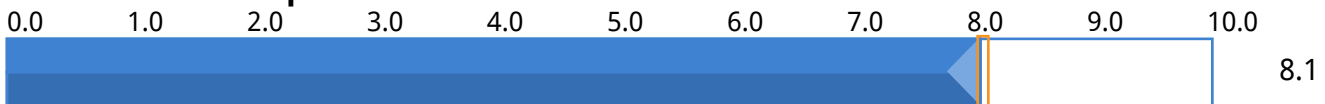
¿Será que John desvanecerá un conflicto o lo encenderá? Aquí se mide la capacidad de John para resolver problemas o conflictos de una manera gentil y su tacto para mantener el ímpetu, moviéndose hacia adelante junto todas las partes involucradas.

Componentes Gráficos de la Categoría

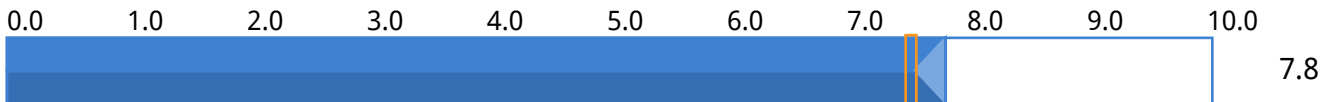
Control Emocional



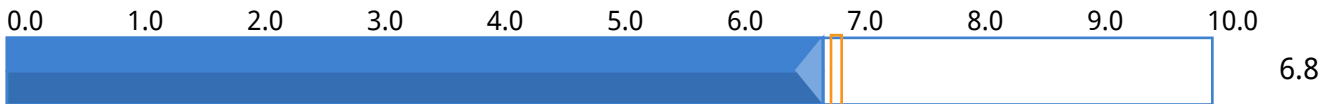
Punto de Vista Empático



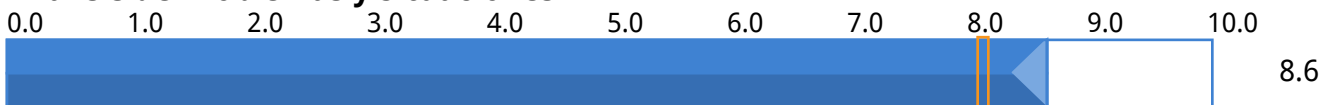
Evaluar lo Dicho



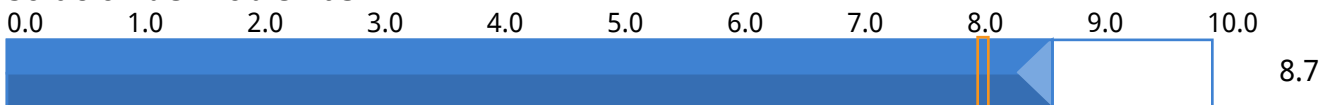
Gestión de Problemas



Análisis de Problemas y Situaciones



Solución de Problemas



John Doe

Descripción de la Categoría

Control Emocional (6.9)

Define la capacidad de John para mantener un comportamiento racional y objetivo cuando se enfrenta con una situación emocional y estresante, así como para actuar objetivamente en vez de impulsiva y emocionalmente.

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.

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.



Gestión de Problemas (6.8)

Define 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.

Análisis de Problemas y Situaciones (8.6)

Define la capacidad de John para identificar los elementos de una situación problemática y para entender qué componentes son críticos.

Solución de Problemas (8.7)

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

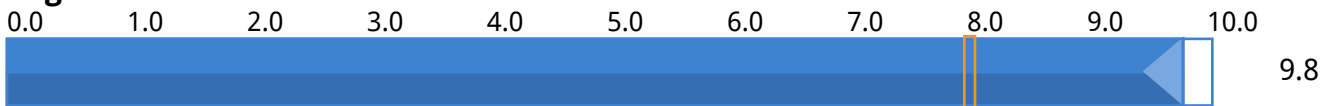


Descripción de la Categoría

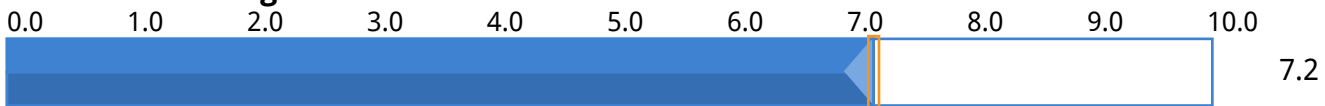
Esta es la capacidad de John para ver el "Panorama General" como un todo. ¿Qué tan bien conceptualiza la situación por completo, identifica problemas y utiliza los recursos disponibles para decidir cuál será la solución?

Componentes Gráficos de la Categoría

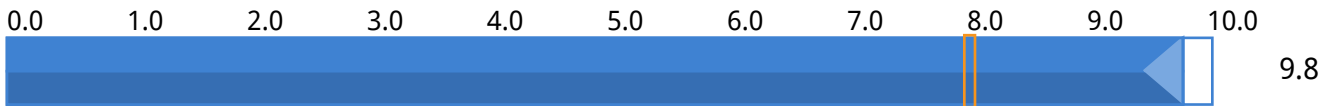
Organización Concreta



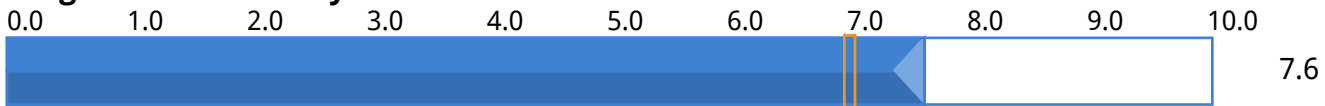
Planeación a Largo Plazo



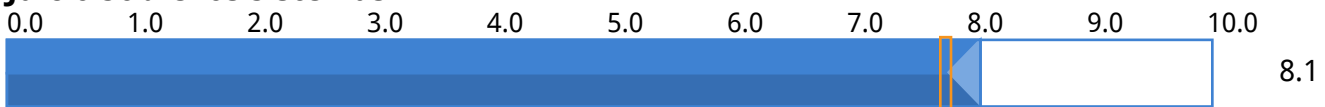
Pensamiento Práctico



Programación de Proyectos



Juicio Sobre los Sistemas



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

Planeación a Largo Plazo (7.2)

Define 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 Práctico (9.8)

Define la capacidad de John para identificar problemas y soluciones de manera realista en términos prácticos, en vez de en términos teóricos o conceptuales.

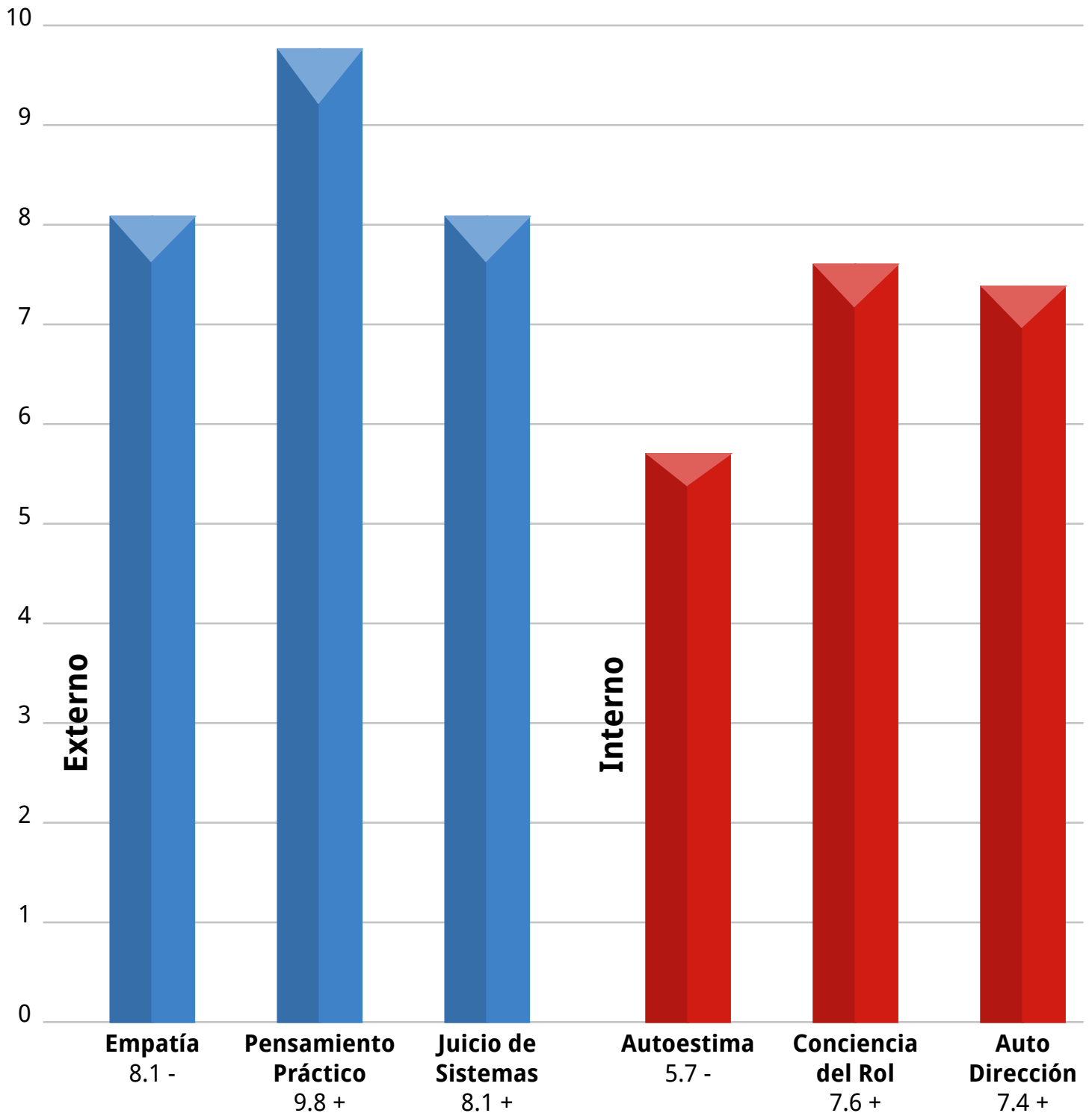
Programación de Proyectos (7.6)

Define la capacidad de John para entender la correcta asignación de los recursos con el propósito de hacer las cosas dentro de un plazo definido.



Juicio Sobre los Sistemas (8.1)

Define la capacidad de John para pensar esquemáticamente con el fin de completar logros dentro del sistema externo de gente con quien labora.



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)