



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Versión Gestión Personal

George Diamantidis
18/7/2013

TTI Success Insights
17785 N. Pacesetter Way
Scottsdale, AZ 85255
global@ttisuccessinsights.com

Generated by Patent Number 5,551,880



INTRODUCCIÓN

Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®

El reporte Talent Insights de Success Insights® ha sido diseñado para mejorar la comprensión de los talentos que tiene una persona. Este reporte aporta información valiosa sobre tres áreas distintas: comportamiento, motivadores y la integración de ambas. El conocimiento de las fortalezas y debilidades en estas áreas podrá ayudar a la persona a desarrollarse mucho mejor y obtener un nivel de satisfacción personal más elevado.

A continuación se muestra, de manera detallada, una visión sobre cómo se encuentra la persona en las tres secciones principales:

SECCIÓN 1: COMPORTAMIENTOS

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a obtener un mejor entendimiento de usted mismo y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con la gente puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción adecuada sobre uno mismo.

SECCIÓN 2: MOTIVADORES

Esta sección del informe le proporciona información sobre el porque de sus acciones, mismas que con desarrollo y coaching pueden impactar la manera en la que valora la vida. Una vez que conozca los motivadores que rigen sus acciones, inmediatamente podrá entender las causas de conflicto.

SECCIÓN 3: INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVADORES

Esta sección le ayudará a entender mejor el cómo y el porqué de su forma de ser. Una vez que usted haya comprendido cómo se integran su comportamiento y los motivadores que guían su actuar, podrá darse cuenta cómo mejorará su desempeño y se sentirá más satisfecho consigo mismo.



INTRODUCCIÓN Sección de Comportamientos

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismos, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento humano observable.

En este reporte estamos midiendo cuatro dimensiones de comportamiento normal. Ellas son:

- cómo responde usted ante problemas y desafíos
- cómo influye usted a otros en torno hacia su propio punto de vista
- cómo responde usted al ritmo que le presenta el medio ambiente.
- cómo responde usted a las reglas y procedimientos establecidos por otros.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones, las cuales son verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que usted muestra ciertas tendencias. Anule cualquier afirmación que parezca que no se aplique a su vida, una vez que la haya verificado con un amigo o colega.



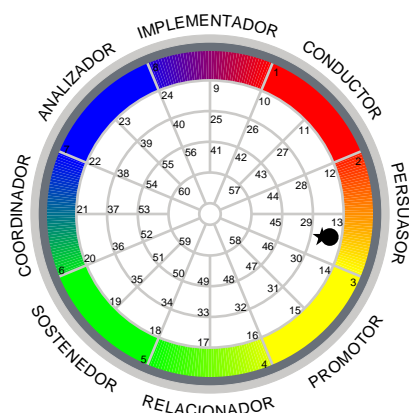
CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en las declaraciones que George ha hecho, este reporte ha seleccionado afirmaciones generales para darle una amplia visión y comprensión acerca de su estilo de trabajo. Estas declaraciones identifican el comportamiento básico natural que él aporta a su trabajo. Esto significa, que si se lo deja a solas, estas declaraciones identifican EL CÓMO ÉL ELEGIRÍA HACER EL TRABAJO. Use estas características generales para tener una comprensión más profunda acerca del comportamiento natural de George.

George ejerce su influencia sobre a la mayoría de la gente con su amabilidad. A George le gusta mostrarse tal como es frente a los demás, y, generalmente, se proyecta de una manera amistosa. Él siempre se orienta hacia las personas. Para él las personas extrañas son amigos que todavía no ha conocido. Él, en calidad de directivo, supervisor o líder de un equipo, puede gestionar las habilidades y capacidades de los miembros de su equipo, con el fin de estimular su integración y participación. George proyecta una imagen de seguridad y confianza en sí mismo. A George le gusta sentirse libre de excesivos controles. Él es bueno generando entusiasmo en otros. A George le gusta desarrollar y mantener relaciones sociales de calidad. A menudo se hará amigo de sus clientes o proveedores. A George no le gusta estar sometido a una supervisión constante o muy cercana. Él es muy optimista y, generalmente, muestra un buen sentido del humor.

George puede llegar a una conclusión favorable sin tener en cuenta todos los factores. A veces buscará la decisión rápida y simple. Su rechazo al trabajo que comportan los detalles es lo que motiva su deseo de simplicidad. A George le gusta trabajar con superiores jerárquicos que toman decisiones rápidas. Él tiene la habilidad de mostrar su disponibilidad tanto de forma verbal como no verbal, facilitando que la gente sea abierta, confíe en él, y lo vea como una persona receptiva y con predisposición a ayudar. George puede tener dificultades para dirigir a otras personas. Generalmente, George toma las decisiones después de reunir algunos datos e información que las apoyen. Él cree que las reglas están para servirle más que para seguir las. Debido a su grado de confianza en la gente y a su deseo de ser aceptado, puede que, a veces, sobrevalore las capacidades de los otros.

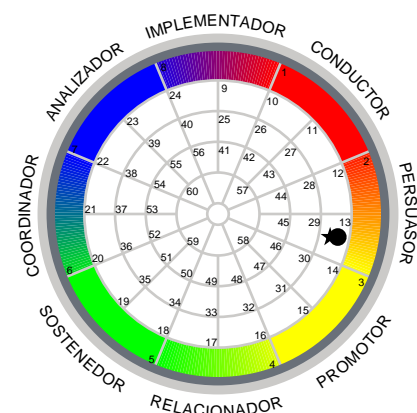






CARACTERÍSTICAS GENERALES *Continuación*

George tiende a manejar su franqueza de forma amistosa. Generalmente se lo reconoce como una persona muy amable, honesta y confiable. Generalmente, George gesticula al hablar. Él se siente a gusto con casi todas las personas y puede mostrarse informal y relajado con ellas. Incluso cuando trata con extraños George hará lo posible por hacerles sentir bien. A veces, se queda corto con las cifras y hechos que necesita para apoyar sus ideas. Puede que George tenga la tendencia de "sobre-vender" o "sobre-valorar" ciertos estilos. Algunos lo ven como alguien que habla mucho y excesivamente emocional. Él posee una clara orientación hacia las personas. Tiene una buena fluidez verbal. Él es muy positivo al tratar con otros. Puede que, a veces, no entienda por qué algunas personas no ven la vida de la misma manera que él.





ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de George con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, George será más efectivo en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de variar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.

Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea preciso y realista.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser desconcertante, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizado o confuso.

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- Sea claro, específico, breve y concreto.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasivo y poco claro.
- Parecer desorganizado.

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Pregunte "¿Cómo?", averigüe sus opiniones.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarle a responder rápidamente.

Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Evitar ser distante, frío o callado.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de George, el reporte ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Exigente Egocéntrico Impulsor Ambicioso Pionero Fuerte-Voluntarioso Enérgico Decidido Agresivo Competitivo Determinado Atrevido Curioso Responsable	Efusivo Inspirador Magnético Político Entusiasta Demostrativo Persuasivo Cálido Convincente Elegante Equilibrado Optimista Confiado Sociable	Flemático Relajado Resistente al Cambio No demostrativo Pasivo Paciente Posesivo Predecible Consistente Premeditado Constante Estable	Evasivo Preocupado Cuidadoso Dependiente Cauteloso Convencional Exigente Minucioso Sistemático Diplomático Exacto Con tacto Abierto Juicio balanceado
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Conservador Calculador Cooperador Indeciso Moderado Inseguro No demandante Cauteloso Suave Agradable Modesto Pacífico Recatado	Reflexivo Fático Calculador Escéptico Lógico No demostrativo Suspica Prosaico Incisivo Pesimista Malhumorado Crítico	Versátil Activo Inquieto Alerta Orientado a la variedad Demostrativo Impaciente Orientado a la presión Ansioso Flexible Impulsivo Impetuoso Hipertenso	Firme Independiente Voluntarioso Terco Obstinado Dogmático No sistemático Soberbio Desinhibido Arbitrario Inflexible No detallista



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación



RITMO - CONSTANCIA

Natural

George se encuentra cómodo en un entorno que cambia constantemente. Busca tareas y obligaciones de gran envergadura. Incluso cuando el entorno es "frenético" puede mantener un sentido de equilibrio. Es capaz de iniciar un cambio con cualquier pretexto.

Adaptado

George desea un entorno orientado hacia la variedad. Tiene un gran sentido de urgencia para terminar las cosas de forma rápida. Se muestra impaciente por asumir cambios y trabajos con muchas actividades.

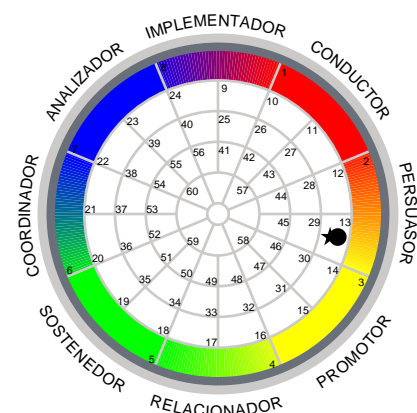
PROCEDIMIENTOS - NORMAS

Natural

George es independiente por naturaleza y un poco terco. Está abierto a nuevas sugerencias y puede, a veces, ser visto como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómodo en un entorno donde se pueden perder las formas en determinadas situaciones.

Adaptado

George se siente un poco incómodo cuando se compara su estilo natural y su estilo adaptado al entorno. La diferencia no es significativa y George ve poca o ninguna necesidad de cambiar su respuesta al entorno.



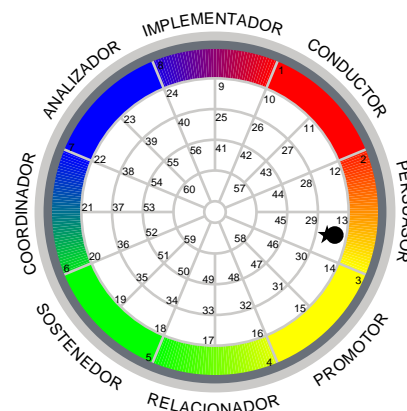


ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

George ve que su actual ambiente de trabajo requiere que él demuestre el siguiente comportamiento. Si las declaraciones siguientes NO LE PARECE que están relacionadas con el trabajo, averigüe por qué él está adaptando su comportamiento.

- Cumplir con los plazos establecidos.
- Trabajar sin una supervisión constante.
- Flexibilidad.
- Activa participación en la toma de decisiones.
- Cuestionar el "status quo" y buscar métodos más efectivos de trabajo.
- Abordar de diferentes formas a la gente.
- Positivo, extrovertido, y comportamiento amistoso.
- Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- Gestionar una gran variedad de actividades.
- Obtener resultados mediante la buena gestión del equipo.
- Mantener un ambiente de trabajo cambiante y amistoso.





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO

Esta sección de su reporte está diseñada para identificar lo que le hace perder el tiempo e interfiere con su efectividad. Posibles causas y soluciones servirán como una base para crear un plan efectivo para maximizar el uso del TIEMPO y aumentar su RENDIMIENTO.

DESEO DE INVOLUCRARSE CON DEMASIADA GENTE

El deseo de involucrarse con demasiada gente implica que va más allá de las interacciones de negocios a tal punto que interfiere con el trabajo. Va más allá de ser amigable, es una sociabilización excesiva

CAUSAS POSIBLES:

- Tiene muchos intereses
- Quiere ser parte del grupo
- Necesita elogios y aprobación de otras personas

SOLUCIONES POSIBLES:

- Dése cuenta de que no tiempo para hacer todo
- Seleccione las actividades en las cuales se va a involucrar
- Evalúe su nivel de energía
- Manténgase atento a las prioridades del trabajo y las personales

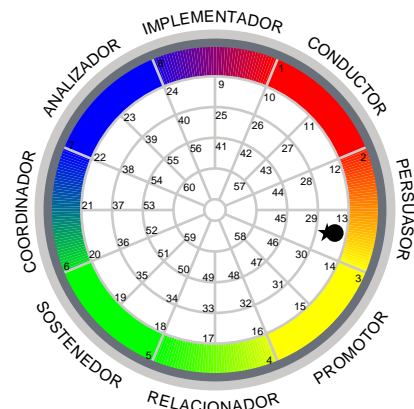
SOCIALIZAR DEMASIADO

Socialización excesiva se refiere a aquellas interacciones que le quitan mucho tiempo. Puede también referirse al tiempo de más que pasa con personas y que no le distrae de lo que realmente tiene que hacer.

CAUSAS POSIBLES:

- Disfrutar estar en compañía de diferentes personas
- Quiere agradarle a la gente
- Percibe que los demás le motivan
- Le gusta pasar mucho tiempo al teléfono en pláticas coloquiales más que profesionales
- No ha establecido prioridad para las tareas cotidianas
- Olvida las fechas de entrega







QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

SOLUCIONES POSIBLES:

- Mantenga y sea consistente con las prioridades diarias
- Establezca tiempo limitado para conversaciones informales, almuerzos y reuniones
- Evalúe su táctica de tener la puerta abierta
- Seleccione y ponga un tiempo limite a las llamadas telefónicas
- Sea capaz de decirle a sus visitantes y a los que llaman que a usted no se le puede interrumpir en ese momento

ALMUERZOS PROLONGADOS

Almuerzos prolongados son aquellos que se extienden más allá de las horas normales, aun contando con horas definidas para el mismo.

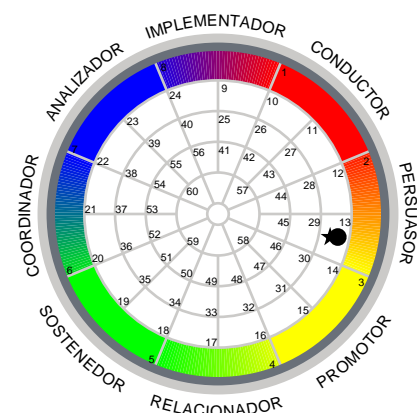
CAUSAS POSIBLES:

- Se involucra demasiado en una conversación y se olvida del tiempo
- Considera los almuerzos como una oportunidad para conocer gente y establecer relaciones de negocios
- Le gusta hacer negocios en un ambiente social, el cual es menos amenazante
- Usa almuerzos prolongados como un medio de evitar tareas, gente o ambiente de trabajo que son desagradables

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca una hora específica para el almuerzo y RESPÉTELA
- Tenga sus reuniones en la oficina
- Establezca reuniones inmediatamente después del almuerzo
- Trabaje durante el almuerzo



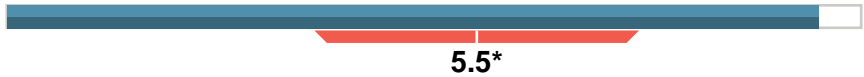




JERARQUÍA CONDUCTUAL

1. VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los talentos y retos que requiera cada proyecto o tarea

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



9.5

2. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Lidar con muchas interrupciones de manera continua y sin embargo, mantener una relación cordial con todos.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



9.0

3. SENTIDO DE URGENCIA - Decisión, respuesta rápida y acción inmediata.

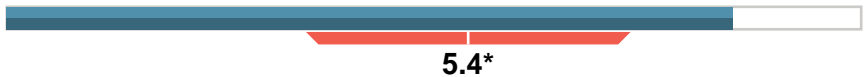
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.5

4. CAMBIO FRECUENTE - Hacer rápidamente varias tareas al mismo tiempo o que se le pida terminar algún proyecto inconcluso.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.5

5. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.

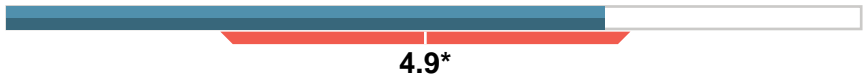
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5

6. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



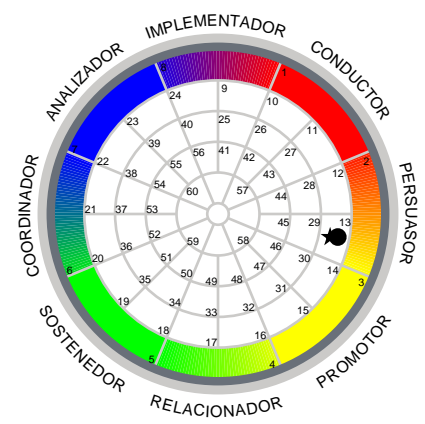
7.0

7. RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



6.0

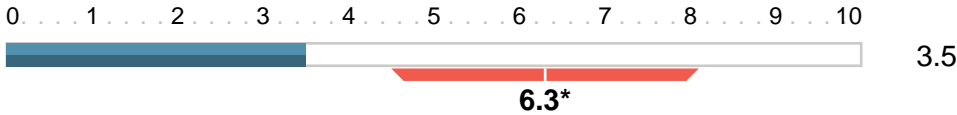


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

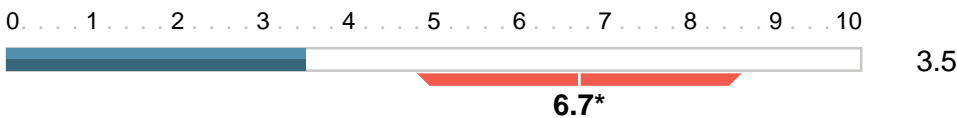


JERARQUÍA CONDUCTUAL

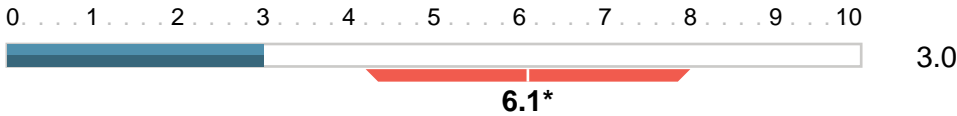
8. CONSISTENCIA - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



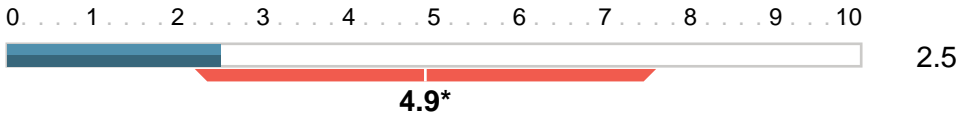
9. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.



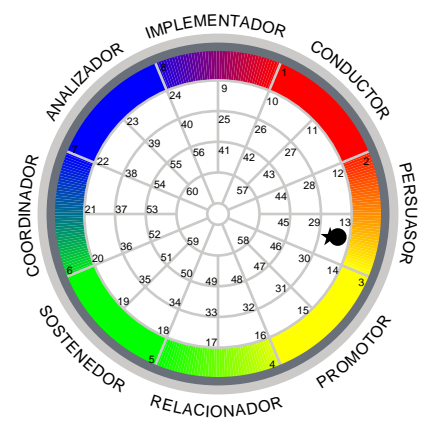
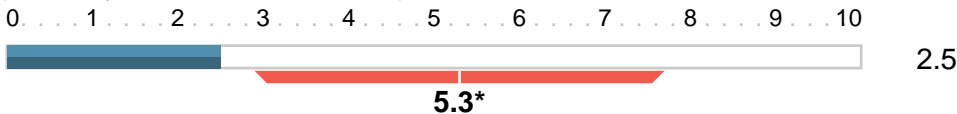
10. SEGUIMIENTO - Una necesidad para involucrarse en los proyectos.



11. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sistemas y procedimientos que deben seguirse para llegar al éxito.



12. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



SIA: 72-74-22-36 (13) SIN: 68-82-08-37 (13)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

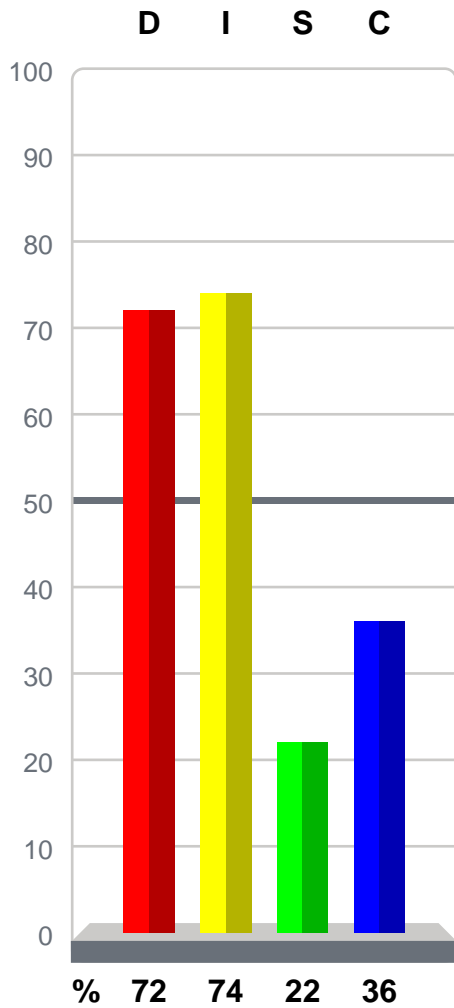


GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

18/7/2013

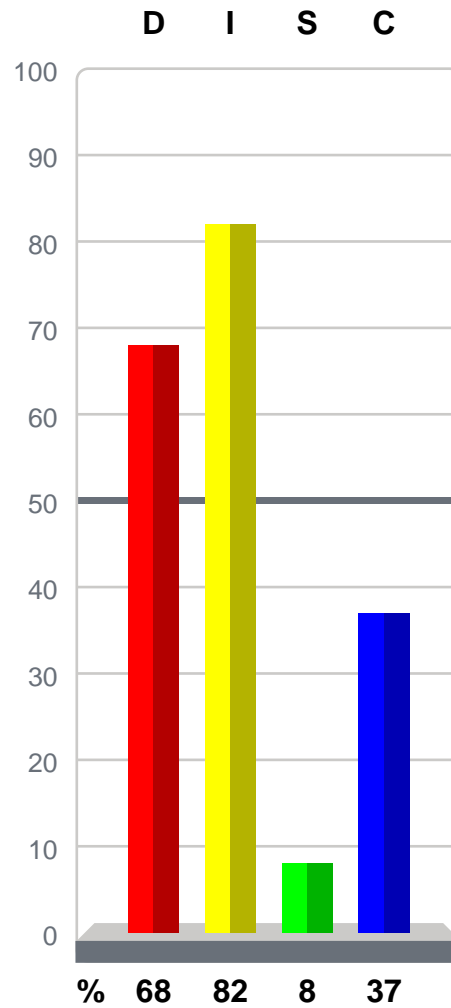
Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Básico

Gráfico II



Norm 2012 R4



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en Europa. Además de la información donde se le explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.
- Si cuenta con el reporte del Perfil de Comportamiento del Puesto, puede ver la relación de su comportamiento con su trabajo.

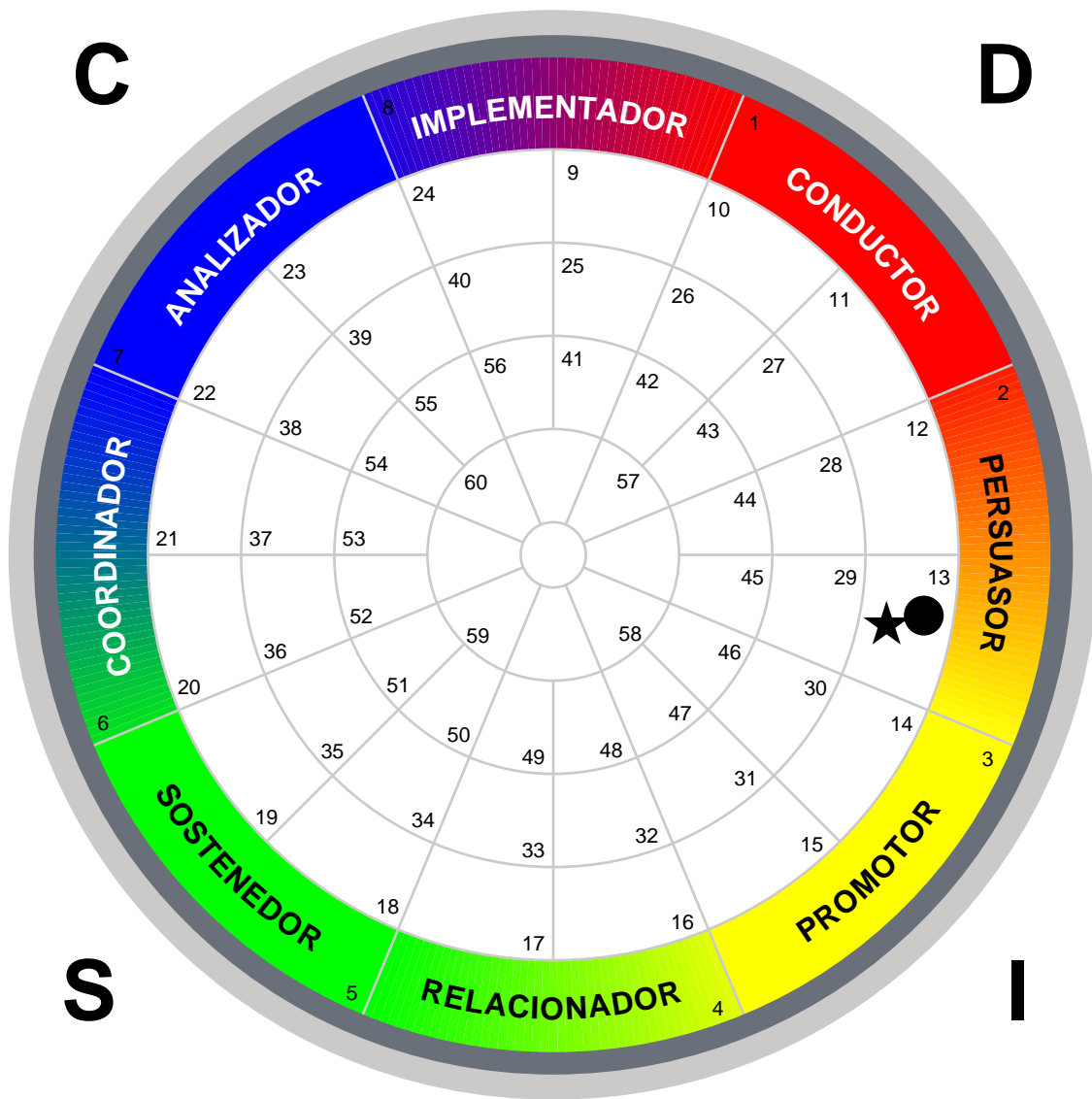
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden incrementarse.



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

18/7/2013



Adaptado: ★ (13) PERSUASOR PROMOTOR

Natural: ● (13) PERSUASOR PROMOTOR

Norm 2012 R4



INTRODUCCIÓN Sección de Motivadores

El conocimiento de los motivadores personales nos dirá el **PORQUÉ** las personas hacen las cosas. Un vistazo a las experiencias, referencias, educación y capacitación de alguien nos dirá únicamente **QUÉ** es lo que hace. Las evaluaciones de comportamiento nos dicen **CÓMO** se comporta una persona y cómo interactúa en su trabajo. Esta sección del reporte muestra los principales motivadores que tiene una persona y nos dirá si es alguien **Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista o Tradicional**.

Los motivadores nos ayudan a comprender el actuar de una persona. Se les ha llamado algunas veces motivadores ocultos, pues no se dejan ver fácilmente en la persona. El propósito de este reporte es, precisamente, ofrecer un panorama claro sobre alguno de estos factores y así desarrollar las fortalezas que cada persona aporta a su medio de trabajo.

Basado en sus respuestas, este reporte ordena los seis motivadores de acuerdo a la prioridad que usted les otorga. Su dos motivadores más altos, y en ocasiones el tercero, son los que guiarán sus acciones diarias. Usted se sentirá bien cuando converse, escuche o haga actividades relacionadas con estos motivadores.

La retroalimentación que usted recibirá en esta sección le ayudará a reflexionar sobre la intensidad que le otorga a cada uno de los motivadores.

- **FUERTE** - sentimientos positivos que usted necesita para sentirse bien dentro o fuera de su trabajo
- **SITUACIONAL** - se refiere a los motivadores que se jerarquizarán como positivos o indiferentes dependiendo de circunstancia en la que se encuentre la persona. Estos motivadores tienden a volverse más importantes, e incluso los más importantes, una vez que los que actualmente son los primeros se satisfagan.
- **INDIFERENTE** - tendrá sentimientos de indiferencia en situaciones que involucren su quinto o sexto motivador

CLASIFICACIÓN DE SUS MOTIVADORES PERSONALES		
1°	TEÓRICO	Fuerte
2°	UTILITARIO	Fuerte
3°	ESTÉTICO	Situacional
4°	TRADICIONAL	Situacional
5°	INDIVIDUALISTA	Indiferente
6°	SOCIAL	Indiferente



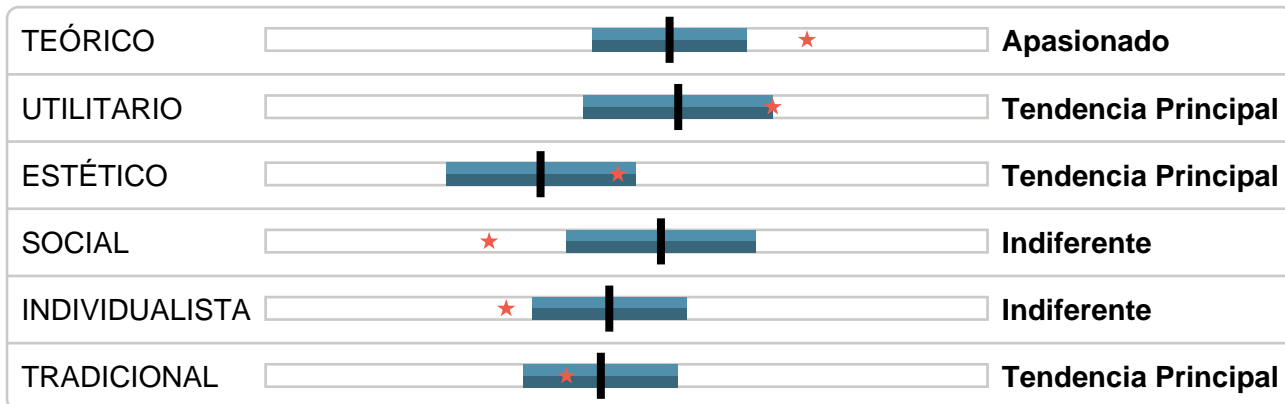
MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Durante años usted ha leído frases como ésta: "zapatero a tus zapatos", "cada quien con su cada cual", "las personas hacen cosas de acuerdo a sus propias razones, no las tuyas". Cuando se encuentre rodeado por personas que tengan motivadores parecidos, usted se adaptará al grupo y se sentirá bien. Sin embargo, las personas que no tengan los mismos motivadores que usted, lo percibirán como una persona distante. Estas diferencias pueden provocar estrés o conflicto. Cuando esto suceda, usted puede:

- Cambiar la situación.
- Cambiar su percepción de la situación.
- Abandonar la situación.
- Enfrentar la situación.

Esta sección muestra las áreas donde sus motivadores pueden entrar en conflicto. Entre más arriba tenga un motivador, los demás verán más fácilmente qué lo que le apasiona a usted. Entre más bajo tenga un motivador, los demás verán en usted indiferencia o incluso una actitud negativa sobre ese factor. El área sombreada para cada motivador representa el 68% de la población o los resultados que caen dentro de una desviación estándar por debajo o por arriba de la media nacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norm 2012



- 68% de la población - media - su puntaje

Tendencia principal - una desviación estándar de la media
Apasionado - dos desviaciones estándares arriba de la media
Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media
Extremo - tres desviaciones estándares de la media



MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Areas en las que usted muestra sentimientos muy fuertes o apasionados en comparación con los demás.

- Usted siente una intensa pasión por aprender cosas nuevas, siempre busca oportunidades para avanzar en sus conocimientos. Los demás pueden preocuparse por la cantidad de tiempo y recursos que usted está dispuesto a invertir para aprender cosas nuevas. Ellos pueden pensar que usted debería parar de aprender y comenzar a hacer.

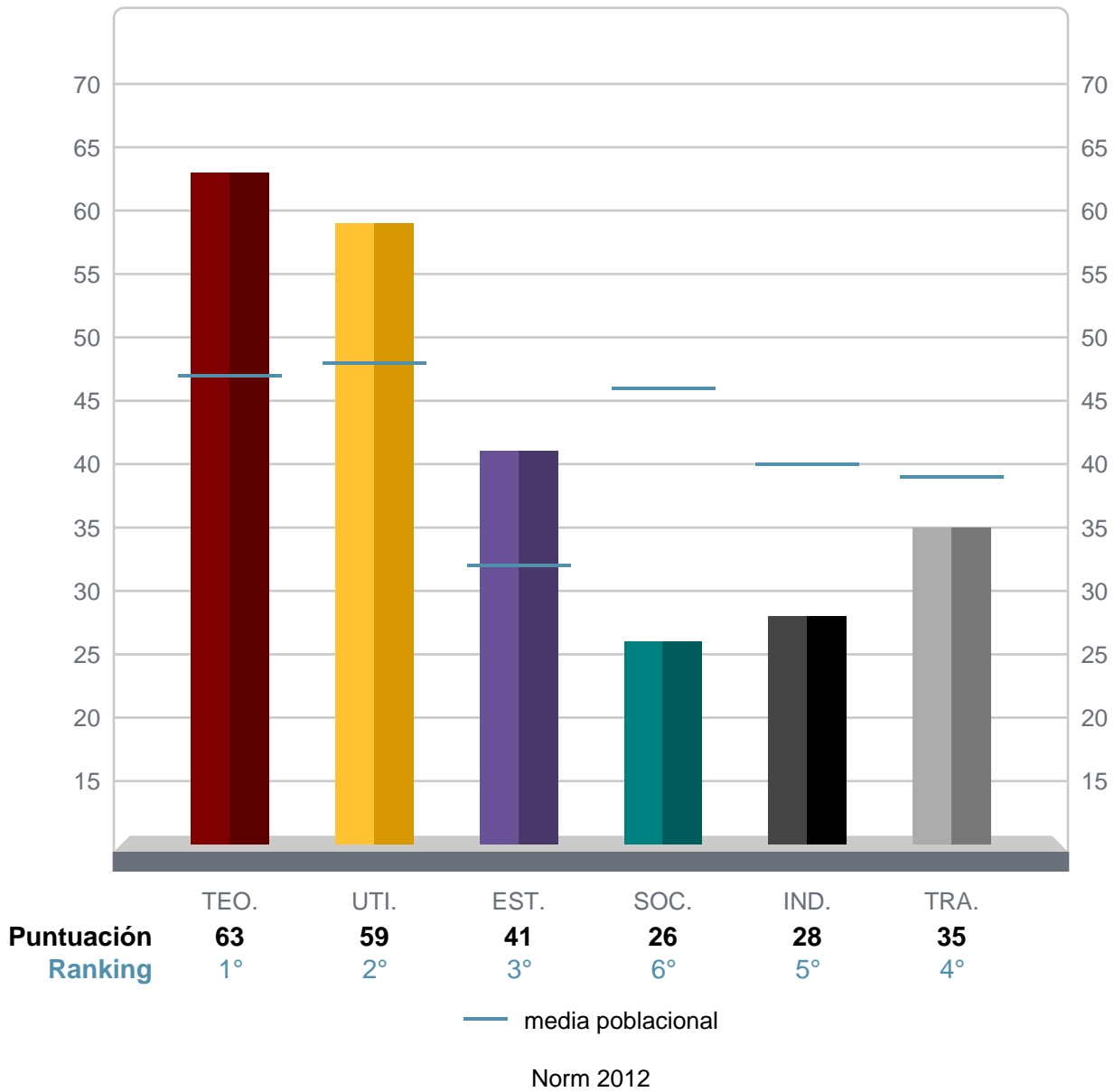
Areas en las que los sentimientos fuertes de los demás pueden frustrarlo por no compartir la misma pasión.

- Su autoconfianza lo hará sentir incómodo entre gente que esté siempre tratando de ayudarlo o ser amable con usted.
- Usted puede sentirse frustrado por gente que esté siempre en carrera para lograr ascenso y control.



GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

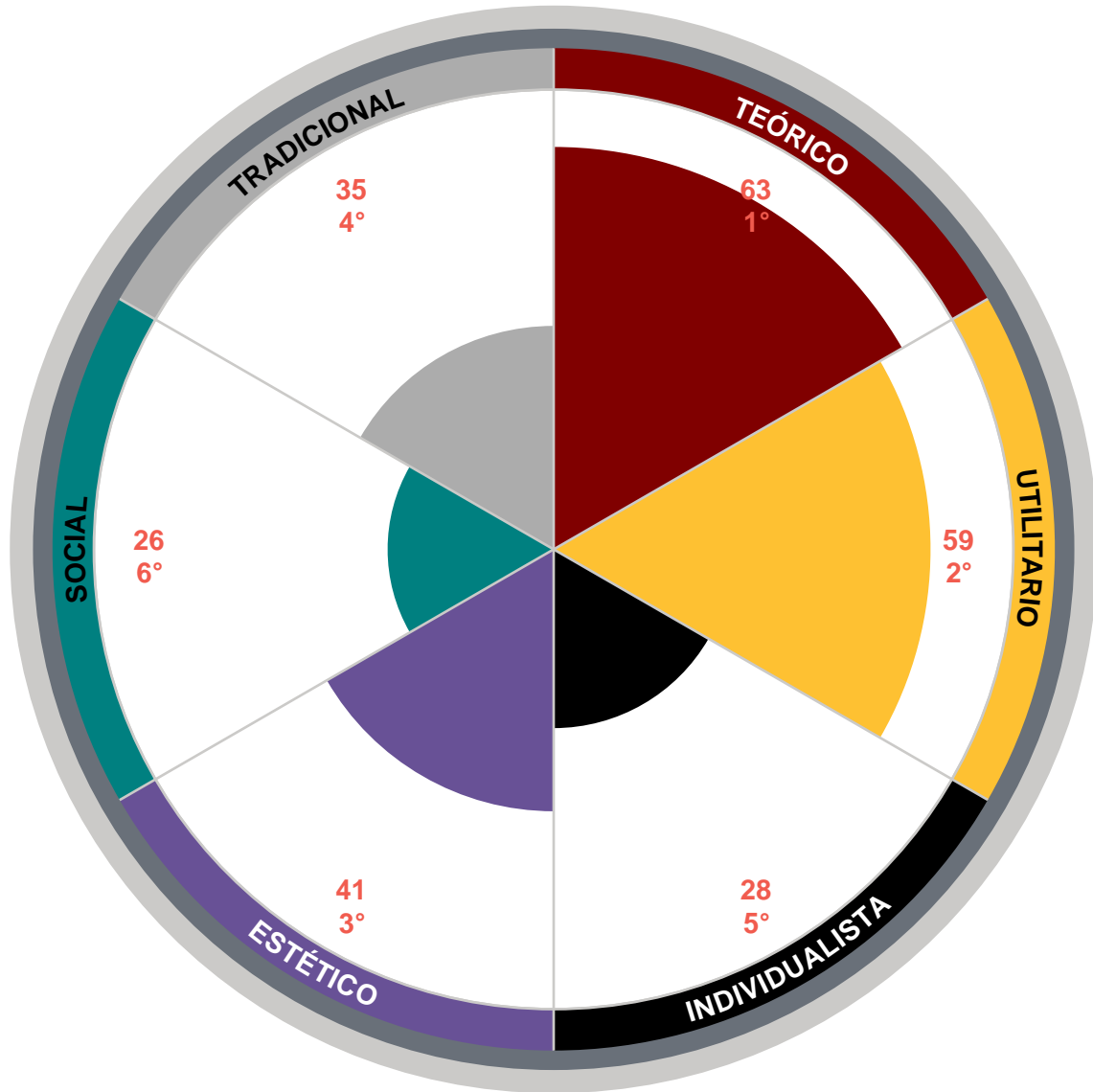
18/7/2013





RUEDA DE MOTIVADORES™

18/7/2013





INTRODUCCIÓN

Sección de integración entre el comportamiento y los motivadores

El potencial que se encuentra tras el incremento en la satisfacción y el desempeño en un trabajo proviene de la mezcla entre sus motivadores y su comportamiento. Cada persona de manera individual tiene el poder de modificar sus acciones. Sin embargo, cuando la persona actúa aprovechando óptimamente estos dos componentes de su comportamiento le ayudarán a llegar a un nivel más alto.

En esta sección usted encontrará:

- Posibles fortalezas de su comportamiento y sus motivadores
- Conflicto potencial entre sus motivadores y su comportamiento
- Ambiente ideal
- Claves para motivar
- Claves para dirigir



FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES

Esta sección describe las posibles áreas de fortaleza que existen entre el comportamiento de George y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles fortalezas de las que necesite extraer el mayor provecho para así mejorar las satisfacción en su trabajo.

- Ofrece ayuda voluntariamente en muchas situaciones
- Está dispuesto para compartir el conocimiento en beneficio del equipo o de la organización
- Ingenioso para conseguir resultados efectivos
- Tiende a ver hacia el futuro y obtener resultados
- Tomará decisiones basadas en los hechos
- Le gusta resolver problemas
- Quiere maximizar el tiempo y los recursos desde un inicio y no esperar a que escaseen
- Muy creativo al resolver problemas



POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES

Esta sección describe las áreas potenciales de conflicto entre el comportamiento de George y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles conflictos que necesiten superarse para mejorar el desempeño en el trabajo.

- Podría presentar los hechos y los datos con demasiada emoción
- Podría confiar demasiado en los demás
- Sobreestima las contribuciones de los demás
- La eficiencia se ve afectada por una breve charla
- Una urgencia por hacer las cosas podría causar conflicto con su deseo por saber todos los detalles sobre lo que está haciendo
- Su deseo por obtener resultados de manera rápida podría hacer que la información con la que cuenta no sea de la mejor calidad
- Podría asumir frecuentemente riesgos muy altos esperando obtener resultados sustanciosos
- Tiende a pensar que entre más grande sea algo, mejor será, en vez de revisar la calidad efectiva de ese algo



PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son posibles áreas de trabajo en las cuales usted puede mejorar. Marque con círculo aquellas áreas (de una a tres), y desarrolle un plan de acción con el fin de obtener los resultados concretos. Revise su reporte e identifique las áreas en las que usted puede mejorar.

- Comunicación (Escucha)
- Delegar
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación de otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____