



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

Este Perfil Attribute Index Management está diseñado para medir las capacidades consideradas vitales para la exitosa dirección de los demás. Este reporte puede proporcionar información valiosa sobre las aptitudes y habilidades específicas de John dentro de una multitud de categorías relacionadas con la gestión empresarial.

Componentes Gráficos del Reporte

Administración de los Recursos Humanos



Gestión del Desempeño



Motivadores Personales



Planeación y Organización



Administración de la Producción



Autodirección



John Doe



Administración de los Recursos Humanos (8.7)

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

Gestión del Desempeño (7.8)

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

Motivadores Personales (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.

Planeación y Organización (8.1)

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

Administración de la Producción (8.1)

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

Autodirección (6.0)

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



Descripción de la Categoría

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Evaluar a Otros



Corregir a Otros



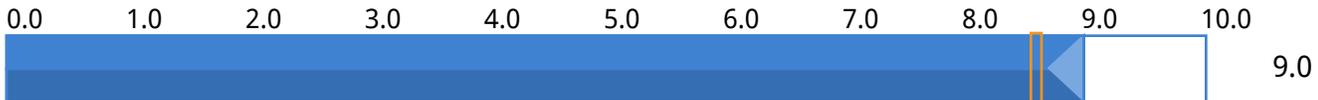
Desarrollar a Otros



Dirección de Otros



Establecer Metas Realistas a Otros



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

Corregir a Otros (8.7)

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

Desarrollar a Otros (9.0)

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.



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.

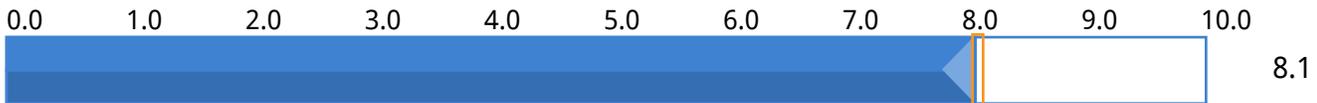


Descripción de la Categoría

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Conciencia Humana



Transmitir los Valores del Rol



Obtención de Compromisos



Entendimiento de las Necesidades Motivacionales



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

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.

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.

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

¿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

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Pensamiento Conceptual



Organización Concreta



Planeación a Largo Plazo



Pensamiento Proactivo



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.

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 Proactivo (7.4)

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

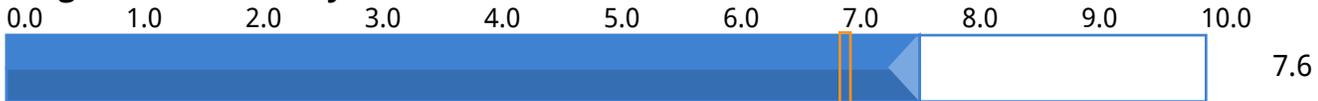


Descripción de la Categoría

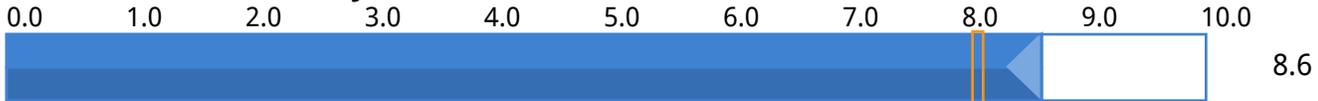
¿Qué tan bien maneja John la doble responsabilidad al gestionar los recursos humanos y físicos? La gestión efectiva de las personas y de la producción requiere una combinación única de habilidades, incluyendo: agendar proyectos, el análisis de la situación/problema, la capacidad de resolución de problemas,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

Componentes Gráficos de la Categoría

Programación de Proyectos



Análisis de Problemas y Situaciones



Solución de Problemas



Orientación a la Calidad



Gestión de Problemas



Orientación a Resultados



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

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.



Orientación a la Calidad (8.9)

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

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.

Orientación a Resultados (8.1)

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

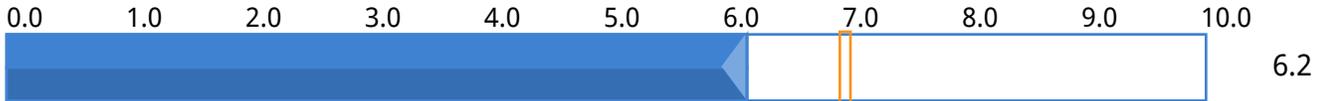


Descripción de la Categoría

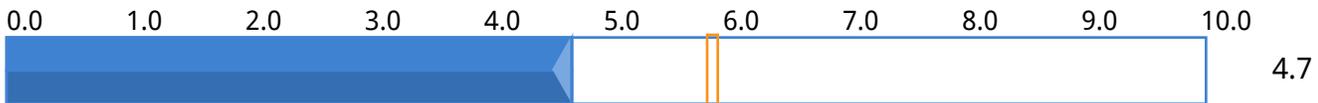
¿Es John un director efectivo para John? Esta categoría da una mirada a cómo John se dirige a si mismo y la capacidad que posee para permitirse desarrollarse.

Componentes Gráficos de la Categoría

Confianza en Sí Mismo



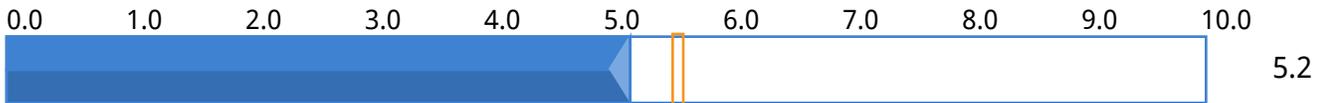
Autoevaluación



Responsabilidad Personal



Autocontrol



Manejo del Estrés



Autodisciplina y Sentido del Deber



Fijarse Metas Personales Realistas



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

Autoevaluación (4.7)

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



Responsabilidad Personal (6.2)

Define la capacidad de John para ser responsable de las consecuencias de sus propias acciones y decisiones, y no desviar la atención o la culpa del mal desempeño a otro sitio o en otras personas.

Autocontrol (5.2)

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

Manejo del Estrés (5.7)

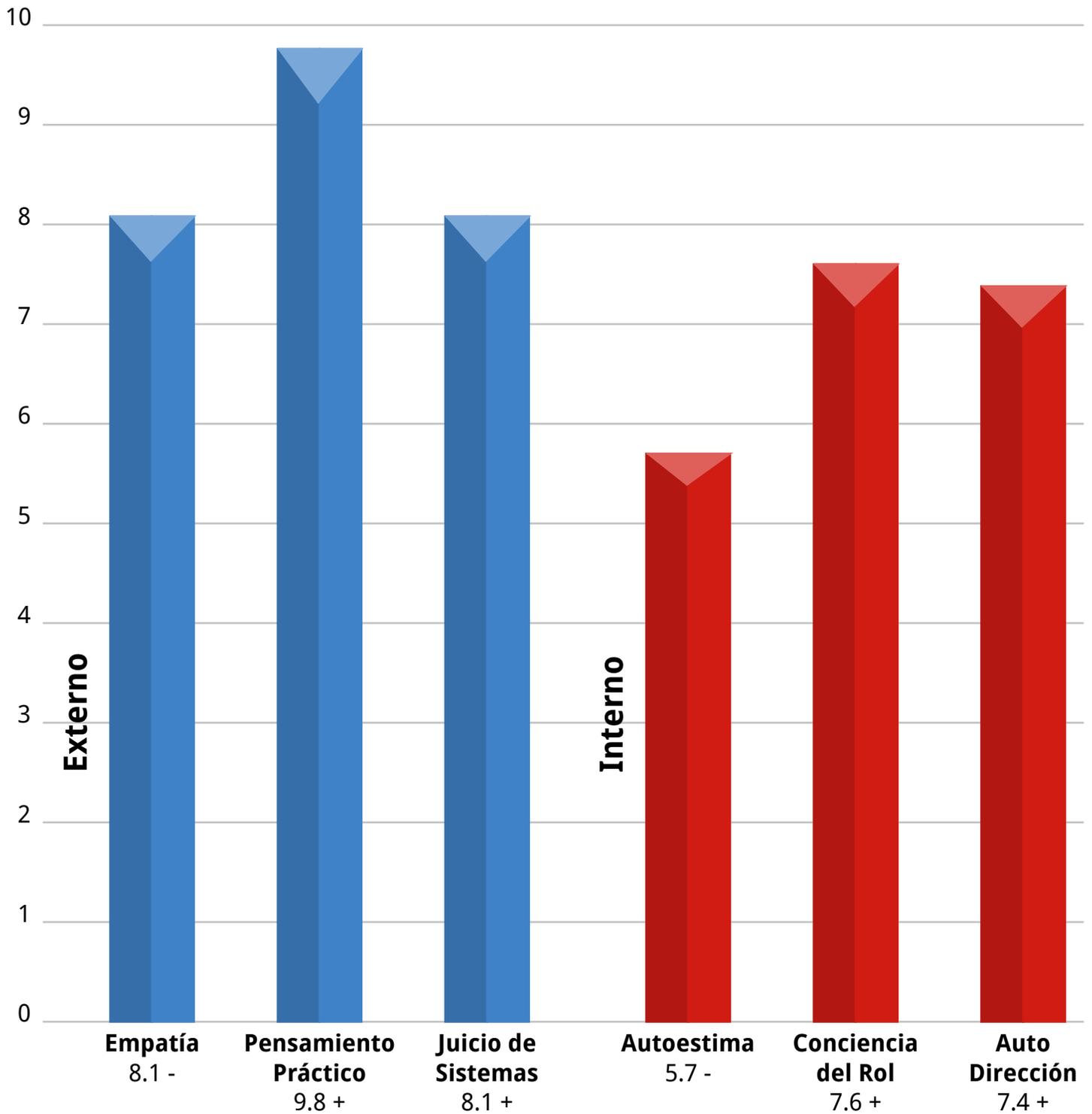
Define la capacidad de John para balancear y reducir tensiones internas y estrés que si bien le ayudan a crecer, pueden interferir en su habilidad para desarrollar su potencial.

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.

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.



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)