



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

Este Perfil Attribute Index Alto Rendimiento, se encuentra diseñado de manera específica para para apoyar a individuos que ocupan posiciones que necesitan de un alto desempeño tal y como lo requiere un deportista de alto rendimiento; mediante este Perfil, identificaremos sus talentos naturales no evidentes u observables físicamente. Fortalezas mentales (como por ejemplo: el carácter, la actitud, la motivación, la autoconfianza, etc.) son factores tan necesarios para alcanzar el más alto rendimiento, como lo son los talentos físicos. Este reporte le ayudará a entender sus fortalezas naturales para que pueda actuar más eficazmente mediante ellas y a identificar sus debilidades naturales para impedir que se interpongan en su camino.

Componentes Gráficos del Reporte

Solución de Problemas



Trabajo en Equipo



Obtención de Resultados



Manejo Mental y Coraje



Autosuficiencia



John Doe



Solución de Problemas (8.2)

¿John puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de John para identificar problemas en su desempeño o el entorno y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Trabajo en Equipo (8.0)

¿Qué tan bien trabaja John en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de John hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

Obtención de Resultados (7.9)

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

Manejo Mental y Coraje (7.9)

¿Qué tan tenaz es John? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee John que lo empuje hacia adelante, no importando que tan dura se ponga la situación.

Autosuficiencia (8.0)

¿Qué tan autosuficiente es John? Esta categoría observa que tan automotivado está John para ejecutar las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo impulse a hacerlo.

John Doe



Descripción de la Categoría

¿John puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de John para identificar problemas en su desempeño o el entorno y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Componentes Gráficos de la Categoría

Toma Equilibrada de Decisiones



Pensamiento Conceptual



Habilidad para Integrar



Solución de Problemas



John Doe

Descripción de la Categoría

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.

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.

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.

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

¿Qué tan bien trabaja John en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de John hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



Libertad de Prejuicios



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.

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Seguimiento de Direcciones



Ética en el Trabajo



Satisfacer los Estándares



Respeto por las Políticas



John Doe

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (8.0)

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

Ética en el Trabajo (8.1)

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

Satisfacer los Estándares (7.5)

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

Respeto por las Políticas (8.1)

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



Descripción de la Categoría

¿Qué tan tenaz es John? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee John que lo empuje hacia adelante, no importando que tan dura se ponga la situación.

Componentes Gráficos de la Categoría

Iniciativa



Persistencia



Empuje



Autodisciplina y Sentido del Deber



John Doe

Descripción de la Categoría

Iniciativa (8.3)

Define la capacidad de John para dirigir su energía en la realización de una meta sin contar con un catalizador externo.

Persistencia (7.7)

Define la capacidad de John para mantenerse en curso en tiempos de dificultad.

Empuje (8.3)

Define qué tan fuerte siente John la necesidad de alcanzar, cumplir o completar su tarea.

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.

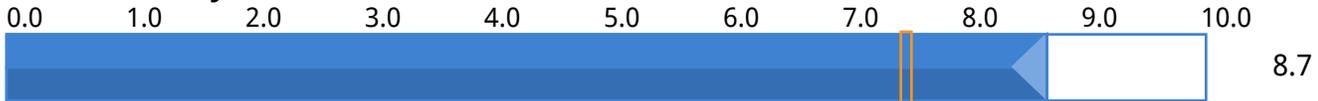


Descripción de la Categoría

¿Qué tan autosuficiente es John? Esta categoría observa que tan automotivado está John para ejecutar las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo impulse a hacerlo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad



Compromiso Personal



Pensamiento Proactivo



Habilidad para el Arranque de Proyectos



John Doe

Descripción de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad (8.7)

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

Compromiso Personal (7.5)

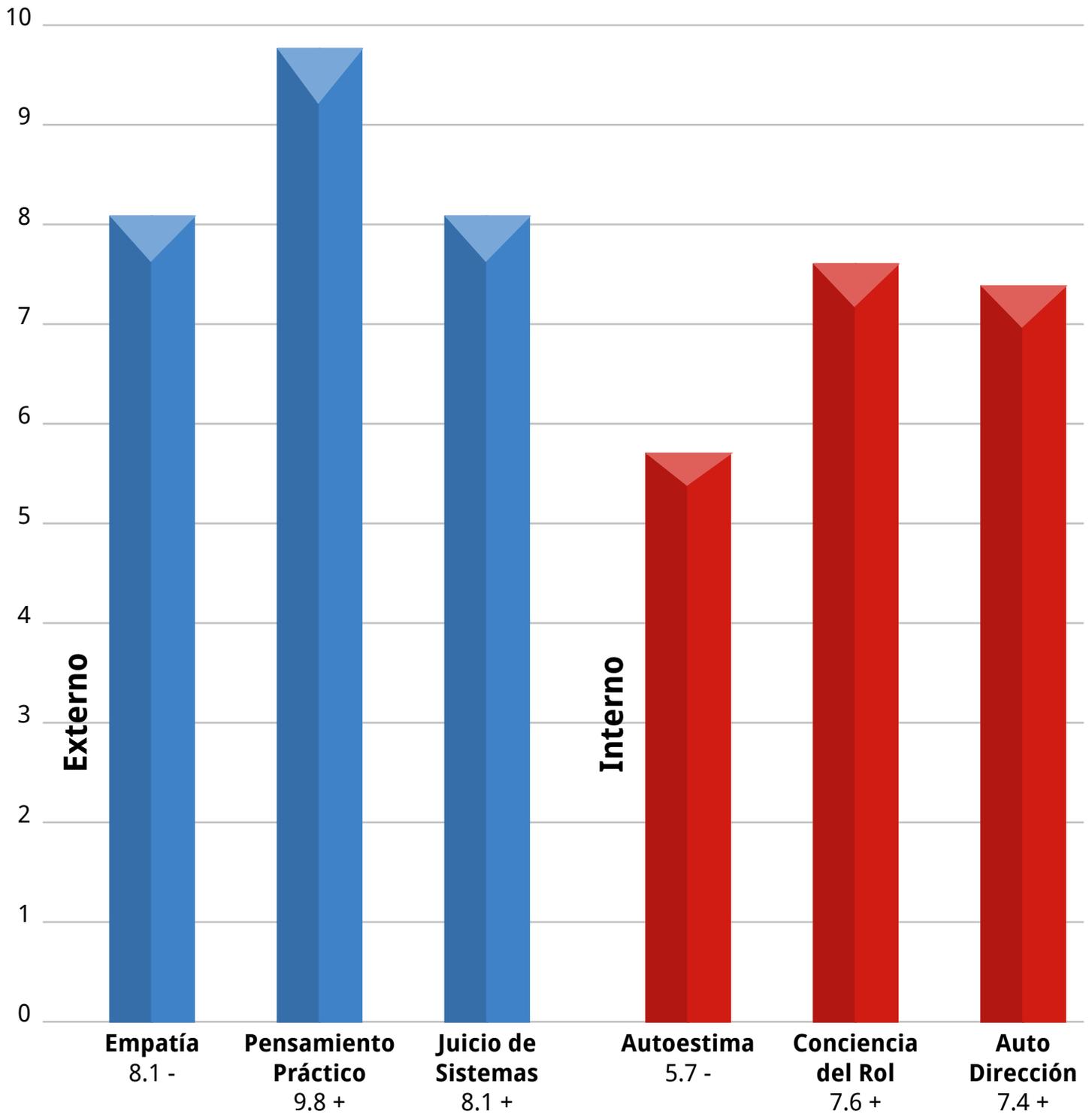
Define la capacidad de John para enfocarse y mantenerse comprometido con la tarea: en medida de su compromiso interno y personal.

Pensamiento Proactivo (7.4)

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

Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.5)

Define la capacidad de John en encontrar sus propios motivadores para completar la tarea y el grado en que mantendrá ese curso en mira de la adversidad.



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)