



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Versión Management - Staff

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

5/5/2021

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**



INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE UNE CON EL TALENTO</i>	4
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i>	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES	6
VALOR QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	8
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i>	9
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>CONTINUACIÓN</i>	10
CONSEJOS DE COMUNICACIÓN	11
PERCEPCIONES - " <i>VÉASE COMO LA VEN LOS DEMÁS</i> "	12
LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO	13
DESCRIPTORES	14
ESTILO NATURAL Y ADAPTADO	15
ESTILO ADAPTADO	17
LADRONES DEL TIEMPO	18
ÁREAS DE MEJORA	21
JERARQUÍA CONDUCTUAL	22
GRÁFICOS DE ANÁLISIS - <i>DEL COMPORTAMIENTO</i>	25
GRÁFICO CONTÍNUO CONDUCTUAL	26
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES	27
ENTENDIENDO SUS FUERZAS IMPULSORAS	29
CARACTERÍSTICAS GENERALES	30
FORTALEZAS Y DEBILIDADES	32
ENERGIZANTES Y ESTRESORES	33
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES	34
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES	35
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES	36
ÁREAS DE CONCIENCIA	37
GRÁFICO CONTÍNUO CONDUCTUAL	38
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	39
RUEDA DE LOS DESCRIPTORES	40
INTRODUCCIÓN - <i>SECCIÓN DE INTEGRACIÓN DE FUERZAS IMPULSORAS Y COMPORTAMIENTOS</i>	41
POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	42
CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	43
ENTORNO IDEAL	44

Índice

Continuación



CLAVES PARA MOTIVAR	45
CLAVES PARA DIRIGIR	46
PLAN DE ACCIÓN	47
CONTÍNUO DE DISC Y FUERZAS IMPULSORAS®	48
GRÁFICOS DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS	49

INTRODUCCIÓN



Donde la Oportunidad se une con el Talento

El Informe Talent Insights de TTI Success Insights® se diseñó para aumentar la comprensión del conjunto de talentos del individuo. El informe proporciona información sobre dos áreas distintas: conductual y motivacional. La comprensión de las debilidades y fortalezas en estas dos áreas llevará al desarrollo personal y profesional del individuo y a un más alto nivel de satisfacción personal.

A continuación mostramos una visión detallada de sus talentos personales en las tres secciones principales:

COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe se diseñó para ayudarlo a obtener un mejor entendimiento de usted misma 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.>

FUERZAS IMPULSORAS

En esta sección del informe se proporciona información sobre sus acciones, las que con la aplicación correcta y coaching, pueden impactar tremendamente en su valoración de la vida. Una vez que conozca los motivadores que impulsan sus acciones, entenderá de inmediato las causas de conflicto.

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe le ayudará a integrar el cómo y el por qué de sus acciones. Una vez que pueda comprender como su comportamiento y fuerzas impulsoras se integran, verá un incremento en su desempeño y en su satisfacción.

INTRODUCCIÓN

COMPORTAMIENTOS



Las investigaciones sobre el comportamiento sugieren que las personas más efectivas son las que se conocen a sí mismas, sus habilidades y debilidades, por lo que son capaces de desarrollar estrategias que den respuesta a las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e intrínseca de su identidad. En otras palabras, gran parte de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (intrínseco), y otra parte proviene de la "educación" (extrínseco). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o nuestro comportamiento humano observable.

En este informe estamos midiendo cuatro dimensiones del comportamiento normal. Éstas son:

- cómo responde ante los problemas y desafíos
- cómo influye en otros hacia su punto de vista
- cómo responde al ritmo de los acontecimientos de su entorno
- cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros

Este informe analiza el estilo de comportamiento, es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Coincide al 100% con usted? Puede que sí, o puede que no en todos los puntos. Sólo estamos midiendo el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones que se corresponden con áreas de conducta en las cuales usted muestra ciertas tendencias. Para hacerlo más certero, si lo desea, haga anotaciones en el informe respecto a cualquier afirmación que se ajuste a usted, y tache cualquiera que piensa que no se aplique, pero sólo una vez que lo haya consultado con amigos o compañeros para ver si están de acuerdo. Puede que esa información sea un "punto ciego" para usted.

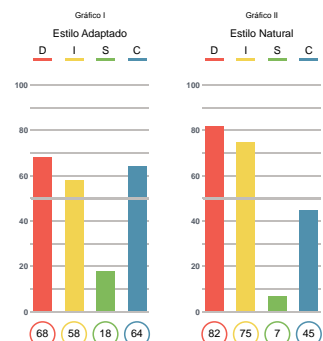
CARACTERÍSTICAS GENERALES



Basándose en las respuestas de Mia, este informe le proporciona una amplia visión y comprensión de su estilo de trabajo. Estas declaraciones identifican el comportamiento básico natural que aporta a su trabajo. Esto significa, que si se le deja a solas, estas declaraciones identifican EL CÓMO Mia ELEGIRÍA HACER EL TRABAJO. Use las características generales para entender mejor su comportamiento natural.

Mia puede que pierda el interés en un proyecto cuando ya no le representa un reto. Puede que en ese momento esté lista para un nuevo proyecto desafiante. Tiene iniciativa propia y le gustan los proyectos nuevos. Se siente más cómoda cuando está involucrada en un amplio abanico de actividades. Se muestra tan segura de sí misma, que otros podrían percibirla como alguien arrogante. Esta confianza en sí misma puede en ocasiones ser algo que otros desearían tener. Es una persona orientada a objetivos y motivada por resultados. Es el miembro del equipo que tratará de mantener a los otros centrados en la tarea. Puede ser "agresiva" y directa, pero a la vez ser considerada con las personas. Los demás se dan cuenta de que su franqueza es una de sus mejores cualidades. Adopta visiones que otros no siempre perciben. Su mente creativa le permite ver el conjunto, la idea global de las cosas. Mucha gente la percibe como una persona con mucha iniciativa, dedicada a lograr resultados. Es una persona muy orientada a resultados, con un elevado sentido de urgencia para terminar los proyectos de forma rápida. Se frustra a veces cuando trabaja con otros que no comparten el mismo sentido de urgencia. La mayoría de las personas la ven como alguien que se arriesga bastante. Su máxima es que "el que no se arriesga, no gana."

Mia prefiere tener la autoridad que esté al nivel de su responsabilidad. Cuando se enfrenta con una decisión difícil, tratará de "venderte" sus ideas. Para Mia es muy fácil compartir su opinión sobre la resolución de problemas relacionados con el trabajo. Es una persona decidida y prefiere trabajar con un jefe igualmente decidido. Puede estresarse si su jefe no tiene características similares. A veces es tan dogmática acerca de un problema específico que le es difícil dejar que otros participen en el proceso. Debería darse cuenta de que, a veces, necesita pensar y planificar el proyecto de principio a fin, antes de empezarlo. Está dispuesta a trabajar muchas horas para resolver un problema serio. Una vez resuelto, puede aburrirse fácilmente con el trabajo rutinario que le sigue. A Mia le gusta tomar decisiones de forma rápida.

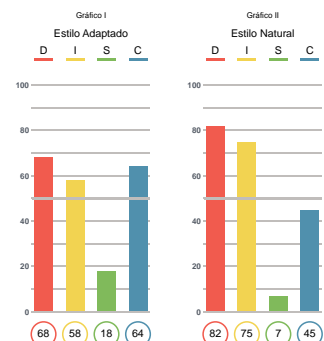


CARACTERÍSTICAS GENERALES



Continuación

Mia tiende a ser intolerante con las personas que parecen ambiguas o con los que piensan de forma demasiado lenta. Puede perder la paciencia para escuchar y comunicarse con personas que actúan de forma más lenta. Desafía a los que dan su opinión sin que se la pidan. Tiende a influir sobre otras personas siendo directa, amistosa y orientada a resultados. A Mia le gustan las personas que presentan las cosas de forma eficaz. Cuando lo hacen así, puede evaluarlo o tomar una decisión más rápidamente. Su manera de pensar, creativa y activa, a veces puede obstaculizar su habilidad para comunicarse con otros de forma efectiva. Es posible que presente la información de tal manera que resulte de difícil comprensión para algunas personas. Debería mostrar más paciencia y hacer preguntas para asegurarse de que los demás realmente han entendido lo que ha querido decir. Puede perder el interés en lo que otros dicen si éstos divagan o no van directos al tema. Su mente activa tiende a adelantarse.

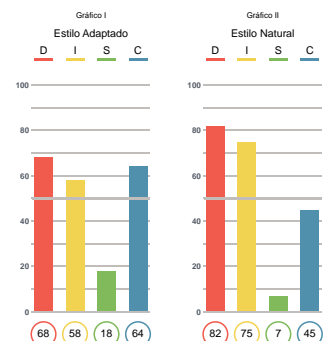


VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Mia aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es su papel en la organización. Identificando las habilidades de Mia, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndola parte integral del equipo.

- ✓ Es espontánea.
- ✓ Generalmente toma sus decisiones teniendo en mente lo más importante.
- ✓ Logra su cometido a través del equipo.
- ✓ Desafía lo establecido (el "status quo").
- ✓ Inicia actividades.
- ✓ Posee la habilidad para cambiar de velocidad muy rápido y a menudo.
- ✓ Piensa a lo grande.
- ✓ Posee la habilidad de realizar varias tareas al mismo tiempo.



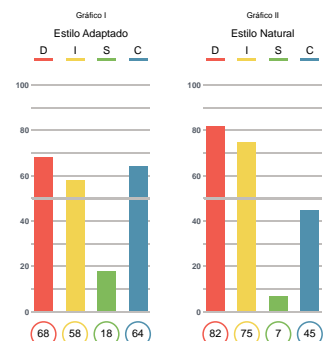
PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN



La mayoría de las personas saben la forma en la que prefieren que los demás se comuniquen. Muchos encuentran esta sección muy certera e importante para mejorar la comunicación interpersonal. Esta sección provee a otras personas de una lista de cosas sobre QUÉ HACER al comunicarse con Mia. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 que sean más importantes para Mia, haga una lista con ellas y déselas a las personas que se comunican con Mia más frecuentemente.

Al comunicarse con Mia, procure:

- ✓ Proporcionar sistemas a seguir.
- ✓ Proveer tiempo para el descanso y la diversión.
- ✓ Realizar preguntas específicas (preferiblemente preguntas del tipo "¿qué?").
- ✓ Dar alternativas, opciones, y hacer preguntas para que tome su propia decisión.
- ✓ Esperar su aceptación sin demasiadas preguntas.
- ✓ Ser abierto, honesto e informal.
- ✓ Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- ✓ Felicitarle por su nivel de compromiso.
- ✓ Evitar las interrupciones.
- ✓ Si se está de acuerdo, apoyar los resultados, no a la persona.
- ✓ Permanecer en el plano de los negocios. Dejarle decidir si desea conversar sobre temas sociales o personales.
- ✓ Generar y mantener un ambiente donde pueda ser eficiente.



PUNTOS A TENER EN CUENTA

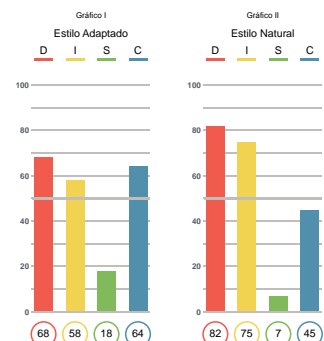


Continuación

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Mia. Revise cada declaración con Mia, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen el rendimiento. Al compartir esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación en el que ambos estén de acuerdo.

Al comunicarse con Mia, procure NO:

- ❌ Olvidarse de hacer un seguimiento.
- ❌ Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.
- ❌ Dirigir u ordenar.
- ❌ Ser redundante.
- ❌ Molestarse con su arrogancia.
- ❌ Dejar que cambie de tema sin que usted haya terminado.
- ❌ Intentar desarrollar relaciones personales.
- ❌ Decirle lo que debe hacer.
- ❌ Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- ❌ Ser paternalista.
- ❌ Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.



CONSEJOS DE COMUNICACIÓN



Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Mia con los demás. Incluye una breve descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Al adaptarse al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Mia será más efectiva 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.

Conformidad

Cuando se comunique con una persona diplomática, ordenada, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y obediente:

- ✓ Prepare su tema por adelantado.
- ✓ Mantenga la conversación en el ámbito profesional.
- ✓ Sea precisa y realista.
- ⊗ Ser desconcertante, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- ⊗ Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- ⊗ Ser desorganizada o confusa.

Dominancia

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada a objetivos:

- ✓ Sea clara, específica, breve y concreta.
- ✓ Mantenga su conversación en el ámbito profesional.
- ✓ Prepárese con material de apoyo que esté correctamente organizado.
- ⊗ Hablar de cosas poco relevantes.
- ⊗ Ser evasiva y poco clara.
- ⊗ Parecer desorganizada.

Estabilidad

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, fiable, constante, relajada y modesta:

- ✓ Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- ✓ Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- ✓ Haga preguntas tipo "¿cómo?" para descubrir sus opiniones.
- ⊗ Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- ⊗ Ser dominante o exigente.
- ⊗ Forzarla a responder rápidamente a los objetivos de usted.

Influencia

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

- ✓ Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- ✓ No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito).
- ✓ Haga preguntas sobre sus "sensaciones" respecto a algo, para conocer sus opiniones o comentarios.
- ⊗ Evitar ser distante, fría o callada.
- ⊗ Controlar la conversación.
- ⊗ Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



PERCEPCIONES

"Véase como la ven los demás"

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que Mia tiene sobre sí misma y sobre como, bajo ciertas condiciones, otros la pueden percibir. Comprender esta sección ayudará a Mia a proyectar la imagen que le permita controlar la situación.



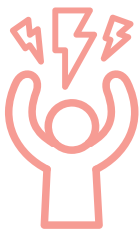
Mia generalmente se ve a sí misma como:

- ✓ Pionera
- ✓ Asertiva
- ✓ Competitiva
- ✓ Segura de sí misma
- ✓ Positiva
- ✓ Ganadora



Bajo una moderada presión, tensión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

- ✓ Exigente
- ✓ Osada
- ✓ Egocéntrica
- ✓ Agresiva



Bajo una extrema presión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

- ✓ Brusca
- ✓ Controladora
- ✓ Arbitraria
- ✓ Testaruda

LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO



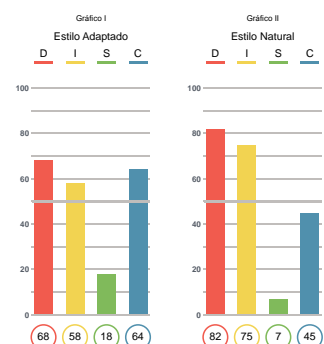
La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que se han realizado, somos capaces de evitar o minimizar este tipo de circunstancias. Al comprender cómo influye un factor de comportamiento bajo, podemos determinar mejor los talentos que tiene una persona y crear un ambiente en el que la gente sea más efectiva.

Situaciones o circunstancias que se deben evitar o aspectos que se necesitan en el entorno para minimizar el estrés en cuestiones de comportamiento.

- Evite trabajos que impliquen tareas rutinarias.
- Evite proyectos que requieran de mucha concentración y de poco margen de iniciativa.
- Evite situaciones donde exista mucha tensión emocional a menos de que esté preparada para controlarse.

Hay que comprender que la necesidad de adaptarse es muchas veces inevitable, es por ello que ofrecemos a continuación unos consejos sobre cómo pueden adaptarse ciertos perfiles.

- Comprenda y reconozca que no delegar el trabajo podría tener un impacto negativo a largo plazo.
- Busque ambientes en los que la propuesta de cambios sea bien vista.
- Las situaciones en las que se necesita escuchar de manera objetiva requieren de un esfuerzo consciente y real.



DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de Mia, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su estilo de comportamiento. 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.

Impulsora	Inspiradora	Relajada	Cautelosa
Ambiciosa	Carismática	Pasiva	Cuidadosa
Pionera	Entusiasta	Paciente	Rigurosa
Voluntariosa	Persuasiva	Posesiva	Sistemática
Decidida	Convincente	Predecible	Exacta
Competitiva	Equilibrada	Consistente	Abierta
Determinada	Optimista	Equilibrada	Objetiva
Atrevida	Confiada	Estable	Diplomática
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Calculadora	Reflexiva	Movible	Firme
Cooperadora	Electiva	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cautelosa	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspica	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Práctica	Flexible	Arbitraria
Recatada	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



El estilo natural de Mia al tratar con problemas, personas, ritmo y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno requiere. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión que puede experimentar al adaptarse al entorno.



PROBLEMAS - DESAFÍOS

Natural

Mia es ambiciosa a la hora de resolver problemas, demostrando una gran voluntad y necesidad de superar todos los obstáculos con que se encuentra. Muestra una tendencia a tomar decisiones con escasa o ninguna vacilación.

Adaptado

Mia no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, en su situación actual.



PERSONAS - CONTACTOS

Natural

Mia es entusiasta acerca de su habilidad para influir sobre los demás. Prefiere un entorno en el que tenga la oportunidad de tratar con diferentes tipos de personas. Es confiada, y al mismo tiempo, quiere que confíen en ella.

Adaptado

Mia cree que las circunstancias le piden que sea sociable y optimista. Confiará en otras personas y busca un entorno positivo en el que relacionarse.



RITMO - CONSTANCIA

Natural

Mia se encuentra cómoda en un entorno que cambia constantemente. Busca una amplia gama de tareas y obligaciones. Incluso cuando el entorno es "frenético" puede mantener un sentido de equilibrio. Es capaz de iniciar un cambio con cualquier pretexto.

Adaptado

Mia 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 en muchas actividades.



PROCEDIMIENTOS - NORMAS

Natural

Mia es independiente por naturaleza y un poco obstinada. Está abierta a nuevas sugerencias y a veces puede ser vista como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómoda en un entorno donde se pueden "rebajar" las restricciones en determinadas situaciones.

Adaptado

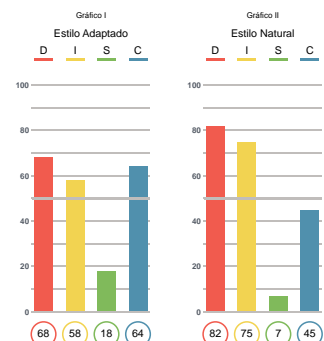
Mia ve la necesidad de ser flexible frente a las normas. Sin embargo, es consciente de las implicaciones que conlleva el no seguir las reglas y los procedimientos establecidos.

ESTILO ADAPTADO



Mia ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre los comportamientos que detallamos en esta página. Si NO CREE que las declaraciones siguientes están relacionadas o son requeridas por el trabajo que Mia desempeña, averigüe por qué está adaptando su comportamiento de esta manera.

- ✓ Manejar un gran abanico de actividades.
- ✓ Dar respuestas rápidas a las crisis y los cambios, mostrando un fuerte deseo de obtener resultados inmediatos.
- ✓ Ser persistente para terminar los trabajos.
- ✓ Ser consciente de las reglas y procedimientos, pero no necesariamente dejándose controlar por ellos.
- ✓ Tener la habilidad de ver tanto "el panorama completo", como las pequeñas piezas que componen el rompecabezas.
- ✓ Usar hábilmente el vocabulario en situaciones que requieren de persuasión.
- ✓ Cumplir con los plazos establecidos.
- ✓ Manejar una gran variedad de actividades.
- ✓ Un ambiente competitivo, combinado con personas con un alto nivel de preparación.
- ✓ Mostrar un sentido del humor activo y creativo.
- ✓ Actuar sin tener precedentes y ser capaz de responder a los cambios en el trabajo diario.



LADRONES DEL TIEMPO



Esta sección del informe se ha diseñado para identificar aquellos ladrones del tiempo que pueden incidir negativamente en la efectividad de la persona. Para cada ladrón del tiempo, se indican las posibles causas y se sugieren posibles soluciones. Éstas pueden servir de base para crear un plan de acción efectivo que permita mejorar la gestión del TIEMPO y el DESEMPEÑO.

DECISIONES RÁPIDAS

Las decisiones rápidas en este contexto hacen referencia a aquellas que se toman antes de tener toda la información necesaria.

POSIBLES CAUSAS:

- La impaciencia hace que se ignore la necesidad de esperar a tener toda la información
- Intentar hacer demasiado
- No planificar con antelación
- No tener objetivos específicos

POSIBLES SOLUCIONES:

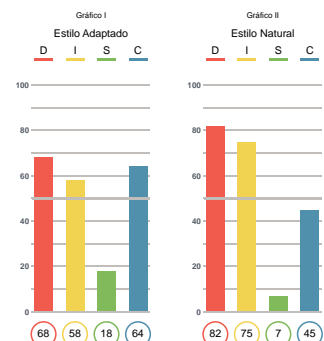
- Pida recomendaciones/consejos
- Establezca un proceso para tomar decisiones antes de que se produzca la situación
- Establezca procedimientos de trabajo estandarizados y mecanismos alternativos para los posibles problemas que puedan surgir

MALA DELEGACIÓN

La mala delegación suele hacer referencia a la incapacidad de distinguir entre aquellas tareas y/o actividades que requieren de su tiempo y atención y aquellas que otros son capaces de hacer.

POSIBLES CAUSAS:

- No querer ceder el control
- No confiar en las habilidades y/o competencias de los demás
- No comprender las habilidades y/o competencias de los demás
- El miedo hacia el talento que aportan los demás
- No querer sobrecargar a los demás





LADRONES DEL TIEMPO

Continuación

POSIBLES SOLUCIONES:

- Forme y ofrezca coaching a los demás
- Cree un equipo de apoyo
- Dele a la gente la oportunidad de ayudar
- Acepte que el tiempo invertido en formar a otras personas en las tareas más rutinarias, supondrá ganar más tiempo para dedicarlo a tareas y/o actividades de mayor prioridad e importancia

GESTIÓN DE CRISIS

La Gestión de Crisis es un estilo de liderazgo que se caracteriza por estar sistemáticamente impulsada por factores externos que no se pueden controlar. Este estilo permite que las crisis aparezcan, en vez de anticiparlas y actuar proactivamente.

POSIBLES CAUSAS:

- La falta de planificación
- El establecimiento de tiempos poco realistas para las tareas y/o las personas
- Estar permanentemente buscando problemas para resolver

POSIBLES SOLUCIONES:

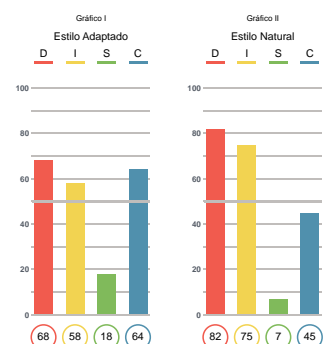
- Tenga un plan de trabajo bien definido
- Designe personas clave para gestionar cada tipo de problemas
- Pida consejo a las personas clave
- Delege autoridad y responsabilidad siempre que sea posible

FALTA DE UN PLAN ESCRITO

Un plan en este contexto puede referirse a un plan de negocio que incluya misión, objetivos, tareas, necesidades y utilización de recursos. También puede hacer referencia a tener prioridades escritas o un plan de acción diario escrito.

POSIBLES CAUSAS:

- La orientación a la acción; querer que las cosas se hagan ahora
- Las prioridades cambian continuamente (porque las cambia ella misma o porque se las imponen otros)





LADRONES DEL TIEMPO

Continuación

- Haber tenido éxito en el pasado sin necesidad de un plan escrito
- Preferir "dejarse llevar" y no verse obstaculizada por una agenda diaria escrita

POSIBLES SOLUCIONES:

- Escriba sus valores personales y profesionales y priorícelos
- Escriba un plan a largo plazo que apoye esos valores
- Acepte que cuando se tienen las prioridades muy en cuenta, el cambio constante puede reemplazarse por el cambio dirigido

ACTUAR COMO "BOMBERA"

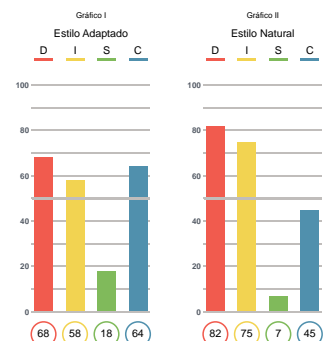
Se llama "bombero" a la persona que tiende a alejarse de las tareas prioritarias para responder preguntas, ofrecer soluciones o resolver problemas relacionados con cuestiones de menor importancia. Estas cuestiones suelen "encenderse" y "apagarse" rápidamente.

POSIBLES CAUSAS:

- Querer resolver los problemas rápidamente y, a veces, sin la información adecuada
- La falta de delegación
- La falta de procedimientos de trabajo establecidos
- El inadecuado establecimiento de prioridades
- La falta de adecuación con la intensidad de la situación

POSIBLES SOLUCIONES:

- Establezca un plan
- Establezca procedimientos de trabajo para las tareas y los problemas habituales y conocidos
- Trabaje con un enfoque de "gestión por objetivos"



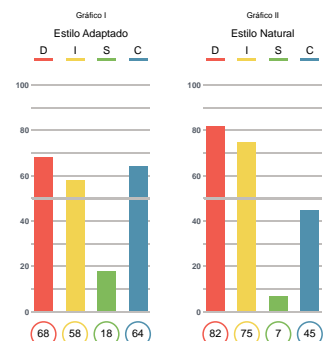
ÁREAS DE MEJORA



En este apartado se incluye una lista de posibles limitaciones (oportunidades de mejora) que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Mia y pase por alto aquellas afirmaciones que no se ajusten a su realidad. Resalte de 1 a 3 limitaciones que más dificulten su buen desempeño profesional y elabore con Mia un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Mia muestra tendencia a:

- ✓ Ser una comunicadora de una sola vía. No escuchar todo el relato antes de emitir su opinión.
- ✓ Hacer comentarios espontáneos, que suelen ser vistos como ataques personales.
- ✓ Estar orientada a resolver crisis continuamente.
- ✓ Tener problemas para delegar, no puede esperar, por lo tanto lo hace ella misma.
- ✓ Interrumpir mucho, debido a su intranquilidad innata y su aversión a la rutina.
- ✓ Fijar normas tan altas para sí y los demás, que la situación frecuentemente se vuelve imposible.
- ✓ Ser inconsistente debido a las continuas "paradas", "reinicios" y a los cambios constantes de dirección.
- ✓ Resistirse a participar como parte del equipo, a menos que lo haga en calidad de líder.

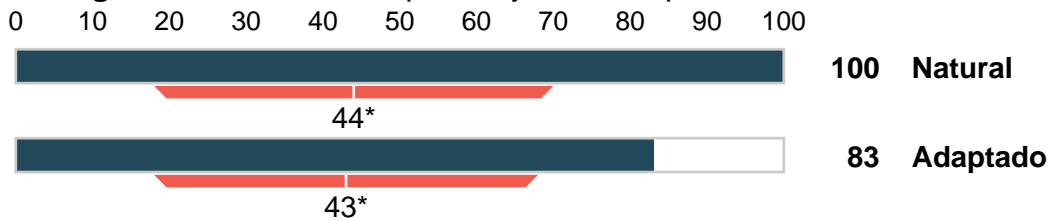


JERARQUÍA CONDUCTUAL

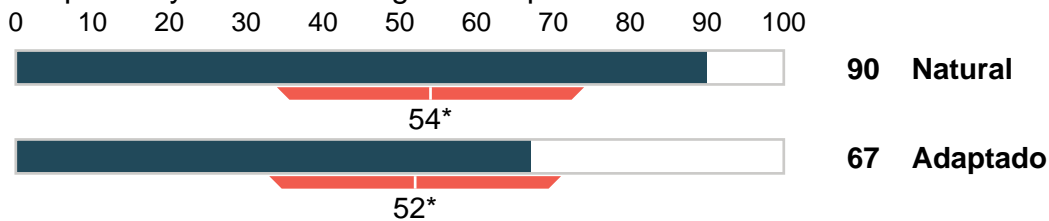


El gráfico de la Jerarquía conductual mostrará una clasificación de su estilo de comportamiento natural en un total de doce (12) áreas que se encuentran comunmente en el lugar de trabajo. Le ayudará a comprender en cuál de estas áreas será más efectivo de forma natural.

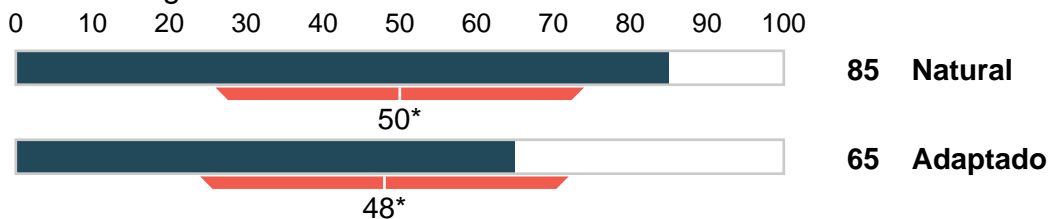
1. Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.



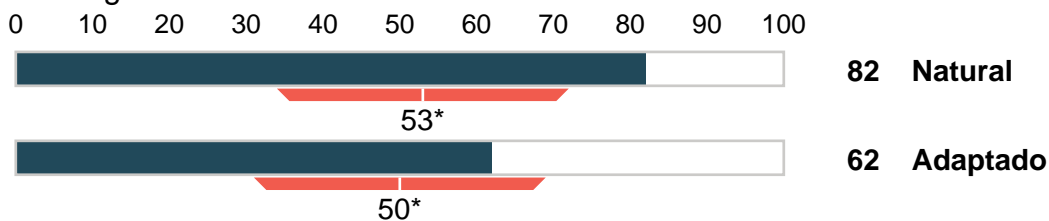
2. Versatilidad - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.



3. Competitividad - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.



4. Cambio frecuente - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.



* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

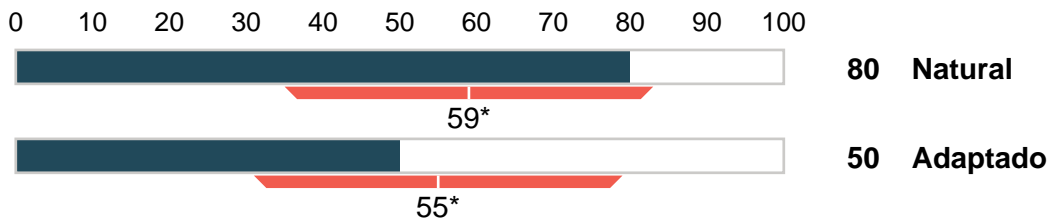
info@insights.de • www.insights.de

JERARQUÍA CONDUCTUAL

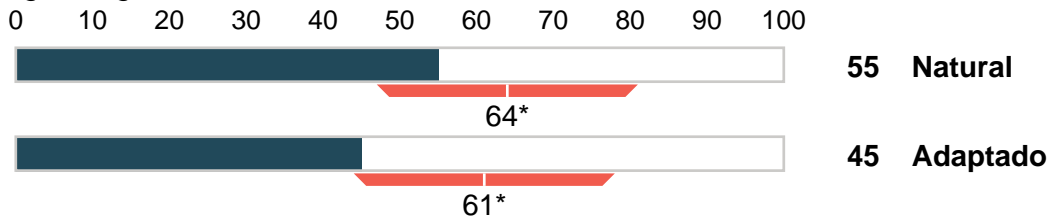
Continuación



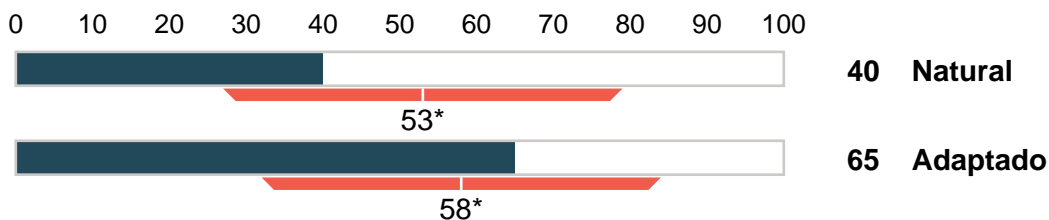
5. Interacción frecuente con otros - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.



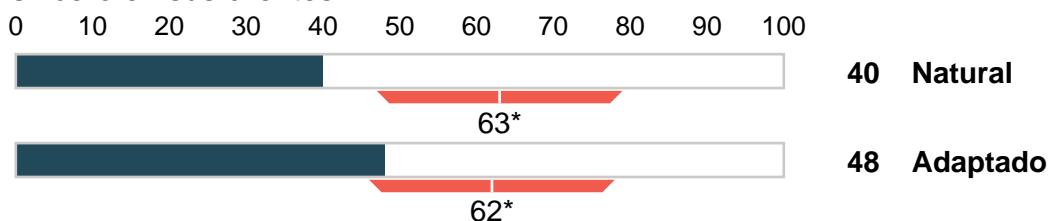
6. Centrado en las personas - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".



7. Análisis de datos - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.



8. Relaciones con el cliente - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.



* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

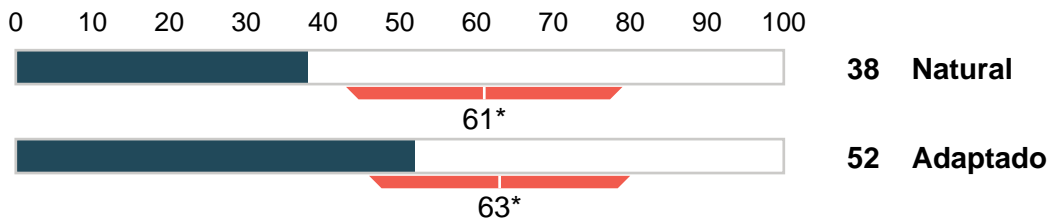
info@insights.de • www.insights.de

JERARQUÍA CONDUCTUAL

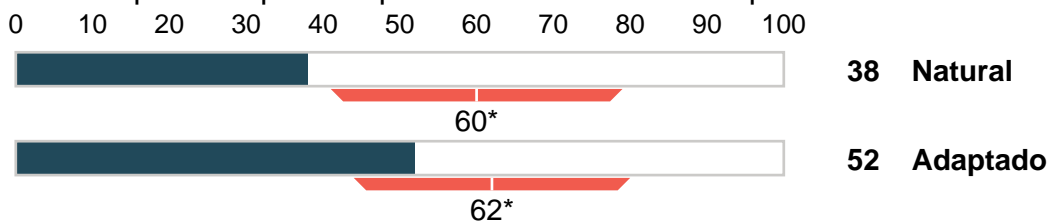
Continuación



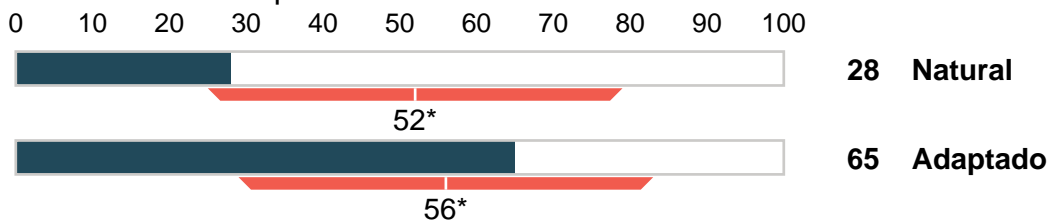
9. Recordatorio y seguimiento - Necesidad de ser meticuroso.



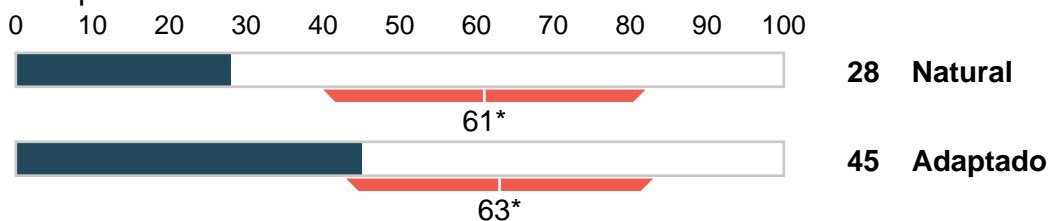
10. Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.



11. Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.



12. Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.



SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO



Gráfico I

Estilo Adaptado

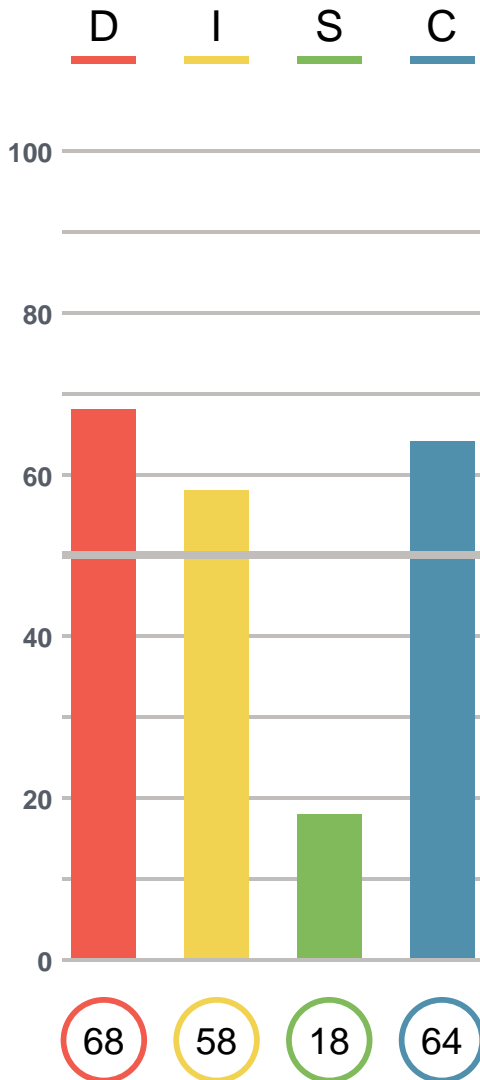
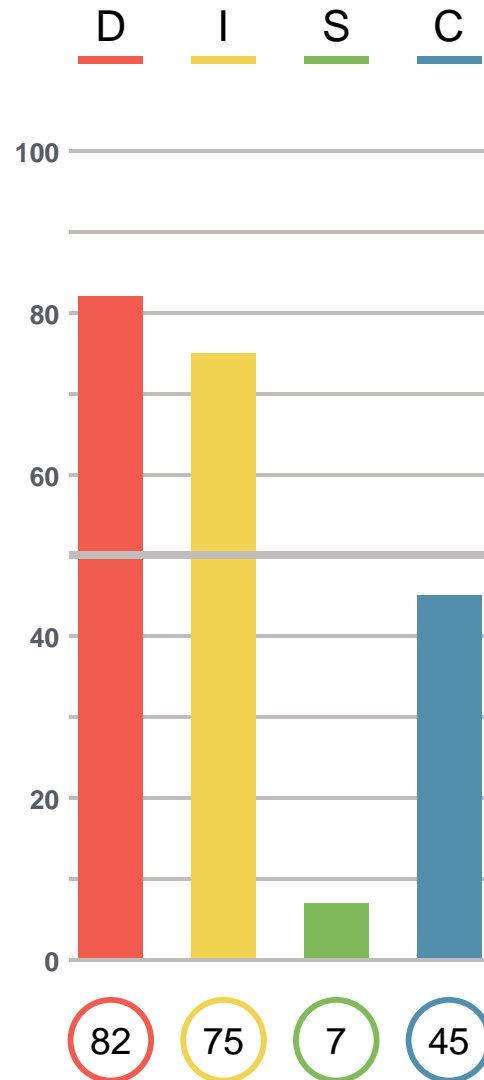


Gráfico II

Estilo Natural



Norma alemana 2021 R4

5/5/2021

T: 0:52

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

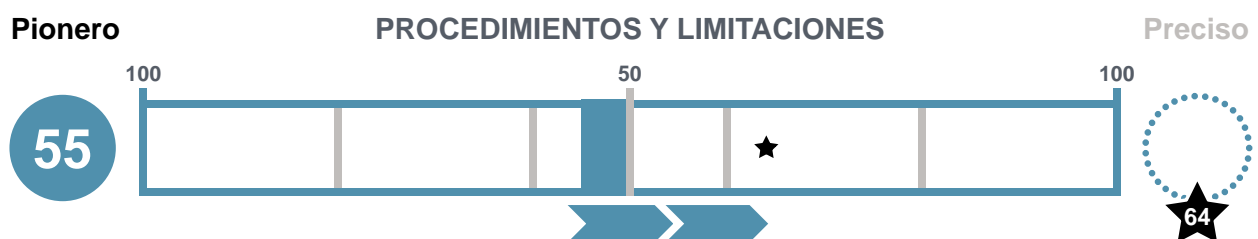
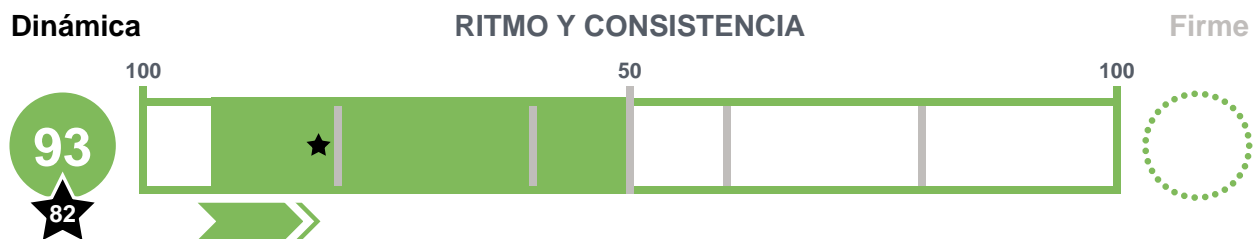
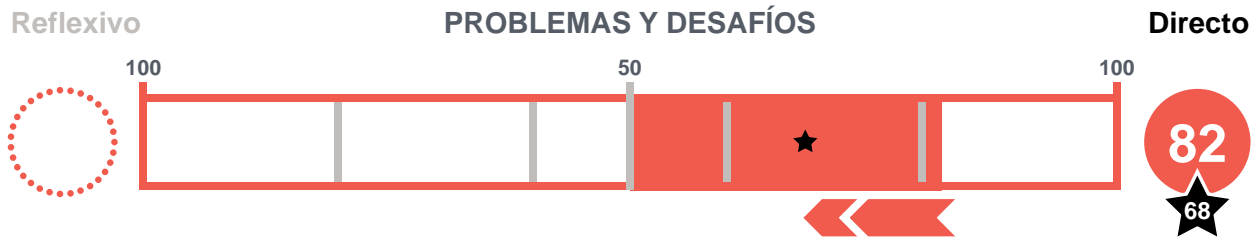
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

Gráfico Continuo Conductual



Todo el mundo tiene un nivel variable de los cuatro factores de comportamiento principales que crean su propio estilo personal. Cada lado de esos factores vive en un continuo y la combinación influye en el nivel de participación de las personas en diferentes situaciones. El siguiente gráfico es una representación visual de dónde Mia cae dentro de cada continuo.



- ★ Posición adaptada
- ◀ Movimiento adaptado

Norma alemana 2021 R4
5/5/2021
T: 0:52

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



La Rueda de Perfiles Profesionales es una herramienta muy poderosa popularizada en Europa. Además del informe que ha recibido sobre su estilo de comportamiento, la Rueda añade una representación visual que le permite:

- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Identificar el grado en el que está adaptando su comportamiento.

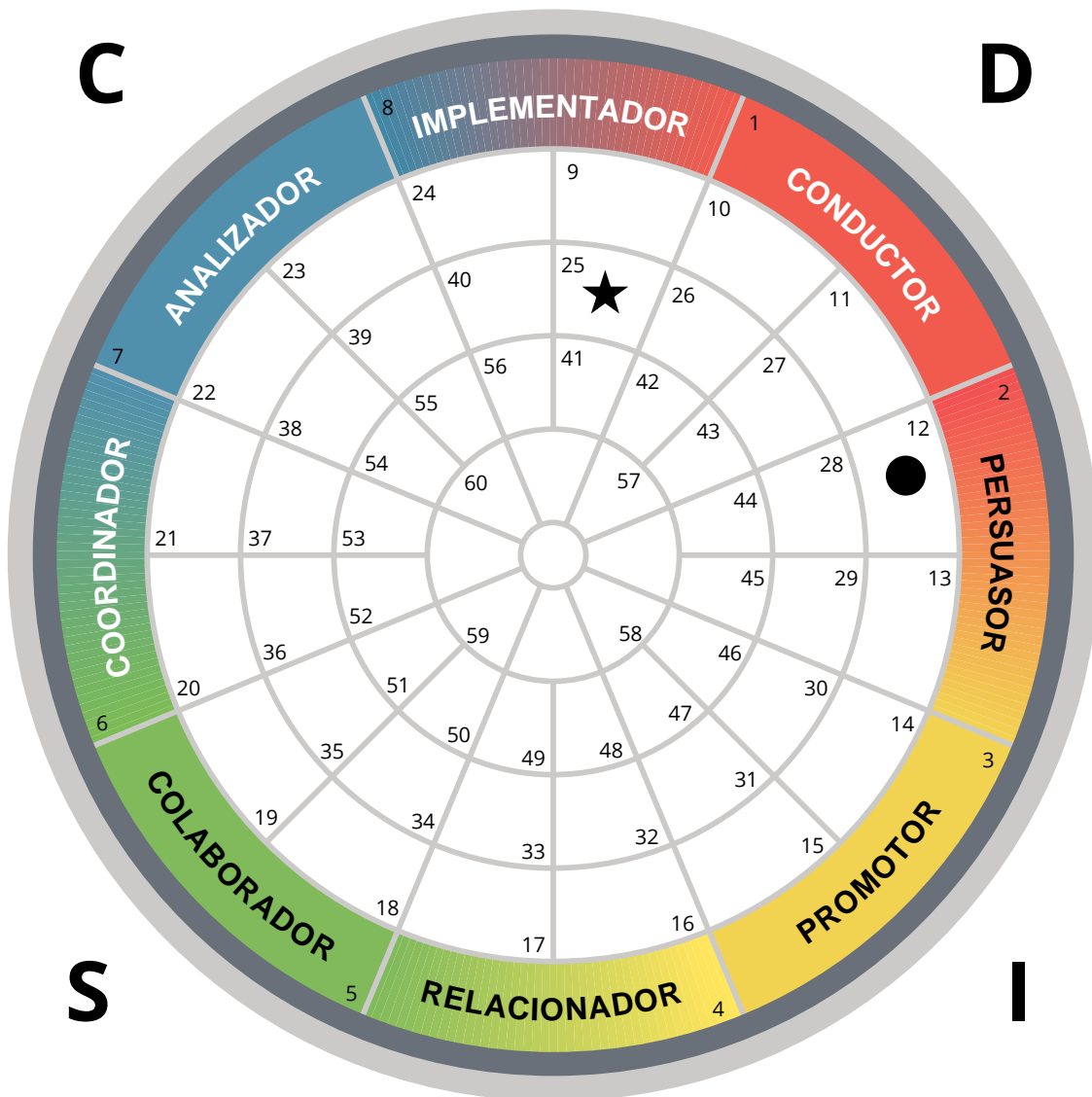
En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted está haciendo.

Si usted forma parte de un grupo o equipo que también realizó el análisis de comportamiento DISC, sería interesante reunirse, y usando la Rueda de cada persona elaborar una Rueda Maestra que contenga el estilo Natural y Adaptado de cada persona. Esto le permitirá ver rápidamente dónde puede haber conflicto. También podrá ser capaz de identificar si la comunicación y el entendimiento pueden incrementarse.

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



Mia Muster
INSIGHTS MDI®
 5/5/2021



Adaptado: ★ (25) IMPLEMENTADOR CONDUCTIVO (FLEXIBLE)
 Natural: ● (12) PERSUASOR CONDUCTIVO

Norma alemana 2021 R4

ENTENDIENDO SUS FUERZAS IMPULSORAS



Eduard Spranger definió seis tipos o categorías principales para definir la motivación y el impulso humanos. Estos seis son: teóricos, utilitarios, estéticos, sociales, individualistas y tradicionales.

Con las ideas adicionales de TTISI sobre el trabajo original de Spranger, las 12 Fuerzas Impulsoras cobraron vida. Ellas se establecen al observar cada motivador y describir ambos extremos. Los doce descriptores se basan en seis palabras clave, una para cada uno. Las seis palabras clave son Conocimiento, Utilidad, Entorno, Otros, Poder y Metodologías.

En este informe aprenderá cómo explicar, aclarar y ampliar algunas de las fuerzas impulsoras en su vida. Lo capacitará para desarrollar sus fortalezas únicas, que aporta al trabajo y a la vida. Aprenderá cómo sus pasiones de 12 Fuerzas Impulsoras enmarcan sus perspectivas y le proporcionan una comprensión más precisa de usted como persona única.

Por favor ponga atención a sus cuatro principales impulsores, ya que resaltan lo que la lleva a tomar acción de forma más marcada. Al examinar el siguiente nivel de los cuatro impulsores, reconocerá que puede estar fuertemente atraída por ellas pero solo en ciertas situaciones. Finalmente, cuando examine los últimos cuatro impulsores, identificará los diferentes niveles de indiferencia o una supresión total.

Una vez que haya revisado este informe, contará con un mejor entendimiento de una de las áreas principales del concepto Science of Self y podrá:

- Entender el rol que las Fuerzas Impulsoras ejercen en su carrera y en su forma de relacionarse.
- Aplicar el conocimiento de sus Fuerzas Impulsoras en favor de su forma de relacionarse y desempeño laboral.
- Entender más claramente su propósito y sentido de dirección, lo que le conducirá a obtener mayor satisfacción en su trabajo y en la vida.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Este informe, generado a partir de sus respuestas, le permitirá entender POR QUÉ HACE LO QUE HACE. Estas declaraciones indican la motivación que trae al trabajo, sin embargo podría tener un conflicto yo-yo si dos de las fuerzas impulsoras se contraponen. Analice esta sección para entender sus fuerzas impulsoras.

Mia distinguirá y separará los diferentes aspectos de una situación para seguir avanzando. Ella se esforzará en un ambiente caótico. Ella deja de lado sus asuntos personales para concentrarse en su productividad profesional. En muchos casos Mia preferiría establecer su propio plan de acción. Mia tiende a pasar por alto las tradiciones o límites para completar una tarea. Ella no se obsesionará con un enfoque específico y mantendrá el impulso para seguir adelante. Ella se siente cómoda entre quienes comparten su interés por el conocimiento y más cómoda aún entre quienes tienen las mismas convicciones. Ella es muy hábil para integrar sus conocimientos y resolver los problemas que se le presentan. Mia desea controlar su destino y desplegar su sentido de independencia. Ella desea ser reconocida por sus logros. Es generosa con su tiempo, talento y recursos con quienes necesitan ayuda. Ella puede considerar que el dinero es un instrumento necesario para medir el éxito.

Mia no se distrae por la forma ni por la belleza de su entorno. Ella tiende a ver las cosas en partes. Ella no tendrá temor de explorar nuevas y diferentes formas de interpretar su sistema de creencias. Ella tiende a buscar nuevos métodos y formas de ampliar sus oportunidades en el futuro. Mia tenderá a buscar nuevos métodos e información en lugar de confiar en experiencias anteriores. Ella puede querer expandir sus conocimientos para que la consideren una experta en ese aspecto. A Mia le apasiona crear algo que tenga un impacto duradero. Ella se esforzará por mantener su individualidad en ambientes grupales. Le puede resultar difícil negarse cuando alguien la necesita. Intuitivamente Mia puede detectar y ayudar a las personas necesitadas. Ella evalúa las situaciones en función al resultado esperado dándole muy poca importancia a la utilidad y al retorno económico. Ella puede medir el éxito en función a que el trabajo haya sido concluido.

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Mia tiende a estar dispuesta a elevar la productividad y la eficiencia. Ella puede buscar fallos y defectos en los procesos para no culpar a las personas. Ella puede llenarse de energía con el reconocimiento público. Ella puede pasar un tiempo considerable investigando los temas que le interesan. Mia tiende a pensar "fuera de la caja". Ella tiende a interpretar y analizar otros sistemas y/o tradiciones y los aplica creativamente. Ella puede distinguir y separar los aspectos personales y profesionales de las personas con las que se relaciona. Ella dará prioridad al aspecto funcional antes que a la imagen.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES



La siguiente sección le brindará una comprensión general de las fortalezas y debilidades de sus cuatro fuerzas impulsoras principales, también conocido como el grupo de fuerzas impulsoras primarias. Recuerde, una sobreextensión de una fuerza impulsora puede percibirse como una debilidad para los demás.



Fortalezas Potenciales

- ✓ Mia enfatiza el destino y no el viaje.
- ✓ Ella triunfará en ambientes caóticos.
- ✓ Ella se enfoca en funcionar y no en aparentar.
- ✓ Ella podría considerarse a sí misma una pensadora independiente.
- ✓ Mia podría buscar nuevas vías para cumplir con tareas rutinarias.
- ✓ Ella podría investigar para hacer conocido lo desconocido.
- ✓ Ella potencialmente podría esforzarse por diferenciarse.



Debilidades Potenciales

- ✗ Mia puede crear caos al enfocarse en segmentos individuales de un proyecto,
- ✗ Ella tiende a perderse la totalidad de la experiencia por enfocarse sólo en los componentes tangibles.
- ✗ Ella puede ignorar ambientes que son potencialmente distrayentes para otros.
- ✗ Ella puede parecer muy firme con querer probar algo nuevo.
- ✗ Mia podría cuestionar todo el sistema y cada paso en un sistema.
- ✗ Ella puede tener dificultades cuando llega el momento de aplicar el conocimiento que ha adquirido.
- ✗ Ella puede utilizar la frase "el fin justifica los medios" en situaciones difíciles.

ENERGIZANTES Y ESTRESORES



La siguiente sección le brindará una comprensión general de los energizantes y factores de estrés de sus cuatro fuerzas impulsoras principales, también conocido como el grupo de fuerzas impulsoras primarias. Recuerde, una sobreextensión de un energizador puede percibirse como un factor de estrés para los demás.



Potenciales Energizantes

- ✓ Mia se motiva con resultados específicos y medibles.
- ✓ Ella aprecia la funcionalidad.
- ✓ Ella es capaz de diseccionar.
- ✓ Ella disfruta reuniendo nuevas ideas.
- ✓ Mia disfruta explorando posibilidades.
- ✓ Ella está motivada por descubrir nueva información.
- ✓ Ella se motiva trabajando para crear un legado personal.



Estresores Potenciales

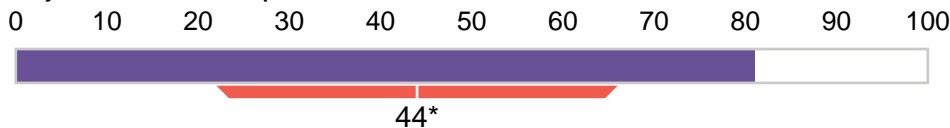
- ✗ Mia se frustra cuando demasiado foco está en la experiencia.
- ✗ Ella se estresa cuando el foco está en la armonía.
- ✗ Ella no disfruta la subjetividad.
- ✗ A Mia le frustra la actitud "esta es la manera en que siempre se ha hecho".
- ✗ Mia no disfruta trabajando con restricciones.
- ✗ Ella se estresa en un ambiente que no le ofrece la oportunidad de crecer intelectualmente.
- ✗ Ella se estresa por la falta de respeto.

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES

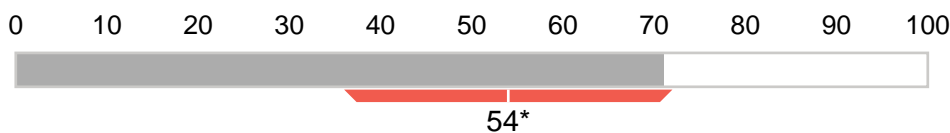


Sus principales Fuerzas Impulsoras constituyen el conjunto de fuerzas prioritarias que le hacen actuar. Si las analiza en conjunto y no individualmente verá que puede generar combinaciones que le distinguen con precisión. Cuanto más cercana sea la puntuación entre los impulsores de este grupo mejor puede aprovechar esta relación. Piense en el impulsor con el que más se identifique y luego evalúe cómo influyen los otros impulsores principales en la generación de la fuerza impulsora que le distingue.

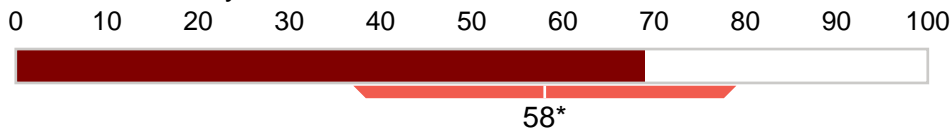
1. Objetivo - Se siente impulsado por la funcionalidad y la objetividad de lo que le rodea.



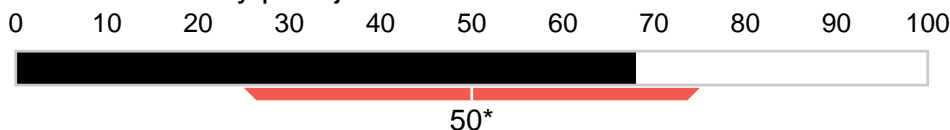
2. Receptivo - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



3. Intelectual - Se siente impulsado a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



4. Imperativo - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

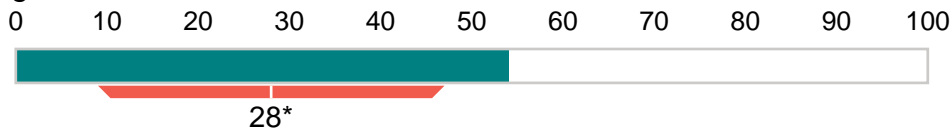


CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES

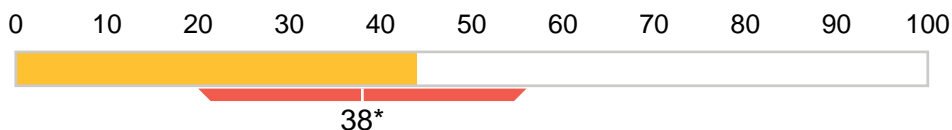


Sus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un conjunto de impulsores que entran en juego situacionalmente. Aunque no son tan importantes como las principales pueden influenciarle en determinadas circunstancias.

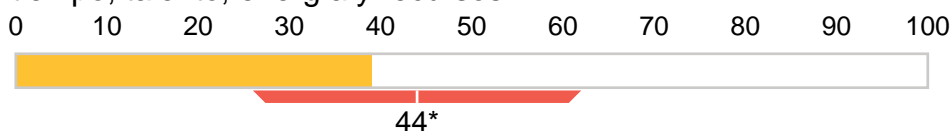
5. Altruista - Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.



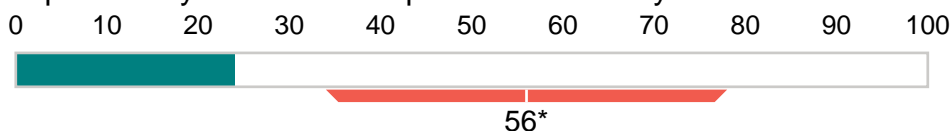
6. Desinteresado - Se siente impulsado a concluir lo que tiene que hacer, en aras del bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



7. Práctico - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



8. Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.

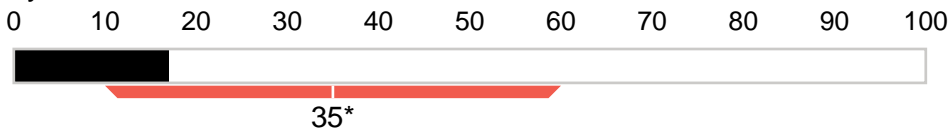


CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES



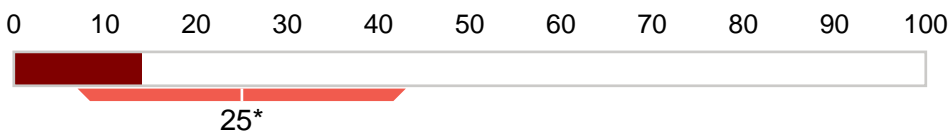
Podría sentirse indiferente hacia alguno o todos los impulsores de este grupo y podrían generar que sienta rechazo al interactuar con aquellas personas cuyas fuerzas impulsoras principales sean una o dos de éstas.

9. Colaborador - Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



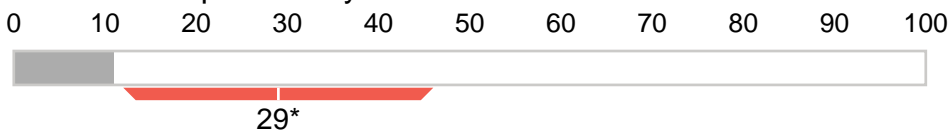
17

10. Instintivo - Se siente impulsado a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



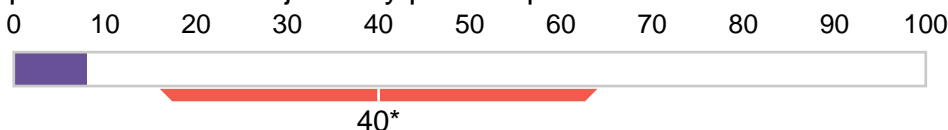
14

11. Estructurado - Se siente impulsado por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



11

12. Armonioso - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



8

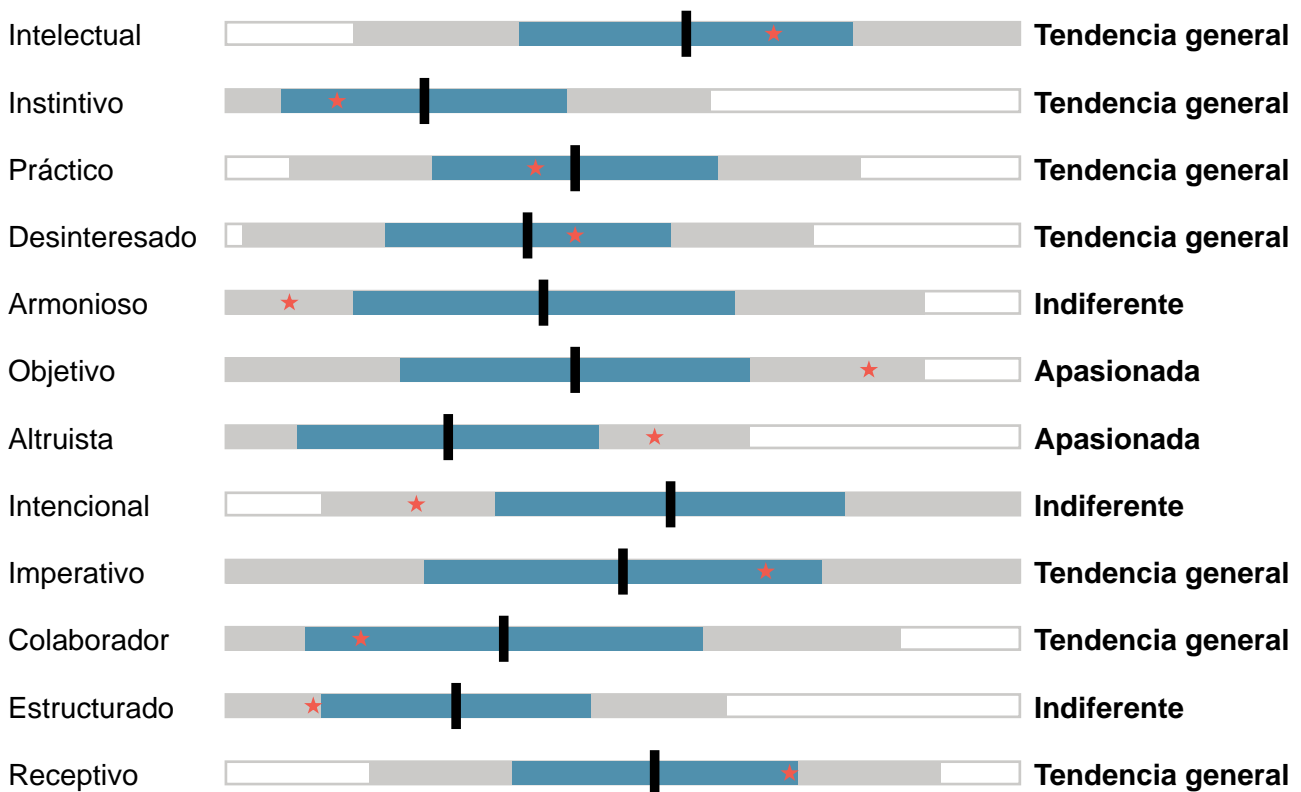
ÁREAS DE CONCIENCIA



Durante muchos años habrá escuchado "diferentes estilos para diferentes personas", "a cada uno lo suyo" y "las personas hacen las cosas por sus propios motivos, no por los tuyos". Cuando esté rodeado de gente que tenga fuerzas impulsoras similares a las tuyas, sentirá que encaja con ellos y se sentirá llena de energía; cuando esté con gente cuyas fuerzas impulsoras difieran de las tuyas, ocurrirá lo contrario, sentirá que está fuera de lugar. Estas diferencias pueden generar estrés o conflictos.

Esta sección indica la intensidad de sus fuerzas impulsoras y lo que representa cada zona. Cuanto más alejada de la media se encuentre, hacia el lado derecho de la barra, más notoria será su pasión hacia ese factor y cuanto más alejada de la media se encuentre, hacia el lado izquierdo de la barra, mayor será su indiferencia o rechazo por este factor. La zona sombreada de cada motivador representa el rango en el cual se ubica el 68% de la población, con una desviación estándar sobre o debajo de la media poblacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma alemana 2021



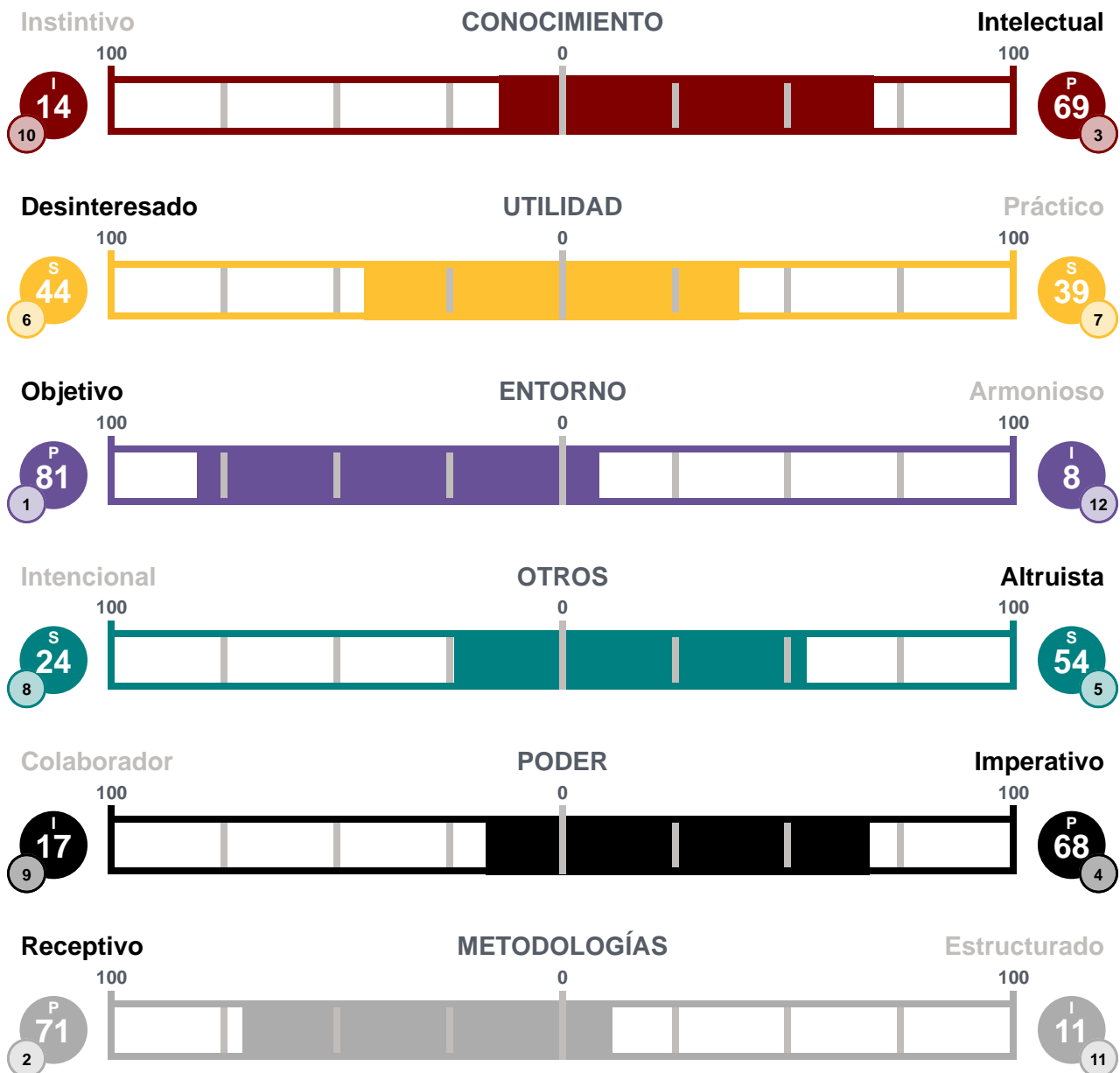
■ - 1a Desviación Estándar - * El 68% de la población cae en la zona sombreada. ■ - media ★ - su puntuación
 ■ - 2a Desviación Estándar
 □ - 3a Desviación Estándar

Tendencia general - una desviación estándar de la media
Apasionada - dos desviaciones estándar por encima de la media
Indiferente - dos desviaciones estándar por debajo de la media
Extrema - tres desviaciones estándar de la media

Gráfico Continuo Conductual



El gráfico continuo de las 12 Fuerzas Impulsoras® es una representación visual de lo que motiva a Mia y el nivel de intensidad para cada categoría. Los diamantes indican el grupo principal de un individuo. Estos cuatro factores son fundamentales para la motivación y el compromiso de Mias independientemente de la situación.

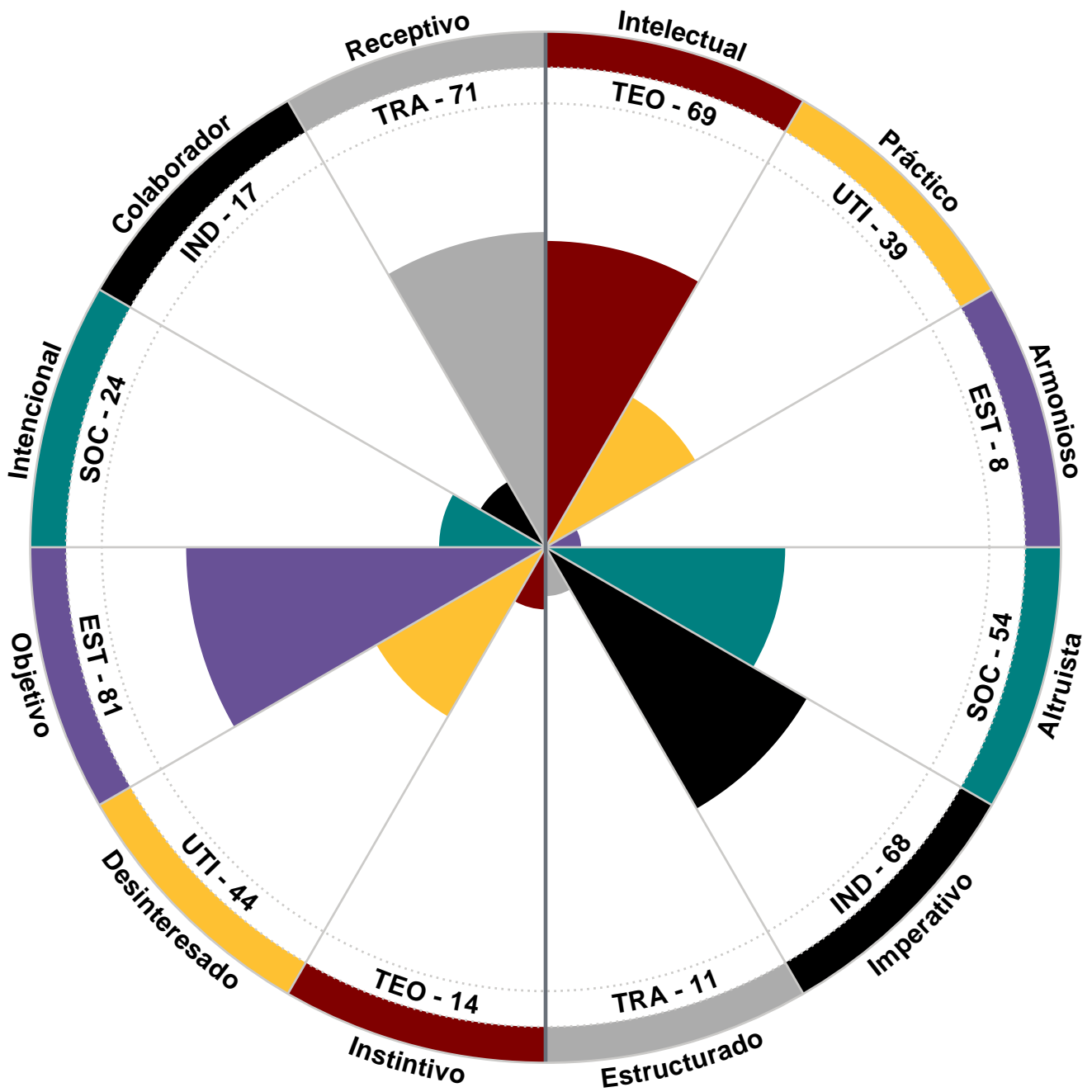


76 Puntuación de las Fuerzas Motrices

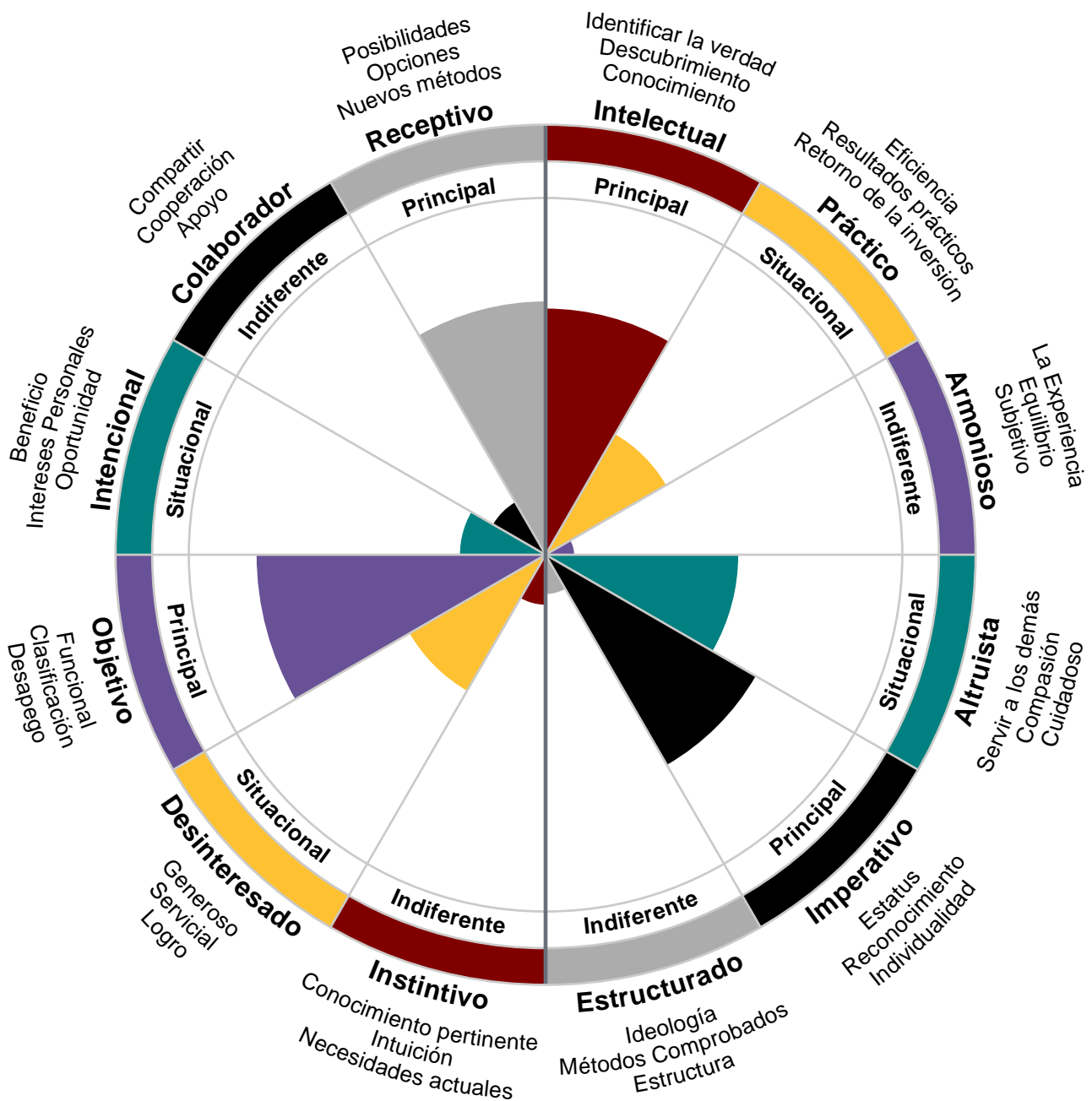
 Rango de las Fuerzas Motrices

Norma alemana 2021
 5/5/2021
 T: 0:47

RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



RUEDA DE LOS DESCRIPTORES



INTRODUCCIÓN



Sección de Integración de Fuerzas Impulsoras y Comportamientos

El éxito en el aumento de la satisfacción laboral y el rendimiento proviene de la combinación de sus comportamientos y fuerzas impulsoras. Cada uno es poderoso individualmente para modificar sus acciones, pero la combinación de los dos le llevará a un nivel superior.

En esta sección encontrará:

- Sus potenciales puntos fuertes conductuales y motivacionales.
- Sus potenciales conflictos conductuales y motivacionales.
- Entorno ideal.
- Claves para motivar.
- Claves para dirigir.

POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN



Esta sección describe las fortalezas potenciales de Mia que se derivan de la integración de su estilo de comportamiento y sus 4 fuerzas impulsoras principales. Identifica 3 ó 4 en las que deben enfocarse para incrementar su nivel de satisfacción

- Puede asumir un puesto de liderazgo para enfocarse en aspectos específicos de la organización.
- Para asegurarse que funcione hará y cumplirá con sus compromisos.
- Toma la iniciativa para fomentar la acción.
- Asertivamente defiende las causas que le interesan.
- Respalda el cambio y se enfoca en obtener resultados no convencionales.
- Es una líder que cuestiona las tradiciones.
- Usa sus conocimientos para justificar su puesto.
- Prospera en los retos de resolución de problemas.
- Actúa rápido para obtener respuestas.
- Una persona con una gran influencia en los demás.
- Busca retos y oportunidades en las que salir victoriosa
- Desea tomar decisiones de alto riesgo.

CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN



Esta sección describe los potenciales conflictos que se pueden generar de la integración del estilo de comportamiento y las 4 fuerzas impulsoras principales de Mia. Identifica los 2 ó 3 en los que debe enfocarse para minimizarlos de manera que se eleve su nivel de desempeño.

- Puede comunicarse bruscamente y no expresar completamente lo que piensa y siente.
- La necesidad de que funcione y de tener resultados puede restar equilibrio en la organización.
- Puede sobre enfocarse en la productividad antes que en la imagen.
- Sus decisiones rápidas pueden entrar en conflictos con las nuevas oportunidades.
- Su deseo de obtener mejores resultados puede bloquearse por su necesidad de hacer algo nuevo.
- Por retar el status quo puede dejar de lado los resultados.
- Cuando se enfrente a una decisión importante, querrá disponer de todos los datos posibles antes de tomar esa decisión, pero tendrá que tomarla con o sin ellos.
- Centrarse en resultados rápidos puede afectar a la calidad de la información.
- Su capacidad para comunicar la información de una manera discreta se verá afectada si los demás no tienen el mismo nivel de información.
- Hace todo lo posible, con rapidez y prontitud, para mantener el control.
- Tiene que ser una importante pieza del equipo, si no es el líder, y no perder ninguna oportunidad beneficiosa para su rol dentro del puesto de trabajo.
- Puede fijarse objetivos personales poco realistas.

ENTORNO IDEAL



Las personas se comprometen más y son más productivas cuando su ambiente laboral es compatible con las afirmaciones de esta sección. Este apartado identifica el ambiente de trabajo ideal sobre la base del estilo conductual y de las cuatro fuerzas impulsoras principales. Utiliza esta sección para definir las funciones específicas y responsabilidades de las que Mia va a disfrutar.

- Libertad para enfocarse en lo práctico más que en la imagen.
- Un entorno en el que mantener el curso de las cosas es crítico y recompensado.
- Situaciones a un ritmo veloz caótico.
- Oportunidad para cambiar los sistemas existentes por otros más importantes, mejores y más rápidos.
- Un entorno que promueva la generación de ideas creativas para resolver problemas y tomar decisiones.
- Capacidad para conseguir resultados retando el status quo.
- Nuevos proyectos y preguntas hipotéticas desafiantes.
- Valora resolver problemas con un enfoque basado en la investigación.
- La capacidad de ser directa e incisiva para descubrir toda la información relacionada con el problema.
- Capacidad para tener iniciativa y mantenerse firme a la hora de desafiar el status quo.
- Un grupo directivo que valora y recompensa el asumir grandes riesgos.
- Un entorno en el que la competitividad y el éxito se consideran el ideal a seguir.

CLAVES PARA MOTIVAR



Todas las personas son diferentes y se motivan de diversa manera. Esta sección del informe se ha generado a partir del análisis de los impulsores. Revise con Mia cada una de las declaraciones e identifique qué desea actualmente.

Mia quiere:

- Ser vista como alguien a la que le apasiona obtener resultados aún en un ambiente de caos.
- Que la gerencia sea consciente de que lo que se necesita es enfocarse en resultados tangibles.
- Enfocarse en la funcionalidad como un indicador de éxito, más que en los atributos físicos.
- Todos los sistemas y estructuras deben estar actualizados para avanzar hacia el resultado deseado.
- La oportunidad de expandir su manera de pensar.
- La habilidad de resolver problemas analizando muchos nuevos enfoques.
- Rellenar formularios con su información para ser investigada.
- Tener toda la información a su alcance para conseguir resultados.
- Desafiar los problemas en los que sus conocimientos y capacidades de investigación se pueden ver reforzadas.
- Poder y control sobre los resultados y metas.
- Liderar un equipo que entienda la importancia del corto plazo y de pensar y actuar rápidamente.
- La capacidad de crear, compartir y controlar su propia visión de negocios.

CLAVES PARA DIRIGIR



Esta sección muestra las necesidades que deben ser satisfechas para que Mia se desarrolle de manera óptima. Algunas de éstas pueden ser satisfechas por uno mismo, mientras que otras deben ser provistas por la gerencia. Es difícil lograr un nivel de motivación cuando las necesidades básicas de gestión no se cumplen. Revisa la lista con Mia e identifica las 3 ó 4 declaraciones que le resulten más importantes. Esto permitirá que desarrollen un plan personalizado.

Mia necesita:

- Ayuda para entender el impacto que su energía emocional causa en el equipo.
- Independizar las actividades para lograr los objetivos.
- Desafíos que demanden su objetividad e impulso.
- Un gerente que entienda que su naturaleza, potencialmente explosiva, nace de su deseo de obtener logros y ganar de una manera nueva y diferente.
- Apoyo para lograr resultados a través de su forma o sistema de vida que está en constante evolución.
- Un gerente que entienda su necesidad de explorar muchos sistemas y aprovechar todas las posibilidades.
- Ser capaz de encontrar nuevos modos de conseguir los resultados deseados.
- Un gerente que se de cuenta de que ella quiere aprender nuevas formas de resolver problemas y tomar decisiones.
- Comprender que no todas las batallas se ganan con asertividda y poniendo en práctica sus conocimientos.
- Ayuda para comprender cómo afecta a su imagen de buen trabajadora el desentenderse de las tareas en las que no es controlada
- Ayuda para evitar interrupciones debido su deseo de participar en demasiados proyectos.
- Comprender que no todos los problemas son un clavo, por lo tanto no todas las soluciones son un martillo.

PLAN DE ACCIÓN



Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales puede que Mia desee mejorar. Seleccione de una a tres áreas y desarrolle planes de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- Comunicación (Escucha)
- Delegación
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Gestión del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación a otros
- Ayudar a otros a desarrollarse
- Familia

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Revisión: _____

Continuo de DISC y Fuerzas Impulsoras®

