

Decision Dynamics **Modelo de Estilos de Decisión™**

StyleView™ Informe de Perfil Emocional

Susan Sample

© 1983-2014 Decision Dynamics.
Todos los derechos reservados.
www.decisiondynamics-sa.com

Decision Dynamics es líder en metodología y herramientas para el desarrollo estratégico de recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las organizaciones. Nuestra aproximación científico-estadística se basa en más de 40 años de investigación continua y aplicación en diversas empresas. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles profesionales y desarrollar a más de un millón de empleados en todo el mundo.



Entregado por Decision Dynamics SA
info@decisiondynamics-sa.com
www.decisiondynamics-sa.com
Tel. +56 222447244

Contenido de su informe

Este informe está basado en la evaluación de *StyleView*™ de sus conductas emocionales en donde medimos hasta qué punto usted reconoce y maneja sus propias emociones, se motiva a usted mismo, y gestiona tareas complejas, especialmente aquellas que involucran relaciones interpersonales.

En las siguientes secciones del informe encontrará:

- Su perfil emocional, que indica en qué medida usted tiende a utilizar cada una de las seis conductas emocionales en las que nos enfocamos en este informe: Tolerancia a la ambigüedad, Compostura, Empatía, Energía, Humildad y Confianza.
- Un resumen de las seis conductas emocionales con comentarios de cómo influye cada una en sus acciones y cómo lo ven los demás; particularmente cuando su puntaje es muy alto o muy bajo de acuerdo a un cargo o situación específica.

Normalmente no prestamos atención a nuestras emociones, justificando nuestra conducta con comentarios como “así soy yo”. Sin embargo, investigaciones han demostrado que podemos, y solemos, cambiar la forma en que manejamos nuestras emociones. Su informe le proporcionará información importante sobre sus fortalezas y áreas de desarrollo en relación a conductas emocionales, permitiéndole encontrar mayor satisfacción personal y la mejor forma de contribuir a la organización.

Aspectos básicos de las conductas emocionales

Investigaciones han demostrado que las emociones son importantes para sentirnos realizados en nuestra vida laboral y nuestra felicidad en general. Cuando nuestras necesidades son satisfechas, nos sentimos felices y con energía; en cambio cuando no lo son, nuestras emociones nos indican que nos falta algo. Este sistema interno nos orienta en cómo tomamos decisiones, ya que nos indica cómo nos sentimos sobre los distintos caminos que se nos presentan. Nuestra habilidad para escuchar y entender las necesidades de los demás también son relevantes, al influir en nuestra capacidad de ayudar y hacer sentir a otros que son importantes y queridos. Todos estos son aspectos críticos para lograr una comunicación efectiva y liderazgo exitoso.

Las conductas emocionales están compuestas por sentimientos e impulsos que proporcionan energía y dirección a las acciones de las personas. Estas conductas afectan sus asignaciones laborales y también la energía que dedican a ellas. Las personas difieren considerablemente en sus perfiles emocionales, lo que indica que tenemos distintas habilidades para reconocer y manejar emociones, para automotivarnos y relacionarnos con los demás. Asimismo, los trabajos y asignaciones también varían considerablemente en cuánto se necesita de cada conducta emocional para ser realmente efectivo y exitoso.

Es importante mencionar que no hay nada ni “bueno” ni “malo” en tener un nivel de conducta emocional determinado, sea alto o bajo; ya que es fundamental considerar la situación en la que es utilizada. Un nivel determinado de conducta emocional podría ser demasiado alto para una situación, demasiado bajo para otra y perfecta para una circunstancia diferente.

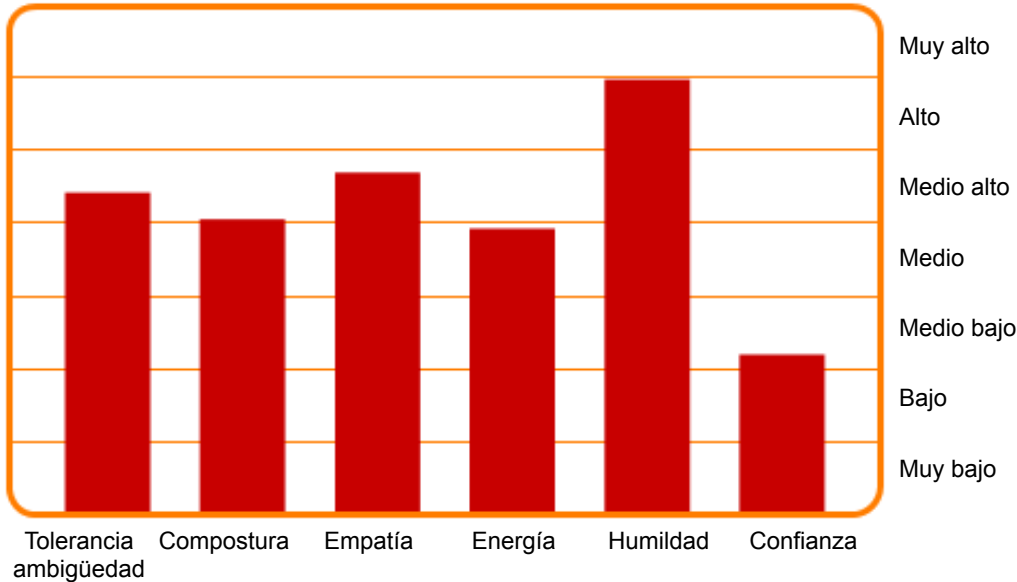
Por lo tanto, el nivel de conducta emocional necesario para ser exitoso en una posición puede ser totalmente distinto al nivel necesario para ser efectivo en otra posición; en otra compañía u otra cultura o país. Por ejemplo, algunas posiciones involucran el manejo de un alto grado de incertidumbre. En esta posición, tener un nivel alto de Tolerancia a la ambigüedad resultará en una buena adecuación a la posición; en una posición que requiere de un cumplimiento estricto con las políticas y procedimientos, un nivel menor de Tolerancia a la ambigüedad resultará en una mejor adecuación a una posición como esta. Por lo que “bueno” y “malo” va a depender de la situación en cuestión.

Para obtener más información de Decision Dynamics por favor visítenos en: www.decisiondynamics-sa.com



Conductas emocionales

Sus conductas emocionales influyen en qué tan efectivo es al manejar distintas situaciones y personas. La altura de cada barra indica hasta qué punto muestra estas conductas emocionales ante los demás.



Su puntaje en Tolerancia a la ambigüedad es medio, lo que sugiere que al igual que muchas personas, usted busca el equilibrio entre la estructura y la incertidumbre. Esperamos que destaque cuando haga tareas con cierto grado de incertidumbre, pero no cuando sean problemas sin soluciones claras. No suele disfrutar de las tareas rutinarias, pero sí de aquellas distintas y novedosas, siempre cuando se puedan completar de forma satisfactoria y a tiempo. Es posible que su lugar de trabajo sea ordenado, pero cuando haya mucha presión, las cosas se desordenen. Usted prefiere planificar el futuro y establecer estrategias y metas importantes; pero por lo general no se piensa las cosas hasta el último detalle. Las personas que trabajan con usted, o para usted, lo siguen con bastante facilidad ya que trata de evitar malentendidos no cambiando las directrices. Probablemente le guste tener una combinación de compañeros de trabajo y amigos que son similares a usted, pero también le agrada que tengan diferencias sutiles. Los demás lo perciben como un poco desorganizado a veces, pero en general, como fiable y responsable. Algunos pueden querer que tome las cosas tal y como vienen, mientras que otros prefieren que usted planifique y siga los planes y procedimientos establecidos.

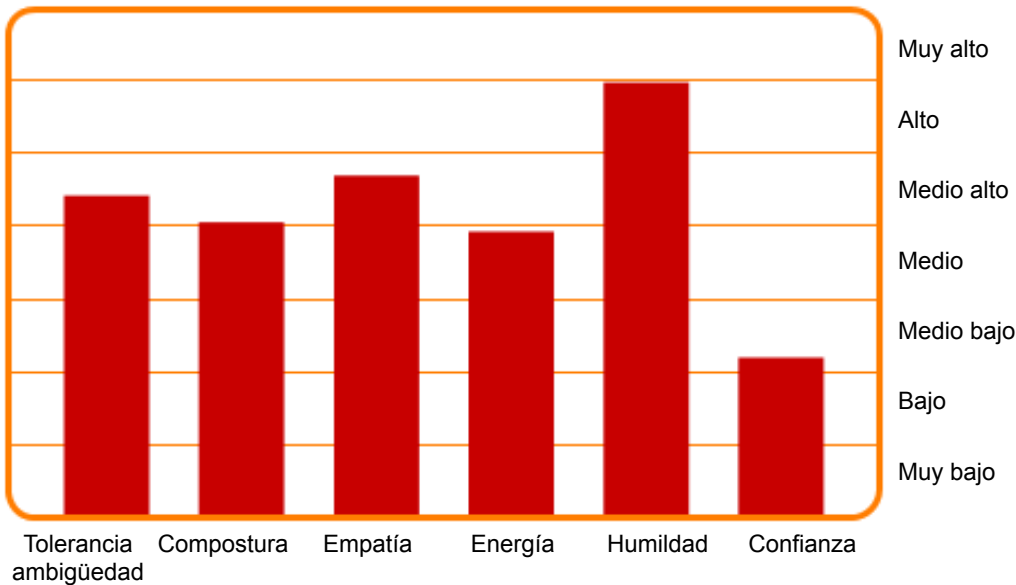
Su puntaje en Compostura es medio, lo que indica que usted responde a las crecientes presiones, el estrés, los conflictos y la frustración con mayor incomodidad. Al igual que muchas personas, es probable que pase del pensamiento analítico a la acción directa, basado en el hábito o la intuición, al enfrentarse con más presión. Mientras esto sucede, es posible que sienta cada vez más el impacto emocional de la situación y otros verán sus reacciones emocionales también. Para la mayoría de las personas, sus respuestas parecen normales y comprensibles. Sin embargo, dependiendo de la forma en que ellos manejan el estrés y la presión, algunas personas pueden opinar que su reacción es exagerada o demasiado emocional. Alternativamente, las personas con niveles más bajos en compostura, podrían opinar que usted es demasiado frío y lento para reaccionar ante las crisis.

Su puntaje en Empatía es medio alto, lo que implica que en comparación con otras personas, usted prefiere un enfoque más profundo, tolerante y solidario para entender a los demás y usted mismo. Normalmente utiliza dimensiones bastante complejas para describir a las personas y a usted mismo; intentando evitar el uso de categorías simples como “bueno” y “malo”. No obstante, de vez en cuando puede recurrir a juicios simples y apresurados bajo estrés o cuando se encuentra con alguien que está siendo particularmente desagradable. Algunas veces se esfuerza por asociarse con personas que son diferentes a usted, porque le parecen intrigantes. Muchos de sus amigos son muy diferentes a usted y de los demás, pero algunos le gustan porque son parecidos. La gente tiende a verlo como una persona muy competente en el trato con los demás y objetivo acerca de sí mismo. Otros consideran que es demasiado adaptable y que necesita ser más consistente y directo a la hora de evaluar y tratar con la gente.



Conductas emocionales

Sus conductas emocionales influyen en qué tan efectivo es al manejar distintas situaciones y personas. La altura de cada barra indica hasta qué punto muestra estas conductas emocionales ante los demás.



Su puntaje en Energía es medio, lo que implica que al igual que muchas personas, su tendencia es a buscar un equilibrio razonable entre los objetivos a alcanzar y los esfuerzos dedicados. Usted reconoce que hay situaciones en donde fijar objetivos que implican una calidad superior, métodos de trabajo sofisticados y muchas horas de trabajo son justificados, en particular cuando implica trabajar para asignaciones y tareas que son muy importantes para usted y la organización. Sin embargo, cuando se trata de eventos menos importantes, usted se complace con estrategias más fáciles y estrategias menos complejas para la gestión de tareas y asignaciones. Como consecuencia, sus compañeros de trabajo podrían confundirse con los distintos niveles de esfuerzos que ejerce. Algunos lo verán como que es una persona sensata a la hora de escoger cuándo elevar los niveles de esfuerzo, mientras que otros lo verán como una persona que se deja llevar fácilmente. En general, usted es bastante tolerante de las personas que tienen distintos niveles de energía, ya que considera que la utilidad de la energía depende de la situación.

Su puntaje en Humildad es alto, lo que implica que comparado con muchos otros gerentes y ejecutivos, usted está mucho más dispuesto a modificar su comportamiento y métodos de trabajo para acomodarse a las distintas situaciones y personas. Su perfil indica que usted no muestra una tendencia “a defender su ego” al decidir hacer las cosas de una determinada forma. Es poco probable que usted considere que un comportamiento, incluso si lo prefiere personalmente, sea considerablemente mejor que cualquier otro en general. Al contrario, usted siente que la mejor forma de comportarse o el mejor método se determina en gran parte por la circunstancia y el tipo de persona involucrada. Como consecuencia, otras personas lo tienden a percibir como un miembro valioso del equipo y un compañero de trabajo capaz de manejar muchos tipos de situaciones distintas. Por otra parte, las personas que suelen actuar principalmente por hábito, podrían verlo como una persona inconsistente y tal vez, con falta de convicción.

Su puntaje en Confianza es bajo, lo que significa que en comparación con muchas otras personas, usted prefiere asumir sólo aquellas asignaciones, tareas o problemas que está seguro de que puede resolver de forma exitosa. Por lo tanto, los problemas que no están bien definidos o implican un conflicto o desacuerdo con los demás, no son de su preferencia. Lo más probable, es que usted prefiera limitar sus esfuerzos a resolver los problemas que evidentemente tienen solución, o que no lo exponen a situaciones en donde tenga que lidiar con conflictos y desacuerdos con otras personas. En cuanto a la percepción de los demás, algunos pueden opinar que usted es conservador y prudente; otros lo ven como que usted es realista y fiable al sólo asumir tareas que siente que están dentro de su capacidad para gestionar efectivamente y concluir con éxito.



Conductas emocionales

A continuación se describe cada conducta y las desventajas asociadas al bajo uso o el uso excesivo de esa conducta, considerando los requerimientos de un trabajo o situación a la que una persona se puede enfrentar.

Tolerancia a la ambigüedad se refiere a la capacidad de enfrentar lo incierto, la variedad, la diversidad, los cambios repentinos, la falta de estructura o rutina, y tal como el nombre lo indica, la ambigüedad. Cuando la Tolerancia a la ambigüedad de una persona es demasiado alta para una situación, podría sentirse aburrida, mostrar una falta de consideración por las políticas y procedimientos establecidos, y provocar desorden o controversia para mantener la situación estimulante. Cuando la Tolerancia a la ambigüedad de una persona es demasiado baja para una situación, podría sentirse nerviosa y estresada, perder la capacidad de procesar información, tornarse excesivamente rígida, o dejar de responder adecuadamente a situaciones puntuales.

Compostura se refiere a la habilidad de permanecer calmado y tranquilo en momentos de frustración o dificultad. Cuando la Compostura de una persona es demasiado alta para una situación, podrían percibirlo como que no se involucra lo suficiente, o que es indiferente o distante. Otras personas lo pueden encontrar difícil de leer, causando que otros se sientan incómodos e intranquilos. Cuando la Compostura de una persona es demasiado baja para una situación, la persona corre el riesgo de exagerar la respuesta emocional ante los problemas. Durante el proceso, podría perder su capacidad de pensar con claridad y hacer juicios fundamentos. Como consecuencia, esto puede resultar en la pérdida de confianza en él o ella, y posiblemente en estrés para los demás.

Empatía se refiere a la habilidad de entenderse a sí mismo y a los demás, incluyendo las fortalezas y áreas de desarrollo; ser capaz de interpretar los comportamientos y motivaciones de otros de forma objetiva y precisa. Cuando la Empatía de una persona es demasiado alta para una situación, podría identificarse demasiado con las preocupaciones de otros y ceder fácilmente ante los deseos de los demás. Posiblemente le complique tomar decisiones difíciles de personas, pasando por alto muchas políticas y procedimientos, haciendo excepciones para acomodarse a los demás. Cuando la Empatía de una persona es demasiado baja para una situación, podría interpretar erróneamente a otros, juzgar de forma incorrecta sus capacidades y necesidades, sin anticipar sus reacciones a decisiones. Esto podría causar conflictos y aislamiento de los demás. En particular, podría crear dificultades que nacen del mal uso de la influencia o ser difícil y estresante trabajar con otras personas.

Energía se refiere a la habilidad para gestionar tareas complejas y demandantes por un periodo largo de tiempo sin demostrar cansancio mental o bajas en motivación. Cuando la Energía de una persona es demasiado alta para una situación, podría sentirse poco desafiada y poco útil. Como resultado, es posible que la persona se muestre distraída ante tareas claves, pierda eficiencia, complique algunas actividades o dedique demasiada atención a ellas, agobiando a otros involuntariamente con demasiada intensidad o complejidad. Cuando la Energía de una persona es demasiado baja para una situación, podría sentirse superada y estresada por las tareas demandadas, resultando en un ciclo de menor energía y motivación. En el proceso, se corre el riesgo de simplificar demasiado las decisiones y tareas, ignorando temas importantes, haciendo juicios erróneos, o dejando de hacer deberes críticos.

Humildad se refiere a la disposición para adaptarse a distintas circunstancias y para modificar comportamientos, sin dejar que prime el ego en la realización de las tareas. Cuando la Humildad de una persona es demasiado alta para una situación, podrían percibirla como poco comprometida en general, o con procedimientos o métodos específicos. Al acomodarse muy fácilmente a otros, se corre el riesgo de no ser tomado en serio y no influir en los comportamientos u opiniones de los demás. Cuando la Humildad de una persona es demasiado baja para una situación, podrían percibirla como testaruda. De eso pueden surgir varios problemas; algunos pueden alejarse y otros mostrar resistencia, resultando en conflicto y quiebre en la comunicación. Alternativamente, el supuesto compromiso con los métodos preferidos podrían causar que otros sobreestimen la sabiduría y preferencia de las elecciones de la persona.

Confianza se refiere a la seguridad en sí mismo indicado por la disposición para enfrentarse a tareas desafiantes; especialmente aquellas que requieren manejar conflictos y controversia. Cuando la Confianza de una persona es demasiado alta para una situación, podrían percibirla como arrogante y dominante; atribuyéndose mucha importancia a sí mismo por sobre los demás. En algunas ocasiones, puede intimidar a otros y aislarse de información importante, sobreestimando sus propias capacidades para luego darse cuenta que no es capaz manejar el asunto. Cuando la Confianza de una persona es demasiado baja para una situación, podría parecer tímida y temerosa, no ser capaz de lidiar con conflictos y problemas de desempeño, ceder ante la visión de otros y dejar de defender la ética y principios importantes. En resumen, es posible que la persona pierda el respeto de los demás y la habilidad de ejercer influencia sobre ellos.



Más de 40 años de investigación y un millón de usuarios satisfechos

Decision Dynamics es líder en metodologías y herramientas para el desarrollo estratégico de recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las organizaciones. Nuestra aproximación científico-estadística se basa en más de 40 años de investigación continua y aplicación en diversas industrias. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles profesionales y desarrollar a más de un millón de empleados en todo el mundo.

Decision Dynamics fue fundada por dos psicólogos organizacionales de las universidades de Princeton y Yale. Poco después comenzaron a prestar sus servicios a organizaciones y empresas reconocidas internacionalmente por sus desafiantes proyectos tales como la NASA, The Aerospace Corporation y Rockwell.

Nuestros esfuerzos de investigación e innovación continúan desarrollándose a través de Decision Dynamics Research, cuyo objetivo es mantenerse como líderes en metodología aplicando tecnología de punta para proporcionar soluciones prácticas, cuantificables y de rápido impacto. Nuestros clientes cuentan con acceso inmediato y directo a las últimas aplicaciones y herramientas desarrolladas para las demandas de las compañías de hoy.

Decision Dynamics apoya las iniciativas que apuntan a fortalecer el compromiso y mejorar el rendimiento en la organización. Junto a nuestra red global de socios y colaboradores, proveemos herramientas para obtener perfiles profesionales, instancias de formación y capacitación, y servicios de consultoría.

Las herramientas y soluciones de Decision Dynamics pueden apoyarlo a:

- > Fortalecer el compromiso y satisfacción de los empleados
- > Dirigir y apoyar el proceso de selección y reclutamiento
- > Identificar y desarrollar el liderazgo
- > Apoyar el desarrollo de carrera y coaching
- > Formar y desarrollar equipos de trabajo

