



Darwin Vargas

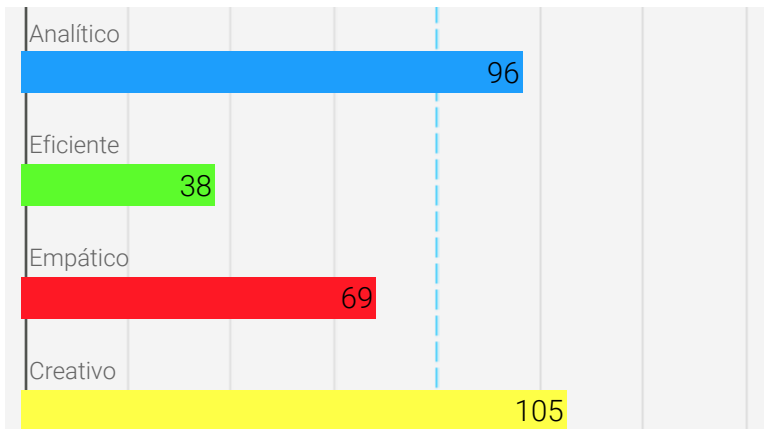
Bienvenido al reporte Performance persona.



### Primera sección

Encontrará una gráfica de un cerebro que muestra las características asociadas a cada estilo de pensamiento. Por favor lea con detenimiento las características y atributos asociados a cada estilo, de esta manera podrá avanzar más fácil en este informe.

Estilos de pensamiento: Resultados



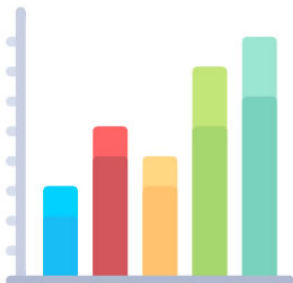
**Recuerde**

Es importante recordar que ningún estilo de pensamiento es mejor o peor que otro, lo más importante es poder entender en dónde fluyo con mayor naturalidad porque implica realizar tareas que se le facilitan, le gustan y las disfruta.



Darwin Vargas

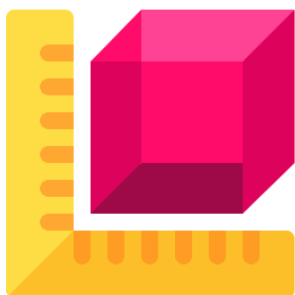
## ¿Cómo entender los resultados?



El gráfico de barras permite identificar los estilos en los cuales se tiene desarrollo de competencias. Los puntajes encima de 80 evidencian que las competencias asociadas a este estilo de pensamiento se encuentran desarrolladas. La lectura de los puntajes obtenidos en este gráfico deben hacerse así:

Puntajes entre:

**0-40** : Las competencias asociadas a este estilo de pensamiento se evitan.



**41-80** : Desarrollo Moderado de competencias asociado a este estilo de pensamiento.

**81-100** : Desarrollo Alto de competencias asociadas a este estilo de pensamiento.

**>100** : Desarrollo muy alto ó comprometido de las competencias asociadas a este estilo de pensamiento.



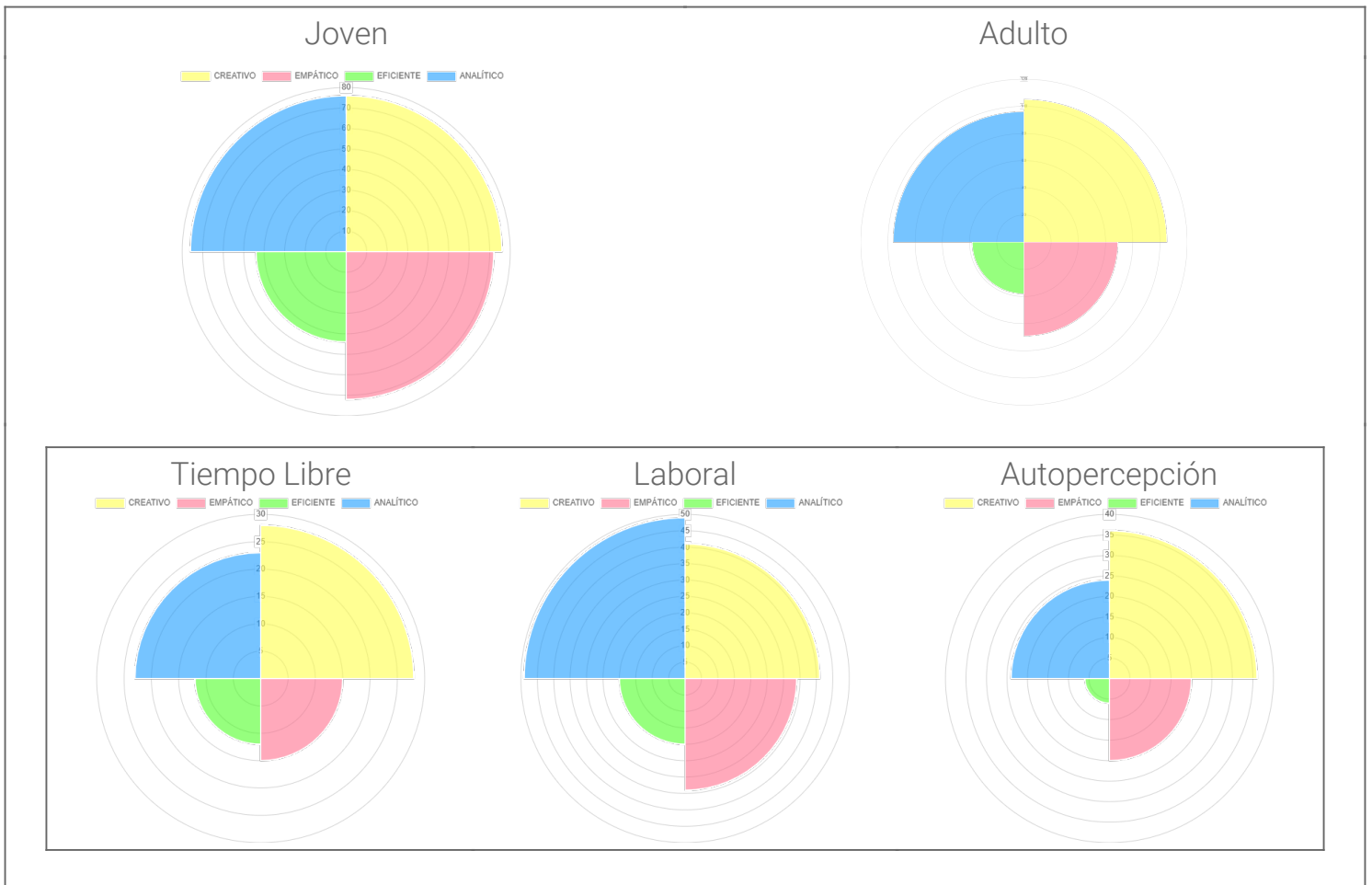
Con este entendimiento podrá identificar si los puntajes evidencian no sólo desarrollo presente sino también competencias que se han venido desarrollando, dado su rol actual o tareas exigidas en el día a día. Con esta información podrá ver si la persona está desarrollando competencias moderadas ó altas en un estilo de pensamiento que puede desarrollar dada su fortaleza natural o por el contrario está desarrollando competencias en un estilo que puede ser su lado más débil por lo que puede estar exigiendo mayor esfuerzo y consumo de energía.



Darwin Vargas

Los gráficos a continuación le permitirán ver cuál es su estilo más usado en su Tiempo libre, Laboral, Autopercepción, Joven y Adulto.

Siempre los puntajes más altos están asociados a su modo de pensamiento preferido o usado en esas situaciones.





Darwin Vargas



## Segunda sección

Se define cuál es su NEUROFORTALEZA, es decir en qué estilo de pensamiento están las cosas que se le facilitan. Hay una descripción de las características asociadas a este estilo de pensamiento. También se describen las características y tareas asociadas a su NEURODEBILIDAD, es decir el estilo de pensamiento donde están las cosas que se le dificultan.



### Neurofortaleza: Creativo

- Percibe el mundo por medio de las posibilidades y las relaciones, lee entre líneas, interpreta señales, busca significados y se concentra en lo que puede ser.
- Mira los problemas viejos de una forma nueva y creativa.
- Se caracteriza por su capacidad imaginativa y creativa la cual le permite producir soluciones novedosas que posiblemente no hayan sido probadas con anterioridad.
- La intuición que le brinda esta capacidad imaginativa, le estimula a tomar el riesgo de inventar e involucrarse con experiencias novedosas, al igual que el expresar sus pensamientos con expresiones metafóricas.
- Tiene un permanente interés por generar cambios, lo que le lleva a asumir múltiples tareas que ponen a prueba su máxima capacidad creativa.
- Sus nuevas ideas siempre serán fuente de inspiración de otros, aunque en algunos casos también puedan verse como arriesgadas o fuera de lo común.
- Tenderá a centrarse en la generalidad y en aspectos globales más que en el detalle, razón por lo cual su intuición y visión de futuro predominarán en su toma de decisiones.



### Neurodebilidad: Eficiente

- En tanto que su área de menor eficiencia es EFICIENTE, deberá hacer esfuerzo cada vez que deba efectuar acciones dentro de procedimientos que hayan sido previamente definidos y que le exijan el rigor de realizarse sin ninguna modificación.
- El realizar acciones en las que se requiera detectar, recolectar o administrar información detallada a través de procesos minuciosos y la realización de tareas de rutina con procedimientos consecutivos.
- Se esforzará en el cumplimiento de políticas y normas siempre y cuando éstas limiten sus intereses por promover cambios o generar soluciones que estén por fuera del marco normativo.
- Se le dificultará el exponer/adaptar su estilo naturalmente innovador a entornos o situaciones típicamente conservadoras a entornos rígidos y poco abiertos al cambio.





## Perfil de Competencias: Estratégico (Analítico - Creativo)

- Se caracterizarán por ser personas estratégicas, altamente orientados a resultados, hacen un adecuado manejo de la información, muestran un equilibrio entre el manejo analítico y la presentación de ideas creativas e innovadoras.
- Serán percibidos como independientes y se sienten cómodos teniendo mando y control, no son muy hábiles mostrando y leyendo emociones en otros.
- Las decisiones no sólo estarán enmarcadas en los resultados, también tendrán en cuenta el desafío del reto y la visión del negocio a largo plazo.



### Tercera sección

Aquí encuentra información adicional acerca de 5 aspectos relevantes para completar el perfil de resultados : Personalidad, Comunicación, Toma de decisiones, Estilo de liderazgo y Tareas que lo motivan.

## Personalidad

- Es confiado de sí mismo, le gustará desarrollar sus propios pensamientos y llevar sus ideas a la práctica, así en algunas ocasiones puedan ser vistas como poco comunes. Podrá actuar en escenarios poco estructurados y sin supervisión o guía, es por naturaleza emprendedor, lo que pueda hacer que tenga bajo su control más de una cosa a la vez.
- Está abierto al cambio además de propiciarlo, se sentirá incomodo trabajando sobre normas estrechas y muy rígidas que le limiten su acción y posibilidad de crear.
- Enfoca la vida con curiosidad y franqueza, y domina las situaciones nuevas con un gran talento para la improvisación, y está lleno de recursos. Su tiempo libre se distribuye entre gran cantidad de hobbies; a la mayoría de los pensadores innovadores les encanta trabajar para recopilar tantas impresiones como sea posible.



## Comunicación

- Espontáneo, fluido, claro e influyente.
- Busca el reconocimiento social, las felicitaciones.
- En reuniones puede ser centro de atención de la gente.
- Da una imagen de simpático y encantador.
- Orientado a trabajar en equipo.





Darwin Vargas

## Liderazgo



- Líder espontáneo, participativo y creativo, le gusta el relacionarse con gente diversa.
- Es entusiasta, enérgico y le encanta tomar el papel protagonista.
- Le encanta la variedad, tanto en su vida profesional como personal.
- Será un líder que inspira, con capacidad para transmitir la visión a futuro.
- Usará su energía, enfoque en la meta, facilidad verbal y carisma para influenciar y persuadir a la gente a estar de acuerdo con sus planes.
- No le gusta la rutina, prefiere tener mucha variedad en su trabajo y se adapta rápidamente a las tareas y situaciones cambiantes. Puede adaptarse a las necesidades de los demás, si éstas son claras.
- Tiene un fuerte interés por la gente y puede ser efectivo en las situaciones interpersonales. Muchos responderán positivamente a su estilo enérgico, extrovertido, entusiasta y espontáneo.

## Toma de decisiones

- Toma decisiones teniendo una visión de futuro, en algunas ocasiones puede ser intuitivo, y sus decisiones estarán soportados en su intuición más que en la información que tenga.
- Abierto y perceptivo a otros
- Puede cambiar de opinión para evitar conflicto
- Sus decisiones son rápidas y en algunas oportunidades arriesgadas, sus planteamientos pueden implicar empezar de cero.
- Puede verse locuaz y fluido aún en temas que no domina o no conoce en profundidad.
- Innovador y altamente recursivo





## Tareas que lo motivan

- Interactuar con diversas personas.
- Conformar y liderar equipos
- Estructurar y crear de cero, salirse de lo convencional.
- Plantear soluciones creativas e innovadoras
- Influir y persuadir con visión a futuro

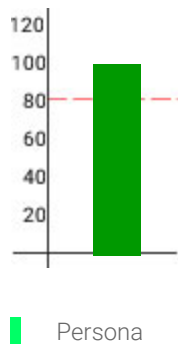




## Cuarta sección

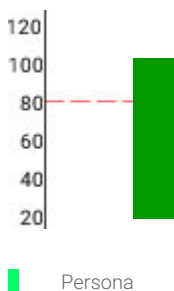
Aquí encuentra los planes de acción asociados a las competencias seleccionadas por usted previamente y que requieren ser desarrolladas. Los planes de acción sugeridos, son tomados de información de trabajo con personas y equipos. Permiten dar una guía de acción para emprender nuevos aprendizajes.

## Planes de acción



### Negociación

1. Crear un espacio de escucha de las partes involucradas para entender sus opiniones y puntos de vista.
2. Pedir a alguien ajeno al problema escuchar las partes y dar su opinión.
3. Mostrar tranquilidad y transmitir esto a los otros.
4. Anotar en un tablero las posiciones, ver pros y contras.

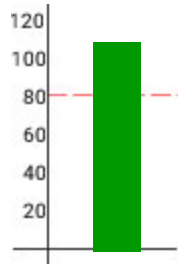


### Trabajo en Equipo

1. Probar en una reunión, proponerse ser el último en hablar; y focalizar la atención en entender y escuchar y no en preparar los argumentos para debatir. Analizar cómo resultó la reunión.
2. Realizar reuniones periódicas de coordinación con el equipo.
3. Generar mesas interáreas para intercambiar buenas prácticas



## Autodesarrollo



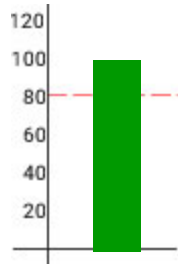
Persona

1. Leer un libro sobre un tema nuevo o no conocido.

2. Participar en foros o seminarios al menos una vez al mes.

3. Hacer lista de aspectos a mejorar y diseñar acciones para cada una.

## Compromiso



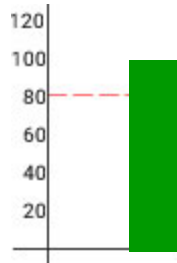
Persona

1. Mantenerse positivo y motivar a sus compañeros para terminar las tareas.

2. Generar información para el control de la gestión.

3. Buscar feedback para chequear su nivel de desempeño. Nunca se comprometa a realizar algo que no pueda cumplir.

4. Hacer una lista de tareas y cada día asegurarse de cumplir al menos una.



Persona

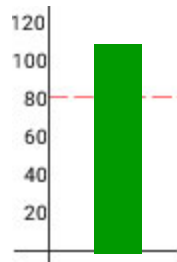
## Liderazgo

1. Generar relaciones con personas influyentes tanto dentro como fuera de la organización.

2. Identificar una persona del Grupo que tenga alto liderazgo Personal y acompañarlo en visitas a clientes, reuniones, etc. observando conductas diferenciales respecto a las propias.

3. Establecer 3 acciones concretas para ejercitar Liderazgo: por ej. exponerse a una reunión ampliada, defender propuesta en alta dirección, tomar decisión sobre un cambio, etc.

4. Representar a la empresa en actividades externas como foros, seminarios, congresos, concursos, etc.



Persona

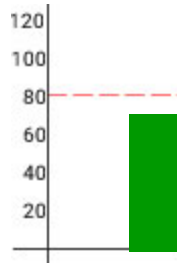
## Adaptabilidad

1. Analizar mejoras en los procedimientos, a partir de cualquier posibilidad ( informes, revistas). Hay que estar abierto a propuestas que permitan mejorar el proceso o acción actual.

2. Ver el entorno, listar los principales cambios que se están presentando y definir para cada uno de ellos acciones para incorporarlos en el día a día.



## Inspirador- Motivador- Alentador



 Persona

1. Establecer reuniones periódicas con cada colaborador donde comente sobre las fortalezas y áreas de mejoras. Reconocer, preguntar por preocupaciones y necesidades, motivaciones, expectativas, seguimiento de plan de desarrollo.

2. Establecer como meta que cada colaborador tenga al menos una acción formativa al año.

3. Hacer sesiones de lluvia de ideas con el grupo para potenciar ideas, escuchar a su equipo y reconocer a los miembros.

4. Instalar y participar en actividades de calidad de vida del equipo; celebración cumpleaños, pagadas de piso, baby shower.