



HOW Index®

Comunicación normativa

Un análisis normativo que describe cómo te comunicas y cooperas: Con la gente cercana a ti y
Con los compañeros de tu trabajo actual

Este informe pertenece a: ID: 540040

Fecha de finalización 27/06/2022

Fecha de impresión 20/02/2025

Tiempo 6 minutos

Este informe
pertenece a

ID: 540040
Navigator-Demo

 DEMO LOGO
(Your logo goes here)

Si tienes alguna
pregunta,
contacta con

Navigator Demo

navigator.demo@ensize.com

Índice

- 3 Introducción al análisis / Cómo leer el informe
- 4 Tu comportamiento al interactuar con la gente cercana a ti
- 6 Con la gente cercana a ti, te resulta natural / Tu manera de organizar y planificar con la gente cercana a ti
- 7 Así es como tomas decisiones con la gente cercana a ti / Tus aportaciones al interactuar con la gente cercana a ti
- 8 Así te comunicas con la gente cercana a ti / Posibles consecuencias de tu forma de comunicarte con la gente cercana a ti
- 9 Consejos para la gente cercana a ti / Así es como puedes hacer un mejor uso de tus puntos fuertes al interactuar con la gente cercana a ti
- 10 Cosas que hacen que te comprometas al interactuar con la gente cercana a ti / Tendencias de comportamiento mostradas por la gente cercana a ti que pueden molestarte / Aspectos de tu comportamiento que pueden molestar a la gente cercana a ti
- 11 Tu comportamiento al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual
- 12 Cómo te adaptas al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual
- 13 Así te comunicas con los compañeros de tu trabajo actual / Posibles consecuencias de tu forma de comunicarte con los compañeros de tu trabajo actual
- 14 Así es como puedes aumentar tu eficacia en la situación con los compañeros de tu trabajo actual
- 15 Posibles aportaciones en la situación con los compañeros de tu trabajo actual
- 16 Campo de juego
- 17 Fortalezas / Limitaciones de tu estilo de comportamiento
- 18 Influencia - ¿Orientación a resultados u orientación a las relaciones?
- 19 Actitud - ¿Solidaridad o corrección?
- 20 Iniciativa - ¿Ansia o paciencia?
- 21 Mentalidad - ¿Optimismo o crítica?
- 22 Patrón de respuesta - ¿Espontaneidad o consideración?
- 23 Patrón de acción - ¿Independencia o formalidad?
- 24 HOW Index® - Resumen de tus tendencias conductuales
- 25 Características en los diferentes comportamientos situacionales
- 26 Tarjeta de perfil

Introducción al análisis Comunicación normativa

HOW Index® es un análisis de comunicación que describe distintos estilos de comportamiento a partir de un modelo de 6 factores. Se usa en situaciones en las que es importante conocer las diferencias y similitudes entre los individuos, como por ejemplo en los procesos de selección de personal o en el desarrollo de equipos, de liderazgo, comercial y de la comunicación. Nuestro estilo de comportamiento trata de cómo nos relacionamos en diferentes situaciones, con otras personas y con nuestras tareas. Cuando comprendemos tanto nuestro propio comportamiento como el de los demás, podemos contribuir a generar un clima más abierto de comunicación. El análisis HOW Index® pone de relieve doce características diferentes agrupadas en seis factores independientes. Para facilitar la interpretación y comprensión de los factores, estas características se ilustran con colores.



HOW Index® es un análisis normativo que ofrece la posibilidad de comparar individuos y grupos.

Cómo leer el informe

Este informe describe tu comportamiento en relación con diferentes situaciones. La situación 1 describe tu comportamiento con respecto a la gente cercana a ti y la situación 2 describe tu comportamiento con respecto a los compañeros de tu trabajo actual. Tanto un valor alto como un valor bajo de un factor de HOW Index® afecta al comportamiento. Si tienes varios factores de HOW Index® por encima del 50%, quizás pienses que algunas descripciones de tu comportamiento son contradictorias. Esto se debe a que utilizamos comportamientos distintos en ocasiones y situaciones diferentes. Por ejemplo, a veces podemos ser abiertos y directos, mientras que otras nos mostramos más serios y tranquilos, según percibamos la situación. Es probable que pienses que ciertas secciones del informe ofrecen una buena descripción de tu comportamiento, mientras que otras te parecen menos acertadas. Por ello, te recomendamos tener un bolígrafo al leer el informe. Puedes poner un signo de más junto a las partes con las que estás de acuerdo y un signo de menos en las partes con las que no lo estás. También puedes poner un signo de interrogación junto a aquellos aspectos sobre los que necesites reflexionar o quieras comentar con alguien que te conozca bien.

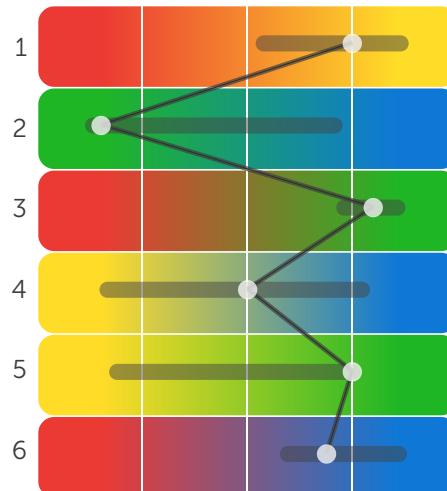
Tu comportamiento al interactuar con la gente cercana a ti

Esta parte del informe describe tu comportamiento al interactuar con la gente cercana a ti.

Se te da bien comunicar, tienes interés y comprendes a los demás. También eres paciente y sabes escuchar. Esta combinación produce un estilo de comportamiento ideal para las funciones de apoyo. Actúas de forma segura y eres cordial y amigable. Tu comprensión con los demás te suele predisponer a ayudarlos con sus problemas en la medida de lo posible. Tu estilo desenfadado y tu interés sincero por los pensamientos y sentimientos de los demás hacen que acudan rápidamente a ti en busca de consejo y apoyo.

Cuentas también con la confianza necesaria para convencer a otros de tus puntos de vista. Tu actitud positiva y entusiasta te permite mostrar con frecuencia tu interés por un tema determinado de forma muy expresiva. Esta capacidad resulta de gran utilidad cuando quieras persuadir a otros de tus opiniones. En situaciones donde otros se mostrarian agresivos en sus intentos por convencer a los demás de lo excelentes que son sus puntos de vista, tú recurrirás a una técnica de persuasión amable pero firme.

Aunque, sin duda, se trata de un aspecto positivo, puedes tender a exagerar el lado social de tu perfil. En consecuencia, puedes sentir menos interés por la productividad y la eficiencia e, incluso, mostrarte directamente en contra de ese tipo de cosas. Mantener relaciones positivas con otras personas puede, por lo tanto, impedirte tomar decisiones objetivas si crees que puede perjudicar a los demás.



1. Orientación a resultados - Orientación a las relaciones
2. Solidaridad - Corrección
3. Ansia - Paciencia
4. Optimismo - Pensamiento crítico
5. Espontaneidad - Consideración
6. Independencia - Formalidad

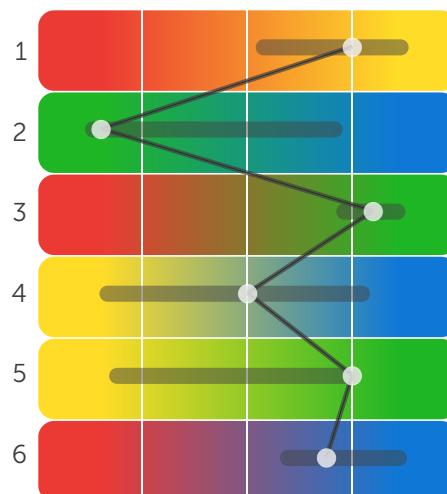
A veces puedes considerar que las normas te limitan y tener la tentación de seguir tus propias ideas. Así pues, eres más eficaz en un ambiente abierto donde tu forma de actuar no está estrechamente vigilada.

Uno de los inconvenientes de tus buenas habilidades comunicativas puede ser que quieras ser el centro de atención. Te cuesta afrontar el rechazo y tiendes a buscar la atención positiva de quienes te rodean. Si esto no ocurre, pierdes fácilmente la motivación. Esto también ocurre si la situación implica el rechazo de los demás. Es probable que el rendimiento se vea afectado.

Tu comportamiento al interactuar con la gente cercana a ti, continúa...

La hostilidad, el rechazo y la confrontación son situaciones que tratas de evitar en la medida de lo posible. Para poder aprovechar tus habilidades comunicativas necesitas sentir que actúas dentro de un entorno amable y que la gente que te rodea tiene una actitud comprensiva. Para motivarte al máximo, necesitas sentir que la gente que te rodea te aprecia, te respeta y te quiere, y a veces puedes esforzarte demasiado para conseguir esta atención positiva. No obstante, ten en cuenta que a veces en un debate libre y abierto pueden surgir nuevas ideas que ayuden a avanzar.

A veces puedes mostrar una actitud un poco ingenua y no siempre piensas antes de hablar. Muchas de tus decisiones se basan en tus sentimientos personales, por lo que, a veces, puede ser necesario que hagas una evaluación más exhaustiva antes de expresar tus opiniones, sobre todo al tomar decisiones importantes.

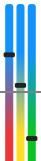


1. Orientación a resultados - Orientación a las relaciones
2. Solidaridad - Corrección
3. Ansia - Paciencia
4. Optimismo - Pensamiento crítico
5. Espontaneidad - Consideración
6. Independencia - Formalidad

Con la gente cercana a ti, te resulta natural

Los diferentes estilos de comportamiento tienen distintas formas de relacionarse con su entorno, que incluye a otras personas, hechos, circunstancias y requisitos de la situación. Partiendo de tus respuestas, aquí tienes algunos ejemplos de cómo sueles comportarte con la gente cercana a ti.

Te resulta natural:



- no pasar por alto los detalles.
- creer que todo aquello que hay que hacer, debe hacerse bien.



- ocultar lo que piensas sobre un tema para evitar enfrentamientos con otras personas.
- hacer lo posible para que todos estén a gusto.



- tratar de evitar los enfrentamientos con otras personas.
- no enfrentarte a otros por defender tus opiniones.



- ser capaz de aliviar una situación tensa con una ocurrencia divertida.
- defender el valor que tiene poder hacer algunas bromas y divertirse.

Tu manera de organizar y planificar con la gente cercana a ti

Organizar y planificar son procesos que nos permiten enfocar nuestras ideas y decisiones para ayudarnos a hacer las elecciones más adecuadas con el fin de alcanzar un objetivo determinado. Para llevar a cabo estos planes, también hay que tener un cierto nivel de habilidades organizativas como, por ejemplo, mantenerse al día de los avances que puedan afectar a nuestro proyecto, ser capaz de establecer prioridades, cumplir los plazos y saber cooperar con los demás. En tu caso, las siguientes descripciones podrían ser de importancia a la hora de interactuar con la gente cercana a ti.

Eres una persona leal y paciente que quiere tener claras directrices que seguir. Normalmente piensas las cosas antes de actuar. Suelas actuar de forma metódica y se te da bien elaborar procedimientos. En algunas ocasiones puedes dedicar demasiado tiempo a la planificación.

Compartes tu tiempo con generosidad y te ofreces a echar una mano cuando alguien necesita tu ayuda. Por lo tanto, es posible que te cueste mantener la concentración, algo que puede perjudicar tu propia labor. Puede resultarte difícil atenerte a los plazos establecidos y calcular mal el tiempo que necesitas para llevar a cabo una tarea.

Prefieres dedicar tiempo a planificar bien a lanzarte de cabeza a una tarea. Cuando tienes muchas cosas en marcha al mismo tiempo, puede ser bueno poder consultar con otros para decidir cómo priorizar.

Así es como tomas decisiones con la gente cercana a ti

La toma de decisiones implica elegir de forma lógica entre las opciones disponibles. Al intentar tomar una buena decisión, debes sopesar los aspectos positivos y negativos de cada alternativa. También tienes que ser capaz de prever el resultado de cada opción y decidir cuál es la mejor a la hora de interactuar con la gente cercana a ti. Tu estilo de comportamiento te permite acceder a diferentes métodos de toma de decisiones. Dependiendo de cómo percibas la situación con la gente cercana a ti, tu estilo de toma de decisiones puede describirse de la siguiente manera:

Normalmente tomas decisiones de un modo equilibrado y reflexivo. Dedicas tiempo a sopesar todas las posibilidades. Tiendes a evitar los cambios rápidos, algo que también se refleja cuando tomas decisiones. Casi nunca tomas la iniciativa a la hora de actuar, por lo que te cuesta llevar a cabo tus decisiones y sueles necesitar ayuda para realizar este proceso de manera eficiente.

Te resulta importante lo que otros piensen de ti. Eso se refleja en tu manera de tomar decisiones. Por tanto, en ocasiones tiendes a evitar decisiones difíciles si crees que pueden tener poca aceptación o perjudicar a otras personas.

No sientes una gran necesidad de ser quien decide. Prefieres tomar decisiones de una forma colectiva en la que todos puedan expresarse. Sueles contar con que las personas en las que confías te ayudarán a tomar buenas decisiones.

Tus aportaciones al interactuar con la gente cercana a ti

Todos los estilos de comportamiento tienen cualidades valiosas. Estas son algunas de tus aportaciones.



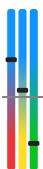
- Te caracterizas por tu minuciosidad y precisión.
- Eres muy exigente con el trabajo que debes entregar.
- Sabes escuchar.
- Te gusta desarrollar relaciones cordiales y amables con tus compañeros.



- Se te da bien seguir los procedimientos y los métodos establecidos.
- Preferirías que los cambios en los procedimientos estuvieran bien fundamentados y probados.
- Gracias a tu sentido del humor, eres capaz de aliviar un ambiente tenso.
- Con tus ocurrencias divertidas puedes crear un buen ambiente en el grupo de trabajo.

Así te comunicas con la gente cercana a ti

Cada estilo de comportamiento tiene una forma diferente de comunicarse con las personas que le rodean. Podríamos decir que se trata de formas típicas de actuar para transmitir un mensaje a su entorno. Estas son algunas de las posibles descripciones de cómo te comunicas con los demás.



- Valoras el orden y, con frecuencia, tienes pleno control de la situación.
- Puedes ignorar un problema durante mucho tiempo si no sabes con seguridad cómo deberías enfrentarte a él.



- Sabes escuchar.
- No dudas en echar una mano si alguien necesita ayuda.



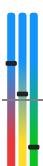
- Prefieres no posicionarte en temas que podrían complicar las cosas.



- Valoras que exista la posibilidad de hacer bromas y divertirse.
- Eres abierto y simpático cuando te comunicas con otras personas.

Posibles consecuencias de tu forma de comunicarte con la gente cercana a ti

Cada persona tiene un estilo de comportamiento diferente y podría percibir tu forma de comunicarte de una manera distinta a la que pretendías. Es posible que debas tener en cuenta lo siguiente como consecuencia de tu forma de comunicarte.



- Debes estar preparado para los imprevistos, independientemente de lo bien planificado que esté un proyecto.
- A veces, debes estar preparado para responder a una pregunta aunque no estés completamente seguro de la respuesta.



- Es posible que tengas que pensar un poco más cuáles son tus verdaderas tareas.
- Recuerda que otros pueden aprovecharse de tu actitud servicial.



- Otros pueden considerar que eres evasivo o condescendiente.



- Recuerda que quizás no todas las personas tengan tu mismo sentido del humor.
- Pueden considerar que eres demasiado bondadoso y solícito y aprovecharse de ti.

Consejos para la gente cercana a ti

Cada estilo de comportamiento necesita una interacción diferente de los demás para tener un buen rendimiento y disfrutar las tareas. Estos son algunos consejos para la gente cercana a ti que pueden ser útiles para vuestra relación.



- Entiende que necesita un plan definido que seguir.
- Entiende que es importante no cometer ningún error.



- Debes ser consciente de que es una persona que se ofrece gustosamente si alguien le pide ayuda y, por ello, necesita apoyo para decir que no.
- Ten en cuenta que, a veces, puede asumir demasiadas tareas y, por ello, necesita ayuda para priorizar.



- Valora que es una persona flexible y colaboradora.
- Valora su capacidad de usar el sentido del humor para aliviar una situación tensa.
- Comprende que es una persona que se preocupa por sus compañeros y empleados.

Así es como puedes hacer un mejor uso de tus puntos fuertes al interactuar con la gente cercana a ti

Estas son algunas sugerencias de cómo aprovechar tus habilidades naturales para interactuar y colaborar con los demás de forma más eficaz.

Puedes necesitar a otros que sean capaces de:

- poder determinar cuándo es el momento de actuar.
- saber actuar sin ser excesivamente cautelosos.
- poder impulsar y tomar decisiones incómodas.
- resolver cosas y eliminar las tareas innecesarias.
- ayudarte a asumir algunos riesgos, sobre todo cuando sabes que tienes razón.
- ayudarte a expresar tus planteamientos e ideas.
- valorar los aspectos económicos de una decisión.
- agilizar los procesos y encaminarse hacia la meta.

Puedes necesitar:

- relajar tus altas expectativas y exigencias.
- entender que una decisión no muy buena es mejor que no posicionarse.
- probar a asumir algunos riesgos y mostrar una actitud más atrevida.
- tratar de transmitir con claridad tu postura a los demás aunque no sepas con seguridad cómo vas a resolver el asunto en cuestión.
- no ser siempre tan dócil.
- atreverte a expresar tu opinión, aunque sea distinta de la de los demás.
- mostrar una actitud más crítica y no siempre tan abierta hacia las opiniones de otras personas.
- confiar más en tu propia intuición.

Cosas que hacen que te comprometas al interactuar con la gente cercana a ti

Lo que despierta el interés de un estilo de comportamiento puede no ser tan importante para otro. Los siguientes ejemplos describen algunos de los requisitos previos para conseguir que te comprometas.



- tener un plan que seguir.
- que el resultado previsto justifique el riesgo que ha sido necesario para lograr el objetivo.



- trabajar con personas con quienes surgen pocos o ningún conflicto.



- estar disponible cuando alguien de tu entorno más cercano necesite que lo escuchen.
- ser valorado por tu buena disposición.



- que exista la posibilidad de hacer bromas y divertirse.
- tener la posibilidad de ayudar y de alegrar la vida a otras personas.

Tendencias de comportamiento mostradas por la gente cercana a ti que pueden molestarte

Es fácil interactuar con algunas personas, mientras que otras pueden resultar molestas. Considera qué ejemplos te parecen relevantes a la hora de interactuar con la gente cercana a ti:

- Cuando alguien toma atajos y pasa por alto información importante.
- Cuando alguien no asume una responsabilidad global y produce un resultado deficiente.
- Cuando alguien es demasiado proclive a asumir riesgos.
- Cuando alguien se enfrenta a cosas delicadas donde tú y los demás preferís no involucrados.

Aspectos de tu comportamiento que pueden molestar a la gente cercana a ti

Hay aspectos de tu comportamiento que también pueden molestar a los demás. Considera si alguno de estos ejemplos pueden aplicarse al interactuar con la gente cercana a ti:

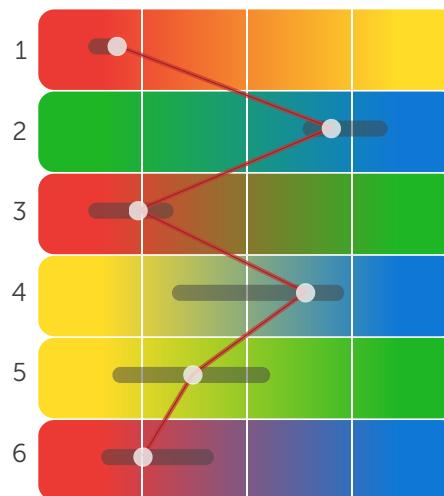
- Cuando eres incapaz de cumplir los compromisos.
- Cuando nunca eres capaz de tomar un atajo.
- Cuando siempre debes mostrarte tan precavido.
- Cuando no te atreves a coger el toro por los cuernos.

Tu comportamiento al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual

Esta sección del informe describe cómo te adaptas al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual. Para ser más eficaz, es posible que tengas que hacer ciertas adaptaciones para que tus iniciativas tengan éxito. Esto significa que a veces reprimes o refuerzas aspectos de tu comportamiento para afrontar mejor las situaciones con los compañeros de tu trabajo actual. Cualquier adaptación de este tipo requiere una cierta cantidad de energía mental y, en ocasiones, puede llevarte a sentir que necesitas esforzarte más de lo normal.

Te vuelves una persona proactiva y ambiciosa, pero compensas esto con la necesidad de hacer un trabajo fiable y exhaustivo caracterizado por una alta calidad. La precisión y la atención al detalle resultan fundamentales para ti. Deseas centrarte en datos y cuestiones objetivos y tiendes a desarrollar métodos y procedimientos eficaces para obtener resultados satisfactorios.

Te gusta el cambio y la variación y a menudo te muestras ansioso e impaciente. En ocasiones te puede costar trabajo aceptar tareas monótonas y rutinarias. Te aburres con cierta facilidad y tienes una fuerte necesidad de estar siempre ocupado, sintiendo a menudo que debes hacer demasiadas cosas en un espacio de tiempo excesivamente breve. Eres una persona enérgica e independiente y te puede resultar difícil atenerte a métodos tradicionales. A veces puede resultar conveniente que reduzcas algo el ritmo y que escuches más a tu entorno para poder apreciar con más claridad la imagen de conjunto.



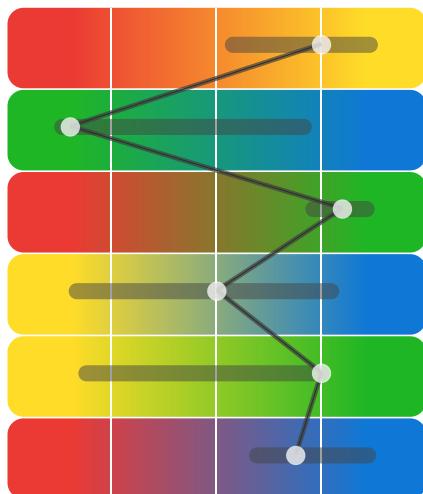
1. Orientación a resultados - Orientación a las relaciones
2. Solidaridad - Corrección
3. Ansia - Paciencia
4. Optimismo - Pensamiento crítico
5. Espontaneidad - Consideración
6. Independencia - Formalidad

Tu comunicación con los demás suele ser breve y enfocada a los detalles prácticos. Casi nunca dudas a la hora de expresar un argumento simplemente por evitar conflictos. Consideras importante hacer las cosas del modo apropiado. Eso te lleva a dedicar bastante tiempo a buscar información y a solicitar también asesoramiento, aunque en menor medida. Tiendes a protegerte de las consecuencias negativas y a sopesar en primer lugar las repercusiones que una decisión concreta puede tener para ti.

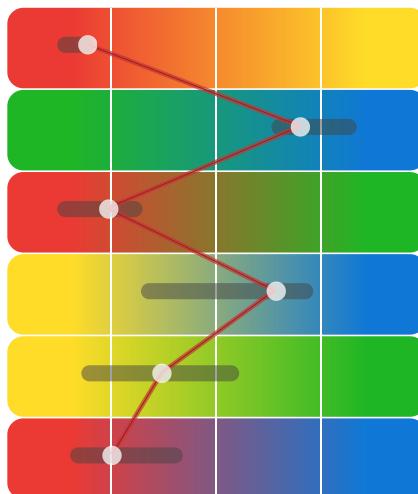
Cómo te adaptas al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual

La tabla superior —Decreciente/Creciente— explica en términos generales lo que ocurre cuando un color aumenta o disminuye entre la situación 1 (la gente cercana a ti) y la situación 2 (los compañeros de tu trabajo actual). La adaptación del comportamiento, que aparece en la parte inferior, describe cómo adaptas tu comportamiento para responder a los requisitos que se plantean al interactuar con los compañeros de tu trabajo actual. Esto incluye hechos, hábitos y otras circunstancias de la situación.

La gente cercana a ti



Los compañeros de tu trabajo actual



CAI

56%
55%
56%
14%
38%
44%

SAI: 44%

CAI (Characteristic Adaptability Index)

El CAI describe cómo se mueve la persona dentro de una escala de HOW Index® entre dos situaciones. Una gran diferencia entre las situaciones explica por qué la persona hace un cambio mayor en la segunda situación en comparación con la primera.

SAI (Situation Adaptability Index)

El SAI describe cómo se mueve la persona en todas las escalas de HOW Index® entre dos situaciones. El SAI es la media de todos los CAI en las dos situaciones.

En la situación con los compañeros de tu trabajo actual, tiendes a:

- | | |
|--|--|
|  <ul style="list-style-type: none"> • emplear argumentos lógicos cuando quieres influir en los demás. • estar cualificado y preparado con respecto a tu ámbito profesional.
 <ul style="list-style-type: none"> • defender que se introduzcan nuevas tecnologías y nuevos procedimientos en el trabajo. • estar dispuesto a probar nuevas tareas. |  <ul style="list-style-type: none"> • calcular detenidamente los riesgos para alcanzar tus objetivos. • apostar fuerte para ganar.
 <ul style="list-style-type: none"> • querer trabajar sin que te molesten. • preferir hablar de datos objetivos a hablar sobre asuntos personales. |
|--|--|

Así te comunicas con los compañeros de tu trabajo actual

Cada estilo de comportamiento tiene una manera diferente de adaptarse a las nuevas situaciones. Podríamos decir que son formas típicas de comportarse para transmitir un mensaje de forma eficaz a su entorno. Estas son algunas posibles descripciones de cómo te comunicas con los compañeros de tu trabajo actual.

Cuando te comunicas con los compañeros de tu trabajo actual, tiendes a



- basar tus razonamientos en datos, cifras y argumentos coherentes.
- comportarte de forma controlada y no dejarte llevar por los sentimientos.
- que se note tu presencia.

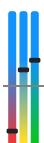


- tener agilidad mental y estar dispuesto a asumir riesgos.
- implicar a otras personas.
- mantenerte en segundo plano, desde donde puedes observar y analizar.
- dar importancia a los argumentos lógicos.

Posibles consecuencias de tu forma de comunicarte con los compañeros de tu trabajo actual

A veces tu forma de comunicarte puede percibirse de una manera distinta a la que pretendías. Es posible que tengas que tener en cuenta lo siguiente como consecuencia de tu forma de comunicarte con los compañeros de tu trabajo actual.

Possibles consecuencias al comunicarte con los compañeros de tu trabajo actual



- Puede que necesites recordar que, a veces, debes tomar una decisión basándote en información limitada.
- Recuerda que, a veces, puede ser útil exteriorizar los sentimientos.
- Los demás te pueden prestar atención, algo que quizás no sea apreciado por todos.

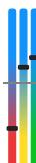


- Puede que necesites recibir ayuda al evaluar los riesgos antes de iniciar un proyecto.
- Recuerda que no debes dejar que tus "aventuras" perjudiquen a tus compañeros.
- Existe el riesgo de que tus opiniones nunca lleguen a oídos de los responsables.
- Otras personas pueden sentirse incómodas con tu actitud racional.

Así es como puedes aumentar tu eficacia en la situación con los compañeros de tu trabajo actual

En la situación con los compañeros de tu trabajo actual, puedes desarrollar tu capacidad para interactuar y colaborar de forma más productiva. A continuación, te proponemos algunos aspectos quizás debas tener en cuenta.

Como apoyo en la situación con los compañeros de tu trabajo actual puedes necesitar a otras personas que:



- puedan combinar lógica y emociones.
- valoren y aprecien todas las aportaciones para encontrar una solución.



- muestren una actitud abierta respecto a las nuevas metodologías de trabajo, tecnologías y procedimientos siempre que beneficien a las actividades.
- se aseguren de facilitarte instrucciones claras y que también te atengas a ellas.



- entiendan la idea de conjunto y sean capaces de generar una estructura.
- recopilen y busquen información objetiva.



- te impliquen en la colaboración con otras personas.
- se centren más en las cuestiones personales que en detalles y datos objetivos.

En la situación con los compañeros de tu trabajo actual puede que debas considerar:



- algunas decisiones a veces se toman bajo la influencia de determinadas emociones, no siempre con argumentos lógicos.
- evaluar las aportaciones de los demás a la solución.



- respetar las normas vigentes.
- ser consciente de las consecuencias en caso de incumplir las normas.



- las labores rutinarias deben solucionarse también para completar flecos.
- considerar el todo y todas las pequeñas partes que lo conforman.



- interactuar con personas que son distintas a ti.
- las relaciones humanas generan dinamismo y pueden contribuir a mejorar los resultados.

Posibles aportaciones en la situación con los compañeros de tu trabajo actual

Todos los estilos de comportamiento tienen cualidades valiosas. Estas son algunas de tus posibles aportaciones en la situación con los compañeros de tu trabajo actual.



- Mantienes tus promesas.
- Eres fiel a las decisiones tomadas y a los acuerdos establecidos.



- Te dedicas a tus tareas con serenidad y paciencia.
- Te gusta animar y dar apoyo a tus compañeros.



- Se te da bien seguir los procedimientos y los métodos establecidos.
- Preferirías que los cambios en los procedimientos estuvieran bien fundamentados y probados.

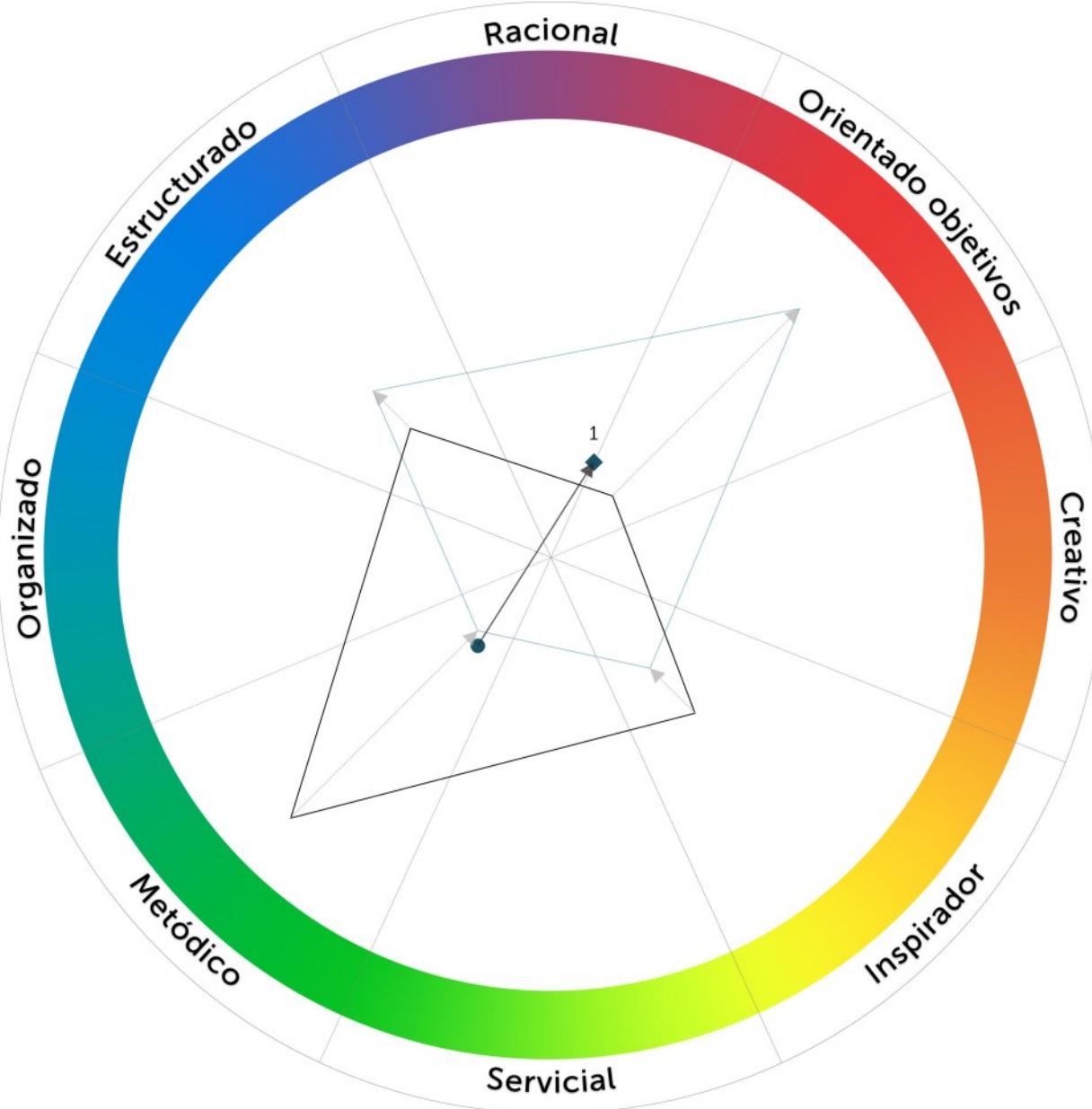


- No haces declaraciones sin reflexionar.
- Para ti es más importante realizar el trabajo que ser el centro de atención.

Campo de juego

Al colocar el valor para cada factor en el eje respectivo y unirlos con una línea, se obtiene una imagen de tu campo de juego o el área que cubre tu perfil de comportamiento. El área con el borde negro es el campo de juego para la situación 1 (la gente cercana a ti) y el borde gris marca el campo de juego para la situación con los compañeros de tu trabajo actual. Al comparar los gráficos podrás ver las adaptaciones que estás haciendo (las flechas grises).

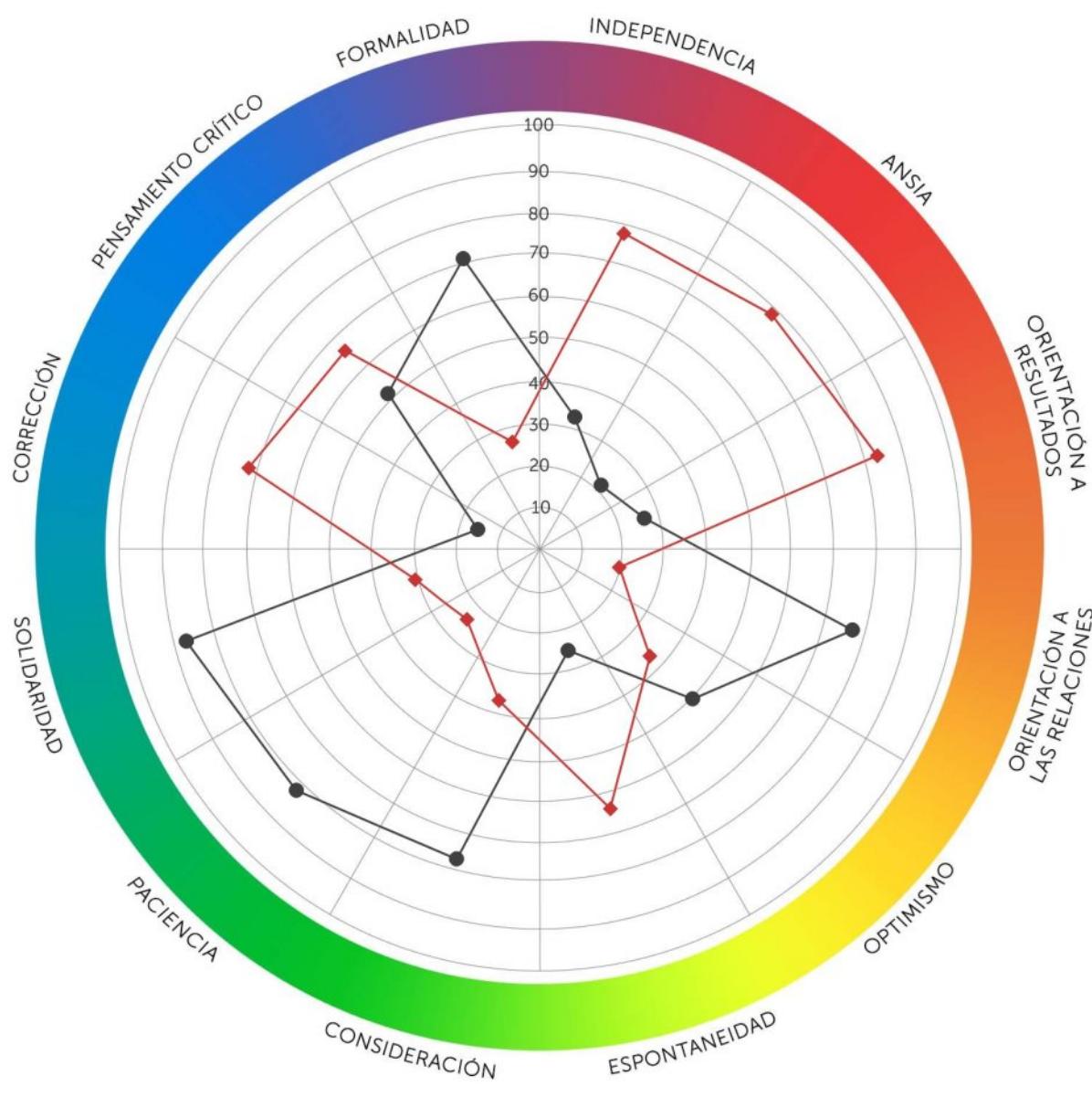
Para que sea posible comparar tu posición con la de otros, se puede reducir el campo de juego a un solo punto, el centro de gravedad (o influencia promedio de los cuatro colores). La flecha negra va de la situación 1 (la gente cercana a ti) a la situación 2 (los compañeros de tu trabajo actual).



1: ID: 540040

Fortalezas / Limitaciones de tu estilo de comportamiento

Al observar las seis escalas que definen la dinámica del HOW Index®, podemos comprender más claramente qué tendencias destacan en un perfil. Los dos puntos finales de cada escala definen una tendencia conductual. Si alguien tiene, por ejemplo, un nivel más alto de «Orientación a resultados» que de «Orientación a las relaciones», podemos decir que estamos ante una persona con gran influencia. Si intercambiamos los factores y el nivel de «Orientación a las relaciones» es más alto que el de «Orientación a resultados», podemos esperar a alguien que persuade de forma más suave y convincente. Igualmente, podemos comparar cada factor con cada uno de los que aparecen en el gráfico. Cuanto mayor sea la diferencia, más pronunciada será la tendencia conductual en cuestión.



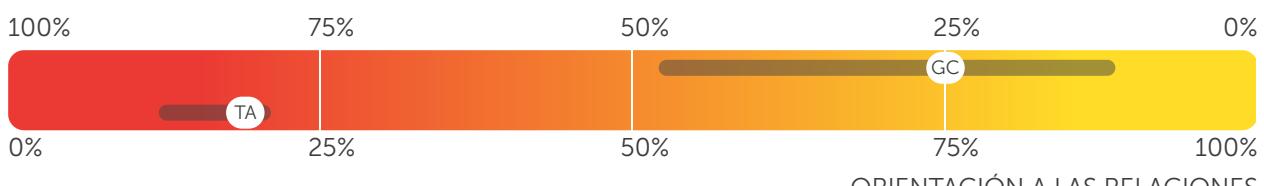
- Con la gente cercana a ti | ● Con los compañeros de tu trabajo actual (SAI: 44%)

Influencia - ¿Orientación a resultados u orientación a las relaciones?

Orientación a resultados - ¡El fin justifica los medios! Esta característica describe la capacidad de una persona para influir al mostrar una actitud orientada a los resultados, estar motivada y ser directa. Las personas con esta característica anteponen las tareas a las relaciones. No temen al conflicto y pueden tomar decisiones difíciles cuando es necesario. Defienden sus opiniones, sin importarles lo que piensen los demás. Puede indicar que están tan centradas en los resultados que sacrifican la calidad, los detalles y, a veces, los sentimientos de otra gente.

Orientación a las relaciones - ¡Es una gran idea! Esta característica refleja un enfoque abierto, extrovertido y amistoso. Las personas con esta característica quieren implicarse e influir sin insistir demasiado. Anteponen las buenas relaciones a los resultados. Se les da bien promover ideas y les gusta recibir reconocimiento por ello. A veces pueden perder la concentración si se las critica o se sienten ignoradas.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 36%.

Para ti es importante poder comunicarte y cooperar con otras personas. Buscas ocasiones para la interacción social en las que puedas influir en los demás. Das una impresión de seguridad y confianza, pero casi nunca te muestras insistente en tus intentos por persuadir a los demás de tus pensamientos e ideas. Tu interés social puede hacer que a veces te cueste mantener la concentración en tus tareas, sobre todo si son rutinarias y monótonas.

Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 9%. CAI: 56%.

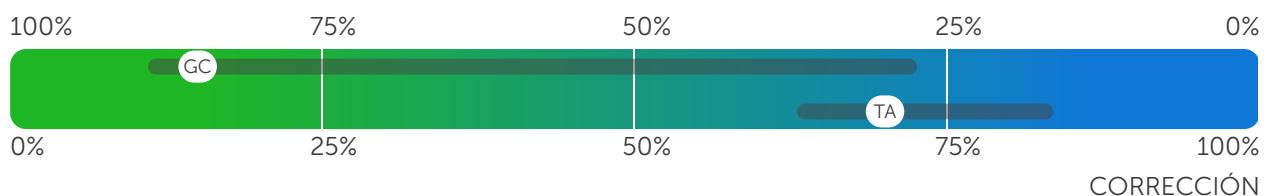
Sientes que debes centrarte en los resultados y en el rendimiento mucho más de lo que es habitual en ti. Las personas de tu entorno considerarán que tu actitud es muy exigente y proactiva. Tu estilo de comunicación debe ser directo y sin rodeos y debes defender tus opiniones de una manera efectiva. Esto tal vez sorprenda a la gente de tu entorno que no te conoce en tu comportamiento adaptado. En tu adaptación tampoco muestras un gran interés por las cuestiones personales, prefiriendo adoptar un punto de vista objetivo. Debes tomar decisiones más rápido de lo normal sin dejarte distraer.

Actitud - ¿Solidaridad o corrección?

Solidaridad - ¿No estábamos de acuerdo en esto?
 Esta característica describe la capacidad de una persona de ceñirse a los acuerdos, las funciones existentes y las tradiciones. Las personas con esta característica son leales, constantes, dignas de confianza y se les da bien completar las tareas. Suelen sentir una gran solidaridad hacia su entorno. Consideran que es fundamental respetar los principios.

Corrección - Hay que evitar los errores. Esta característica describe el deseo de seguir las reglas, los sistemas establecidos y los procesos. Las personas con esta característica sienten una fuerte necesidad de evitar los errores. Necesitan seguridad y prefieren no asumir riesgos. Están atentas a que su entorno siga las normas y acuerdos aceptados.

SOLIDARIDAD



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 62%.

Quieres que las cosas se hagan siguiendo un método de eficacia demostrada y te puedes oponer a los cambios imprevistos y a los nuevos enfoques. Para ti es importante tener tiempo para reflexionar sobre cómo estructurar una tarea antes de empezarla. Casi todo lo que te propones se caracteriza por un enfoque tranquilo y sistemático. Te sientes mejor en un entorno estable y armonioso sin cambios rápidos, donde sabes lo que se espera de ti y cuentas con el respaldo de la gente que te rodea.

Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 20%. CAI: 55%.

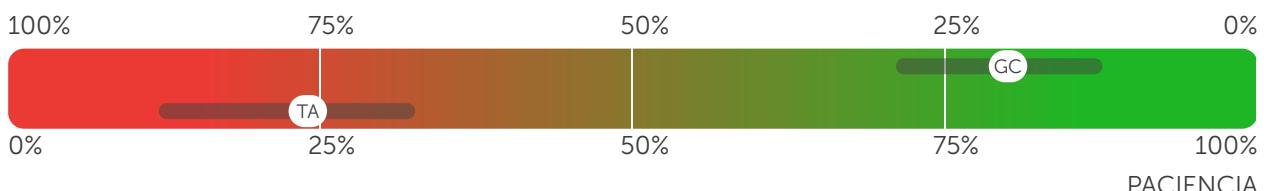
Sientes que debes dar mayor peso a las normas y a los argumentos lógicos. Quieres contar con objetivos y directrices claramente definidos a los que atenerte para evitar riesgos. Tienes cuidado de asegurarte de no cometer ningún error y tiendes a señalar los de otras personas.

Iniciativa - ¿Ansia o paciencia?

Ansia - ¡Empecemos! Esta característica combina la capacidad de estar motivado y ser independiente con el deseo de afrontar los problemas, los retos y las oportunidades de forma inmediata. Las personas con esta característica persiguen sus objetivos con tenacidad sin requerir instrucciones o directrices de otros. Sienten la necesidad de estar en constante movimiento y pueden molestarte con quienes no quieren o no pueden seguir su ritmo.

Paciencia - ¿Por qué tanta prisa? Esta característica muestra la capacidad de trabajar metódicamente y a largo plazo, así como la disposición a cooperar con los demás. Las personas con esta característica son constantes y se les da bien terminar las tareas o los proyectos iniciados, aunque les lleve tiempo. No suelen ser muy competitivas y no les gustan las situaciones con plazos de entrega cortos. A menudo muestran una actitud generosa y comprensiva con los demás.

ANSIA



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 16%.

Buscas y prefieres un ritmo más tranquilo, que ofrezca espacio para hacer las cosas metódicamente. En el encuentro con los demás puedes parecer una persona algo reservada y, hasta cierto punto, insegura aunque muestres en gran medida una actitud considerada y paciente y tengas espíritu de equipo. Prefieres evitar las situaciones que te puedan involucrar en un conflicto. Quieres tener tiempo para planificar y llevar a cabo tus obligaciones de un modo satisfactorio para ti. Eres perseverante y tenaz, por lo que te muestras eficaz al realizar labores que otros considerarían repetitivas o aburridas. Una vez que has asumido una tarea te aseguras también de llevarla a cabo hasta el final.

Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 20%. CAI: 56%.

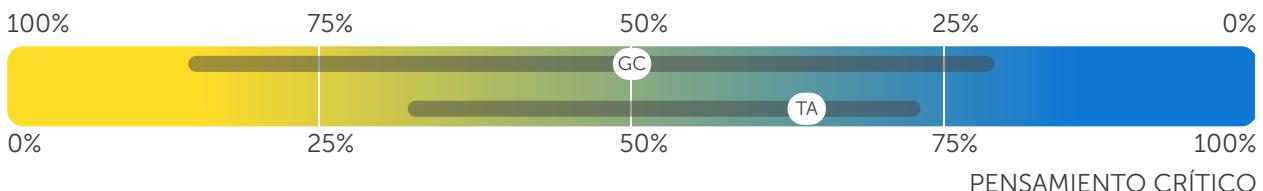
Sientes que debes abarcar un mayor espacio de lo que te resulta cómodo. Ahora es importante tener un buen rendimiento y conseguir resultados, algo que te puede parecer complicado. Debes encargarte personalmente de definir los objetivos y el camino a seguir. Te puede parecer estresante tener que esforzarte y poder consultar con los demás. Sientes que debes asumir una mayor responsabilidad de tus actos, así como resolver los enfrentamientos para alcanzar la meta. Puedes sentir cierto malestar al aumentar la presión sobre tu rendimiento.

Mentalidad - ¿Optimismo o crítica?

Optimismo - ¡El mundo está lleno de oportunidades! Esta característica refleja la capacidad de una persona de irradiar seguridad y positividad sin sentirse afectada por las limitaciones y las normas. Las personas con esta característica casi nunca dudan de sí mismas y se sienten cómodas en casi cualquier situación. Se relacionan libremente con desconocidos y les gusta tomar la iniciativa en el contacto social. A veces, esto puede dar lugar a un exceso de confianza en sus propias ideas y capacidades.

Pensamiento crítico - ¿Puedes probarlo? Esta característica describe una actitud vigilante, observadora y algo desconfiada. Las personas con esta característica están alerta, son un poco escépticas al conocer a gente nueva y no les gusta revelar demasiada información personal antes de saber que pueden confiar en alguien. Son cautelosas en su comunicación y se basan en la lógica y los hechos más que en las emociones. Pueden tener tendencia a corregir a los demás, se les pida o no.

OPTIMISMO



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 64%.

Sueles tener un carácter amable y cooperativo, por lo que prefieres un entorno positivo y abierto que ofrezca la posibilidad de establecer buenas relaciones con la gente. Casi nunca te cuesta aceptar las decisiones de la mayoría o cumplir las directrices aunque tus opiniones personales sean distintas. En consecuencia, tu capacidad de adaptación hace que prefieras seguir las normas y procedimientos a actuar por tu cuenta.

Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 41%. CAI: 14%.

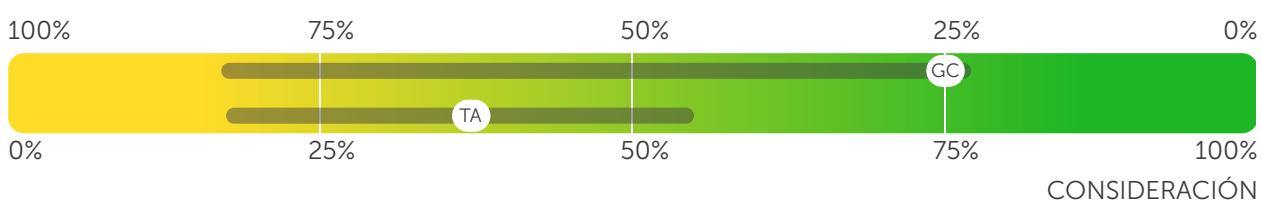
Sientes que las normas y la estructura son cada vez más importantes. Te inclinas con mayor frecuencia por los procedimientos establecidos y evitas asumir riesgos. Partes de una clara definición de los objetivos y luego te centras en la tarea propuesta. Tu entorno puede considerarte una persona más reservada y fría. Al tomar decisiones no recurrirás a la autoconfianza que muestras en algunas ocasiones.

Patrón de respuesta - ¿Es spontaneidad o consideración?

Espontaneidad - ¡Se me acaba de ocurrir algo! Esta característica refleja un estilo rápido, impulsivo y expresivo que actúa guiado por la intuición. Las personas con esta característica suelen mostrar un gran interés por un tema concreto y su entusiasmo puede motivar a los demás. Son percibidas como asertivas y comprometidas y, a menudo, sienten curiosidad por nuevas ideas y opiniones. Sin embargo, su espontaneidad puede dar lugar a conclusiones y comentarios precipitados, cuyas consecuencias quizás sean difíciles de predecir en algunas ocasiones.

Consideración - Primero quiero reflexionar sobre ello. Esta característica describe el cuidado con el que se toman las decisiones, se eligen las palabras o se actúa. Las personas con esta característica tienden a planificar y afianzar una decisión antes de actuar. También muestran gran cuidado y consideración al expresar sus opiniones. Su lema es «piensa antes de hablar o de actuar». Los plazos de entrega y la falta de tiempo pueden parecerles estresantes, ya que evalúan detenidamente las distintas opciones.

ESPONTANEIDAD



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 60%.

Muestras una actitud tranquila y relajada con casi todo. Prefieres dejar que las cosas sigan su curso antes que tomar la iniciativa para realizar cambios. Prefieres hacer las cosas con métodos contrastados y puedes oponerte a los cambios no meditados, especialmente si no piensas que realmente puedan ayudar a mejorar las cosas. Tienes la capacidad de ver los problemas y dificultades desde muchas perspectivas, lo que hace que sepas evitar conflictos y enfrentamientos.

Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 38%. CAI: 38%.

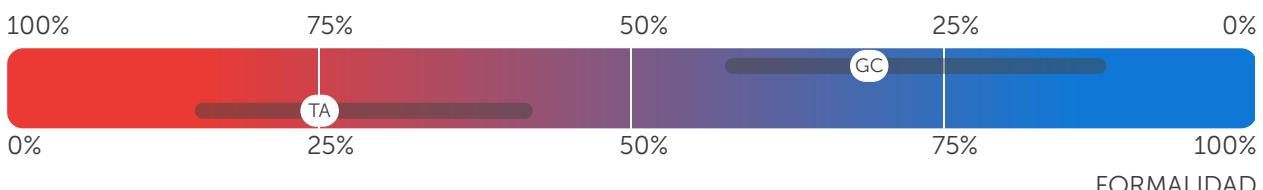
Sientes que debes ser más sociable y entusiasta. Implicas a otras personas en nuevas propuestas e ideas. Tu entorno puede percibir ahora que tienes una actitud más energética y sueles ser quien da el primer paso para establecer nuevas relaciones.

Patrón de acción - ¿Independencia o formalidad?

Independencia – ¡Lo haremos así! Esta característica describe la capacidad de una persona de estar orientada a las soluciones y de ser innovadora al enfrentarse a un problema. A las personas con esta característica no les gusta que las reglas, los procedimientos o las restricciones supongan un obstáculo. Quieren tener el máximo control posible y, al mismo tiempo, suficiente margen de maniobra.

Formalidad – ¿Qué dicen las instrucciones? Esta característica describe la capacidad de utilizar las rutinas establecidas, las estructuras existentes y las reglas como guías en la resolución de problemas. Las personas con esta característica tienen una fuerte necesidad de seguir las reglas, las normativas y los métodos convencionales para compartir la responsabilidad y evitar los riesgos personales. No les gustan los enfrentamientos y prefieren buscar soluciones fundamentadas en datos objetivos y en la experiencia.

INDEPENDENCIA



Con la gente cercana a ti (GC). Distribución de la respuesta: 30%.

Aunque te gusta contar con una estructura y unas normas a las que atenerte, no quieres sentirte completamente sometido a ellas. Sueles cumplir las normas existentes, pero sabes también adaptarte eficazmente si se produce una situación inesperada. Casi nunca te cuesta aceptar las decisiones de la mayoría o cumplir las directrices aunque tus opiniones personales sean distintas. La cooperación con otros te aporta sensación de seguridad y control y constituye para ti una manera de esquivar los conflictos y de evitar riesgos demasiado personales.

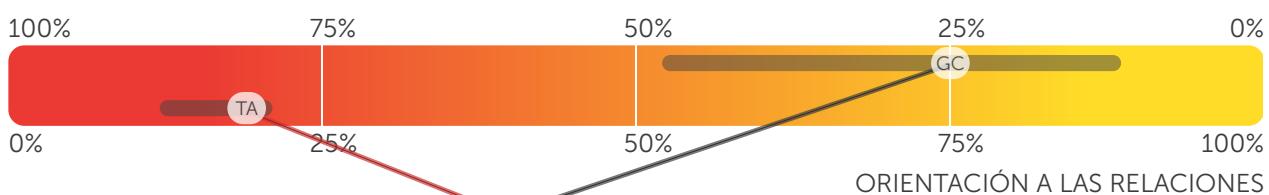
Con los compañeros de tu trabajo actual (TA). Distribución de la respuesta: 27%. CAI: 44%.

Sientes que debes defender tus propios pensamientos e ideas, actuar de un modo más independiente y confiar en tus propias capacidades. Ahora eres capaz de extender los límites de las normas y disposiciones y de tomar atajos si es necesario para lograr el objetivo. Debes prestar más atención a los cambios y poder tomar la iniciativa cuando crees que algo se puede hacer mejor. Puede resultarte inusual pensar y actuar por tu cuenta, sobre todo porque prefieres colaborar a actuar y a tomar decisiones de forma independiente.

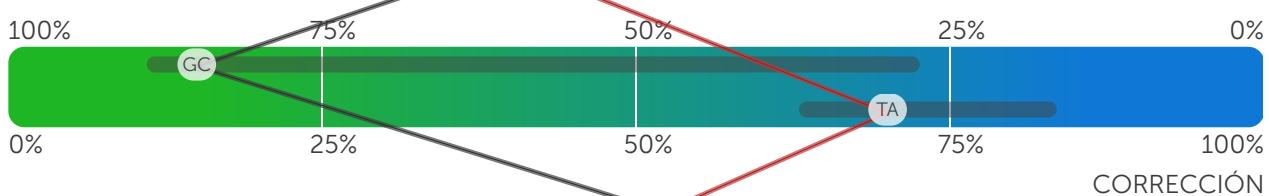
HOW Index® - Resumen de tus tendencias conductuales

Al observar las seis escalas que definen la dinámica del HOW Index®, podemos comprender más claramente qué tendencias destacan en un perfil. A continuación puedes ver tus tendencias teniendo en cuenta las seis escalas.

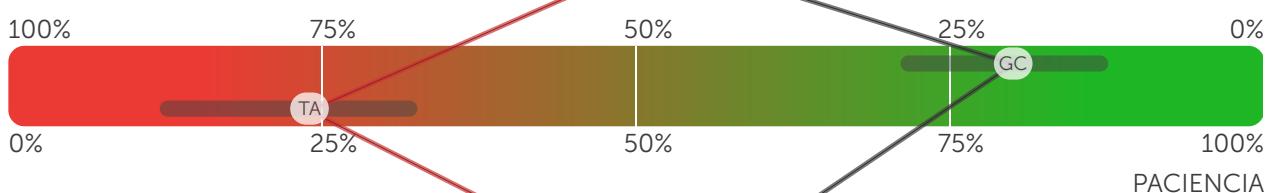
ORIENTACIÓN A RESULTADOS



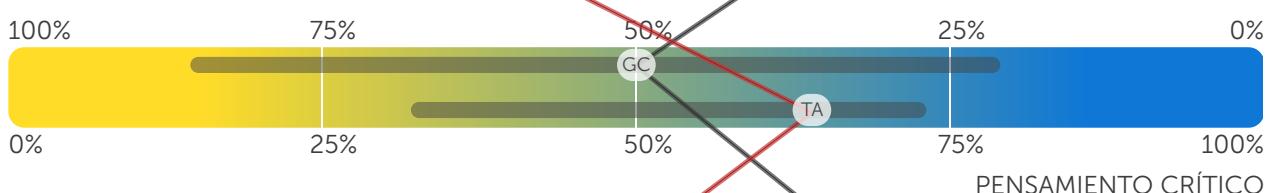
SOLIDARIDAD



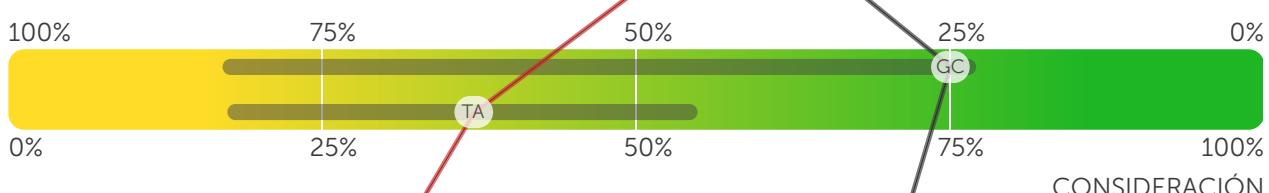
ANSIA



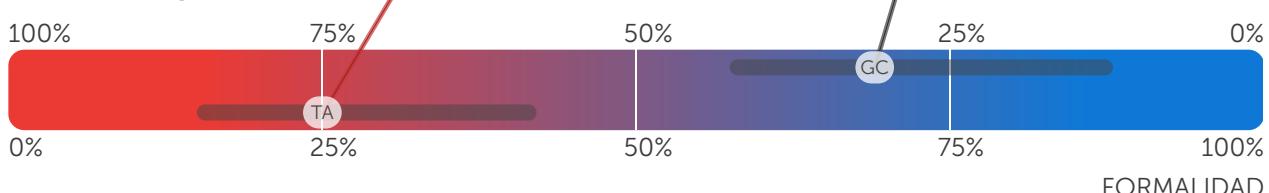
OPTIMISMO



ESPONTANEIDAD



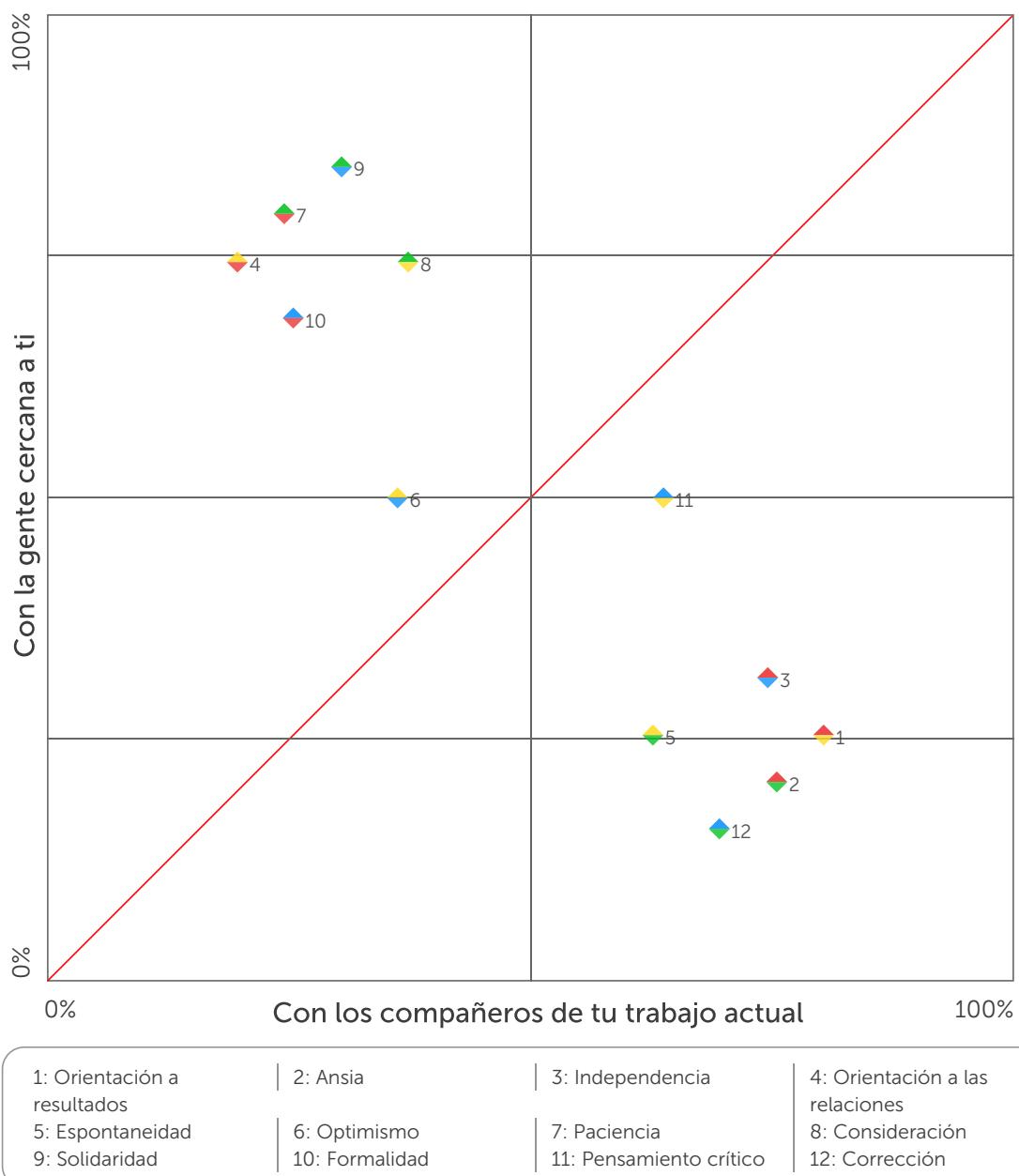
INDEPENDENCIA



■ GC = La gente cercana a ti ■ TA = Los compañeros de tu trabajo actual

Características en los diferentes comportamientos situacionales

En el diagrama de abajo hay una línea de energía (la línea diagonal) que marca donde estarían los valores de las características si no hubiera diferencias entre los comportamientos situacionales (CS). Las desviaciones a la izquierda de la línea de energía indican un valor más bajo de esa característica en el CS del eje X que en el CS del eje Y. Los valores a la derecha indican un mayor valor de esa característica en el CS del eje X. En ambos casos, esto es algo que requiere energía mental. Mira tus desviaciones de la línea de energía y piensa si es algo que te requiere una mayor cantidad de energía. El comportamiento situacional (CS) la gente cercana a ti se compara con los otros CS.



Tarjeta de perfil

En esta página encontrarás una tarjeta de visita personalizada. Recorta esta imagen siguiendo las líneas, dóblala luego por la mitad y plastifícala.

