



## Informe de desarrollo Sample Profile

<b>Fecha</b>	29/05/2023
<b>Empresa</b>	Facet5 Testing
<b>Proyecto:</b>	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Basado en el modelo de reconocido prestigio Facet5 de Personalidad<sup>1</sup>, SpotLight puede iluminar el camino hacia la conciencia de sí mismo.

## ¿Qué es SpotLight?

La conciencia de sí mismo es fundamental para el desarrollo individual. Los formadores y los instructores pueden discrepar sobre cuándo y cómo aplican esto, pero pocos niegan su valor y su importancia.

El autodesarrollo empieza por un buen conocimiento de su estilo personal y de las actitudes, los valores y las creencias que lo impulsan. Esto, junto a un reconocimiento de cómo usted podría ser visto por los demás y un lenguaje para describir las diferencias de conducta, brinda contexto, perspectiva y un marco para cualquier ejercicio de desarrollo.

## La Matriz de Desarrollo SpotLight

La Matriz de Desarrollo SpotLight proporciona a los individuos las Fortalezas, los Riesgos, las Frustraciones y los Desafíos relacionados con su personalidad. SpotLight ofrece retroalimentación personal e inmediata y también facilita un proceso práctico y sencillo para crear objetivos y planes de desarrollo personalizados.

Spotlight debe considerarse como un punto de partida para crear planes de desarrollo. Pone de relieve posibles fortalezas y problemas de desarrollo. Debe considerarse teniendo en cuenta otra información relevante, como los requisitos de su puesto actual o las aspiraciones futuras dentro de su organización.

## ¿Qué muestra el Informe SpotLight?

### Fortalezas

Las fortalezas son las cosas que usted hace bien. Requieren poco esfuerzo, son algo natural en usted y los demás las verán.

### Riesgos

Un Riesgo surge cuando usted lleva su Fortaleza al extremo. En tal caso, se vuelve en su contra y puede convertirse en una debilidad.

### Frustraciones

Las Frustraciones surgen cuando los demás son diferentes de usted. Ellos trabajan de otra manera y eso provoca tensión.

### Desafíos

Sus Desafíos son posibles objetivos de desarrollo relacionados con sus Riesgos y con sus Frustraciones.

Para ayudar a que usted entienda cómo inciden en su trabajo, los hemos agrupado en **cinco Dominios**, como se indica a continuación:



#### Toma de decisiones y establecimiento de objetivos

- ¿Decide con rapidez o se toma tiempo para pensar?
- ¿Discute con vehemencia o trata de apaciguar a los demás?
- ¿Decide de manera independiente o considera lo que piensan los demás?



#### Colaboración y consulta con los demás

- ¿Es abiertamente entusiasta o más reservado?
- ¿Socializa con facilidad o prefiere la privacidad?
- ¿Prefiere hablar de sus ideas con los demás o llegar a sus propias conclusiones?



#### Enfoque en las personas y en las tareas

- ¿Se centra en la tarea o considera el panorama general?
- ¿Hace concesiones o espera que los demás se valgan por sí mismos?
- ¿Confía en lo que le dicen o busca pruebas?



#### Gestión de su trabajo y de sus compromisos

- ¿Prefiere ser organizado y planificar con antelación o seguir siendo flexible?
- ¿Es cuidadoso y prudente o prefiere evitar comprometerse demasiado y tener capacidad de respuesta?



#### Respuesta al estrés e identificación del riesgo

- ¿Cómo responde al estrés e identifica el riesgo?
- ¿Es normal para usted sentirse ansioso o por lo general está relajado?
- ¿Ve siempre el lado bueno de las cosas o comprueba constantemente si hay obstáculos?

<sup>1</sup> Para obtener más información sobre Facet5, visite [facet5.com](http://facet5.com).



## Toma de decisiones y establecimiento de objetivos

Fortalezas	Riesgos	Frustraciones	Desafíos
Usted...	Usted puede ser considerado...	Usted puede sentirse frustrado...	Su desafío podría ser...
<input type="checkbox"/> <b>es muy flexible y está dispuesto a escuchar las opiniones de los demás</b>	<i>indeciso y demasiado rápido a la hora de ponerse de acuerdo con los demás al ser cuestionado.</i>	<i>si lo apresuran para tomar una decisión cuando no ha tenido tiempo para pensarla detenidamente o siente que no hay información suficiente</i>	<i>intentar ser más asertivo con las cosas que le importan, preparar sus pensamientos y defender sus ideas.</i>
<input type="checkbox"/> <b>es paciente y tolerante. Escucha a los demás y evita discusiones</b>	<i>como alguien que ignora sus propios intereses para evitar una discusión y que cede demasiado rápido</i>	<i>por las personas que discuten y por la gente que se apresura a hablar pero que parece poco dispuesta a escuchar</i>	<i>reconocer cuándo es importante expresarse y defenderse y no simplemente dejar el tema</i>
<input type="checkbox"/> <b>es democrático y está dispuesto a consultar. Involucra a los demás y pide sus opiniones</b>	<i>demasiado dependiente de la aprobación y del apoyo del equipo</i>	<i>por quienes no respetan la opinión del equipo y no consultan antes de actuar</i>	<i>aprender a pensar de manera más independiente y a depender menos de lo que dicen los demás</i>



## Colaboración y consulta con otras personas

Fortalezas	Riesgos	Frustraciones	Desafíos
Usted...	Usted puede ser considerado...	Usted puede sentirse frustrado...	Su desafío podría ser...
<input type="checkbox"/> <b>tiene un enfoque tranquilo y pausado y prefiere reflexionar antes de responder</b>	<i>como alguien que carece de entusiasmo por las nuevas aventuras. Puede parecer distante</i>	<i>por personas impulsivas que pasan de una idea a otra</i>	<i>reconocer las ideas de los demás y decir que reflexionará sobre ellas</i>
<input type="checkbox"/> <b>se siente cómodo trabajando solo y no necesita la presencia de otra persona constantemente</b>	<i>distante, antisocial y difícil de conocer</i>	<i>en aquellas situaciones en las que se valoran más las competencias sociales que la calidad del trabajo de una persona</i>	<i>reconocer las habilidades de los demás y relacionarse con la gente importante para su trabajo</i>
<input type="checkbox"/> <b>se enfoca en su propio trabajo y desarrolla ideas de forma independiente antes de presentarlas</b>	<i>como alguien muy especializado, que deja poco espacio a los demás para contribuir y que no se adapta al cambio</i>	<i>si se espera que contribuya fuera de sus ámbitos de interés o al responder con rapidez</i>	<i>realizar investigaciones más amplias, explicar sus ideas y pedir a los demás su opinión</i>

- Los enunciados que aparecen en **negrita** y en *cursiva* muestran dónde es más probable que usted sea diferente de los demás.
- Los enunciados en **negrita** muestran dónde usted es un poco diferente de los demás.
- Los enunciados en letra normal muestran dónde usted es similar a los demás.



## Enfoque en las personas y en las tareas

Fortalezas	Riesgos	Frustraciones	Desafíos
Usted...	Usted puede ser considerado...	Usted puede sentirse frustrado...	Su desafío podría ser...
<input type="checkbox"/> ● está centrado en los negocios y aún así puede mantener a la gente de su lado	como alguien que no puede mantener su enfoque si se enfrenta a puntos de vista extremos y consistentes	por quienes tienen una opinión extrema sobre las tareas o las personas	mantenerse fiel a su enfoque equilibrado e intentar no dejarse convencer por los extremos
<input type="checkbox"/> ● es comprensivo y ayuda a aquellos que cree que se lo han ganado	como alguien exigente, crítico con los demás, implacable y que favorece a las personas que son como usted	por quienes ponen excusas por su mal desempeño o no asumen la responsabilidad	intentar ser menos duro al juzgar a los demás y tener cuidado para evitar el favoritismo
<input type="checkbox"/> ● cuestiona los motivos de la gente para lograr los mejores resultados empresariales	suspicaz, severo, cínico e incapaz de dar a los demás el beneficio de la duda	por quienes aceptan las cosas sin cuestionarlas y no indagan más	analizar su criterio. El cinismo puede desmotivar a los demás, salvo que esté realmente justificado



## Gestión de su trabajo y compromisos

Fortalezas	Riesgos	Frustraciones	Desafíos
Usted...	Usted puede ser considerado...	Usted puede sentirse frustrado...	Su desafío podría ser...
<input type="checkbox"/> ● se adapta fácilmente a las exigencias cambiantes y es flexible en sus prácticas laborales	como alguien que adopta un enfoque informal y poco atento a los detalles y que siempre cuestiona el statu quo	por quienes insisten en actualizaciones detalladas frecuentes y en planes rígidos	no subestimar la complejidad de una tarea, priorizar su tiempo y comunicar los progresos
<input type="checkbox"/> ●● <i>piensa libremente, no hace juicios de valor y se adapta fácilmente a las situaciones cambiantes</i>	<i>informal, irreverente, irresponsable y rebelde</i>	<i>por quienes insisten en que hay una manera correcta y una incorrecta para todo y para todos</i>	<i>seleccionar la forma y el momento en que cuestiona el statu quo, ya que pueden surgir consecuencias imprevistas</i>



## Respuesta al estrés e identificación del riesgo

Fortalezas	Riesgos	Frustraciones	Desafíos
Usted...	Usted puede ser considerado...	Usted puede sentirse frustrado...	Su desafío podría ser...
<input type="checkbox"/> ●● <i>está atento y alerta ante los peligros. Es consciente de las situaciones que lo rodean</i>	<i>como alguien que reacciona de forma exagerada en algunas situaciones y que es demasiado cauteloso</i>	<i>por la autocomplacencia de otras personas; por quienes parecen no ser conscientes</i>	<i>consultar con los demás cuando sienta ansiedad para establecer un sentido de la proporción</i>
<input type="checkbox"/> ●● <i>tiene visión de futuro y es positivo. Es optimista por naturaleza</i>	<i>como alguien demasiado optimista y que no se ve afectado por los contratiempos o por las dificultades; que desconoce las limitaciones</i>	<i>por personas negativas y pesimistas. Por quienes ven el lado oscuro</i>	<i>pensar antes de rechazar las preocupaciones de los demás, ya que ellos tal vez vean riesgos que usted no ve</i>

- Los enunciados que aparecen en **negrita** y en *cursiva* muestran dónde es más probable que usted sea diferente de los demás.
- Los enunciados en **negrita** muestran dónde usted es un poco diferente de los demás.
- Los enunciados en letra normal muestran dónde usted es similar a los demás.

Para que SpotLight sea útil, debe proporcionar información comprensible y fácilmente relacionable con tus experiencias. Esta parte de tu reporte provee de un proceso para explorar tu Matriz de Desarrollo y la formulación de un plan que sea significativo para ti.

---

## Sobre el planeador de desarrollo

El **paso 1** está diseñado para que reflexiones acerca de comportamientos que te resultan más y menos efectivos.

El **paso 2** te ayuda a crear tu primer objetivo de desarrollo.

El **paso 3** te facilita la producción de un plan de acción detallado.

Encontrarás un ejemplo completamente resuelto y un formato de desarrollo en blanco para usar más adelante en el ejercicio.

## Dos cabezas piensan mejor que una

Puedes optar por completar el proceso solo. Sin embargo, trabajar con un compañero tiene una serie de ventajas, ya que la conversación puede:

- actuar como “caja de resonancia”;
- ayudarte a pensar más profundamente a partir de otro punto de vista, desafiando tus actitudes y supuestos;
- abrir oportunidades o soluciones que posiblemente no habrías pensado.

Existen evidencias sólidas que refuerzan el valor de establecer alianzas para el desarrollo dentro de tu organización. Tu aliado tiene conocimiento de primera mano del lugar de trabajo, su cultura, estándares de operación, prácticas y expectativas de desempeño, y reconoce las posibles limitaciones.

Aliarse con un compañero, y que ambas partes trabajen para el desarrollo recíproco también es una buena opción. En este caso se turnarán para actuar como “coach” el uno del otro.

## Objetivo

Determinar qué fortalezas representan un desafío para tu desarrollo.

Hay **tres** tipos de desafíos que podrían estar asociados con cualquiera de tus fortalezas:

- Los enunciados de DESAFIOS en tu matriz se relacionan con FORTALEZAS que **utilizas en exceso** y pueden ser un RIESGO.

La revisión y la reflexión pueden revelar dos tipos adicionales de desafíos:

- Un **desafío** relacionado con una **fortaleza** que **utilizas poco**:
  - esto podría ser algo que no tienes previamente identificado, lo has subvalorado o ha tenido poca oportunidad de evidenciarse.
- Un desafío relacionado con una fortaleza que **utilizas en exceso** en respuesta a una **frustración**.

## Pautas

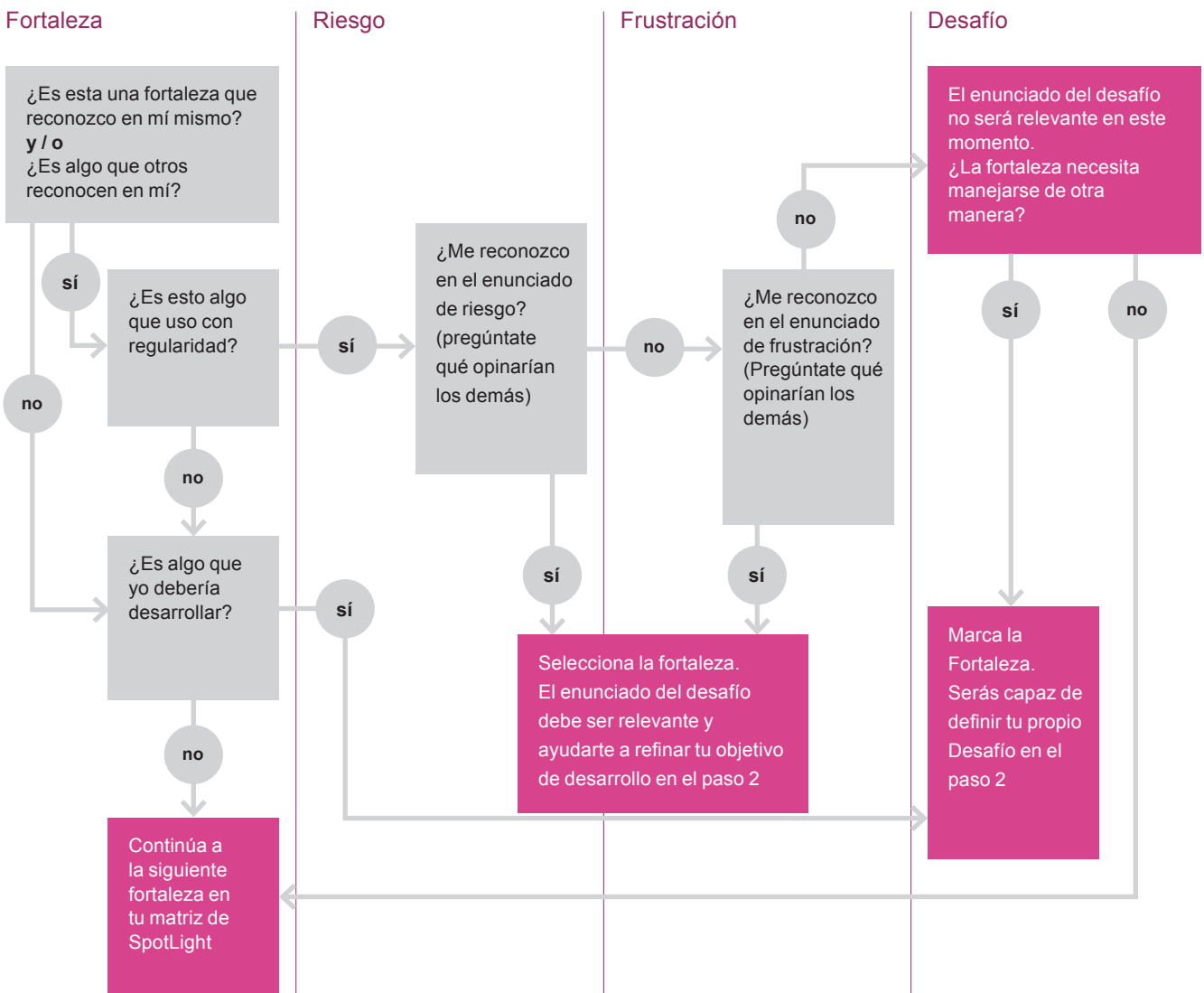
- Revisa todos los enunciados en su Informe SpotLight. SpotLight usa **negrita** para mostrar que eres un poco diferente de la persona promedio. Te sugerimos que prestes especial atención a estos puntos destacados, aunque la decisión sobre qué priorizar debe basarse en tu propio análisis y criterio.
- Piensa en tus resultados, tus comportamientos asociados, tu desempeño y la calidad de tus relaciones en el trabajo. ¿Los enunciados se relacionan con la manera que te ves a ti mismo, tu propia experiencia o cualquier retroalimentación que has recibido?
- Sé honesto contigo mismo. Este es un momento de reflexión. Evita la tentación de descartar cualquier cosa que no te gusta o preferirías no reconocer.

### Proceso

Trabaja en cada uno de los **cinco dominios**, uno por uno.

Revisa las **fortalezas, riesgos, frustraciones y desafíos** asociados, usando el siguiente diagrama.

Decide qué **fortalezas** contienen algún tipo de desafío de desarrollo para ti e identificalos marcando las casillas en tu informe.



### Objetivo

El foco de un **objetivo de desarrollo** es definir el cambio en el comportamiento que deseas hacer para manejar tus **desafíos**.

### Pautas

Te recomendamos que selecciones un desafío para trabajar en este momento.

### Proceso

De las fortalezas que has seleccionado, decide cuál, si fuera desarrollada, **haría la mayor diferencia significativa en tu eficacia en el trabajo**.

Usando el **formulario de desarrollo** en blanco que te proveemos, registra la Fortaleza que has seleccionado.

Responder las preguntas a continuación le ayudará a:

- describir lo que está sucediendo ahora;
- describir la naturaleza del desafío;
- crear el objetivo de desarrollo para describir lo que quieres lograr. Estos suelen incluir verbos en futuro y deberían expresarse en positivo (ver Ejemplos a continuación).

### Preguntas

- ¿Por qué es importante que trabaje esta fortaleza?
- ¿Qué está pasando ahora?
- ¿Cómo me ayudará en mi rol?
- ¿Cuáles son las consecuencias de no trabajar en ello, para mí y para aquellos con los que trabajo?
- Entonces, ¿qué me gustaría lograr?

### Ejemplos

#### Fortaleza

Tengo opiniones sólidas sobre la mayoría de las cosas y soy capaz de explicarlas bien

Planeo e implemento procedimientos para conducir y monitorear el desempeño

Soy paciente y tolerante

#### Desafío

Desarrollar la fortaleza  
Desarrollar la capacidad de expresar mis puntos de vista frente a personas con más experiencia

Evitar el riesgo  
Moderar mi uso de esta fuerza para permitir nuevos enfoques que mejoren el rendimiento

Manejar la frustración  
Desarrollar formas efectivas de lidiar con gente argumentativa

#### Meta de desarrollo

Expresaré mis puntos de vista cuando crea que podría mejorar los resultados

Cuando me enfrente a una tarea que consideraré al menos una forma innovadora de abordarla

Seré más asertivo frente a personas argumentativas, cuando discuta temas importantes para mi equipo o para mí



### Pautas

Resuelve las siguientes preguntas y registra tus hallazgos en la sección correspondiente de tu **Formulario de desarrollo**.

### Proceso

#### Nuevos comportamientos que utilizaré para lograr este objetivo

- ¿Qué debes hacer de manera diferente en términos de comportamiento?
- ¿Qué te aconsejaría hacer tu amigo/colega más sabio?
- ¿Qué ves que hacen los demás en circunstancias similares? ¿Qué los hace exitosos?
- ¿Qué hacen que puedes imitar?
- ¿Qué actitud le sería útil como apoyo en el desarrollo de este nuevo comportamiento?

#### Comprometerse con la construcción de nuevos hábitos

- ¿Qué oportunidades existen para probar estos nuevos comportamientos?
- ¿Cuándo vas a hacer esto?
- ¿Qué apoyo necesitas y de quién?
- ¿Qué podría obstaculizar tu progreso hacia tu meta?
- ¿Cómo superarás esto?
- ¿Cómo sabrás que has tenido éxito?

Nombre		Fecha	Coach / Partner		
Fortaleza	Desafío	Meta de desarrollo			
Tengo opiniones sólidas sobre la mayoría de las cosas y soy capaz de explicarlas bien.	Desarrollar la fortaleza Desarrollar la capacidad de expresar mis puntos de vista al tratar con personas más experimentadas.	Expresaré mis puntos de vista cuando crea que podría mejorar los resultados.			
<b>1 ¿Qué está sucediendo ahora?</b>					
<p>Me falta la confianza para expresar mis puntos de vista cuando difieren de los de colegas más experimentados. Respeto su experiencia y posición, y su capacidad para tomar decisiones rápidas. Sé que tengo una solución mucho mejor para nuestro problema de mantenimiento de la línea de producción que la que se propone actualmente, pero no estoy seguro de qué tan bien será recibida. Nuestra alta dirección es muy tradicional y jerárquica y las nuevas ideas no siempre son bienvenidas. Introducir nuevas ideas es importante para el futuro de nuestra organización y me decepcionaría a mí mismo y a los demás si no aprovecho esta oportunidad para desafiar el pensamiento actual.</p>					
<b>2 Nuevos comportamientos que utilizaré para alcanzar mi objetivo</b>					
<p>Pedir apoyo y asesoramiento. Investigar para agregar credibilidad a mis ideas. Desarrollar mis habilidades de redacción y presentación. Adoptar la actitud "si no arriesgo, no gano" y "es mejor equivocarme que no haberlo intentado nunca".</p>					
<b>3 Compromisos en la construcción de nuevos hábitos</b>					
Acciones que tomaré	¿Qué podría interponerse en mi camino?	SopORTE requerido	De quien	Periodo de tiempo	Medida
Poner a prueba mi idea con Bill y Rosie en mi equipo. Pediré su consejo.	Tiempo / oportunidad / privacidad en horas de trabajo.	Interés y disponibilidad.	Bill y Rosie.	Fin de la semana que viene. Almuerzo el martes o un café después del trabajo.	Bill y Rosie apoyan mi idea.
Investigar y encontrar evidencia adicional para apoyar mi idea.	Restricciones de tiempo: soy muy ocupado en el trabajo y necesito actuar con rapidez.	Tiempo libre este fin de semana y tardes la semana que viene.	Mi pareja.	Fin de la semana que viene.	Un buen mail /presentación argumentado propuesta para presentar a mi manager.
Solicitar una reunión con mi Gerente para presentar mi propuesta. Obtener su apoyo y consejos sobre el mejor enfoque a seguir.	Falta de tiempo para agregar esto a nuestra habitual agenda de dos semanas. La confianza para pedir una reunión adicional.	Disponibilidad de mi jefe para una reunión adicional.	Mi jefe.	En las próximas dos semanas.	Tener mi propuesta agregada a la agenda para la próxima reunión de proyecto con el equipo senior.

# Formulario de desarrollo

11

Nombre		Fecha	Coach / Partner		
<b>Fortaleza</b>	<b>Desafío</b>		<b>Meta de desarrollo</b>		
1 ¿Qué está sucediendo ahora?					
2 Nuevos comportamientos que utilizaré para alcanzar mi objetivo					
3 Compromisos en la construcción de nuevos hábitos					
Acciones que tomaré	¿Qué podría interponerse en mi camino?	Soporte requerido	De quien	Periodo de tiempo	Medida

