



Sample report

Objetivo:

Este instrumento define seis escalas de un ejecutivo/coachee para entender su estilo, necesidades actuales y preferencias para que el coach pueda tener mayor efectividad con el coachee, tanto en su interacción, como en el establecimiento de objetivos en las sesiones de coaching.

Escalas:

El reporte integra información en seis escalas:

1. **Características de personalidad.-** Describe sus rasgos de personalidad, los cuales son un patrón de sentimientos y pensamientos ligados al comportamiento, que persiste a lo largo del tiempo y de las situaciones. adicionalmente explica sus preferencias de pensamiento, y de acción, lo que nos arroja fortalezas y áreas de oportunidad.
2. **Inteligencia emocional.-** Describe dos características en el manejo de la inteligencia emocional, que es la capacidad de conocerse y conocer el impacto de mis emociones en mí mismo y en los demás. aquí se describe: su autoconocimiento y el manejo de sus relaciones.
3. **Estilo de liderazgo.-** Refleja sus preferencias en estilos de dirección y supervisión con equipos de trabajo. refleja en diferentes proporciones, en qué medida utiliza un estilo directivo, considerado o participativo. no existe una distribución óptima, esto dependerá de las necesidades, contexto y objetivos del coachee.
4. **Conductas orientadas.-** Refleja sus comportamientos asociados a su orientación en el trabajo: tarea, relaciones o cambio. esto refiere a qué le da más prioridad en su toma de decisiones y enfoque. no existe una distribución óptima, esto dependerá de las necesidades, contexto y objetivos del coachee.
5. **Motivación.-** Describe qué es lo que lo mueve o lo obstaculiza. particularmente en dos dimensiones: extrínseca e intrínseca. la distribución hacia un lado u otro lo que no es mejor ni peor, lo que se busca es que el coachee identifique sus necesidades y actúe en consecuencia. cuáles son las creencias que encierra esto.
6. **Estilo para ser coacheado.-** En esta escala se presentan varias dimensiones para entender las preferencias del coachee para ser abordado. esta información arroja sus preferencias de acercamiento, comunicación, estilo de coaching y ejecución. esta información preparará al coach para afinar el rapport y sus recursos para las sesiones.

Resultados

Características de personalidad

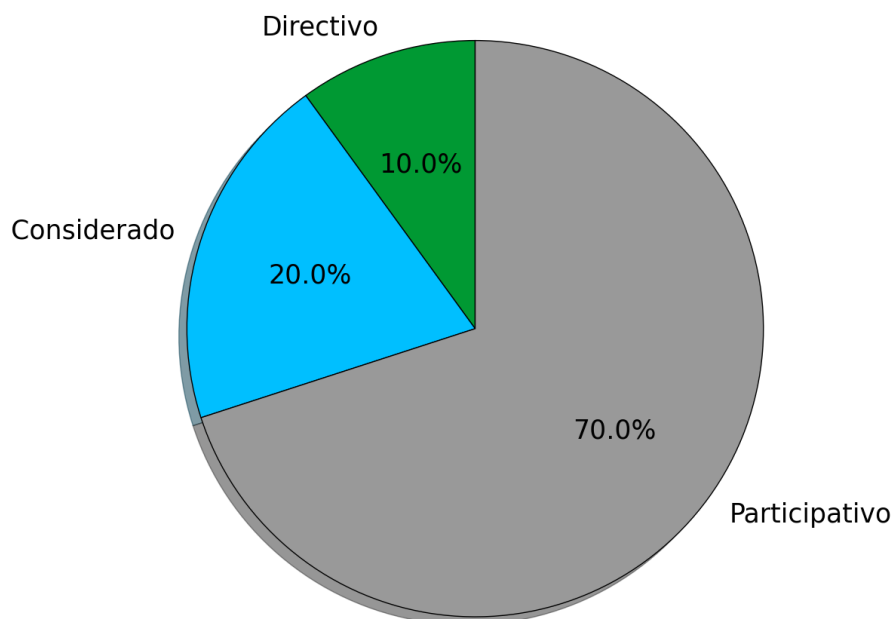
	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Visión.- nivel de conciencia hacia el futuro.	Green			
Autocontrol.- nivel de dominio y contención de impulsos y emociones hacia los eventos cotidianos o extraordinarios.	Yellow			
Autoestima.- nivel de aceptación personal que se refleja en la seguridad o amor hacia uno mismo.	Yellow			
Colaboración.- nivel de involucramiento con varias personas con el fin de alcanzar un objetivo mutuo.	Yellow			
Compromiso.- nivel de lealtad y constancia hacia un proyecto, persona o creencia que genera resultados.	Yellow			
Deseo de logro.- nivel de ambición y aspiración a alcanzar metas.	Yellow			
Enfoque.- nivel de concentración hacia una meta específica	Green			
Madurez.- nivel de paciencia, objetividad y prudencia(virtud de actuar de forma justa, adecuada y con cautela)	Green			
Sociabilidad.- nivel de capacidad para generar un vínculo con un grupo de personas	Green			
Tolerancia a la frustración.- nivel de aceptación a situaciones que salen de control o son inesperadas o no deseadas.	Yellow			
Vigor.- nivel de actividad y energía	Green			

Inteligencia emocional

	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
<p>Conciencia de uno mismo.- nivel de conocimiento y reconocimiento sobre los sentimientos y emociones que se viven en el momento en que se presentan, así como de las posibles reacciones que se pueden dar al respecto.</p>				
<p>Manejo de sus relaciones.- el nivel de habilidad para interactuar con los demás efectivamente, es decir, generando relaciones sólidas, sanas y de largo plazo, teniendo una adecuada comunicación y manejando los conflictos de manera óptima.</p>				

Estilo de liderazgo

PROPORCIÓN



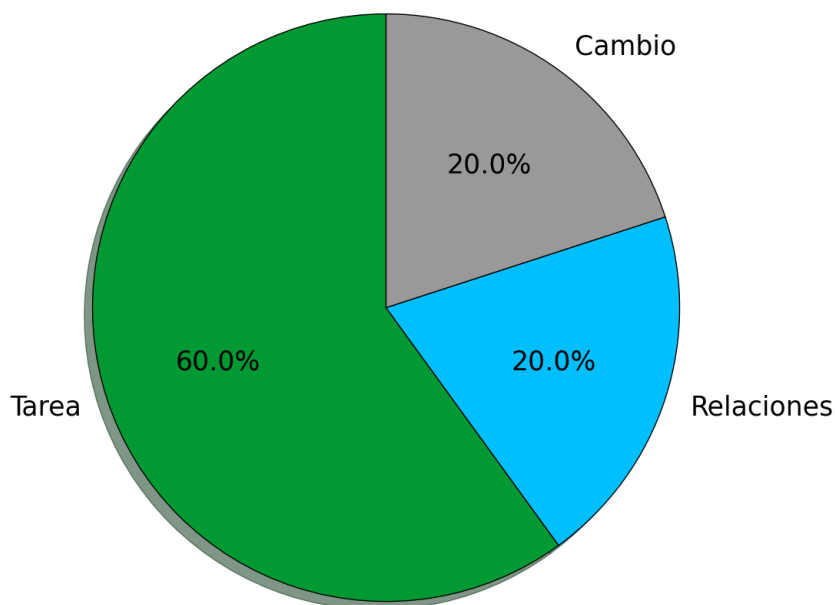
Estilo directivo: El líder da instrucciones a sus subordinados acerca de cómo realizar la tarea, en cuanto a tiempo y qué es lo que se espera de ellos, entre otras.

Estilo considerado: El líder atiende a sus subordinados de forma personalizada, se preocupa por su bienestar, atiende sus inquietudes y preocupaciones y, en general, trata a los subordinados como iguales.

Estilo participativo: El líder hace participar a los subordinados en la toma de decisiones, escuchando sus sugerencias e integrándolas en el conjunto de decisiones que se toman a diario en una organización.

Conductas orientadas

PROPORCIÓN



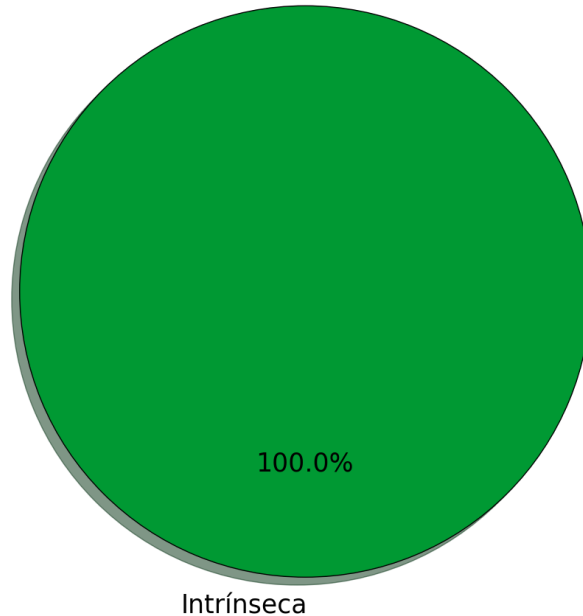
Conductas orientadas hacia la tarea: Consisten en conductas orientadas a la consecución de la tarea e incluyen actos tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras.

Conductas orientadas hacia las relaciones: Consisten en conductas que tienen como fin el mantenimiento o la mejora en las relaciones entre el líder y los seguidores. Incluyen respeto, confianza y creación de un clima de camaradería.

Conductas orientadas hacia el cambio: Consisten en acciones implementadas por el líder, encaminadas a generar nuevas y diferentes estrategias con el objetivo de promover innovaciones.

Motivación




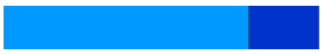


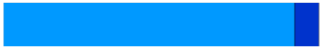

PROPORCIÓN



Motivación intrínseca: La motivación intrínseca se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo. un hobby es un ejemplo típico, así como la sensación de placer, la auto superación o la sensación de éxito.

Motivación extrínseca: La motivación extrínseca aparece cuando lo que atrae no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa).

Estilo para ser coacheado

Práctico		Teórico
Práctico.- basado en experiencias vs Teórico.- basado en ideas (El ejecutivo basado en experiencias es alguien que quiere poner (manos a la obra) a la brevedad. El ejecutivo basado en ideas es un ejecutivo que quiere profundizar en la teoría antes de probar algo. Ejemplo: El teórico leerá un manual o instructivo antes de usar o aplicar algo. El práctico lo pondrá en acción.)		
Abierto		Exacto
Abierto.- con opciones vs Exacto.- con ideas precisas (El ejecutivo que prefiere opciones o que es más abierto es alguien a quien le gusta explorar, busca tener diferentes alternativas para resolver problemas y seguir indagando. El ejecutivo con ideas precisas es aquel que le gusta (ir al grano), no divagar y buscar la solución más acertada.)		
Cercano		Distante
Cercano.- relación cercana vs Distante.- relación distante (El ejecutivo que prefiere una relación cercana valora la interacción y el vínculo emocional, le gusta tener una interacción cercana con los demás. El ejecutivo que es reservado prefiere tener una relación distante y (respetuosa) en la que no se toquen temas personales ni se genere ningún vínculo, netamente profesional.)		
Futuro		Presente
Futuro.- enfocados en vs Presente.- enfocados en (El ejecutivo enfocado en el futuro es un ejecutivo visionario que generalmente ve el contexto global y sus objetivos están enfocados en el mañana. El ejecutivo enfocado en el presente se basa en el (aquí y ahora) ve los hechos del presente y no se refiere al futuro.)		
Gente		Tarea
Gente.- enfocados en vs Tarea.- Tarea (El ejecutivo enfocado en la gente, es aquel que toma las decisiones según el impacto que tenga en los demás. El ejecutivo enfocado en la tarea es aquel que toma las decisiones enfocado en terminar las tareas efectivamente.)		
Lógico		Intuitivo
Lógico.- basado en procesos vs Intuitivo.- basado en percepciones (El ejecutivo basado en procesos es un ejecutivo sistemático que necesita estructura y pasos a seguir al implementar decisiones. El ejecutivo basado en percepciones es un ejecutivo flexible que no necesita metodología necesariamente y que se basa en su intuición para la toma de decisiones.)		
Estructurado		Flexible
Estructurado.- con agenda vs Flexible.- sin agenda (El ejecutivo estructurado es una persona organizada y ordenada, con metodología en su dinámica diaria y profesional, por lo que para ser efectivo necesita calendarios, tiempos de entrega, fechas y planeación. El ejecutivo flexible es una persona que no necesita planeación anticipada, puede ajustarse a cualquier plan, para ser efectivo necesita opciones y flexibilidad, la estructura lo hace sentirse coartado.)		
Cabeza		Corazón
Cabeza.- racionales vs Corazón.- sensibles (El ejecutivo racional es un ejecutivo que se basa en la razón, y busca ser objetivo. El ejecutivo sensible es un ejecutivo más emocional que le preocupan las personas y tiende a ser empático.)		

Preguntas abiertas

¿Cuál ha sido tu peor experiencia en coaching y por qué?

Ninguna

¿Alguna vez has sido coacheado?

Si

Preguntas cerradas

¿Alguna vez has dado coaching?

Si

¿Cuál ha sido tu mejor experiencia en coaching y por qué?

El poder ayudar a una persona a transformar su realidad.

Uso del reporte

- Este reporte debe ser usado por el coach como punto de partida en procesos de coaching y desarrollo.
- Este reporte promueve el autoconocimiento como estrategia efectiva de detección, adecuado uso y manejo de recursos.
- La información contenida en este reporte presenta la manera como el coachee se describió y no debe manejarse como forma de estereotipo o de limitantes para el desarrollo.
- Esta información es confidencial y para uso exclusivo del coach y del coachee.
- Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material.