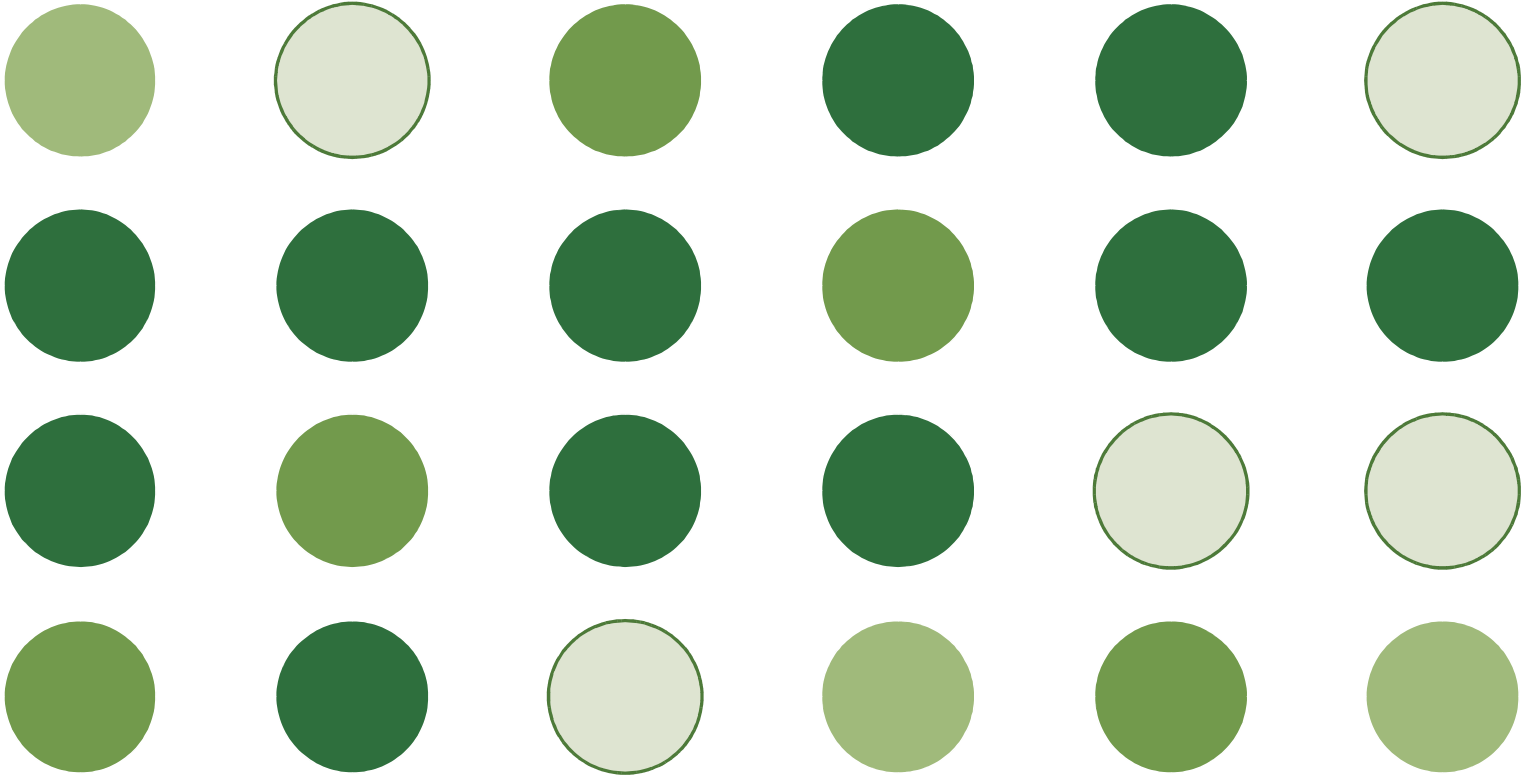


Perfil de Diversidad[®]

Informe individual



Respondent Name
18.09.2008

Este reporte es proporcionado por:

Human Perspectives International Inc.
805 La Mirada St. 92651
Laguna Beach, CA (USA)
Phone: (949) 3762814
corporate@hpiintl.com
www.hpiintl.com



Sobre el Perfil de Diversidad®

Perfil de Diversidad



El *Perfil de Diversidad*® ha sido diseñado primordialmente para organizaciones e individuos interesados en desarrollar relaciones interpersonales. El perfil efectúa la introducción a un proceso que ayuda a extraer los sentimientos, el conocimiento y la comprensión de las distintas cualidades humanas que resultan básicas para las personas con quienes trabajamos.

El *Perfil de Diversidad* le permite a usted identificar cuáles son sus opiniones y sentimientos sobre la diversidad en la planta laboral. Con base en sus respuestas sobre el perfil, usted recibirá una retroalimentación personalizada en cuatro niveles: **conocimiento, comprensión, aceptación y comportamiento**. Cada área constituye un factor importante que determina nuestras actitudes hacia diversidad.

El **conocimiento** es el fundamento de todas las otras áreas. Es necesario tener información sobre la gente antes de poder comprender los sentimientos, pensamientos y motivos que tienen las personas. Sólo entonces podremos comenzar a saber cómo nuestros propios sentimientos, pensamientos y motivos generan un impacto sobre los demás. **(Páginas 3 - 6)**

La **comprensión** se desarrolla a partir de nuestra base de conocimientos. La comprensión es el reconocimiento intelectual de que somos como somos debido a nuestros orígenes culturales y sus influencias. **(Páginas 7 - 10)**

La **aceptación** es una expresión de los sentimientos que desarrollamos sobre nosotros mismos y los grupos diversos. Se debe adquirir cierto nivel de comprensión antes de poder lograr cualquier aceptación genuina de otras personas. Esto resulta particularmente cierto en lo referente a aquéllos con habilidades físicas, costumbres, orientaciones sexuales o valores diferentes. **(Páginas 11- 14)**

El **comportamiento** se refiere a la habilidad para interactuar con diferentes personas. Indica nuestra habilidad para realizar tareas interactuando con personas que son diferentes a nosotros, haciendo esto con facilidad y sintiéndonos cómodos. **(Páginas 15 - 18)**

En las **páginas 19 - 20** encontrará la **Cuadrícula de su nivel de comodidad ante la diversidad**, la cual muestra una instantánea de sus puntuaciones en cada categoría así como una perspectiva general de los distintos "niveles de comodidad" que determinaron su retroalimentación personalizada.

Terminología:

Es importante que usted tenga una conciencia y una comprensión congruente de los siguientes conceptos cuando comience a explorar el *Perfil de Diversidad*.

Cultura: Un patrón constantemente cambiante de aquellos comportamientos relacionados con los valores y creencias de un cierto grupo de personas. La cultura incluye todo acerca de un grupo, desde la educación y las amistades hasta las preferencias en cuanto a comida y estilo de vida.

Diversidad/Orígenes diversos: La combinación específica y única de características que diferencian a una persona o grupo de otro. Los factores de diferenciación pueden incluir etnicidad, orientación sexual, naturaleza del cargo, sexo, discapacidades físicas o mentales, creencias religiosas o espirituales, edad, estilo para trabajar, valores y otros.

Autores: Armida Mendez-Rusell, Frank Wilderson, Jr., Ph.D., Ami S. Tolbert, Ph.D.



Conocimiento: Estereotipos

Perfil de Diversidad

CONOCIMIENTO

La medida en que un individuo posee información sobre personas de orígenes y culturas diversas. El conocimiento se conforma de dos componentes: estereotipos e información.

Estereotipos

Con una cantidad restringida de información, presentamos la tendencia a hacer generalizaciones sobre otros. Muchas de estas generalizaciones son efectuadas con base en estereotipos o en una imagen fija sobre distintos grupos de gente. Esta imagen que tenemos en nuestras mentes influye en la manera que elegimos para relacionarnos con individuos de un grupo particular. Aunque un estereotipo puede estar basado en uno o más elementos fácticos, también contiene generalizaciones que exageran la evidencia fáctica y van más allá de la realidad de la situación. Con frecuencia, estas generalizaciones se vuelven fijas en nuestra mente. Aun cuando obtengamos información contraria, continuamos aferrándonos a nuestras generalizaciones.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, usted probablemente procura utilizar como referencia aquéllos contactos y relaciones previas y considerar esta información antes de caracterizar o calificar a otras personas. Es posible que esté cada vez más abierto/a a tratar como individuos a los compañeros de trabajo. Tiende a reconocer los sesgos y prejuicios que tiene hacia otros.

Algunos enunciados específicos que indican áreas en las que usted puede tener estereotipos son:

- Las mujeres son más propensas que los hombres a tener conversaciones ociosas o sin sentido
- Los varones de piel blanca son más competitivos que los demás
- La mayoría de los hombres homosexuales actúa de manera afeminada

Mientras piensa en estos enunciados, pregúntese si usted considera que son características de un grupo entero, o si basó su reacción en instancias más específicas de sus propias vivencias. Es posible que quiera examinar las sugerencias de la página 5 con el propósito de conocer más mecanismos para superar estereotipos en su trato con otras personas.



Conocimiento: Información

Perfil de Diversidad

Información

La información fáctica reunida en libros, revistas, programas de video, medios, conversaciones informales y demás fuentes influyen sobre nuestros puntos de vista y sobre nuestras acciones respecto a quienes son diferentes a nosotros mismos. Entre más precisa y acertada sea la información que tengamos sobre otros, mayor probabilidad tendremos de desarrollar opiniones, sentimientos y comportamientos apropiados.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, probablemente se esfuerza en cierto grado por averiguar algo más sobre asuntos de diversidad y otros grupos culturales. Da la impresión de ser una persona capaz de añadir datos y hechos a su base de información personal, para así equilibrar aquellos sesgos aprendidos. Posiblemente procura emplear esta información para manejar a otros en el trabajo.

Algunos enunciados específicos que indican áreas en las que usted posiblemente necesita más información son:

- Yo sé mucho acerca de culturas que son diferentes a la mía
- Las personas de piel blanca tienen más oportunidades que las personas de otros tonos de piel
- La fuerza de trabajo de América Latina se está volviendo más diversa

Mientras considera estos enunciados, piense sobre el papel que la diversidad juega en nuestras vidas. ¿Cuándo hay diversidad en nuestra organización, qué ventajas adquirimos en cuanto al desempeño de los equipos, el servicio al cliente y otras áreas fundamentales? Luego piense cómo puede adquirir una mayor información, incluyendo las sugerencias que figuran en la siguiente página.



Conocimiento: Sugerencias

Perfil de Diversidad

Sugerencias

Sugerencias para mejorar su conocimiento sobre grupos diversos

1. Lea un artículo o libro sobre un grupo cultural que tenga orígenes distintos a los nuestros. Compare sus puntos de vista con aquéllos expresados por el autor.
2. Arriende o vaya a una película o documental sobre el estilo de vida de otra cultura. Compare la manera como usted vive su vida respecto al estilo de vida que ve en la película.
3. Haga una lista de las cosas que usted dice a veces que puedan ser reflejo de estereotipos sobre otra gente. Revise la lista y escriba lo que cree diría una persona de cada grupo estereotipado por usted respecto a los comentarios que usted hace.



Conocimiento: Plan de acción

Perfil de Diversidad

Plan de acción

Plan de acción para mejorar su conocimiento sobre grupos diversos

1. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, parece tener usted algunos estereotipos?
2. Describa cualquier vivencia(s) que haya tenido con personas diferentes a usted que puedan haberle llevado a generalizar demasiado a un individuo o grupo.
3. ¿Cómo afecta(n) esta(s) vivencia (s) su actitud y comportamiento hacia individuos o miembros de un grupo particular? ¿Afectan su habilidad para trabajar efectivamente con ciertos individuos o grupos? Dé ejemplos.
4. ¿Qué medidas puede tomar usted para aminorar la influencia de estereotipos sobre sus relaciones laborales y personales?
5. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, parece necesitar más información?
6. Describa cualquier vivencia (s) que haya tenido en la(s) que una falta de información correcta sobre un individuo o grupo haya tenido un impacto negativo en su propia habilidad para trabajar juntos efectivamente.
7. ¿Qué medidas puede tomar usted para reunir la información que usted necesita?
8. ¿A quién le puede solicitar ayuda en esto?



Comprensión: Conciencia

Perfil de Diversidad

COMPRENSIÓN

La medida en que un individuo comprende la manera como otros sienten y la razón por la cual se comportan como lo hacen. La comprensión se conforma de dos componentes: conciencia y empatía.

Conciencia

Con una conciencia, comenzamos a ver que probablemente nuestra realidad personal no es la única realidad en verdad. La conciencia nos ayuda a aplicar nuestra base de conocimientos e información a la manera como uno se siente al interactuar con personas que son distintas a uno mismo. Nos aclara quiénes somos en comparación con lo que otros perciben de nosotros. Esto nos da una base para contrastar el punto de vista de nuestra cultura respecto al de otra persona y nos permite comprender que, debido a factores culturales, las personas pueden ver una misma situación de manera diferente.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, posiblemente tiene cierta comprensión sobre las diferencias existentes entre usted y sus compañeros de trabajo y la manera como las personas se interrelacionan. Probablemente está comenzando a percibir y ser sensible ante los efectos que su comportamiento ejerce en otras personas.

Algunos enunciados específicos que indican áreas en las que usted posiblemente necesita desarrollar una mayor conciencia son:

- Hay personas que reciben ascensos sólo porque es necesario tener diversidad en las organizaciones
- El aumento del número de mujeres en la fuerza laboral es una causa de la ruptura de la familia tradicional

Posiblemente quiera incrementar y ampliar su percepción, observando su entorno y viendo la diversidad de maneras que adopta la gente para hacer las cosas. ¿Será posible que al combinar varias perspectivas distintas se pueda crear una manera nueva y mejor de efectuar una tarea, crear un producto nuevo o comercializar un producto para distintos clientes? Para desarrollar su conciencia, percepción y sensibilidad sobre las diferencias, posiblemente quiera seguir las sugerencias de la página 9.



Comprensión: Empatía

Perfil de Diversidad

Empatía

La empatía muestra nuestra habilidad para establecer conexiones con otros a nivel emocional. Las personas que son empáticas y conscientes pueden comprender las emociones que otros están experimentando. Tienden a reconocer las razones tras los puntos de vista de personas de diversos orígenes. La empatía nos permite ponernos en los zapatos de otras personas, tratando de percibir cómo se siente ser ellos, hacer las cosas a su manera, y estar en su mundo. Nos vuelve más flexibles y nos permite resistirnos menos, volviéndonos más sensibles a aquellas diferencias entre individuos.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, parece tener cierta habilidad para ponerse en los zapatos de otras personas. También da la impresión de tener cierta idea sobre la manera como las diferentes percepciones afectan las relaciones en el sitio de trabajo.

Los enunciados específicos que indican áreas en las que posiblemente necesita desarrollar más empatía son:

- Me molesta alguien que se comunica de manera diferente a la mía

Mientras considera estos enunciados, piense en una situación en la que haya sentido que las nociones de otras personas sobre usted no le haya permitido ser incluido/a como parte del grupo. Para desarrollar una mayor comprensión e intuición sobre los sentimientos de los compañeros de trabajo que sean distintos a usted, posiblemente quiera seguir las sugerencias que figuran en la siguiente página.



Comprensión: Sugerencias

Perfil de Diversidad

Sugerencias

Sugerencias para mejorar su comprensión de grupos diversos

1. Participe en un evento cultural que no haya vivenciado antes. Reflexione sobre la manera como se siente mientras está allí. Procure volverse más consciente de las sensaciones y del impacto que esa vivencia genera en usted.
2. Esfuércese a conciencia por poner de lado sus sesgos personales y luego observe a un individuo que parece estar completamente involucrado en las actividades que conforman ese evento. Piense qué siente esa persona respecto a dicha actividad. ¿Qué tan distinto respecto a usted considera puede(n) ser la(s) vivencia(s) y lo que experimenta esta persona?
3. Después del evento, discuta lo que siente sobre dicho evento con una persona que conforme parte de otro grupo étnico o racial, o que tenga un estilo de vida distinto.



Comprensión: Plan de acción

Perfil de Diversidad

Plan de acción

Plan de acción para mejorar su comprensión de grupos diversos

1. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, necesita incrementar su conciencia respecto a grupos diversos?
2. Haga memoria de su vida y de su contacto con individuos o grupos que usted considera son los que menos comprende. ¿En qué medida lo aprendido por usted de sus padres, profesores, amigos, compañeros de trabajo o los medios, han determinado sus opiniones actuales de estos individuos o grupos? Dé ejemplos.
3. ¿Qué medidas puede tomar usted para incrementar su nivel de conciencia?
4. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, necesita incrementar su empatía por otros?
5. Describa una situación en la que se haya sentido como un “intruso/a” o que no pertenecía, o en la que se haya sentido incomprendido/a. ¿Cómo se sintió? ¿Qué efecto tuvo esto en sus relaciones, tanto a corto como a largo plazo?
6. ¿Qué medidas puede tomar usted para incrementar su nivel de empatía?
7. ¿A quién le puede solicitar ayuda en esto?



Aceptación: Receptividad

Perfil de Diversidad

ACEPTACIÓN

La medida en que un individuo respeta y valora los diversos comportamientos y características de otros. La aceptación se conforma de dos componentes: receptividad y respeto.

Receptividad

La receptividad es uno de los componentes necesarios para aceptar a otros individuos que sean diferentes de uno mismo. Con una mayor receptividad, somos más abiertos y estamos más relajados al interactuar con otros. Somos capaces de aceptar la noción que a todos se les debería permitir reflejar sus orígenes y su cultura en su comportamiento. La receptividad concede a los demás la misma libertad de comportamiento y estilo que esperamos para nosotros mismos.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, posiblemente muestra cierta simpatía hacia quienes son distintos a usted. Probablemente está cada vez más dispuesto/a a aceptar ciertas diferencias y contrastes entre compañeros de trabajo.

Algunos enunciados específicos que indican áreas en las que usted posiblemente necesita incrementar su receptividad son:

- Elijo a las personas con las que me relaciono considerando su estatus
- Tomo en cuenta la apariencia física de las personas al formarme una opinión de ellas

Mientras considera estos enunciados, piense en las reacciones que usted haya tenido al conocer a alguien nuevo en su equipo u organización. ¿Estaba usted abierto/a, cálido/a y amigable, o mostraban sus gestos y actos cierta cautela e incomodidad? Piense cómo puede incrementar su receptividad de los demás, incluyendo las sugerencias de la página 13.



Aceptación: Respeto

Perfil de Diversidad

Respeto

El respeto va más allá de solamente tolerar o aguantar los contrastes presentes en otros. Al tener respeto, somos capaces de apreciar enteramente a cada individuo. Nuestro reconocimiento y apreciación de otros se basa totalmente en las cualidades apropiadas que posean para una tarea en cuestión. Cuando somos capaces de sentir y demostrar respeto, nuestros puntos de vista sobre otras personas no se ven sesgados ni empañados por caracterizaciones negativas culturales o raciales. En últimas, el respeto es la capacidad de ver el valor inherente en el hecho que personas efectúen sus respectivos aportes con base en sus orígenes y su cultura. Cuando esto se promueve, el respeto genera cambios a través de una confianza mutua.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, probablemente está comenzando a desarrollar su respeto por las diferencias y contrastes que se encuentran entre la gente del trabajo. Parece tener una habilidad cada vez mayor para confiar en personas de diversos orígenes.

Algunos enunciados específicos que indican áreas en las que usted posiblemente necesita incrementar su respeto son:

- Creo que las organizaciones/empresas deberían reconocer los días festivos nacionales y religiosos de todos sus grupos culturales

Mientras piensa en estos enunciados, recuerde que con frecuencia el respeto es determinado por factores culturales. Todos queremos que nos traten con respeto, pero la manera como se demuestra ese trato tiene matices diferentes en distintas culturas. Pídale a otros que observen si su comportamiento es respetuoso en su cultura. Posiblemente desee consultar las sugerencias que figuran en la siguiente página para aprender otras maneras como puede incrementar su respeto hacia otras personas.

Aceptación: Sugerencias

Perfil de Diversidad



Sugerencias

Sugerencias para mejorar su aceptación de grupos diversos

1. Identifique y reflexione sobre cualquier sentimiento que, en el pasado, le haya impedido relacionarse con alguien de un grupo particular.

2. Piense en algunos de sus temores e inquietudes respecto al individuo o grupo y escríbalos. Empleando una escala de 1 a 5, siendo 1 el que menos probabilidad tenga de suceder y 5 el que más probabilidad tenga de realizarse, califique cada temor o inquietud con base en su valoración de la probabilidad que tenga cada uno/a de suceder. En una semana o dos, vuelva a examinar su lista y califíquela de nuevo. Reconsidere las calificaciones que puso. Si han cambiado, piense en la(s) razón/razones específica(s) por las cuales se siente de manera distinta.

3. Genere una oportunidad para interactuar con alguien de un grupo que le haga sentirse ansioso/a o incómodo/a.



Aceptación: Plan de acción

Perfil de Diversidad

Plan de acción

Plan de acción para mejorar su aceptación de grupos diversos

1. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, necesita incrementar su receptividad hacia grupos diversos?
2. ¿Qué específicamente le hacer sentirse dispuesto/a o no a aceptar otros? ¿Cuál es su nivel de receptividad ante aquellos individuos o grupos que le hacen sentirse ansioso/a o incómodo/a? Dé ejemplos.
3. ¿Qué medidas puede tomar usted para incrementar su nivel de receptividad ante estos individuos/grupos específicos?
4. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, se beneficiaría usted al incrementar su respeto por grupos diversos?
5. Describa a situación en la que haya estado dispuesto/a a aceptar individuos o grupos particulares únicamente bajo ciertas circunstancias. Por ejemplo, puede que haya aceptado participar en un equipo para un proyecto, pero haya limitado cualquier conversación social y evitado interacciones fuera del sitio de trabajo. ¿Cómo pudo haber impactado su efectividad esta aceptación limitada? Dé ejemplos.
6. ¿Qué medidas puede tomar usted para incrementar su respeto por estos individuos/grupos particulares?
7. ¿A quién le puede solicitar ayuda en esto?



Comportamiento: Autoconciencia

Perfil de Diversidad

COMPORTAMIENTO

La medida en que un individuo es capaz de interactuar efectivamente con otros que sean diferentes a él/ella. El comportamiento se conforma de dos componentes: autoconciencia y destrezas interpersonales

Autoconciencia

Cuando tenemos autoconciencia somos capaces de comprender aquellos valores, motivos y creencias personales. En este nivel, somos conscientes de las fortalezas y limitaciones personales, y percibimos los efectos que estas características tienen en otros. Desarrollamos las destrezas necesarias para ajustar nuestro comportamiento, conservando a la vez nuestros valores, creencias y nuestra identidad. El saber quiénes somos y qué impacto tenemos en otros nos ayuda a elegir un comportamiento apropiado.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, parece que ha desarrollado una comprensión y una conciencia básica sobre la manera como su comportamiento personal se ve influenciado por los supuestos, valores y creencias de su propia cultura. Es posible que haya comenzado a aceptar y asumir su responsabilidad personal por la calidad de las relaciones con compañeros de trabajo.

Puede que usted quiera seguir las sugerencias de la página 17 para seguir desarrollando su autoconciencia.



Comportamiento: Destrezas interpersonales

Perfil de Diversidad

Destrezas interpersonales

Una persona hábil puede manejar situaciones e interactuar exitosamente con personas que son distintas a él/ella. Una persona con estas destrezas es capaz de modificar su comportamiento para poder atender satisfactoriamente las necesidades de una situación. Las destrezas interpersonales efectivas son reflejo de la habilidad para ser flexible en el momento de reaccionar ante las ideas y opiniones de otras personas. Les demostramos nuestro respeto y confianza mediante la colaboración, atención y amabilidad. Esto a su vez produce como resultado relaciones más armoniosas y un incremento en la productividad.

Con base en sus respuestas sobre el perfil, usted probablemente interactúa con los compañeros de trabajo considerando a cada persona individualmente. Es posible que sea flexible respecto a las ideas y opiniones de los demás y que demuestre su respeto hacia los compañeros de trabajo mediante una actitud colaboradora, atenta y amistosa.

Puede que usted quiera seguir buscando aquellas situaciones que le permitan desarrollar aún más sus destrezas interpersonales, incluyendo las sugerencias que figuran en la siguiente página.



Comportamiento: Sugerencias

Perfil de Diversidad

Sugerencias

Sugerencias para mejorar su comportamiento con grupos diversos

1. Solicítele a alguien que lo/la conozca bien que le dé una retroalimentación exhaustiva y le comunique su discernimiento sobre la habilidad que usted tiene para interactuar con personas de diversos orígenes. Discuta de manera constructiva cualquier diferencia de opinión que puedan tener entre los dos.
2. Céntrese en dos o tres componentes de la retroalimentación. Identifique medidas específicas que usted puede tomar para poder responder de manera constructiva a dicha retroalimentación. Haga un plan de acción para efectuar el cambio.
3. Busque una oportunidad para interactuar con un grupo en el que usted sea el único representante de su propia cultura. Establezca la meta inicial de volverse parte del grupo y luego, para efectuar un seguimiento, fíjese la meta de volverse un participante activo, conservando a la vez su propia identidad.



Comportamiento: Plan de acción

Perfil de Diversidad

Plan de acción

Plan de acción para mejorar su comportamiento con grupos diversos

1. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, necesita incrementar su autoconciencia?
2. Describa a situación en la que usted no haya sido consciente del impacto que su comportamiento tuviera en otros, pero que alguien más le haya hecho saber de esto. ¿Cómo reaccionó usted al recibir dicha retroalimentación?
3. ¿Qué medidas puede tomar usted para incrementar su autoconciencia?
4. Con base en la retroalimentación sobre su perfil, ¿en qué áreas, de haber alguna, necesita mejorar usted sus destrezas interpersonales?
5. Cuando siente tensión con personas que son diferentes a usted, ¿cómo maneja la situación? Dé ejemplos.
6. ¿Qué medidas puede tomar usted para mejorar sus destrezas interpersonales?
7. ¿A quién le puede solicitar ayuda en esto?



Cuadrícula de su nivel de comodidad ante la diversidad

Perfil de Diversidad

En las siguientes páginas usted encontrará una instantánea de sus puntuaciones en cada categoría, así como una perspectiva general de los distintos "niveles de comodidad" que determinaron su retroalimentación personalizada. Si usted desea, trace un círculo alrededor del rango numérico de cada casilla que corresponda a la puntuación de su Suma Total. Lea la información de dicho y la de los otros niveles.

Sección sobre el conocimiento			
Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Estereotipos Suma Total: 30	10 – 23 Posiblemente hace suposiciones incorrectas sobre compañeros de trabajo diversos con base en una imagen fija o generalizada de los demás. Puede producir relaciones de trabajo tensas o forzadas y afectar la productividad en el sitio de trabajo.	24 – 31 Probablemente procura utilizar como referencia aquéllos contactos y relaciones previas antes de caracterizar o calificar a otras personas. Posiblemente está cada vez más abierto/a a tratar como individuos a los compañeros de trabajo.	32 – 40 Posiblemente responde ante compañeros de trabajo respetando su origen cultural y tomándolo en consideración.
Información Suma Total: 27	10 – 26 Puede que usted saque conclusiones sin tener información fáctica sobre grupos o individuos específicos. Probablemente necesita datos más certeros para poder tener opiniones y sentimientos menos sesgados y así desarrollar una mayor comprensión y mejores relaciones laborales.	27 – 32 Probablemente se esfuerza en cierto grado por averiguar algo más sobre asuntos de diversidad y otros grupos culturales. Da la impresión de ser una persona capaz de añadir datos y hechos a su base de información personal, para así equilibrar aquellos sesgos aprendidos. Posiblemente procura emplear esta información para manejar a otros en el trabajo.	33 – 40 Parece interesarse mucho por aprender acerca de otras gentes o grupos y sobre la historia y desarrollo de éstos. Posiblemente emplea esta información para desarrollar relaciones de trabajo libres de sesgos.

Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Conciencia Suma Total: 30	10 – 28 Usualmente no opta por reconocer y explorar las diferencias que existen entre personas. Puede que necesite adquirir un mayor discernimiento sobre el impacto que ejerce el comportamiento personal en la productividad de otros en el sitio de trabajo.	29 – 34 Posiblemente tiene cierta comprensión sobre las diferencias existentes entre él/ella y sus compañeros de trabajo y la manera como las personas se interrelacionan. Probablemente está comenzando a percibir y ser sensible ante los efectos que su comportamiento ejerce en otras personas.	35 – 40 Parece que tiene la habilidad, tanto de comprender como de respetar, a aquellos compañeros de trabajo cuyos orígenes y vivencias hayan sido muy distintos a los suyos.
Empatía Suma Total: 32	10 – 29 Es posible que se le dificulte percibir o comprender cómo piensan o sienten los compañeros de trabajo, o que responden de manera diferente ante el mismo entorno laboral debido a las características diferentes que presentan.	30 – 35 Parece tener cierta habilidad para ponerse en los zapatos de otras personas. Da la impresión de tener cierta idea sobre la manera como las diferentes percepciones afectan las relaciones en el sitio de trabajo.	36 – 40 Posiblemente demuestra una gran comprensión e intuición sobre los compañeros de trabajo que son distintos a él/ella.



Cuadrícula de su nivel de comodidad ante la diversidad

Perfil de Diversidad

Sección sobre la aceptación			
Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Receptividad Suma Total: 32	10 – 25 Es posible que no tenga suficiente paciencia con aquellos compañeros de trabajo que sean distintos a él/ella. Parece renuente a adaptarse a las diferencias y contrastes que presenta la gente, y posiblemente se le dificulta tener una actitud abierta ante estas diferencias.	26 – 32 Posiblemente muestra cierta simpatía hacia quienes son distintos a él/ella. Probablemente está cada vez más dispuesto/a a aceptar ciertas diferencias y contrastes entre compañeros de trabajo.	33 – 40 Posiblemente tiene la capacidad de aceptar y consentir aquellas diferencias y contrastes presentes en compañeros de trabajo.
Respeto Suma Total: 35	10 – 31 Puede que consciente o inconscientemente haga caso omiso de las diferencias y contrastes existentes entre los compañeros de trabajo. Puede que esto se le dificulte por cierta falta de vivencias con un individuo o grupo particular o por cierta renuencia a aprender más sobre grupos diversos o diferentes.	32 – 37 Probablemente está comenzando a desarrollar su respeto por las diferencias y contrastes que se encuentran entre la gente del trabajo. Parece tener una habilidad cada vez mayor para confiar en personas de diversos orígenes.	38 – 40 Probablemente muestra mucho respeto y consideración por las diferencias y contrastes que presentan los compañeros de trabajo. Da la impresión de aceptar la diversidad existente en los demás, asumiéndola como parte valiosa de la individualidad de cada persona.

Sección sobre el comportamiento			
Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Autoconciencia Suma Total: 34	10 – 31 Probablemente no ha desarrollado una conciencia personal sobre el impacto que ejerce su propia cultura. Esto puede indicar que necesita auto-evaluarse más. Una conciencia reducida tiende a limitar la habilidad para asumir la responsabilidad personal por aquellas creencias y acciones de uno que afectan a los compañeros de trabajo.	32 – 36 Parece que ha desarrollado una comprensión y una conciencia básica sobre la manera como su comportamiento personal se ve influenciado por los supuestos, valores y creencias de su propia cultura. Es posible que haya comenzado a aceptar y asumir su responsabilidad personal por la calidad de las relaciones con compañeros de trabajo.	37 – 40 Posiblemente tiene una comprensión muy desarrollada sobre su propia cultura y el impacto que ésta ejerce en las interacciones con otros en el trabajo. Probablemente es capaz de ajustar su comportamiento, conservando a la vez su identidad, valores y creencias personales.
Destrezas interpersonales Suma Total: 37	10 – 32 Probablemente ha tenido pocas oportunidades para interactuar con personas que sean distintas, o ha optado por limitar dichas interacciones. Puede que tienda a mantener una actitud del tipo "mi modo es el único modo".	33 – 36 Probablemente tiene las destrezas básicas para manejar las relaciones con los compañeros de trabajo. Es muy posible que haya comenzado a modificar su comportamiento personal para satisfacer las necesidades de otras personas.	37 – 40 Probablemente interactúa con los compañeros de trabajo considerando a cada persona individualmente. Es posible que sea flexible respecto a las ideas y opiniones de los demás y que demuestre su respeto hacia los compañeros de trabajo mediante una actitud colaboradora, atenta y amistosa.