



**ADVANCED INSIGHTS
PROFILE**

Juan Perez

10 de enero de 2013

Este Perfil ADVanced Insights combina lo mejor de tres perfiles de clase mundial: el Attribute Index mide cómo piensa y toma decisiones, el Valores Index mide su estilo de motivación y su manejo y el DISC Index mide su estilo de comportamiento preferido. Juntos crean el QUÉ, POR QUÉ y CÓMO (es decir, ¿Qué talentos naturales tiene?, ¿Por qué se encuentra motivado a usarlos? y ¿Cómo prefiere utilizarlos?)



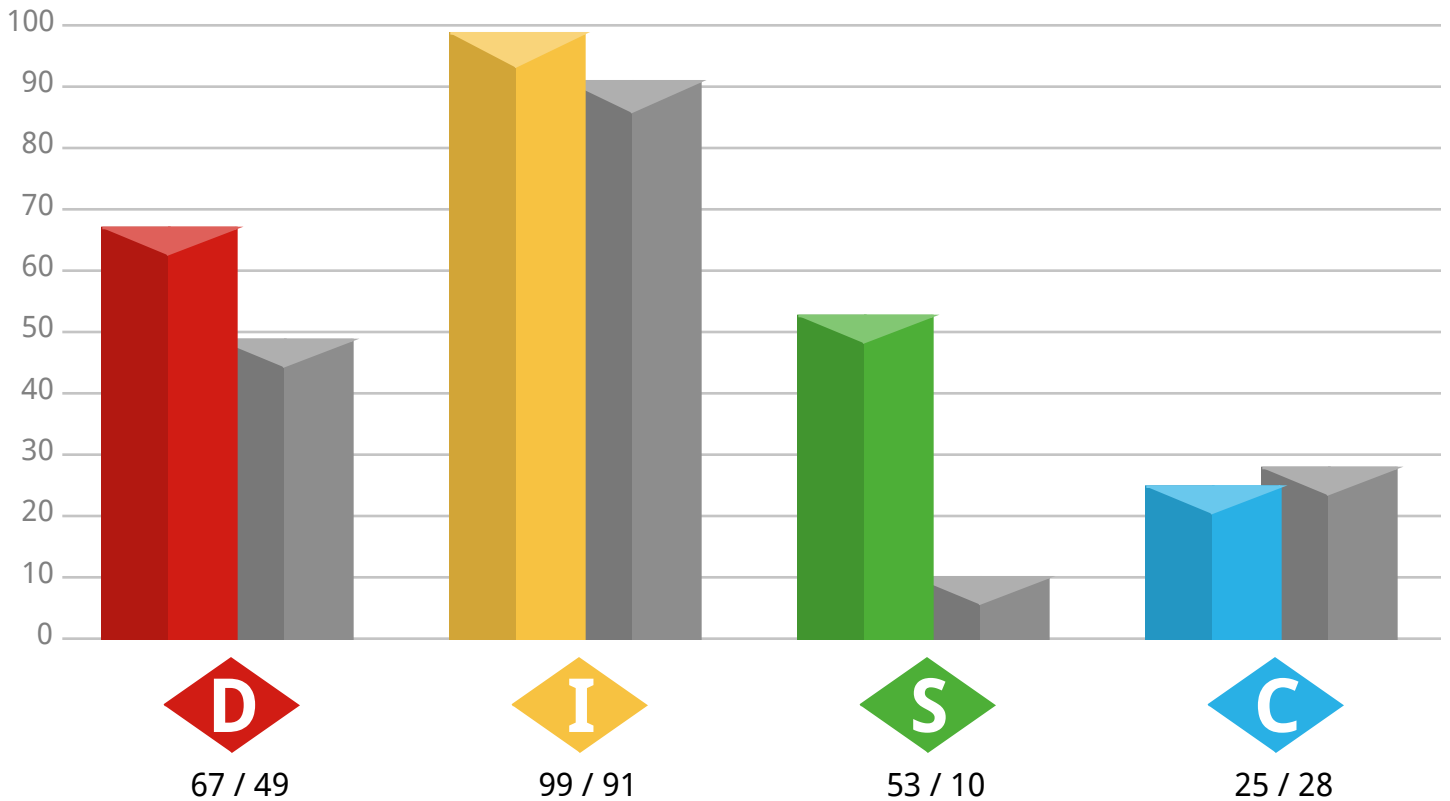
Gestion de Lealtad
OUT OF THE BOX
PANAMA, S.A.

Innermetrix Panamá

Sra. Lena Ruiloba

Tel. (507) 230-6008 / 6212-6452

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Juan Perez

Estilo Natural:

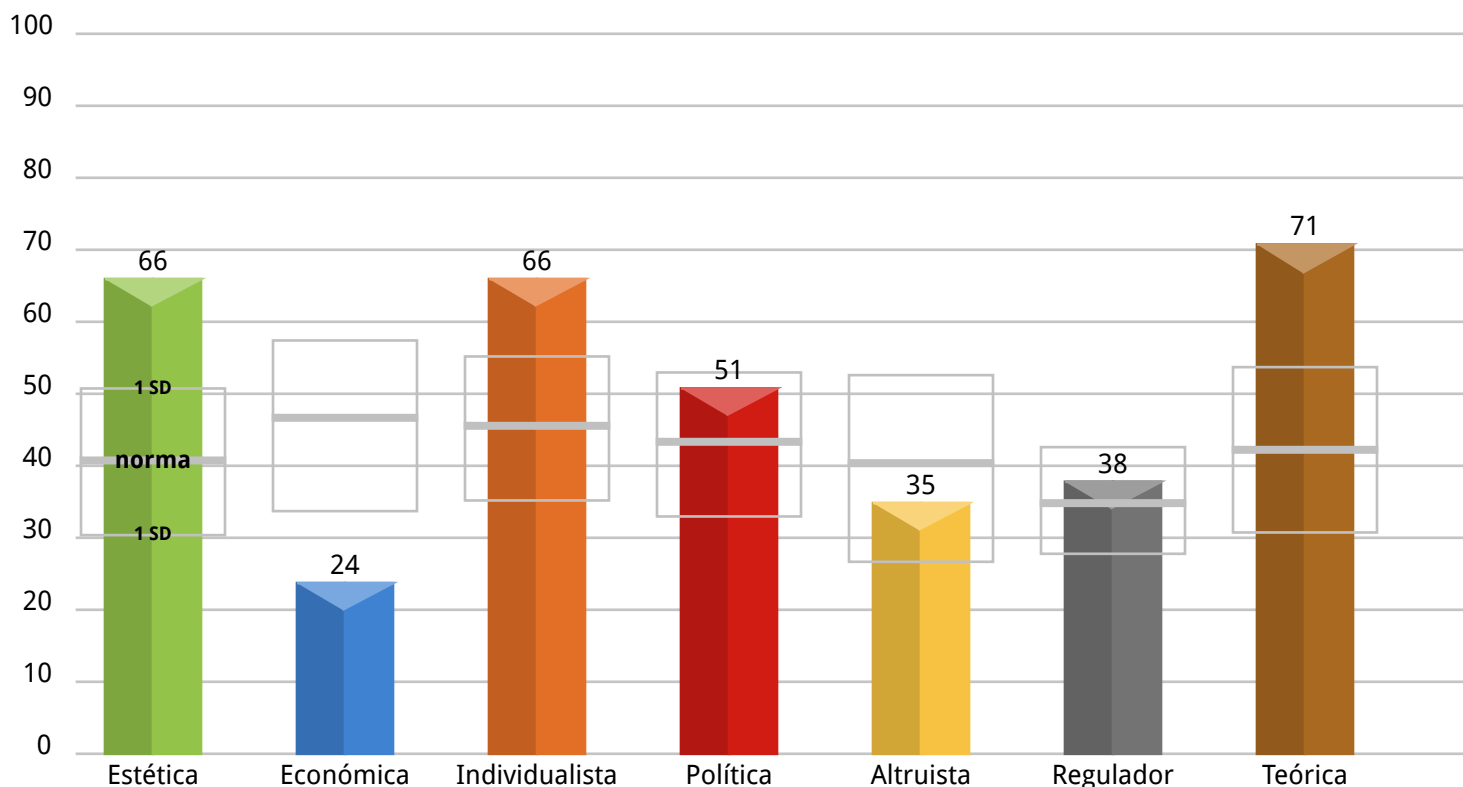
Este estilo se refiere a cómo se comporta usted cuando está siendo completamente usted mismo; valga la redundancia: natural. Es su estilo básico, auténtico y fiel a si mismo. También es el estilo al que vuelve cuando se encuentra en situaciones de estrés o bajo presión. Comportarse en este estilo, sin embargo, reduce el estrés, la tensión y es reconfortante. Cuando usted es auténtico a este estilo, maximizará su verdadero potencial con mayor eficacia.

Estilo Adaptado:

El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse y a ser menos eficaz.

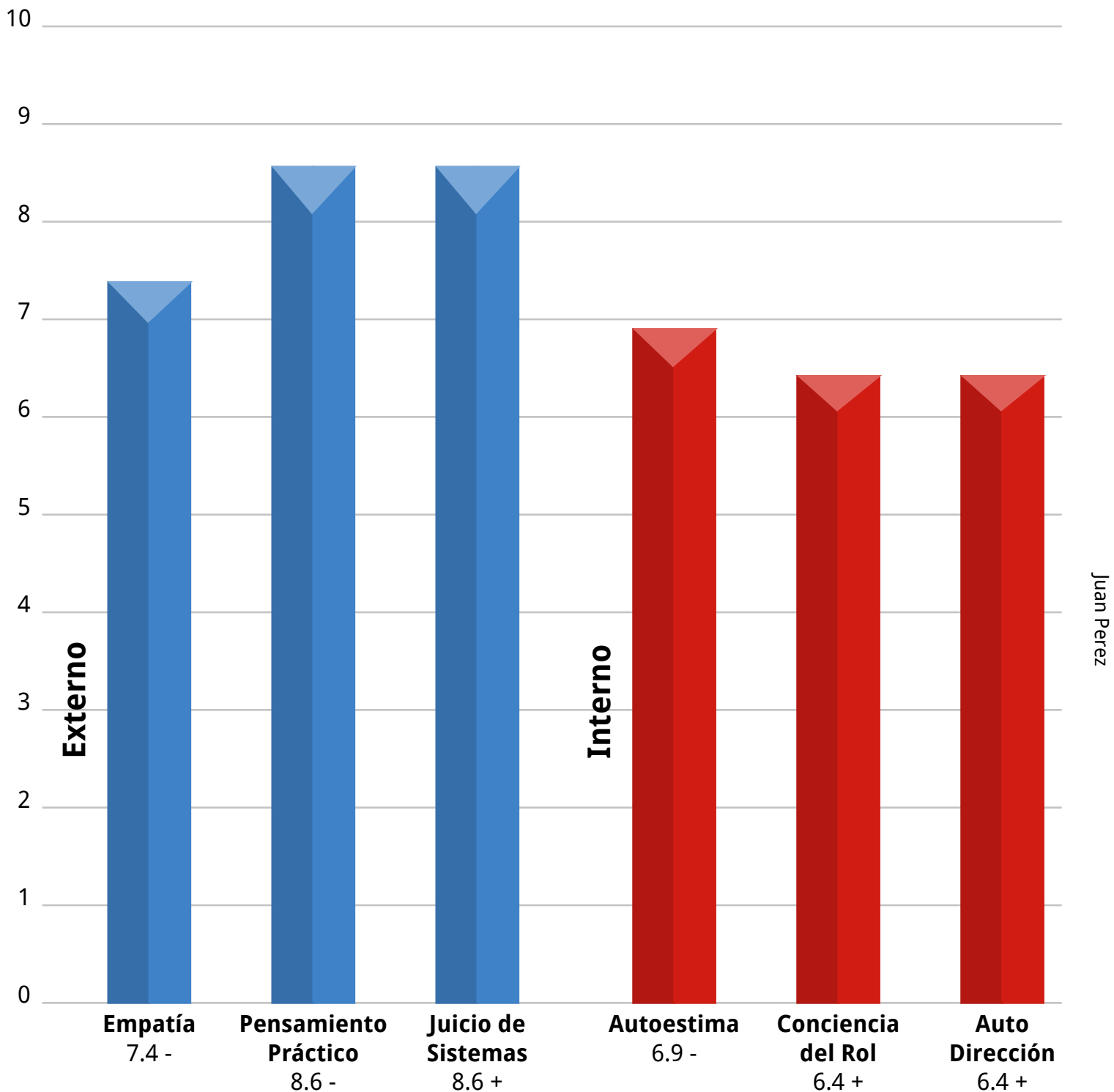


Resumen Ejecutivo de los Valores de Juan



Juan Perez

Alto Estética	Es muy sensible a la forma, la armonía y el equilibrio. Probablemente es un firme defensor de las iniciativas ecológicas y de la protección de su tiempo y espacio personal.
Bajo Económica	Compañero de equipo, puede anteponer las necesidades de los demás a las propias.
Alto Individualista	No tiene problema de defender sus propios derechos y puede contagiar esta energía a otros también.
Promedio Política	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
Promedio Altruista	Se preocupa por los demás sin dar todo de sí; un estabilizador.
Promedio Regulador	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Muy Alto Teórica	Apasionado del aprendizaje solo porque sí. Se encuentra en modo de aprendizaje y aporta un alto grado de credibilidad por su base de conocimientos y técnica.



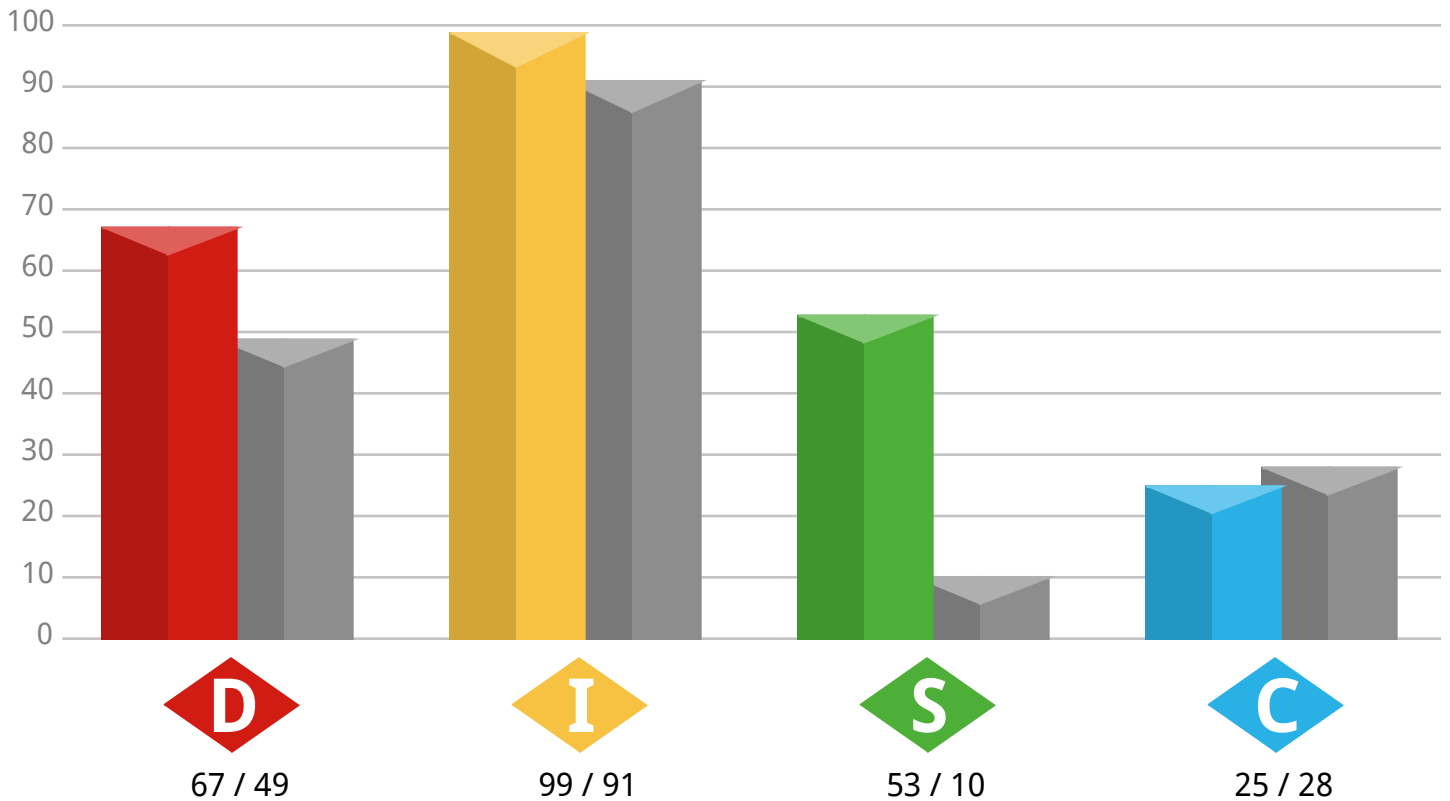
Juan Perez



DISC Index

CÓMO Prefiere usted utilizar sus talentos basados en su estilo de comportamiento natural?

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Juan Perez

Estilo Natural:

Este estilo se refiere a cómo se comporta usted cuando está siendo completamente usted mismo; valga la redundancia: natural. Es su estilo básico, auténtico y fiel a si mismo. También es el estilo al que vuelve cuando se encuentra en situaciones de estrés o bajo presión. Comportarse en este estilo, sin embargo, reduce el estrés, la tensión y es reconfortante. Cuando usted es auténtico a este estilo, maximizará su verdadero potencial con mayor eficacia.

Estilo Adaptado:

El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse y a ser menos eficaz.



Acerca de este Reporte

Las investigaciones realizadas por Innermetrix muestran que las personas más exitosas comparten un rasgo común: la auto-conciencia. Reconocen las situaciones que los hacen exitosos y esto hace que sea fácil para ellos encontrar la manera de lograr los objetivos que se adapten a su estilo de comportamiento. Ellos también entienden sus limitaciones y en lo que no son eficaces y esto les ayuda a entender a dónde no ir o cómo no deben ser. Los que entienden sus preferencias de comportamiento natural son mucho más propensos a buscar las oportunidades adecuadas, de la manera correcta, en el momento adecuado y obtener los resultados que desean.

Este informe mide cuatro dimensiones de su estilo de comportamiento. Ellos son:

- **Dominante** — con preferencia por la solución de problemas y la obtención de resultados
- **Influyente** — con preferencia por la interacción con los otros y mostrar emociones
- **Estable** — con preferencia por el ritmo constante, la persistencia y la estabilidad
- **Cauteloso** — con preferencia por los procedimientos, estándares y protocolos

Este reporte incluye:

- **Los elementos del DISC** — Formación académica detrás del perfil, la ciencia y las cuatro dimensiones de la conducta
- **Las dimensiones del DISC** — Una mirada mas cerca a cada una de las dimensiones del comportamiento
- **El sumario de su estilo** — Una comparación entre sus estilos natural y adaptados de comportamiento
- **Sus fortalezas** — Una descripción detallada basada en las fortalezas de su estilo general de comportamiento
- **Comunicación** — Tips de cómo gusta comunicarse y cómo deben comunicarse con usted
- **Ambiente ideal de trabajo** — Su entorno ideal de trabajo
- **Eficacia** — Una mirada entorno a cómo puede ser más eficaz mediante la comprensión de su comportamiento
- **Motivadores** — La forma de asegurarse que su entorno es motivacional
- **Mejora continua** — Áreas donde debe enfocarse la mejora
- **Entrenamiento y formación** — Su predilección sobre los estilos de enseñanza y aprendizaje
- **Sección relevante** — Hacer la información real y pertinente a usted



Los Elementos del DISC-Index

Este perfil DISC-Index es único en el mercado por un sin fin de razones. Usted acaba de completar el primer instrumento DISC del mercado donde solamente selecciona con un click sus enunciados y los arrastra para completar sus respuestas. Esto fue construido precisamente de este modo con el fin de facilitarle seleccionar sus respuestas, inclusive en medio de muchas decisiones difíciles. Esta interfaz intuitiva le permite entonces enfocarse correctamente en sus respuestas, no en el proceso.

También, como ningún otro instrumento DISC, éste le permite calificar los cuatro conceptos que se le muestran, en el mismo sitio. Como resultado, éste instrumento evita que se desperdicien sus respuestas. Algunos instrumentos le piden elegir dos conceptos en vez de cuatro y dejan dos espacios en blanco. Esos instrumentos tienen un 50% de términos desperdiciados y no proveen un proceso de respuesta eficiente. El instrumento DISC-Index de Innermetrix elimina ese problema sobre las respuestas.

Otro aspecto único de este perfil DISC-Index es que le presentamos los aspectos D-I-S-C de su comportamiento tanto como entidades separadas, como en la combinación dinámica de sus rasgos. Este reporte le presenta por primera vez que los elementos del D-I-S-C son separados y se desarrollan como entidades únicas y puras de si mismas. Esto puede servirle como una importante herramienta de aprendizaje mientras va explorando los aspectos mas profundos del DISC. Su patrón único de rasgos DISC se desarrolla bajo el contexto de este reporte. Adicionalmente, las siguientes cuatro páginas serán devotas en explorar su puntuación DISC en su composición por separado así como en la combinación única de los rasgos que usted exhibe.

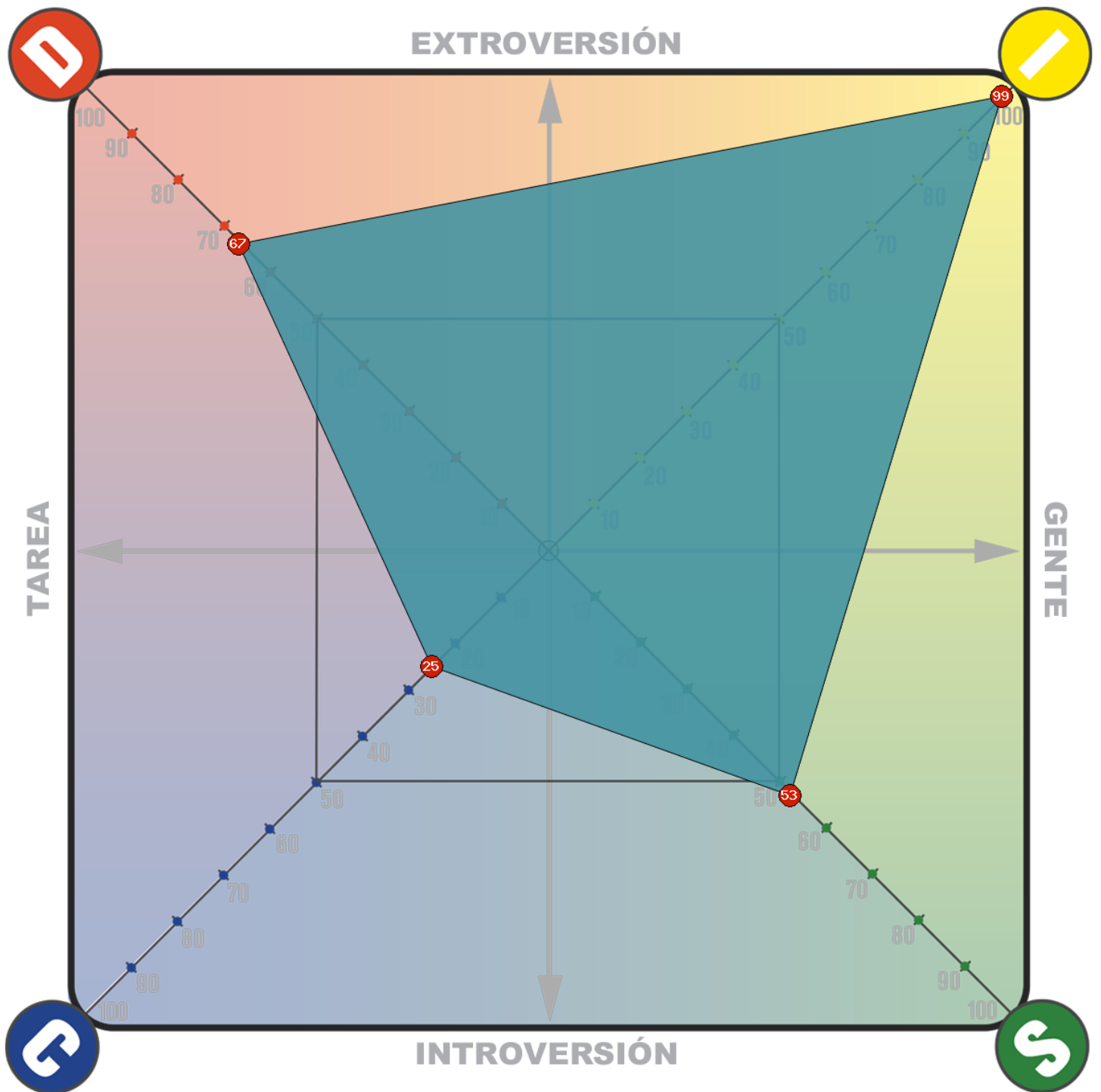
Un comentario sobre las contradicciones: Usted pudiera leer algunas áreas que pudieran ser contradictorias con otro texto. Esto se debe al hecho de que muchos de nosotros mostramos comportamientos contradictorios en el curso normal de nuestras operaciones diarias. Cada uno de nosotros algunas veces somos platicadores y otras más reflexivos, dependiendo en cómo estemos adaptando nuestro comportamiento. La expresión de estas contradicciones es una muestra de la sensibilidad de este instrumento al determinar estas sutiles diferencias entre nuestro estilo natural y adaptado de comportamiento.



Una mirada de cerca a los cuatro componentes de su estilo de comportamiento

Dominante	Influyente	Estable	Cauteloso
Problemas: Cómo tiende a abordar los problemas y tomar decisiones	Personas: Cómo tiende a interactuar con los demás y compartir sus opiniones	Constancia: Cómo prefiere que sea el ritmo establecido en su ambiente	Procedimientos: Sus preferencias sobre los protocolos y estándares establecidos
Alta D	Alta I	Alta S	Alta C
Demandante Dirigido Enérgico Osado Determinante Competitivo Responsable Inquisitivo Conservador Afable Conforme Discreto	Sociable Persuasivo Inspirador Entusiasta Conversador Desenvuelto Encantador Convicente Reflexivo Factual Retraído Distante	Paciente Predecible Pasivo Complaciente Estable Consistente Inalterable Extrovertido Incansable Activo Espontáneo Impetuoso	Prudente Perfeccionista Sistemático Cuidadoso Analítico Metódico Pulcro Equilibrado Independiente Rebelde Descuidado Desafiante
Baja D	Baja I	Baja S	Baja C

Juan Perez





Dominante

Enfocado en la solución de problemas y la obtención de resultados

La D en el DISC representa Dominancia. La puntuación que se representa a continuación, muestra su ubicación en el estilo D con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

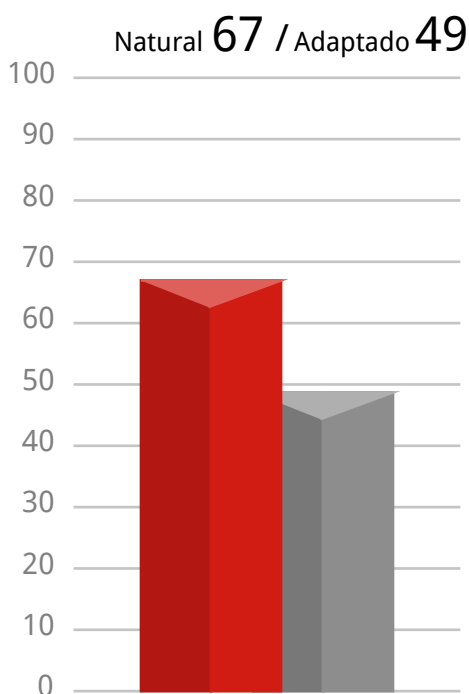
D Alta —

Tienden a resolver problemas nuevos con gran rapidez y asertividad. Toman una actitud activa y directa dirigida a obtener resultados. La clave son los nuevos problemas, aquellos que no tienen precedente, que no han ocurrido antes. Pueden toparse con elementos de riesgo por adoptar un enfoque que pudiera ser equivocado o en el desarrollo de una solución incorrecta, sin embargo, aquellos con puntuación Alta en D están dispuestos a asumir los riesgos, incluso si los resultados pudieran llegar a ser incorrectos.

D Baja —

Tienden a resolver nuevos problemas de una manera más deliberada, controlada y organizada. Una vez más, la clave son los problemas nuevos y sin precedente. El estilo de la D Baja es resolver los problemas de rutina muy rápidamente, pues los resultados ya se conocen. Pero, cuando el problema es incierto y los resultados son desconocidos, el estilo de la D Baja es acercarse al nuevo problema de forma calculada y meditada, pensando con mucho cuidado antes de actuar.

Juan Perez



Su puntuación muestra un moderadamente alto de puntaje en el estilo 'D'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Entre mayor estrés, usted tiende a escuchar menos y prefiere actuar u ordenar.
- No tiene problema al aceptar el crédito o asumir la responsabilidad por los resultados (Ej. Yo fui).
- Tiende a ser muy directo y lúcido al comunicarse con los demás.
- Su estilo para la toma de decisiones es rápido y acertado.
- Usted preferiría enfocarse en el cuadro general, no en los detalles; que pueden parecerle pequeñeces.
- Usted esta lleno de recursos y puede adaptarse rápida y fácilmente.



Influyente

Enfocado en la interacción con otras personas y expresar sus emociones.

La I en el DISC representa Influencia. La puntuación que se representa a continuación, muestra su ubicación en el estilo I con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

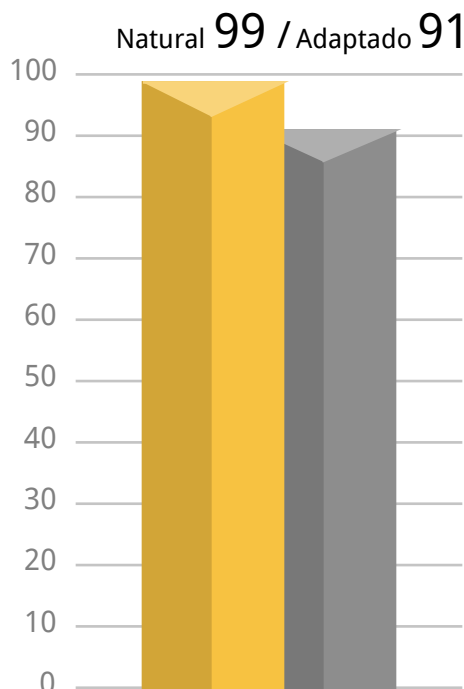
I Alta —

Tienden a conocer gente nueva de manera extrovertida, sociable y dinámica. La clave aquí es la gente totalmente nueva y que no se ha visto antes. Muchos otros estilos son platicadores, pero sobre todo con la gente que han conocido durante algún tiempo. Aquellos con un puntaje Alto en I, son parlanchines, disfrutan interactuar con los demás y son ampliamente abiertos, incluso con aquellas personas que acaban de conocer. Las personas con calificaciones dentro de este rango también pueden ser un poco impulsivas. En términos generales, los que tienen un puntaje Alto en I son generalmente locuaces y extrovertidos.

I Baja —

Tienden a conocer gente nueva de una manera más controlada, tranquila y reservada. Aquí es donde la palabra clave "gente nueva" entra en ecuación. Las personas con puntuación Baja en I son mas platicadores con sus amigos y allegados, pero tienden a ser más reservados con las personas que acaban conocer. Valoran el control de las emociones y construyen nuevas relaciones de una manera más reflexiva que emocional.

Juan Perez



Su puntuación muestra un muy alto de puntaje en el estilo 'I'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Usted tiende a no ser muy organizado o atento a los detalles en absoluto.
- Usted busca la libertad de expresión y la capacidad de expresar ideas y opiniones abiertamente.
- En ocasiones, su deseo de expresar su opinión e interactuar con los demás puede ser percibido como auto-promoción por la gente mas tranquila que usted conoce.
- Usted puede ser extremadamente persuasivo.
- Usted disfruta de la oportunidad de motivar a los demás.
- Usted expresa o habla de sus emociones abiertamente al derecho y al revés.



Estable

Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

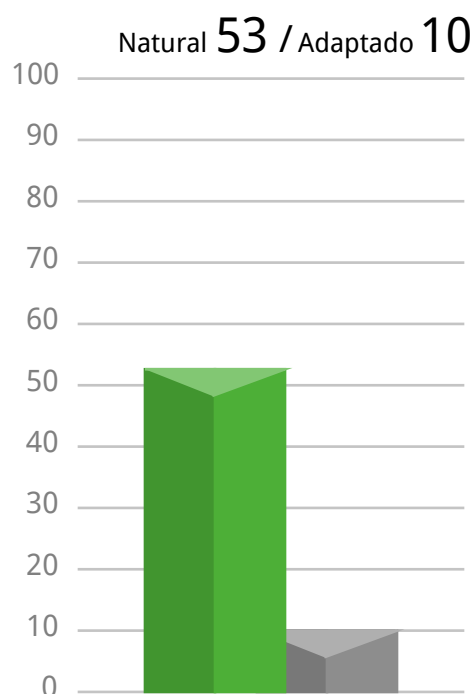
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

S Alta —

Tienden a preferir los entornos controlados y predecibles. Tienen un alto valor por la seguridad del trabajo y el comportamiento disciplinado. Tienden a mostrar lealtad hacia su equipo u organización y como resultado, tienen mayor duración o permanencia en una posición de trabajo que los otros estilos. Es un estilo excelente para escuchar y son pacientes coaches y maestros.

S Baja —

Tienden a preferir un entorno de trabajo más flexible, dinámico y no estructurado. Valoran la libertad de expresión y la capacidad de cambiar rápidamente de una actividad a otra. Tienden a aburrirse con la misma rutina que conlleva seguridad a aquellos con una S Alta. Como resultado de ello, buscarán oportunidades y salidas para nutrir su alto sentido de urgencia y necesidad de actividad, ya que tienen una marcada preferencia por la espontaneidad.



Su puntuación muestra un promedio alto de puntaje en el estilo 'S'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- A usted no le gusta hacer olas, a menos que sea absolutamente necesario.
- Ellos existen por una razón.
- A usted generalmente se le conoce como firme y confiable.
- Usted cree que es importante seguir los procedimientos y los procesos establecidos.
- Usted prefiere tener suficiente claridad sobre las políticas o las tareas antes de proceder, a fin de evitar errores.
- Cuando usted lo necesita, puede ser flexible al cambio o a las nuevas ideas.



Cauteloso

Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

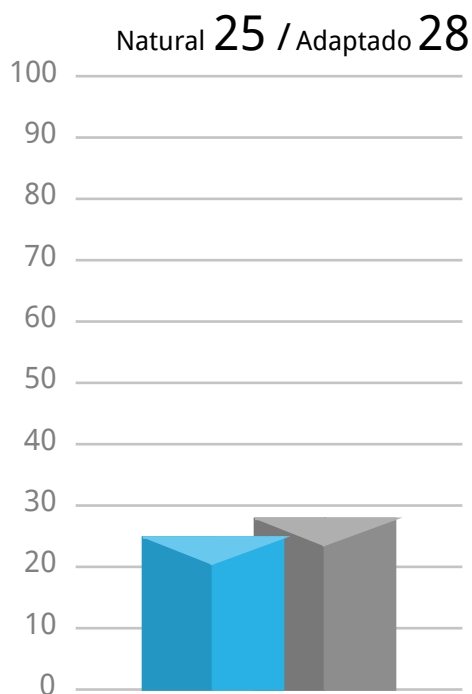
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

Alta C —

Tienden a adherirse a las reglas, normas, procedimientos y protocolos que han sido establecidos por quienes tienen autoridad y a quienes respetan. Les gusta hacer las cosas en forma correcta y con base en el manual de operación. Las reglas son hechas para seguirse, este es un lema apropiado para aquellos que tienen puntuación alta en C. Tienen un alto interés por el control de la calidad, sobre cualquier otro de los estilos de comportamiento y con frecuencia desean que los demás también los tengan.

Baja C —

Tienden a operar con mayor independencia a las normas y procedimientos operativos establecidos. Con tendencia a la obtención de resultados. Si encuentran una forma más fácil de hacer algo, lo harán mediante el desarrollo de una variedad de estrategias de acuerdo a como la situación lo demande. Para quienes tienen un puntaje más bajo en C, las normas son sólo directrices y si es necesario pueden romperse o flexibilizarse para obtener resultados.



Su puntuación muestra un moderadamente bajo de puntaje en el estilo 'C'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Usted puede llegar a ser inflexible en su deseo de hacer las cosas de manera diferente o con mayor rapidéz.
- Usted prefiere ser alentado para crear y probar nuevas ideas y procedimientos.
- Usted puede desarrollar una variedad de estrategias y procedimientos conforme la situación lo demande.
- Le gusta un ambiente que proporcione independencia del control directo.
- Usted prefiere actividades variadas, nunca un momento aburrido.
- Usted ve las reglas como directrices que necesitan ser modificadas en función de la situación.



Patrón del Estilo Natural:

Su estilo natural es la forma en que usted tiende a comportarse cuando no está pensando en ello. Aquí es donde usted se siente más cómodo (natural). Este es también el estilo al que volverá cuando se encuentre bajo estrés o con demasiado movimiento como para ser conciente de modificar su comportamiento. Por último, este es el estilo que usted debe buscar para tratar de ser fiel a su rol de día a día. Ser natural le dará mejores resultados con menos esfuerzo y estrés. Las siguientes afirmaciones, son válidas única y justamente para su estilo natural de comportamiento:

- Usted maneja las asignaciones de autoridad con confianza y obtiene el respeto de los demás en la organización.
- Excelente para trabajar con personas y hacer que las cosas se hagan a partir de la cooperación mutua.
- Tiene la habilidad de influir en los demás por su entusiasmo y apertura a las alternativas.
- Cuando esta bajo presión, puede ser fácil de persuadir y tener opiniones menos firmes.
- Llega a temer las limitaciones o restricciones en su flexibilidad y espontaneidad.
- Aprecia a los que demuestran un alto grado de flexibilidad y espontaneidad.
- Usted muestra un gran nivel de confianza al trabajar con los demás.
- Muestra un alto interés en trabajar con los demás y hacer amigos rápidamente.



Patrón del Estilo Adaptado:

Este es el estilo de comportamiento al que se adapta cuando está siendo consciente de su propio comportamiento, cuando siente que está siendo observado o cuando trata de encajar mejor en la situación. Este no es un estilo natural para usted, pero sigue siendo nada más y nada menos que uno de sus dos estilos. En otras palabras, es la forma en como usted siente que "debería" comportarse cuando piensa sobre ello. Las declaraciones abajo tratan específicamente sobre su estilo de comportamiento Adaptado:

- Quiere que lo conozcan como aquel que tiene la increíble habilidad de cambiar el humor de serio a ligero de manera suave y fácil.
- Usted usualmente muestra un sentido del humor positivo y puede algunas veces aliviar un momento de tensión con un comentario sutil agradable y encantador.
- Motivado a estar muy bien relacionado y a tener una gran variedad de personas de su profesión. Esto puede ser un enorme beneficio al equipo u organización cuando los contactos adicionales se vuelven necesarios.
- Prefiere un ambiente social favorable en lugar del antagonismo, y trabajara para mantener este ambiente positivo.
- Usted es conocido por la gran habilidad de conocer a otros fácil y rápidamente, y es capaz de mantener la postura ante grupos grandes o pequeños.
- Usted tiende a ser optimista y confiar en que esto motive y vincule a los demás.
- Usted está motivado a promover ideas y generar entusiasmo en los demás.
- Tiende a estar enfocado a las acciones y es capaz de manejar muchos proyectos de forma voluntaria.

Juan Perez



Con base en su estilo de comportamiento, hay ciertos aspectos que le permiten convertirse en una persona más efectiva al ser consciente de cómo usted prefiere y disfruta comportarse. Los conceptos abajo pueden ayudarlo en su crecimiento y desarrollo profesional. Entendiendo estos conceptos usted puede encontrar una explicación de porqué pudiera encontrarse estancado en algunas áreas de su vida y porque otros aspectos no le causan absolutamente ningún problema.

Usted pudiera ser más efectivo si:

- Mayor control de las emociones.
- Teniendo un mayor control de su propio horario.
- Un ambiente donde pueda sentirse libre de ofrecer ayuda y recibirla.
- Una dirección que juzgue por el resultado y no por los métodos utilizados.
- Recuerde no exceder su autoridad o límites.
- Tener un claro entendimiento de los resultados que se esperan de usted.
- Independencia y flexibilidad en los proyectos de trabajo, actividades y horarios.
- Haciendo decisiones con menos emociones y más razonamiento.



Su estilo de comportamiento puede provocar el sentirse motivado por ciertos factores de su entorno. Tener estos factores presentes, pueden hacerlo sentir más entusiasta y productivo. Las siguientes son cosas que usted podría desear tener alrededor a fin de sentirse óptimamente motivado:

- Un ambiente que ofrezca la libertad de moverse, tanto dentro de la oficina como alrededor del país.
- Un ambiente libre de hostilidad y conflicto.
- Un ambiente de apoyo y aliento en el trabajo.
- Una visión fuerte del grupo u organización con la cual identificarse.
- Actividades interesantes fuera del lugar de trabajo. Algunas personas con resultados similares gustan de involucrarse a las actividades comunitarias y el voluntariado.
- Asignaciones que permitan una gran variedad de contacto con las personas.
- Reconocimiento social por los éxitos logrados o al alcanzar las metas.
- Reconocimiento público de los logros y alcances.



Cada estilo de comportamiento contiene ciertas y únicas fortalezas como resultado de cómo sus dimensiones del comportamiento se relacionan unas con otras. Entendiendo estas propias y únicas fortalezas, es colocarse a sí mismo en un nuevo nivel de autoconocimiento para trabajar en su éxito y satisfacción. Las declaraciones siguientes, resaltan fortalezas específicas de su estilo de comportamiento:

- Usted es muy bueno al hacer presentaciones en cualquier tipo de grupos.
- Usted trabaja de manera efectiva con las personas a través de liderazgo, y lo hace dando una motivación a largo plazo a través de su entusiasmo natural.
- Usted maneja las objeciones, preguntas y presión con postura y confianza.
- Tiene la rara habilidad de encajar en muchas culturas y ambientes.
- Un gran sentido de urgencia para hacer las cosas al instante.
- Una persona con iniciativa y agente activo de todo lo que hace.
- Potencial para ser un presentador encantador.
- Usted entiende muy bien a las personas y utiliza esta comprensión para ser un líder que persuade y motiva.



Su estilo de comportamiento juega un rol significativo en determinar qué aspectos del entorno usted prefiere. Los conceptos abajo lo ayudarán a entender qué define un mejor clima laboral para usted. Con base en la forma en como usted prefiere comportarse, un clima ideal de trabajo para usted es aquel que lo provee de:

- Variedad en las tareas de trabajo y proyectos múltiples.
- Proyectos que necesiten que usted motive y persuada a los otros.
- Un supervisor y ambiente de trabajo democrático.
- Un ambiente de trabajo sin hostilidad.
- Ser dispensado de muchos controles, detalles y papeleo.
- Construir una red de personas y contacto con grupos.
- Reconocimiento público de los logros.
- Libertad para moverse. Tanto en la oficina como alrededor del país.



Junto con las fortalezas, todos los estilos de comportamiento tienen áreas que podrían convertirse en puntos débiles - dependan o no de su reconocimiento. El truco es, en primer lugar, no fabricar una debilidad en función de estas cosas.

He aquí algunos temas que pudieran convertirse en un problema para usted si no los ha reconocido o no los conoce. Tener conciencia de ellos es el mejor paso para asegurarse de que sigan siendo solamente problemas potenciales. Debido a su estilo de comportamiento, usted puede tender a:

- Su optimismo natural puede ser extendido a los otros que tengan pocos escrúpulos y esto puede provocar que salga quemado en el proceso.
- Algunas maneras actúa impulsivamente, con las emociones en lugar de hechos.
- Puede ser algunas veces un oyente o escucha selectivo, escuchando solo lo que quiere oír.
- Algunas veces desatiende los detalles y puede necesitar apoyo en esta área.
- Puede ser de alguna manera muy desorganizado detrás de escenas, pero la presencia pública le dará una imagen ordenada.
- Puede de alguna manera sobreestimar la capacidad de influir en los demás.
- Puede usar en excesivo su actitud de entusiasmo, hasta el punto de volverse molesto.
- Puede tener dificultad al disciplinar a los demás, o escuchando malas noticias.



Basado en como tiende a comportarse usted, tiene también ciertas preferencias para impartir información, enseñar, instruir o compartir conocimiento con los demás. Esto es también es cierto en cuanto a cómo gusta de recibir la información y el aprendizaje. Entendiendo las preferencias de su comportamiento, le ayudará a aumentar su efectividad al enseñar o instruir a otros y al ser capacitado y aprender.

Cómo usted prefiere enseñar o compartir sus conocimientos:

- Es líder de un grupo al persuadirles e inspirarles.
- Muestra un alto sentido de urgencia para cubrir los contenidos y tiene un buen tiempo haciéndolo.
- Cree que el conocimiento da a los participantes las habilidades para resolver problemas.
- Hace sus presentaciones de manera decisiva, amistosa y llena de autoridad.
- Muestra autoridad al usar premios y castigos.
- Estructura los eventos para inspirar a los participantes a actuar en sus propias ideas y visiones.
- Es líder al inspirar a cada uno del grupo a ser lo mejor.

Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:

- Desarrolla sus propias estrategias de aprendizaje.
- Le gusta probar activamente las ideas y experiencias.
- Integra experiencias con las aplicaciones prácticas e ideas.
- Le gusta la espontaneidad, flexibilidad y variedad en el ambiente de aprendizaje.
- Le gusta auto descubrirse y probar los métodos.
- Responde activamente a los demás, y tiende a tomar riesgos.
- Interactúa frecuentemente con los demás.



Esta página es excepcional ya que es la única que no le habla directamente a usted, sino a aquellos que conviven con usted. La información que contenida ayudará a los demás a comunicarse con usted mejor y más eficientemente apelando a su estilo de comportamiento natural. Los primeros conceptos son sobre lo que los demás DEBEN hacer para que usted los entienda mejor y la segunda lista es sobre las cosas que los demás NO DEBEN hacer, si desean que usted les entienda bien.

Qué hacer para comunicarse de manera efectiva con Juan:

- Aligérese lo suficiente para ser encantador, estimulante y avance rápido.
- Este seguro de concluir la comunicación habiendo hecho acuerdos de cuales serán los pasos de acción para todos los involucrados.
- Ofrezca evidencia específica de la probabilidad de tener éxito o ser efectivo en algunas de las opciones.
- Planee algo de tiempo extra en su agenda para hablar, relacionarse y socializar.
- Ponga los detalles por escrito, pero no planee discutirlos demasiado.
- Planee hablar sobre cosas que den apoyo a las metas y sueños.
- Sea específico acerca de lo que necesita hacerse y quien lo hará.

Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con Juan:

- Evite hacer preguntas retóricas o inútiles.
- No sea dogmático o autoritario.
- Evite ser impersonal o sentencioso.
- No sueñe demasiado o perderá tiempo.
- No sea condescendiente con nadie.
- Evite estar demasiado enfocado en las tareas.
- No legisle o dicte metas o actividades.



Para sacar el mejor provecho de la información que le muestra este reporte, es sumamente importante que usted la conecte a su vida de forma tangible. Para ayudarle a obtener lo más relevante y hacer suya ésta información, le pedimos que por favor lléne los espacios en blanco que se muestran abajo.

Dominancia:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'D'?

Influencia:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'I'?

Estabilidad:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'S'?

Cautela:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'C'?

Generalidad de su Estilo Natural:

¿De qué manera su estilo natural se relaciona con su vida?

Generalidad de su Estilo Adaptado:

¿De qué manera su estilo adaptado se relaciona con su vida?

Fortalezas:

¿Qué fortalezas en específico piensa usted que están más conectadas a su éxito que otras?



Lo Que Se Debe y No Se Debe Hacer Al Comunicarse:

¿Qué ha aprendido al comprender sus preferencias en su estilo de comunicación?

Clima Laboral Ideal:

¿Qué tan bien se ajusta el clima en curso, a su estilo de comportamiento?

Efectividad:

¿De qué manera se puede volver más efectivo?

Motivación:

¿Cómo puede mantenerse más motivado?

Desarrollo:

¿Qué ha aprendido que pueda utilizar para mejorar su performance?

Entrenamiento/Aprendizaje:

¿Qué ha aprendido que pueda ayudarle a instruir mejor a los demás o a aprender de forma más efectiva?



El paso final es asegurarse que reciba un verdadero beneficio de la información que ha recibido, entendiendo cómo contribuye su estilo de comportamiento; e incluso como entorpece, su éxito en general.

Respaldando su Éxito:

En general, ¿cómo puede su estilo de comportamiento dar respaldo a su éxito? (cite ejemplos específicos)

Limitantes a su Éxito:

En general, ¿Cómo puede su estilo único de comportamiento limitar e interponerse a que logre el éxito? (cite ejemplos específicos)

Juan Perez



Valores Index

PORQUÉ ¿Usted esta motivado para utliizar sus talentos basados en sus motivadores de compromiso?



Acerca de Este Reporte

Las investigaciones hechas por Innermetrix muestran que las personas más exitosas comparten el rasgo de autoconciencia. Ellos reconocen las situaciones que los llevaron al éxito y esto hace que sea fácil para ellos siempre encontrar maneras para alcanzar los objetivos que resuenan en su motivación. Ellos también comprenden sus limitantes y en qué lugares no son efectivos, y esto les ayuda a entender que cosas no los inspiran o que no los motivara al éxito. Aquellos que entienden sus motivos naturales mejor son más capaces de perseguir las oportunidades correctas por las razones correctas y obtener los resultados que ellos desean.

Este reporte mide siete dimensiones de motivación. Éstas son:

- **Estética** - un impulso por el balance, la armonía y la forma.
- **Económica** - un impulso por la retribución económica o práctica.
- **Individualista** - un impulso por sobresalir como una persona independiente y singular.
- **Política** - un impulso para tener el control y/o influencia.
- **Altruista** - un impulso a los esfuerzos humanitarios o a respaldar a los demás con altruismo.
- **Regulador** - un impulso para establecer el orden, la rutina y estructura.
- **Teórica** - un impulso por el conocimiento, aprendizaje y entendimiento.



Los Elementos del Valores Index

Éste perfil Valores Index es único en el mercado y en él se examinan siete aspectos independientes y únicos de los valores y la motivación. La mayoría de los otros instrumentos de evaluación solo examinan seis dimensiones de los valores combinados con las dimensiones Individualistas y Políticas en una sola dimensión. El Valores Index se mantiene fiel a los trabajos originales de dos de los investigadores más significativos en este campo, por lo que nosotros le entregamos a usted un perfil que le ayuda a comprender su forma única de motivación e impulsos.

Además el Valores Index es el primero en utilizar un abordaje de clic y arrastre para jerarquizar las diferentes categorías en el instrumento, lo que produce que se comprenda el instrumento de manera más intuitiva y natural; creando al final más fácilmente el orden que usted ve en su mente, en la pantalla.

Finalmente el instrumento Valores Index contiene el listado más contemporáneo de declaraciones para realizar sus elecciones de manera más relevante a su vida actual, lo cual nos ayuda a asegurar que tenemos el resultado más acertado posibles.



Un vistazo de cerca a las siete dimensiones

Los Motivadores ayudan a influir en el comportamiento y la acción porque pueden considerarse de alguna manera, una motivación oculta debido a que no son realmente observables. Entender sus valores le ayudan a saber porqué prefiere hacer lo que hace.

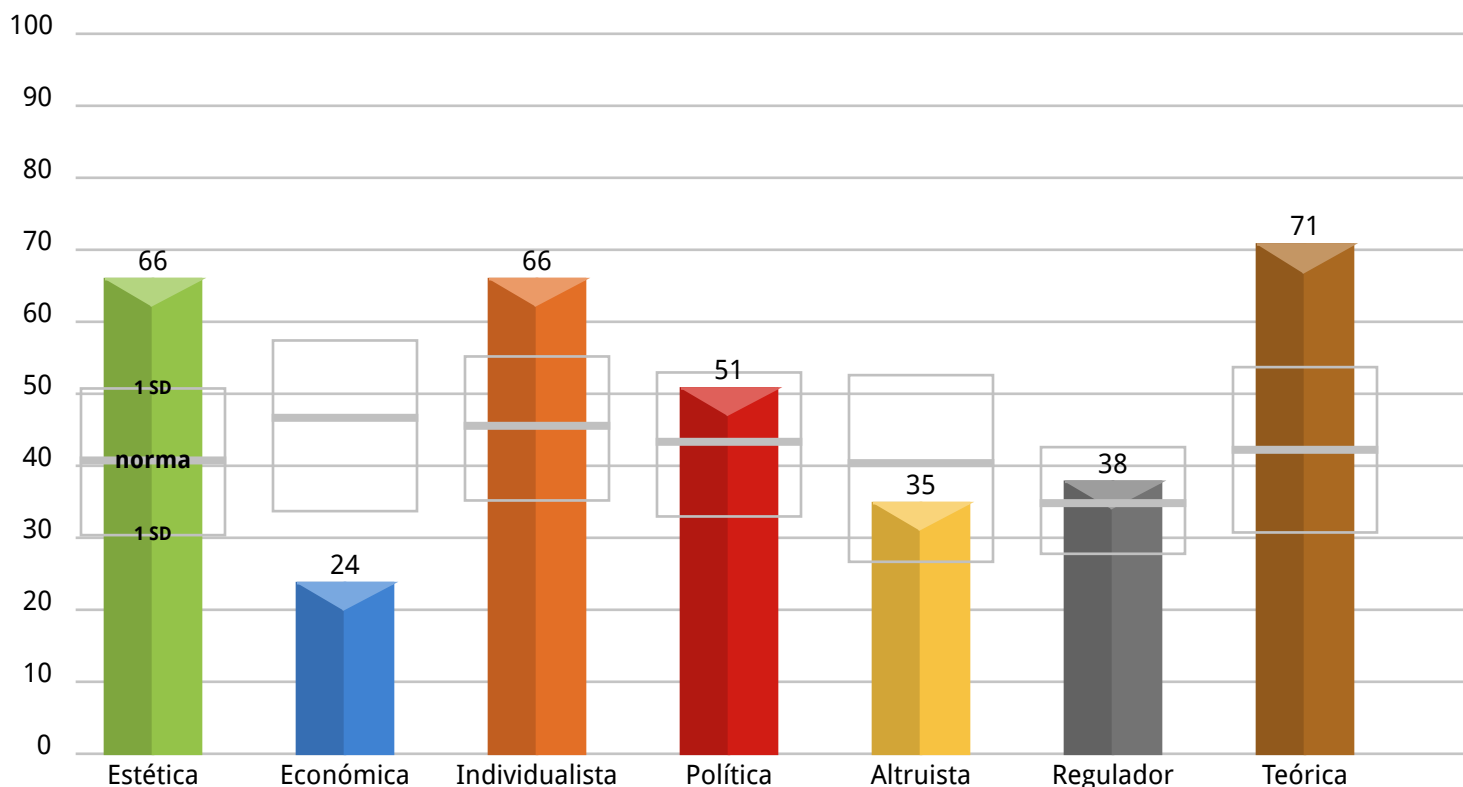
Es vital asegurarse que sus motivadores sean satisfechos por lo que usted hace para lograr un desempeño superior. Esto impulsa su acción, reduce su fatiga, le inspira y aumenta su motivación.

Valor	Motivación
ESTÉTICA	Forma, Armonía, Belleza, Equilibrio
ECONÓMICA	Dinero, Resultados prácticos, Reciprocidad
INDIVIDUALISTA	Independencia, Particularidad
POLÍTICA	Control, Poder, Influencia
ALTRUISTA	Altruismo, Servicio, Ayuda a otros
REGULADOR	Estructura, Orden, Rutina
TEÓRICO	Conocimiento, Entendimiento

Juan Perez

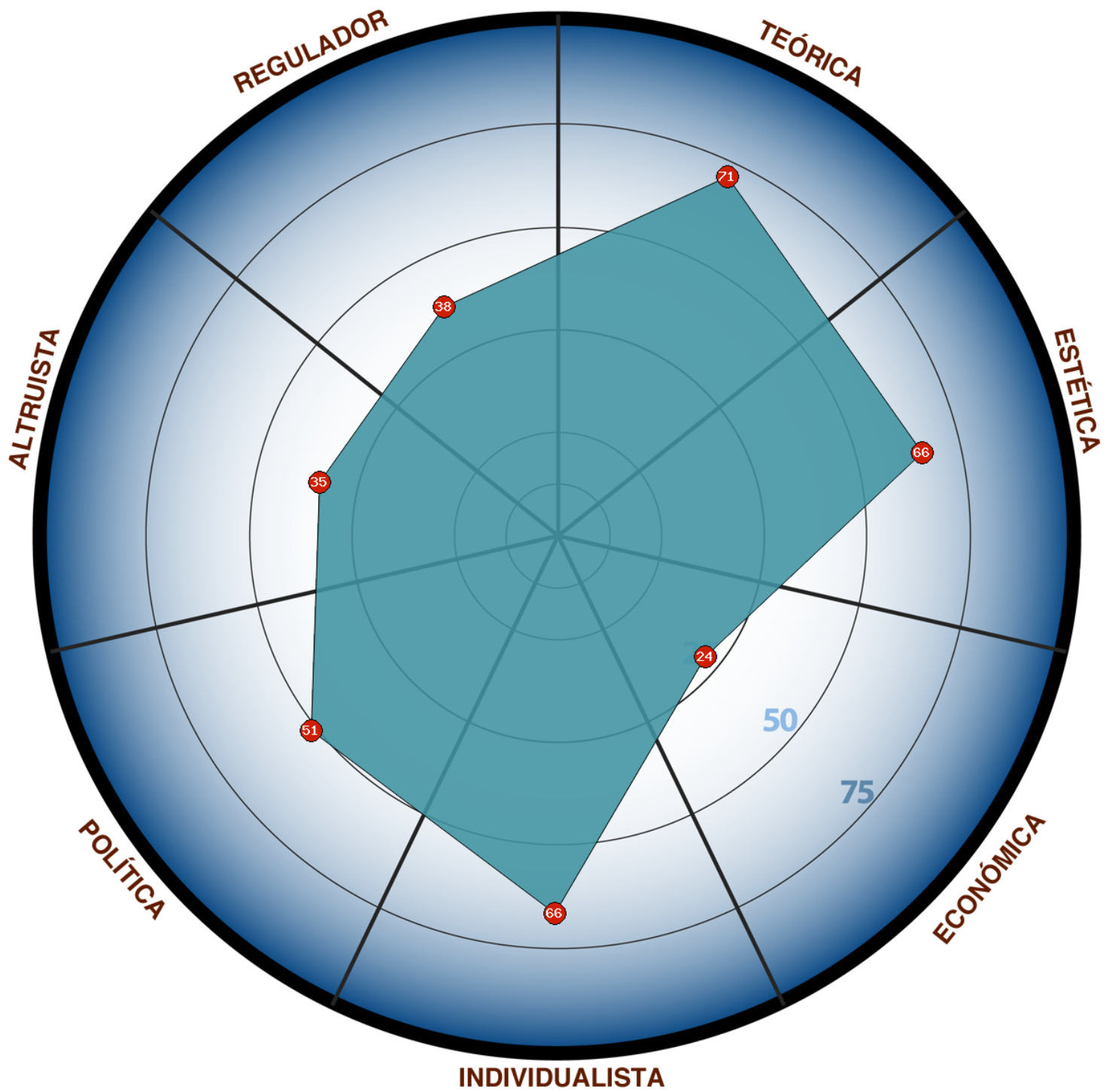


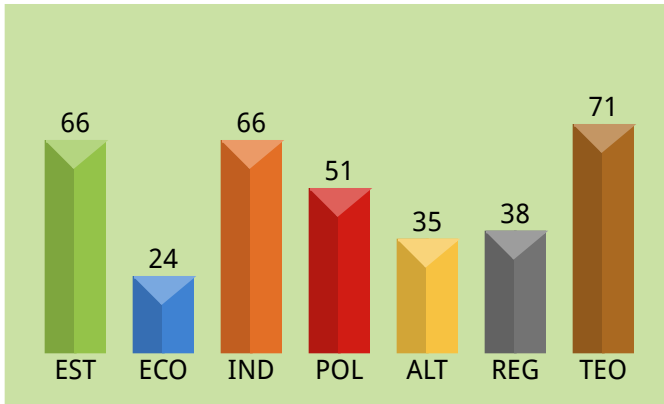
Resumen Ejecutivo de los Valores de Juan



Juan Perez

Alto Estética	Es muy sensible a la forma, la armonía y el equilibrio. Probablemente es un firme defensor de las iniciativas ecológicas y de la protección de su tiempo y espacio personal.
Bajo Económica	Compañero de equipo, puede anteponer las necesidades de los demás a las propias.
Alto Individualista	No tiene problema de defender sus propios derechos y puede contagiar esta energía a otros también.
Promedio Política	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
Promedio Altruista	Se preocupa por los demás sin dar todo de sí; un estabilizador.
Promedio Regulator	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Muy Alto Teórica	Apasionado del aprendizaje solo porque sí. Se encuentra en modo de aprendizaje y aporta un alto grado de credibilidad por su base de conocimientos y técnica.





La Dimensión Estética:

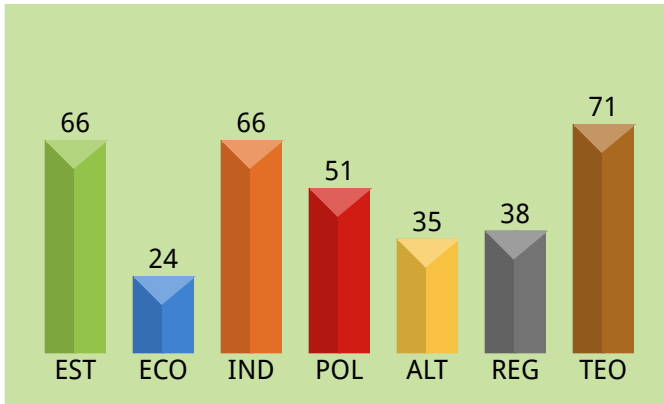
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Para usted es importante tener un trabajo que respete el equilibrio con la naturaleza.
- Posee una conciencia y el deseo de comprender los estados de ánimo, creencias y valores de los demás.
- Usted es sensible al reconocimiento y a las recompensas, sin que estas sean necesariamente económicas.
- Trabaja mejor en un entorno agradable estéticamente y que respeta el medio ambiente.
- Encuentra satisfacción y recompensas no solo en el trabajo, sino también en las acciones que ayudan a proteger el medio ambiente y la calidad de vida.

Fortalezas Clave:

- Tiende a desear más que solo la típica satisfacción laboral. Llega a querer más equilibrio entre su vida personal y su trabajo. Busca un medio más creativo y placentero estéticamente.
- A menudo es visto como alguien que muestra una gran empatía al interactuar con los demás.
- Tiende a observar lo que es bello en cualquier cosa, por encima de lo que es desagradable.
- Disfruta conectar a personas que comparten intereses.
- Resolverá los problemas de forma creativa.



La Dimensión Estética:

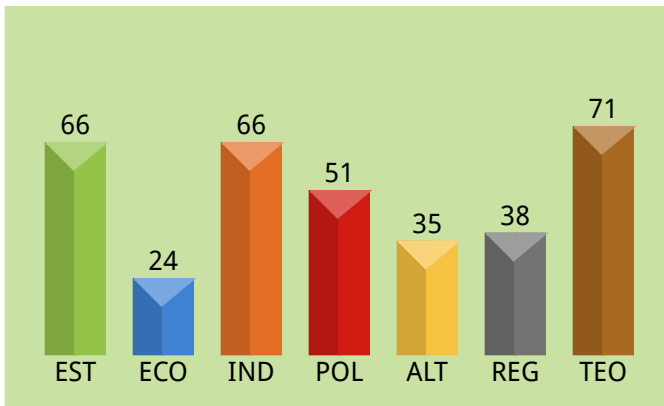
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Apoye la iniciativa de darle forma o armonía a los sistemas azarosos y áreas de trabajo problemáticas.
- Asegúrese de que la creatividad y la forma no interfieran con la función y los resultados.
- No permita que los demás sean ventajosos o abusen de su naturaleza creativa.
- Muestre interés genuino en las emociones y pensamientos expresados por los demás.
- Ofrezca amplia oportunidad de que se realicen ajustes a los medios utilizados para abordar la situación.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Conecta el conocimiento y las nuevas maneras de ser creativo o logra una mayor armonía y equilibrio en la vida y en el trabajo.
- Tiene la habilidad de fusionar el entrenamiento y el desarrollo a las necesidades de los demás y sus intereses.
- Mientras aprende cosas nuevas durante el entrenamiento o el desarrollo profesional trata de asimilar este aprendizaje y desarrollar la habilidad de ver a futuro soluciones nuevas o creativas.

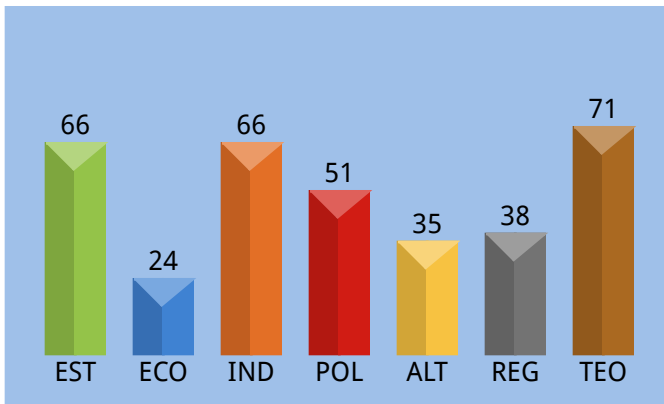


La Dimensión Estética:

La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- En ciertas situaciones usa a su conveniencia su creatividad como un pretexto para evitar ser demasiado concreto y práctico.
- A veces tiende a ser demasiado creativo o inventivo, lo que puede crear riesgos innecesarios.
- Es posible que tenga que centrarse en el aspecto práctico o económico de los problemas con más frecuencia.
- Podría beneficiarse siendo más pragmático.
- Recuerde que a veces el objetivo es centrarse sobre lo que se puede realizar en un tiempo dado o en lo que se necesita realmente.



La Dimensión Económica:

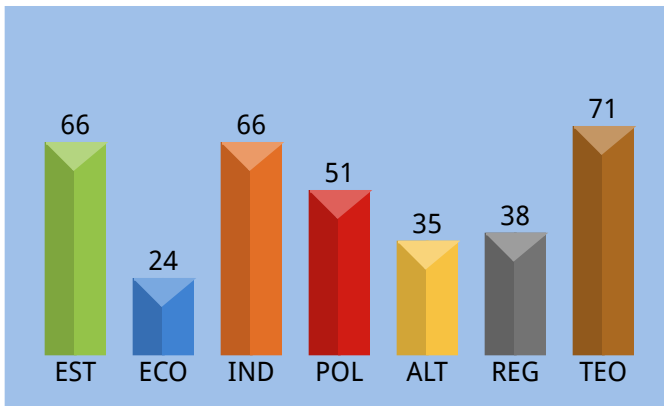
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Trazos Generales:

- Tiende a ser fácil de tratar y apoyar a los demás dentro del equipo.
- Juan tiene resultados en un rango que indica un menor interés en lo material o que él ha alcanzado ya un nivel de seguridad material.
- Revise los resultados completos y la grafica del inventario para determinar aquellos valores que han sido clasificados en un campo más alto que el área Económica.
- El menor resultado aquí puede también indicar que Juan puede haber comenzado a alcanzar el nivel de su de seguridad financiera, con la excepción de que cosas mas allá del dinero, algunas dentro de este mismo rango de resultados pueden volverse ahora nuevos impulsos de motivación.
- Mientras no se impulsen por el dinero, algunos en este rango de resultados pueden ser sensibles al percibir inequidad en la paga y los salarios, y no se quiere ser ventajoso en ese proceso.

Fortalezas Clave:

- Excelente compañero de equipo y miembro de grupo.
- La compensación monetaria es una función básica, pero busque en niveles más altos de Valores en este reporte para saber en donde yace la verdadera pasión.
- Si acaso raramente se enfoca en un proyecto con la perspectiva de "y que hay ahí para mi"
- Sensible y responsable a el lado humano o con actividades de trabajo relacionadas.
- Busca un mayor espectro del cuadro, no solo el plano económico.



La Dimensión Económica:

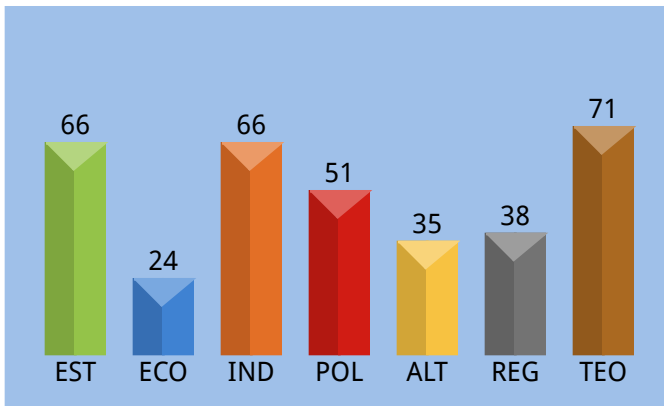
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Introspección Motivacional:

- De un reconocimiento sincero por las contribuciones.
- Evite las tareas mundanas.
- Valore las contribuciones continuas al trabajo, algunas veces es incluso innecesario dar un reconocimiento muy evidente.
- De una gran variedad de trabajo o proyectos y tareas.
- Recuerde que las manos extra que estan tras bambalinas son tan importantes como los mas altos fines del proyecto.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Típicamente aparece en el entrenamiento o en el desarrollo de sus funciones sin la actitud de "¿qué hay aquí para mí?"
- Puede preferir actividades orientadas al equipo, para así compartir ideas y trabajo con los demás.
- Sus resultados son similares a los que normalmente disfrutan un estilo de aprendizaje más cooperativo.
- Puede preferir menos competencia entre grupos de aprendizaje.

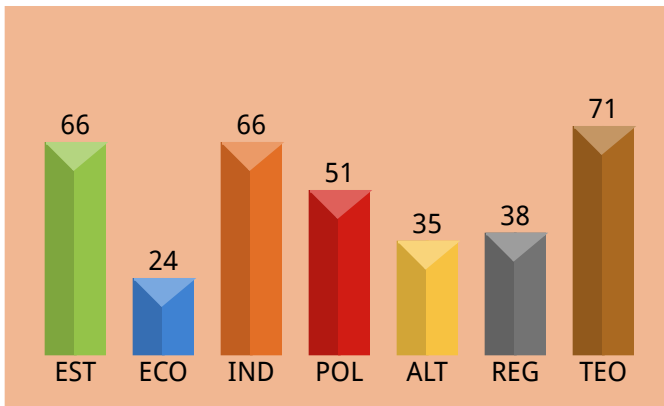


La Dimensión Económica:

Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Puede requerir herramientas de entrenamiento para ayudar a su a realizar su trabajo de manera más efectiva.
- Puede no estar atento a como el reloj está avanzando en algunos proyectos.
- Evite debilitar su posición al tomar responsabilidades que podrían ser delegadas a los demás.
- Puede evitar la toma de decisiones que pueden impactar a otros de manera negativa dentro del equipo.
- Puede tender a comprometerse en exceso tanto dentro como fuera de su trabajo, en su comunidad, organización, etc.



La Dimensión Individualista:

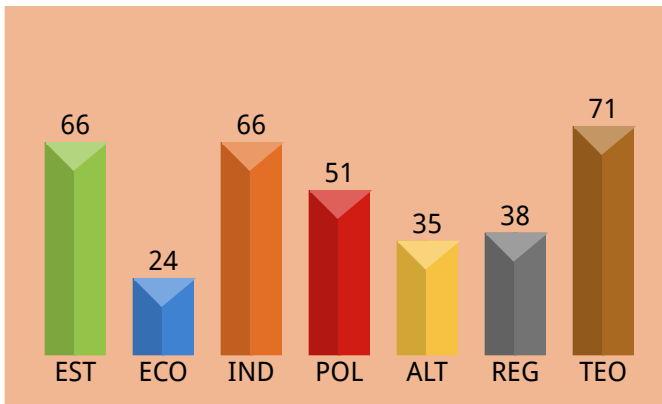
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Trazos Generales:

- Aporta una gran energía que necesita canalizarse a lo positivo.
- Le gusta la libertad en el área de trabajo de su.
- Experimenta un sentimiento de satisfacción y logros cuando es reconocido por completar una tarea difícil de manera creativa.
- Prospera en un ambiente de grupo.
- Disfruta el trabajo y las asignaciones, lo que le da una postura ante los demás que evoca respeto.

Fortalezas Clave:

- Se da cuenta de que todos somos individuos y que tenemos ideas que ofrecer.
- Desea ser un individuo y celebra las diferencias.
- Aporta ideas creativas.
- No tiene miedo de tomar riesgos calculados.
- Da una variedad de ideas diferentes y llenas de energía al lugar de trabajo.



La Dimensión Individualista:

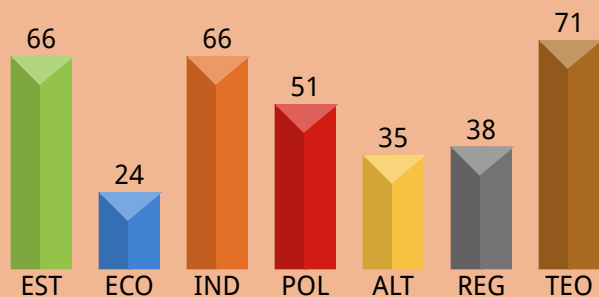
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Introspección Motivacional:

- Este abierto a las nuevas ideas que Juan ofrezca, dese cuenta de que él puede hacer cosas de manera un poco diferente de los procedimientos de operación estándar.
- De terreno para que Juan tenga espacio para demostrar las contribuciones únicas que hace su.
- Deje que su trabajo con una idea, la desarrolle y la ponga en marca por un tiempo antes de hacer un juicio.
- Recuerde construir una oportunidad continua de aprender y progresar.
- Sea paciente al permitir la expresión de su y su singularidad y sentido del humor.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Las actividades de aprendizaje y desarrollo profesional deben ser flexibles, teniendo una gran variedad de opciones.
- Intente dar suficiente espacio creativo a su para expresar la singularidad de su.
- Permita algunas opciones experimentales y fuera de la rutina.
- Conecte algunos de los beneficios a la actividad de aprendizaje para mejorar la habilidad de hacer contribuciones especiales y únicas al equipo.

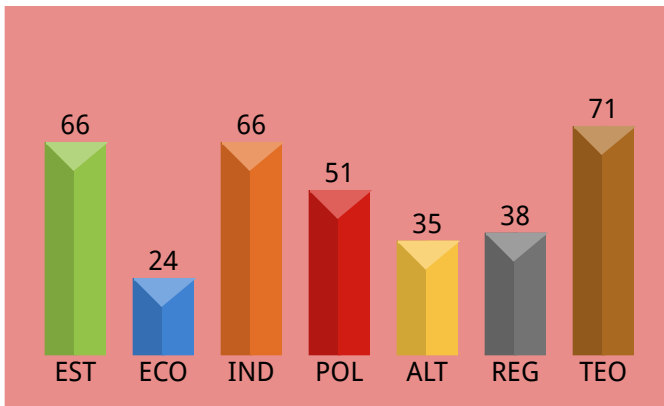


La Dimensión Individualista:

Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Algunas veces la forma tan única de abordar los asuntos no siempre termina en éxito absoluto y algunas veces crean conflicto con los demás si no utiliza su sensibilidad.
- Algunas veces las personas con este alto puntaje Individualista al estar en la situación de tener que realizar una presentación llegan a gastar un exceso de tiempo y venderse en lugar de discutir el tema de la presentación.
- Las potenciales disparidades de valores con los demás pueden reducirse con una consciencia y sensibilidad a las necesidades de los demás.
- Puede necesitar recordar que las buenas ideas de su no son las únicas buenas ideas.
- Puede necesitar escuchar más y hablar menos.



La Dimensión Política:

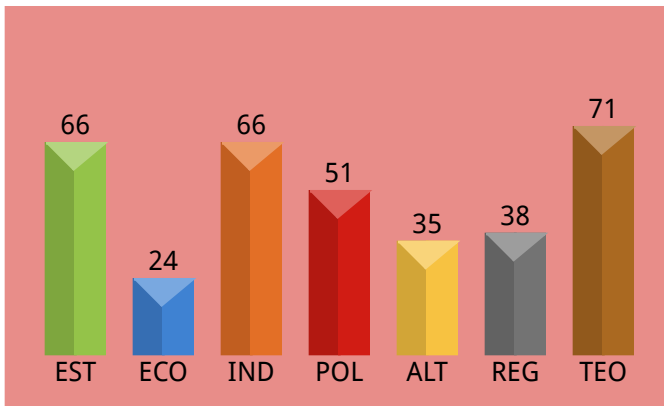
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Trazos Generales:

- Tiene la habilidad de tomar o dejar los factores de control de los roles de liderazgo en el grupo.
- Sus resultados en este rango están cerca de los puntajes típicos del profesional de negocios.
- Un puntaje cerca de la media indica que el impulso Político (búsqueda de poder) no es un factor motivacional primario.
- Da un sentido de equilibrio a algunos temas de poder que pueden emerger ocasionalmente.
- Capaz de entender las necesidades de aquellos dentro del equipo que son altamente competitivos tan bien como a aquellos que tienden a cooperar más.

Fortalezas Clave:

- Aporta flexibilidad al equipo. Capaz de ser líder cuando se lo piden, capaz de apoyar cuando es necesario.
- Una fuerza que da equilibrio al equipo.
- Capaz de apreciar las necesidades de los individuos del equipo con una motivación Política tanto alta como baja.
- Los demás le perciben como alguien que no es ni dictatorial ni dependiente en lo que concierne a los proyectos y metas del equipo.
- Muestra el respeto apropiado a los líderes de un proyecto, junto con la habilidad de sugerir cambios.



La Dimensión Política:

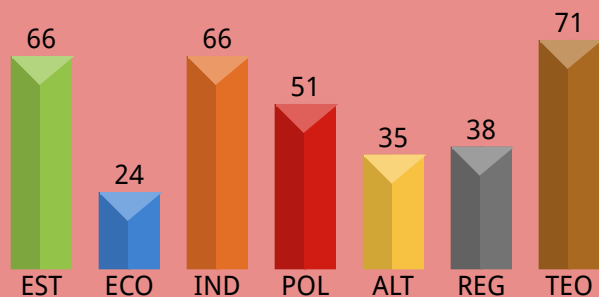
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Introspección Motivacional:

- Recuerde que Juan tiene la habilidad de ser un agente de estabilidad entre el alto control y el gran apoyo que se necesita en un equipo para iniciativas y funciones especiales.
- Juan tiene motivación para la búsqueda de poder típica de muchos profesionales de negocios, debido a que su está muy cerca de la media nacional en esta escala.
- Pida a Juan se conecte en pro de ganar una perspectiva a medio camino y entender los temas relativos al trabajo.
- Revise otros impulsos de Values para ganar un mayor entendimiento de claves específicas de manejo y motivación.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Su puntaje es similar a los individuos que apoyan una gran variedad de actividades de desarrollo profesional.
- Responderá con flexibilidad tanto a las actividades de cooperación como para las de competencia dentro del equipo.
- Sus resultados lo sitúan dentro de aquellos que participan abiertamente en las actividades de entrenamiento, sin intentar dominar el evento.
- Muestra la habilidad de ser un líder en el evento de entrenamiento tan bien como la disposición de apoyar y participar.

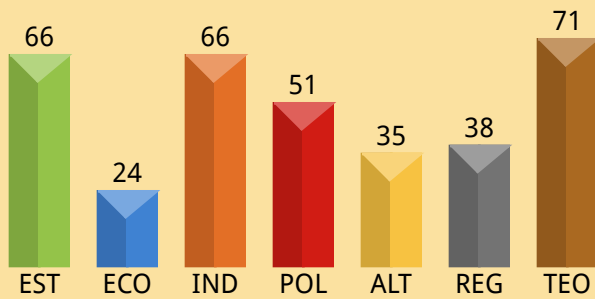


La Dimensión Política:

Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Puede necesitar hacer cambios dirigidos a adoptar roles que den más apoyo o de mayor liderazgo en ocasiones.
- Cuando los asuntos acerca del liderazgo de equipo emergen, él llega a necesitar tomar posturas más claras en algunas situaciones de resolución de problemas.
- Examine algunos otros impulsos del Values en este reporte para ganar entendimiento de las áreas que necesitan mejoras continuas.



La Dimensión Altruista:

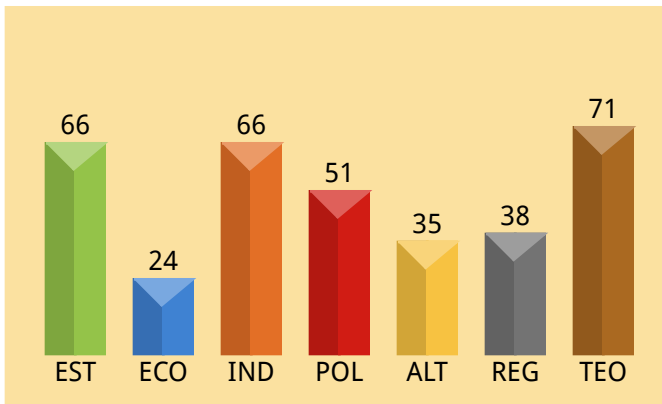
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Trazos Generales:

- Es capaz de ver la perspectiva de los puntos altos o bajos del nivel de Altruismo.
- No creará desequilibrio entre sus propias necesidades y las de los demás.
- Tiene una buena intuición sobre cuando acercarse a ayudar a otros libremente y cuando decir "no".
- Muy alineado con el nivel estándar de altruismo visto en los ambientes de negocios.
- Equilibra el ayudar a otros con sus preocupaciones personales de manera muy efectiva.

Fortalezas Clave:

- Una perspectiva equilibrada y sólida de cómo ayudar a los demás sin hacer todo por ellos.
- Posee un abordaje realista y práctico para ayudar a otros a ayudarse a sí mismos.
- Aprecia la necesidad de ayudar a los demás sin sacrificarse a sí mismo en exceso.
- Dispuesto a dar la mano y ayudar a otros cuando se necesita.
- Ve el valor de beneficiar a los demás a través de acciones personales.



La Dimensión Altruista:

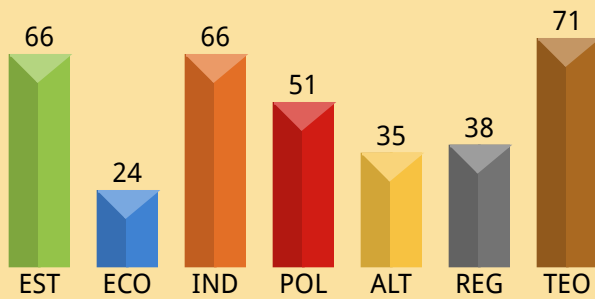
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Introspección Motivacional:

- Es muy práctico en cuanto a cuándo debe ayudar a los demás y cuando enfocarse en otros objetivos.
- Posee un balance sano entre ser capaz de enfocarse en otros o en sí mismo.
- Utilizará un nivel moderado de dar y recibir al interactuar con los demás.
- Tiene un nivel muy típico de apreciación por los demás, relativo al mundo de trabajo en general.
- Juzgará bien cuando debe involucrar a los demás o cuando tomar el mando de las decisiones.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Mejorará su motivación al incorporar otros incentivos que son más acordes a mayores valores y a puntajes más elevados.
- Es flexible al aprender en un equipo o al hacerlo de manera independiente.
- Disfruta aprender que destacar tiene ganancias personales e íntimas acompañadas de aspectos altruistas.
- Gustosamente apoya a quienes se entrenan a sí mismos.

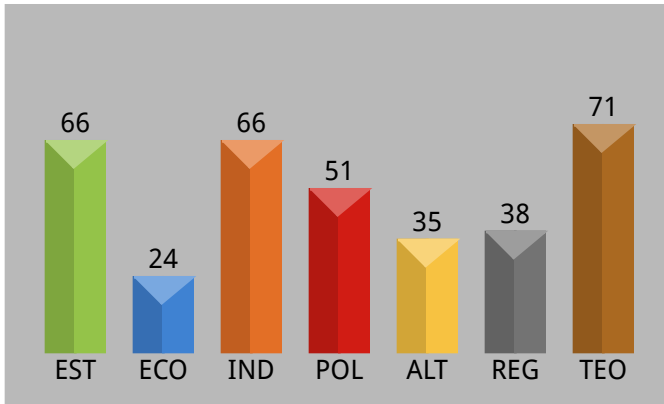


La Dimensión Altruista:

Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Enseña de manera muy práctica, sin mucha parafernalia.
- Asegúrese de conectar los beneficios del entrenamiento a las oportunidades de negocios.
- Será flexible respecto al entorno en el cual se aprende.
- No es impulsivo en cuanto a sus emociones, se atiene a la motivación práctica.
- Evita la interacción excesiva con el equipo que sea innecesaria; siempre hay una razón relacionada a los negocios.



La Dimensión de Regulación:

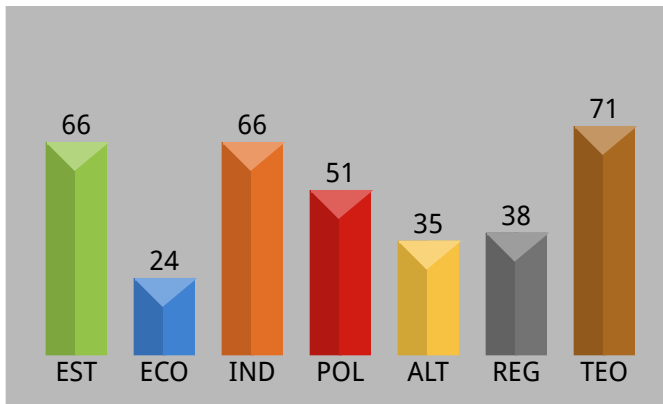
El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Trazos Generales:

- Bueno para observar los detalles, pero no gusta de perderse en ellos.
- Puede retar las reglas siempre y cuando se haga de manera cuidadosa y lógica.
- Aporta un gran equilibrio entre el respeto a las necesidades individuales y a las de aquellas que son del grupo.
- Acepta a la autoridad, pero no se enlazara con ella ciegamente.
- Tiende a ser equilibrado y estable.

Fortalezas Clave:

- No demasiado rígido en cuanto a su necesidad de orden y estructura.
- Actúa para estabilizar al equipo.
- Es muy flexible cuando se trata de afrontar una carencia o un exceso de estructura.
- Consciente de cuando se deben seguir las reglas y cuando no.
- Sirve como un gran moderador entre los que defienden las operaciones estándar y aquellos que las desafían.



La Dimensión de Regulación:

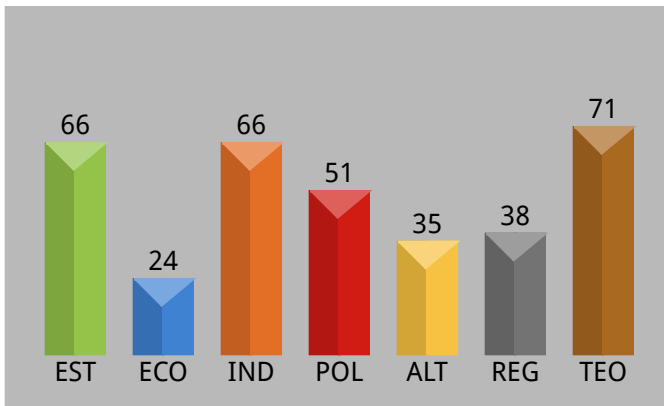
El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Introspección Motivacional:

- Use a Juan para ayudarle a traer orden en el caos sin sobrepasarse.
- Ponga a Juan como mediador entre aquellos que dan apoyo a la vieja guardia y aquellos que desean la revolución.
- Juan puede dar una visión equilibrada para la creación de nuevas políticas, procedimientos y protocolos que sean efectivos.
- Juan será bueno para ayudar a mantener un ambiente estable.
- Juan puede ser un activo valioso en lo que concierne al trabajo en ambientes de rutina.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Abierto a la creatividad y la flexibilidad.
- Prefiere aprender de la manera aceptada a través del programa de estudios existente.
- Se vuelve un miembro de equipo que da apoyo y se sitúa tras la iniciativa.

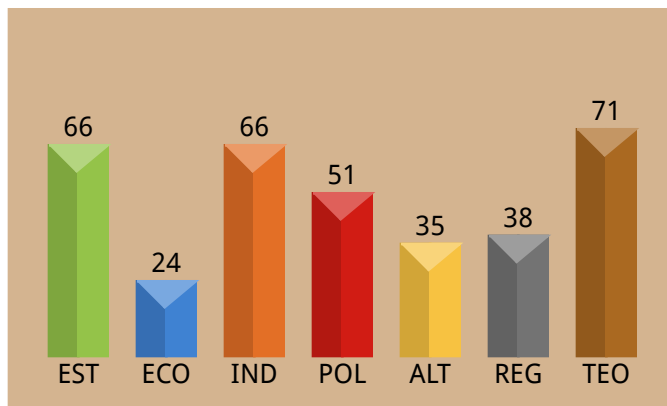


La Dimensión de Regulación:

El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Puede beneficiarse de ejercer libremente las opiniones en discusiones de dirección y planeación.
- Podría tomar posturas más firmes en asuntos del equipo en el que se involucren opiniones discordantes.



La Dimensión Teórica:

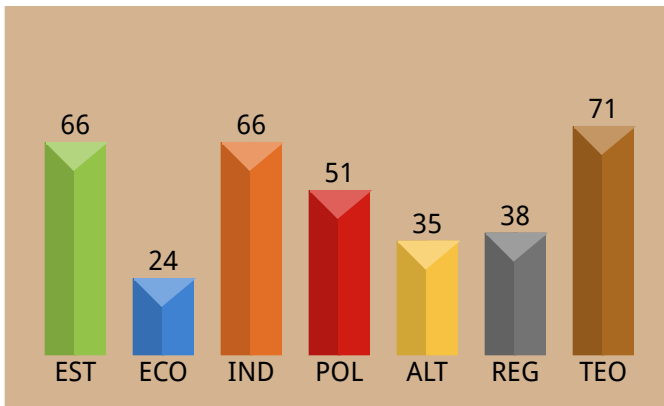
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Ésta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Le gusta desarrollar rápidas utilidades y procedimientos que sean una manera nueva de ver a las responsabilidades laborales existentes.
- Un fuerte deseo de aprender y de ir mas allá de los conocimientos requeridos.
- Es atraído por las ideas vanguardistas y proyectos de punta.
- Se mantiene mentalmente alerta y le gustan los retos intelectuales.
- Disfruta visitar librerías y hacer compras inesperadas.

Fortalezas Clave:

- Una fuerte habilidad para leer, estudiar y aprender de manera independiente.
- Un alto grado de interés, siempre cuestionando, siempre aprendiendo más.
- Una fuerte ética basada en conocimientos.
- Demuestra lógica en el abordaje de los problemas y paciencia para analizar el despliegue de las soluciones.
- Hace muchas de las preguntas que son necesarias dirigidas a ganar la mayor cantidad de información.



La Dimensión Teórica:

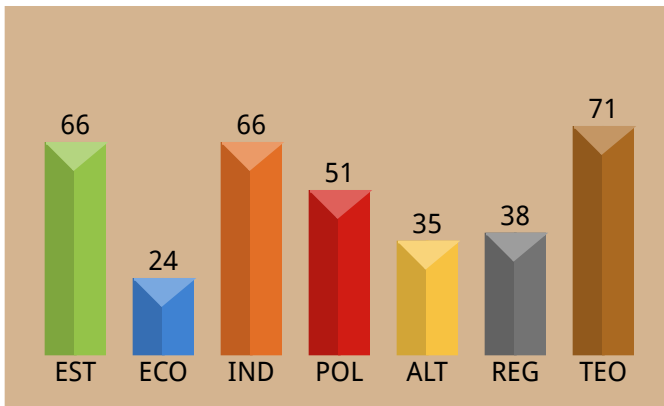
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Ésta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Los folletos, correos y hojas de información... no los tire, envíelos a Juan.
- Dese cuenta de que mas allá de lo que Juan ha aprendido, él aun quiere aprender más.
- Utilice a Juan como un crítico constructivo a las nuevas ideas o cuando se evalúen proyectos y protocolos existentes.
- Juan proveerá de una gran credibilidad técnica cuando lidie con clientes o involucrados que necesiten información muy detallada para la toma de decisiones.
- Clases, cursos, conferencias: Envíe a su y deje que su aprenda.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Juan tiene puntajes similares a los de los individuos que tienen su propio programa de desarrollo personal ya en progreso.
- Disfruta aprender por sí mismo y apoyará cualquier esfuerzo de entrenamiento y desarrollo.
- Puede dependerse de que su hará su tarea... profunda y acertadamente.
- Comprometido a aprender activamente tanto dentro como fuera del trabajo.



La Dimensión Teórica:

El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Ésta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Sus resultados están en el rango de los individuos que necesitan asesoría en el manejo del tiempo.
- Puede preferir esperar en un proyecto, creyendo que información valiosa puede aparecer, si existe más tiempo para hacerlo.
- Puede ser algunas veces egoísta al compartir sus ideas con los demás, hasta que su credibilidad técnica ha sido establecida.
- El sentido de urgencia puede variar dependiendo del nivel de concentración que Juan esté dispuesto a invertir.
- Puede demostrar cierta actitud distante, principalmente con aquellos que no están motivados intelectualmente.



Utilice esta hoja para trazar los estímulos que usted ha identificado como motivos con los cuales se siente identificado y con los cuales no; pregúntese qué puede hacer al respecto.

Pasos de Acción: Al observar su reporte del Values Index encuentre que estímulos y motivos son los más poderosos en usted; con cuales está por encima de la norma. Escriba y registre que tan bien los roles actuales se alinean a estos motivadores, por ejemplo, ¿Que tan bien se satisface lo que realmente le apasiona con lo que usted hace?

	Alineación				
	Pobremente				Altamente
Motivador #1: _____	1	2	3	4	5
Motivador #2: _____	1	2	3	4	5

Leyenda:

- 2-4 = Pobre
- 4-5 = Debajo del Promedio
- 6-7 = Promedio
- 8-9 = Excelente
- 10 = Genio

Anote sus resultados aquí:

Juan Perez

Para alcanzar el nivel de pasión de Genio, debe aumentar la alineación entre su ambiente y sus pasiones.

Motivador #1: ¿Qué aspectos de su compañía o rol pueden ser involucrados para que se satisfaga este motivador?

Motivador #2: ¿Qué aspectos de su compañía o rol pueden ser involucrados para que se satisfaga este motivador?



El paso final es asegurarse de que se beneficiará realmente de la información de éste reporte para comprender como su estilo de valores contribuye o incluso se interpone con su éxito en general.

Respaldando el Éxito: En general, ¿Qué tan bien sus impulsos y motivos le ayudan a respaldar su éxito? (dé ejemplos específicos):

Limitando su Éxito: En general como se interponen los impulsos naturales o motivos a que consiga el éxito? (de ejemplos específicos):



Attribute Index

QUÉ ¿Qué talentos naturales tiene basados en como piensa y como toma decisiones?



Por más de cincuenta años la investigación científica ha revelado que existen tres estilos diferentes para la toma de decisiones. Cada uno de nosotros puede tomar decisiones con base en estas tres formas, pero tendemos a desarrollar preferencia por una de ellas. Esta preferencia se convierte en una fuerza subconsciente, afectando las decisiones que hacemos diariamente y moldeando nuestra percepción del mundo.

Los tres estilos dimensionales son el personal, el práctico y el analítico. Estas dimensiones pueden ser examinadas en forma de patrones basados en dos factores distintivos y únicos para la axiología.

El Estilo Personal: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones, tienden a ver el mundo desde un punto de vista personal o con preocupación por los individuos involucrados. Ellos ven a la gente como individuos únicos y están más preocupados por los otros que por la teoría y los resultados. Esto implica el involucrarse de manera personal, enfocándose en invertir en las personas. Para este estilo, el mundo está lleno de gente que necesita ser comprendida.

El Estilo Práctico: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones tienden a ver las cosas de una forma muy práctica, sin tomar en cuenta irrelevancias, situados en el mundo real y enfocados a la tarea. Están más preocupados con los resultados que en los otros y en la teoría. Ellos ven a la gente de un modo comparativo de acuerdo a cómo se relacionan con los demás. Para este estilo, el mundo es un objetivo esperando ser alcanzado.

El Estilo Analítico: Personas con una preferencia por este estilo en la toma de decisiones tienden a ver el mundo desde una perspectiva teórica, más en forma abstracta que concreta. Ven a la gente como parte de un sistema y tienden a pensar en términos de blanco ó negro; nunca medias tintas. Están más preocupados por pensar sobre las cosas y en el análisis, que en los resultados actuales o a preocuparse personalmente por los demás. Para este estilo, el mundo es un problema que debe ser explorado y resuelto.



En cierta medida todos somos capaces de tomar los tres tipos de decisiones, pero tendemos a tener preferencia más por uno que por los otros dos. He aquí un ejemplo simple de los tres en contraste: cada uno de los estilos está sentado alrededor de una mesa tratando de averiguar qué hacer. Mientras que el estilo Personal se encuentra centrado en las necesidades de los involucrados y el mejor modo de utilizar sus talentos, al Práctico realmente no le importan tanto las necesidades personales o si las cosas se hacen bien; lo único que quiere lograr es que se hagan. Por último, el Analítico no ve razón para preocuparse por las personas involucradas o incluso por conseguir que se hagan las cosas, si no van a ser realizadas correctamente.

Todos tenemos un balance distinto de los tres estilos, esto es lo que hace que nuestras decisiones y acciones sean diferentes de otros. Esta manera de tomar decisiones y cómo las utilizamos, son el núcleo fundamental de lo que somos. Estas están detrás de nuestras preferencias, nuestras fortalezas y nuestras debilidades. En las páginas siguientes encontrará una lista de capacidades que son el resultado de la combinación única de sus tres estilos de toma de decisiones. Es esta comprensión de sus fortalezas y debilidades, lo que le permitirá influir y cambiar su vida para alcanzar un mayor éxito personal. Es sólo entendiéndolo que seremos entonces capaces de modificarlo.



Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

Su patrón de claridad externa indica que usted es alguien que se enfoca en la eficiencia de las situaciones. Aunque sea capaz de entender a las personas y pueda ser empático, este no es su punto fuerte. La organización eficiente y la culminación de los objetivos; la función del trabajo en particular. Ahí es donde usted presta más atención la mayoría del tiempo. Las necesidades personales o los valores personales son importantes, pero más importantes para usted son el desempeño y las necesidades organizacionales. Usted es muy bueno para ver todo el panorama (planearlo) y operaciones cotidianas (hacerlo). Usted es práctico y responsable, disfruta trabajar en un ambiente estructurado con roles desafiantes. Los niveles de desempeño total en las dimensiones de las Tareas y Sistemas son iguales y altos, mientras que la dimensión de Personas tiene un desarrollo moderado, pero en comparación esta subdesarrollado. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras veamos una dimensión de pensamiento con más claridad, más capaces somos de utilizarla; y por lo tanto mejores somos en ella.

Maximizadores

Organización eficiente y productiva. Cumplimiento satisfactorio del trabajo.
Pensamiento conceptual.
Organización.
Pensamiento esquemático y orientado al detalle.
Visión global.

Minimizadores

Comunicación y habilidades personales.
Conciencia humana.
Balancear las necesidades de las personas con los objetivos y las necesidades de la organización.

Motivadores

Responsabilidad a la autoridad.
Estatus y reconocimiento.
Sentido de pertenencia.



Necesidades para el Crecimiento

Mejor conciencia de las personas y posiblemente el desarrollo de habilidades de comunicación. Manteniendo las necesidades del individuo como altamente valoradas o tan importantes como a las otras dimensiones de pensamiento.

Objetivos para el Refuerzo (R) y el Desarrollo (D)

Punto de vista empático (D)

Entendimiento de la actitud (D)

Atención al detalle (D)

Entorno Preferido

Responsabilidades claramente definidas y relación con la autoridad; producción orientada a metas. Supervisión de procesos orientada a resultados más que a la responsabilidad del desarrollo humano.



Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

El patrón de Auto-actualización media se encuentra en un equilibrio ideal. Aunque las tres dimensiones estén muy bien balanceadas todas estas están dentro del 66 por ciento del desarrollo potencial. Usted está completamente balanceado entre sus habilidades únicas y su valor propio, sus roles de vida y la forma en que los lleva a cabo ahora y en el futuro. Usted posee una fuente interna de energía o fuerza. Sus habilidades para la autoestima, manejo del estrés, permanecer comprometido, ser persistente y tener orientación a resultados son buenas. Usted esta cómodo probablemente en una variedad de situaciones amplias, tanto sociales como de negocios. Su nivel total de desarrollo en las dimensiones de las Personas, Tareas y Sistemas es moderado. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras mas veamos con mayor claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos al utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

Maximizadores

Buen Sentido de Habilidad Propia.
Generoso.
Buena Conciencia.
Buena Apreciación del Rol.
Buen Manejo de Problemas.

Minimizadores

Riesgo de aburrirse fácilmente con posiciones que fallan en desafiar las tres dimensiones del pensamiento
Nivel general de desarrollo en las tres áreas principales
Auto evaluación
Compromiso personal
Sentido de la misión

Motivadores

Automejora, Posesiones Materiales, Sentido de la Misión

Necesidades para el Crecimiento

Incrementar sus puntajes de claridad en cada una de las tres dimensiones de pensamiento.



Objetivos para el Refuerzo (R) y el Desarrollo (D)

Autoestima (D) Conciencia del rol (D) Auto-dirección (D)

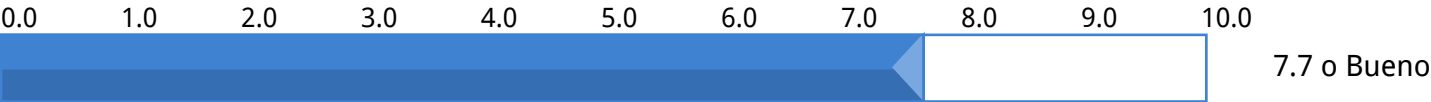


Este Perfil de Talento Innermetrix tiene una escala, Muy pobre para Excelente, de 0 para 10. Esta gráfica resume las 4 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

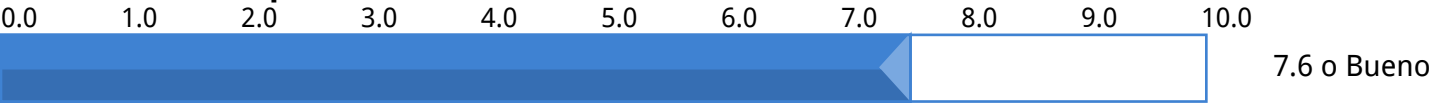
Este Perfil General está diseñado para medir objetivamente y proporcionar una visión general de las habilidades de Juan en su ambiente de trabajo.

Componentes Gráficos del Reporte

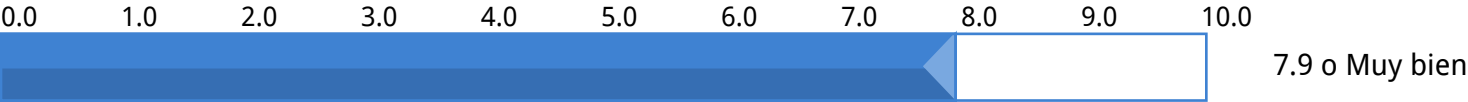
Obtención de Resultados



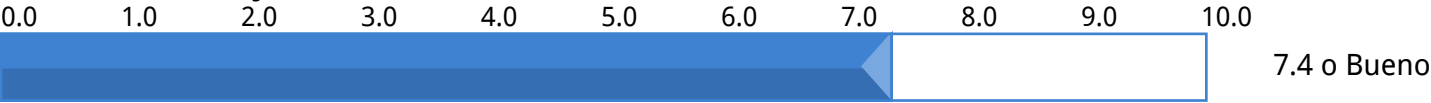
Habilidades Interpersonales



Toma de Decisiones



Ética en el Trabajo



Juan Perez



Obtención de Resultados (7.7 o Bueno)

¿Qué atributos posee Juan que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre la capacidad pura de Juan para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Habilidades Interpersonales (7.6 o Bueno)

¿De qué forma Juan se lleva bien con los demás? Aquí se mide la capacidad de Juan para interactuar con clientes y colegas cotidianamente.

Toma de Decisiones (7.9 o Muy bien)

¿Tiende Juan a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de Juan para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Ética en el Trabajo (7.4 o Bueno)

¿Es Juan un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de Juan. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

Juan Perez

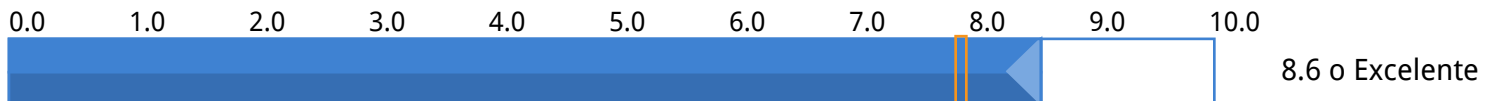


Descripción de la Categoría

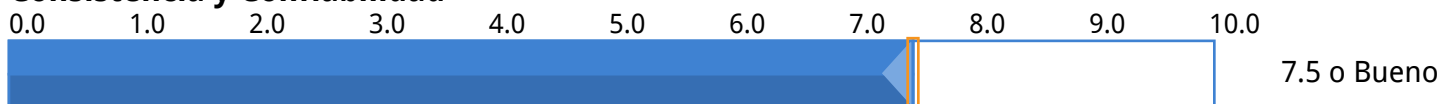
¿Qué atributos posee Juan que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre la capacidad pura de Juan para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Componentes Gráficos de la Categoría

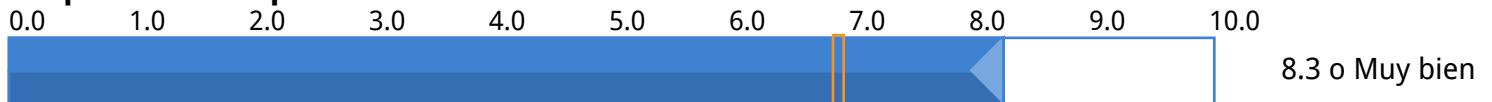
Atención al Detalle



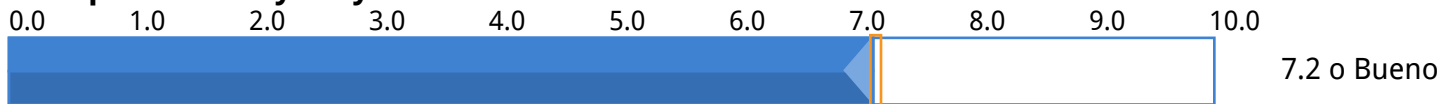
Consistencia y Confiabilidad



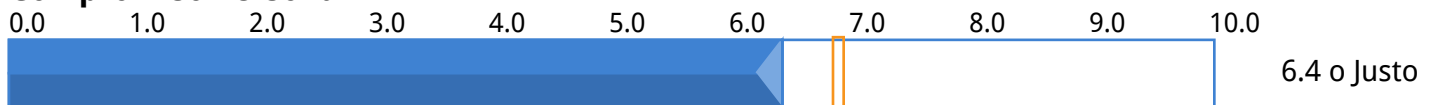
Responsabilidad por los Demás



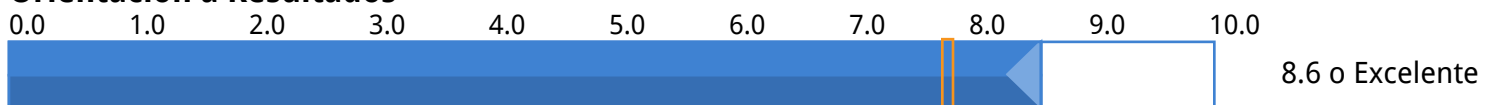
Enfoque a Metas y Proyectos



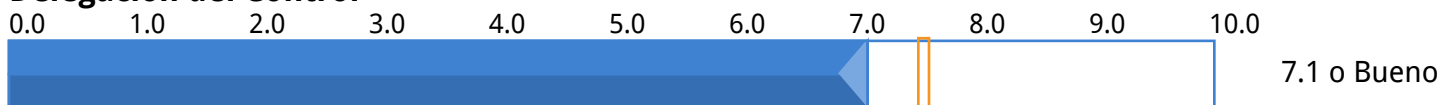
Compromiso Personal



Orientación a Resultados



Delegación del Control



Juan Perez

Descripción de la Categoría

Atención al Detalle (8.6 o Excelente)

Define la capacidad de Juan para ver y prestar atención a los detalles.

Consistencia y Confiabilidad (7.5 o Bueno)

Define la necesidad interna de Juan para ser consciente de sus esfuerzos personales o profesionales, para ser consistente y confiable en sus roles de vida.



Responsabilidad por los Demás (8.3 o Muy bien)

Define la habilidad de Juan para ser responsable de las consecuencias de los actos de las personas que dirige.

Enfoque a Metas y Proyectos (7.2 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para mantenerse en el objetivo sin importar las circunstancias.

Compromiso Personal (6.4 o Justo)

Define la capacidad de Juan para enfocarse y mantenerse comprometido con la tarea: en medida de su compromiso interno y personal.

Orientación a Resultados (8.6 o Excelente)

Define la capacidad de Juan para identificar las acciones necesarias para completar la tarea y obtener resultados.

Delegación del Control (7.1 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.

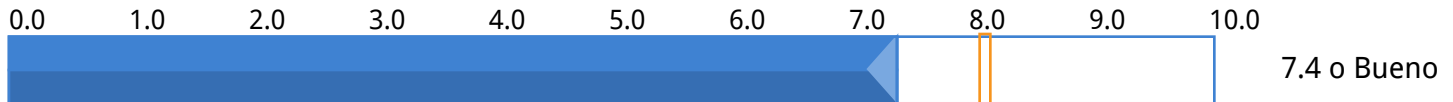


Descripción de la Categoría

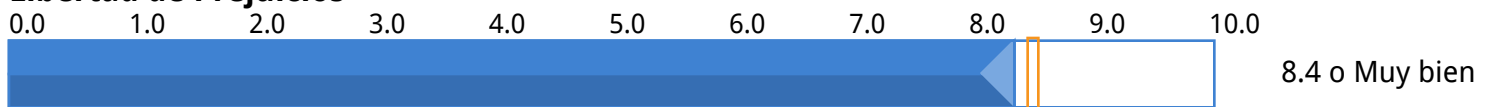
¿De qué forma Juan se lleva bien con los demás? Aquí se mide la capacidad de Juan para interactuar con clientes y colegas cotidianamente.

Componentes Gráficos de la Categoría

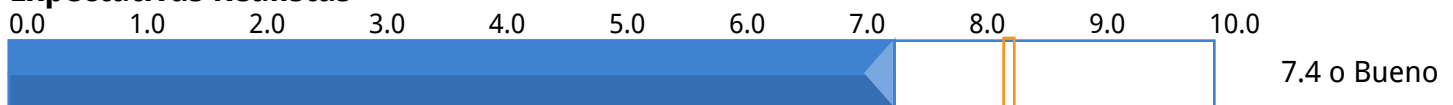
Actitud hacia los Demás



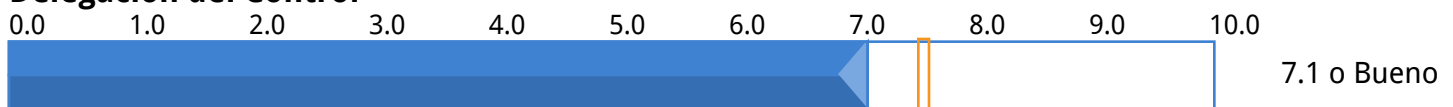
Libertad de Prejuicios



Expectativas Realistas



Delegación del Control



Juan Perez

Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (7.4 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para mantener una positiva, objetiva y abierta actitud hacia los demás.

Libertad de Prejuicios (8.4 o Muy bien)

Define la capacidad de Juan para prevenir prejuicios y afectaciones derivados de iniciar una relación interpersonal.

Expectativas Realistas (7.4 o Bueno)

Define si las expectativas de Juan (ya sea sobre la calidad de producción o la calidad del desempeño) de los demás, pueden ser alcanzadas de forma realista.

Delegación del Control (7.1 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para entregar el control de cierta situación a otra persona o grupo de personas.



Descripción de la Categoría

¿Tiende Juan a tomar decisiones sólidas en sus actividades diarias? Esto evalúa la capacidad de Juan para tomar decisiones precisas y adecuadas con el fin de realizar una tarea u objetivo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Seguimiento de Direcciones



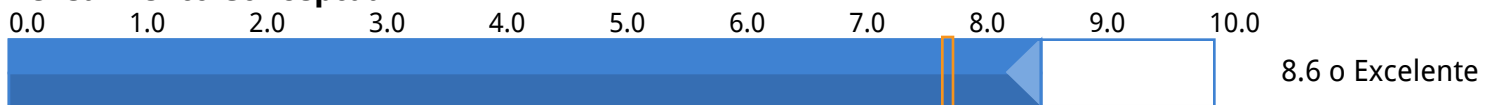
Solución Teórica de Problemas



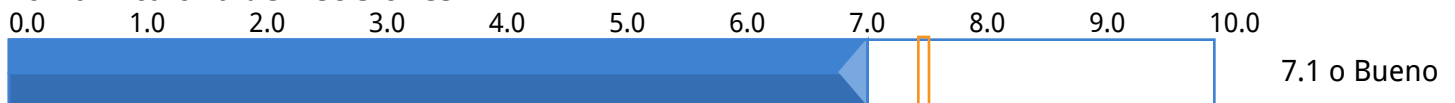
Organización Concreta



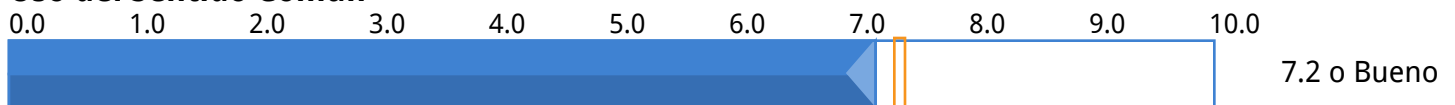
Pensamiento Conceptual



Toma Intuitiva de Decisiones



Uso del Sentido Común



Juan Perez

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (8.0 o Muy bien)

Define la habilidad de Juan para escuchar, comprender y seguir instrucciones o direcciones efectivamente. Esta es su fuerza de voluntad para aplazar la toma de decisiones personales, hasta que ha comprendido lo que se le está pidiendo hacer.

Solución Teórica de Problemas (8.2 o Muy bien)

Define la capacidad de Juan para imaginar una situación y luego aplicar su capacidad de resolución de problemas.

Organización Concreta (8.6 o Excelente)

Define el entender de Juan sobre las necesidades inmediatas y concretas de una situación, a fin de establecer un plan efectivo de acción que las cubra.



Pensamiento Conceptual (8.6 o Excelente)

Define la capacidad de Juan para observar el panorama general y así determinar qué dirección tomar y como pueden ser utilizados los recursos para alcanzar los objetivos futuros.

Toma Intuitiva de Decisiones (7.1 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para organizar con precisión su percepción intuitiva respecto de una situación en una decisión o acción.

Uso del Sentido Común (7.2 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para enfocarse en el pensamiento práctico con el de ver el mundo con claridad y así tomar decisiones con sentido común.

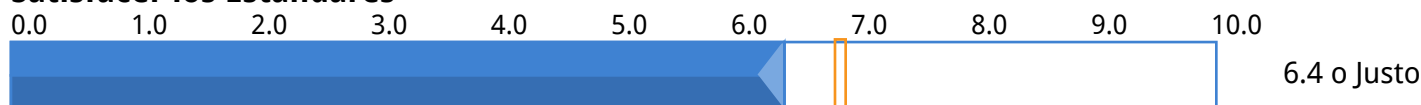


Descripción de la Categoría

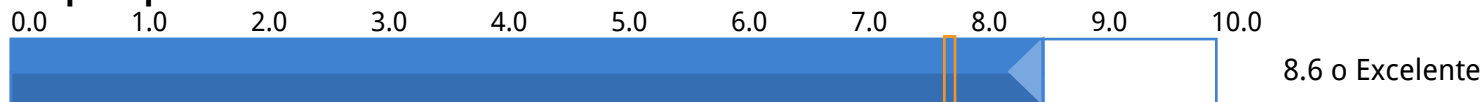
¿Es Juan un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de la ética de trabajo de Juan. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades de los involucrados (por ejemplo, él mismo, los demás y la empresa).

Componentes Gráficos de la Categoría

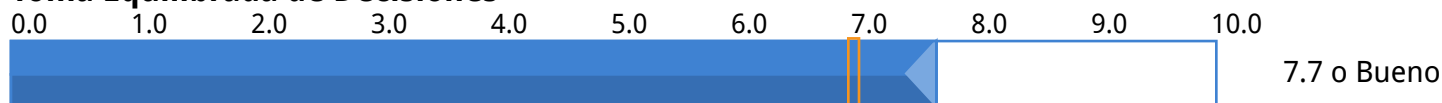
Satisfacer los Estándares



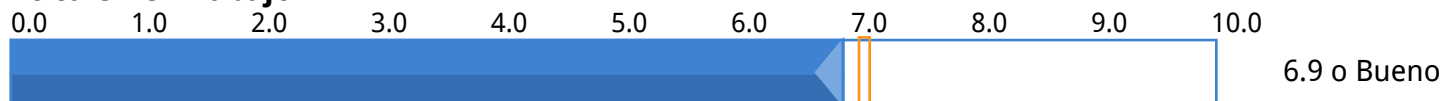
Respeto por las Políticas



Toma Equilibrada de Decisiones



Ética en el Trabajo



Juan Perez

Descripción de la Categoría

Satisfacer los Estándares (6.4 o Justo)

Define la capacidad de Juan para ver y entender los requerimientos estándar establecidos por un trabajo y evalúe su compromiso para alcanzarlos.

Respeto por las Políticas (8.6 o Excelente)

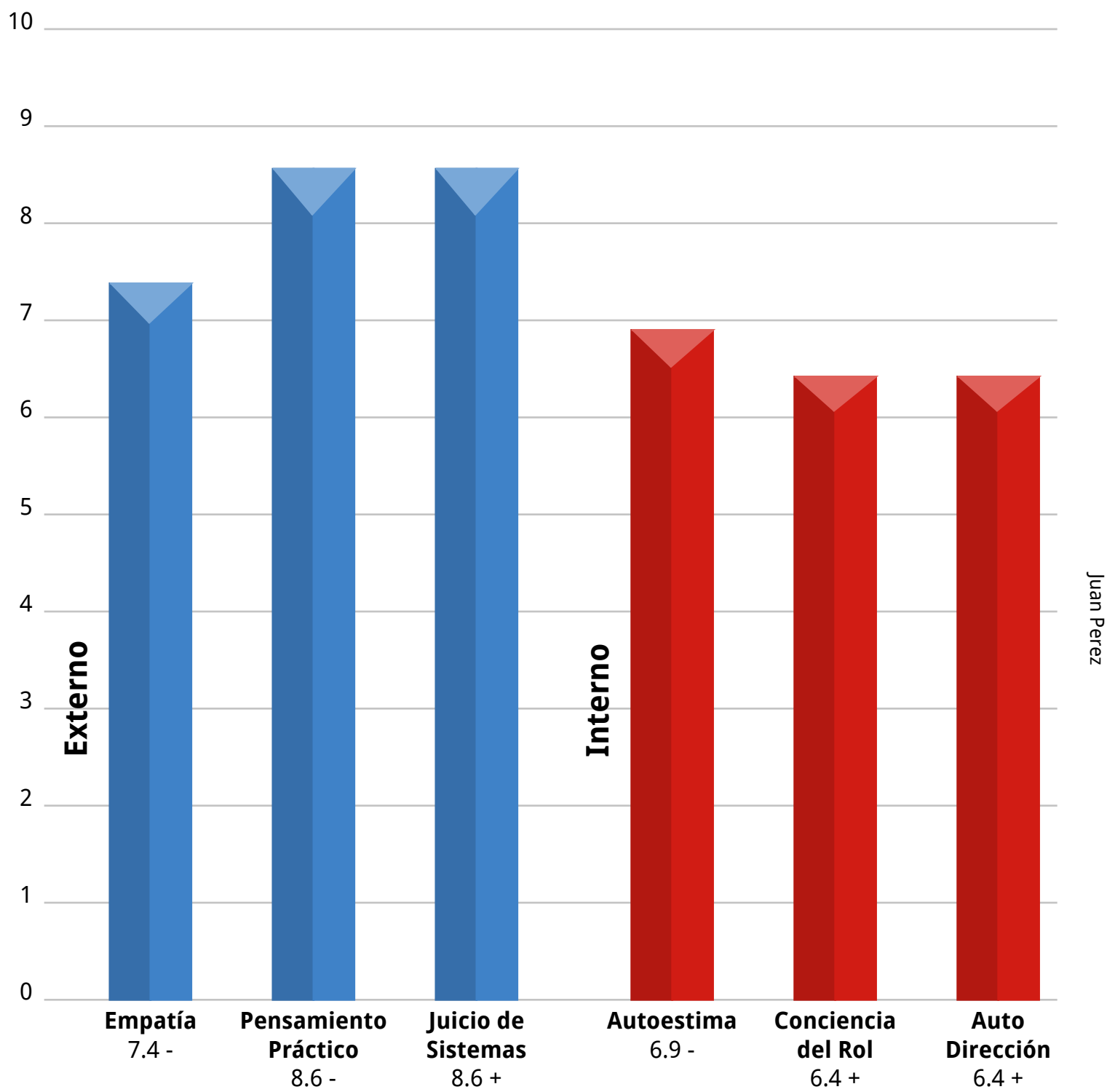
Define el valor que Juan da a cabo los asuntos negocio de acuerdo a la intención de las normas y las políticas de la compañía.

Toma Equilibrada de Decisiones (7.7 o Bueno)

Define la capacidad de Juan para ser objetivo y evaluar objetivamente los diferentes aspectos (gente y otros) de una situación; así como su capacidad para tomar decisiones éticas tomando en cuenta todos los aspectos y componentes de la situación.

Ética en el Trabajo (6.9 o Bueno)

Define el compromiso personal de Juan para ejecutar una tarea o misión específica.



Juan Perez



Atención al Detalle (8.6)	Expectativas Realistas (7.4)
Pensamiento Conceptual (8.6)	Sensibilidad hacia los Demás (7.4)
Organización Concreta (8.6)	Habilidad para el Arranque de Proyectos (7.3)
Pensamiento Práctico (8.6)	Persuasión (7.3)
Solución de Problemas (8.6)	Pensamiento Proactivo (7.3)
Orientación a la Calidad (8.6)	Evaluar lo Dicho (7.2)
Respeto por las Políticas (8.6)	Uso del Sentido Común (7.2)
Respeto por la Propiedad (8.6)	Enfoque a Metas y Proyectos (7.2)
Orientación a Resultados (8.6)	Creatividad (7.1)
Sentido de Pertenencia (8.6)	Iniciativa (7.1)
Reconocimiento y Estatus (8.6)	Toma Intuitiva de Decisiones (7.1)
Juicio Sobre los Sistemas (8.6)	Empuje (7.1)
Responsabilidad Personal (8.5)	Delegación del Control (7.1)
Desarrollar a Otros (8.4)	Planeación a Largo Plazo (7.1)
Libertad de Prejuicios (8.4)	Ética en el Trabajo (6.9)
Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.4)	Manejo del Estrés (6.9)
Establecer Metas Realistas a Otros (8.3)	Autoestima (6.9)
Análisis de Problemas y Situaciones (8.3)	Automejora (6.9)
Responsabilidad por los Demás (8.3)	Autogestión (6.8)
Habilidad para Integrar (8.2)	Persistencia (6.7)
Solución Teórica de Problemas (8.2)	Control Emocional (6.7)
Corregir a Otros (8.0)	Transmitir los Valores del Rol (6.7)
Seguimiento de Direcciones (8.0)	Placer por el Trabajo (6.7)
Actitud Enfocada a la Honestidad (8.0)	Rol de Confianza (6.7)
Dirección de Otros (8.0)	Gestión de Problemas (6.5)
Sentido del Tiempo (7.9)	Confianza en Sí Mismo (6.5)
Toma Equilibrada de Decisiones (7.7)	Obtención de Compromisos (6.4)
Ver Problemas Potenciales (7.7)	Posesiones Materiales (6.4)
Diplomacia (7.5)	Satisfacer los Estándares (6.4)
Consistencia y Confiabilidad (7.5)	Compromiso Personal (6.4)
Flexibilidad (7.4)	Programación de Proyectos (6.4)
Actitud hacia los Demás (7.4)	Conciencia del Rol (6.4)
Punto de Vista Empático (7.4)	Autodirección (6.4)
Conciencia Humana (7.4)	Autodisciplina y Sentido del Deber (6.4)
Monitoreo de Otros (7.4)	Sentido del Deber (6.4)
Relaciones Personales (7.4)	Manejo del Rechazo (6.4)
Relacionarse con los Demás (7.4)	Fijarse Metas Personales Realistas (6.3)
Entendimiento de la Actitud (7.4)	Autocontrol (4.9)
Evaluar a Otros (7.4)	Autoevaluación (4.7)