



# Sebastián Burgos

22 de marzo de 2023

AI Reporte: - Attribute Index - Perfil General

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?)



Tecnológico de Monterrey

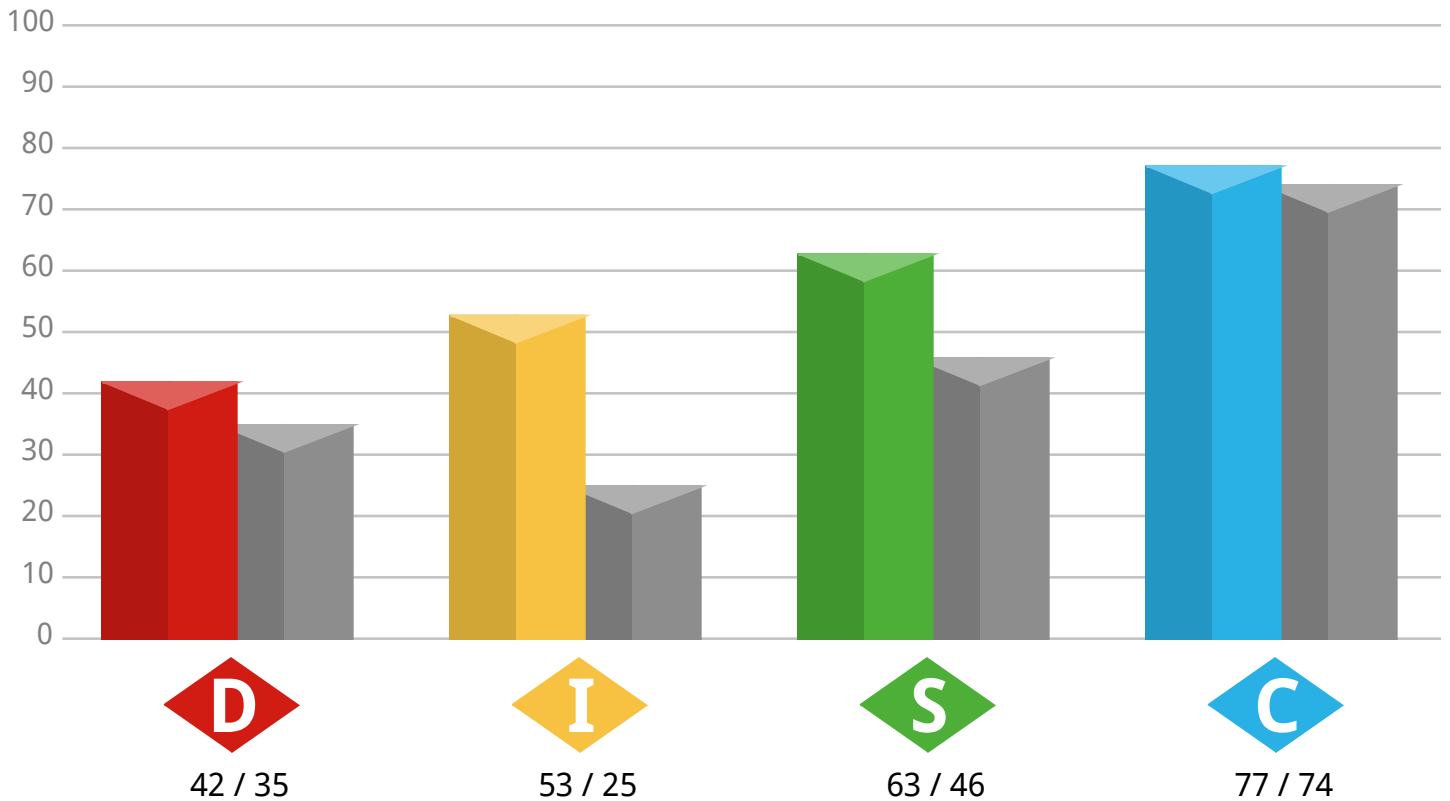
Dirección de Desarrollo de Soluciones y Gestión de Talento, VEC



# DISC Index

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

## Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Sebastián Burgos

### 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:

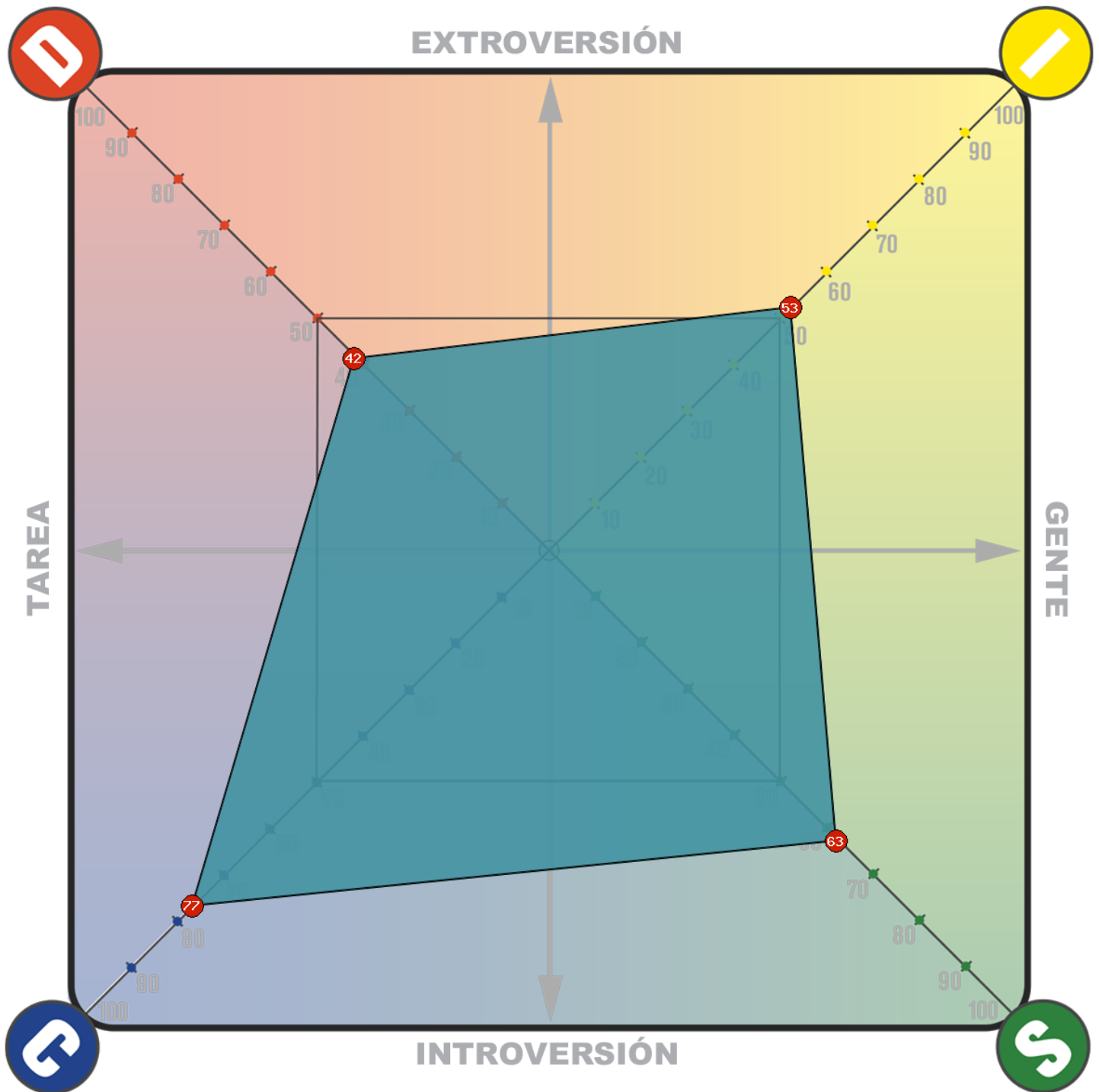
El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse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



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

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

Sebastián Burgos





## 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:

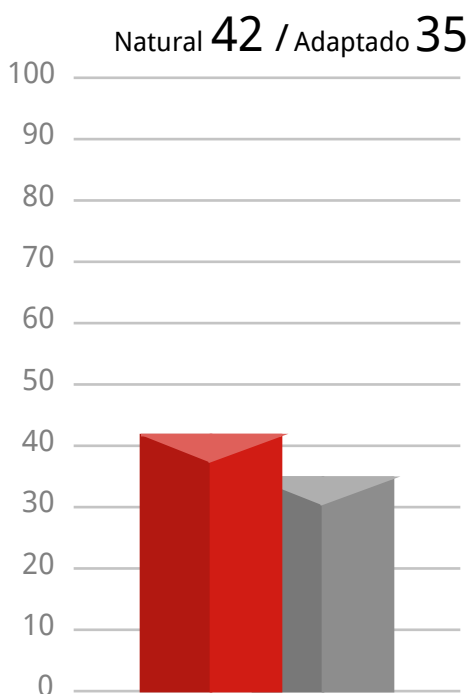
#### D Alta —

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.

Sebastián Burgos



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

- Usted toma riesgos calculadamente pero sólo después de tener el tiempo suficiente para considerar todos los desenlaces posibles.
- Apoya usualmente las decisiones hechas por otros en el equipo.
- Usted piensa que es muy importante tomarse el tiempo para evaluar las opciones antes de actuar.
- Usted puede ser dudoso para compartir su opinión cuando el tema es decisivo o fuertemente debatido.
- Usted gusta de un entorno que permita darse tiempo para el análisis de nuevas ideas antes de que la implementación tome lugar.



## 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:

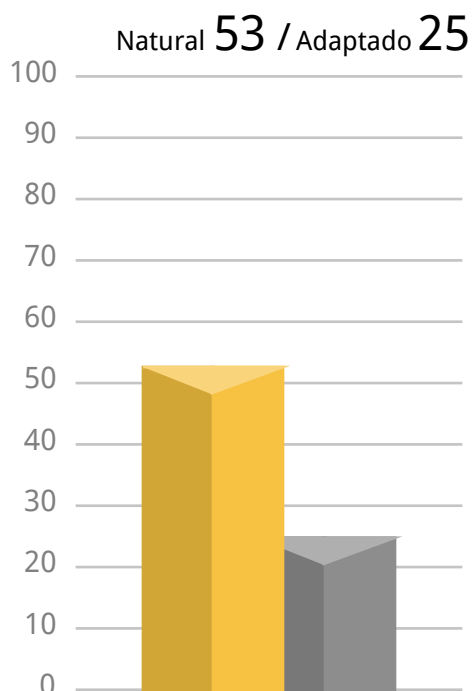
#### I Alta —

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.

Sebastián Burgos



Su puntuación muestra un promedio 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 prefiere trabajar en un ambiente social, en lugar de uno que sea remoto o aislado.
- Usted tiende a ser generoso con su tiempo al ayudar a otros.
- A usted le gustan las relaciones democráticas, no dictatoriales, en el trabajo.
- Usted podría ser un efectivo entrenador o consejero.
- Usted prefiere un ambiente con amplio contacto con personas.
- Usted podría ser un poco mas organizado y prestar más atención a los detalles.



## Estable

### Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

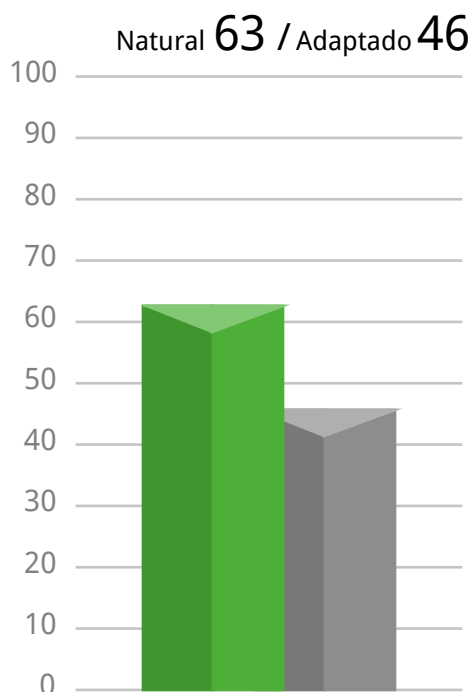
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento.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

- Usted cree que es importante seguir los procedimientos y los procesos establecidos. Ellos existen por una razón.
- Usted es consistente y predecible en el largo plazo, incluso en medio del cambio.
- Usted tiende a ser una influencia calmante sobre las personas con quienes trabaja.
- Usted prefiere tener suficiente claridad sobre las políticas o las tareas antes de proceder, a fin de evitar errores.
- Usted tiene consigo un alto grado de auto-control para trabajar. Usted constantemente avanza en la realización de la tarea.
- Usted prefiere establecer niveles mínimos de consistencia y estabilidad o control.





## Cauteloso

### Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

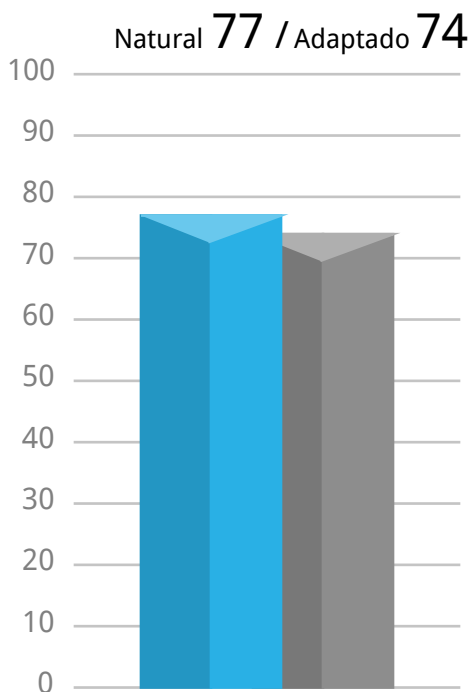
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

#### 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 alto 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 ser escéptico hacia las nuevas ideas o modas hasta que estas hayan sido lo suficientemente probadas.
- Usted es excelente para la recopilación de información detallada y ejemplos.
- Usted posee un excelente pensamiento crítico y habilidad para la solución de problemas.
- Usted prefiere un ambiente de trabajo limpio y ordenado.
- Usted piensa que es importante seguir instrucciones y procesos específicos y detallados.
- Usted cree en el mantener altos estándares de control de calidad.



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 por qué pudiera encontrarse estancado en algunas áreas de su vida y por qué otros aspectos no le causan absolutamente ningún problema.

Usted pudiera ser más efectivo si:

- Aprendiendo a decir "no" más a menudo a las peticiones de los demás, para evitar debilitar su posición y desperdigarse.
- Trabajar las asignaciones con gran precisión y certeza de capitalizar su gran orientación al detalle.
- Una descripción del trabajo presentada con claridad y sin ambigüedades.
- Asociados amigables y activos.
- Mayor participación en los esfuerzos de equipo y actividades.
- Descripción específica del trabajo, roles y responsabilidades.
- Sentirse más cómodo con la toma rápida de decisiones.
- Un ambiente con mínimos cambios repentinos o crisis.



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:

- Hábil técnicamente y muy eficiente en su área de especialización.
- Provee de grandes ideas y pensamientos a los procesos y proyectos, alertando sobre los problemas potenciales o controles necesarios.
- Dispuesto a trabajar duro para cumplir una misión, causa, proyecto o propósito.
- Frecuentemente visto por el resto de las personas como un experto en su área de responsabilidad y dispuesto a compartir esta experiencia con los demás.
- Capaz de lidiar con los detalles, como los estándares exactos, datos, cláusulas, puntos de incertidumbre y tolerancia, etc., con certeza y confianza.
- El abordaje a los roles de trabajo son sistemáticos, deliberados y persistentes al desarrollar procesos y encontrar soluciones.
- Alto grado de exactitud en los detalles del proyecto.
- Auto-motivado, dirigido al cumplimiento de las metas, capaz de extender esta motivación a los demás.



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:

- Colgándose demasiado en procesos en desarrollo o del pasado, especialmente cuando están ante el inminente cambio.
- Estableciendo expectativas poco razonables de la pericia y capacidad de los demás en el equipo.
- Volviéndose demasiado agresivo cuando el clima es desfavorable.
- Vende demasiado sus propias ideas.
- Reacciona por impulso en lugar de pensar las cosas cuidadosamente antes de responder.
- Lucha para cumplir con las fechas límite debido a su deseo de perfección y conclusión.
- Siendo demasiado optimista de la habilidad que tiene para persuadir a otros.
- Sobre estimando la habilidad de 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 usted**

- Dé un cronograma específico, paso a paso, con nombres y responsabilidades.
- Tenga la certeza de que la información que aporta es creíble.
- Asegure a los demás que no habrá sorpresas.
- Esboce las tareas individuales y responsabilidades por escrito.
- Esté seguro de enfatizar los siguientes pasos a seguir.
- Dé tiempo de verificar los datos y los resultados potenciales.
- Sea certero y realista, no infle las ideas o los resultados.

### **Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con usted:**

- No sea poco realista con las fechas de entrega.
- No falle al dar seguimiento. Si dice que va a hacerlo, hágalo.
- No se apegue de manera estricta a la agenda.
- Si está en desacuerdo, no deje que se refleje en los demás de manera personal, y no deje que esto afecte la relación.
- No sea dominante o demandante.
- No se apresure a los negocios o la agenda; dé tiempo de que se rompa el hielo.
- No se queje de todo el trabajo que tiene que hacer.

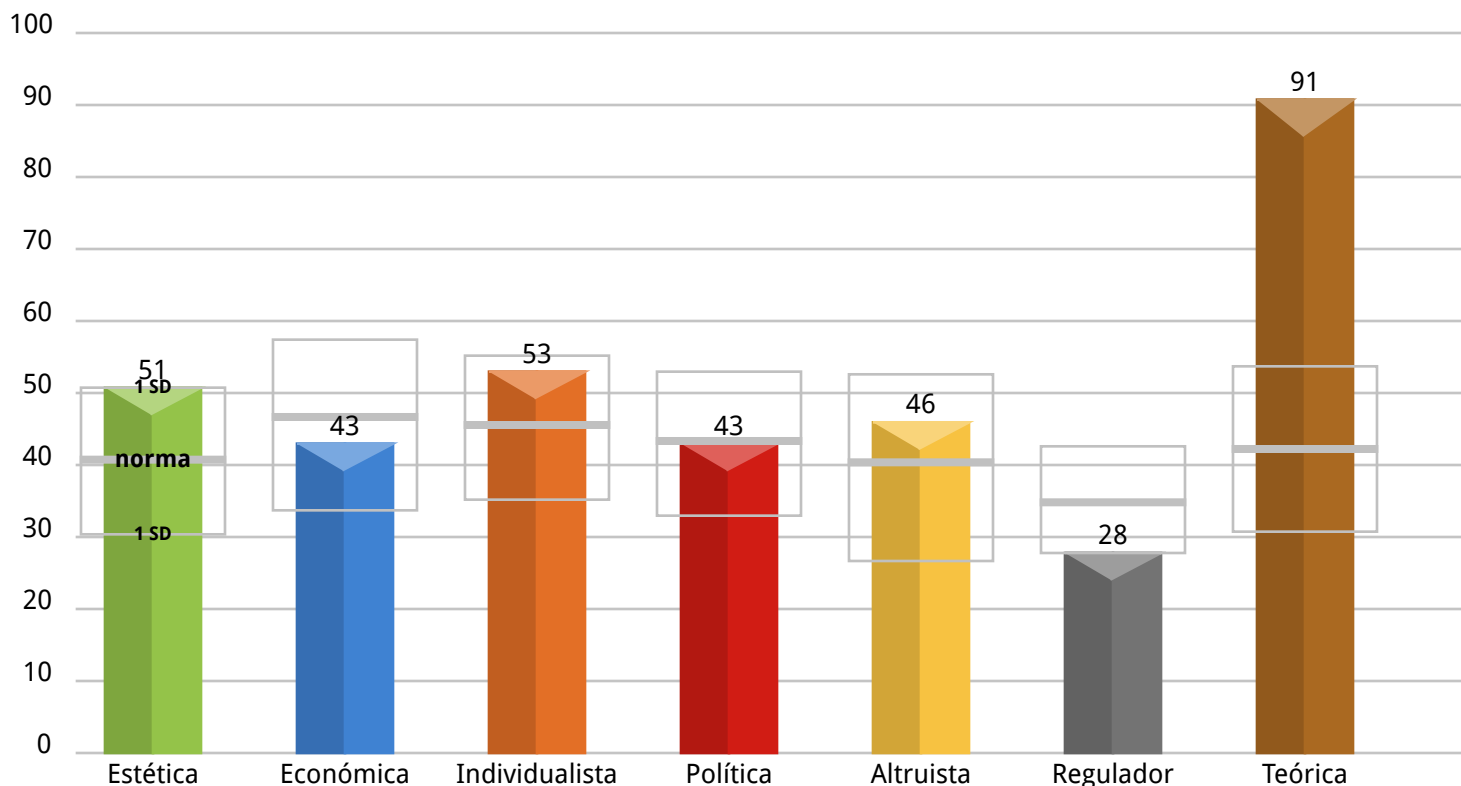


# Valores Index

**POR QUÉ** ¿Usted está motivado para utilizar sus talentos basados en sus motivadores de compromiso?

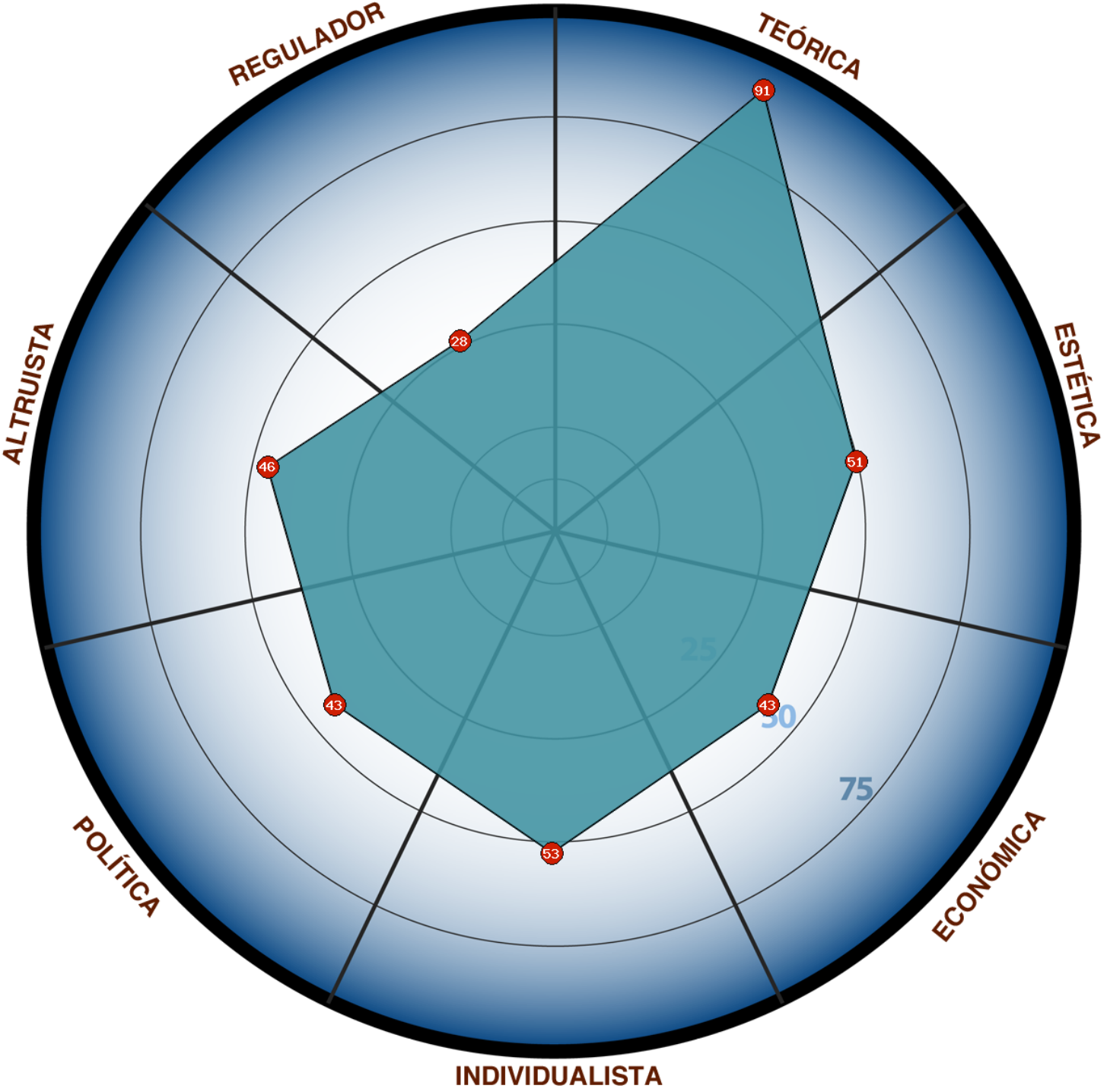


## Resumen Ejecutivo de sus Valores



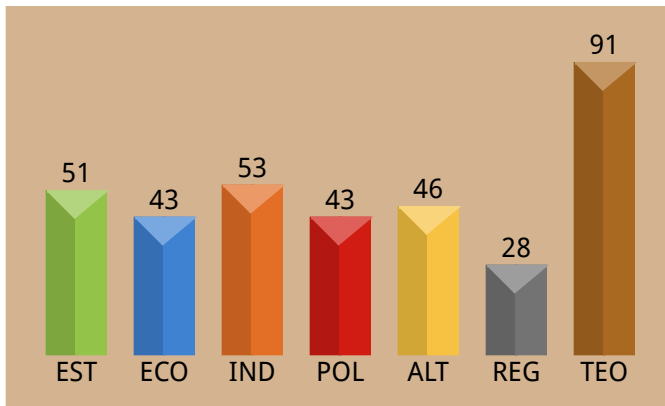
Sebastián Burgos

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.
Promedio Económica	Capaz de percibir y crear un equilibrio entre requerir una recompensa económica y otro tipo de necesidades.
Promedio Individualista	No es un extremista y es capaz de equilibrar las necesidades propias y las de los demás.
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.



Sebastián Burgos





## La Dimensión Teórica:

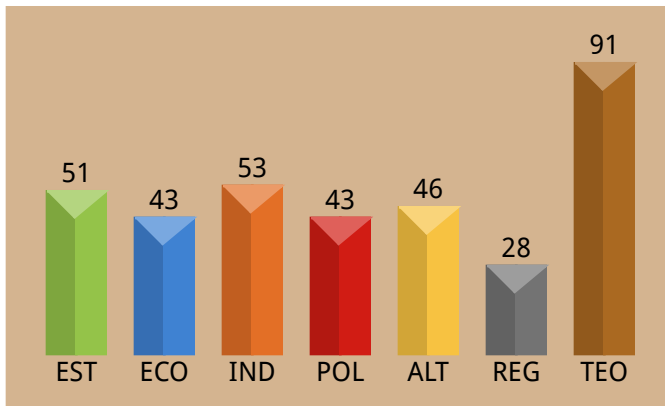
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

### Trazos Generales:

- Disfruta el aprendizaje por el aprendizaje en sí.
- Una actitud "cognitiva": Busca un significado profundo en las cosas.
- Le gusta ir a convenciones, exposiciones y congresos en su área de conocimientos para encontrar nuevas ideas y herramientas para el equipo u organización a largo plazo.
- Provee de un alto grado de interés por las nuevas iniciativas.
- Prefiere los eventos basados en conocimientos por encima de pequeños incentivos económicos.

### Fortalezas Clave:

- Puede responder usualmente nuevas preguntas que nazcan en el equipo o sabe dónde encontrar las respuestas.
- Hace muchas de las preguntas que son necesarias dirigidas a ganar la mayor cantidad de información.
- Gran habilidad y destreza para el análisis.
- Acercamientos con la mente abierta que viene de una amplia investigación.
- Un alto grado de interés, siempre cuestionando, siempre aprendiendo más.



## La Dimensión Teórica:

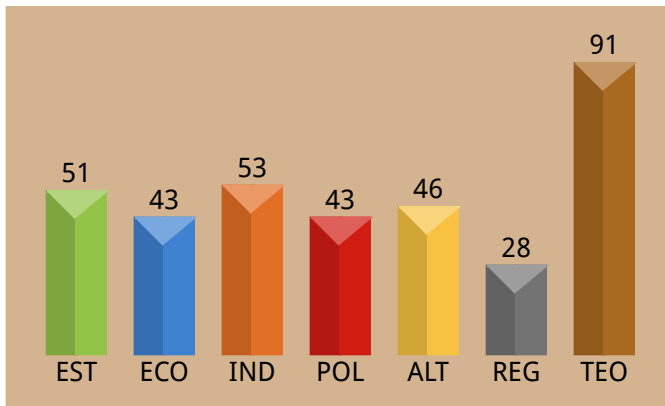
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

## Introspección Motivacional:

- Clases, cursos, conferencias: Ofrezca la posibilidad de participar y de aprender.
- Considerelo como un crítico constructivo a las nuevas ideas o cuando se evalúen proyectos y protocolos existentes.
- Usted proveerá de una gran credibilidad técnica cuando lidie con clientes o involucrados que necesiten información muy detallada para la toma de decisiones.
- Dese cuenta de que mas allá de lo que usted ha aprendido, aun quiere aprender más.
- Si hay un evento basado en conocimientos por ser planeado, asegúrese de que usted esté involucrado. Si hay un evento externo basado en conocimientos por ser planeado, este seguro de que usted tiene oportunidad de asistir.

## Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Usted 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 confiarse en que usted hará su tarea... profunda y acertadamente.
- Comprometido a aprender activamente tanto dentro como fuera del trabajo.

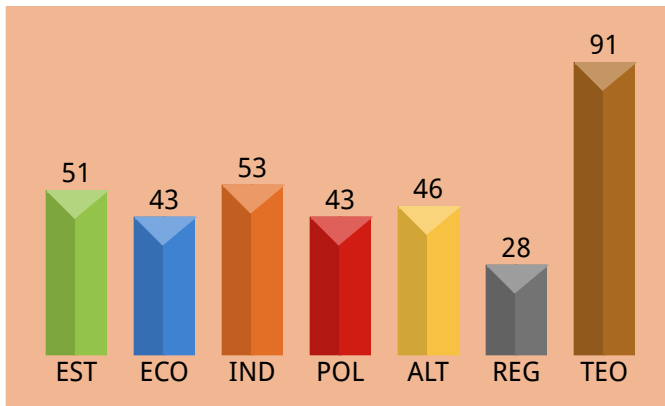


## La Dimensión Teórica:

El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta 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:

- Necesita equilibrar su fuerte deseo de adquirir mayor base de conocimientos, a la aplicación práctica y realista de los mismos, si es que los tienen.
- Puede demostrar cierta actitud distante, principalmente con aquellos que no están motivados intelectualmente.
- Puede ser algunas veces egoísta al compartir sus ideas con los demás, hasta que su credibilidad técnica ha sido establecida.
- No se apresure de una experiencia de aprendizaje a otra. Tenga primero la certeza de que tendrán aplicaciones prácticas.
- Puede atorarse en algunos detalles y pequeñeces cuando necesita ver el cuadro general.



## La Dimensión Individualista:

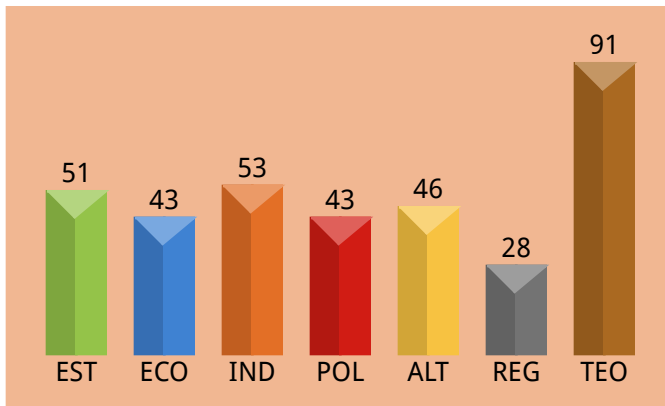
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

### Trazos Generales:

- Las personas con resultados similares a los suyos probablemente no serían considerados controversiales en su lugar de trabajo por sus ideas o transacciones.
- Generalmente no se considera extremista en sus ideas, métodos o asuntos en el lugar de trabajo.
- Muestra la habilidad de tomar un rol de liderazgo cuando se le pregunta, y también ser un miembro de equipo que apoya a los demás.
- Tiene la habilidad de tomar una postura cuando es necesario o ceder cuando así se requiere, haciendo ambas cosas con la misma sinceridad.
- Muestra una moderada flexibilidad social, en la que usted puede ser considerado como alguien que respalda a los demás dentro del equipo y es socialmente apropiado.

### Fortalezas Clave:

- Capaz de ver ambos lados de las posiciones de aquellos con puntajes de Individualismo mayores y menores.
- Es capaz de mediar entre las necesidades de los miembros de equipo de puntajes mayores y menores en el Valor Individualista.
- Capaz de seguir o ser líder cuando sea requerido.
- Puede ser capaz de mediar entre las necesidades de los miembros más altos o bajos en su puntaje de Individualismo del equipo.
- Pueden verle como una fuerza estabilizadora en operaciones de organización y transacciones.



## La Dimensión Individualista:

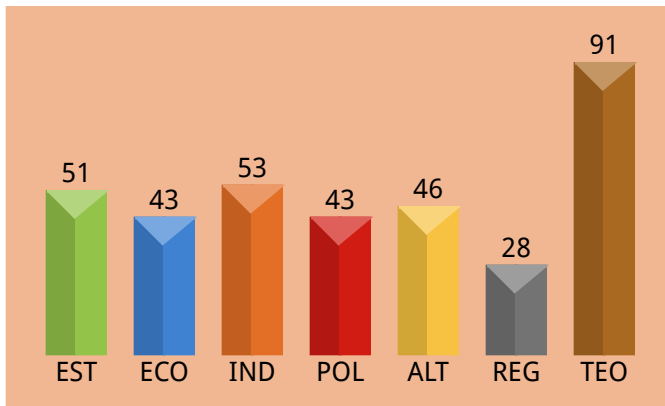
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

## Introspección Motivacional:

- Recuerde que usted tiene resultados iguales a los de aquellos con una alta flexibilidad social, usted puede asumir roles de liderazgo para el equipo, o ser un compañero que brinde apoyo tanto como la situación lo requiera.
- Recuerde que usted muestra la habilidad de llevarse bien con una gran variedad de personas, sin alienar a los que tiene opiniones en posiciones extremas del espectro.
- Usted tiene resultados similares a aquellos capaces de equilibrar o estabilizar una gran variedad de asuntos relacionados al tema, sin ser extremista en ninguna de estas posiciones.
- Usted aporta un sentido individualista típico de muchos profesionales, por ejemplo cierto sentido patriótico.
- Busca aportar su opinión y visión en los temas relacionados a la organización y a esta escala de valor.

## Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Capaz de ser un participante flexible en el entrenamiento y los programas de desarrollo.
- Tiende a disfrutar tanto las actividades orientadas a un equipo como el aprendizaje individual o independiente.
- Apoyará la experiencia y la capacitación desde el punto de vista de su dimensión de valor.
- Porque este puntaje está cerca de la media nacional, por favor observe otras áreas de valores más altas o bajas para obtener comprensión adicional de sus preferencias de aprendizaje.



## 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:

- Sin necesariamente elegir un bando, usted puede necesitar tomar una posición en algunos asuntos relacionados a las agendas individuales.
- Para ganar mayor agudeza, examine otros impulsos de comportamiento para determinar la importancia de este valor Individualista.
- Dé espacio a aquellos con impulsos Individualistas más altos se expresen a sí mismos de manera apropiada.
- Evite criticar a aquellos con valores Individualistas más altos o más bajos, ya que todas las posiciones de valores merecen respeto.



# Attribute Index

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

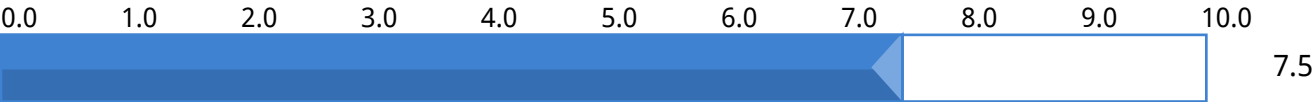


Esta gráfica resume las 4 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

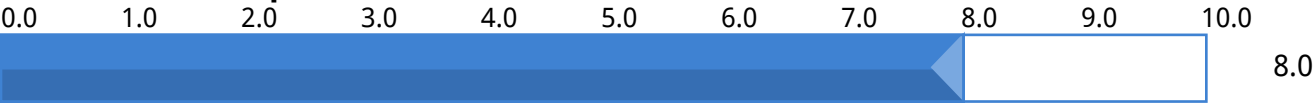
Este Perfil Attribute Index General está diseñado para medir objetivamente y proporcionar una visión general de sus habilidades en el ambiente de trabajo.

Componentes Gráficos del Reporte

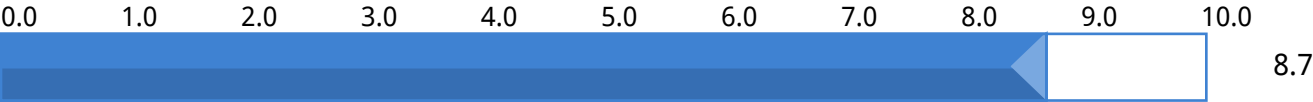
Obtención de Resultados



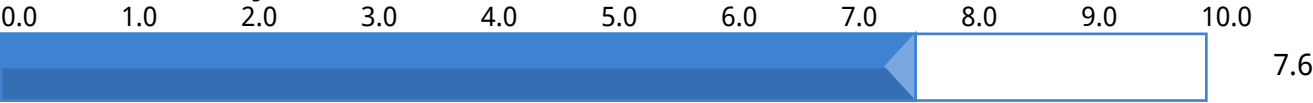
Habilidades Interpersonales



Toma de Decisiones

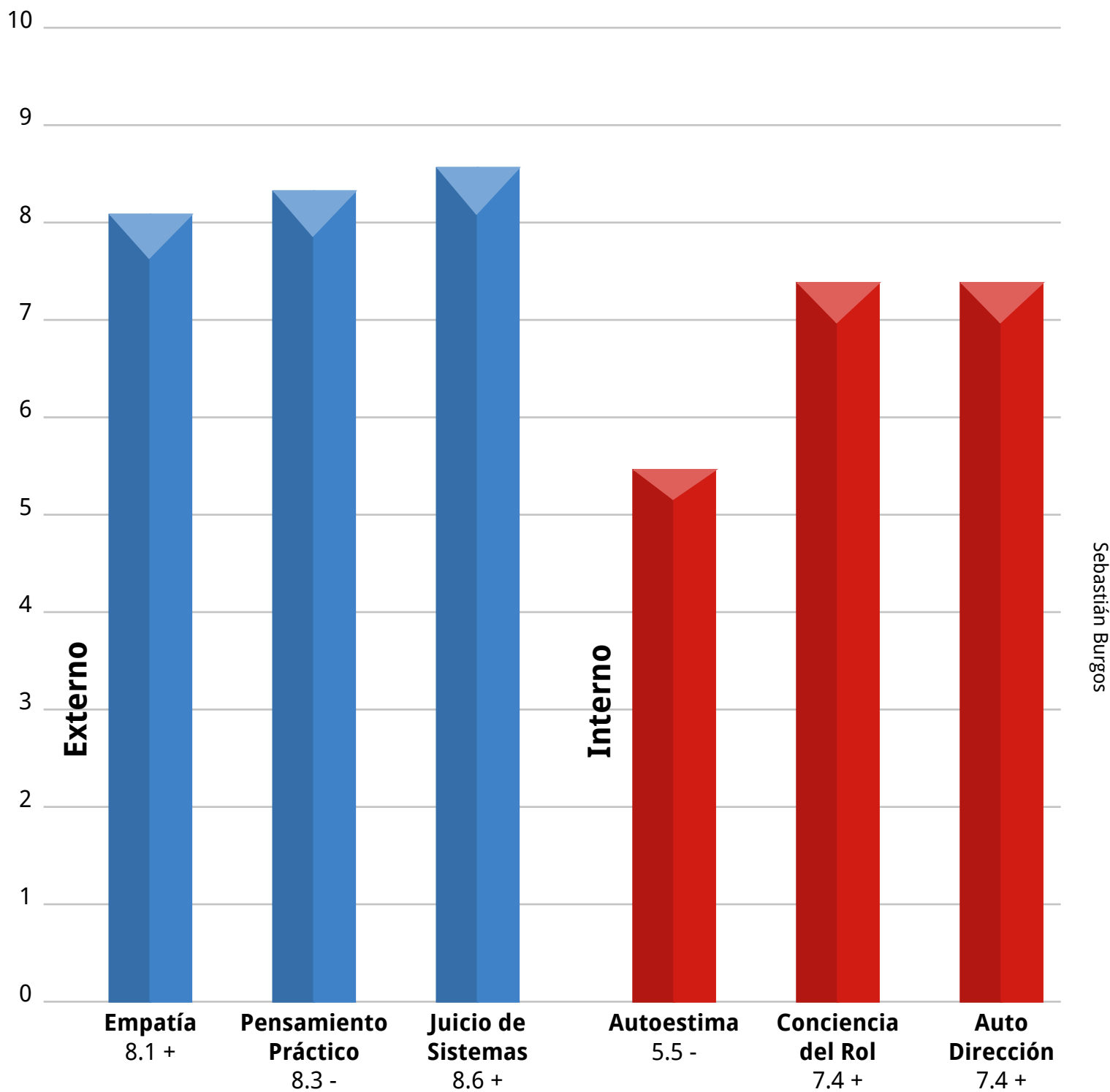


Ética en el Trabajo



Sebastián Burgos





Sebastián Burgos



Seguimiento de Direcciones (10.0)	Flexibilidad (7.9)
Análisis de Problemas y Situaciones (9.9)	Gestión de Problemas (7.7)
Uso del Sentido Común (9.3)	Evaluar lo Dicho (7.7)
Habilidad para Integrar (9.2)	Iniciativa (7.7)
Solución de Problemas (9.2)	Empuje (7.7)
Ver Problemas Potenciales (9.2)	Persistencia (7.6)
Solución Teórica de Problemas (9.2)	Control Emocional (7.5)
Establecer Metas Realistas a Otros (9.0)	Obtención de Compromisos (7.4)
Desarrollar a Otros (8.9)	Posesiones Materiales (7.4)
Libertad de Prejuicios (8.9)	Satisfacer los Estándares (7.4)
Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.9)	Compromiso Personal (7.4)
Corregir a Otros (8.7)	Programación de Proyectos (7.4)
Pensamiento Conceptual (8.6)	Conciencia del Rol (7.4)
Respeto por las Políticas (8.6)	Autodirección (7.4)
Orientación a Resultados (8.6)	Autodisciplina y Sentido del Deber (7.4)
Sentido de Pertenencia (8.6)	Sentido del Deber (7.4)
Juicio Sobre los Sistemas (8.6)	Pensamiento Proactivo (7.4)
Enfoque a Metas y Proyectos (8.5)	Persuasión (7.3)
Atención al Detalle (8.5)	Manejo del Rechazo (7.2)
Orientación a la Calidad (8.5)	Planeación a Largo Plazo (7.2)
Organización Concreta (8.3)	Diplomacia (7.2)
Pensamiento Práctico (8.3)	Actitud Enfocada a la Honestidad (7.1)
Respeto por la Propiedad (8.3)	Creatividad (6.8)
Reconocimiento y Estatus (8.3)	Toma Intuitiva de Decisiones (6.8)
Evaluar a Otros (8.2)	Delegación del Control (6.8)
Dirigir a Otros (8.2)	Transmitir los Valores del Rol (6.4)
Expectativas Realistas (8.2)	Placer por el Trabajo (6.4)
Sensibilidad hacia los Demás (8.2)	Confianza en su Rol (6.4)
Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.2)	Toma Equilibrada de Decisiones (6.4)
Ética en el Trabajo (8.1)	Responsabilidad Personal (6.2)
Actitud hacia los Demás (8.1)	Autogestión (5.9)
Punto de Vista Empático (8.1)	Confianza en Sí Mismo (5.9)
Conciencia Humana (8.1)	Fijarse Metas Personales Realistas (5.8)
Monitoreo de Otros (8.1)	Manejo del Estrés (5.5)
Relaciones Personales (8.1)	Autoestima (5.5)
Relacionarse con los Demás (8.1)	Automejora (5.5)
Sentido del Tiempo (8.1)	Autocontrol (5.3)
Entendimiento de la Actitud (8.1)	Responsabilidad por los Demás (4.9)
Consistencia y Confiabilidad (7.9)	Autoevaluación (4.7)