



Luis Ramírez

22 de marzo de 2022

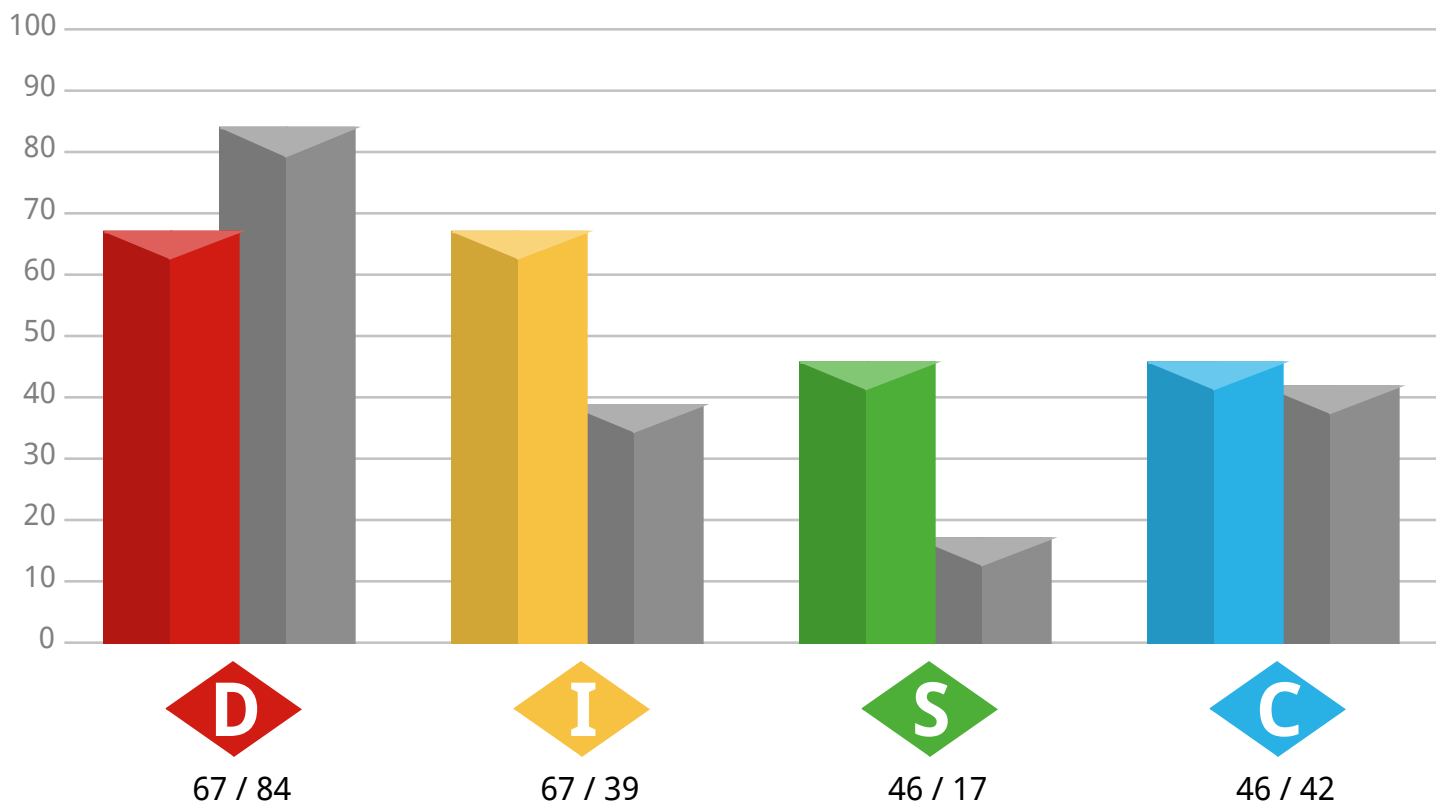
AI Reporte: - Attribute Index - Perfil General

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, VEC

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Luis Ramírez

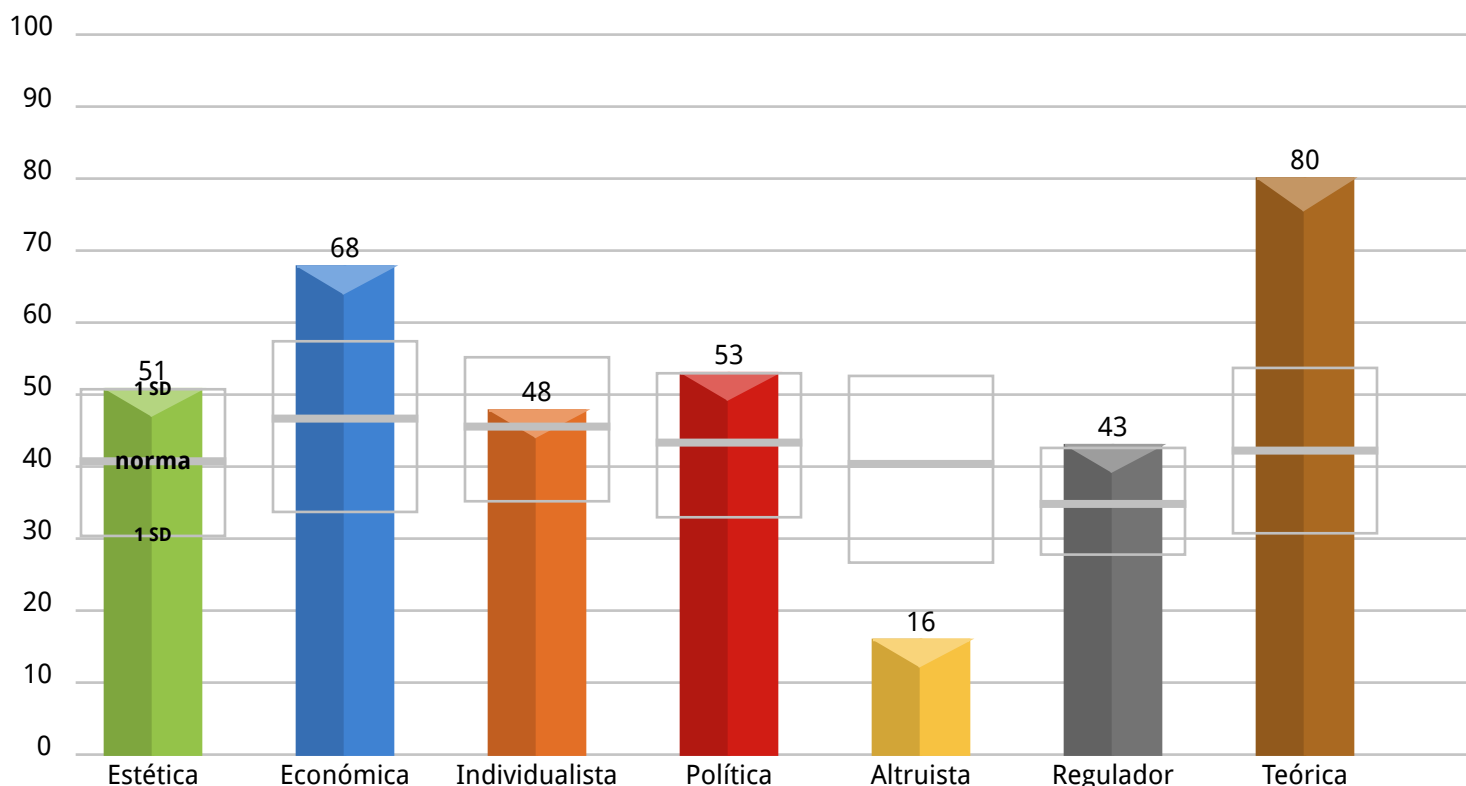
Estilo Natural:

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:

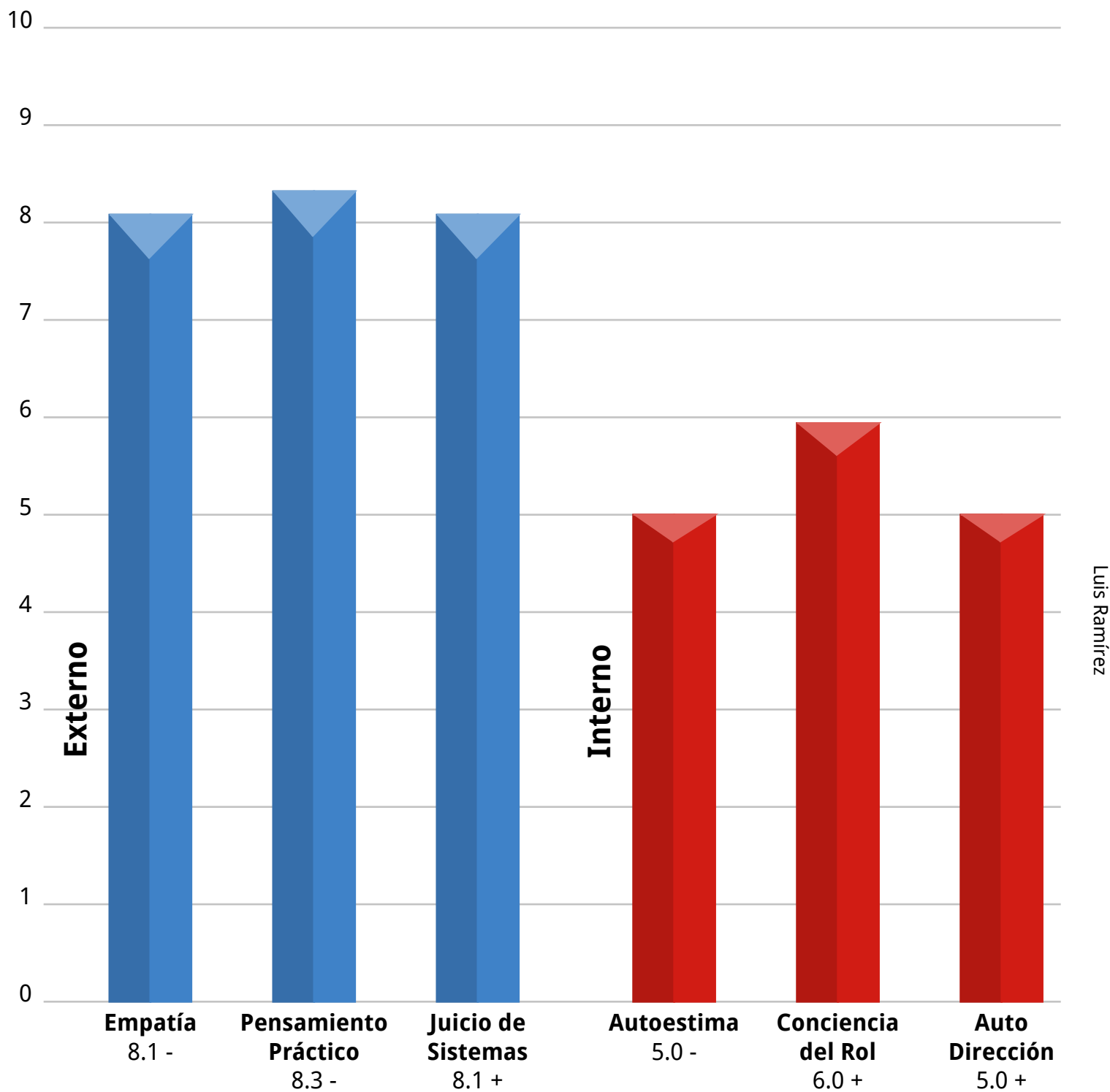
El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse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

Resumen Ejecutivo de sus Valores



Luis Ramírez

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.
Alto Económica	Una gran motivación enfocada a las ganancias económicas da una gran motivación a lo largo de proyectos y asignaciones prolongadas.
Promedio Individualista	No es un extremista y es capaz de equilibrar las necesidades propias y las de los demás.
Alto Política	Capaz de aceptar el crédito o asumir la culpa con la actitud de "Yo soy el responsable".
Bajo Altruista	No se sacará ventaja de usted; protege su territorio y el territorio de su equipo u organización.
Alto Regulador	Fuerte preferencia por seguir los sistemas establecidos o crearlos si no están presentes.
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.

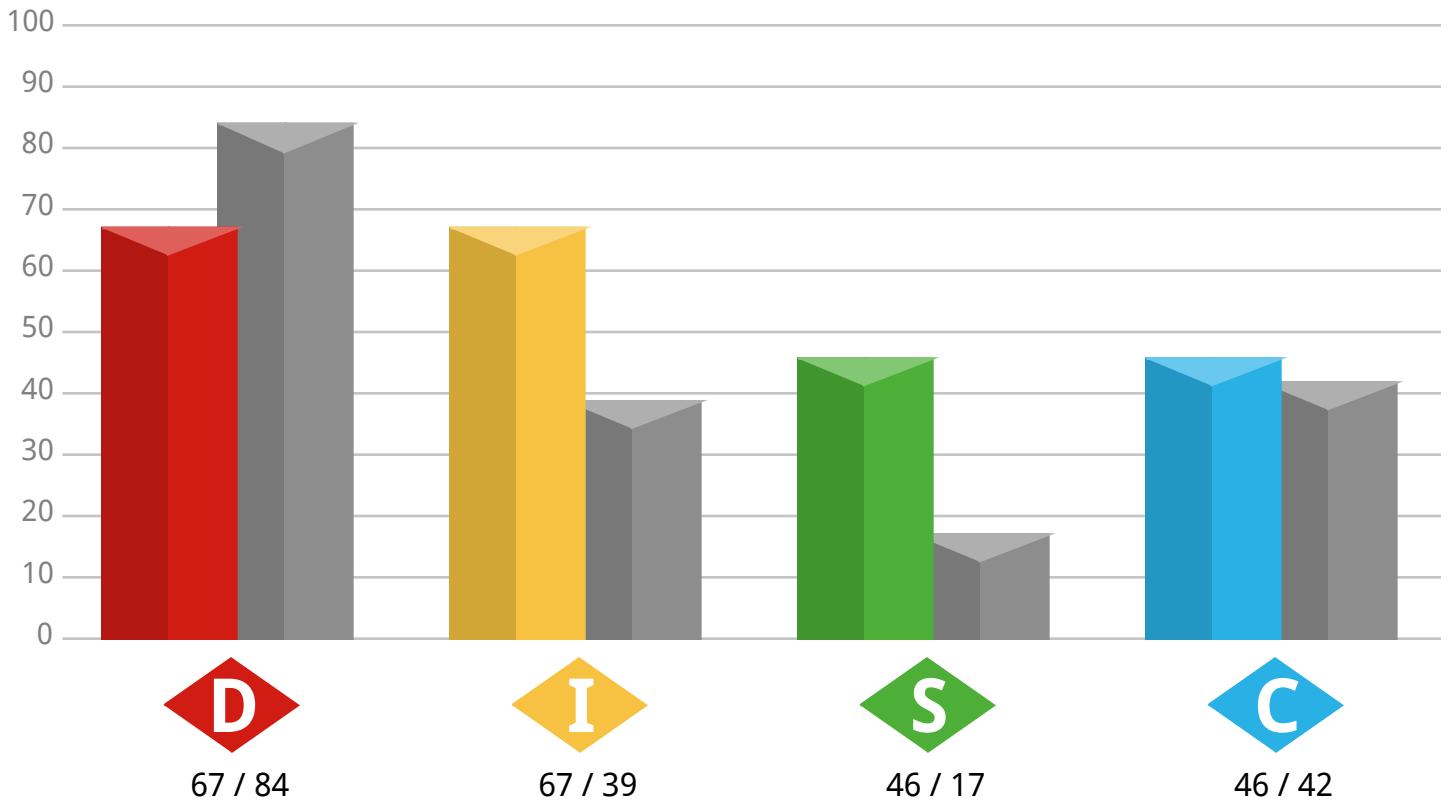




DISC Index

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

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Luis Ramírez

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, este le permite calificar los cuatro conceptos que se le muestran, en el mismo sitio. Como resultado, este 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.

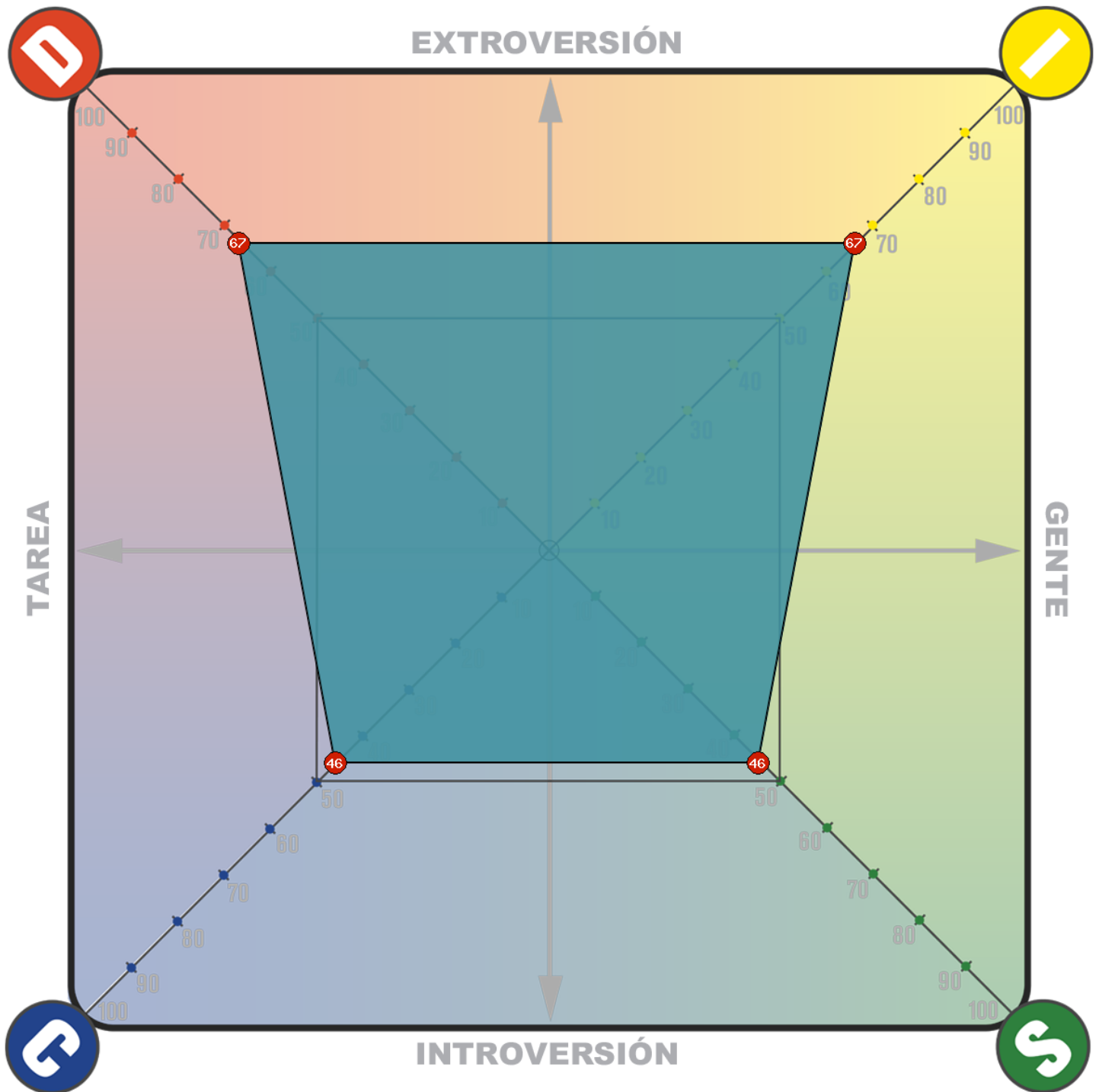
Un comentario sobre las contradicciones: Usted pudiera leer algunas áreas que pudieran ser contradictorias con otro texto. Esto se debe al hecho de que muchos de nosotros mostramos comportamientos contradictorios en el curso normal de nuestras operaciones diarias. Cada uno de nosotros algunas veces somos 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 Reflexivo	Sociable Persuasivo Inspirador Entusiasta Conversador Desenvuelto Encantador Convincente Reflexivo Factual Retraído Introspectivo	Paciente Predecible Pasivo Complaciente Estable Consistente Inalterable Extrovertido Incansable Activo Espontáneo Espontáneo	Prudente Perfeccionista Sistemático Cuidadoso Analítico Metódico Pulcro Equilibrado Independiente Rebelde Descuidado Desafiante
Baja D	Baja I	Baja S	Baja C

Luis Ramírez





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:

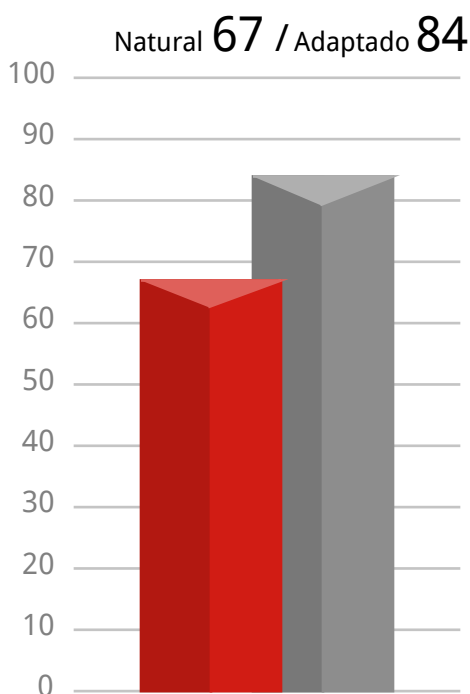
D Alta —

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.

Luis Ramírez



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.

- Su estilo para la toma de decisiones es rápido y acertado.
- Usted esta lleno de recursos y puede adaptarse rápida y fácilmente.
- Usted puede perder detalles importantes porque está demasiado enfocado en el aspecto general.
- Usted es una persona aventurera; gusta tratar con ideas de vanguardia e innovaciones.
- Usted tiende a ser muy decisivo cuando se trata de resolver un problema, decidirse sobre una opción, nueva vertiente o dirección.

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:

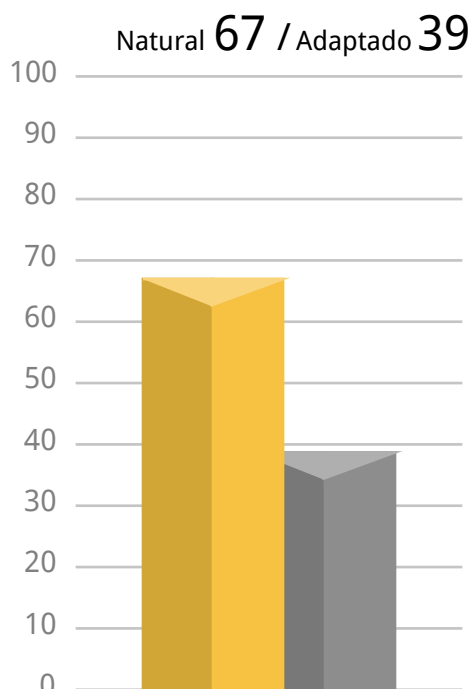
I Alta —

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.

Luis Ramírez



Su puntuación muestra un moderadamente 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 impregna definitivamente sus proyectos y retos con una actitud optimista.
- Algunas veces puede expresar su opinión muy insistentemente.
- Usted tiende a confiar de forma natural en los demás y en sus ideas.
- Le agradan las políticas de "puerta abierta" con sus pares y supervisores.
- Usted es comunicador y tiene influencia.
- Usted prefiere estar rodeado de muchas personas en su ambiente de trabajo.



Estable

Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

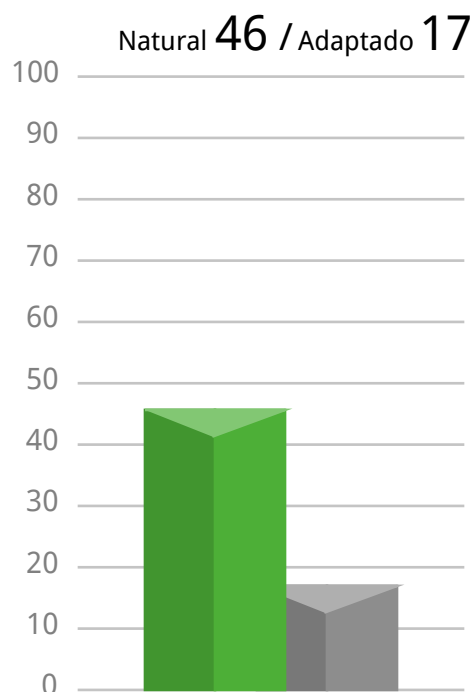
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. 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 bajo de puntaje en el estilo 'S'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Los acontecimientos inesperados no lo vuelven loco. Pueden ser algo así como un cambio bienvenido.
- Usted se siente cómodo actuando en solitario para determinar el mejor curso de la acción.
- El cambio está bien con usted, siempre y cuando sea necesario.
- Usted trabaja bien en una variedad de entornos y con una amplia selección o proyectos o tareas.
- Usted aprecia la necesidad de los demás para tener más libertad y menos estructura.
- Puede realizar multitareas bastante bien.

Cauteloso

Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

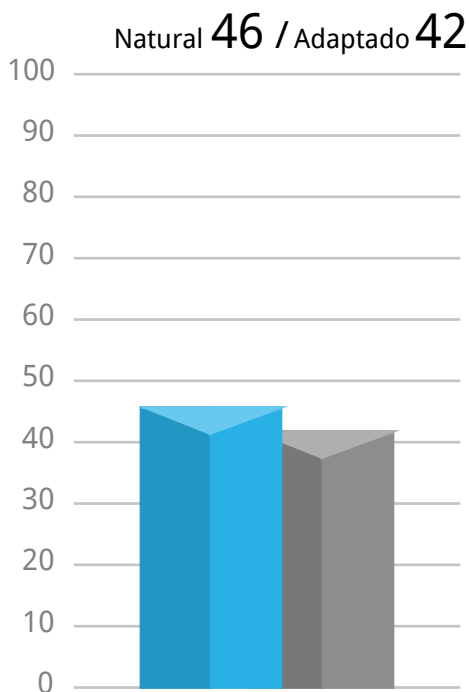
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

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 promedio 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.

- Le gusta tomar su propio camino hacia los resultados.
- Puede trabajar fácilmente de manera independiente cuando se trata de completar tareas y asignaciones.
- Mientras usted aprecia la necesidad de procedimientos y protocolo, también entiende que estos deben ser prácticos y favorecer directamente los resultados.
- Algunos miembros del equipo llegan a concebirle como alguien que dobla las reglas.
- A usted no le molesta el cambio cuando tiene claro cómo mejorará la eficiencia.
- Para usted, las normas son directrices, no concreto inquebrantable.



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 consciente 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:

- Marca metas operacionales muy altas para usted mismo y los demás, esperando que todos se involucren para hacer un esfuerzo al 100%.
- Capaz de pensar con los pies en la tierra rápidamente.
- Capaz de combinar el dirigir y persuadir a otros; mas la poderosa habilidad de inspirarlos para que alcancen su máximo potencial.
- Muestra la rara habilidad de ser capaz de manipular a las personas (de manera positiva) sin que siquiera lo noten.
- Los rasgos Baja S proveen un alto sentido de urgencia para realizar los objetivos... ahora.
- Su capacidad de llevar el paso más velozmente de lo que muchas personas lo hacen lo convierte en un gran ejemplo de lo que es una persona "multitareas".
- Proyecta fuerza emocional y liderazgo al trabajar con los demás.
- Fuertes habilidades verbales y de persuasión. Esto se debe a las preferencias Alta D y Alta I.



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:

- Por ser ampliamente inquisitivo y tener un gran sentido de urgencia puede no tomarse el tiempo para un curso formal sobre algún tema, sin embargo aprende por si mismo tanto como aquel que ha tomado la clase.
- Usted prefiere un ambiente orientado al cambio y puede aburrirse cuando se disminuye el paso o el reto ha sido conquistado.
- Usted está motivado por las ideas nuevas, innovadoras y de punta en su área de conocimientos.
- Quiere un nivel de autoridad equilibrado con su área de responsabilidad.
- Usted impone una imagen de metas superiores para usted y los demás y espera que ambas partes alcancen estas metas y vigoricen la imagen establecida.
- Usted puede llegar a ser crítico de los procedimientos y métodos establecidos.
- Usted dice lo que piensa, y puede que algunas veces sea brusco, o incluso sarcástico, al encontrarse bajo presión.
- Usted es una persona llena de recursos y puede adaptarse a muchos ambientes diferentes rápidamente.



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:

- Siendo capaz de distinguir en donde comienza su autoridad y en donde termina.
- Recordando que no debe ser abrupto o falto de tacto.
- Oportunidades de involucrarse con una amplia variedad de personas tanto internas como externas.
- Observar cómo se expresan sus emociones fuertes.
- Teniendo una variedad de actividades con sorpresas ocasionales para evitar que se sienta aburrido.
- Un mayor enfoque hacia las tareas inmediatas, menos socialización.
- Resistiendo, ligeramente, su tendencia a exceder los límites de su autoridad o trabajar fuera de las políticas o reglas establecidas.
- Posiciones de liderazgo y alta responsabilidad.



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:

- Oportunidad de avanzar y desarrollar su carrera.
- Ser libre de la supervisión directa de su actividad y de límites en sus ideas.
- Independencia para actuar en sus ideas, expresando creatividad al resolver problemas.
- Respuesta a las preguntas de forma precisa y breve, un rasgo típico de las preferencias Alta D puras.
- Tiempo para expresar sus ideas y opiniones.
- Una variedad de experiencias y retos nuevos.
- Quiere que se le dé autoridad para tomar decisiones, igual a la responsabilidad que tendrá que asumir.
- Respuestas a las preguntas directas y contundentes.



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:

- Capaz de utilizar la disciplina de una manera apropiada para establecer una situación en la que todos sean beneficiados.
- Capaz de establecer metas altas, entonces trabaja duro con las personas para alcanzarlas.
- Muestra la rara habilidad de ser capaz de manipular a los demás (de manera positiva) sin notar la manipulación.
- Inicia nuevas ideas y las promueve al llenar de energía a los demás.
- Demanda gran desempeño de sí mismo y el resto del equipo.
- Capaz de abarcar muchos proyectos y actividades de manera simultánea con entusiasmo y consciencia de el estado de cada cosa.
- Excelente en presentaciones ante grupos grandes o pequeños. Usted aporta un mensaje encantador, con confianza y compostura.
- Excelente para iniciar las actividades y dar dirección al equipo u organización.



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:

- Muchas experiencias y algunos problemas inesperados o sorpresas ocasionales.
- Retiro del trabajo rutinario o repetitivo.
- Poco o ningún control o límite en su autoridad.
- Esfera amplia de influencia y responsabilidad.
- Evaluación del desempeño basado en resultados, no en los medios o procesos.
- Resultados rápidos e inmediatos por el esfuerzo y energía puestos a un proyecto.
- Una audiencia que escuche sus ideas y soluciones; y el llevarlas a su finalización.
- Mínima supervisión directa.



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:

- Siendo un escucha selectivo, escuchando solo lo que quiere oír de vez en vez.
- No siendo suficientemente sensible a las necesidades de los demás.
- Establecer expectativas hacia usted o los demás que son exageradamente ambiciosas o poco realistas.
- Algunas veces utiliza la perspectiva de "el fin justifica los medios" de manera exagerada.
- Perdiendo interés en el proyecto o iniciativa una vez que el reto se ha agotado y se ha transformado en rutina.
- Tornarse impaciente, especialmente con personas que se mueven o piensan lentamente.
- Volviéndose fácilmente impaciente e inagotable con procesos demasiado complejos o trabajo que avanza lentamente.
- Siendo de alguna manera intimidante debido a su agresividad y dominio.



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:

- Podría estar un poco más dispuesto a compartir sus talentos para ayudar a otros a alcanzar su propio aprendizaje y desarrollo profesional.
- Llega a ser un escucha selectivo, oyendo solo lo que quiere oír.
- Puede necesitar bajar las expectativas de un proyecto debido a las limitaciones de la vida real.
- Con el alto nivel de actividad y sentido de urgencia que maneja puede sentirse impaciente o inquieto con procesos complicados o retrasos del proyecto.
- Puede que algunas veces se muestre un poco voraz.
- Puede volverse impaciente, especialmente con personas de paso lento o lento pensamiento.
- Puede perder interés en el proyecto o iniciativa una vez que el reto se ha ido y se ha vuelto más bien una rutina.

Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:

- Procesa de forma activa la información.
- Necesita "qué hacer y cuándo hacerlo" para un manejo del tiempo y el proceso óptimo.
- Quiere saber cómo se aplicará el conocimiento en situaciones de tiempo real.
- Prefiere lo concreto a lo abstracto.
- Autodidacta, individualista e independiente en ocasiones, equilibrando esto con la interacción con el grupo.
- Le gusta probar activamente las ideas y experiencias.
- Responde activamente a los demás, tiende a tomar riesgos al aprender.



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

- Haga su tarea y esté preparado con metas, objetivos, material de apoyo, etc., pero no planee hacer uso de todos. Tenga el material a su lado como respaldo.
- Esté preparado para manejar algunas objeciones.
- Sea específico acerca de lo que se necesita hacerse y quien lo va a hacer.
- Motive y persuada refiriéndose a los objetivos y resultados esperados.
- Ofrezca evidencia específica acerca de la probabilidad de tener éxito y ser efectivos en algunas de las opciones.
- Ofrezca aportaciones en cuanto la forma de hacer las ideas realidad.
- No se salga del camino; no hable de otros temas o asuntos.

Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con usted:

- No "sueñe" demasiado con el equipo o perderá tiempo.
- No olvide o pierda las cosas necesarias para la reunión o proyecto.
- No sea condescendiente con nadie.
- Cuando esté en desacuerdo, no permita que se refleje en nadie de manera personal.
- Evite hacer garantías y asegurar resultados cuando existe un riesgo en volverlos realidad.
- No sea irascible, frío o taciturno.
- No se confunda o distraiga de los temas de negocios que tiene que manejar.



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 esta información, le pedimos que por favor llene 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 cómo entorpece, su éxito en general.

Respaldo 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)



Valores Index

POR QUÉ ¿Usted está motivado para utilizar 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 llevarán al éxito y esto hace que sea fácil para ellos siempre encuentren 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 qué cosas no los inspiran o qué no los motivará 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

Este perfil Valores Index es único en el mercado y en el 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.



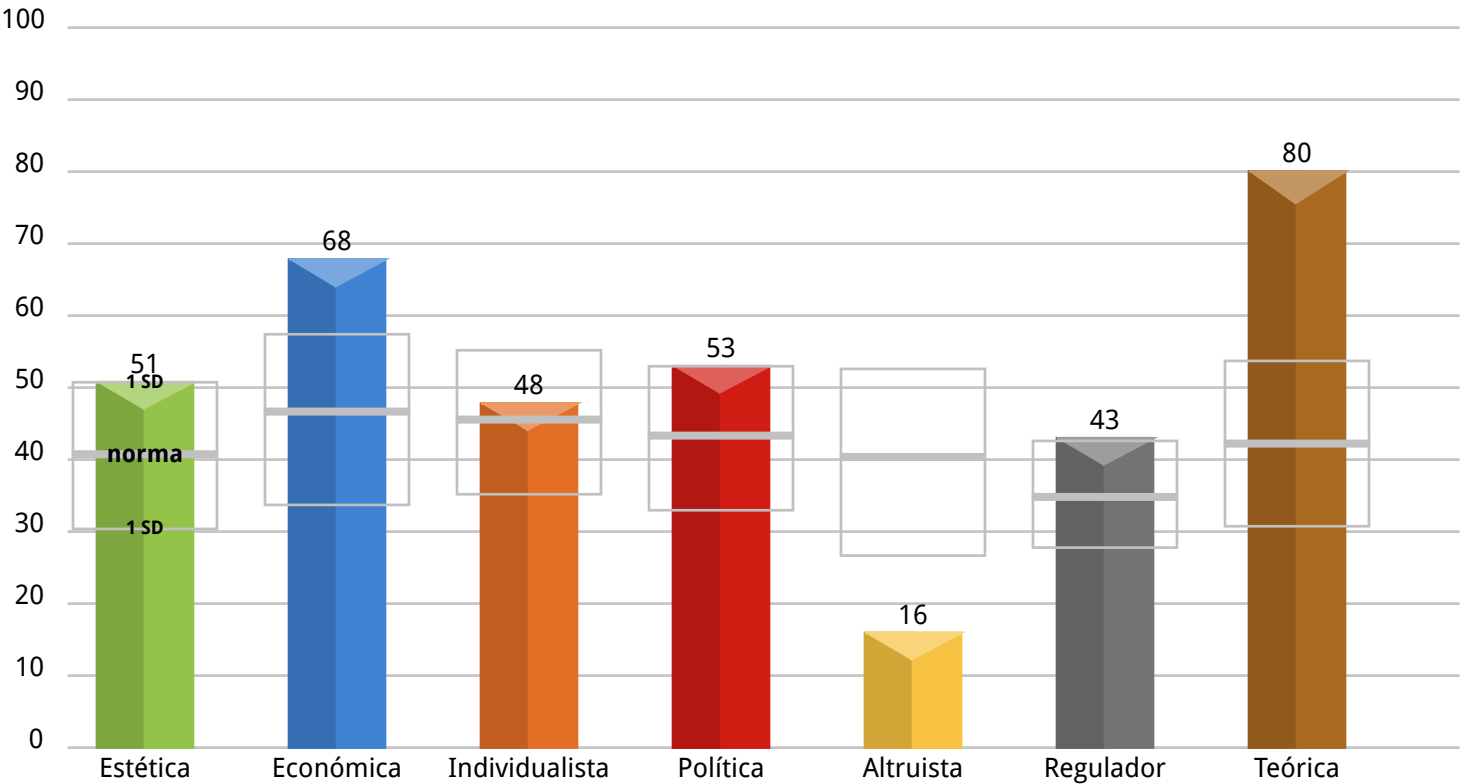
Un vistazo de cerca a las siete dimensiones

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.

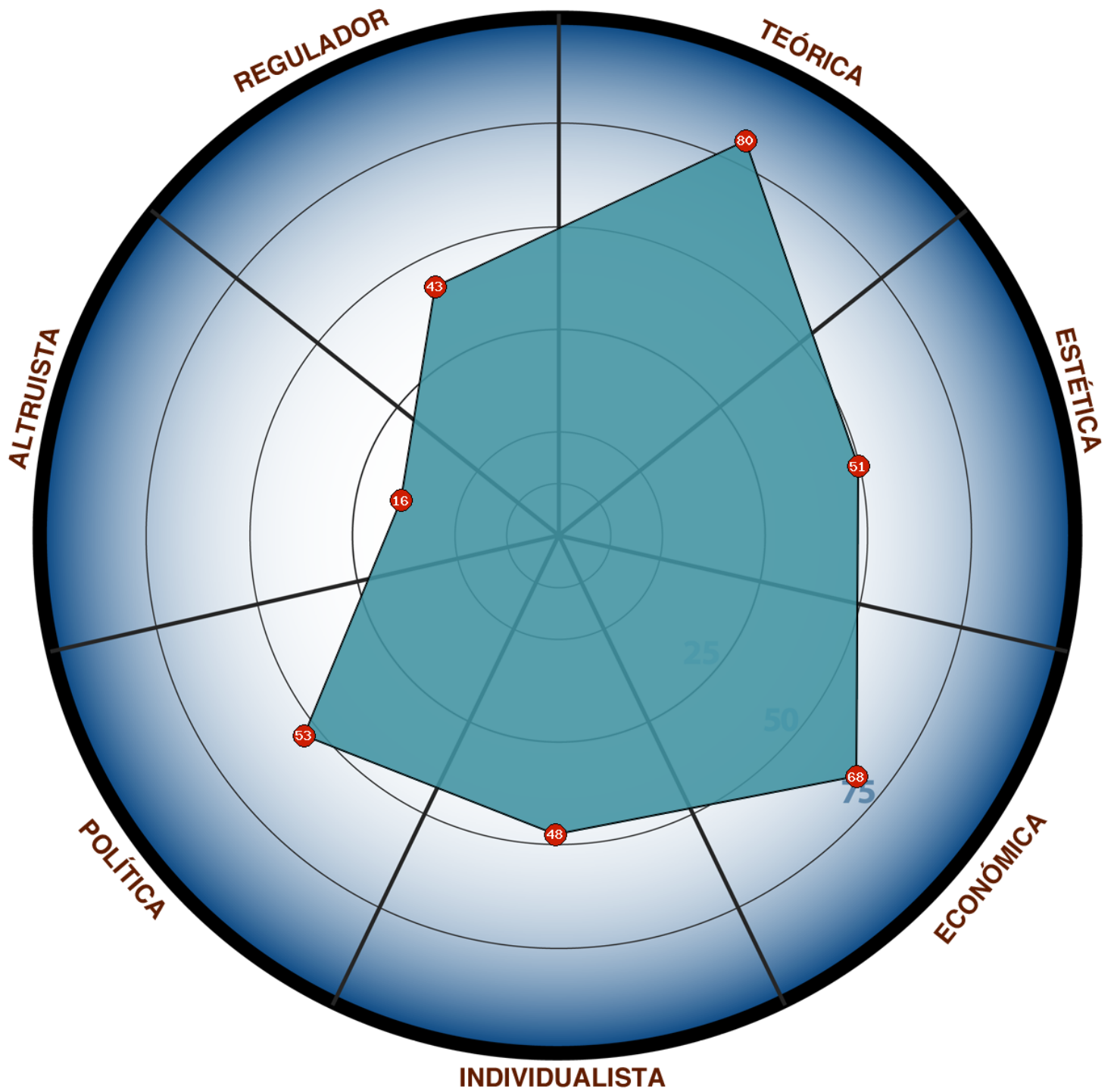
Valor	Motivación
ESTÉTICA	Forma, Armonía, Belleza, Equilibrio
ECONÓMICA	Dinero, Resultados prácticos, Reciprocidad
INDIVIDUALISTA	Independencia, Particularidad
POLÍTICA	Control, Poder, Influencia
ALTRUISTA	Altruismo, Servicio, Ayuda a otros
REGULADOR	Estructura, Orden, Rutina
TEÓRICO	Conocimiento, Entendimiento

Resumen Ejecutivo de sus Valores

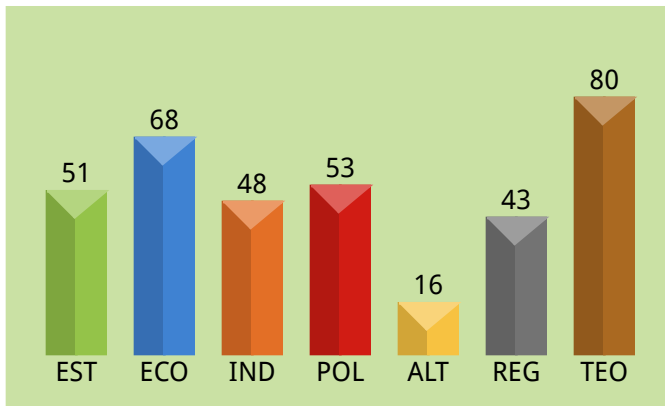


Luis Ramírez

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.
Alto Económica	Una gran motivación enfocada a las ganancias económicas da una gran motivación a lo largo de proyectos y asignaciones prolongadas.
Promedio Individualista	No es un extremista y es capaz de equilibrar las necesidades propias y las de los demás.
Alto Política	Capaz de aceptar el crédito o asumir la culpa con la actitud de "Yo soy el responsable".
Bajo Altruista	No se sacará ventaja de usted; protege su territorio y el territorio de su equipo u organización.
Alto Regulador	Fuerte preferencia por seguir los sistemas establecidos o crearlos si no están presentes.
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.



Luis Ramírez



La Dimensión Estética:

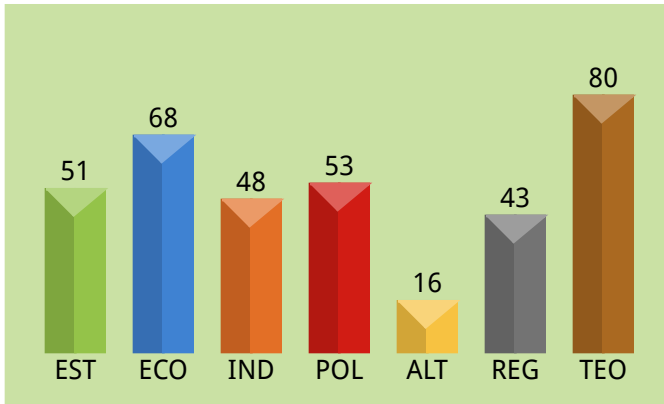
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Tiende a apreciar las cosas buenas de la vida (por ejemplo, se pueden incluir el diseño, la ropa, la música, el arte, etc.), más por su valor estético que por razones de estatus.
- Le gusta expresarse de manera artística o creativa.
- Utiliza la creatividad y la expresión artística para persuadir o influir en los demás.
- Disfruta de la expresión creativa, tanto en el trabajo como en su vida privada.
- Usted necesita momentos para poder aislarse y reflexionar. Es necesario para su equilibrio.

Fortalezas Clave:

- Tiende a desear más que solo la típica satisfacción laboral. Llegar a querer más equilibrio entre su vida personal y su trabajo. Busca un medio más creativo y placentero estéticamente.
- La forma puede captar más su interés que la función.
- Se involucrará de manera entusiasta para respaldar iniciativas en el trabajo de naturaleza artística o dirigida al ambiente.
- Tiende a observar lo que es bello en cualquier cosa, por encima de lo que es desagradable.
- Disfruta conectar a personas que comparten intereses.



La Dimensión Estética:

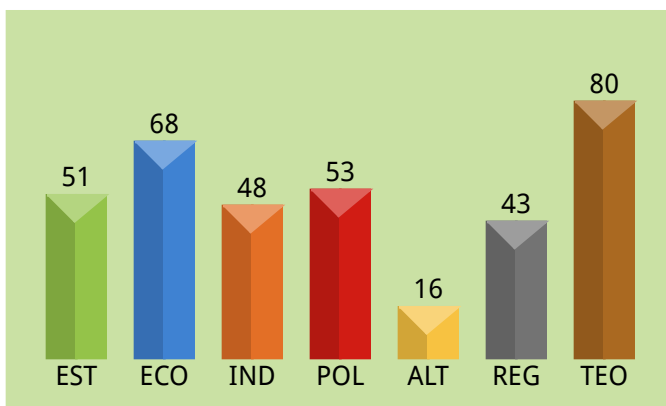
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Apoye la iniciativa de darle forma o armonía a los sistemas azarosos y áreas de trabajo problemáticas.
- Muestre interés genuino en las emociones y pensamientos expresados por los demás.
- No permita que los demás sean ventajosos o abusen de su naturaleza creativa.
- Permita actividades externas en lugar de apegarse a los asuntos de negocios todo el tiempo.
- Asegúrese de que la creatividad y la forma no interfieran con la función y los resultados.

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.

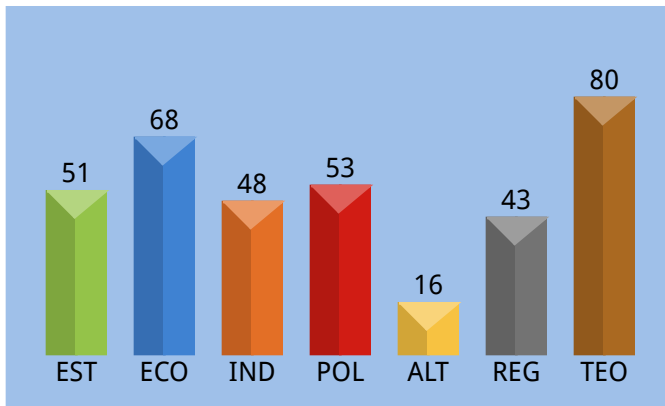


La Dimensión Estética:

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:

- Recuerde que es normal que otros no aprecien tanto como usted el arte, el equilibrio o la armonía.
- Es posible que tenga que centrarse en el aspecto práctico o económico de los problemas con más frecuencia.
- 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.
- Podría beneficiarse siendo más pragmático.
- En ciertas situaciones usa a su conveniencia su creatividad como un pretexto para evitar ser demasiado concreto y práctico.



La Dimensión Económica:

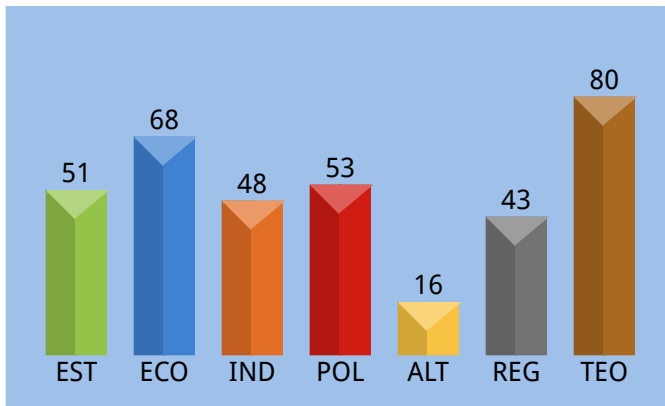
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Trazos Generales:

- El conocimiento solo porque sí puede ser visto como una pérdida de tiempo, talento, energía y creatividad.
- Interesado en lo que es útil y practico al alcanzar metas (usualmente económicas).
- Tal vez quiera superar a los demás en riqueza o materiales.
- Motivado por una buena paga, da gran importancia a las altas ganancias.
- Las personas que tienen resultados como los de usted tienden a preferir recompensas basadas en los resultados que han logrado en lugar de en el método utilizado para obtenerlos.

Fortalezas Clave:

- Impulsado y motivado a lograr y ganar en una gran variedad de áreas.
- Impulsado por la competitividad, los retos y los incentivos económicos.
- Toma una decisión con los beneficios económicos, la practicidad y los objetivos centrales en mente.
- Altamente productivo.
- Impulsado por el beneficio y orientado al objetivo central.



La Dimensión Económica:

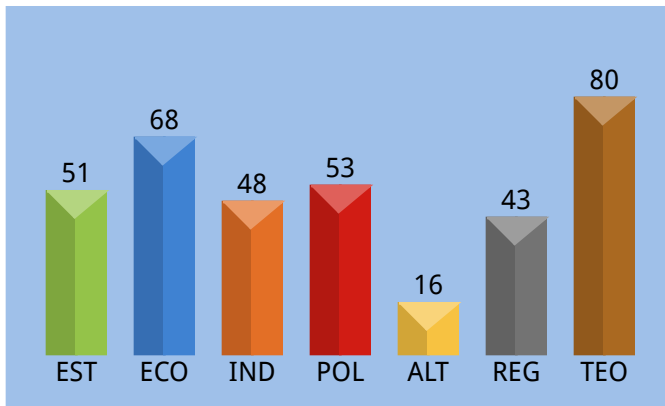
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Introspección Motivacional:

- Dese cuenta de que no es solo el dinero lo que motiva, sino también la satisfacción personal en el trabajo.
- Dé reconocimiento y premios como bonos, etc., tan pronto como sea posible, no solo al final del trimestre o año.
- Dé asesoramiento para evitar a reducir el potencial factor de aidez económica que podría aparecer.
- Esté seguro de premiar el buen desempeño, motive a la participación como un miembro importante del equipo.
- Esté seguro de que las recompensas económicas son justas, comunicadas claramente y son un buen término para ser reciproco con aquellos que han trabajado por ello.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Une el resultado de aprender a la habilidad de volverse más efectivo para incrementar las ganancias tanto de la organización como de usted mismo.
- Sus resultados son similares a los de aquellos que quieren información que les ayudadora a incrementar la actividad y efectividad enfocada a el eje u objetivo principal.
- Intentará proveer de algunos premios o incentivos por la participación en entrenamientos adicionales y desarrollo profesional.
- Si es posible, construirá competencias dentro del grupo como parte de las actividades de entrenamiento.

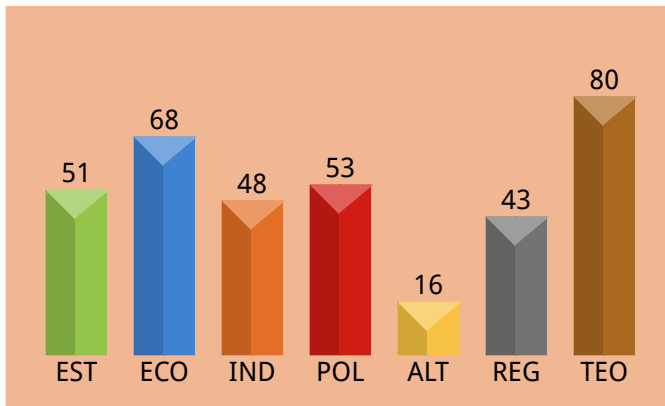


La Dimensión Económica:

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:

- Pueden necesitar incrementar la sensibilidad a las necesidades de los demás y demostrar menos su egoísmo potencial.
- Puede necesitar trabajar en equilibrar otras escalas de Valores y apreciar la fortaleza que otros aportan, aun aquellos que no comparten este impulso económico.
- Algunas personas con niveles de este rango pueden necesitar aprender cómo enmascarar este factor de avidez de manera que no provoque alienar a un prospecto, cliente o a los demás en el equipo.
- Algunos pueden necesitar esconder los signos de dólar en sus ojos en pro de establecer una relación de comunicación apropiada con los demás.
- Mientras este gran impulso económico puede volverse un factor significativo para motivar el logro de metas, también puede ser un "factor económico" visible, especialmente en personas dedicadas a las ventas o aquellos que comparten este nivel de impulso.



La Dimensión Individualista:

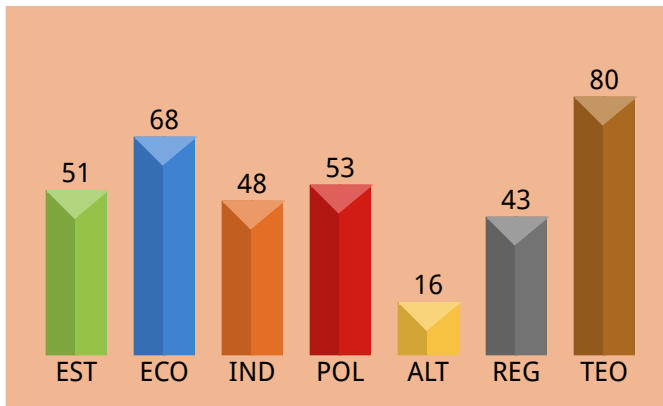
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Trazos Generales:

- Tiene la habilidad de tomar o dejar el hecho de ser el centro de atención que se da a las contribuciones especiales.
- 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.
- Generalmente no se considera extremista en sus ideas, métodos o asuntos en el lugar de trabajo.
- 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 seguir o ser líder cuando sea requerido.
- Puede ser considerado flexible y versátil sin ser un extremista.
- Es capaz de mediar entre las necesidades de los miembros de equipo de puntajes mayores y menores en el Valor Individualista.
- Capaz de ver ambos lados de las posiciones de aquellos con puntajes de Individualismo mayores y menores.
- Capaz de asumir una posición con énfasis o de ser un miembro más discreto apoyando alguna postura.



La Dimensión Individualista:

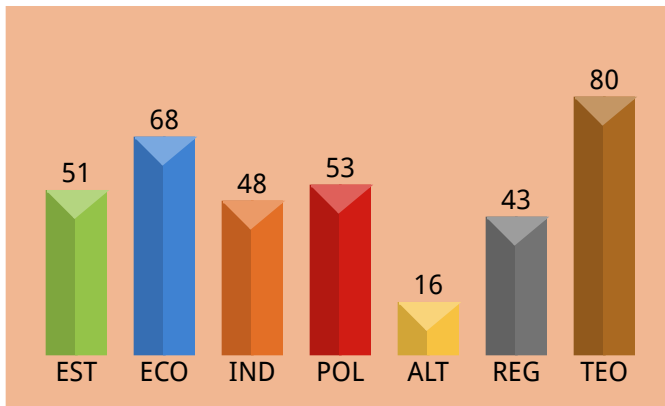
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

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.

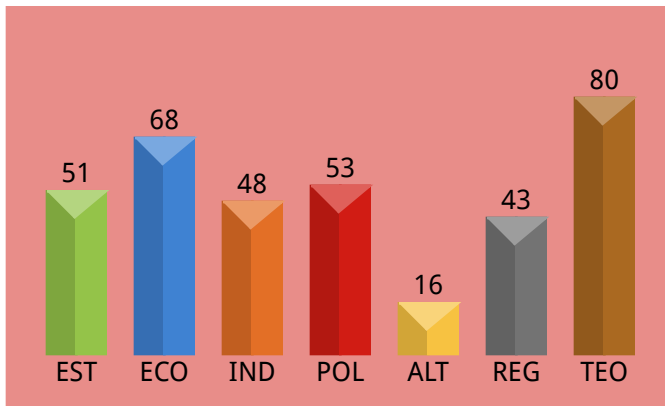


La Dimensión Individualista:

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.



La Dimensión Política:

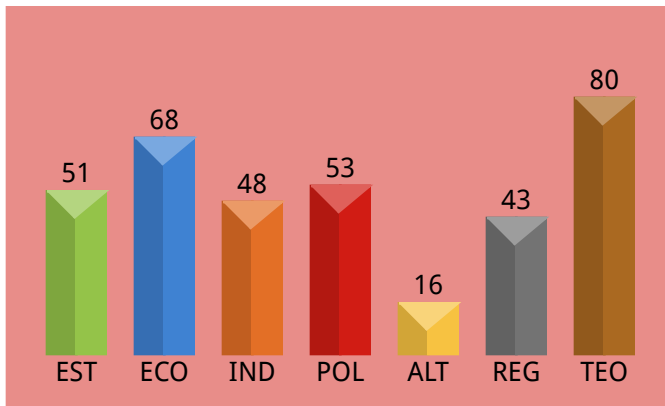
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Trazos Generales:

- Disfruta ser su propio jefe y tener control sobre su tiempo y recursos para lograr los objetivos.
- Se puede contar con él en las acciones y decisiones: Está listo para asumir el crédito o la culpa.
- Es un agente efectivo en el rol de toma de decisiones difíciles.
- Usa el poder y el control de manera efectiva para mantener los proyectos en movimiento.
- Muestra un gran nivel de energía al trabajar por sus metas y ambiciones.

Fortalezas Clave:

- Aborda los negocios y hace que las cosas se realicen con la actitud de "La responsabilidad es mía"
- Un alto grado de energía para el trabajo duro y el logro de las metas.
- Acepta la lucha y el trabajo duro en pro de una meta.
- Capaz de planear y diseñar proyectos de trabajo para ser realizado por los equipos.
- Capaz de planear y controlar sus propias tareas.



La Dimensión Política:

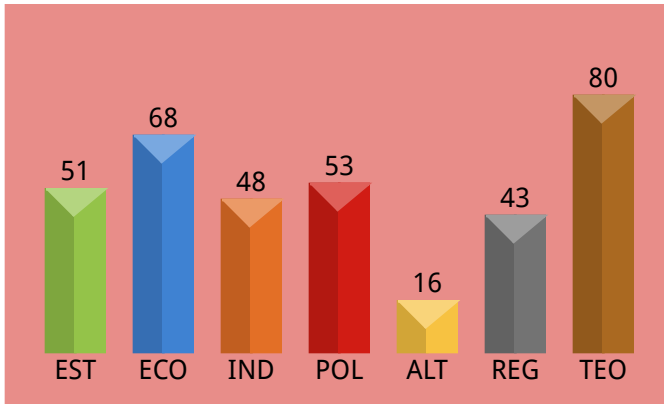
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Introspección Motivacional:

- Disfruta el estatus y la estima en los ojos de los demás.
- Puede necesitar tener más voluntad para compartir la atención y éxito obtenido.
- Puede gustarle ser visto como un catalizador en pro del cambio.
- Provee de un ambiente con mínimo involucramiento en la rutina, el detalle y el papeleo.
- Provee de libertad para tomar riesgos, pero indica los límites y fronteras de esta libertad.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Provea de reconocimiento individual por el desempeño excepcional.
- Si se involucran actividades de grupo, intente construir un poco de competencia y eventos para el liderazgo de equipo.
- Provea de una variedad de opciones de aprendizaje y desarrollo profesional.
- Algunos que comparten este rango de resultados pueden preferir el estudio independiente por encima de un grupo o actividades de aprendizaje en grupo.
- Conecte los logros en el aprendizaje con el potencial de incrementar la credibilidad y motivación personal hacia los grupos al trabajar con los demás.

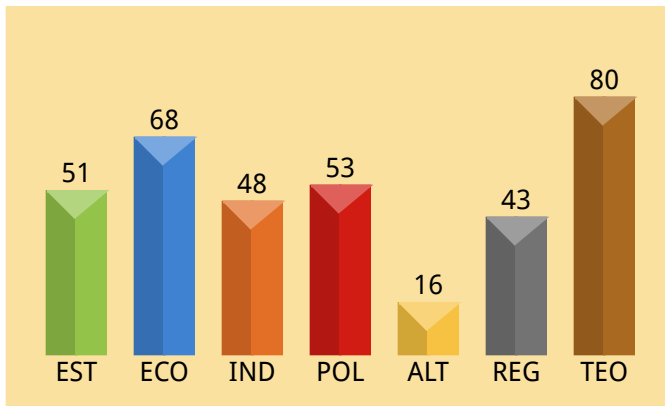


La Dimensión Política:

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 ser más sensible a las necesidades de los demás en el equipo.
- Puede ser visto como aquel que se extralimita y sobrepasa la autoridad sin una causa.
- Puede mostrarse impaciente con los demás que no logran ver el cuadro general claramente.
- Puede necesitar suavizar su propia agenda en ocasiones y permitir la exploración de otras ideas y métodos.
- Puede proyectar un alto sentido de urgencia que puede también ser traducido para algunos como una gran intensidad.



La Dimensión Altruista:

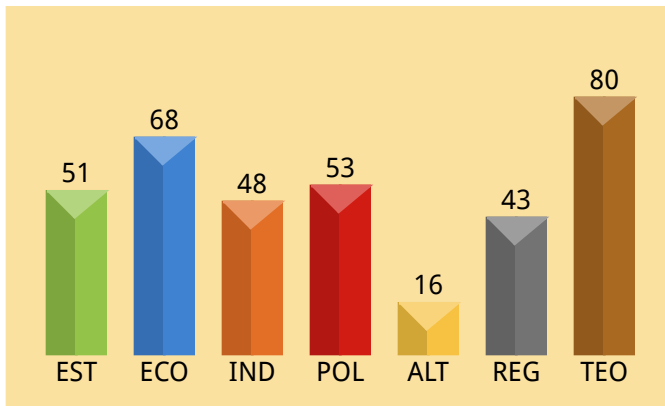
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Trazos Generales:

- Considera un riesgo el confiar abiertamente o demasiado en los demás.
- Interesado más por los negocios y funcionalidad que en nutrir y apoyar.
- Prefiere prestar atención al objetivo cuando ayuda a los demás. El reconocimiento mutuo es valor agregado.
- De alguna manera es reservado, al principio, con los demás; posiblemente como resultado de haber sido "quemado" antes, evitando así que suceda de nuevo.
- Espera que los demás tengan una fuerte ética laboral, pues usted demuestra la suya.

Fortalezas Clave:

- Más pragmático, prefiere un abordaje objetivo por encima de uno desinteresado y servicial.
- Puede aclimatarse en medio de una tormenta y sobrevivir en situaciones de competitividad.
- Argumentos puramente emocionales o súplicas no le convencerán de manera efectiva.
- Enfoque de negocios firme y racional.



La Dimensión Altruista:

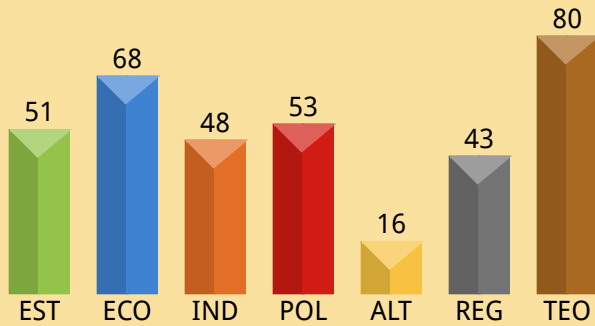
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Introspección Motivacional:

- Manténgase objetivo al tratar de convencer, apele al "sentido de negocios".
- Trate de no imponer demasiada carga en tareas como consejero o entrenador.
- Aténgase al objetivo y evite los argumentos emocionales y la retórica.
- Asegúrese de apelar mediante argumentos prácticos en lugar de emocionales.
- Incluya beneficios personales cuando intente persuadir.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Conecte sus argumentos a las necesidades de los negocios, no a las necesidades humanas.
- Demuestre los beneficios prácticos de cualquier aprendizaje o entrenamiento.
- Conecte todo su entrenamiento o aprendizaje al objetivo principal, necesidades de negocios y con el cómo regresarán en forma de resultados personales.

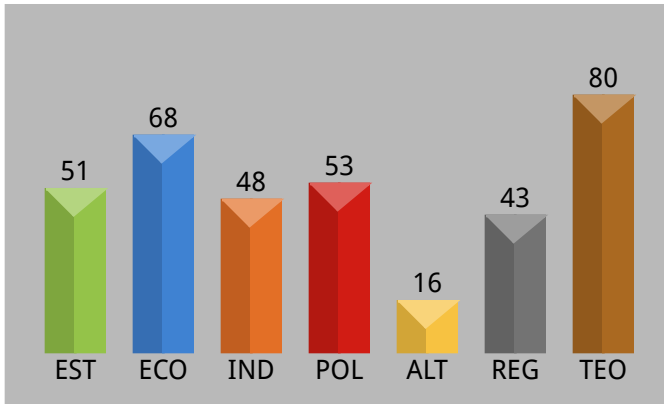


La Dimensión Altruista:

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.

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Algunos podrían considerar su abordaje pragmático como centrado en sí mismo, si no es monitoreado.
- Probablemente es visto como cauteloso y reservado por aquellos que tienen mayores niveles de altruismo.
- Podría beneficiarse si es más sensible a las necesidades personales de los demás.
- Puede obtener ganancias personales si ayuda a los demás a obtenerlas también.



La Dimensión de Regulación:

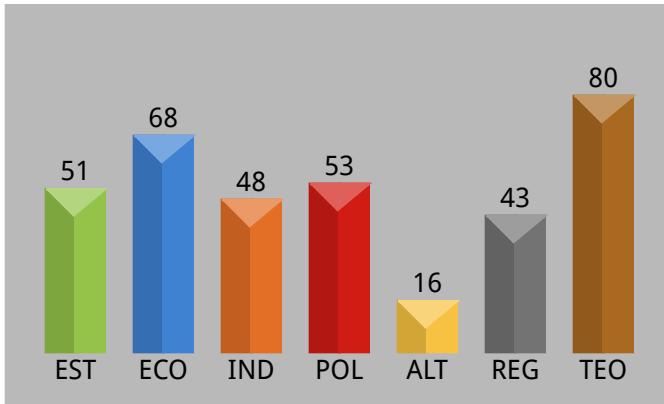
El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Trazos Generales:

- Encuentra seguridad y certidumbre en la estructura y el orden.
- Apoya la manera más tradicional de ver las cosas.
- Tiende a ser altamente organizado.
- Acepta las reglas y políticas establecidas.
- Usualmente estructurado, ordenado y conciso.

Fortalezas Clave:

- Eficiente y efectivo al organizar tareas y la mayoría de los trabajos.
- Confiable y digno de confianza.
- Se mantiene enfocado a través de los proyectos.
- Da una base que equilibra las situaciones dinámicas.
- Gran atención a los detalles.



La Dimensión de Regulación:

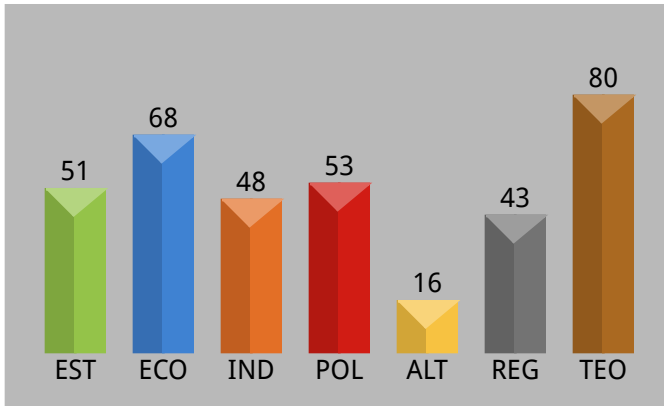
El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Introspección Motivacional:

- Provea de un ambiente estructurado y con rutina para trabajar.
- Asegúrese de que las razones detrás de las instrucciones están claramente demostradas.
- Evite perturbar los programas y la corriente si es innecesario.
- Asegúrese de que tiene la información, los recursos y el tiempo adecuado para cumplir las tareas.
- Déle pautas detalladas, específicas y por escrito.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Preferirá las actividades de aprendizaje que estén estructuradas y sean detalladas.
- Un estudiante disciplinado.
- Le gusta comprender el porqué detrás de el qué cuando aprende cosas nuevas.

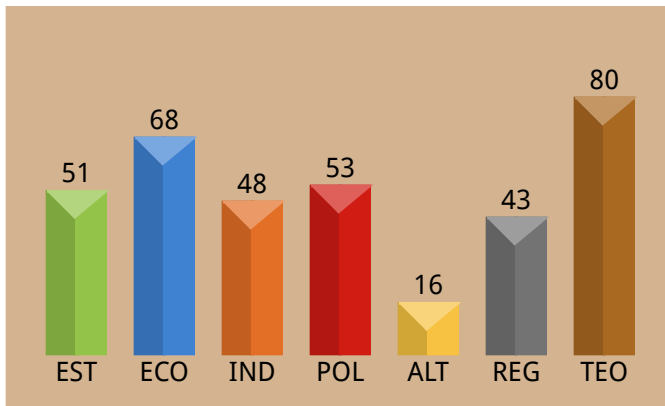


La Dimensión de Regulación:

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:

- Trate de ser un poco más flexible.
- No dependa demasiado de las reglas.
- Explore un poco. Descubrir nuevas maneras de hacer las cosas puede ser gratificante.
- Ponga las cosas por escrito.
- Sea consistente en hacer valer las reglas para todos.



La Dimensión Teórica:

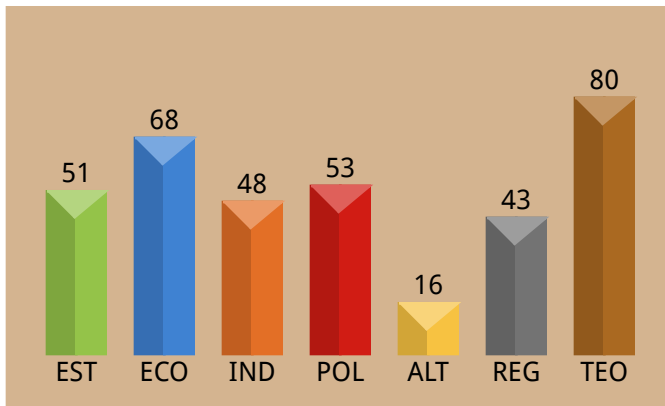
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Es atraído por las ideas vanguardistas y proyectos de punta.
- Los demás le consideran un fuerte intelectual.
- Se mantiene mentalmente alerta y le gustan los retos intelectuales.
- Disfruta visitar librerías y hacer compras inesperadas.
- Posee una fuerte tendencia a perseguir el conocimiento aun si es solo por aumentar su erudición.

Fortalezas Clave:

- Acercamientos con la mente abierta que viene de una amplia investigación.
- Una fuerte habilidad para leer, estudiar y aprender de manera independiente.
- Hace bien su trabajo previo y tareas, para aparecer en la reunión o evento muy bien preparado.
- Gran habilidad y destreza para el análisis.
- Usted tiene el puntaje de alguien que resuelve problemas de manera activa.



La Dimensión Teórica:

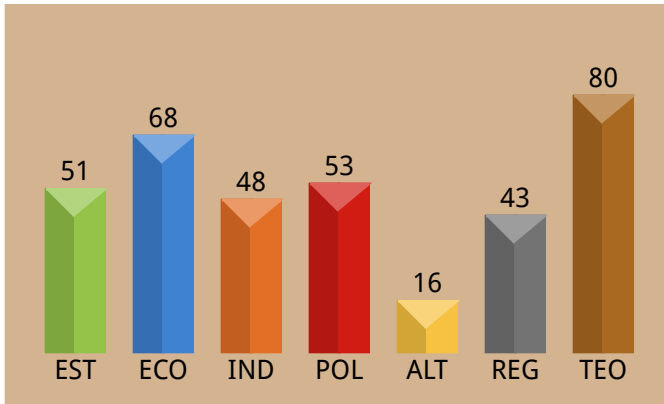
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Considerelo como un crítico constructivo a las nuevas ideas o cuando se evalúen proyectos y protocolos existentes.
- Llámelo para que comparta su conocimiento y experiencia cada vez que sea posible en las reuniones de equipo, y cuando se encuentre en modo de resolución de problemas.
- Los folletos, correos y hojas de información... no los tire, envíelos.
- Dé oportunidad de que enseñe y aprenda.
- 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.
- Sus resultados están en el rango de los individuos que necesitan asesoría en el manejo del tiempo.
- 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.



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 están por encima de la norma. Escriba y registre que tan bien los roles actuales se alinean a estos motivadores, por ejemplo, ¿Qué 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:

Luis Ramírez

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 este reporte para comprender cómo 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 cómo 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 o 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. Éstas 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

Usted está bien desarrollado en las tres dimensiones de pensamiento (Personas, Tareas y Sistemas) en proporciones iguales. Usted puede ser competente en las tres dimensiones de valor, desde el pensamiento esquemático, hasta la practicidad de valorar a los demás. Usted aprecia y posee fortalezas iguales en: sistemas, reglas, estructuras, organización concreta, planeación detallada y habilidades con las personas. Usted es versátil y de rápido aprendizaje en estas áreas. Esto también puede llevarlo a aburrirse fácilmente o a sentirse ansioso en puestos que requieran demasiado o poco enfoque en cualquier dimensión de pensamiento por si solo, hasta la exclusión de otros (Ejem. ventas a domicilio requieren menos que excelente empatía). El nivel de desarrollo total en las tres dimensiones es igual y todas están altamente desarrolladas. 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

Versatilidad al tratar con las personas, desempeño o sistemas por igual.
Habilidad de aprendizaje rápido en una amplia variedad de áreas en el negocio.
Estabilidad, fiabilidad.
Buen potencial para dirigir a las personas y los negocios.
Entendimiento y comunicación con otros.
Planeación y organización.
Pensamiento esquemático.

Minimizadores

Se aburre fácilmente con tareas y responsabilidades limitadas.
Se puede tornar ansioso si las tres áreas (personas, desempeño y sistemas) no son utilizadas.
Puede tener demasiada habilidad para ciertas tareas que no requieran las tres áreas de pensamiento.
Puede aburrirse fácilmente o sentir que no hay retos si las tres áreas no se capitalizan.



Motivadores

Libertad en toma de decisiones.

Retos multifacéticos.

Independencia.

Relaciones personales.

Estatus y reconocimiento.

Sentido de pertenencia.

Necesidades para el Crecimiento

Identificación personal con necesidades personales, deseos y sistemas. Entendiendo cómo las puntuaciones altas balanceadas pueden impactar en los roles, deberes y éxito objetivo de una posición determinada.

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

Punto de vista empático (R)

Pensamiento práctico (R)

Juicio sobre los sistemas (R)

Entorno Preferido

Una atmosfera donde existe un intercambio abierto de ideas, buena voluntad para la retroalimentación; compartir decisiones y responsabilidades. Un rol que permite el uso más completo de las tres dimensiones externas de pensamiento.



Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

El bajo patrón Autoactualizado está idealmente balanceado en las tres dimensiones de pensamiento, pero el desarrollo total es bajo. Aunque completamente balanceado, usted no ve estas tres dimensiones de pensamiento tan claramente como podría y como resultado usted llega a no ser tan competente en una variedad de áreas en este momento de su vida. Usted podría estar sufriendo de baja autoestima, combinada con alguna confusión acerca del mejor rol para usted en este momento y debido a éstas dudas usted está inseguro de cómo proceder. La indecisión, inseguridad y la falta de empuje serán el resultado mientras usted esté en esta situación. Su nivel total para el nivel de desarrollo de las dimensiones Personas, Tareas y Sistemas es bajo. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Entre más clara veamos una dimensión de pensamiento, más capaces somos de usarla; por lo tanto somos mejores en ella.

Maximizadores

Abordaje equilibrado de la autoevaluación. Carece de ansiedad y se relaja aún al observar un desequilibrio en las dimensiones.

Minimizadores

Falta de desarrollo de las dimensiones primarias del pensamiento: Autoestima Conciencia del Rol Auto dirección

Motivadores

Automejora, Posesiones Materiales, Sentido de la Misión

Necesidades para el Crecimiento

Para desarrollar habilidades en las dimensiones nucleares del pensamiento (Personas, Tareas, Sistemas). Identifique las barreras u obstáculos que puedan limitar el uso de cualquiera de estas áreas.

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

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

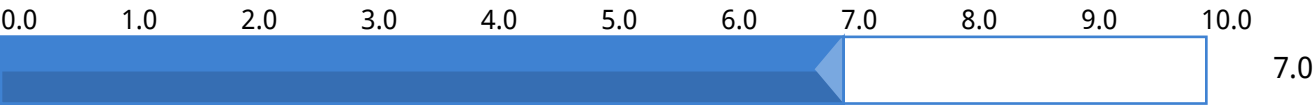


Esta gráfica resume las 4 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

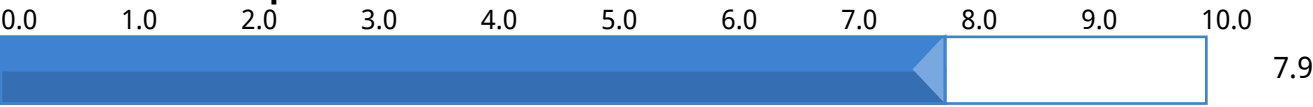
Este Perfil Attribute Index General está diseñado para medir objetivamente y proporcionar una visión general de sus habilidades en el ambiente de trabajo.

Componentes Gráficos del Reporte

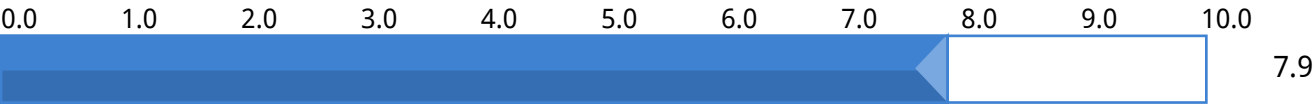
Obtención de Resultados



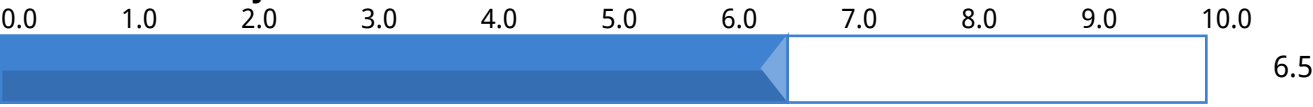
Habilidades Interpersonales



Toma de Decisiones



Ética en el Trabajo



Luis Ramírez



Obtención de Resultados (7.0)

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

Habilidades Interpersonales (7.9)

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

Toma de Decisiones (7.9)

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

Ética en el Trabajo (6.5)

¿Es usted un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de su ética de trabajo. 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).

Luis Ramírez

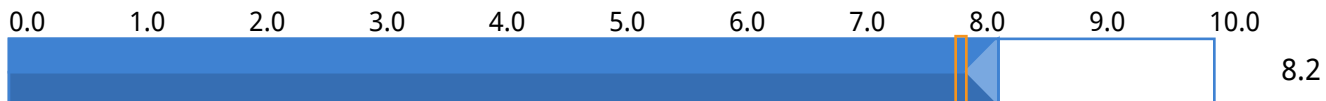


Descripción de la Categoría

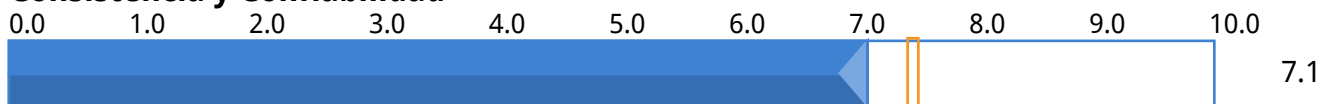
¿Qué atributos posee usted que le ayuden a obtener resultados? Esto provee información sobre su capacidad pura de para obtener resultados, a señalarse a sí mismo una meta y a cumplirla utilizando una variedad de habilidades.

Componentes Gráficos de la Categoría

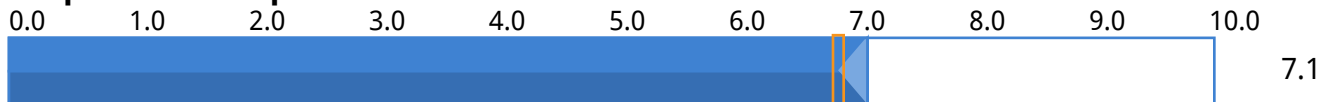
Atención al Detalle



Consistencia y Confiabilidad



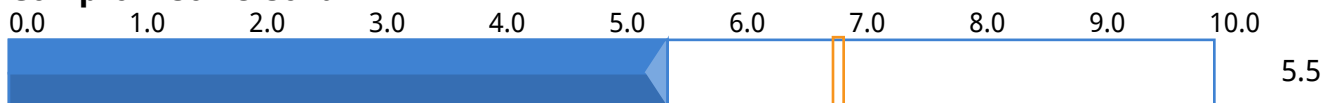
Responsabilidad por los Demás



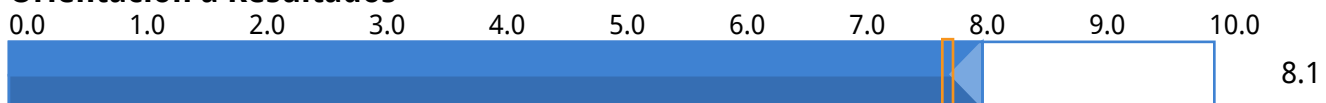
Enfoque a Metas y Proyectos



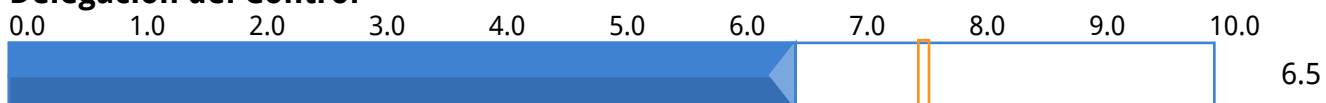
Compromiso Personal



Orientación a Resultados



Delegación del Control



Descripción de la Categoría

Atención al Detalle (8.2)

Define su capacidad para ver y prestar atención a los detalles.

Consistencia y Confiabilidad (7.1)

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



Responsabilidad por los Demás (7.1)

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

Enfoque a Metas y Proyectos (6.5)

Define su capacidad para mantenerse en el objetivo sin importar las circunstancias.

Compromiso Personal (5.5)

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

Orientación a Resultados (8.1)

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

Delegación del Control (6.5)

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

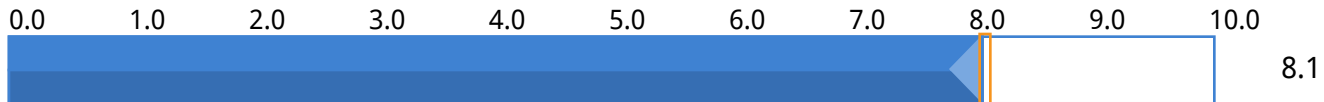


Descripción de la Categoría

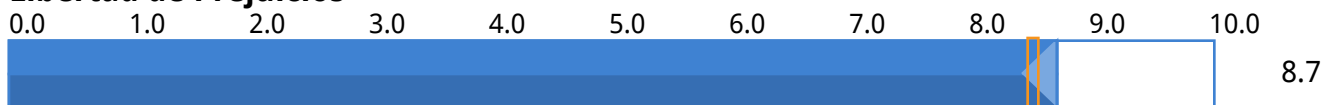
¿De qué forma usted se lleva bien con los demás? Aquí se mide su capacidad para interactuar con clientes y colegas cotidianamente.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



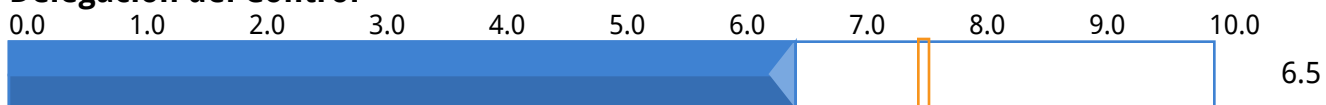
Libertad de Prejuicios



Expectativas Realistas



Delegación del Control



Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (8.1)

Define su capacidad para mantener una positiva, objetiva y abierta actitud hacia los demás.

Libertad de Prejuicios (8.7)

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

Expectativas Realistas (8.0)

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

Delegación del Control (6.5)

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

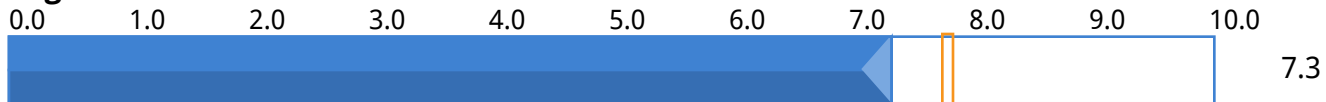


Descripción de la Categoría

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

Componentes Gráficos de la Categoría

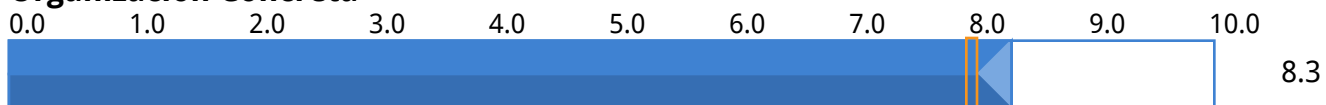
Seguimiento de Direcciones



Solución Teórica de Problemas



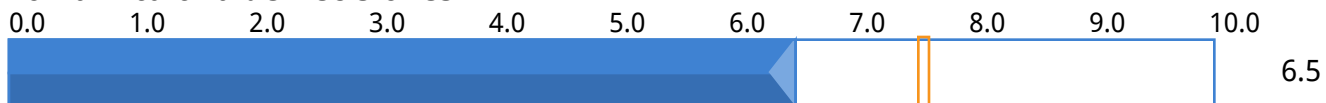
Organización Concreta



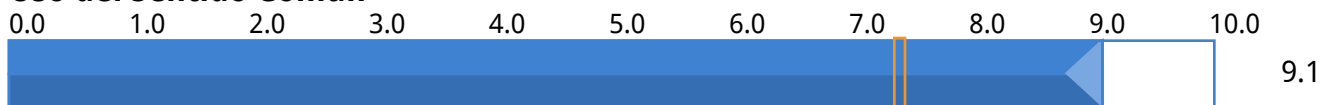
Pensamiento Conceptual



Toma Intuitiva de Decisiones



Uso del Sentido Común



Luis Ramírez

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (7.3)

Define su habilidad para escuchar, comprender y seguir instrucciones o direcciones efectivamente. Ésta 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 (7.8)

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

Organización Concreta (8.3)

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



Pensamiento Conceptual (8.1)

Define su capacidad para observar el panorama general y así determinar qué dirección tomar y cómo pueden ser utilizados los recursos para alcanzar los objetivos futuros.

Toma Intuitiva de Decisiones (6.5)

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

Uso del Sentido Común (9.1)

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

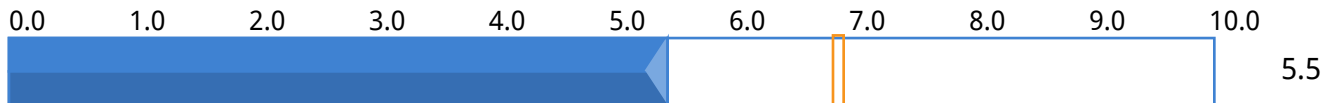


Descripción de la Categoría

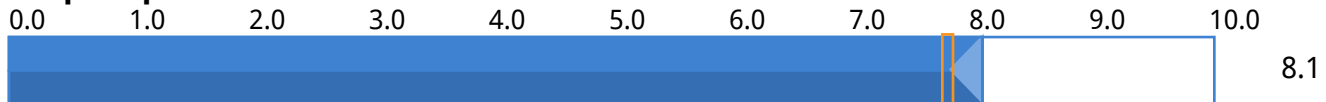
¿Es usted un trabajador duro y honesto? Esta es una evaluación global de su ética de trabajo. Se trata de su capacidad para cumplir las normas pre establecidas, el respeto a las políticas y propiedad de la empresa, posee una fuerte ética de trabajo y toma decisiones que toman en consideración las necesidades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

Componentes Gráficos de la Categoría

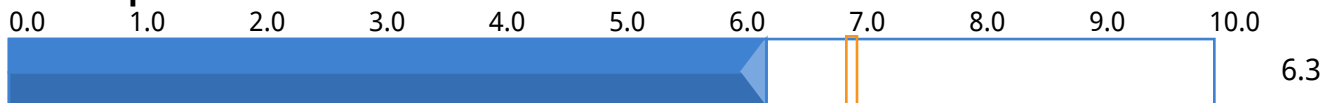
Satisfacer los Estándares



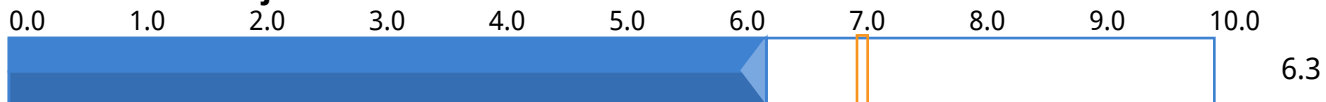
Respeto por las Políticas



Toma Equilibrada de Decisiones



Ética en el Trabajo



Luis Ramírez

Descripción de la Categoría

Satisfacer los Estándares (5.5)

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

Respeto por las Políticas (8.1)

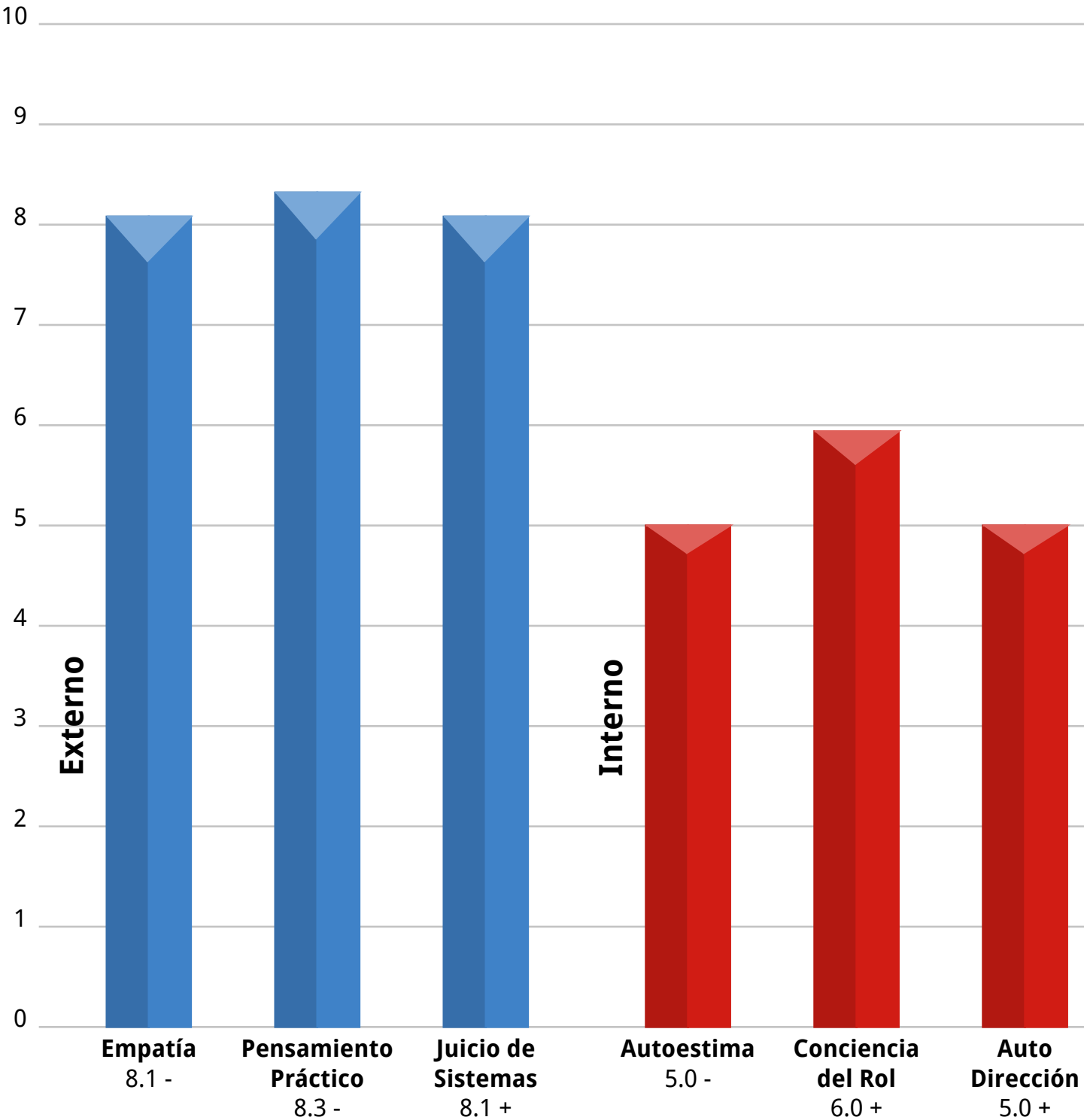
Define el valor que usted da a los asuntos negocio de acuerdo a la intención de las normas y las políticas de la compañía.

Toma Equilibrada de Decisiones (6.3)

Define su capacidad 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 (6.3)

Define su compromiso personal para ejecutar una tarea o misión específica.



Luis Ramírez



Uso del Sentido Común (9.1)	Actitud Enfocada a la Honestidad (6.9)
Desarrollar a Otros (8.7)	Persuasión (6.8)
Libertad de Prejuicios (8.7)	Habilidad para el Arranque de Proyectos (6.8)
Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.7)	Pensamiento Proactivo (6.8)
Responsabilidad Personal (8.7)	Flexibilidad (6.8)
Establecer Metas Realistas a Otros (8.7)	Diplomacia (6.7)
Corregir a Otros (8.5)	Creatividad (6.5)
Organización Concreta (8.3)	Toma Intuitiva de Decisiones (6.5)
Pensamiento Práctico (8.3)	Delegación del Control (6.5)
Respeto por la Propiedad (8.3)	Enfoque a Metas y Proyectos (6.5)
Reconocimiento y Estatus (8.3)	Iniciativa (6.4)
Solución de Problemas (8.3)	Empuje (6.4)
Atención al Detalle (8.2)	Persistencia (6.3)
Dirigir a Otros (8.2)	Control Emocional (6.3)
Orientación a la Calidad (8.2)	Toma Equilibrada de Decisiones (6.3)
Actitud hacia los Demás (8.1)	Ética en el Trabajo (6.3)
Pensamiento Conceptual (8.1)	Evaluar lo Dicho (6.2)
Punto de Vista Empático (8.1)	Planeación a Largo Plazo (6.0)
Conciencia Humana (8.1)	Posesiones Materiales (6.0)
Monitoreo de Otros (8.1)	Programación de Proyectos (6.0)
Relaciones Personales (8.1)	Conciencia del Rol (6.0)
Relacionarse con los Demás (8.1)	Transmitir los Valores del Rol (5.5)
Respeto por las Políticas (8.1)	Placer por el Trabajo (5.5)
Orientación a Resultados (8.1)	Obtención de Compromisos (5.5)
Sentido de Pertenencia (8.1)	Satisfacer los Estándares (5.5)
Juicio Sobre los Sistemas (8.1)	Compromiso Personal (5.5)
Entendimiento de la Actitud (8.1)	Confianza en su Rol (5.5)
Evaluar a Otros (8.0)	Autogestión (5.4)
Expectativas Realistas (8.0)	Manejo del Rechazo (5.4)
Sensibilidad hacia los Demás (8.0)	Manejo del Estrés (5.0)
Análisis de Problemas y Situaciones (8.0)	Autodirección (5.0)
Habilidad para Integrar (7.8)	Autodisciplina y Sentido del Deber (5.0)
Solución Teórica de Problemas (7.8)	Autoestima (5.0)
Ver Problemas Potenciales (7.7)	Automejora (5.0)
Sentido del Tiempo (7.5)	Sentido del Deber (5.0)
Seguimiento de Direcciones (7.3)	Fijarse Metas Personales Realistas (4.3)
Gestión de Problemas (7.3)	Confianza en Sí Mismo (4.2)
Consistencia y Confiabilidad (7.1)	Autoevaluación (4.0)
Responsabilidad por los Demás (7.1)	Autocontrol (4.0)