



Jane Doe

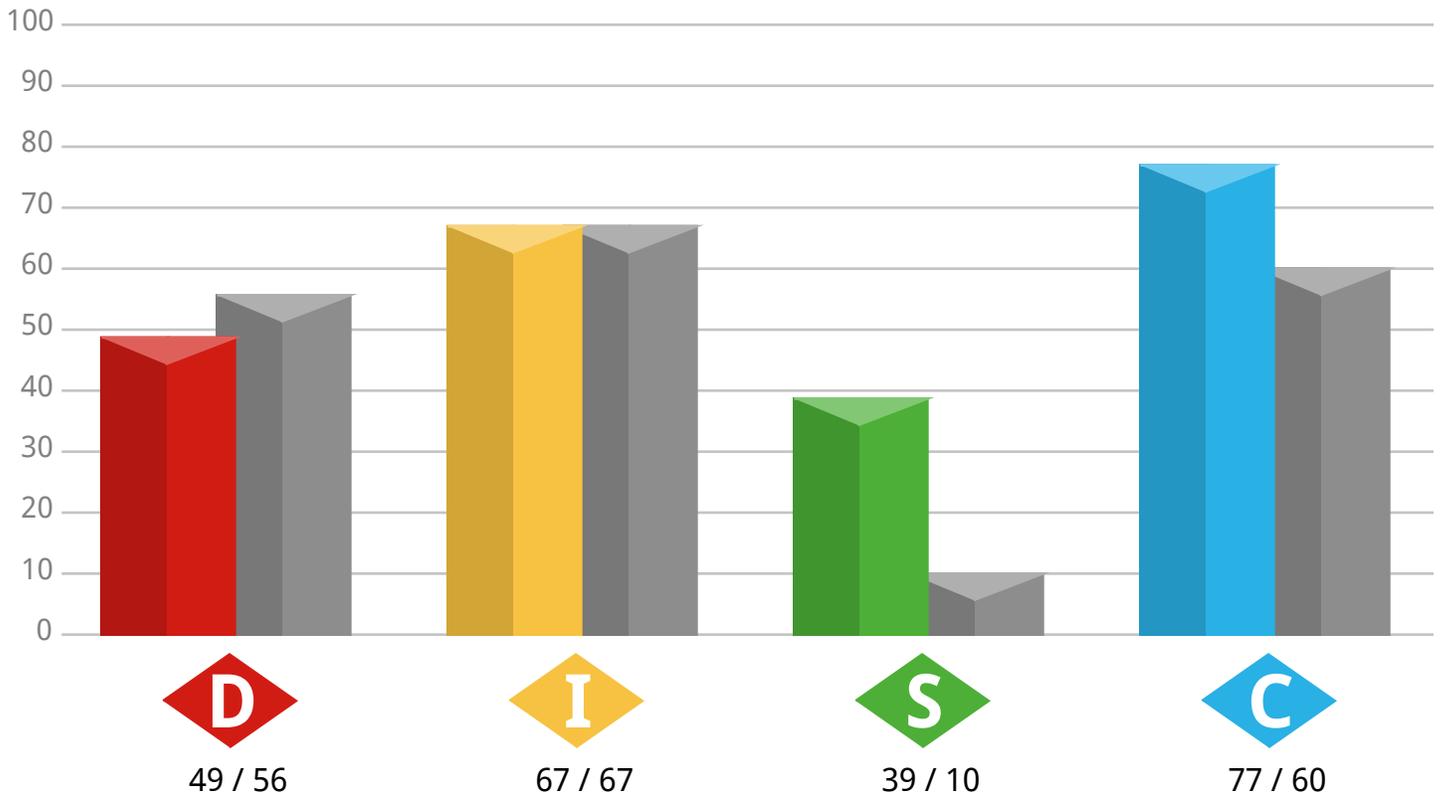
20 de septiembre de 2016

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?)



Innermetrix SPAIN

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Jane Doe

Estilo Natural:

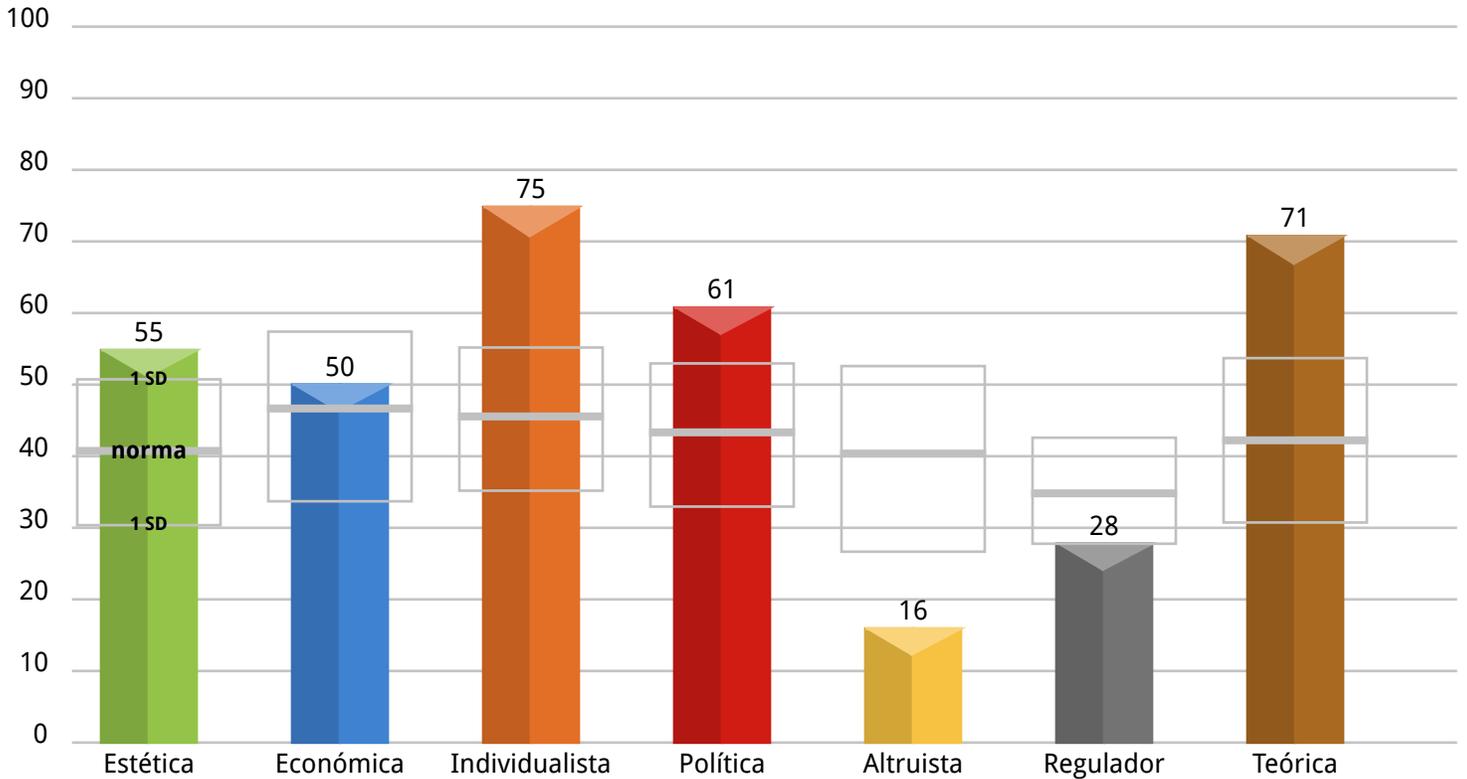
Este estilo se refiere a cómo se comporta usted cuando está siendo completamente usted mismo; valga la redundancia: natural. Es su estilo básico, auténtico y fiel a si mismo. También es el estilo al que vuelve cuando se encuentra en situaciones de estrés o bajo presión. Comportarse en este estilo, sin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

Estilo Adaptado:

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

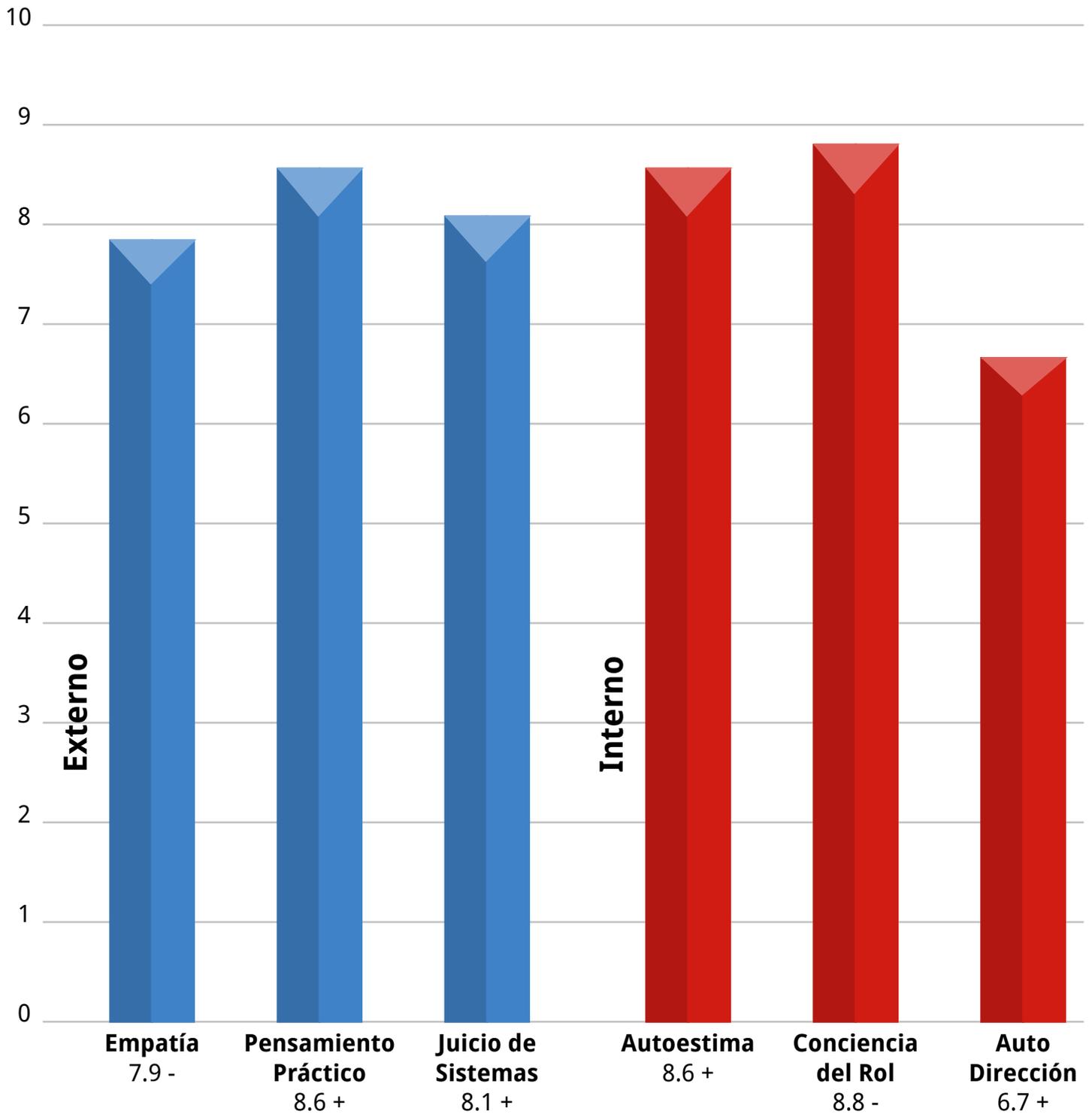


Resumen Ejecutivo de los Valores de Jane



Jane Doe

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.
Muy Alto Individualista	Demuestra una gran independencia y proyecta confianza en sí mismo.
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.
Promedio Regulator	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Muy Alto Teórica	Apasionado del aprendizaje solo porque sí. Se encuentra en modo de aprendizaje y aporta un alto grado de credibilidad por su base de conocimientos y técnica.



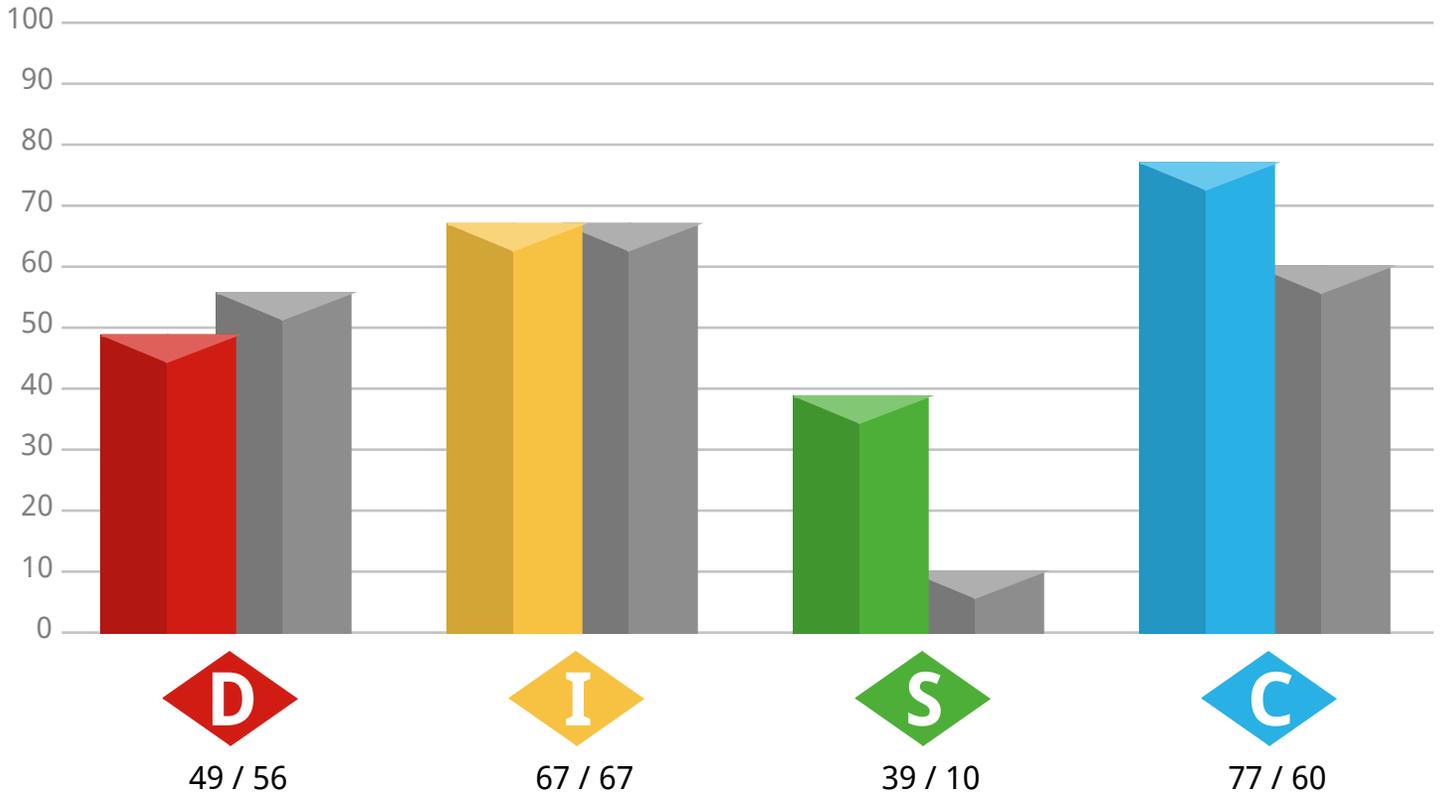
Jane Doe



DISC Index

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

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Jane Doe

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.

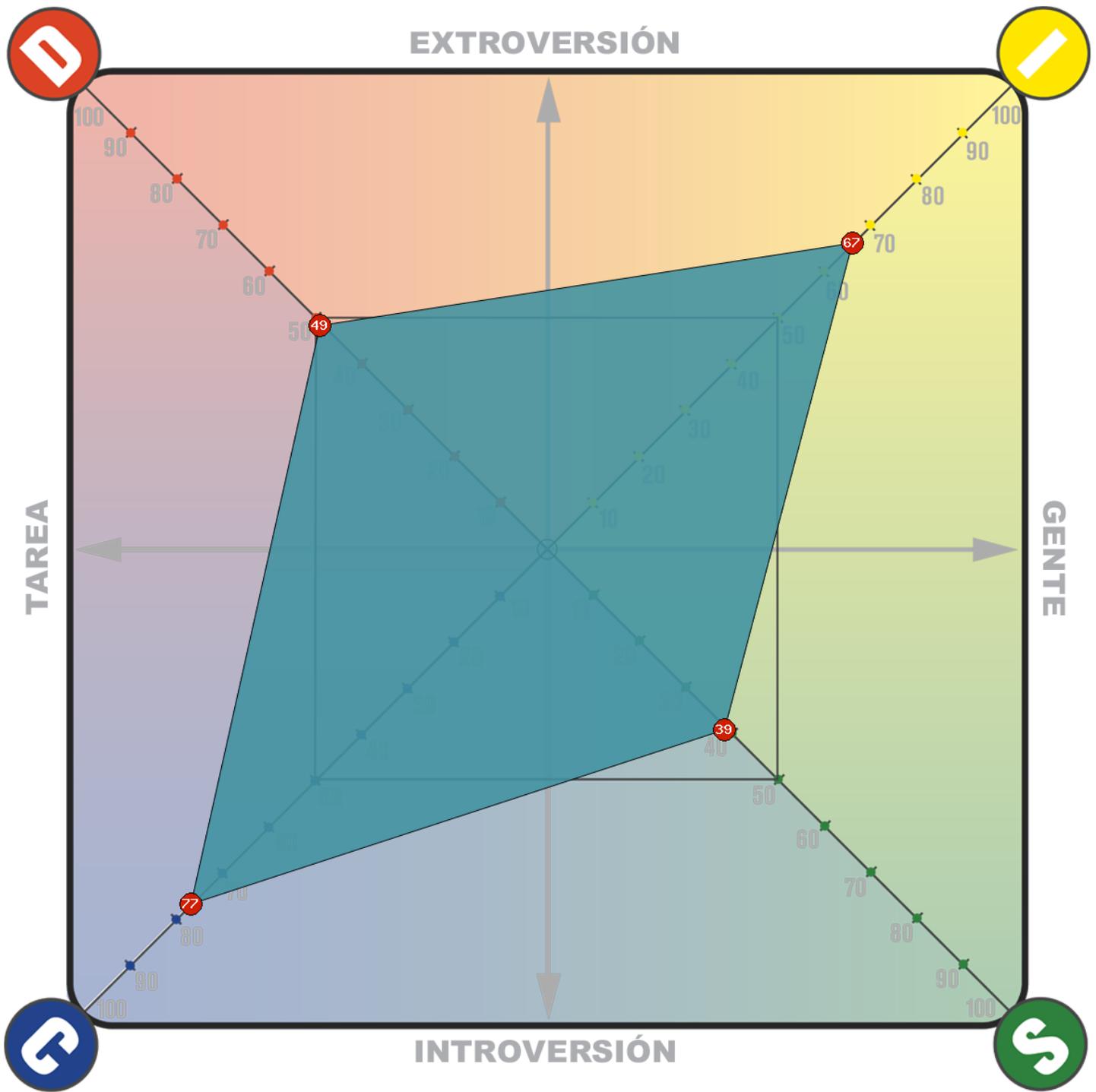
Jane Doe



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	Sociable	Paciente	Prudente
Dirigido	Persuasivo	Predecible	Perfeccionista
Enérgico	Inspirador	Pasivo	Sistemático
Osado	Entusiasta	Complaciente	Cuidadoso
Determinante	Conversador	Estable	Analítico
Competitivo	Desenvuelto	Consistente	Metódico
Responsable	Encantador	Inalterable	Pulcro
Inquisitivo	Convincente	Extrovertido	Equilibrado
Conservador	Reflexivo	Incansable	Independiente
Afable	Factual	Activo	Rebelde
Conforme	Retraído	Espontáneo	Descuidado
Discreto	Distante	Impetuoso	Desafiante
Baja D	Baja I	Baja S	Baja C

Jane Doe





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:

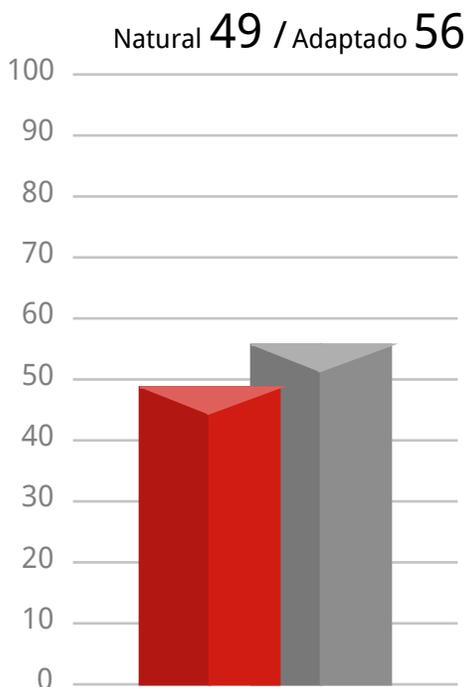
D Alta —

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.

Jane Doe



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 puede ser muy modesto al tratar con otros.
- Usted es muy autocrítico, duro y demandante consigo mismo.
- Le gusta pensar las cosas rigurosamente antes de actuar.
- Usted gusta de un entorno que permita darse tiempo para el análisis de nuevas ideas antes de que la implementación tome lugar.
- Bajo mucha presión usted puede ser algo indeciso o resistirse a hacer juicios mordaces.
- Usted prefiere un ambiente de trabajo libre de presiones fuertes o con cambios constantes.



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:

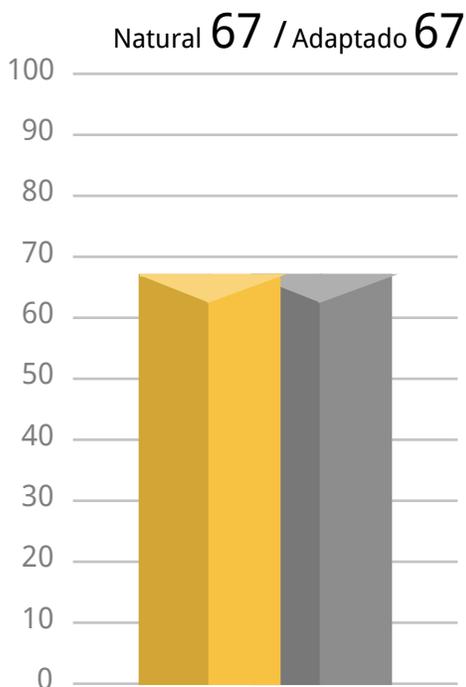
I Alta —

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.

Jane Doe



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 tiene una fuerte preferencia por un ambiente democrático y no dictatorial tanto en su trabajo como en sus relaciones.
- Usted impregna definitivamente sus proyectos y retos con una actitud optimista.
- 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.



Estable

Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

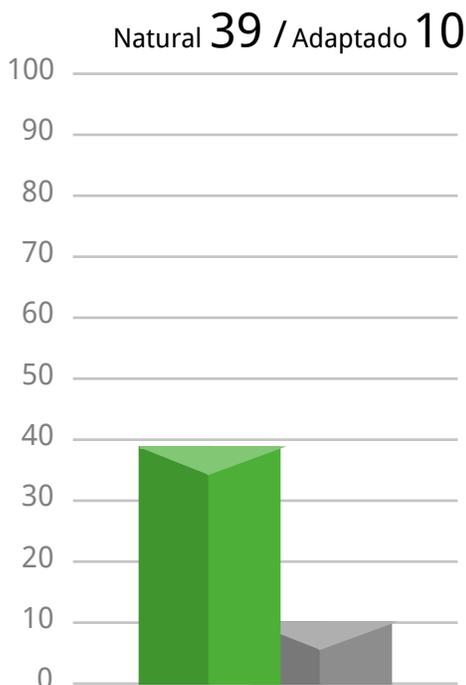
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento.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

- Usted aprecia la necesidad de los demás para tener más libertad y menos estructura.
- Puede realizar multitareas bastante bien.
- Usted es suficientemente flexible para hacer frente al cambio de manera abierta y sin temor.
- Usted tiene un sentido de urgencia medido para hacer las cosas ahora, pero no sin un poco de planificación y pensamiento.
- Usted se siente cómodo actuando en solitario para determinar el mejor curso de la acción.
- Usted prefiere un ambiente moderadamente estructurado, no demasiado - muy poco.

Jane Doe



Cauteloso

Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

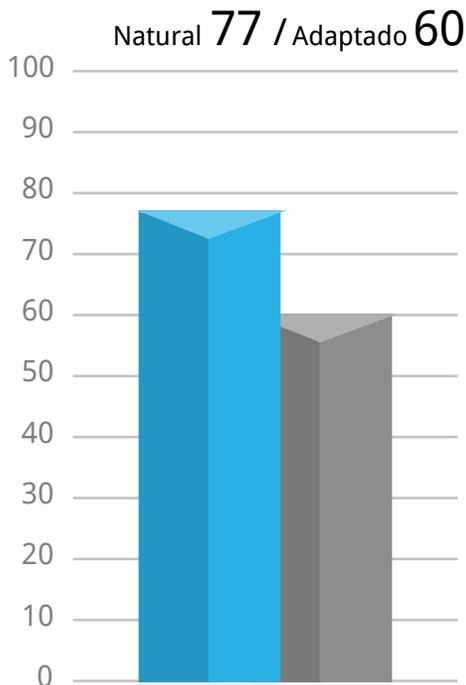
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

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 piensa que es importante seguir instrucciones y procesos específicos y detallados.
- Usted prefiere un ambiente de trabajo limpio y ordenado.
- Usted es muy concienzudo en obtener un alto nivel de detalles.
- Usted posee un excelente pensamiento crítico y habilidad para la solución de problemas.
- Usted cree que, si vale la pena hacerlo, entonces vale la pena hacerlo de manera correcta en el primer momento.
- Usted puede ser escéptico hacia las nuevas ideas o modas hasta que estas hayan sido lo suficientemente probadas.



Patrón del Estilo Natural:

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

- Tiene la habilidad de aportar planes de acción detallados y verbalizar los pasos a seguir de forma articulada.
- Cuando ofrece críticas individuales o de equipo usualmente lo hará de modo constructivo de manera que nadie pierda su autoestima.
- Capaz de realizar tareas complejas al trabajar con entusiasmo con las personas.
- Mantiene estándares altos de control mientras es sensible a las necesidades de los demás en el equipo.
- Muestra la característica especial de ser capaz de ayudar a otros en el equipo a visualizar las actividades necesarias para dirigirse al éxito en un proyecto o diseño complejo.
- Las decisiones son hechas al reunir hechos y al considerar las necesidades de la gente involucrada.
- Demuestra un gran potencial como facilitador y comunicador de las políticas de la organización y sus valores.
- Muestra la habilidad de manejar tanto el lado de la gente como el del detalle de un proyecto, con igual capacidad y confiabilidad.

Jane Doe



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:

- Tiene la habilidad de hacerse cargo de los detalles del plan de acción, verbalizando cada paso de manera articulada.
- Cuando hace críticas a un individuo o equipo, usted usualmente lo hará de manera constructiva y positiva, de manera que nadie pierda autoestima.
- Motivado a lograr tareas complejas al trabajar de forma entusiasta con las personas.
- Mantiene altos estándares de calidad mientras es también sensible a las necesidades de otros en el equipo.
- Muestra la especial característica de ser capaz de ayudar a otros en el equipo a visualizar las actividades necesarias para conseguir el éxito en un diseño o proyecto complejo.
- Las decisiones relativas al trabajo son hechas al enfrentar los hechos y considerar las necesidades de la gente involucrada.
- Demuestra un muy buen potencial para ser facilitador y comunicador de las políticas de la organización y sus valores.
- En asignaciones complejas muestra la habilidad de manejar en un proyecto, tanto el lado de las personas como el de los detalles con igual habilidad y confianza.

Jane Doe



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 delegar tareas de rutina y procedimientos.
- Confiando en los demás cuando se encuentre bajo presión.
- Trabajar en un ambiente democrático.
- Involucrarse en el cuadro general y los alcances del trabajo.
- Capitalizar su orientación por el detalle.
- Teniendo amplio tiempo para completar todas las tareas.
- Tener una explicación completa del "qué, por qué y cómo" de la tarea a realizar.
- Tener contacto y exposición frecuente con personas.



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:

- Libertad de discurso y personas que escuchen lo que tiene que decir.
- Un sistema que apoye la asistencia con los detalles y el seguimiento.
- Suficiente tiempo para considerar todas las opciones antes de tomar una decisión final.
- Un ambiente de trabajo que sea alentador y de apoyo.
- Premios que confirmen su habilidad, competencia y logros.
- Una variedad de actividades que involucren personas tanto en el trabajo como fuera de él.
- Una organización o grupo visiblemente fuerte para identificarse.
- Tareas especializadas que apoyen su curiosidad natural y su orientación al detalle.



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:

- Ayuda a motivar el equipo a través de metas comunes, trabaja con los participantes para ayudar a lograr esas metas.
- Consciente de los plazos límite, hace malabarismos con muchos asuntos al mismo tiempo.
- Trae un sentido de entusiasmo genuino al equipo y a la organización.
- Su optimismo natural ayuda a los demás a sentirse más confiado en la actividad del grupo.
- Aporta un sentido del humor positivo, puede romper el hielo o la hostilidad con humor de manera diplomática.
- En las reuniones dará a conocer al equipo sus sentimientos de manera positiva y orientada a las soluciones.
- Capaz de negociar los conflictos entre las personas y equipos de manera que todos resulten beneficiados, en la línea de ganar-ganar.
- Utiliza el tacto para dirigir proyectos y asignaciones.



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:

- Actividades para obtener y mantener la atención de los demás.
- Actividades que puedan tener seguimiento del principio al fin.
- Libertad de discurso y expresión.
- Seguridad en los ajustes laborales para mantener una alta calidad de los estándares de control.
- Variedad en las tareas y multiplicidad de proyectos.
- Procedimientos de operación que apoyen de tiempo en tiempo los procesos complejos.
- Estándares de calidad en los cuales apoyarse y mantenerse.
- Construir una red de personas y contacto con grupos.



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:

- Construyendo un equipo de personas justo como usted, creando menos diversidad de talentos o personalidades.
- Apegándose algunas veces demasiado al plan.
- Siendo demasiado entusiasta algunas veces; por lo menos con otras personas que son mas reservadas.
- Tornándose demasiado defensivo al enfrentar cambios o amenazas.
- Retirando ideas o su posición en pro de no hacer olas o crear controversia.
- Siendo demasiado optimista al juzgar la habilidad de los demás.
- Enredándose en exceso en los detalles, especialmente cuando se encuentra bajo mucha presión.
- Prometiendo un poco más de lo que puede cumplir; por decirlo de alguna manera, toma un bocado demasiado grande para poder masticarlo.



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:

- Quiere acrecentar las posibilidades, alcances y visiones del programa de entrenamiento.
- Le gusta tener un ambiente de aprendizaje activo.
- Quiere proveer a los participantes de la habilidad de entender principios y conceptos.
- Estructura los eventos para inspirar a los participantes en sus ideas y visiones.
- Presenta información detallada de manera lógica y secuencial.
- Evaluaciones basadas en maximizar los éxitos y procesos de los participantes.
- El conocimiento da a los participantes la habilidad de maximizar su potencial y compartirlo con los demás.

Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:

- Le gusta probar de forma activa las ideas y experiencias.
- Alta perseverancia en el modo de aprender y re analizará los hechos hasta que emerja la claridad.
- Responde a la motivación extrínseca como al aprecio y estímulo.
- Responde activamente a los demás y tiende a hacer nuevos abordajes del aprendizaje.
- Aceptación por momentos de un escenario más impersonal de aprendizaje y entrenamiento.
- Altas expectativas del desempeño.
- Quiere saber qué piensan los expertos del tema o asunto.

Jane Doe



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 Jane:

- Prepare su caso por adelantado, no sobre la marcha, usando solo el encanto.
- Sea certero y realista, no infle las ideas o los desenlaces.
- Únase y hable positivamente de las personas y sus metas.
- Esté seguro de que la información que da es creíble.
- Utilice un abordaje lógico y racional al discutir ideas y opiniones.
- Haga una lista de las ventajas y desventajas de sus propias sugerencias.
- Provea un cronograma específico, paso a paso, con nombres y responsabilidades.

Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con Jane:

- No sea vago acerca de las expectativas.
- No sea fantasioso con el plazo de entrega.
- No siendo temperamental, frío o reservado.
- No deje de dar seguimiento. Si dice que va a hacerlo; hágalo.
- No apesure los asuntos o la toma de decisiones hasta que se haya involucrado.
- Dejando las cosas al aire o trabajando aleatoriamente.
- No use evidencia o testimonios que no tengan buenas referencias.



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.

Respaldando su éxito:

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

Limitantes a su éxito:

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

Jane Doe



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.

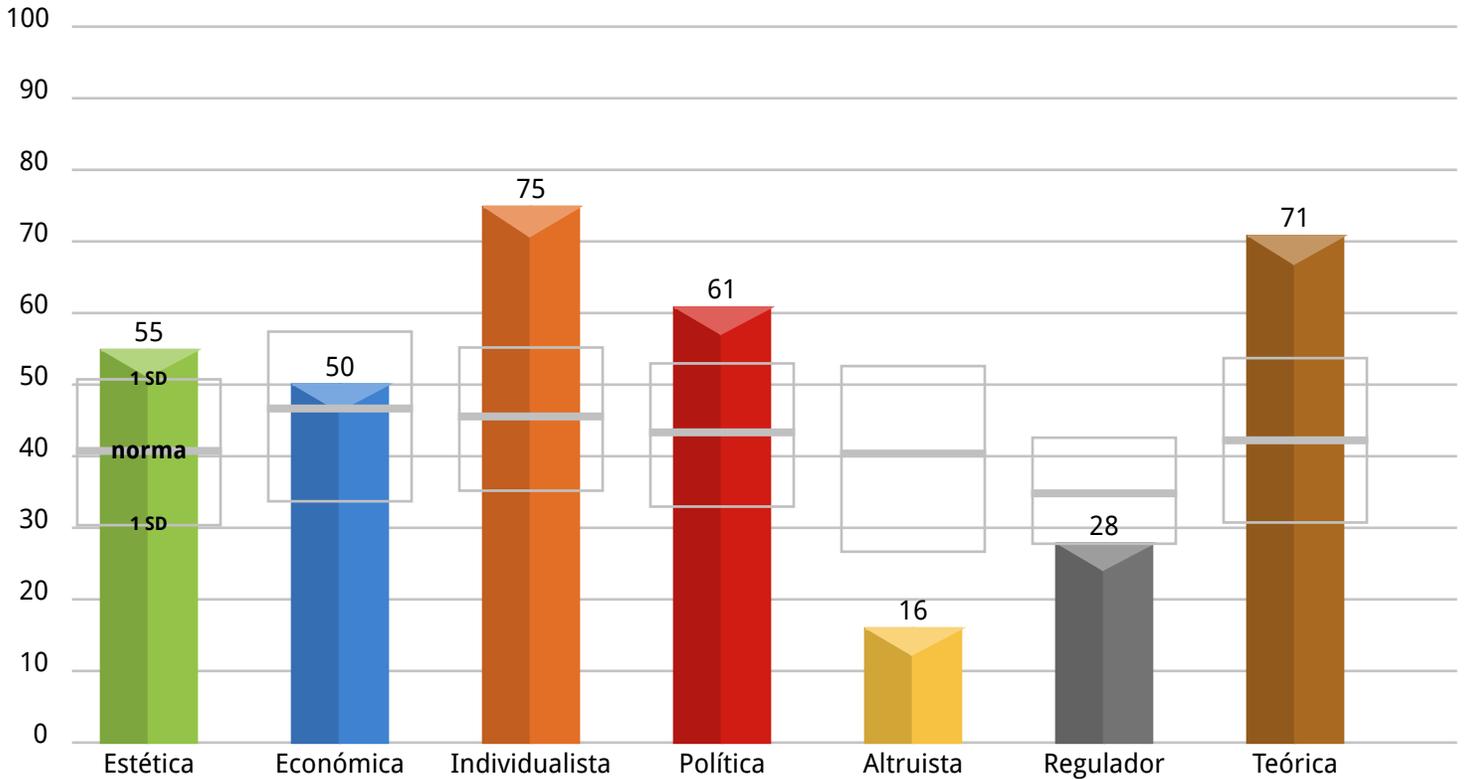
Es vital asegurarse que sus motivadores sean satisfechos por lo que usted hace para lograr un desempeño superior. Esto impulsa su acción, reduce su fatiga, le inspira y aumenta su motivación.

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

Jane Doe

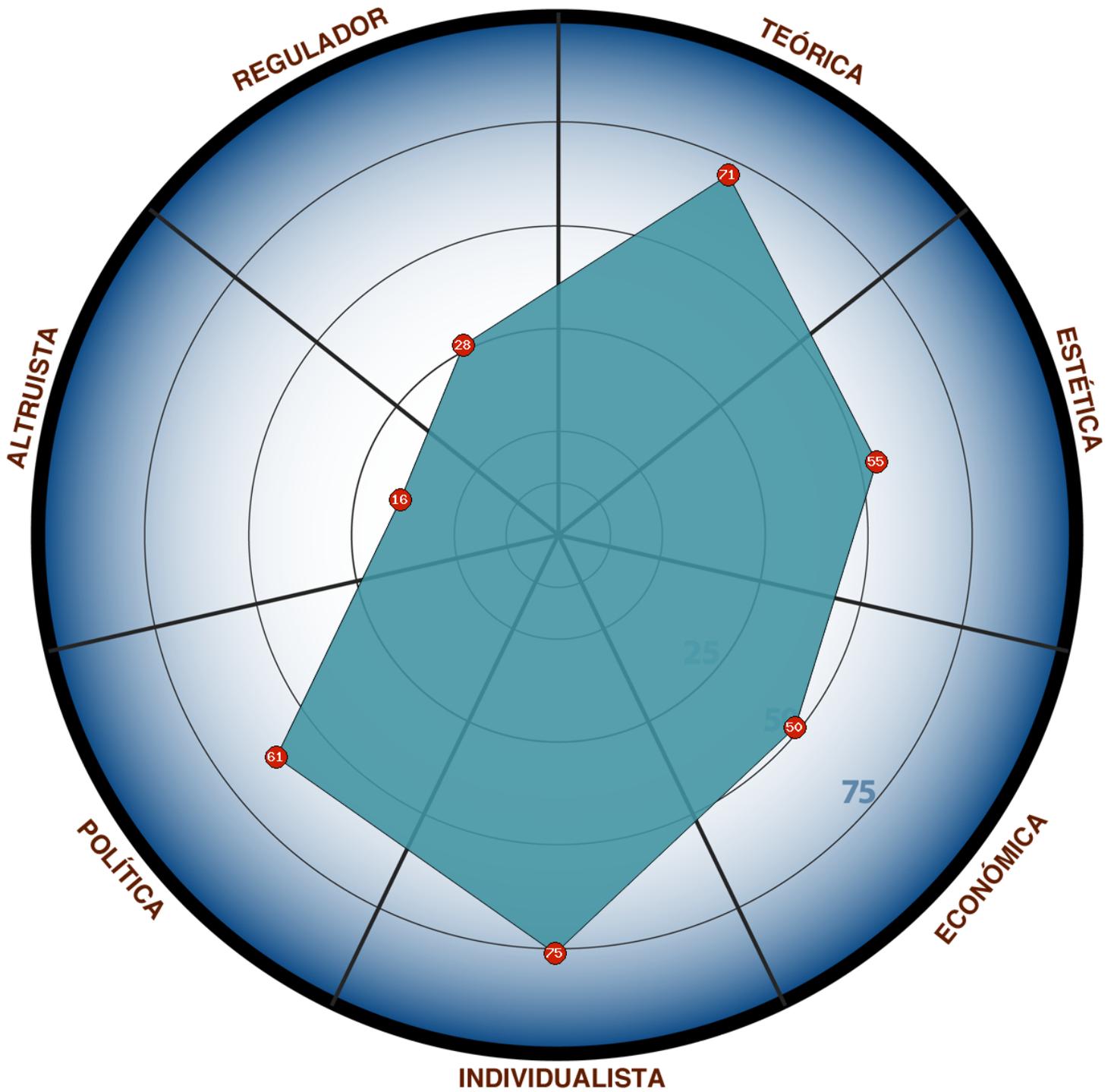


Resumen Ejecutivo de los Valores de Jane



Jane Doe

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.
Muy Alto Individualista	Demuestra una gran independencia y proyecta confianza en sí mismo.
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.
Promedio Regulator	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Muy Alto Teórica	Apasionado del aprendizaje solo porque sí. Se encuentra en modo de aprendizaje y aporta un alto grado de credibilidad por su base de conocimientos y técnica.



Jane Doe



La Dimensión Estética:

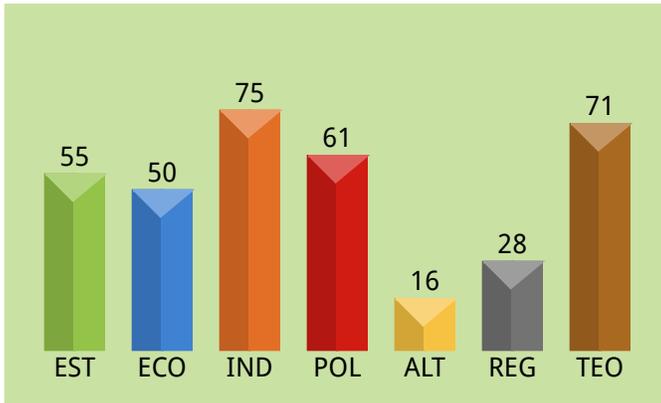
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Posee una conciencia y el deseo de comprender los estados de ánimo, creencias y valores de los demás.
- Es sensible a un ambiente de trabajo simpático y agradable visualmente.
- Se siente atraído por la naturaleza, la belleza y el medio ambiente.
- Es más sensible a los problemas de equilibrio y armonía que otros.
- Disfruta de la expresión creativa, tanto en el trabajo como en su vida privada.

Fortalezas Clave:

- A menudo es visto como alguien que muestra una gran empatía al interactuar con los demás.
- Muestra la habilidad de ver las cosas cotidianas de manera nueva; como resultado aporta creatividad al equipo.
- Se involucrará de manera entusiasta para respaldar iniciativas en el trabajo de naturaleza artística o dirigida al ambiente.
- Resolverá los problemas de forma creativa.
- Le gusta creer que cualquiera puede ser creativo; creativo a su manera.



La Dimensión Estética:

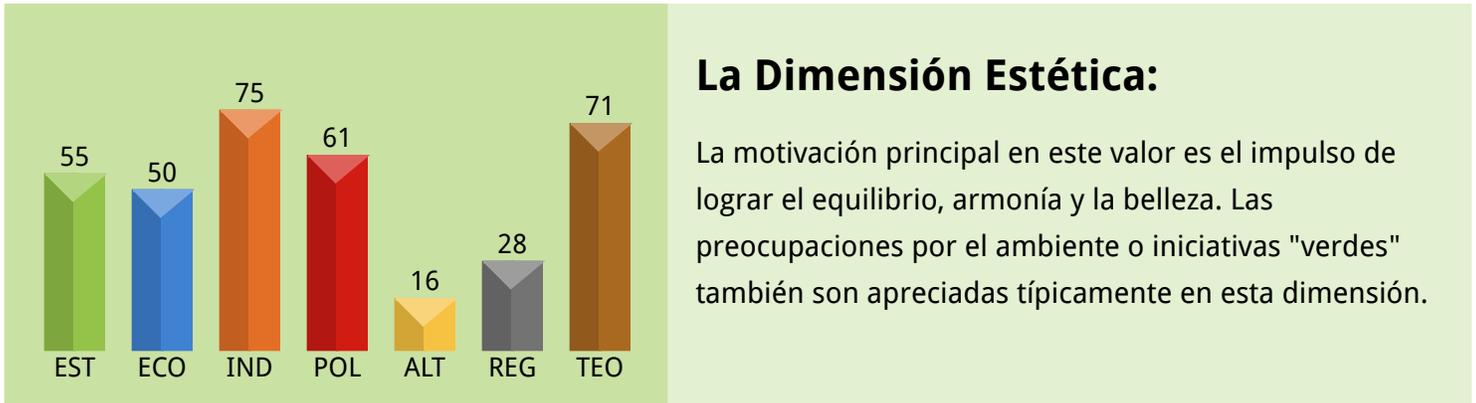
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Asegúrese de que la creatividad y la forma no interfieran con la función y los resultados.
- Usted coloca mucha creatividad en la mesa. Esté seguro de que se le motiva a explotar todo su potencial.
- Limite las restricciones a la creatividad o flexibilidad y permita la libertad de expresión.
- Estará más motivado por actividades placenteras a nivel estético (creatividad, embellecimiento, iniciativas verdes, etc.).
- Muestre interés genuino en las emociones y pensamientos expresados por los demás.

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.



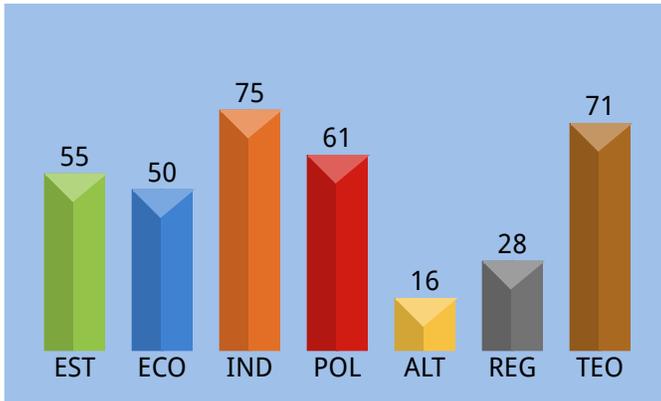
La Dimensión Estética:

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:

- A veces tiende a ser demasiado creativo o inventivo, lo que puede crear riesgos innecesarios.
- Recuerde que es normal que otros no aprecien tanto como usted el arte, el equilibrio o la armonía.
- Puede perderse en la creatividad y la imaginación si no se concentra lo suficiente en los aspectos concretos y objetivos.
- 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.

Jane Doe



La Dimensión Económica:

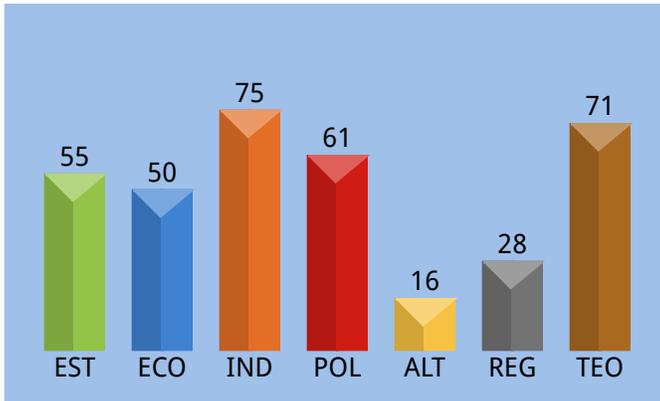
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Trazos Generales:

- Jane debe tener la habilidad de identificar y comprender a otros individuos que tienen, tanto menores como mayores impulsos en lo Económico que su mismo.
- Desde que la mayoría de las personas tienen resultados cerca del promedio, se indica una motivación económica muy parecida a la media de los hombres de negocios americanos.
- Debido a sus resultados en lo Económico, Jane será considerado principalmente práctico y realista en cuanto al dinero.
- El impulso y factores de motivación a los que tienden principalmente las personas con resultados como los de Jane, deben ser medidos contra otros puntos culminantes en la gráfica de Valores.
- Este resultado no debe ser confundido con el rendimiento económico promedio. Muchos ejecutivos y otros con resultados en esta área ya han conseguido alcances económicos substanciales por si mismo. Como resultado el dinero en si mismo puede no motivarle como solía hacerlo.

Fortalezas Clave:

- ¿Qué motiva a personas que tienen resultados similares a los de Jane? Es más que solo el dinero; son algunos de los otros puntos dentro de la gráfica de Valores.
- Buen compañero de equipo al ayudar a otros en proyectos e iniciativas sin requerir una remuneración económica para su mismo.
- No es un extremista y por lo tanto es una fuerza estabilizadora cuando emergen los temas económicos.



La Dimensión Económica:

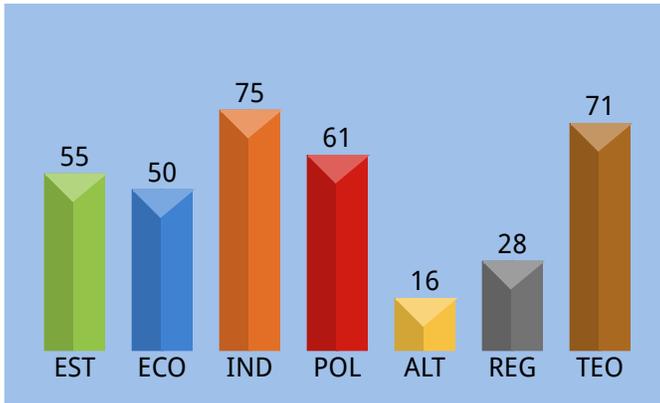
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Introspección Motivacional:

- Recuerde que este rango de resultados está cerca de la media nacional en cuanto a su impulso en lo Económico, y que Jane no tiene puntajes a los extremos en esta escala.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Típicamente no se aparece en la sesión de entrenamiento preguntando: "¿Cuánto voy a ganar como resultado de esta curso?".
- Puede ser de alguna manera flexible en sus preferencias tanto de cooperación como de competitividad en actividades de aprendizaje.
- Debido a que los resultados están cerca de la media nacional, por favor observe otros Valores y sus altas y bajas para obtener introspección adicional en lo profesional.
- Sus resultados son como los de aquellos que encajan en el entrenamiento y actividades de desarrollo apoyando en gran manera.

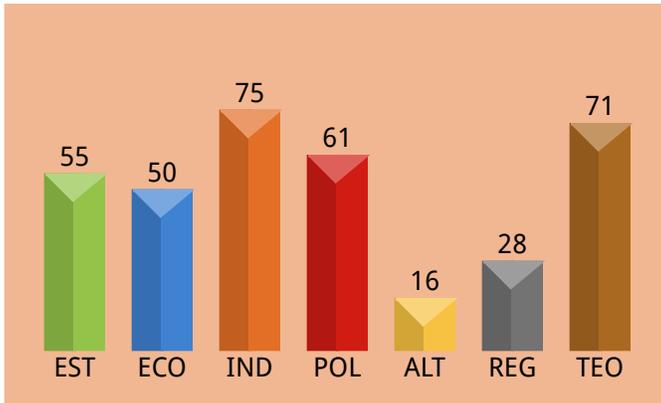


La Dimensión Económica:

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:

- Da asistencia en aquellas áreas o proyectos en los que puede haber mayor recompensa económica.
- Da espacio a aquellos en los cuales los factores económicos sean de mayor interés para demostrar su capacidad y fortalezas o dar voz a sus ideas.
- Si ya existe un nivel de confort económico, Jane puede necesitar que se le permita mayor voz a aquellos que no han ligado sus propias zonas de confort económicas aun.
- Pueden llegar ocasiones en las que Jane necesite una postura más fuerte en asuntos relacionados a la necesidad de recompensas económicas o incentivos.



La Dimensión Individualista:

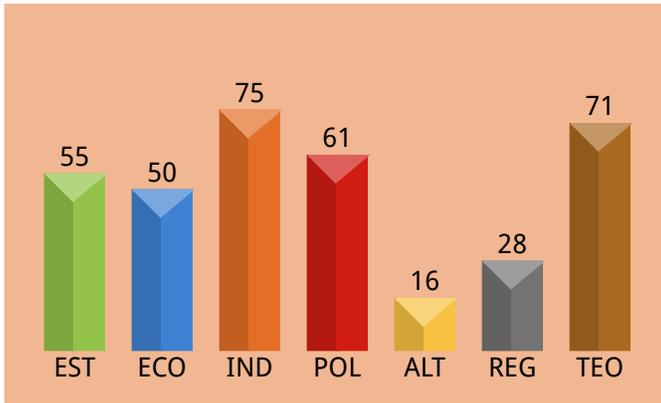
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Trazos Generales:

- su gusta de la libertad en su área de trabajo.
- Tal vez disfrute en ocasiones mantener la imagen de ser un disidente.
- Este alto individualismo puede ser demostrado de forma creativa al resolver problemas y con la actitud de tomar grandes riesgos.
- su prefiere tomar sus propias decisiones sobre cómo se realizara una asignación o proyecto.
- Disfruta el trabajo y las asignaciones, lo que le da una postura ante otros que evoca respeto.

Fortalezas Clave:

- Desea ser un individuo y celebrar las diferencias.
- Disfruta hacer presentaciones a grupos pequeños o grandes, pareciéndole encantador a la audiencia a la que su se presenta.
- Habilidad de tomar una postura fuerte, sin miedo a ser diferente en sus ideas o abordaje de la situación para la resolución de problemas.
- Aporta una gran variedad de ideas diferentes y llenas de energía al lugar de trabajo.
- No teme tomar riesgos calculados.



La Dimensión Individualista:

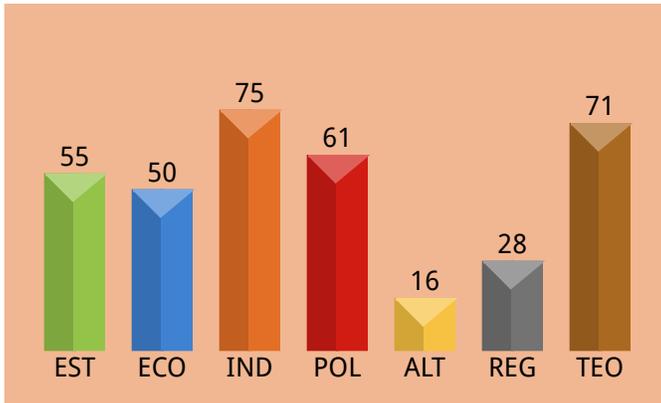
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Introspección Motivacional:

- Provea de un ambiente en el que Jane tenga espacio para demostrar las contribuciones únicas que su hace al equipo.
- Recuerde que aun cuando la atención de los demás es importante, ella puede también desear un poco de independencia del equipo, la organización y el protocolo.
- Puede gustarle trabajar apartado del equipo y de manera independiente a veces.
- Sea paciente y permita que su exprese su singularidad y sentido del humor.
- Jane aporta una variedad de fortalezas al equipo que pueden no haber sido utilizadas; explore estas posibilidades y expanda las oportunidades.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Las actividades de aprendizaje y desarrollo profesional deben ser flexibles, tendiendo una gran variedad de opciones.
- Intente proveer de suficiente espacio creativo para que su exprese su singularidad.
- Permita opciones experimentales y fuera de la rutina.
- Conecte los beneficios del aprendizaje de cosas nuevas a la habilidad personal para que su desarrolle su desempeño.

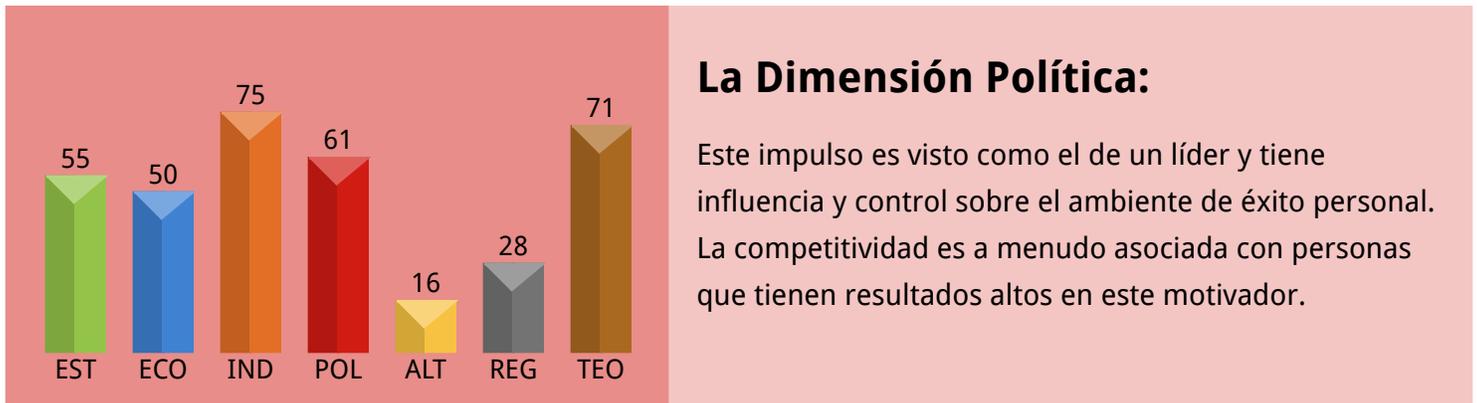


La Dimensión Individualista:

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

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Algunas veces la forma única en que aborda los asuntos no da resultados completamente exitosos, causando algunas veces conflicto con los demás si no utiliza su sensibilidad.
- Los valores potenciales chocan con los demás, mas pueden reducirse a través de consciencia y sensibilidad a las necesidades de los otros.
- Necesita recordar que las buenas ideas de su no son las únicas buenas ideas.
- Necesita escuchar más y hablar menos.
- Cuando presenta una idea, ella puede invertir demasiado tiempo de explicar (o vender) a la audiencia la singularidad de su, en lugar de discutir el tema de la presentación.



La Dimensión Política:

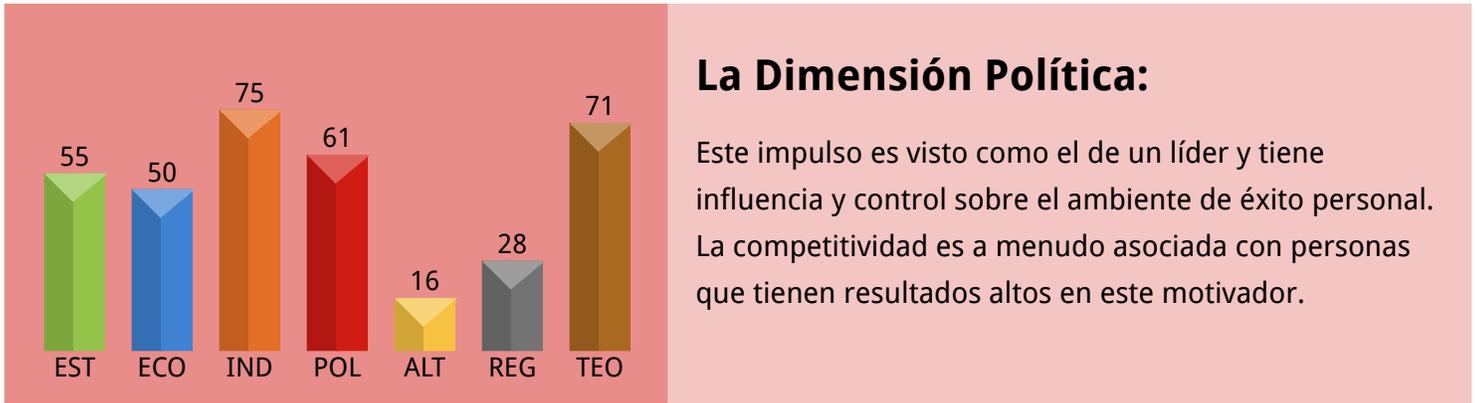
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Trazos Generales:

- Aborda las situaciones concentrándose en el objetivo principal para que las cosas sean hechas.
- Disfruta ganar.
- Es un agente efectivo en el rol de toma de decisiones difíciles.
- Desea ser líder y está listo para asumir las responsabilidades que vienen con ello.
- su disfruta del sentimiento de satisfacción al hacer un trabajo difícil con sus propias manos.

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 su propias tareas.



La Dimensión Política:

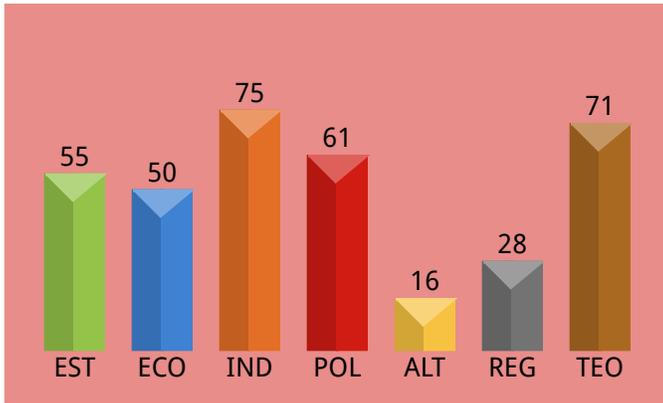
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Introspección Motivacional:

- Su puntaje indica que llega a sentirse sofocado al ser rodeado me muchas limitantes.
- Disfruta el estatus y la estima en los ojos de los demás.
- Aprecia el reconocimiento y aprecio público ocasional por sus éxitos.
- 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.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

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

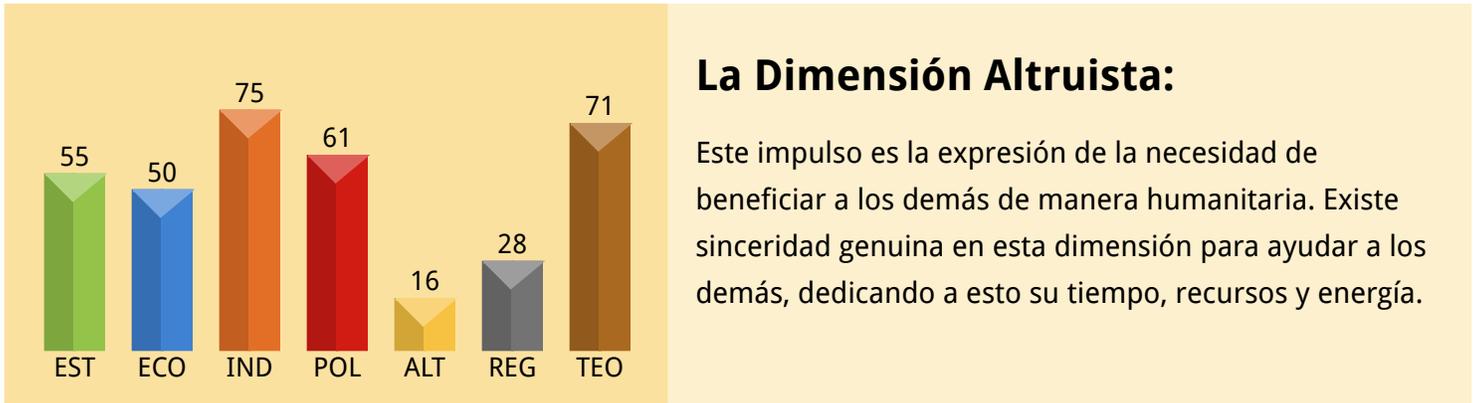


La Dimensión Política:

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.
- su 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:

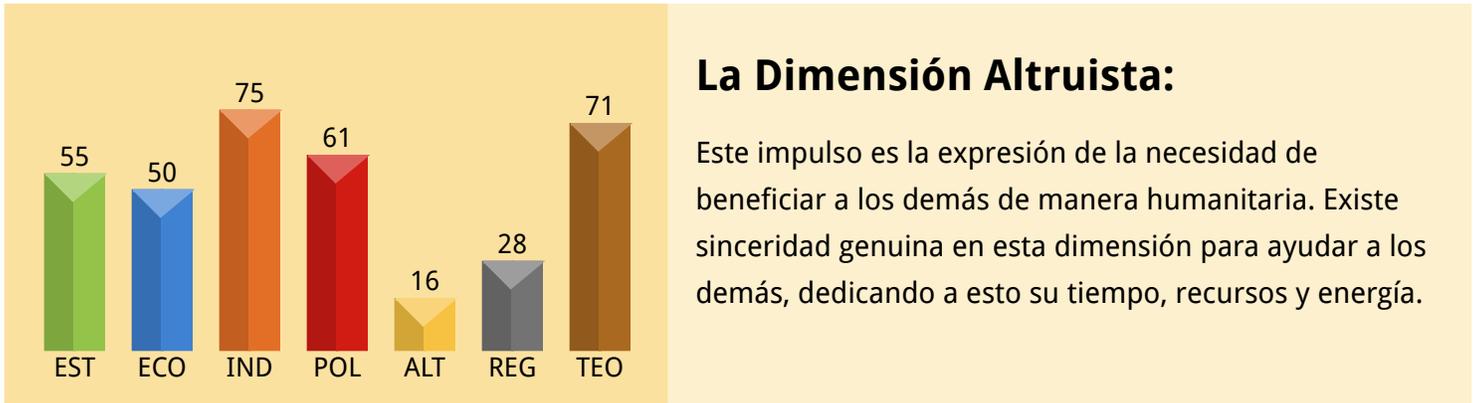
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Trazos Generales:

- Las peticiones de ayudar a los demás deben ser conectadas también a un fin práctico y recíproco.
- No es impulsado por un fuerte deseo altruista.
- Prefiere prestar atención al objetivo cuando ayuda a los demás. El reconocimiento mutuo es valor agregado.
- Ha aprendido a decir "no" de manera apropiada a aquellas cosas que no se suman a los ingresos.
- Algunas veces se ocupa más de sus intereses personales que de aquellos de los demás.

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:

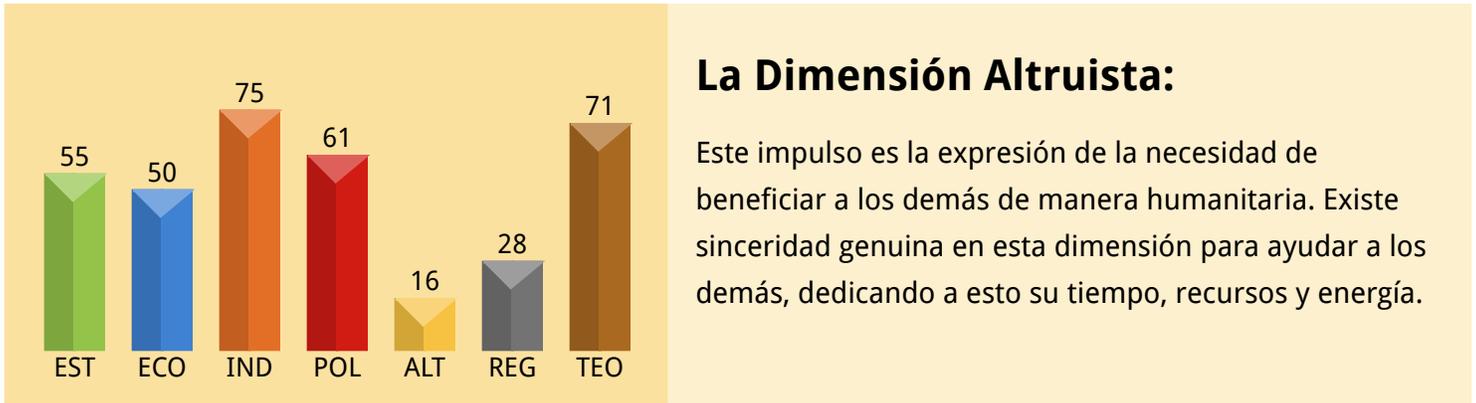
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Introspección Motivacional:

- Motivado más por las metas y objetivos que por apoyar a otros solo porque si.
- Manténgase objetivo al tratar de convencer, apele al "sentido de negocios".
- Puede trabajar muy bien por su cuenta y prefiere que no se le involucre a un equipo como consecuencia de maximizar la eficiencia del personal.
- Aténgase al objetivo y evite los argumentos emocionales y la retorica.
- Asegúrese de apelar mediante argumentos prácticos en lugar de emocionales.

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.

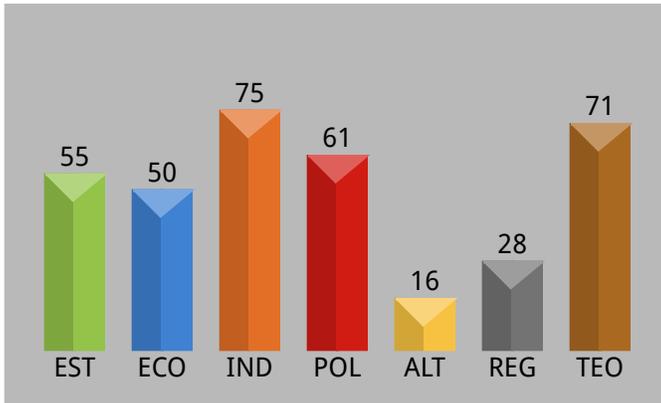


La Dimensión Altruista:

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:

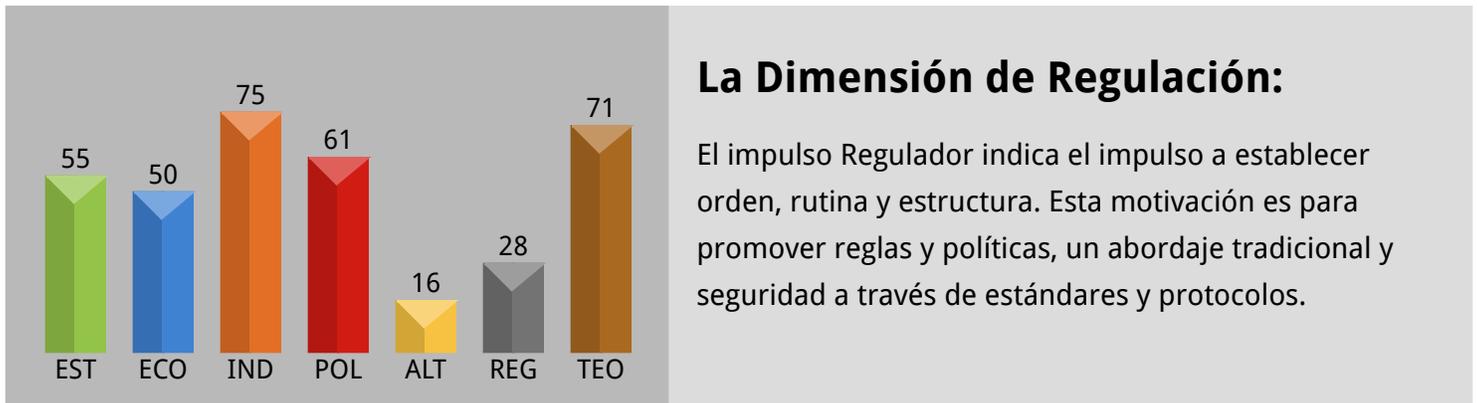
El impulso Regulator indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Trazos Generales:

- Puede retar las reglas siempre y cuando se haga de manera cuidadosa y lógica.
- Está justo en la media nacional en lo que concierne a el deseo de estabilidad.
- Aprecia tener un poco de estructura, mas no demasiada.
- Tiende a ser equilibrado y estable.
- Acepta a la autoridad, pero no se enlazará con ella ciegamente.

Fortalezas Clave:

- Actúa para estabilizar al equipo.
- Bueno para proveer orden y estructura cuando así se requiere.
- Puede retar los protocolos y ser creativo cuando la situación lo demande lo suficiente.
- Sirve como un gran moderador entre los que defienden las operaciones estándar y aquellos que las desafían.
- Consciente de cuando se deben seguir las reglas y cuando no.



La Dimensión de Regulación:

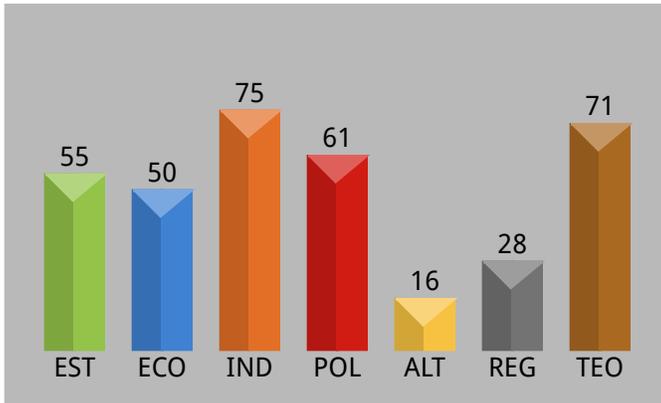
El impulso Regulator indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Introspección Motivacional:

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

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

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

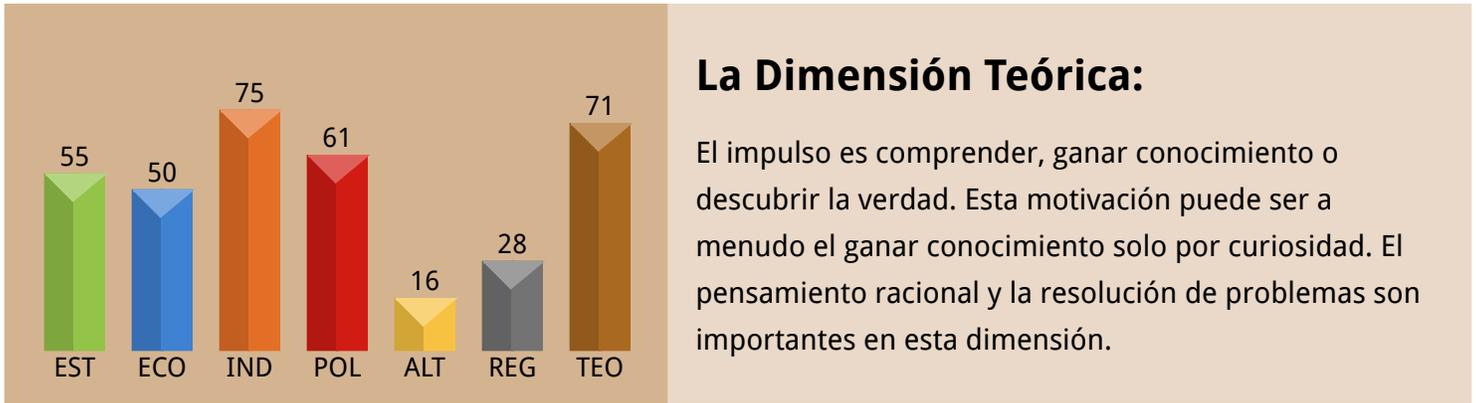


La Dimensión de Regulación:

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

Apreciación de las Mejoras Continuas:

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



La Dimensión Teórica:

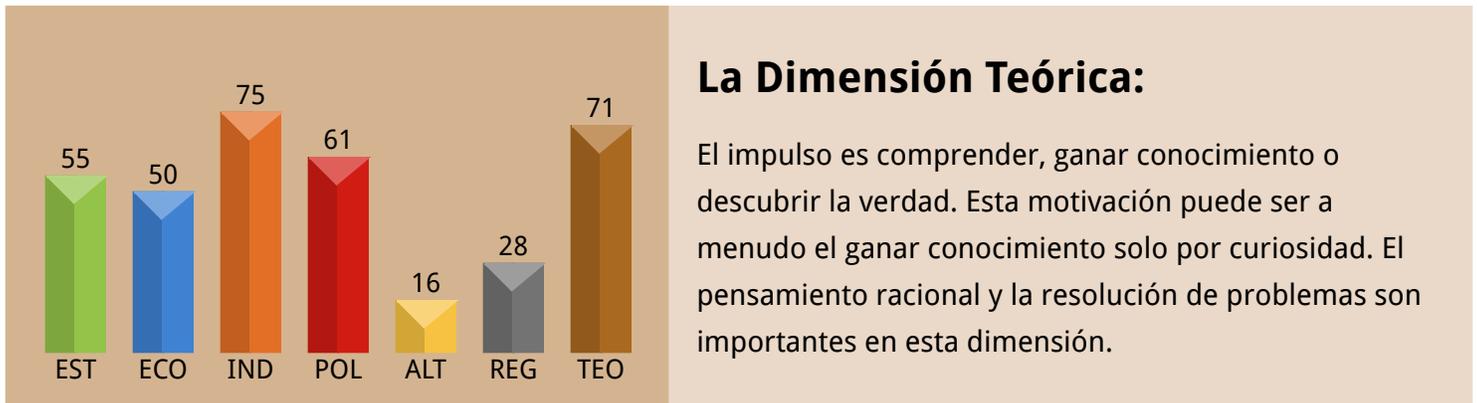
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Un fuerte deseo de aprender y de ir mas allá de los conocimientos requeridos.
- 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.
- Disfruta el aprendizaje por el aprendizaje en sí.
- Una actitud "cognitiva": Busca un significado profundo en las cosas.
- Una fuerte creencia personal en el aprendizaje a largo plazo.

Fortalezas Clave:

- Un alto grado de interés, siempre cuestionando, siempre aprendiendo más.
- Acercamientos con la mente abierta que viene de una amplia investigación.
- Jane hace su trabajo previo y tarea, apareciendo en la reunión o evento muy bien preparado.
- Gran habilidad y destreza para el análisis.
- Demuestra lógica en el abordaje de los problemas y paciencia para analizar el despliegue de las soluciones.



La Dimensión Teórica:

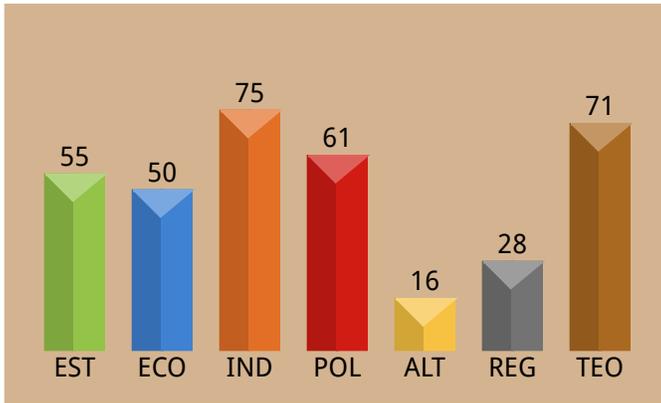
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Dese cuenta de que mas allá de lo que Jane ha aprendido, ella aun quiere aprender más.
- Dé oportunidad de que Jane enseñe y aprenda.
- Llame a Jane 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.
- Clases, cursos, conferencias: Envié a su y deje que su aprenda.
- Necesita la oportunidad de explorar una gran variedad de áreas de conocimiento y da actuar de acuerdo a ellas.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

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



La Dimensión Teórica:

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

- Puede preferir esperar en un proyecto, creyendo que información valiosa puede aparecer, si existe más tiempo para hacerlo.
- 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.
- El sentido de urgencia puede variar dependiendo del nivel de concentración que Jane esté dispuesto a invertir.
- 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.



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:

Jane Doe

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):

Jane Doe



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

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

Maximizadores

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

Minimizadores

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

Motivadores

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



Necesidades para el Crecimiento

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

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

Punto de vista empático (D)

Entendimiento de la actitud (D)

Atención al detalle (D)

Entorno Preferido

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



Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

Usted se define de acuerdo a su trabajo actual o a su rol social principal e identifica esto con la percepción de sus fortalezas y debilidades verdaderas. Su imagen propia es más flexible y moldeable de acuerdo a las exigencias de su rol social principal o trabajo. Usted tiene una buena imagen propia y usted confía en los roles que encuentra en el camino de su vida en este momento (Ejem. Esposo, gerente, madre, etc.). Sin embargo confía menos en la mejor manera de desempeñarse en uno de estos roles. Esto puede ser ocasionado por cambios en la manera en que usted desempeña su rol. Tecnología nueva en el trabajo, relaciones cambiantes, responsabilidades nuevas. Estos serian ejemplos de cambios en su vida que podrían ocasionar cambios en la forma en la cual desempeña la mayoría de sus roles. Usted ve claramente la dimensión de las Personas y de las Tareas y tiene buenos niveles de desarrollo en ambas. Usted ve la dimensión de los Sistemas con menor claridad con un nivel de desarrollo moderado. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras veamos con mayor claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos en utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

Maximizadores

Confianza en Sí Mismo.
Conciencia de Rol.
Persistencia.

Minimizadores

Auto dirección
Enfoque en el Proyecto y Objetivos
Declaración de su interna

Motivadores

Automejora, Posesiones Materiales, Participación del Rol Profesional/Social, Responsabilidades

Necesidades para el Crecimiento

Desarrollar un sentido de dirección más claro que guíe sus acciones basandose en la comprensión interna de cómo debe de estar haciendo las cosas, en lugar de cómo siente que otros esperan que las haga.

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

Auto-dirección (D) Sentido de la misión (D) Conciencia propia (R)



Esta gráfica resume las 5 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

Este Perfil Attribute Index Alto Rendimiento, se encuentra diseñado de manera específica para para apoyar a individuos que ocupan posiciones que necesitan de un alto desempeño tal y como lo requiere un deportista de alto rendimiento; mediante este Perfil, identificaremos sus talentos naturales no evidentes u observables físicamente. Fortalezas mentales (como por ejemplo: el carácter, la actitud, la motivación, la autoconfianza, etc.) son factores tan necesarios para alcanzar el más alto rendimiento, como lo son los talentos físicos. Este reporte le ayudará a entender sus fortalezas naturales para que pueda actuar más eficazmente mediante ellas y a identificar sus debilidades naturales para impedir que se interpongan en su camino.

Componentes Gráficos del Reporte

Solución de Problemas



Trabajo en Equipo



Obtención de Resultados



Manejo Mental y Coraje



Autosuficiencia



Jane Doe



Solución de Problemas (8.7)

¿Jane puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de Jane para identificar problemas en su desempeño o el entorno y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Trabajo en Equipo (8.1)

¿Qué tan bien trabaja Jane en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de Jane hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

Obtención de Resultados (8.5)

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

Manejo Mental y Coraje (7.6)

¿Qué tan tenaz es Jane? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee Jane que lo empuje hacia adelante, no importando que tan dura se ponga la situación.

Autosuficiencia (8.3)

¿Qué tan autosuficiente es Jane? Esta categoría observa que tan automotivado está Jane para ejecutar las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo impulse a hacerlo.



Descripción de la Categoría

¿Jane puede evitar las contrariedades y los problemas con facilidad? Esta categoría observa la capacidad de Jane para identificar problemas en su desempeño o el entorno y llegar a soluciones prácticas y ejecutables.

Componentes Gráficos de la Categoría

Toma Equilibrada de Decisiones



Pensamiento Conceptual



Habilidad para Integrar



Solución de Problemas



Jane Doe

Descripción de la Categoría

Toma Equilibrada de Decisiones (7.6)

Define la capacidad de Jane 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.

Pensamiento Conceptual (8.1)

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

Habilidad para Integrar (10.0)

Define la capacidad de Jane para identificar los elementos de una situación problemática, entender cuáles de sus componentes son críticos y decidir qué hacer.

Solución de Problemas (9.0)

Define la capacidad de Jane para identificar las soluciones alternativas a un problema y para elegir la mejor opción.



Descripción de la Categoría

¿Qué tan bien trabaja Jane en un ambiente de equipo? Esta categoría observa la actitud de Jane hacia el trabajo con los demás en forma de colaboración.

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



Libertad de Prejuicios



Delegación del Control



Jane Doe

Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (7.9)

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

Punto de Vista Empático (7.9)

Define la capacidad de Jane para percibir y entender los sentimientos y actitudes de otros o para colocarse en los zapatos de otros.

Libertad de Prejuicios (8.6)

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

Delegación del Control (8.2)

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



Descripción de la Categoría

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Seguimiento de Direcciones



Ética en el Trabajo



Satisfacer los Estándares



Respeto por las Políticas



Jane Doe

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (10.0)

Define la habilidad de Jane 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.

Ética en el Trabajo (8.2)

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

Satisfacer los Estándares (7.7)

Define la capacidad de Jane 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 Jane da a cabo los asuntos negocio de acuerdo a la intención de las normas y las políticas de la compañía.



Descripción de la Categoría

¿Qué tan tenaz es Jane? Esta categoría observa que tanta tenacidad y fuerza posee Jane que lo empuje hacia adelante, no importando que tan dura se ponga la situación.

Componentes Gráficos de la Categoría

Iniciativa



Persistencia



Empuje



Autodisciplina y Sentido del Deber



Jane Doe

Descripción de la Categoría

Iniciativa (8.0)

Define la capacidad de Jane para dirigir su energía en la realización de una meta sin contar con un catalizador externo.

Persistencia (7.8)

Define la capacidad de Jane para mantenerse en curso en tiempos de dificultad.

Empuje (8.0)

Define qué tan fuerte siente Jane la necesidad de alcanzar, cumplir o completar su tarea.

Autodisciplina y Sentido del Deber (6.7)

Define qué tan fuerte siente Jane la necesidad de ser consistente y fiel a sí mismo en sus acciones.



Descripción de la Categoría

¿Qué tan autosuficiente es Jane? Esta categoría observa que tan automotivado está Jane para ejecutar las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo impulse a hacerlo.

Componentes Gráficos de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad



Compromiso Personal



Pensamiento Proactivo



Habilidad para el Arranque de Proyectos



Jane Doe

Descripción de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad (8.7)

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

Compromiso Personal (7.7)

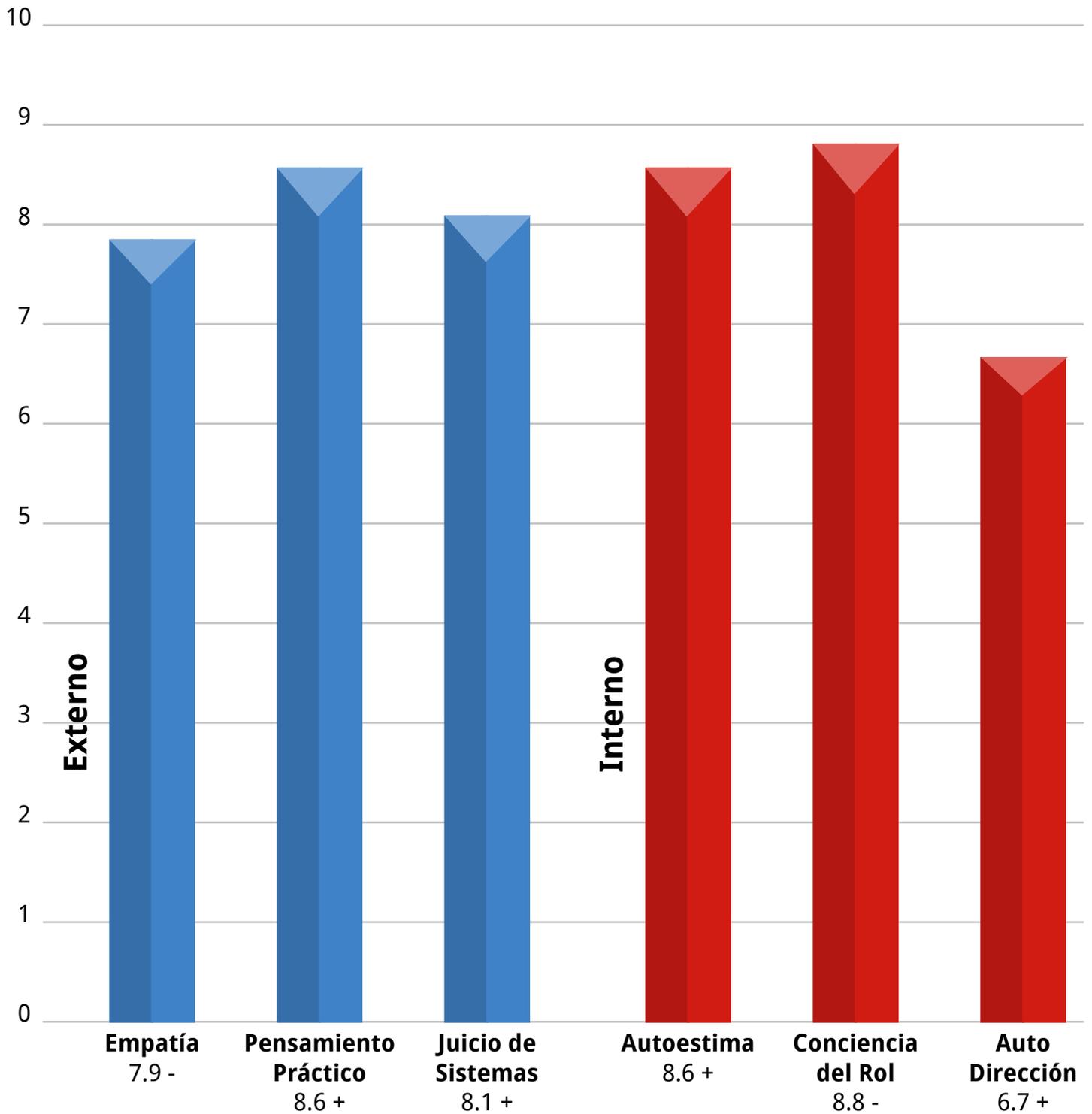
Define la capacidad de Jane para enfocarse y mantenerse comprometido con la tarea: en medida de su compromiso interno y personal.

Pensamiento Proactivo (8.3)

Define la capacidad de Jane para determinar las futuras implicaciones de sus acciones y decisiones actuales.

Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.3)

Define la capacidad de Jane en encontrar sus propios motivadores para completar la tarea y el grado en que mantendrá ese curso en mira de la adversidad.



Jane Doe



- Seguimiento de Direcciones (10.0)
- Habilidad para Integrar (10.0)
- Análisis de Problemas y Situaciones (10.0)
- Solución Teórica de Problemas (10.0)
- Ver Problemas Potenciales (9.2)
- Uso del Sentido Común (9.2)
- Manejo del Rechazo (9.1)
- Solución de Problemas (9.0)
- Establecer Metas Realistas a Otros (8.8)
- Posesiones Materiales (8.8)
- Programación de Proyectos (8.8)
- Conciencia del Rol (8.8)
- Gestión de Problemas (8.8)
- Confianza en Sí Mismo (8.8)
- Control Emocional (8.7)
- Consistencia y Confiabilidad (8.7)
- Transmitir los Valores del Rol (8.7)
- Placer por el Trabajo (8.7)
- Rol de Confianza (8.7)
- Flexibilidad (8.6)
- Desarrollar a Otros (8.6)
- Libertad de Prejuicios (8.6)
- Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.6)
- Organización Concreta (8.6)
- Manejo del Estrés (8.6)
- Pensamiento Práctico (8.6)
- Respeto por la Propiedad (8.6)
- Autoestima (8.6)
- Automejora (8.6)
- Reconocimiento y Estatus (8.6)
- Corregir a Otros (8.5)
- Fijarse Metas Personales Realistas (8.5)
- Sentido del Tiempo (8.5)
- Persuasión (8.5)
- Pensamiento Proactivo (8.3)
- Atención al Detalle (8.3)
- Orientación a la Calidad (8.3)
- Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.3)
- Diplomacia (8.3)
- Creatividad (8.2)
- Toma Intuitiva de Decisiones (8.2)
- Ética en el Trabajo (8.2)
- Dirección de Otros (8.2)
- Delegación del Control (8.2)
- Pensamiento Conceptual (8.1)
- Evaluar a Otros (8.1)
- Expectativas Realistas (8.1)
- Respeto por las Políticas (8.1)
- Orientación a Resultados (8.1)
- Sentido de Pertenencia (8.1)
- Sensibilidad hacia los Demás (8.1)
- Juicio Sobre los Sistemas (8.1)
- Planeación a Largo Plazo (8.0)
- Iniciativa (8.0)
- Empuje (8.0)
- Evaluar lo Dicho (8.0)
- Enfoque a Metas y Proyectos (7.9)
- Actitud Enfocada a la Honestidad (7.9)
- Actitud hacia los Demás (7.9)
- Punto de Vista Empático (7.9)
- Conciencia Humana (7.9)
- Monitoreo de Otros (7.9)
- Relaciones Personales (7.9)
- Relacionarse con los Demás (7.9)
- Entendimiento de la Actitud (7.9)
- Persistencia (7.8)
- Obtención de Compromisos (7.7)
- Satisfacer los Estándares (7.7)
- Compromiso Personal (7.7)
- Toma Equilibrada de Decisiones (7.6)
- Autoevaluación (7.0)
- Autocontrol (6.9)
- Autogestión (6.9)
- Autodirección (6.7)
- Autodisciplina y Sentido del Deber (6.7)
- Sentido del Deber (6.7)
- Responsabilidad por los Demás (4.4)
- Responsabilidad Personal (4.0)