



Perfil ADVanced Insights

QUÉ PORQUÉ CÓMO

Pilar Navarro

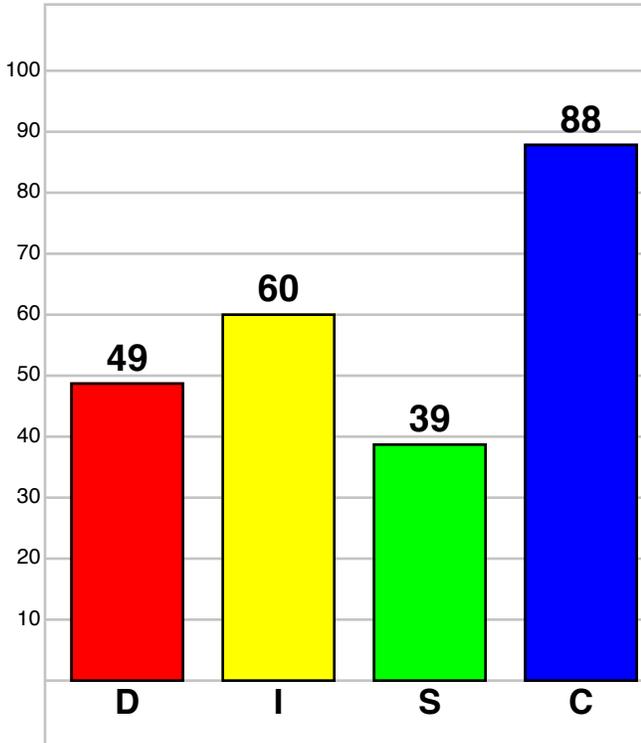
February 2, 2011

Este Perfil ADVanced Insights combina lo mejor de tres perfiles de clase mundial. El Attribute Index mide cómo piensa y toma decisiones. El Values 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 utilizarlos? y ¿Cómo prefiere usarlos?.)

INNERMETRIX SPAIN

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado

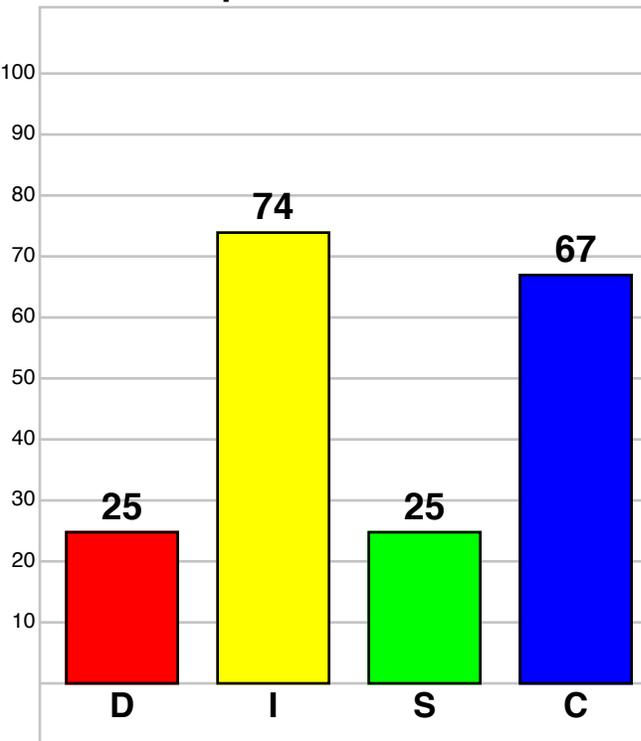
Estilo Natural



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.

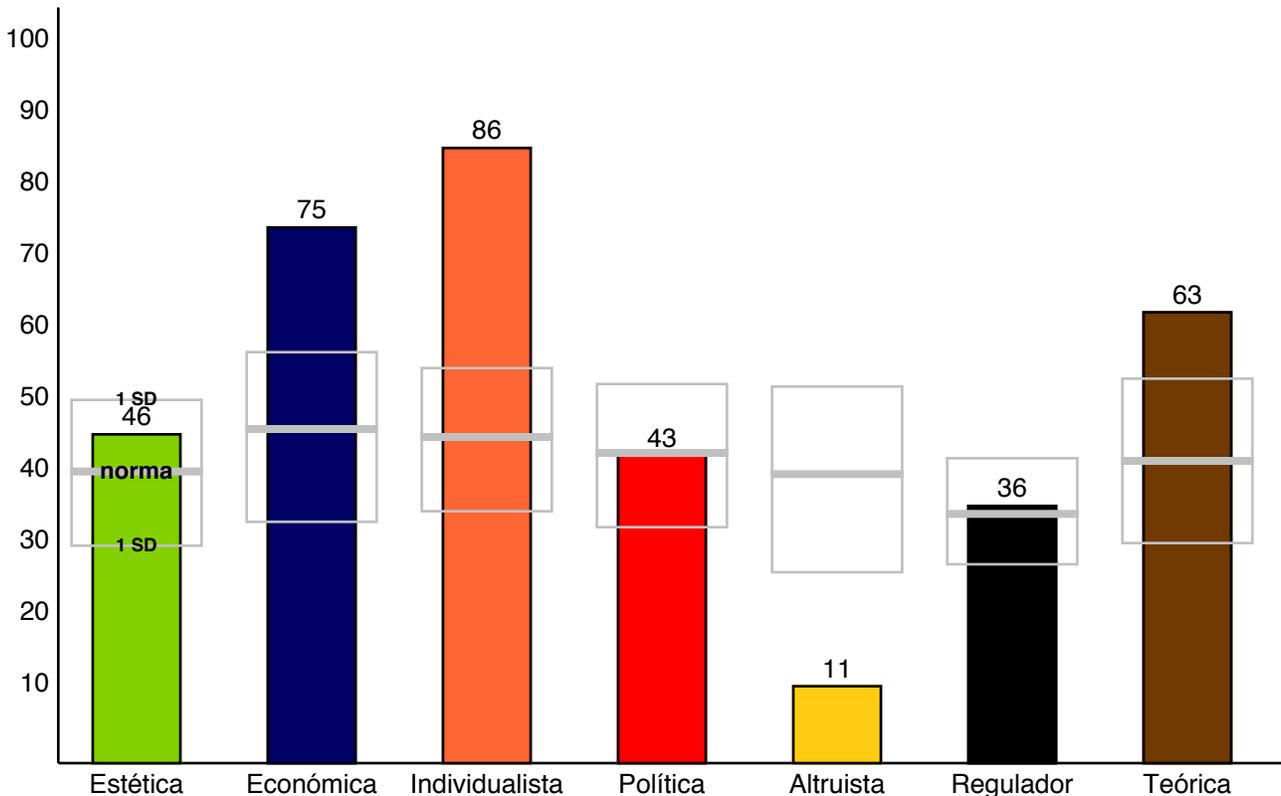
Estilo Adaptado: El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar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

Estilo Adaptado



Resumen Ejecutivo de los Valores de Pilar

Promedio Estética	Es capaz de apreciar las ventajas del equilibrio y de la armonía sin perder de vista el lado práctico de las cosas.
Muy Alto Económica	Muy competitivo y orientado al objetivo.
Muy Alto Individualista	Demuestra una gran independencia y proyecta confianza en sí mismo.
Promedio Política	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
Muy Bajo Altruista	Resguarda el nivel de confianza para no ser quemado, ni usted ni su equipo.
Promedio Regulator	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Alto Teórica	Gran nivel de interés en comprender todos los aspectos de una situación o tema.



0.94 / 0.86

Externo

Empatía



Pensamiento Práctico



Juicio de Sistemas



Interno

Autoestima



Conciencia del Rol



Auto Dirección



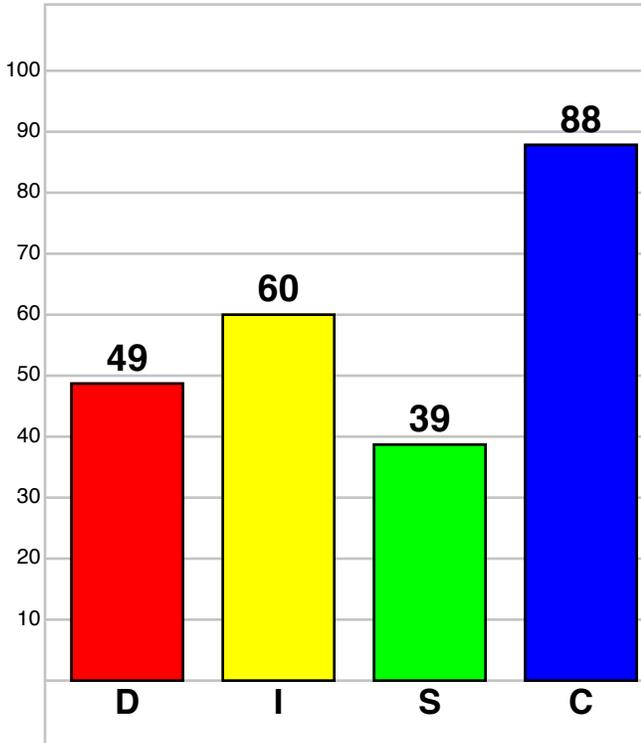
Pilar Navarro

EI DISC Index

Pilar Navarro

Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado

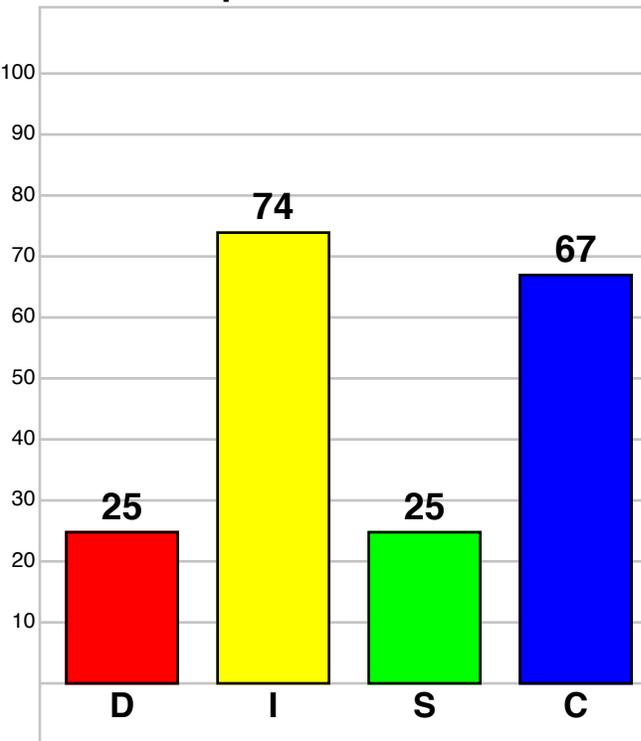
Estilo Natural



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.

Estilo Adaptado



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 adaptan 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
- **Conexión con el éxito** — Conectado su estilo a su propia vida

Los Elementos del DISC-Index

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

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

Otro aspecto único de este perfil DISC-Index es que le presentamos los aspectos D-I-S-C de su comportamiento tanto como entidades separadas, como en la combinación dinámica de sus rasgos. Este reporte le presenta por primera vez que los elementos del D-I-S-C son separados y se desarrollan como entidades únicas y puras de si mismas. Esto puede servirle como una importante herramienta de aprendizaje mientras va explorando los aspectos más 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
<p style="text-align: center;">Alta D</p> <p style="text-align: center;">Demandante</p> Dirigido Enérgico Osado Determinante Competitivo Responsable Inquisitivo Conservador Afable Conforme <p style="text-align: center;">Discreto</p> <p style="text-align: center;">Baja D</p>	<p style="text-align: center;">Alta I</p> <p style="text-align: center;">Sociable</p> Persuasivo Inspirador Entusiasta Conversador Desenvuelto Encantador Convicente Reflexivo Factual Retraído <p style="text-align: center;">Distante</p> <p style="text-align: center;">Baja I</p>	<p style="text-align: center;">Alta S</p> <p style="text-align: center;">Paciente</p> Predecible Pasivo Complaciente Estable Consistente Inalterable Extrovertido Incansable Activo Espontáneo <p style="text-align: center;">Impetuoso</p> <p style="text-align: center;">Baja S</p>	<p style="text-align: center;">Alta C</p> <p style="text-align: center;">Prudente</p> Perfeccionista Sistemático Cuidadoso Analítico Metódico Pulcro Equilibrado Independiente Rebelde Descuidado <p style="text-align: center;">Desafiante</p> <p style="text-align: center;">Baja C</p>

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:

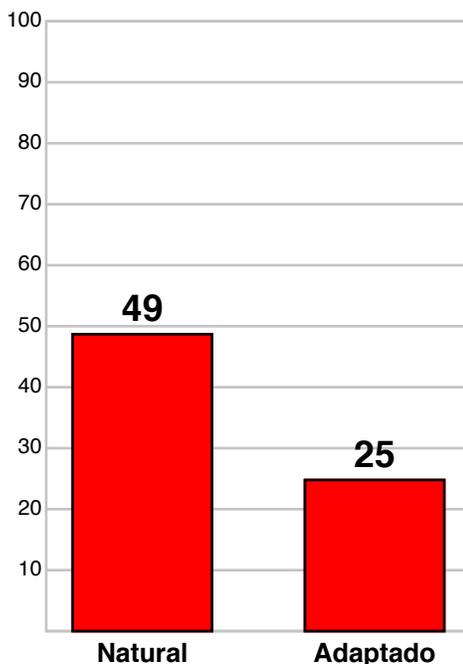
D Alta —

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.

Pilar Navarro



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

- Le gusta pensar las cosas rigurosamente antes de actuar.
- Bajo mucha presión usted puede ser algo indeciso o resistirse a hacer juicios mordaces.
- Usted esta abierto a estar en desacuerdo con los demás en la toma de decisiones, aún cuando ellos expresen opiniones mas fuertes.
- Usted es muy autocrítico, duro y demandante consigo mismo.
- Usted puede ser dudoso para compartir su opinión cuando el tema es decisivo o fuertemente debatido.

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:

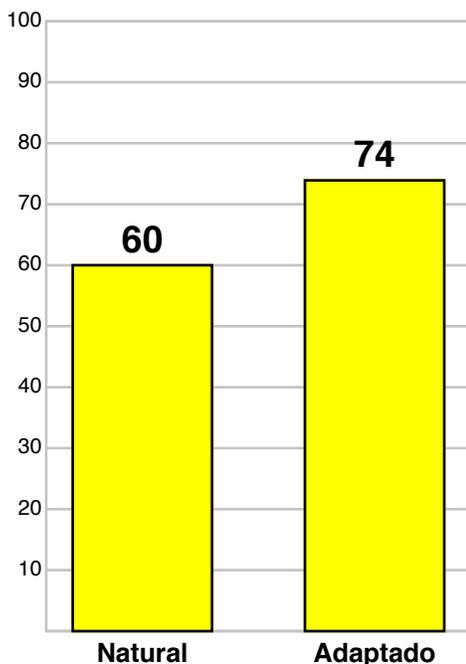
I Alta —

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.

Pilar Navarro



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

- Usted se presenta a sí mismo como ecuánime a grupos tanto de personas grandes como de pequeños.
- Trabaja mejor cuando puede permitirse interactuar con los demás.
- A usted le gusta un ambiente flexible que de espacio a la creatividad.
- Usted aprecia una política de puertas abiertas con pares y supervisores.
- Usted a veces promete un poco más de lo que puede ejecutar, debido a su optimismo natural.

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:

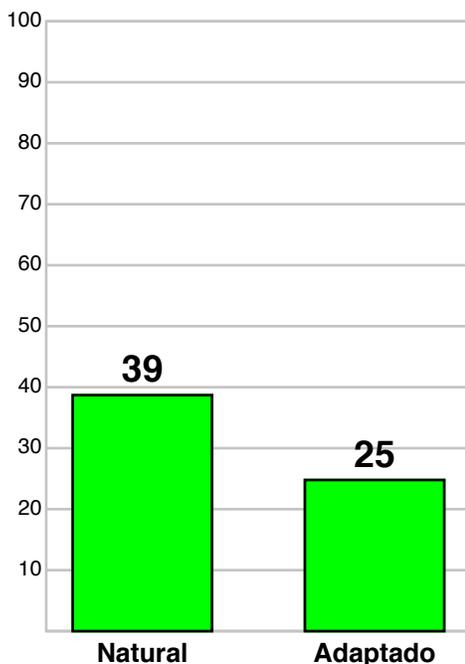
S Alta —

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.

Pilar Navarro



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

- Usted es suficientemente flexible para hacer frente al cambio de manera abierta y sin temor.
- Usted prefiere un ambiente moderadamente estructurado, no demasiado - muy poco.
- Los acontecimientos inesperados no lo vuelven loco. Pueden ser algo así como un cambio bienvenido.
- Puede realizar multitareas bastante bien.
- Usted trabaja bien en una variedad de entornos y con una amplia selección o proyectos o tareas.
- El cambio está bien con usted, siempre y cuando sea necesario.

Cauteloso

Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

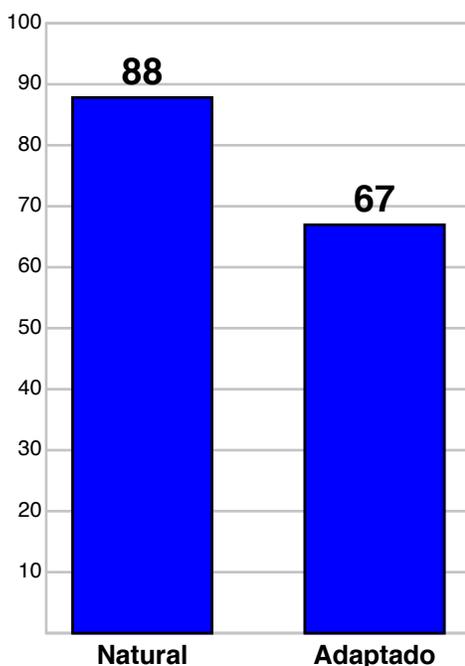
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

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

- A usted le gusta que se hagan las cosas de forma "correcta" y de acuerdo al procedimiento de operación estándar.
- Usted espera un alto control de calidad y precisión en todo lo que hace o con cualquier cosa con la que se encuentre involucrado.
- Usted prefiere tener el panorama completo antes de comenzar cualquier tarea o proceso.
- Usted tiende a acercarse a las nuevas ideas y directrices con escepticismo y cautela.

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:

- Capaz de realizar tareas complejas al trabajar con entusiasmo con las personas.
- Cuando se eleva la urgencia en la organización, usted puede trabajar con el equipo para restaurar el confort y también hacer que el proyecto en cuestión se realice con éxito.
- Por la atención hacia las personas y hacia la calidad; usted tiene la habilidad de contribuir a tener un ambiente de trabajo placentero y eficiente para el equipo.
- Hará un seguimiento cuidadoso de los detalles de un proyecto, especialmente si estos han sido delegados a otros.
- Muestra un alto grado de conciencia y meticulosidad al manejar cualquier proyecto laboral.
- Tiene habilidad de tomar la semilla de una idea y hacer que se desarrolle como una solución exitosa.
- Cuando ofrece críticas individuales o de equipo usualmente lo hará de modo constructivo de manera que nadie pierda su autoestima.
- Gran optimismo y deseo de ganar.

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:

- Motivado a lograr tareas complejas al trabajar de forma entusiasta con las personas.
- Cuando aumenta la urgencia en la organización, usted puede trabajar con el equipo para restaurar el confort y hacer que el proyecto que es tan urgente sea hecho de forma exitosa.
- Debido a la atención que pone en las personas y en el control de calidad, tiene la habilidad de contribuir a un ambiente de trabajo placentero y eficiente.
- Dará cuidadoso seguimiento en los detalles de un proyecto, especialmente cuando ha sido delegado a los demás.
- Muestra un alto grado de conciencia y meticulosidad al manejar cualquier proyecto.
- Quiere ser visto como alguien que tiene la habilidad de hacer germinar una idea y desarrollarla hasta que se convierta en una solución de éxito.
- Cuando hace críticas a un individuo o equipo, usted usualmente lo hará de manera constructiva y positiva, de manera que nadie pierda autoestima.
- Motivado para aportar un gran optimismo y deseos de triunfo a los proyectos y asignaciones.

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

Usted pudiera ser más efectivo si:

- Trabajar en un ambiente democrático.
- Capitalizar su orientación por el detalle.
- Tener una explicación completa del "qué, porqué y cómo" de la tarea a realizar.
- Confiando en los demás cuando se encuentre bajo presión.
- Reduciendo cualquier ambigüedad del "qué hacer".
- Aprender a negarse más a menudo para prevenir que debilite su postura.
- Involucrarse en el cuadro general y los alcances del trabajo.
- Teniendo una descripción clara y específica de las labores, los roles y responsabilidades.

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:

- Suficiente tiempo para considerar todas las opciones antes de tomar una decisión final.
- Un ambiente democrático con un intercambio libre de ideas.
- Una organización o grupo visiblemente fuerte para identificarse.
- Quiere trabajar con un equipo de personas con las cuales se pueda tener un alto nivel de confianza.
- Un ambiente que le ofrezca libertad de movimiento en la oficina o alrededor del país.
- Tareas completadas de la forma correcta en la primera intención, de manera que no tengan que hacerse correcciones posteriores.
- Un sistema que apoye la asistencia con los detalles y el seguimiento.
- Seguridad de que los productos y servicios son conocidos por su alta calidad.

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:

- Un agente activo con un sentido de urgencia moderadamente alto, para que las cosas sean hechas, sin llegar a ser frenético.
- Muestra un nivel de respeto y optimismo por los sistemas y el protocolo de la organización.
- En las reuniones dará a conocer al equipo sus sentimientos de manera positiva y orientada a las soluciones.
- Demuestra competencia técnica y habilidades en el lado de las personas, este raro rasgo puede ser de gran importancia.
- Consciente de los plazos límite, hace malabarismos con muchos asuntos al mismo tiempo.
- Utiliza el tacto para dirigir proyectos y asignaciones.
- Aporta un sentido de control de calidad a los esfuerzos de equipo.
- Es capaz de manejar tanto el lado de las personas como el de los detalles con la misma habilidad y confianza.

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:

- Libertad de discurso y expresión.
- Tiempo para reflexionar los pros y contras de las soluciones establecidas.
- Estándares de calidad en los cuales apoyarse y mantenerse.
- Un ambiente que apoye las habilidades de pensamiento crítico.
- Actividades que puedan tener seguimiento del principio al fin.
- Construir una red de personas y contacto con grupos.
- Explicaciones completas de las áreas de responsabilidad y control.
- Reconocimiento publico de los logros.

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 demasiado entusiasta algunas veces; por lo menos con otras personas que son mas reservadas.
- Requiriendo una explicación demasiado completa de los detalles antes de que los cambios sean realizados.
- Retirando ideas o su posición en pro de no hacer olas o crear controversia.
- Apegándose algunas veces demasiado al plan.
- Realizando un abordaje pasivo agresivo en lugar de uno de confrontación directa.
- Prometiendo un poco más de lo que puede cumplir; por decirlo de alguna manera, toma un bocado demasiado grande para poder masticarlo.
- Enredándose en exceso en los detalles, especialmente cuando se encuentra bajo mucha presión.
- Confía en las personas en demasía, y puede salir dañado en el proceso.

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 proveer a los participantes de la habilidad de entender principios y conceptos.
- El conocimiento da a los participantes la habilidad de maximizar su potencial y compartirlo con los demás.
- Evaluaciones basadas en maximizar los éxitos y procesos de los participantes.
- Le gusta tener un ambiente de aprendizaje activo.
- Enriquece el contenido con historias y experiencias.
- Ayuda al grupo a crear nuevos conceptos o modelos de ideas.
- Es un líder que persuade al grupo y lo llena de energía con optimismo.

Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:

- Responde a la motivación extrínseca como al aprecio y estímulo.
- Altas expectativas del desempeño.
- Quiere saber qué piensan los expertos del tema o asunto.
- Colecta datos y analiza la información.
- Alta perseverancia en el modo de aprender y re analizará los hechos hasta que emerja la claridad.
- Busca inspiración y agitación en el proceso de aprendizaje.
- Aprende al considerar las posibilidades y pensar rigurosamente las ideas.

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 Pilar:

- Planee algún tiempo extra en su agenda para hablar, relacionarse y socializar.
- Solicite apoyo y contribuciones de manera organizada.
- Liste las ventajas y desventajas de sus propias sugerencias.
- Dese el tiempo para verificar los temas y los potenciales desenlaces.
- Si está en desacuerdo con la dirección haga una presentación organizada de su posición.
- Este seguro de haber enfatizado los pasos a seguir.
- Sea certero y realista, no infle las ideas o los desenlaces.

Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con Pilar:

- No siendo temperamental, frío o reservado.
- No se queje de todo el trabajo que tiene que hacer.
- No use evidencia o testimonios que no tengan buenas referencias.
- No utilice la manipulación rápida de ideas.
- No sea fantasioso con el plazo de entrega.
- No sea condescendiente con nadie.
- No utilice las opiniones de otros como evidencia.

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

Dominancia:

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

Influencia:

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

Estabilidad:

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

Cautela:

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

Generalidad de su Estilo Natural:

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

Generalidad de su Estilo Adaptado:

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

Fortalezas:

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

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

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

Clima Laboral Ideal:

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

Efectividad:

¿De qué manera se puede volver más efectivo?

Motivación:

¿Cómo puede mantenerse más motivado?

Desarrollo:

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

Entrenamiento/Aprendizaje:

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

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

Respaldando su Éxito:

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

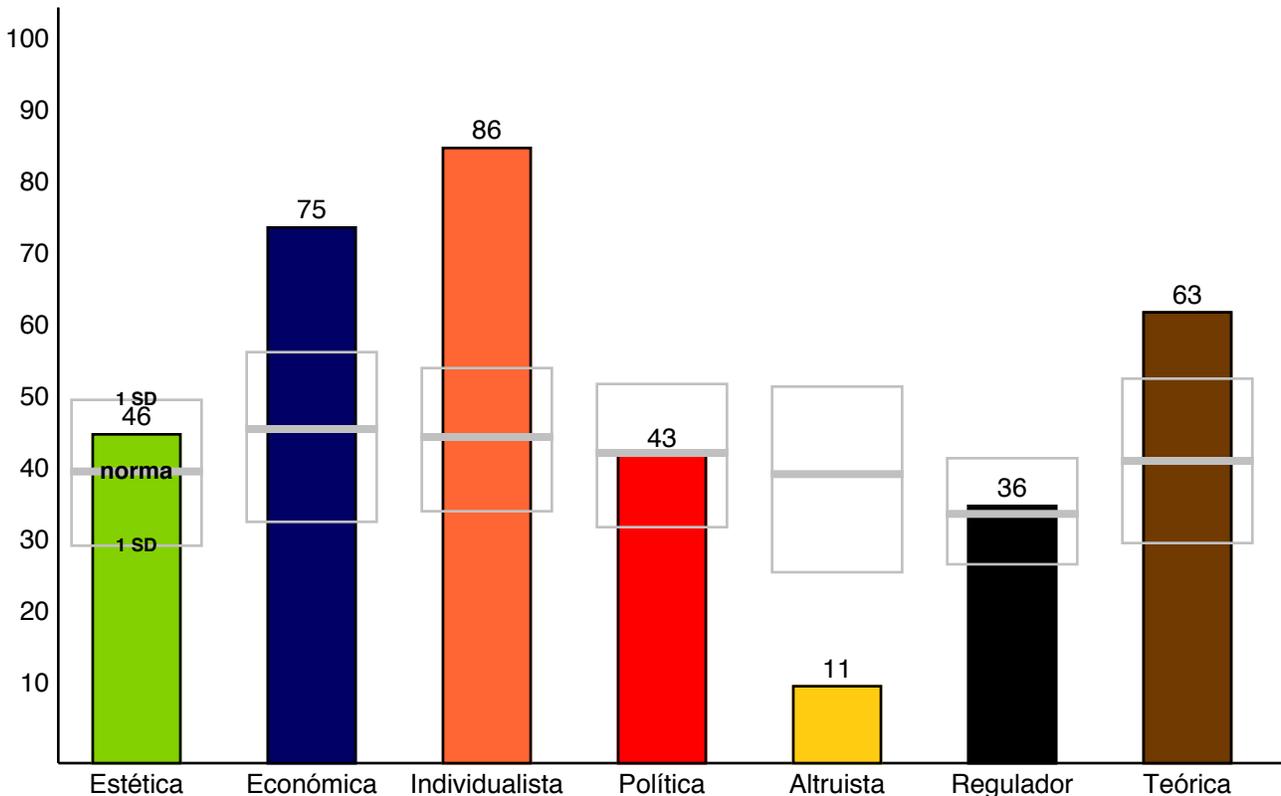
Limitantes a su Éxito:

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

El Índice de Valores

Resumen Ejecutivo de los Valores de Pilar

Promedio Estética	Es capaz de apreciar las ventajas del equilibrio y de la armonía sin perder de vista el lado práctico de las cosas.
Muy Alto Económica	Muy competitivo y orientado al objetivo.
Muy Alto Individualista	Demuestra una gran independencia y proyecta confianza en sí mismo.
Promedio Política	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
Muy Bajo Altruista	Resguarda el nivel de confianza para no ser quemado, ni usted ni su equipo.
Promedio Regulator	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
Alto Teórica	Gran nivel de interés en comprender todos los aspectos de una situación o tema.



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 llevaran al éxito y esto hace que sea fácil para ellos siempre encontrar maneras para alcanzar los objetivos que resuenan en su motivación. Ellos también comprenden sus limitantes y en qué lugares no son efectivos, y esto les ayuda a entender que cosas no los inspiran o que no los motivara al éxito. Aquellos que entienden sus motivos naturales mejor son más capaces de perseguir las oportunidades correctas por las razones correctas y obtener los resultados que ellos desean.

Este reporte mide siete dimensiones de motivación. Éstas son:

- **Estética** - un impulso por el balance, la armonía y la forma.
- **Económica** - un impulso por la retribución económica o práctica.
- **Individualista** - un impulso por sobresalir como una persona independiente y singular.
- **Política** - un impulso para estar bajo control o tener 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 Values Index

Éste Values Index es único en el mercado y en él se examinan siete aspectos independientes y únicos de los valores y la motivación. La mayoría de los otros instrumentos de evaluación solo examinan seis dimensiones de los valores combinados con las dimensiones Individualistas y Políticas en una sola dimensión. El Values 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 Values 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.

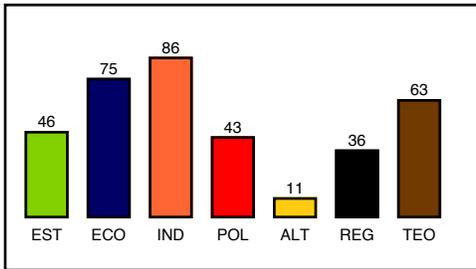
Finalmente el instrumento Values Index contiene el listado más contemporáneo de declaraciones para realizar sus elecciones de manera más relevante a su vida actual, lo cual nos ayuda a asegurar que tenemos el resultado más acertado posibles.

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



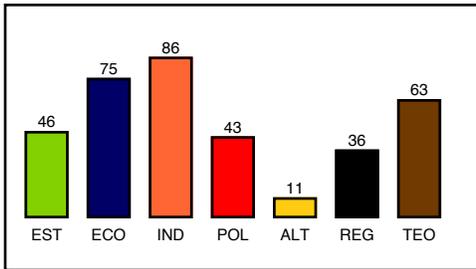
La Dimensión Estética: La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Posee un sano equilibrio entre forma y función.
- Trabaja de la misma manera en entornos que sean o no artísticos.
- Posee el nivel medio de la apreciación estética, cerca de la media nacional.
- Contribuye a mantener las situaciones demasiado emocionales o creativas en un terreno objetivo.
- Puede trabajar bien con otros para crear e innovar.

Fortalezas Clave:

- Aprecia poseer un sentido de equilibrio entre el trabajo y la vida, pero no está paralizado sin él.
- Aprecia actitudes novedosas y respetuosas con el medio ambiente y la ecología.
- Valora los esfuerzos de conservación y de renovación, pero con un enfoque práctico.
- Dispuesto a ayudar a los demás siempre y cuando sienta que ellos también realizan un esfuerzo.
- Expresa ideas y opiniones artísticas, pero de manera equilibrada y nunca excesiva.



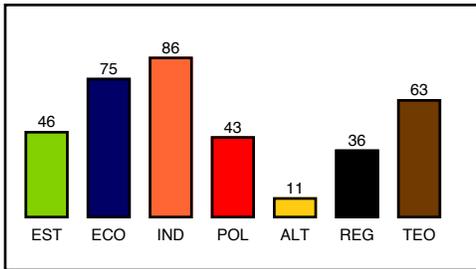
La Dimensión Estética: La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Aprecia la necesidad de mantener y preservar el equilibrio y la armonía en el entorno.
- Considera que el arte y la forma pueden ser estimulantes y positivos, incluso para aquellos que no tienen capacidad artística.
- En el trabajo de equipo busca el equilibrio entre hacerlo bien y hacerlo de forma agradable.
- Posee un nivel de interés artístico o de apreciación que se encuentra justo en la media nacional.
- El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es importante.

Perspiciacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

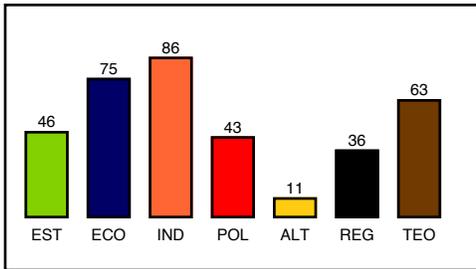
- Apoya una gran variedad de esfuerzos de capacitación y desarrollo profesional.
- Es eficiente tanto en la formación en grupo como en la formación individual.
- Le gusta aprender en pro del desarrollo y crecimiento personal.
- El aprendizaje debe ser equilibrado entre la forma y la función, no únicamente la función.



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:

- Dado que esta puntuación se encuentra dentro de la media nacional, es importante revisar otros Valores para dar una mirada más completa a las áreas de mejora de la calidad.
- Usted puede beneficiarse tomando una posición más visible dentro de los equipos en los cuales actúa.
- Usted podría beneficiarse verificando que exista equilibrio entre su vida personal y profesional.
- Recuerde que es normal que algunos no aprecien el arte, el equilibrio o la armonía; lo que puede permitirle ser un puente para aquellos que piensan así y que no ven el valor de tales cosas.



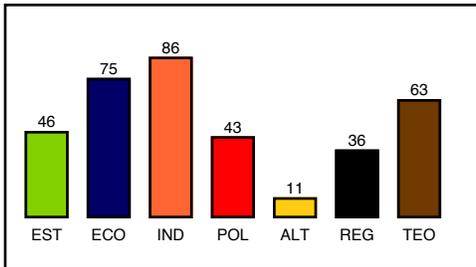
La Dimensión Económica: Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Trazos Generales:

- Impulsado por las metas, especialmente las financieras.
- Personas con resultados similares a Pilar tienden a preferir los premios basados en los resultados adquiridos en lugar de hacerlo por los métodos usados para obtener resultados.
- Llega a desear sobrepasar a los demás en riqueza y bienestar.
- Las personas con resultados similares a Pilar tienden a ser trabajadores duros, competitivos y motivados principalmente por beneficios económicos y planes de compensación.
- Necesita que la educación o entrenamiento sean prácticos y útiles, con una ganancia o motivación económica.

Fortalezas Clave:

- Capaz de realizar múltiples tareas en una gran variedad de áreas, manteniendo proyectos importantes en movimiento.
- Presta atención al retorno de inversiones en los negocios o la actividad del equipo.
- Altamente productivo.
- Presta, con entusiasmo y atención, oído al reloj de pago, tanto el de su como el de la organización.
- Gran motivación para alcanzar y ganar en una variedad de áreas.



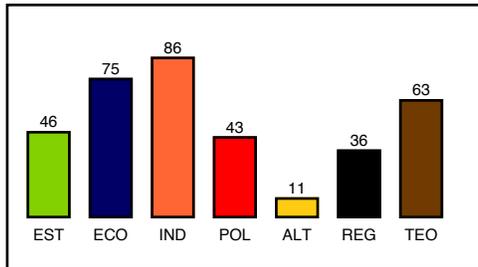
La Dimensión Económica: Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

Introspección Motivacional:

- Dese cuenta de que no solo el dinero motiva, también lo hace la satisfacción personal dentro del trabajo.
- De asesoramiento para ayudar a reducir el "factor de avaricia" que puede nacer y hacerse visible en este estilo de comportamiento.
- Recuerde que Pilar presta atención al tiempo de pago de manera entusiasta. Esto puede darle a su una conciencia económica importante en proyectos y toma de decisiones dentro del equipo.
- Esté seguro de que ella equilibra su vida profesional y personal.
- De reconocimiento y premios como bonos tan pronto como sea posible, no sólo al final del trimestre o año.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

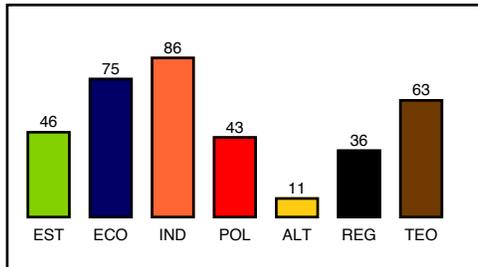
- Si es posible, construya un poco de competencia en el grupo como parte de las actividades de entrenamiento.
- Conecte los fines del aprendizaje con la habilidad de ser más efectivo en aumentar las ganancias tanto de su como de la organización.
- Intente dar algunos premios o incentivos por la participación en entrenamiento adicional y desarrollo profesional.
- Sus resultados son parecidos a los que quieren información que les ayude a incrementar su actividad y efectividad enfocada al eje central del proyecto.



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:

- Mientras este alto impulso económico puede ser un factor de motivación en el logro de las metas, puede también tornarse de cierta manera un "factor de avaricia", especialmente en vendedores y otras personas que comparten este impulso económico tan alto.
- Puede necesitar trabajar en equilibrar otras escalas de Values y apreciar las capacidades que otros aportan, aun esos que no comparten su impulso Económico tan fuerte.
- Es menester aumentar la sensibilidad a las necesidades de los demás y disminuir la demostración del egoísmo potencial.
- Puede juzgar los esfuerzos de los demás a escala económica únicamente.
- Algunos llegan a necesitar esconder el signo de dinero en sus ojos para establecer una comunicación más apropiada con los demás.



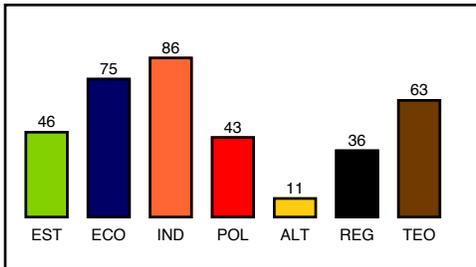
La Dimensión Individualista: Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Trazos Generales:

- Este alto individualismo puede ser demostrado de forma creativa al resolver problemas y con la actitud de tomar grandes riesgos.
- Da una gran energía que necesita canalizarse positivamente.
- A su le gusta tener su propio nicho; el lugar donde ella pueda resaltar.
- Sus puntajes son similares a los que se sienten cómodos bajo los reflectores, disfrutando la oportunidad de demostrar su singularidad y creatividad.
- Tal vez disfrute en ocasiones mantener la imagen de ser un disidente.

Fortalezas Clave:

- Habilidad de tomar una postura fuerte, sin miedo a ser diferente en sus ideas o abordaje de la situación para la resolución de problemas.
- Se da cuenta de que todos somos individuos con ideas que ofrecer.
- Aporta una gran variedad de ideas diferentes y llenas de energía al lugar de trabajo.
- Disfruta hacer presentaciones a grupos pequeños o grandes, pareciéndole encantador a la audiencia a la que su se presenta.
- Desea ser un individuo y celebrar las diferencias.



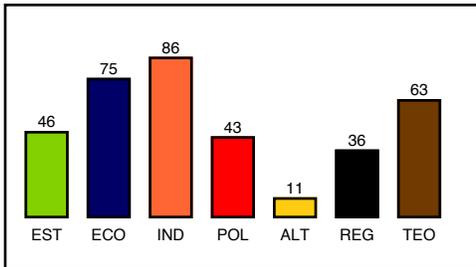
La Dimensión Individualista: Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

Introspección Motivacional:

- Puede gustarle trabajar apartado del equipo y de manera independiente a veces.
- Muchas personas con puntajes similares a los de Pilar disfrutaban hacer presentaciones a grupos pequeños o grandes. Explore esta posibilidad.
- Pilar aporta una variedad de fortalezas al equipo que pueden no haber sido utilizadas; explore estas posibilidades y expanda las oportunidades.
- 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.
- Apreciara tiempo "al aire", como vocal en las reuniones, para compartir sus ideas.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

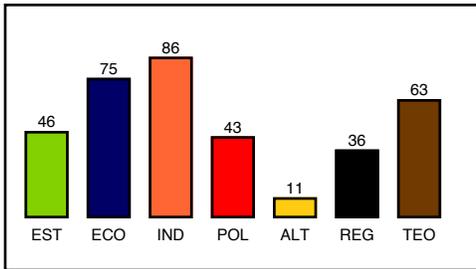
- Las actividades de aprendizaje y desarrollo profesional deben ser flexibles, tendiendo una gran variedad de opciones.
- Intente proveer de suficiente espacio creativo para que su exprese su singularidad.
- Permita opciones experimentales y fuera de la rutina.
- Conecte los beneficios del aprendizaje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



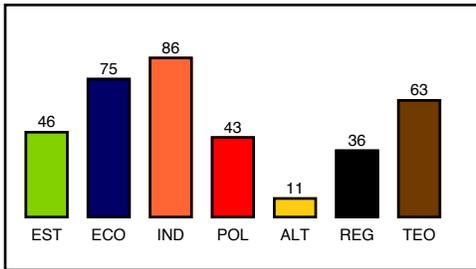
La Dimensión Política: Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Trazos Generales:

- Muestra un balance apropiado entre la búsqueda de roles de liderazgo y roles de apoyo sin ser un extremista en ninguna de estas direcciones.
- Demuestra flexibilidad, siendo capaz de ser líder cuando es necesario y apoyar al equipo cuando es imprescindible.
- Tiene la habilidad de tomar o dejar los factores de control de los roles de liderazgo en el grupo.
- Puede ser visto como una fuerza que da estabilidad a las operaciones cotidianas.
- Sus resultados en este rango están cerca de los puntajes típicos del profesional de negocios.

Fortalezas Clave:

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



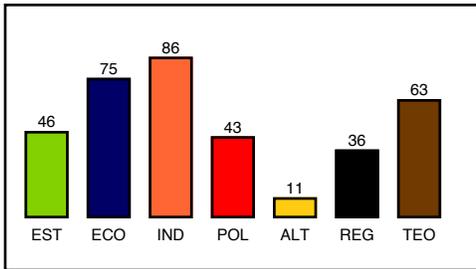
La Dimensión Política: Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

Introspección Motivacional:

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

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

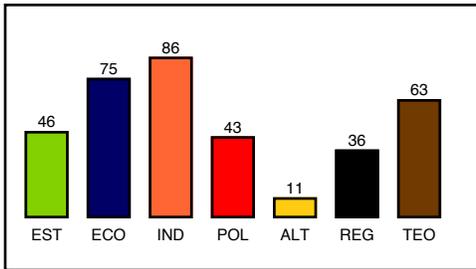
- Su puntaje es similar a los individuos que apoyan una gran variedad de actividades de desarrollo profesional.
- Responderá con flexibilidad tanto a las actividades de cooperación como para las de competencia dentro del equipo.
- Sus resultados lo sitúan dentro de aquellos que participan abiertamente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



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

Apreciación de las Mejoras Continuas:

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



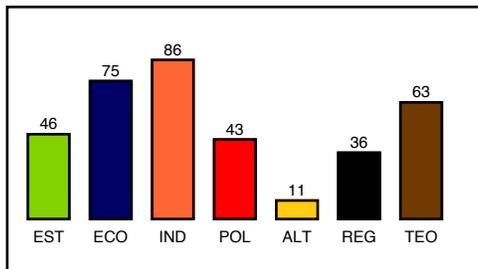
La Dimensión Altruista: Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Trazos Generales:

- No está fuertemente motivado a beneficiar estrictamente solo a los demás.
- Considera un riesgo inaceptable confiar abiertamente en los demás si no existe ninguna garantía.
- Puede ocuparse más de las propias necesidades que de las de los demás.
- No es impulsado por un fuerte deseo de ser altruista.
- Puede no ser visto como la persona más generosa en lo que concierne a regalar su tiempo libre o sus servicios.

Fortalezas Clave:

- Un abordaje pragmático, centrado en el objetivo de las transacciones de negocios.
- Un fuerte sobreviviente en situaciones de caos.
- Los argumentos o suplicas puramente emocionales no le convencen de manera efectiva.
- Un enfoque de negocios firmemente racional.
- Trabaja muy bien por su cuenta, sin necesitar interacción continua con el equipo.



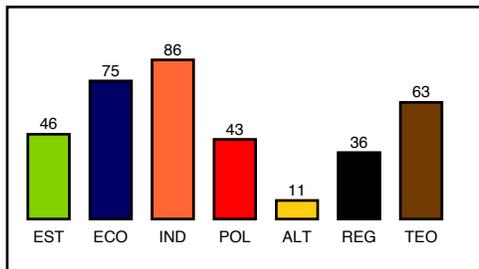
La Dimensión Altruista: Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

Introspección Motivacional:

- Evite se le asigne para asesorar o entrenar, ya que estas actividades pueden no ser su fuerte y le distraerán de los asuntos de negocios.
- Conecta sus argumentos a las necesidades de los negocios, no con necesidades humanas.
- Demuestra los beneficios prácticos del aumento en el trabajo de equipo.
- Recuerde que prefiere establecerse con trabajo independiente, aun durante labores con un equipo, así que procure establecer algunas áreas de independencia.
- Se mantiene objetivo sin tornarse paternal.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

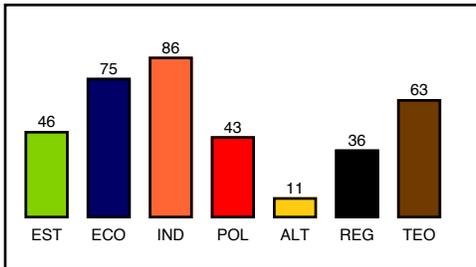
- Asegúrese de relacionar el desarrollo profesional y de aprendizaje a áreas de interés personal.
- Demuestre los beneficios prácticos de cualquier entrenamiento o aprendizaje.
- Conecte todo el entrenamiento o aprendizaje al objetivo principal de los negocios, necesidades laborales y como se tornaran en resultados personales.
- Puede gustarle más entrenarse o aprender de manera independiente, aparte de los demás.



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 pueden considerar su forma de abordar las cosas como pragmática o centrada en sí mismo si no es monitoreado.
- Probablemente visto como reservado y cauto por aquellos que son más altruistas.
- Podría beneficiarse al ser más sensible a las necesidades personales de los demás.
- Llegaría a ganar a nivel personal si ayuda a los demás a ganar también.



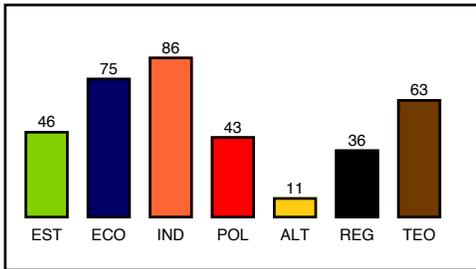
La Dimensión de Regulación: El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Trazos Generales:

- Aprecia tener un poco de estructura, mas no demasiada.
- Se mueve libre y efectivamente entre los rebeldes y los seguidores del grupo.
- Bueno para observar los detalles, pero no gusta de perderse en ellos.
- Esta justo en la media nacional en lo que concierne a el deseo de estabilidad.
- Tiende a ser equilibrado y estable.

Fortalezas Clave:

- Puede retar los protocolos y ser creativo cuando la situación lo demande lo suficiente.
- No demasiado rígido en cuanto a su necesidad de orden y estructura.
- Sirve como un gran moderador entre los que defienden las operaciones estándar y aquellos que las desafían.
- Bueno para proveer orden y estructura cuando así se requiere.
- Actúa para estabilizar al equipo.



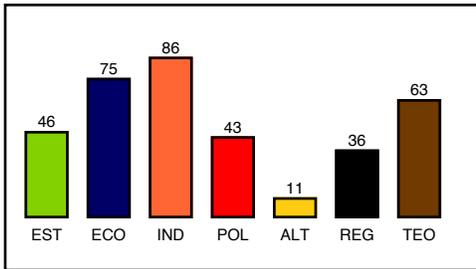
La Dimensión de Regulación: El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

Introspección Motivacional:

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

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

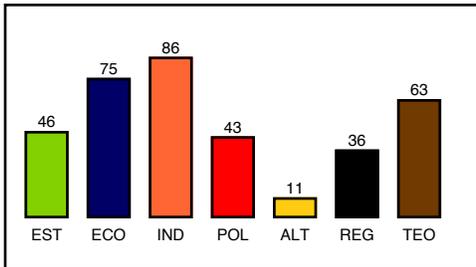
- Abierto a la creatividad y la flexibilidad.
- Prefiere aprender de la manera aceptada a través del programa de estudios existente.
- Se vuelve un miembro de equipo que da apoyo y se sitúa tras la iniciativa.



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

Apreciación de las Mejoras Continuas:

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



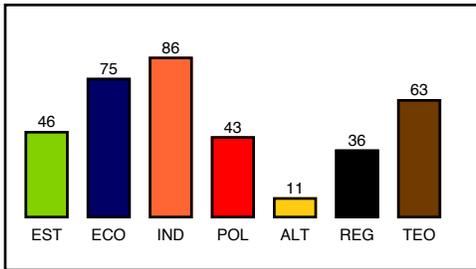
La Dimensión Teórica: El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Ésta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Trazos Generales:

- Puede disfrutar aprender por su propia cuenta.
- "¿Cómo hace eso?, ¿Puedo hacerlo también?"
- Otros pueden considerar a Pilar una persona fuertemente intelectual.
- Tiene muchos intereses además del trabajo.
- Capaz de tomar riesgos para aprender algo nuevo.

Fortalezas Clave:

- Pilar aporta una fuerte ética dirigida al conocimiento.
- Cuando otros dentro o fuera tengan una pregunta, aun cuando Pilar no esté familiarizado, ella puede usualmente crear soluciones.
- Puede responder usualmente a nuevas preguntas que nazcan en el equipo pues sabe en donde encontrar las respuestas.
- Aborda todo con mente abierta, después de una investigación amplia.
- Sabe un poco sobre todo y establece conversaciones al respecto.



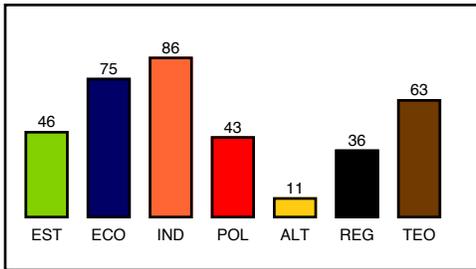
La Dimensión Teórica: El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Ésta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

Introspección Motivacional:

- Llame a Pilar a compartir su conocimiento y experiencia cada vez que sea posible a las juntas del equipo, o cuando existe un proceso de resolución de problemas.
- Correo del tema, folleto, hoja de información... no lo tire, envíeselo.
- Conozca los intereses de su y canalice información relativa a su.
- De oportunidades a Pilar de enseñar tanto como de aprender.
- Considere eventos culturales que no solo se relacionen con los deportes.

Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Pilar tiene resultados similares a personas que tienen un programa de desarrollo propio ya en proceso.
- Disfruta aprender por cuenta propia, apoyando la mayoría de los esfuerzos de entrenamiento y desarrollo.
- Puede dependerse de que su hará su tarea... profunda y correctamente.
- Esta activamente comprometido a aprender tanto dentro como fuera del trabajo.



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

Apreciación de las Mejoras Continuas:

- Puede algunas veces estancarse en los detalles y las pequeñeces cuando necesita observar el cuadro general.
- Necesita traer balance entre su fuerte deseo de adquirir nuevas bases de conocimiento y la realidad de sus aplicaciones prácticas, si es que tienen.
- Sus resultados son como los de aquellos que necesitan asesoría en su manejo del tiempo.
- No se apresure de una experiencia de aprendizaje y otra. Este seguro de que existen aplicaciones prácticas.
- Una tendencia a esperar en algunos proyectos, especialmente si información mas importante está por llegar, mientras exista más tiempo en el programa o calendario.

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

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

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

Leyenda:

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

Anote sus resultados aquí:

Pilar Navarro

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

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

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

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

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

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

Attribute Index

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 más por una que por las otras dos. Esta preferencia se convierte en una fuerza subconsciente, afectando las decisiones que hacemos diariamente y moldeando nuestra percepción del mundo que nos rodea.

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 un involucramiento personal, un enfoque en, o una inversión 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 como 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 el cambio en su vida y alcanzar un mayor éxito personal. Es sólo entendiéndolo que seremos entonces capaces de modificarlo.

Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

Usted es práctico en todo. Usted interpreta a las personas y a la estructura organizacional de manera funcional y pragmática. Usted entiende la realidad y responde a las situaciones de forma práctica. No toma las cosas de forma personal, ni se inclina a ser demasiado dogmático con respecto a ciertas reglas. La regla que lo impulsa es la funcionalidad en vez de las relaciones o la estructura. Como resultado usted es mejor en la implementación, el logro de objetivos y en el enfoque para hacer el trabajo, que preocupándose acerca de las limitaciones que existen para lograr los resultados o necesidades o preocupaciones personales. Las reglas son más flexibles para usted si los resultados están garantizados y las personas serán más confusas para usted, cuando compara la claridad con la que usted ve el objetivo. Las personas tienden a ser un componente de menor conocimiento, para el logro de sus objetivos. El nivel de desarrollo total de la dimensión de Tareas es alto mientras que la dimensión de Personas y Sistemas son moderados y levemente subdesarrollados en comparación. 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 somos mejores en ella.

Maximizadores

Capacidad para el trabajo, tanto en términos de aplicación como en la operación de maquinas
Aporta ética sólida de trabajo y talento a los requerimientos del trabajo
Pensamiento práctico
Habilidades organizacionales

Minimizadores

Comunicación con otros (especialmente con figuras de autoridad y superiores)
Posible tendencia a ignorar los lineamientos establecidos y las necesidades de las personas a favor de la funcionalidad pragmática o de la obtención de metas
Luchar por un balance entre las personas y las necesidades organizacionales y las del objetivo(menos forma sobre funcion)

Motivadores

Seguridad financiera y material
Reconocimiento social y de los compañeros
El estatus y el reconocimiento son la motivación principal para este patrón

Necesidades para el Crecimiento

Desarrollar mayor conciencia acerca de las personas, especialmente necesita mejorar el entendimiento de la estructura y sus responsabilidades.

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

Actitud hacia otros (D)
Respeto por las políticas (D)
Orientación hacia la calidad (D)

Entorno Preferido

Clima orientado a la producción con el punto final de cada segmento de trabajo claramente definido. Rendimiento basado en compensación y reconocimiento.

Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

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

Maximizadores

Buen sentido de habilidad propia Generoso Buena conciencia propia Buena apreciación del rol Buen manejo de problemas

Minimizadores

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

Motivadores

Auto-mejora Posesiones materiales Sentido de la Misión

Necesidades para el Crecimiento

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

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

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

Resúmen del Reporte

Esta gráfica resume en 5 segmento(s) la(s) categoría(s) que compone(n) este Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se encuentra en la siguiente página. This profile is designed to help the top athlete and their management to identify latent natural talents that aren't obvious or observable physically. Mental strengths (e.g., character, attitude, motivation, self-confidence, etc.) are just as much a factor in achieving peak performance as are physical talents. This report will help you understand your natural strengths so you can play to them more, and learn your natural weaknesses so you can keep them from getting in your way.

Componentes Gráficos del Reporte

Obtención de Resultados



Manejo Mental y Coraje



Solución de Problemas



Autosuficiencia



Trabajo en Equipo



Obtención de Resultados (7.5)

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

Manejo Mental y Coraje (7.0)

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

Solución de Problemas (8.4)

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

Autosuficiencia (7.5)

¿Qué tan autosuficiente es Pilar? Esta categoría observa que tan auto-motivado está Pilar para hacer las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo motive a hacerlo.

Trabajo en Equipo (7.8)

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

Descripción de la Categoría

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

Descripción de la Categoría

Seguimiento de Direcciones (8.0)

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

Ética en el Trabajo (7.4)

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

Satisfacer los Estándares (6.8)

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

Respeto por las Políticas (7.9)

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Seguimiento de Direcciones



Ética en el Trabajo



Satisfacer los Estándares



Respeto por las Políticas



Descripción de la Categoría

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

Descripción de la Categoría

Iniciativa (7.4)

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

Persistencia (7.1)

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

Autogestión (7.4)

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

Auto Disciplina y Sentido del Deber (6.2)

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Iniciativa



Persistencia



Autogestión



Auto Disciplina y Sentido del Deber



Descripción de la Categoría

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

Descripción de la Categoría

Toma Equilibrada de Decisiones (7.9)

Define la capacidad de Pilar 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 (7.9)

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

Habilidad para Integrar (9.0)

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

Solución de Problemas (8.7)

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Toma Equilibrada de Decisiones



Pensamiento Conceptual



Habilidad para Integrar



Solución de Problemas



Descripción de la Categoría

¿Qué tan autosuficiente es Pilar? Esta categoría observa que tan auto-motivado está Pilar para hacer las cosas, salir y hacer que sucedan, sin ninguna fuerza externa que lo motive a hacerlo.

Descripción de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad (8.0)

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

Compromiso Personal (6.8)

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

Pensamiento Proactivo (7.6)

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

Habilidad para Auto Arrancar (7.7)

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Consistencia y Confiabilidad



Compromiso Personal



Pensamiento Proactivo



Habilidad para Auto Arrancar



Descripción de la Categoría

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

Descripción de la Categoría

Actitud hacia los Demás (7.6)

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

Punto de Vista Empático (7.6)

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

Libertad de Prejuicios (8.3)

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

Delegación del Control (7.6)

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

Componentes Gráficos de la Categoría

Actitud hacia los Demás



Punto de Vista Empático



Libertad de Prejuicios



Delegación del Control



0.94 / 0.86

Externo

Empatía



Pensamiento Práctico



Juicio de Sistemas



Interno

Autoestima



Conciencia del Rol



Auto Dirección



Habilidad para Integrar (9.0)	Punto de Vista Empático (7.6)
Solución Teórica de Problemas (9.0)	Manejo del Estrés (7.6)
Análisis de Problemas y Situaciones (8.8)	Conciencia Humana (7.6)
Uso del Sentido Común (8.7)	Toma Intuitiva de Decisiones (7.6)
Solución de Problemas (8.7)	Monitoreo de Otros (7.6)
Establecer Metas Realistas a Otros (8.7)	Relaciones Personales (7.6)
Organización Concreta (8.6)	Pensamiento Proactivo (7.6)
Pensamiento Práctico (8.6)	Relacionarse con los Demás (7.6)
Respeto por la Propiedad (8.6)	Autoestima (7.6)
Reconocimiento y Estatus (8.6)	Auto Mejora (7.6)
Corregir a Otros (8.3)	Delegación del Control (7.6)
Desarrollar a Otros (8.3)	Entendimiento de la Actitud (7.6)
Libertad de Prejuicios (8.3)	Evaluar lo Dicho (7.5)
Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.3)	Transmitir los Valores del Rol (7.5)
Atención al Detalle (8.2)	Placer por el Trabajo (7.5)
Orientación a la Calidad (8.2)	Rol de Confianza (7.5)
Ver Problemas Potenciales (8.2)	Enfoque a Metas y Proyectos (7.5)
Dirección de Otros (8.1)	Ética en el Trabajo (7.4)
Manejo del Rechazo (8.1)	Iniciativa (7.4)
Diplomacia (8.0)	Posesiones Materiales (7.4)
Seguimiento de Direcciones (8.0)	Autogestión (7.4)
Actitud Enfocada a la Honestidad (8.0)	Programación de Proyectos (7.4)
Consistencia y Confiabilidad (8.0)	Conciencia del Rol (7.4)
Evaluar a Otros (8.0)	Fijarse Metas Personales Realistas (7.3)
Expectativas Realistas (8.0)	Confianza en Sí Mismo (7.3)
Sensibilidad hacia los Demás (8.0)	Planeación a Largo Plazo (7.3)
Gestión de Problemas (8.0)	Persistencia (7.1)
Sentido del Tiempo (7.9)	Auto Dirección (6.9)
Control Emocional (7.9)	Obtención de Compromisos (6.8)
Flexibilidad (7.9)	Satisfacer los Estándares (6.8)
Toma Equilibrada de Decisiones (7.9)	Compromiso Personal (6.8)
Pensamiento Conceptual (7.9)	Responsabilidad por los Demás (6.7)
Respeto por las Políticas (7.9)	Responsabilidad Personal (6.7)
Orientación a Resultados (7.9)	Auto Control (6.4)
Sentido de Pertenencia (7.9)	Auto Dirección (6.2)
Juicio Sobre los Sistemas (7.9)	Auto Disciplina y Sentido del Deber (6.2)
Persuasión (7.8)	Sentido del Deber (6.2)
Habilidad para Auto Arrancar (7.7)	Auto Evaluación (6.2)
Actitud hacia los Demás (7.6)	
Creatividad (7.6)	