



## Perico de los Palotes

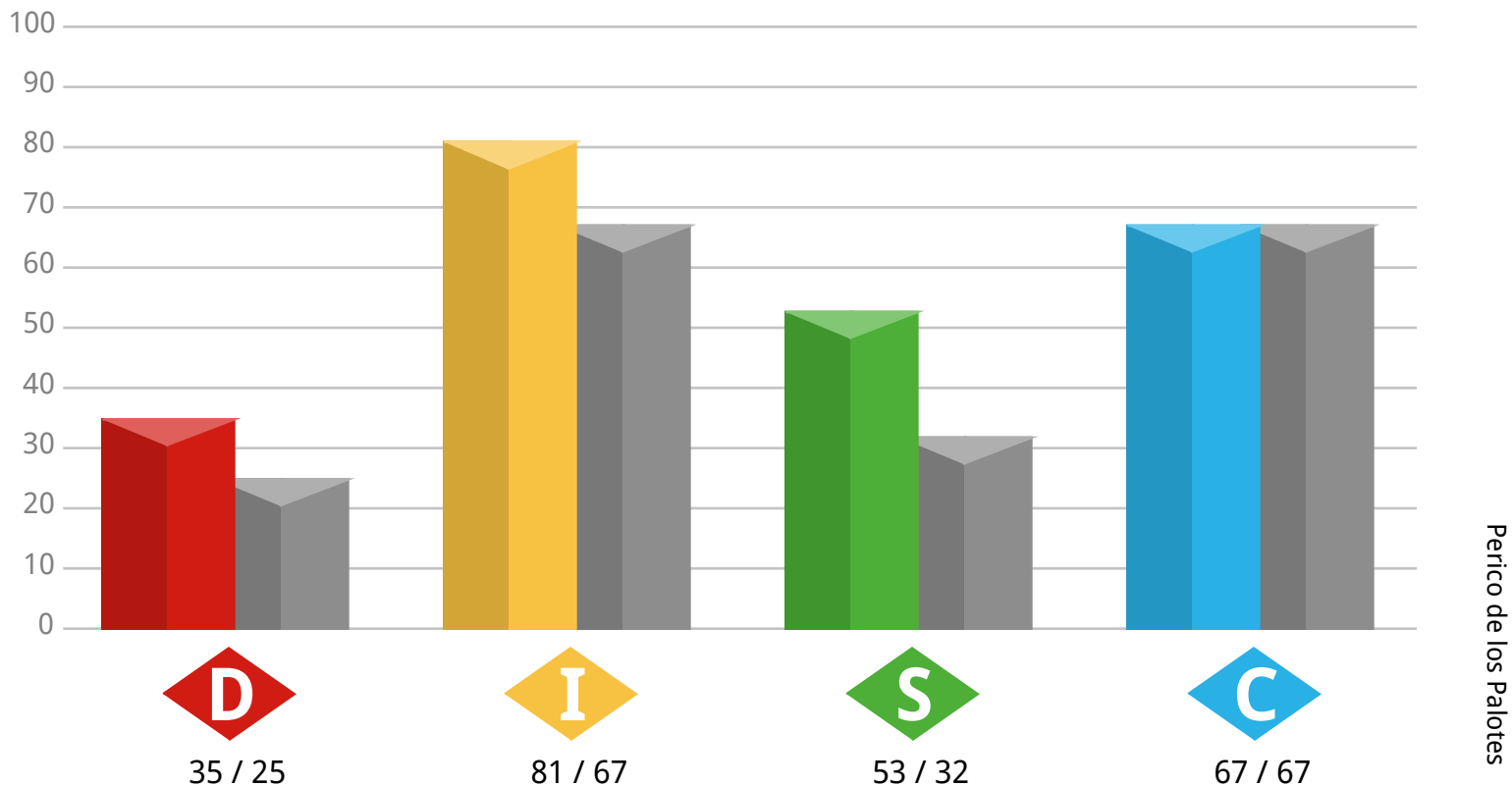
13 de octubre de 2016

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 Hungary

## Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



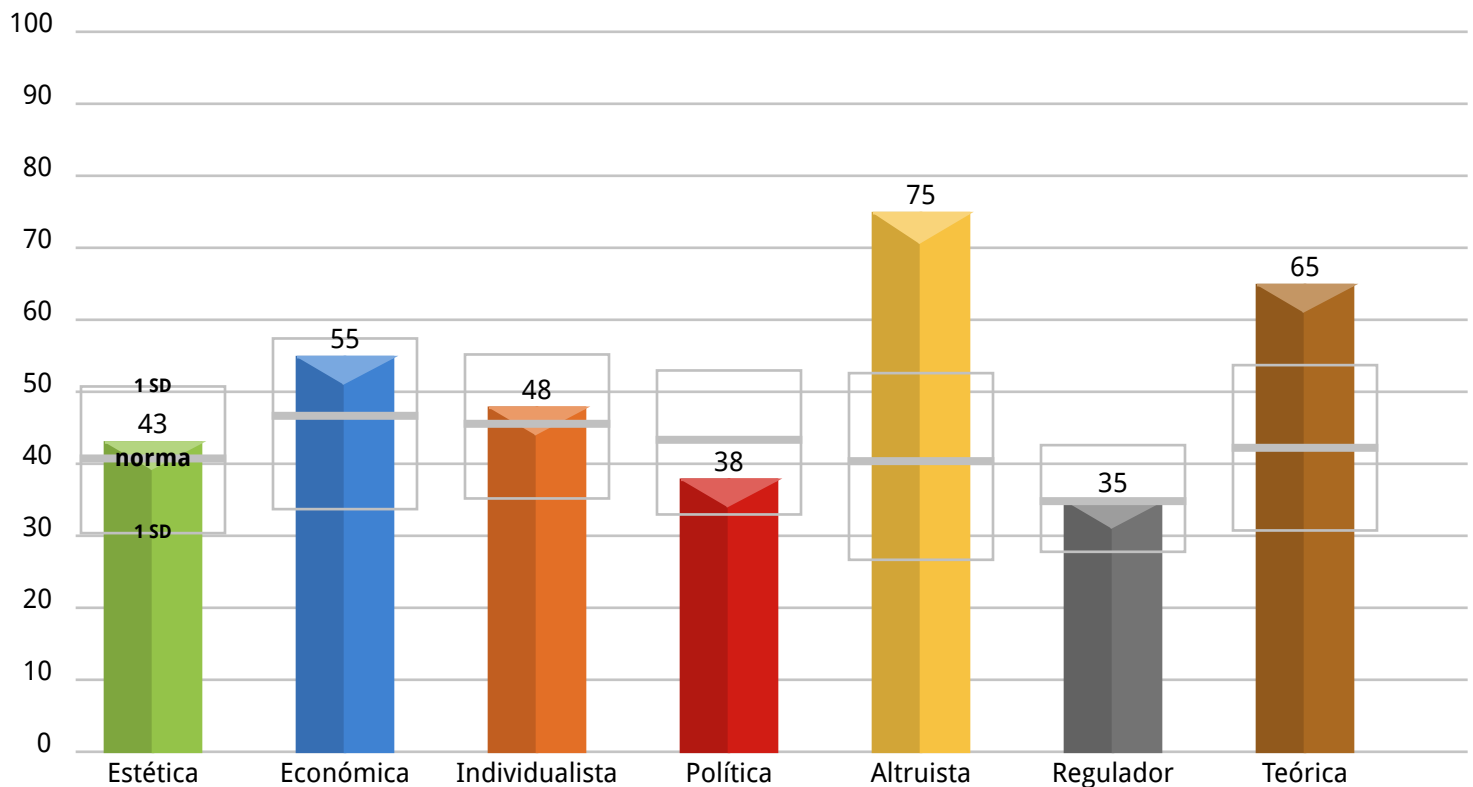
### Estilo Natural:

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:

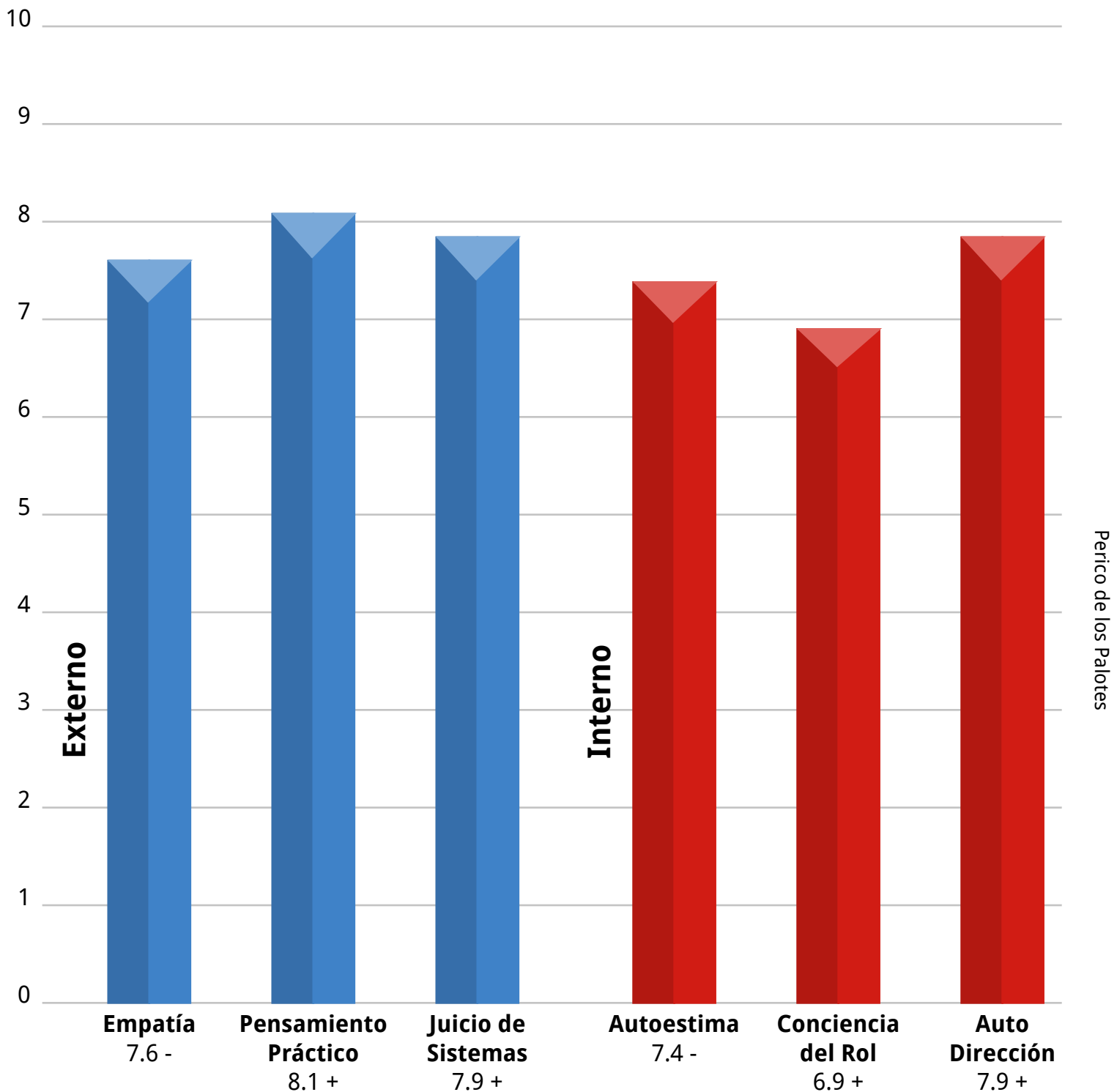
El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse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

## Resumen Ejecutivo de los Valores de Perico



Perico de los Palotes

<b>Promedio Estética</b>	Es capaz de apreciar las ventajas del equilibrio y de la armonía sin perder de vista el lado práctico de las cosas.
<b>Promedio Económica</b>	Capaz de percibir y crear un equilibrio entre requerir una recompensa económica y otro tipo de necesidades.
<b>Promedio Individualista</b>	No es un extremista y es capaz de equilibrar las necesidades propias y las de los demás.
<b>Promedio Política</b>	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
<b>Muy Alto Altruista</b>	Un altísimo factor de sinceridad y una gran empatía por las necesidades de los demás.
<b>Promedio Regulador</b>	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
<b>Alto Teórica</b>	Gran nivel de interés en comprender todos los aspectos de una situación o tema.

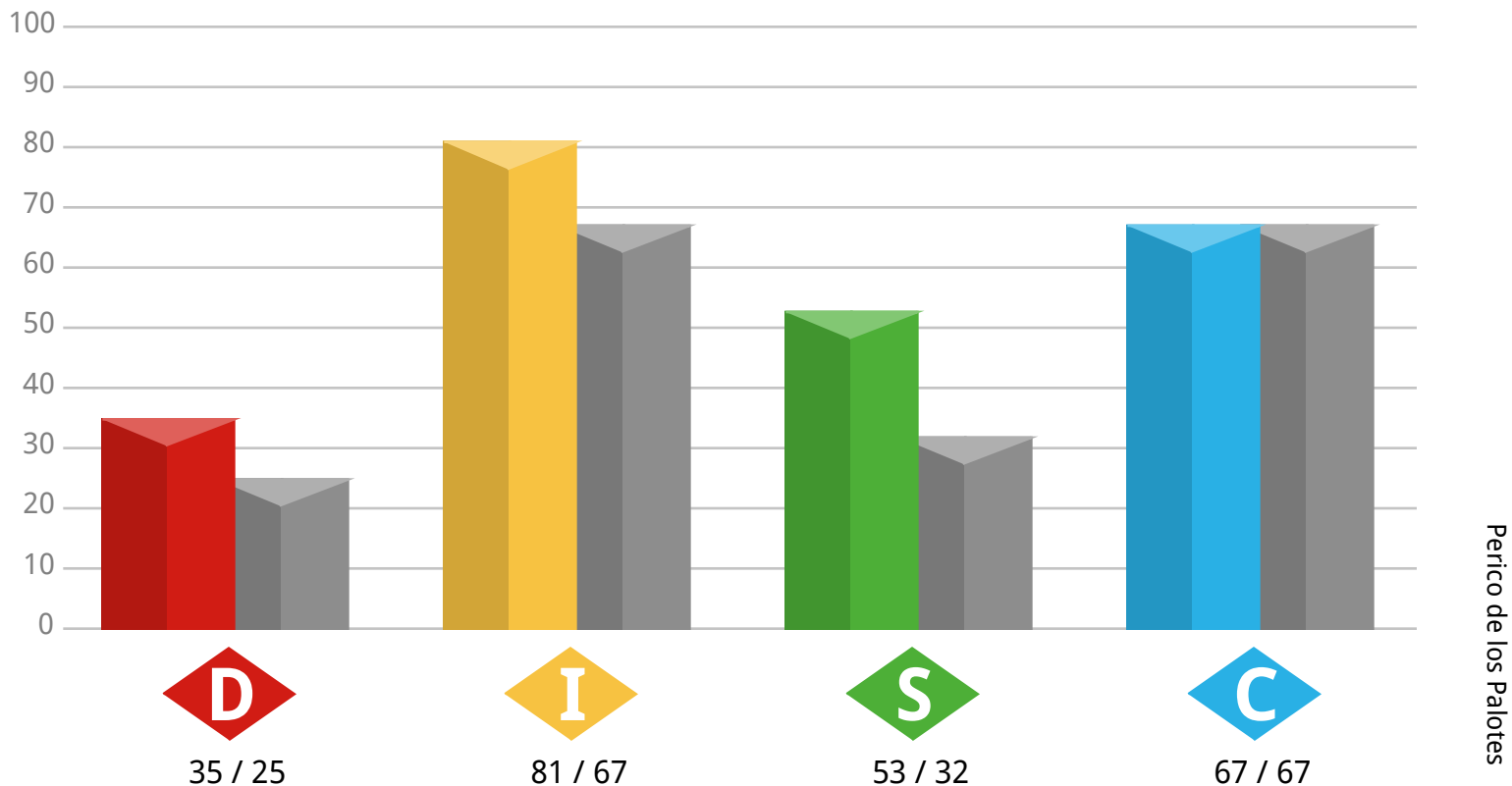




# DISC Index

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

## Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



### Estilo Natural:

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

### Estilo Adaptado:

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



### Acerca de este Reporte

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

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

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

### Este reporte incluye:

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



## Los Elementos del DISC-Index

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

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

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

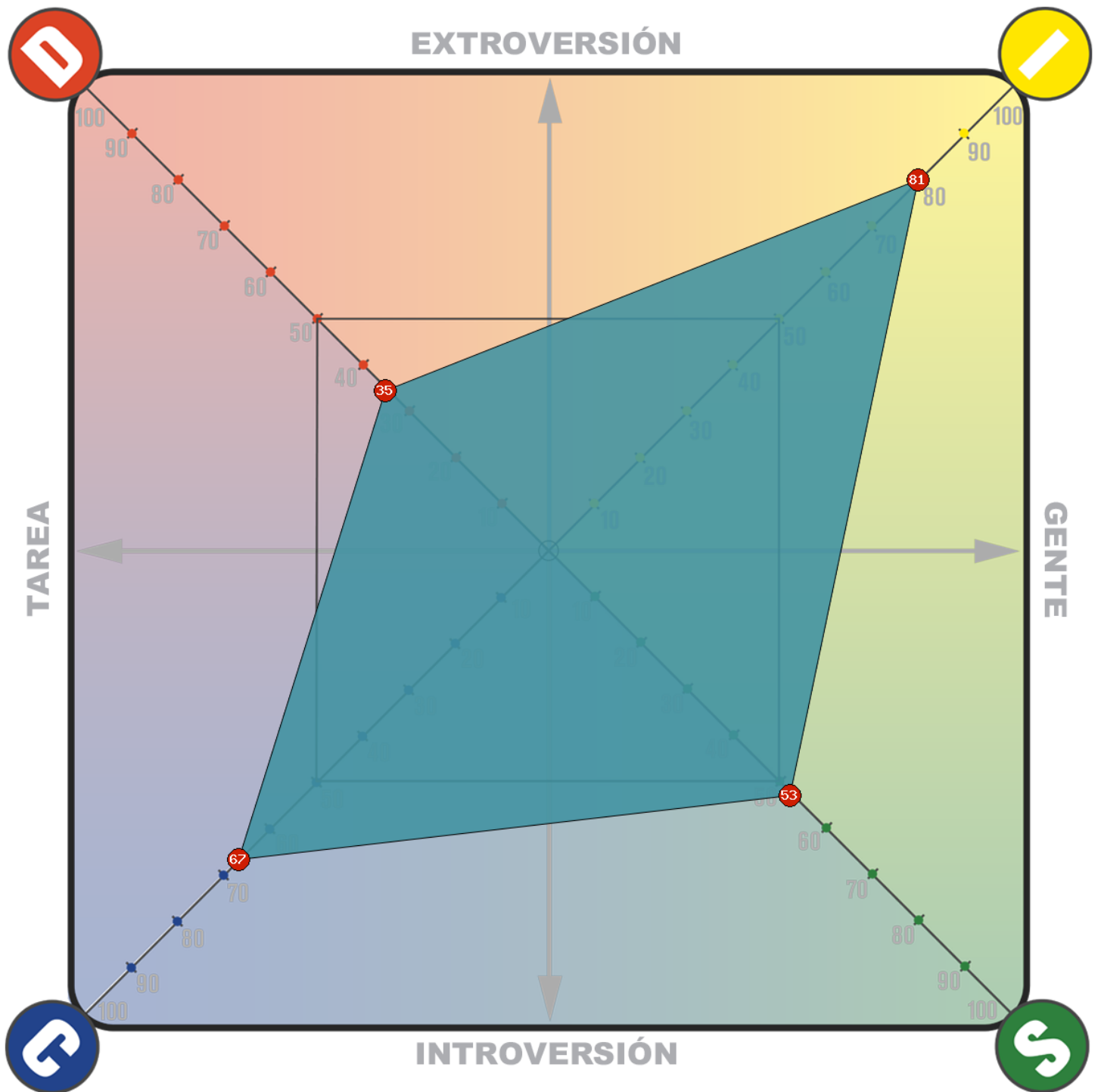
Un comentario sobre las contradicciones: Usted pudiera leer algunas áreas que pudieran ser contradictorias con otro texto. Esto se debe al hecho de que muchos de nosotros mostramos comportamientos contradictorios en el curso normal de nuestras operaciones diarias. Cada uno de nosotros algunas veces somos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





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

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





## Dominante

### Enfocado en la solución de problemas y la obtención de resultados

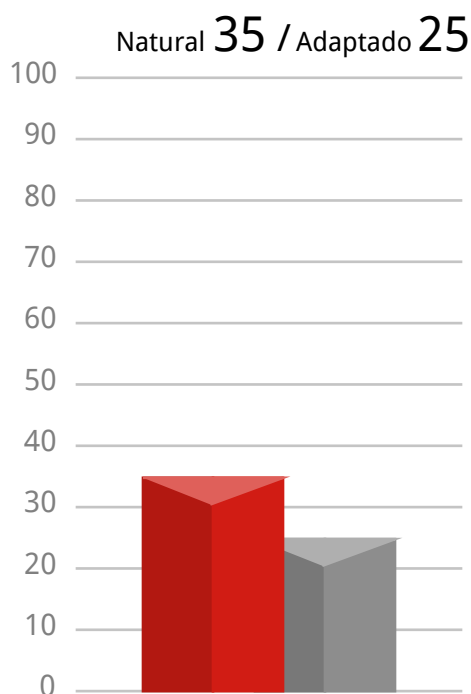
La D en el DISC representa Dominancia. La puntuación que se representa a continuación, muestra su ubicación en el estilo D con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

#### 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.



Su puntuación muestra un moderadamente 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.

- Cuando le corresponde ser líder usted tiende a ser actuado, no delegando.
- Usted puede ser vacilante al momento de tomar decisiones importantes al encontrarse bajo presión de tiempo.
- A usted le gusta sopesar cuidadosamente los pros y contras de temas importantes antes de formarse una opinión.
- Usted tiende a ser conservador en la toma de decisiones para asuntos importantes.
- Usted tiende a ser más modesto que egocéntrico al tratar con otros.



## 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:

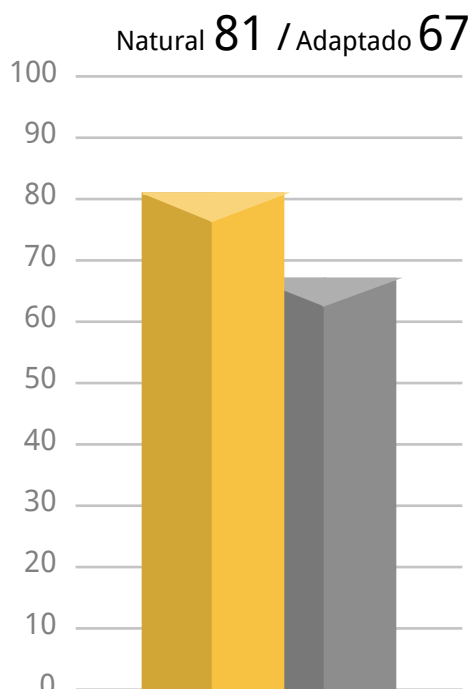
#### I Alta —

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.

Perico de los Palotes



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

- Usted expresa o habla de sus emociones abiertamente al derecho y al revés.
- Usted es sociable y simpático con casi todos los que conoce.
- Usted puede ser a veces demasiado impulsivo en la toma de decisiones.
- Usted se entusiasma al trabajar con los demás.
- Usted puede ser extremadamente persuasivo.
- Usted probablemente disfruta ayudar a los demás como coach, consejero o maestro.



## Estable

### Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

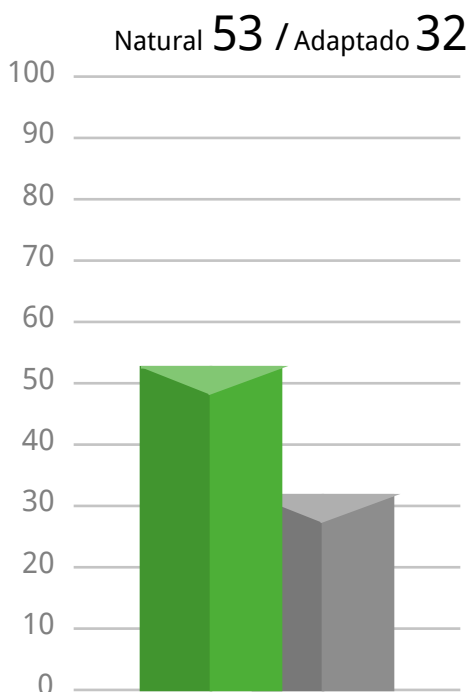
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento.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

#### S Alta —

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

#### S Baja —

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



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

- Cuando usted lo necesita, puede ser flexible al cambio o a las nuevas ideas.
- A usted generalmente se le conoce como firme y confiable.
- Usted sirve para estabilizar a los demás en el equipo, aquellos que son tal vez demasiado rebeldes.
- Usted prefiere establecer niveles mínimos de consistencia y estabilidad o control.
- Usted cree que es importante seguir los procedimientos y los procesos establecidos. Ellos existen por una razón.
- Usted puede aceptar el cambio, pero requiere primero un buen argumento.



## Cauteloso

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

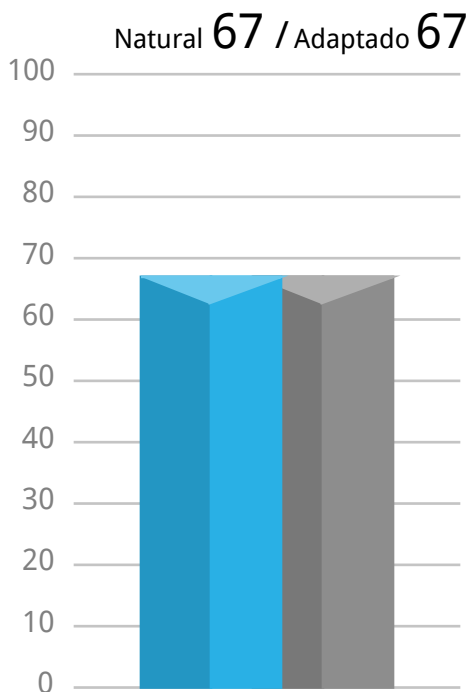
La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

#### 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 es excelente para la recopilación de información detallada y ejemplos.
- Usted gusta de los detalles cuando se trata de explicar tareas o procesos a otros.
- Usted es una persona moderada al expresar sus emociones.
- Usted cree en el mantener altos estándares de control de calidad.
- Usted cree que, si vale la pena hacerlo, entonces vale la pena hacerlo de manera correcta en el primer momento.
- Usted posee un excelente pensamiento crítico y habilidad para la solución de problemas.



### 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:

- Tiende a ser, más que nada, una persona amistosa y de fácil trato al interactuar con los demás.
- Usted tiende a ser muy articulado y verbal en muchos temas y asuntos.
- Se expresará de forma verbal cuando la carga de trabajo o las áreas de responsabilidad necesiten ser delegadas a las otras personas en la organización o equipo, de otra manera tendrá la tendencia a enfocarse a las tareas que estén a la mano.
- Usted demuestra un alto grado de capacidad en su área de conocimientos.
- Tiene un amplio conocimiento y un deseo continuo de seguir aprendiendo.
- Puede expresar verbalmente su decepción cuando los estándares no son alcanzados o cuando se producen retrasos.
- Usted tiene la habilidad de manejar a las personas con paciencia y demostrar así la gran capacidad técnica en su área de habilidades.
- Usted establece grandes expectativas para sí mismo y los demás, capaz incluso de ayudar a entrenar a los demás para fortalecer su orientación a la calidad.



### **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:

- Tiende a considerar a otros en el equipo y persuade de manera asertiva sin ser demandante.
- Llega a temer perder en un proyecto o propuesta.
- Puede utilizar en exceso su posición de poder o dar orientación muy detallada para que se hagan las cosas a su manera.
- Motivado para aportar un gran optimismo y deseos de triunfo a los proyectos y asignaciones.
- 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.
- Tiene la habilidad de hacerse cargo de los detalles del plan de acción, verbalizando cada paso de manera articulada.
- Muestra un alto grado de conciencia y meticulosidad al manejar cualquier proyecto.
- 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.





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:

- Tener la opción de cambiar ciertos métodos o procedimientos en función de aumentar la eficiencia.
- Asociados amigables y activos.
- Un ambiente democrático en el cual pueda influir y ofrecer dirección.
- Descripción específica del trabajo, roles y responsabilidades.
- Tiempo suficiente para considerar las alternativas previamente a cualquier cambio.
- Tener un sistema eficiente y en su sitio, para manejar trabajo de rutina de manera más efectiva.
- Explicaciones completas acerca de la naturaleza de los procesos o sistemas utilizados.
- Tener la seguridad de que es apropiado tomar ciertos riesgos calculados.



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:

- Los cambios deben ser cambios controlados; hechos únicamente cuando se ha probado que son necesarios.
- Explicaciones completas de los procesos y sistemas que tienen impacto en su ambiente de trabajo.
- Información sobre los cambios que se sugiere deban ser hechos que puedan tener un impacto en la calidad.
- Seguridad de que los productos y servicios son conocidos por su alta calidad.
- Tareas completadas de la forma correcta en la primera intención, de manera que no tengan que hacerse correcciones posteriores.
- Libertad de discurso y personas que escuchen lo que tiene que decir.
- Un ambiente que le ofrezca libertad de movimiento en la oficina o alrededor del país.
- Reconocimiento social por el éxito de un proyecto o la realización de una meta.



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:

- Excelente para escuchar a las personas.
- Muestra la rara habilidad de ser tanto amigable como argumentativo cuando es necesario y es capaz de utilizar el sentido del humor para romper el hielo o desactivar una situación de tensión.
- Capaz de negociar los conflictos de manera que se creen soluciones en las que todos salgan beneficiados.
- Muy bueno para desarrollar nuevos procesos y sistemas, comunicándose con los demás involucrados.
- Puede ser visto como el eje de la rueda de muchas actividades que ocurren simultáneamente.
- Capaz de reconciliar varias facciones dentro del grupo, y lo hace de una manera sincera y estable.
- Una fuerte habilidad de aclarar temas complejos y definir la esencia de un problema o solución.
- Paciencia al trabajar con otros dentro del equipo.



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 movimiento, en la oficina y alrededor del país.
- Proyectos que necesiten que usted motive y persuada a las personas.
- Actividades con muchas oportunidades para interactuar con personas.
- Reconocimiento publico de los logros.
- Construir una red de personas y contacto con grupos.
- Seguridad en los ajustes laborales para mantener una alta calidad de los estándares de control.
- Un ambiente que apoye las habilidades de pensamiento crítico.
- Actividades para obtener y mantener la atención de los demás.



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

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

- Reacciona por impulso en lugar de pensar las cosas cuidadosamente antes de responder.
- Prometiendo un poco más de lo que puede hacer, da bocados más grandes de los que puede masticar.
- Confía en demasía en las personas y puede salir quemado en el proceso.
- Siendo demasiado sensible a la crítica.
- Vende demasiado sus propias ideas.
- Se torna indeciso en momentos de cambio significativo o presión.
- Requiere una explicación demasiado completa de los detalles, antes de que los cambios se realicen.
- Colgándose demasiado en procesos en desarrollo o del pasado, especialmente cuando están ante el inminente cambio.



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:**

- Participa de manera sincera con los demás, siendo aprendiz y facilitador al mismo tiempo.
- Equilibra el trabajo de grupo y el individual para los participantes.
- Enriquece el contenido con historias y experiencias.
- Estructura los eventos para inspirar a los participantes a actuar en sus propias ideas y visiones.
- Muestra paciencia con tareas tediosas, técnicas o que requieren cierta especialidad; mientras ayuda a otros a aprender.
- Es líder a partir de alentar la cooperación.
- Aprecia el reconocimiento intelectual.

**Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:**

- Como participante, prefiere el balance entre el trabajo individual y el de grupo.
- Prefiere la estructura y las actividades tradicionales de aprendizaje.
- Quiere saber qué piensan los expertos sobre los temas o áreas.
- A usted le gusta estructurar sus actividades con solo metas específicas y resultados establecidos.
- Colecta datos y analiza información.
- Prefiere las instrucciones específicas y criterios de medición explícitos.
- Le gusta el autodescubrimiento y poner a prueba los métodos de manera ocasional.



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 Perico:

- Esté seguro de que las responsabilidades de cada individuo son claras y de que no existen ambigüedades.
- Rompa el hielo con un breve comentario personal.
- Provea de testimonios de personas consideradas importantes y prominentes.
- Tenga la certeza de recordar proveer de pasos de acción específicos y detalles para todos los involucrados.
- Sea cálido, abierto y paciente.
- Si dice que va a hacerlo, hágalo.
- Dé tiempo de verificar los datos y los resultados potenciales.

### Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con Perico:

- No presione demasiado.
- No utilice las opiniones de alguien más como evidencia.
- No deje las cosas colgando al aire o trabaje por azar.
- No sea descuidado o desorganizado.
- No manipule rápidamente las ideas.
- No sea dominante o demandante.
- No deje decisiones al aire. Esté seguro de que todos los puntos a decidir han llegado a su conclusión y que los planes de acción son el resultado.



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

**Dominancia:**

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

---

**Influencia:**

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

---

**Estabilidad:**

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

---

**Cautela:**

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

---

**Generalidad de su Estilo Natural:**

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

---

**Generalidad de su Estilo Adaptado:**

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

---

**Fortalezas:**

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

---





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

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

---

### **Clima Laboral Ideal:**

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

---

### **Efectividad:**

¿De qué manera se puede volver más efectivo?

---

### **Motivación:**

¿Cómo puede mantenerse más motivado?

---

### **Desarrollo:**

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

---

### **Entrenamiento/Aprendizaje:**

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

---



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

**Respaldo su éxito:**

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

---

---

---

---

---

---

---

---

**Limitantes a su éxito:**

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

---

---

---

---

---

---

---

---



# Valores Index

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



### Acerca de este Reporte

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

Este reporte mide siete dimensiones de motivación. Éstas son:

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



## Los Elementos del Valores Index

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

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

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

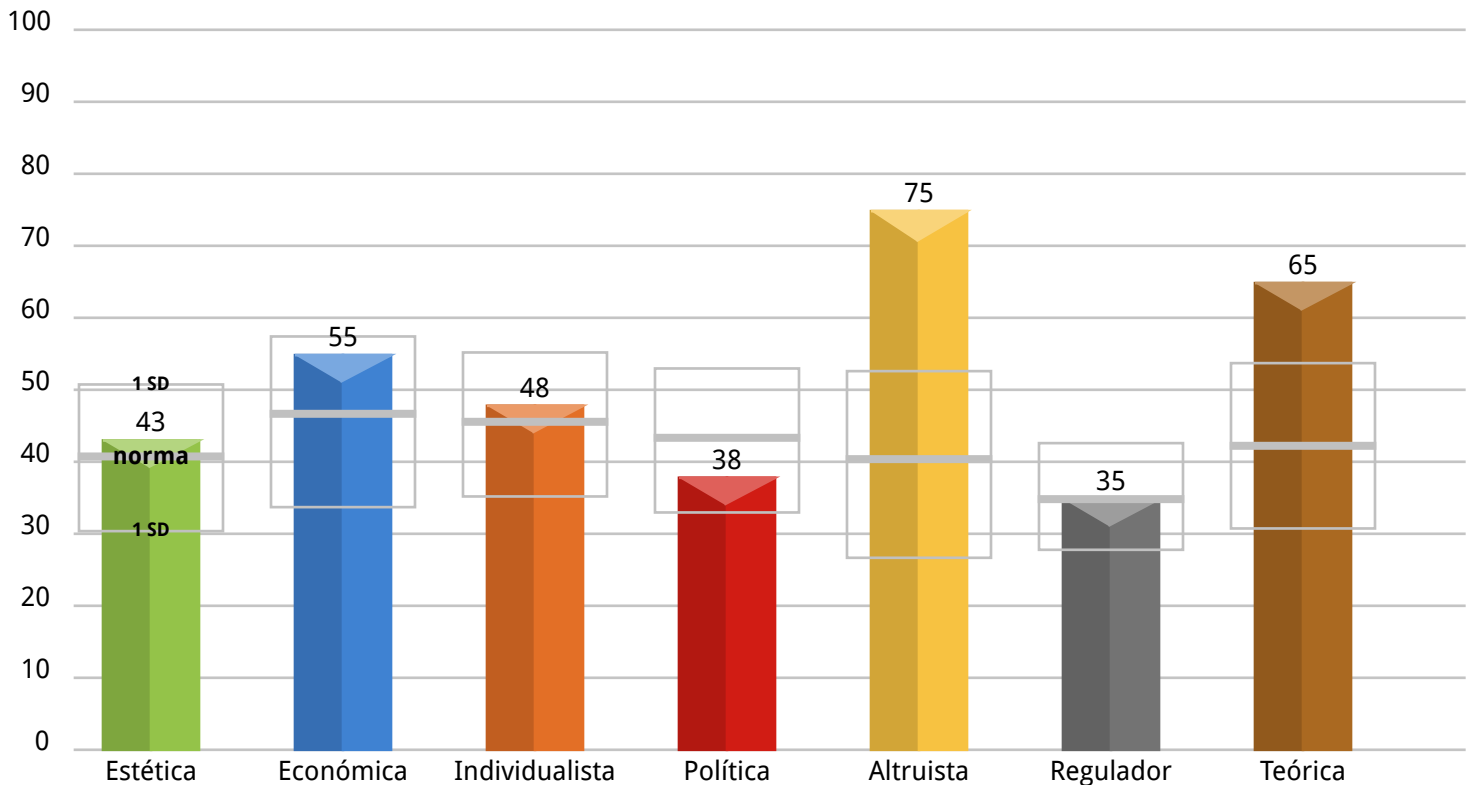
## Un vistazo de cerca a las siete dimensiones

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

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

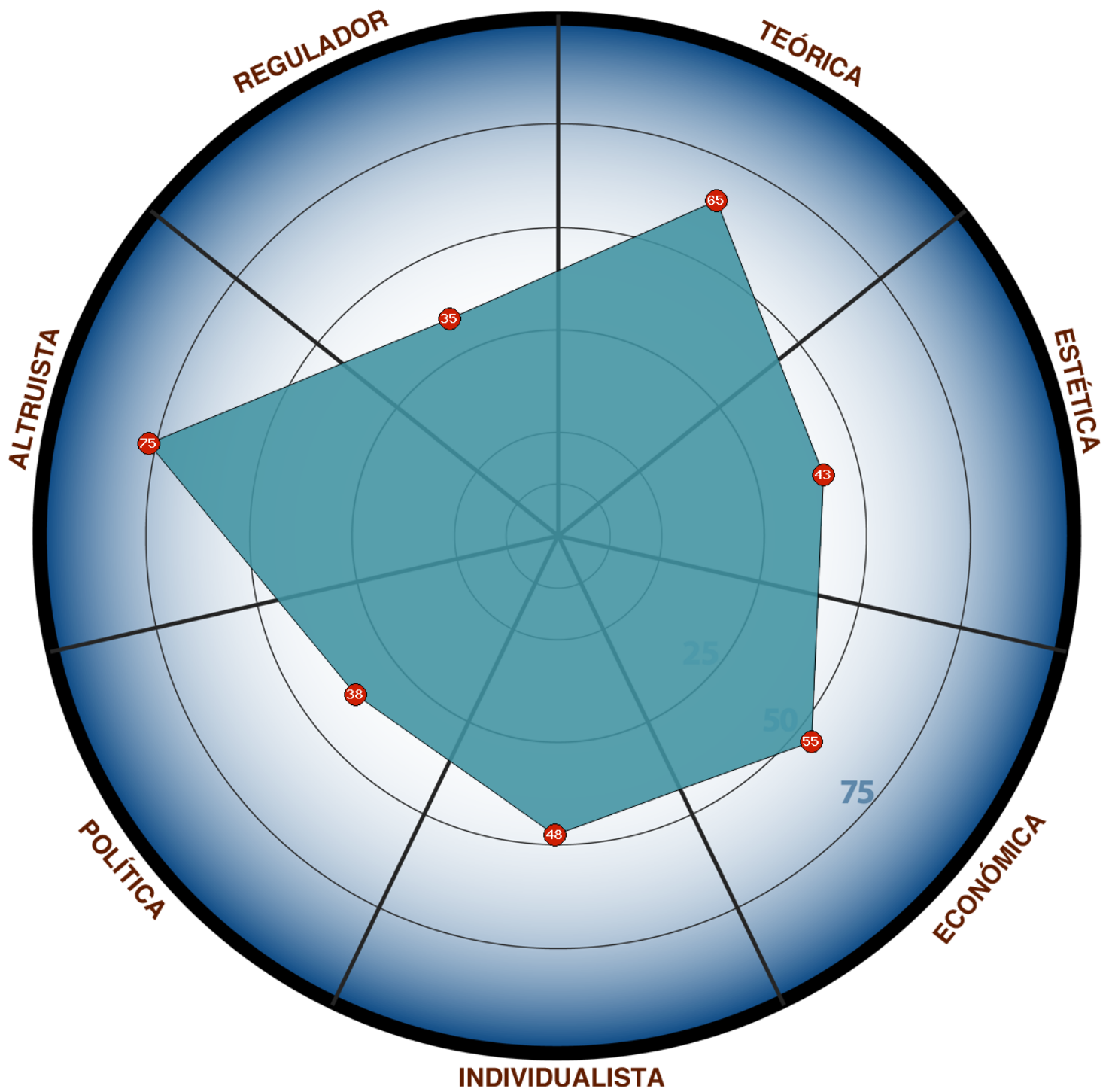
Valor	Motivación
<b>ESTÉTICA</b>	Forma, Armonía, Belleza, Equilibrio
<b>ECONÓMICA</b>	Dinero, Resultados prácticos, Reciprocidad
<b>INDIVIDUALISTA</b>	Independencia, Particularidad
<b>POLÍTICA</b>	Control, Poder, Influencia
<b>ALTRUISTA</b>	Altruismo, Servicio, Ayuda a otros
<b>REGULADOR</b>	Estructura,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

## Resumen Ejecutivo de los Valores de Perico

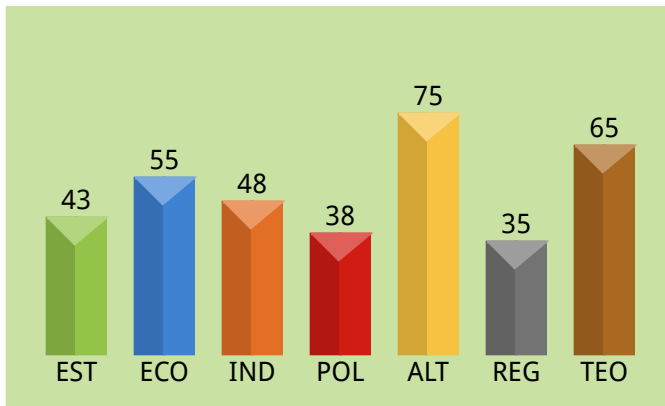


Perico de los Palotes

<b>Promedio Estética</b>	Es capaz de apreciar las ventajas del equilibrio y de la armonía sin perder de vista el lado práctico de las cosas.
<b>Promedio Económica</b>	Capaz de percibir y crear un equilibrio entre requerir una recompensa económica y otro tipo de necesidades.
<b>Promedio Individualista</b>	No es un extremista y es capaz de equilibrar las necesidades propias y las de los demás.
<b>Promedio Política</b>	Flexible, capaz de tomar o dejar el poder o influencia que viene con el título laboral o asignación.
<b>Muy Alto Altruista</b>	Un altísimo factor de sinceridad y una gran empatía por las necesidades de los demás.
<b>Promedio Regulador</b>	Capaz de dar equilibrio y entendimiento a las necesidades de estructura y orden, sin paralizarse en su ausencia.
<b>Alto Teórica</b>	Gran nivel de interés en comprender todos los aspectos de una situación o tema.







## La Dimensión Estética:

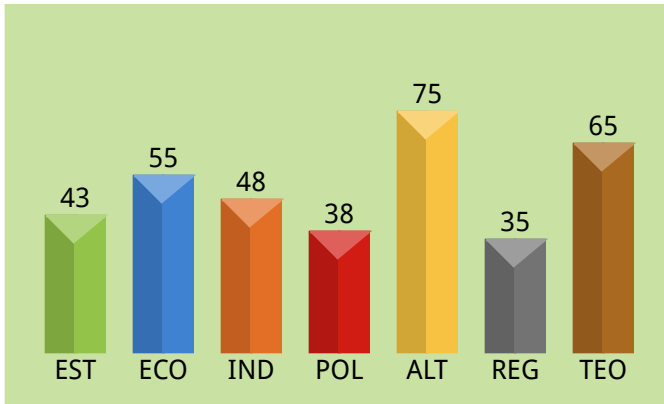
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

### Trazos Generales:

- Puede trabajar bien con otros para crear e innovar.
- Respeta la necesidad en los demás de expresar creatividad.
- Posee un sano equilibrio entre forma y función.
- Posee el nivel medio de la apreciación estética, cerca de la media nacional.
- Trabaja de la misma manera en entornos que sean o no artísticos.

### Fortalezas Clave:

- Aprecia poseer una sensación 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, nunca excesiva.



## La Dimensión Estética:

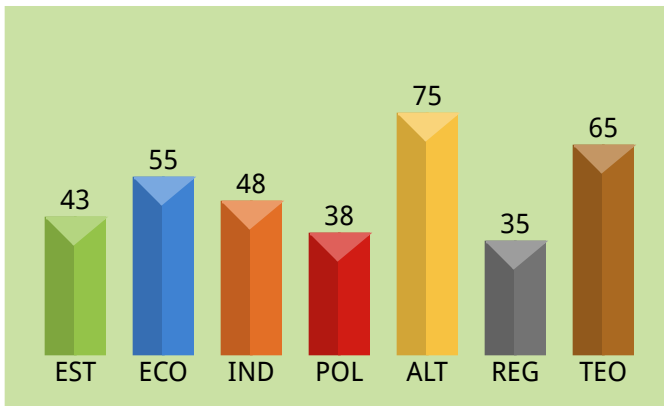
La motivación principal en este valor es el impulso de lograr el equilibrio, armonía y la belleza. Las preocupaciones por el ambiente o iniciativas "verdes" también son apreciadas típicamente en esta dimensión.

## 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.

## Perspicacia 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.

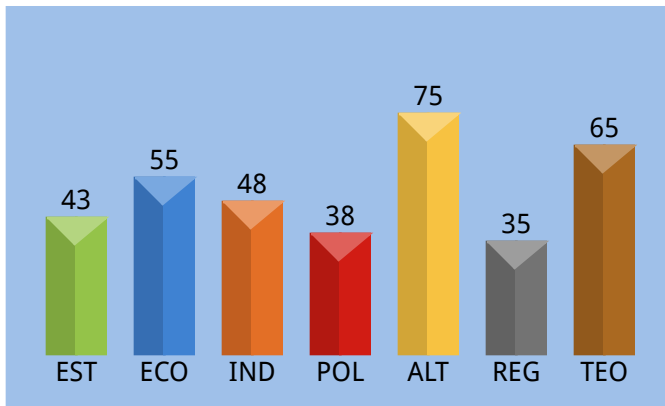


## La Dimensión Estética:

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 mas 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:

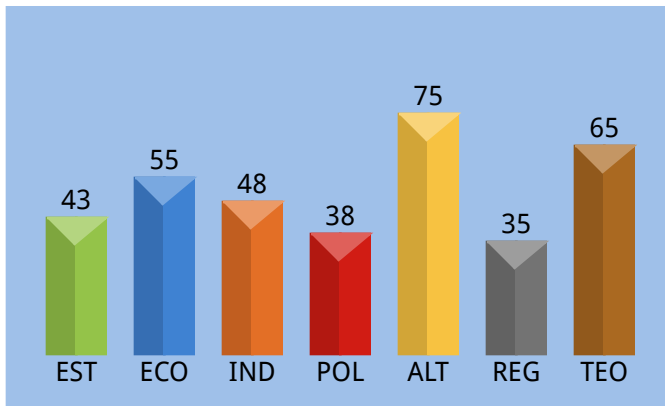
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

### Trazos Generales:

- El impulso y factores de motivación a los que tienden principalmente las personas con resultados como los de Perico, deben ser medidos contra otros puntos culminantes en la gráfica de Valores.
- Al ser comparado el patrón de respuestas a el de otros en la comunidad de negocios indica de que no es visible un "factor de codicia" en la interacción que Perico tiene con los demás.
- Debido a sus resultados en lo Económico, Perico será considerado principalmente práctico y realista en cuanto al dinero.
- Perico debe tener la habilidad de identificar y comprender a otros individuos que tienen, tanto menores como mayores impulsos en lo Económico que su mismo.
- 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 Perico? 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:

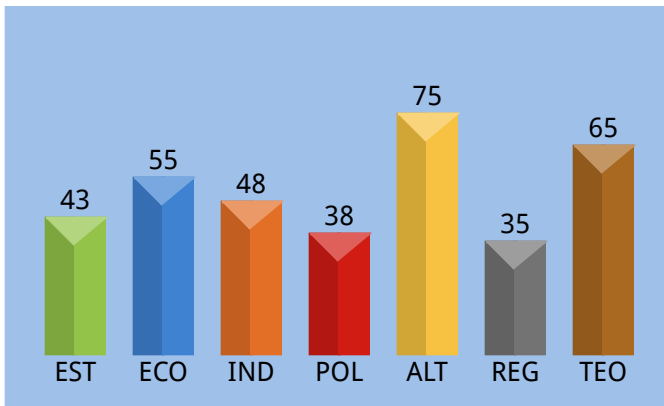
Esta dimensión examina la motivación por la seguridad de tener una ganancia económica y cómo se logra obtener retribuciones prácticas. El abordaje preferido de ésta dimensión es profesional y enfocado a los objetivos y resultados.

### Introspección Motivacional:

- Recuerde que este rango de resultados está cerca de la media nacional en cuanto a su impulso en lo Económico, y que Perico 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.

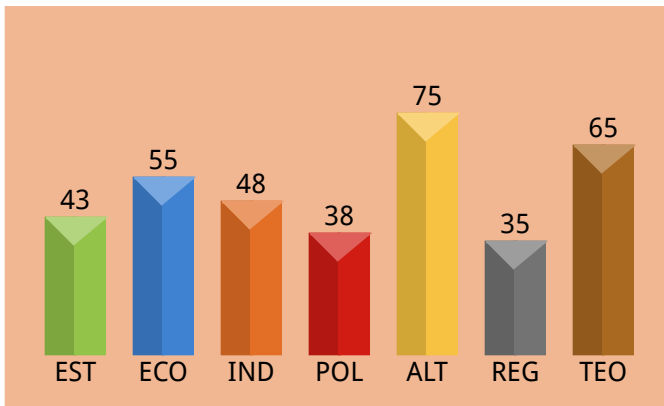


## La Dimensión Económica:

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, Perico 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 Perico necesite una postura más fuerte en asuntos relacionados a la necesidad de recompensas económicas o incentivos.



## La Dimensión Individualista:

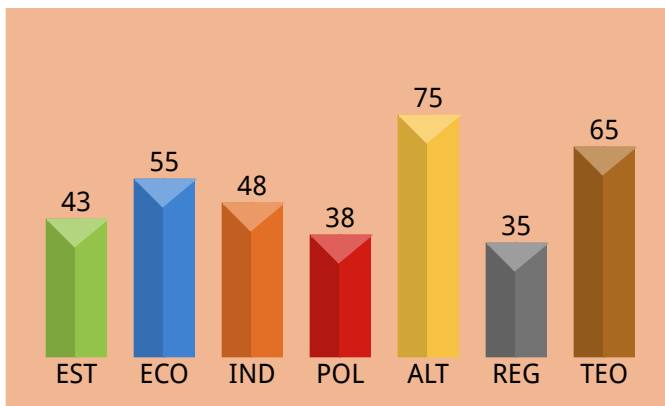
Las dimensiones Individualistas lidian con la necesidad de ser apreciado por su independencia, singularidad y por resaltar en la muchedumbre. Éste es el impulso de ser socialmente independiente y tener oportunidad de expresarse libremente.

### Trazos Generales:

- Tiene la habilidad de tomar una postura cuando es necesario o ceder cuando así se requiere, haciendo ambas cosas con la misma sinceridad.
- Generalmente no se considera extremista en sus ideas, métodos o asuntos en el lugar de trabajo.
- Muestra una moderada flexibilidad social, en la que Perico puede ser considerado como alguien que respalda a los demás dentro del equipo y es socialmente apropiado.
- Tiene la habilidad de tomar o dejar el hecho de ser el centro de atención que se da a las contribuciones especiales.
- Muestra la habilidad de tomar un rol de liderazgo cuando se le pregunta, y también ser un miembro de equipo que apoya a los demás.

### Fortalezas Clave:

- Capaz de ver ambos lados de las posiciones de aquellos con puntajes de Individualismo mayores y menores.
- Puede ser considerado flexible y versátil sin ser un extremista.
- Pueden verle como una fuerza estabilizadora en operaciones de organización y transacciones.
- Puede ser capaz de mediar entre las necesidades de los miembros más altos o bajos en su puntaje de Individualismo del equipo.
- Es capaz de mediar entre las necesidades de los miembros de equipo de puntajes mayores y menores en el Valúes Individualismo.



## La Dimensión Individualista:

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

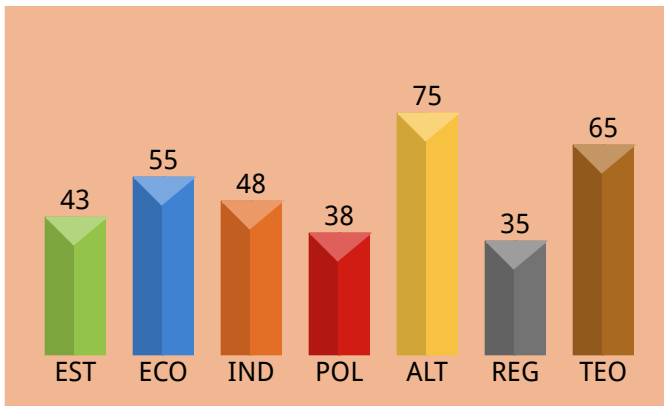
## Introspección Motivacional:

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

## Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

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



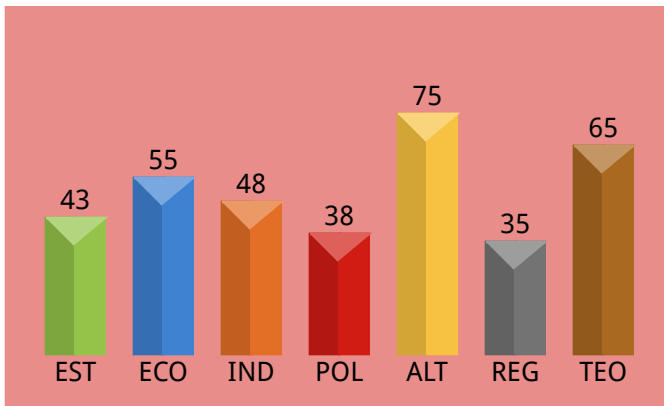


## La Dimensión Individualista:

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

### Apreciación de las Mejoras Continuas:

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



## La Dimensión Política:

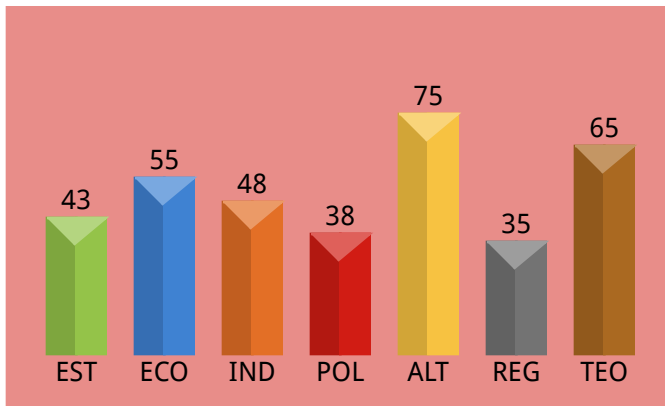
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

### Trazos Generales:

- Da un sentido de equilibrio a algunos temas de poder que pueden emerger ocasionalmente.
- Un puntaje cerca de la media indica que el impulso Político (búsqueda de poder) no es un factor motivacional primario.
- Capaz de entender las necesidades de aquellos dentro del equipo que son altamente competitivos tan bien como a aquellos que tienden a cooperar más.
- Muestra un balance apropiado entre la búsqueda de roles de liderazgo y roles de apoyo sin ser un extremista en ninguna de estas direcciones.
- 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:

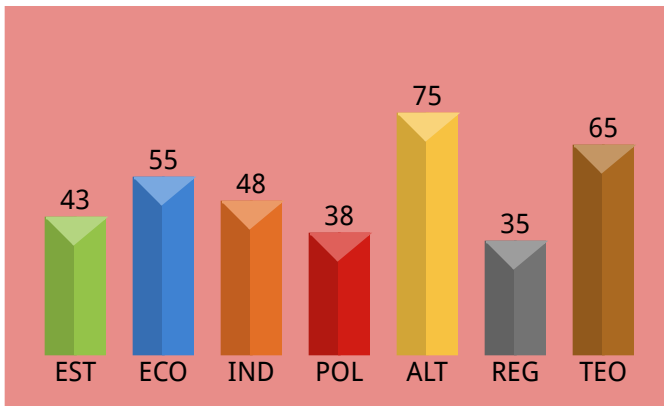
Este impulso es visto como el de un líder y tiene influencia y control sobre el ambiente de éxito personal. La competitividad es a menudo asociada con personas que tienen resultados altos en este motivador.

## Introspección Motivacional:

- Recuerde que Perico 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.
- Perico 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 Perico 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.

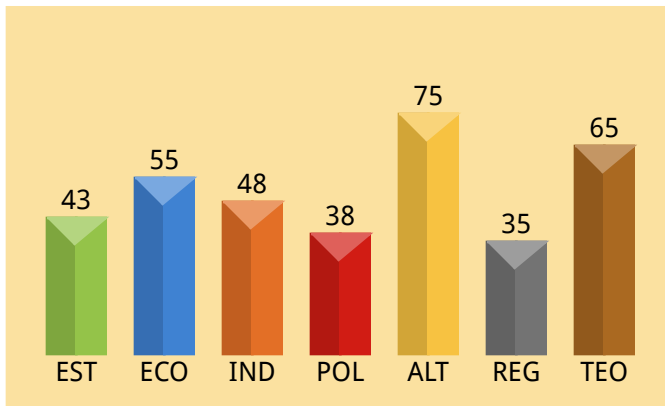


## La Dimensión Política:

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:

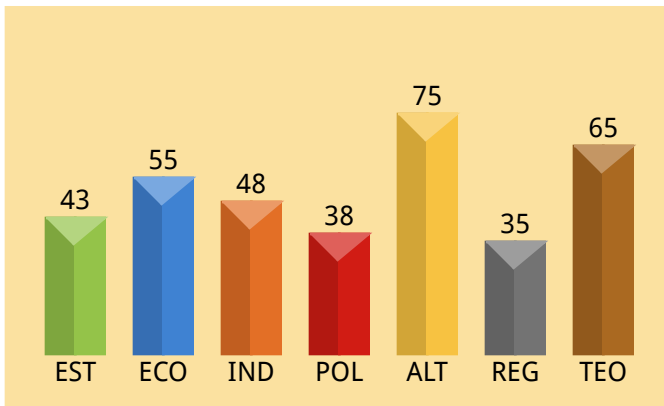
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

### Trazos Generales:

- Encuentra más valor en el trabajo, por encima del salario, cuando asiste a los demás.
- El altísimo factor de sinceridad se exhibe también en su tono de voz al comunicarse con los demás.
- Un gran deseo de ayudar a los demás a crecer y desarrollarse.
- Una gran necesidad de ayudar y respaldar a los demás.
- "Mejor dar que recibir".

### Fortalezas Clave:

- Consciente de las necesidades de los demás, aun cuando ellos no las han declarado.
- Mucho más social que solitario.
- Entusiasta, disfruta trabajar en equipo o en ambientes sociales.
- Trate a los demás con un gran respeto y consideración personal.
- Un buen compañero de equipo.



## La Dimensión Altruista:

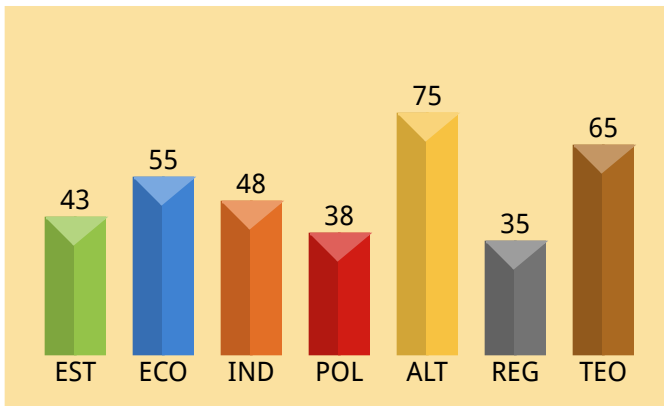
Este impulso es la expresión de la necesidad de beneficiar a los demás de manera humanitaria. Existe sinceridad genuina en esta dimensión para ayudar a los demás, dedicando a esto su tiempo, recursos y energía.

### Introspección Motivacional:

- Resístase a exagerar en su actitud de generosidad o causar que los demás se "quemen" al dar demasiado.
- Pueden llegar a ser ventajosos aquellos que saben que es de una naturaleza generosa y servicial.
- Recuerde que usted tiende a ser una persona muy generosa y disfruta ayudando a los demás.
- Provea de un ambiente en el cual exista la oportunidad de ayudar a los demás.
- Trate al equipo con el mismo nivel de preocupación sincera e interés que ellos ponen en los demás.

### Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Aprender y desarrollarse deberían conectarse al potencial de ayudar a los demás.
- Conectar los cursos o entrenamiento a el conocimiento adquirido que puede ser compartido potencialmente con los demás de el equipo o externamente.
- Conectar el entrenamiento al aumento del conocimiento personal - para ser compartido con los demás.

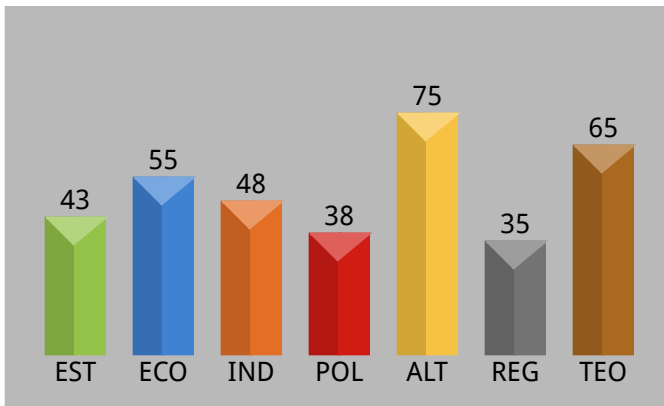


## La Dimensión Altruista:

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:

- Puede fácilmente perder el objetivo personal de su trabajo como consecuencia de ayudar a los demás con el suyo.
- Llega a necesitar decir "no" más a menudo.
- Puede derrochar demasiado tiempo, talento y energía.
- Necesita recordar que el apoyo y los esfuerzos por servir necesitan tener un valor práctico también.
- Podría beneficiarse de resistir la necesidad de ir a enseñar, a menos que note que es realmente necesario y claramente deseado por los demás.



## 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.

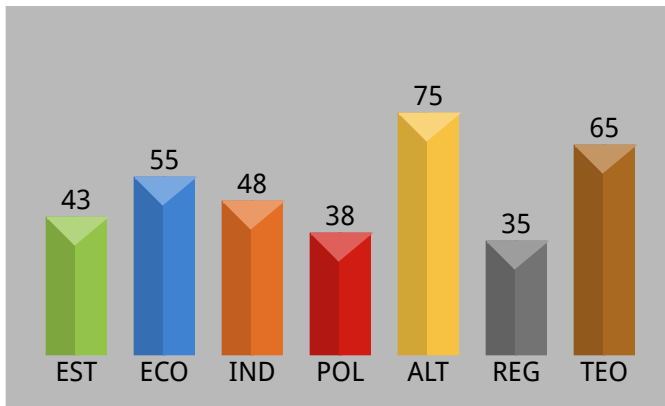
### Trazos Generales:

- Acepta a la autoridad, pero no se enlazará con ella ciegamente.
- Aporta un gran equilibrio entre el respeto a las necesidades individuales y a las de aquellas que son del grupo.
- Entiende ambos lados de los argumentos, para más y para menos reglas y políticas.
- Aprecia tener un poco de estructura, mas no demasiada.
- Tiende a ser equilibrado y estable.

### Fortalezas Clave:

- Consciente de cuando se deben seguir las reglas y cuando no.
- Es muy flexible cuando se trata de afrontar una carencia o un exceso de estructura.
- Puede retar los protocolos y ser creativo cuando la situación lo demande lo suficiente.
- Actúa para estabilizar al equipo.
- Sirve como un gran moderador entre los que defienden las operaciones estándar y aquellos que las desafían.





## La Dimensión de Regulación:

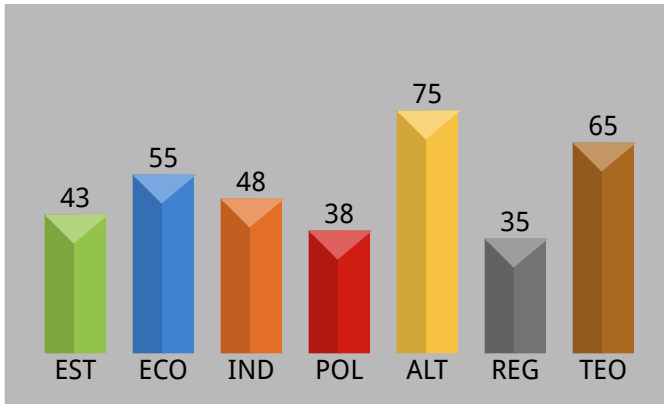
El impulso Regulador indica el impulso a establecer orden, rutina y estructura. Esta motivación es para promover reglas y políticas, un abordaje tradicional y seguridad a través de estándares y protocolos.

## Introspección Motivacional:

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

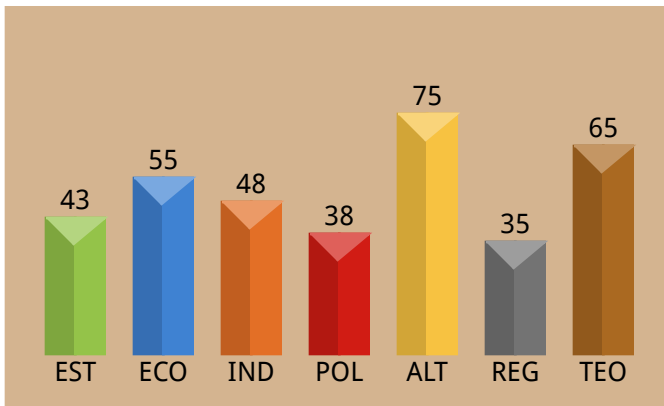


## La Dimensión de Regulación:

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:

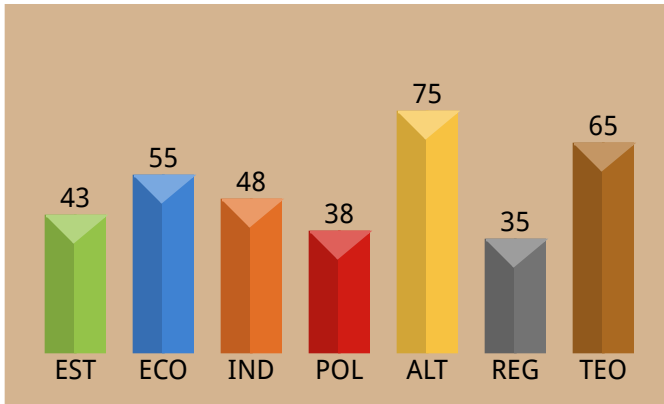
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

### Trazos Generales:

- Le gusta visitar librerías y puede hacer compras inesperadas.
- Puede ser atraído a nuevas ideas y conceptos.
- Otros en el equipo pueden buscar a Perico para que les asesore sobre problemas o procedimientos.
- Alto grado de curiosidad en una gran variedad de áreas.
- Llega a preferir eventos basados en conocimientos o conferencias que un incentivo económico.

### Fortalezas Clave:

- En una reunión de negocios Perico vendrá preparado con avances en el trabajo.
- Otros en el equipo pueden buscar a Perico para resolver sus preguntas porque saben que su tiene una fuerte base de conocimientos.
- Trabaja largas y duras horas para resolver problemas complejos.
- Perico tiene los resultados de un solucionador de problemas activo.
- Reúne la mayor cantidad de información posible sobre un tema porque ella hace las preguntas necesarias.



## La Dimensión Teórica:

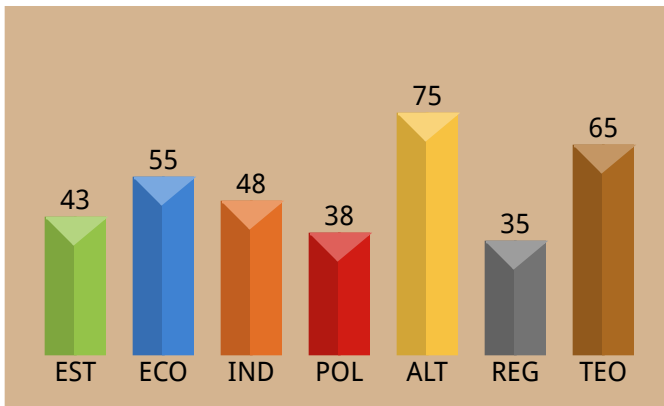
El impulso es comprender, ganar conocimiento o descubrir la verdad. Esta motivación puede ser a menudo el ganar conocimiento solo por curiosidad. El pensamiento racional y la resolución de problemas son importantes en esta dimensión.

## Introspección Motivacional:

- Perico dará credibilidad técnica al lidiar con clientes o personas involucradas que necesiten información detallada para la toma de decisiones.
- Involucre a Perico como un crítico constructivo para nuevas ideas o cuando se evalúan protocolos y proyectos existentes.
- Incluya a Perico en el desarrollo de futuros proyectos y extraer la experiencia de su.
- Esté seguro de dar incentivos basados en su conocimiento, como nuevos cursos, libros, suscripciones y diarios.
- Dese cuenta de que Perico ha aprendido, más ella aún quiere aprender más.

## Perspicacia en el Entrenamiento y Aprendizaje:

- Perico 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 depender de que su hará su tarea... profunda y correctamente.
- Está activamente comprometido a aprender 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:

- Tendencia a demostrar cierta actitud distante, especialmente hacia aquellos que no tienen impulsos intelectuales.
- Puede ser de cierta manera egoísta con sus ideas, hasta que los demás establezcan su credibilidad técnica.
- El sentido de urgencia puede oscilar, dependiendo de la importancia intelectual que Perico asigne al asunto.
- Puede algunas veces estancarse en los detalles y las pequeñeces cuando necesita observar el cuadro general.
- 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 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:**

Perico de los Palotes

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

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

---

---

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

---

---



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

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

---

---

---

---

---

---

---

---

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

---

---

---

---

---

---

---

---



# Attribute Index

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





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

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

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

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

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



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

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



### Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

Usted es por encima de otras características es una persona práctica. Usted interpreta a las personas y a la estructura organizacional de manera funcional o pragmática. Usted entiende la realidad y responde a las situaciones convenientemente. 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 menos conocido 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 en comparación subdesarrollados. 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 máquinas.  
Aporta ética sólida de trabajo y talento a los requerimientos del mismo.  
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 función).

### 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 (R)

### **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 se encuentra en un equilibrio ideal. Aunque las tres dimensiones estén muy bien balanceadas todas estas están dentro del 66 por ciento del desarrollo potencial. Usted está completamente balanceado entre sus habilidades únicas y su valor propio, sus roles de vida y la forma en que los lleva a cabo ahora y en el futuro. Usted posee una fuente interna de energía o fuerza. Sus habilidades para la autoestima, manejo del estrés, permanecer comprometido, ser persistente y tener orientación a resultados son buenas. Usted está 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 más veamos con mayor claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos al utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

### Maximizadores

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

### Minimizadores

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

### Motivadores

Automejora, Posesiones Materiales, Sentido de la Misión

### Necesidades para el Crecimiento

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



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

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



Esta gráfica resume las 7 Categorías que componen el Perfil de Talento Innermetrix. Una descripción y puntuación media para cada categoría se muestra a continuación.

Este Perfil Attribute Index Liderazgo nos permite medir objetivamente las capacidades indispensables en todo líder, de manera que aseguremos el desempeño adecuado en su misión de liderar a los demás. El líder sabe prever los resultados, comprende a sus partidarios, les comunica su visión, los guía y los apoya para alcanzar sus metas, pero sobre todo, sabe desarrollarse a sí mismo. Este reporte provee información invaluable sobre las habilidades y capacidades específicas de un líder en una multitud de áreas que requieren de un liderazgo efectivo.

## Componentes Gráficos del Reporte

### 1. Prever los Resultados



### 2. Comprender a Sus Partidarios



### 3. Comunicar Su Visión



### 4. Servir a Otros



### 5. Inspirar a los Demás



### 6. Guiar a Otros



### 7. Desarrollarse a Sí Mismo





### 1. Prever los Resultados (7.9)

Dirigir comienza al darse cuenta y concebir claramente cuál es la misión general a realizar. Una misión es lo que va a suceder; no cómo. Se debe ser consciente de que a través de la misión se comprende qué cambios son necesarios y por qué lo son ahora. Se necesita iniciativa y determinación para consolidar la visión y establecer los objetivos en torno a su logro. "Comenzando con el Fin en Mente", como escribió en Steven Covey en Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Exitosa, es la forma de señalar el camino a otros que aún no lo han visto.

### 2. Comprender a Sus Partidarios (7.7)

Entender cómo su visión satisface las necesidades que la gente percibe es fundamental para lograr que se comprometan. Usted debe saber a qué cambios son receptivos y están listos. Escuchar atenta y objetivamente asegurará que su misión sea la misma que otros abrazan. Sin seguidores usted no puede ser un líder; y sus seguidores sólo se involucrarán de manera voluntaria en algo que creen logrará satisfacer sus necesidades y objetivos.

### 3. Comunicar Su Visión (7.5)

Con el fin de comprometer a la gente a seguirle usted debe comunicar claramente su visión. Los movimientos más poderosos para el cambio son creados por gente que tiene un compromiso emocional con la empresa a alcanzar y se siente apasionada por ella. Por lo tanto usted debe ser capaz de comunicar con las personas, no únicamente a través de argumentos lógicos, sino de una manera que los toque emocionalmente. Usted debe primero tener esa pasión por su misión y permitir a los otros ver su pasión. Toma cierta cantidad de valor hacer ganar una nueva idea, en donde, por definición, otros no la pueden ver aún.

### 4. Servir a Otros (7.6)

La gente no perseguirá un sueño difícil por mucho tiempo a menos que piense que apoya a sus propias metas personales. Usted debe asegurarse de que la gente conecte tanto su visión como sus acciones en sus propias metas. Ellos inicialmente eligen seguirle porque piensan que ayudándole se ayudan a sí mismos. Ahora que ellos han adquirido el compromiso, usted debe trabajar en reforzar la fe inicial que han depositado en usted.





### 5. Inspirar a los Demás (7.7)

Embarcarse en un viaje difícil e incierto requiere de un tipo especial de energía con el fin de continuar a largo plazo. En adelante, la inspiración se basará en aquella energía especial que sólo puede provenir del individuo. Por lo tanto, liderar a otros a largo plazo requiere que usted sea capaz de reconocer y atraer dicha energía. La gente se inspira cuando comienza a creer que tiene más capacidad de lo que pensaba tener. Por lo tanto, liderar incluye el retar a los demás a llevar a cabo más de lo que han hecho antes y capacitarlos para realizar esfuerzos que darán resultados positivos. Compartir esperanza y valores mantendrán a la gente motivada para continuar con su misión, aún y cuando parezca que la meta se encuentra todavía muy lejos.

### 6. Guiar a Otros (7.2)

Al tomar medidas y avanzar al término de su misión y visión, se encontrarán inevitablemente sorpresas y resultados inesperados. Un experto en la dirección evaluará continuamente el plan para el logro de las metas y corregirá el rumbo a lo largo del camino. Parte de este proceso es poner a prueba, en el mundo real, las hipótesis iniciales hechas. Dirigir requiere un enfoque en los hitos a lo largo del camino, no sólo en la misión a largo plazo. Los seguidores requieren de alguna indicación de que están en el camino correcto y esto aumenta la confianza en el líder. Un líder requiere de gran coraje y carácter para ser tenaz acerca de avanzar, y no muestra pérdida de confianza, incluso frente a una decepción.

### 7. Desarrollarse a Sí Mismo (7.0)

Con el fin de entender, motivar y dirigir a los demás, usted debe primero entenderse a sí mismo. Como Chris McCusker, Presidente y CEO de Motorola alguna vez dijo "El liderazgo va por primera vez hacia una nueva dirección - y está siendo seguida". Así que antes de que una persona dirija a otros, éste debe mostrar el camino. Esto significa ayudar a la gente a ser mejores. Los líderes deben practicar lo que predicán y ser capaces de ver y desarrollarse a sí mismos antes de que lo puedan hacer por otros.



## Descripción de la Categoría

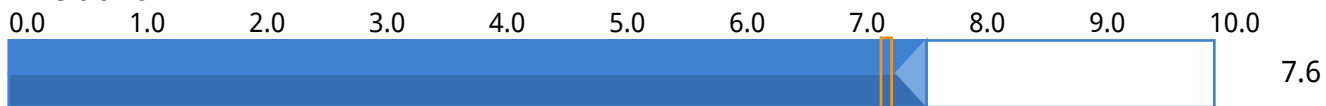
Dirigir comienza al darse cuenta y concebir claramente cuál es la misión general a realizar. Una misión es lo que va a suceder; no cómo. Se debe ser consciente de que a través de la misión se comprende qué cambios son necesarios y por qué lo son ahora. Se necesita iniciativa y determinación para consolidar la visión y establecer los objetivos en torno a su logro. "Comenzando con el Fin en Mente", como escribió en Steven Covey en Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Exitosa, es la forma de señalar el camino a otros que aún no lo han visto.

## Componentes Gráficos de la Categoría

### Pensamiento Conceptual



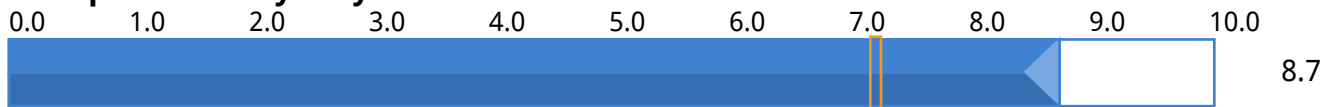
### Iniciativa



### Persistencia



### Enfoque a Metas y Proyectos



### Orientación a Resultados



Perico de los Palotes

## Descripción de la Categoría

### Pensamiento Conceptual (7.9)

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

### Iniciativa (7.6)

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

### Persistencia (7.5)

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



### Enfoque a Metas y Proyectos (8.7)

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

### Orientación a Resultados (7.9)

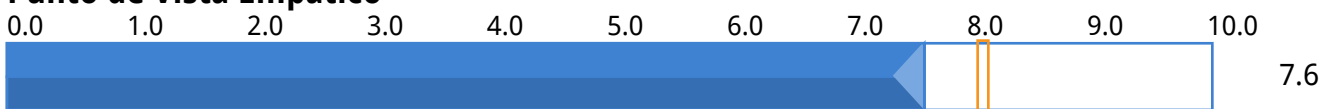
Define la capacidad de Perico para identificar las acciones necesarias para completar la tarea y obtener resultados.

### Descripción de la Categoría

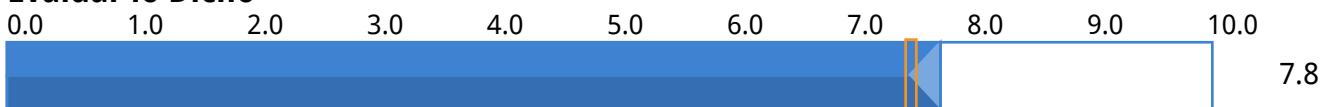
Entender cómo su visión satisface las necesidades que la gente percibe es fundamental para lograr que se comprometan. Usted debe saber a qué cambios son receptivos y están listos. Escuchar atenta y objetivamente asegurará que su misión sea la misma que otros abrazan. Sin seguidores usted no puede ser un líder; y sus seguidores sólo se involucrarán de manera voluntaria en algo que creen logrará satisfacer sus necesidades y objetivos.

### Componentes Gráficos de la Categoría

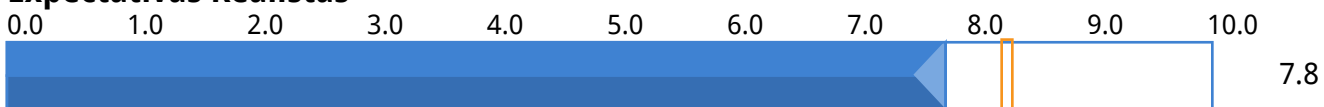
#### Punto de Vista Empático



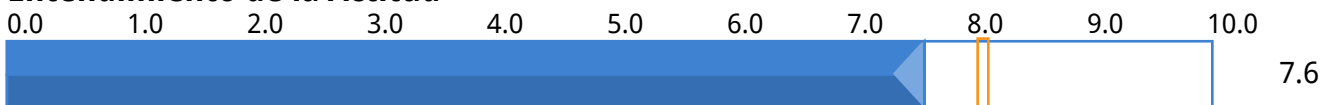
#### Evaluar lo Dicho



#### Expectativas Realistas



#### Entendimiento de la Actitud



Perico de los Palotes

### Descripción de la Categoría

**Punto de Vista Empático (7.6)**

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

**Evaluar lo Dicho (7.8)**

Define la apertura de Perico hacia otra gente y su voluntad de escuchar lo que otros tienen que decir, mas que pensar lo que deberían decir o van a decir.

**Expectativas Realistas (7.8)**

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

**Entendimiento de la Actitud (7.6)**

Define la capacidad de Perico para leer entre líneas, entender el lenguaje corporal, el retraimiento, el estrés y las emociones.

## Descripción de la Categoría

Con el fin de comprometer a la gente a seguirle usted debe comunicar claramente su visión. Los movimientos más poderosos para el cambio son creados por gente que tiene un compromiso emocional con la empresa a alcanzar y se siente apasionada por ella. Por lo tanto usted debe ser capaz de comunicar con las personas, no únicamente a través de argumentos lógicos, sino de una manera que los toque emocionalmente. Usted debe primero tener esa pasión por su misión y permitir a los otros ver su pasión. Toma cierta cantidad de valor hacer ganar una nueva idea, en donde, por definición, otros no la pueden ver aún.

## Componentes Gráficos de la Categoría

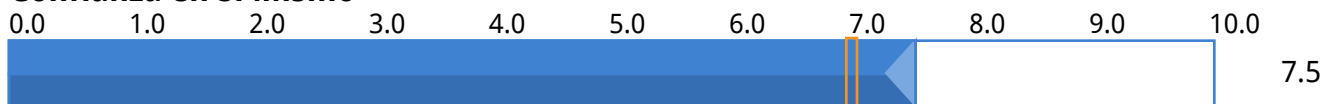
### Transmitir los Valores del Rol



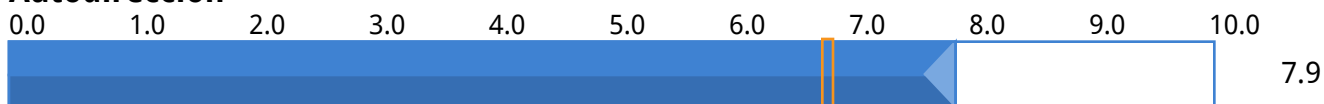
### Compromiso Personal



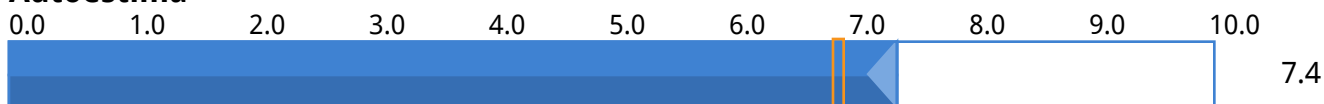
### Confianza en Sí Mismo



### Autodirección



### Autoestima



Perico de los Palotes

## Descripción de la Categoría

### Transmitir los Valores del Rol (7.1)

Define la capacidad de Perico para usar sus capacidades (de empatía, relaciones interpersonales y liderazgo) con el fin de inculcar en el empleado el sentido del valor de la tarea.

### Compromiso Personal (7.4)

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

### Confianza en Sí Mismo (7.5)

Define la capacidad de Perico para desarrollar y mantener su fuerza interna con base en su deseo de triunfar y en la creencia de que posee las capacidades para hacerlo.



### Autodirección (7.9)

Define el manejo interno de Perico para sobresalir y creer en la carrera que ha elegido.

### Autoestima (7.4)

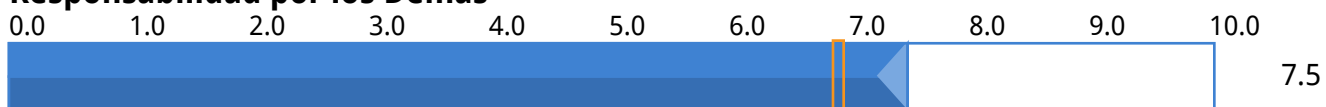
Define la capacidad de Perico para reconocer y apreciar su valor propio.

## Descripción de la Categoría

La gente no perseguirá un sueño difícil por mucho tiempo a menos que piense que apoya a sus propias metas personales. Usted debe asegurarse de que la gente conecte tanto su visión como sus acciones en sus propias metas. Ellos inicialmente eligen seguirle porque piensan que ayudándole se ayudan a si mismos. Ahora que ellos han adquirido el compromiso, usted debe trabajar en reforzar la fe inicial que han depositado en usted.

## Componentes Gráficos de la Categoría

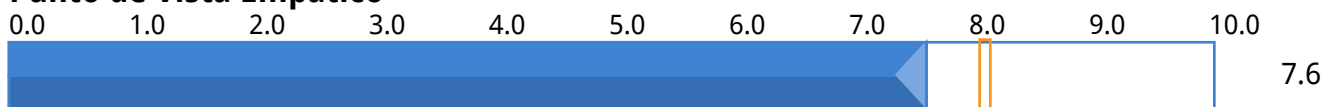
### Responsabilidad por los Demás



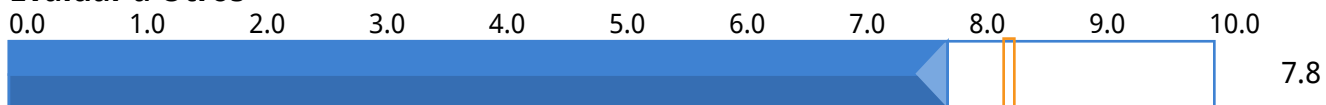
### Actitud hacia los Demás



### Punto de Vista Empático



### Evaluar a Otros



Perico de los Palotes

## Descripción de la Categoría

Responsabilidad por los Demás (7.5)

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

Actitud hacia los Demás (7.6)

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

Punto de Vista Empático (7.6)

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

Evaluar a Otros (7.8)

Define la capacidad de Perico para hacer juicios realistas y precisos acerca de los demás, para evaluar sus fortalezas o debilidades y para entender su manera de pensar, actuar o comportarse.



### Descripción de la Categoría

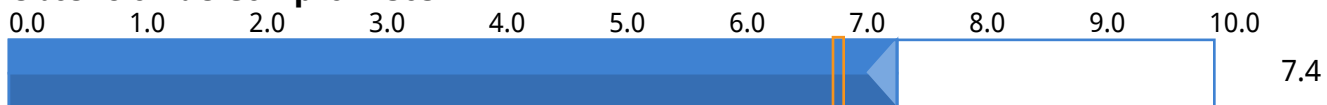
Embarcarse en un viaje difícil e incierto requiere de un tipo especial de energía con el fin de continuar a largo plazo. En adelante, la inspiración se basará en aquella energía especial que sólo puede provenir del individuo. Por lo tanto, liderar a otros a largo plazo requiere que usted sea capaz de reconocer y atraer dicha energía. La gente se inspira cuando comienza a creer que tiene más capacidad de lo que pensaba tener. Por lo tanto, liderar incluye el retar a los demás a llevar a cabo más de lo que han hecho antes y capacitarlos para realizar esfuerzos que darán resultados positivos. Compartir esperanza y valores mantendrán a la gente motivada para continuar con su misión, aún y cuando parezca que la meta se encuentra todavía muy lejos.

### Componentes Gráficos de la Categoría

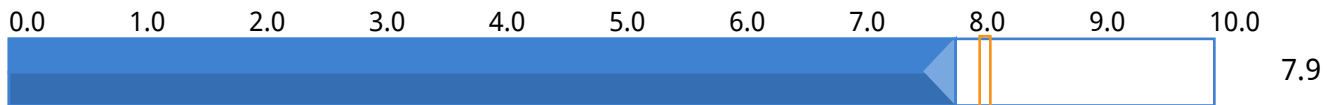
#### Desarrollar a Otros



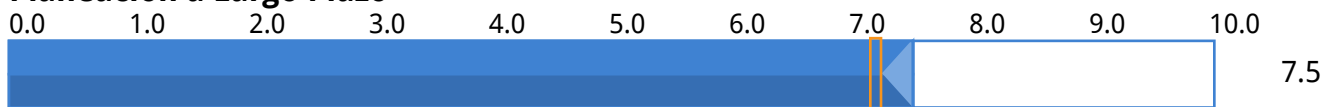
#### Obtención de Compromisos



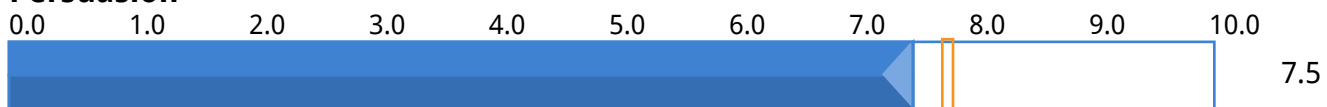
#### Dirección de Otros



#### Planeación a Largo Plazo



#### Persuasión



Perico de los Palotes

### Descripción de la Categoría

#### Desarrollar a Otros (8.1)

Define la capacidad de Perico para entender las necesidades, intereses, fortalezas y debilidades de otros, y para utilizar efectivamente esta información con el propósito de desarrollar a otros.

#### Obtención de Compromisos (7.4)

Define la capacidad de Perico para desarrollar e invocar actitudes auto motivadoras a sus empleados o colegas en la búsqueda de sus metas.





### Dirección de Otros (7.9)

Define la capacidad de Perico para organizar y para motivar a la gente en el cumplimiento de las cosas logrando que todos experimenten un sentimiento de orden y dirección.

### Planeación a Largo Plazo (7.5)

Define la capacidad de Perico para identificar, evaluar los recursos y planear su utilización a través de la ejecución lógica de proyectos a largo plazo.

### Persuasión (7.5)

Define la capacidad de Perico para presentar su punto de vista de tal manera que sea aceptada por otros.

## Descripción de la Categoría

Al tomar medidas y avanzar al término de su misión y visión, se encontrarán inevitablemente sorpresas y resultados inesperados. Un experto en la dirección evaluará continuamente el plan para el logro de las metas y corregirá el rumbo a lo largo del camino. Parte de este proceso es poner a prueba, en el mundo real, las hipótesis iniciales hechas. Dirigir requiere un enfoque en los hitos a lo largo del camino, no sólo en la misión a largo plazo. Los seguidores requieren de alguna indicación de que están en el camino correcto y esto aumenta la confianza en el líder. Un líder requiere de gran coraje y carácter para ser tenaz acerca de avanzar, y no muestra pérdida de confianza, incluso frente a una decepción.

## Componentes Gráficos de la Categoría

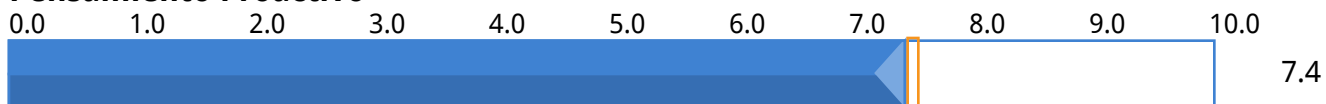
### Flexibilidad



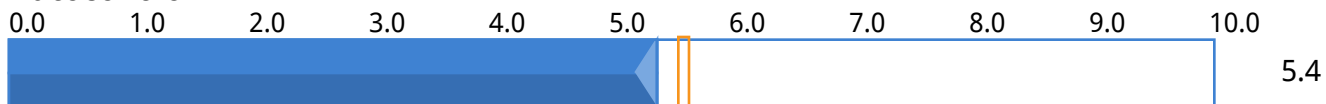
### Pensamiento Práctico



### Pensamiento Proactivo



### Autocontrol



Perico de los Palotes

## Descripción de la Categoría

### Flexibilidad (7.8)

Define la capacidad de Perico para integrar fácilmente, modificar y responder al cambio con una mínima resistencia personal.

### Pensamiento Práctico (8.1)

Define la capacidad de Perico para identificar problemas y soluciones de manera realista en términos prácticos, en vez de en términos teóricos o conceptuales.

### Pensamiento Proactivo (7.4)

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

### Autocontrol (5.4)

Define la capacidad de Perico para mantenerse racional y objetivo cuando se enfrenta con una situación emocional y estresante.

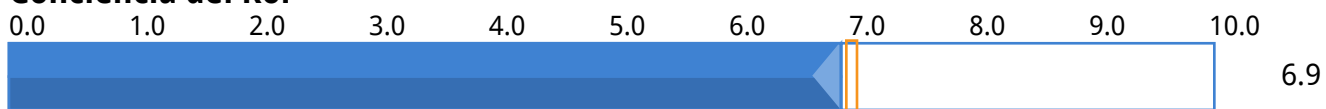


### Descripción de la Categoría

Con el fin de entender, motivar y dirigir a los demás, usted debe primero entenderse a sí mismo. Como Chris McCusker, Presidente y CEO de Motorola alguna vez dijo "El liderazgo va por primera vez hacia una nueva dirección - y está siendo seguida". Así que antes de que una persona dirija a otros, éste debe mostrar el camino. Esto significa ayudar a la gente a ser mejores. Los líderes deben practicar lo que predicen y ser capaces de ver y desarrollarse a sí mismos antes de que lo puedan hacer por otros.

### Componentes Gráficos de la Categoría

#### Conciencia del Rol



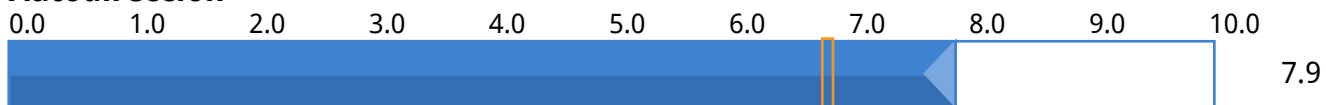
#### Autoevaluación



#### Confianza en Sí Mismo



#### Autodirección



Perico de los Palotes

### Descripción de la Categoría

#### Conciencia del Rol (6.9)

Define la capacidad de Perico para ser consciente de su rol en el mundo o dentro de un entorno determinado; así como la comprensión sobre sus expectativas y la forma en que estas se cumplan.

#### Autoevaluación (5.8)

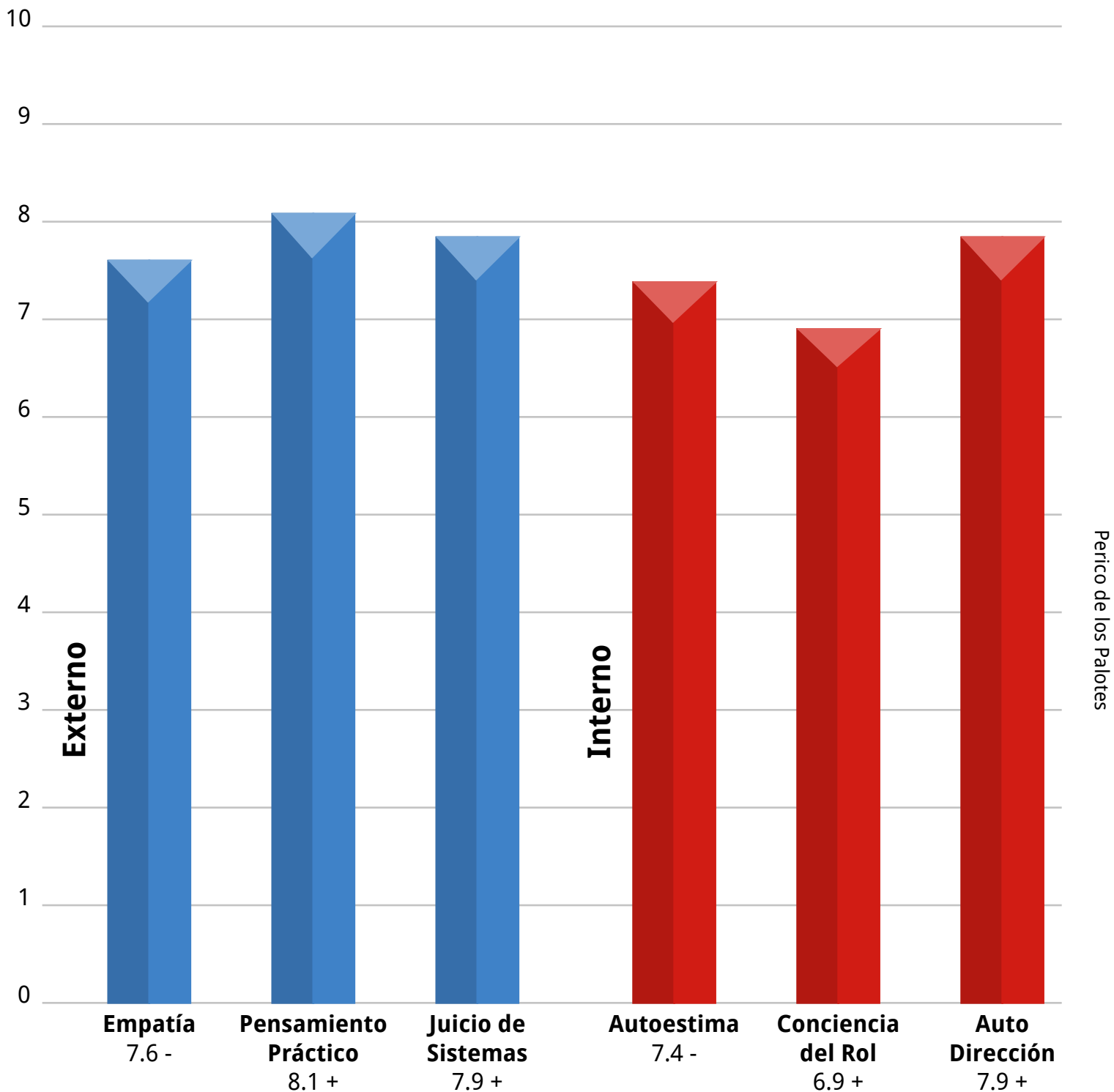
Define la capacidad de Perico para identificar su fuerza personal para dirigir y sus debilidades de manera práctica y objetiva.

#### Confianza en Sí Mismo (7.5)

Define la capacidad de Perico para desarrollar y mantener su fuerza interna con base en su deseo de triunfar y en la creencia de que posee las capacidades para hacerlo.

#### Autodirección (7.9)

Define el manejo interno de Perico para sobresalir y creer en la carrera que ha elegido.





Uso del Sentido Común (8.9)	Iniciativa (7.6)
Enfoque a Metas y Proyectos (8.7)	Empuje (7.6)
Análisis de Problemas y Situaciones (8.5)	Sentido del Tiempo (7.6)
Solución de Problemas (8.5)	Actitud hacia los Demás (7.6)
Establecer Metas Realistas a Otros (8.3)	Punto de Vista Empático (7.6)
Habilidad para Integrar (8.2)	Conciencia Humana (7.6)
Solución Teórica de Problemas (8.2)	Monitoreo de Otros (7.6)
Desarrollar a Otros (8.1)	Relaciones Personales (7.6)
Libertad de Prejuicios (8.1)	Relacionarse con los Demás (7.6)
Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (8.1)	Entendimiento de la Actitud (7.6)
Ética en el Trabajo (8.1)	Responsabilidad Personal (7.6)
Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.1)	Confianza en Sí Mismo (7.5)
Toma Equilibrada de Decisiones (8.1)	Control Emocional (7.5)
Organización Concreta (8.1)	Consistencia y Confiabilidad (7.5)
Corregir a Otros (8.1)	Creatividad (7.5)
Pensamiento Práctico (8.1)	Toma Intuitiva de Decisiones (7.5)
Respeto por la Propiedad (8.1)	Planeación a Largo Plazo (7.5)
Reconocimiento y Estatus (8.1)	Persuasión (7.5)
Actitud Enfocada a la Honestidad (8.1)	Fijarse Metas Personales Realistas (7.5)
Seguimiento de Direcciones (8.0)	Delegación del Control (7.5)
Gestión de Problemas (8.0)	Responsabilidad por los Demás (7.5)
Ver Problemas Potenciales (8.0)	Manejo del Rechazo (7.5)
Atención al Detalle (8.0)	Persistencia (7.5)
Orientación a la Calidad (8.0)	Pensamiento Proactivo (7.4)
Diplomacia (8.0)	Obtención de Compromisos (7.4)
Pensamiento Conceptual (7.9)	Satisfacer los Estándares (7.4)
Respeto por las Políticas (7.9)	Compromiso Personal (7.4)
Orientación a Resultados (7.9)	Manejo del Estrés (7.4)
Autodirección (7.9)	Autoestima (7.4)
Autodisciplina y Sentido del Deber (7.9)	Automejora (7.4)
Sentido de Pertenencia (7.9)	Transmitir los Valores del Rol (7.1)
Sentido del Deber (7.9)	Placer por el Trabajo (7.1)
Juicio Sobre los Sistemas (7.9)	Rol de Confianza (7.1)
Dirección de Otros (7.9)	Autogestión (7.1)
Flexibilidad (7.8)	Posesiones Materiales (6.9)
Evaluar a Otros (7.8)	Programación de Proyectos (6.9)
Expectativas Realistas (7.8)	Conciencia del Rol (6.9)
Sensibilidad hacia los Demás (7.8)	Autoevaluación (5.8)
Evaluar lo Dicho (7.8)	Autocontrol (5.4)