



ATTRIBUTE INDEX

John Doe

27 de septiembre de 2016

Este Perfil Attribute Index es la interpretación moderna de la Axiología Formal del Dr. Robert S. Hartman, una Ciencia que nos permite entender cómo razonamos y tomamos decisiones. Los seis factores del balance dimensional examinados en este Perfil, juegan un papel vital sobre cómo vemos el mundo y cómo lo enfrentamos. El Perfil Attribute Index nos ayudará a entender cómo razonamos, emitimos juicios y tomamos decisiones.



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

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

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

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

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



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

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



Resumen del Patrón Externo de Toma de Decisiones

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

Maximizadores

Versatilidad al tratar con las personas, desempeño o sistemas por igual.

Habilidad de aprendizaje rápido en una amplia variedad de áreas en el negocio.

Estabilidad, fiabilidad.

Buen potencial para dirigir a las personas y los negocios.

Entendimiento y comunicación con otros.

Planeación y organización.

Pensamiento esquemático.

Minimizadores

Se aburre fácilmente con tareas y responsabilidades limitadas.

Se puede tornar ansioso si las tres áreas (personas, desempeño y sistemas) no son utilizadas.

Puede tener demasiada habilidad para ciertas tareas que no requieran las tres áreas de pensamiento.

Puede aburrirse fácilmente o sentir que no hay retos si las tres áreas no se capitalizan.



Motivadores

Libertad en toma de decisiones.

Retos multifacéticos.

Independencia.

Relaciones personales.

Estatus y reconocimiento.

Sentido de pertenencia.

Necesidades para el Crecimiento

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

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

Punto de vista empático (R)

Pensamiento práctico (R)

Juicio sobre los sistemas (R)

Entorno Preferido

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



Resumen del Patrón Interno de Toma de Decisiones

Usted se define a través de su trabajo, pero usted también se identifica con un sistema de reglas que tiene en la cabeza y que guía sus acciones y su vida. Usted tiene algún tipo de sistema de dirección interno que le ayuda a saber donde ir y cómo quiere llegar, sin embargo allí existe incertidumbre. Usted tiene un buen entendimiento de su trabajo y de sus roles en la vida, pero tiene leve incertidumbre acerca de cómo este rol encaja con usted, o viceversa. Usted no se valora lo suficiente solamente por quién es, en vez de valorarse por lo que hace o que tan bien lo hace. Su niveles totales de desarrollo en las dimensiones de los Sistemas y las Tareas son los más altos de las tres, pero sólo moderadamente desarrolladas en este momento. La dimensión de las Personas es un poco menos desarrollada que las otras, pero sólo moderadamente en este momento. El nivel de desarrollo habla de su habilidad para ver una dimensión específica. Mientras veamos con más claridad una dimensión del pensamiento, más capaces seremos al utilizarla; por lo tanto, seremos mejores en ella.

Maximizadores

Buena Ética Laboral.
Manejo de Problemas.
Autoempuje.

Minimizadores

Desvaloración de sí mismo
Ser muy duro consigo mismo
Auto gestión
Niveles de estrés

Motivadores

Oportunidad para Desarrollar más Potencial Propio, Sentido de la Misión, Posesiones Materiales

Necesidades para el Crecimiento

Digerir y apreciar los logros pasados: autoapreciación a través de tomar más tiempo para la reflexión o evaluación.

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

Autoestima (D) Auto control interno (D) Programación de proyectos (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



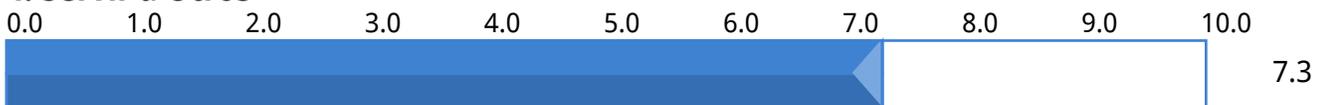
2. Comprender a Sus Partidarios



3. Comunicar Su Visión



4. Servir a Otros



5. Inspirar a los Demás



6. Guiar a Otros



7. Desarrollarse a Sí Mismo



John Doe



1. Prever los Resultados (8.1)

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 (8.0)

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 (6.7)

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 (7.3)

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.



5. Inspirar a los Demás (8.1)

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. Guíar a Otros (7.5)

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 (6.5)

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



John Doe

Descripción de la Categoría

Pensamiento Conceptual (8.1)

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

Iniciativa (8.3)

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

Persistencia (7.7)

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



Enfoque a Metas y Proyectos (8.3)

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

Orientación a Resultados (8.1)

Define la capacidad de John 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



John Doe

Descripción de la Categoría

Punto de Vista Empático (8.1)

Define la capacidad de John 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 John hacia otra gente y su voluntad de escuchar lo que otros tienen que decir, más que pensar lo que deberían decir o van a decir.

Expectativas Realistas (8.0)

Define si las expectativas de John (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 (8.1)

Define la capacidad de John 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



John Doe

Descripción de la Categoría

Transmitir los Valores del Rol (6.7)

Define la capacidad de John 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 (7.5)

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

Confianza en Sí Mismo (6.2)

Define la capacidad de John 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 (7.4)

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

Autoestima (5.7)

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

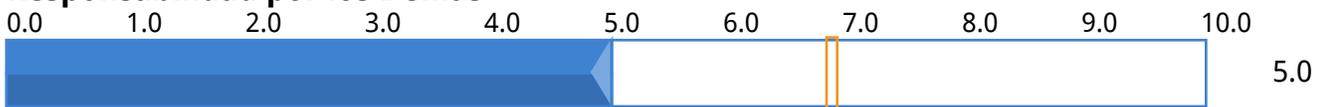


Descripción de la Categoría

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



John Doe

Descripción de la Categoría

Responsabilidad por los Demás (5.0)

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

Actitud hacia los Demás (8.1)

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

Punto de Vista Empático (8.1)

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

Evaluar a Otros (8.0)

Define la capacidad de John 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.

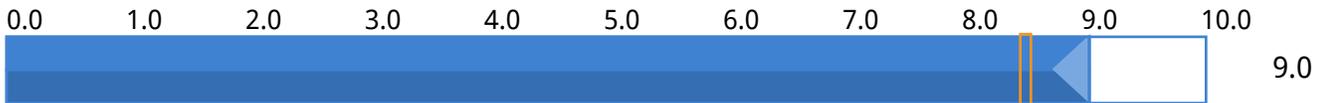


Descripción de la Categoría

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



John Doe

Descripción de la Categoría

Desarrollar a Otros (9.0)

Define la capacidad de John 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 (7.5)

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



Dirección de Otros (8.9)

Define la capacidad de John 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 (7.2)

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

Persuasión (7.8)

Define la capacidad de John 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



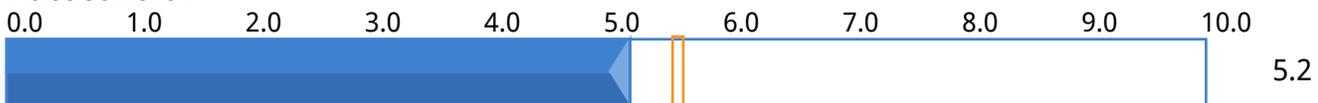
Pensamiento Práctico



Pensamiento Proactivo



Autocontrol



John Doe

Descripción de la Categoría

Flexibilidad (7.8)

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

Pensamiento Práctico (9.8)

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

Autocontrol (5.2)

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



Descripción de la Categoría

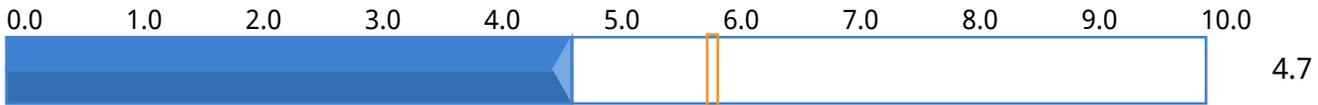
Con el fin de entender, motivar y dirigir a los demás, usted debe primero entenderse a sí mismo. Como Chris McCusker, Presidente y CEO de Motorola alguna vez dijo "El liderazgo va por primera vez hacia una nueva dirección - y está siendo seguida". Así que antes de que una persona dirija a otros, éste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



John Doe

Descripción de la Categoría

Conciencia del Rol (7.6)

Define la capacidad de John 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 (4.7)

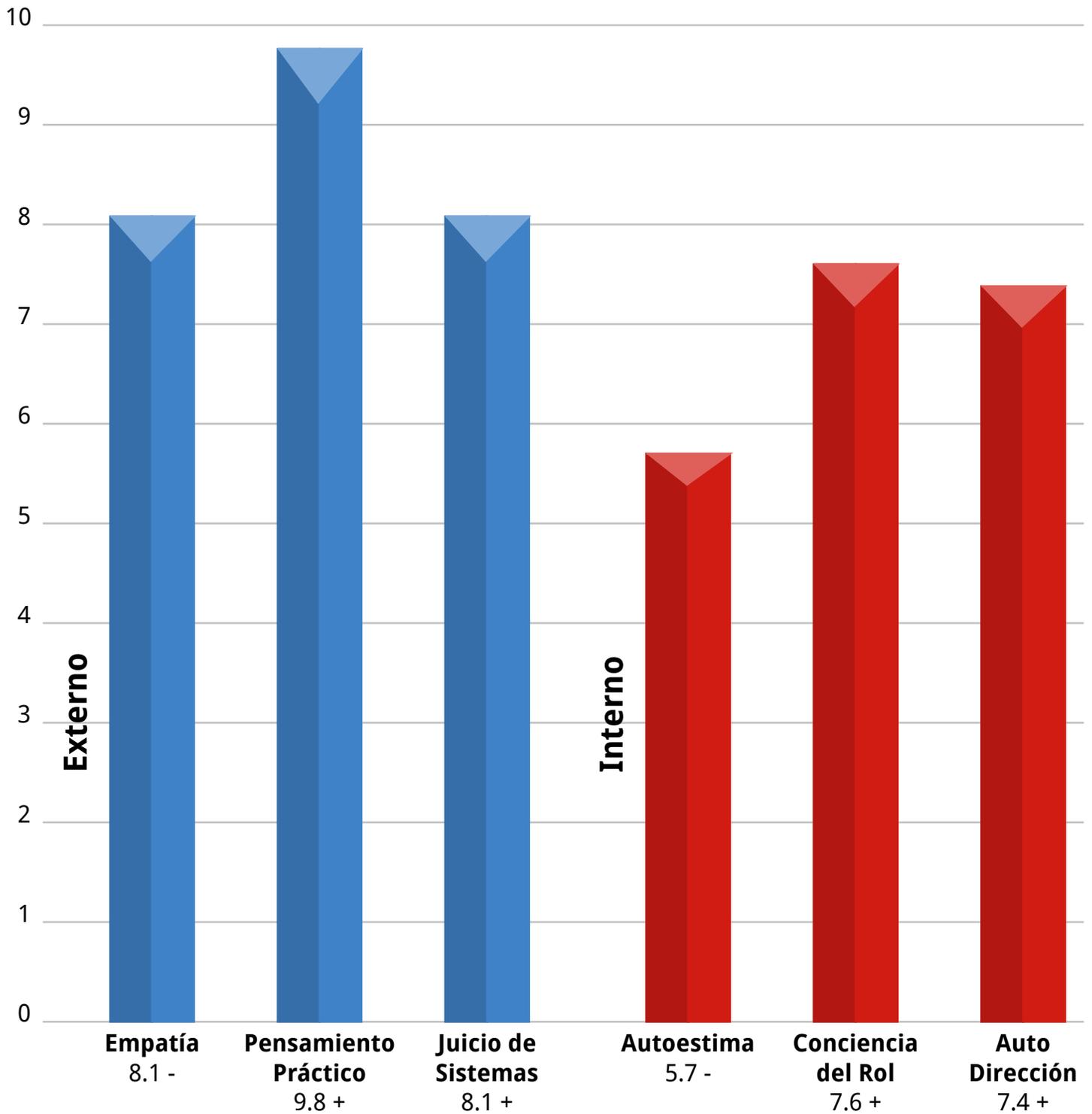
Define la capacidad John para identificar su fuerza personal para dirigir y sus debilidades de manera práctica y objetiva.

Confianza en Sí Mismo (6.2)

Define la capacidad de John 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 (7.4)

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



John Doe



- Organización Concreta (9.8)
- Pensamiento Práctico (9.8)
- Respeto por la Propiedad (9.8)
- Reconocimiento y Estatus (9.8)
- Desarrollar a Otros (9.0)
- Libertad de Prejuicios (9.0)
- Entendimiento de las Necesidades Motivacionales (9.0)
- Habilidad para Integrar (9.0)
- Establecer Metas Realistas a Otros (9.0)
- Solución Teórica de Problemas (9.0)
- Atención al Detalle (8.9)
- Dirección de Otros (8.9)
- Orientación a la Calidad (8.9)
- Corregir a Otros (8.7)
- Consistencia y Confiabilidad (8.7)
- Solución de Problemas (8.7)
- Análisis de Problemas y Situaciones (8.6)
- Sentido del Tiempo (8.5)
- Habilidad para el Arranque de Proyectos (8.5)
- Enfoque a Metas y Proyectos (8.3)
- Iniciativa (8.3)
- Empuje (8.3)
- Uso del Sentido Común (8.2)
- Actitud hacia los Demás (8.1)
- Pensamiento Conceptual (8.1)
- Punto de Vista Empático (8.1)
- Conciencia Humana (8.1)
- Monitoreo de Otros (8.1)
- Relaciones Personales (8.1)
- Relacionarse con los Demás (8.1)
- Respeto por las Políticas (8.1)
- Orientación a Resultados (8.1)
- Sentido de Pertenencia (8.1)
- Juicio Sobre los Sistemas (8.1)
- Entendimiento de la Actitud (8.1)
- Ética en el Trabajo (8.1)
- Evaluar a Otros (8.0)
- Expectativas Realistas (8.0)
- Sensibilidad hacia los Demás (8.0)
- Seguimiento de Direcciones (8.0)
- Ver Problemas Potenciales (8.0)
- Flexibilidad (7.8)
- Evaluar lo Dicho (7.8)
- Persuasión (7.8)
- Persistencia (7.7)
- Actitud Enfocada a la Honestidad (7.7)
- Posesiones Materiales (7.6)
- Programación de Proyectos (7.6)
- Conciencia del Rol (7.6)
- Obtención de Compromisos (7.5)
- Satisfacer los Estándares (7.5)
- Compromiso Personal (7.5)
- Diplomacia (7.4)
- Pensamiento Proactivo (7.4)
- Autodirección (7.4)
- Autodisciplina y Sentido del Deber (7.4)
- Sentido del Deber (7.4)
- Planeación a Largo Plazo (7.2)
- Toma Equilibrada de Decisiones (7.1)
- Control Emocional (6.9)
- Creatividad (6.9)
- Toma Intuitiva de Decisiones (6.9)
- Delegación del Control (6.9)
- Gestión de Problemas (6.8)
- Transmitir los Valores del Rol (6.7)
- Placer por el Trabajo (6.7)
- Rol de Confianza (6.7)
- Manejo del Rechazo (6.4)
- Fijarse Metas Personales Realistas (6.3)
- Autogestión (6.3)
- Responsabilidad Personal (6.2)
- Confianza en Sí Mismo (6.2)
- Manejo del Estrés (5.7)
- Autoestima (5.7)
- Automejora (5.7)
- Autocontrol (5.2)
- Responsabilidad por los Demás (5.0)
- Autoevaluación (4.7)