



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights®

Executive

Demo Demo  
Vicepresidente Ejecutivo  
Nuevo reporte con Impulsadores  
11/3/2013



# INTRODUCCIÓN

## Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®

El reporte Talent Insights de Success Insights® ha sido diseñado para mejorar la comprensión de los talentos que tiene una persona. Este reporte aporta información valiosa sobre tres áreas distintas: comportamiento, motivadores y la integración de ambas. El conocimiento de las fortalezas y debilidades en estas áreas podrá ayudar a la persona a desarrollarse mucho mejor y obtener un nivel de satisfacción personal más elevado.

**A continuación se muestra, de manera detallada, una visión sobre cómo se encuentra la persona en las tres secciones principales:**

## SECCIÓN 1: COMPORTAMIENTOS

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a obtener un mejor entendimiento de usted mismo y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con la gente puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción adecuada sobre uno mismo.

## SECCIÓN 2: MOTIVADORES

Esta sección del informe le proporciona información sobre el porque de sus acciones, mismas que con desarrollo y coaching pueden impactar la manera en la que valora la vida. Una vez que conozca los motivadores que rigen sus acciones, inmediatamente podrá entender las causas de conflicto.

## SECCIÓN 3: INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVADORES

Esta sección le ayudará a entender mejor el cómo y el porqué de su forma de ser. Una vez que usted haya comprendido cómo se integran su comportamiento y los motivadores que guían su actuar, podrá darse cuenta cómo mejorará su desempeño y se sentirá más satisfecho consigo mismo.



## INTRODUCCIÓN Sección de Comportamientos

**La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.**

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento observable.

**En este reporte estamos midiendo cuatro dimensiones de comportamiento normal. Ellas son:**

- Cómo responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que la persona muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que lo conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.















## ESTILOS DE COMUNICACIÓN

*Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Demo con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Demo será más efectivo en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de variar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.*

### **Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:**

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea preciso y realista.

### **Factores que crearán tensión o insatisfacción:**

- Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizado o confuso.

### **Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:**

- Sea claro, específico, breve y concreto.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

### **Factores que crearán tensión o insatisfacción:**

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasivo y poco claro.
- Parecer desorganizado.

### **Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:**

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Pregunte "¿Cómo?", averigüe sus opiniones.

### **Factores que crearán tensión o insatisfacción:**

- Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarle a responder rápidamente.

### **Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:**

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.

### **Factores que crearán tensión o insatisfacción:**

- Evitar ser distante, frío o callado.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.







## DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Demo, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Magnético	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
<b>Dominio</b>	<b>Influencia</b>	<b>Estabilidad</b>	<b>Cumplimiento</b>
Calculador	Reflexivo	Versátil	Firme
Cooperador	Práctico	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Analítico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible



## ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Demo al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno necesita. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión para adaptarse al entorno.

### PROBLEMAS - RETOS

#### Natural

Demo es ambicioso a la hora de resolver problemas, demostrando una gran voluntad y necesidad de superar todos los obstáculos con que se encuentra. Demo muestra una tendencia a tomar decisiones con escasa o ninguna vacilación.

#### Adaptado

Demo siente la necesidad de ser competitivo, orientado a los resultados e innovador en su forma de resolver los problemas. Tiende a evaluar los riesgos antes de lanzarse a resolver los problemas.

### PERSONAS - CONTACTOS

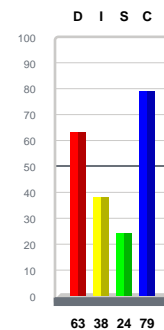
#### Natural

Demo es sociable y optimista. Es capaz de utilizar una referencia emocional para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo y, quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.

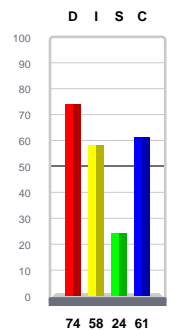
#### Adaptado

Demo cree en la necesidad de ser objetivo y lógico a la hora de influir sobre otras personas. Cree que una aproximación directa y honesta es lo que realmente necesitan los demás para poder influir en ellos.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico













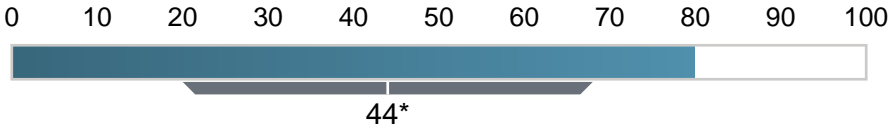






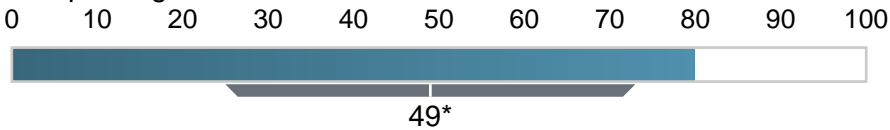
# JERARQUÍA CONDUCTUAL

**1. SENTIDO DE URGENCIA** - Decisión, respuesta rápida y acción inmediata.



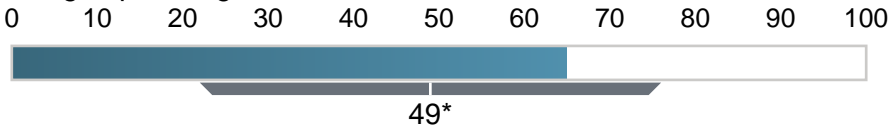
80

**2. COMPETITIVIDAD** - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones.



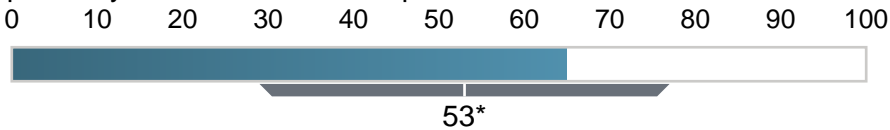
80

**3. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.



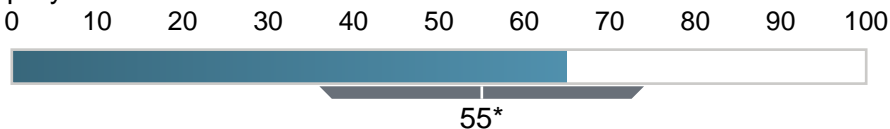
65

**4. ANÁLISIS DE DATOS** - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



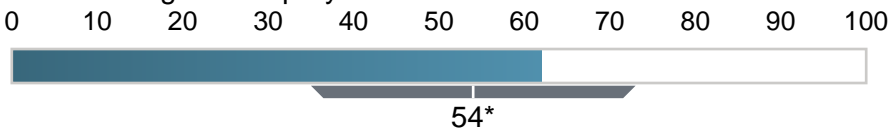
65

**5. VERSATILIDAD** - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



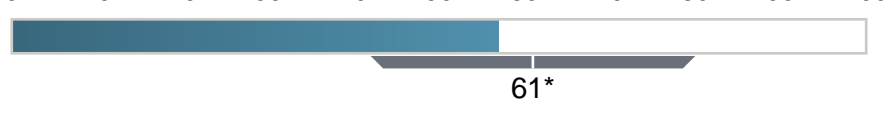
65

**6. CAMBIO FRECUENTE** - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.



62

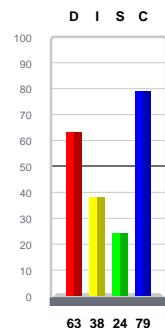
**7. SEGUIMIENTO** - La necesidad de involucrarse en los proyectos.



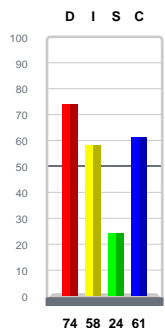
57



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



# JERARQUÍA CONDUCTUAL

**8. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS** - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55

67\*

**9. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

66\*

**10. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS** - Encontrarse en un ambiente en el que tenga muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

64\*

**11. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS** - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

69\*

**12. CONSISTENCIA** - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

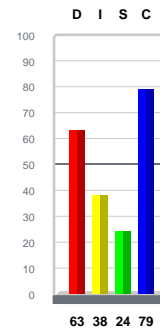


50

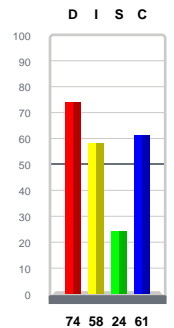
63\*



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



SIA: 63-38-24-79 (23) SIN: 74-58-24-61 (25)  
\* El 68% de la población cae dentro de este rango.

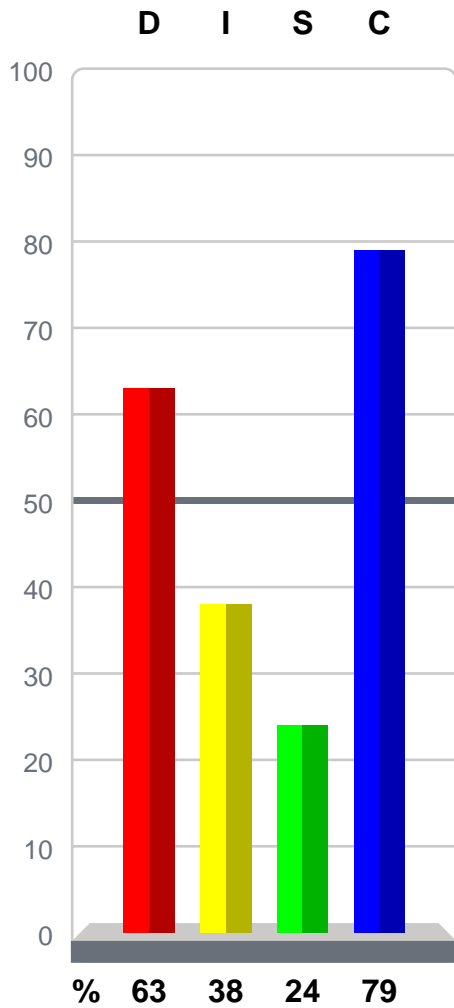


# GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

11/3/2013

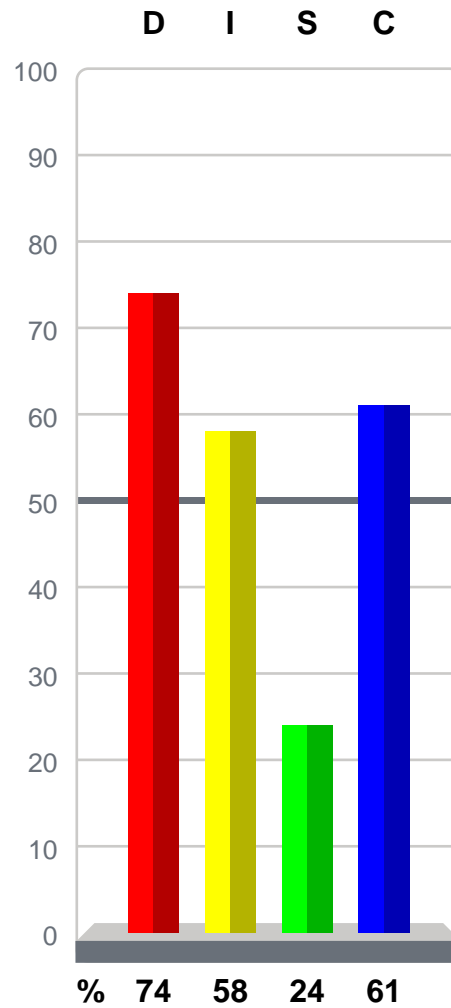
## Respuesta al Medio Ambiente

### Gráfico I



## Estilo Básico

### Gráfico II



Norma 2012 R4



## RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en el mundo. Además de la información donde se le explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.
- Si cuenta con el reporte del Perfil de Comportamiento del Puesto, puede ver la relación de su comportamiento con su trabajo.

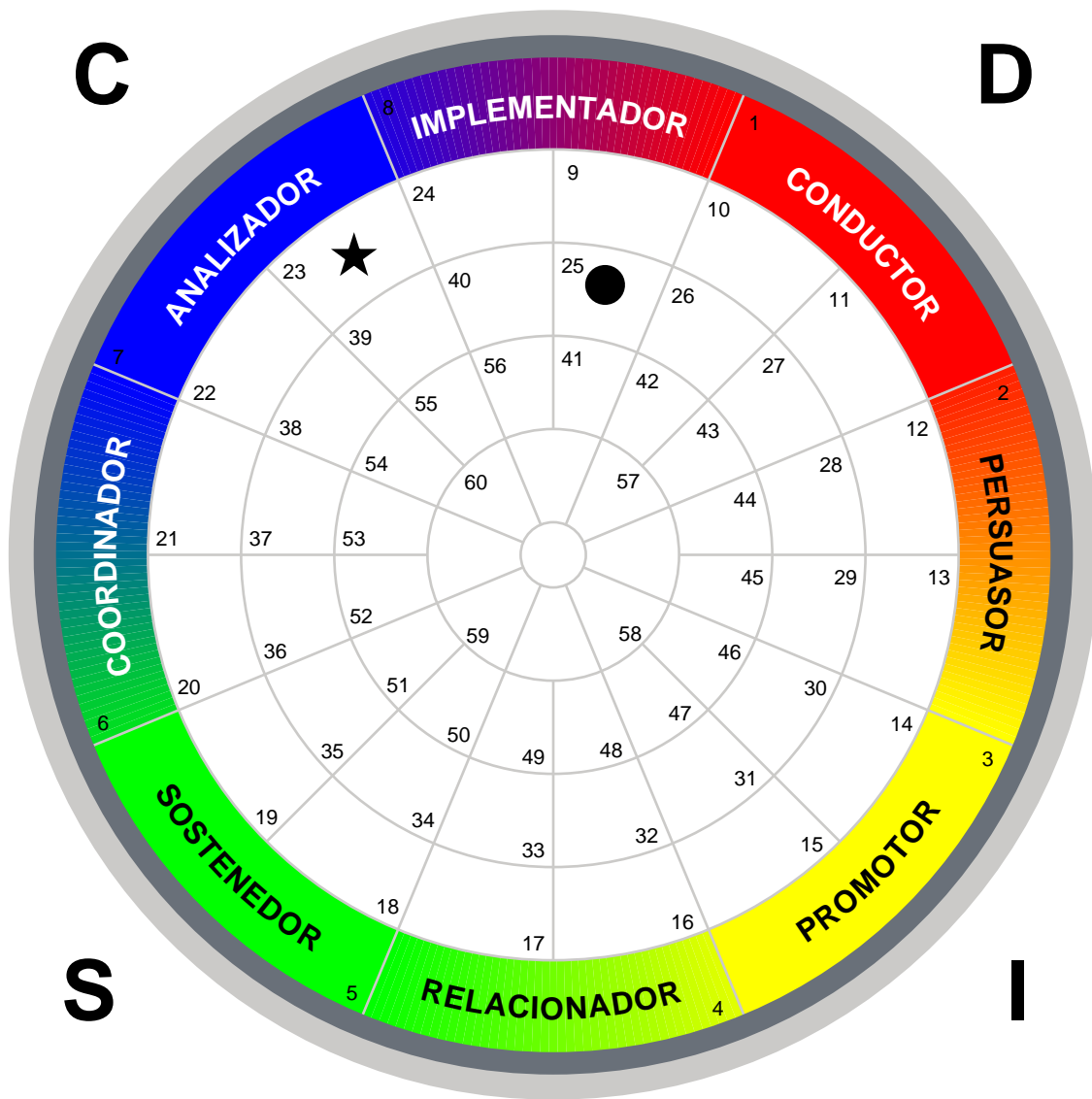
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta y cuánto esfuerzo esto le representa.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden incrementarse.



# RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

11/3/2013



Adaptado: ★ (23) ANALIZADOR IMPLEMENTADOR  
 Natural: ● (25) IMPLEMENTADOR CONDUCTIVO (flexible)

Norma 2012 R4

T: 13:51





# Entendiendo tus Fuerzas Impulsoras

Este reporte se basa en los seis intereses o motivadores principales que rigen tu vida: Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista y Tradicional. Te permitirá explicar, aclarar y entender la influencia que éstos ejercen en ti y cimentarte en tus fortalezas naturales. Este reporte lo ayudara a aprovechar tus propias fortalezas, mismas que empleas en el trabajo y en tu vida personal. Aprenderás cómo cada una de las 12 fuerzas impulsoras enmarca tus perspectivas y entenderás qué te hace único

Presta especial atención a tus principales fuerzas impulsoras ya que éstas son las que te hacen actuar. Al analizar las del siguiente nivel entenderás que éstas también tienden a ejercer influencia pero sólo en ciertas circunstancias. Finalmente al analizar las fuerzas impulsoras del nivel inferior confirmarás que te generan indiferencia o rechazo total.

Al revisar este reporte entenderás mejor una de las áreas clave de la Science of Self™ y podrás:

- Entender el rol que las fuerzas impulsoras ejercen en tu carrera y en tu forma de relacionarte.
- Aplicar el conocimiento de tus fuerzas impulsoras en favor de tu forma de relacionarte y desempeño laboral.
- Entender más claramente tu propósito y sentido de dirección, lo que te conducirá a obtener mayor satisfacción en el trabajo y en la vida.



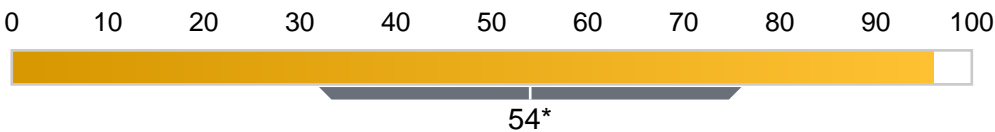




# Conjunto de Fuerzas Impulsoras Principales

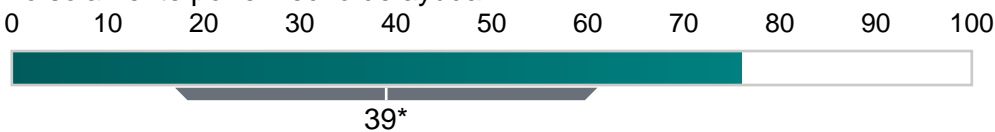
*Tus principales fuerzas impulsoras constituyen el conjunto de fuerzas prioritarias que te hacen actuar. Si las analizas en conjunto y no individualmente verás que puedes generar combinaciones que te distinguen con precisión. Cuanto más cercana sea la puntuación entre los impulsores de este grupo mejor puedes aprovechar esta relación. Piensa en el impulsor con el que más te identificas y luego evalúa cómo influyen los otros impulsores principales en la generación de la fuerza impulsora que te distingue.*

**1. Practico** - Se sienten impulsados por los resultados prácticos, maximizan tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



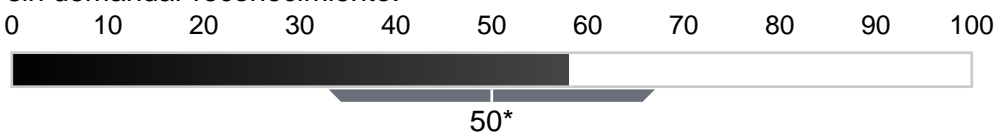
96

**2. Intencional** - Se sienten impulsados a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



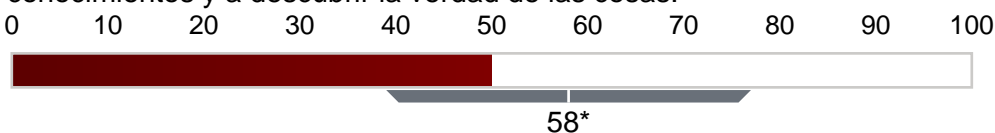
76

**3. Colaborador** - Se sienten impulsados por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



58

**4. Intelectual** - Se sienten impulsados a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



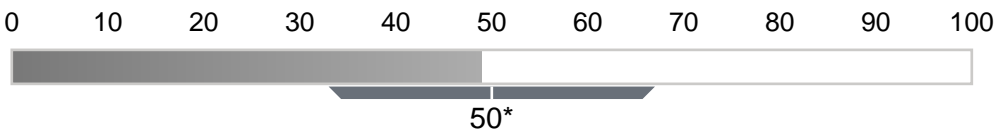
50



# Conjunto de Fuerzas Impulsoras Situacionales

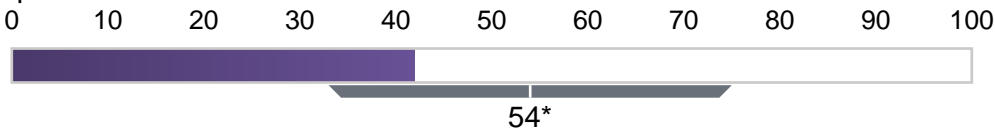
Tus fuerzas impulsoras intermedias constituyen un conjunto de impulsores que entran en juego situacionalmente. Aunque no son tan importantes como las principales pueden influenciarte en determinadas circunstancias.

**5. Receptivo** - Se sienten impulsados por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



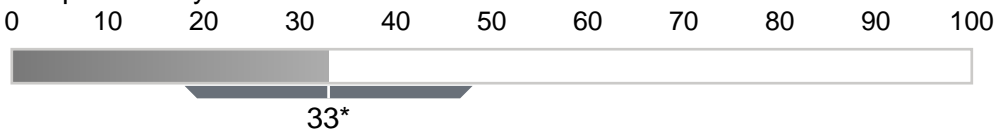
49

**6. Objetivo** - Se sienten impulsados por la funcionalidad y la objetividad de lo que los rodea.



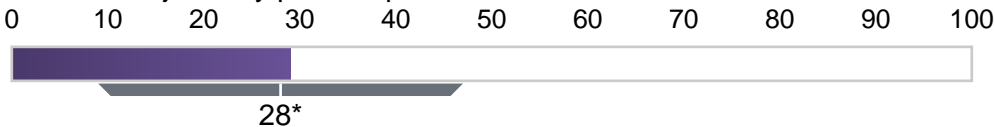
42

**7. Estructurado** - Se sienten impulsados por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



33

**8. Armonioso** - Se sienten impulsados por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



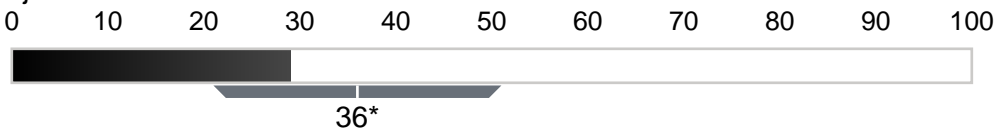
29



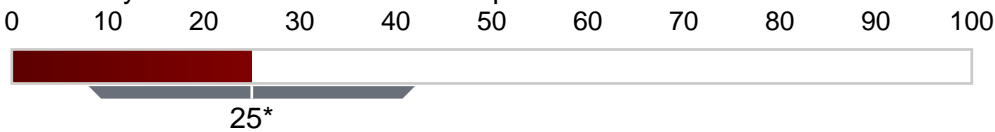
# Conjunto de Fuerzas Impulsoras Indiferentes

Podrías sentirte indiferente hacia alguno o todos los impulsores de este grupo y podrían generar que sientas rechazo al interactuar con aquellas personas cuyas fuerzas impulsoras principales sean una o dos de éstas.

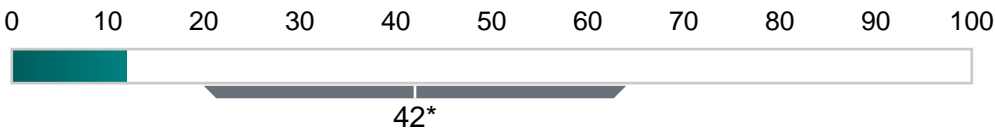
**9. Imperativo** - Se sienten impulsados por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.



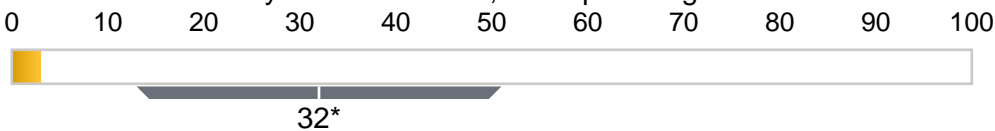
**10. Instintivo** - Se sienten impulsados a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



**11. Altruista** - Se sienten impulsados por los beneficios que pueden generar a los demás.



**12. Desinteresado** - Se sienten impulsados a concluir lo que tienen que hacer, en aras del bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



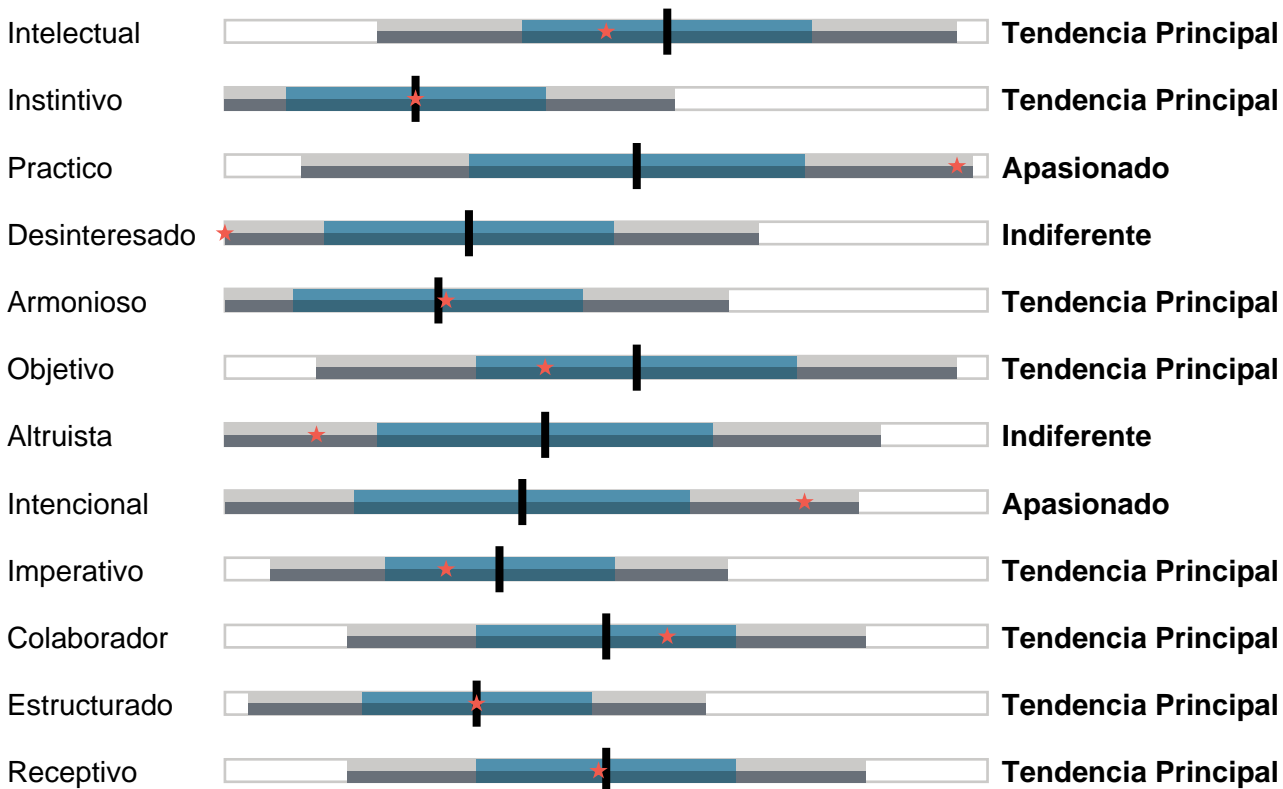


# Áreas de Conciencia

Por muchos años habrás escuchado "diferentes estilos para diferentes personas", "a cada uno lo suyo" y "las personas hacen las cosas por sus propios motivos, no por los tuyos". Cuando estés rodeado de gente que tenga fuerzas impulsoras similares a las tuyas, sentirás que encajas con ellos y te sentirás lleno de energía; cuando estés con gente cuyas fuerzas impulsoras difieran de las tuyas, ocurrirá lo contrario, sentirás que estás fuera de lugar. Estas diferencias pueden generar estrés o conflictos.

Esta sección indica la intensidad de tus fuerzas impulsoras y lo que representa cada zona. Cuanto más alejado de la media te encuentres, hacia el lado derecha de la barra, más notoria será tu pasión hacia ese factor y cuanto más alejado de la media te encuentres, hacia el lado izquierdo de la barra, mayor será tu indiferencia o rechazo por este factor. La zona sombreada de cada motivador representa el rango en el cual se ubica el 68% de la población, con una desviación estándar sobre o debajo de la media poblacional.

## TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma española-américas 2014

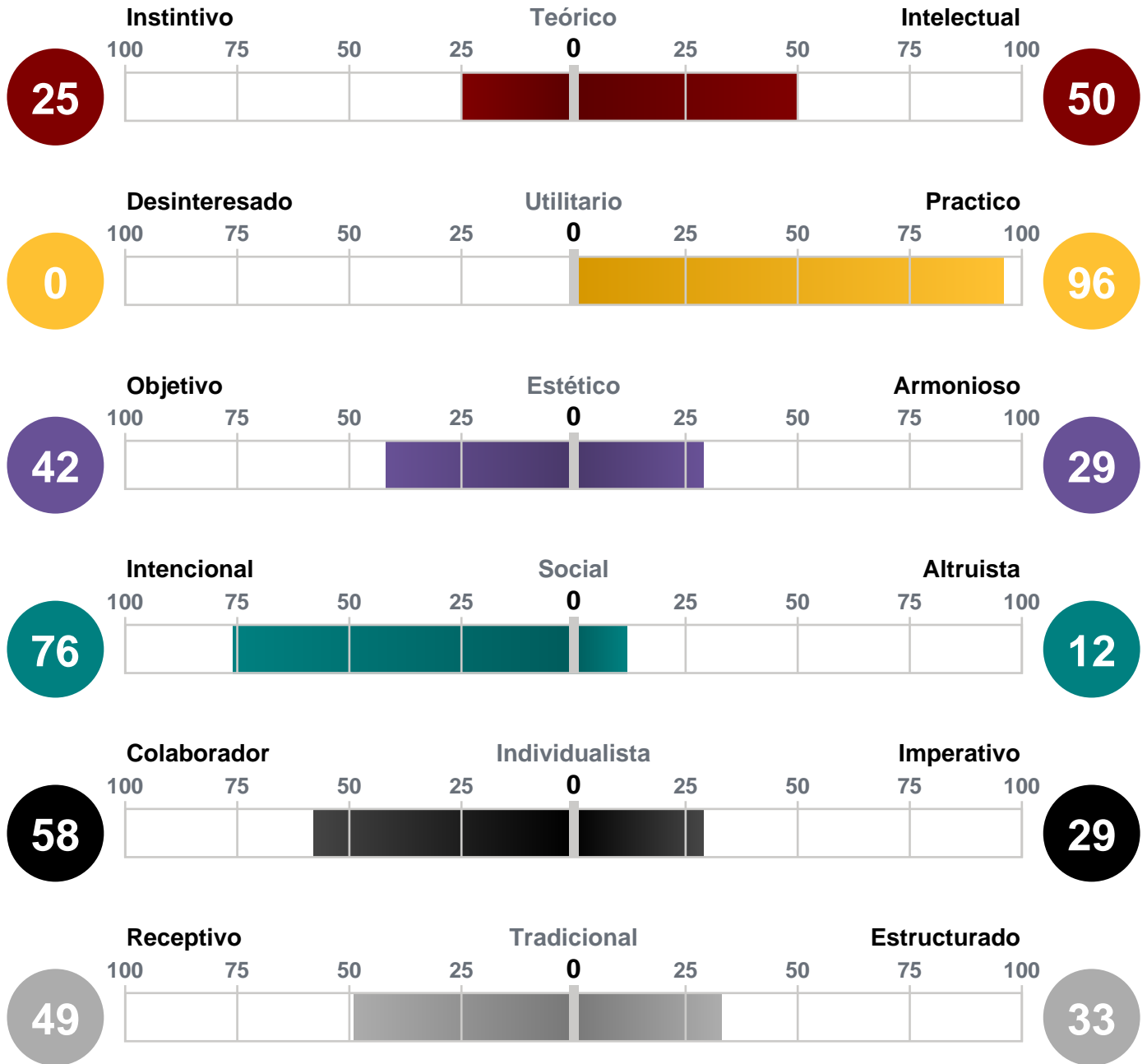


■ - 1a Desviación Estándar -    ■ - media    ★ - su puntaje  
■ - 2a Desviación Estándar  
□ - 3a Desviación Estándar

**Tendencia principal** - una desviación estándar de la media  
**Apasionado** - dos desviaciones estándares arriba de la media  
**Indiferente** - dos desviaciones estándares debajo de la media  
**Extremo** - tres desviaciones estándares de la media



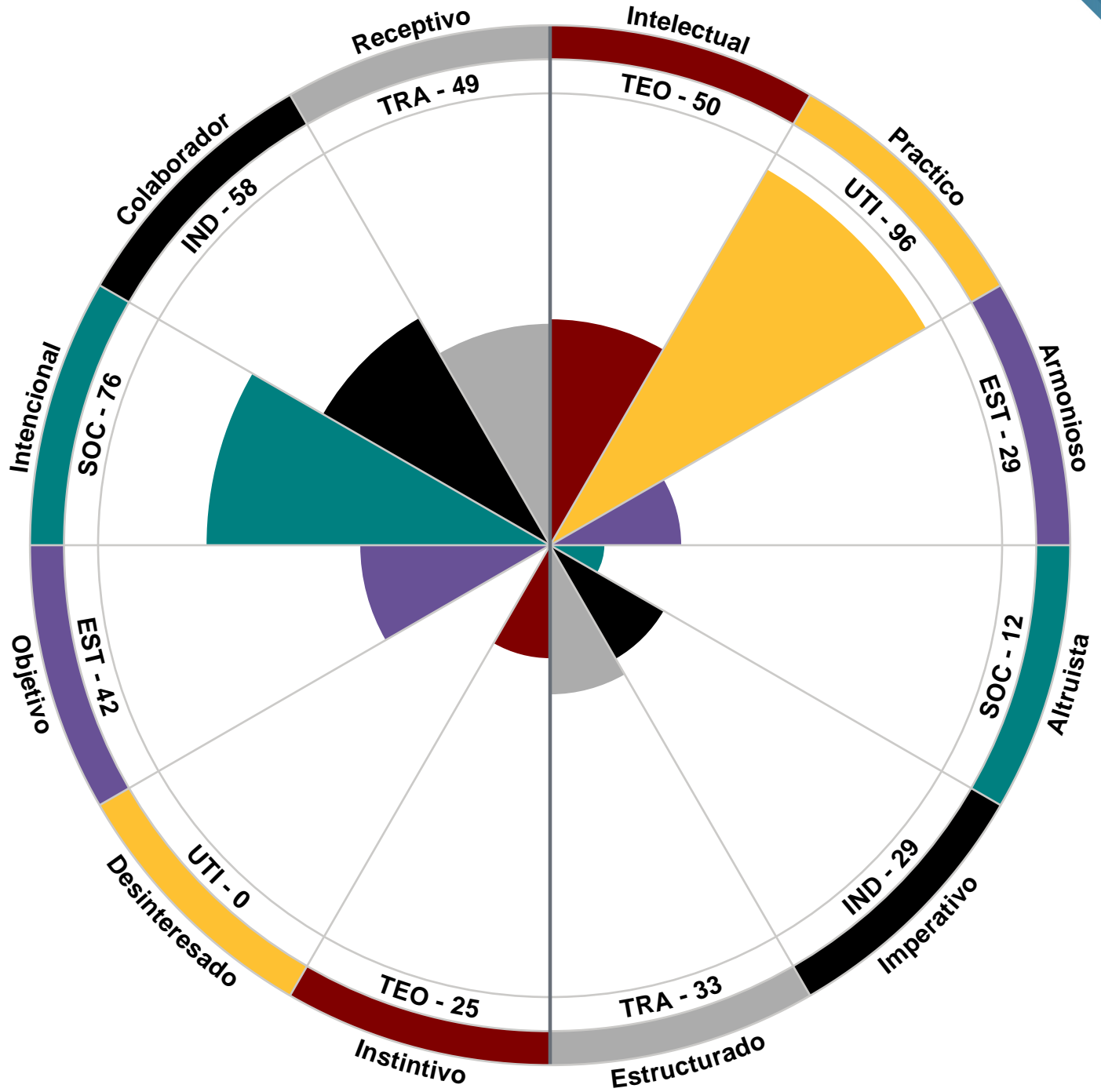
# Gráfica de las Fuerzas Impulsoras





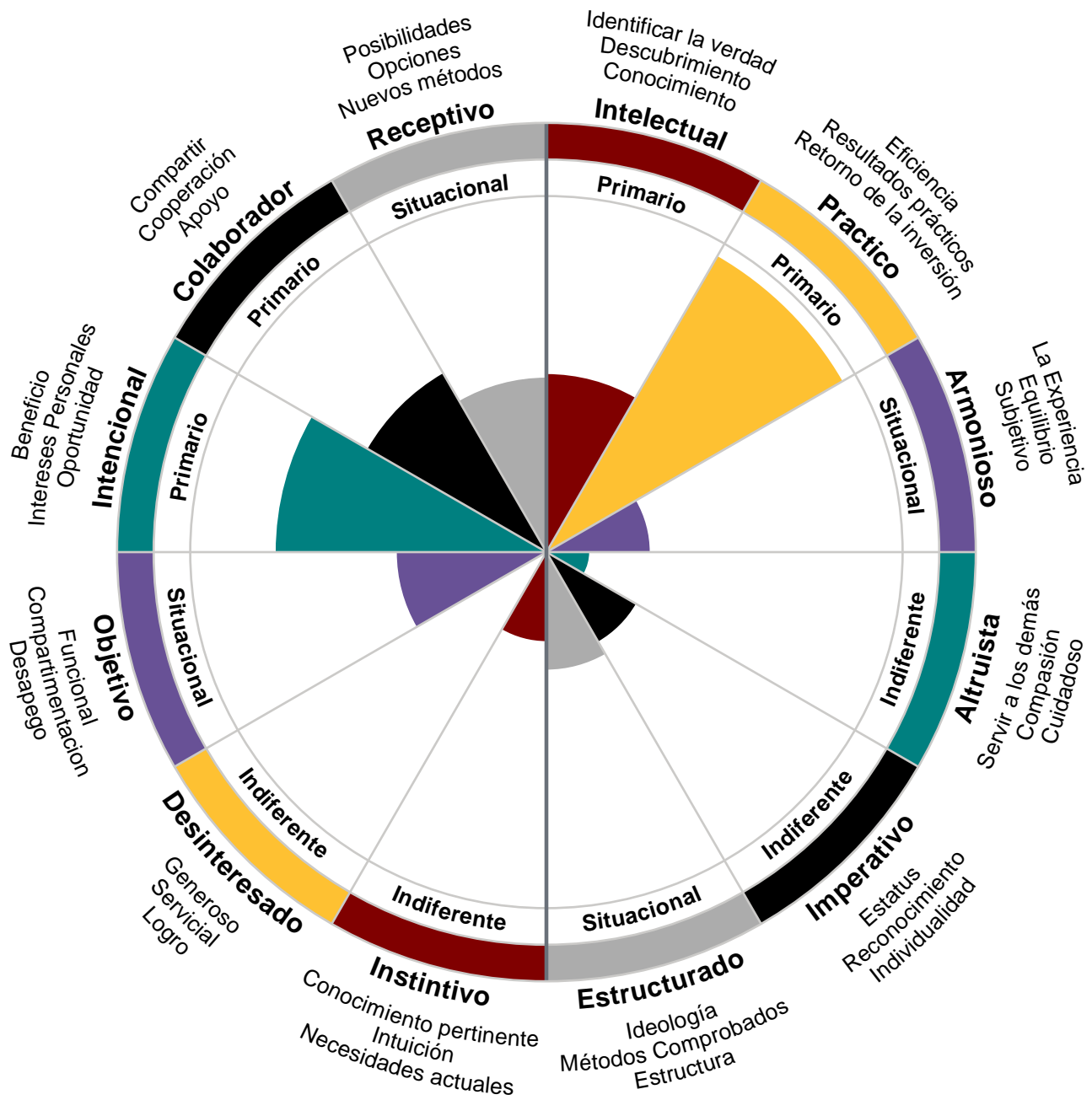


# Rueda de las Fuerzas Impulsoras





# Rueda de los Descriptores





# INTRODUCCIÓN

## Sección de integración entre el comportamiento y los motivadores

El potencial que se encuentra tras el incremento en la satisfacción y el desempeño en un trabajo proviene de la mezcla entre sus motivadores y su comportamiento. Cada persona de manera individual tiene el poder de modificar sus acciones. Sin embargo, cuando la persona actúa aprovechando óptimamente estos dos componentes de su comportamiento le ayudarán a llegar a un nivel más alto.

### En esta sección usted encontrará:

- Posibles fortalezas de su comportamiento y sus motivadores
- Conflicto potencial entre sus motivadores y su comportamiento
- Ambiente ideal
- Claves para motivar
- Claves para dirigir





# POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES

*Esta sección describe los potenciales conflictos que se pueden generar por de la integración del estilo de comportamiento y las 4 fuerzas impulsoras principales de Demo. Identifica los 2 ó 3 en los que debe enfocarse para minimizarlos de manera que se eleve su nivel de desempeño.*

- Podría ofender a los demás cuando se discuta sobre los resultados obtenidos
- Podría asumir frecuentemente riesgos muy altos esperando obtener resultados sustanciosos
- Podría volverse un trabajador compulsivo (workaholic)
- Cuando pide ayuda ayuda algunas veces puede caracer de diplomacia
- Cuando involucra a otras personas necesita obtener resultados inmediatos
- Puede establecer estándares tan altos que haga que nadie los alcance
- Puede ser que no se de cuenta de cómo es que sus decisiones rápidas pueden impactar en sus compañeros de trabajo
- Asume demasiado, muy pronto y muy rápido para apoyar a la organización.
- Trabaja duro para vivir de acuerdo a los estándares de los demás y no a los suyos
- La necesidad por investigar todo y aun así querer hacer todo demasiado pronto y demasiado rápido
- Una urgencia por hacer las cosas podría causar conflicto con su deseo por saber todos los detalles sobre lo que está haciendo
- Cuando se enfrente a tomar una decisión importante, va a querer dominar los hechos antes de decidir pero aunque no los tuviera va a tomar la decisión de todas maneras




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## CLAVES PARA MOTIVAR

*Todas las personas son diferentes y se motivan de diversa manera. Esta sección del reporte se ha generado a partir del análisis de los impulsores. Revise con Demo cada una de las declaraciones e identifique qué desea actualmente.*

### Demo quiere:

- Enfocarse en los resultados y en las recompensas, no en el proceso
- Oportunidades para hacer las cosas tan rápidamente que le otorguen más valor
- Libertad para obtener los resultados esperados y mejorar la eficiencia.
- Oportunidades para lograr resolver problemas relacionados con su visión.
- Ser visto como alguien que ayuda a los demás , si es que están dispuestos a trabajar arduamente para obtener los resultados esperados.
- Reconocimiento por la conducción del negocio y por ser un catalizador para cambiar el mundo.
- Espacio y libertad para llevar a cabo los planes
- Poder y control al apoyar los resultados y las metas
- La habilidad para dirigir y apoyar la visión
- Tener toda la información a su alcance para conseguir resultados.
- Información completa y organizada para su propia investigación
- Enfrentarse a problemas donde su conocimiento y capacidades de investigación puedan maximizarse




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## CLAVES PARA DIRIGIR

*Esta sección muestra las necesidades que deben ser satisfechas para que Demo se desempeñe de manera óptima. Algunas de éstas puede ser satisfechas por uno mismo, mientras que otras deben ser provistas por la gerencia. Es difícil lograr un nivel de motivación cuando las necesidades básicas de gestión no se cumplen. Revisa la lista con Demo e identifica las 3 ó 4 declaraciones que le resulten más importantes. Esto permitirá que desarrollen un plan personalizado.*

### Demo necesita:

- Comprender que no a todos les motivan los retos o los resultados
- Medir el riesgo y los resultados de cada decisión
- La oportunidad de recibir reconocimientos basados en sus resultados
- Que se le brinde poder y autoridad para lograr los resultados a través de las personas.
- Ser consciente de cómo su impulso puede inspirar a otros a cumplir las metas comunes.
- Ayuda para entender que al controlar su intensidad puede alinear a los demás hacia sus propios objetivos.
- La libertad de colaborar mientras se determina cómo se deben lograr los resultados.
- Ayuda para entender el impacto de desempeñar un rol de apoyo en un proyecto .
- Un gerente que entienda que no todos los problemas se pueden resolver independientemente.
- Un gerente que se de cuenta que él quiere aprender nuevas formas de resolver problemas y tomar decisiones.
- Estar consciente de que existen personas que saben más que él
- Ser capaz de descubrir nuevas formas de obtener resultados

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales usted puede desear efectuar una mejora. Haga un círculo alrededor de aquellas áreas (de una a tres áreas), y desarrolle el(los) plan(es) de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- Comunicación (Escucha)
- Delegación
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación a otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Área: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Área: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Área: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: \_\_\_\_\_ Fecha de Finalización: \_\_\_\_\_