



Martha Lilliana Henao Mejia

Estilo: Diseñador

DISC Assessment

miércoles, 03 de septiembre de 2014

Este informe utiliza el Sistema de Personalidad Conductual DISC. El Sistema de Personalidad Conductual DISC es el lenguaje universal del comportamiento. Los estudios muestran que las características conductuales se puede agrupar en 4 grupos principales. Las personas con estilos similares tienden a mostrar características conductuales específicas que son comunes a dicho estilo. Todas las personas tiene estos 4 estilos o factores conductuales en diferentes medidas o intensidades. El acrónimo DISC se refiere a esos cuatro estilos conductuales representados por las letras:

- D = Dominante, decidido
- I = Influencia, inspiración
- S = Constante, Estable
- C = Correcto, cumplidor

Conocer el Sistema DISC le capacita para entenderse mejor a sí mismo, a sus compañeros de trabajo, sus familiares, y sus amigos de una forma muy profunda. Comprender los estilos conductuales le ayuda a ser un mejor comunicador, minimizar o prevenir conflictos, apreciar las diferencias en los demás, e influenciar en forma positiva en los que le rodean.

Usted puede observar en su vida diaria los diferentes estilos conductuales en acción ya que interactúa con cada uno, en diferentes medidas, continuamente. Si piensa en sus familiares, amigos o compañeros, descubrirá diferentes estilos de personalidad conductual.

- ¿Conoce alguien que es asertivo, conciso y siempre quiere los datos más importantes o determinantes?

Algunas personas son enérgicas, directas y decididas.

Este es el estilo D

- ¿Tiene algún amigo que es un magnífico comunicador y muy amigable con todos los que conoce?

Algunas personas son optimistas, amistosas y habladoras.

Este es el Estilo I

- ¿Algún miembro de su familia es un buen escuchador y un magnífico jugador de equipo?

Algunas personas son estables, pacientes, leales y prácticas.

Este es el Estilo S

- ¿Alguna vez ha trabajado con alguien al que le encantaba reunir datos y detalles y era concienzudo en todas sus actividades?

Algunas personas son precisas, sensibles y analíticas.

Este es el Estilo C

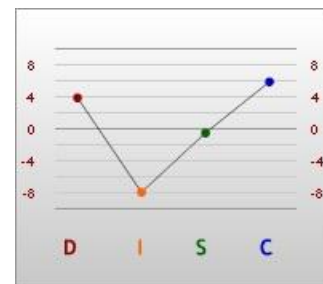
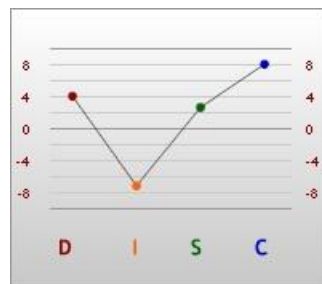
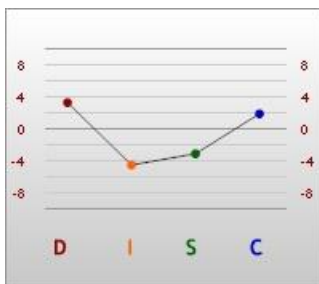


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

	D = Dominante	I = Influencia	S = Estable	C = Cumplidor
Busca	Control	Reconocimiento	Aceptación	Precisión
Fortalezas	Administración Liderazgo Determinación	Persuadir Entusiasmo Entretener	Escuchar Trabajo en equipo Seguimiento	Planificar Sistemas Organización
Retos	Impaciente Insensible Escucha deficiente	Falta de Detalles Periodos de Atención Cortos Bajo nivel de seguimiento	Hipersensible Lento para empezar No le gusta el cambio	Perfeccionista Crítico No responde
No le gusta	Ineficiencia Indecisión	Rutinas Complejidad	Insensibilidad Impaciencia	Desorganización Incorrección
Decisiones	Decisivo	Espontáneo	Acuerda	Metódico

Debido a que la personalidad conductual se compone de los 4 estilos conductuales en diferentes intensidades, el gráfico DISC no ayuda a representar la personalidad conductual de forma más visual. El gráfico DISC sitúa la intensidad de cada uno de los 4 estilos. Todos los puntos por encima de la línea media representan intensidades más fuertes, mientras que los puntos por debajo de la línea media representan características de DISC menos intensas. Es posible saber las características de personalidad conductual de una persona con sólo mirar al gráfico DISC.

A continuación encontrará sus tres gráficos DISC y una breve explicación de las diferencias entre los tres.



El gráfico 1 DISC representa su "yo público" (la máscara)

Este gráfico muestra el "yo" que otros ven. Refleja como usted percibe las demandas de su entorno, y su percepción de cómo piensa que los demás esperan que usted actúe.

El gráfico 2 DISC representa su "yo privado" (la esencia)

Este gráfico muestra su respuesta instintiva a la presión, e identifica cómo suele usted actual cuando se enfrenta a situaciones de estrés o tensión. Esta sería su reacción natural.

El gráfico 3 DISC representa su "yo auto-percibido" (el espejo)

Este gráfico muestra la manera en la que usted percibe su comportamiento normal. Se le puede llamar su "auto-percepción". Aunque en ocasiones usted pueda no ser consciente del comportamiento que utiliza con los demás, este gráfico muestra su cómo suele hacerlo.

El estilo de Martha Lilliana se identifica con el término "Diseñador".

En su estilo Diseñador, Martha Lilliana es una persona muy orientada a tareas y sensible a los problemas. El estilo Diseñador puede parecer que se preocupa más de la planificación y cumplimiento de tareas que los sentimientos de los que le rodean. Martha Lilliana tiene mucha determinación y un estilo de pensamiento que permite la resolución efectiva de problemas. Debido a su naturaleza y deseo innato de obtener resultados tangibles, puede que en ocasiones se muestre poco sensible o incluso frío y distante. Toma decisiones basados en hechos, no emociones. Tiende a permanecer tranquilo y no confía con facilidad.

En su estilo de Diseñador, Martha Lilliana es muy analítico y puede ser muy inteligente, debido a la forma en la que es capaz de dedicarse exclusivamente a las tareas. El estilo Diseñador espera que la técnicas se basen en hechos probados y rechaza los "parches". Se comprometerá y esperará que los demás también lo hagan. Son competitivos por naturaleza y usarán los hechos para ayudarles a ganar. La calidad es muy importante, y Martha Lilliana cree que si un trabajo no se hace correctamente, es mejor no hacerlo. La precisión y exactitud son imperativo en el trabajo, y Martha Lilliana's mantiene también altos estándares en su propia vida personal.

Debido a que el estilo Diseñador piensa que sólo él puede hacer el trabajo de la forma correcta, en ocasiones se atascará y no dejará que los demás le ayuden o no delegará. Quiere toda la información y se empeñará en conseguirla. Reservado por naturaleza, el estilo Diseñador necesita ser más sensible a las necesidades de los demás. Aunque el estilo Diseñador piense que es el único capaz de realizar la tarea de forma correcta, otros pueden verle incapaz de tomar decisiones rápidas. Esto se debe a que el estilo Diseñador toma dedica mucho tiempo y esfuerzo a asegurarse de que obtienen toda la información necesaria antes de analizarla y tomar una decisión.

A Martha Lilliana le motiva la habilidad de liderar grupos e influenciar a los demás, tanto compañeros como amigos. Es una persona que se toma la responsabilidad del liderazgo seriamente, y suele ser capaz de tomar importantes decisiones sin demora. Martha Lilliana muestra confianza y los demás responden a su capacidad natural de estar en primer línea.

Evita protagonismos, Martha Lilliana puede tener la tendencia a usar el silencio como estrategia segura cuando trata con conflictos. Es una persona que prefiere asociarse con aquellos que comparten sus creencias y tenderá a ser cauta a la hora de formar relaciones más profundas. Será propensa a cuestionar los puntos de vista optimistas de una situación o de las posibilidades futuras.

Martha Lilliana es flexible en su trato con los demás y es una persona dispuesta a seguir diferentes caminos para mantener buenas relaciones. Aunque es paciente y no suele alterarse, Martha Lilliana no teme buscar nuevas situaciones y los métodos actuales no se ajustan a la situación.

Martha Lilliana es una persona que recaba todos los datos y hace las cosas según "el manual". Puede ser muy sensible y los demás critican su trabajo, especialmente si no han revisado con cuidado todos los datos. Martha Lilliana clarifica las expectativas antes de embarcarse en nuevos proyectos y trabaja duro para alcanzar los estándares. Suele mantener un entorno de trabajo ordenado y pulcro.

Análítico, metódico
Fortaleza de un gran ego
Resolvedor de problemas
Muy orientado a tareas

Características Generales

Trabajar hasta la terminación del proyecto
Poder diseñar e implementar soluciones
No tener que socializar necesariamente ni jugar a la política
Obtener las herramientas necesarias para alcanzar el éxito

Motivado por

Poder diseñar y refinar
Tareas y actividades que le desafíen
Proyectos que produzcan resultados tangibles
Reconocimiento por sus habilidades analíticas

Mi Entorno Ideal

Recuerde, el estilo "Diseñador" puede que quiera:

- Autoridad, tareas que promuevan el crecimiento, un enfoque "al grano", oportunidades para avanzar, habilidad para trabajar a solas

Su mayor miedo:

- Que critiquen o desafíen sus métodos

Cuando se comunique con Martha Lilliana, de estilo "Diseñador":

- Sea breve, directo y conciso
- Haga preguntas del tipo "qué" y "por qué"
- Enfóquese en el negocio, recuerde, desea resultados
- Sugiera formas en las que pueda lograr resultados, ser el responsable y resolver problemas
- Remarque los beneficios lógicos de las ideas o enfoques más destacados
- Reconozca su trabajo de alta calidad

Cuando se comunique con Martha Lilliana, de estilo "Diseñador" NO:

- Dé rodeos o se repita a sí mismo
- Se enfoque sólo en los problemas
- Sea demasiado social o hablador
- Generalice o diga cosas sin el suficiente respaldo

Cuando analice información, Martha Lilliana, de estilo "Diseñador", puede:

- Querer hacerlo a solas sin consultar a nadie
- Descuidar el factor humano y basar sus decisiones en los hechos o datos
- No considerar las opiniones de los demás
- Ofrecer sistemas e ideas innovadoras y progresivas/li>

Características Motivacionales

- **Metas que le motivan:** Corrección, dominancia
- **Evalúa a los demás por:** Cómo expresan nuevas ideas que cuentan con información que las apoya
- **Influye en los demás por:** Ajustar el ritmo en el desarrollo de sistemas, la competición
- **Valor para el equipo:** Analítico, objetivo, capaz de iniciar el cambio y la mejora
- **Usa demasiado:** Contundencia, crítica, frialdad
- **Reacción frente a la presión:** Agresivo, aburrido con la rutina, terco
- **Su mayor miedo:** Fallar, no ser de influencia
- **Áreas de mejora:** Ser más cálido y amigable, ser paciente con el equipo y más expresivo, mayor flexibilidad



La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

Valor que aporta al grupo:

- Organizador de los aspectos fundamentales
- Capacidad analítica
- No teme tomar decisiones impopulares, decisivo
- Obtiene resultados de forma eficiente

El estilo "Diseñador" tiene las siguientes características positivas en el entorno de un grupo:

- Lidera de forma instintiva
- Manager autocrático muy bueno en las crisis
- Confianza en sí mismo
- Innovador a la hora de obtener resultados
- Mantiene el enfoque en las metas
- Específico y directo
- Supera los obstáculos y acepta los desafíos
- Aporta dirección y liderazgo
- Probará sus ideas antes de implementarlas
- Dispuesto a hablar
- Produce un trabajo de calidad
- Cumple bien con los plazos
- Bueno dirigiendo eventos
- Funciona bien bajo fuertes cargas de trabajo

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Diseñador":

- Esfuércese por aumentar su escucha activa
- Esté atento a las ideas de otros miembros del equipo hasta que se llegue al consenso
- Trate de ser menos controlador y dominante, sea más amigable y accesible
- Trate de apreciar más las opiniones, sentimientos y deseos de los demás
- Ponga más energía en las relaciones personales y el apoyo al equipo
- Tome el tiempo para explicar el "por qué" de sus declaraciones y propuestas



Puedes tener ideas brillantes, pero si no puedes transmitirlos, tus ideas no irán a ningún lugar.

- Lee Iacocca

Su valor de C y D se sitúan por encima de la línea media, su estilo se identifica con el término "Diseñador".

En esta sección encontrará adjetivos para describir el perfil DISC que muestra su gráfico. Estas palabras descriptivas se corresponden a una aproximación a los valores que resultan de su gráfico.

La "D" mide el grado de decisión, autoridad y asertividad que suele caracterizarle. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "D" son:

- **CONTUNDENTE** Fuerte, poderosos, vigoroso
- **ARRIESGADO** Dispuesto a aprovechar las oportunidades, se arriesga
- **AVENTURERO** Garantía de emoción o riesgo
- **DECISIVO** Resuelve controversias, responde a preguntas
- **INQUISITIVO** Curioso, tendencia a hacer muchas preguntas

La "I" mide lo hablador, persuasivo e interactivo que suele ser usted. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "I" son:

- **RETRAÍDO** Introverso, esconde sus emociones
- **RETICENTE** Silencioso y poco comunicativo, no le gusta hablar, reservado

La "S" mide su deseo de seguridad, su ritmo y su habilidad para trabajar en equipo. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "S" son:

- **INQUIETO** No es capaz de relajarse, inquieto
- **ORIENTADO AL CAMBIO** Le gusta la variedad, quiere cambiar
- **ESPONTÁNEO** Actuar sin restricciones de acuerdo a los sentimientos que le nacen
- **ACTIVO** Caracterizado por mucha acción o emoción, ocupado, rápido

La "C" mide su deseo de estructura, organización y detalles. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "C" son:

- **PERFECCIONISTA** Se esfuerza por completar las cosas sin sacrificar la calidad
- **EXACTO** Cuidadoso y exacto, con pocos errores
- **HECHO-DESCUBRIDOR** Buscador de la verdad, realista
- **DIPLOMÁTICO** Discreto, diplomático
- **SISTEMÁTICO** Conforme a un sistema, ordenado



Consejos de Comunicación
relación con los demás

La única forma de cambiar es cambiando nuestro entendimiento.

- Anthony De Mello

cómo se comunica usted con los demás

Cómo se comunica con los demás

Por favor, regrese a la sección de "Comunicación" de este informe, y revise las secciones de "QUÉ HACER" y "QUÉ NO HACER" de su estilo específico. Repasar sus propias preferencias en comunicación puede ser una confirmación de lo que ya sabe, o un nuevo descubrimiento. De cualquier forma, usted dispondrá de sus características de comunicación por escrito. Esta información le puede resultar muy útil cuando trate con compañeros, amigos y familiares. Ahora las personas de su entorno podrán darse cuenta de qué enfoque comunicacional funciona mejor con usted. Tan importante como eso es que ahora usted se da cuenta de que LA FORMA EN LA QUE DICE ALGO, puede ser tan importante como LO QUE HA DICHO. Desafortunadamente, todos tenemos la tendencia a comunicarnos en la forma en la que nos gusta oír las cosas, en vez de en la forma en la que la otra persona prefiere escucharlo.

Su estilo está caracterizado por una "C" intensa, lo que significa que prefiere recibir información en una forma que le provea de suficientes detalles para tomar una decisión meditada. Pero, cuando transfiera esa misma información a un cliente o un compañero, puede que tenga que "traducirla" para darles sólo los resultados finales, o quizá decírselo en una forma que tiene un enfoque más experiencial y menos detallista. Puede que aportar más detalles no sea necesariamente lo mejor cuando se comunica con otros perfiles conductuales.

Esta sección del informe trata sobre cómo su estilo conductual se comunica con los otros tres factores de comportamiento. Algunos perfiles conductuales tienen la tendencia natural a comunicarse bien, mientras que otros pudiera parecer que hablan en distinto idioma. Ya que usted está acostumbrado a comunicarse en su propio "lenguaje materno", revisaremos cómo puede mejorar su comunicación y relación con los otros "idiomas maternos" que usan los otros tres factores de comportamiento.

Esta próxima sección es particularmente útil para el perfil con "C" intensa, ya que puede tener la tendencia a dar muchos datos y detalles, mientras que otros perfiles toman decisiones basados más en una "reacción", o en sólo los aspectos fundamentales del tema

La Compatibilidad de Su Estilo Conductual

Una "C" y una "D" deben tener cuidado de no volverse demasiado enfocado en detalles y exigente, respectivamente. Sin embargo, una "C" provee la atención a los detalles que necesita la "D", pero debe recordar el dar respuestas en cuál será el resultado final, en vez de hablar del proceso.

La "C" y la "I" trabajan bien juntos, ya que sus fortalezas tienden a complementarse. En lo que respecta a las relaciones podrían surgir conflictos, ya que la "C" está más orientada a los detalles y tiene menos necesidad de estar constantemente involucrada en actividades sociales nuevas o diversas.

La "C" y la "S" se complementan y trabajan bien juntos, ya que ambos perfiles prefieren trabajar a un ritmo que asegure la exactitud. Además, a ambos estilos conductuales les gusta trabajar en las cosas juntos hasta su finalización, mientras que la "I" y a la "D", tienen la tendencia de ser multi-tarea más que enfocarse en un área concreta hasta su finalización.

Dos "C" trabajarán bien juntas y también son compatibles a nivel social, ya que ambas toman decisiones tras un profundo estudio.



Lo que se dice es el espejo del alma; según el hombre habla, así es él.

- Publilius Syros

Cómo puede mejorar el factor "C" su interacción con los demás estilos conductuales

La "C" con la "D"

La "C" tiende a ver a la "D" intensa como argumentativa, dictatorial, arrogante, presionadora e impetuosa. Su tendencia será volverse más defensivo, y referirse a una autoridad externa para desviar las demandas de la "D". Si no tiene cuidado, surgirá tensión en la relación. Usted se enfocará en los detalles mientras que la "D" ve sólo "el cuadro completo".

Consejo Relacional: Desarrolle una comunicación directa y aprenda a tratarle de forma directa. Negocie los acuerdos y las metas sobre una base de igual a igual. Use resúmenes en la comunicación.

La "C" con la "I"

Tendrá a ver a la "I" intensa como egoísta, superficial, demasiado optimista, demasiado segura de sí y distraída. Puede que la "I" le parezca demasiado dominante y que se escude en la autoridad externa para desviar sus demandas. Tenderá a señalar los posibles peligros y problemas, e insistirá en proveer datos y hechos, pero no abrume a la "I".

Consejo Relacional: Sea amigable y elogioso, la "I" desea realmente una relación y no es tan superficial como pueda creer. Escuche sus ideas y aplauda sus logros.

La "C" con la "S"

La "C" tiende a ver a la "S" como impasible, apática, permisiva, indulgente, posesiva, complaciente y poco comunicativa. Estará de acuerdo con la "S" en la importancia de la cooperación y la necesidad de precaución frente al riesgo, especialmente cuando se toman decisiones, pero a la vez le parecerá que la "S" no es bastante precisa.

Consejo Relacional: A la "S" se gustan las relaciones relajadas y que toman su tiempo en desarrollarse, pero se enfocará más que tú en los aspectos personales. Trate de apreciar los detalles personales. Muestre también aprecio por las tareas bien hechas, alabando más a la persona que al cumplimiento de la tarea.

La "C" con la "C"

Tendrá a ver a las otras "C" como perfeccionistas, precisas, concienzudas, sistemáticas y dispuestas. Ya que ambos se enfocan en los detalles, trabajarán bien juntos. Cuando trabaje con otra "C", ambos tendrán la tendencia a cooperar y desarrollar un extenso sistema de control para el proyecto. El factor "C" intenso suele dejar que su preocupación por la corrección apague su preocupación por cumplir con las fechas, y dos "C" suelen competir para ver quién es el más "correcto".

Consejo Relacional: Sea natural y avance a ritmo lento, hable de los datos y los hechos. Asegúrese de eliminar cualquier aparente amenaza en su relación. Planifique con cuidado y prepárese bien para las reuniones. Acepte y aliente las preguntas y dudas. Asegúrese que se dan un amplio margen de tiempo para evaluar la información antes de pedir una decisión.



La comunicación funciona para aquellos que la trabajan.

- John Powell

hoja de trabajo

Hoja de Trabajo de Consejos de Comunicación

Los cambios en sus gráficos indican su método de adaptación. La personalidad humana está profundamente influenciada por los cambios en su entorno. Las personas pueden cambiar de forma significativa entre el gráfico uno y el dos, como resultado de factores de estrés o cambios en el entorno. Evaluar las diferencias o cambios entre ambos gráficos, nos ayuda a entender nuestros mecanismos de adaptación instintivos, e indica como adaptarnos mejor en el futuro.

Instrucciones: Cada uno de tus gráficos resalta diferentes aspectos de tu personalidad conductual. Una mirada atenta a los cambios en dichos gráficos, revelan valiosa información. Por favor, observe ambos gráficos. Compare el perfil de los factores D, I, S, y C en el gráfico 1 y el 2. Finalmente, lea el análisis del resultado de sus respuestas a las cuestiones que se presentan a continuación y considere cómo el entorno afecta sus decisiones, motivación, acciones y comunicación verbal.

D Retos:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "D" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que quiere más control en situaciones de presión o estrés. Si el nivel de D sube considerablemente, puede que indique una tendencia a volverse una persona controladora en situación de presión. Un nivel más bajo indica alguien que quiere menos control en situaciones de estrés. Si el nivel de la D baja considerablemente, puede que la persona quiera que sea otro el que lidere y al que usted está dispuesto a seguir.

I Cambios:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "I" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que desea más influencia social en una situación de presión o estrés. Si el nivel de I sube considerablemente, puede que trate de usar sus habilidades de comunicación para suavizar las cosas. Un nivel más bajo indica alguien que quiere menos influencia social en situaciones de presión. Si el nivel de I baja considerablemente, se apoya menos en medios verbales para llegar a una resolución.

S Cambios:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "S" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que desea un ambiente más seguro en situaciones de presión o estrés. Si el nivel de S sube considerablemente, puede que tenga la tendencia a evitar cualquier conflicto y esperar a un ambiente más favorable antes de realizar cualquier cambio. Un nivel más bajo indica alguien que no necesita tanto un entorno seguro en una situación de presión. Si el nivel de S baja considerablemente, puede que se vuelva más impulsivo en tu toma de decisiones.

C Cambios:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "C" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian por arriba o por abajo. Un nivel más alto, indica a alguien que desea más información antes de tomar una decisión en una situación de estrés o presión. Si el nivel de la C sube considerablemente, es probable que la persona no quiera tomar una decisión hasta que no tenga mucha más información. Un nivel más bajo indica a alguien que no necesita tanta información para tomar una decisión en una situación estresante. Si el nivel de la C desciende considerablemente, puede que la persona tome decisiones más bien basadas en las emociones o intuición.

¿Cuál de sus puntos en el gráfico tiene una diferencia mayor hacia arriba o hacia abajo? ¿Qué le dice esto respecto a su reacción a la presión?

¿Cómo ayuda o entorpece su método de adaptación (mecanismo de defensa o de enfrentar algo), a su proceso de toma de decisiones? ¿Cómo puede usar esta información para ayudarlo a ver un "punto ciego" en su forma de reaccionar frente a la presión?

INFLUENCIA - Bueno

Liderar e influenciar en los demás es algo que les resulta más fácil a otros, pero tiene la disposición y capacidad de asumir ese papel cuando no hay nadie más. Mantiene el equilibrio entre seguir y liderar, y se encuentra a gusto en ambas posiciones.

DIRIGIR - Enfoque principal

Las personas le ven como alguien que hace lo que tiene que hacer, pero que les valora más por lo que ellos pueden hacer que por quiénes son. Recuerde que preguntar es más efectivo que mandar. Relacionarse con los demás suele ser tan importante como cumplir con la meta, trate de ser más accesible. Tome el tiempo para desarrollar las relaciones y ser más transparente. A veces los demás le ven muy independiente, quieren que sea más parte del equipo y que se relacione con ellos.

PROCESAR - Bien desarrollado

Le gusta tener "las manos en la masa" y tiene gran capacidad de seguir y terminar la tarea que emprende. Los demás confían en usted para hacer un sistema que realmente funcione en la forma adecuada. Puede que le cueste delegar, pero tiene la disposición a hacerlo cuando el proyecto es mayor de lo que puede abarcar a solas. Lo demás le ven como alguien leal y próximo, y un buen miembro del equipo.

DETALLAR - Enfoque extremo

Tiene que vivir la vida, y ser una persona más espontánea en lo que hace. Tiende a sobre analizar los detalles hasta el punto de no actuar en la situación. Suele actuar en la fase de preparación de las cosas, y no salir de ella. Trate de realizar todo el ciclo, "en sus puestos, listos, ¡ya!" Haga algo divertido o espontáneo, haga un nuevo amigo o vaya a algún sitio nuevo y emocionante.

CREAR - Bueno

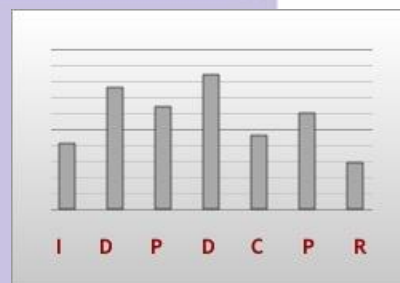
Se siente más a gusto avanzando en áreas en las que tiene experiencia y resultados probados. A veces prefiere desacelerar un poco para completar un proyecto antes de meterse en otro nuevo.

PERSISTIR - Bien desarrollado

Es una persona capaz de resolver problemas que harían descarrilar a los demás. Ha desarrollado una capacidad de enfoque que no es fácil desviar. Tiene la capacidad de mantenerse en la tarea y motivarse sin desviarse de la misión encomendada. Tiene la perseverancia que otros desearían. Tome el tiempo para comunicar las pequeñas cosas que harán que los demás sientan que les importa.

RELACIONAR - Aceptable

En ocasiones dice cosas inapropiadas o no dice nada, pero encuentra la forma adecuada de mantener las buenas relaciones. Trate de entender más acerca de cómo es la otra persona y de cómo prefiere comunicarse. El lenguaje DISC le dará una mejor comprensión en estas áreas.

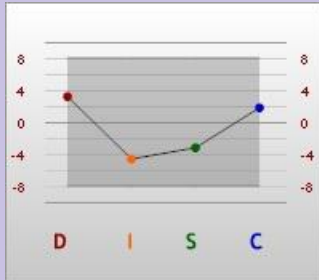


Desarrollar habilidades de comunicación excelentes es imprescindible para un liderazgo efectivo. El líder debe ser capaz de compartir conocimiento e ideas para transmitir un sentido de urgencia y entusiasmo en los demás. Si un líder no puede transmitir un mensaje de forma clara y motivar a los demás a actuar, entonces el hecho de "tener" un mensaje ni siquiera importa.

- Gilbert Amelio

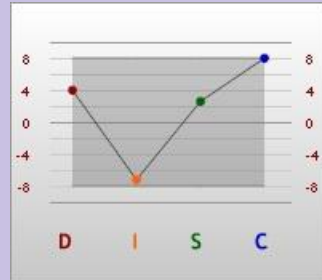
Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)

Percepción Pública



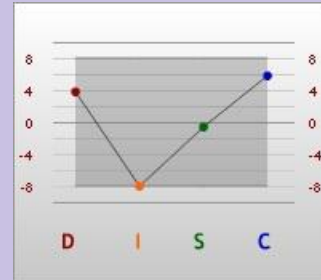
D=3.26, I=-4.64, S=-3.15, C=1.81

Percepción de Estrés



D=3.93, I=-7.19, S=2.69, C=8

Espejo



D=3.84, I=-8, S=-0.64, C=5.89

Cada uno de los tres gráficos revela un área diferente de comportamiento, en función de las condiciones del entorno. En un entorno dado, el Gráfico 1 muestra el "Yo Público"; el Gráfico 2, muestra el "Yo Privado"; y el Gráfico 3 muestra el "Yo Percibido".

A continuación encontrará el significado de cada gráfico.

Gráfico 1 - La máscara, el yo público

El comportamiento que los demás esperan

Todos actuamos de acuerdo a cómo pensamos que los demás esperan que actuemos. Este comportamiento es el yo público, cómo la persona se proyecta hacia los demás. En ocasiones no hay diferencia entre la persona tal como es y su yo público. Sin embargo, el yo público puede variar mucho respecto al yo "real", es una máscara. El Gráfico 1 se genera con las respuestas "Más" de la evaluación, y es el área que tiene mayor potencial para el cambio.

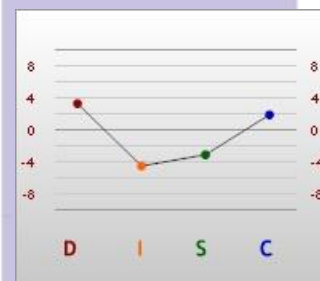


Gráfico 2 - Natural, el yo privado

Respuesta instintiva a la presión

A lo largo de los años, todos hemos asimilado formas de reaccionar o responder, que se han incorporado a nuestra forma normal y aceptada de comportamiento. Cuando estamos bajo presión o tensión, esas conductas aprendidas salen a relucir. Este es el gráfico que es menos probable que cambie, ya que es nuestra respuesta o reacción más natural y arraigada. El comportamiento de una persona bajo presión puede ser totalmente diferente al que muestre en los gráficos 1 y 3. Graph 2 is generated by the "Least" choices on The Personality System, and has the lowest potential for change.

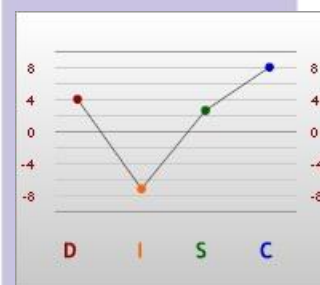
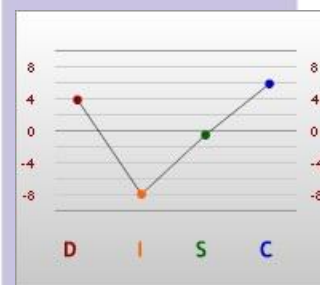


Gráfico 3 - El espejo, el yo percibido

Auto-imagen, auto-identidad

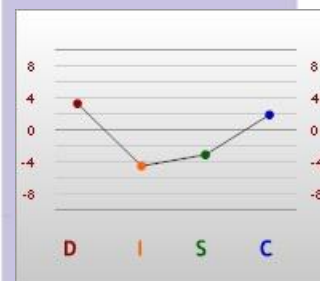
Todos nos percibimos a nosotros mismos de una forma en particular. El gráfico 3 muestra la imagen mental que uno tiene de sí mismo, la auto-imagen o auto-identidad. El gráfico 3 combina las respuestas y reacciones aprendidas en nuestro pasado con el comportamiento actual que nuestro entorno espera. Pueden suceder cambios en nuestra propia percepción, pero suelen ser graduales y basados en las demandas de cambio de nuestro entorno o situación. El gráfico 3 se genera en base a la diferencia entre el Gráfico 1 y 2.



Continuación

Los Gráficos con Perfiles Diferentes Indican Cambio o Transición

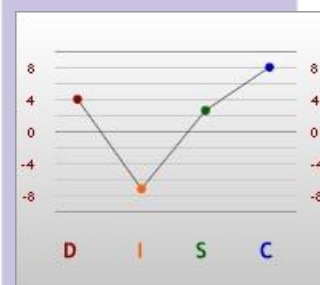
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y cuanto mayor sea esa adaptación y más prolongada, más probable será que la persona experimente estrés.
- Si el gráfico 1 es diferente del gráfico 2, pero similar al 3, la persona ha sido capaz de modificar con éxito su comportamiento para satisfacer las demandas de su entorno sin que afecte su estilo natural. Esta persona se siente probablemente cómoda con el comportamiento que muestra el gráfico 3 (el yo percibido), y posiblemente no le provoca estrés.
- Si el gráfico 1 es diferente del gráfico 3, la persona puede que se encuentre en un periodo de crecimiento o desarrollo (y algo incómoda) al tratar de alterar su comportamiento para satisfacer las demandas de su nuevo entorno. La conducta de la persona puede fluctuar durante este periodo de ajuste.



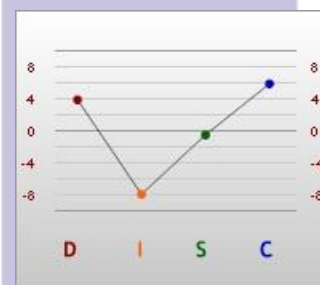
Gráficos Similares Indican Poca Necesidad de Adaptación o Cambio

Una persona que percibe que las demandas de su entorno (Gráfico 1) son similares a las naturales o instintivas (Gráfico 2), no tendrá la necesidad de cambiar su auto-percepción (Gráfico 3). Esto puede deberse a alguno de estos factores:

- El perfil conductual que requiere el entorno actual es similar al perfil natural o instintivo de la persona.
- Esta persona controla lo que los demás demandan de ella.
- El comportamiento requerido por el entorno actual es diferente al natural de la persona. Sin embargo, en vez de alterar su comportamiento, esta persona ha elegido intensificar su propio estilo. Para realizar esto, probablemente la persona se ha rodeado de personas con estilos complementarios al suyo, para de esta forma crear un equipo con fortalezas combinadas.



Si calificativo de estilo Diseñador(CD) y el contenido de este informe se genera del Gráfico 3.



Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

Plan de Acción de Martha Lilliana

Esta hoja de trabajo es una herramienta para ayudarle a tener una comunicación más efectiva con las personas con las que interactúa regularmente. La meta es ayudarle a maximizar sus fortalezas y minimizar los efectos de sus potenciales limitaciones. Trata sobre las características generales y relativas a su trabajo de su estilo de personalidad conductual, y no provienen necesariamente de sus gráficos.

Esta sección le da la oportunidad de sentarse con un compañero, jefe, amigo o cónyuge y evaluar su estilo de personalidad conductual, obteniendo feedback de alguien que le conoce bien. Aunque esto es beneficioso, no es un requisito el que alguien más esté presente cuando realice esta sección, o la revise. Si opta por recibir feedback de otra persona, puede imprimir una copia de este informe para hacerlo.

Instrucciones:

Paso 1: Las frases listadas más abajo, son áreas en las cuales reflexionar, tanto usted como sus contactos más cercanos. Después de imprimir este informe, dele esta página a una persona que le conozca bien a usted (un asociado, compañero de equipo, profesor, familiar, amigo) y pídale que lea atentamente cada frase. La persona debe considerar si creen que esas frases describen sus rasgos (de usted). A continuación, observe en qué frase han puesto sí o no. Le animamos a que inicie un diálogo abierto sobre cualquier "punto ciego" (áreas de su personalidad de las que usted no es consciente). Ya que la comunicación en una vía de doble sentido, es recomendable que dos personas que hayan completado el DISC, realicen este ejercicio el uno al otro.

Necesita demasiado tiempo para planificar	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Puntual y preocupado con la agenda	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Pasa por alto los sentimientos de los demás	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Estándares altos, perfeccionista	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Persistente y cuidadoso	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Retrasa el comienzo de los proyectos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Eficiente, práctico	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Prefiere el análisis a ponerse manos a la obra	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Ve los problemas y encuentra las soluciones	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Creativo e ingenioso	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		No tolera mucho el error	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Ve el cuadro entero	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	No le interesa el trabajo detallado	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Busca soluciones prácticas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Avanza rápidamente a la acción	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Puede ser abrupto y demasiado directo	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Delega bien	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		A menudo demasiado exigente con los demás	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Estimula la actividad en los demás	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Se crece con la oposición	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

El hombre es el producto de sus pensamientos. Lo que piensa es en lo que se convierte.

- Mahatma Gandhi

Paso 2: Ahora, seleccione las tres áreas en las que sería más beneficioso enfocarse. Trate sobre estas áreas y determine los resultados específicos que quiere, y un periodo de tiempo razonable para su cumplimiento. Escriba los detalles en los espacios provistos, junto con notas que le ayuden a alcanzar esos resultados específicos. Fije una fecha dentro de 60 a 90 días desde ahora para tratarlo con su contacto o coach y revisar sus progresos. La persona que trabaja con usted en este proceso es muy importante para su desarrollo y debería ayudarlo a rendir cuentas sobre su plan.

1. Lo primero en lo que me enfocaré:
 - Fecha de revisión:

 - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:

 - Aspectos a resolver

2. Lo segundo en lo que enfocaré:
 - Fecha de revisión:

 - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:

 - Aspectos a resolver

3. Lo tercero en lo que me enfocaré:
 - Fecha de revisión:

 - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:

 - Aspectos a resolver



Seguimos dando forma a nuestra personalidad toda la vida. Si nos conociéramos a la perfección, nos moriríamos.

- Albert Camus