



Prueba DISC Spain

Estilo: Persuasor (ID)

DISC EQUIPOS

viernes, 27 de julio de 2018

Introducción

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

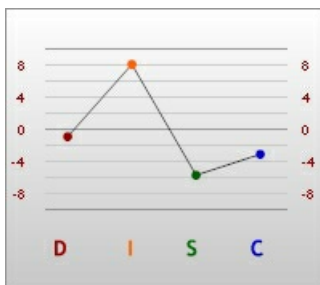


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

	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

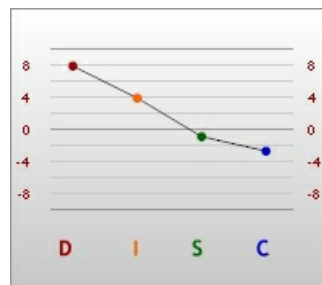
Debido a que la personalidad conductual se compone de los 4 estilos conductuales en diferentes intensidades, el gráfico DISC no ayuda a representar la personalidad conductual de forma más visual. El gráfico DISC sitúa la intensidad de cada uno de los 4 estilos. Todos los puntos por encima de la línea 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.



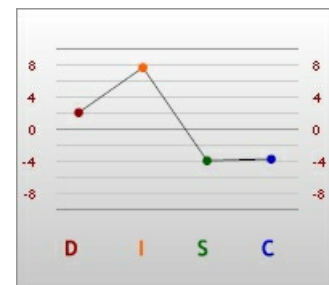
El gráfico 1 DISC representa su "yo público" (la máscara)

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 actuar 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.

Descripción

entender su estilo

El estilo de Prueba se identifica con el término "Persuasor".

En su estilo Persuasor, Prueba es un líder integrador que trabaja con la gente y a través del equipo. El estilo Persuasor tiene un espíritu extrovertido, gran interés en las personas, y la capacidad de ganarse el respeto y la admiración de diversos tipos de personas. Hacen negocios de forma amigable, a la vez que se esfuerzan por sumar a otros a sus objetivos y venderles su punto de vista. Puede que pasen por alto los detalles. El estilo Persuasor puede actuar de forma impulsiva, ser demasiado entusiasta y "sobre-vender". Puede que sobrevalore su habilidad de motivar a los demás o cambiar sus comportamientos. Prueba quiere liberarse de la rutina y busca autoridad y prestigio. El estilo Persuasor necesita actividades variadas y trabaja de forma más efectiva cuando otros le aportan la información analítica. Prueba necesita tareas que requieran movilidad y desafíos.

En su estilo Persuasor, a Prueba puede que le cueste descansar. Puede que parezca nervioso o inquieto, siempre está activo y en medio de alguna actividad. Prueba es muy optimista y motivador, sabe como obtener resultados! El estilo Persuasor es un buen comunicador y tiene verdadero interés en las personas. Es buen resolvidor de problemas, pero necesita relajarse y bajar su ritmo. Haría bien en recordar que no siempre tiene que tomar la posición de líder, también puede ser ayudante o dar apoyo. Debe aprender a relajarse y no tratar de controlar todo y a todos. El estilo Persuasor quiere tener personas a su alrededor para comunicar de forma efectiva. Prueba tiende a tomar decisiones rápidas y se siente cómodo arriesgándose.

El estilo Persuasor suele percibirse como demasiado confiado o engreído, y puede parecer agresivo, especialmente cuando se comunica con personas a las que le gusta poner atención en todos y cada uno de los puntos. Es optimista y tiende a sobrestimar las habilidades de los demás debido a su exceso de confianza y optimismo en los que le rodean.

A Prueba 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. Prueba muestra confianza y los demás responden a su capacidad natural de estar en primer línea.

Prueba es una persona muy extrovertida y social, tiende a hacer amigos con facilidad y le gusta disfrutar con los demás. Esta persona quiere comprometerse, incluso aunque no sea capaz de mantenerlo. Esto se debe a su gran deseo de agradar, pero no necesariamente con la intención de engañar a nadie. Prueba es una persona que tiende a ser espontánea, y se aburre con facilidad con tareas rutinarias.

Los demás ven a Prueba como una persona versátil en quien depender para romper situaciones monótonas o rutinarias. A veces prefiere hacer cosas fuera del equipo, tiende a ser individualista. Puede que incluso se perciba a Prueba como una persona "inquieta" y con tendencia a avanzar con rapidez de una cosa a la siguiente.

No teme arriesgarse, Prueba es una persona dispuesta a desafiar el estatus quo. Original y creativa, esta persona actúa con confianza cuando implementa nuevas soluciones. Prueba tiene a equilibrar la intuición con los datos cuando toma decisiones. Una vez tomada la decisión, no temerá actuar en consecuencia.

Entusiasta e innovador
Confiado, optimista
Persuasivo, comunicativo
Compite por el reconocimiento

Características Generales

Halagos, alabanza, popularidad, aceptación
Recompensas y reconocimiento
Libertad de demasiadas reglas y regulaciones
Que otras personas se ocupen de los detalles

Motivado por

Papeles de liderazgo
Felicitaciones regulares por los logros
Libertad de control y detalles
Un foro donde expresar las ideas

Mi Entorno Ideal

Comunicación

con el estilo Persuasor

Recuerde, el estilo "Persuasor" puede que quiera:

- Aceptación y estima social, libertad de control y detalles, personas con las que hablar, condiciones laborales positivas, reconocimiento por sus habilidades, oportunidad para motivar e influir a otras personas

Su mayor miedo:

- Rechazo y pérdida de influencia

Cuando se comunique con Prueba, de estilo "Persuasor":

- Deje que tenga autoridad y control
- Permita actividades y posiciones variadas
- Dele la oportunidad de hablar, opinar y proveer soluciones
- Provea los detalles por escrito
- Haga las cosas en el momento oportuno
- Cree incentivos para que se terminen las tareas

Cuando se comunique con Prueba, de estilo "Persuasor" NO:

- Obvie el estatus social
- Controle toda la conversación o le desafíe
- Ignore sus ideas o logros
- Le diga lo que tiene que hacer

Cuando analice información, Prueba, de estilo "Persuasor", puede:

- Hablar antes de escucharlo todo
- Dejar pasar hechos y datos importantes
- Interrumpir
- Ser creativo en la resolución de problemas

Características Motivacionales

- **Metas que le motivan:** mantener la amistad, aumentar en autoridad y prestigio
- **Evalúa a los demás por:** Que le acepten así como a sus ideas
- **Influye en los demás por:** Relaciones personales, acomodación
- **Valor para el equipo:** Edifica confianza, positivo y entusiasta, rinde cuentas, sentido de urgencia
- **Usa demasiado:** Hablar, optimismo vs realismo
- **Reacción frente a la presión:** Dominancia, no escucha a los demás, egoísta, fuerza
- **Su mayor miedo:** Rechazo, que se aprovechen de él o aventajen
- **Áreas de mejora:** Sea más realista, reduzca su necesidad de gustar a todos, hable menos y escuche más



La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicación

con el estilo Persuasor

Valor que aporta al grupo:

- Resuelve problemas de forma creativa
- Excelente líder, orador convincente
- Motiva y anima a los demás a cumplir
- Negocia los conflictos mediante la adopción de medidas positivas

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

- Comunicador innato
- Manager participativo que influye y motiva a los demás
- Espontáneo, pensador rápido
- Responde bien a lo inesperado
- Crea un ambiente de bienestar
- Entusiasta
- Aporta dirección y liderazgo
- Expresa bien ideas, dogmático
- Trabaja bien con otras personas en la gestión o el equipo
- Hace bien de portavoz
- Tiene una actitud positiva de "se puede lograr"
- Alcanza metas a través de las personas
- Buen sentido del humor
- Se le dan bien las "tormentas de ideas"

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Persuasor":

- Sopesa los pros y los contras antes de tomar una decisión, sea menos impulsivo
- No pase por alto los detalles
- Recuerde desacelerar su ritmo para que los demás le puedan seguir
- Hable menos y escuche más, sea más paciente
- Debe considerar y evaluar las ideas de los demás miembros del equipo
- Concéntrese en seguir con la tarea hasta el final



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

- Lee Iacocca

Consejos de Comunicación

relación con los demás

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

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:

- **SEGURO DE SÍ** Certero, seguro
- **COMPETITIVO** Rivalidad, deseo de competir
- **RÁPIDO** Mucha capacidad de comprensión y aprendizaje, discierne bien
- **SELF-DEPENDIENTE** Depende y confía en sus propias habilidades

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

- **ENTUSIASTA** Supernatural Inspirador, visionario, intenso
- **SOCIABLE** El más entrañable, sociable
- **PERSUASIVO** Poder para persuadir, influyente
- **EMOCIONAL** Muy emocional, llora o se enfada con rapidez

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:

- **DESAFIANTE** Abierto, resiste con valentía la autoridad
- **OBSTINADO** Empeñado en hacerlo a su manera, testarudo



Consejos de Comunicación
relación con los demás

La única forma de
cambiar es cambiando
nuestro
entendimiento.

- Anthony De Mello

Consejos de Comunicación

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 "I" intensa, lo que significa que usted prefiere recibir la información en una forma que resalte la EXPERIENCIA. Sin embargo, al transmitir esa misma información a un compañero o cliente, puede que tenga que "traducirlo" para dar datos concretos, o quizá sólo el resultado final, o puede que ellos sean parte de la solución y por lo tanto deben trabajar en equipo.

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 un perfil con "I" intensa, ya que puede tener la tendencia a ser más expresivo y menos enfocado en resultados y detalles que otras personas en su entorno.

La Compatibilidad de Su Estilo Conductual

La "I" con la "D" suelen combinar bien en lo que a relaciones se refiere, ya que la "I" es un buen motivador para la "D". Puede que en lo que se refiere a las tareas necesarias para llevar a cabo el trabajo, la "I" sienta que la "D" es en ocasiones demasiado exigente y orientada a tareas.

Dos "I" combinan muy bien en lo que a relación personal se refiere. Ambos son muy sociales y les gusta experimentar nuevas cosas. Cuando trabajan juntas, dos "I" pueden tener la tendencia a pasar por alto las fechas límite y a no fijarse mucho en los detalles para completar las tareas.

La "I" y la "S" combinan bien en el ámbito del trabajo, ya que la "S" servirá de apoyo a la "I" al asegurarse de que las tareas se mantienen en la dirección correcta. Respecto a las relaciones, la "I" puede que esté más orientada a socializar que la "S", quien prefiere pasar más tiempo de calidad con menos personas en actividades fuera.

La "I" y la "C" trabajan bien juntos ya que sus fortalezas tienen a complementarse. En lo que se refiere a relaciones, pueden surgir conflictos, ya que la "I" está mucho más motivada por la socialización y es más impulsiva que la "C".



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

- Publilius Syros

Consejos de Comunicación

compatibilidad de su estilo conductual

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

La "I" con la "D"

La "I" tiende a ver a la "D" como argumentativa, dictatorial, arrogante, dominante, nerviosa y abrupta. Como "I" no le gustará que la "D" le diga lo que tiene que hacer. Se frustrará cuando no se dé cuenta de sus ideas. Debido a que suele ser capaz de manejar su habilidad comunicacional para entrar o salir de una confrontación, es probable que se sorprenda al descubrir que su encanto no produce una respuesta favorable por parte del estilo "D" intenso.

Consejo Relacional: Para hacer que esta relación funcione, debe mantener una comunicación directa. Trate los temas directamente. Trate de negociar compromisos y metas en igualdad de condiciones. Enfóquese más en las tareas y los temas, y menos en las personas y las personalidades. Destaque logros concretos.

La "I" con la "I"

El estilo "I" disfruta de su relación con otras "I"... totalmente. Se verán como estimulantes, carismáticos, abiertos y optimistas, con muy buena relación mutua y que desarrollan relaciones con rapidez. Ambos tendrán la tendencia a mezclar los negocios con el placer, tratarán de impresionar al otro, posiblemente incluso hasta el punto de competir por el reconocimiento.

Consejo Relacional: Mejorar la relación de dos "I" no es difícil, es mantenerles bajo control lo que requiere un esfuerzo. Sean amigables, halagadores, y reconózcanse los logros mutuamente. Escuche con atención en vez de estar pensando en lo siguiente que quiere decir.

La "I" con la "S"

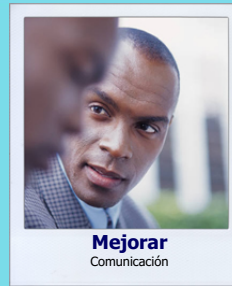
Tiende a ver al estilo "S" intenso como pasivo, indiferente, apático, posesivo y poco expresivo. Pero también le encontrará tolerante y dispuesto a desarrollar una amistad si está en disposición de bajar su ritmo, incluso aunque pueda tender a frustrarse cuando la "S" no exprese sus pensamientos y sentimientos como usted quisiera que hiciera. Puede ser de motivación y aliento para la "S".

Consejo Relacional: Baje el ritmo, sé más tolerante. Muéstrole aprecio sincero y descubrirá una amistad muy reconfortante. Sobre todo, no presione mucho.

La "I" con la "C"

La "I" ve al estilo "C" como demasiado dependiente, evasivo, defensivo, demasiado enfocado en los detalles, demasiado cauto y preocupado. La interacción entre ambos sufrirá tensiones debido a las características de ambos estilos, y por lo tanto requerirá de trabajo. Usted se enfocará en las personas y ellos en los hechos. Usted será optimista y ellos parecerán pesimistas. Usted verá el cuadro completo y ellos sólo los detalles. Usted querrá tomar una decisión, y ellos querrán recolectar más datos.

Consejo Relacional: Presente su caso con claridad y no exagere los detalles o las cifras. Prepárese bien para la posibilidad de discutir el tema con la "C". Espere de ellos que expresen dudas y necesiten tiempo para evaluar los datos antes de tomar una decisión. Elimine cualquier potencial amenaza, haciendo su decisión lo más fácil que sea posible.



La comunicación funciona para aquellos que la trabajan.

- John Powell

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 basado 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 ayudarle a ver un "punto ciego" en su forma de reaccionar frente a la presión?

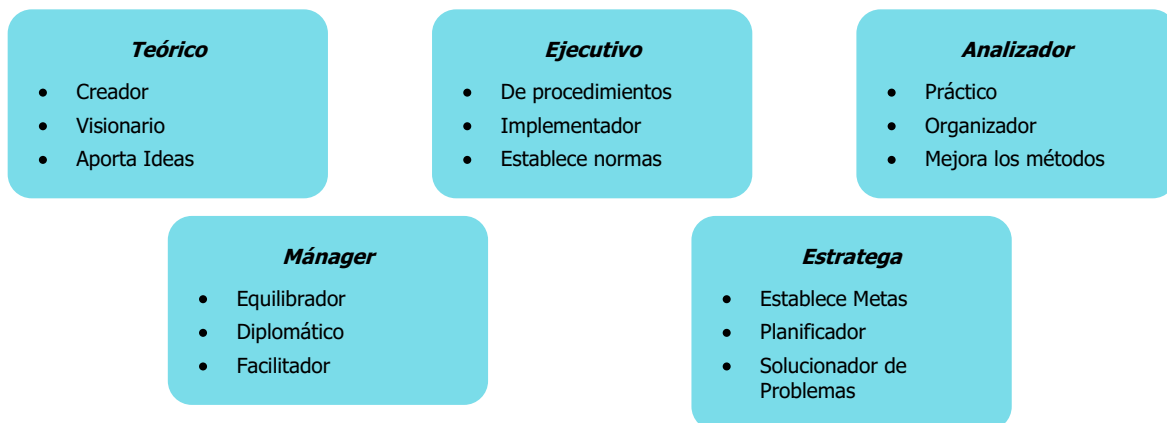
Introducción al Informe de Estilo TEAMS

Su estilo de TEAMS es una evaluación de sus preferencias de forma de pensar y tipos de tarea. El perfil TEAMS se centra en la forma en la que las personas piensan y funcionan en el entorno de un grupo o equipo. El perfil TEAMS segmenta las funciones principales de un equipo en seis roles o papeles que realiza el grupo para llevar a cabo las tareas y alcanzar el objetivo. Los títulos de los roles son:

- **T = Teórico**
- **E = Ejecutivo**
- **A = Analizador**
- **M = Mánager**
- **S = Estratega**

El perfil de TEAMS no mide su habilidad, sino sus preferencias respecto a los roles o papeles en el equipo y las actividades clave a realizar. Cuando se pone a las personas en su área de preferencia, se incrementa la satisfacción laboral y la productividad, y desciende el estrés. El lema "Cuando se trabaja unidos, cada uno consigue más", no sólo es atractivo, sino que es el fundamento del desarrollo de equipos. Un equipo fuerte está formado por roles complementarios, no roles en conflicto. Utilizar en los equipos los cinco roles ha demostrado que funciona mejor para realizar el trabajo.

Visión General de Estilos TEAMS



Características de cada Estilo TEAMS

Teórico

- Solucionador creativo de problemas
- Su habilidad para pensar de forma original para crear metas, procesos y secuencias
- El miembro del equipo que genera ideas, modelos e hipótesis

Ejecutivo

- Hacer las cosas de acuerdo al plan, y hacerlas bien
- Valorado por estar orientado a la acción, ser organizado y confiable
- El miembro del equipo que implementa las ideas, los programas y soluciones desarrolladas por el equipo

Analizador

- Precisión, control de calidad, analítico
- Establecen altos estándares y sopesan los riesgos contra el potencial beneficio
- El miembro del equipo que siempre está pensando en la calidad y la mejora del proceso o programa

Mánager

- Diplomático, un enfoque equilibrado en la resolución de problemas
- La habilidad de ver un proyecto desde el punto de vista de los diferentes miembros del equipo
- El miembro del equipo que facilita y equilibra las necesidades de las distintas personas

Estratega

- Simplifica conceptos, promociona ideas, provee soluciones
- Encontrar formas de empujar las ideas y superar los obstáculos
- El miembro del equipo que identifica y simplifica ideas para armar una estrategia y promocionar conceptos

Limitaciones Potenciales de cada Estilo TEAMS

Teórico

- Cuanto más alto sea el Estilo Teórico, mayores las posibilidades de seguir generando nuevas ideas en vez de enfocarse en completar las tareas.

Ejecutivo

- Cuanto más alto el Estilo Ejecutivo, mayor la necesidad de tener procesos claramente definidos, y metas para ser efectivo.

Analizador

- Cuanto más intenso el Estilo Analizador, más posibilidades de atascarse con los detalles del proyecto y perder la perspectiva de la meta.

Mánager

- Cuanto más alto sea el Estilo de Mánager, mayores las posibilidades de no equilibrar las diferentes necesidades y perder de vista las prioridades requeridas para alcanzar las metas.

Estratega

- Cuanto más alto sea el Estilo de Estratega, mayores las posibilidades de poner las expectativas en los demás demasiado altas o exagerar los beneficios o soluciones.

Estilo de TEAMS

El trabajo en el equipo

Preferencias del papel de Prueba en el equipo

Estilo Alto: Estratega

El estratega es el miembro del equipo que identifica nuevos conceptos e ideas en sus etapas iniciales, y desarrolla la estrategia detrás de su implementación. Los estrategas tienen una percepción natural para saber cómo promocionar conceptos, cómo atraer a una amplia gama de personas, y cómo proyectar estratégicamente un concepto para alcanzar los mejores resultados posibles. Suelen estar muy orientados hacia las tareas, pero a la vez les gustan las personas. Pueden ser muy buenos en reclutamiento, tienden a ser amigables y sociables, pero también les gusta que las tareas se hagan correctamente. Influyen en los demás con su gran habilidad interpersonal pero también con su capacidad de razonar y su lógica. Los estrategas no tienen miedo de levantarse y hacerse cargo si es necesario. No son meros espectadores, sino que están siempre involucrados en algún aspecto del proyecto. Combinan sus experiencias anteriores con su conocimiento de las personas para desarrollar formas creativas de obtener el mayor beneficio de un proyecto o idea. Su habilidad para simplificar una idea o un proceso en una fortaleza clave en el estratega. Se relacionará muy bien con el teórico, el mánager y el analista cuando crean sus planes.

El estratega es una persona que resuelve problemas de manera muy creativa, con la habilidad innata de comparar y contrastar un gran número de ideas para determinar sus implicaciones a largo plazo. Suelen ser unos comunicadores poderosos, con la tendencia a ser muy buenos motivadores y líderes fuertes. Los estrategas son capaces de motivar a los demás para que cumplan, sacando lo mejor de los miembros del equipo. Su habilidad para explicar cosas con claridad y de forma concisa les hace oradores convincentes. Son buenos negociadores y capaces de hacer análisis muy certeros de las distintas situaciones.

La mayor parte de los miembros del equipo perciben a los estrategas como grandes líderes, cultos y decididos. Inspiran respeto y atención de forma natural. Los demás les siguen por su carisma y entusiasmo. Aunque en ocasiones pueden parecer un poco agresivos, su franqueza y habilidades interpersonales mantienen la comunicación fluida.

Los estrategas pueden llegar a parecer demasiado dominantes y fríos, en ocasiones perdiendo de vista a las personas y enfocándose sólo en las tareas. Les gusta involucrar a otras personas en sus proyectos, pero puede que se olviden de lo que los demás quieren. Necesitan escuchar más y pensar en las necesidades de los que les rodean. Los estrategas pueden parecer inconsistentes o inconstantes por su tendencia a avanzar con rapidez de un tema a otro, pero es precisamente esta rapidez lo que les permite tener en cuenta las implicaciones estratégicas de un escenario dado.



Los equipos bien
construidos producen
resultados y tienen
una evidente fluidez
de energía e ideas.

Para que un equipo
esté vivo, y una tarea
se pueda realizar, es
crítico que cada
miembro del equipo
ocupe su posición
correcta.

Estilo de TEAMS

Continuación

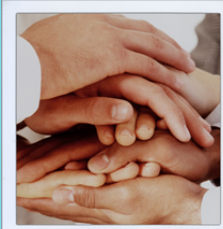
Segundo Mayor Estilo: Teórico

El teórico es el miembro del equipo que genera ideas, modelos e hipótesis. Tiene la capacidad de enfocarse en la tarea sin dejar de ser muy sensible a los problemas. Los teóricos tienen la habilidad innata de ver las situaciones y los problemas desde diferentes perspectivas, y por lo tanto desarrollan soluciones e ideas que otros pueden pasar por alto. Son creativos, determinados y analíticos al enfrentarse a la resolución efectiva de problemas, y son reacios a aceptar una "solución rápida." Los teóricos inician cambios y mejoras. Tienen la tendencia de ser personas determinadas y suelen ser bastante sociables. Son el tipo de personas que sobresalen al pensar de forma creativa. Cuando además, tienen habilidades de comunicación interpersonal, pueden ser muy efectivos reclutando personas que les ayuden a implementar sus ideas. Los teóricos son una fuente de ideas frescas, conceptos innovadores, inventiva, enfoques creativos, y propuestas originales.

A los teóricos se les valora por su habilidad de mover el equipo en nuevas direcciones, explorando y definiendo soluciones. No tienen miedo de las cosas que todavía no se han probado y tienen la tendencia a avanzar con rapidez a través de diferentes enfoques para que el nuevo proyecto o concepto siga adelante.

Los teóricos son creativos a la hora de resolver problemas. Su principal fortaleza en el equipo es su excelente habilidad para ver los problemas desde nuevos ángulos. Ven soluciones que otros no pueden ver. Sus procesos conceptuales suelen traspasar las fronteras de lo obvio, hasta alcanzar lo excepcional. Tienen la asombrosa habilidad de hacer evaluaciones precisas de la situación presente y determinar los pasos necesarios a seguir. Se coordinan muy bien con los estrategas. Los teóricos no tienen miedo de las nuevas ideas y con frecuencia adoptan un enfoque metódico y exhaustivo para resolver problemas, que tiene en cuenta diferentes posibles soluciones. Muchos teóricos tienen habilidades comunicativas muy desarrolladas. Son capaces de negociar conflictos de forma proactiva y presentar diferentes opciones que tienen en cuenta todas las vías posibles.

A los teóricos les encantan las nuevas ideas y puede que tengan la tendencia a enfocarse en generar más en vez de ponerlas en práctica o finalizarlas. Necesitan fechas límite y les puede venir bien relacionarse con otros miembros del equipo que tienen la habilidad de ayudarles a enfocarse en el seguimiento y la finalización. Puede que en ocasiones, su energía creativa deba dirigirse hacia la implementación o puesta en práctica de sus ideas en vez de la generación de nuevas.



Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

Los equipos bien
construidos producen
resultados y tienen
una evidente fluidez
de energía e ideas.

Para que un equipo
esté vivo, y una tarea
se pueda realizar, es
crítico que cada
miembro del equipo
ocupe su posición
correcta.



Introducción a su Informe de Estilo de Valores

Su Estilo de Valores es una medición de sus ideales y motivadores. El Perfil de Valores se enfoca en los motivadores ocultos que afectan su comportamiento. El Estilo de Personalidad Conductual (DISC) es observable y se puede trabajar y modificar con trabajo personal, sin embargo, el Estilo de Valores no es tan evidente y no se puede modificar fácilmente. Los valores permanecen ocultos y muy arraigados en nuestro subconsciente. El Perfil de Valores evalúa la necesidad de la persona de satisfacer en su vida cuatro valores principales. Todas las personas comparten los siguientes cuatro valores en diferentes grados de intensidad.

- **L = Lealtad**
- **E = Equidad**
- **P = Libertad Personal**
- **J = Justicia**

Conocer los Estilos de Valores puede ayudar a ser más tolerante con las diferencias individuales, reducir el estrés e incrementar la mutua comprensión. En el entorno de trabajo, se puede influir en la retención de talentos cuando los requisitos de valores específicos de un puesto de trabajo se correlacionan con los valores personales de un candidato. Los expertos en reclutamiento han descubierto que conocer el Estilo de Valores de un candidato es crítico a la hora de la selección.

Visión General de Estilo de Valores

Lealtad

- Tradiciones
- Relaciones
- Servir a los demás
- Vivir de forma responsable

Equidad

- Respeto
- Tolerancia
- Individualidad
- Justo con todos

Libertad Personal

- Oportunidad
- Auto-realización
- Desafía las normas
- Creatividad Personal

Justicia

- Honestidad
- Sentido de Rectitud
- Metas Comunes
- Situaciones de Ganar-Ganar



El cuadro inferior ayuda a poner los cuatro Estilos de Valores en perspectiva.

	Lealtad	Equidad	Libertad Personal	Justicia
Enfoque	Tradiciones	Auto-expresión	Auto-realización	Honestidad propia
Perspectiva	Reconoce la autoridad	Relaciones Amigables	Metas personales & aspiraciones	Bien común
Meta	Vivir de forma responsable	Autoafirmación & felicidad	Satisfacción personal	Aceptación en el grupo
Miedo	Poco leal a creencias o personas	Conflicto interior/desigualdad	Pérdida de bienestar personal	Falta de equilibrio personal
Estilo de Trabajo	Participación Significativa	Aceptable socialmente	Expresión de la individualidad	Involucramiento personal

Limitaciones Potenciales de Cada Estilo

Lealtad

- Cuanto más alto el Valor de Lealtad, mayores las posibilidades de encajonarse en un cierto patrón de pensamiento.

Equidad

- Cuanto más alto el Valor de Equidad, mayor la posibilidad de desviarse de las responsabilidades diarias.

Libertad Personal

- Cuanto más alto sea el Valor de Libertad Personal, mayores las posibilidades de que sucedan situaciones de ganar-perder.

Justicia

- Cuanto más alto sea el valor de Justicia, mayores las posibilidades de que la persona sobrestime los recursos y energía personal.



Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

Estilo de Valores

Características de Motivación Personal

Motivadores Ocultos de Prueba

Estilo Alto: Libertad personal

Las características de una persona con un estilo de valores de libertad personal alto son:

- Desafiar o cuestionar los sistemas actuales, las reglas, los estándares y los procedimientos para extender las fronteras de la libertad personal.
- Búsqueda de la auto conservación y satisfacción a través del cumplimiento de las metas personales.
- Prevenir la pérdida del estado de bienestar personal.
- Proyectar su energía a través de ideas creativas, innovadoras y no convencionales.
- **Enfoque:** Auto realización
- **Perspectiva:** Persigue metas personales y ambición
- **Meta:** Auto satisfacción
- **Miedo:** Pérdida de bienestar personal
- **Estilo de trabajo:** Expresión de sí mismo, individualidad

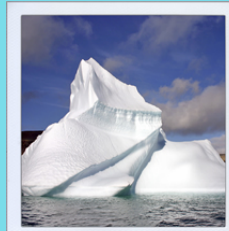
Cuanta más energía se invierte en la libertad personal, mayor será la probabilidad de generar situación en las que una de las partes salga perdiendo.

A la persona con un estilo de valores de libertad personal le gusta decir lo siguiente:

- "Reacciono para sentirme seguro emocional y psicológicamente."
- "Me gusta tener el control de las cosas para hacerlas 'a mi manera.'"
- "Puede que los demás digan que soy in conformista."
- "Prefiero mostrarme como soy antes que seguir cualquier moda o tendencia."
- "No me importa enfrentarme a cosas que están en conflicto con mi punto de vista."
- "Tiendo a enfocarme en mi búsqueda de experiencias vitales."

La persona con un estilo de valores de libertad personal es posible que tenga la meta de supervivencia y comodidad personal conseguida al ocuparse primero de sus intereses personales. Puede que a veces provoque situaciones en las que alguien salga perdiendo, o incluso ambos. Con un estilo de valor de libertad personal alto, la persona puede ser más efectiva si desarrolla TOLERANCIA A LOS DEMÁS y SE COMPROMETE A METAS COMUNES. Puede conseguirlo haciéndose estas preguntas:

- "¿Que puedo sugerir que hará las cosas mejores para mí sin que empeoren para los demás?"
- "¿Cómo encajan mis metas en el proyecto o misión?"



Estilo de Valores
Motivadores Internos

Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

Estilo de Valores

Continuación

Segundo Mayor Estilo: Lealtad

Las características de una persona con un estilo de valores de lealtad alto son:

- Enfocarse en que las personas trabajen unidas para el bien común.
- Vivir de forma responsable y unir esfuerzos para protegerse de situaciones amenazadoras.
- Evitar la disminución del respeto social hacia los demás.
- Seguir la forma apropiada y correcta de hacer las cosas de acuerdo a las leyes y autoridades establecidas.
- Ajustarse a los patrones tradicionales mediante compromiso promesas personales.
- **Enfoque:** En las tradiciones
- **Perspectiva:** Reconoce la autoridad establecida
- **Meta:** Una vida responsable
- **Miedo:** Pérdida de respeto social, deslealtad
- **Estilo de trabajo:** Participación significativa

Cuanto más energía se invierte en la lealtad, mayor será la probabilidad de encajonarse en un modelo de pensamiento.

A la persona con un estilo de valores de lealtad le gusta decir lo siguiente:

- "Trato de corregir situaciones en las que otros no han perseverado en sus compromisos."
- "Espero que los demás compartan mi ética del trabajo y lealtad."
- "Me preocupa lo que los demás piensen de mi."
- "Prefiero trabajar en equipo."
- "No busco una recompensa inmediata."
- "Soy muy celoso de mi 'estilo de vida.'"
- "Soy muy fiel a un sistema o una misión."

La persona con un estilo de valores leal es posible que tenga la meta de vivir de forma responsable. Este objetivo puede causar en ocasiones que se vuelva más rígido y estrecho de mente con los que tienen un punto de vista diferente. Les gusta unirse a otras personas leales que tienen las mismas creencias. Con un estilo de valor leal alto, uno puede ser más efectivo si desarrolla FLEXIBILIDAD y TRABAJO EN EQUIPO. Pueden conseguirlo si se hacen estas preguntas:

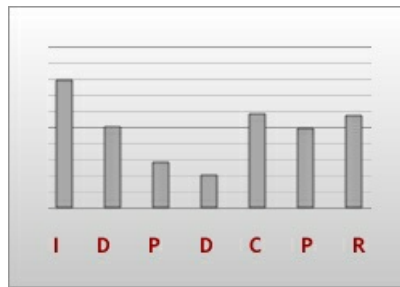
- "¿Qué puedo sugerir que ayudará a los demás y creará un sentido de trabajo en equipo y compromiso?"
- "¿Hay puntos en común o un denominador común en el que todos podamos estar de acuerdo?"



Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

Power DISC™

sus fortalezas en liderazgo



INFLUENCIA - Enfoque principal

Su enfoque principal es influenciar a los demás, lo cual es fantástico si está optando a la presidencia o envuelto en una gran campaña de relaciones públicas. Pero si no es así, debe evaluar si tiene o no la disposición de tomar todas las decisiones y delegar en los demás. Quizá escuchar un poco más e involucrar a otras personas en el proceso de toma de decisiones fomentará un mejor ambiente de equipo.

DIRIGIR - Encima de la media

El trabajo de calidad y cumplir con los plazos son sólo dos de las cualidades que los demás ven en usted. Puede que a veces parezca una persona demasiado orientada a la tarea, pero su atención a los detalles y su motivación interior hacen que los demás le respeten y vean el gran valor que aporta al equipo. Tome el tiempo para dejar que otros le conozcan mejor. Les gusta no sólo por lo que les aporta, sino por quién es como persona.

PROCESAR - Aceptable

Se siente a gusto estableciendo y trabajando a través de procesos, pero en realidad prefiere enfocarse más en metas y resultados. La rutina le acaba resultando monótona y en ocasiones desea mas espontaneidad y acción.

DETALLAR - Uso limitado

Se fía más de tu instinto que de los hechos. Puede que en ocasiones ayudaría decelerar el proceso y actuar con más cautela. Es probable que use su influencia para hacer que los demás le ayuden en áreas en las que prefiere no involucrarse.

CREAR - Bien desarrollado

Er una persona única en la combinación de su gran habilidad interpersonal a la vez que su capacidad de atender los detalles de las tareas. Se desempeña bien en áreas muy diferentes. Use sus habilidades de comunicación para asegurarse de que se realice cada área del proyecto en la forma adecuada. El trabajo de alta calidad es un estándar que mantiene en todo lo que hace.

PERSISTIR - Encima de la media

A las personas les gusta trabajar con usted porque suele hacer más de lo que comparte, y esto hace que el equipo quede bien. Mantendrá el enfoque en la tarea y dejará ver a los demás que es un buen miembro del equipo.

RELACIONAR - Bien desarrollado

Es una persona amistosa, afable y muy accesible. Las personas se sienten cómodas acudiendo a usted, y es capaz de hacer amigos con facilidad. Le suelen requerir cuando se necesita trabar las relaciones con los demás para terminar un proyecto.

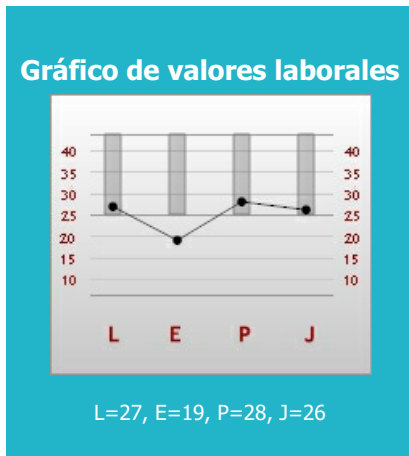
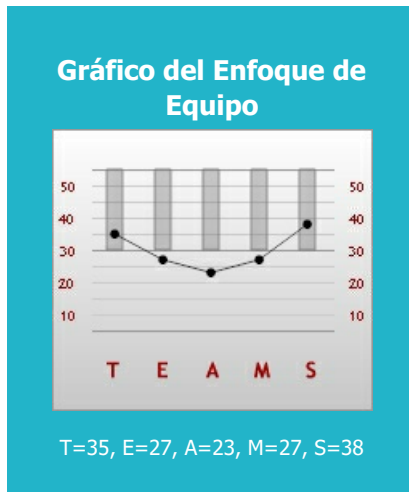
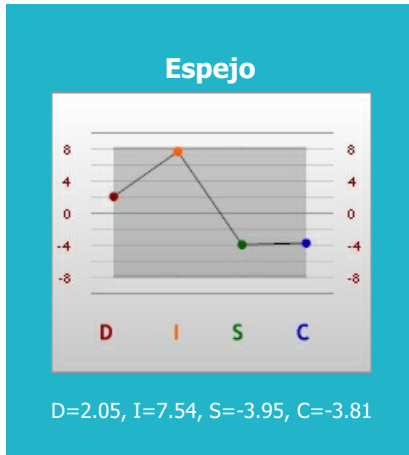
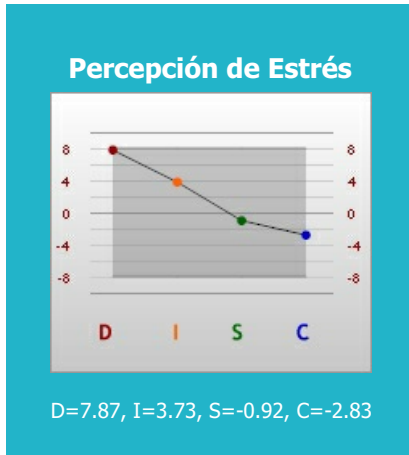
Desarrollar habilidades de comunicación excelentes es imprescindible para un liderazgo efectivo. El líder debe ser capaz de compartir conocimiento e ideas para transmitir un sentido de urgencia y entusiasmo en los demás. Si un líder no puede transmitir un mensaje de forma clara y motivar a los demás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

- Gilbert Amelio

Puntuación

página de gráficos

Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)



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.

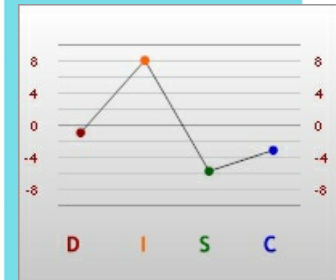


Gráfico 2 - Natural, el yo privado

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. El gráfico 2 es generado por las opciones "Mínimas" en el Sistema de Personalidad, y tiene el menor potencial de cambio.

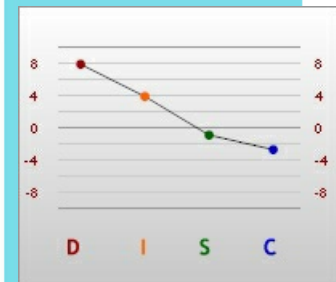
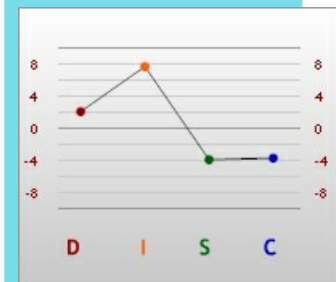


Gráfico 3 - El espejo, el yo percibido

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.



Explicación del los Gráficos

Continuación

Los Gráficos con Perfiles Diferentes Indican Cambio o Transición

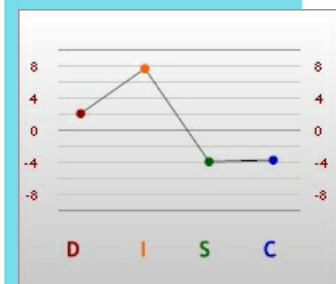
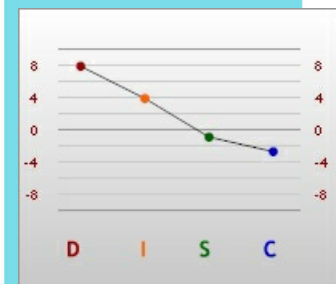
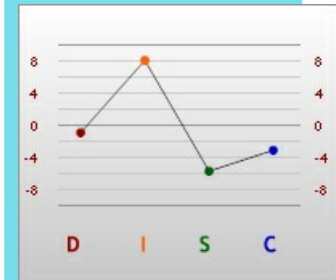
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y 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 Persuasor (ID)(ID) y el contenido de este informe se genera del Gráfico 3.



Plan de Acción

Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

Plan de Acción de Prueba

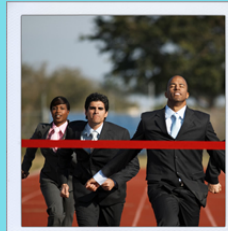
Esta hoja de trabajo es una herramienta para ayudarle a tener una comunicación más efectiva con las personas con las que interactúa regularmente. La meta es ayudarle a maximizar sus fortalezas y minimizar los efectos de sus potenciales limitaciones. Trata sobre las características generales y relativas 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.

Toma decisiones arriesgadas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ve el cuadro entero	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
No tolera mucho el error	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Orientado a metas y resultados	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
No se le puede molestar con detalles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Organiza bien	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Busca soluciones prácticas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Avanza rápidamente a la acción	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Puede ser abrupto y demasiado directo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Delega bien	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Demasiado exigente con los demás	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Se crece con la oposición	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Se presenta voluntario para las tareas, toma iniciativa	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Le gusta más hablar que trabajar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Presenta las cosas bien, impecables	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Suele fallar en el seguimiento	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Extrovertido y sociable	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
A menudo se pueden desordenar sus prioridades	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Depende demasiado de los sentimientos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Se distrae con facilidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		



Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

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

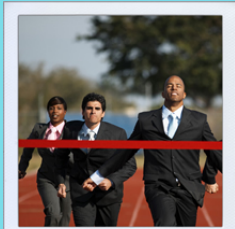
- Mahatma Gandhi

Plan de Acción

Continuación

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 ayudarle 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



Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

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

- Albert Camus