



# Prueba Test Carrera

Estilo: Finalizador (DI)

Test DISC Carrera

sábado, 1 de abril de 2023

# 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 tienen 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 a 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***

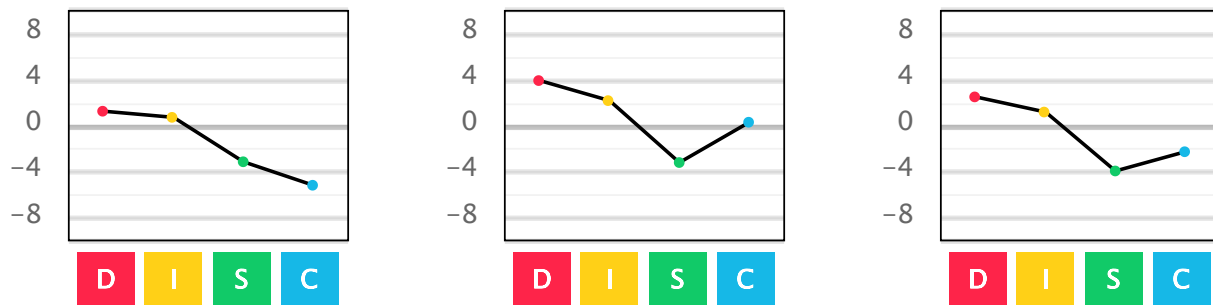


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

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

# Descripción

## entender su estilo

### El estilo de Prueba se identifica con el término "Finalizador".

Prueba, en su estilo Finalizador, tiende a ser muy individualista. Prueba es visionario, progresista y competitivo. Puede llegar a ser muy directo e incluso demasiado contundente en ocasiones. El estilo Finalizador es curioso y tiene una amplia gama de intereses. Resuelve problemas de forma lógica, incisiva y crítica. Muchas veces el estilo Finalizador aparecerá con algo imaginativo e inusual. Prueba tiene buenas habilidades de liderazgo. El estilo Finalizador puede parecer frío o rudo, ya que su orientación hacia las tareas tiende a solapar su orientación hacia las personas. Tiene estándares altos y puede parecer crítico cuando no se alcanzan éstos. Además puede que ponga también estándares altos para los que le rodean y espera la perfección de ellos también. Prueba busca autoridad y tareas que le desafíen.

El estilo Finalizador puede tener mucho impacto sobre los demás, y puede motivarles a alcanzar metas. Debido a esto, debe ser sensible a las personas que le rodean. Su espíritu aventurero y capacidad de riesgo les lleva por la vida a un ritmo rápido haciendo que sucedan cosas en las vidas de los demás. Puede que los demás vean al estilo Finalizador obstinado y desafiante con las opiniones de los demás.

El estilo Finalizador tiende a enfadarse con rapidez, especialmente cuando piensa que alguien se está aprovechando de él. Se crecen con la actividad y en un entorno en constante movimiento. La paciencia no le es muy natural. El estilo Finalizador puede llegar a forzar que algo o alguien le afecte, sólo para estar involucrado en cualquier cosa que suceda a su alrededor. El Finalizador puede hacerse cargo de problemas que están fuera de su área de responsabilidad y sentirse irritado cuando los demás no comparten su sentido de urgencia. Prueba piensa constantemente en qué pasos dar a continuación que sean nuevos y emocionantes.

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.

Una persona cálida y abierta, Prueba disfruta relacionándose con los demás. No le cuesta encontrar el lado bueno de una situación, y le suele gustar la emoción de probar cosas nuevas. Esta persona tiene el don para influir en sus compañeros y se le considera un comunicador nato. A los demás les suele resultar fácil acercarse a Prueba y disfrutan de comunicación abierta.

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.

**Líder y portavoz natural**  
**Fortaleza de un gran ego**  
**Influyente y motivador**  
**Enérgico, extrovertido y optimista**

#### *Características Generales*

**Poder dirigir y emprender**  
**Poder tomar riesgos y decisiones**  
**Libertad de rutina y "tareas mundanas"**  
**Cambiar los entornos en los que trabajar**

#### *Motivado por*

**A Un ambiente competitivo con recompensas**  
**Poder delegar los detalles en los demás**  
**Libertad de controles, supervisión y detalles**  
**Evaluación basada en resultados, no métodos**

#### *Mi Entorno Ideal*

# Lugar de trabajo

## su estilo professional

En el lugar de trabajo, la personalidad de estilo «D» de intensidad alta es decidida, competitiva, directa y orientada a las tareas y a las metas. En muchas empresas, los estilos D de intensidad alta se sitúan o se sienten atraídos por los puestos de liderazgo. Si no ocupan un puesto de liderazgo, a menudo se convierten en una figura de autoridad de facto, si los demás se lo permiten.

Una de las características del estilo D de intensidad alta es que son personas dispuestas a afrontar riesgos, retos y cambios. Dado que el mundo de los negocios se basa en apostar fuerte y en los cambios rápidos, están perfectamente capacitadas para liderar la causa hacia lo desconocido y aceptar el riesgo del fracaso o del éxito desenfrenado. Los estilos D de alta intensidad son intrépidos, característica que, en los negocios, suele ser admirada por los otros estilos. Mientras que los otros estilos dudan o vacilan a la hora de tomar decisiones, el D de intensidad alta tomará decisiones cruciales aunque no disponga de toda la información, lo cual puede ser o muy bueno o muy malo para la empresa. Puesto que un D desea cuestionar el statu quo, a menudo encuentra propuestas innovadoras para situar a su empresa en la vanguardia dentro del vertiginoso mundo de los negocios.

En los negocios, parece que los estilos D tienen habilidades especiales. Tienen el don ver con «visión de túnel», es decir, de centrarse únicamente en el objetivo hasta conseguirlo. El pensamiento de «visión de conjunto» es otra de las habilidades que les ayuda a ver el cuadro entero que está formado por fragmentos más pequeños. Dado que los D son más visionarios que detallistas, a veces recurren a otros compañeros de trabajo para manejar los fragmentos que componen el cuadro general.

Como directivos, los D están muy orientados a los objetivos y se centran en el cumplimiento de las tareas. Pueden evaluar a su organización en función de su capacidad o voluntad de llevar a cabo las tareas importantes para el directivo D de intensidad alta. Con un estilo de comunicación directa, los directivos D de intensidad alta establecen las reglas y no dudan en hacerlas cumplir. Cuentan con la suficiente objetividad para imponer medidas de cumplimiento a los empleados o reducir la plantilla si es necesario para mejorar los resultados.

Como miembros de un equipo, los D que son autosuficientes por naturaleza pueden adoptar un papel más independiente en un proyecto de equipo o liderar el equipo. Una persona de estilo D puede ayudar a que el equipo se centre en el trabajo, así como aportar ideas innovadoras, delegar tareas y tomar decisiones importantes.

De todos los estilos de personalidad DISC, los estilos D representan solo un 6% del personal; no obstante, suelen tener una gran influencia en el entorno empresarial. Los D de intensidad alta que no tienen otros rasgos de personalidad ISC pueden resultar autocráticos, controladores o conflictivos. Un D de intensidad alta puede tener una mentalidad de «o a mi manera, o a la calle», donde todo es blanco o negro; o una mentalidad que debe ganar a cualquier precio. De hecho, a las personalidades D de intensidad alta les gusta tener el control y pueden ser muy intensas si se las cuestiona, pero corren el riesgo de ser demasiado autocráticas o de centrarse tanto en las tareas o en las metas que se olviden de las relaciones.

### Características determinadas del estilo en el trabajo:

1. Estilo de comunicación sencillo y directo
2. Dominante y autoritario
3. Determinado en caso de conflicto
4. Puede mostrarse agresivo u hostil en situaciones de estrés
5. Puede ser impaciente
6. Ladra más que muerde
7. Puede mostrarse emocionalmente indiferente u objetivo
8. Quiere comunicación y respuestas desde abajo
9. Puede resultar gruñón, seco o brusco si está preocupado por otras exigencias
10. Sabe ver la visión de conjunto, pero quiere que los demás se ocupen de los detalles
11. Sabe solucionar problemas bajo presión
12. Puede desempeñar funciones de liderazgo sólidas, fuertes y fiables

# Lugar de trabajo

## Consejos para su estilo profesional

### Consejos para los estilos de personalidad D de intensidad alta en el lugar de trabajo

#### Consejos para el crecimiento personal y para mejorar la comunicación en el lugar de trabajo:

**Los D suelen decir: «No preguntes por qué, hazlo».**

La mayoría de los otros estilos (especialmente los C y los S) quieren saber el porqué. **Ofrecen explicaciones racionales y lógicas a los miembros del equipo, compañeros de trabajo o asociados.**

**Los D suelen ver las cosas solo en blanco y negro y se precipitan a la hora de juzgar o decidir sin tener todos los datos.**

El blanco y negro va bien cuando se trata de hacer cumplir la ley o en el ejército, pero **a menudo hay situaciones grises que requieren investigación o la recopilación de más datos antes de tomar una decisión.**

**Los D no prestan atención a los detalles.**

Los D suelen saber el «qué» pero no el «cómo». Recurren a los demás para averiguar, diseñar, planificar, llevar a cabo o probar el «cómo». **Asegúrese de rodearse de personas que se encarguen del «cómo». Recuerde que los equipos formados por estilos complementarios e interdependientes son los más eficientes. No renuncie a la calidad a cambio de la rapidez o la cantidad. No intente hacerlo todo usted solo, debe conocer sus puntos fuertes y sus límites.**

**Los D tienen un gran ego.**

En las jerarquías empresariales, los egos muchas veces se interponen en el camino. Los D de intensidad alta suelen tener un gran ego. **No permita que su ego o el «concepto de sí mismo» se ciña únicamente a «lo que hace para ganarse la vida» o al mundo de los negocios.** Complemente su vida laboral con otras actividades apasionantes y estimulantes (como el deporte, los viajes o las aficiones) que le permitan ejercitar su ego.

**Los D son competitivos.**

**Actualmente, en el mundo de los negocios hay que ser competitivo, pero no se deje vencer por la competitividad y no se convierta en un mal perdedor.** Dé un paso atrás, utilice su objetividad para saber si alguien (empleados, miembros del equipo, clientes, consumidores o su familia) sufre a consecuencia de su competitividad. ¿Cuál es el coste de su competitividad? ¿A qué debe renunciar para ganar?

**Los D asumen riesgos.**

**Procure que los riesgos que asume no sean a costa de los demás.** Trate de lograr el consenso y pida la opinión sobre las decisiones que tome, para adquirir perspectivas. Recuerde que es posible que no tenga todos los datos necesarios. Piense en el riesgo en sí y en las consecuencias, tenga en cuenta también el factor humano y cómo una decisión repercute en los demás.

**Los D suelen excederse en sus funciones.**

A los D les gusta mandar, poner las reglas y progresar en los negocios. Cuando los D ocupan puestos de subordinación, les suele resultar difícil someterse a la autoridad, sobre todo cuando creen que conocen una manera mejor de hacerlo. **En la mayoría de los casos, si se excede en el ejercicio de sus funciones puede suponer que le despidan; procure debatir sus ideas con sus superiores antes de actuar.** No haga movimientos arriesgados hasta que no sea el jefe.

**A los D no les gusta lo rutinario y se aburren con las rutinas.**

A los D les gustan los cambios constantes y los nuevos retos, por lo que una rutina diaria fija puede ser una fuente de estrés. **Pida cambios y retos a su empresa, pero si no puede modificar su rutina, asegúrese de realizar actividades y retos variados (físicos y mentales) fuera de su lugar de trabajo. Además, considere la posibilidad de ver su rutina como una tarea o una meta. Los D están muy orientados a las tareas y a las metas, por lo que ver su rutina diaria de esta forma puede ayudarle a motivarse.**

**Los D son activos y enérgicos.**

Los D tienden a probar demasiadas cosas a la vez, ya que les gusta completar tareas, competir y encontrar nuevos retos. Acaban llevando un estilo de vida bastante activo. **¡Tenga cuidado! No se disperse demasiado. Es difícil serlo todo para todo el mundo o para todas las tareas. Establezca prioridades y concéntrese en las áreas que más valora. No renuncie a sus relaciones por sus metas, retos o estilo de vida.**

**Los D pueden volverse agresivos, difíciles o conflictivos.**

**Sea consciente de la tendencia a la ira y a la agresividad. Piense durante 10 minutos antes de actuar.** Hay más riesgo de que los D se vuelvan agresivos cuando 1) Otras personalidades fuertes los desafían. 2) Algún estilo de personalidad intenta aprovecharse de ellos o «engañarlos». 3) Cuando sienten que han perdido el control. 4) Cuando están compitiendo. 5) Cuando dañan su ego.

**A los D les gusta tener el control.**

**Los D pueden mostrarse enfadados, gruñones o emocionalmente indiferentes.**

**Los D son de ritmo acelerado y les gustan los cambios y los retos.**

**¡Tenga cuidado! No se convierta en un «maniático del control» ni en un «microdirector».** Ofrezca un poco de autonomía a los demás trabajadores para que otros adquieran responsabilidad. Siempre que pueda, procure delegar tareas en otras personas fiables y de confianza.

Tenga en cuenta que a veces no es lo que ha dicho, sino cómo lo ha dicho. **Preste atención a su tono de voz y al lenguaje corporal. Los otros estilos suelen interpretar los tonos de forma personal. Los otros estilos son más susceptibles a las sutilezas en el tono y al lenguaje corporal que el estilo D.** Los estilos «I» pueden sentirse rechazados y los estilos «C» y «S» pueden sentirse criticados ante un tono cortante o un lenguaje corporal fuerte.

**Su nivel de exigencia es muy alto, pero no imponga a sus compañeros de trabajo su mismo nivel de exigencia.** No olvide que puede parecer que los otros estilos van más despacio, son más pasivos o temen más el cambio. **Dedique más tiempo a sus compañeros de trabajo y sea más paciente y comprensivo.**

# Personajes históricos

## Personas famosas que comparten su personalidad

**Benjamin Franklin**  
1706-1790

Estadista, editor e inventor estadounidense

Fue el decimoquinto hijo de la familia y empezó a trabajar a los diez años. Se pueden ver el empeño y la determinación del Finalizador en su precoz éxito en los negocios. A los diecisiete años, Franklin dejó su casa en Boston para irse a Filadelfia. En los diez años siguientes, tuvo un exitoso negocio de impresión y edición, y fue el único propietario de la Pennsylvania Gazette. El amplio abanico de intereses del Finalizador puede observarse fácilmente en cualquiera de sus biografías. A lo largo de su vida, Franklin recopiló almanaques, formó grupos de debate filosófico, creó la primera biblioteca de préstamo del país, fundó una universidad, trabajó en la Asamblea de Pensilvania, fue director de correos, realizó experimentos científicos, diseñó una estufa de bajo consumo y ejerció de diplomático.

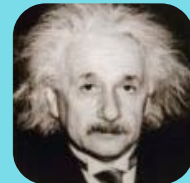
«La satisfacción hace ricos a los pobres. La insatisfacción hace pobres a los ricos. Si te mueve la pasión, deja que la razón lleve las riendas».

**Napoleón Bonaparte**  
1769-1821

Emperador francés (1799-1815)

Considerado como una figura titánica en la historia europea, Napoleón personificaba la naturaleza visionaria y la fuerza del Finalizador. Desde joven, fue un exitoso oficial del ejército, y en diez años de guerra solo perdió una batalla al frente de los revolucionarios franceses contra los austríacos y los británicos en la década de 1790. A los Finalizadores les gusta liderar y pueden ejercer un gran influjo sobre los demás. El objetivo de Napoleón era hacer de Francia el centro de un inmenso imperio europeo, siguiendo el modelo de la antigua Roma, y ponerse al frente como emperador. Como comandante del ejército, el talento de Napoleón era increíble. Conquistó el imperio austríaco y gobernó Italia, Alemania y Suiza. Sin embargo, no fue capaz de mantener el mando y acabó sus días en el exilio.

«Nada es más difícil, y por tanto más valioso, que poder decidir».



# Comunicación

## con el estilo Finalizador

### Recuerde, el estilo "Finalizador" puede que quiera:

- Autoridad, variedad de actividades, prestigio, libertad, tareas que promuevan el crecimiento, oportunidades para avanzar

### Su mayor miedo:

- Que se aprovechen de él, que hablen de él

### Cuando se comunique con Prueba, de estilo "Finalizador":

- Hable de resultados, no de procesos
- Hable de soluciones, no de problemas
- Enfóquese en el negocio, recuerde, desea resultados
- Sugiera formas en las que pueda lograr resultados, ser el responsable y resolver problemas
- Deje que se quede con la visión de "todo el cuadro", ya que son visionarios
- Si están de acuerdo, que sea con los hechos e ideas más que con las personas

### Cuando se comunique con Prueba, de estilo "Finalizador" NO:

- Dé rodeos o se repita a sí mismo, o controle toda la conversación
- Se enfoque en los problemas
- Sea pesimista o le desafíe de forma directa
- Se enfoque en el proceso y los detalles

### Cuando analice información, Prueba, de estilo "Finalizador", puede:

- Ignorar el riesgo potencial
- No sopesar los pros y los contras
- No considerar las opiniones de los demás
- Ofrecer sistemas e ideas innovadoras y progresivas/li>

### Características Motivacionales

- **Metas que le motivan:** Dominancia e independencia
- **Evalúa a los demás por:** Capacidad de completar una tarea con rapidez
- **Influye en los demás por:** Fuerza de carácter, persistencia
- **Valor para el equipo:** Determinación, se esfuerza por superar los obstáculos
- **Usa demasiado:** Impaciencia, competitividad
- **Reacción frente a la presión:** Analítico, beligerante, lógico
- **Su mayor miedo:** Lentitud o que le vean demasiado jovial
- **Áreas de mejora:** Aumentar la paciencia, preocuparse por los demás, humildad



**Comunicación**  
con el estilo Finalizador

La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

# Comunicación

## con el estilo Finalizador

### Valor que aporta al grupo:

- Organizador de los aspectos fundamentales
- Mucha energía, estimula la actividad
- Capaz de ser multi tarea
- Decisivo y muy bueno en las crisis

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

- Lidera de forma instintiva
- Directo y decisivo
- Innovador a la hora de obtener resultados
- Mantiene el enfoque en las metas
- Excelente comunicador, dispuesto a opinar
- Supera los obstáculos, ve el lado positivo
- Aporta dirección y liderazgo
- Empuja al grupo hacia las metas
- Generalmente optimista
- Asume los retos sin miedo
- Acepta el riesgo
- Ve el cuadro entero
- Puede manejar varios proyectos a la vez
- Funciona bien bajo fuertes cargas de trabajo

### Áreas de crecimiento personal para el estilo "Finalizador":

- Esfuércese por aumentar su escucha activa
- Esté atento a las ideas de otros miembros del equipo hasta que se llegue al consenso
- Sea menos controlador y más paciente
- Trate de apreciar más las opiniones, sentimientos y deseos de los demás
- Trate de poner más energía en los detalles y los procesos
- Tome el tiempo para explicar el "por qué" de sus declaraciones y propuestas



**Comunicación**  
con el estilo Finalizador

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

- Lee Iacocca

# Consejos de Comunicación

## relación con los demás

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

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
- **AVENTURERO** Garantía de emoción o riesgo
- **DECISIVO** Resuelve una controversia o responde 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:

- **GENEROSO** Generoso, desinteresado
- **ECUÁNIME** Equilibrado, estable, de trato fácil y educado
- **ENCANTADOR** Atractivo, fascinante, encantador
- **SEGURO** Seguro de sí, confiado, valiente

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:

- **INDEPENDIENTE** No le afectan mucho las opiniones de los demás
- **PERSISTENTE** Persevera, especialmente cuando se le oponen
- **INDIVIDUAL** Autoconfianza, no se deja influenciar por los demás



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 "D", lo que significa que cuanto recibe información quiere escuchar RESULTADOS. Pero cuando quiere transmitir la misma información a un compañero o cliente, puede que necesite "traducir" esa información para darles datos concretos, o sólo los resultados finales, o cómo ellos son parte de la solución y por lo tanto se necesita 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 el perfil con un factor "D" intenso ya que puede tener la tendencia a ser más enfático o "agresivo" en su estilo de comunicación, de lo que a otros les gustaría.

### La Compatibilidad de Su Estilo Conductual

Dos perfiles "D" se relacionarán bien, siempre y cuando se respeten mutuamente y quieran trabajar como equipo para alcanzar una meta común. Se debe tener cuidado de no volverse demasiado competitivo o dominante con el otro.

A la "D" le gusta el perfil "I" porque tiene la tendencia natural a alentarle. Puede que en ocasiones la "I" no esté lo suficientemente orientada hacia las tareas para la "D" en el entorno de trabajo, a no ser que la "D" considere el valor de cómo la "I" puede influir en la obtención de resultados importantes.

La "D" y la "S" suelen trabajar bien juntos, ya que la "D" no ve a la "S" como una amenaza y además ésta suele trabajar duro para alcanzar la meta deseada. En ocasiones puede haber tensión en la relación porque la "D" puede estar demasiado enfocado en tareas y acción.

La "D" y la "C" deben tener cuidado en no volverse demasiado exigente y orientado a los detalles, respectivamente. Sin embargo, la "D" necesita la atención a los detalles que tiene el perfil "C", aunque a veces tenga dificultades en cómo comunicar esta necesidad.



Comunicación  
con los demás

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 "D" su interacción con los demás estilos conductuales

#### La "D" con la "D"

Si hay respeto mutuo, tenderán a verse como motivados, agresivos, competitivos y optimistas. Si están de acuerdo en la meta, se podrán enfocar en la tarea y ser muy eficientes. Si no hay respeto mutuo, tenderán a ver a la otra "D" como argumentativa, dictatorial, arrogante, dominante, nerviosa y abrupta.

Consejo Relacional: Deben esforzarse en conseguir el respeto mutuo y una buena comunicación, si ponen esto como una meta les ayudará a conseguirlo. También deben tratar de entender el ámbito y límites de la autoridad de cada uno, y respetar dichos límites.

#### La "D" con la "I"

Tiende a ver a la "I" como egocéntrica, superficial, demasiado optimista, poco imaginativa, demasiado segura de sí y distraída. No le gustará que la "I" trate de venderle. Su enfoque hacia la tarea le llevará a disgustarse con las generalizaciones sin compromiso del estilo "I" intenso.

Consejo Relacional: Debe tratar de ser amigable, ya que la "I" aprecia las relaciones personales. Cuando sea posible, sea elogioso. Escuche sus ideas y reconozca sus logros.

#### La "D" con la "S"

Tenderá a ver a la "S" como pasiva, indiferente, apática, posesiva y poco expresiva. La "D" tiende a percibir a la "S" como un estilo que se mueve lentamente. Tendrá la tendencia a percibirle a usted como confrontacional, y puede que esto le abruma. Su ritmo rápido de actuar y pensar, puede provocar en la "S" una respuesta pasivo-agresiva.

Consejo Relacional: Evite presionarles, reconozca la sinceridad del buen trabajo de la "S". Sea amigable, ellos aprecian la relaciones. Esfuércese en ser más indulgente cuando sea posible, adoptar un ritmo más constante reducirá fricciones innecesarias en la relación.

#### La "D" con la "C"

Tiene la tendencia de ver a la "C" como demasiado dependiente, evasiva, defensiva, demasiado enfocada en los detalles, demasiado cauta y preocupada. La "D" suele pensar que la "C" intensa sobre analiza y se atasca con los detalles.

Consejo Relacional: Baje el ritmo, y dele información en forma clara y detallada con tantos datos como pueda. Cuando se discuta un tema, espere que la "C" exponga dudas, inquietudes y preguntas sobre los detalles. Elimine posibles amenazas. Cuando sea posible, dele tiempo para considerar los temas y detalles antes de pedirle que tome una decisión.



**Mejorar**  
Comunicación

La comunicación  
funciona para aquellos  
que la trabajan.

- John Powell

# Comunicación

## 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:

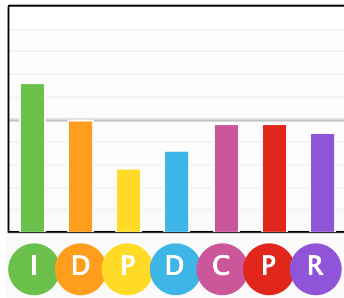
Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿es su nivel de "C" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian por arriba o por abajo. Un nivel más alto, indica a alguien que desea más información antes de tomar una decisión en una situación de estrés o presión. Si el nivel de la 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 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 ayudarlo a ver un "punto ciego" en su forma de reaccionar frente a la presión?**

# Power DISC™

## sus fortalezas en liderazgo



### INFLUENCIA -

**Bien desarrollado:** Cuando se necesita un líder se puede contar con usted. Los demás pueden percibir sus fortalezas y saben que tiene muy buenas habilidades de liderazgo. Hay muchos dispuestos a seguirle debido a su entusiasmo y carisma. Aunque a veces puedes mostrar un poco de "agresividad", tu equidad y habilidades interpersonales le recuerda en seguida que quieres lo mejor para todos los que están involucrados.

### 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 -

**Adecuado:** Puede que en ocasiones sorprenda a los demás con su habilidad de atender a los detalles, ya que raramente elige enfocarse en ellos. Recuerde la necesidad de atender al papeleo y los detalles para que pueda añadir valor a sus otros rasgos más predominantes.

### 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 -

**Bueno:** Es un trabajador duro y constante que quiere realizar un trabajo de calidad. Puede que cuando las cosas se ponen difíciles, busque otras alternativas para completar un proyecto. Recuerde no rendirse ni perder el enfoque en lo que ha empezado.

### RELACIONAR -

**Bueno:** Tiende a orientarse en las tareas, pero sabe que no se puede ignorar a las personas y las relaciones. Puede que se atasque al tratar de que se hagan las cosas, pero puede subsanarlo dedicando tiempo a nutrir las relaciones.

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

# Partido de carrera

## Mejor partido

Según los puntajes de su evaluación DISC, las siguientes carreras / ocupaciones probablemente serán de gran interés para usted. Naturalmente, tendría que considerar la educación y la capacitación y, posiblemente, los requisitos de licencia para cada puesto. Esta es una guía que le ayudará a pensar en las posibilidades de carreras que puede encontrar satisfactorias. Recuerde, cualquier estilo puede hacer cualquier ocupación, sin embargo, algunos estilos parecen **disfrutar más naturalmente** de un trabajo en particular.

### Estilo D

Ocupación / Carrera

**Empleos que pueden gustarle según su estilo** - Para obtener más información sobre los códigos de trabajo, vaya a [onetonline.org](http://onetonline.org).

Administrador: escuela, hospital, gobierno 11-9039.00  
Ejecutivo de cuentas de publicidad 41-3011.00  
Atleta 27-2021.00  
Locutor 27-3011.00  
Director de arte 27-1011.00  
Investigador del comportamiento 19-3099.00  
Gestión empresarial, agente 13-1011.00  
Empresario, trabajador por cuenta propia 13-1199.00  
Encargado de compras 13-1023.00  
Entrenador, instructor, profesor 27-2022.00  
Supervisor de cobros 43-3011.00  
Consultor  
Contratista, constructor 11-9021.00  
Finanzas empresariales 11-3031.02  
Funcionario de prisiones 33-3012.00  
Funcionario de justicia penal 33-3021.03  
Desarrollador de bases de datos 15-1132.00  
Promotor inmobiliario y de la construcción 11-9021.00  
Director 27-2012.00  
Administrador educativo 11-9033.00  
Educador, profesor, entrenador 25-1081.00  
Emprendedor, franquiciado  
Chef ejecutivo 35-1011.00  
Ejecutivo, presidente, CEO, vicepresidente 11-1011.00  
Gestor de instalaciones, complejos turísticos y actos especiales 13-1121.00  
Diseñador de moda 27-1022.00  
Agente federal: agentes CIA/FBI/DEA 33-3021.03  
Director financiero, sucursal o departamento de banca y corretaje 11-3031.02  
Bombero 33-2011.00  
Director/supervisor de primera línea 33-1099.00  
Ejecutivo de la administración pública  
Técnico sanitario

Gestión de hoteles y restaurantes, hostelería  
Banca de inversión 11-3031.00  
Periodista  
Juez, magistrado 23-1023.00  
Psicólogo industrial 19-3032.00  
Inspector, responsable de cumplimiento 11-9199.02  
Investigador, detective 33-3021.00  
Director de TI 15-1199.09  
Abogado, abogado litigante 23-1011.00  
Consultor de gestión 13-1111.00  
Director, alto ejecutivo 11-1021.00  
Jefe militar 55-1019.00  
Productor musical 27-2041.00  
Presentador de noticias 27-3022.00  
Enfermera anestesista 29-1151.00  
Enfermera gestora de casos 29-1141.00  
Seleccionador de personal  
Terapeuta físico 29-1123.00  
Médico 29-1069.00  
Piloto 53-2012.00  
Planificador 13-1121.00  
Policía, libertad condicional, agente de libertad condicional 21-1092.00  
Ejecutivo en el sector privado  
Ventas inmobiliarias, administrador de fincas 41-9022.00  
Líder religioso, ministro, sacerdote, pastor 21-2011.00  
Agente de ventas: valores y materias primas, servicios financieros 41-3031.02  
Representante comercial 41-3099.00  
Jefe adjunto 35-1011.00  
Supervisor - varios sectores 41-1012.00  
Ingeniero de software 15-1133.00  
Webmaster 15-1134.00  
Consultor de bienestar y nutrición 29-1031.00

# Partido de carrera

## Partido cercano

Según los puntajes de su evaluación DISC, las siguientes carreras / ocupaciones probablemente serán de gran interés para usted. Naturalmente, tendría que considerar la educación y la capacitación y, posiblemente, los requisitos de licencia para cada puesto. Esta es una guía que le ayudará a pensar en las posibilidades de carreras que puede encontrar satisfactorias. Recuerde, cualquier estilo puede hacer cualquier ocupación, sin embargo, algunos estilos parecen **disfrutar más naturalmente** de un trabajo en particular.

### Estilo I

Ocupación / Carrera

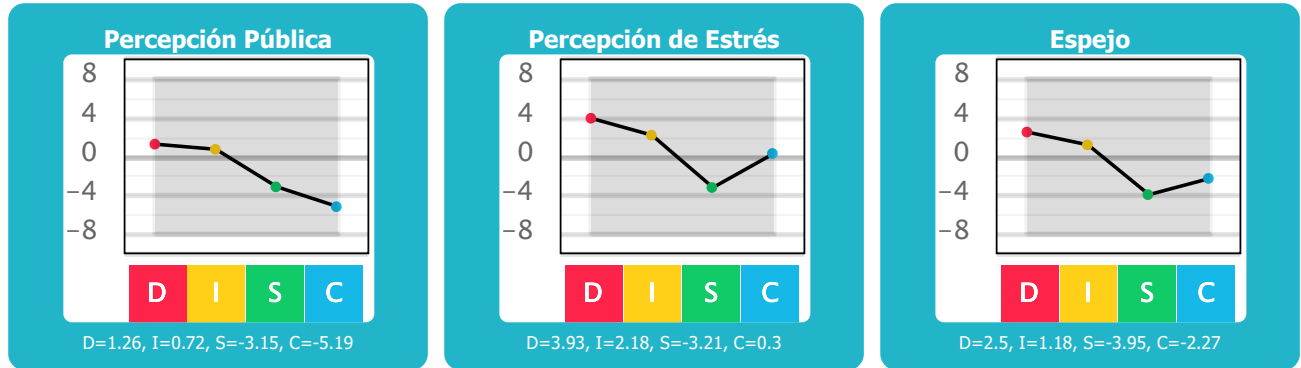
**Empleos que pueden gustarle según su estilo** - Para obtener más información sobre los códigos de trabajo, vaya a [onetonline.org](http://onetonline.org).

|                                                          |                                                       |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Actor 27-2011.00                                         | Reclutador de TI                                      |
| Administrador 11-3011.00                                 | Periodista                                            |
| Agente de publicidad 41-3011.00                          | Árbitro judicial, mediador, conciliador               |
| Árbitro 23-1022.00                                       | Director de marketing 11-2021.00                      |
| Artista 27-1013.00                                       | Director de servicios médicos y sanitarios 11-9111.00 |
| Abogado 23-1011.00                                       | Modelo 41-9012.00                                     |
| Subastador                                               | Enfermera 29-1141.00                                  |
| Presentador                                              | Asistente jurídico 23-2011.00                         |
| Entrenador 27-2022.00                                    | Trabajador de los cuerpos de paz, voluntario          |
| Humorista 27-2011.00                                     | Enfermera pediátrica, enfermera escolar               |
| Periodista judicial 23-2091.00                           | Farmacéutico 41-4011.00                               |
| Consultor informático 15-1121.00                         | Profesor, educación superior 11-9033.00               |
| Maquillador 39-5012.00                                   | Especialista en relaciones públicas 27-3031.00        |
| Disk jockey 27-3011.00                                   | Conferenciante 27-3031.00                             |
| Animador 27-2099.00                                      | Ventas inmobiliarias 41-9022.00                       |
| Emprendedor                                              | Reportero 27-3022.00                                  |
| Diseñador de moda 27-1022.00                             | Ingeniero de ventas 41-9031.00                        |
| Auxiliar de vuelo 53-2031.00                             | Comercial 41-3099.00                                  |
| Miembro de un grupo de presión gubernamental, legislador | Desarrollador de aplicaciones de software 15-1132.00  |
| Guía de excursiones y complejos turísticos 39-7011.00    | Maestro: primaria, secundaria 11-9039.00              |
| Analista de asistencia y soporte técnico                 | Marketing y ventas telefónicas 41-9041.00             |
| Azafato, azafata 35-9031.00                              | Formación y desarrollo 13-1151.00                     |
| Director de hotel o restaurante                          | Agente de viajes 41-3041.00                           |
| Especialista en recursos humanos 13-1071.00              | Webmaster, desarrollador web 15-1134.00               |
| Instructor, formador en educación o empresa              | Asesor de bodas 13-1121.00                            |
| Agente de seguros 41-3021.00                             | Escritor, editor 27-3041.00                           |
| Decorador de interiores 27-3091.00                       |                                                       |
| Intérprete, traductor 27-3091.00                         |                                                       |

# Puntuación

página de gráficos

## Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)



# Explicación de los Gráficos

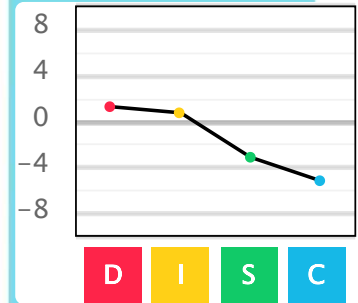
Cada uno de los tres gráficos revela un área diferente de comportamiento, en función de las condiciones del entorno. En un entorno dado, el Gráfico 1 muestra el "Yo Público"; el Gráfico 2, muestra el "Yo Privado"; y el Gráfico 3 muestra el "Yo Percibido".

**A continuación encontrará el significado de cada gráfico.**

## Gráfico 1 - La máscara, el yo público

### *El comportamiento que los demás esperan*

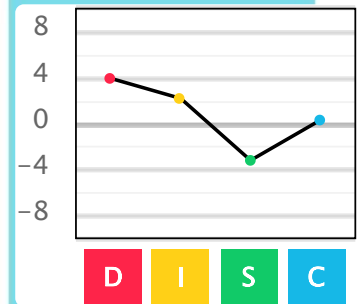
Todos actuamos de acuerdo a cómo pensamos que los demás esperan que actuemos. Este comportamiento es el yo público, cómo la persona se proyecta hacia los demás. En ocasiones no hay diferencia entre la persona tal como es y su yo público. Sin embargo, el yo público puede variar mucho respecto al yo "real", 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*

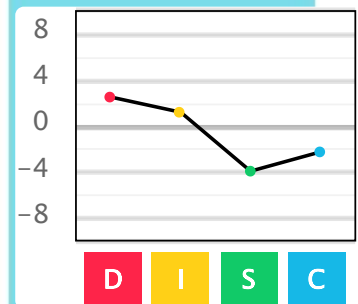
A lo largo de los años, todos hemos asimilado formas de reaccionar o responder, que se han incorporado a nuestra forma normal y aceptada de comportamiento. Cuando estamos bajo presión o tensión, esas conductas aprendidas salen a relucir. Este es el gráfico que es menos probable que cambie, ya que es 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 de los Gráficos

## Continuación

### Los Gráficos con Perfiles Diferentes Indican Cambio o Transición

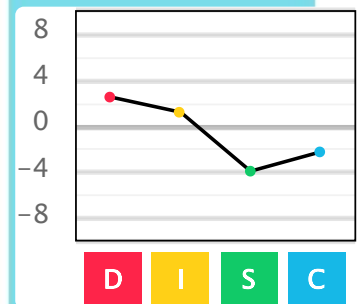
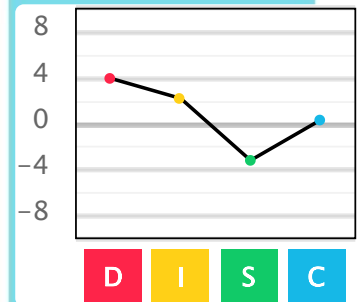
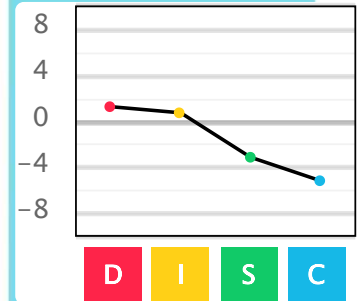
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y 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 Finalizador (DI)(DI) 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 beneficio, 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.

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

# 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