



Prueba Informe 4D

Estilo: Pacificador (SC)

DISC Spain

lunes, 11 de marzo de 2024

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

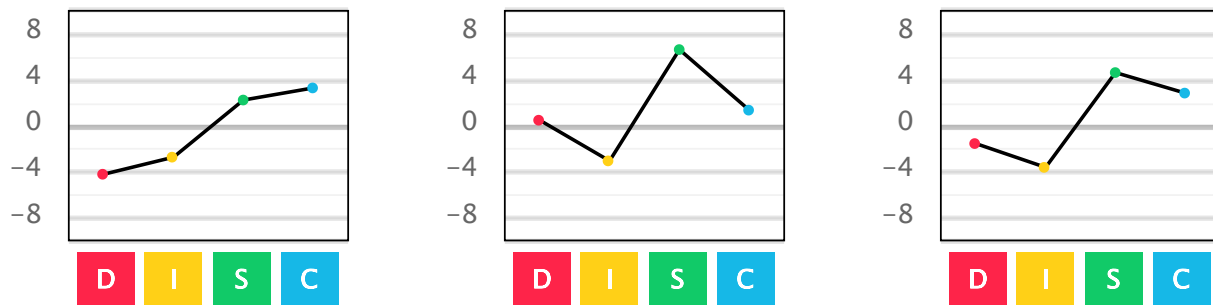


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

	D = Dominante	I = Influencia	S = Estable	C = Cumplidor
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 cómo suele hacerlo.

Descripción

entender su estilo

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

En su estilo Pacificador, Prueba es amable por naturaleza y muy orientado al detalle. El estilo Pacificador se preocupa por los que le rodean y a la vez tiene la capacidad de ser muy meticuloso en el trabajo. A Prueba le gusta considerar de antemano cómo una decisión afectará a los demás, en ocasiones haciéndole demasiado cauto. Si es estilo Pacificador piensa que alguien se está aprovechando de una situación, frenará el proceso para observar lo que está pasando.

Prueba es leal con los líderes que apoya, y es una persona excelente para tener en un equipo. El estilo Pacificador trabajará de forma cuidadosa y consistente. Tiende a mostrar ansiedad cuando se le pone en una situación en la que se siente obligado a tomar una decisión que puede afectar de forma negativa a otros. Prueba quiere estabilidad y la ofrece en las relaciones, necesita un entorno seguro y protegido. El estilo Pacificador disfruta de las personas, pero prefiere un círculo de amigos reducido a muchos conocidos. Prefiere grupos pequeños a multitudes. Es demasiado sensible y no encaja bien la crítica. Necesita desarrollar confianza y ser más independiente. A Prueba le preocupa lo que los demás piensen y evita el conflicto.

La precisión es un imperativo en todo lo que hace Prueba. Se puede contar con el estilo Pacificador para realizar cualquier tarea de forma correcta. Quiere datos y cifras exactos antes de tomar una decisión, se siente incómodo cuando se le fuerza a tomar una decisión rápida. No suele exteriorizar sus sentimientos. Puede que los demás no sean conscientes de sus fuertes creencias. El estilo Pacificador no explota con facilidad, pero en cierto punto dejará claro a los demás cuales son sus sentimientos. Prueba quiere un hogar y trabajo estables que aportan seguridad. Cuanto más estable y menos conflictivo el entorno, más feliz se sentirá el estilo Pacificador.

Prueba prefiere resolver problemas analizando lo que ha funcionado en el pasado. Es capaz de liderar si es necesario, pero suele preferir esperar por si otra persona está dispuesta. Prueba es una persona dispuesta a seguir el liderazgo de otro si muestra la necesaria habilidad y si confía en dicha habilidad.

Prueba prefiere un enfoque racional y moderado cuando se enfrenta a nuevas situaciones, y trata de evitar los extremos. Es una persona a la que le gusta la compañía de los demás, pero se siente igualmente cómoda pasando una tarde tranquila a solas. Es realista y siempre sopesará las opciones antes de tomar una decisión para avanzar, Prueba piensa en las alternativas y posibilidades con cuidado.

Prueba valora las relaciones estrechas y suele poner las necesidades y deseos de sus amistades más fieles por encima de las suyas. Es una persona de ritmo uniforme que prospera en entornos pacíficos y armónicos. Prueba se esforzará en evitar el conflicto y los cambios repentinos, y le gusta mantener las tradiciones.

Sistemático y detallado, Prueba se enfoca en los procesos. Los demás le ven como práctico y lógico. Prueba tiende a ser sensible a la crítica, pero prefiere internalizar sus emociones en vez de exponerlas. Le gusta clarificar las expectativas antes de embarcarse en nuevos proyectos debido al trabajo duro que invertirá para alcanzar los estándares requeridos.

Piensa con cuidado las cosas
Posesivo, sensible
Lento para cambiar, predecible
No confrontacional, interioriza los sentimientos

Características Generales

Reconocer la lealtad y la fiabilidad
Aprecio por su trabajo de alta calidad
Que no haya cambios repentinos en los procesos o el estilo de vida
Actividades que se puedan realizar de principio a fin

Motivado por

Procedimientos y sistemas prácticos
Estabilidad y previsibilidad
Tareas que se pueden completar de una vez
Una atmósfera amigable son sentido de equipo

Mi Entorno Ideal

Comunicación

con el estilo Pacificador

Recuerde, el estilo "Pacificador" puede que quiera:

- Seguridad, aprecio sincero, trabajo con los mismo patrones, tiempo para ajustarse al cambio, un área o responsabilidad con fronteras definidas, identificación con el grupo, áreas de especialización, una clara definición de su papel

Su mayor miedo:

- La pérdida de seguridad y la crítica

Cuando se comunique con Prueba de estilo "Pacificador":

- Cree un ambiente favorable que sea personal y agradable
- Muestre un interés genuino en su persona
- Clarifique las tareas y haga preguntas tipo "cómo"
- Sea paciente y dele apoyo en el seguimiento
- Presente ideas o soluciones a las prácticas actuales en forma no amenazante, dé tiempo para ajustarse
- Defina con claridad las metas, los procedimientos y su papel en el plan general

Cuando se comunique con Prueba de estilo "Pacificador" NO:

- Sea demasiado agresivo y demandante, no presione mucho
- Espere que tomen decisiones sin tener toda la información
- Le pida que discipline a otras personas, ni le ponga en un entorno competitivo
- Confronte o critique demasiado sus acciones

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

- Parecer conforme por fuera, pero ser inflexible por dentro
- Interiorizar su dudas y objeciones
- Dudar si compartir su perspectiva durante las presentaciones
- Requerir información adicional y materiales de apoyo

Características Motivacionales

- **Metas que le motivan:** Seguridad, procedimientos correctos
- **Evalúa a los demás por:** Estándares precisos (basados en lo que hacen), estabilidad
- **Influye en los demás por:** Atención a los detalles, fiabilidad
- **Valor para el equipo:** Orientado a la corrección, confiable, consistente
- **Usa demasiado:** Cautela, fiabilidad
- **Reacción frente a la presión:** Temor, terquedad, guarda rencor
- **Su mayor miedo:** Abandono, antagonismo
- **Áreas de mejora:** Desarrolle confianza e independencia, sea más flexible, no tema la confrontación



Comunicación
con el estilo Pacificador

La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicación

con el estilo Pacificador

Valor que aporta al grupo:

- Un miembro de equipo fiable, constante y leal
- Conforme con la autoridad
- Buen escuchador, paciente y empático
- Realizará la tarea de principio a fin

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

- Se relaciona de forma natural
- Manager participativo que alcanza la meta a través de las relaciones personales
- Hace que los demás sientan que forman parte
- Muestra sinceridad y lealtad
- Aporta habilidades especializadas
- Visualiza los procesos necesarios para hacer las cosas
- Mucha intuición respecto a personas y relaciones
- Lleno de sentido común, realista y práctico
- Apoya las metas del equipo
- Confiable y constante
- Se identifica mucho con el equipo
- Se esfuerza en desarrollar relaciones
- Tiene en cuenta todos los elementos del proyecto
- Ecuánime, estable y paciente con los demás

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Pacificador":

- Sea más abierto al cambio, desarrolle más flexibilidad
- Sea más directo en sus interacciones
- Céntrese en los objetivos generales del equipo en vez de los procedimientos específicos
- Gestione la confrontación de forma constructiva
- Aumente el ritmo para alcanzar las metas
- Muestre más iniciativa



Comunicación
con el estilo Pacificador

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 S y C se sitúan por encima de la línea media, su estilo se identifica con el término "Pacificador".

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:

- **AFABLE** Agradable en la conversación y el trato
- **TRANQUILO** No se emociona o preocupa con facilidad, tranquilo
- **DEPENDIENTE** Potencial de ser influido o controlado por los demás
- **MODESTO** Poco atrevido, reservado y tímido

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

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

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

- **PASIVO** Sometido, influenciado sin rechistar
- **PACIENTE** Soporta los problemas y el dolor, evita que le provoquen
- **LEAL** Fiel tanto a personas como a ideas
- **PREDECIBLE** Se puede predecir con facilidad su comportamiento, sus acciones y reacciones
- **EQUIPO-PERSONA** Disfruta de ser parte de un equipo con una meta común

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

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



Consejos de Comunicación
relación con los demás

La única forma de
cambiar es cambiando
nuestro
entendimiento.

- Anthony De Mello

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 "S", lo que significa que prefiere recibir la información en una manera que le haga sentirse parte del equipo. 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.

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 puede resultar particularmente útil para un perfil con un factor "S" intenso, ya que puede tener la tendencia a no expresar sus opiniones tanto como los demás.

La Compatibilidad de Su Estilo Conductual

La "S" y la "D" se combinan bien, ya que la "S" proveerá el apoyo que necesita la "D", y ayudará a mantener una atmósfera en la que ambos puedan trabajar bien juntos. Puede que la "S" desee que la "D" baje el ritmo y esté más orientado hacia las personas cuando se trata de relaciones personales.

La "S" y la "I" se relacionan bien en el ámbito laboral, ya que la "S" servirá de apoyo para la "I" a la hora de asegurarse de que las tareas van 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.

Dos factores conductuales "S" trabajarán bien juntos y también se relacionarán bien a nivel personal, ya que ambos se esforzarán en trabajar como equipo en base a una relación sincera y significativa.

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



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 "S" su interacción con los demás estilos conductuales

La "S" con la "D"

Tiene la tendencia de ver a la "D" como argumentativa, dictatorial, arrogante, dominante, nerviosa y abrupta. Probablemente le molesta que le dé órdenes y le intimidaré su enfoque dictatorial. Aunque no se enfadará, se verá tentado a vengarse. Cuando la "D" le confronte, tenderá a retirarse y frenar la acción.

Consejo Relacional: Es imperativo que establezca una comunicación directa, y aprenda a tratar los temas en una forma directa. Desarrolle la habilidad de negociar metas y compromisos con ellos en igualdad de condiciones. La "D" respetará su deseo de ser más directo, y mejorará la comunicación.

La "S" con la "I"

Tiene la tendencia de ver a la "I" como egoísta, superficial, demasiado optimista, simplista, demasiado segura de sí y distraída. En la superficie puede que parezca que la relación funciona, pero internamente se dará cuenta de que trata de frenar el ritmo de la "I", a pesar de que evitará cualquier enfrentamiento.

Consejo Relacional: Muestre amistad, es más sincera de lo que aparenta. Escuche sus ideas, reconozca y exprese lo que sea de halagar. Apreciará que reconozca y hable de sus logros.

La "S" con la "S"

Verá a la otra "S" como confiable, con dominio propio, paciente, amable, servicial y atenta. Les gustará ayudarse mutuamente, pero se lograrán pocas cosas en el proceso. Ambos evitan la confrontación, y si no están de acuerdo, no lo mostrarán abiertamente. Para conseguir resultados, es probable que necesiten alguna ayuda externa para establecer metas.

Consejo Relacional: Avance hacia las metas a ritmo constante. Expresen un mutuo aprecio sincero. Disfrutará de la amistad duradera que establezca con otra "S" y la encontrará gratificante.

La "S" con la "C"

El estilo "S" tiene la tendencia de ver a la "C" como demasiado dependiente, evasiva, defensiva, demasiado enfocada en los detalles, demasiado cauta y conformista. Ambos se parecen en que ningún quiere apresurarse, asumir el mando o tomar decisiones. Sin embargo, puede que interprete la frialdad de la "C" como rechazo. Tenderá a tratar de construir una amistad o relación demasiado pronto para ellos.

Consejo Relacional: Avance a un ritmo más lento del que piensa que debiera, use la paciencia que tipifica su estilo de personalidad. Cuando presente datos en una discusión, hágalo de forma ordenada y clara. Esté preparado para la discusión, pero espere que la "C" exprese sus dudas y aplase la decisión hasta que lo haya considerado en profundidad, así que dele tiempo para meditar y evaluar lo que le ha presentado.



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:

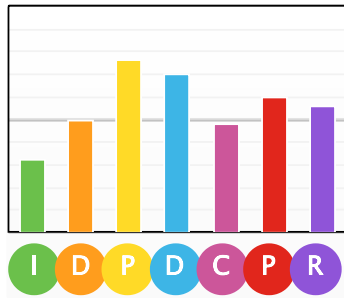
Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿es su nivel de "C" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian por arriba o por abajo. Un nivel más alto, indica a alguien que desea más información antes de tomar una decisión en una situación de estrés o presión. Si el nivel de la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

Adecuado: Liderar e influenciar en los demás es algo que les resulta más fácil a otros, pero tiene la disposición y capacidad de asumir ese papel cuando no hay nadie más. Prefiere asociarse con un líder fuerte que tenga las mismas metas y valores que usted.

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 -

Muy efectivo: Es una persona única a la hora de coger una idea y desarrollar un modelo que funcione para ella. Le gusta tener "las manos en la masa" y tiene gran capacidad de seguir y terminar la tarea que emprende. Es un miembro de equipo leal que comparte el reconocimiento con los demás.

DETALLAR -

Muy efectivo: Le valoran por su precisión y exactitud, y los demás saben que pueden contar con usted. Su lema es "hazlo bien a la primera". Sus estándares de excelencia suelen superar a los de los demás. No sólo tiene altos estándares, sino que es un pensador capaz de resolver problemas de forma lógica y metódica.

CREAR -

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

PERSISTIR -

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

RELACIONAR -

Encima de la media: Valora las relaciones y sabe lo que se necesita para alimentarlas.

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

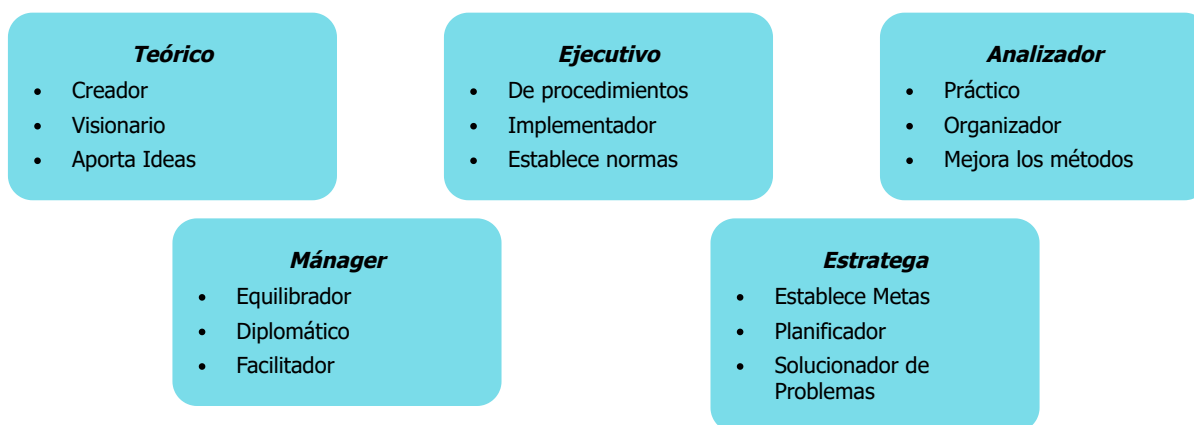
Introducción al Informe de Estilo TEAMS

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: Analista

Los analistas son los miembros del equipo que extraen los elementos clave de una idea y desarrollan en proceso por el cual se puede implementar dicha idea. Uno de los valores principales que los analistas aportan al equipo es su habilidad instintiva para detectar defectos en el procedimiento, o errores de lógica, y otros problemas potenciales. Su principal fortaleza es su habilidad para examinar los planes y programas que el equipo ha desarrollado con la mirada puesta en lo que haya que añadir, quitar o cambiar para asegurar una implementación exitosa. Son únicos en el sentido de que tienen una potente combinación de habilidades interpersonales, pero a la vez orientados a los detalles, permitiéndoles articular sus conceptos de forma apropiada en diferentes áreas. Tiene la tendencia a utilizar sus dotes comunicativos para asegurarse que todas las áreas del proyecto se realizarán en el orden y forma apropiados, enfocándose más en las tareas que en las personas que realizan dichas tareas. Los analistas pueden compartir ideas continuamente con los teóricos, estrategas o Mánager, mejorándolas y desarrollando un plan de acción que finalmente funcionará.

Los analistas son valorados por su precisión, exactitud y fiabilidad. Su lema es "haz las cosas bien a la primera." Tienen estándares personales muy altos que suelen superar los de los demás. Son pensadores capaces de resolver problemas de forma lógica y metódica con gran creatividad. Los analistas son muy minuciosos en todas sus actividades. Su habilidad para el pensamiento crítico les permite definir las situaciones de forma sistemática y metódica, en primer lugar entendiéndolas, para a continuación criticándolas y probando sus conclusiones.

Los analistas están continuamente desafiando las ideas, procesos y conceptos que se están considerando. Buscan formas más efectivas de cumplir con las tareas, y métodos más eficientes de llevarlas a cabo. Tienden a ser ordenados y pulcros, y llevan ese orden al caos que supone un proyecto con mucha presión. El equipo valorará su ética del trabajo y su habilidad para realizar un buen papel aunque esté bajo la presión de una fecha límite próxima.

El analista puede tender a estancarse en los detalles del proyecto. Cuando sucede esto, puede que incluso pierda de vista la meta final. Les encanta el mundo de las ideas, y puede que a veces discuta y debata por el placer de hacerlo. Otra posible limitación es su tendencia a elegir un enfoque de bajo riesgo en vez de uno que tenga elementos de riesgo más altos, pero con un mayor potencial de beneficio.



Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

Los equipos bien contruidos 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: Ejecutivo

El ejecutivo es el miembro del equipo que implementa las ideas, programas, soluciones e iniciativas desarrolladas por el equipo. Se preocupan del proceso de realizar y terminar las tareas necesarias. Los ejecutivos aclararán las expectativas y los procedimientos antes de emprender nuevos proyectos, y tendrán en cuenta los procedimientos que ya existen antes de ponerse a trabajar sobre ellos. Una vez que han entendido el proceso, han tenido la oportunidad de observar sus resultados, y los han comparado con proyectos anteriores, los ejecutivos se convierten en valiosas fuentes de información para realizar cambios beneficiosos a los procesos. Esto se debe a que los ejecutivos suelen tener una comprensión muy clara de los elementos que componen el proceso, y son magníficas fuentes de información sobre "cuellos de botella", procesos inconexos, atascos, etc. Cuando se comparte información, los ejecutivos pueden proporcionar ideas sobre la mejora de los procesos, aunque generalmente, ellos mismo no se consideran como la fuente de nuevas ideas en el equipo. Sin embargo, el ejecutivo puede sentirse incómodo dando información de modo propio sobre cambios en los procesos, por lo que otro de los miembros del equipo tendrá que preguntarle o ayudarlo a que la comparta, preferiblemente en una forma no amenazante. Al ejecutivo le preocupará el realizar las tareas que tiene asignadas de forma correcta, y puede que se tome la crítica de forma personal. Además, los ejecutivos no se suelen ver a sí mismos como "líderes," y prefieren no asumir papeles de liderazgo.

Los ejecutivos son valorados por su precisión y exactitud, y los demás saben que pueden contar con ellos. Su lema es "haz las cosas de acuerdo al plan." Suelen tener estándares de calidad muy altos, que pueden superar a los de los demás, pero tienen la habilidad de transmitir esos estándares al proceso de producción. Cuando se enfrentan a problemas o dificultades con los procedimientos, son capaces de resolverlos de forma lógica y metódica. Tienen un sentido natural para poner el "toque final" en un proyecto.

Su enfoque sistemático y metódico es la mayor fortaleza del ejecutivo. Es esta habilidad la que les permite ver los problemas inminentes antes que los demás, y proveer la información para para completar la tarea de la mejor forma.

Frente a una situación dada, los ejecutivos tienen la tendencia a adoptar una actitud de "esperar y observar," en vez de ocuparse inmediatamente de la misma. Es importante preguntar su opinión con regularidad. Además, los ejecutivos necesitan procedimientos y metas claramente definidos para ser efectivos.



Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

Los equipos bien contruidos 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 situación 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: Justicia

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

- Sentirse realizado a través de relaciones significativas y la búsqueda de soluciones justas y viables.
- Mejorar las condiciones presentes para el bien común, incluso a su propio coste, siempre que todos se benefician.
- Evitar situaciones injustas o en conflicto con su sentido de la honestidad.
- Mejorar la calidad de vida actual incluso aunque puedan disminuir algunos beneficios particulares.
- **Enfoque:** Honestidad
- **Perspectiva:** Ser aceptado por los demás para el bien común
- **Meta:** Ser aceptado en el grupo
- **Miedo:** Pérdida de armonía personal y la injusticia
- **Estilo de trabajo:** Involucramiento

Cuanta más energía se invierta en la justicia, mayor será la probabilidad de desgastar su energía y recursos personales.

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

- "No importa si la situación está equilibrada siempre y cuando ambas partes salgan ganando."
- "Lo importante no es ganar, sino 'cómo participas'."
- "Para mí es muy importante tener un impacto positivo en el mundo que me rodea."
- "Me tomo en serio mis responsabilidades."
- "Lo que más me mueve es mi conciencia."
- "Disfruto ayudando a los demás y mantengo un sistema de creencias sólido en torno al que todos salen ganando de alguna forma."

La persona con un estilo de valores de justicia es posible que tenga la meta de ser aceptado por los demás. Pueden llegar a ser excesivamente exigentes consigo mismos y con lo que en realidad necesitan para cumplir. Con un estilo que valora mucho la justicia, la persona puede ser más efectiva sin ser más TOLERANTE CONSIGO MISMO, y realiza una MEJOR SELECCIÓN DE PROYECTOS. Puede conseguirlo haciéndose estas preguntas:

- "¿Qué puedo sugerir que beneficiará y animará a los demás a realizar su parte?"
- "¿Cómo podemos lograr este objetivo sin poner el peligro nuestro compromiso mutuo?"



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?"



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.

Introducción a tu estilo de BAI



¿QUÉ SON LAS ACTITUDES DE COMPORTAMIENTO?

Las actitudes de comportamiento son pensamientos, emociones y sentimientos que, de forma inconsciente, dan forma a cada una de las decisiones que tomamos. Son influencias invisibles que nos impulsan y motivan: son los factores internos que guían nuestras preferencias, elecciones y acciones. Todo lo que hacemos y decimos, todo lo que deseamos y aquello a lo que aspiramos: todo es producto de nuestras actitudes de comportamiento. Son una parte fundamental de lo que somos.

El índice de actitudes de comportamiento (IAC) mide la forma en que estas pasiones y valores se relacionan con los entornos de las personas.

Mucha gente no es consciente de sus actitudes de comportamiento, a pesar de que juegan un papel muy importante en las decisiones que tomamos a diario. Se trata de catalizadores ocultos que nos hacen preguntarnos: ¿por qué he hecho eso? ¿En qué estaba pensando? También son deseos fundamentales que, al reconocerlos, pueden ayudarnos a tomar decisiones importantes que dan forma al curso de nuestras vidas. Las actitudes de comportamiento primarias que nos guían a través de nuestras vidas indican

que valoramos cada uno de los siguientes valores en distinto grado:

- Conciencia de sí/Espiritualidad
- Social/Humanitario
- Poder/Política
- Económico/Tangible
- Artístico/De innovación
- Conocimiento/Capacidad



Es posible observar el resultado de una actitud de comportamiento, mientras que la actitud real permanece oculta. Por ejemplo: imagine a una persona que considera elegir entre hacer una carrera de grado en Bellas Artes y una en Educación Artística. Si, por ejemplo, eligiera Bellas Artes, la actitud de comportamiento que se manifiesta con mayor intensidad en esta elección es la dimensión artística. La actitud con un menor grado de intensidad es la búsqueda de la actitud de comportamiento de conocimiento. Esto se hace evidente a través de las elecciones hechas. En este caso, la principal motivación de esta persona es un profundo respeto por la creatividad individual y la expresión artística. Esa actitud de comportamiento se convirtió en el factor principal en su toma de decisiones: fue aquella que tuvo más peso que las demás al momento de sopesar los méritos de cada elección.

Puede que esta persona explique a sus amigos que tomó la decisión porque «sintió» que era la opción correcta, pero la verdad es que existe un conjunto mensurable de actitudes que todos usan al tomar decisiones, sin importar su dificultad. Puede que la elección de una carrera sea una de las manifestaciones más obvias de una actitud de comportamiento. Pero es posible observar actitudes que influyen decisiones más pequeñas, tales como nuestros hábitos de compra. ¿Elegimos un producto porque es el más práctico, o acaso es más importante su diseño o cómo nos hace sentir?

En efecto, las actitudes de comportamiento tienen un impacto directo en las decisiones de vida, en la productividad y en la satisfacción en el trabajo. Cuando las decisiones que tomamos se alinean con nuestras actitudes de comportamiento, gozamos de una mayor pasión y sentimiento de realización en el trabajo y en la vida.

Más información sobre actitudes de comportamiento:

- Las actitudes de comportamiento deben alinearse con sus objetivos y metas
- Reconocer las actitudes de comportamiento hace que sea más fácil elegir metas
- Dedicar más energía a aquellas dimensiones de sus actitudes de comportamiento que valora más
- Las actitudes se funden (y chocan) con otras dimensiones de sus actitudes de comportamiento
- Las actitudes de comportamiento pueden cambiar con el tiempo debido a las circunstancias y a los recursos disponibles

Resumen

De un vistazo: estilos de actitudes de comportamiento

I-SPEAK

El acrónimo «I-SPEAK» (que significa «yo hablo» en inglés) representa seis estilos distintos con los que una persona puede sentir empatía. Cada uno ilustra una forma distinta de priorizar sus motivaciones, pasiones e inversiones de energía a través de pensamientos, tareas y actividades que le resultan más gratificantes. I-SPEAK es el idioma que habla sobre su pasión con su trabajo.

Una cosa está clara: nuestras acciones y lo que hacemos con nuestro tiempo libre dicen mucho de nosotros. I-SPEAK se diseñó para examinar nuestras PASIONES subyacentes y aquellos deseos que nos gustaría explorar en nuestro lugar de trabajo y más allá.

Cuando una persona se involucra en una tarea que resalta las actitudes de comportamiento que valora, solemos decir que tiene una «buena actitud». Por el contrario, si una persona se involucra en una tarea que no está alineada con su actitud de comportamiento principal, la clasificamos diciendo que tiene una «mala actitud». Alinear los objetivos de su carrera con sus actitudes de comportamiento le ayuda a sentirse mejor con su trabajo.

«La pasión es energía. Sienta el poder que se genera al concentrarse en aquello que lo emociona.» — Oprah Winfrey

I = Conciencia de sí/Crecimiento espiritual: deseo de equilibrio, armonía y crecimiento propio

S = Social/Humanitario: deseo de ayudar a los demás de forma altruista

P = Poder/Política: deseo de controlar o tener influencia

E = Económico/Tangible: deseo de seguridad financiera o beneficios económicos

A = Artístico/De innovación: deseo de expresar la individualidad, lo único

K = Conocimiento/Capacidad: deseo de aprender y obtener grandes conocimientos



I: Conciencia de sí/ Espiritualidad	S: Social/ Humanitario	P: Poder/ Política	E: Económico/ Tangible	A: Artístico/ De innovación	K: Conocimiento/ Capacidad
Elevar la conciencia	Ayudar a otros	Influenciar a otros	Crear oportunidad	Expresarse a sí mismo	Descubrir
Alcanzar la paz interior	Servir a otros	Crear redes	Tomar la delantera	Inspirar	Investigar
Proporcionar entendimiento	Defender sus creencias	Crear cambios	Construir sobre ideas	Crear	Enseñar a otros
Equilibrar la mente y el cuerpo	Ser un catalizador	Ser reconocido	Ser laborioso	Ser único	Explorar temáticas
Observar doctrinas	Coger la iniciativa	Tener impacto sobre problemáticas	Ser estable	Compartir con los demás	Aprender
Apuntar a la espiritualidad	Tener impacto en ciertas causas	Crear políticas	Tener recursos	Ser original	Enriquecer a otros
Explorar sus propósitos y pasiones	Crear conciencia	Cambiar opiniones	Cumplir objetivos	Producir algo nuevo	Buscar verdades

Su estilo BAI

Características de estilo principal

El estilo principal de Prueba es 'Conocimiento/Capacidad'



Conocimiento/Capacidad

deseo de obtener información, perspectivas y destreza

Las personas con una puntuación alta de valores de conocimiento/capacidad tienen una enorme necesidad de aprender, conocer y comprender. Su principal objetivo es la acumulación de información y la búsqueda lógica de conocimiento. Estas personas trabajarán duro para investigar temáticas, desarrollar aptitudes altamente técnicas e investigar con profundidad los detalles un asunto dado.

Por sobre toda las cosas, estas personas buscan:

- Obtener un entendimiento más profundo del mundo que los rodea
- Buscar respuestas a través de la investigación y estudios intensivos
- Aprender a lo largo de toda su vida
- Desafiarse a sí mismos intelectualmente
- Ser reconocidos por sus competencias, precisión y amplitud de conocimientos

A menudo, las actitudes de comportamiento de conocimiento/capacidad incluyen a lectores voraces que se rodean con personas, materiales y experiencias que elevan su familiaridad con la temática elegida. Este impulso puede manifestarse como un conocimiento profundo de un tema, o como el deseo de lograr una competencia superior a la media en una amplia variedad de temas. Aquellos que buscan el conocimiento con mayor intensidad establecen como objetivo volverse expertos en un campo determinado, y se sumergirán con gusto en estudios y búsquedas académicas siempre que les sea posible.

Los individuos con actitudes de conocimiento/capacidad no siempre están interesados en usar su conocimiento para una aplicación particular. A menudo, simplemente lo hacen por amor al aprendizaje. Son organizados, curiosos por naturaleza y con iniciativa propia. Les atraen entornos en donde puedan tomarse su propio tiempo y trabajar a su ritmo. Tienden a hacer preguntas, oponen resistencia a las figuras tradicionales de autoridad y buscan nuevas ideas y formas de hacer las cosas.

Una persona con altos niveles de valores de conocimiento/capacidad tiene tendencia a buscar actividades de culto e intelectuales. Son inquisitivos y escépticos, y valoran la información por sobre la intuición. Aman los libros y la investigación, y por lo general son determinados, tenaces y perspicaces. Su mayor alegría en la vida es aprender cosas nuevas, y creen con fervor en la importancia de la educación.

Su estilo BAI

Estilo BAI continuado

Cualidades únicas de aquellas personas que aprecian los aspectos de «conocimiento/capacidad»

Características generales:

- Reúnen conocimiento, investigan, indagan en los distintos temas que les interesan
- Presentan un alto nivel de interés en resolver problemas, hacer preguntas y formular teorías
- Disfrutan de las conversaciones profundas
- Son observadores astutos del mundo y la naturaleza humana
- No temen hacer preguntas

Limitaciones posibles:

- No tienen mucha paciencia para aquellas personas que ven las cosas diferentes, en especial para aquellos con emociones fuertes
- Puede que demuestren fijación en un solo aspecto a costa de todos los demás
- A menudo se enredan en la búsqueda de detalles, lo que resulta en ritmos más lentos
- Puede que les interese más los conceptos, los sistemas y la información que la gente
- Puede que la fijación se vea como una actitud obsesiva
- Tienden al perfeccionismo

Características en combinación con otras actitudes de comportamiento

- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **conciencia de sí/espiritualidad** de alto grado, buscarán respuestas sobre la espiritualidad, el universo y poderes superiores.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento **sociales/humanitarias** de alto grado, sus objetos de estudio estarán relacionados con las problemáticas que les son más preciadas, en especial con causas que giren en torno a la justicia, la equidad y la igualdad.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **poder/políticas** de alto grado, buscarán el poder y el reconocimiento a través del dominio de un campo de estudio en particular.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **económico / tangible** de alto grado, buscarán riqueza al convertirse en un experto reconocido en su campo.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento **artísticas/de innovación** de alto grado, estudiarán e investigarán artistas, géneros y movimientos artísticos de importancia; a menudo buscarán carreras de grado avanzadas en artes.

Su estilo BAI

Características de estilo secundario

El estilo secundario de Prueba es 'Económico/Tangible'



Económico/Tangible

deseo de adquirir y preservar riquezas

Se trata de individuos muy organizados, que poseen una puntuación alta de valores económicos/tangibles, orientados hacia la obtención de resultados. Cuentan con una personalidad previsor, que les permite planificar estratégicamente el futuro. Su objetivo es lograr la seguridad financiera mediante la acumulación de riquezas o la construcción de algo que sea concreto y duradero. Ven al trabajo duro y al sacrificio como elementos necesarios para crear un futuro cómodo y seguro.

Por sobre toda las cosas, estas personas buscan:

- Estabilidad económica
- Libertad económica para conseguir experiencias, viajar y vivir la vida al máximo
- Una forma tangible de medir su éxito
- Un futuro con seguridad financiera

Aunque es tentador ver a las personas con valores económicos/tangibles como materialistas, en realidad estos individuos no solo se centran en el dinero. Para ellos, el dinero y las posesiones representan un sentido de seguridad e inversión en el futuro. Las personas que buscan conseguir dinero son, de hecho, bastante desinteresadas. Entienden que para que sus hijos tengan acceso a una buena educación, poder tomarse vacaciones o tener una vida cómoda en el hogar, necesitan los recursos financieros para que eso ocurra. Puede que se pierdan la obra en la que actúa su hijo en la escuela porque tienen que trabajar. Puede que pasen noches enteras trabajando, lo que los aleja de sus seres queridos. Pero están dispuestos a hacer este sacrificio para asegurarse la felicidad a largo plazo. Su compromiso con las recompensas financieras es el resultado de una personalidad previsor. A menudo, se trata de una forma tangible de expresión de amor.

Para algunos, el dinero es una herramienta de medición o una vara con la que hacer un seguimiento de sus logros. Estas personas responden de forma positiva ante un sistema de compensación laboral basado en incentivos monetarios. Para otros, la búsqueda de beneficios financieros es una inversión para el futuro. Las actitudes de comportamiento económicas/tangibles son la marca distintiva de individuos pacientes y tenaces que se orientan hacia el cumplimiento de objetivos. Buscan dinero, pero no por avaricia, sino por lo que representa para su futuro. No se debe ver a una persona motivada por lo material como a un egoísta, sino como a alguien práctico y orientado hacia el cumplimiento de objetivos.

Su estilo BAI

Estilo BAI continuado

Cualidades únicas de aquellas personas que aprecian los aspectos «económicos/tangibles»

Características generales:

- Pacientes
- Con autocontrol
- Organizados
- Trabajan duro
- Los impulsan los procesos, no las personas

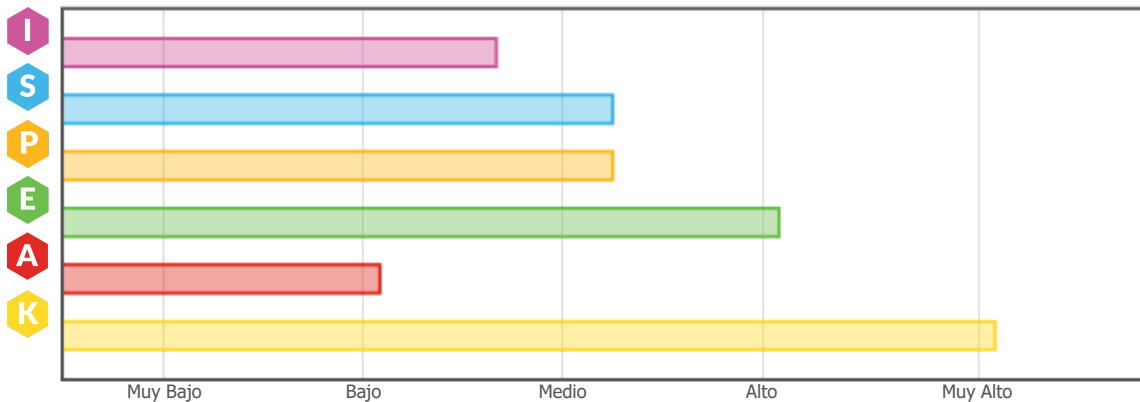
Limitaciones posibles:

- Pueden ser adictas al trabajo
- Puede que se las caracterice injustamente como codiciosas
- Justifican sacrificar tiempo con sus seres queridos en pos de un futuro éxito financiero
- Tienen dificultades para vivir en el aquí y ahora
- Perciben a la riqueza como el principal indicador de posición y éxito

Características en combinación con otras actitudes de comportamiento

- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **conciencia de sí/espiritualidad** de alto grado, la espiritualidad y la conciencia de verdades universales que son más importantes que la prosperidad material moderarán sus impulsos.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento **sociales/humanitarias** de alto grado, hacer lo correcto se vuelve tan importante como obtener beneficios materiales. Al crear un futuro con seguridad financiera para ellos mismos, generan los recursos para también ayudar a otros.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **poder/políticas** de alto grado, verán al dinero y al poder interrelacionados, y usarán uno para alcanzar al otro. Estas personas son más propensas a asumir riesgos financieros.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento **artísticas/de innovación** de alto grado, buscarán formas innovadoras de capitalizar sus esfuerzos artísticos, o usarán sus recursos para invertir en nuevos proyectos creativos.
- Al combinarse con actitudes de comportamiento de **conocimiento/capacidad** de alto grado, buscarán convertirse en expertos reconocidos en su campo para conseguir riquezas.

BAI Intensidad



I Conciencia de sí/Espiritualidad - Media

- Entienden a la espiritualidad y las doctrinas como un conjunto de lineamientos, no como reglas rígidas.
- Buscan creencias dentro de un sistema que les siente cómodo, pero no adherirán a estas creencias si les provocan demasiadas preguntas difíciles.

S Social/Humanitario - Media

- Son compasivos, pero su interés principal reside en contribuir a causas que les sean cercanas.

P Poder/Política - Media

- Evaluarán cada situación de forma individual para determinar cuánto control desean ejercer.
- Si consideran que la problemática o el proyecto son importantes, tomarán el control. De lo contrario, estarán dispuestos a cumplir un papel de apoyo, siempre y cuando no signifique trabajar en el aspecto micro y les permita trabajar con independencia dentro de los márgenes del proyecto.

E Económico/Tangible - Alta

- En su interior, los motiva la necesidad de obtener recompensas económicas, pero por un motivo primario de lograr seguridad o libertad.
- El dinero en sí mismo no es el fin, sino un medio para lograr ese fin.

A Artístico/De innovación - Baja

- No requieren de expresiones artísticas para sentirse realizados.
- La practicidad está por encima de la sensibilidad.

K Conocimiento/Capacidad - Muy alta

- Desean obtener conocimientos por el solo hecho de obtenerlos y pueden obsesionarse fácilmente por un tema de su interés.
- Los demás los verán como «amantes de los libros» y personas muy intelectuales.

Gráfico BAI

Estilo BAI de Prueba :

(principal) - Conocimiento/Capacidad

(secundario) - Económico/Tangible

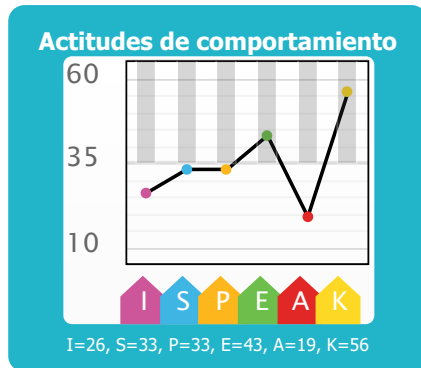


Gráfico de su índice de actitud de comportamiento

Su gráfico de IAC le proporciona una representación visual de la forma en que prioriza los seis diferentes estilos de I-SPEAK. La intensidad de su conexión con cada estilo se representa en un continuo del 0 al 60. El valor está conectado con la cantidad de energía que pone en tareas que se relacionan con esta actitud de comportamiento.

Una baja inversión de energía significa que pone poco esfuerzo o que tiene poco deseo de poner esfuerzo o energía en tareas motivadas por esta actitud de comportamiento. Una alta inversión de energía significa que le gustaría pasar la mayor parte de su tiempo y gastar su energía en tareas motivadas por esta actitud de comportamiento.

- Los valores entre 0 y 12 se consideran una inversión de energía **muy baja**
- Los valores entre 13 y 24 se consideran una inversión de energía **baja**
- Los valores entre 25 y 36 se consideran una inversión de energía **media**
- Los valores entre 37 y 48 se consideran una inversión de energía **alta**
- Los valores entre 49 y 60 se consideran una inversión de energía **muy alta**

Mientras más puntos tenga en un estilo en su gráfico, más positivos serán sus sentimientos hacia esa actitud de comportamiento. Básicamente, mientras más puntos tenga en un estilo de I-SPEAK, más energía querrá invertir en conseguir los resultados que representa esa dimensión.

Aplicaciones de tu estilo BAI

BAI como una herramienta:

Al estar consciente del estilo de su actitud de comportamiento, tendrá en sus manos el poder de tomar decisiones informadas. Al aplicar sus conocimientos de forma práctica, se torna una herramienta muy poderosa. Use las actitudes de comportamiento para informar sobre los siguientes elementos:

- Crecimiento propio
- Brindar asistencia en el establecimiento de objetivos
- Comprender la diversidad
- Crear equipos con sinergia propia
- Colocar a la persona correcta en la posición correcta

Más ejemplos de aplicaciones

Puede que conozca a una persona que no está muy feliz con su jefe. Está seguro de que él podría hacer las cosas de mejor forma. Esta situación le cuesta mucho porque tiene un alto grado de actitud de comportamiento de poder/política, pero le han puesto en una posición en donde tiene autoridad limitada. No es solo que su jefe le vuelva loco, sino el hecho de que tiene un jefe. Le motivan las oportunidades para lograr independencia, y alcanza todo su potencial cuando le dan la autoridad. Puede usar sus conocimientos para trabajar como autónomo o encontrar una posición donde pueda ascender en el escalafón.

Puede que otra persona tenga un trabajo que no requiera de mucha imaginación y que, de a ratos, se sienta desilusionada a pesar de que su trabajo se vea muy bien en los papeles. Si se da cuenta de que no está satisfaciendo su actitud de comportamiento artística/de innovación, puede encontrar la forma de ser más innovadora y creativa, en lugar de hacer tareas repetitivas que alguien más creó. Puede que pida colaborar en proyectos más creativos, ofrecer soluciones innovadoras que podría llevar a cabo o personalizar su espacio de trabajo.

Puede que un gerente de recursos humanos que contrata a un vendedor con baja intensidad económica/tangible acabe, de forma no intencional, colocando a esta persona en una posición en la cual no desarrolle sus propias actitudes de comportamiento. Una persona así podría tener problemas para cerrar un trato o para pedir dinero, porque se concentrará en satisfacer las necesidades de una actitud de comportamiento distinta. Puede que se concentre más en relacionarse con esa persona que en conseguir un acuerdo económico. Esta persona es excelente en establecer conexiones y relaciones de venta de largo plazo, pero puede que se beneficie de tener a un compañero cuya actitud de comportamiento le permita sentirse más cómodo al momento de cerrar el trato.

El conocimiento sobre las actitudes de comportamiento no solo nos permite tomar decisiones, sino explicar nuestro razonamiento a los demás. También puede permitirnos tener mayor empatía con aquellos cuyas actitudes de comportamiento difieren de las nuestras. Puede que un esposo que tiene una actitud con un alto grado de conciencia de sí/espiritualidad se frustre con la adicción al trabajo de su esposa. Para él, la espiritualidad es un filtro a través del cual ve el mundo y su percepción de ella es que está demasiado concentrada en lo tangible. Pero con un conocimiento adecuado de las actitudes de comportamiento, puede que vea que ella tiene una concentración económica/tangible, no para sus propios fines, sino por lo que ello representa: seguridad y oportunidad para viajar y vivir experiencias juntos. Una vez que ambos entiendan sus «filtros de actitudes de comportamiento» en conflicto, podrán comenzar a tener una mayor empatía por la posición del otro.

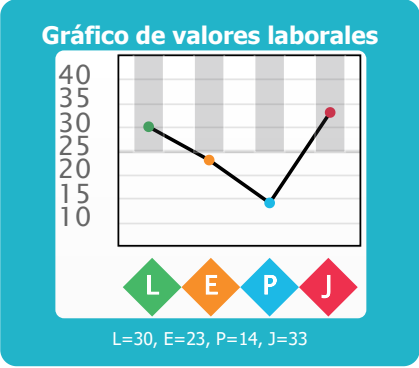
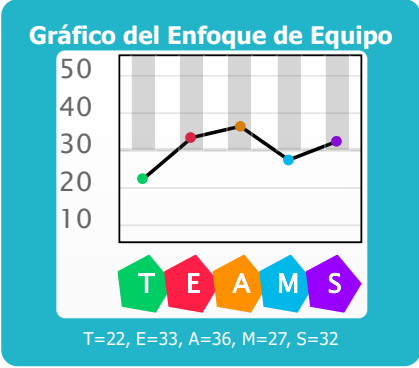
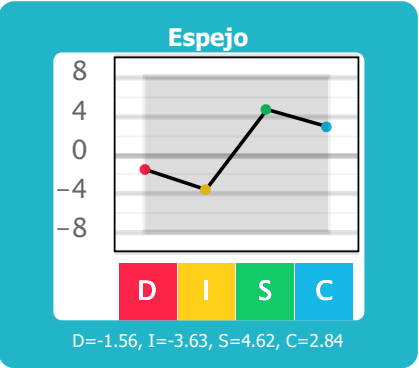
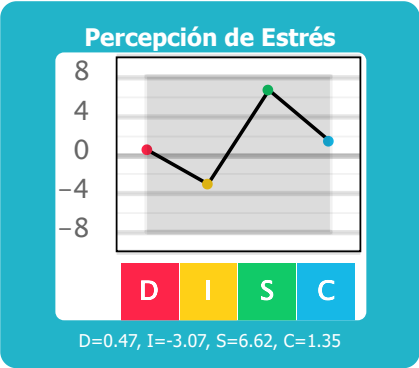
La comprensión de sus actitudes de comportamiento le permitirán tomar decisiones informadas sobre su vida. Puede ayudarle a encontrar una profesión, una pareja, un pasatiempo o una tarea que se alinee con sus bases. Puede ayudarle a encontrar formas de pasar el tiempo y usar su energía que le sentarán bien.



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.

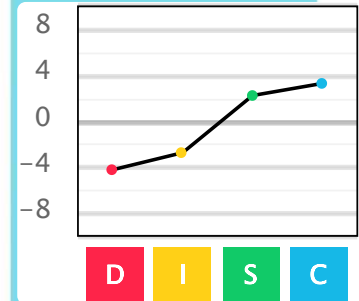


Gráfico 2 - Natural, el yo privado

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.

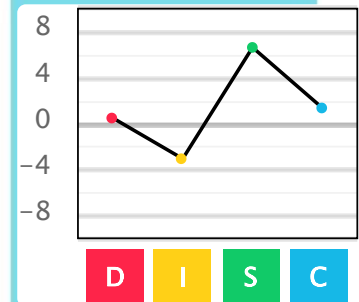
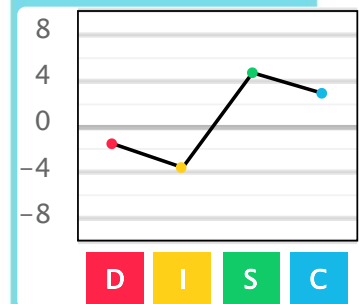


Gráfico 3 - El espejo, el yo percibido

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

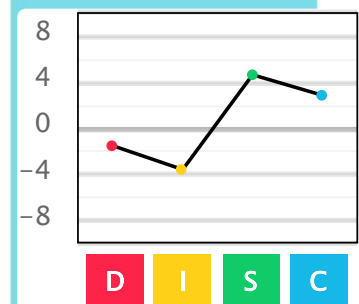
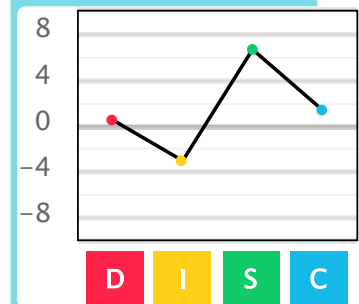
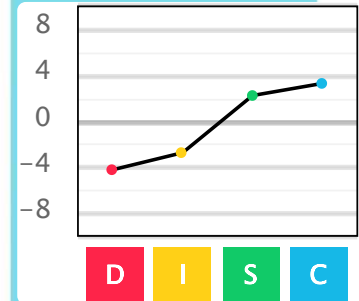
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y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

Competente y estable	☐ Y ☐ N	Pacífico y diplomático	☐ Y ☐ N
Necesita más auto-motivación	☐ Y ☐ N	Buen administrador	☐ Y ☐ N
Le cuesta empezar tareas	☐ Y ☐ N	Evita el conflicto y la confrontación	☐ Y ☐ N
En ocasiones se desentiende o es ineficiente	☐ Y ☐ N	Soporta bien la presión	☐ Y ☐ N
		Desalienta las ideas de los demás	☐ Y ☐ N
Encuentra el camino más fácil	☐ Y ☐ N	Puntual y consciente de la agenda	☐ Y ☐ N
Pasa por alto los sentimientos de los demás	☐ Y ☐ N	Preocupado con sus imperfecciones y las de los demás	☐ Y ☐ N
Persistente y cuidadoso	☐ Y ☐ N	Retrasa el comienzo de los proyectos	☐ Y ☐ N
Ordenado y organizado	☐ Y ☐ N	Demasiado tiempo planificando	☐ Y ☐ N
Prefiere el análisis a ponerse manos a la obra	☐ Y ☐ N	Ve los problemas y encuentra las soluciones	☐ Y ☐ N
Creativo e ingenioso	☐ Y ☐ N		



Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

El hombre es el producto de sus pensamiento. 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