



Jane Doe

Estilo: Rector (DIC)

Short DISC

jueves, 21 de enero de 2021

Descripción

El estereotipo de | `firstname` se define con la palabra clave "Consejero".

Jane es una persona muy creativa dispuesta a buscar nuevas soluciones a los problemas. Le gustan los desafíos y suele ser capaz de tomar decisiones fácilmente, incluso bajo presión.

Una persona cálida y abierta, Jane 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 Jane y disfrutan de comunicación abierta.

Los demás ven a Jane 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 Jane como una persona "inquieta" y con tendencia a avanzar con rapidez de una cosa a la siguiente.

Jane es pulcro y ordenado y le suelen considerar como una persona práctica. Necesita la información adecuada para tomar una decisión, y tendrá en cuenta los pros y los contras. Jane puede ser muy sensible a la crítica y tenderá a internalizar sus emociones. Le gusta clarificar las expectativas antes de embarcarse en nuevos proyectos y seguirá un proceso lógico para obtener los resultados deseados.

Descripción

Características generales

- Con grandes dotes de líder y de portavoz
- Capaz de realizar con precisión varias tareas
- Alentador y con gran influencia
- Dinámico, extrovertido y optimista

Valores que aporta al equipo

- Energía, liderazgo e ideas
- Dinamismo y vitalidad
- Capacidad para encargarse de varias tareas fácilmente
- Capacidad de decisión en momentos de crisis

Posibles puntos débiles

- Puede resultar demasiado agresivo
- Es impulsivo y propenso a las discusiones si se le presiona
- Puede ser impaciente y excesivamente crítico con los demás
- Abarca demasiado

Mayor temor

- Perder el control y que se aprovechen de él

Aspectos que le motivan

- Poder dirigir y abrir nuevos caminos
- Autoridad y poder para asumir riesgos y tomar decisiones
- Estar libre de tareas rutinarias y mundanas
- Reconocimiento y elogios de los compañeros
- Reconocimiento por sus aptitudes

Entorno ideal

- Entorno competitivo con gratificaciones
- Actividades y tareas que planteen un desafío y no sean rutinarias
- Poder dirigir a otras personas
- No estar sujeto a controles ni supervisiones, ni tener que estar pendiente de los detalles
- Evaluación personal basada en los resultados y no en los métodos utilizados

Recuerde, un consejero querrá:

- Autoridad, actividades variadas, prestigio, libertad, funciones que ofrezcan desarrollo personal, oportunidades de ascenso y reconocimiento

Al relacionarse con |firstname, un consejero, procure:

- Centrarse en los resultados, no en el proceso
- Hablar de las soluciones y no de los problemas
- Ceñirse al trabajo: no olvide que busca resultados
- Sugerir maneras de lograr los objetivos, estar al mando y solucionar problemas
- Ofrecer una perspectiva general, ya que es alguien con visión
- Estar de acuerdo con los hechos y las ideas sin centrarse en la persona
- Darse cuenta de cuándo quiere relacionarse además de conseguir resultados

Al relacionarse con |firstname, un consejero, evite:

- Divagar: déjele acaparar la conversación
- Establecer metas que no sean sobresalientes
- Centrarse en los problemas
- Ser pesimista

- Centrarse en los procedimientos y los detalles
- Desafiarle abiertamente

Al analizar la información, |firstname, como consejero, puede:

- Hacer caso omiso de los riesgos potenciales
- No sopesar los pros y los contras
- No tener en cuenta las opiniones de los demás
- Ofrecer sistemas e ideas avanzadas e innovadoras

Características de los consejeros positivas para el equipo:

- Líderes innatos
- Jefes autocráticos con excelente gestión en situaciones de crisis
- Directos y decididos
- Innovadores a la hora de conseguir resultados
- Centrados en los objetivos
- Excelentes comunicadores
- Con capacidad para superar obstáculos y ver la parte positiva
- Buenos líderes: dirigen y orientan a los demás
- Impulsores: mueven al grupo a cumplir los objetivos
- Claros: explican su postura y son capaces de definir los objetivos
- Optimistas por lo general
- Impávidos: afrontan los desafíos sin temor alguno
- Con entereza: aceptan los riesgos
- Objetivos: ven las cosas tal como son
- Organizados: pueden llevar adelante varios proyectos a la vez
- Capaces de hacer frente a grandes cantidades de trabajo

Resultado

Características motivacionales: Consejeros

OBJETIVOS QUE LES MOTIVAN: calidad, dar una buena impresión por un trabajo bien hecho

CARACTERÍSTICAS POR LAS QUE EVALÚAN A LOS DEMÁS: declaraciones que realizan oralmente

ASPECTOS POR LOS QUE INFLUYEN EN LOS DEMÁS: eficiencia y dotes como oradores

VALORES QUE APORTAN AL EQUIPO: capacidad para realizar varias tareas al mismo tiempo, importancia que dan a la calidad, consecución de las tareas

RECURSOS QUE UTILIZAN EXCESIVAMENTE: intolerancia al statu quo e impulsividad

REACCIONES ANTE LA PRESIÓN: se vuelven impulsivos y se precipitan

MAYORES MIEDOS: mala calidad, rechazo

PUNTOS QUE DEBEN MEJORAR: ser más sensibles, más flexibles ante las necesidades de los demás, dejar que los demás compartan sus ideas y convicciones

Preguntas para la entrevista

Preguntas frecuentes

¿Cómo denominaría una situación en la que fuera necesario trabajar durante muchas horas?

¿Cómo sobrellevaría una situación de estrés en el trabajo?

Describa brevemente a su último empleado o superior.

Público: Control medio (D)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

- Los resultados de su encuesta indican que le gustan los cambios pero que también disfruta de las tareas rutinarias. ¿Qué hace para adaptarse a situaciones en las que las tareas son tan repetitivas que ya no le suponen un reto?
- Los resultados finales son importantes en el puesto que ocupa, pero también lo son los métodos utilizados para conseguirlos. ¿Qué opina respecto de los resultados obentidos frente a los métodos que ha utilizado? ¿Considera más importante los primeros o los segundos? Explique su respuesta.

Público: Influencia media (I)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

- Algunas personas son más fáciles de contentar que otras. Según los resultados de su encuesta, sabe sobrellevar el rechazo y tratar a la gente difícil. ¿Cuál es su estrategia personal para solucionar conflictos y motivar a personas con un enfoque negativo?
- Según los resultados de su encuesta le gustan las reuniones sociales, pero sabe realizar un seguimiento de las tareas importantes. ¿Cómo establece las prioridades y efectúa el seguimiento de los objetivos? ¿Qué medidas adopta cuando alguno de sus colaboradores no rinde lo necesario?

Público: Seguridad media (S)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

- Según los resultados de su encuesta prefiere los entornos predecibles, pero puede hacer frente a situaciones espontáneas y poco habituales. Cite una experiencia laboral donde el entorno estable al que estaba acostumbrado sufrió intensos cambios.
- La encuesta pone de manifiesto que es muy eficaz a la hora de mediar en los conflictos. ¿Puede citar algún ejemplo donde resolviera de manera diplomática una situación entre dos partes enfrentadas, de modo que ambas salieron ganando?

Público: Conformidad media (C)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

- En algunas ocasiones recibirá críticas constructivas de sus superiores. ¿Puede describir alguna experiencia laboral que le sirviera para aprender o mejorar, o en la que recibiera una crítica constructiva y le sacara partido?
 - Normalmente, se le pedirá que cumpla unos objetivos previamente establecidos, pero en ocasiones deberá asumir el papel de líder. ¿Puede describir alguna situación en la que tuviera que asumir un papel más autoritario en un equipo o en una empresa?
-

Privado: Control medio (D)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Privado: Influencia media (I)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Privado: Seguridad media (S)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Privado: Conformidad media (C)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Espejo: Control medio (D)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Espejo: Influencia media (I)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Espejo: Seguridad media (S)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Espejo: Conformidad media (C)

Preguntas que usted puede desear para hacer...

Vea las preguntas anteriores

Puntuación

página de gráficos

Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)

