



Sample User

Estilo: Rector

International PowerDISC with TEAMS & Values

jueves, 10 de enero de 2019

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

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

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

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

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

Algunas personas son enérgicas, directas y decididas.

Este es el estilo D

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

Algunas personas son optimistas, amistosas y habladoras.

Este es el Estilo I

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

Algunas personas son estables, pacientes, leales y prácticas.

Este es el Estilo S

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

Algunas personas son precisas, sensibles y analíticas.

Este es el Estilo C

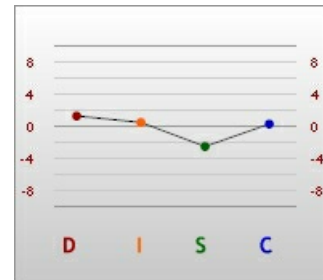
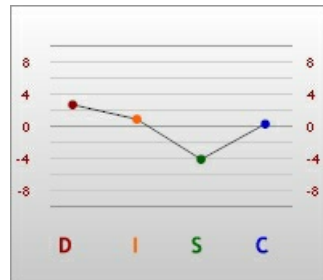
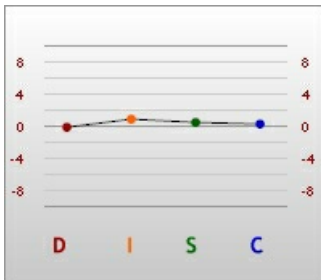


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

entender su estilo

El estilo de Sample se identifica con el término "Rector".

En su estilo Rector, Sample mezcla la diversión con los negocios para que las cosas se hagan. El estilo Rector es determinado y le gustan las personas pero que a la vez puede ocuparse de los detalles. Ya que el estilo Rector quiere que se ocupen de las cosas de la forma correcta, puede que él mismo se ocupe de terminar los proyectos para asegurarse de que están bien hechos. Sample es sociable por naturaleza y disfruta de las personas, aunque esto no es señal necesariamente de lealtad. El estilo Rector evalúa cuidadosamente tanto las tareas como a las personas. Su compromiso tanto hacia personas como hacia tareas puede cambiar con facilidad de forma aparentemente impulsiva. Suele fallar en la planificación cuidadosa y se meterá en proyectos sin la adecuada consideración.

Puede que el estilo Rector necesite ser más sensible a las necesidades de los demás. Es espontáneo tanto en el trabajo como en el ocio, pero no de cualquier forma. Sample requiere que las cosas se hagan correctamente y es sensible a la fecha límite. El estilo Rector tomará la iniciativa para empezar la actividad más que esperar a que otra persona realice el trabajo. Quiere resultados rápidos y lo que más le importa es lo fundamental. Trabaja tenazmente para resolver los problemas. Sample desea una combinación de exactitud y pensamiento rápido.

Puede que los demás perciban al estilo Rector como dogmático. Bajo presión, puede que exprese sus opiniones o sentimientos sin tener en cuenta o permitir las de los demás. Además, puede que domine los proyectos y no deje que los demás participen. El estilo Rector quiere que los demás se comuniquen de forma clara y concisa. Es visionario y creativo. Sample busca siempre aventuras nuevas y excitantes.

Sample 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, Sample 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 Sample y disfrutan de comunicación abierta.

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

Sample 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. Sample 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.

Líder y portavoz natural

Capaz de hacer bien diversos tipos de actividades

Influyente y motivador

Enérgico, extrovertido y optimista

Características Generales

Poder dirigir y emprender

Poder tomar riesgos y decisiones

Libertad de rutina y "tareas mundanas"

Aprecio, alabanza y reconocimiento

Motivado por

Un ambiente competitivo con recompensas

Tareas y actividades no rutinarias que desafíen

Poder dirigir a otras personas

Libertad de controles, supervisión y detalles

Mi Entorno Ideal

Comunicación

con el estilo Rector

Recuerde, el estilo "Rector" puede que quiera:

- Autoridad, actividades variadas, prestigio, libertad, tareas que promuevan el crecimiento, oportunidades para avanzar y reconocimiento

Su mayor miedo:

- Que se aprovechen de él, pérdida de control

Cuando se comunice con Sample, de estilo "Rector":

- Hable de los resultados, no los procesos
- Hable de soluciones, no 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 comunice con Sample, de estilo "Rector" NO:

- Dé rodeos o controle toda la conversación
- Se conforme con menos que la excelencia
- Se enfoque en los problemas
- Sea pesimista
- Se enfoque en el proceso y los detalles
- Les desafíe de forma directa

Cuando analice la información, Sample, de estilo "Rector", 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:** Calidad, quedar bien por un trabajo bien hecho
- **Evalúa a los demás por:** Capacidad expresiva de lo que dicen
- **Influye en los demás por:** Eficiencia, habilidades verbales
- **Valor para el equipo:** Capacidad multi-tarea, orientado a la calidad, puede hacer avanzar las tareas
- **Usa demasiado:** Intolerancia al estatus quo, irreflexión
- **Reacción frente a la presión:** Impulsivo, precipitado
- **Su mayor miedo:** La baja calidad, el rechazo
- **Áreas de mejora:** Ser más sensible y flexible con las necesidades de los demás, dejar que los demás compartan ideas y creencias



La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicación

con el estilo Rector

Valor que aporta al grupo:

- Líder y pensador enérgico
- Mucha energía, estimula la actividad los demás
- Capaz de ser multi tarea
- Decisivo y muy bueno en las crisis

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

- Lidera de forma instintiva
- Manager autocrático muy bueno en las crisis
- Directo y decisivo
- Innovador a la hora de obtener resultados
- Mantiene el enfoque en las metas
- Supera los obstáculos, ve el lado positivo
- Aporta dirección y liderazgo, asume riesgos
- Empuja al grupo hacia las metas
- Dispuesto a hablar, capaz de definir metas
- Excelente comunicador
- Asume los retos sin miedo
- Ve las cosas tal como son
- Puede manejar varios proyectos a la vez
- Funciona bien bajo fuertes cargas de trabajo

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Rector":

- Trate de ser menos controlador y dominante
- Desarrolle mayor aprecio por las opiniones y sentimientos de los demás
- Trate de poner más energía en los detalles y los procesos
- Muestre apoyo por otros miembros del equipo, aumente su escucha activa
- Tome el tiempo para explicar el "por qué" de sus declaraciones y propuestas
- Tenga más paciencia, ayude a los demás a alcanzar su potencial



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

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

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

- **CONTUNDENTE** Fuerte, poderosos, vigoroso
- **ARRIESGADO** Dispuesto a aprovechar las oportunidades, se arriesga
- **AVENTURERO** Garantía de emoción o riesgo
- **DECISIVO** Resuelve 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:

- **CRÍTICO** Tiende a buscar fallos, realiza análisis cuidadosos
- **IMPETUOSO** Actuar de forma impulsiva y sin pensar antes

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

- **ANALÍTICO** Separar todas las partes de algo para descubrir su naturaleza
- **SENSIBLE** Se ofende con facilidad, muy sensible tanto emocionalmente como intelectualmente
- **MADURO** Desarrollado, maduro



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.



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 abrume. 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.



La comunicación funciona para aquellos que la trabajan.

- John Powell

Hoja de Trabajo de Consejos de Comunicación

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

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

D Retos:

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

I Cambios:

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

S Cambios:

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

C Cambios:

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

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

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

Introducción al Informe de Estilo TEAMS

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

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

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

Visión General de Estilos TEAMS

Teórico

- Creador
- Visionario
- Aporta Ideas

Ejecutivo

- De procedimientos
- Implementador
- Establece normas

Analizador

- Práctico
- Organizador
- Mejora los métodos

Mánager

- Equilibrador
- Diplomático
- Facilitador

Estratega

- Establece Metas
- Planificador
- Solucionador de Problemas

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 Sample 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 dones 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.



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

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

Estilo de TEAMS

Continuación

Segundo Mayor Estilo: Mánager

El mánager es el miembro del equipo que facilita la interacción entre los demás miembros y supervisa la implementación de los diferentes aspectos del plan. Tienden a ser sensibles y con estándares altos. Toman decisiones después de obtener los datos y hechos necesarios. Les gusta monitorizar los procesos a la vez que interactúan con los demás miembros del equipo, supervisando la producción y asegurándose de que el proyecto avanza hacia un final exitoso en el tiempo apropiado. Los managers quieren sentirse aceptados como miembros del equipo y les gusta saber de forma exacta cuales son las expectativas antes de iniciar nuevos proyectos. En el procesos de intercambio de ideas y acciones entre los miembros del equipo, es el mánager quien se asegurará de que nadie "deja caer la pelota." Tienen un alto nivel de interacción con todos los miembros del equipo. Son sensibles a las personas que les rodean y tratarán por todos los medios de que el ambiente sea agradable para todos. No les gusta la confrontación, pero serán capaces de manejarla. Son concienzudos y persuaden a los demás con una combinación de lógica y emoción. Los managers tienen la habilidad de actuar como líderes dominantes y la situación o sus parámetros de autoridad lo requieren.

Los managers tiene la capacidad de clarificar en qué momento una idea o concepto que se está desarrollando debe pasar de un miembro del equipo a otro. Sus habilidades les permiten tomar el papel de teórico, analista o estratega cuando es necesario, y pueden funcionar en dicho papel durante un tiempo. Su verdadera fortaleza es la capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de un miembro del equipo, pudiendo de esta forma ayudar a otro miembro a comprender el concepto desde su propia perspectiva, es decir, actuar como una especie de "traductor de conceptos" para el resto del equipo.

Cuando se necesita un líder para hacer avanzar un proyecto, siempre se tiene en cuenta a un mánager. Son capaces de comunicarse bien con un gran número de individuos, y también tienen la habilidad de delegar. Su atención a los detalles y fuerza de voluntad hace que otras personas les respeten y valoren su perspectiva en cualquier situación. Su capacidad innata de relacionarse con los demás, actúa como un vínculo de cohesión en el equipo, fortaleciéndolo y dándole una resistencia que lo hace más profundo.

El mánager puede mostrarse en ocasiones distante, especialmente cuando se enfoca en la resolución de problemas. Aunque a veces parezca un poco agresivo, su imparcialidad y sus habilidades sociales terminarán por transmitir a los demás que realmente quieren lo mejor para los que están involucrados en la situación.



Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

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

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



Introducción a su Informe de Estilo de Valores

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

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

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

Visión General de Estilo de Valores

Lealtad

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

Equidad

- Respeto
- Tolerancia
- Individualidad
- Justo con todos

Libertad Personal

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

Justicia

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



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

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

Limitaciones Potenciales de Cada Estilo

Lealtad

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

Equidad

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

Libertad Personal

- Cuanto más alto sea el Valor de Libertad Personal, mayores las posibilidades de que sucedan 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 Sample

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 beneficien.
- 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 se vuelve 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?"



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: Igualdad

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

- Enfocarse en el respecto de la individualidad propia y de los demás.
- Respetar las creencias personales.
- Buscar la realización personal y oportunidades para una comunicación significativa con otras personas.
- Evitar los conflictos interiores.
- Eludir las reglas y expectativas dentro de los límites de la seguridad en la búsqueda de la satisfacción personal.
- Enfoque: Expresión de sí mismo
- Perspectiva: Busca relaciones amistosas con la libertad de ser uno mismo
- Meta: Ser sincero consigo mismo y feliz
- Miedo: El conflicto interior, la desigualdad
- Estilo de trabajo: Socialmente aceptable, individualidad

Cuanta más energía se invierta en la igualdad, mayor será la probabilidad de perder el paso de las responsabilidades diarias.

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

- "Estoy lista para superar obstáculos para obtener satisfacción personal y auto realizarme."
- "Para mí es muy importante respetar los sentimientos y opiniones de los demás."
- "No me gustan las normas y reglamentos que están en conflicto con mis sentimientos o que parecen injustos."
- "Busco modelos positivos."
- "Estoy abierto a nuevos desafíos y métodos siempre y cuando no me restrinjan."
- "Busco el equilibrio entre el conformismo y la libertad."

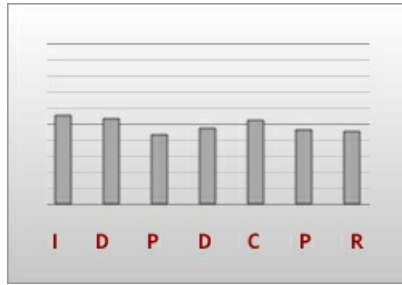
La persona con un estilo de valores de igualdad es posible que tenga la meta de ser más feliz al poder expresar sus opiniones y hacer valer su derecho a encontrar la satisfacción en las ambiciones de la vida. Puede que a veces pierda el paso de las responsabilidades diarias que debe realizar. Puede que bajo estrés, los demás puedan verlo como no comprometido. Con un estilo de valor leal alto, la persona puede ser más efectiva si desarrolla OBJETIVIDAD y plantea METAS REALISTAS. Puede conseguirlo haciéndose estas preguntas:

- "¿Qué ideas puedo plantear?" "¿Qué pensarán los demás?"
- "¿De qué manera me puedo involucrar para que las cosas sean incluso mejor para todos?"



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.



INFLUENCIA - Encima de la media

Siempre se le tiene en cuenta cuando se necesita un líder. Tiene grandes habilidades y sabe que posee una muy buena perspicacia cuando se trata de sistemas y personas. Las personas están dispuestas a seguirle debido a su carisma y entusiasmo. Aunque a veces pueda mostrar una excesiva asertividad, su optimismo y calidez en seguida recuerdan a los demás lo importante que es para el equipo.

DIRIGIR - Encima de la media

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

PROCESAR - Bueno

Puede tomar una idea o proyecto y llevarla a cabo de principio a fin. Aunque prefiere cambiar sus responsabilidades y su papel, se mantendrá fiel a la rutina necesaria para cumplir con lo que se necesita.

DETALLAR - Bueno

Los demás aprecian que se tome el tiempo necesario para asegurarse de que se han realizado los pequeños detalles. Puede tener la tendencia a empezar a ritmo rápido, pero no completar la tarea. Recuerde la necesidad de atender al papeleo y los detalles para que pueda añadir valor a sus otros rasgos más predominantes.

CREAR - Encima de la media

Le gusta usar su creatividad para perfeccionar conceptos básicos que desarrollan otros miembros del equipo. Puede supervisar y ayudar a mantener la rendición de cuentas en áreas en las que otros pueden flaquear.

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 atasques 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

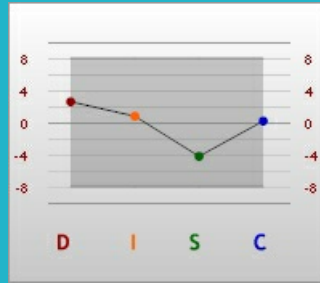
Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)

Percepción Pública



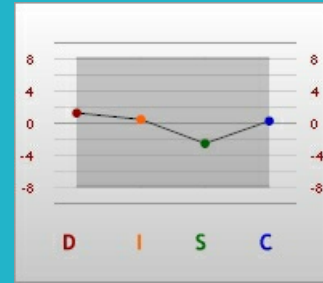
D=-0.19, I=0.72, S=0.31, C=0.26

Percepción de Estrés



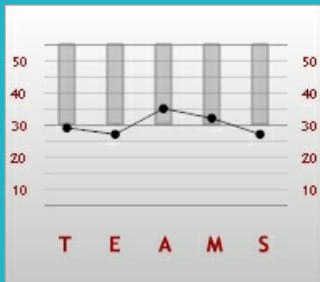
D=2.55, I=0.76, S=-4.25, C=0.3

Espejo



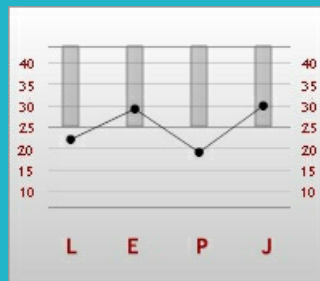
D=1.14, I=0.36, S=-2.69, C=0.25

Gráfico del Enfoque de Equipo



T=29, E=27, A=35, M=32, S=27

Gráfico de valores laborales



L=22, E=29, P=19, J=30

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

A continuación encontrará el significado de cada gráfico.

Gráfico 1 -

La máscara, el yo público

El comportamiento que los demás esperan

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

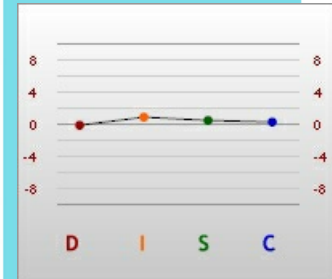


Gráfico 2 -

Natural, el yo privado

Respuesta instintiva a la presión

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

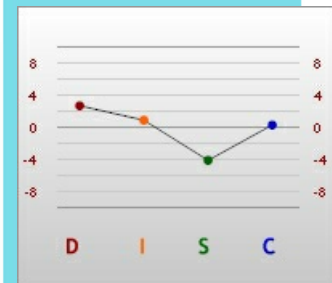
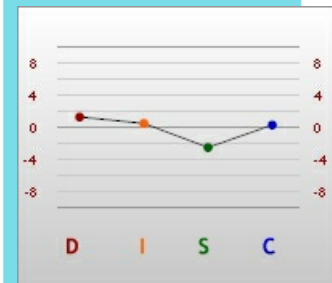


Gráfico 3 -

El espejo, el yo percibido

Auto-imagen, auto-identidad

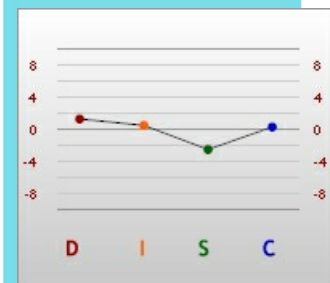
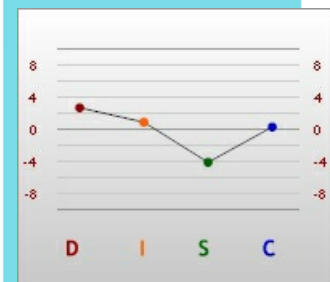
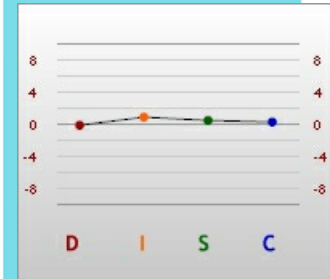
Todos nos percibimos a nosotros mismos de una forma en particular. El gráfico 3 muestra la imagen mental que uno tiene de sí mismo, la auto-imagen o auto-identidad. El gráfico 3 combina las respuestas y reacciones aprendidas en nuestro pasado con el comportamiento actual que nuestro entorno espera. Pueden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



Continuación

Los Gráficos con Perfiles Diferentes Indican Cambio o Transición

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



Gráficos Similares Indican Poca Necesidad de Adaptación o Cambio

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

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

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

Plan de Acción

Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

Plan de Acción de Sample

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 consiente). 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.

Busca soluciones prácticas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Orientado a metas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
No tolera mucho el error	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	No analiza los detalles	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Organiza bien	<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
Delega bien	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Estimula la actividad en los demás	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Le consume la tarea o el trabajo	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Se crece con la oposición	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Puntual y preocupado con la agenda	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Pasa por alto a las personas y los sentimientos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Estándares altos, perfeccionista	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Retrasa el comienzo de los proyectos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Ordenado y organizado	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Demasiado tiempo planificando	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Enérgico y entusiasta	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	A menudo se pueden desordenar sus prioridades	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



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**



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

- Albert Camus