

Descripción personalizada y estrategias para el éxito

- Características generales

Respondent Name

18.06.2010

Este reporte es proporcionado por:

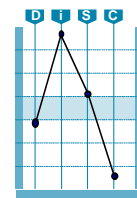
Intesi! Resources
14230 N. 20th Way
Phoenix, AZ 85022
Phone: 602-482-6422
Toll Free: (866) 3INTESI or 1-866-346-8374
Info@IntesiResources.com
www.IntesiResources.com





Aspectos destacados del comportamiento

Esta sección contiene una lista de las fortalezas potenciales del perfil conductual de Respondent. Personalice la información efectuando los siguientes pasos: <1> Ponga una marca al lado de los enunciados que usted considera describen acertadamente el estilo conductual de Respondent. <2> Marque una X al lado de los enunciados que usted considera no describen muy bien el estilo conductual de Respondent. <3> Escriba comentarios para modificar los enunciados y lograr que describan mejor a Respondent.



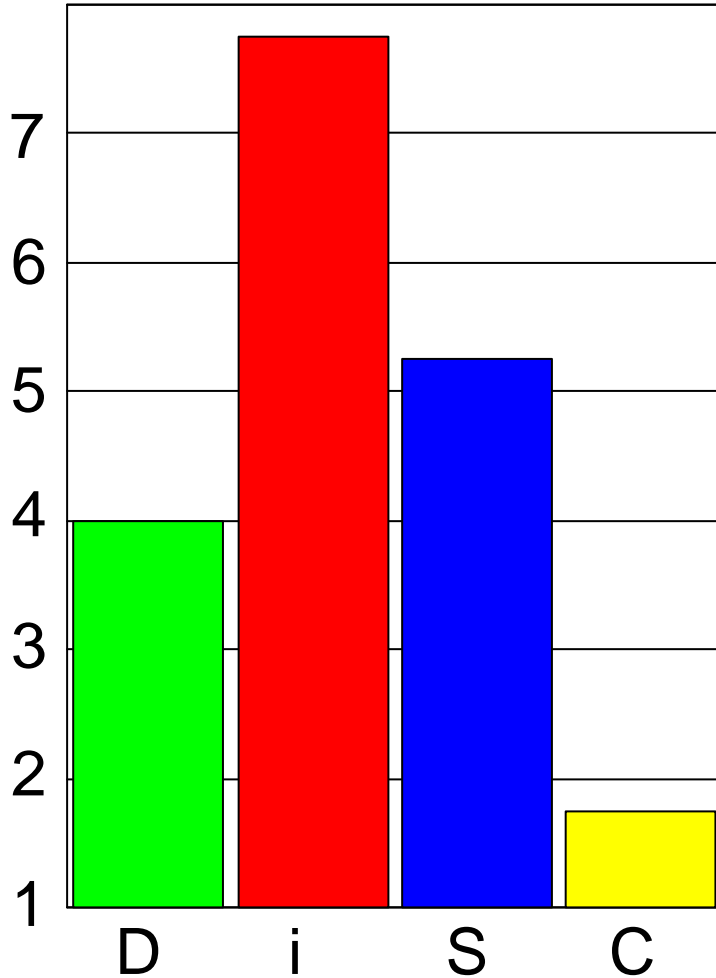
Patrón del Consejero

Algunas de las fortalezas conductuales de Respondent pueden ser

- Le agrada interactuar con muchos tipos distintos de personas
- Le gusta expresar lo que piensa y siente a los demás
- Se expresa de manera animada y entusiasta
- Se adapta rápidamente a nuevas ideas y cambios
- En situaciones difíciles, busca maneras para interactuar de manera positiva
- Acepta las ideas de otras personas
- Le agrada colaborar con los demás para obtener resultados
- Dispuesto a exigirse para atender las necesidades de otras personas
- Trabaja para crear un ambiente predecible, estable
- Es hábil calmando personas que están disgustadas



Gráfica del Sistema del Perfil Personal[®]



El modelo de las Dimensiones Conductuales DiSC[®] describe los patrones de comportamiento en relación con cuatro tendencias, brevemente descritas a continuación:

D Dominante: Las personas con una tendencia conductual alta en "D" luchan por configurar su ambiente mediante la superación de la oposición, para así lograr resultados

i Influyente: Las personas con una tendencia conductual alta en "i" luchan por configurar su ambiente convenciendo o influyendo sobre los demás.

S Estable: Las personas con una tendencia conductual alta en "S" buscan cooperar con los demás para llevar a cabo sus tareas.

C Concienzudo: Las personas con una tendencia conductual alta en "C" buscan adelantar su trabajo dentro de las circunstancias existentes para asegurar su calidad y precisión.

Todas las personas poseen las cuatro tendencias, pero en distintas intensidades. La relación de dichas tendencias entre sí genera un patrón de un perfil, el cual suministra información sobre las respuestas potenciales en el comportamiento de un individuo.

Nombre: Respondent Name

Fecha: 09.07.2007

Patrón Clásico: Patrón del Consejero

Completado por: Sí mismo(a)

Enfoque ambiental: Trabajo

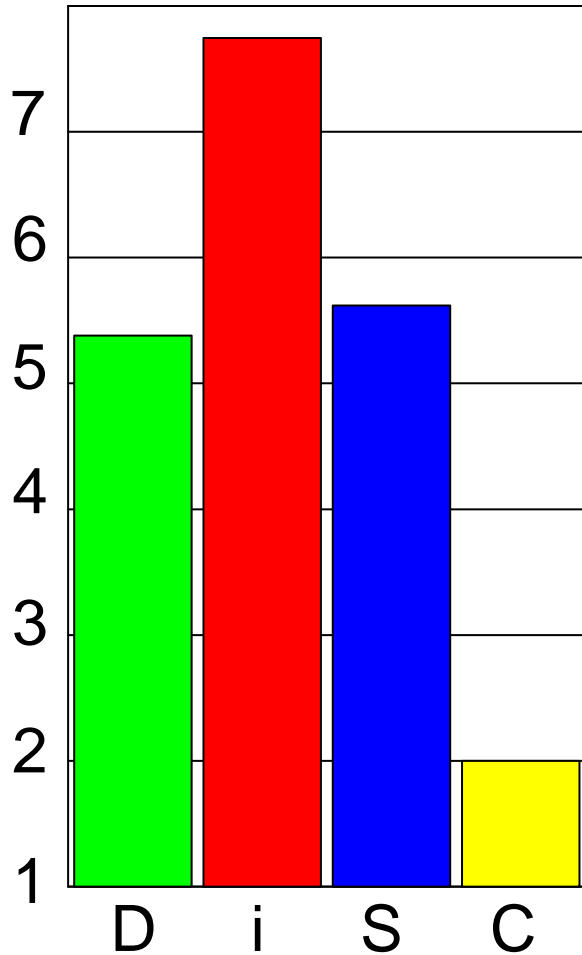
La gráfica que figura arriba indica la relación entre las cuatro tendencias del comportamiento en el patrón del perfil de Respondent. La información de las páginas siguientes se basa en este patrón.

Recuerde que *DiSC SPP* no es una prueba. No existe un patrón "bueno" o uno "malo". Las investigaciones señalan que las personas de mayor éxito son las que se conocen bien a sí mismas y desarrollan estrategias para atender las necesidades de situaciones específicas. La siguiente información es más útil cuando se analiza, discute y aplica en el diseño de planes de acción específicos que tengan como objetivo aumentar la eficacia personal.

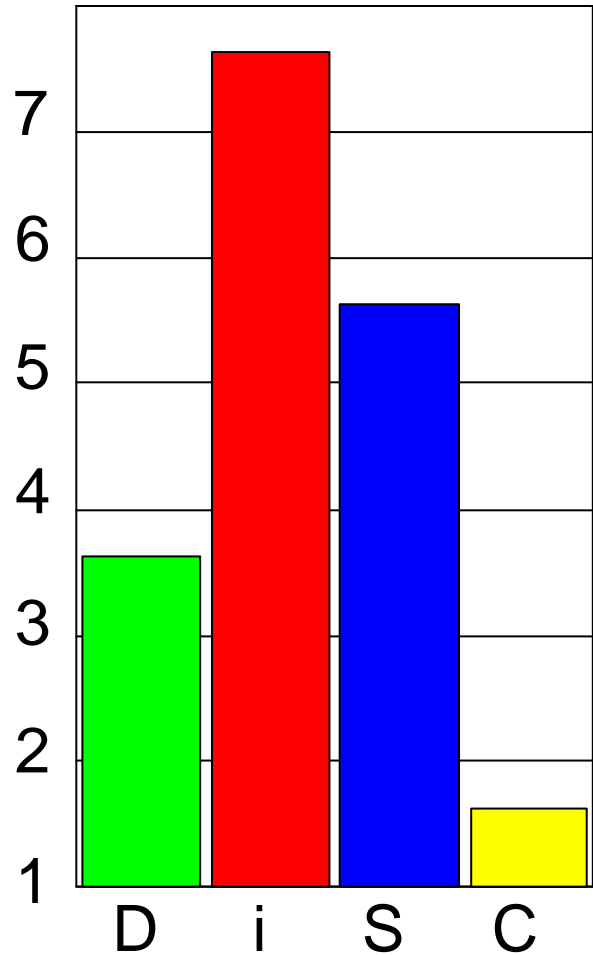


Gráfica del Sistema del Perfil Personal[®]

Gráfica I



Gráfica II



Nombre: Respondent Name
Fecha: 09.07.2007
Patrón Clásico: Patrón del Consejero

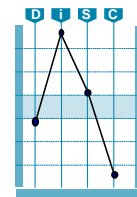
Completado por: Sí mismo(a)
Enfoque ambiental: Trabajo

Algunas personas logran una mayor comprensión de sí mismas mediante la observación de las diferencias entre sus respuestas a las opciones de MÁS y MENOS. Puesto que para ambas opciones usted ha respondido la misma pregunta, "¿Cómo me veo a mí mismo?", lo más probable es que la información sea idéntica. En el caso de que haya una diferencia significativa en los Perfiles, quizá usted desee formularse algunas preguntas sobre los factores que influyeron en su decisión al contestar. La gráfica compuesta (Gráfica 3) refleja la combinación de sus opciones de más y menos, y constituye la descripción más integral de su Perfil. Este Perfil compuesto se aplica a toda la información contenida en sus informes.



Perspectiva general del comportamiento

La siguiente relación, basada en las respuestas sobre perfiles, proporciona una perspectiva general del estilo conductual natural de Respondent en un ambiente. Esta sección ha sido diseñada para proporcionar una perspectiva amplia del comportamiento que más le resulta cómodo y natural a Respondent. El comportamiento actual observado en Respondent puede ser un poco distinto por modificaciones debido a las exigencias de la situación dada, las expectativas de los demás y sus valores personales. Estudie y discuta la información, suprimiendo el contenido que no parezca ajustarse y resaltando el que sea más relevante y útil.



Patrón del Consejero

Respondent tiende a ser una persona muy cálida, entusiasta y amigable. Puede ser paciente, reflexivo y muy afable. Tiende a ser muy asequible, y expresa de manera verbal y no-verbal su disposición a ser abordado. Su postura y expresión facial abierta pueden inducir a las personas a sentirse atraídas hacia él. Es posible que también emplee el contacto corporal para manifestar su amistad. Puede dar realce a un apretón de manos firme, poniendo su otra mano sobre las manos apretadas. También puede reforzar su uso frecuente de expresiones y palabras que brindan apoyo, al dar palmaditas en la espalda o asiendo a la persona del brazo. Al presentar la tendencia a ser amigable y comprensivo, le gustan muchas cosas de los demás. Es capaz de expresar libremente lo que piensa y siente. Es posible que le irradie a los demás la sensación de que son comprendidos y aceptados por lo que son.

Respondent puede esforzarse por mantener a las personas felices y satisfechas. Es posible que asuma los compromisos que sean necesarios para mantener amistades y promover la armonía. Puede estar dispuesto a pasarse casi todo el tiempo con los demás. Suele presentar la tendencia a invitar mucho e involucrarse en actividades tales como deportes, política y eventos culturales. Sea cual sea la actividad, el interés primordial de Respondent es estar con otras personas. Puede presentar la tendencia a recordar y celebrar días especiales tales como cumpleaños, aniversarios y días festivos importantes. Goza con el éxito, la alegría y satisfacción de los demás y se compadece ante sus tristezas o sus fracasos al no cumplir metas que se hayan esforzado por alcanzar.

Respondent puede presentar la tendencia a aprovechar todas las oportunidades que se le presenten para desarrollar y mantener amistades. Es posible que esté involucrado en varias organizaciones o actividades que brinden oportunidades de conocer nuevas personas. Además, si siente que alguien realmente lo necesita, puede sacar tiempo para ayudarlo, tal vez a expensas de otros compromisos.

Cuando tiene un cargo de responsabilidad, Respondent puede presentar la tendencia a prestar mucha atención a la calidad de las condiciones laborales y procurará proporcionar el reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo. Tiende a hacerle sentir a las personas que ellas le importan. Puede hacerse asequible a todos. Si las circunstancias lo obligan a mantener una agenda de citas, puede que ésta sea sumamente flexible.

Al presentar la tendencia a aceptar y tolerar mucho a los demás, Respondent puede evaluarlos exclusivamente con base en sus fortalezas y logros, posiblemente ignorando sus limitaciones o defectos. Sin importar lo que una persona diga o haga, Respondent suele encontrar algo positivo sobre su comportamiento. Se le puede dificultar mucho confrontar de manera directa a otros respecto a su comportamiento o desempeño. Cualquier crítica que haga puede ser tan diplomática e indirecta que posiblemente no surta efecto en su intento por modificar un comportamiento indeseable de otra persona. De hecho, incluso puede reforzar dicho comportamiento sin darse cuenta, mediante sus respuestas



Perspectiva general del comportamiento

plenas de aceptación.

Dada su inquietud por los demás y su empatía con ellos, Respondent puede tratar de velar por los intereses de las personas. Como resultado, es posible que se resista a exigirles o a fijarles expectativas o fechas de entrega estrictas. Puede temer que hacer esto significa aprovecharse de ellos o someterlos a presiones injustas. Claro está, su preocupación ante la posibilidad de estarse aprovechando de los demás puede exponerlo y hacerlo vulnerable ante quienes quieran aprovecharse de él.

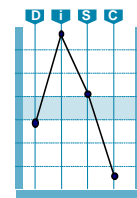
Cuando las cosas no están saliendo bien y Respondent se siente presionado, puede volverse aún más confiado de los demás sin fijarse límites realistas. Suele presentar la tendencia a volverse aún más amigable con las personas. Puede tratar de aplacar a otros o ayudarles a resolver sus problemas personales, incluso a expensas de los objetivos de la organización.

Al abordar un nuevo problema o decisión, Respondent tiende a decidir basándose en sus sentimientos. Es posible que fije su atención primordialmente en aquellos factores que conciernen personas, pasando por alto a veces ciertas inquietudes sobre desempeños o tareas cruciales. Puede dejarse convencer por las opiniones de quienes respeta, incluso cuando dichas afirmaciones no estén sustentadas por hechos.



Factores motivantes

Las personas tienen fuentes de motivación distintas y metas diferentes, las cuales se ven determinadas según las tendencias conductuales elegidas por cada persona. Esta sección tiene una lista de aquellos factores que han sido comprobados como los más motivadores para alguien con las tendencias conductuales de Respondent. Es posible que algunos de estos factores no se apliquen a Respondent dado que puede haber modificado su comportamiento debido a sus experiencias en la vida y su sistema de valores. Algunos de los factores pueden parecer contradictorios debido a las diferencias existentes entre las tendencias que conforman el comportamiento de Respondent. Estudie y revise según considere necesario.



Patrón del Consejero

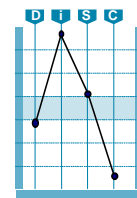
Respondent puede motivarse ante la presencia de los siguientes factores:

- Situaciones que ofrezcan interacciones positivas con los demás
- Oportunidades de verbalizar lo que piensa y siente
- Ambientes donde se promueve un diálogo mutuo
- Reconocimiento verbal entusiasta como: "¡Magnífico!" "¡Fantástico!"
- Retroalimentación verbal inmediata
- Reconocimiento y aceptación de sus sentimientos
- Situaciones en las que pueda trabajar en colaboración con los demás
- Poder brindar el apoyo que los demás necesitan, mediante productos o servicios
- Tener áreas de responsabilidad y autoridad claramente definidas
- Un ambiente siempre predecible y ordenado
- Un ambiente de trabajo armonioso, informal, amigable
- Ambientes donde la lealtad se premia con seguridad laboral



Ambiente preferido

Las personas tienen preferencias distintas sobre el ambiente en el que prefieren trabajar o vivir. Lo que a una persona le encanta, puede parecerle intolerable a otra. Esta sección proporciona información sobre cuál ambiente puede ser más deseable para Respondent, con base en sus tendencias conductuales. Es posible que algunos de estos factores no se apliquen a Respondent o que parezcan contradictorios, dadas las diferencias entre las distintas tendencias que describen el comportamiento de Respondent. Estudie y revise según considere necesario.



Patrón del Consejero

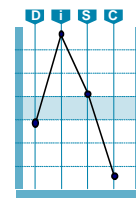
Respondent desea un ambiente que le proporcione:

- Un ritmo rápido que implique sintonizar con los demás de manera entusiasta
- Reconocimiento y retroalimentación positiva
- Oportunidades para efectuar "lluvias de ideas" creativas e imaginativas
- Tareas y actividades predecibles
- Posibilidad de involucrarse con los demás y tener relaciones amigables, informales, colaboradoras con ellos
- Poca o ninguna hostilidad interpersonal
- Enfoques metódicos para completar el trabajo



Tiende a evitar

Todas las personas tienden a evitar distintas situaciones o actividades con base en algo que les disgusta o temen y que esté implicado en dicha tarea o interacción. Al conocer cuáles son nuestros comportamientos más probables cuando evitamos algo, adquirimos la posibilidad de optar por estrategias para manejar estas aversiones y así reducir posibles resultados negativos tales como la postergación o el incumplimiento. Esta sección contiene una lista de actividades y situaciones que con toda probabilidad Respondent tiende a evitar, con base en sus tendencias conductuales. Puede que algunos de los factores no se apliquen a Respondent. Estudie y revise según considere necesario.



Patrón del Consejero

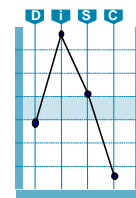
Con base en lo que a Respondent le desagrada, le incomoda o teme, él tiende a evitar:

- Situaciones en las que otros pueden reaccionar ante él con hostilidad
- Acciones que puedan conllevar a la pérdida de aprobación por parte de otros
- Tener que elegir entre ser estimado o ser respetado
- Efectuar el seguimiento de demasiado detalle
- Trabajo rutinario, repetitivo
- Ambientes que proporcionen poco o ningún contacto con personas
- Ambientes con límites de tiempo rígidos
- Situaciones muy impredecibles e inciertas
- Ambientes desorganizados
- Situaciones donde las personas se pueden volver hostiles
- Tener que ponerse agresivo
- Situaciones ambiguas con resultados inciertos
- Verse obligado a proporcionar una solución sin tener tiempo para estudiar la situación



Estrategias para incrementar la efectividad

Esta sección describe las posibles medidas que Respondent puede tomar para modificar ciertas tendencias conductuales naturales de él, para así lograr una mayor eficacia. Puede que ya esté empleando algunas de éstas; otras pueden ser áreas potenciales de desarrollo de habilidades. Puede resultar útil decidir el orden de prioridad de dichas estrategias con base en las necesidades del ambiente actual. Estúdielas y ajústelas según considere necesario.



Patrón del Consejero

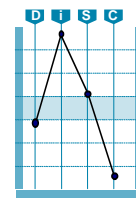
Respondent sería más efectivo al:

- Desarrollar una valoración más realista de las personas y situaciones, la cual abarque información negativa y positiva
- Estructurar un proceso para completar tareas de manera organizada y puntual
- Desarrollar la habilidad de ser firme y directo al manejar conflictos interpersonales
- Mostrarse dispuesto a escuchar y considerar los sentimientos y pensamientos negativos de los demás
- Trabajar hasta lograr terminar detalles claves más consistentemente
- Manejar mejor los requisitos de tiempo
- Evaluar la cantidad de tiempo invertida en reuniones y comunicaciones verbales con los demás
- Desarrollar la habilidad para responder ante cambios impredecibles
- Aprender técnicas para ser más asertivo
- Iniciar discusiones para resolver situaciones ambiguas
- Exigirse más de lo habitual para lograr nuevos desafíos
- Volverse más flexible en sus rutinas de trabajo
- Buscar atajos posibles para volver más eficientes sus rutinas de trabajo



Factores desmotivantes

Las personas tienen factores diferentes que afectan su motivación de manera positiva o negativa. Al comprender cuáles son estos factores, podemos incrementar la cantidad de tiempo en la que experimentamos vivencias que aumentan nuestra motivación positiva y reducen el impacto de aquellos factores que nos desmotivan. La siguiente lista puede ser empleada para crear un ambiente que brinde más apoyo a la motivación positiva, mediante el manejo o la eliminación de aquellos factores desmotivantes que sean característicos del estilo conductual de Respondent.



Patrón del Consejero

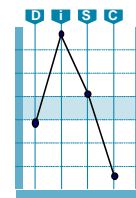
Respondent puede desmotivarse cuando:

- Trabaja en ambientes con compañeros reservados o poco amistosos
- Tiene la obligación de cumplir horarios fijos y restricciones de tiempo rígidas
- Trabaja en ambientes negativos, pesimistas, hostiles
- Tiene que centrarse en pensar poniendo de lado los sentimientos
- Tiene la obligación de efectuar tareas rutinarias que exigen atención al detalle
- Trabaja en un ambiente con cambios rápidos, impredecibles
- Existe una hostilidad crónica con sus compañeros
- Falta apoyo de los jefes y/o compañeros
- Trabaja en situaciones que requieran confrontaciones uno a uno
- Las expectativas de desempeño no son claras o cambian frecuentemente
- Tiene la obligación de participar en interacciones agresivas y competitivas como parte de su trabajo



Comportamiento en situaciones de conflicto

La mayoría de las personas emplean un comportamiento determinado en situaciones de conflicto, el cual puede ser descrito como una respuesta de "pelea" o "huida", basada en sus tendencias conductuales naturales. Algunas personas emplean una combinación de ambas respuestas, dependiendo de la intensidad o grado de riesgo que implique la situación. El texto a continuación describe un rango de respuestas que Respondent puede adoptar en una situación de conflicto. Es posible que estos comportamientos hayan sido modificados debido al sistema de valores de Respondent y/o sus experiencias en la vida. Esta información será más útil si la estudia con Respondent, clasificando los comportamientos en orden del más probable a emplearse, hasta el menos probable.



Patrón del Consejero

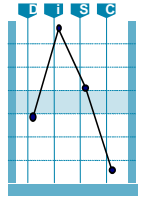
En una situación de conflicto, Respondent:

- Tiende a evitar conflictos abiertos, directos
- Tiende a tornarse emocional y expresivo
- Puede volverse alguien que ataca a nivel personal
- Tiende a minimizar la información negativa
- Puede procurar aplacar a las personas furiosas, sin atender el problema
- Puede ceder para no lucir mal o perder aprobación
- Puede tornarse impulsivo
- Tiende a evitar agresiones interpersonales
- Busca soluciones que sean aceptables para todos
- Puede ceder y acceder para restablecer la armonía sin resolver los problemas
- Puede procurar calmar personas agitadas
- Puede tornarse más callado y reservado
- Puede sentirse impotente de hacer algo para arreglar el conflicto



Continuo de las tendencias conductuales

Este continuo muestra el rango potencial de intensidad de Respondent para cada uno de los comportamientos enumerados. Este continuo representa el comportamiento potencial de Respondent con base en el patrón de su perfil y no respecto a su comportamiento observado actualmente. Esta información es más útil cuando la discute y evalúa basándose en su experiencia con Respondent.



Patrón del Consejero

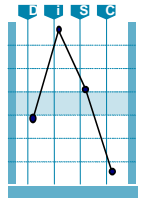
Nombre: **Respondent Name**
 Fecha: 09.07.2007
 Patrón Clásico: Patrón del Consejero
 Enfoque ambiental: Laboral

	B	MB	M	MA	A
ACEPTA - es abierto, recibe gustosamente					♦
SE ADHIERE - se somete a las reglas			♦		
PATROCINA - promueve, incita a la acción			♦		
AGITA - incita, hace olas, alborota			♦		
AMPLIFICA - explica, amplía el punto				♦	
ASIGNA - delega en otros			♦		
ASUME - da por supuesto			♦		
ALARDEA - se jacta de sus capacidades				♦	
CAUTIVA - encanta a los demás				♦	
GOBIERNA - dirige a los demás			♦		
DIGIERE - absorbe, analiza			♦		
ESTABLECE - estabiliza, construye cosas que perduren				♦	
IMITA - sigue el ejemplo del líder				♦	
INVENTA - crea nuevas soluciones e ideas		♦			
INVESTIGA - examina, verifica			♦		
JUSTIFICA - defiende, ofrece razones para explicar algo		♦			



Continuo de las tendencias conductuales

Este continuo muestra el rango potencial de intensidad de Respondent para cada uno de los comportamientos enumerados. Este continuo representa el comportamiento potencial de Respondent con base en el patrón de su perfil y no respecto a su comportamiento observado actualmente. Esta información es más útil cuando la discute y evalúa basándose en su experiencia con Respondent.



Patrón del Consejero

Nombre: **Respondent Name**
 Fecha: 09.07.2007
 Patrón Clásico: Patrón del Consejero
 Enfoque ambiental: Laboral

	B	MB	M	MA	A
MANTIENE - continúa, conserva				♦	
MANIOBRA - planea hábilmente			♦		
MODIFICA - adapta, ajusta, revisa				♦	
CUIDA - muestra interés por los demás					♦
OBJETA - protesta, argumenta, refuta			♦		
OBSERVA - mira con atención			♦		
PLANEA - prepara, delinea la tarea			♦		
ELOGIA - felicita, muestra su aprobación				♦	
PROHÍBE - previene, anticipa el peligro			♦		
PROTEGE - preserva la tradición, defiende la estabilidad				♦	
RECONCILIA - apacigua, resuelve diferencias				♦	
REVISA - examina en detalle			♦		
ESPECULA - toma riesgos apostándole al futuro		♦			
PRUEBA - examina, ensaya			♦		
CONFÍA - cree en los demás					♦
VERBALIZA - habla las cosas abiertamente				♦	



Hoja de trabajo "Gestión del desempeño"

Luego de estudiar la información que figura en la sección "Características generales" de este informe, elija las estrategias más efectivas para mejorar y mantener el desempeño. Cierta información puede ser más relevante y/o aplicable que otra. Aplique su propio conocimiento sobre el ambiente específico y su experiencia con el comportamiento de Respondent para determinar cuáles estrategias serían más efectivas.

1. ¿Qué se puede hacer para crear un ambiente de trabajo que tenga los factores que motivan a Respondent?
2. ¿Qué medidas se pueden tomar para manejar y/o eliminar aquellas tareas, actividades e interacciones, que más tiende a evitar Respondent?
3. ¿Qué estrategias para incrementar la efectividad de Respondent serían las más apropiadas y efectivas en su ambiente laboral actual?
4. ¿Qué medidas se pueden tomar para modificar y/o eliminar aquellos factores que resultan ser los más desmotivantes para Respondent?



Hoja de trabajo "Gestión del desempeño"

5. ¿Qué estrategias para desarrollar, modificar o eliminar comportamientos serían las más útiles para mejorar el comportamiento de Respondent durante situaciones de conflicto en este ambiente de trabajo?