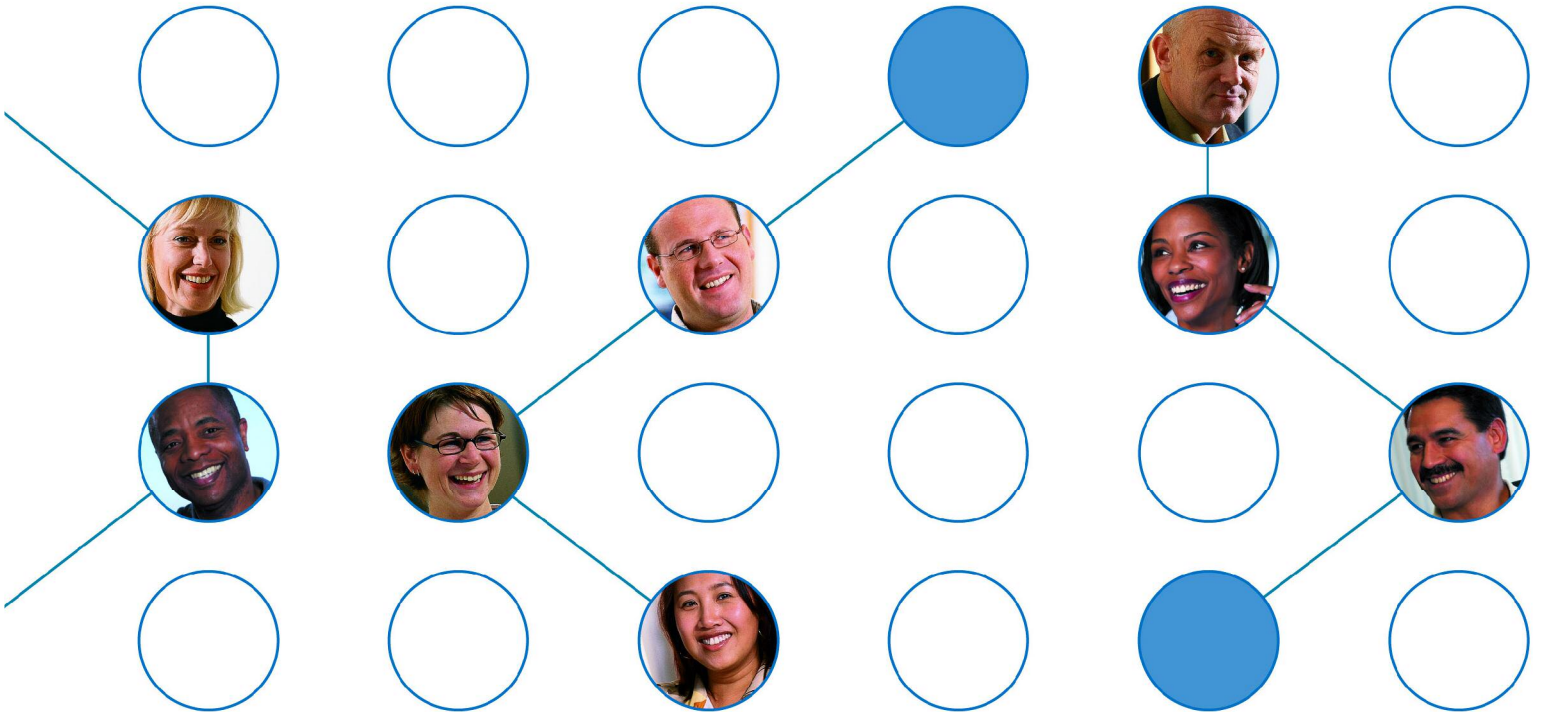




Clásico 1.0

Sistema de Perfil Personal 2800



Respondent Name

06.02.2009

Este reporte es proporcionado por:

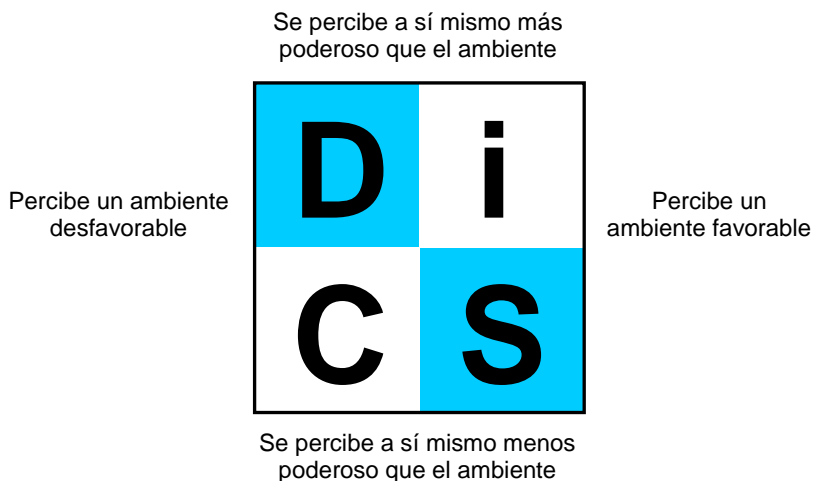
Inspiring Solutions
 8290 Boulder Drive
 West Des Moines, IA 50266
 866-225-1249 Toll Free
 515-221-2688
www.InspiringSolutions.com
Info@InspiringSolutions.com

El Modelo DiSC

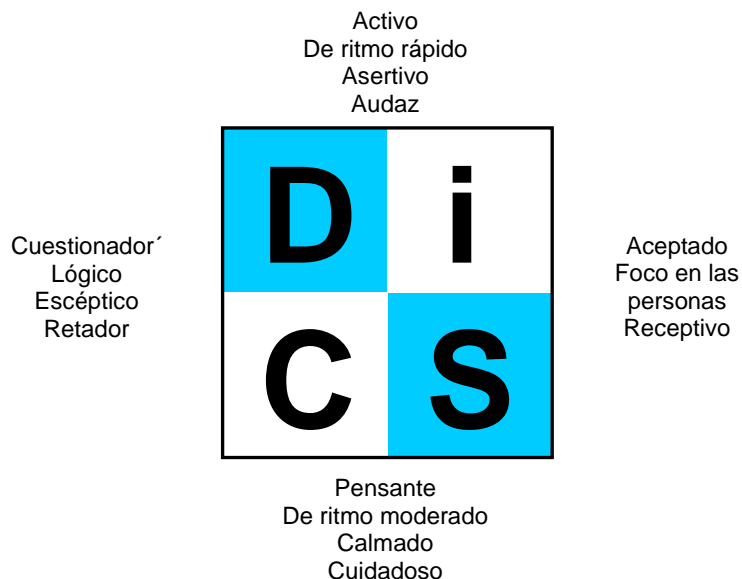
DiSC® Clásico 1.0

DiSC Clásico está basado en un modelo de cuatro cuadrantes que de una forma fiel describe cuatro estilos de comportamiento humano: Dominante (D), Influyente (I), Estable (S) y Conciencioso (C). Algunas personas están en un estilo, otros en dos y otros pueden estar en tres estilos diferentes.

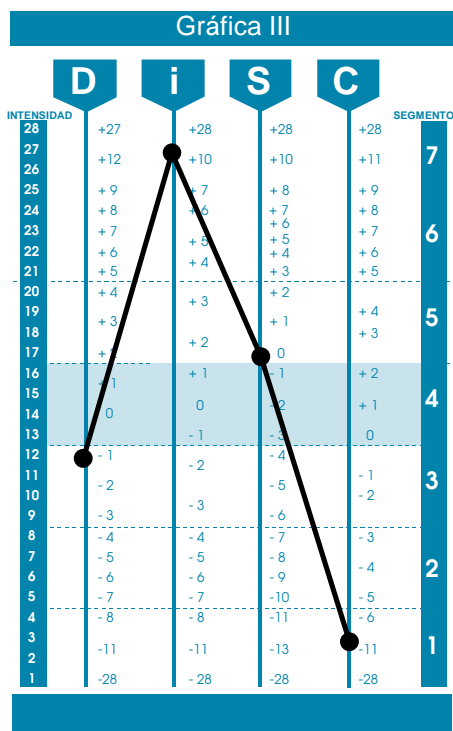
¿En qué difiere su estilo DiSC de los otros estilos DiSC? ¿Qué tiene usted en común con los otros estilos DiSC? El modelo DiSC explicado a continuación le ayudará a comprender estas cuestiones importantes. En el cuadrado que figura abajo, cada estilo DiSC tiene algo en común con los estilos que están a su lado. Allí puede ver que los estilos C y S tienden a percibirse a sí mismos menos poderosos que su ambiente. Esto quiere decir que pueden estar más inclinados a adaptarse a su entorno, al considerar que tienen poco control directo sobre éste. Por otro lado, los estilos D e i tienden a percibirse a sí mismos más poderosos que su ambiente. Esto quiere decir que pueden mostrarse más asertivos al considerar que tienen más control sobre su entorno. Paralelamente, los estilos D y C tienden a percibir que su ambiente es desfavorable (o refractario y poco acogedor) y los estilos i y S tienden a considerar su ambiente favorable (o que brinda apoyo y es amigable).



La ilustración a continuación explica el modelo DiSC en mayor detalle. Describe los cuatro estilos de manera más observable y conductual. Notará que aunque los estilos C y S presentan un ritmo moderado y son reflexivos, los estilos D e i tienen un ritmo más acelerado y son más activos. Además, los estilos D y C tienden a ser inquisitivos y centrados en la lógica mientras que los estilos i y S tienden a aceptar más y a estar más centrados en las personas.



En este reporte encontrará cuatro elementos clave que le ayudarán a entender su comportamiento y el de los demás. Estos son: su perfil DiSC®, Su Más Alta Dimensión DiSC, Su índice de intensidad, y Su Patrón de Perfil Clásico.



Su Perfil Personal DiSC

En la gráfica de arriba encuentra la cantidad de cada dimensión que usted está utilizando, con base en sus respuestas. Los puntos del área sombreada son las dimensiones de comportamiento que usted está enfatizando más y los puntos de abajo son los que está enfatizando menos. Sin embargo, la mayoría de las personas usa por lo menos alguna de las cuatro dimensiones en sus interacciones diarias.

Su dimensión DiSC más alta : Influyente (i)

Con base en sus respuestas, su dimensión más alta es Influyente (i) Usted encontrará más información al respecto en la página 4. Si los indicadores señalan que Ud. tiene más de una dimensión arriba del área sombreada, también tiene una dimensión secundaria que está enfatizando.

Índice de intensidad

La franja izquierda de su gráfica representa el rango de intensidades de cada una de sus dimensiones de comportamiento. Un índice de intensidad de 28 es el más alto, mientras que un índice de 1 es el de menor. El índice de intensidad que se encuentra en la página 5, le proporcionará la oportunidad de ver cada una de sus dimensiones DiSC por separado y adquirir un mejor entendimiento de cómo perciben los demás su comportamiento.

Patrón de Perfil Clásico: Patrón del Consejero

Su Patrón de Perfil Clásico, Patrón del Consejero, está explicado en la página 6. Existen en total 15 diferentes patrones clásicos de comportamiento, cada uno de los cuales tiene una combinación específica de las cuatro dimensiones DiSC. Su patrón refleja la complejidad y sutileza de su comportamiento con base en sus puntos más altos y bajos de las cuatro dimensiones. Puede lograr un mayor entendimiento de sí mismo y de los demás al leer su patrón clásico, así como revisando cada uno de los otros 15 patrones que se encuentran en las páginas 7 a 14.

Los cuadros sombreados en la tabla de abajo representan su dimensión DiSC® más alta. Lea la descripción, tome su tiempo subrayando las frases que con más precisión lo describan y tache aquéllas que no. Como se mencionó anteriormente, el individuo tiende a presentar más de una dimensión alta. Por lo tanto, asegúrese de leer cualquiera de las otras dimensiones que también está enfatizando en la situación específica. No sólo se concentre en sus dimensiones sino también en las que lo ayuden a comprender mejor a los demás.

D DOMINANTE	i INFLUYENTE
<p>El énfasis se centra en regular el ambiente para superar los obstáculos que impiden lograr los resultados deseados.</p> <p>DESCRIPCIÓN Las tendencias de esta persona incluyen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ obtener resultados inmediatos ▪ provocar la acción ▪ aceptar retos ▪ tomar decisiones rápidas ▪ cuestionar el orden establecido ▪ asumir autoridad ▪ dominar las dificultades ▪ resolver los problemas <p>Esta persona desea un ambiente que incluya</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ poder y autoridad ▪ prestigio y retos ▪ oportunidades para logros personales ▪ amplio campo de acción ▪ respuestas directas ▪ oportunidades para progresar ▪ libertad de control y supervisión ▪ muchas actividades nuevas y variadas <p>PLAN DE ACCIÓN Esta persona necesita que otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ consideren los pros y contras ▪ calculen los riesgos ▪ sean precavidos ▪ estructuren un ambiente predecible ▪ investiguen los hechos ▪ mediten antes de decidir ▪ reconozcan las necesidades de los demás <p>Para ser más eficaz, esta persona necesita</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ recibir tareas difíciles ▪ comprender que necesita de los demás ▪ basar las técnicas en la experiencia práctica ▪ recibir un sobresalto de vez en cuando ▪ identificarse con un grupo ▪ expresar las razones de sus conclusiones ▪ estar consciente de sanciones existentes ▪ controlar su ritmo de trabajo y relajarse más 	<p>El énfasis se centra en regular el ambiente por medio de la influencia y persuasión a los demás.</p> <p>DESCRIPCIÓN Las tendencias de esta persona incluyen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ contactar a la gente ▪ causar una buena impresión ▪ expresarse con claridad ▪ crear un ambiente motivador ▪ generar entusiasmo ▪ entretener a la gente ▪ aceptar a las personas y situaciones con optimismo ▪ participar en un grupo <p>Esta persona desea un ambiente que incluya</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ popularidad, reconocimiento social ▪ reconocimiento público de su capacidad ▪ libertad de expresión ▪ actividades en grupo fuera del trabajo ▪ relaciones democráticas ▪ trabajo que no requiera atención a los detalles y que no tenga una supervisión muy de cerca ▪ oportunidad de expresar sus propuestas ▪ oportunidades para capacitar y asesorar ▪ condiciones favorables en el trabajo <p>PLAN DE ACCIÓN Esta persona necesita que otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ se concentren en la tarea ▪ recopilen datos y hechos ▪ hablen directamente ▪ respeten la sinceridad ▪ desarrollen métodos sistemáticos ▪ prefieran ocuparse de las cosas y tratar menos con la gente ▪ hagan planteamientos lógicos ▪ realicen su propio seguimiento individual <p>Para ser más eficaz, esta persona necesita</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ control del tiempo, si la D o la S son bajas ▪ objetividad al tomar decisiones ▪ un estilo de dirección participativo ▪ una apreciación más realista de los demás ▪ establecer prioridades y fechas límite ▪ ser más firme con los demás, si D está por debajo de la línea del centro
C CONCIENZUDO	S ESTABLE
<p>El énfasis se centra en trabajar dentro de las circunstancias existentes para asegurar calidad y precisión</p> <p>DESCRIPCIÓN Las tendencias de esta persona incluyen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ una atención esmerada a instrucciones y normas clave ▪ concentrarse en los detalles más importantes ▪ pensamiento analítico y evaluación de los pros y contras ▪ ser diplomático con la gente ▪ respuestas sutiles o indirectas en caso de conflicto ▪ verificar la precisión ▪ tener una mente crítica ▪ enfocar de manera metódica las situaciones o actividades <p>Esta persona desea un ambiente que incluya</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ expectativas de desempeño claramente definidas ▪ valoración de la calidad y precisión ▪ un ambiente reservado y eficiente ▪ oportunidades de demostrar su pericia ▪ control sobre los factores que afecten su rendimiento ▪ oportunidades de preguntar "¿por qué?" ▪ el reconocimiento específico a su capacidad y logros <p>PLAN DE ACCIÓN Esta persona necesita que otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ deleguen las tareas importantes ▪ tomen decisiones rápidas ▪ usen las normas sólo como guías ▪ lleguen a acuerdos con la oposición ▪ expresen opiniones impopulares ▪ inicien y faciliten la discusión ▪ fomenten el trabajo en equipo <p>Para ser más eficaz, esta persona necesita</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ planear cuidadosamente ▪ descripciones exactas del trabajo y los objetivos ▪ evaluaciones programadas de su desempeño ▪ recibir una retroalimentación específica de su desempeño ▪ respetar el valor de los demás tanto como sus logros ▪ aprender a lidiar con situaciones de conflicto 	<p>El énfasis se centra en cooperar con los demás dentro de las circunstancias existentes para llevar a cabo la tarea</p> <p>DESCRIPCIÓN Las tendencias de esta persona incluyen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ desempeñar en una manera uniforme y predecible ▪ demostrar paciencia ▪ desarrollar habilidades especializadas ▪ ayudar a los demás ▪ mostrar lealtad ▪ escuchar a los demás ▪ manejar a las personas que se exaltan ▪ crear un ambiente de trabajo estable y armónico <p>Esta persona desea un ambiente que incluya</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ conservar el orden establecido a menos que se le den razones para un cambio ▪ rutinas predecibles ▪ reconocimiento del trabajo realizado ▪ mínima intromisión de la vida familiar en el trabajo ▪ aprecio sincero ▪ identificación con un grupo ▪ procedimientos estables ▪ un mínimo de conflictos <p>PLAN DE ACCIÓN Esta persona necesita que otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reaccionen con rapidez ante cambios inesperados ▪ se esfuerzen al máximo ante los retos de una tarea encomendada ▪ se involucren en más de una sola cosa a la vez ▪ tengan iniciativa propia ▪ presionen a los demás ▪ trabajen cómodamente en un ambiente impredecible ▪ ayuden a establecer prioridades ▪ sean flexibles respecto a los procedimientos de trabajo <p>Para ser más eficaz, esta persona necesita</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ prepararse para el cambio ▪ ratificación de su valía personal ▪ información de cómo el esfuerzo personal contribuye al esfuerzo global ▪ compañeros de trabajo con niveles similares de capacidad y sinceridad ▪ directrices para ejecutar la tarea ▪ estímulos a su creatividad

Su Índice de Intensidad

DISC® Clásico 1.0

En la tabla de abajo hemos puesto una lista de 28 adjetivos para cada dimensión D, i, S, y C. Basado en su puntuación de cada dimensión, hemos resaltado un grupo de adjetivos en cada columna. Su respuesta describe su comportamiento en una situación dada. Revise su lista y ponga un círculo en las palabras que Ud. crea lo describen mejor y tache las que no lo hacen.

D	i	S	C
28 egocéntrico/a	28 entusiasta	28 pasivo/a	28 perfeccionista
27 directo/a	27 gregario/a	27 paciente	27 preciso/a
26 intrépido/a	26 persuasivo/a	26 leal	26 indaga hechos
25 autoritario/a	25 impulsivo/a	25 predecible	25 diplomático/a
24 exigente	24 emotivo/a	24 trabaja en equipo	24 metódico/a
23 enérgico/a	23 autosuficiente	23 sereno/a	23 convencional
22 arriesgado/a	22 confiado/a	22 posesivo/a	22 cortés
21 audaz	21 influyente	21 conforme	21 cauteloso/a
20 decidido/a	20 agradable	20 inactivo/a	20 controlado/a
19 curioso/a	19 sociable	19 relajado/a	19 establece altos criterios
18 seguro/a de sí mismo/a	18 generoso/a	18 controlado/a	18 analítico/a
17 competitivo/a	17 desenvuelto/a	17 prudente	17 sensible
16 rápido/a	16 encantador/a	16 amable	16 sensato/a
15 independiente	15 seguro/a	15 estable	15 evasivo/a
14 acepta riesgos calculados	14 convincente	14 ágil	14 inconforme
13 autocrítico/a	13 observador/a	13 extrovertido/a	13 presumido/a
12 sencillo/a	12 evaluador/a	12 alerta	12 dogmático/a
11 moderado/a	11 reflexivo/a	11 animado/a	11. perseverante
10 realista	10 se basa en hechos	10 exigente	10 independiente
9 considera los pros y contras	9 lógico/a	9 descontento/a	9 estricto/a
8 dócil	8 controlado/a	8 inquieto/a	8 firme
7 conservador/a	7 tímido/a	7 impulsivo/a	7 tenaz
6 calmado/a	6 suspicaz	6 impaciente	6 arbitrario/a
5 bondadoso/a	5 pesimista	5 enfocado/a al cambio	5 rebelde
4 reservado/a	4 distante	4 crítico/a	4 desafiante
3 inseguro/a	3 retraído/a	3 espontáneo/a	3 obstinado/a
2 dependiente	2 cohibido/a	2 frustrado/a por el orden establecido	2 falta de tacto
1 modesto/a	1 reservado/a	1 activo/a	1 sarcástico/a

Su Patrón de Perfil Clásico

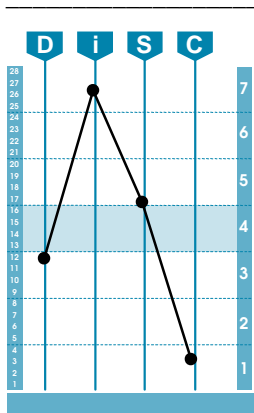
DISC® Clásico 1.0

La gente, las emociones y el comportamiento son complejos y todos, hasta cierto punto, usamos cada una de las cuatro dimensiones.

La manera en que se combinan las dimensiones crea un perfil de comportamiento diferente para cada combinación. Nuestras investigaciones han descubierto 15 patrones de perfil únicos que ocurren con mayor frecuencia. En base a una investigación teórica y clínica detallada se han escrito descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudar a la gente a comprender y describir su comportamiento.

Su Patrón de Perfil Clásico es el **Patrón del Consejero**. Lea por favor la descripción en la parte de abajo. Tan pronto como haya personalizado su dimensión de comportamiento y su índice de intensidad, tome un momento para personalizar su descripción del Patrón de Perfil Clásico. Subraye o resalte las exposiciones que se apliquen más a UD. y tache las que no lo hacen.

Patrón del Consejero



Emociones: es fácil de abordar; afectuoso y comprensivo

Meta: la amistad; la felicidad

Juzga a los demás por: su aceptación positiva; generalmente busca el lado bueno de las personas

Influye a otras personas por medio de: las relaciones personales; al practicar la política de "puertas abiertas"

Su valor para la organización: estable, predecible; una amplia esfera de amistades; sabe escuchar

Abusa de: acercamiento indirecto, tolerancia

Bajo Presión: se torna demasiado flexible e íntimo; confía demasiado en todos sin distinción

Teme: presionar a los demás; que se le acuse de hacer daño

Sería más eficaz si: prestara más atención a las fechas límite; tuviera más iniciativa para realizar el trabajo

Usted tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Le es fácil encontrar lo bueno en las personas y asume una actitud optimista. Prefiere tratar con la gente sobre la base de la relación íntima. Al saber escuchar, en especial los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

Suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la "gente es importante," suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayuda para fijar y cumplir fechas límites realistas.

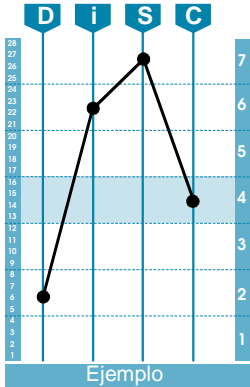
A menudo, toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.

En las siguientes páginas encontrará descripciones de todos los 15 patrones de perfil clásico. Le puede parecer importante y útil leer estas descripciones para entender el amplio rango de comportamiento de la gente. Saber esto puede ayudarlo a apreciar y entender cómo la gente es a la vez igual y diferente, y aprender a comunicarse más eficazmente en sus relaciones personales.

Otros Patrones de Perfil Clásicos

DISC® Clásico 1.0

Patrón del Agente



Emociones: acepta el afecto; rechaza la agresión

Meta: ser aceptado por los demás

Juzga a los demás por: la tolerancia y la participación

Influye en los demás mediante: la comprensión; amistad

Su valor para la organización: apoya, armoniza, proyecta empatía; está orientado al servicio

Abusa de: la amabilidad

Bajo presión: se vuelve persuasivo haciendo, si fuese necesario, uso de información que posee o de amistades claves

Teme: el desacuerdo, el conflicto

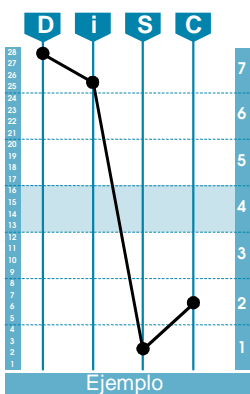
Sería más eficaz si: tuviera más conciencia de quién es y de lo que puede hacer; mostrara más firmeza y agresividad; dijera "no" en los momentos adecuados

Al agente le interesa tanto las relaciones humanas como los variados aspectos del trabajo. Gracias a su empatía y tolerancia sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición. El Agente hace que los demás sientan que se les quiere y necesita. No hay quien tema ser rechazado por un Agente. Es más, el agente ofrece amistad y está dispuesto a ayudar.

En cuanto al trabajo, el Agente cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente para hacer para otros lo que ellos encuentran difícil de realizar. El Agente busca por naturaleza la armonía y cooperación en el grupo.

Sin embargo, el Agente teme al conflicto y desacuerdo. Su tendencia a ayudar puede instar a otros a tolerar una situación en lugar de buscar una solución del problema. Además, la tendencia del Agente a adoptar un perfil "bajo" en lugar de aceptar una confrontación franca con personas agresivas puede ser visto como falta de "dureza." A pesar de todo, el Agente cuenta con un buen nivel de independencia aunque le preocupa su integración en el grupo.

Patrón del Alentador



Emociones: acepta la agresión; tiende a aparentar dar poca importancia a la necesidad que tiene de afecto

Meta: controlar a su ambiente o a su público

Juzga a los demás por: la forma en que proyectan su fuerza personal, carácter y posición social

Influye en los demás mediante: su encanto; dirección, intimidación, uso de recompensas

Su valor para la organización: "mueve a la gente"; inicia, ordena, felicita, disciplina

Abusa de: su enfoque de que "el fin justifica los medios"

Bajo presión: se vuelve manipulador; pendenciero; beligerante

Teme: ser demasiado blando; perder su posición social

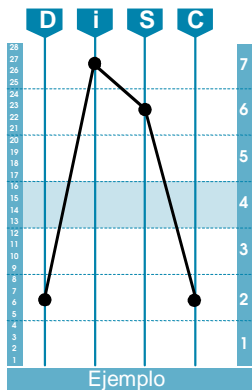
Sería más eficaz si: fuera más genuina su sensibilidad; estuviera más dispuesto a ayudar a otros a tener éxito en su propio desarrollo personal

Las personas con el Patrón Alentador consistentemente intentan modificar los pensamientos y acciones de los demás. Al buscar controlar su ambiente, con astucia identifican y manipulan los motivos existentes de otras personas y dirigen la conducta resultante hacia un fin predeterminado.

Las personas del Patrón Alentador saben con exactitud los resultados que quieren, pero no siempre los verbalizan de inmediato. Manifiestan cuáles son los resultados que quieren sólo después de que se haya creado el ambiente apropiado hasta que la otra persona esté dispuesta a aceptarlos. Por ejemplo, estas personas ofrecen amistad a quienes desean ser aceptados, más autoridad a quienes buscan un ambiente predecible.

El Alentador puede ser encantador en su trato con los demás. Es persuasivo para obtener ayuda cuando se le presentan detalles repetitivos y que consuman mucho tiempo. Sin embargo, las personas a menudo experimentan ante ellos una sensación de conflicto, al sentirse por un lado atraídos, y curiosamente al mismo tiempo distanciados. Otras pueden sentirse "utilizadas." Aunque algunas veces el Alentador inspira temor en los demás y rechaza sus decisiones, el Alentador suele ser apreciado por sus colaboradores. Esto lo consigue al usar siempre que le es posible su enorme capacidad de palabra para persuadir. El Alentador prefiere alcanzar sus objetivos no dominando a las personas sino haciendo de agente para que realicen el trabajo.

Patrón del Consejero



Emociones: es fácil de abordar; afectuoso y comprensivo

Meta: la amistad; la felicidad

Juzga a los demás por: su aceptación positiva; generalmente busca el lado bueno de las personas

Influye en los demás mediante: las relaciones personales; al practicar la política de "puertas abiertas"

Su valor para la organización: estable, predecible; una amplia esfera de amistades; sabe escuchar

Abusa de: acercamiento indirecto, tolerancia

Bajo presión: se torna demasiado flexible e íntimo; confía demasiado en todos sin distinción

Teme: presionar a los demás; que se le acuse de hacer daño

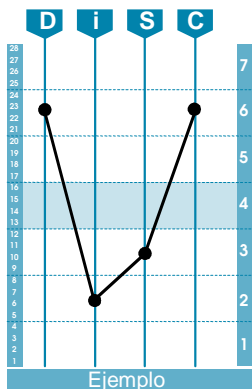
Sería más eficaz si: prestara más atención a las fechas límite; tuviera más iniciativa para realizar el trabajo

El Consejero tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Al Consejero le es fácil encontrar lo bueno en las personas y asume una actitud optimista. El Consejero prefiere tratar con la gente sobre la base de la relación íntima. Al saber escuchar, en especial a los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

El Consejero suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la "gente es importante," el Consejero suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayuda para fijar y cumplir fechas límites realistas.

A menudo, el Consejero toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.

Patrón del Creativo



Emociones: acepta la agresión; puede contenerse al expresarse

Meta: dominar, logros únicos

Juzga a los demás por: sus propias normas; las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante: el establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistemas y enfoques innovadores

Su valor para la organización: el iniciar o diseñar cambios

Abusa de: la brusquedad; la actitud crítica o condescendiente

Bajo presión: se aburre fácilmente con el trabajo rutinario; cuando se le restringe se torna malhumorado; es independiente

Teme: no poder influir; no alcanzar el nivel establecido

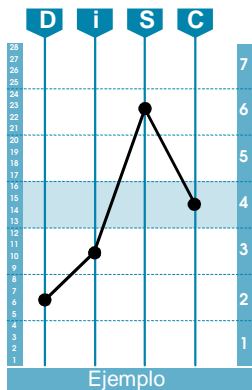
Sería más eficaz si: fuera más amable; usara más tacto al comunicarse; cooperara más con el equipo; reconociera que existen sanciones

Las personas con un Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad. La rapidez de pensamiento y tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados, aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. "Debería aceptar este acenso?", "¿Debería mudarme a otro sitio?" Por su necesidad de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

Patrón del Especialista



Emociones: moderación calculada; afán de servir, de adaptarse a los demás

Meta: conservar el "status quo"; controlar el ambiente

Juzga a los demás por: las normas de la amistad, después por su capacidad

Influye en los demás mediante su constancia en el desempeño; por su afán de servir; de adaptarse a las necesidades de los demás

Su valor para la organización: planifica a corto plazo; es predecible, es congruente; mantiene un ritmo uniforme y seguro

Abusa de: la modestia; su miedo de correr riesgos; su resistencia pasiva hacia las innovaciones

Bajo presión: se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo

Teme: los cambios; la desorganización

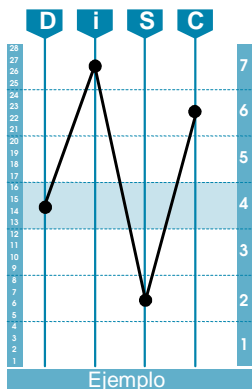
Sería más eficaz si: compartiera más sus ideas; aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe; utilizara métodos más sencillos y directos

El Especialista se "lleva bien" con los demás. Por su actitud moderada y controlada y por comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamiento conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: ¡tire algunas de esas carpetas viejas de su archivo!

Patrón del Evaluador



Emociones: un fuerte impulso por causar buena impresión

Meta: "ganar" con estilo

Juzga a los demás por: su capacidad de tomar iniciativa

Influye en los demás mediante: hacerles competir por su reconocimiento

Su valor para la organización: obtiene sus metas a través de los demás

Abusa de: su autoridad e ingenio

Bajo presión: se torna intranquilo, crítico, impaciente

Teme: "perder," quedar mal ante los demás

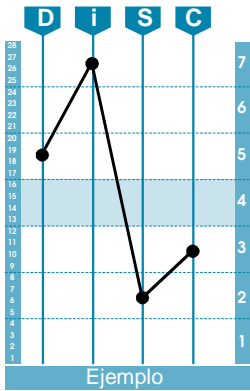
Sería más eficaz si: llevara a cabo el seguimiento hasta el final; mostrara empatía al estar en desacuerdo; se marcara un ritmo más realista para sus actividades

El Evaluador toma las ideas creativas y las utiliza para fines prácticos. Es competitivo y usa métodos directos para conseguir resultados. Sin embargo, hay quienes consideran al Evaluador - enérgico más que agresivo ya que suele mostrar consideración hacia los demás. En lugar de ordenar o mandar, el Evaluador involucra a las personas en el trabajo usando métodos persuasivos. Obtiene la cooperación de quienes le rodean al explicar la lógica de las actividades propuestas.

El Evaluador suele ser capaz de ayudar a los demás a visualizar los pasos necesarios para lograr resultados. Por lo general habla de un plan de acción detallado que él mismo desarrollará para asegurar una progresión ordenada hacia los resultados. Sin embargo, en su afán de ganar, el Evaluador se puede impacientar cuando no se mantiene a los niveles establecidos o cuando se requiere mucho seguimiento.

El Evaluador tiene un pensamiento bastante analítico y es hábil para expresar en palabras sus críticas. Sus palabras pueden ser bastante hirientes. El Evaluador controla mejor la situación si se relaja y disminuye su ritmo de trabajo. Un axioma que le sería útil para lograrlo es: "Algunas veces se gana y otras se pierde."

Patrón del Persuasivo



Emociones: confía en los demás, es entusiasta

Meta: autoridad y prestigio; diversos símbolos de prestigio

Juzga a los demás por: su capacidad de expresión verbal; su flexibilidad

Influye en los demás mediante: un comportamiento amistoso; franqueza; habilidad en su expresión verbal

Su valor para la organización: sabe vender y cerrar tratos; delega responsabilidades; sereno, seguridad en sí mismo

Abusa de: su entusiasmo; su habilidad para vender; su optimismo

Bajo presión: es discreto, diplomático

Teme: un ambiente inalterable; relaciones complejas

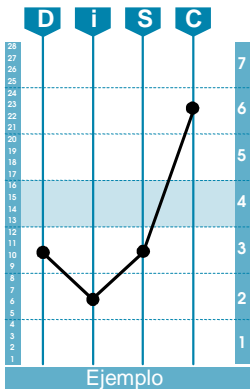
Sería más eficaz si: se le asignaran tareas que le impliquen un reto; prestara más atención al servicio y detalles elementales clave para el trabajo; hiciera un análisis objetivo de la información.

El Persuasivo trabaja con y a través de otros. Esto es, se esfuerza por hacer negocios en forma amistosa al mismo tiempo que pugna por alcanzar sus propios objetivos. El Persuasivo, al ser franco por naturaleza y mostrar interés por las personas, se gana el respeto y confianza de diversos tipos de personas. El Persuasivo tiene la capacidad de convencer a los demás a su punto de vista, no sólo los conquista, también los retiene como clientes o amigos. Esta habilidad le es particularmente útil para obtener puestos de autoridad al venderse a sí mismos y sus ideas.

El trabajo con gente, las tareas que le suponen un reto y la variedad de trabajos y actividades que impliquen movilidad, proporcionan un ambiente favorable para el Persuasivo. Además, suele buscar tareas laborales que le proporcionan oportunidades de quedar bien. Como resultado de su entusiasmo natural, el Persuasivo tiende a ser demasiado optimista respecto a los resultados de los proyectos y el potencial de otras personas. El Persuasivo también suele sobreestimar su capacidad de cambiar el comportamiento de los demás.

Al mismo tiempo que rechaza las rutinas y reglamentos, el Persuasivo necesita que se le proporcione información analítica de manera sistemática y periódica. Cuando se le hace ver la importancia de los "pequeños detalles," la información adecuada le ayuda a equilibrar su entusiasmo con una evaluación realista de la situación.

Patrón del Objetivo



Emociones: suele rechazar la agresión interpersonal

Meta: la exactitud

Juzga a los demás por: su capacidad de pensamiento analítico

Influye en los demás mediante: la información objetiva, los argumentos lógicos

Su valor para la organización: define, esclarece; obtiene información; evalúa, comprueba

Abusa de: el análisis

Bajo presión: se vuelve aprensivo

Teme: actos irracionales; el ridículo

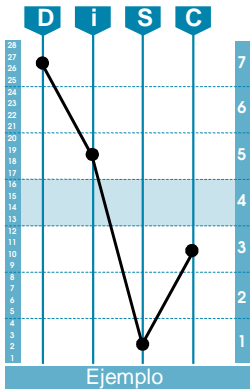
Sería más eficaz si: fuera más abierto; compartiera en público su perspicacia y opiniones

La capacidad de pensamiento crítico suele estar muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar conclusiones y basar las acciones en hechos. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente. Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas "correctas" y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una "parálisis por análisis." Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

Patrón del Orientado a Resultados



Emociones: una gran expresión verbal de la fuerza del ego; muestra un fuerte individualismo

Meta: dominio e independencia

Juzga a los otros según: su habilidad para efectuar tareas rápidamente

Influye en los demás mediante: su fuerza de carácter; su persistencia

Su valor para la organización: sus acciones y actitud de "yo les muestro cómo"

Abusa de: la impaciencia; sentido competitivo de "ganar o perder"

Bajo presión: se vuelve crítico y se dedica a encontrar errores; se niega a trabajar en equipo; se excede en sus prerrogativas

Teme: que otros se aprovechen de él; la lentitud, en especial en las actividades del trabajo; ser demasiado "blando" o "íntimo" con los demás

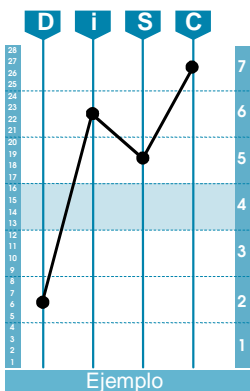
Sería más eficaz si: verbalizara su proceso de razonamiento; buscara otros puntos de vista e ideas sobre sus objetivos al resolver problemas; su preocupación por los demás fuera más genuina; fuera más paciente y humilde

El Orientado a Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos "importantes." Aceptan la responsabilidad con un aire de "Yo lo hago" y cuando terminan, de "dije que yo lo podía hacer."

El Orientado a Resultados tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directos, detalles que le consuman tiempo y trabajos rutinarios. Enérgico y directo, este individuo puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, el Orientado a Resultados puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen sus esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

El Orientado a Resultados es rápido de pensamiento y acción. Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquéllos que muestran destreza para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Estas personas, si creen que es necesario, toman el mando de la situación, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden parecer ásperos y desatentos.

Patrón del Profesional



Emociones: quiere mantenerse a la altura de los demás en cuanto a esfuerzo y desempeño técnico

Meta: el desarrollo personal

Juzga a los demás por: su autodisciplina; sus posiciones y acensos

Influye en los demás mediante: la confianza en su habilidad para perfeccionar nuevos conocimientos; al desarrollar y seguir procedimientos y acciones "correctos"

Su valor para la organización: hábil para resolver problemas técnicos y humanos; demuestra profesionalismo en su especialidad

Abusa de: una atención excesiva a objetivos personales; expectativas poco realistas sobre los demás

Bajo presión: se cohíbe; sensible a la crítica

Teme: ser demasiado predecible; que no le reconozca como "experto"

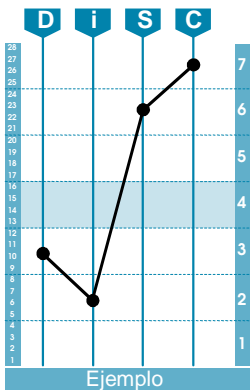
Sería más eficaz si: colaborara en forma genuina para beneficio general; delegara tareas importantes a las personas apropiadas

El Profesional valora la destreza en áreas especializadas. Su enorme deseo de "destacar en algo," lo lleva a un esmerado control de su propio desempeño en el trabajo. Aunque su meta es ser "el" experto en una área determinada, el Profesional da la impresión de saber un poco de todo. Esta imagen es más marcada cuando pone en palabras el conocimiento que posee sobre diversos temas.

En su relación con otros, el Profesional suele proyectar un estilo relajado, diplomático y afable. Esta actitud puede cambiar de súbito en su área de especialización cuando se concentra demasiado en alcanzar altos niveles de rendimiento. Al valorar la autodisciplina, el Profesional evalúa a los demás sobre la base de su autodisciplina, la que mide por su rendimiento diario. Sus expectativas en relación consigo mismo y con los demás son elevadas. Suele exteriorizar su desilusión.

Al mismo tiempo que su naturaleza le pide concentrarse en desarrollar una propuesta organizada del trabajo y en aumentar sus propias capacidades, el Profesional necesita asimismo ayudar a otros a perfeccionar sus talentos. Además, necesita saber apreciar mejor a quienes contribuyen en el esfuerzo del trabajo, aunque no usen lo que el Profesional considera el "método correcto."

Patrón del Perfeccionista



Emociones: competente para hacer bien las cosas; reservado; cauteloso

Meta: logros estables, predecibles

Juzga a los demás por: normas precisas

Influye en los demás mediante: la atención al detalle y precisión

Su valor para la organización: concienzudo, conserva las normas, control de calidad

Abusa de: los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas; depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado

Bajo presión: es discreto, diplomático

Tem: el antagonismo

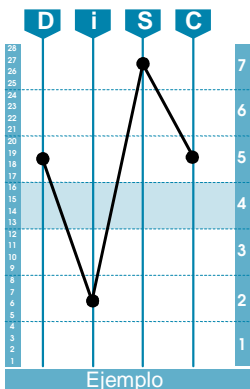
Sería más eficaz si: fuera más flexible en su papel; fuera más independiente e interdependiente; tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se esmera en el trabajo detallado y preciso. El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a lo que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y cómo se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantantar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: "¿Qué querrá esta persona?" Si aceptara un cumplido sincero por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

Patrón del Investigador



Emociones: desapasionado, autodisciplinado

Meta: el poder que generan la autoridad, la posición y los roles formales

Juzga a los demás por: el uso de la información objetiva

Influye en los demás mediante: su determinación, su tenacidad

Su valor para la organización: seguimiento concienzudo para realizar su trabajo en forma constante y persistente ya sea individual o en grupos pequeños

Abusa de: la franqueza; su desconfianza hacia los demás

Bajo presión: tiende a interiorizar los conflictos; recuerda el mal que se le ha hecho

Tem: involucrarse con las masas; vender ideas abstractas

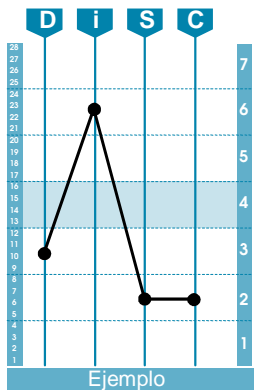
Sería más eficaz si: fuera más flexible; aceptara a los demás; si participara más con los demás

Objetivo y analítico, el Investigador, está "enclavado en la realidad." Por lo general reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida. El Investigador tiene éxito en muchas cosas, no por su versatilidad sino por la tenaz determinación de llegar hasta el final. Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Una vez embarcado en un proyecto, el Investigador lucha con tenacidad por alcanzar sus objetivos. En ocasiones es necesario intervenir para que cambie de parecer. Puede ser visto por otros como terco y obstinado.

El Investigador se desempeña de maravilla ante tareas de naturaleza técnica que le impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones. Responde a la lógica más que a la emoción. Al vender o comercializar una idea, puede lograr gran éxito si su producto es concreto.

El Investigador prefiere trabajar solo y no se interesa en agradar a los demás. Se le puede considerar sumamente directo, brusco y sin tacto. Al valorar su propia capacidad de pensamiento, el Investigador evalúa a los demás por su objetividad y lógica. Para mejorar la efectividad de sus relaciones con las personas, necesita desarrollar una mayor comprensión de los demás, incluso de sus emociones.

Patrón del Promotor



Emociones: dispuesto a aceptar a los demás

Meta: aprobación, popularidad

Juzga a los demás por: su forma de expresarse

Influye en los demás mediante: alabanzas, oportunidades, haciendo favores

Su valor para la organización: alivia tensiones; promueve proyectos y personas, incluso a sí mismo

Abusa de: los elogios, optimismo

Bajo presión: descuidado y sentimental; actúa en forma desorganizada; no sabe cómo llevar a cabo las cosas

Tem: perder la aceptación social y su autoestima

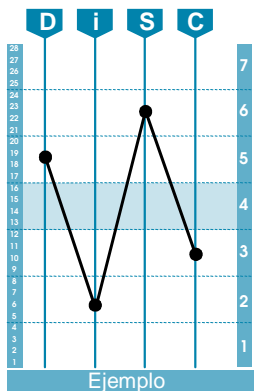
Sería más eficaz si: tuviera más control del tiempo; fuera más objetivo; fuera más sensible a lo que significa "urgente"; controlara sus emociones; cumpliera hasta el final sus promesas, tareas

El Promotor cuenta con una extensa red de contactos que le proporciona una base activa para realizar sus negocios. Gregario y sociable, le es fácil hacer amigos. Rara vez se opone intencionalmente a alguien. El Promotor busca ambientes socialmente favorables donde pueda continuar desarrollando y conservando sus contactos. Con su excelente capacidad de palabra, promueve muy bien sus propias ideas y genera entusiasmo hacia proyectos ajenos. Gracias a su amplia esfera de contactos, el Promotor tiene acceso a las personas apropiadas cuando necesita ayuda.

En vista de que el Promotor prefiere por naturaleza la interacción con otros y participa en actividades que implican contacto con gente, se interesa menos en la realización del trabajo. Aunque su trabajo imponga actividades solitarias, seguirá buscando situaciones que impliquen reuniones y vida social activa. Le agrada participar en reuniones, comités y conferencias.

Por su optimismo natural, el Promotor tiende a sobreestimar la capacidad de los demás. Suele llegar a conclusiones favorables sin haber considerado todos los hechos. Con entrenamiento y dirección adecuados se puede ayudar al Promotor a desarrollar objetividad y a dar la importancia debida a los resultados. Planear y controlar el tiempo le puede significar un reto. Le conviene limitar el tiempo dedicado a conversar y de esta manera recordarse a sí mismo la urgencia de "concluir" y llevar a término una tarea.

Patrón del Realizador



Emociones: activo, diligente, muestra frustración

Meta: logros personales, en ocasiones a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por: el logro de resultados concretos

Influye a los demás mediante: la aceptación de responsabilidad por su propio trabajo

Su valor para la organización: se propone y consigue resultados en áreas claves

Abusa de: confianza en sí mismo; absorción en el trabajo

Bajo presión: se frustra e impacienta; se convierte en una persona que "lo hace todo" en vez de "delegar"

Tem: a quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

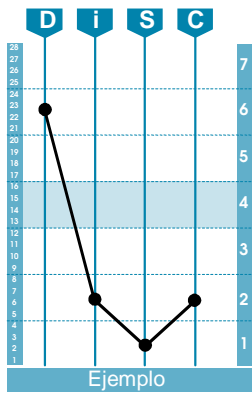
Sería más eficaz si: dejara de pensar en "esto o lo otro"; estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas del grupo. El Realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el Realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de responsabilidad.

El Realizador demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión "prefiere hacer" que "delegar" en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice: "Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad."

Si el Realizador se comunicara más con los demás dejaría de pensar en "esto o lo otro," del "yo mismo lo tengo que hacer" o "quiero todo el crédito para mí." Tal vez necesite ayuda para conseguir otras propuestas y conseguir los resultados que desea. El realizador sabe que funciona al máximo de su capacidad y espera un reconocimiento similar a su contribución, en ciertas organizaciones mediante ganancias elevadas, y en otras con posiciones de mando.

Patrón del Resolutivo



Emociones: individualista en lo que se refiere a sus necesidades personales

Meta: nuevas oportunidades

Juzga a los demás por: su capacidad para alcanzar las normas establecidas por el Resolutivo

Influye en los demás mediante: las soluciones a los problemas; al proyectar una imagen de poder

Su valor para la organización: acepta la responsabilidad (no dice "no es mi culpa"); ofrece formas nuevas o innovadoras de resolver problemas

Abusa: del control que ejerce sobre los demás en su afán de alcanzar sus propios resultados

Bajo presión: se aparta cuando se tienen que hacer las cosas; se entorna beligerante cuando se ve su individualidad amenazada o se le cierran las puertas al reto

Teme: el aburrimiento; la pérdida del control

Sería más eficaz si: mostrara más paciencia, empatía; participara y colaborara con los demás; diera más seguimiento y atención a la importancia del control de calidad

El Resolutivo suele ser una persona fuertemente individualista que busca continuamente nuevos horizontes. Como es extremadamente autosuficiente e independiente de pensamiento y acción, prefiere encontrar sus propias soluciones. Relativamente libre de la influencia restrictiva del grupo, el Resolutivo es capaz de eludir los convencionalismos y suele aportar soluciones innovadoras.

Aunque con bastante frecuencia tiende a ser directo y enérgico, el Resolutivo es asimismo astuto para manipular personas y situaciones. Sin embargo, cuando se requiere que el Resolutivo coopere con otros en situaciones que limitan su individualidad, el Resolutivo puede tornarse beligerante. Es sumamente persistente para conseguir los resultados que desea, y hace todo lo que está en sus manos para vencer los obstáculos que se le presentan. Además, sus expectativas respecto a los demás son altas y puede ser muy crítico cuando no se cumplen sus normas.

Al Resolutivo le interesa mucho alcanzar sus propias metas, así como tener oportunidades de progreso y retos. Como su empeño se enfoca tanto en el resultado final, suele carecer de empatía y parecer indiferente a las personas.

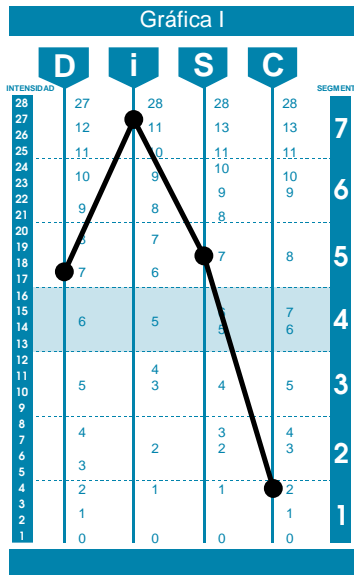
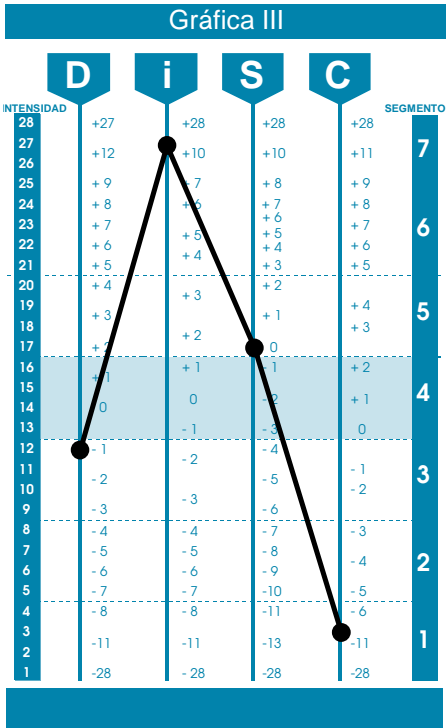
Resultado y Análisis de Información

DiSC® Clásico 1.0

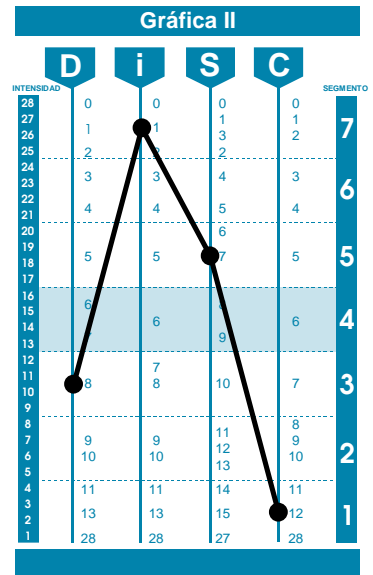
Aquí se presenta un resumen que muestra cómo se creó su reporte personal. La casilla de anotaciones resume cada una de las respuestas que eligió y calcula la diferencia entre las repuestas elegidas en más y menos, transfiere la información a su gráfica personal y asigna cada dimensión a un número de segmento y una puntuación de intensidad. Si Ud. desea más información de la forma en que se creó su reporte personal, hable por favor con su facilitador.

Nombre: Respondent Name

Fecha: 06.07.2007



Éstas son sus respuestas "más" para cada una de las cuatro escalas



Éstas son sus respuestas "menos" para cada una de las cuatro escalas

		D	i	S	C	N
CASILLA DE ANOTACIONES	MÁS	7	12	7	2	0
	MENOS	8	1	7	12	0
	DIFERENCIA	-1	11	0	-10	

RESUMEN DE INTERPRETACIÓN

Dimensión Más Alta(s): Influyente (i)

Patrón Clásico: Patrón del Consejero

Números de Segmento: 3751