

Sample User

Estilo: Finalizador

Reporte Indicador de la Personalidad Maxwell DISC

sábado, 15 de septiembre de 2018

Indicador de la Personalidad Maxwell DISC

¡Felicidades por haber completado tu Reporte Indicador de la Personalidad Maxwell DISC! Este reporte te ofrece un panorama poderoso de varias áreas importantes que tu estilo natural presenta tanto en tu vida personal como profesional.

En el libro de John Maxwell: "Las 15 Leyes Indispensables del Crecimiento", la Ley de la Conciencia dice: "Para crecer, debes conocerte a ti mismo." Este reporte del Método Maxwell ha sido diseñado para ayudarte a conocerte mejor y a su vez enseñarte cómo puedes crecer.

Este reporte está basado sobre la metodología DISC de la conducta humana. En la década de los años 20s, en la Universidad de Harvard, el Dr. William Moulton Marston, desarrolló la Teoría DISC, mientras se encontraba realizando investigaciones para su libro "The Emotions of Normal People" (Las Emociones de las Personas Normales). Al momento de completar su investigación, la Teoría DISC se había convertido en una evaluación válida y confiable tanto para el desarrollo personal como profesional. La metodología DISC ha sido utilizada en este reporte para ayudarte a identificar las cuatro dimensiones de tu diseño personal:

Tu Estilo de Conducta, Tu Estilo de Comunicación, Tu Estilo de Fortalezas y Tu Estilo Laboral.

En la primera página de tu reporte, justo debajo de tu nombre, encontrarás un nombre descriptivo para tu estilo. Debido a que hasta cierto punto cada uno de nosotros somos una combinación de los 4 tipos primarios DISC, el nombre de tu estilo descriptivo puede estar seguido de 1, 2, o 3 letras DISC.

Estamos conscientes de que podrás revisar la explicación de tu perfil DISC y ver cómo este se presenta en cada una de las cuatro áreas más arriba expuestas, sin embargo, sabemos que tu Coach del John Maxwell Team puede guiarte mejor a través del uso de esta combinación de diseño para ayudarte a tener una mejor perspectiva de este reporte y maximizar el conocimiento de ti mismo y tu crecimiento.

Ahora, iniciemos el camino hacia tu diseño personal. En las siguientes dos páginas encontrarás una introducción a los cuatro tipos DISC, algunas características claves para cada tipo, y tus gráficas DISC. Tu Coach, Conferencista y Entrenador del John Maxwell Team podrá explicarte el contexto de cada gráfica.

"El crecimiento personal aumenta nuestra esperanza. Nos demuestra que mañana puede ser mejor que hoy." -John C. Maxwell

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

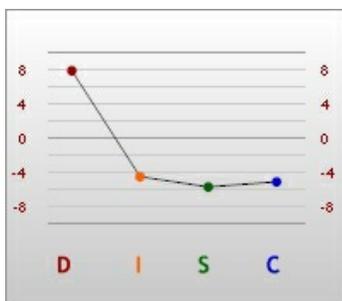


El cuadro inferior ayuda a poner las cuatro dimensiones del comportamiento en perspectiva.

	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

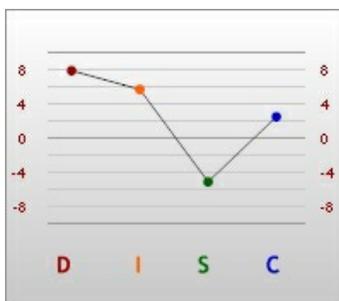
Debido a que la personalidad conductual se compone de los 4 estilos conductuales en diferentes intensidades, el gráfico DISC no ayuda a representar la personalidad conductual de forma más visual. El gráfico DISC sitúa la intensidad de cada uno de los 4 estilos. Todos los puntos por encima de la línea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

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



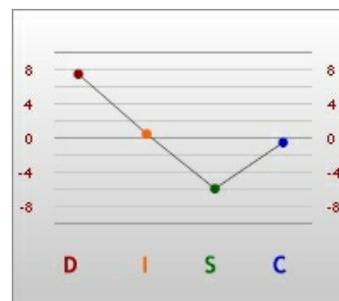
El gráfico 1 DISC representa su "yo público" (la máscara)

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



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

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



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

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

Tu Estilo de Conducta

Esta parte del reporte te introduce a tu estilo de conducta DISC. A veces utilizamos el término "estilo de la personalidad". Este te ayuda a comprender mejor tu conducta preferida y predecible tanto en tu ambiente natural como cuando interactúas con otras personas.

CONÓCETE

La siguiente página te ofrecerá un vistazo divertido de personajes famosos de la historia que comparten tu estilo de conducta.

Luego, te ofrecemos una descripción de tu estilo de conducta personal. En este encontrarás una descripción general, junto a los factores que te motivan y tu ambiente ideal de preferencia. Las características generales te ofrecen un excelente resumen de tu estilo. Presta especial atención a las secciones llamadas "motivado por" y "ambiente ideal". El comprender tu motivación te ayudará a entender mejor lo que te empodera para mantener tu interés y enfoque. El comprender tu ambiente ideal te ayudará a descubrir y alinearte con el entorno que necesitas para dar lo mejor de ti mismo.

CRECE

Mientras vayas leyendo la descripción de tu estilo, crea una lista de preguntas para tu Coach del John Maxwell Team de manera que este pueda agregar mayor valor a tu vida y a esta experiencia. En especial, toma notas sobre los puntos claves que se encuentran en las cajas azules.

John Maxwell nos dice que: "El éxito radica en conocerte a ti mismo y el propósito de tu vida, crecer para alcanzar tu máximo potencial, y sembrar semillas que beneficien a los demás," así que te recomendamos enfocar tus esfuerzos en esas áreas particulares para ser más exitoso.

Estos son algunos de los programas de crecimiento de John Maxwell que te ayudarán a ser más proactivo en tu camino hacia el éxito.

Cómo Ser un Éxito REAL – El éxito no es una destinación, es un proceso. En este programa aprenderás las claves que necesitas para ser exitoso. No importa en el rol que te encuentres, lograrás grandes cosas al comprender cuatro áreas imprescindibles para obtener el éxito: Relaciones, Equipar, Actitud y Liderazgo.

Seamos Personas de Influencia – ¡Impacta la vida de los demás de manera positiva! Independientemente de tu vocación o aspiraciones, siempre podrás incrementar tu impacto en los demás al convertirte en una persona de influencia. Durante este programa, aprenderás formas simples y detalladas de cómo interactuar de una manera más positiva con los demás. Tu éxito personal y organizacional se elevará por las nubes.

Vive tu Sueño – ¿Qué necesitas hacer para hacer realidad tus sueños? Tus sueños son poderosos. Te pueden inspirar y empoderarte, sin embargo ¿te pueden recompensar? Tu coach del John Maxwell Team te mostrará cómo materializar tu visión e impulsar tu compromiso.

Viviendo Intencionalmente – En el fondo ¿qué es lo que toda persona desea realmente? Vivir una vida con significado. Todos deseamos sentir que el tiempo pasado en esta tierra ha hecho una diferencia. ¿Cómo podemos lograrlo? John Maxwell cree que la respuesta se encuentra en vivir intencionalmente. John dice: "Cuando usas tu influencia, de manera intencional, cada día, para crear un cambio positivo en la vida de los demás, entonces tu vida adquiere significado." Existe una gran diferencia entre una vida de buenas intenciones y una vida intencional.

Tu Coach del John Maxwell Team te ofrecerá más información sobre cómo acceder a estas oportunidades y recursos.

Descripción

entender su estilo

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

Sample, en su estilo Finalizador, tiende a ser muy individualista. Sample es visionario, progresista y competitivo. Puede llegar a ser muy directo e incluso demasiado contundente en ocasiones. El estilo Finalizador es curioso y tiene una amplia gama de intereses. Resuelve problemas de forma lógica, incisiva y crítica. Muchas veces el estilo Finalizador aparecerá con algo imaginativo e inusual. Sample tiene buenas habilidades de liderazgo. El estilo Finalizador puede parecer frío o rudo, ya que su orientación hacia las tareas tiende a solapar su orientación hacia las personas. Tiene estándares altos y puede parecer crítico cuando no se alcanzan éstos. Además puede que ponga también estándares altos para los que le rodean y espera la perfección de ellos también. Sample busca autoridad y tareas que le desafíen.

El estilo Finalizador puede tener mucho impacto sobre los demás, y puede motivarles a alcanzar metas. Debido a esto, debe ser sensible a las personas que le rodean. Su espíritu aventurero y capacidad de riesgo les lleva por la vida a un ritmo rápido haciendo que sucedan cosas en las vidas de los demás. Puede que los demás vean al estilo Finalizador obstinado y desafiante con las opiniones de los demás.

El estilo Finalizador tiende a enfadarse con rapidez, especialmente cuando piensa que alguien se está aprovechando de él. Se crecen con la actividad y en un entorno en constante movimiento. La paciencia no le es muy natural. El estilo Finalizador puede llegar a forzar que algo o alguien le afecte, sólo para estar involucrado en cualquier cosa que suceda a su alrededor. El Finalizador puede hacerse cargo de problemas que están fuera de su área de responsabilidad y sentirse irritado cuando los demás no comparten su sentido de urgencia. Sample piensa constantemente en qué pasos dar a continuación que sean nuevos y emocionantes.

Sample es una persona a la que se suele considerar muy tenaz, demasiado directa y quizá hasta exigente. Se base en la regla de que "cualquier cosa vale" para obtener resultados. Cuando se le desafía, Sample es una persona que tiende a volverse muy competitiva e implacable en su ansia por ganar.

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.

Aprecia el cambio y los desafíos, Sample tiende a aburrirse con la rutina, a menudo busca nuevas amistades o cambios en su estilo de vida. Puede que le cueste conformarse a "la norma" ya que prefiere hacer las cosas a su manera. Aunque se le considera individualista, a Sample le importa realmente el bien del grupo.

Sample suele probar las ideas con estándares comprobados al tratar de ser creativo. Puede ser una persona muy creativa al identificar nuevas soluciones para los problemas. Es una persona original y creativa, actúa de forma racional para asegurarse de que se consiguen los resultados deseados en una forma ordenada, aunque no teme "romper el molde" si eso parece ser la clave para encontrar la solución.

Líder y portavoz natural
Fortaleza de un gran ego
Influente y motivador
Energico, extrovertido y optimista

Características Generales

Poder dirigir y emprender
Poder tomar riesgos y decisiones
Libertad de rutina y "tareas mundanas"
Cambiar los entornos en los que trabajar

Motivado por

A Un ambiente competitivo con recompensas
Poder delegar los detalles en los demás
Libertad de controles, supervisión y detalles
Evaluación basada en resultados, no métodos

Mi Entorno Ideal

Tu Estilo de Comunicación

Esta parte te introduce a tu estilo de comunicación y te muestra cómo comunicar y conectarte mejor con los demás.

CONÓCETE

Las siguientes dos páginas te ofrecen un vistazo sobre cómo tu tipo DISC personal prefiere comunicarse. Te ayuda a comprender mejor la manera en la que prefieres recibir información y también te ayuda a comprender mejor el valor que le agregas a un grupo o equipo.

Las siguientes páginas te enseñarán a comunicarte de una manera más efectiva con los demás. Una comunicación más efectiva con los demás tipos DISC te ayudará a conectar mejor, ya que estarás tomando en consideración la manera en que ellos prefieren comunicarse y recibir información.

CRECE

Una herramienta especial dentro de este reporte es la página titulada CARACTERÍSTICAS DISC Y ENFOQUE A LA COMUNICACIÓN. Esta es una guía de una sola página bastante útil, la cual te ayudará a identificar el estilo de comunicación de los demás y el enfoque que funciona mejor para comunicarte y conectar mejor con ellos. Debido a que la comunicación es una habilidad sumamente importante para conectar, colaborar y servir junto a los demás; y que es probable que no conozcas el Estilo DISC de todo aquel con el que te encuentres, hemos provisto una lista simple de patrones de conducta. Estamos conscientes de que esta no es una evaluación o un estudio profundo, sin embargo, te orientará en cómo comunicarte con una persona de una forma que se adapte a su estilo.

Mientras estudias la sección de comunicación de este reporte, en específico la página donde se encuentra la guía del enfoque, identifica las características de comunicación de las tres personas más cercanas a ti. Trabaja junto a tu Coach del John Maxwell Team para identificar un modelo de comunicación que puedas iniciar a aplicar desde ya a tus conversaciones, con el objetivo de mejorar tu comunicación y conexión con ellos.

Si deseas un mayor crecimiento y obtener una mejor comprensión sobre tu estilo de comunicación y el de los demás, y aprender a conectar y comunicarte mejor dentro de tu círculo de influencia, las siguientes herramientas te serán de gran ayuda en tu camino hacia el crecimiento y el éxito:

El Poder de las Relaciones – Para ser exitosos en cada área de nuestras vidas, necesitamos aprender a comunicar de manera que conectemos. Esta es una habilidad que podrás aprender y aplicar tanto a nivel personal y profesional como en tus relaciones familiares. Tanto este libro de John Maxwell como sus programas asociados te ayudarán a desarrollar mejor tu habilidad para conectar realmente con los demás al momento de comunicarte con ellos.

Reporte de Impacto del Método Maxwell en Comunicación (The Maxwell Method Communication Impact Report) – La comunicación efectiva es la clave para un trabajo de equipo efectivo. Este reporte le provee a los líderes y sus equipos el estilo de comunicación de cada uno de los miembros de equipo, la forma de reconocer el estilo de cada uno de ellos, y 5 prácticas claves para pasar de la comunicación a la conexión profunda.

Reporte de Impacto del Método Maxwell en Ventas (The Maxwell Method Sales Impact Report) – Los 10-15 minutos que te tomará realizar esta evaluación en línea serán uno de los mejores invertidos en tu vida. Cada participante descubrirá su estilo único de vender, sus fortalezas y cómo maximizarlas, sus desafíos y cómo superarlos, las claves para reconocer el estilo de compra de su prospecto, y la estrategia de cinco pasos para mejorar las ventas en cada uno de los cuatro estilos primarios de compras.

Reporte de Impacto del Método Maxwell para Líderes de Ventas (The Maxwell Method Sales Leadership Impact Report) – Este reporte está recomendado para todos aquellos responsables de liderar, manejar y motivar a un equipo de representantes de ventas. Junto a toda la información contenida en el Reporte de Impacto del Método Maxwell en Ventas, los gerentes en ventas podrán acceder al Reporte de Impacto del Método Maxwell para Líderes en Ventas, el cual provee los conocimientos necesarios para motivar y maximizar el potencial de cada profesional en ventas, sobre la base de sus estilos únicos de vender. Aprenderán las técnicas y los enfoques (como fijación de metas, motivación y comunicación) para conectar con el estilo único de cada miembro de su equipo, proveyendo las herramientas necesarias para llevarlos a obtener mayores resultados.

Tu coach del John Maxwell Team te ofrecerá más información sobre cómo acceder a estas herramientas de crecimiento.

"Trabajar duro no es suficiente. Hacer un gran trabajo no es suficiente.

Para ser exitoso necesitas aprender a cómo realmente comunicarte con los demás." - John C. Maxwell

Comunicación

con el estilo Finalizador

Recuerde, el estilo "Finalizador" puede que quiera:

- Autoridad, variedad de actividades, prestigio, libertad, tareas que promuevan el crecimiento, oportunidades para avanzar

Su mayor miedo:

- Que se aprovechen de él, que hablen de él

Cuando se comunique con Sample, de estilo "Finalizador":

- Hable de resultados, no de procesos
- Hable de soluciones, no de 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 comunique con Sample, de estilo "Finalizador" NO:

- Dé rodeos o se repita a sí mismo, o controle toda la conversación
- Se enfoque en los problemas
- Sea pesimista o le desafíe de forma directa
- Se enfoque en el proceso y los detalles

Cuando analice información, Sample, de estilo "Finalizador", 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:** Dominancia e independencia
- **Evalúa a los demás por:** Capacidad de completar una tarea con rapidez
- **Influye en los demás por:** Fuerza de carácter, persistencia
- **Valor para el equipo:** Determinación, se esfuerza por superar los obstáculos
- **Usa demasiado:** Impaciencia, competitividad
- **Reacción frente a la presión:** Analítico, beligerante, lógico
- **Su mayor miedo:** Lentitud o que le vean demasiado jovial
- **Áreas de mejora:** Aumentar la paciencia, preocuparse por los demás, humildad



La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicación

con el estilo Finalizador

Valor que aporta al grupo:

- Organizador de los aspectos fundamentales
- Mucha energía, estimula la actividad
- Capaz de ser multi tarea
- Decisivo y muy bueno en las crisis

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

- Lidera de forma instintiva
- Directo y decisivo
- Innovador a la hora de obtener resultados
- Mantiene el enfoque en las metas
- Excelente comunicador, dispuesto a opinar
- Supera los obstáculos, ve el lado positivo
- Aporta dirección y liderazgo
- Empuja al grupo hacia las metas
- Generalmente optimista
- Asume los retos sin miedo
- Acepta el riesgo
- Ve el cuadro entero
- Puede manejar varios proyectos a la vez
- Funciona bien bajo fuertes cargas de trabajo

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Finalizador":

- Esfuércese por aumentar su escucha activa
- Esté atento a las ideas de otros miembros del equipo hasta que se llegue al consenso
- Sea menos controlador y más paciente
- Trate de apreciar más las opiniones, sentimientos y deseos de los demás
- Trate de poner más energía en los detalles y los procesos
- Tome el tiempo para explicar el "por qué" de sus declaraciones y propuestas



Puedes tener ideas brillantes, pero si no puedes transmitirlos, tus ideas no irán a ningún lugar.

- Lee Iacocca

Tu Estilo de Comunicación con los Demás

El MÉTODO MAXWELL ESTILOS DE COMUNICACIÓN DISC

Si te estás comunicando con alguien que demuestra estas CARACTERÍSTICAS	PUEDA SER UN	Considera utilizar esta FORMA DE COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> » Seguro » Firme o agresivo » Desafía el status quo » Disfruta tener el control » No le gusta la rutina 	D	<ul style="list-style-type: none"> • Sé directo y breve • Mantén en mente el cuadro completo • No trates de compartir todos los detalles • Si debe tomar decisiones, provee diferentes opciones • Mantén tu enfoque en los resultados, no en el proceso
<ul style="list-style-type: none"> » Conversador » Optimista » Motiva a los demás » Es divertido estar a su alrededor » Muy sociable 	I	<ul style="list-style-type: none"> • Permítele compartir sus ideas • Mantén la conversación divertida • No lo sobrecargues con muchos datos • Prepárate para darle seguimiento • Provee información breve y concisa de manera amigable
<ul style="list-style-type: none"> » Leal » Confiable » Buen oyente » Evita la confrontación » Mediador 	S	<ul style="list-style-type: none"> • Mantén un tono de conversación agradable y amigable • Mantente alejado de palabras o actitudes agresivas • Expresa tu apreciación por su dedicación y lealtad • Enfócate en mantener una actitud de apoyo • Provee tiempo para ajustarse a los cambios
<ul style="list-style-type: none"> » Analítico » Organizado y estructurado » Trabaja bien con horarios » Prefiere trabajar sólo » Es tranquilo y reservado 	C	<ul style="list-style-type: none"> • Enfócate en los datos • Mantén un tono profesional • Ofrece todos los detalles • Provee tiempo para analizar sus opciones si debe tomar decisiones • Recuerda que podrá hacer muchas preguntas debido a que procesa la información reuniendo datos

Consejos de Comunicación

relación con los demás

Su valor de D e I se sitúan por encima de la línea media, su estilo se identifica con el término "Finalizador".

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
- **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:

- **INQUIETO** No es capaz de relajarse, inquieto
- **ORIENTADO AL CAMBIO** Le gusta la variedad, quiere cambiar
- **ESPONTÁNEO** Actuar sin restricciones de acuerdo a los sentimientos que le nacen
- **ACTIVO** Caracterizado por mucha acción o emoción, ocupado, rápido

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

- **INDEPENDIENTE** No le afectan mucho las opiniones de los demás
- **PERSISTENTE** Persevera, especialmente cuando se le oponen
- **INDIVIDUAL** Autoconfianza, no se deja influenciar por los demás



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"

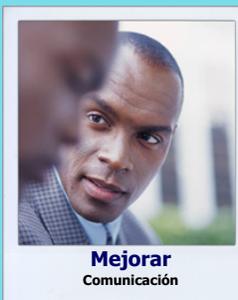
Tenderá a ver a la "S" como pasiva, indiferente, apática, posesiva y poco expresiva. La "D" tiende a percibir a la "S" como un estilo que se mueve lentamente. Tendrá la tendencia a percibirle a usted como confrontacional, y puede que esto le abrume. Su ritmo rápido de actuar y pensar, puede provocar 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 alguien que no necesita tanto un entorno seguro en una situación de presión. Si el nivel de S baja considerablemente, puede que se vuelva más impulsivo en tu toma de decisiones.

C Cambios:

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

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

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

Tu Estilo de Fortalezas

En la siguiente página encontrarás el PowerDISC, el cual muestra tus talentos naturales en medio de resultados destacados.

CONÓCETE

John Maxwell dice: "El liderazgo es influencia." Parte de la influencia se relaciona con la manera en que afectamos los resultados. Nuestras fortalezas son esas características únicas que poseemos, las cuales nos ayudan a influir a los demás y darles forma a los resultados de nuestro ambiente y nuestro trabajo. Cuando conocemos nuestras fortalezas, comprendemos mejor el poder de nuestra influencia. Al maximizar nuestras fortalezas, incrementamos nuestro nivel de influencia, obtenemos un efecto más intencional en los resultados, y contribuimos a la grandeza de nuestro trabajo.

La próxima página de este reporte te presenta el nivel de intensidad de tus diferentes fortalezas. Te ayudará a entender mejor tus fortalezas primarias y cómo estas se presentan en tu vida personal y laboral.

Mientras revisas tu PowerDISC, ten en cuenta que al trabajar dentro de tus áreas de fortalezas (debido a que es un talento natural), serás capaz de obtener un gran resultado con muy poco esfuerzo adicional. La clave es simple: apóyate en tus áreas de fortalezas. También, ten en cuenta que maximizamos nuestras fortalezas cuando colaboramos con otras personas en sus áreas de fortalezas.

CRECE

Una pregunta que siempre surge es si deberíamos tratar de ser talentosos en cada área. La respuesta es: sólo si posees el talento natural para estas o si se muestran por encima de la línea media de cada área. Podrás descubrir que estás equipado con muchas fortalezas, y que la mayoría de estas se encuentran alineadas cerca de la línea media. O podrás descubrir que posees dos o tres fortalezas claves que se muestran por encima de la línea media. Ninguna es mejor que otra. La estrategia ganadora es reconocer tus fortalezas y tomar ventaja de estas.

Tu Coach del John Maxwell Team te enseñará cómo enfocarte en tus fortalezas, cultivarlas, y aprovecharlas de una manera más efectiva. Mientras estudias tu página PowerDISC, identifica tus tres fortalezas principales. Luego, identifica tres formas en las que pudieras aprovechar al máximo estas fortalezas y tres maneras en las que puedes iniciar desde ya a maximizarlas.

Una herramienta poderosa para ayudarte a iniciar tu crecimiento ya sea en el desarrollo de tus fortalezas como en la expansión de tu influencia es el libro de John Maxwell: "Las 15 Leyes Indispensables del Crecimiento," el cual te ayudará a pasar de un potencial insatisfecho hacia tu verdadero potencial, utilizando 15 principios comprobados y verdaderos para el crecimiento. Tu Coach, Conferencista y Entrenador del John Maxwell Team, podrá trabajar junto a ti ya sea en sesiones de grupo o personalizadas, en la aplicación de estas leyes para incrementar tu efectividad y nivel de satisfacción.

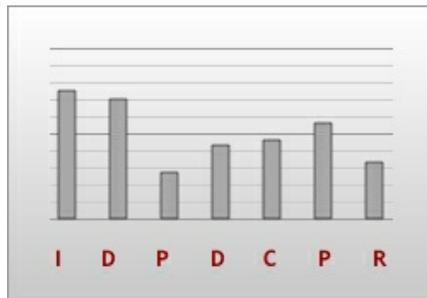
Si para ti es importante incrementar tu habilidad de liderar no sólo a ti mismo, sino a los demás, entonces el programa Desarrolle el Líder que Está en Usted 2.0 te ayudará a crecer en 10 características claves del liderazgo.

Otra herramienta Maxwell que puede ser efectiva para ayudarte a estar mejor informado y ser estratégico en tu crecimiento basado en tus fortalezas es el Reporte de Impacto del Método Maxwell en Crecimiento. Tu Coach del John Maxwell Team te ayudará a acceder a esta evaluación y te ofrecerá una reunión individual para comprender los resultados de este reporte y desarrollar un plan de crecimiento personalizado.

Power DISC™

sus fortalezas en liderazgo

Sample User



INFLUENCIA - Enfoque principal

Su enfoque principal es influenciar a los demás, lo cual es fantástico si está optando a la presidencia o envuelto en una gran campaña de relaciones públicas. Pero si no es así, debe evaluar si tiene o no la disposición de tomar todas las decisiones y delegar en los demás. Quizá escuchar un poco más e involucrar a otras personas en el proceso de toma de decisiones fomentará un mejor ambiente de equipo.

DIRIGIR - Muy efectivo

Probablemente acaba de cumplir con otro plazo y el trabajo que ha realizado es de la mejor calidad. Se enorgullece de su habilidad para asegurarse que las cosas se hagan. Pase tiempo personal con alguien que sea importante para usted. Muestre al equipo su lado personal que puede que no vean a menudo. De hecho, le ayudará a lograr las cosas con más facilidad que si no tomase el tiempo para construir relaciones.

PROCESAR - Aceptable

Se siente a gusto estableciendo y trabajando a través de procesos, pero en realidad prefiere enfocarse más en metas y resultados. La rutina le acaba resultando monótona y en ocasiones desea más espontaneidad y acción.

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 - Bueno

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

PERSISTIR - Encima de la media

A las personas les gusta trabajar con usted porque suele hacer más de lo que comparte, y esto hace que el equipo quede bien. Mantendrá el enfoque en la tarea y dejará ver a los demás que es un buen miembro del equipo.

RELACIONAR - Aceptable

En ocasiones dice cosas inapropiadas o no dice nada, pero encuentra la forma adecuada de mantener las buenas relaciones. Trate de entender más acerca de cómo es la otra persona y de cómo prefiere comunicarse. El lenguaje DISC le dará una mejor comprensión en estas áreas.

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

Guía de Aplicación

John Maxwell dice: "La experiencia no es la mejor maestra. Es la experiencia evaluada la que es la mejor maestra." Sólo por el hecho de que hayas vivido algo, no significa que hayas aprendido algo a raíz de esa experiencia. El verdadero aprendizaje proviene de la evaluación y reflexión intencional de esa experiencia. Este reporte te ha ayudado a comprenderte mejor a ti mismo, tu estilo de conducta, tu estilo de comunicación, tu estilo de fortalezas, y tu estilo laboral.

El Método Maxwell de Estilos DISC utiliza un sistema de gráficas diseñadas para analizar y documentar las respuestas que has provisto durante tu evaluación en línea. En las siguientes páginas encontraras estas gráficas y sus datos correspondientes. Estos forman parte de este reporte, con el objetivo de proveerte un vistazo más profundo a tu diseño único. Estas gráficas y datos te permitirán tener una comprensión más profunda de tu diseño y cómo este se presenta. Esta información te puede ayudar a realizar ese trabajo reflexivo necesario para aplicar el nuevo conocimiento que tienes de ti mismo. Te recomendamos que te acerques y solicites la ayuda de tu Coach, Conferencista y Entrenador del John Maxwell Team para una mejor comprensión, sensibilización, aplicación y crecimiento. Esta relación y enfoque individualizado con tu Coach, llevará tu experiencia desde un simple reporte, a un proceso radical de concientización y aplicación de la misma, con el objetivo de desarrollar tu influencia y expandir el impacto que deseas causar en el mundo.

Ahora mismo te encuentras en una posición única de experimentar un crecimiento significativo a raíz de este proceso, y como en toda área de crecimiento, esto requiere acción. Al evaluar las formas en las que puedes aplicar lo aprendido, y al desarrollar varios pasos de acción claves, podrás maximizar el valor que recibas de este reporte. La próxima página te ayudará a iniciar este proceso.

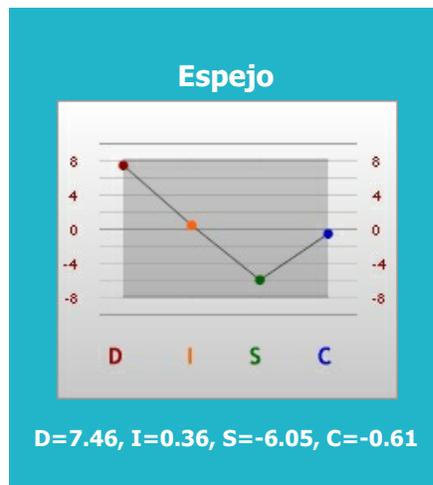
En la próxima página, llena las 6 preguntas, diseñadas para ayudarte a evaluar y aplicar lo que has obtenido de este reporte.

Continuación de la Guía de Aplicación

Estas son algunas preguntas que puedes responder con el objetivo de iniciar a aplicar lo que has aprendido.

1. **¿Cuáles son las tres cosas más profundas que he aprendido sobre mí mismo?**
2. **¿Cuáles son las tres cosas claves que yo sabía sobre mí mismo y que este reporte confirmó?**
3. **¿Cuáles son los tres puntos claves que aprendí sobre el comunicarme y conectar con los demás?**
4. **¿Cuáles son mis tres mayores fortalezas y de qué forma estas se presentan?**
5. **¿Cuáles son las tres mejores maneras en las que agrego valor a mi lugar de trabajo, basado en mi Estilo DISC?**
6. **¿Cuáles son los tres pasos claves que puedo aplicar para mi crecimiento personal, basados en la información obtenida de este reporte?**

Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)



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

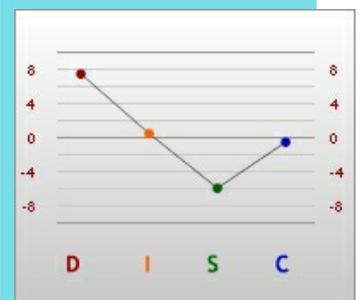
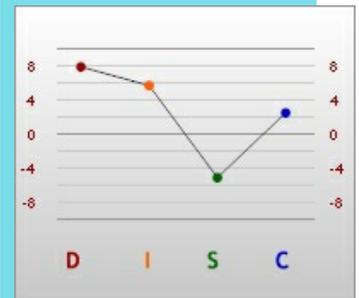
A lo largo de los años, todos hemos asimilado formas de reaccionar o responder, que se han incorporado a nuestra forma normal y aceptada de comportamiento. Cuando estamos bajo presión o tensión, esas conductas aprendidas salen a relucir. Este es el gráfico que es menos probable que cambie, ya que es 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

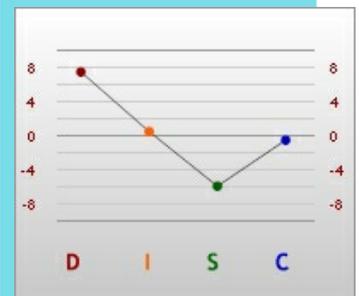
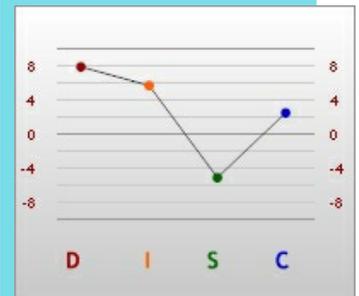
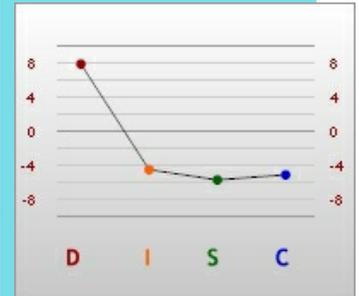
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y 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 Finalizador(DI) y el contenido de este informe se genera del Gráfico 3.



Análisis Detallado de Descriptores: Su Imagen Personal

Cuando realizó su evaluación, respondió a las preguntas pensando en un entorno en particular, por ejemplo el laboral o el familiar. Esto se debe a que las personas tienden a mostrar diferentes aspectos de su personalidad en distintos entornos. Usted no suele actuar exactamente igual en su trabajo que cuando está con su familia o en el entorno social. Un beneficio muy importante de este informe es su habilidad de medir cómo los demás tienden a percibirle en los diferentes entornos.

En el entorno específico para el cual contestó las preguntas de la evaluación, los demás tenderán a percibirle con ciertas características. Su percepción de esas características cambiarán en función de la cantidad de presión que experimente en una situación dada. Esta es una área en la que las personas tienen a tener importantes "puntos ciegos" respecto a sí mismos. No solemos darnos cuenta de cómo los demás nos perciben cuando estamos bajo presión.

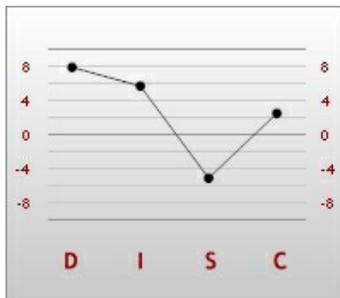
Las siguientes palabras clave describen valores específicos de sus resultados DISC para dos de los tres gráficos. Se ha realizado un análisis del gráfico 2 (personalidad bajo presión) y el gráfico 3 (personalidad en general). Las siguientes palabras descriptivas representan las características típicas que muestran gráficos similares.

Las palabras descriptivas DISC generadas por el análisis de cada gráfico se han dividido en dos listas. La primera, generada del gráfico 2, está bajo el título "Cómo me suelen ver los demás". Muestra su respuesta habitual a la presión. La segunda lista, generada del gráfico 3, está bajo el título "Cómo suelo verme a mí mismo". A menos que sus dos gráficos sean radicalmente diferentes usted debería esperar ver que algunos de los descriptores se repiten en cada lista. Sin embargo, debe tener en cuenta que los rasgos más intensos aparecen en primer lugar en la lista, por lo tanto, el lugar de cada descriptor demuestra su importancia. Debe fijarse en particular en los descriptores que se repiten en ambas listas, y si cambian de posición de una lista a otra.

Ejercicio de Descriptores Parte 1

CÓMO ME SUELEN VER LOS DEMÁS

Las siguientes palabras descriptivas se generaron en base al análisis del gráfico 2. Estas palabras clave describen los valores específicos de sus resultados DISC lo que provee de una representación de las características que tiene tendencia a mostrar en respuesta a la presión.



Instrucciones: Por favor, pida a alguien que le ayude a completar este ejercicio. Debería ser alguien que le conoce bien en el entorno particular para el cual ha contestado la evaluación. Pídale que marque las palabras descriptivas que piensa mejor le describen en los momentos en los que está bajo presión. Las palabras que no le describen en esos momentos, debe dejarlas sin marcar. Medite en el impacto que esas características que ha marcado pueden tener en sus relaciones y desempeño. Esas son áreas que debe tener en consideración, ya que son significativas para su auto-imagen.

- VALIENTE.** Tiene el coraje para hacer algo, se aventura a salir
- DIRECTO.** Asertivo, preciso, franco
- EGOCÉNTRICO.** Verse como el centro de todo

- EMOCIONAL.** Muestra sus sentimientos con facilidad, rápido para llorar o para mostrar enfado
- INFLUYENTE.** Habilidad para influenciar a los demás en virtud de su carácter
- AUTOPROMOCIÓN.** Habilidad para promover su propia popularidad

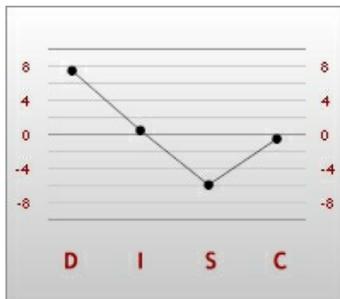
- CONCIENZUDO.** Escrupuloso, esfuerzo laborioso para conseguir la perfección
- CORTÉS.** Educado y gentil
- ESTÁNDARES ALTOS.** Se apeg a un sistema de valores fuerte

- ORIENTADO AL CAMBIO.** Deseo de alterar, le gusta la variedad
- CONCIENCIA DE CALIDAD.** Se fija en los defectos
- INQUIETO.** Nervioso, intranquilo

Ejercicio de Descriptores Parte 2

CÓMO SUELO VERME A MÍ MISMO

Las siguientes palabras descriptivas se generaron del análisis del gráfico 3. Estas palabras clave describen los valores específicos de sus resultados DISC lo que provee de una representación de las características que tiene tendencia a pensar que está mostrando (su auto-imagen).



Instrucciones: Por favor, marque las casillas de las palabras descriptivas que piensa que le describen mejor en general. Deje en blanco aquellas que no le describen en su vida diaria. Medite en el impacto que esas características que ha marcado pueden tener en tus relaciones y desempeño. ¿Hay descriptores que aparecen tanto en la primera como en la segunda parte de este ejercicio? Si es así, puede que sean área que debe tener en consideración como parte importante de su auto-imagen.

- VALIENTE.** Tiene el coraje para hacer algo, se aventura a salir
- DIRECTO.** Asertivo, preciso, franco
- EGOCÉNTRICO.** Verse como el centro de todo

- SEGURO.** Confianza en sí mismo, determinado, valiente
- GENEROSO.** Dispuesto a compartir, desinteresado, pródigo
- ECUÁNIME.** Equilibrado, calmado, estable, elegante

- INDEPENDIENTE.** No le afectan mucho las opiniones de los demás
- PERSISTENTE.** Persevera, especialmente cuando se le oponen
- SUPERIOR.** Preocupado con tener la mayor calidad o ser el más experto

- ACTIVO.** Caracterizado por mucha acción o emoción, ocupado, rápido
- FRUSTRADO CON EL STATUS QUO.** Reacción emocional negativa frente a la falta de cambios
- ESPONTÁNEO.** Actúa en base a sus sentimientos sin restricciones

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 consciente). Ya que la comunicación en una vía de doble sentido, es recomendable que dos personas que hayan completado el DISC, realicen este ejercicio el uno al otro.

Delega bien	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	No tolera mucho el error	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Ve el cuadro entero	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Orientado a metas y resultados	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
No se le puede molestar con detalles	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Organiza bien	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Busca soluciones prácticas	<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	Demasiado exigente con los demás	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Se crece con la oposición	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Se presenta voluntario para las tareas, toma iniciativa	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Le gusta más hablar que trabajar	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Presenta las cosas bien, impecables	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Suele fallar en el seguimiento	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Extrovertido y sociable	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
A menudo se pueden desordenar sus prioridades	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Depende demasiado de los sentimientos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Se distrae con facilidad	<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

Tu Próximo Paso

John Maxwell dice: "El crecimiento no sucede instantáneamente. Debes ser intencional sobre tu crecimiento. El crecimiento es la única forma de asegurarnos que mañana será mejor que hoy." A esta él le llama: "La Ley de la Intencionalidad". ¡Tu próximo paso es CRECER!

Cuando creces intencionalmente, maximizas lo mejor que hay en ti. El maximizar lo mejor que hay en ti, te proporciona un sentido de satisfacción y te posiciona para un mayor éxito. Con tu reporte, ya has obtenido información poderosa. El aplicar este nuevo conocimiento hará una gran diferencia. Esto requerirá pasos intencionales y proactivos de tu parte. Si bien es cierto que sólo tú debes dar este primer paso, esto no significa que lo debes hacer solo. Tu Coach, Conferencista y Entrenador del John Maxwell Team te ayudará a tomar esta nueva información y aplicarla en diferentes áreas de tu vida y tu carrera. Ellos tienen acceso a estrategias importantes en liderazgo, crecimiento personal y comunicación, las cuales agregarán valor a tu vida, tanto personal como profesionalmente.

Estos son algunos de los pasos que te ayudarán a ser intencional en la aplicación de lo que ya has aprendido y a utilizarlo en tu crecimiento:

1. Haz que tu esposo/a, miembros de tu familia, miembros de tu equipo o empleados tomen este reporte. Esto te permitirá conocer sus estilos y trabajar para desarrollar mejores relaciones, conexiones y ambiente laboral.
2. Desarrolla y trabaja en un plan de crecimiento personal sobre la base de las informaciones obtenidas en este reporte.
3. Agenda una Sesión de Descubrimiento con tu Coach del John Maxwell Team, para determinar la manera en que te pueden ayudar a visualizar, crear, realizar y dirigir desde tu posición única de fortalezas y a través de tu estilo único.
4. Únete a un Grupo de Mentas Maestras para continuar con tu crecimiento de manera intencional.
5. Accede a los recursos de clase mundial del Método Maxwell recomendados en este reporte como herramientas para ayudarte a alcanzar tu mayor potencial tanto a nivel personal como profesional. Tu Coach del John Maxwell Team te proveerá la información sobre estos programas.

Estamos seguros de que te beneficiarás tanto de esta experiencia como de tu búsqueda en convertirte en una mejor versión de ti mismo. El mundo será un mejor lugar gracias a ti.

Tu Coach, Conferencista y Entrenador del John Maxwell Team ha sido equipado con los programas diseñados para ayudarte a alcanzar tu mayor potencial tanto a nivel personal como profesional. Ellos han desarrollado este paquete de herramientas para trabajar junto a ti tanto a nivel personal como en sesiones grupales, con el objetivo de ayudarte a visualizar, crear y dirigir desde tu posición única de fortalezas.

"Para poder desarrollar tu potencial, debes saber quién eres." John C. Maxwell