



Jane Doe

28 de septiembre de 2016

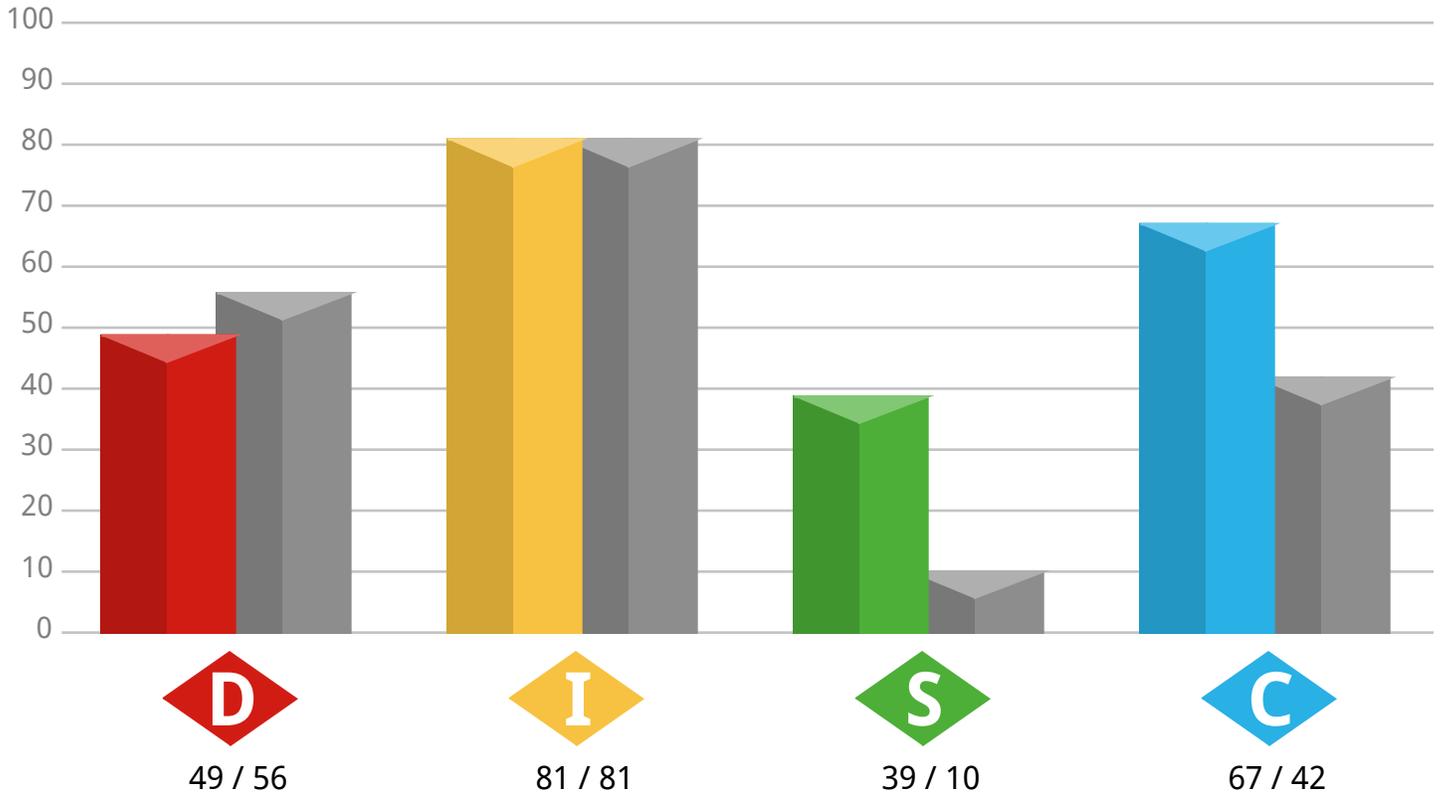
Este DISC Index Innermetrix es una interpretación moderna del Dr. William Marston y sus dimensiones del comportamiento. La investigación de Marston descubre cuatro cuadrantes de conducta que nos ayudan a comprender las preferencias de comportamiento de las personas. Este DISC Index le ayudará a comprender su estilo de comportamiento y a cómo maximizar su potencial.



Innermetrix SPAIN



Comparación entre los Estilos Natural y Adaptado



Jane Doe

Estilo Natural:

Este estilo se refiere a cómo se comporta usted cuando está siendo completamente usted mismo; valga la redundancia: natural. Es su estilo básico, auténtico y fiel a sí mismo. También es el estilo al que vuelve cuando se encuentra en situaciones de estrés o bajo presión. Comportarse en este estilo, sin embargo, reduce el estrés, la tensión y es reconfortante. Cuando usted es auténtico a este estilo, maximizará su verdadero potencial con mayor eficacia.

Estilo Adaptado:

El estilo adaptado es cómo se comporta usted cuando siente que está siendo observado o cuando es consciente de su comportamiento. Este estilo es menos natural y auténtico que su tendencia y preferencias reales. Cuando se ve obligado a adoptar este estilo durante mucho tiempo puede llegar a estresarse y a ser menos eficaz.



Acerca de este Reporte

Las investigaciones realizadas por Innermetrix muestran que las personas más exitosas comparten un rasgo común: la auto-conciencia. Reconocen las situaciones que los hacen exitosos y esto hace que sea fácil para ellos encontrar la manera de lograr los objetivos que se adapten a su estilo de comportamiento. Ellos también entienden sus limitaciones y en lo que no son eficaces y esto les ayuda a entender a dónde no ir o cómo no deben ser. Los que entienden sus preferencias de comportamiento natural son mucho más propensos a buscar las oportunidades adecuadas, de la manera correcta, en el momento adecuado y obtener los resultados que desean.

Este informe mide cuatro dimensiones de su estilo de comportamiento. Ellos son:

- **Dominante** — con preferencia por la solución de problemas y la obtención de resultados
- **Influyente** — con preferencia por la interacción con los otros y mostrar emociones
- **Estable** — con preferencia por el ritmo constante, la persistencia y la estabilidad
- **Cauteloso** — con preferencia por los procedimientos, estándares y protocolos

Este reporte incluye:

- **Los elementos del DISC** — Formación académica detrás del perfil, la ciencia y las cuatro dimensiones de la conducta
- **Las dimensiones del DISC** — Una mirada mas cerca a cada una de las dimensiones del comportamiento
- **El sumario de su estilo** — Una comparación entre sus estilos natural y adaptados de comportamiento
- **Sus fortalezas** — Una descripción detallada basada en las fortalezas de su estilo general de comportamiento
- **Comunicación** — Tips de cómo gusta comunicarse y cómo deben comunicarse con usted
- **Ambiente ideal de trabajo** — Su entorno ideal de trabajo
- **Eficacia** — Una mirada entorno a cómo puede ser más eficaz mediante la comprensión de su comportamiento
- **Motivadores** — La forma de asegurarse que su entorno es motivacional
- **Mejora continua** — Áreas donde debe enfocarse la mejora
- **Entrenamiento y formación** — Su predilección sobre los estilos de enseñanza y aprendizaje
- **Sección relevante** — Hacer la información real y pertinente a usted



Los Elementos del DISC-Index

Este perfil DISC-Index es único en el mercado por un sin fin de razones. Usted acaba de completar el primer instrumento DISC del mercado donde solamente selecciona con un click sus enunciados y los arrastra para completar sus respuestas. Esto fue construido precisamente de este modo con el fin de facilitarle seleccionar sus respuestas, inclusive en medio de muchas decisiones difíciles. Esta interfaz intuitiva le permite entonces enfocarse correctamente en sus respuestas, no en el proceso.

También, como ningún otro instrumento DISC, este le permite calificar los cuatro conceptos que se le muestran, en el mismo sitio. Como resultado, este instrumento evita que se desperdicien sus respuestas. Algunos instrumentos le piden elegir dos conceptos en vez de cuatro y dejan dos espacios en blanco. Esos instrumentos tienen un 50% de términos desperdiciados y no proveen un proceso de respuesta eficiente. El instrumento DISC-Index de Innermetrix elimina ese problema sobre las respuestas.

Otro aspecto único de este perfil DISC-Index es que le presentamos los aspectos D-I-S-C de su comportamiento tanto como entidades separadas, como en la combinación dinámica de sus rasgos. Este reporte le presenta por primera vez que los elementos del D-I-S-C son separados y se desarrollan como entidades únicas y puras de si mismas. Esto puede servirle como una importante herramienta de aprendizaje mientras va explorando los aspectos mas profundos del DISC. Su patrón único de rasgos DISC se desarrolla bajo el contexto de este reporte. Adicionalmente, las siguientes cuatro páginas serán devotas en explorar su puntuación DISC en su composición por separado así como en la combinación única de los rasgos que usted exhibe.

Un comentario sobre las contradicciones: Usted pudiera leer algunas áreas que pudieran ser contradictorias con otro texto. Esto se debe al hecho de que muchos de nosotros mostramos comportamientos contradictorios en el curso normal de nuestras operaciones diarias. Cada uno de nosotros algunas veces somos platicadores y otras más reflexivos, dependiendo en cómo estemos adaptando nuestro comportamiento. La expresión de estas contradicciones es una muestra de la sensibilidad de este instrumento al determinar estas sutiles diferencias entre nuestro estilo natural y adaptado de comportamiento.

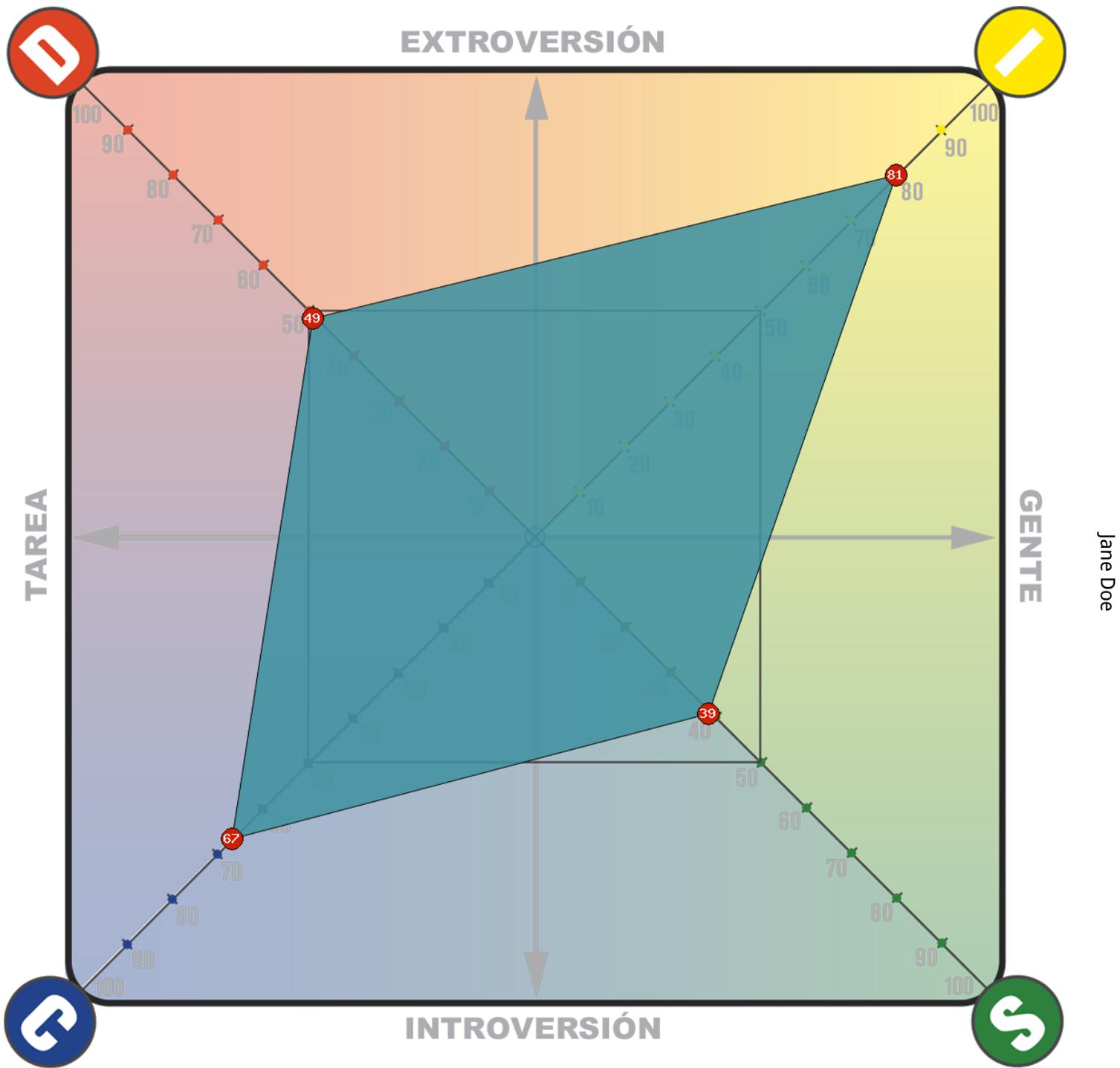
Jane Doe



Una mirada de cerca a los cuatro componentes de su estilo de comportamiento

Dominante	Influyente	Estable	Cauteloso
Problemas: Cómo tiende a abordar los problemas y tomar decisiones	Personas: Cómo tiende a interactuar con los demás y compartir sus opiniones	Constancia: Cómo prefiere que sea el ritmo establecido en su ambiente	Procedimientos: Sus preferencias sobre los protocolos y estándares establecidos
<p>Alta D</p> <p>Demandante</p> <p>Dirigido</p> <p>Enérgico</p> <p>Osado</p> <p>Determinante</p> <p>Competitivo</p> <p>Responsable</p> <p>Inquisitivo</p> <p>Conservador</p> <p>Afable</p> <p>Conforme</p> <p>Discreto</p> <p>Baja D</p>	<p>Alta I</p> <p>Sociable</p> <p>Persuasivo</p> <p>Inspirador</p> <p>Entusiasta</p> <p>Conversador</p> <p>Desenvuelto</p> <p>Encantador</p> <p>Convincente</p> <p>Reflexivo</p> <p>Factual</p> <p>Retraído</p> <p>Distante</p> <p>Baja I</p>	<p>Alta S</p> <p>Paciente</p> <p>Predecible</p> <p>Pasivo</p> <p>Complaciente</p> <p>Estable</p> <p>Consistente</p> <p>Inalterable</p> <p>Extrovertido</p> <p>Incansable</p> <p>Activo</p> <p>Espontáneo</p> <p>Impetuoso</p> <p>Baja S</p>	<p>Alta C</p> <p>Prudente</p> <p>Perfeccionista</p> <p>Sistemático</p> <p>Cuidadoso</p> <p>Analítico</p> <p>Metódico</p> <p>Pulcro</p> <p>Equilibrado</p> <p>Independiente</p> <p>Rebelde</p> <p>Descuidado</p> <p>Desafiante</p> <p>Baja C</p>

Jane Doe



Jane Doe



Dominante

Enfocado en la solución de problemas y la obtención de resultados

La D en el DISC representa Dominancia. La puntuación que se representa a continuación, muestra su ubicación en el estilo D con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

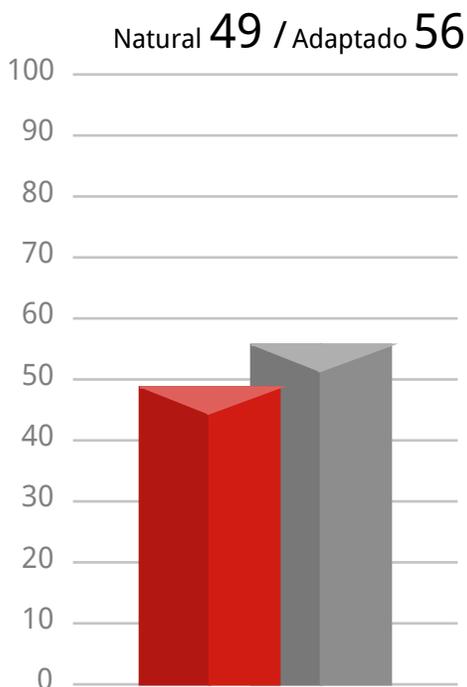
D Alta —

Tienden a resolver problemas nuevos con gran rapidez y asertividad. Toman una actitud activa y directa dirigida a obtener resultados. La clave son los nuevos problemas, aquellos que no tienen precedente, que no han ocurrido antes. Pueden toparse con elementos de riesgo por adoptar un enfoque que pudiera ser equivocado o en el desarrollo de una solución incorrecta, sin embargo, aquellos con puntuación Alta en D están dispuestos a asumir los riesgos, incluso si los resultados pudieran llegar a ser incorrectos.

D Baja —

Tienden a resolver nuevos problemas de una manera más deliberada, controlada y organizada. Una vez más, la clave son los problemas nuevos y sin precedente. El estilo de la D Baja es resolver los problemas de rutina muy rápidamente, pues los resultados ya se conocen. Pero, cuando el problema es incierto y los resultados son desconocidos, el estilo de la D Baja es acercarse al nuevo problema de forma calculada y meditada, pensando con mucho cuidado antes de actuar.

Jane Doe



Su puntuación muestra un promedio bajo de puntaje en el estilo 'D'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Usted piensa que es muy importante tomarse el tiempo para evaluar las opciones antes de actuar.
- Usted puede ser dudoso para compartir su opinión cuando el tema es decisivo o fuertemente debatido.
- Apoya usualmente las decisiones hechas por otros en el equipo.
- Usted es muy autocrítico, duro y demandante consigo mismo.
- Usted toma riesgos calculadamente pero sólo después de tener el tiempo suficiente para considerar todos los desenlaces posibles.
- Usted puede ser muy modesto al tratar con otros.



Influyente

Enfocado en la interacción con otras personas y expresar sus emociones.

La I en el DISC representa Influencia. La puntuación que se representa a continuación, muestra su ubicación en el estilo I con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

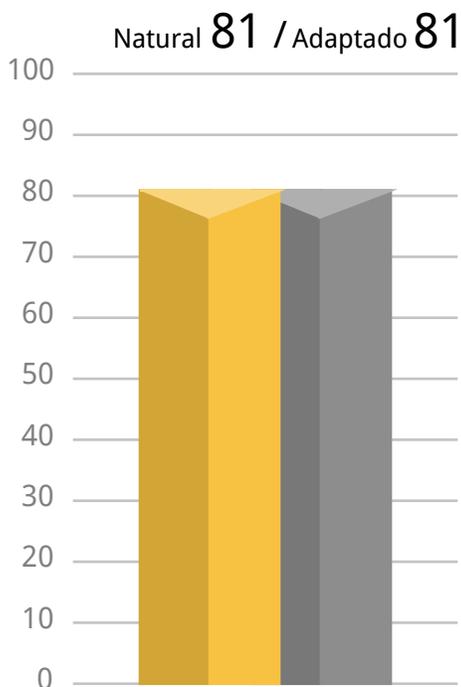
I Alta —

Tienden a conocer gente nueva de manera extrovertida, sociable y dinámica. La clave aquí es la gente totalmente nueva y que no se ha visto antes. Muchos otros estilos son platicadores, pero sobre todo con la gente que han conocido durante algún tiempo. Aquellos con un puntaje Alto en I, son parlanchines, disfrutan interactuar con los demás y son ampliamente abiertos, incluso con aquellas personas que acaban de conocer. Las personas con calificaciones dentro de este rango también pueden ser un poco impulsivas. En términos generales, los que tienen un puntaje Alto en I son generalmente locuaces y extrovertidos.

I Baja —

Tienden a conocer gente nueva de una manera más controlada, tranquila y reservada. Aquí es donde la palabra clave "gente nueva" entra en ecuación. Las personas con puntuación Baja en I son mas platicadores con sus amigos y allegados, pero tienden a ser más reservados con las personas que acaban conocer. Valoran el control de las emociones y construyen nuevas relaciones de una manera más reflexiva que emocional.

Jane Doe



Su puntuación muestra un muy alto de puntaje en el estilo 'I'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- En ocasiones, su deseo de expresar su opinión e interactuar con los demás puede ser percibido como auto-promoción por la gente mas tranquila que usted conoce.
- En general, la gente lo encuentran de trato caluroso, abierto y excelente para interactuar con los demás.
- Usted es sociable y simpático con casi todos los que conoce.
- Usted tiene un nivel de confianza muy alto por los demás, pero esto podría resultar en que usted salga "quemado".
- Usted se entusiasma al trabajar con los demás.
- Usted disfruta de la oportunidad de motivar a los demás.



Estable

Enfocado al ritmo del entorno de trabajo.

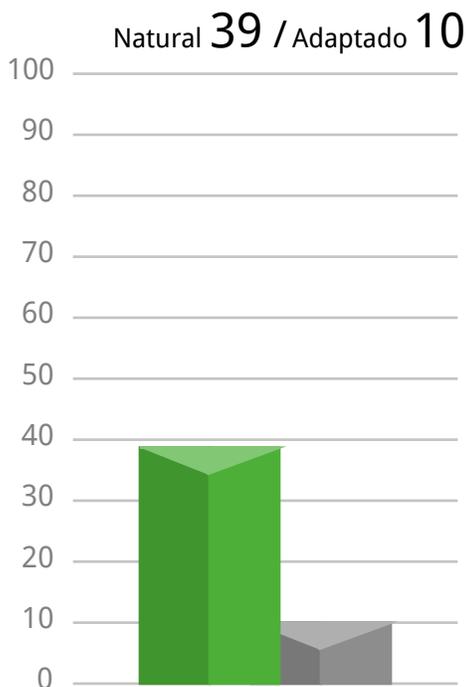
La S en el DISC representa Estabilidad. Su puntuación en la escala representada a continuación muestra su ubicación en el espectro S basado en el patrón de sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

S Alta —

Tienden a preferir los entornos controlados y predecibles. Tienen un alto valor por la seguridad del trabajo y el comportamiento disciplinado. Tienden a mostrar lealtad hacia su equipo u organización y como resultado, tienen mayor duración o permanencia en una posición de trabajo que los otros estilos. Es un estilo excelente para escuchar y son pacientes coaches y maestros.

S Baja —

Tienden a preferir un entorno de trabajo más flexible, dinámico y no estructurado. Valoran la libertad de expresión y la capacidad de cambiar rápidamente de una actividad a otra. Tienden a aburrirse con la misma rutina que conlleva seguridad a aquellos con una S Alta. Como resultado de ello, buscarán oportunidades y salidas para nutrir su alto sentido de urgencia y necesidad de actividad, ya que tienen una marcada preferencia por la espontaneidad.



Su puntuación muestra un promedio bajo de puntaje en el estilo 'S'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- El cambio está bien con usted, siempre y cuando sea necesario.
- Usted trabaja bien en una variedad de entornos y con una amplia selección o proyectos o tareas.
- Usted prefiere un ambiente a ritmo rápido, pero no frenético y caótico.
- Puede realizar multitareas bastante bien.
- Usted respeta las formas establecidas, pero está abierto al cambio cuando se considere necesario.
- Usted aprecia la necesidad de los demás para tener más libertad y menos estructura.

Jane Doe



Cauteloso

Enfocado en los estándares, procedimientos y expectativas.

La C en el DISC representa Cautela. La puntuación que se representa a continuación muestra su ubicación en el estilo C con base en sus respuestas. Una puntuación alta no significa bueno y una puntuación baja no significa malo, ya que se trata del espectro de los rasgos del comportamiento. Por ejemplo:

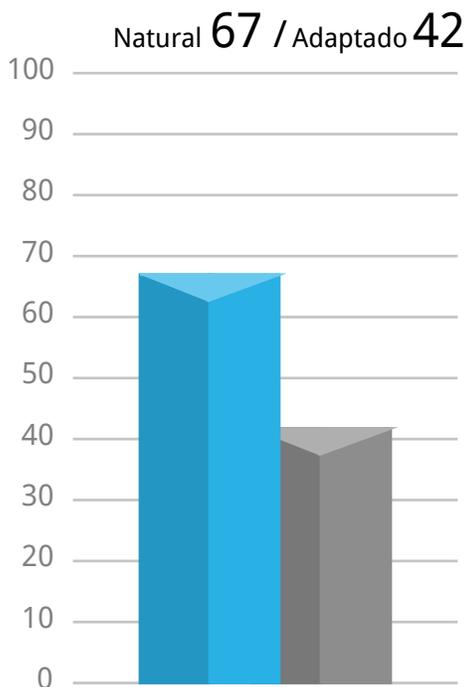
Alta C —

Tienden a adherirse a las reglas, normas, procedimientos y protocolos que han sido establecidos por quienes tienen autoridad y a quienes respetan. Les gusta hacer las cosas en forma correcta y con base en el manual de operación. Las reglas son hechas para seguirse, este es un lema apropiado para aquellos que tienen puntuación alta en C. Tienen un alto interés por el control de la calidad, sobre cualquier otro de los estilos de comportamiento y con frecuencia desean que los demás también los tengan.

Baja C —

Tienden a operar con mayor independencia a las normas y procedimientos operativos establecidos. Con tendencia a la obtención de resultados. Si encuentran una forma más fácil de hacer algo, lo harán mediante el desarrollo de una variedad de estrategias de acuerdo a como la situación lo demande. Para quienes tienen un puntaje más bajo en C, las normas son sólo directrices y si es necesario pueden romperse o flexibilizarse para obtener resultados.

Jane Doe



Su puntuación muestra un moderadamente alto de puntaje en el estilo 'C'. Los comentarios que se anuncian a continuación resaltan algunos rasgos específicos; estos rasgos son únicos a su puntuación.

- Usted gusta de los detalles cuando se trata de explicar tareas o procesos a otros.
- A usted le gusta trabajar en ambientes que sean muy precisos y estructurados.
- Usted desea que le den una gran cantidad de explicaciones antes de iniciar una nueva tarea.
- Usted prefiere un ambiente de trabajo limpio y ordenado.
- Usted cree en el mantener altos estándares de control de calidad.
- Usted cree que, si vale la pena hacerlo, entonces vale la pena hacerlo de manera correcta en el primer momento.



Patrón del Estilo Natural:

Su estilo natural es la forma en que usted tiende a comportarse cuando no está pensando en ello. Aquí es donde usted se siente más cómodo (natural). Este es también el estilo al que volverá cuando se encuentre bajo estrés o con demasiado movimiento como para ser conciente de modificar su comportamiento. Por último, este es el estilo que usted debe buscar para tratar de ser fiel a su rol de día a día. Ser natural le dará mejores resultados con menos esfuerzo y estrés. Las siguientes afirmaciones, son válidas única y justamente para su estilo natural de comportamiento:

- Puede temer perder en un proyecto o propuesta.
- Muestra un alto grado de conciencia y meticulosidad al manejar cualquier proyecto laboral.
- Tiene habilidad de tomar la semilla de una idea y hacer que se desarrolle como una solución exitosa.
- Hará un seguimiento cuidadoso de los detalles de un proyecto, especialmente si estos han sido delegados a otros.
- Gran optimismo y deseo de ganar.
- Aporta un balance apropiado entre la lógica y la emoción cuando se está comunicando y motivando a otros en el equipo.
- Puede ser de alguna manera impaciente o agresivo al encontrarse bajo presión.
- Muestra la característica especial de ser capaz de ayudar a otros en el equipo a visualizar las actividades necesarias para dirigirse al éxito en un proyecto o diseño complejo.



Patrón del Estilo Adaptado:

Este es el estilo de comportamiento al que se adapta cuando está siendo consciente de su propio comportamiento, cuando siente que está siendo observado o cuando trata de encajar mejor en la situación. Este no es un estilo natural para usted, pero sigue siendo nada más y nada menos que uno de sus dos estilos. En otras palabras, es la forma en como usted siente que "debería" comportarse cuando piensa sobre ello. Las declaraciones abajo tratan específicamente sobre su estilo de comportamiento Adaptado:

- Usted persuade a los involucrados por su abordaje personal y amistoso.
- En el trabajo buscará las asignaciones con mayor contacto entre personas, con una imagen de autoridad y conocimiento en un área.
- Usted quiere ser visto como alguien capaz de influir a los demás por su entusiasmo y apertura en los proyectos de la organización.
- Usted tiende a buscar libertad de la rutina, los controles y las minucias tratando de enlistar a los demás para que ayuden en estos detalles.
- Quiere ser visto como aquel que tiene un altísimo nivel de confianza para trabajar con los demás.
- Puede temer limitantes o restricciones en su flexibilidad y espontaneidad,
- Cuando lo presionan en el trabajo puede ser menos firme en sus opiniones y más fácil de persuadir.
- Quiere ser visto como alguien que puede trabajar con las personas y hacer las cosas en base a la cooperación mutua.

Jane Doe



Con base en su estilo de comportamiento, hay ciertos aspectos que le permiten convertirse en una persona más efectiva al ser consciente de cómo usted prefiere y disfruta comportarse. Los conceptos abajo pueden ayudarlo en su crecimiento y desarrollo profesional. Entendiendo estos conceptos usted puede encontrar una explicación de por qué pudiera encontrarse estancado en algunas áreas de su vida y por qué otros aspectos no le causan absolutamente ningún problema.

Usted pudiera ser más efectivo si:

- Aprender a negarse más a menudo para prevenir que debilite su postura.
- Reduciendo cualquier ambigüedad del "qué hacer".
- Tener contacto y exposición frecuente con personas.
- Confiando en los demás cuando se encuentre bajo presión.
- Teniendo una descripción clara y específica de las labores, los roles y responsabilidades.
- Siendo capaz de delegar tareas de rutina y procedimientos.
- Teniendo amplio tiempo para completar todas las tareas.
- Involucrarse en el cuadro general y los alcances del trabajo.



Su estilo de comportamiento puede provocar el sentirse motivado por ciertos factores de su entorno. Tener estos factores presentes, pueden hacerlo sentir más entusiasta y productivo. Las siguientes son cosas que usted podría desear tener alrededor a fin de sentirse óptimamente motivado:

- Autoridad equilibrada con su responsabilidad.
- Un grupo fuerte u organización con la cual identificarse.
- Reconocimiento social por su liderazgo y habilidades de comunicación.
- Un ambiente democrático con poco intercambio libre de ideas.
- Reconocimiento de sus contribuciones al éxito del proyecto.
- Ser libre de la supervisión de sus actividades y limitantes a sus ideas.
- Poder, autoridad y control de tomar decisiones para lograr resultados de éxito.
- Alguien más en quien confiar para que se realice el trabajo detallado y se dé seguimiento.



Cada estilo de comportamiento contiene ciertas y únicas fortalezas como resultado de cómo sus dimensiones del comportamiento se relacionan unas con otras. Entendiendo estas propias y únicas fortalezas, es colocarse a sí mismo en un nuevo nivel de autoconocimiento para trabajar en su éxito y satisfacción. Las declaraciones siguientes, resaltan fortalezas específicas de su estilo de comportamiento:

- Tiende a ser diplomático al trabajar con los demás, utilizando su sentido de optimismo para motivar al equipo hacia el éxito.
- Demuestra competencia técnica y habilidades en el lado de las personas, este raro rasgo puede ser de gran importancia.
- Utiliza el tacto para dirigir proyectos y asignaciones.
- Aporta un sentido de control de calidad a los esfuerzos de equipo.
- Es capaz de manejar tanto el lado de las personas como el de los detalles con la misma habilidad y confianza.
- Aporta un sentido del humor positivo, puede romper el hielo o la hostilidad con humor de manera diplomática.
- Orientado a las personas, pero prefiere ser modesto, por lo que tiene la habilidad de llevarse bien con una amplia variedad de individuos.
- Un miembro de equipo optimista.

Jane Doe



Su estilo de comportamiento juega un rol significativo en determinar qué aspectos del entorno usted prefiere. Los conceptos abajo lo ayudarán a entender qué define un mejor clima laboral para usted. Con base en la forma en como usted prefiere comportarse, un clima ideal de trabajo para usted es aquel que lo provee de:

- Actividades nuevas y variadas; un lugar de trabajo con una cultura orientada al cambio.
- Asignaciones retadoras.
- Libertad de controles, detalles y minucia.
- Oportunidad de tratar nuevas ideas.
- Tener el mismo nivel de autoridad que de responsabilidad.
- Reconocimiento público por los logros.
- Oportunidades de aprender, crecer y avanzar rápidamente.
- Libertad de discurso y expresión.



Junto con las fortalezas, todos los estilos de comportamiento tienen áreas que podrían convertirse en puntos débiles - dependan o no de su reconocimiento. El truco es, en primer lugar, no fabricar una debilidad en función de estas cosas.

He aquí algunos temas que pudieran convertirse en un problema para usted si no los ha reconocido o no los conoce. Tener conciencia de ellos es el mejor paso para asegurarse de que sigan siendo solamente problemas potenciales. Debido a su estilo de comportamiento, usted puede tender a:

- Prometiendo un poco más de lo que puede cumplir; por decirlo de alguna manera, toma un bocado demasiado grande para poder masticarlo.
- Realizando un abordaje pasivo agresivo en lugar de uno de confrontación directa.
- Sobre vende sus ideas en exceso.
- Apegándose algunas veces demasiado al plan.
- Confía en las personas en demasía, y puede salir dañado en el proceso.
- Construyendo un equipo de personas justo como usted, creando menos diversidad de talentos o personalidades.
- Siendo demasiado optimista de su habilidad de persuadir y manejar a otros.
- Tornándose demasiado defensivo al enfrentar cambios o amenazas.



Basado en como tiende a comportarse usted, tiene también ciertas preferencias para impartir información, enseñar, instruir o compartir conocimiento con los demás. Esto es también es cierto en cuanto a cómo gusta de recibir la información y el aprendizaje. Entendiendo las preferencias de su comportamiento, le ayudará a aumentar su efectividad al enseñar o instruir a otros y al ser capacitado y aprender.

Cómo usted prefiere enseñar o compartir sus conocimientos:

- Confiado aún al encontrarse entre materiales complejos, porque usted ha hecho su tarea mucho antes de que la sesión comenzara.
- Enriquece el contenido con historias y experiencias.
- Ayuda al grupo a crear nuevos conceptos o modelos de ideas.
- Le gusta tener un ambiente de aprendizaje activo.
- Precisa la evaluación de los participantes, para aumentar la calidad del conocimiento.
- Presenta información detallada de manera lógica y secuencial.
- Aprecia al reconocimiento intelectual.

Cómo prefiere usted ser capacitado o aprender:

- Busca inspiración y agitación en el proceso de aprendizaje.
- Colecta datos y analiza la información.
- Integra experiencias con la aplicación práctica de ideas.
- Alta perseverancia en el modo de aprender y re analizará los hechos hasta que emerja la claridad.
- Interactúa frecuentemente con los demás y puede también trabajar de manera independiente.
- Responde activamente a los demás y tiende a hacer nuevos abordajes del aprendizaje.
- Aprecia el autodescubrimiento y juicio de los métodos ocasionalmente.



Esta página es excepcional ya que es la única que no le habla directamente a usted, sino a aquellos que conviven con usted. La información que contenida ayudará a los demás a comunicarse con usted mejor y más eficientemente apelando a su estilo de comportamiento natural. Los primeros conceptos son sobre lo que los demás DEBEN hacer para que usted los entienda mejor y la segunda lista es sobre las cosas que los demás NO DEBEN hacer, si desean que usted les entienda bien.

Qué hacer para comunicarse de manera efectiva con Jane:

- Ofrezca aportaciones de cómo volver las ideas realidad.
- Si está en desacuerdo con la dirección haga una presentación organizada de su posición.
- Pregunte por la aportación de las personas y las asignaciones específicas.
- Dese el tiempo para verificar los temas y los potenciales desenlaces.
- Planee hablar sobre cosas que apoyen los sueños y metas.
- Haga su tarea, porque será crítico para el éxito de la conversación o reunión.
- Este seguro de haber enfatizado los pasos a seguir.

Qué evitar para comunicarse de manera efectiva con Jane:

- Evite ser impersonal o sentencioso.
- No utilice la manipulación rápida de ideas.
- Tenga la certeza de que todos los puntos decisivos han alcanzado su clausura y de que los planes de acción son el resultado.
- No utilice las opiniones de otros como evidencia.
- No legislar.
- No apesure los asuntos o la toma de decisiones hasta que se haya involucrado.
- No sea condescendiente con nadie.



Para sacar el mejor provecho de la información que le muestra este reporte, es sumamente importante que usted la conecte a su vida de forma tangible. Para ayudarle a obtener lo más relevante y hacer suya esta información, le pedimos que por favor llene los espacios en blanco que se muestran abajo.

Dominancia:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'D'?

Influencia:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'I'?

Estabilidad:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'S'?

Cautela:

¿Qué tan relevante es para usted su puntuación en 'C'?

Generalidad de su Estilo Natural:

¿De qué manera su estilo natural se relaciona con su vida?

Generalidad de su Estilo Adaptado:

¿De qué manera su estilo adaptado se relaciona con su vida?

Fortalezas:

¿Qué fortalezas en específico piensa usted que están más conectadas a su éxito que otras?



Lo Que Se Debe y No Se Debe Hacer Al Comunicarse:

¿Qué ha aprendido al comprender sus preferencias en su estilo de comunicación?

Clima Laboral Ideal:

¿Qué tan bien se ajusta el clima en curso, a su estilo de comportamiento?

Efectividad:

¿De qué manera se puede volver más efectivo?

Motivación:

¿Cómo puede mantenerse más motivado?

Desarrollo:

¿Qué ha aprendido que pueda utilizar para mejorar su performance?

Entrenamiento/Aprendizaje:

¿Qué ha aprendido que pueda ayudarle a instruir mejor a los demás o a aprender de forma más efectiva?



El paso final es asegurarse que reciba un verdadero beneficio de la información que ha recibido, entendiendo cómo contribuye su estilo de comportamiento; e incluso cómo entorpece, su éxito en general.

Respaldando su éxito:

En general, ¿cómo puede su estilo de comportamiento dar respaldo a su éxito? (cite ejemplos específicos)

Limitantes a su éxito:

En general, ¿Cómo puede su estilo único de comportamiento limitar e interponerse a que logre el éxito? (cite ejemplos específicos)

Jane Doe