

PERFIL EN EL LUGAR DE TRABAJO

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

VALORACIÓN PARA LA ACCIÓN.

SALOMON IVAN CHAVEZ ZUÑIGA

23.09.2016

Este informe ha sido elaborado por:

BIENVENIDO A SU AUTO-EVALUACION DiSC



WILEY

SALOMON IVAN, ¿se ha preguntado alguna vez por qué es más fácil para usted relacionarse con algunas personas que con otras?

Quizás haya notado que usted se identifica más con los compañeros de trabajo que se centran más en garantizar resultados precisos y confiables.

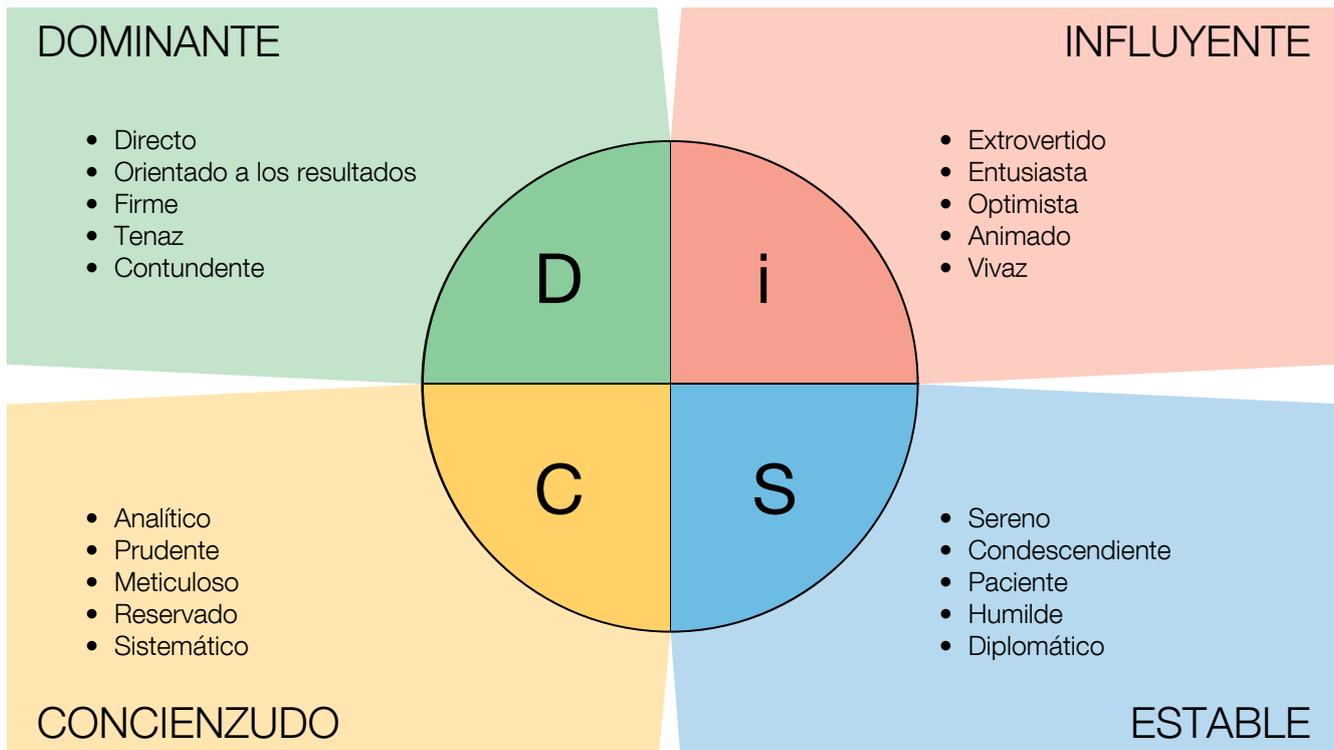
O, tal vez usted se sienta más cómodo trabajando con aquellas personas que tienen un enfoque enérgico y audaz que con aquellas personas que trabajan a un ritmo más constante.

O, quizás con las que más se identifica sea con aquellas personas que son crédulas en lugar de ser escépticas.

Bienvenido a *Everything DiSC Workplace*®. El modelo de DiSC® es una herramienta sencilla que lleva más de 30 años ayudando a las personas a relacionarse mejor. Con base en sus datos de valoración individual, este informe le suministrará una gran cantidad de información acerca de sus prioridades y preferencias en el lugar de trabajo. Además, usted aprenderá a relacionarse mejor con aquellos compañeros de trabajo cuyas prioridades y preferencias son diferentes de las suyas.

Principios fundamentales de Everything DiSC Workplace

- ▶ Todos los estilos y las prioridades de DiSC son **igualmente valiosos** y cada persona es una mezcla de los cuatro estilos.
- ▶ Su estilo de trabajo también se ve influenciado por **otros factores** como las experiencias, la educación y la madurez.
- ▶ **Comprenderse mejor usted mismo** es el primer paso para ser más eficiente en el trabajo con los demás.
- ▶ Aprender sobre **los estilos DiSC de otras personas** puede ayudarle a comprender las prioridades de ellos y a saber cómo difieren de las suyas.
- ▶ Usted puede mejorar la calidad de su lugar de trabajo empleando DiSC para construir **relaciones más efectivas**.



SALOMON IVAN, ¿cómo se personaliza este informe para usted?

Con el fin de aprovechar al máximo su *Perfil de Everything DiSC Workplace®*, usted debe saber leer su mapa personal.

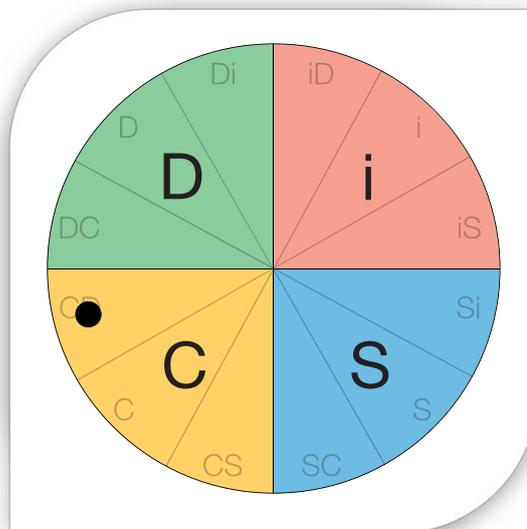
Su punto

Como pudo observar en la página anterior, el modelo Everything DiSC® comprende cuatro estilos básicos: D, i, S, y C, y cada estilo se divide en tres regiones. La imagen de la derecha ilustra las 12 regiones en las cuales se puede ubicar el punto de una persona.

Su estilo DiSC®: CD

La ubicación de su punto muestra su estilo DiSC. Como su punto se encuentra en la región C pero también está cerca de la línea que bordea la región D, usted tiene un estilo CD.

Tenga en cuenta que toda persona es una mezcla de los cuatro estilos, pero la mayoría se inclina con más fuerza hacia uno o dos estilos. Ya sea que su punto se encuentre en el centro de un estilo o en una región fronteriza entre dos de ellos, **ninguna ubicación es mejor que otra**. Todos los estilos DiSC® son iguales y valiosos a su manera.



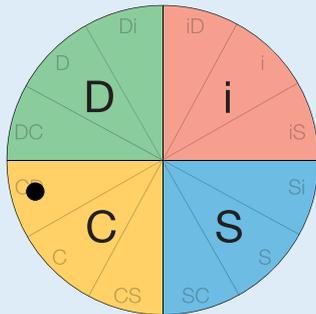
¿Cerca del borde o cerca del centro?

La **distancia del punto al borde** del círculo muestra qué tan naturalmente está inclinada una persona a tener las características de su estilo DiSC. Un punto ubicado más cerca del borde del círculo indica una fuerte inclinación hacia las características del estilo. Un punto ubicado entre el borde y el centro del círculo indica una inclinación moderada. Y un punto cercano al borde del círculo indica una inclinación leve. Un punto en el centro del círculo no es mejor ni peor que un punto en el borde. Su punto se encuentra cerca del borde del círculo, esto quiere decir que usted está **fuertemente inclinado** y probablemente se identifica bastante con las características de su estilo CD.

Ahora que ya sabe sobre la personalización de su Mapa Everything DiSC Workplace, va a leer más sobre lo que la ubicación de su punto dice sobre usted. Después aprenderá sobre las prioridades y el sombreado de su mapa personal y descubrirá cómo esto influye en sus preferencias. Después de eso, aprenderá lo básico sobre los demás estilos DiSC y cómo emplear dicha información para relacionarse mejor con todas las personas de su lugar de trabajo.

Su punto cuenta una historia

Su estilo DiSC® es: CD



SALOMON IVAN, como usted tiene un estilo CD, probablemente tenga un enfoque eficiente y sensato en su trabajo. Es probable que tenga altas expectativas de sí mismo y de los demás. Como valora la pericia, lo más probable es que las personas que constantemente demuestran competencia se ganen su respeto. Y como usted desea alcanzar mejores resultados de manera eficiente, trabaja para equilibrar la velocidad y la calidad. Usted puede inclinarse por cargos que le den la libertad para garantizar que las cosas se hagan correctamente.

Como usted desea controlar los resultados, a veces se le dificulta compartir la responsabilidad, y puede ser difícil para usted depender demasiado de otras personas. Probablemente evite a las personas desorganizadas o reuniones innecesarias. En ocasiones, incluso puede sentirse tentado a sencillamente encargarse de los proyectos y terminarlos por su cuenta.

Al igual que las demás personas con el estilo CD, a menudo evita mostrar demasiado las emociones, especialmente en situaciones sociales. De hecho, a veces puede dar la impresión de ser un poco reprimido y difícil de entender cuando conoce a alguien por primera vez. Quizás simplemente está evaluando la situación, pero su circunspección puede parecer poco amigable a personas que son más extrovertidas.

Usted probablemente no tema ser claro o incluso tajante cuando expresa opiniones porque no está dispuesto a comprometer lo que considera que es la verdad. Y cuando las cosas no suceden de la manera que usted espera, se le puede dificultar contener su desaprobación. Lo más probable es que tienda a proyectar firmeza y confianza en sus ideas, y puede llegar a sentirse un poco frustrado cuando otros parecen menos decididos. Como usted espera algo de resistencia u oposición, es posible que aborde las situaciones de una manera un poco más defensiva que otras personas.

Generalmente se enorgullece de su capacidad para abordar los cuestionamientos directamente. Cuando se ha fijado una meta, no es fácil que se deje influenciar por los obstáculos o la desaprobación de otras personas. En ocasiones, puede sumergirse tanto en una tarea que los demás se pueden preguntar si usted está molesto con ellos.

Como usted tiende a ser escéptico, puede prever problemas que otros no. De igual modo, usted a menudo se enorgullece de su capacidad para desligar sus emociones de los hechos. Pero como usted tiende a enfocarse en los problemas, a veces puede parecer insatisfecho. Otras personas pueden sentirse intimidadas, y pueden ser menos propensas a sugerirle nuevas ideas por temor al rechazo.

Al igual que las demás personas con el estilo CD, a usted probablemente no le gusta el conflicto, pero es poco probable que esto le impida hacer lo que usted piensa que es correcto. Usted puede ser un poco terco y cuando alguien lo cuestiona, puede ser aun más inconmovible. Cuando las situaciones se intensifican, usted a veces pasa por alto las sutilezas sociales o deja que su tono o expresión corporal expresen su desaprobación.

Aunque usted se enorgullece de la calidad de su trabajo, normalmente evita el reconocimiento público. Si lo elogian de manera que parece demasiado emocional, usted puede dudar de su validez. Y como usted piensa que otros comparten esta preferencia, puede que no se le ocurra que sus compañeros de trabajo podrían necesitar elogios o cumplidos más explícitos de parte suya.

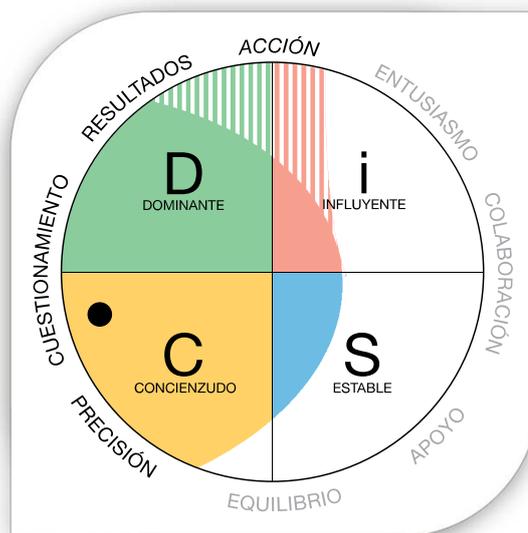
SALOMON IVAN, al igual que las demás personas con el estilo CD, sus contribuciones más valiosas en el lugar de trabajo pueden incluir: sus habilidades para solucionar problemas, sus estándares altos y su determinación. De hecho, estas son probablemente algunas de las cualidades que los demás admiran más en usted.

Su sombreado amplía la historia

SALOMON IVAN, aunque la ubicación de su punto y su estilo DiSC® pueden decir mucho sobre usted, el **sombreado** de su mapa también es importante.

Las ocho palabras que rodean el mapa de Everything DiSC son lo que llamamos **prioridades**, o las áreas principales en las cuales las personas concentran su energía. Mientras más cerca esté su sombreado de una prioridad, más probable es que usted concentre su energía en dicha área. Todas las personas se concentran al menos en tres prioridades, y algunas, en cuatro o cinco. **Tener cinco prioridades no es mejor ni peor que tener tres.**

Por lo general, las personas con el estilo CD tienen un sombreado que toca cuestionamiento, precisión y resultados. Su sombreado se extiende para incluir acción, lo cual no es característico del estilo CD.



¿Cuáles prioridades moldean su experiencia en el lugar de trabajo?

► Cuestionar

SALOMON IVAN, cuando usted nota una falla, la comunica. Usted normalmente es escéptico respecto de las nuevas ideas, y cuestiona abiertamente las opiniones de los demás cuando no está convencido. Adicionalmente, es poco tolerante con la incompetencia, y prefiere trabajar con personas que no malgasten su tiempo. Usted valora el pensamiento crítico y el sentido común, y no teme cuestionar a otros con preguntas difíciles con el fin de garantizar resultados eficientes.

► Garantizar la precisión

Las personas con su estilo CD tienden a ser meticulosas y lógicas. Usted está dispuesto a hacer lo que sea necesario para que el trabajo quede bien, y no se va a conformar con trabajos negligentes y de inferior calidad. Lo más probable es que dependa de los hechos objetivos para guiar su razonamiento, y crea que las decisiones basadas en la intuición son descuidadas o insensatas. Como para usted es importante garantizar la precisión, usted dedica mucho tiempo al análisis cuidadoso y al pensamiento crítico.

► Obtener resultados

Al igual que las demás personas con el estilo CD, usted tiende a centrarse en las metas y los logros. A usted le interesa que se hagan las cosas y su persistencia para superar obstáculos normalmente es muy clara para las personas que lo rodean. De hecho, a veces es tan tenaz que se aferra a un plan incluso cuando los demás no están convencidos. Da prioridad a obtener resultados y tiene la determinación necesaria para tener éxito.

► Empezar acciones

También, parece que usted valora bastante el avance rápido e inmediato, una característica poco usual del estilo CD. Usted probablemente prefiera empezar de una vez, y se impacienta con los obstáculos que se interponen en su camino. Es poco probable que se intimide con los cambios rápidos o cuando tenga que improvisar. Una vez ha decidido un curso de acción, tiende a ceñirse al mismo y continuar.

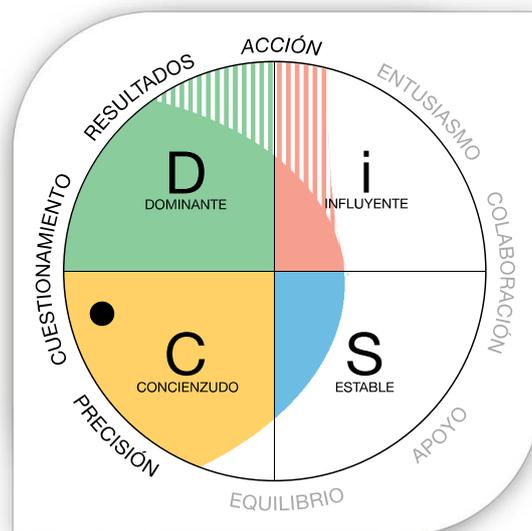
¿Qué lo motiva?

Para cada persona los aspectos que los motivan en su trabajo son diferentes. Al igual que otras personas con su estilo, es posible que usted disfrute las oportunidades para cuestionarse a sí mismo y de participar en la solución de problemas lógicos. Lo más probable es que usted aprecie trabajar en un ambiente que le permita hacer avances eficientes en busca de resultados de alta calidad. Y como prefiere un ritmo rápido, es probable que disfrute más su trabajo cuando las cosas pasan rápidamente.

Usted probablemente disfruta muchos de los siguientes aspectos de su trabajo:

MOTIVACIONES

- Encontrar errores o fallas en el diseño
- Proporcionar un análisis a profundidad
- Tener independencia
- Trabajar con personas que tengan estándares altos
- Trabajar en pos de metas desafiantes
- Resolver problemas
- Alcanzar resultados eficientes
- Poner en marcha las cosas
- Iniciar el cambio



¿Qué dicen sus prioridades sobre sus motivaciones y factores estresantes?

¿Qué lo estresa?

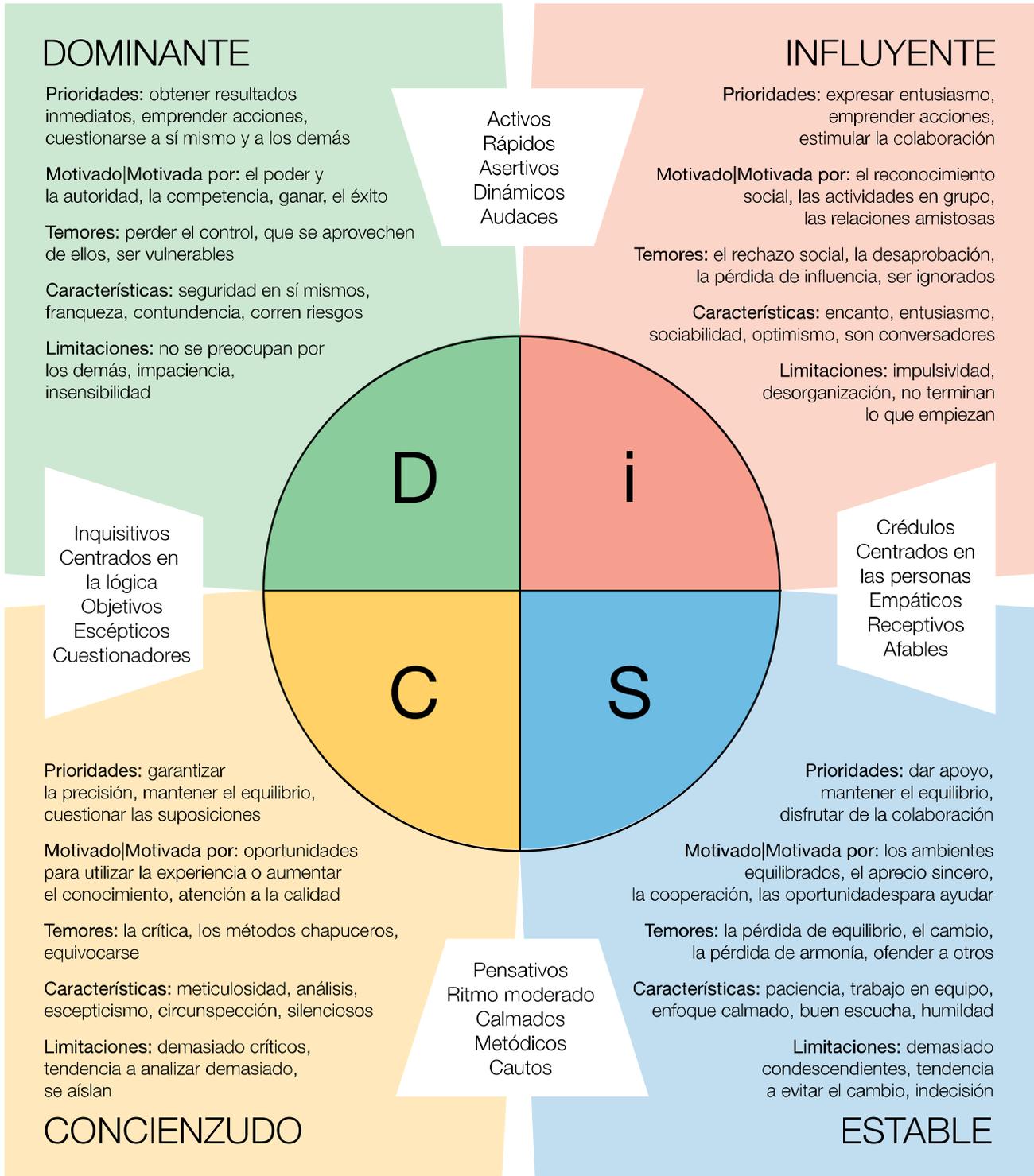
Y también tenemos aquellos aspectos de su trabajo que son estresantes para usted. Como usted tiende a enfocarse en los objetivos lógicos y los resultados concretos, es posible que sienta frustración cuando tiene que depender de personas que no están a la altura de sus estándares de eficiencia, lógica y competencia. Como usted suele ponerse estándares similares, probablemente también sea estresante cuando siente que no tiene la experiencia para entregar resultados de buena calidad. También, puede irritarse cuando siente que algunas personas o procedimientos le están mermando su rendimiento o haciendo perder el tiempo.

Muchos de los siguientes aspectos de su trabajo pueden ser estresantes para usted:

FACTORES ESTRESANTES

- Tener poca independencia o tiempo personal
- Estar equivocado
- Ser forzado a mezclarse con desconocidos
- Seguir procedimientos ineficientes
- Que se cuestione su autoridad
- Tratar con personas que no están a la altura de sus estándares
- Confiar en personas demasiado emocionales o inconsecuentes
- Moderar su ritmo rápido
- Trabajar metódicamente en pos de metas a largo plazo

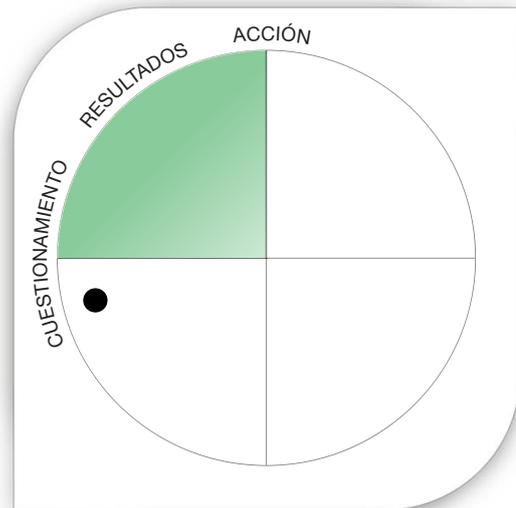
La siguiente gráfica muestra un panorama de los cuatro estilos DiSC® básicos.



Imagine que usted interactúa regularmente con alguien con el estilo D. Al igual que usted, ella se enfoca en los resultados y desea que se logren grandes cosas, y usted probablemente comparte su iniciativa y fuerte determinación. Ella es muy respetada en la organización en su calidad de persona ambiciosa que cumple sus promesas, y usted probablemente se identifique con su ahínco por alcanzar metas.

A diferencia de otras personas con el estilo CD, usted comparte su enfoque en la acción rápida, por lo cual probablemente se sienta cómodo con el ritmo rápido y la determinación de ella. Para usted, esta compañera de trabajo parece segura de sí misma y asertiva, y es posible que usted comparta su ahínco por avanzar rápidamente.

Adicionalmente, ustedes dos comparten la naturaleza inquisitiva y el deseo de cuestionar las ideas, por lo cual es posible que usted aprecie su sano sentido de escepticismo. Sin embargo, como a ustedes dos les gusta controlar la forma en que se hacen las cosas, en ocasiones pueden tener conflictos, y usted probablemente prefiera trabajar de manera independiente en proyectos importantes.



Para usted, las personas con el estilo D pueden parecer:

- ✓ Que tienen determinación
- ✓ Arrebatadas
- ✓ Contundentes
- ✓ Tenaces

¿Cuál es la motivación para el comportamiento de ellos?

Como puede ver en el mapa, las personas con el estilo D dan prioridad a los resultados, a la acción y al cuestionamiento. Como valoran tanto estas tres áreas, esto probablemente afectará su relación laboral con ellos.

Resultados

Las personas con el estilo D tienden a ser individuos tenaces que dan prioridad a los **resultados**. Como ellos tienen tanta determinación, constantemente están buscando nuevos cuestionamientos y oportunidades. Se esfuerzan por tener éxito y no se rinden solo porque encuentren algunos obstáculos. Lo más probable es que usted se relacione bien con la naturaleza de ellos orientada hacia las metas e incluso es posible que en ocasiones compita con ellos.

Acción

Además, dan prioridad a la **acción**, por lo cual se concentran en alcanzar sus metas rápidamente y de manera contundente. Los ambientes cauteloso y predecibles son particularmente tediosos para ellos, y pueden impacientarse si los demás pasan mucho tiempo analizando las ideas en lugar de actuar de acuerdo con ellas. Como usted prefiere moverse rápidamente en pos de sus metas, probablemente se identifique con el deseo de ellos de un ritmo rápido.

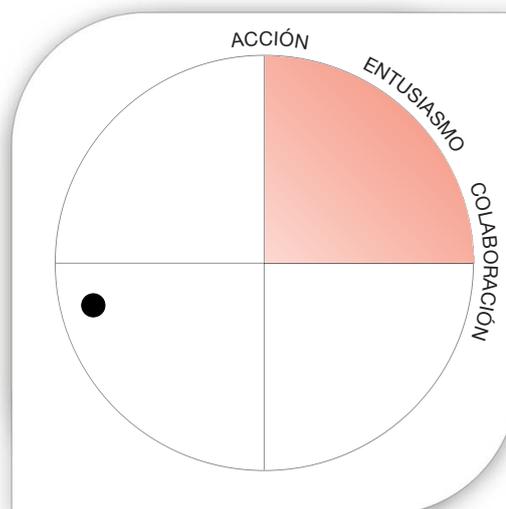
Cuestionamiento

Adicionalmente, las personas con el estilo D también dan prioridad al **cuestionamiento**. Como desean controlar los resultados, a menudo son inquisitivos y de mentalidad independiente. Es poco probable que acepten las cosas de las que no están seguros, y no dudarán en cuestionar las ideas con las cuales no están de acuerdo. Como usted tiende a cuestionar el statu quo, probablemente se identifique con esta tendencia, pero también es posible que en ocasiones esté en desacuerdo con ellos.

Ahora, imagine que usted también trabaja con alguien con el estilo i. Parece que él los conoce a todos por el nombre, y siempre está actualizado con respecto a lo que pasa en la organización. Usted probablemente no comparte su punto de vista positivo y su entusiasmo, y es posible que usted piense que él es optimista de un modo poco realista.

A diferencia de otras personas con el estilo CD, usted comparte su interés por las acciones rápidas, y a usted probablemente no le importe cuando él inicia cambios rápidos. Lo más probable es que usted iguale su enfoque energético, y usted probablemente respete su flexibilidad. Sin embargo, aunque ustedes dos prefieren un ritmo rápido, en ocasiones, su constante necesidad de movimiento puede parecerle un poco dispersa o impulsiva.

Para usted, él puede parecer excesivamente preocupado por ser el centro de atención, y a veces se pregunta cómo logra terminar los trabajos con toda la vida social y el tiempo para contar chistes. Él es muy colaborador y orientado al trabajo en equipo, pero como usted tiende a preferir el trabajar de manera independiente, es posible que usted piense que él sugiere trabajar juntos con demasiada frecuencia.



Para usted, las personas con el estilo i pueden parecer:

- ✓ Emocionales
- ✓ Conversadoras
- ✓ Ingenuas
- ✓ Dispersas

¿Cuál es la motivación para el comportamiento de ellos?

Como puede ver en el mapa, las personas con el estilo i dan prioridad al entusiasmo, a la acción y a la colaboración. Como valoran tanto estas tres áreas, esto probablemente afectará su relación laboral con ellos.

Entusiasmo

Las personas con el estilo i priorizan mucho el **entusiasmo** y tienden a mantener una actitud positiva. Como se emocionan con las nuevas posibilidades, es posible que sean muy expresivos cuando comunican sus ideas. Es posible que usted aprecie su calidez, pero a usted probablemente se le dificulta identificarse con su enfoque animado.

Acción

Además, dan prioridad a la **acción**, por lo cual se concentran en avanzar rápidamente en pos de soluciones emocionantes. Como tienden a ser rápidos, es posible que se interesen por seguir adelante sin pasar mucho tiempo considerando las consecuencias. Como usted también tiende a empezar rápidamente, es posible que aprecie su enfoque espontáneo.

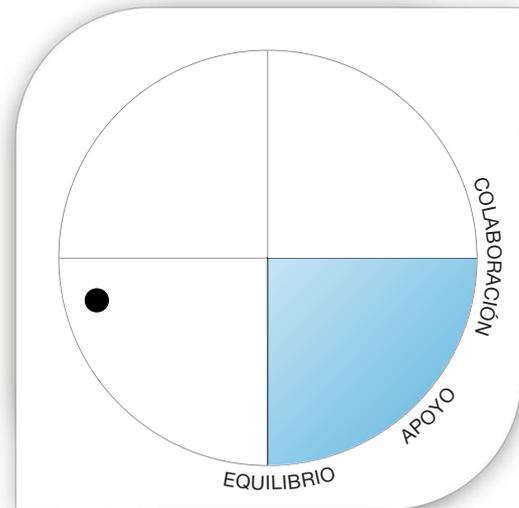
Colaboración

Adicionalmente, aquellos con el estilo i también dan prioridad a la **colaboración**. Les gusta conocer gente, y probablemente tengan talento para hacer que todos participen y para generar el espíritu de equipo. Aprecian el trabajo en equipo y con frecuencia reúnen al grupo para colaborar en los proyectos. Como usted tiende a interesarse más por trabajar de manera independiente, es posible que no se identifique con su tendencia a promover la colaboración.

Ahora, imaginemos que usted interactúa regularmente con alguien con el estilo S. Para usted, él parece solidario y condescendiente, y cuando usted le pregunta algo, él siempre es paciente y le encanta ayudar. Sin embargo, es posible que usted sienta frustración cuando el enfoque de él de hacer que las personas estén contentas provoque que él pase por alto factores importantes.

Él es querido por todos y siempre se puede contar con que realice su trabajo de manera coherente. En la oficina se lo conoce por su fiabilidad, y es posible que usted aprecie su tendencia a terminar las tareas que empieza. Sin embargo, como usted no comparte su deseo de equilibrio, es posible que usted piense que en ocasiones él es demasiado cauteloso e indeciso.

Además, él tiende a no llamar la atención y puede ruborizarse cuando alguien lo elogia efusivamente. Y, aun cuando usted no comparte su fuerte deseo de colaborar, usted probablemente respeta su preocupación por los demás. Sin embargo, usted a veces desearía que él se preocupara menos por hacer que todos se sientan incluidos.



Para usted, las personas con el estilo S pueden parecer:

- ✓ Poco críticas
- ✓ Poco asertivas
- ✓ Fáciles de congeniar
- ✓ De hablar suave

¿Cuál es la motivación para el comportamiento de ellos?

Como puede ver en el mapa, las personas con el estilo S dan prioridad al apoyo, al equilibrio y a la colaboración. Como valoran tanto estas tres áreas, esto probablemente afectará su relación laboral con ellos.

Apoyo

Las personas con el estilo S priorizan mucho el **apoyo**. Suelen ser buenos para escuchar, razón por la cual, a menudo se los considera pacientes y condescendientes. No dudan en ayudar cuando pueden, y valoran un ambiente cálido y tranquilo. Si bien usted aprecia su enfoque amistoso, es posible que usted piense que ellos se esfuerzan demasiado por satisfacer las necesidades de todos.

Equilibrio

Además, dan prioridad al **equilibrio**, por lo cual a menudo se concentran en mantener un ambiente predecible y ordenado. Como tienden a ser cautelosos, probablemente sean metódicos y eviten los cambios rápidos siempre que sea posible. Como usted está más dispuesto a seguir adelante rápidamente con ideas audaces, es posible que le cueste identificarse con su cautela y necesidad de equilibrio.

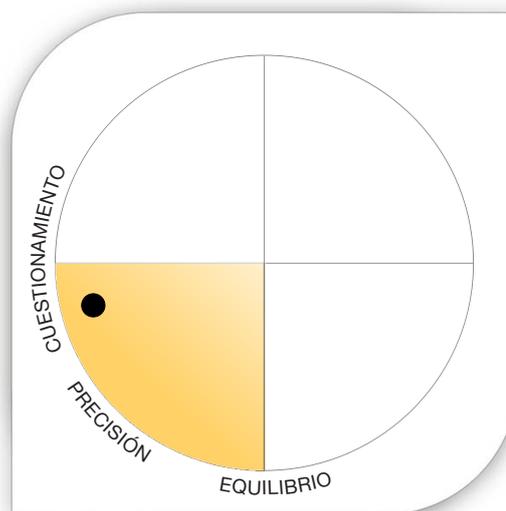
Colaboración

Además, las personas con el estilo S también dan prioridad a la **colaboración**. Les gusta trabajar con otras personas en un ambiente cálido y de confianza, y es posible que se esfuercen por asegurarse de que las personas se sientan incluidas y aceptadas. Como usted tiende a enfocarse más en el trabajo independiente, es posible que a usted le parezca que su deseo de trabajar amistosamente en equipo sea innecesario o contraproducente.

Imagine que usted interactúa regularmente con alguien con el estilo C. Al igual que usted, ella no es muy sociable, y es posible que usted se identifique con su dedicación a hacer las cosas bien. Como ella desea calidad y precisión, tiende a enclaustrarse en la oficina por largos períodos de tiempo, verificando su trabajo dos o tres veces antes de quedar satisfecha. Usted probablemente respeta sus estándares altos.

Para usted, esta compañera de trabajo parece ser excesivamente cauta y metódica. Ella prefiere un ambiente predecible donde pueda hacer el mejor trabajo posible, y es posible que usted piense que ella pasa demasiado tiempo analizando demasiado las decisiones. Sin embargo, usted probablemente aprecia que cuando ella se compromete con algo, lo termina.

Adicionalmente, usted comparte su tendencia a cuestionar las ideas. Ninguno de ustedes duda en señalar un error o cuestionar lo que consideran es una falla, y usted probablemente aprecia su sano sentido de escepticismo. Sin embargo, si ustedes dos tienen puntos de vista encontrados, es posible que usted piense que ella da la impresión de ser terca e inmovible.



Para usted, las personas con el estilo C pueden parecer:	✓ Lógicas
	✓ Sistemáticas
	✓ Orientadas a las tareas
	✓ Analíticas

¿Cuál es la motivación para el comportamiento de ellos?

Como puede ver en el mapa, las personas con el estilo C dan prioridad a la precisión, al equilibrio y al cuestionamiento. Como valoran tanto estas tres áreas, esto probablemente afectará su relación laboral con ellos.

Precisión

Las personas con el estilo C priorizan mucho la **precisión**. Como desean garantizar los mejores resultados, tienden a analizar racionalmente las opciones y a desligar las emociones de los hechos. Valoran la meticulosidad, y por esto, a menudo formularán preguntas escépticas o profundas. Como usted tiende a compartir su enfoque lógico, usted probablemente se identifique con su énfasis en crear soluciones sensatas.

Equilibrio

Además, dan prioridad al **equilibrio**. Como tienden a valorar el terminar lo que se empieza y la represión, se sienten incómodos con las decisiones rápidas o arriesgadas y prefieren dedicar tiempo a tomar decisiones con fundamentos. Suelen analizar todas las opciones, y con frecuencia toman decisiones que prometen resultados predecibles. Como usted probablemente se interesa más por las ideas audaces y el avance rápido, es posible que usted se sienta frustrado por su enfoque cauteloso.

Cuestionamiento

Además, las personas con el estilo C también dan prioridad al **cuestionamiento**. En su búsqueda por encontrar el método más racionalizado o productivo para terminar las tareas, abiertamente pueden cuestionar las ideas y señalar fallas que otros no han advertido. Como usted tiende a compartir su tendencia a cuestionar las suposiciones, es posible que para usted sea fácil identificarse con su enfoque escéptico.

Para relacionarse con ellos

SALOMON IVAN, a las personas con el estilo D les gusta ir directo al grano, y esto podría afectar la forma en que ustedes dos se relacionan. Como ellos dan prioridad a los resultados rápidos, no desean pasar tiempo pensando obsesivamente en los detalles específicos. Sin embargo, es más probable que usted sea cauto y sistemático, al tomarse el tiempo para señalar objeciones lógicas. Por consiguiente, es posible que usted piense que su enfoque tajante y contundente sea demasiado insistente o imprudente, mientras que ellos podrían sentirse frustrados por su preferencia por analizar cada opción.

Por lo tanto, cuando trate de relacionarse con personas que tienen el estilo D, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Hable con ellos sobre el aspecto global de una idea en lugar de los detalles.
- Demuéstreles que usted puede moverse con más celeridad cuando sea necesario.
- Busque la aclaración que necesita mientras trabaja en pos de resultados medibles.



Cuando haya que resolver problemas

Las personas con el estilo D toman decisiones rápidas y firmes con el fin de avanzar y mantenerse en marcha. A diferencia de otras personas con el estilo CD, usted también da prioridad a la acción, por lo cual se puede identificar con el deseo de ellos de resolver los problemas rápidamente. Y como usted comparte su ahínco por superar los obstáculos y confrontar los problemas directamente, ustedes dos pueden estar de acuerdo en el enfoque en busca de soluciones tenaces. Sin embargo, cada uno puede insistir en que la solución propia es mejor, y se les puede dificultar llegar a un arreglo o resolver el problema.

Por lo tanto, cuando haya que resolver problemas con personas que tienen el estilo D, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Ofrezca sus propias ideas en lugar de decir simplemente lo que está mal con respecto a las soluciones de ellos.
- Recuerde que la meta es resolver problemas juntos, no ganar como individuo.
- Evite enfrascarse en batallas para definir quién tiene la razón y enfatice en que comparte su deseo de actuar rápidamente.

Cuando las cosas se pongan tensas

Como usted comparte la tendencia de sus compañeros "D" de cuestionar las ideas, probablemente no tema confrontar los problemas. Aunque usted no sea tan comunicativo, no es probable que alguno de ustedes haga caso omiso a sus diferencias solamente por evitar el conflicto. Usted suele considerar el problema desde el punto de vista lógico, mientras que ellos a menudo presionan por resolverlo rápidamente. Por consiguiente, es posible que se enfraquen en discusiones defendiendo sus respectivas posiciones, y el desacuerdo se intensifique.

Por lo tanto, cuando las cosas se pongan tensas con personas que tienen el estilo D, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

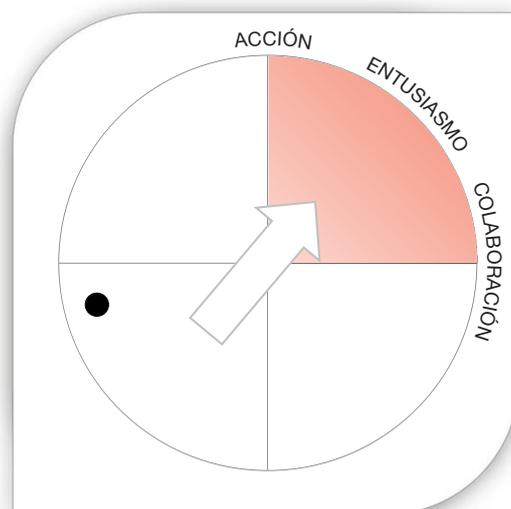
- Comunique sus puntos de manera directa y objetiva.
- Evite resueltamente obstaculizar el avance o el compromiso.
- Concéntrese en resolver las discusiones en lugar de probar que tiene la razón.

Para relacionarse con ellos

SALOMON IVAN, como las personas con el estilo i son extremadamente extrovertidas y les gustan los ambientes de mucha energía, probablemente estén mucho más interesadas en la colaboración que usted. Mientras usted se enfoca en la lógica y la eficiencia, es posible que ellos deseen pasar tiempo siendo sociables y construyendo el espíritu de equipo. Por consiguiente, es posible que ellos consideren su enfoque circunspecto y escéptico es frío e insensible, y es posible que a usted se le dificulte identificarse con su fuerte inclinación por las relaciones personales.

Por lo tanto, cuando trate de relacionarse con personas que tienen el estilo i, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Reconozca el valor de su energía y espontaneidad.
- Evite dar la impresión de ser distante.
- Únase a sus esfuerzos por colaborar para demostrarles que usted no descarta las ventajas del trabajo en equipo.



Cuando haya que resolver problemas

A las personas con el estilo i les gusta moverse rápidamente cuando enfrentan un problema, y a diferencia de otros con el estilo CD, usted también da prioridad a la acción y desea avanzar rápidamente en busca de una solución. Sin embargo, aunque ellos normalmente están preparados para decidir espontáneamente, usted probablemente prefiera analizar las opciones cuando toma decisiones importantes. Por tanto, aun cuando usted está de acuerdo con las acciones rápidas, es posible que ellos piensen que su enfoque es demasiado tedioso, y es posible que usted piense que ellos pasan por alto las posibles consecuencias.

Por lo tanto, cuando haya que resolver problemas con personas que tienen el estilo i, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Esté abierto a sus soluciones más creativas, pero ayúdeles a ver las posibles consecuencias.
- Absténgase de analizar demasiado las ideas, o es posible que ellos lo vean como una persona inflexible.
- Saque provecho de su energía común, especialmente cuando la situación requiera una solución rápida.

Cuando las cosas se pongan tensas

Como las personas con el estilo i desean mantener relaciones amistosas, inicialmente tienden a ignorar los problemas y evitar las situaciones tensas. Sin embargo, están tan centrados en que los escuchen que cuando surge el conflicto, pueden insistir en expresar sus emociones, incluso si esto implica arremeter contra otros. A diferencia de ellos, a usted le disgustan las situaciones cargadas emocionalmente y tiende a retraerse o trata de doblegar a las personas con la lógica cuando es confrontado. Por consiguiente, es posible que ellos lo vean como una persona desapegada y desinteresada en sus perspectivas.

Por lo tanto, cuando las cosas se pongan tensas con personas que tienen el estilo i, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

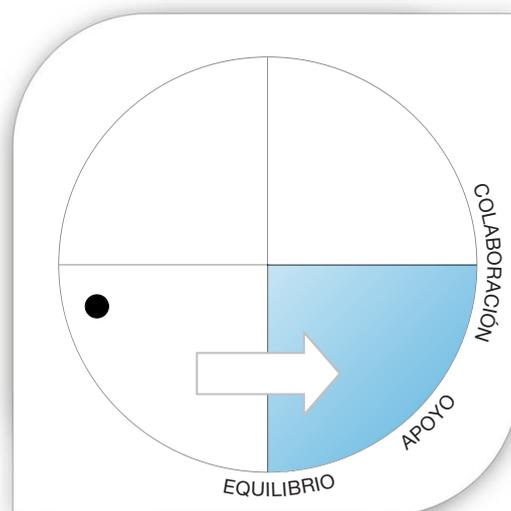
- Aborde el conflicto directamente en lugar de sustraerse de situaciones emocionales.
- Sugiera formas lógicas de resolver el conflicto, pero evite dar la impresión de ser demasiado desapegado.
- Asegúreles que un desacuerdo no implica una mala relación en el futuro.

Para relacionarse con ellos

SALOMON IVAN, las personas con el estilo S valoran la cooperación y la interacción amistosa, y esto podría afectar la forma en que se relacionan. Como usted prefiere trabajar de manera más sistemática e independiente, es posible que esté menos interesado que ellos por colaborar. Adicionalmente, usted es un poco más circunspecto que ellos, y a veces se preocupa de que su enfoque desapegado se entienda como reprobación.

Por lo tanto, cuando trate de relacionarse con personas que tienen el estilo S, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Gánese su confianza mostrando interés por sus ideas y opiniones.
- Recuerde que es posible que usted tenga que preguntar varias veces antes de que ellos hablen sobre lo que realmente les está molestando.
- Evite parecer distante, puesto que es posible que ellos lo tomen como algo personal.



Cuando haya que resolver problemas

Comparado con las personas que tienen el estilo S, es más probable que usted analice los problemas de manera lógica, y su interés por la eficiencia puede atraerlo hacia soluciones nuevas e intrépidas. Ellos suelen tener un enfoque más cauteloso y condescendiente respecto a la solución de problemas, lo cual puede darle la apariencia de falta de firmeza o decisión. Del mismo modo, su disposición para cuestionar las ideas establecidas les puede parecer crítica o polémica.

Por lo tanto, cuando haya que resolver problemas con personas que tienen el estilo S, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Respete su ritmo cauteloso, pero trabajen juntos para tomar decisiones de manera más eficiente.
- Evite dar la impresión de ser demasiado desapegado o insistente, o es posible que se pierda sus buenas ideas.
- Reconozca su deseo de trabajar juntos y considere los sentimientos de otras personas cuando toma decisiones.

Cuando las cosas se pongan tensas

Como las personas con el estilo S desean apoyar a otros, ellas evitan causar problemas e inquietar a la gente que los rodea. A usted le disgustan los arrebatos emocionales, por lo cual es posible que usted se les una en sus esfuerzos por minimizar el conflicto y la tensión. Aunque esto probablemente minimiza la probabilidad de la hostilidad abierta, también puede dar pie para que surjan sensaciones desagradables. Del mismo modo, su respuesta más desapegada al conflicto puede parecerles fría o impersonal.

Por lo tanto, cuando las cosas se pongan tensas con personas que tienen el estilo S, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Aborde los problemas directamente, pero evite un enfoque demasiado desapegado que pudiera parecerles frío.
- Muéstrelas empatía y que reconoce sus sentimientos.
- Motívelas a compartir sus opiniones, y no trate de doblegarlas con argumentos lógicos.

Para relacionarse con ellos

SALOMON IVAN, las personas con el estilo C a menudo preferirían enfocarse en los hechos en lugar de en los sentimientos, y esto podría afectar la forma en que se relacionan. Como para ellos es importante tener suficiente tiempo para hacer bien las cosas, es posible que aprecien su tendencia a permanecer en la tarea y dejar fuera de las conversaciones los asuntos personales. Sin embargo, como ustedes dos se enfocan en la lógica más que en las relaciones y su enfoque tajante puede provocar que ellos se retraigan, la comunicación entre ustedes dos se puede deteriorar.

Por lo tanto, cuando trate de relacionarse con personas que tienen el estilo C, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Continúe enfocándose en su necesidad común por la objetividad, pero trate de no relacionar todo con las tareas y la lógica.
- Destine tiempo para conocerse mejor el uno al otro, con el fin de evitar malentendidos que pudieran surgir debido a la falta de diálogo.
- Respete su preferencia común por trabajar de manera independiente, pero permanezca abierto a proyectos de más colaboración.



Cuando haya que resolver problemas

Cuando se trata de resolver problemas, las personas con el estilo C comparten su deseo de analizar las opciones de manera lógica, pero probablemente usted se preocupa más por llegar a una decisión de manera eficiente. Por consiguiente, usted puede impacientarse cuando ellos pasan demasiado tiempo sopesando las consecuencias y poniendo en duda sus planes. Y, como ustedes dos tienen opiniones fuertes, es posible que usted se enfrasque en batallas lógicas con ellos sobre la forma correcta de abordar el proceso de solución de problemas.

Por lo tanto, cuando haya que resolver problemas con personas que tienen el estilo C, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

- Fije un plazo acordado mutuamente para tomar una decisión, y equilibre su deseo por la eficiencia con la cautela de ellos.
- Respalde sus argumentos con evidencia, pero también preste atención a las inquietudes de ellos.
- Vaya más allá de su enfoque independiente para solucionar el problema para beneficio mutuo.

Cuando las cosas se pongan tensas

Como las personas con el estilo C a menudo ven los conflictos como un desacuerdo sobre quién tiene razón, normalmente desean evitar las agresiones directas y enfocarse en cuestionar el razonamiento detrás del argumento. Al igual que usted, ellos tienden a retirarse de las situaciones cargadas emocionalmente. Y como usted comparte su enfoque objetivo, es posible que ustedes dos se enfrasquen en discusiones sobre cuál posición es más lógica. En consecuencia, los desacuerdos entre ustedes dos pueden quedarse sin resolver de manera oportuna.

Por lo tanto, cuando las cosas se pongan tensas con personas que tienen el estilo C, tenga en cuenta las siguientes estrategias:

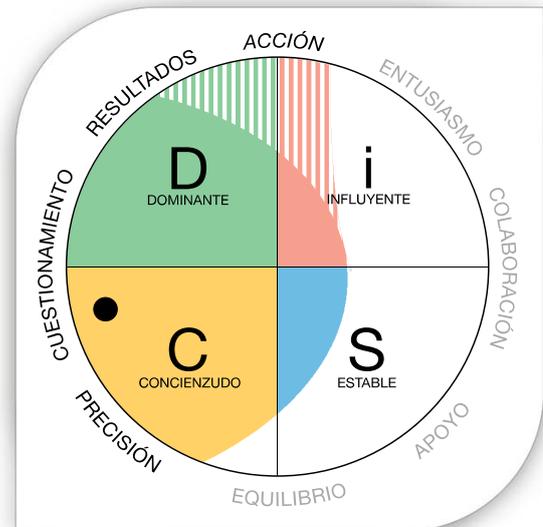
- Evite retirarse de la discusión antes de que se resuelva claramente, puesto que ellos también tienen la tendencia de retirarse.
- Concéntrese en resolver el conflicto de manera respetuosa y a cabalidad, en lugar de demostrar que usted tiene razón.
- Absténgase de enfascarse en batallas lógicas.

SALOMON IVAN, considerando todo lo que ha aprendido sobre su estilo, a continuación se presentan **tres estrategias clave** que podrían ayudarle a trabajar de manera más efectiva con todas las personas de su lugar de trabajo.

1 Muestre más disposición a trabajar como parte de un equipo

Como a usted a menudo le gusta usar su propio juicio y controla su flujo de trabajo, es posible que prefiera trabajar de manera independiente. Sin embargo, si las personas sienten que usted no está interesado en el trabajo en equipo, tienen menos probabilidades de acercársele a pedirle su contribución y es posible que se ahogue el flujo de ideas dentro de su grupo. Al mostrar una actitud más receptiva y más colaboración, usted puede beneficiarse del talento de aquellos que lo rodean.

- Invite a las personas a compartir sus opiniones, y recuerde que pedir aportes es señal de una toma de decisiones prudente.
- Concéntrese en crear una red de comunicación que le ayudará a tomar decisiones sensatas y a manejar los errores.



2 Considere el impacto de sus palabras

Es posible que usted tenga un enfoque pragmático cuando trata con otras personas. En ocasiones, es posible que se concentre tan fijamente en el tema actual que no se dé cuenta de la forma en que las otras personas reciben sus palabras. Tenga en cuenta que algunas personas con las que trabaja pueden ser más sensibles, y ser demasiado tajante puede herir sus sentimientos. Es importante reconocer cuando sería más eficaz destinar tiempo para proceder con diplomacia.

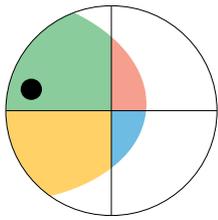
- Acuérdesse de que incluso si usted piensa que simplemente está manifestando los hechos, otras personas podrían tomar su mensaje como algo personal y cerrarse.
- En situaciones en las cuales su mensaje parece herir a alguien, incluso si no es intencional, discúlpese en lugar de ignorar sus sentimientos.

3 Consiga la aceptación antes de seguir adelante

Como usted normalmente tiene una visión clara sobre cómo desea que sean las cosas, es posible que siga adelante con sus planes, incluso si de sus compañeros y socios solamente recibe apoyo con reticencia. Aunque usted suele confiar en sus propias ideas, si no se cerciora de que los demás estén de acuerdo, las personas terminarán sintiéndose alienadas y resentidas.

- Deles tiempo para poner sus pensamientos en orden, en lugar de suponer que su silencio quiere decir que están de acuerdo.
- Recuerde que muchas personas no van a compartir sus inquietudes si usted parece demasiado contundente y decidido.

Estilo DC



Cuestionamiento
Resultados
Precisión

Metas: Independencia, logros personales

Juzgan a los demás por: Su capacidad y sentido común

Influyen en los demás por: Sus estándares altos y su determinación

Abusan de: Su manera tajante y una actitud sarcástica o de superioridad

Bajo presión: Se tornan demasiado críticos

Temores: No alcanzar sus estándares

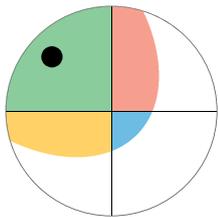
Mejorarían su efectividad mediante: Una comunicación cálida y diplomática

SALOMON IVAN, las personas con el estilo DC dan prioridad al cuestionamiento, por lo cual desean explorar todas las opciones y asegurarse de que se usen los mejores métodos posibles. Por consiguiente, pueden ser muy inquisitivos y escépticos acerca de las ideas de los demás. Para usted puede ser fácil identificarse con esto, puesto que no teme cuestionar las opiniones y hacer preguntas.

Además, también dan prioridad a los resultados, por lo cual con frecuencia son muy claros y directos. Cuando se enfocan en el resultado final, pueden pasar por alto los sentimientos de los demás. Usted también tiende a tener determinación, por lo cual es probable que usted se pueda identificar con su deseo de resultados.

Finalmente, aquellos con el estilo DC también dan prioridad a la precisión. Como desean controlar la calidad de su trabajo, prefieren trabajar de manera independiente, y pueden concentrarse en desligar las emociones de los hechos. Como a usted le gusta mantener estándares altos, probablemente se pueda identificar con su enfoque objetivo y analítico.

Estilo D



Resultados
Acción
Cuestionamiento

Metas: Resultados finales, la victoria

Juzgan a los demás por: Su capacidad para lograr resultados

Influyen en los demás por: Su asertividad, insistencia y espíritu competitivo

Abusan de: La necesidad de ganar, que los lleva a situaciones de "ganar o perder"

Bajo presión: Se tornan impacientes y exigentes

Temores: Que se aprovechen de ellos, parecer débiles

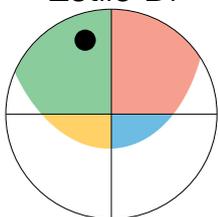
Mejorarían su efectividad mediante: La paciencia y empatía

Las personas con estilo D son individuos tenaces que dan prioridad a los resultados. Como ellos quieren dejar su huella, constantemente están buscando nuevos cuestionamientos y oportunidades. Lo más probable es que usted se relacione bien con la naturaleza de ellos orientada hacia las metas e incluso es posible que en ocasiones compita con ellos.

Además, también dan prioridad a la acción, por lo cual a menudo se concentran en alcanzar sus metas rápidamente y de manera contundente. Como tienden a ser rápidos, les gusta cuando las personas van directo al grano. Como usted prefiere moverse rápidamente en pos de sus metas, probablemente se identifique con el deseo de ellos de un ritmo rápido.

Además, aquellos con el estilo D también dan prioridad al cuestionamiento. Como desean controlar los resultados, a menudo son inquisitivos y de mentalidad independiente. Como usted tiende a cuestionar el statu quo, probablemente se identifique con esta tendencia, pero también es posible que en ocasiones esté en desacuerdo con ellos.

Estilo Di



Acción
Resultados
Entusiasmo

Metas: Acción rápida, nuevas oportunidades

Juzgan a los demás por: Su confianza e influencia

Influyen en los demás por: Su encanto y sus acciones audaces

Abusan de: La impaciencia, el egoísmo y la manipulación

Bajo presión: Se tornan agresivos y doblegan a los demás

Temores: Perder el poder

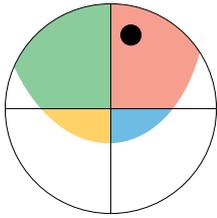
Mejorarían su efectividad mediante: La paciencia, humildad y consideración con las ideas de los demás

Las personas con el estilo Di dan prioridad a la acción, y probablemente den la impresión de ser intrépidos y audaces. Como se aburren fácilmente, estas personas con frecuencia buscan tareas únicas y cargos de liderazgo. Como a usted también le gusta mantener un ritmo rápido, probablemente se pueda identificar bastante con el enfoque bastante energético de ellos en el trabajo.

Además, también dan prioridad a los resultados, por lo cual a menudo trabajan por alcanzar sus metas rápidamente. Si bien son competitivos, también pueden emplear su encanto para persuadir a los demás de que les ayuden a tener éxito. Como usted también está orientado a los resultados, es posible que respete su determinación por tener éxito.

Finalmente, aquellos con el estilo Di también dan prioridad al entusiasmo, por lo cual, por su gran energía pueden dar la impresión de ser encantadores y divertidos. Probablemente usan su emoción para inspirar a otros y crear un ambiente vivaz. Es posible que a usted se le dificulte identificarse con su enfoque animado.

Estilo iD



Acción
Entusiasmo
Resultados

Metas: Avances emocionantes

Juzgan a los demás por: Su capacidad para pensar creativamente y su carisma

Influyen en los demás por: Su audacia y pasión

Abusan de: Su impulsividad y carácter comunicativo

Bajo presión: Se tornan impulsivos, arremeten contra los demás

Temores: Los ambientes invariables, la pérdida de aprobación o de atención

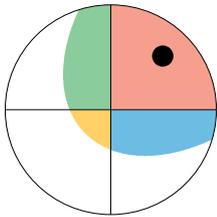
Mejorarían su efectividad mediante: Enfocarse en los detalles, la paciencia y escuchar a los demás

SALOMON IVAN, las personas con el estilo iD dan prioridad a la acción, por lo cual tienden a concentrarse en seguir adelante con sus metas rápidamente. Les gusta mantener un ritmo rápido, y probablemente se sientan cómodos tomando decisiones al vuelo. Como usted comparte su ritmo rápido, es posible que disfrute sumárseles en trabajar para impulsar al grupo.

Además, también le dan prioridad al entusiasmo, y pueden dar la impresión de ser personas llenas de energía a quienes les gusta congregarse a otras personas en pos de una meta común. Lo más probable es que mantengan una actitud positiva y aporten un optimismo genuino en su trabajo. Es posible que usted piense que el alto grado de entusiasmo de ellos distrae un poco.

Adicionalmente, aquellos con el estilo iD también dan prioridad a los resultados, por lo cual pueden dar la impresión de ser ambiciosos y orientados a las metas. Lo más probable es que disfruten sacar el máximo partido de las relaciones con el fin de alcanzar nuevos logros. Usted también desea resultados, por lo cual probablemente pueda identificarse con la ambición de ellos.

Estilo i



Entusiasmo
Acción
Colaboración

Metas: Popularidad, aprobación, emoción

Juzgan a los demás por: Su actitud receptiva, sus habilidades sociales, su entusiasmo

Influyen en los demás por: Su encanto, optimismo y energía

Abusan de: El optimismo, los elogios

Bajo presión: Se vuelven desorganizados y demasiado expresivos

Temores: El rechazo, que no los escuchen

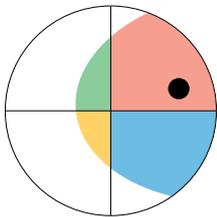
Mejorarían su efectividad mediante: Siendo más objetivos y terminando lo que empiezan

Las personas con el estilo i dan mucha prioridad al entusiasmo y tienden a mantener una actitud positiva. Se emocionan con las nuevas posibilidades y pueden ser muy expresivos cuando comunican sus ideas. Es posible que usted aprecie su calidez, pero a usted probablemente se le dificulta identificarse con su enfoque animado.

Además, dan prioridad a la acción, por lo cual a menudo se concentran en avanzar rápidamente en pos de soluciones emocionantes. Como tienden a ser rápidos, pueden tener interés en seguir adelante sin pasar mucho tiempo considerando las consecuencias. Como usted también tiende a empezar rápidamente, es posible que aprecie su enfoque espontáneo.

Además, aquellas personas con el estilo i también valoran la colaboración. Normalmente disfrutan conocer gente, y es posible que tengan talento para hacer que todos participen y para crear el espíritu de equipo. Como usted tiende a interesarse más por trabajar de manera independiente, es posible que no se identifique con su tendencia a promover la colaboración.

Estilo iS



Colaboración
Entusiasmo
Apoyo

Metas: Amistad

Juzgan a los demás por: Su capacidad para ver lo bueno en los demás y su calidez

Influyen en los demás por: Su carácter afable y su empatía

Abusan de: La paciencia con los demás, enfoques indirectos

Bajo presión: Se toman las críticas personalmente, evitan los conflictos

Temores: Presionar a los demás, caer mal

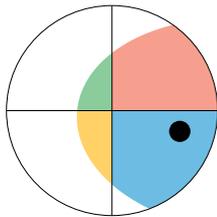
Mejorarían su efectividad mediante: Reconocer las fallas de los demás y confrontar los problemas

Las personas con el estilo iS dan prioridad a la colaboración, por lo cual les gusta reunirse con otras personas lo máximo posible. Como desean que todos se sientan incluidos, suelen invertir tiempo y energía haciendo que las personas se sientan involucradas. Como usted aprecia las oportunidades para trabajar de manera independiente, es posible que no se identifique con su énfasis en los esfuerzos como equipo.

Además, también dan prioridad al entusiasmo, y es probable que traigan su actitud positiva al trabajo y la usen en las relaciones. Son desenfadados y motivadores, y con frecuencia les gusta contagiar su espíritu optimista a los demás. Usted tiende a ser menos expresivo que ellos, y es posible que se le dificulte identificarse con su enfoque despreocupado.

Adicionalmente, aquellas personas con el estilo iS también valoran el apoyo, por lo cual suelen ser personas flexibles que desean lo mejor para el grupo. Cuando otras personas pasan por dificultades, ellos suelen mostrarse preocupados y ofrecer su apoyo incondicional. Es posible que usted piense que su enfoque crédulo es demasiado bondadoso.

Estilo Si



Colaboración
Apoyo
Entusiasmo

Metas: Aceptación, relaciones cercanas

Juzgan a los demás por: Su receptividad y accesibilidad

Influyen en los demás: Mostrando empatía y siendo pacientes

Abusan de: Su amabilidad y relaciones personales

Bajo presión: Evitan los conflictos e intentan que todos estén contentos

Temores: Ser forzados a presionar a otros, enfrentar la agresión

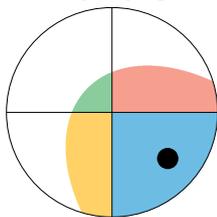
Mejorarían su efectividad mediante: Decir "no" cuando sea necesario, enfrentar los problemas

SALOMON IVAN, las personas con el estilo Si dan prioridad a la colaboración, y les gusta involucrar a otros en la toma de decisiones. Lo más probable es que traten de construir el espíritu de equipo y que se preocupen menos por los logros personales. Como usted tiende a preferir trabajar solo, es posible que se le dificulte comprender su fuerte interés por los esfuerzos de grupo.

Además, también dan prioridad al apoyo, por lo cual suelen dar gran importancia a las necesidades de los demás. Como son condescendientes por naturaleza, a menudo están dispuestos a dejar a un lado sus opiniones y necesidades para ayudar a otros. Es posible que a usted se le dificulte identificarse con su enfoque crédulo, lo cual a veces puede parecer contraproducente para usted.

Adicionalmente, aquellos con el estilo Si también valoran el entusiasmo y normalmente dan la impresión de ser joviales. Suelen ver el lado positivo en la mayoría de situaciones, y son motivadores respecto de las ideas de los demás. Lo más probable es que a usted se le dificulte identificarse con su estilo expresivo.

Estilo S



Apoyo
Equilibrio
Colaboración

Metas: Armonía, equilibrio

Juzgan a los demás por: Su cumplimiento y sinceridad

Influyen en los demás: Siendo condescendientes con ellos y siendo coherentes en su desempeño

Abusan de: Su modestia, resistencia pasiva y compromiso

Bajo presión: Ceden, evitan revelar sus opiniones verdaderas

Temores: Defraudar a las personas, los cambios rápidos

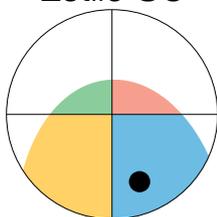
Mejorarían su efectividad mediante: Exteriorizando su seguridad en sí mismos y revelando sus verdaderos sentimientos

Las personas con el estilo S valoran mucho el brindar apoyo. Suelen ser buenos para escuchar, razón por la cual, a menudo se los considera pacientes y condescendientes. Si bien usted aprecia su enfoque amistoso, es posible que usted piense que ellos se esfuerzan demasiado por satisfacer las necesidades de todos.

Además, también dan prioridad al equilibrio, por lo cual a menudo se concentran en mantener un ambiente predecible y ordenado. Como tienden a ser cautelosos, probablemente tengan un ritmo metódico y eviten los cambios rápidos siempre que sea posible. Como usted está más dispuesto a seguir adelante rápidamente con ideas audaces, es posible que le cueste identificarse con su cautela y necesidad de equilibrio.

Además, las personas con el estilo S también dan prioridad a la colaboración. Como valoran un ambiente cálido y de confianza, se esfuerzan por asegurarse de que las personas se sientan incluidas y aceptadas. Como usted tiende a enfocarse más en el trabajo independiente, es posible que a usted le parezca que su deseo de trabajar amistosamente en equipo sea innecesario o contraproducente.

Estilo SC



Equilibrio
Apoyo
Precisión

Metas: Ambiente calmado, objetivos fijos y avance constante

Juzgan a los demás por: Su fiabilidad, sus puntos de vista realistas y su temperamento sereno

Influyen en los demás por: Su discreción, autocontrol y coherencia

Abusan de: Su disposición para dejar que otros dirijan, su humildad

Bajo presión: Se vuelven inflexibles, inhiben su espontaneidad, obedecen

Temores: Presión de tiempo, incertidumbre, caos

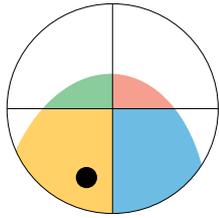
Mejorarían su efectividad mediante: Iniciar cambios y hablar claramente

Las personas con el estilo SC dan mucha prioridad al equilibrio y a alcanzar resultados coherentes. Como suelen ser cautelosos, es posible que prefieran trabajar en un ambiente predecible que no conlleve muchas sorpresas. Como usted probablemente está dispuesto a correr riesgos, es posible que se le dificulte identificarse con su enfoque en los resultados seguros y confiables.

Además, también dan prioridad al apoyo, por lo cual suelen ser condescendientes y estar dispuestos a renunciar a sus propias necesidades y preferencias cuando es necesario. Lo más probable es que normalmente sean pacientes y tengan mucho tacto y es poco probable que se vuelvan demasiado emocionales cuando los presionen. Es posible que a usted se le dificulte identificarse con su enfoque paciente y servicial.

Además, aquellos con el estilo SC también valoran la precisión. Suelen trabajar sistemáticamente para producir trabajos de buena calidad y soluciones efectivas, y en ocasiones pueden ser bastante analíticos. Usted probablemente se identifica bastante con su interés por producir trabajos serios y sin errores.

Estilo CS



Equilibrio
Precisión
Apoyo

Metas: Equilibrio, resultados fiables

Juzgan a los demás por: Sus estándares meticulosos y sus métodos ordenados

Influyen en los demás por: Su practicidad y atención al detalle

Abusan de: Los métodos tradicionales, su sentido de cautela

Bajo presión: Se retraen, empiezan a dudar

Temores: Situaciones cargadas emocionalmente, ambigüedad

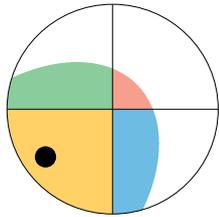
Mejorarían su efectividad: Demostrando flexibilidad, siendo decididos y demostrando urgencia

SALOMON IVAN, las personas con el estilo CS dan prioridad al equilibrio, por lo cual probablemente den la impresión de ser ordenados y meticulosos. Como prefieren estar bien preparados, tienden a evitar tomar riesgos o hacer cambios rápidos. Como usted probablemente es más intrépido que ellos, es posible que se le dificulte identificarse con el enfoque cauteloso de ellos.

Además, también dan mucha prioridad a la precisión, por lo cual suelen invertir tiempo refinando sus ideas antes de continuar. Lo más probable es que confíen en los datos antes de tomar decisiones y suelen abordar las cosas desde un punto de vista objetivo. Como usted comparte su tendencia a valorar los resultados precisos, es posible que aprecie su enfoque cauto y metódico.

Adicionalmente, aquellos con el estilo CS también valoran el apoyo, y normalmente están dispuestos a ayudar cuando su conocimiento es necesario. También suelen ser serenos y pacientes con las personas y las situaciones difíciles. Es posible que a usted se le dificulte identificarse con su enfoque condescendiente.

Estilo C



Precisión
Equilibrio
Cuestionamiento

Metas: Precisión, procesos objetivos

Juzgan a los demás por: Su pericia y procesos sistemáticos

Influyen en los demás por: Su lógica y estándares rigurosos

Abusan de: El análisis, la represión

Bajo presión: Abruman a los demás con la lógica, se tornan rígidos

Temores: Equivocarse, muestras intensas de emoción

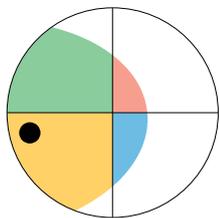
Mejorarían su efectividad: Reconociendo los sentimientos de los demás, viendo más allá de los datos

Las personas con el estilo C priorizan mucho la precisión. Como desean garantizar los mejores resultados, tienden a analizar racionalmente las opciones y a desligar las emociones de los hechos. Como usted tiende a compartir su enfoque lógico, usted probablemente se identifique con su énfasis en crear soluciones sensatas.

Además, también dan prioridad al equilibrio. Como tienden a valorar el terminar lo que se empieza y la represión, se sienten incómodos con las decisiones rápidas o arriesgadas y prefieren dedicar tiempo a tomar decisiones con fundamentos. Como usted probablemente se interesa más por las ideas audaces y el avance rápido, es posible que usted se sienta frustrado por su enfoque cauteloso.

Adicionalmente, las personas con el estilo C también dan prioridad al cuestionamiento. En su búsqueda por encontrar el método más racionalizado o productivo para terminar las tareas, abiertamente pueden cuestionar las ideas y señalar fallas que otros no han advertido. Como usted tiende a compartir su tendencia a cuestionar las suposiciones, es posible que para usted sea fácil identificarse con su enfoque escéptico.

Estilo CD



Cuestionamiento
Precisión
Resultados

Metas: Resultados eficientes, decisiones racionales

Juzgan a los demás por: Su capacidad, su uso de la lógica

Influyen en los demás por: Sus estándares estrictos y su enfoque resuelto

Abusan de: Su manera tajante y su actitud crítica

Bajo presión: Ignoran los sentimientos de las personas, siguen adelante de manera independiente

Temores: Fallar, perder el control

Mejorarían su efectividad mediante: La cooperación, prestar atención a las necesidades de los demás

Las personas con el estilo CD dan prioridad al cuestionamiento, y probablemente den la impresión de ser escépticos y determinados. Lo más probable es que no acepten las ideas sin antes formular muchas preguntas, y les gusta develar problemas que podrían afectar los resultados. Usted tiene en común con ellos su tendencia a cuestionar las nuevas ideas, por lo cual es posible que para usted sea fácil identificarse con su enfoque inquisitivo.

Además, también dan prioridad a la precisión, y se concentran en pensar de manera lógica con el fin de crear las mejores soluciones. Suelen evitar que sus emociones se interpongan para tomar decisiones racionales. Como usted comparte su enfoque analítico, es posible que para usted sea fácil identificarse con su énfasis en la objetividad y la lógica.

Adicionalmente, aquellos con estilo CD también valoran los resultados y suelen ser determinados a la hora de entregar resultados de buena calidad y de manera eficiente. Lo más probable es que también estén dispuestos a encargarse de los proyectos cuando sea necesario, y normalmente se puede contar con ellos para mantener las cosas según lo planeado. Como usted tiende a compartir su interés por los resultados eficientes, es probable que aprecie la determinación de ellos por tener éxito.