John Doe

Estilo: **Desafiador (DC)**

3D Report: DISC + TEAMS + Values

viernes, 2 de enero de 2026

Introducción

Este informe utiliza el Sistema de Personalidad Conductual DISC. El Sistema de Personalidad Conductual DISC es el lenguaje universal del comportamiento. Los estudios muestran que las características conductuales se puede agrupar en 4 grupos principales. Las personas con estilos similares tienden a mostrar características conductuales específicas que son comunes a dicho estilo. Todas las personas tienen estos 4 estilos o factores conductuales en diferentes medidas o intensidades. El acrónimo DISC se refiere a esos cuatro estilos conductuales representados por las letras:

- D = Dominante, decidido
- I = Influencia, inspiración
- S = Constante, Estable
- C = Correcto, cumplidor

Conocer el Sistema DISC le capacita para entenderse mejor a sí mismo, a sus compañeros de trabajo, sus familiares, y sus amigos de una forma muy profunda. Comprender los estilos conductuales le ayuda a ser un mejor comunicador, minimizar o prevenir conflictos, apreciar las diferencias en los demás, e influenciar en forma positiva a los que le rodean.

Usted puede observar en su vida diaria los diferentes estilos conductuales en acción ya que interactúa con cada uno, en diferentes medidas, continuamente. Si piensa en sus familiares, amigos o compañeros, descubrirá diferentes estilos de personalidad conductual.

- ¿Conoce alguien que es asertivo, conciso y siempre quiere los datos más importantes o determinantes?

  Algunas personas son enérgicas, directas y decididas.

  Este es el estilo D

- ¿Tiene algún amigo que es un magnífico comunicador y muy amigable con todos los que conoce?

  Algunas personas son optimistas, amistosas y habladoras.

  Este es el Estilo I

- ¿Algún miembro de su familia es un buen escuchador y un magnífico jugador de equipo?

  Algunas personas son estables, pacientes, leales y prácticas.

  Este es el Estilo S

- ¿Alguna vez ha trabajado con alguien al que le encantaba reunir datos y detalles y era concienzudo en todas sus actividades?

  Algunas personas son precisas, sensibles y analíticas.

  Este es el Estilo C

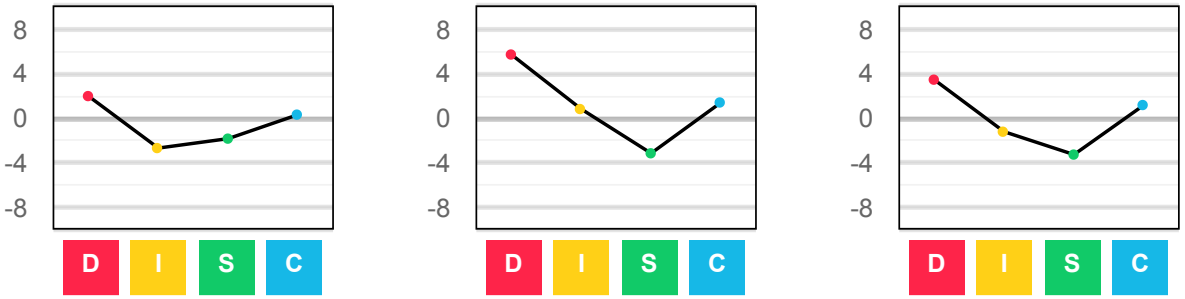
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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

	D = Dominante	I = Influencia	S = Estable	C = Cumplidor
Busca	Control	Reconocimiento	Aceptación	Precisión
Fortalezas	Administración Liderazgo Determinación	Persuadir Entusiasmo Entretener	Escuchar Trabajo en equipo Seguimiento	Planificar Sistemas Organización
Retos	Impaciente Insensible Escucha deficiente	Falta de Detalles Periodos de Atención Cortos Bajo nivel de seguimiento	Hipersensible Lento para empezar No le gusta el cambio	Perfeccionista Crítico No responde
No le gusta	Ineficiencia Indecisión	Rutinas Complejidad	Insensibilidad Impaciencia	Desorganización Incorrección
Decisiones	Decisivo	Espontáneo	Acuerda	Metódico

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

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



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

Este gráfico refleja cómo percibes las exigencias de tu entorno y tu percepción de cómo crees que los demás esperan que te comportes.

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

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

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

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Descripción

entender su estilo

El estilo de John se identifica con el término "Desafiador".

En su estilo Desafiador, John es sensible a los problemas y muestra mucha creatividad para resolverlos. El estilo Desafiador puede completar muchas tareas importantes en poco tiempo debido a su fuerte determinación. Para solucionar un problema examinará y tratará todas las posibles vías. Muestra una gran perspicacia cuando se enfoca en proyectos. Se esfuerza en ser correcto, lo que contrapesa su deseo de resultados tangibles. El estilo Desafiador puede tener la tendencia de ser perfeccionista y vacilar en la toma de decisiones mientras determinan la "mejor" opción.

El estilo Desafiador puede que en ocasiones parezca poco sociable e incluso ser percibido como frío y demasiado directo. Prefiere trabajar a solas y desean un entorno en el que puedan llevar la voz cantante. John tiende a ser tranquilo y reservado en ambientes sociales y confía con facilidad. Generalmente, el estilo Desafiador es poco paciente con los que no siguen la forma que se presupone correcta, ya que ellos están muy motivados por su voluntad de superación. Puede llegar a aburrirse con responsabilidades rutinarias por lo que necesitará oportunidades para trabajar en proyectos nuevos. Tiende a ignorar la parte emocional de las personas para enfocarse más en la tarea que les ocupa. Sería muy beneficioso que considerase la tarea de desarrollar una actitud más cálida en sus relaciones sociales. A John también se sería de ayuda poner atención al valor de desarrollar un equipo y el incremento de productividad que puede representar ser un líder consistente de un equipo sólido. John debe trabajar para generar una cooperación más fuerte con los miembros del equipo y desarrollar una actitud paciente cuando considere las opiniones y estilos de trabajo de los demás.

Con una orientación a tareas y motivado por resultados, John tiende a no involucrarse emocionalmente cuando discute situaciones con los demás. El estilo Desafiador es creativo y se anticipa a pensar en lo que harán a continuación y qué efecto tendrán sus decisiones en lo que suceda a continuación. John es inquisitivo y le gusta tener los datos y detalles de lo que le es poco familiar.

A John le motiva la habilidad de liderar grupos e influenciar a los demás, tanto compañeros como amigos. Es una persona que se toma la responsabilidad del liderazgo seriamente, y suele ser capaz de tomar importantes decisiones sin demora. John muestra confianza y los demás responden a su capacidad natural de estar en primer línea.

Una persona reflexiva y comprensiva a la que le gusta estar con los demás, John es alguien que aprecia las relaciones y disfruta involucrándose en funciones sociales, pero a quien no suele importarse ser el centro de atención . Busca el equilibrio entre el tiempo social y personal, y le gusta una tarde tranquila con unos pocos amigos íntimos como ejemplo de una buena mezcla de lo social y lo personal.

Los demás ven a John como una persona versátil en quien depender para romper situaciones monótonas o rutinarias. A veces prefiere hacer cosas fuera del equipo, tiende a ser individualista. Puede que incluso se perciba a John como una persona "inquieta" y con tendencia a avanzar con rapidez de una cosa a la siguiente.

John es pulcro y ordenado y le suelen considerar como una persona práctica. Necesita la información adecuada para tomar una decisión, y tendrá en cuenta los pros y los contras. John puede ser muy sensible a la crítica y tenderá a internalizar sus emociones. Le gusta clarificar las expectativas antes de embarcarse en nuevos proyectos y seguirá un proceso lógico para obtener los resultados deseados.

Características Generales

- **Fortaleza de un gran ego**
- **Analítico, metódico**
- **Resolvedor de problemas**
- **Extremadamente orientado a tareas**

Motivado por

- **Trabajar hasta la terminación del proyecto**
- **Autoridad para diseñar e implementar soluciones**
- **No tener que socializar necesariamente ni jugar a la política**
- **Obtener las herramientas necesarias para alcanzar el éxito**

Mi Entorno Ideal

- **Poder diseñar y refinar**
- **Tareas y actividades que le desafíen**
- **Proyectos que produzcan resultados tangibles**
- **Reconocimiento por sus habilidades analíticas**

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicación

con el estilo Desafiador

Recuerde, el estilo "Desafiador" puede que quiera:

- Autoridad, tareas que promuevan el crecimiento, un enfoque "al grano", oportunidades para avanzar, habilidad para trabajar a solas

Su mayor miedo:

- Que le critiquen y se aprovechen de él

Cuando se comunique con John, de estilo" Desafiador":

- Sea breve, directo y conciso
- Haga preguntas del tipo "qué" y "por qué"
- Enfóquese en los negocios y los resultados
- Sugiera formas de alcanzar resultados, hacerse cargo y resolver problemas
- Subraye los beneficios lógicos de las cosas, reconozca el trabajo de calidad
- Esté de acuerdo con los hechos y las ideas más que con las personas, cuando estén de acuerdo

Cuando se comunique con John, de estilo" Desafiador" NO:

- Dé rodeos o se repita a sí mismo
- Se enfoque en los problemas
- Trate de ser demasiado sociable demasiado pronto
- Haga demasiadas generalizaciones o afirmaciones si base

Cuando analice la información, John, de estilo "Desafiador", puede:

- Querer hacerlo a solas sin consultar a nadie
- Descuidar el factor humano, tomar decisiones basados sólo en datos
- Pasar por alto las opiniones de los demás
- Ofrecer sistemas e ideas innovadoras y progresivas/li>

Características Motivacionales

- **Metas que le motivan:** Dominancia, descubrir soluciones únicas
- **Evalúa a los demás por:** Sus propios estándares, las ideas que se expresan
- **Influye en los demás por:** Competición, dar lugar al desarrollo de sistemas
- **Valor para el equipo:**Inicia cambios y mejoras, desafía la complacencia
- **Usa demasiado:** Franqueza y crítica
- **Reacción frente a la presión:** Se enfurruña, se aburre con la rutina, dictatorial, sin compasión
- **Su mayor miedo:** No ser de influencia, fallar
- **Áreas de mejora:** Muestra más calidez, se más expresivo y orientado al equipo, trata de "vender" más que de sólo "contar"

Comunicación
con el estilo Desafiador

La comunicación viene y va, pero la sabiduría permanece.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicación

con el estilo Desafiador

Valor que aporta al grupo:

- Organizador de los aspectos fundamentales
- Capacidad analítica
- No teme tomar decisiones impopulares, capaz de ser decisivo
- Obtiene resultados de forma eficiente

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

- Lidera de forma instintiva
- Manager autocrático muy bueno en las crisis
- Confianza en sí mismo
- Disciplinado
- Innovador a la hora de obtener resultados
- Mantiene el enfoque en las metas
- Específico y directo
- Supera los obstáculos
- Aporta dirección y liderazgo
- Lidera con el ejemplo
- Dispuesto a hablar
- Combina la experiencia con el conocimiento práctico
- Asume los retos sin miedo
- Funciona bien con fuertes cargas de trabajo

Áreas de crecimiento personal para el estilo "Desafiador":

- Esfuércese por aumentar su escucha activa
- Esté atento a las ideas de otros miembros del equipo hasta que se llegue al consenso
- Sea menos dominante y más amigable y accesible
- Trate de apreciar más las opiniones, sentimientos y deseos de los demás
- Ponga más energía en las relaciones personales, muestre su apoyo a los otros miembros del equipo
- Tome el tiempo para explicar el "por qué" de sus declaraciones y propuestas

Comunicación
con el estilo Desafiador

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

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Consejos de Comunicación

relación con los demás

Su valor de D y C se sitúan por encima de la línea media, su estilo se identifica con el término "Desafiador".
En esta sección encontrará adjetivos para describir el perfil DISC que muestra su gráfico. Estas palabras descriptivas se corresponden a una aproximación a los valores que resultan de su gráfico.
La "D" mide el grado de decisión, autoridad y asertividad que suele caracterizarle. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "D" son:

- ***CONTUNDENTE*** Fuerte, poderosos, vigoroso
- ***ARRIESGADO*** Dispuesto a aprovechar las oportunidades
- ***AVENTURERO*** Garantía de emoción o riesgo
- ***DECISIVO*** Resuelve una controversia o responde preguntas
- ***INQUISITIVO*** Curioso, tendencia a hacer muchas preguntas

La "I" mide lo hablador, persuasivo e interactivo que suele ser usted. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "I" son:

- ***RETRAÍDO*** Introvertido, esconde sus emociones
- ***RETICENTE*** Silencioso y poco comunicativo, no le gusta hablar, reservado

La "S" mide su deseo de seguridad, su ritmo y su habilidad para trabajar en equipo. Algunas palabras que pueden describir la intensidad de su factor "S" son:

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

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

- ***CONVENCIONAL*** Sigue las costumbres o necesita aprobación
- ***CORTÉS*** Educado y gentil
- ***CONCIENZUDO*** Escrupuloso, esfuerzo laborioso para conseguir la perfección
- ***ESTÁNDARES ALTOS*** Se apega a un sistema de valores fuerte

Consejos de Comunicación
relación con los demás

La única forma de cambiar es cambiando nuestro entendimiento.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Consejos de Comunicación

cómo se comunica usted con los demás

Comunicación
con los demás

Lo que se dice es el espejo del alma; según el hombre habla, así es él.

- Publilius Syros

Cómo se comunica con los demás

Por favor, regrese a la sección de "Comunicación" de este informe, y revise las secciones de "QUÉ HACER" y "QUÉ NO HACER" de su estilo específico. Repasar sus propias preferencias en comunicación puede ser una confirmación de lo que ya sabe, o un nuevo descubrimiento. De cualquier forma, usted dispondrá de sus características de comunicación por escrito. Esta información le puede resultar muy útil cuando trate con compañeros, amigos y familiares. Ahora las personas de su entorno podrán darse cuenta de qué enfoque comunicacional funciona mejor con usted. Tan importante como eso es que ahora usted se da cuenta de que LA FORMA EN LA QUE DICE ALGO, puede ser tan importante como LO QUE HA DICHO. Desafortunadamente, todos tenemos la tendencia a comunicarnos en la forma en la que nos gusta oír las cosas, en vez de en la forma en la que la otra persona prefiere escucharlo.

Su estilo está caracterizado por una "D", lo que significa que cuanto recibe información quiere escuchar RESULTADOS. Pero cuando quiere transmitir la misma información a un compañero o cliente, puede que necesite "traducir" esa información para darles datos concretos, o sólo los resultados finales, o cómo ellos son parte de la solución y por lo tanto se necesita trabajar en equipo.

Esta sección del informe trata sobre cómo su estilo conductual se comunica con los otros tres factores de comportamiento. Algunos perfiles conductuales tienen la tendencia natural a comunicarse bien, mientras que otros pudiera parecer que hablan en distinto idioma. Ya que usted está acostumbrado a comunicarse en su propio "lenguaje materno", revisaremos cómo puede mejorar su comunicación y relación con los otros "idiomas maternos" que usan los otros tres factores de comportamiento.

Esta próxima sección es particularmente útil para el perfil con un factor "D" intenso ya que puede tener la tendencia a ser más enfático o "agresivo" en su estilo de comunicación, de lo que a otros les gustaría.

La Compatibilidad de Su Estilo Conductual

Dos perfiles "D" se relacionarán bien, siempre y cuando se respeten mutuamente y quieran trabajar como equipo para alcanzar una meta común. Se debe tener cuidado de no volverse demasiado competitivo o dominante con el otro.

A la "D" le gusta el perfil "I" porque tiene la tendencia natural a alentarle. Puede que en ocasiones la "I" no esté lo suficientemente orientada hacia las tareas para la "D" en el entorno de trabajo, a no ser que la "D" considere el valor de cómo la "I" puede influir en la obtención de resultados importantes.

La "D" y la "S" suelen trabajar bien juntos, ya que la "D" no ve a la "S" como una amenaza y además ésta suele trabajar duro para alcanzar la meta deseada. En ocasiones puede haber tensión en la relación porque la "D" puede estar demasiado enfocado en tareas y acción.

La "D" y la "C" deben tener cuidado en no volverse demasiado exigente y orientado a los detalles, respectivamente. Sin embargo, la "D" necesita la atención a los detalles que tiene el perfil "C", aunque a veces tenga dificultades en cómo comunicar esta necesidad.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Consejos de Comunicación

compatibilidad de su estilo conductual

Cómo puede mejorar el factor "D" su interacción con los demás estilos conductuales

La "D" con la "D"

Si hay respeto mutuo, tenderán a verse como motivados, agresivos, competitivos y optimistas. Si están de acuerdo en la meta, se podrán enfocar en la tarea y ser muy eficientes. Si no hay respeto mutuo, tenderán a ver a la otra "D" como argumentativa, dictatorial, arrogante, dominante, nerviosa y abrupta.

Consejo Relacional: Deben esforzarse en conseguir el respeto mutuo y una buena comunicación, si ponen esto como una meta les ayudará a conseguirlo. También deben tratar de entender el ámbito y límites de la autoridad de cada uno, y respetar dichos límites.

La "D" con la "I"

Tiende a ver a la "I" como egocéntrica, superficial, demasiado optimista, poco imaginativa, demasiado segura de sí y distraída. No le gustará que la "I" trate de venderle. Su enfoque hacia la tarea le llevará a disgustarse con las generalizaciones sin compromiso del estilo "I" intenso.

Consejo Relacional: Debe tratar de ser amigable, ya que la "I" aprecia las relaciones personales. Cuando sea posible, sea elogioso. Escuche sus ideas y reconozca sus logros.

La "D" con la "S"

Tenderás a ver a la "S" como pasiva, reservada, apática, posesiva y complaciente y poco expresiva.

La "D" tiende a percibir a la "S" como un estilo que se mueve lentamente. Tendrán la tendencia a percibirte como confrontaciones, y puede que esto les abrume. Su ritmo rápido de actuar y pensar, puede provocar en la "S" una respuesta pasivo-agresiva.

Consejo Relacional: Evite presionarles, reconozca la sinceridad del buen trabajo de la "S". Sea amigable, ellos aprecian la relaciones. Esfuércese en ser más indulgente cuando sea posible, adoptar un ritmo más constante reducirá fricciones innecesarias en la relación.

La "D" con la "C"

Tiene la tendencia de ver a la "C" como demasiado dependiente, evasiva, defensiva, demasiado enfocada en los detalles, demasiado cauta y preocupada. La "D" suele pensar que la "C" intensa sobre analiza y se atasca con los detalles.

Consejo Relacional: Baje el ritmo, y dele información en forma clara y detallada con tantos datos como pueda. Cuando se discuta un tema, espere que la "C" exponga dudas, inquietudes y preguntas sobre los detalles. Elimine posibles amenazas. Cuando sea posible, dele tiempo para considerar los temas y detalles antes de pedirle que tome una decisión.

Mejorar
Comunicación

La comunicación funciona para aquellos que la trabajan.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicación

hoja de trabajo

Hoja de Trabajo de Consejos de Comunicación

Los cambios en sus gráficos indican su método de adaptación. La personalidad humana está profundamente influenciada por los cambios en su entorno. Las personas pueden cambiar de forma significativa entre el gráfico uno y el dos, como resultado de factores de estrés o cambios en el entorno. Evaluar las diferencias o cambios entre ambos gráficos, nos ayuda a entender nuestros mecanismos de adaptación instintivos, e indica como adaptarnos mejor en el futuro.

Instrucciones: Cada uno de tus gráficos resalta diferentes aspectos de tu personalidad conductual. Una mirada atenta a los cambios en dichos gráficos, revelan valiosa información. Por favor, observe ambos gráficos. Compare el perfil de los factores D, I, S, y C en el gráfico 1 y el 2. Finalmente, lea el análisis del resultado de sus respuestas a las cuestiones que se presentan a continuación y considere cómo el entorno afecta sus decisiones, motivación, acciones y comunicación verbal.

D Retos:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "D" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que quiere más control en situaciones de presión o estrés. Si el nivel de D sube considerablemente, puede que indique una tendencia a volverse una persona controladora en situación de presión. Un nivel más bajo indica alguien que quiere menos control en situaciones de estrés. Si el nivel de la D baja considerablemente, puede que la persona quiera que sea otro el que lidere y al que usted está dispuesto a seguir.

I Cambios:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "I" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que desea más influencia social en una situación de presión o estrés. Si el nivel de I sube considerablemente, puede que trate de usar sus habilidades de comunicación para suavizar las cosas. Un nivel más bajo indica alguien que quiere menos influencia social en situaciones de presión. SI el nivel de I baja considerablemente, se apoya menos en medios verbales para llegar a una resolución.

S Cambios:

Compare los gráficos 1 y 2. En el gráfico 2, ¿ es su nivel de "S" mayor o menor que en el gráfico 1? Considere cuánto se distancian hacia arriba o hacia abajo. Un nivel más alto, indica alguien que desea un ambiente más seguro en situaciones de presión o estrés. Si el nivel de S sube considerablemente, puede que tenga la tendencia a evitar cualquier conflicto y esperar a un ambiente más favorable antes de realizar cualquier cambio. Un nivel más bajo indica alquilen que no necesita tanto un entorno seguro en una situación de presión. Si el nivel de S baja considerablemente, puede que se vuelva más impulsivo en tu toma de decisiones.

C Cambios:

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

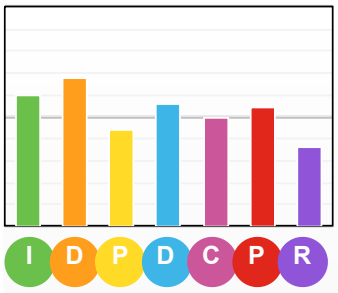
¿Cuál de sus puntos en el gráfico tiene una diferencia mayor hacia arriba o hacia abajo? ¿Qué le dice esto respecto a su reacción a la presión?

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

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Power DISC™

sus fortalezas en liderazgo



Desarrollar habilidades de comunicación excelentes es imprescindible para un liderazgo efectivo. El líder debe ser capaz de compartir conocimiento e ideas para transmitir un sentido de urgencia y entusiasmo en los demás. Si un líder no puede transmitir un mensaje de forma clara y motivar a los demás a actuar, entonces el hecho de "tener" un mensaje ni siquiera importa.

- Gilbert Amelio

INFLUENCIA -

Bien desarrollado: Cuando se necesita un líder se puede contar con usted. Los demás pueden percibir sus fortalezas y saben que tiene muy buenas habilidades de liderazgo. Hay muchos dispuestos a seguirle debido a su entusiasmo y carisma. Aunque a veces puedes mostrar un poco de "agresividad", tu equidad y habilidades interpersonales le recuerda en seguida que quieres lo mejor para todos los que están involucrados.

DIRIGIR -

Bien desarrollado: Probablemente es la primera opción cuando hay que supervisar un proyecto, especialmente uno con fechas límite ajustadas. Su equipo valora su ética del trabajo. Puede que en ocasiones parezca un poco distante, pero su atención a los detalles y su motivación interior hacen que los demás le respeten y vean el gran valor que aporta al equipo. Aprenda a conocer mejor a los otros miembros del equipo, invertir tiempo en relaciones no es perder el tiempo.

PROCESAR -

Bueno: Puede tomar una idea o proyecto y llevarla a cabo de principio a fin. Aunque prefiere cambiar sus responsabilidades y su papel, se mantendrá fiel a la rutina necesaria para cumplir con lo que se necesita.

DETALLAR -

Encima de la media: Tiene la habilidad de afrontar una situación de forma lógica y arreglar las cosas para que funcionen de forma más eficiente. Pone atención hasta en los detalles más pequeños y da los toques finales a los proyectos. Su entorno es eficiente y ordenado, y aprecia cuando los demás siguen el ejemplo.

CREAR -

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

PERSISTIR -

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

RELACIONAR -

Adecuado: En ocasiones puede parecerle difícil tener conversaciones significativas, y tiende a no dejar que los demás conozcan demasiadas cosas personales de usted. La mayoría de las conversaciones son superficiales, dejará entrar en su mundo a un grupo de personas reducido.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Introducción al Informe de Estilo TEAMS

Su estilo de TEAMS es una evaluación de sus preferencias de forma de pensar y tipos de tarea. El perfil TEAMS se centra en la forma en la que las personas piensan y funcionan en el entorno de un grupo o equipo. El perfil TEAMS segmenta las funciones principales de un equipo en seis roles o papeles que realiza el grupo para llevar a cabo las tareas y alcanzar el objetivo. Los títulos de los roles son:

- **T = Teórico**
- **E = Ejecutivo**
- **A = Analizador**
- **M = Mánager**
- **S = Estratega**

El perfil de TEAMS no mide su habilidad, sino sus preferencias respecto a los roles o papeles en el equipo y las actividades clave a realizar. Cuando se pone a las personas en su área de preferencia, se incrementa la satisfacción laboral y la productividad, y desciende el estrés. El lema "Cuando se trabaja unidos, cada uno consigue más", no sólo es atractivo, sino que es el fundamento del desarrollo de equipos. Un equipo fuerte está formado por roles complementarios, no roles en conflicto. Utilizar en los equipos los cinco roles ha demostrado que funcional mejor para realizar el trabajo.

Visión General de Estilos TEAMS

Teórico
- Creador
- Visionario
- Aporta Ideas

Ejecutivo
- De procedimientos
- Implementador
- Establece normas

Analizador
- Práctico
- Organizador
- Mejora los métodos

Mánager
- Equilibrador
- Diplomático
- Facilitador

Estratega
- Establece Metas
- Planificador
- Solucionador de Problemas

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Características de cada Estilo TEAMS

Teórico

- Solucionador creativo de problemas
- Su habilidad para pensar de forma original para crear metas, procesos y secuencias
- El miembro del equipo que genera ideas, modelos e hipótesis

Ejecutivo

- Hacer las cosas de acuerdo al plan, y hacerlas bien
- Valorado por estar orientado a la acción, ser organizado y confiable
- El miembro del equipo que implementa las ideas, los programas y soluciones desarrolladas por el equipo

Analizador

- Precisión, control de calidad, analítico
- Establecen altos estándares y sopesan los riesgos contra el potencial beneficio
- El miembro del equipo que siempre está pensando en la calidad y la mejora del proceso o programa

Mánager

- Diplomático, un enfoque equilibrado en la resolución de problemas
- La habilidad de ver un proyecto desde el punto de vista de los diferentes miembros del equipo
- El miembro del equipo que facilita y equilibra las necesidades de las distintas personas

Estratega

- Simplifica conceptos, promociona ideas, provee soluciones
- Encontrar formas de empujar las ideas y superar los obstáculos
- El miembro del equipo que identifica y simplifica ideas para armar una estrategia y promocionar conceptos

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Limitaciones Potenciales de cada Estilo TEAMS

Teórico

- Cuanto más alto sea el Estilo Teórico, mayores las posibilidades de seguir generando nuevas ideas en vez de enfocarse en completar las tareas.

Ejecutivo

- Cuanto más alto el Estilo Ejecutivo, mayor la necesidad de tener procesos claramente definidos, y metas para ser efectivo.

Analizador

- Cuanto más intenso el Estilo Analizador, más posibilidades de atascarse con los detalles del proyecto y perder la perspectiva de la meta.

Mánager

- Cuanto más alto sea el Estilo de Mánager, mayores las posibilidades de no equilibrar las diferentes necesidades y perder de vista las prioridades requeridas para alcanzar las metas.

Estratega

- Cuanto más alto sea el Estilo de Estratega, mayores las posibilidades de poner las expectativas en los demás demasiado altas o exagerar los beneficios o soluciones.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Estilo de TEAMS

El trabajo en el equipo

Preferencias del papel de John en el equipo

Estilo Alto: Analista

Los analistas son los miembros del equipo que extraen los elementos clave de una idea y desarrollan en proceso por el cual se puede implementar dicha idea. Uno de los valores principales que los analistas aportan al equipo es su habilidad instintiva para detectar defectos en el procedimiento, o errores de lógica, y otros problemas potenciales. Su principal fortaleza es su habilidad para examinar los planes y programas que el equipo ha desarrollado con la mirada puesta en lo que haya que añadir, quitar o cambiar para asegurar una implementación exitosa. Son únicos en el sentido de que tienen una potente combinación de habilidades interpersonales, pero a la vez orientados a los detalles, permitiéndoles articular sus conceptos de forma apropiada en diferentes áreas. Tiene la tendencia a utilizar sus dones comunicativos para asegurarse que todas las áreas del proyecto se realizarán en el orden y forma apropiados, enfocándose más en las tareas que en las personas que realizan dichas tareas. Los analistas pueden compartir ideas continuamente con los teóricos, estrategas o Mánager, mejorándolas y desarrollando un plan de acción que finalmente funcionará.

Los analistas son valorados por su precisión, exactitud y fiabilidad. Su lema es "haz las cosas bien a la primera." Tienen estándares personales muy altos que suelen superar los de los demás. Son pensadores capaces de resolver problemas de forma lógica y metódica con gran creatividad. Los analistas son muy minuciosos en todas sus actividades. Su habilidad para el pensamiento crítico les permite definir las situaciones de forma sistemática y metódica, en primer lugar entendiéndolas, para a continuación criticándolas y probando sus conclusiones.

Los analistas están continuamente desafiando las ideas, procesos y conceptos que se están considerando. Buscan formas más efectivas de cumplir con las tareas, y métodos más eficientes de llevarlas a cabo. Tienden a ser ordenados y pulcros, y llevan ese orden al caos que supone un proyecto con mucha presión. El equipo valorará su ética del trabajo y su habilidad para realizar un buen papel aunque esté bajo la presión de una fecha límite próxima.

El analista puede tender a estancarse en los detalles del proyecto. Cuando sucede esto, puede que incluso pierda de vista la meta final. Les encanta el mundo de las ideas, y puede que a veces discuta y debata por el placer de hacerlo. Otra posible limitación es su tendencia a elegir un enfoque de bajo riesgo en vez de uno que tenga elementos de riesgo más altos, pero con un mayor potencial de beneficio.

Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

Los equipos bien construidos producen resultados y tienen una evidente fluidez de energía e ideas.

Para que un equipo esté vivo, y una tarea se pueda realizar, es crítico que cada miembro del equipo ocupe su posición correcta.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Estilo de TEAMS

Continuación

Segundo Mayor Estilo: Mánager

El mánager es el miembro del equipo que facilita la interacción entre los demás miembros y supervisa la implementación de los diferentes aspectos del plan. Tienden a ser sensibles y con estándares altos. Toman decisiones después de obtener los datos y hechos necesarios. Les gusta monitorizar los procesos a la vez que interactúan con los demás miembros del equipo, supervisando la producción y asegurándose de que el proyecto avanza hacia un final exitoso en el tiempo apropiado. Los managers quieren sentirse aceptados como miembros del equipo y les gusta saber de forma exacta cuales son las expectativas antes de iniciar nuevos proyectos. En el procesos de intercambio de ideas y acciones entre los miembros del equipo, es el mánager quien se asegurará de que nadie "deja caer la pelota." Tienen un alto nivel de interacción con todos los miembros del equipo. Son sensibles a las personas que les rodean y tratarán por todos los medios de que el ambiente sea agradable para todos. No les gusta la confrontación, pero serán capaces de manejarla. Son concienzudos y persuaden a los demás con una combinación de lógica y emoción. Los managers tienen la habilidad de actuar como líderes dominantes y la situación o sus parámetros de autoridad lo requieren.

Los managers tiene la capacidad de clarificar en qué momento una idea o concepto que se está desarrollando debe pasar de un miembro del equipo a otro. Sus habilidades les permiten tomar el papel de teórico, analista o estratega cuando es necesario, y pueden funcionar en dicho papel durante un tiempo. Su verdadera fortaleza es la capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de un miembro del equipo, pudiendo de esta forma ayudar a otro miembro a comprender el concepto desde su propia perspectiva, es decir, actuar como una especie de "traductor de conceptos" para el resto del equipo.

Cuando se necesita un líder para hacer avanzar un proyecto, siempre se tiene en cuenta a un mánager. Son capaces de comunicarse bien con un gran número de individuos, y también tienen la habilidad de delegar. Su atención a los detalles y fuerza de voluntad hace que otras personas les respeten y valoren su perspectiva en cualquier situación. Su capacidad innata de relacionarse con los demás, actúa como un vínculo de cohesión en el equipo, fortaleciéndolo y dándole una resistencia que lo hace más profundo.

El mánager puede mostrarse en ocasiones distante, especialmente cuando se enfoca en la resolución de problemas. Aunque a veces parezca un poco agresivo, su imparcialidad y sus habilidades sociales terminarán por transmitir a los demás que realmente quieren lo mejor para los que están involucrados en la situación.

Estilo de TEAMS
El trabajo en el equipo

Los equipos bien construidos producen resultados y tienen una evidente fluidez de energía e ideas.

Para que un equipo esté vivo, y una tarea se pueda realizar, es crítico que cada miembro del equipo ocupe su posición correcta.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Introducción a su Informe de Estilo de Valores

Su Estilo de Valores es una medición de sus ideales y motivadores. El Perfil de Valores se enfoca en los motivadores ocultos que afectan su comportamiento. El Estilo de Personalidad Conductual (DISC) es observable y se puede trabajar y modificar con trabajo personal, sin embargo, el Estilo de Valores no es tan evidente y no se puede modificar fácilmente. Los valores permanecen ocultos y muy arraigados en nuestro subconsciente. El Perfil de Valores evalúa la necesidad de la persona de satisfacer en su vida cuatro valores principales. Todas las personas comparten los siguientes cuatro valores en diferentes grados de intensidad.

- **L = Lealtad**
- **E = Equidad**
- **P = Libertad Personal**
- **J = Justicia**

Conocer los Estilos de Valores puede ayudar a ser más tolerante con las diferencias individuales, reducir el estrés e incrementar la mutua comprensión. En el entorno de trabajo, se puede influir en la retención de talentos cuando los requisitos de valores específicos de un puesto de trabajo se correlacionan con los valores personales de un candidato. Los expertos en reclutamiento han descubierto que conocer el Estilo de Valores de un candidato es crítico a la hora de la selección.

Visión General de Estilo de Valores

Lealtad

- Tradiciones
- Relaciones
- Servir a los demás
- Vivir de forma responsable

Equidad

- Respeto
- Tolerancia
- Individualidad
- Justo con todos

Libertad Personal

- Oportunidad
- Auto-realización
- Desafía las normas
- Creatividad Personal

Justicia

- Honestidad
- Sentido de Rectitud
- Metas Comunes
- Situaciones de Ganar-Ganar

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

El cuadro inferior ayuda a poner los cuatro Estilos de Valores en perspectiva.

	Lealtad	Equidad	Libertad Personal	Justicia
Enfoque	Tradiciones	Auto-expresión	Auto-realización	Honestidad propia
Perspectiva	Reconoce la autoridad	Relaciones Amigables	Metas personales & aspiraciones	Bien común
Meta	Vivir de forma responsable	Autoafirmación & felicidad	Satisfacción personal	Aceptación en el grupo
Miedo	Poco leal a creencias o personas	Conflicto interior/desigualdad	Pérdida de bienestar personal	Falta de equilibrio personal
Estilo de Trabajo	Participación Significativa	Aceptable socialmente	Expresión de la individualidad	Involucramiento personal

Limitaciones Potenciales de Cada Estilo

Lealtad

- Cuanto más alto el Valor de Lealtad, mayores las posibilidades de encajonarse en un cierto patrón de pensamiento.

Equidad

- Cuanto más alto el Valor de Equidad, mayor la posibilidad de desviarse de las responsabilidades diarias.

Libertad Personal

- Cuanto más alto sea el Valor de Libertad Personal, mayores las posibilidades de que sucedan situación de ganar-perder.

Justicia

- Cuanto más alto sea el valor de Justicia, mayores las posibilidades de que la persona sobrestime los recursos y energía personal.

Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Estilo de Valores

Características de Motivación Personal

Motivadores Ocultos de John

Estilo Alto: Justicia

Las características de una persona con un estilo de valores de justicia alto son:

- Sentirse realizado a través de relaciones significativas y la búsqueda de soluciones justas y viables.
- Mejorar las condiciones presentes para el bien común, incluso a su propio coste, siempre que todos se beneficien.
- Evitar situaciones injustas o en conflicto con su sentido de la honestidad.
- Mejorar la calidad de vida actual incluso aunque puedan disminuir algunos beneficios particulares.

- **Enfoque**: Honestidad
- **Perspectiva**: Ser aceptado por los demás para el bien común
- **Meta**: Ser aceptado en el grupo
- **Miedo**: Pérdida de harmonía personal y la injusticia
- **Estilo de trabajo**: Involucramiento

Cuanta más energía se invierta en la justicia, mayor será la probabilidad de desgastar su energía y recursos personales.
A la persona con un estilo de valores de justicia le gusta decir lo siguiente:

- "No importa si la situación está equilibrada siempre y cuando ambas partes salgan ganando."
- "Lo importante no es ganar, sino 'cómo participas'."
- "Para mí es muy importante tener un impacto positivo en el mundo que me rodea."
- "Me tomo en serio mis responsabilidades."
- "Lo que más me mueve es mi conciencia."
- "Disfruto ayudando a los demás y mantengo un sistema de creencias sólido en torno al que todos salen ganando de alguna forma."

La persona con un estilo de valores de justicia es posible que tenga la meta de ser aceptado por los demás. Pueden llegar a ser excesivamente exigentes consigo mismos y con lo que en realidad necesitan para cumplir. Con un estilo que valora mucho la justicia, la persona puede ser más efectiva sin se vuelve MÁS TOLERANTE CONSIGO MISMO, y realiza una MEJOR SELECCIÓN DE PROYECTOS. Puede conseguirlo haciéndose estas preguntas:

- "¿Qué puedo sugerir que beneficiará y animará a los demás a realizar su parte?"
- "¿Cómo podemos lograr este objetivo sin poner el peligro nuestro compromiso mutuo?"

Estilo de Valores
Motivadores Internos

Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Estilo de Valores

Continuación

Segundo Mayor Estilo: Igualdad

Las características de una persona con un estilo de valores de igualdad alto son:

- Enfocarse en el respecto de la individualidad propia y de los demás.
- Respetar las creencias personales.
- Buscar la realización personal y oportunidades para una comunicación significativa con otras personas.
- Evitar los conflictos interiores.
- Eludir las reglas y expectativas dentro de los límites de la seguridad en la búsqueda de la satisfacción personal.
- **Enfoque**: Expresión de sí mismo
- **Perspectiva**: Busca relaciones amistosas con la libertad de ser uno mismo
- **Meta**: Ser sincero consigo mismo y feliz
- **Miedo**: El conflicto interior, la desigualdad
- **Estilo de trabajo**: Socialmente aceptable, individualidad

Cuanta más energía se invierta en la igualdad, mayor será la probabilidad de perder el paso de las responsabilidades diarias.
A la persona con un estilo de valores de igualdad le gusta decir lo siguiente:

- "Estoy lista para superar obstáculos para obtener satisfacción personal y auto realizarme."
- "Para mí es muy importante respetar los sentimiento es y opiniones de los demás."
- "No me gustan las normas y reglamentos que están en conflicto con mis sentimientos o que parecen injustos."
- "Busco modelos positivos."
- "Estoy abierto a nuevos desafíos y métodos siempre y cuando no me restrinjan."
- "Busco el equilibrio entre el conformismo y la libertad."

La persona con un estilo de valores de igualdad es posible que tenga la meta de ser más feliz al poder expresar sus opiniones y hacer valer su derecho a encontrar la satisfacción en las ambiciones de la vida. Puede que a veces pierda el paso de las responsabilidades diarias que debe realizar. Puede que bajo estrés, los demás puedan verlo como no comprometido. Con un estilo de valor leal alto, la persona puede ser más efectiva si desarrolla OBJETIVIDAD y plantea METAS REALISTAS. Puede conseguirlo haciéndose estas preguntas:

- "¿Qué ideas puedo plantear?" "¿Qué pensarán los demás?"
- "¿De qué manera me puedo involucrar para que las cosas sean incluso mejor para todos?"

Estilo de Valores
Motivadores Internos

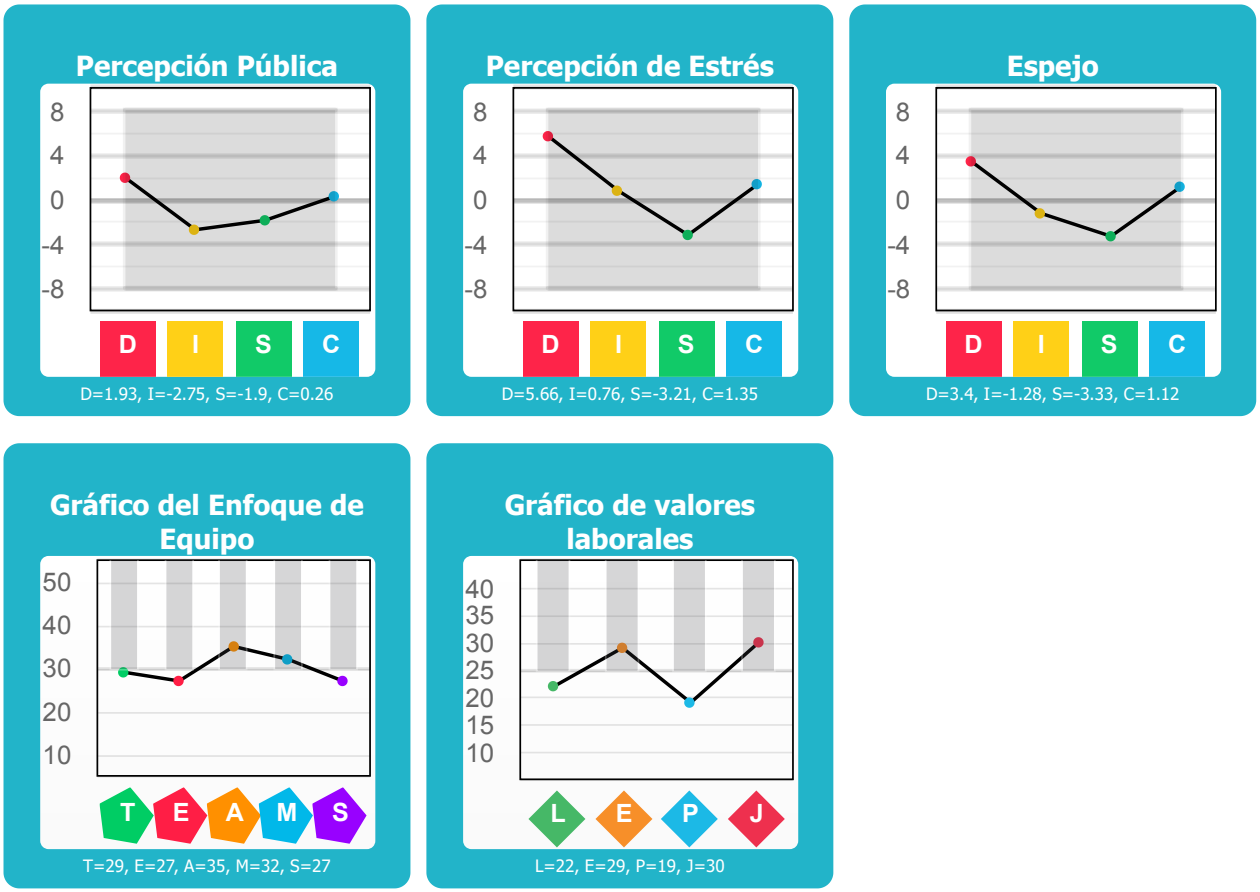
Un iceberg es una buena analogía para describir el Estilo de Valores y cómo influyen en el Estilo de Personalidad Conductual. Las personalidad y la conducta son áreas del iceberg que podemos observar, mientras que los valores están ocultos bajo la superficie afectando nuestras decisiones y motivando nuestras acciones.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Puntuación

página de gráficos

Gráfico de Estilo de Temperamento (DISC)



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Explicación de los Gráficos

Cada uno de los tres gráficos revela un área diferente de comportamiento, en función de las condiciones del entorno. En un entorno dado, el Gráfico 1 muestra el "Yo Público"; el Gráfico 2, muestra el "Yo Privado"; y el Gráfico 3 muestra el "Yo Percibido".

A continuación encontrará el significado de cada gráfico.

Gráfico 1 -
La máscara, el yo público

El comportamiento que los demás esperan

Todos actuamos de acuerdo a cómo pensamos que los demás esperan que actuemos. Este comportamiento es el yo público, cómo la persona se proyecta hacia los demás. En ocasiones no hay diferencia entre la persona tal como es y su yo público. Sin embargo, el yo público puede variar mucho respecto al yo "real", es una máscara. El Gráfico 1 se genera con las respuestas "Más" de la evaluación, y es el área que tiene mayor potencial para el cambio.

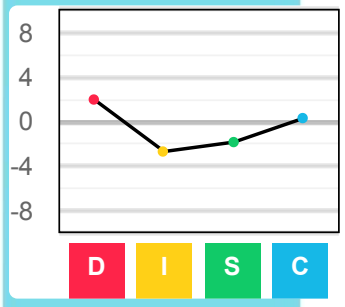


Gráfico 2 -
Natural, el yo privado

Respuesta instintiva a la presión

A lo largo de los años, todos hemos asimilado formas de reaccionar o responder, que se han incorporado a nuestra forma normal y aceptada de comportamiento. Cuando estamos bajo presión o tensión, esas conductas aprendidas salen a relucir. Este es el gráfico que es menos probable que cambie, ya que es nuestra respuesta o reacción más natural y arraigada. El comportamiento de una persona bajo presión puede ser totalmente diferente al que muestre en los gráficos 1 y 3. El gráfico 2 es generado por las opciones "Mínimas" en el Sistema de Personalidad, y tiene el menor potencial de cambio.

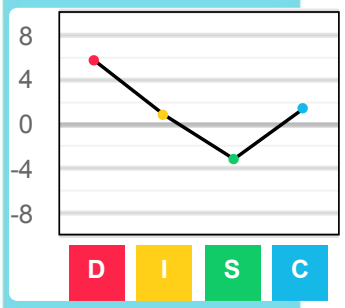
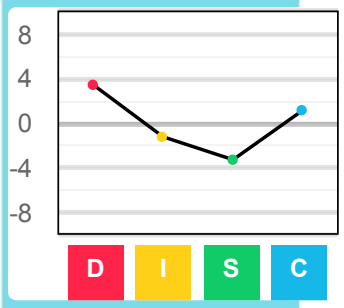


Gráfico 3 -
El espejo, el yo percibido

Auto-imagen, auto-identidad

Todos nos percibimos a nosotros mismos de una forma en particular. El gráfico 3 muestra la imagen mental que uno tiene de sí mismo, la auto-imagen o auto-identidad. El gráfico 3 combina las respuestas y reacciones aprendidas en nuestro pasado con el comportamiento actual que nuestro entorno espera. Pueden suceder cambios en nuestra propia percepción, pero suelen ser graduales y basados en las demandas de cambio de nuestro entorno o situación. El gráfico 3 se genera en base a la diferencia entre el Gráfico 1 y 2.



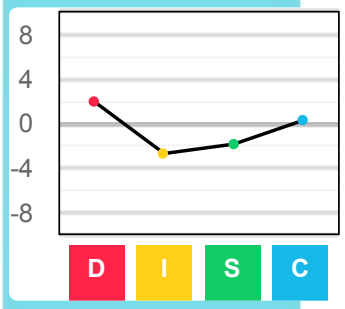
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Explicación de los Gráficos

Continuación

Los Gráficos con Perfiles Diferentes Indican Cambio o Transición

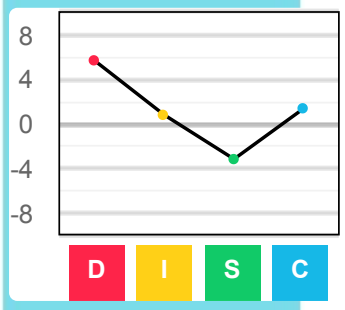
- Si el gráfico 1 es muy diferente del gráfico 2, las demandas del entorno están forzando al comportamiento, de tal modo que llega a no ser congruente con el comportamiento natural o instintivo. En una situación así, la persona trata de modificar su conducta para satisfacer las demandas del entorno y cuanto mayor sea esa adaptación y más prolongada, más probable será que la persona experimente estrés.
- Si el gráfico 1 es diferente del gráfico 2, pero similar al 3, la persona ha sido capaz de modificar con éxito su comportamiento para satisfacer las demandas de su entorno sin que afecte su estilo natural. Esta persona se siente probablemente cómoda con el comportamiento que muestra el gráfico 3 (el yo percibido), y posiblemente no le provoca estrés.
- Si el gráfico 1 es diferente del gráfico 3, la persona puede que se encuentre en un periodo de crecimiento o desarrollo (y algo incómoda) al tratar de alterar su comportamiento para satisfacer las demandas de su nuevo entorno. La conducta de la persona puede fluctuar durante este periodo de ajuste.



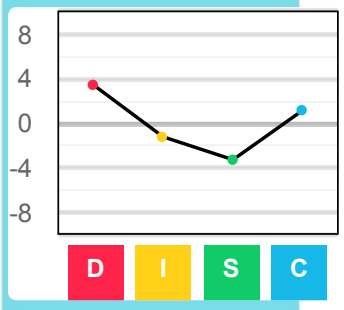
Gráficos Similares Indican Poca Necesidad de Adaptación o Cambio

Una persona que percibe que las demandas de su entorno (Gráfico 1) son similares a las naturales o instintivas (Gráfico 2), no tendrá la necesidad de cambiar su auto-percepción (Gráfico 3). Esto puede deberse a alguno de estos factores:

- El perfil conductual que requiere el entorno actual es similar al perfil natural o instintivo de la persona.
- Esta persona controla lo que los demás demandan de ella.
- El comportamiento requerido por el entorno actual es diferente al natural de la persona. Sin embargo, en vez de alterar su comportamiento, esta persona ha elegido intensificar su propio estilo. Para realizar esto, probablemente la persona se ha rodeado de personas con estilos complementarios al suyo, para de esta forma crear un equipo con fortalezas combinadas.



Si calificativo de estilo Desafiador (DC)(DC) y el contenido de este informe se genera del Gráfico 3.



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan de Acción

Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

El hombre es el producto de sus pensamiento. Lo que piensa es en lo que se convierte.

- Mahatma Gandhi

Plan de Acción de John

Esta hoja de trabajo es una herramienta para ayudarle a tener una comunicación más efectiva con las personas con las que interactúa regularmente. La meta es ayudarle a maximizar sus fortalezas y minimizar los efectos de sus potenciales limitaciones. Trata sobre las características generales y relativas a su trabajo de su estilo de personalidad conductual, y no provienen necesariamente de sus gráficos.
Esta sección le da la oportunidad de sentarse con un compañero, jefe, amigo o cónyuge y evaluar su estilo de personalidad conductual, obteniendo feedback de alguien que le conoce bien. Aunque esto es beneficio, no es un requisito el que alguien más esté presente cuando realice esta sección, o la revise. Si opta por recibir feedback de otra persona, puede imprimir una copia de este informe para hacerlo.

Instrucciones:

Paso 1: Las frases listadas más abajo, son áreas en las cuales reflexionar, tanto usted como sus contactos más cercanos. Después de imprimir este informe, dele esta página a una persona que le conozca bien a usted (un asociado, compañero de equipo, profesor, familiar, amigo) y pídale que lea atentamente cada frase. La persona debe considerar si creen que esas frases describen sus rasgos (de usted). A continuación, observe en qué frase han puesto sí o no. Le animamos a que inicie un diálogo abierto sobre cualquier "punto ciego" (áreas de su personalidad de las que usted no es consiente). Ya que la comunicación en una vía de doble sentido, es recomendable que dos personas que hayan completado el DISC, realicen este ejercicio el uno al otro.

Organiza bien	Y N	Orientado a metas	Y N
No tolera mucho el error	Y N	Ve el cuadro entero	Y N
No le interesan los detalles	Y N	Busca soluciones prácticas	Y N
Toma decisiones arriesgadas	Y N	Avanza rápidamente a la acción	Y N
Estimula la actividad	Y N	Le consume la tarea o el trabajo	Y N
Puntual y consciente de la agenda	Y N	Pasa por alto a las personas y los sentimientos	Y N
Estándares altos, perfeccionista	Y N	Persistente y cuidadoso	Y N
Ordenado y organizado	Y N	Demasiado tiempo planificando	Y N
Prefiere el análisis a ponerse manos a la obra	Y N	Ve los problemas y encuentra las soluciones	Y N
Creativo e ingenioso	Y N	Difícil de agradar	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan de Acción

Continuación

Paso 2: Ahora, seleccione las tres áreas en las que sería más beneficioso enfocarse. Trate sobre estas áreas y determine los resultados específicos que quiere, y un periodo de tiempo razonable para su cumplimiento. Escriba los detalles en los espacios provistos, junto con notas que le ayuden a alcanzar esos resultados específicos. Fije una fecha dentro de 60 a 90 días desde ahora para tratarlo con su contacto o coach y revisar sus progresos. La persona que trabaja con usted en este proceso es muy importante para su desarrollo y debería ayudarle a rendir cuentas sobre su plan.

1. Lo primero en lo que me enfocaré:
   - Fecha de revisión:
   - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:
   - Aspectos a resolver
2. Lo segundo en lo que enfocaré:
   - Fecha de revisión:
   - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:
   - Aspectos a resolver
3. Lo tercero en lo que me enfocaré:
   - Fecha de revisión:
   - Acciones específicas que realizaré sobre esto en los próximos 60 a 90 días:
   - Aspectos a resolver

Plan de Acción
Mejorando Sus Habilidades Interpersonales

Seguimos dando forma a nuestra personalidad toda la vida. Si nos conociéramos a la perfección, nos moriríamos.

- Albert Camus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®