



Herramienta HPI-DISC
Consultor: Isaías Sharon Jirikils
Cliente: Informe de Prueba
09-08-2020



Gracias por adquirir la licencia para DISC © 2018 de Human Performance Institute (HPI). En este documento podrá encontrar una explicación paso a paso, tanto de la naturaleza e historia del instrumento, como de los resultados de su aplicación. La construcción de su perfil comportamental DISC le permitirá una mayor comprensión de sus patrones comportamentales, entregándole una poderosa herramienta para alcanzar su máximo potencial en el área que desee desempeñarse, laboral o personalmente.

La herramienta HPI-DISC ha sido desarrollada con los más altos estándares de calidad, y su inteligencia, basada en la clásica herramienta DISC, es el resultado de un exhaustivo trabajo llevado a cabo por expertos de HPI, que logró fundir en esta herramienta la expertis del mundo empresarial con la eficacia del Coaching Integrativo, para alcanzar metas y potenciar el desempeño.



HISTORIA

El documento que tiene en las manos, fue elaborado con la información recabada por un instrumento que integra un sustento metodológico, la herramienta de análisis de perfil HPI-DISC, con los más recientes avances en psicología organizacional, con el objetivo de ofrecer un análisis, holístico y atingente, a sus necesidades y potencialidades.

Si bien, la estructura aplicable del instrumento es relativamente reciente, la historia de las bases que lo fundamentan se remonta hasta el 444 A.C, con los postulados del filósofo griego Empédocles, quién basa su teoría en los elementos naturales, fuego, tierra, aire y agua, indicando que las personas parecieran actuar de cuatro maneras marcadamente diferentes dependiendo de los factores ambientales. Dichos factores al ser externos, no referían directamente a estilos de personalidad o factores internos. Y esto no cambió sino hasta el 400 A.C, cuando Hipócrates redefinió dichos cuadrantes como colérico, sanguíneo, flemático y melancólico, situándolos como rasgos inherentes de personalidad. Basando esta conceptualización en ideas pseudo biológicas, que ubican a las proporciones de distintos fluidos en el cuerpo como las causantes de dichas diferencias.

El gran salto ocurre con los aportes de la psicología moderna durante el siglo XX. Los estudios de Carl Jung, sobre los tipos psicológicos, sientan las bases para el test indicador de tipos de Myers-Briggs.

La idea tuvo que madurar un tiempo en los pensamientos de Jung, hasta que en 1921 reexamina sus conclusiones para reinventar su

enfoque. Si bien, los distintos estilos de personalidad son de hecho internos, estos pueden ser atribuidos a la forma en que pensamos y procesamos la información. Jung caracteriza a los sujetos en cuatro dimensiones, extroversión-introversión, sensación-intuición, pensamiento-sentimiento, y juicio-percepción. Los que Myers y Briggs (MBTI) operacionalizan en su test de personalidad.

En 1928 William Moulton Marston publica el libro "Emotions of normal people", dando lugar a lo que hoy conocemos como Sistema de Personalidad DISC. En este se definen los cuatro patrones de personalidad actuantes en nuestro diario vivir, los mismos que sustentan este informe. Dichos patrones son tanto inherentes como internos, pero se reconoce un fuerte componente ambiental en su configuración. Estos patrones son Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso. Actualmente estos mismos patrones son la base para la construcción de cualquier perfil DISC, y su perfil HPI-DISC.

Con las nuevas tendencias en coaching a nivel internacional, se ha considerado al modelo integrativo de Isaías Sharon como el siguiente gran avance en la búsqueda del progreso de este excelente instrumento para la optimización de recursos humanos. Ya ha dado el primer paso, ante usted tiene las herramientas para tomar su papel en esta historia de progreso y auto superación.

Muchas gracias por elegir nuestra herramienta.



Muchas gracias por elegir nuestra herramienta.



¿CÓMO FUNCIONA?

En la lógica interna de este instrumento se encuentra el secreto de su riqueza, esta se sustenta en la existencia de cuatro patrones comportamentales básicos. Usted, como cualquier otra persona, posee un poco de cada uno de estos patrones y estos se presentan con mayor o menor intensidad en cada individuo.



DOMINANTE



INFLUYENTE



ESTABLE



CONCIENZUDO

Es mediante el estudio de esta dinámica, que se puede deducir un perfil comportamental **HPI-DISC**, este perfil es una representación de uso práctico, para la optimización de sus propios recursos, tanto para conocer más sobre sí mismo, como para fijar metas que le sean útiles y realistas. Se toman en consideración sus respuestas en el instrumento que completó, y a estas se les asigna un puntaje, que permitirá ubicarlas dentro de una escala que indica la predominancia de cada uno de los patrones **HPI-DISC** en su comportamiento y personalidad. Es sobre la base de estas escalas que se construye el perfil **HPI-DISC**.

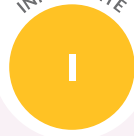
En la siguiente tabla se presenta una caracterización a grandes rasgos de cada uno de estos cuatro patrones, o, en otras palabras, lo que podría esperarse de alguien que muestra mayor tendencia a uno u otro patrón.

DOMINANTE



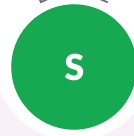
Mantener control de su ambiente para asegurar resultados favorables, evitando la disidencia.

INFLUYENTE



Mantener control de su ambiente mediante, sus relaciones sociales, persuasión e influencia.

ESTABLE



Trabajo colaborativo con su entorno, para el logro de metas con los recursos a disposición.

CONCIENZUDO



Trabajo constante y a conciencia para la eficacia y precisión de los resultados con los recursos a disposición.

CARACTERÍSTICAS

Tiende a:

Aceptar retos.
Tomar autoridad.
Solucionar problemas.
Actuar ante la adversidad.
Inmediatez de resultados.
Rapidez de decisión.
Cuestionar el orden establecido.

Desea un ambiente que incluya:

Prestigio y retos.
Variedad en las actividades.
Proyección y oportunidades hacia la independencia laboral.
Poder y autoridad.
Amplitud de opciones para actuar.
Asertividad.

Tiende a:

El trabajo en equipo.
Ser elocuente.
Formar redes.
Generar un entorno agradable.
Motivar a otros a trabajar.
Trabajar desde el optimismo.
Dar una buena impresión.

Desea un ambiente que incluya:

Actividades extracurriculares con sus colegas.
Libertad y oportunidades para la expresión.
Oportunidades para el crecimiento (capacitaciones y asesorías).
Buenas condiciones laborales.
Instancias para la exposición de ideas al equipo.
Reconocimiento social.

Tiende a:

Estabilizar su ambiente de trabajo.
Asistir a otros.
Ser paciente, leal y empático.
Estabilizar a quienes pierden el control.
Especializarse.
Ser consistentes y predecibles en su trabajo.

Desea un ambiente que incluya:

Predictibilidad, rutina y tranquilidad.
Separación del trabajo y la vida personal.
Estabilidad del orden establecido.
Participación en grupo.
Planes de contingencia.
Reconocimiento de sus acciones.
Conductos regulares.

Tiende a:

Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora.
Ser metódico.
Ser analítico.
Trabaja de forma indirecta.
Ceñirse a normas y directrices.
Prever pros y contras en la toma de decisiones.
Prestar atención a los detalles.

Desea un ambiente que incluya:

Estabilidad en las variables que inciden en los resultados de su trabajo.
Valoración de la calidad y precisión de su trabajo.
Oportunidades para mostrar sus habilidades.
Entorno laboral tranquilo, predecible y eficiente.
Ser participe del proceso intelectual detrás de los objetivos y metodologías.
Exigencias de eficacia y eficiencia conocidas y adecuadas.

CÓMO TRABAJAR

Necesita otros que:

Sean empáticos con las necesidades de los demás.
Sean reflexivos.
Sean cautelosos.
Que calculen los riesgos, pros y contras del actuar.
Sean buenos investigadores.
Aseguren un entorno estable y predecible.

Para mejorar el rendimiento:

Administrar su ritmo de trabajo.
Permitirse flexibilidad.
Practicar el trabajo en equipo.
Practicar la empatía.
Comunicar su lógica al tomar una decisión.
Adecuarse a las políticas de la organización.
Recurrir a su experiencia para formular técnicas.
Tomar desafíos.
Aceptar que el trabajo en equipo es necesario.

Necesita otros que:

Muestren eficacia en la ejecución de trabajos.
Sean asertivos.
Esten orientados al trabajo y el logro de metas por medio de la lógica.
Investiguen.
Sean receptivos ante la sinceridad.
Mantengan un enfoque metódico.

Para mejorar el rendimiento:

Utilizar estándares más realistas para evaluar a otros.
Abordar la toma de decisiones desde la objetividad.
Mantener la disciplina de trabajo.
Si D es baja debería ser más directo con sus exigencias.
Si D o S son bajas poner atención a los tiempos.
Balancear prioridades y tiempos.

Necesita otros que:

Asistan en la organización de prioridades.
Sean adaptables y rápidos.
Sean flexibles en lo procedimental.
Tomen desafíos y se esfuercen por el logro de las metas.
Tengan una buena actitud hacia sí mismos y el trabajo.
Exijan a los demás.

Para mejorar el rendimiento:

Que se estimule su inventiva.
Planificar a futuro para los cambios.
Entender a cabalidad los proyectos en que se embarca.
Entender lo necesario de su esfuerzo e influencia para el equipo y el logro de metas.
Compañeros de equipo con aptitudes a la par de él.
Colegas sinceros.

Necesita otros que:

Transen sus puntos de vista.
Sean asertivos.
Promuevan la cooperación entre pares.
Promuevan la dialéctica.
Asignen labores importantes.
No se encuentren restringidos por las directrices.
Sean eficientes en la toma de decisiones.

Para mejorar el rendimiento:

Perder el miedo al conflicto.
Tomar tiempo para planificar.
Aceptar retroalimentación para el desarrollo personal.
Respetar a los demás y sus aptitudes.
Informarse del motivo y las formas de las tareas que realice.
Monitorizar su propio desempeño.

Como se vió anteriormente, los cuatro patrones conductuales principales pueden ser comprendidos desde sus necesidades y hábitos. Por otro lado, es posible clasificarlos en base a su forma de percibir el entorno y a ellos mismos. Como podrá ver en la siguiente gráfica, los patrones conductuales comparten al menos una característica en común con sus pares, ya sea en visión de mundo o en autopercepción. De esta forma, podemos ahondar en características definitorias de cada patrón por medio de la comprensión de la forma en que cada cuadrante filtra la información.



D

La persona de patrón **DOMINANTE** se caracteriza por sentir su entorno como inhóspito, lo que significa que no puede bajar la guardia si busca alcanzar sus metas, en consecuencia, se encuentra alerta de los desafíos y problemas que puedan surgir de cualquiera de sus esferas, sea esta de tipo laboral o social, por lo mismo, su interés se alinea con las decisiones lógico-prácticas.

Palabra clave:
PODER

La persona de patrón dominante se ve a sí misma como alguien capaz de influir sobre su entorno, tanto para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado a sus necesidades.



I

La persona de patrón **INFLUYENTE** se caracteriza por sentir su entorno como seguro y/o favorable, lo que significa que puede dedicarse al manejo de su propia imagen, el monitoreo de las actividades de otros y las relaciones interpersonales. De este modo, tanto su entorno social como laboral es acomodado a sus necesidades. Su orientación principal es hacia las personas, la forma en que se presenta hacia los demás y el potencial de las relaciones interpersonales.

Palabra clave:
ASERTIVIDAD

La persona de patrón influyente se ve a sí misma como alguien capaz de influir sobre su entorno, tanto para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado a sus necesidades.



S

La persona de patrón **ESTABLE** se caracteriza por sentir su entorno como seguro y/o favorable, lo que significa que puede tomarse el tiempo necesario para contemplar sus opciones, sus propias necesidades y las del resto. Su orientación principal es hacia las personas, la forma en que se presenta hacia los demás y el potencial de las relaciones interpersonales.

Palabra clave:
SEGURIDAD

La persona de patrón estable se ve a sí misma como alguien poco capaz de influir sobre su entorno, tanto para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado a sus necesidades.



C

La persona de patrón **CONCIENZUDO** se caracteriza por sentir su entorno como inhóspito, lo que significa que no puede bajar la guardia si busca mantener cierto nivel de estabilidad en el mismo. En consecuencia, se encuentra alerta para la toma de decisiones, ya sea en el aspecto laboral o en el social, además es conservador y apegado a las normas por naturaleza, por lo mismo, su interés se alinea con las decisiones lógico-prácticas y la estructura.

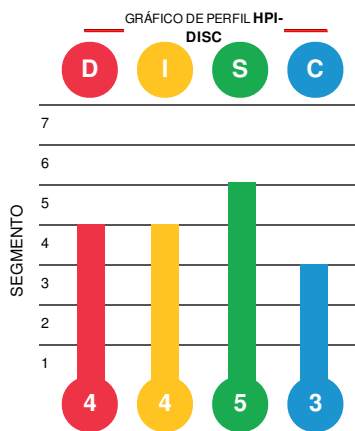
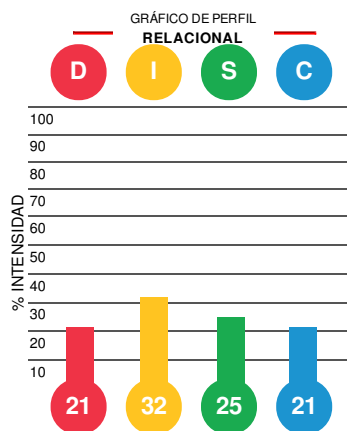
Palabra clave:
CONSERVADOR

La persona de patrón concienzudo se ve a sí misma como alguien poco capaz de influir sobre su entorno, tanto para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado a sus necesidades.



El perfil HPI-DISC

Este es el resultado del cruce de información entre las tendencias que muestra el evaluado en cada cuadrante, una operación sencilla para determinar qué tan dominante, influente, concienzuda o estable es la persona. De los cálculos realizados se deducen dos perfiles complementarios, y un tercero obtenido como parte de un proceso matemático estándar aplicado a la información obtenida, todo esto asegura que usted obtenga el mayor provecho de su perfil. Correspondientemente nos referimos al perfil natural, el perfil social y finalmente el perfil adaptado.



A PERFIL INTRÍNSECO

Este se deduce a partir de sus respuestas positivas, con él se representan caracteres propios, innatos y específicos de usted, lo que podríamos llamar “su esencia”. Estos son el resultado de sus experiencias internas originadas en la interacción con sus formas de sentir, pensar y actuar. Estos rasgos se hacen evidentes en situaciones desequilibrantes donde los mecanismos de control usuales no operan normalmente. Si comparando las escalas específicas de los cuadrantes D, I, S y C, de su perfil natural con el adaptado, obtiene una diferencia igual o superior a 4, se evidencia un proceso de cambio, adaptación.

B PERFIL RELACIONAL

Este se deduce a partir de sus respuestas negativas, y representa el “cómo quiere mostrarse ante el mundo”, es decir, la forma en que quiere ser reconocido. El modo en que se desarrolla este perfil tiene sus bases en la experiencia de inclusión social que ha tenido con su particular modo de ser. Guarda relación con la deseabilidad social y como coordina sus recursos para adaptarse a las exigencias sociales, así como la percepción que tiene de su actual estatus social. El componente social es inherente al ser humano como especie, por ende, este perfil muestra el nivel de adaptación del individuo a la convivencia social.

* PERFIL HPI-DISC

Mediante un proceso matemático estandarizado que toma como base la información anterior, podemos establecer ciertas metas a alcanzar o dificultades a superar. Hay quienes prefieren darse a conocer por lo que más los representa y quienes prefieren dejar en claro lo que no los representa, este cruce de información es el que permitirá una imagen más completa de sí mismo.

TU PATRÓN COMPORTAMENTAL

Mediante un proceso matemático estandarizado que toma como base la información anterior, podemos establecer ciertas metas a alcanzar o dificultades a superar. Hay quienes prefieren darse a conocer por lo que más los representa y quienes prefieren dejar en claro lo que no los representa, este cruce de información es el que permitirá una imagen más completa de sí mismo.



INFORME DE PRUEBA, usted ha evidenciado un patrón de personalidad marcadamente **ESTABLE**, lo que significa que usted probablemente presenta varias de las siguientes características. Como Estable usted demuestra ser una persona tranquila que prefiere lo rutinario y predecible. Usted se percibe a sí mismo como alguien con poco poder para afectar a su entorno, sin embargo, percibe poca o ninguna amenaza proveniente de este, lo que permite que se tome las cosas con calma y que se dedique al establecimiento y mantención de rutinas que le hagan agradable el día a día.

Como suele mantener un fuerte apego a las normas y, una actitud mayoritariamente pasiva y conciliadora, las personas suelen sentirse cómodas a su alrededor. Es un “jugador de equipo”, y buscará colaborar al máximo con sus colegas para aprovechar los recursos dispuestos a la concreción de las metas asignadas. Su actitud cercana y predecible hace de usted una persona fácil de llevar, lo que se condice con su orientación hacia lo interpersonal y el trato con las personas para la solución de problemas y el alcance de metas.

Probablemente usted encuentra cierto confort en el seguimiento de las normas y le es difícil aceptar cambios bruscos en su ambiente, o tomar riesgos sin detenerse a analizar las variables. Esto lo compensa por medio de su disposición al trabajo en equipo y la colaboración con distintos tipos de personas, que aportarán capacidades adaptativas, mientras usted contribuye con estructura y serenidad.



SUS PALABRAS FAVORITAS

- ESTABILIDAD
- NORMAS
- RUTINA
- COLABORACIÓN
- ORGANIZACIÓN
- PLANIFICACIÓN
- TRANQUILIDAD

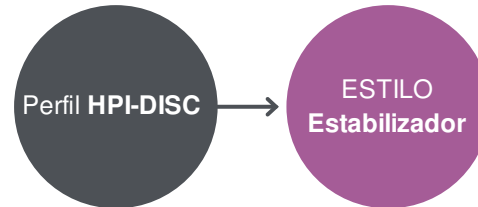


SUS FRASES PARA ALCANZAR UN MAYOR ÉXITO

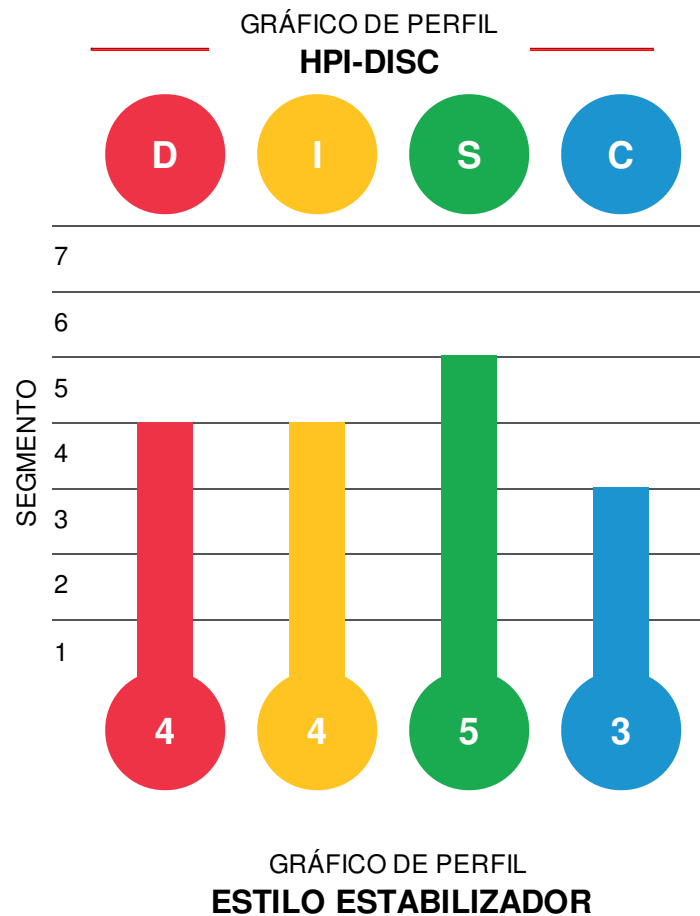
- PREPARARSE PARA LOS CAMBIOS
- PROACTIVIDAD
- CREATIVIDAD
- VALORAR SU PROPIO ESFUERZO
- ENTENDER A LO QUE APUNTA CADA TRABAJO

Tu Perfil HPI-DISC

A partir de las palabras con las que usted señaló sentirse más y menos identificado (a), se definió que tan predominante es cada uno de los Patrones DISC en su personalidad y comportamiento. Esta combinación tiene como resultado su **Perfil HPI-DISC** y es en base a este, que en lo sucesivo de este informe se entrega valiosa información para mejorar su desempeño en diferentes aspectos. Además en la gráfica siguiente se muestra el puntaje obtenido para cada patrón comportamental DISC, según la información proporcionada en su encuesta. Su perfil HPI- DISC es **ESTABILIZADOR**.



Este perfil es como se encuentra a la fecha:
09 DE AGOSTO DEL 2020



PERFIL INTRÍNSECO

Tomando en consideración los adjetivos y afirmaciones con los que más se identificó, se concluye que su perfil **INTRÍNSECO**, o como ud se vé a si mismo, su esencia o temperamento si lo prefiere, es principalmente **Estable**.

No siente que puede influir en la transformación de su entorno, percibe su entorno como seguro.



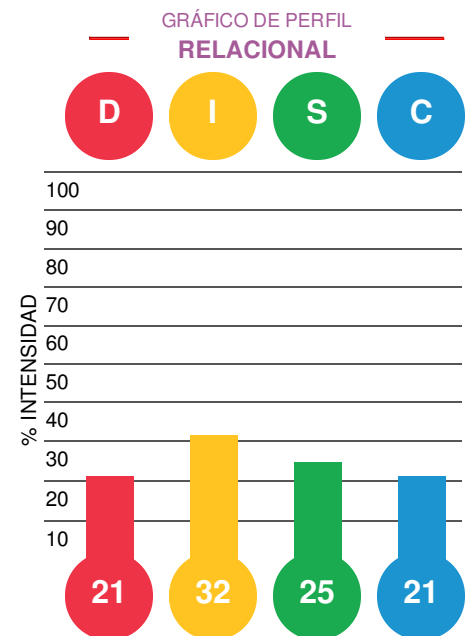
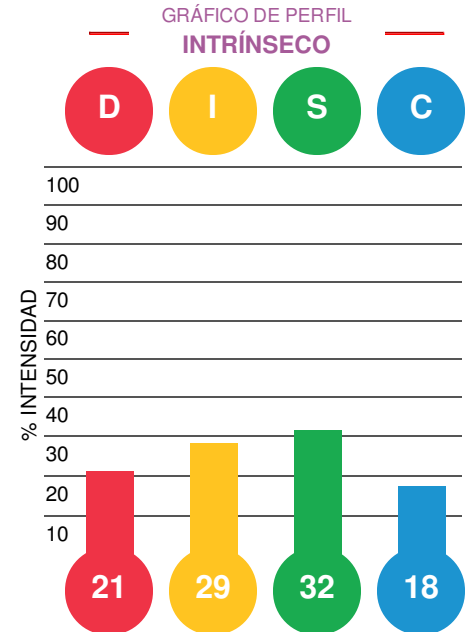
PERFIL INTRÍNSECO

PERFIL INTERPERSONAL

PERFIL RELACIONAL

Consideradas sus respuestas sobre los adjetivos y afirmaciones que menos le han identificado, se ha concluido que su perfil **INTERPERSONAL**, entendiéndose, aquel que surge de la forma en que se comporta y como quiere ser visto por los demás, corresponde al tipo **Influyente**. Las incongruencias entre este perfil y el perfil HPI-DISC evidencian adaptaciones hacia la deseabilidad social, en este caso:

A usted le gustaría proyectar mayor asertividad enfoque hacia las personas.



Resumen Del Perfil: Estabilizador

VISIÓN DEL MUNDO



El estabilizador se caracteriza por una actitud predecible, calmada y manejable, esto le permite interactuar con casi cualquier perfil de personalidad sin problemas. Busca por sobre todo la constancia y estabilidad en el ejercicio de su trabajo.

HÁBITOS



Se asegurará de llevar registro de las formas en que dio solución a contingencias previas, de tal modo forma que se le haga fácil recurrir a ellas para usarlas o perfeccionarlas. Acepta bien los cumplidos por su desempeño, ayudándole estos a mantener su nivel. Se esfuerza por mantener la predictibilidad de su trabajo y su entorno. Busca idealmente un grupo pequeño con el que establecerse, formar lazos y serle fiel, ayudando cuando este lo necesite.

MOTIVADORES



Influenciar y mantener control sobre su entorno, fijar las condiciones de trabajo.

- 1 **CONDUCTAS** Moderado en circunstancias que lo ameriten, servicial, mantiene distancia de otros.
- 2 **EVALÚA A LOS DEMÁS POR** En primer lugar, los parámetros sociales de la amistad, y en segundo el rendimiento.
- 3 **SU FORMA DE INFLUIR EN OTROS** La estabilidad que demuestra en su rendimiento, su servicialidad, el cuidado que tiene por otros.
- 4 **MIEDOS O TEMORES** La inestabilidad en su entorno, los cambios, el caos.
- 5 **COMO TOMA DECISIONES** Vela por sí mismo y por quienes favorece, toma decisiones seguras y comprobadas para asegurar estabilidad.
- 6 **EMOCIONES** Precavido, calmo, esquivo.
- 7 **VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN** Consistente en sus ritmos y decisiones, prevé situaciones a corto plazo y actúa con tiempo.
- 8 **ABUSA DE...** Poca iniciativa, resistencia al cambio, modestia.
- 9 **BAJO PRESIÓN ACTÚA...** Cede ante la mayoría o ante sus superiores, se acentúa su pasividad.

Características del perfil

Cada perfil HPI-DISC tiene ciertas características o atributos que lo definen y diferencian de los demás. Estas características se observan en base a la intensidad de sus respuestas en cada área o patrón DISC.

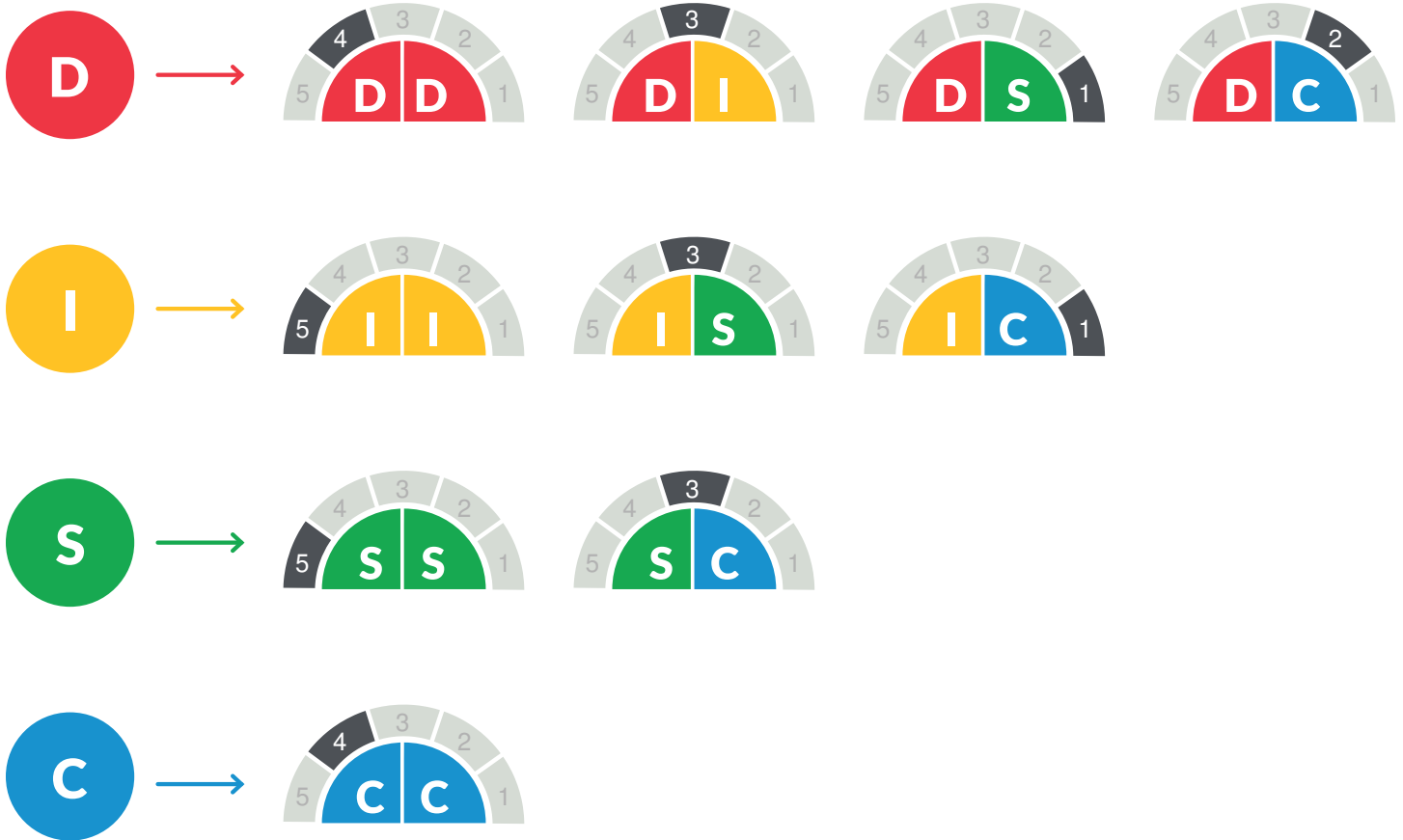
En la siguiente gráfica podrá encontrar una serie de adjetivos que se corresponden con su perfil HPI-DISC, en base a la particularidad de sus respuestas; estos adjetivos representan una excelente oportunidad de análisis para establecer desafíos y metas claras que permitan potenciar su perfil comportamental en el área de que se trate.



Afinidad entre perfiles

Cada perfil HPI-DISC posee un patrón predominante (D, I, S o C) y de acuerdo a este se puede establecer qué tanta afinidad existirá entre dos perfiles. Esta afinidad se mide en una escala de 1 a 5 donde 5 es el mayor grado de afinidad y 1 el más bajo.

En la siguiente gráfica puede descubrir qué tanta afinidad tiene su perfil con los demás perfiles DISC en base a lo anteriormente descrito.



Informe HPI-DISC Liderazgo y Alineación Personal

Felicidades por adquirir la versión **HPI-DISC Liderazgo y Alineación personal** de HPI-DISC. Con esto ha dado un paso importante para el autodesarrollo y la consecución de sus metas. En las siguientes páginas se le entregarán herramientas prácticas y personalizadas para que usted perfeccione sus habilidades y dotes de Liderazgo.

Para asegurar que pueda sacarle el máximo provecho a su experiencia, esta se dividirá en tres secciones. A saber:

01 AFINIDAD ENTRE PERFILES HPI - DISC

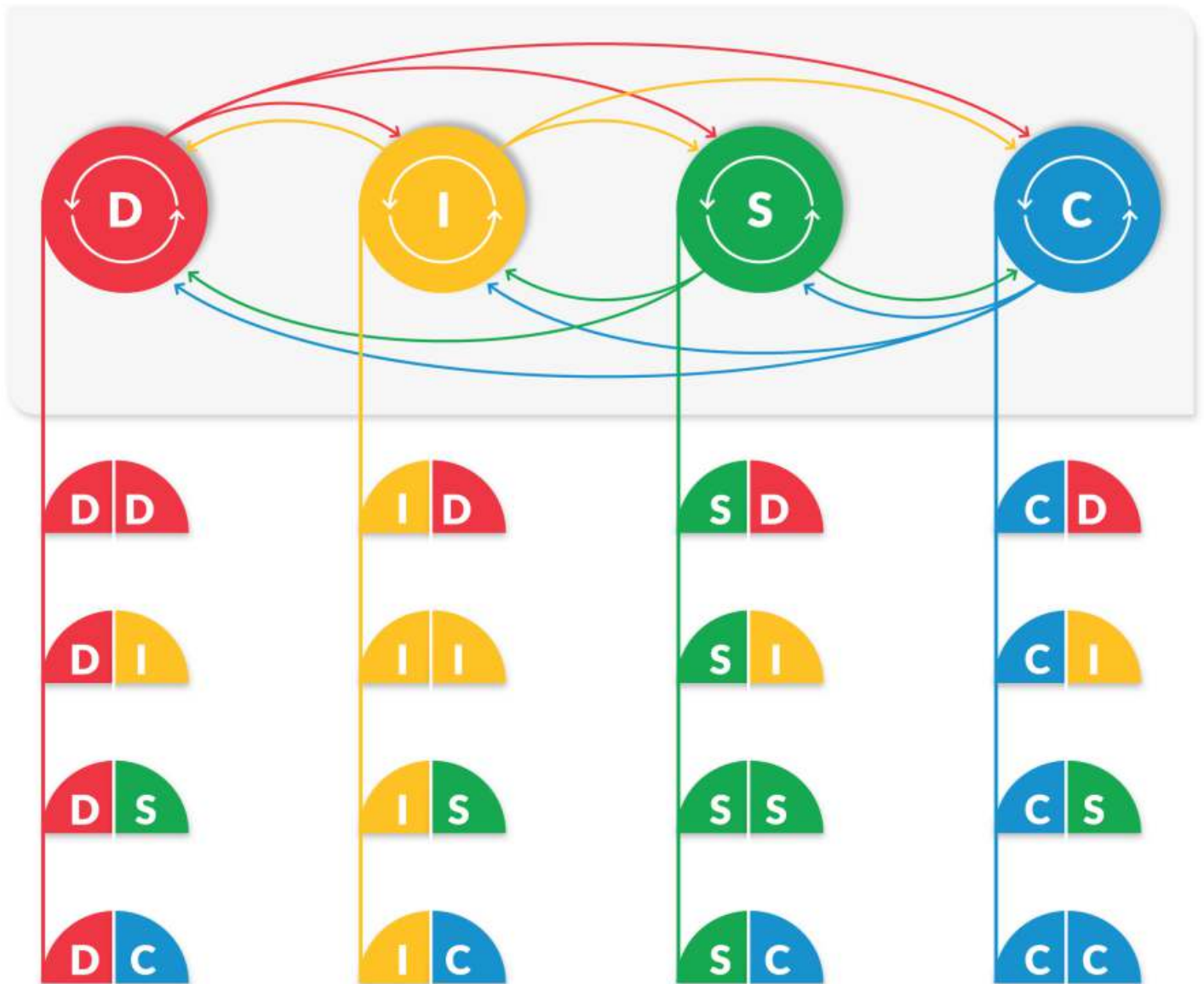
02 ¿CÓMO PODRÍA SER UN LIDER?

03 ALINEAMIENTO PERSONAL Y TENSIÓN

01 AFINIDAD ENTRE PERFILES HPI - DISC

Como se indicó anteriormente, la afinidad entre los perfiles HPI-DISC puede establecerse en base a los patrones predominantes de los distintos perfiles (D ,I ,S o C). Esto permite valorar el nivel de compatibilidad en una escala de 1 a 5 donde 5 es el máximo nivel de afinidad y 1 el más bajo.

A continuación, pasamos a exponer detalladamente algunos consejos que podrían potenciar la afinidad entre su patrón y el de otros perfiles HPI-DISC.





TIENDE A

Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
 Ser metódico
 Ser analítico
 Trabaja de forma indirecta
 Ceñirse a normas y directrices
 Prever pros y contras en la toma de decisiones
 Presta atención a los detalles

NECESITA OTROS QUE

Transen sus puntos de vista
 Sean asertivos
 Promuevan la cooperación entre pares
 Promuevan la dialéctica
 Asignen labores importantes
 No se encuentren restringidos por las directrices
 Sean eficientes en la toma de decisiones



TIENDE A

Aceptar retos
 Tomar autoridad
 Solucionar problemas
 Actuar ante la adversidad
 Inmediatez de resultados
 Rapidez de decisión
 Cuestionar el orden establecido

NECESITA OTROS QUE

Sean empáticos con las necesidades de los demás
 Sean reflexivos
 Sean cautelosos
 Que calculen los riesgos, pros y contras del actuar
 Sean buenos investigadores
 Aseguren un entorno estable y predecible

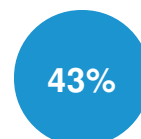
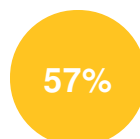
Si tienes un patrones Estable te recomendamos lo siguiente:

Asertividad: Las personas dominantes están en constante movimiento y requieren de resultados tangibles entregados de manera eficiente. Es recomendable ser claro y conciso cuando se comunica.

Seguridad: Muchos Dominantes evalúan a las personas por su certeza al expresarse, sería muy desenvolverse en su área sin temor al fracaso, tomando un par de riesgos y confiando en su capacidad para enfrentar problemas.

Actitud desafiante: Los Dominantes siempre están buscando desafíos, por lo que una actitud pasiva podría ser contraproducente, provocando desdén en su colega, se recomienda la comunicación asertiva y desafiante en el ámbito laboral.

TU PERFIL





TIENDE A

Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
 Ser metódico
 Ser analítico
 Trabaja de forma indirecta
 Ceñirse a normas y directrices
 Prever pros y contras en la toma de decisiones
 Presta atención a los detalles

NECESITA OTROS QUE

Transen sus puntos de vista
 Sean asertivos
 Promuevan la cooperación entre pares
 Promuevan la dialéctica
 Asignen labores importantes
 No se encuentren restringidos por las directrices
 Sean eficientes en la toma de decisiones



TIENDE A

El trabajo en equipo
 Elocuencia
 Formar redes
 Generar un entorno agradable
 Motivar a otros a trabajar
 Trabaja desde el optimismo
 Dar una buena impresión

NECESITA OTROS QUE

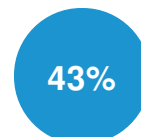
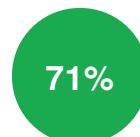
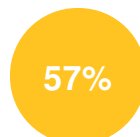
Muestren eficacia en la ejecución de trabajos
 Sean asertivos
 Esten orientados al trabajo y el logro de metas por medio de la lógica
 Investiguen
 Sean receptivos ante la sinceridad
 Mantengan un enfoque metódico

Si tienes un patrón Estable te recomendamos lo siguiente al momento de relacionarte con un patrón Influyente:

Proactividad: Los Influyentes valoran mucho la proactividad y búsqueda de desafíos, si usted ostenta estas características en mayor o menor medida, es un gran paso adelante para una relación nutricia entre ambos.

Trabajo en equipo: El influyente goza del trabajo en conjunto, la formación y mantención de redes, ha de entender esto como un trabajo colaborativo y una apertura a la interacción, esto le facilitará un contacto social fluido.

TU PERFIL





TIENDE A

Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
 Ser metódico
 Ser analítico
 Trabaja de forma indirecta
 Ceñirse a normas y directrices
 Prever pros y contras en la toma de decisiones
 Presta atención a los detalles

NECESITA OTROS QUE

Transen sus puntos de vista
 Sean asertivos
 Promuevan la cooperación entre pares
 Promuevan la dialéctica
 Asignen labores importantes
 No se encuentren restringidos por las directrices
 Sean eficientes en la toma de decisiones



TIENDE A

Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
 Ser metódico
 Ser analítico
 Trabaja de forma indirecta
 Ceñirse a normas y directrices
 Prever pros y contras en la toma de decisiones
 Presta atención a los detalles

NECESITA OTROS QUE

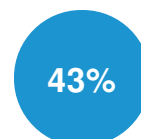
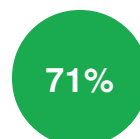
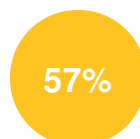
Transen sus puntos de vista
 Sean asertivos
 Promuevan la cooperación entre pares
 Promuevan la dialéctica
 Asignen labores importantes
 No se encuentren restringidos por las directrices
 Sean eficientes en la toma de decisiones

Para relacionarte con una persona de tus mismo perfil te recomendamos lo siguiente.

Rutina: Las personas Estables se sienten mucho más cómodos en un ambiente que les proporciona rutina y predictibilidad, será más fácil la interacción si evita solicitar cosas de un momento a otro u exigir cambios bruscos en el panorama.

Iniciativa: Las personas Estables pueden beneficiar mucho su trabajo de la iniciativa de otras personas, si esto se plantea como una relación colaborativa y bien establecida, la reciprocidad de la relación laboral es inminente.

TU PERFIL





TIENDE A

- Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
- Ser metódico
- Ser analítico
- Trabaja de forma indirecta
- Ceñirse a normas y directrices
- Prever pros y contras en la toma de decisiones
- Presta atención a los detalles

NECESITA OTROS QUE

- Transen sus puntos de vista
- Sean asertivos
- Promuevan la cooperación entre pares
- Promuevan la dialéctica
- Asignen labores importantes
- No se encuentren restringidos por las directrices
- Sean eficientes en la toma de decisiones



TIENDE A

- Estabilizar su ambiente de trabajo
- Asistir a otros
- Ser paciente, leal y empático
- Estabilizar a quienes pierden el control
- Especializarse
- Ser consistentes y predecibles en su trabajo

NECESITA OTROS QUE

- Asistan en la organización de prioridades
- Sean adaptables y rápidos
- Sean flexibles en lo procedimental
- Tomen desafíos y se esfuercen por el logro de las metas
- Que tengan una buena actitud hacia sí mismos y el trabajo
- Que exijan a los demás

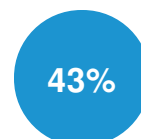
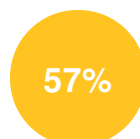
Si tienes un patrón Estable te recomendamos lo siguiente al momento de relacionarte con un patrón Concienzudo:

Mantenición de estructuras: Al igual que usted, El Concienzudo disfruta de mantener ciertas estructuras y rutinas que le ayudan a mantener un nivel aceptable de tranquilidad, por lo que la interacción en este aspecto debería ser fácil.

Aporte de estabilidad: El concienzudo puede perder los estribos con cierta facilidad ante los desafíos que plantean una amenaza muy grande para su estructura, en este aspecto, usted puede aportar con la calma que le es necesaria.

Pragmatismo: Los concienzudos tienden a trabajar de una manera sistemática y estructurada, por lo que es mejor hablar con ellos en términos pragmáticos y concisos.

TU PERFIL



02 ¿CÓMO PODRÍA SER UN LÍDER?

Primero sería pertinente definir lo que es "un buen líder", después de todo existen muchos caminos y todos son transitables. A partir de este punto, le serán entregadas las herramientas para avanzar hacia lo que es conocido como "liderazgo centrado en valores".

Este consta de ocho principios básicos, estos permiten distinguir al líder no solo por su influencia sobre los grupos, sino también, por su dominio de sí mismo, su lealtad y su capacidad para potenciar a otros, sacando lo mejor de sí mismo y los demás.



Constante reinención y aprendizaje

Un verdadero líder sabe que siempre puede aprender y mejorar, practicando el "solo sé que nada sé".



Abocado a servir

Un verdadero líder busca conectar, coordinar y potenciar mediante el servicio a los otros, funge como mentor y como guía, imparte correcciones y reafirmación cuando es necesario.



Funciona como faro de energía positiva y motivación

¡Mantiene y contagia optimismo y entusiasmo a los demás, involucrando a las personas con el equipo y las metas!



Evita los juicios injustos, abogando por el potencial

Confía en el potencial de los demás, no categoriza a los demás por sus errores, por el contrario, ve en estos la oportunidad de mejorar, crecer y fortalecer a su equipo mediante la experiencia.



Distingue entre grises

Sabe que no es beneficioso ser extremista, por lo que balancea los conflictos, buscando un equilibrio entre aprendizaje, situación presente y preparación para el futuro. Todo con miras a lo que ayude al equipo a conseguir la meta.



Busca y acepta desafíos

Ve en los obstáculos y dificultades una oportunidad más para crecer, valora la iniciativa, inteligencia, creatividad, resiliencia y voluntad para la exploración de lo desconocido.



Entiende y practica la sinergia

Comprende que el equipo existe para potenciarse entre todos, suplir las deficiencias y aumentar el potencial de éxito mediante la comunicación y la cooperación.



Practica la renovación personal

Entiende lo importante de la constante renovación y cuidado de sus aspectos internos (su mente y emociones) y de su cuerpo.

02 ¿CÓMO PODRÍA SER UN LÍDER?

En su perfil HPI-DISC (Estabilizador), es posible identificar algunas características o habilidades que lo definen. Tales características constituyen una potencialidad tremenda y sirven de base para que usted pueda gestionar su propio perfeccionamiento.

Algunas de las potencialidades que usted posee en torno al liderazgo son las siguientes:

PERFIL

Estabilizador

CARACTERÍSTICAS

El estabilizador se caracteriza por una actitud predecible, calmada y manejable, esto le permite interactuar con casi cualquier perfil de personalidad sin problemas. Busca por sobre todo la constancia y estabilidad en el ejercicio de su trabajo.

DOTES PARA EL LIDERAZGO

Confianza en sí mismo

Intrepidez

Perspicaz

ÁREAS A TRABAJAR

1 Escuchar a los demás

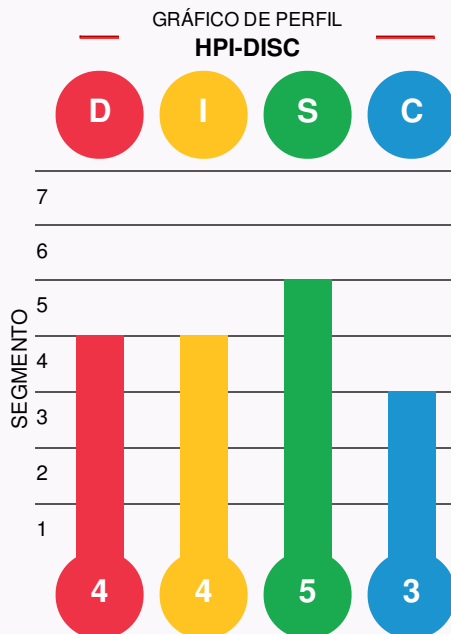
en ocasiones, su decisión puede verse como simple obstinación, por lo que sería recomendable tomar en consideración otros puntos de vista antes de tomar una decisión, esto haría ver a sus compañeros que usted valora y considera sus aportes.

2 Trabajar con otros

Usted es una persona eficiente y eficaz en su labor, caracterizado por la comodidad que le brinda el trabajo en solitario, sería mejor si dedicara parte de sus energías al trabajo en equipo, aunque esto implique disminuir su ritmo, de esta manera, estará potenciando indirectamente el trabajo de los demás mientras aprende de ellos.

3 Exigencia sobre otros

Es bueno ser exigente con uno mismo y los otros, pero esto ha de venir acompañado de justicia y empatía, para funcionar mejor como líder, debe convertir esta crítica en un modo de ayudar a otros a estar alerta y desarrollar



03 ALINEAMIENTO PERSONAL Y TENSION

Como ya hemos señalado, cada perfil comportamental **HPI-DISC** posee un perfil relacional que representa como la persona quiere ser vista por otros y un perfil Intrínseco que muestra como es la persona. Estos perfiles no necesariamente deben coincidir y sus diferencias representan uno de los insumos más poderosos para potenciar nuestro rendimiento, cualquiera sea el área en que queramos desempeñarnos.

Resulta tremendamente beneficioso disminuir esta brecha entre ambos patrones, o dicho de otra forma, disminuir la “tensión”, aumentando la “alineación” de nuestro perfil comportamental, esto representa un horizonte de desarrollo personal con un alto potencial para usted.

La diferencia que existe entre su Perfil Relacional y su Perfil Intrínseco se denomina “**tensión**” y de su simple lectura podemos extraer las directrices del camino a recorrer para nuestro perfeccionamiento.

La gráfica siguiente muestra por una parte una serie de adjetivos que corresponden a su perfil intrínseco (izquierda) y otra serie que corresponden a su perfil relacional (derecha). Aquí se representan aquellas áreas que sería conveniente trabajar para disminuir progresivamente la tensión personal y aumentar el alineamiento.

PERFIL INTRÍNSECO

De los análisis aplicados a su persona, se deduce que usted muestra predominancia del patrón estable, esto significa que usted se percibe a sí mismo como menos capaz de influir en su entorno, a la vez que percibe al entorno en que se desenvuelve como seguro.

E Complaciente
Ocioso
Tranquilo
Inexpresivo
Prudente

PERFIL RELACIONAL

Este perfil es aquel que representa como siente que debería ser, o como quiere ser visto por otros. En su caso, su patrón relacional dominante es influyente que puede ser relacionado con los siguientes adjetivos.

I Influyente
Agradable
Sociable
Generoso
Equilibrado





HPI- Human Performance Institute y Smart Coach S.p.A no se hacen responsables por los inconvenientes que puedan generarse en base a la gestión de la información necesaria para el levantamiento de este informe, por lo que se recomienda realizar este proceso con un consultor certificado por nuestras entidades. Puede encontrar a un consultor en www.hpilatam.com.

Este informe una vez generado no podrá ser editado y no será responsabilidad de HPI. Human Performance Institute, ni de Smart Coach S.p.A, el uso y completación que se le dé.

Nuestras soluciones informáticas son de propiedad de Smart Coach S.p.A y serán administradas por Rentas Inbesting LTDA. siempre bajo la marca internacional de HPI - Human Performance Institute.

Todos los derechos reservados 2013 - 2018 ©

