



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

MEDICIÓN DE
CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
CONCEPTOS TEÓRICOS.....	6
ANTECEDENTES	8
DISEÑO METODOLÓGICO.....	10
ESCALA DE CALIFICACIÓN.....	11
FICHA TÉCNICA	13
VARIABLES POR CRITERIO	14
INFORME SOCIODEMOGRÁFICO	15
RESULTADOS GENERALES.....	21
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
DEFINICIÓN.....	23
RESULTADOS TOTALES ENTIDAD.....	24
RESULTADOS COMPARATIVOS CON MEDICIONES ANTERIORES	25
RESULTADOS COMPARATIVOS POR DEPENDENCIA.....	27
CULTURA ORGANIZACIONAL.....	29
DEFINICIÓN.....	29
RESULTADOS TOTALES ENTIDAD.....	30
RESULTADOS COMPARATIVOS CON MEDICIONES ANTERIORES	31
RESULTADOS COMPARATIVOS POR DEPENDENCIA.....	33
RESULTADOS PROMEDIO POR DEPENDENCIA	35
RESULTADOS POR PREGUNTA – CLIMA ORGANIZACIONAL.....	37
RESULTADOS POR PREGUNTA – CULTURA ORGANIZACIONAL.....	41
CONCLUSIONES	45
ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	47
¿CÓMO MEJORAR NUESTRO CLIMA ORGANIZACIONAL?	47
ASPECTOS INSTITUCIONALES	47
FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y RECONOCIMIENTO	47
INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN.....	48
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	48
COMPENSACIÓN.....	49
LIDERAZGO	49
TOMA DE DECISIONES.....	49
RELACIONES INTERPERSONALES, MANEJO DE CONFLICTOS Y RELACIÓN CON OTRAS	

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

DEPENDENCIAS.....	50
COMUNICACIÓN.....	50
CONDICIONES DE TRABAJO.....	51
RIESGO PSICOSOCIAL	51
¿CÓMO FORTALECER NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL?.....	52
CULTURA DE SERVICIO Y SOLIDARIDAD	52
EQUIDAD DE GÉNERO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD	52
INNOVACIÓN Y MANEJO DEL ERROR	53
MECANISMOS ÚTILES.....	53
ORGULLO.....	53
PARTICIPACIÓN	54
PRINCIPIOS DE OPORTUNIDAD	54
RITUALES	54
SÍMBOLOS.....	55
TRANSPARENCIA	55
RECOMENDACIONES GENERALES	56
PARA LA ENTIDAD	56
PARA LOS LÍDERES.....	58
PARA LOS FUNCIONARIOS.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	60
Referencias.....	60

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el resultado de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para el año 2021, realizado para la Alcaldía de Santiago de Cali, que refleja no solo el nivel de aceptación del Clima Organizacional, si no, de la identificación de factores que determinan la Cultura Organizacional de sus funcionarios. Los resultados aquí descritos, le permitirá a la Entidad tomar decisiones sobre los aspectos que debe fortalecer, mejorar o cambiar, así como la implementación de acciones hacia la mejora continua de las condiciones del ambiente de trabajo que ofrece a sus funcionarios.

Para dar inicio al estudio, se desarrolló una campaña de sensibilización, en la que se diseñaron algunas piezas gráficas, que fueron compartidas por mail con el fin de generar expectativa y lograr la participación de los funcionarios en la realización de la encuesta.

Se diseñó un instrumento, compuesto por veintiocho (28) categorías, quince (15) de ellas sobre el clima organizacional y las otras trece (13) sobre cultura organizacional; se incluyeron las definiciones de cada una de las categorías; esta propuesta de instrumento fue enviada para validación de la Entidad, a través del equipo líder del proyecto.

Con las categorías validadas, se procede al diseño del instrumento preliminar conformado inicialmente por 97 preguntas, con el fin de lograr la validez de contenido y suficiencia del instrumento para recopilar la información necesaria para la evaluación de las variables definidas; se logra con la participación de 465 funcionarios (23% de respuesta sobre el total de funcionarios que conforman la Entidad), de estos participantes, 451 funcionarios respondieron alguna de las preguntas, pero solo 351 funcionarios logran terminarla al 100%; teniendo en cuenta que la muestra representativa definida fue de 325 funcionarios, las 351 encuestas efectivas cumplen con el objetivo de participación en un 108% y por esta razón, se cierra la encuesta y se da inicio al procesamiento de la información.

Los resultados se presentan a través del promedio de la calificación de cada una de las dimensiones de clima y de manera independiente, sobre las dimensiones de cultura, en ambos casos, versus el promedio general obtenido por la entidad, promedio general por dependencias, distribución de la muestra por tamaño de cada dependencia, análisis de

resultados por frecuencia y participación porcentual, con un análisis de priorización interno de acuerdo con los resultados para la generación de propuestas de intervención focalizadas.

Luego de este procesamiento y análisis de la información, se incluye una propuesta de intervención general para fortalecer desde el interior de la Entidad, las 28 categorías evaluadas que contiene no solo la propuesta de intervención por categoría, si no, su objetivo, metodología, recursos y responsables, así como una propuesta de la posible estrategia de comunicación y sensibilización de los resultados de esta medición, para que sea conocida por los funcionarios.

Al final se anexa la encuesta definitiva aplicada.

CONCEPTOS TEÓRICOS

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP " El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad", y la Cultura, "Son las actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad".

Para varios autores, el Clima y la Cultura Organizacional son dos componentes de fundamental importancia para el mejoramiento de la productividad de las diferentes entidades públicas y privadas.

La teoría de clima organizacional de Likert (Goncalves, 2005), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Por su parte, Edgar Shein, (Pedraza-Álvarez, 2015), determina que el clima ejerce una influencia significativa en la cultura de la organización, la cual la define como el patrón general de presunciones, creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde el clima organizacional tiene una preponderancia directa.

Por esta razón, al hablar de Clima y Cultura Organizacional es necesario tener en cuenta todas las dinámicas funcionales referidas tanto a aspectos administrativos y aquellos relacionados con los equipos de trabajo, basados en que la productividad de una organización (entidad) se verá afectada por aquellos factores y es necesario intervenir las variables que más afecten para lograr impacto y transformación.

Potenciar un buen clima y mejorar la cultura organizacional, requieren una disposición positiva de los directivos, no solo para reconocer las oportunidades de mejora como líderes, si no, para tener la capacidad de involucrar de manera adecuada a los miembros de sus equipos de trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Entidad y así mejorar la competitividad.

En el caso de la Alcaldía de Santiago de Cali, el fortalecimiento del clima organizacional le permitirá lograr el equilibrio entre los objetivos institucionales y el bienestar de sus servidores públicos, promoviendo principalmente la convivencia, el mejoramiento continuo y el crecimiento de la entidad, lo cual se refleja en el mejoramiento de la cultura del servicio.

ANTECEDENTES

La Entidad en el año 2016 y 2019 realizó la medición de clima y cultura organizacional, dando cumplimiento del artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, (derogado por el Decreto 1083 de 2015, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-Ley 1567 de 1998), numeral 75.1, “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención” y numeral 75.4 “Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada”, se hace necesario realizar para este año una nueva medición, con el fin de medir y comparar los resultados con las mediciones anteriores, basados en las diferentes perspectivas del ambiente, a partir de la intersección de características psicológicas, sociales, biográficas y organizacionales que permita evaluar estrategias de intervención, así como evaluar aspectos de la cultura organizacional de la entidad que nos permita identificar aspectos como creencias, hábitos actitudes y tradiciones, entre los servidores.

Durante la historia laboral hemos identificado la necesidad de conocer y tratar con detalle los temas de Gestión del Talento Humano, entre ellos, el Clima Organizacional. Desde las revoluciones obreras e industriales, se han dado pasos gigantes en pro del bienestar de los trabajadores y la dinámica interna en las relaciones laborales entre colaboradores, directivos y subalternos; que han generado consecuencias al interior de las empresas. Por esta razón, medir de manera frecuente el Clima y la Cultura Organizacional, permite identificar aquellos aspectos que podrían mejorar el nivel de productividad, ya que cuando se tienen colaboradores satisfechos, felices y comprometidos, con sentido de pertenencia, las empresas mejoran su rendimiento, aumentan su productividad y generan gran competitividad.

Con la realización de esta medición y su comparación con los resultados de las mediciones anteriores, la entidad busca evidenciar las fortalezas y oportunidades de mejora, así como con la intervención a través de las sesiones individuales y grupales, pretende mejorar debilidades mediante el desarrollo psicoemocional y la construcción de vínculos por las buenas relaciones entre servidores públicos, que contribuyan a ser un gran lugar de trabajo, a través de procesos de cambio organizacional que para ser exitosos involucran activamente a todos los miembros de la entidad.

Una vez realizada la encuesta de clima y cultura organizacional, y ejecutadas las acciones de intervención grupal e individual, a través de sesiones de coaching, como insumos, construyen el presente informe de resultados y propuestas para los próximos dos años, con el fin de ejecutar acciones que busquen mejorar el lugar de trabajo para todos sus servidores, teniendo en cuenta que el clima y la cultura organizacional tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo de mejores servidores públicos y con el fin de mantener y mejorar la calidad de vida laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO

Como criterio de selección, solo participaron los funcionarios de planta la entidad, con una muestra de 2.017 funcionarios a la fecha de inicio del estudio. Sin embargo, se espera una muestra de 325 funcionarios, pertenecientes a las diferentes dependencias según su tamaño dentro de la entidad.

Se construyó un instrumento de recolección de información, basado en las mediciones anteriores, con el fin de poder tener información que fuera comparable e identificar las posibles brechas o mejoras según las actividades de intervención de años anteriores. El resultado nos muestra datos para actualización de información sociodemográfica, variables independientes para la medición del Clima Organizacional y variables independientes para la medición de la Cultura Organizacional.

Los enunciados fueron construidos a partir de las mediciones anteriores, con el fin de realizar una comparación de los resultados e identificar posibles brechas en las acciones de intervención.

Una vez construida la encuesta, fue evaluada y acordada con el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, encargado de la supervisión del contrato, a fin de garantizar su ajuste a las necesidades de la medición.

La encuesta contenía 97 enunciados y como opciones de respuesta se usó una escala tipo Likert de 5 niveles, para representar el nivel en que los servidores públicos se encontraban de acuerdo con cada afirmación.

Se realiza etapa de sensibilización para promover la participación de los funcionarios, se envían mailing con piezas gráficas, para socializar el objetivo de la medición, ofrecer canales de comunicación para soporte y/o aclarar posibles dudas durante el proceso de recolección de la información.

Durante la semana del 13 al 17 de diciembre, se da acceso a los funcionarios para la aplicación de la encuesta online, finalizando con la participación de 325 funcionarios, para

un 108% de efectividad, sobre la muestra establecida inicialmente.

Recolectada la información se procesa y se procede al análisis de los criterios y cada una de sus variables, identificando total para la entidad, y filtros por área; así como los datos sociodemográficos como insumo para el área de Talento Humano.

El procesamiento de los resultados fue realizado sobre la herramienta Power BI. Se utilizó la metodología top two box, que nos permite evidenciar los resultados acumulados de cada uno de los criterios y sus variables, que nos permiten una visión global de los resultados de Clima y Cultura Organizacional de manera independiente. Esta metodología comprende la sumatoria de los resultados (Totalmente de acuerdo y de acuerdo) versus el total relativo (100%).

ANEXO 1. Cronograma de trabajo

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Puntuación	Descripción
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Escala de calificación

La metodología two to box, toma como resultado la sumatoria de las variables **Totalmente de acuerdo y de acuerdo**, y su **porcentaje de frecuencia** comparado con los resultados totales, para mostrar el grado de cumplimiento de la variable. Por lo tanto, las tres puntuaciones restantes, son las que construyen las oportunidades de mejora.

Este estudio es de diseño no experimental, con alcance descriptivo, de corte cuantitativo y longitudinal dado a que los datos se toman una sola vez. Se utilizó la técnica de sondeo y para la recolección de datos un instrumento tipo encuesta de auto diligenciamiento online. El muestreo fue no probabilístico por ramas. Los datos obtenidos se organizan por distribución de frecuencias para obtener promedio general de la entidad, por dependencias, categorías y variables.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Medición de Clima y Cultura Organizacional 2021
DIMENSIONES	El instrumento está confirmado por 28 categorías, 15 para Clima y 13 para Cultura Organizacional.
No. DE REACTIVOS	El instrumento está compuesto por un total de 97 preguntas
DEPENDENCIAS	Participaron en total 27 dependencias
AUTORES	Psicólogas: Mónica Patricia Caro Franco y Luz Angélica Santos Andrade
VALIDACIÓN	Muestra de colaboradores que validaron la consigna del instrumento, escala de valoración, contenido de las preguntas, suficiencia del contenido y ajustes de forma
GRUPO OBJETIVO	Funcionarios vinculados a la entidad 2.017, con muestra representativa mínima de 325 funcionarios
TAMAÑO DE LA MUESTRA	325 funcionarios de muestra, con 351 encuestas efectivas, para un 108% de efectividad
MARGEN DE ERROR	4.76%, para una confiabilidad del 95%
ADMINISTRACIÓN	Colectiva a través de formulario via web
DURACIÓN	20 minutos
CALIFICACIÓN	Escala tipo Likert de 1 a 5
MÉTODO DE VALIDACIÓN	Revisión del 100% de las encuestas realizadas
PUNTUACIÓN	Top Two Box
FECHA DE REALIZACIÓN DE CAMPO	Del 13 al 17 de diciembre de 2021

VARIABLES POR CRITERIO

CLIMA	CULTURA
CLIMA GENERAL	CULTURA DE SERVICIO
ASPECTOS INSTITUCIONALES	EQUIDAD DE GÉNERO
FELICIDAD ORGANIZACIONAL	INNOVACIÓN
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	MANEJO DEL ERROR
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	MECANISMOS ÚTILES
COMPENSACIÓN	ORGULLO
LIDERAZGO	PARTICIPACIÓN
TOMA DE DECISIONES	PRINCIPIOS DE OPORTUNIDAD
RELACIONES INTERPERSONALES	RESPECTO A LA DIVERSIDAD
MANEJO DE CONFLICTOS	RITUALES
COMUNICACIÓN	SÍMBOLOS
RELACIÓN CON OTRAS DEPENDENCIAS	SOLIDARIDAD
RECONOCIMIENTO	TRANSPARENCIA
CONDICIONES DE TRABAJO	
RIESGO PSICOSOCIAL	

ANEXO 2: Instrumento

INFORME SOCIODEMOGRÁFICO

NOTA: Para todos los gráficos, se tuvo en cuenta una muestra de 351 funcionarios, que participaron de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Del diagnóstico efectuado se considera necesario describir las principales características de la población, sobre las cuales la Entidad podrá enfocar sus acciones basado en las necesidades específicas de sus funcionarios.

En el presente gráfico, podemos identificar el porcentaje de participación de los funcionarios por dependencias presentes en la entidad, directamente proporcional al número de funcionarios por cada dependencia.

DEPENDENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Departamento Administrativo de Contratación Pública	3	0,85%
Departamento Administrativo de Control Disciplinario	5	1,42%
Departamento Administrativo de Control Interno	3	0,85%
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	38	10,83%
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	7	1,99%
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	7	1,99%
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	25	7,12%
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	13	3,70%
Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	3	0,85%
Despacho del Alcalde	2	0,57%
Secretaría de Bienestar Social	15	4,27%
Secretaría de Cultura	14	3,99%

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

DEPENDENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Secretaría de Desarrollo Económico	5	1,42%
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación	4	1,14%
Secretaría de Educación	7	1,99%
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	8	2,28%
Secretaría de Gobierno	13	3,70%
Secretaría de Infraestructura	6	1,71%
Secretaría de Movilidad	37	10,54%
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	2	0,57%
Secretaría de Salud Pública	46	13,11%
Secretaría de Seguridad y Justicia	44	12,54%
Secretaría de Turismo	2	0,57%
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	7	1,99%
Secretaría del Deporte y la Recreación	17	4,84%
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	16	4,56%
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	2	0,57%

En este gráfico, se puede identificar el porcentaje de hombres y mujeres, que hacen parte de la planta de personal de la entidad, que en la actualidad cuenta con más mujeres (55,3%) que hombres (44,7%), por el número de funcionarios, demuestran igualdad de género en el proceso de contratación.

Femenino	194		55,30%
Entre 25 y 34 años	13		3,70%
Entre 35 y 44 años	46		13,10%
Entre 45 y 59 años	116		33%
Más de 60 años	19		5,40%
Masculino	157		44,70%
Entre 25 y 34 años	14		4,00%
Entre 35 y 44 años	34		9,70%
Entre 45 y 59 años	80		22,80%
Más de 60 años	29		8,30%
Total	351		100%

Al determinar el tiempo de antigüedad de los funcionarios en la Entidad, encontramos que el 38,1% llevan más de veinte años en la Entidad, y el 66,1% lleva más de cinco años, siendo una entidad con funcionarios estables, con procesos consolidados.

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD		PORCENTAJE
Menos de 1 año	19		5,41%
Entre 1 y 3 años	96		27,35%
Entre 3 y 5 años	4		1,14%
Entre 5 y 10 años	44		12,54%
Entre 10 y 20 años	54		15,38%
Más de 20 años	134		38,18%
Total	96		100%

Igualmente, podemos identificar que el personal de planta de la Entidad cuenta con contratos de carrera administrativa (90,6%), ofreciendo estabilidad a sus funcionarios. El tipo de vinculación es un factor que puede impactar positiva o negativamente en el Clima Organizacional.

MODALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Carrera Administrativa	318	90,60%
Libre nombramiento y remoción	20	5,70%
Provisional	12	3,40%
Trabajador oficial	1	0,30%
Total	351	100%

Esta Entidad cuenta con que el 69,7% de sus funcionarios, son personas mayores de 45 años, lo que justifica su caracterización, y refleja un equipo de trabajo maduro y estable.

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Entre 25 y 34 años	27	7,70%
Entre 35 y 44 años	80	22,80%
Entre 45 y 59 años	196	56%
Más de 60 años	48	13,70%
	351	100%

Como caracterización de los funcionarios encuestados, identificamos que el 64,8% convive en pareja; sin embargo, que el 28% tenga estado civil soltero, también es un factor importante al interior de la Entidad, ya que sus necesidades son diversas y deben ser tenidas en cuenta en temas de bienestar y desarrollo.

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Casado	154	43,80%
Divorciado	21	5,98%
Soltero	97	28%
Unión Libre	75	21%
Viudo	4	1,14%
	351	100%

De igual manera es importante destacar que de la población participante, el 73,2% manifiesta tener hijos, y esto también es un factor relevante a la hora de identificar las prioridades y/o necesidades de los funcionarios.

TIENE HIJOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	257	73,20%
NO	94	26,80%
	351	100%

Así mismo, un factor importante de una Entidad es el nivel de profesionalización de sus funcionarios, encontrando en la ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI que solo el 3,13% de sus funcionarios no cuentan con educación superior; por el contrario, encontramos un equipo de trabajo altamente capacitado, el 75% cuenta con un nivel de formación profesional o superior.

NIVEL ACADÉMICO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Doctorado	3	0,85%
Magister	37	10,54%
Especialista	129	36,75%
Profesional	94	26,78%
Tecnólogo	35	10%
Técnico	42	11,97%
Bachiller	11	3%
	351	100%

De los funcionarios encuestados, encontramos que el 23,1% se encuentra pre-pensionados, siendo relevante el proceso de retiro asistido, en el proceso.

PRE-PENSIONADO	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	81	23,10%
NO	270	76,90%
	351	100%

En relación con los grupos étnicos, encontramos que el 69,8% de los funcionarios participantes de la encuesta, no se auto-reconocen en ninguna de las clasificaciones.

GRUPOS ÉTNICOS	CANTIDA		PORCENTAJE
	D		
Afrodescendiente	31		8,80%
Comunidad negra	6		1,70%
Indígena	5		1,40%
Mestizo	63		17,90%
No se auto-reconoce	245		69,8%
Pueblo Room (Gitano)	1		0,30%
	351		100%

De la población participante en esta medición, evidenciamos que solo el 12% de la población presenta algún tipo de discapacidad, siendo la discapacidad física la más representativa, con un 5%.

DISCAPACID AD	CANTID AD		PORCENTAJE
Auditiva	5		1,40%
Cognitiva	1		0,30%
Del habla	1		0,30%
Física	19		5,40%
Ninguna	309		88,0%
Psicosocial	4		1,1%
Visual	12		3,40%
	351		100%

RESULTADOS GENERALES

Para el análisis de la información, se tienen en cuenta los resultados de los procesos de evaluación realizados durante los años 2016 y 2019, y el proceso de intervención realizado durante el 2017 y 2018.

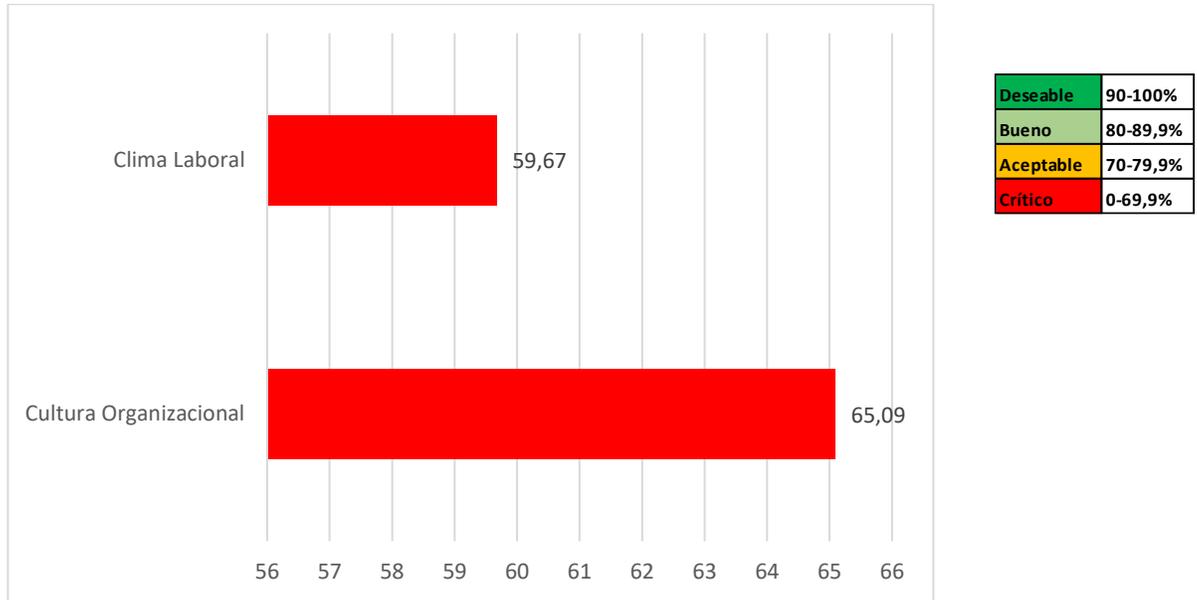
La realización de este estudio tuvo buena aceptación por parte de los funcionarios de planta de la ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI, ya que se cumplió con la meta de participación del 108% (351 funcionarios), siendo el objetivo tener una muestra de 325 funcionarios, con participación representativa por cada dependencia.

A través de la metodología TOP TWO BOX, podemos evidenciar los resultados acumulados de cada uno de los criterios y sus variables, que nos permiten tener una visión global de los resultados de Clima y Cultura Organizacional de manera independiente. Esta metodología comprende la sumatoria de los resultados (Totalmente de acuerdo y de acuerdo) versus el total relativo (100%).

Aquí podemos evidenciar los resultados totales por criterio y por variable, lo que nos permite identificar los puntos fuertes y débiles en relación con la percepción de los funcionarios sobre el Clima y sobre la Cultura Organizacional al interior de la entidad.

Como percepción general, encontramos que los funcionarios de la Entidad identifican en un **59,67%** las variables que determinan el Clima Organizacional; igualmente, tienen una percepción del **65,09%** de las variables evaluadas sobre Cultura Organizacional.

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021



Para efectos del análisis de la información, se utilizó una escala de valoración estilo semáforo de convenciones, basado en los resultados promedios de otras entidades públicas, que representa el nivel de satisfacción con cada variable.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se evidencia que, para los funcionarios de La Alcaldía de Santiago de Cali, hay una negativa percepción de su Clima y Cultura Organizacional, lo que determina necesidades de intervención específicas para ejecutar en el corto plazo.

Sin embargo, es importante destacar que la última medición fue realizada durante el año 2019, y que la entidad presentó cambio de administración a partir del 01 de enero del 2020, con nuevos líderes, aspecto que afecta o favorece normalmente el Clima organizacional.

Pero para entender mejor los resultados, es necesario identificar los resultados por cada variable y cada dependencia.

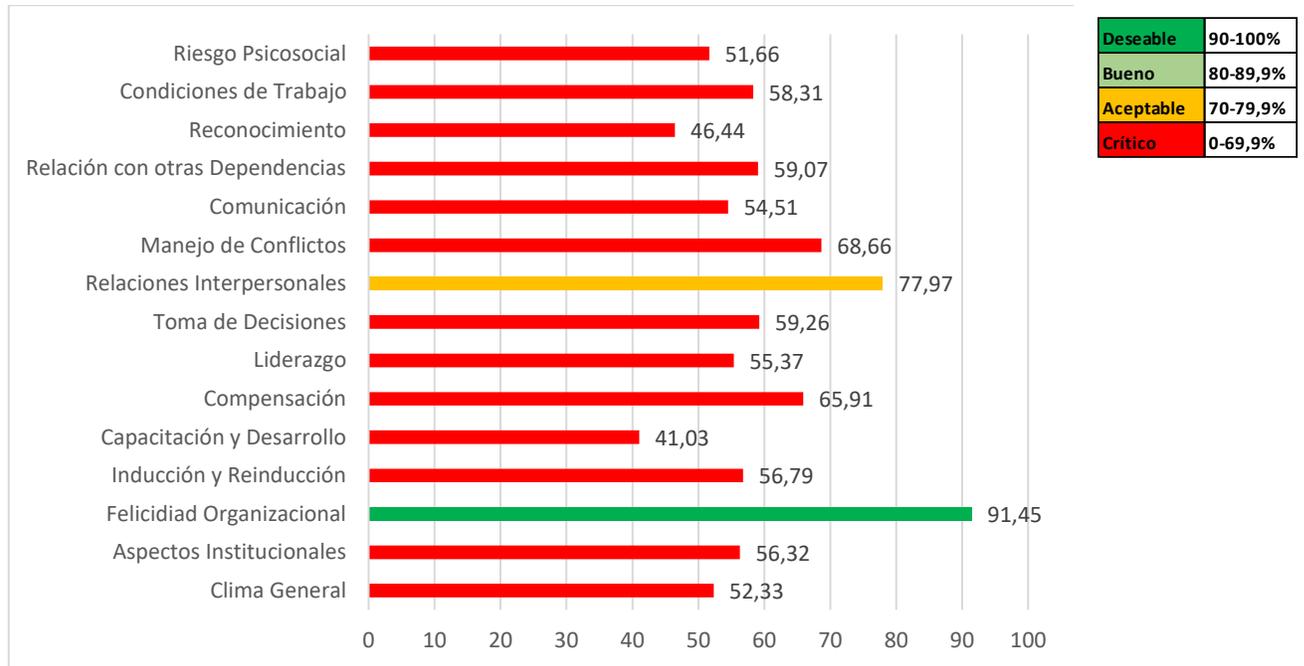
CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

(Alejandra Corichi García, Tirso Javier Hernández Gracia, Ma. del Rosario García Velázquez, 2018). La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la entidad, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables representan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos de la Organización.
3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Es importante destacar que la motivación y el desempeño de los trabajadores tienen que ver con el ambiente laboral que existe dentro de la organización y que los factores extrínsecos e intrínsecos no influyen directamente sobre la misma sino sobre como perciben estos factores los trabajadores de una organización.

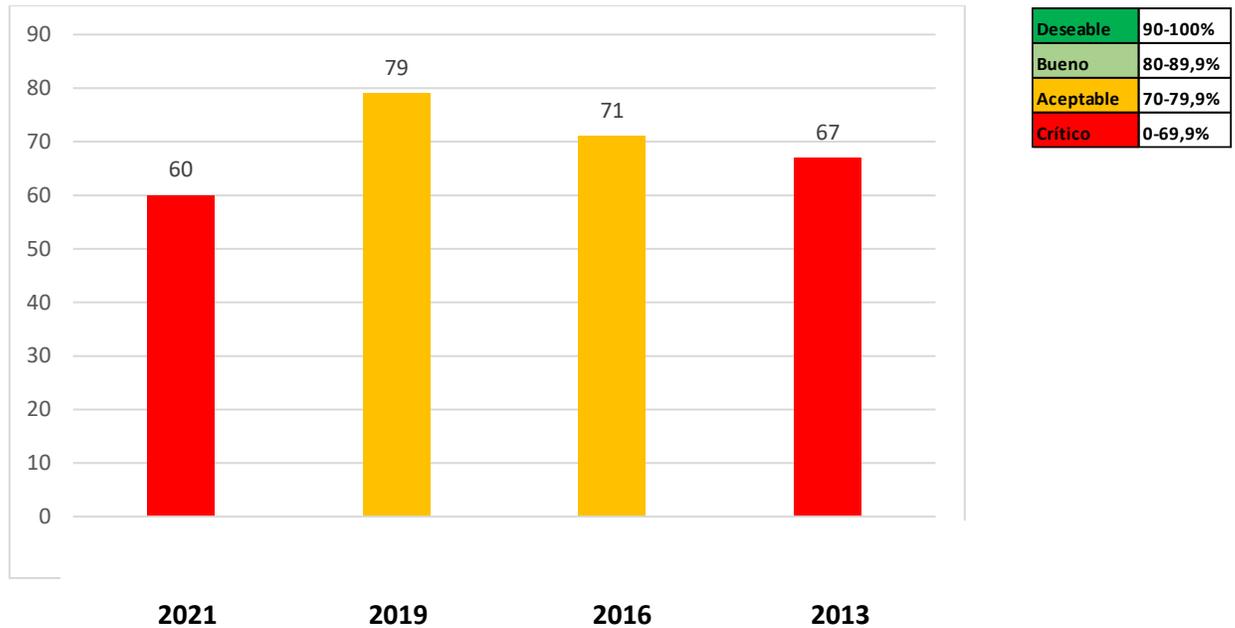
RESULTADOS TOTALES ENTIDAD



Aunque las variables evaluadas no presentan una desviación significativa entre sí, es importante destacar que la mayoría de las variables presentan una puntuación por debajo de la media, y que se vuelven prioridad a la hora de proponer acciones de mejora.

En general, los resultados de esta medición nos muestran que, en promedio, ha desmejorado la percepción de los funcionarios sobre las variables que conforman el Clima Organizacional al interior de la entidad; sin embargo, debemos destacar la percepción que tienen desde el concepto de felicidad organizacional (91,4%) y las relaciones interpersonales (77,9%) al interior de las diferentes dependencias, ya que son percibidas de manera positivas al interior de la entidad.

RESULTADOS COMPARATIVOS CON MEDICIONES ANTERIORES



(SAAVEDRA RICARDO, 2019)
(OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A, 2016)

TABLA COMPARATIVA, CON RESULTADOS POR VARIABLE:

CLIMA ORGANIZACIONAL				
VARIABLES	2021	2019	2016	2013
Riesgo Psicosocial	51,66	78	70,00	0
Condiciones de Trabajo	58,31	72	72,0	56,0
Reconocimiento	46,44	76	68,0	66,0
Relación con otras Dependencias	59,07	80	72,0	0
Comunicación	54,51	80	74,0	62,0
Manejo de Conflictos	68,66	76	70,0	0
Relaciones Interpersonales	77,97	78	72,0	78,0
Toma de Decisiones	59,26	78	72,0	60,0
Liderazgo	55,37	80	72,0	72,0
Compensación	65,91	76	76,0	60,0
Capacitación y Desarrollo	41,03	76	70,0	0
Inducción y Reinducción	56,79	80	66,0	0
Felicidad Organizacional	91,45	90	0	0
Aspectos Institucionales	56,32	82	72,0	80,0
Clima General	52,33	76	72,0	70,0
PROMEDIO	59,67	78,53	71,29	67,11

En este comparativo con las mediciones realizadas durante los últimos ocho (8) años sobre el Clima Organizacional, se debe resaltar que en las mediciones 2016 y 2019 se veía una mejora progresiva, seguramente relacionado con los efectos de las actividades de intervención realizadas durante el 2017 y 2018 a través de capacitaciones de coaching individual y grupal; sin embargo, considerando el cambio de administración municipal durante el 2019, el cambio de líderes de las diferentes dependencias y el aislamiento y el trabajo desde casa a causa de la pandemia por el Covid-19, consideramos que los resultados de esta medición y la desmejora en la percepción de los colaboradores sobre el Clima Organizacional, son directamente proporcionales, ya que como muchas empresas o entidades, la Alcaldía de Santiago de Cali no estaba preparada para el trabajo remoto, no solo por falta de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de sus funcionarios, si no, por la falta de diseño de procesos de contingencia que permitieran acompañar a los colaboradores desde sus necesidades emocionales, resultados del encierro y la incertidumbre por la situación mundial.

Factores como el riesgo psicosocial, las dificultades para la capacitación y el desarrollo de los funcionarios, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, la comunicación y su influencia en el liderazgo y la toma de decisiones que afectaban al equipo de trabajo, son variables que recibieron un impacto directo por el aislamiento y que hoy se muestran como temas necesarios de intervenir para que la entidad pueda ganar una percepción positiva de sus funcionarios, sobre los aspectos del Clima Organizacional.

RESULTADOS COMPARATIVOS POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIAS	CLIMA		
	2021	2019	2016
Departamento Administrativo de Contratación Pública	77,78	82	0
Departamento Administrativo de Control Disciplinario	83,56	82	74
Departamento Administrativo de Control Interno	57,78	76	76
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	67,19	80	80
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	63,17	82	68
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	53,33	82	52
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	70,49	78	74
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	56,41	74	66
Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	75,56	82	0
Despacho del alcalde	97,78	0	0
Secretaría de Bienestar Social	42,52	82	72
Secretaría de Cultura	56,98	80	80
Secretaría de Desarrollo Económico	35,11	76	0
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	70	78	0
Secretaría de Educación	69,84	72	68
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	45,56	82	78
Secretaría de Gobierno	64,62	80	70
Secretaría de Infraestructura	74,81	80	68
Secretaría de Movilidad	54,71	76	74
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	61,11	82	0
Secretaría de Salud Pública	63	82	74
Secretaría de Seguridad y Justicia	50	72	68
Secretaría de Turismo	66,67	78	0
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	51,75	72	80
Secretaría del Deporte y la Recreación	61,7	80	72
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	59,72	72	0
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	27,78	78	0

Otra forma de comparar los resultados durante las diferentes mediciones, es identificar las diferencias por cada una de las dependencias que hacen parte de la Entidad, y aunque es evidente que la mayoría presentan una percepción desfavorable en la actual medición frente a las mediciones anteriores, y que durante el 2016 al parecer no se contaba con las mismas dependencias, vemos como relevante que algunas de las dependencias tenían igualmente en el 2016 una percepción desfavorable sobre el Clima Organizacional y que otras, no presentaron mayor diferencia con las mediciones anteriores, viéndose menos afectadas por el cambio de administración, por la pandemia y por el trabajo en casa.

CULTURA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

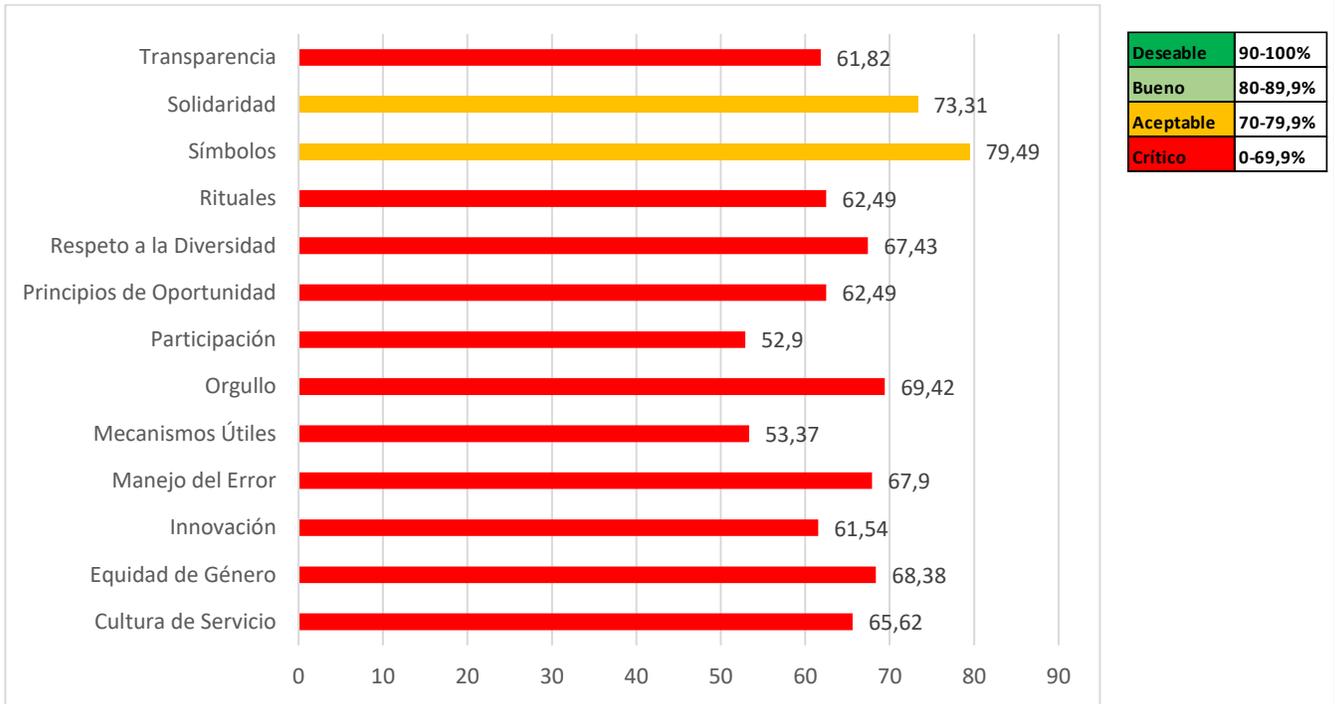
(Carlos Gómez y Jenny Rodríguez, 2013)

La cultura organizacional se entiende por el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizacional puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos, le sirve de guía para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura influye, sobre los resultados de la actividad de la entidad.

El constructo cultura organizacional es clave en tiempos de cambios constantes, en un escenario de incertidumbres y dinámicas variables, que obliga a realizar ajustes constantes para adaptarse al contexto y alcanzar los objetivos estratégicos, de allí que la cultura se considere el principal factor que hace que las organizaciones se introduzcan en procesos de cambio para adaptarse en un entorno que se caracteriza por la inestabilidad (Pérez-Vallejo, 2016).

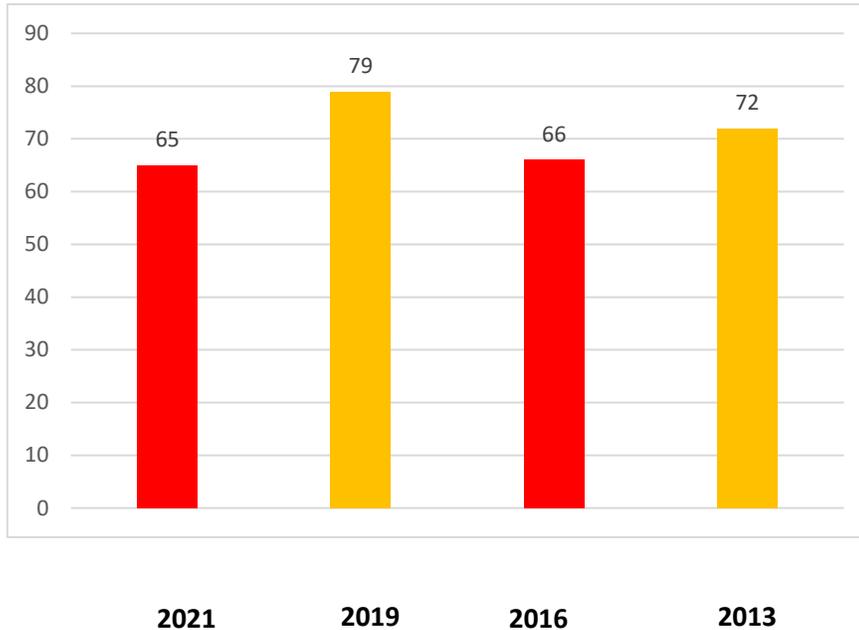
Para (De Ocampo, 2007) las organizaciones que cuenten con más de una década requieren modificar, o al menos revisar, sus modelos de gestión y cultura organizacional para favorecer la competitividad, contar con personas más capacitadas y que acompañen los procesos de cambio. De allí que explican que hay que potencializar a sus trabajadores, hacer un redireccionamiento estratégico, identificar sus procesos, diseñar sus perfiles y estructurar los cargos por procesos. Pero para el sector público, esto genera un reto, no solo porque cada cuatro (4) años se cambia de administración, si no, de líderes de procesos, que pueden afectar positiva o negativamente este concepto.

RESULTADOS TOTALES ENTIDAD



Aunque para los funcionarios de la Entidad las variables que componen la Cultura organizacional son en su mayoría claramente identificables, es necesario trabajar en la consolidación de variables relacionadas con la participación, los mecanismos útiles, la -innovación, la transparencia, el principio de oportunidad y los rituales, seguramente afectados por el trabajo remoto y el manejo dado a la crisis mundial por la pandemia Covid-19.

RESULTADOS COMPARATIVOS CON MEDICIONES ANTERIORES



Deseable	90-100%
Bueno	80-89,9%
Aceptable	70-79,9%
Crítico	0-69,9%

(SAAVEDRA RICARDO, 2019)

(OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A, 2016)

TABLA COMPARATIVA, CON RESULTADOS POR VARIABLE:

CULTURA ORGANIZACIONAL				
VARIABLES	2021	2019	2016	2013
Cultura de Servicio	65,62	86	76,00	75,6
Equidad de género	68,38	76	72,0	71,6
Innovación	61,54	90	0	0,0
Manejo del error	67,9	80	66,0	0,0
Mecanismos útiles	53,37	76	70,0	72,2
Orgullo	69,42	76	76,0	0,0
Participación	52,9	80	72,0	72,2
Personajes	0	78	72,0	68,8
Principios de Oportunidad	62,49	78	72,0	68,0
Respeto a la diversidad	67,43	76	70,0	74,8
Rituales	62,49	80	74,0	71,4
Símbolos	79,49	80	72,0	72,0
Solidaridad	73,31	76	0	76,2
Transparencia	61,82	72	72,0	72,0
PROMEDIO	65,09	78,86	66,46	72,25

Al comparar los resultados de esta medición con las mediciones anteriores sobre Cultura Organizacional, es importante identificar inicialmente que durante los 8 años anteriores, encontrábamos en su mayoría, variables con percepción aceptable de los y que presentan un descenso significativo en esta medición, y más teniendo en cuenta que la entidad cuenta a la fecha con que el 66,1% de sus funcionarios lleva más de cinco (5) años en la Entidad, siendo tiempo prudente para identificar los aspectos que identifica su Cultura Organizacional.

Sin embargo, factores como la participación, el efecto de los mecanismos útiles, la innovación, la transparencia, los rituales y el principio de oportunidad, son esos aspectos que hacen parte de la Cultura Organizacional al interior de la Entidad y que se vieron afectados directamente por las decisiones y la forma como se afrontó el aislamiento y el trabajo en casa; son las variables que muestran la necesidad de ser intervenidos y que su desarrollo puede mejorar significativamente la percepción de los funcionarios sobre la Cultura que se vive al interior de la Entidad.

RESULTADOS COMPARATIVOS POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIAS	CULTURA	
	2021	2019
Departamento Administrativo de Contratación Pública	82,05	84
Departamento Administrativo de Control Disciplinario	86,67	82
Departamento Administrativo de Control Interno	52,99	76
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	69,64	82
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	63,37	82
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	60,44	86
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	78,56	80
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	61,34	76
Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	77,78	84
Despacho del alcalde	100	0
Secretaría de Bienestar Social	50,26	84
Secretaría de Cultura	61,17	82
Secretaría de Desarrollo Económico	40,51	74
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	69,23	80
Secretaría de Educación	79,49	74
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	44,87	86
Secretaría de Gobierno	68,84	82
Secretaría de Infraestructura	87,61	80
Secretaría de Movilidad	59,32	78
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	66,67	84
Secretaría de Salud Pública	72,07	82
Secretaría de Seguridad y Justicia	58,86	76
Secretaría de Turismo	65,38	80
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	58,24	78
Secretaría del Deporte y la Recreación	66,21	82
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	58,65	76
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	19,23	82

Comparar los resultados por dependencias en las diferentes mediciones, nos pueden mostrar indicadores para comprender los resultados generales, ya que la dinámica al interior de cada dependencia puede afectar positiva o negativamente los resultados generales; aunque en este caso solo se pudieron comparar con la medición anterior (2019), consideramos que los resultados son muy similares al Clima Organizacional, relacionados con los mismos factores de nueva administración, pandemia, aislamiento y trabajo en casa.

Para (Piñero, 2018) el ambiente empresarial en el ámbito mundial está viviendo cambios significativos en la medida en que progresa la ciencia y la tecnología, lo que obliga a las organizaciones a moverse y adaptarse a los nuevos tiempos, porque si no lo hacen se “verán irremediablemente sumergidas en el fracaso” (p. 131). Realizar una intervención después de la medición de 2019, pudo aportar a la incorporación de nuevos métodos y tecnologías para facilitar y agilizar el trabajo organizacional, generando cambios en la cultura organizacional y un adecuado desempeño.

Estos cambios generan en muchos casos resistencia y requieren de un trabajo profundo, que empiece por la aceptación de las propias limitaciones y la necesidad de desarrollar competencias laborales para adaptarnos a los cambios rápidos que nos trae la vida laboral en época de pandemia. Por esta razón, consideramos que la falta de intervención durante el 2020 a causa de la pandemia afectó la percepción sobre la Cultura Organizacional de los funcionarios de las diferentes dependencias.

RESULTADOS PROMEDIO POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIAS	CLIMA	CULTURA
Departamento Administrativo de Contratación Pública	77,78	82,05
Departamento Administrativo de Control Disciplinario	83,56	86,67
Departamento Administrativo de Control Interno	57,78	52,99
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	67,19	69,64
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	63,17	63,37
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	53,33	60,44
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	70,49	78,56
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	56,41	61,34
Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	75,56	77,78
Despacho del alcalde	97,78	100
Secretaría de Bienestar Social	42,52	50,26
Secretaría de Cultura	56,98	61,17
Secretaría de Desarrollo Económico	35,11	40,51
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	70	69,23
Secretaría de Educación	69,84	79,49
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	45,56	44,87
Secretaría de Gobierno	64,62	68,84
Secretaría de Infraestructura	74,81	87,61
Secretaría de Movilidad	54,71	59,32
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	61,11	66,67
Secretaría de Salud Pública	63	72,07
Secretaría de Seguridad y Justicia	50	58,86
Secretaría de Turismo	66,67	65,38
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	51,75	58,24

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

Secretaría del Deporte y la Recreación	61,7	66,21
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	59,72	58,65
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	27,78	19,23

En los resultados promedio y comparativos en las variables de esta medición Clima y Cultura Organizacional, se nos permite identificar no solo aquellas dependencias que requieren mayor intervención y que sus resultados deben ser analizados de manera particular teniendo en cuenta sus diferencias con otros organismos, si no, identificar aquellas dependencias que respondieron mejor a las situaciones de cambio y adaptación a la que nos vimos expuestos, así como las características que los identifica, las habilidades de su líder y todas aquellas variables que puedan influir en la percepción de los funcionarios de planta sobre el Clima y la Cultura Organizacional.

También podemos identificar aquellas dependencias que no requieren de intervención, porque sus resultados son aceptables y se encuentran en puntuaciones esperadas. Por ejemplo. En este grupo encontramos al Departamento Administrativo de Contratación Pública, Departamento Administrativo de Control Disciplinario, Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Despacho del alcalde y la Secretaría de Infraestructura.

Adicionalmente, encontramos aquellas dependencias que solo requieren intervención en una de las variables, como Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana, debe intervenir las variables de Cultura Organizacional (69,23%), Secretaría de Educación (69,84%), que están muy cerca a alcanzar un nivel aceptable.

Todas las demás dependencias, requieren intervención en las dos variables, ya que en las variables presenta valoraciones de percepción por debajo del 70%.

RESULTADOS POR PREGUNTA – CLIMA ORGANIZACIONAL

	PREGUNTA	RESULTADO
14	Medir el clima y la cultura organizacional en la entidad a través de una encuesta, me parece adecuado.	78,63
15	Las mediciones anteriores han contribuido a mejorar el clima y la cultura organizacional en la entidad.	36,18
16	He evidenciado acciones claras y contundentes orientadas a mejorar el clima y la cultura organizacional de la entidad.	42,17
17	Existe coherencia entre lo que comunica la dirección y sus acciones.	49
18	Las directivas de la entidad se preocupan por mejorar los procedimientos, con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios.	64,1
19	La Alta Dirección comunica oportunamente sobre las políticas y formas de trabajo esperadas.	55,84
20	Mi trabajo en la Alcaldía de Santiago de Cali me hace feliz.	84,9
21	El trabajo es un aspecto fundamental para el logro de la felicidad en la vida.	90,88
22	Las personas felices son más productivas y generan mejores resultados.	98,58
23	Cuando se me asignan nuevas funciones, recibo la información necesaria para cumplir con el objetivo.	60,11
24	Recibo entrenamiento específico sobre las funciones y responsabilidades de mi cargo.	45,3
25	Cuando tengo dudas sobre el trabajo, mi jefe inmediato siempre está disponible para aclararlas.	64,96
26	La dirección se interesa por mi futuro profesional al definir	43,87

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

	avenidas de desarrollo para mí, a través de la capacitación.	
27	La Alcaldía de Santiago de Cali me apoya en los proyectos de formación y desarrollo profesional.	39,6
28	Los planes de formación al interior de la entidad se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional.	39,6
29	Pienso que mi salario está acorde a las responsabilidades de mi cargo.	58,69
30	Pienso que mi salario es justo para mi nivel de formación y perfil profesional.	47,58
31	El pago de mi salario es oportuno conforme a lo legalmente establecido.	91,45
32	Considero que los líderes de la entidad buscan el mejoramiento continuo y lo transmiten a sus equipos.	54,13
33	Pienso que los líderes de la entidad dan ejemplo sobre cómo solucionar los conflictos que surgen.	47,01
34	El líder de mi área contribuye positivamente a solucionar los conflictos que surgen en nuestra área y en la entidad.	64,96
35	Mi jefe inmediato toma decisiones pensando en el bienestar del equipo de trabajo.	63,53
36	Tengo la oportunidad de aportar ideas sobre decisiones que afectan mi trabajo.	68,95
37	Puedo tomar decisiones propias sobre mis procesos, sin necesidad de consultar con mi jefe.	45,3
38	Las relaciones con las diferentes personas con interactúo en la entidad son respetuosas.	87,18
39	La alta Dirección promueve las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	61,25
40	La interacción con compañeros de otras	85,47

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

	dependencias, es empática y amable.	
41	Es evidente el diálogo en la solución de conflictos entre compañeros de trabajo.	70,94
42	Considero que los conflictos que surgen en mi área se aclaran y/o solucionan oportuna y claramente.	64,39
43	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	70,66
44	Considero que los equipos de trabajo tienen oportunamente la información de los resultados, para tener opciones de mejora en el camino.	55,56
45	Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.	58,69
46	La comunicación interna en la Entidad es una actividad permanente y planificada.	49,29
47	Siento que formo parte de una entidad que trabaja hacia una meta común.	66,67
48	En esta entidad existe un espíritu de que “estamos todos juntos en esto”.	50,71
49	En la entidad existen grupos abiertos y dispuestos a interactuar con las personas a través de la participación en múltiples actividades.	59,83
50	Existe reconocimiento para los funcionarios, por sus esfuerzos y aportes al logro de los objetivos.	41,31
51	Mi jefe inmediato me felicita cuando realizo bien mi trabajo.	50,71
52	Siento que la Entidad reconoce cómo mi trabajo contribuye a conseguir los resultados institucionales.	47,29
53	Las condiciones de mi puesto de trabajo son buenas.	53,56

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

54	Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad de las instalaciones de la entidad.	71,79
55	Cuento con todos los recursos físicos requeridos para realizar bien mi trabajo.	49,57
56	La Entidad nos ofrece actividades de recreación y bienestar.	44,44
57	La Alcaldía de Cali ofrece beneficios para sus funcionarios.	49,29
58	Los jefes de área permiten la participación de sus funcionarios, en las actividades de bienestar programadas por la entidad.	61,25

Los resultados por pregunta, nos permitirá identificar esas acciones en las cuales debemos trabajar con prioridad, para mejorar en general la percepción de los funcionarios sobre el Clima Organizacional al interior de la Entidad.

RESULTADOS POR PREGUNTA – CULTURA ORGANIZACIONAL

59	Al interior de la entidad se promueve la calidad en la prestación del servicio.	72,08
60	Considero que los Valores de la entidad, se viven y reflejan en la prestación del servicio.	65,24
61	Existe una actitud de buen servicio por parte de todas las áreas.	59,54
62	En todas las dependencias se evidencia una orientación de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	58,97
63	Al interior de la entidad, hombres y mujeres, recibimos el mismo trato.	68,38
64	En mi área de trabajo, se ofrecen las mismas condiciones de trabajo a hombres y mujeres.	77,78
65	A mi jefe le agrada que yo intente realizar mi trabajo de distintas maneras.	59,54
66	Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.	58,97
67	Somos creativos a la hora de solucionar problemas al interior de la Entidad.	66,1
68	Cuando algo sale mal, corregimos el motivo del error y buscamos acciones que permitan evitar que el problema vuelva a suceder.	74,64
69	En la entidad, nos preocupamos más por evitar los errores que de buscar culpables.	66,1
70	Considero que la entidad aprende de sus errores, generando mejores prácticas.	62,96
71	Existen medios/mecanismos formales para resolver las diferencias que se puedan presentar con compañeros de otros organismos.	49,86

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

72	La información clasificada es usada de manera adecuada y sólo para los fines requeridos.	66,67
73	En la Alcaldía de Santiago de Cali, se planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	43,59
74	Es motivo de orgullo en la comunidad ser parte de esta entidad.	81,2
75	La labor que realizo cumple a cabalidad con mis expectativas profesionales.	69,23
76	En esta entidad se evidencian claramente los valores corporativos.	57,83
77	Hago parte activa de los eventos y conmemoraciones que se realizan en la Alcaldía de Cali.	49,86
78	Los servidores públicos de la Alcaldía de Santiago de Cali, participan de las fechas de conmemoración a nivel institucional.	52,99
79	Mi jefe inmediato promueve la participación de los servidores públicos del área en las actividades de bienestar programadas.	55,84
80	La información clasificada es usada de manera adecuada y sólo para los fines requeridos.	69,23
81	La información organizacional en resultados y procesos de gestión, convocatorias, concursos e informes financieros, son entregados de manera oportuna y son de fácil accesibilidad.	52,42
82	Los procesos administrativos facilitan el cumplimiento de los valores institucionales (Compromiso, imparcialidad, inclusión, integridad, respeto, servicio, transparencia).	65,81
83	Al interior de la entidad practicamos el trato claro y genuino de las personas, sin irrespetos, sarcasmos o murmuraciones.	57,83

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

84	Una cualidad que se caracteriza en las prácticas administrativas es el trato igualitario hacia los usuarios.	72,64
85	En mi equipo de trabajo se privilegia el respeto por la diversidad de ideas.	71,79
86	Los funcionarios reconocemos y entendemos el significado de las ceremonias al interior de la entidad.	64,39
87	La entidad fomenta que sus funcionarios reconozcan y participen de las actividades como parte fundamental de su convivencia.	60,68
88	Existen y se respetan los protocolos de comportamiento para los diferentes eventos.	62,39
89	Conozco los símbolos que identifican la entidad y hago un adecuado uso de ellos.	88,03
90	Para los servidores públicos de la Alcaldía de Santiago de Cali, son importantes las fechas de conmemoración a nivel institucional.	68,09
91	Los símbolos culturales del municipio (bandera de Cali, himno y escudo) son importantes para quienes trabajan en la entidad.	82,34
92	El grupo de trabajo es solidario con situaciones personales o laborales que sucedan a los compañeros.	80,91
93	Mi jefe inmediato se preocupa cuando tengo asuntos personales difíciles.	67,52
94	Al ingresar un nuevo servidor público, en su área se le presenta con los otros compañeros.	71,51
95	Las normas de conducta establecidas en la entidad son de estricto cumplimiento para todos sus funcionarios.	68,66

MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

96	Los servidores públicos de la Administración Central de Santiago de Cali se caracterizan por trabajar bajo el principio de transparencia.	71,51
97	Las personas que ocupan altos cargos en la Alcaldía de Santiago de Cali son un modelo para seguir porque su conducta es coherente con los valores institucionales (Compromiso, imparcialidad, inclusión, integridad, respeto, servicio, transparencia).	45,3

El análisis de los resultados por preguntas permitirá a la entidad entender mejor las acciones que debe focalizar, para mejorar la percepción de los funcionarios de planta, sobre la Cultura Organizacional, que son todas aquellas que se encuentran por debajo del 70%.

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en esta medición de Clima y Cultura Organizacional, la administración tiene un reto importante para mejorar la percepción de sus funcionarios de planta, tanto sobre el Clima, como sobre la Cultura Organizacional presente en la Entidad.

La Entidad cuenta con profesionales altamente capacitados, que garantiza no solo la calidad en la prestación del servicio, si no, el nivel de madurez profesional del equipo de trabajo, que debe permitir la ejecución de acciones de manera eficiente, y lograr objetivos en equipo. Sin embargo, este aspecto puede ser un mayor reto para la Entidad, sobre todo, para el área de Talento Humano, no solo para mantener los niveles de motivación, si no, en la propuesta de estrategias para el mejoramiento del Clima y Cultura Organizacional, ya que las personas con mayor formación académica son más exigentes o sus necesidades individuales requieren de mayor esfuerzo.

La estabilidad del personal de planta es de suma importancia, no solo por la gestión del conocimiento y su influencia en la prestación del servicio, si no, porque han sido testigos de múltiples cambios por las diferentes administraciones y poseen la capacidad de adaptarse a las necesidades de la Entidad, sin embargo, también puede ser un aspecto de influencia negativa, si no se utiliza adecuadamente.

Otro dato relevante para entender los resultados de esta medición es que el 23,1% de los participantes se encuentra en estado de pre-pensionados, esta población presenta necesidades específicas de acompañamiento, que, de no tenerlo, podría afectar los resultados por su percepción sobre el clima y la cultura organizacional.

La pandemia y cuarentena determinada a causa del COVID-19 en todo el mundo, sin duda alguna ha afectado al ser humano desde el distanciamiento, la confrontación a la muerte incluso de seres queridos, el temor a no saber qué va a pasar, la incertidumbre por la situación económica en el mundo, la ansiedad del encierro y los cambios drásticos en la forma de vivir, que hizo necesario no solo adaptarnos a nuevas formas de trabajar, de estudiar, e incluso de convivir y el mundo gira entorno a la tecnología.

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Hay autores que manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

En general, encontramos una desmejora en la percepción de los funcionarios de planta, sobre el Clima y la Cultura Organizacional, siendo necesario intervenir las variables que la conforman y tomar acciones desde la administración, para mejorar los resultados en futuras mediciones.

Adicionalmente, es evidente la necesidad de focalizar nuestros esfuerzos en el fortalecimiento de aspectos específicos o incluso, evaluar su validez como parte de cada constructo, para la consolidación de la percepción de cada funcionario sobre las vivencias al interior de la Entidad.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

¿CÓMO MEJORAR NUESTRO CLIMA ORGANIZACIONAL?

ASPECTOS INSTITUCIONALES

Actividad: “¿Para dónde vamos?”

Descripción: Diseñar y compartir un video corporativo, como actividad de socialización, donde las directivas de la entidad puedan contar a los funcionarios los objetivos a corto plazo, los resultados del trimestre anterior, así como las expectativas sobre el desempeño de los diferentes equipos.

Objetivo: El objetivo es acercar a las directivas a los funcionarios, para que puedan conocer los objetivos y las estrategias planteadas, desde la dirección general, generando un sentido de pertenencia y compromiso para alcanzar los objetivos como equipo.

Responsable: Directivas

Frecuencia: Trimestral

FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y RECONOCIMIENTO

Activación: “Píldoras de confianza”

Descripción: Entregar a cada funcionario un recipiente de vidrio y un paquete de post-it; la actividad consiste en que los funcionarios, como reconocimiento a la cooperación, al trabajo en equipo, al logro de objetivos individuales, se pueda escribir un mensaje para un compañero de trabajo y depositarlo en su recipiente, para que en el transcurso del día pueda leerlos.

Objetivo: Reconocer en los demás, el trabajo bien hecho, fomentando un nivel de motivación y trabajo en equipo.

Responsable: Talento Humano y Líderes de área.

Frecuencia: Permanente, con informe trimestral de impacto, evaluado a través de grupos focales.

INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN

Actividad: “Inducción corporativa”

Descripción: Diseñar un manual o curso virtual, sobre inducción y re-inducción corporativa, donde los líderes de área puedan manifestar las expectativas de funcionamiento de sus áreas, así como contar con la participación de funcionarios de diferentes dependencias, que les permita manifestar lo que esperan de sus compañeros en el desempeño de sus funciones. Este manual o curso, debe ir acompañado de material específico de procesos, procedimientos, funciones y responsabilidades de cada cargo.

Objetivo: Dar a conocer a los nuevos funcionarios, no solo, los procesos relacionados con la prestación del servicio de la entidad, desde su rol, si no, que tenga conocimiento sobre las expectativas de su jefe inmediato y de sus compañeros, sobre su desempeño.

Responsable: Líderes y Talento Humano.

Frecuencia: Permanente, con actualización anual.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Actividad: “Desarrollando nuestros talentos”

Descripción: Construir un comité técnico, conformada por líderes de gente, que se reúna trimestralmente, con el fin de identificar las oportunidades de crecimiento y desarrollo de cada funcionario, para diseñar estrategias de capacitación interna que les permita mejorar en su desempeño laboral y crecimiento personal. Es necesario realizar una etapa de sensibilización a los líderes participantes para lograr que entiendan y compartan el sentido del programa, reconociendo la importancia de su rol para el desarrollo de sus equipos de trabajo.

Objetivo: Identificar, proponer y ejecutar acciones de capacitación en habilidades técnicas inherentes a la calidad del servicio y lo que se requiere para el desarrollo de habilidades blandas de sus funcionarios.

Responsable: Talento Humano

Frecuencia: Trimestral

COMPENSACIÓN

Actividad: “Salario Emocional”

Descripción: Realizar una encuesta sobre las necesidades específicas de cada funcionario de planta, para construir un plan de compensación con salario emocional.

Objetivo: Identificar las necesidades individuales para poder satisfacer a cada uno de los funcionarios de planta, con salario emocional.

Responsable: Talento Humano

Frecuencia: Anual

LIDERAZGO

Actividad: “Liderando equipos de trabajo exitosos”

Descripción: Realizar sesiones de coaching grupal, con metodología outdoor. Se sugiere complementar con pequeños retos que permitan aplicar lo aprendido y acordado en los encuentros formativos, y/o sesiones individuales, que les permita a los líderes crear su propio plan de acción.

Objetivo: Iniciar un proceso de formación de líderes, sobre el desarrollo de equipos de trabajo exitosos y el desarrollo de habilidades blandas, para afianzar el liderazgo transformacional e inspirador en los líderes como dinamizadores de procesos de cambio, comunicación y compromiso.

Responsable: Coach certificado

Frecuencia: 4 sesiones

TOMA DE DECISIONES

Actividad: “Impacto de nuestras decisiones en los demás”

Descripción: Realizar sesiones de coaching grupal, con metodología outdoor. Se sugiere complementar con pequeños retos que permitan aplicar lo aprendido y acordado en los encuentros formativos.

Objetivo: Iniciar un proceso de formación de habilidades blandas, que permita a los funcionarios desarrollar su habilidad para tomar decisiones acertadas que impacten no solo su desempeño, si no, su vida personal.

Responsable: Coach certificado

Frecuencia: 4 sesiones

RELACIONES INTERPERSONALES, MANEJO DE CONFLICTOS Y RELACIÓN CON OTRAS
DEPENDENCIAS

Actividad: “Alcanzando juntos la meta”

Descripción: Realizar una actividad outdoor, como ejemplo, una carrera de observación, dirigida a todos los funcionarios de planta, donde tengan que interactuar con sus compañeros de otras dependencias, trabajar en equipo para resolver acertijos en diferentes etapas y alcanzar una meta.

Objetivo: Generar un espacio de estrategias para trabajar en equipo y de reflexión sobre su influencia en el logro de los objetivos comunes.

Responsable: Talento Humano

Frecuencia: Trimestral

COMUNICACIÓN

Actividad: “Conversaciones poderosas”

Descripción: Realizar capacitaciones grupales, con actividad lúdica (teatro o comedia), donde se reflejen los problemas de comunicación interna en las organizaciones, y sus efectos sobre el desempeño laboral y la vida personal de los funcionarios.

Objetivo: Generar espacios de reflexión sobre la necesidad de mejorar los canales de comunicación, y cómo estos influyen en nuestro desempeño profesional.

Responsable: Coach certificado

Frecuencia: 1 sesión, con alcance a todos los funcionarios

CONDICIONES DE TRABAJO

Actividad: “Carga laboral”

Descripción: Realizar o actualizar los estudios de cargas de trabajo para los servidores, determinando acciones claras y permanentes orientadas a equilibrar las actividades asignadas.

Objetivo: Identificar las cargas de trabajo asignadas a los funcionarios de planta, para tomar decisiones y minimizar el riesgo psicosocial presente.

Responsable: Líder del SG-SST

Frecuencia: Semestral

RIESGO PSICOSOCIAL

Actividad: “Acompañamiento psicológico”

Descripción: Contar con un profesional en Psicología Clínica, que ofrezca espacios de escucha a los funcionarios y un acompañamiento psicológico en el manejo de diferentes problemáticas que pueda enfrentar, donde puedan no solo hacer catarsis sobre su cotidianidad, si no, reconocer aspectos personales que puedan afectar su desempeño laboral y su vida personal,

Objetivo: Ofrecer a los funcionarios el acompañamiento psicológico, donde puedan no solo hacer catarsis sobre su cotidianidad, si no, reconocer aspectos personales que puedan afectar su desempeño laboral y su vida personal.

Responsable: Líder del SG-SST y Talento Humano

Frecuencia: Permanente

¿CÓMO FORTALECER NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL?

CULTURA DE SERVICIO Y SOLIDARIDAD

Actividad: “Servir es nuestra misión”

Descripción: Realizar una actividad de sensibilización dirigida a todos los funcionarios de planta, donde se identifique la misión de la función pública y cómo aplicarla a la prestación del servicio y a nuestro rol como compañeros de trabajo. Se propone ejecutar con ejemplos del día a día en nuestra relación con compañeros de trabajo, dependencias, contratistas y usuarios.

Objetivo: El objetivo es sensibilizar a los funcionarios de planta, sobre la importancia de su rol como funcionarios públicos, no solo en la prestación de servicios de la Entidad, si no, en la ejecución de sus funciones y cómo el incumplimiento puede afectar a los compañeros de trabajo.

Responsable: Talento Humano y líderes de área

Frecuencia: Semestral

EQUIDAD DE GÉNERO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD

Actividad: “Todos somos iguales”

Descripción: Diseñar un instructivo de denuncia, con los tipos de discriminación y los canales adecuados de comunicación, para ser resueltos de forma inmediata, sin necesidad de acudir a otras instancias.

Objetivo: Establecer un mecanismo rápido y efectivo de denuncia y resolución de casos; para los servidores que consideren haber recibido trato injusto o discriminatorio.

Responsable: Talento humano

Frecuencia: Semestral

INNOVACIÓN Y MANEJO DEL ERROR

Actividad: “Taller Creativo”

Descripción: Realizar talleres creativos, con alcance a todos los funcionarios, para que puedan desarrollar su creatividad, aplicada a la resolución de conflictos cotidianos y puedan reconocer su impacto sobre la prestación del servicio.

Objetivo: Generar en las personas, la necesidad de tener apertura y tomar acciones creativas frente a las situaciones inesperadas para la resolución de conflictos y/o toma de decisiones.

Responsable: Talento Humano y líderes de área

Frecuencia: Actualización del calendario mensualmente

MECANISMOS ÚTILES

Actividad: “Manteniendo el foco”

Descripción: Crear un buzón de sugerencias, donde los funcionarios puedan informar sobre aquellos procedimientos o trámites internos que obstaculizan el logro de los objetivos institucionales, que generen inconformidad o incumplan con los valores institucionales.

Objetivo: Identificar procedimientos o trámites internos que vayan en contravía de los valores institucionales y que afecten el cumplimiento oportuno de las metas.

Responsable: Talento humano

Frecuencia: Semestral

ORGULLO

Actividad: “Construyendo juntos”

Descripción: Invitar a funcionarios de planta de las diferentes dependencias, a las entregas de obras, proyectos, rendición de cuentas y demás actividades de cara a la comunidad, reconociéndoles como parte fundamental en la ejecución de las funciones de la Entidad.

Objetivo: El objetivo es generar en los funcionarios un sentimiento de orgullo por pertenecer a la Entidad y ser parte de los logros para la comunidad.

Responsable: Directivas y jefes de área.

Frecuencia: 1 vez al año

PARTICIPACIÓN

Actividad: “Reconociendo tu participación”

Descripción: Crear un plan de reconocimiento por puntos, por cada actividad en la que los funcionarios participan, que al final del periodo, tenga algún reconocimiento de salario emocional, a quienes tengan el mayor número de puntos acumulados.

Objetivo: Motivar a los funcionarios de planta, a participar en las actividades y acciones que se ejecutan en la Entidad.

Responsable: Talento Humano y líderes de área

Frecuencia: Actualización del calendario mensualmente

PRINCIPIOS DE OPORTUNIDAD

Actividad: “Impacto de la información oportuna en los resultados”

Descripción: Diseñar un video corporativo, que plasme el impacto de la información oportuna, en los resultados institucionales, como mecanismo de sensibilización, con ejemplos cotidianos en las diferentes dependencias.

Objetivo: Sensibilizar a los funcionarios de planta, sobre la importancia de contar con la información de manera oportuna para que se cumplan los objetivos institucionales.

Responsable: Talento humano

Frecuencia: Semestral

RITUALES

Actividad: “Celebremos juntos”

Descripción: Crear un calendario compartido y colaborativo, donde el área de talento humano y los líderes de área, puedan alimentar y actualizar, las fechas especiales y las actividades planeadas para dicha actividad o evento.

Objetivo: Generar reconocimiento por parte de los funcionarios a las celebraciones y eventos especiales celebrados por la entidad, como parte de su cultura organizacional, que les permita no solo tener conocimiento, si no, generar mayor participación y pertenencia.

Responsable: Talento Humano y líderes de área

Frecuencia: Actualización del calendario mensualmente

SÍMBOLOS

Actividad: “Reconociendo nuestros símbolos”

Descripción: Diseñar una actividad interactiva (Juego de asociación) que le permita a los funcionarios identificar los símbolos de la Entidad y su significado, para que el proceso de aprendizaje sea más efectivo.

Objetivo: Reforzar el reconocimiento de los símbolos que identifican a la Entidad.

Responsable: Talento humano

Frecuencia: Semestral

TRANSPARENCIA

Actividad: “El ejemplo somos todos”

Descripción: Diseñar un plan de comunicación interno y confidencial sobre eventos que incumplan con el principio de transparencia al interior de la Entidad, que garantice el debido proceso para el denunciante como para el denunciado.

Objetivo: Crear un canal de comunicación, para informar sobre presuntos eventos que atenten contra este principio al interior de la entidad.

Responsable: Control interno

Frecuencia: Permanente

RECOMENDACIONES GENERALES

Las siguientes recomendaciones, están basadas en los resultados generales de la entidad, y son aspectos globales que pueden aportar a mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional.

PARA LA ENTIDAD

Consideramos que es la Entidad la responsable de mejorar la percepción del Clima y Cultura Organizacional de sus funcionarios, ya que son determinantes de su comportamiento al interior de la entidad.

Por esta razón y basados en los resultados de esta medición, proponemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer la estrategia de comunicación formal, con el informativo semanal, que acerque a los funcionarios a los logros y día a día de la Entidad.
- Garantizar que las estrategias de comunicación interna lleguen a todos los funcionarios. Como ejemplo, se pueden utilizar mensajes de texto, grupo de WhatsApp principal, para no saturar a los funcionarios de información.
- Comunicar de manera efectiva, los objetivos, acciones e información pertinente desde las directivas, hacia sus funcionarios.
- Acercar a las Directivas a los funcionarios, generando espacios de puertas abiertas, uso de menos protocolo.
- Garantizar que los líderes suministren a sus equipos de trabajo de manera oportuna, información que surja de reuniones con directivas y que de alguna manera los involucre.
- Realizar procesos de reinducción sobre el Plan Estratégico de la Entidad.
- Realizar procesos de socialización constante, dando a conocer a los funcionarios, cómo va la entidad y la importancia de su participación en los objetivos institucionales.
- Diseñar programas de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas, que

les permita a los funcionarios, no solo realizar mejor su trabajo, si no, ser mejores profesionales y personas.

- Propender por la identificación de las necesidades individuales de formación y motivación de cada uno de sus funcionarios. y sus expectativas sobre las actividades ofrecidas, para proponer acciones que tengan mayor impacto en los funcionarios.
- Consolidar las actividades internas, consideradas como tradiciones para la Entidad.
- Garantizar la participación de los jefes en las diferentes actividades de capacitación corporativa.
- Realizar las actividades que tienen que ver con terceros, con tiempo suficiente, para no saturar a los funcionarios o limitar su participación, por falta de tiempo.
- Fortalecer las campañas de expectativa sobre las actividades a realizar, aumentando el nivel de motivación de los funcionarios a participar.
- Propiciar espacios de colaboración entre las dependencias.
- Promover la interacción y relaciones interpersonales entre colaboradores.
- Priorizar la capacitación a los líderes, sobre la generación de equipos de trabajo efectivos.
- Fortalecer la cultura del trabajo en equipo.
- Buscar un modelo de trabajo colaborativo, que permite desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, en simultánea con el desarrollo de habilidades digitales.

PARA LOS LÍDERES

Los líderes de equipo tienen responsabilidad directa sobre la percepción general del Clima y la Cultura Organizacional de los funcionarios a su cargo, ya que el papel de los líderes es determinante para orientar e impulsar el compromiso de los colaboradores frente al propósito de cambio, comunicación y compromiso que se ha propuesto la entidad.

Por esta razón y basados en los resultados de esta medición, proponemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Fomentar la integración con su equipo de trabajo. Ej.: Salidas informales.
- Tener reuniones semanales para compartir las decisiones tomadas por la Dirección.
- Estimular la proposición de ideas.
- Valorar el aporte de cada miembro de su equipo de trabajo.
- Participar en las capacitaciones programadas para el desarrollo de habilidades (Coaching).
- Celebrar las pequeñas victorias con su gente. Cada paso nos lleva más lejos.
- Identificar las necesidades de formación de cada miembro de su equipo de trabajo, no solo técnicas para la ejecución de las funciones, si no, de habilidades blandas que les permita a los miembros de su equipo de trabajo, crecer profesionalmente y aportar a otros.
- Mostrar diariamente imparcialidad, a la hora de tomar decisiones.
- Reconocer oportunamente los buenos resultados de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, individual o en equipo.
- Enfocar sus objetivos en el reconocimiento de las necesidades individuales, para que las actividades de desarrollo y bienestar cumplan con las expectativas de los funcionarios a su cargo, y mejoren así, no solo el microclima, si no, la percepción general del Clima y Cultura Organizacional.

PARA LOS FUNCIONARIOS

Cada funcionario es igualmente responsable sobre el Clima y la Cultura Organizacional, y puede aportarle a la Entidad para el mejoramiento continuo de estos criterios.

Por esta razón y basados en los resultados de esta medición, proponemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Asumir su responsabilidad (Modelo 70/20/10) sobre el desarrollo de sus competencias profesionales.
- Participar en las actividades de bienestar, que sean programadas por la Entidad, mostrando interés en la interacción con los demás funcionarios.
- Participar en las actividades de capacitación programadas por la Entidad, ya que estas le permitirán desarrollar sus competencias técnicas o habilidades blandas.
- Dar retroalimentación a su jefe inmediato, sobre los aspectos a mejorar como líder del equipo de trabajo.
- Generar espacios de socialización dentro del equipo de trabajo, donde puedan manifestar sus oportunidades de mejora y proponer acciones que les permitan crecer como equipo.
- Proponer acciones que le permitan a la Entidad enfocar sus esfuerzos hacia la satisfacción de las necesidades individuales.
- Tener buena disposición a la hora de trabajar en equipo, compartiendo información pertinente y/o compartiendo conocimientos.
- Estar abierto al cambio.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Nacional de Seguridad Vial. (s.f.).

Alejandra Corichi García, Tirso Javier Hernández Gracia, Ma. del Rosario García Velázquez. (2018).

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

Carlos Gomez y Jenny Rodriguez. (2013). *Teorías de la Cultura Organizacional. Obtenido de*
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevision2013.pdf>

Goncalves. (2005). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo:*
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A. (2016). *INFORME MEDICIÓN DE CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA. CALI: OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A.*

Pedraza-Álvarez, L. (2015). *Universidad de La Rioja. Obtenido de Universidad de La Rioja:*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907>

Saavedra, R. (2019). *Informe de Medición de Clima. Cali: Ricardo Saavedra Sierra.*

Referencias

Agencia Nacional de Seguridad Vial. (s.f.).

Alejandra Corichi García, Tirso Javier Hernández Gracia, Ma. del Rosario García Velázquez. (2018).

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

Carlos Gomez y Jenny Rodriguez. (2013). *Teorías de la Cultura Organizacional. Obtenido de*
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevision2013.pdf>

Goncalves. (2005). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo:*
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A. (2016). *INFORME MEDICIÓN DE CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA. CALI*: OUTSOURCING STRATEGIC ALLIANCE S.A.

Pedraza-Álvarez, L. (2015). *Universidad de La Rioja*. Obtenido de Universidad de La Rioja:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907>

Saavedra, R. (2019). *Informe de Medición de Clima*. Cali: Ricardo Saavedra Sierra.



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

SESIONES
DE
COACHING
GRUPAL



Contenido

INTRODUCCIÓN 3

CONCEPTOS TEÓRICOS..... 5

ANTECEDENTES 7

DISEÑO METODOLÓGICO..... 8

APERTURA: 9

Taller 1: Personalidad DISC Y SU EFECTO EN EL CLIMA INTERNO DE TRABAJO. 10

Taller 2: CIT, ESTILOS DE DIRECCION Y TOMA DE DECISIONES..... 14

Taller 3: ESTILO COMUNICACIÓN E INTEGRACION 16

Taller 4: LIDERAR EQUIPOS EXITOSOS..... 19

CONCLUSIONES: 22

BIBLIOGRAFÍA..... 25

INTRODUCCIÓN

El clima y la cultura organizacional son conceptos que están determinados por diferentes variables. Potenciar un buen clima organizacional y mejorar su cultura requiere una posición activa por parte de los directivos organizacionales, siendo este un factor fundamental para mejorar la competitividad y para que los colaboradores se sientan implicados con los objetivos de la Entidad.

En el caso de la Alcaldía de Santiago de Cali, el fortalecimiento del clima organizacional le permitirá lograr el equilibrio entre los objetivos institucionales con el bienestar de sus servidores públicos, promoviendo principalmente la convivencia, el mejoramiento continuo y el crecimiento de la entidad, lo cual se refleja en el mejoramiento de la cultura del servicio. En este sentido, este proceso comprende la ejecución de acciones y espacios de conocimiento que permitan mejorar el nivel de satisfacción y desempeño del colaborador.

El Departamento de Desarrollo e Innovación Institucional de la Alcaldía de Santiago de Cali, tiene la responsabilidad directa de coordinar la ejecución de los programas de intervención, para mejorar las variables asociadas al clima organizacional. En el 2019, según los resultados del diagnóstico del Clima y Cultura Organizacional se encontró que las variables asociadas al liderazgo y gestión de personas presentaban una baja calificación, por lo cual a través de este departamentose propuso generar acciones para su mejoramiento.

De acuerdo con esta necesidad, se diseñaron algunos talleres de formación en Liderazgo y Coaching a un grupo de servidores públicos de la Alcaldía de Santiago de Cali que tuvieran personal a cargo, consistente en 4 talleres para el mejoramiento de las habilidades de liderazgo y unas sesiones de coaching individual para cada participante con el fin de fortalecer las competencias directivas, el mejoramiento del ambiente organizacional y el desempeño exitoso de su función.

En la propuesta presentada al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, se determinó que para el desarrollo de esta intervención se trabajaría un grupo de 80 servidores públicos, iniciando actividades el 01 de diciembre del año en curso y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Para el desarrollo de esta intervención se diseñaron una serie de talleres que se realizaron con metodología de indoor1, a través de clases dinámicas, ejercicios grupales, que les permitieran a los participantes tener una experiencia vivencial y un conocimiento profundo del aprendizaje adquirido.

La convocatoria del personal participante la realizó el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación, el cual invitó a diferentes servidores públicos con personal a cargo a que se inscribieran en el proceso de formación.

INTERVENCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
SESIONES DE COACHING GRUPAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021

De esta forma, el presente documento contiene los resultados del proceso de intervención y de las acciones que se desplegaron para mejorar los niveles de liderazgo de los servidores públicos en su entorno laboral, además contiene el marco conceptual con el que se trabajó la propuesta, la descripción de las actividades realizadas en cada uno de los talleres y el informe general de los resultados encontrados. Igualmente, pretende servir de guía de actuación, para que el área directiva de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali proponga los planes de formación complementarios que sirvan para apoyar el plan de autodesarrollo de cada servidor público y permitan el mejoramiento del ambiente laboral de la Alcaldía de Santiago de Cali.

CONCEPTOS TEÓRICOS

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP " El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad". Y la Cultura, "Son las actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad".

El Clima y la Cultura Organizacional son dos componentes de fundamental importancia para el mejoramiento de la productividad de las diferentes entidades públicas y privadas. En efecto, el Clima organizacional es el componente del proceso de sociabilización del conocimiento y la cultura.

La teoría de clima organizacional de Likert (Goncalves, 2005), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Por su parte, Edgar Shein, (Pedraza-Álvarez, 2015), determina que el clima ejerce una influencia significativa en la cultura de la organización, la cual la define como el patrón general de presunciones, creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde el clima organizacional tiene una preponderancia directa.

Por esta razón, al hablar de Clima y Cultura Organizacional es necesario tener en cuenta todas las dinámicas funcionales referidas tanto a aspectos administrativos y aquellos relacionados con los equipos de trabajo, basados en que la productividad de una organización (entidad) se verá afectada por aquellos factores y es necesario intervenir las variables que más afecten para lograr impacto y transformación.

Potenciar un buen clima y mejorar la cultura organizacional, requieren una disposición positiva de los directivos, no solo para reconocer las oportunidades de mejora como líderes, si no, para tener la capacidad de involucrar de manera adecuada a los miembros de sus equipos de trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Entidad y así mejorar la competitividad.

En el caso de la Alcaldía de Santiago de Cali, el fortalecimiento del clima organizacional le permitirá lograr el equilibrio entre los objetivos institucionales con el bienestar de sus servidores públicos, promoviendo principalmente la convivencia, el mejoramiento continuo y el crecimiento de la entidad, lo cual se refleja en el mejoramiento de la cultura del servicio.

Esta intervención debe estar relacionada con el diseño de estrategias que fortalezcan el desarrollo humano, mejorando la percepción que los servidores públicos de la Alcaldía puedan tener respecto a su ambiente laboral, abordando los temas que perciben como deficientes y que afectan a la percepción del clima.

El alto rendimiento y productividad, resultado de la formación y el desarrollo de equipos efectivos de trabajo, se apalanca en el Coaching grupal porque tiene más posibilidades de adaptarse y prosperar ante las inquietantes oleadas de cambio a las que se enfrentan las organizaciones. Estas adoptan una cultura de apoyo y orientada a las personas, en la que el Coaching es la metodología transversal y horizontal con la que se validan las necesidades de las personas, se determina qué dirección tomar, mientras a su vez, cada líder genera cambios en sí mismo y ayuda a su equipo de trabajo para que asuman la responsabilidad sobre sí mismos y sobre los demás. Como consecuencia, los indicadores de resultados son las evidencias de la gestión de este empoderamiento. ¿Por dónde promover el cambio cultural? La respuesta es, por las personas y por la organización. El cambio tiene éxito si hay una visión colectiva que capture la atención de las personas; y a la vez, se construya una visión de liderazgo. Whitmore, J, 2019

ANTECEDENTES

El Clima y la Cultura Organizacional son dos componentes de fundamental importancia para el mejoramiento de la productividad de la organización. En efecto, el Clima organizacional es el componente del proceso de sociabilización del conocimiento y la cultura.

Stephen Robbins² define al Clima Organizacional como el conjunto de componentes y determinantes que ofrecen una visión global de la organización, los cuales están relacionados con el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social, las características personales, el comportamiento organizacional, los cuales determinan el clima de una organización y que son producto de las percepciones de sus miembros, los cuales inciden en la actividades, en el sentido de pertenencia, en la calidad de los servicios que prestan, así como su efectividad, eficiencia, eficacia, y desempeño general de la organización.

Por su parte Edgar Shein³ determina que el clima ejerce una influencia significativa en la cultura de la organización, la cual la define como el patrón general de presunciones, creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde el clima organizacional tiene una preponderancia directa.

De esta manera, al momento de hablar de Clima y Cultura Organizacional se hace necesario tener en cuenta las dinámicas funcionales referidas a los aspectos administrativos y relacionales de los grupos de trabajo, pues dado que la productividad de una organización se ve afectada por aquellos, es necesario intervenir las variables que las afectan para lograr algún impacto y transformación.

En este sentido, la forma de gestionar al personal que tiene el Servidor Público con personas a cargo de la Alcaldía de Santiago de Cali para lograr sus objetivos, la manera de comunicarse e interactuar con los demás, la forma incorrecta de ejercer el poder, la incapacidad de lograr que las cosas se hagan, son situaciones que generan impacto sobre el clima y ambiente laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO

Como criterio de selección, solo participaron líderes que fueron asignados por sus jefes inmediatos, teniendo en cuenta procesos de control interno. Con una muestra de 2.017 funcionarios, para esta fase, se escogieron 85 funcionarios, a participar en las sesiones de coaching individual y grupal.

Se diseñaron talleres de coaching grupal, basados en los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional, así como el resultado de las pruebas DISC aplicadas a cada funcionario. Estos insumos permitieron a través de las sesiones individuales, construir un plan de acción a corto plazo, para mejorar el desempeño de cada funcionario, su potencial y así, el clima y la cultura organizacional a interior de la entidad.

Se realiza etapa de sensibilización a través de mailing, con un vídeo de socialización sobre la metodología DISC, el acceso a la prueba psicotécnica, la invitación a participar de las sesiones grupales, así como la posibilidad de agendar las sesiones individuales, con el coach, y teniendo como insumo el informe DISC.

APERTURA:

Dinámica grupal (en parejas, tríos y en grupo general de participantes) Rompe hielo: El Saludo Loco que aportó cordialidad y relajación en general.

La Coach hizo una **presentación introductoria** de los objetivos y ejes temáticos de los talleres 1,2,3 y 4, estructura de las jornadas, la presentación de cada uno de los participantes con nombre y cargo, sus expectativas, compromisos y acuerdos internos de los participantes acerca del uso del celular, la participación, puntualidad/ y compromiso con los retos de desarrollo individuales. En cartelera visible para todos, se listaron sus aportes y acuerdos como evidencia para contrastar y evaluar el nivel de satisfacción y cumplimiento de estos al final de la jornada del día.

Sus **expectativas** fueron: El autoconocimiento del potencial, de fortalezas y debilidades, de sus competencias y habilidades, conocer a los demás, desaprender y aprender herramientas que articulen y armonicen la vida profesional-personal, cuestionarse para dar más, avanzar, hacer cambios positivos, hacer mejoras en lo personal y profesional, servir y liderar procesos.

Taller 1: Personalidad DISC Y SU EFECTO EN EL CLIMA INTERNO DE TRABAJO.

Eficacia en diferentes procesos de RR.HH.

La coach realizó una presentación sobre la evolución del DISC hasta la fecha, el significado de este acrónimo con relación a los 4 patrones de comportamientos o personalidad, el vínculo interactivo que existe entre el DISC y el Clima Interno de Trabajo-CIT. Adicionalmente, sus beneficios en los diferentes procesos de la administración de Recursos Humanos como por ejemplo, en los planes de desarrollo, en selección de personal en cuanto al perfil del puesto y del candidato idóneo para ocuparlo, las competencias organizacionales, alineación y optimización de relaciones entre miembros de un equipo y con su jefe, en empoderamiento al nuevo puesto de trabajo, en procesos de cambio organizacional y cultura, y finalmente, la autogestión del cambio enfocada en el Ser, Hacer y Tener.

Los talleres 1 y 2 tienen como **objetivos específicos**:

1. Promover el autoconocimiento sobre el perfil de personalidad individual de los participantes asociado con los estilos de liderazgo, el manejo efectivo del tiempo, la toma de decisiones y la delegación en el entorno laboral.
2. Facilitar y guiar a los participantes en su proceso de identificar, trazar y poner en marcha mejoras en torno al Estilo de Dirección que ayude a elevar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores (Clima Interno de Trabajo-CIT).

Para identificar la **Situación Actual** de cada participante, desarrollaron un ejercicio de autoevaluación basado en los 12 patrones de comportamiento de la personalidad predominante y secundaria del DISC. Esto fue fundamental para focalizar su atención en los cuatro estilos de personalidad de este modelo representados en el grupo de participantes y la autoevaluación en cuanto a los Estilos de Liderazgo y Toma de decisiones según el DISC.

Se dio una pausa activa y rompe hielo para hacer una **Dinámica grupal**, “Lo que no sabes de mí” (en parejas, tres, seis personas y finalmente todo el grupo) que generó entusiasmo e integración.

Dando continuidad a la programación del taller para avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos, los participantes aportaron sus **conclusiones** sobre el estilo de Liderazgo según el DISC asociado con los Efectos en el Clima Interno de Trabajo (CIT). Estas evidencias se dejaron en carteleras visibles al grupo de participantes.

Algunas de ellas fueron las siguientes:

Personalidad D-Dominante:

“Da más de lo que le piden”.

“Moviliza al equipo hacia los resultados”.

“Puede generar presión, estrés y bajo desempeño en el equipo”.

“Crea falta de comunicación y de escucha”.

“Es percibido impositivo, no participativo, atropellador e irrespetuoso y esto afecta el trabajo del equipo porque suele ser alejado”.

“Las sugerencias no las tiene en cuenta y por lo tanto, afecta la innovación”.

“Actúa de manera autoritaria, no permite aprovechar y tener en cuenta las ideas de los demás”.

“Tiene muy claro lo que va a hacer, cumple objetivos y el equipo sabe qué tiene que hacer”.

“Decir lo que piensa puede afectar a las personas y al equipo de trabajo por ser tan directo”.

Personalidad I-Influyente:

“Motiva, es cordial, entusiasta, empático, brinda confianza, genera armonía y crea un buen ambiente de trabajo”.

“Deja de hacer y cumplir a tiempo, porque las personas del equipo pueden mal interpretar la confianza o la camaradería que brinda. No genera responsabilidad y compromiso”.

“Puede ser muy paciente y permisivo y las personas del equipo no se hacen responsables”.

“Puede no ser efectivo en el logro de resultados porque le falta hacer control”.

Personalidad S-Sereno / Estable:

“Escucha a los demás, es participativo, busca el consenso”.

“Promueve y establece vínculos con el trabajo en equipo”.

“Se demora en tomar decisiones, especialmente en las difíciles y no llega a conseguir siempre las metas”.

“Estanca los resultados y es inefectivo por no ser oportuno con los tiempos establecidos”.

“Delega, pero le falta dar lineamientos, hacer correctivos para tener alertas y corregir a tiempo”.

Personalidad C-Concienzudo:

“Planea, se orienta a resultados y los lleva a cabo, se tarda más porque es metódico”.

“Se carga de trabajo porque no acepta el error propio. Se da duro cuando fracasa en sus metas”.

“Es perfeccionista, genera frustración y desmotivación en el equipo porque tampoco da retroalimentación constructiva y positiva. No reconoce lo bueno”.

“Puede ser impaciente, implacable, riguroso y crítico con el desempeño de los demás”.

Respecto del Estilo de **Toma de decisiones** DISC y la relación que existe con el Clima Interno de Trabajo-CIT, también los participantes aportaron sus conclusiones. Igualmente, estas evidencias se dejaron en carteleras visibles al grupo de participantes.

Algunas de ellas fueron las siguientes:

Personalidad D-Dominante:

“Toma decisiones sin pedir contribuciones u opiniones a los demás, genera hostilidad o angustia en el ambiente de trabajo”.

“Busca nuevos retos y esto desarrolla al equipo de trabajo”.

“Es efectivo en la toma de decisiones para solucionar problemas, pero puede saltarse procedimientos o requerimientos de calidad”

Personalidad I-Influyente:

“Puede cometer errores o inexactitudes que perjudican al equipo, porque le falta hacer análisis de hechos, cifras, etc.”.

“Aunque crea una buena convivencia en el equipo, genera desconfianza porque le falta objetividad en el sustento de sus decisiones y por eso no logra conseguir todas las metas”.

Personalidad S-Sereno / Estable:

“Retrasa los procesos porque no da apertura a los cambios”.

“No genera empatía, tampoco confianza en el equipo, desmotiva, crea inseguridad, hay mucho trabajo y poco resultado”.

“Afecta la implementación de nuevas alternativas y tecnologías. No hace innovaciones que pueden ser necesarias e importantes”.

“Genera falta de credibilidad, porque no toma decisiones rápidas y oportunas. Además, los resultados o el cumplimiento de objetivos son tardíos”.

“Por su preferencia por la rutina, no toma decisiones que generan nuevas ideas e innovación”.

“Asigna tareas a personas idóneas”.

“Analiza el impacto antes de tomar decisiones y esto puede ayudar a minimizar las implicaciones en el ambiente y personas”.

Personalidad C-Concienzudo:

“En la toma de decisiones, requiere un sustento de muchos argumentos y por eso, ralentiza los procesos”.

“Puede perder oportunidades porque decide con lentitud, evita tomar riesgos, y su resistencia al error no le permite tomar acciones nuevas e innovadoras”.

Para la definición de la **Situación deseada**, a los participantes se les cuestionó con preguntas empoderadoras, capaces de movilizarlos desde el presente hacia un mejor futuro; por ejemplo, “quien quieres Ser”, ¿qué estás dispuesto a cambiar que tengan un impacto positivo en el Clima Interno de Trabajo (CIT).

En este trabajo individual de introspección registraron en el **Plan de Gestión Individual** los cambios deseados y diligenciaron las tres casillas del formato preestablecido para este fin.

Se acordó que este Plan de Gestion Individual es una **Tarea Efectiva** que debe ser ejecutada de manera individual y compartir los avances en los talleres # 3 y 4 y como reconocimientos se harán algunas rifas para la entrega del juego "Las 5 cosas que me definen".

Taller 2: CIT, ESTILOS DE DIRECCION Y TOMA DE DECISIONES.

Estrategias para el control de la Procrastinación y Manejo efectivo del tiempo. Delegación.

Como actividad inicial de este taller, se desarrolló la **Dinámica grupal** Rompe hielo (en parejas, en tríos, en 6 y todo el grupo en general) los "Sabelotodo" que resultó ser una actividad eficaz para fomentar el entusiasmo, la risa relajante y dar avance al desarrollo del programa de esta jornada.

Para enfocar a los participantes en la **situación actual** acerca del tema a desarrollar, la coach realizó una presentación acerca de Cómo parar la Procrastinación, y elevar el Clima Interno de Trabajo – CIT. Definición conductual de la procrastinación, el test para evaluar el nivel de este hábito en cada uno de los participantes, las causas básicas, qué beneficios se obtiene al eliminar este hábito relacionados con el Clima Interno de Trabajo, las estrategias para el Manejo efectivo del tiempo.

Por otro lado, la Coach desarrolló el tema acerca de la Delegación eficaz, para qué, qué si y qué no delegar, a quienes delegar, los beneficios y las estrategias para desarrollar esta habilidad de manera eficiente y que contribuya al buen Clima Interno de Trabajo – CIT.

La **Situación deseada** se identificó cuando cada participante reconoció sus propias oportunidades de mejora en estos temas y las registró en el formato **Plan de Gestión Individual** que es una **Tarea efectiva** a desarrollar y compartir sus progresos en los talleres #3 y 4 y como reconocimiento se harán algunas rifas para la entrega del juego "Las 5 cosas que me definen".

En el cierre de la jornada, se hizo la evaluación con los participantes del cumplimiento de cada una de las expectativas que ellos mismos establecieron al inicio de los dos talleres del día. Se les solicitó que indicaran con la mano arriba si se habían cumplido cada una de las expectativas. En ambos grupos A y B hubo un cumplimiento del 100% de las expectativas.

A modo de **sugerencias** expresaron:

- La necesidad que se cumpla la asistencia de todo el grupo objetivo, los líderes o personas a cargo de equipos de trabajo para potenciar los esfuerzos de todos y que esto logre resultados significativos en el Clima Interno de Trabajo – CIT.
- La gran población mayoritaria de contratistas Vs. La de los funcionarios nombrados va en detrimento del impacto en el Clima Interno de Trabajo-CIT,

ya que estos primeros no están considerados dentro de los participantes para programas de desarrollo humano como es este tema en particular.

- Consideran fundamental la participación de los contratistas en los procesos de autogestión comportamental con el modelo DISC porque así tendrán el compromiso y la responsabilidad de influir en el Clima Interno de Trabajo-CIT.
- Que internamente la convocatoria para estos programas tan importantes sea eficaz. Reciban información oportuna, completa, evitando la duplicidad de compromisos similares al interior de la institución.

Taller 3: ESTILO COMUNICACIÓN E INTEGRACION

Conversaciones positivas que construyen y desarrollan a las personas mediante la Inteligencia Emocional. Manejo de Conflictos y Negociación.

La coach presenta las temáticas que se van a tratar, la estructura de los talleres, las expectativas y los acuerdos: No uso de celular, puntualidad, participación y compromiso con los retos referidos a las mejoras individuales.

En este taller el programa estructurado responde a los **objetivos específicos**:

1. Promover el autoconocimiento sobre el perfil de personalidad individual de los participantes asociado con el Estilo de comunicación, Relacionamiento, Inteligencia Emocional y Manejo de conflictos-Negociación en el entorno laboral.
2. Facilitar y guiar a los participantes en su proceso de identificar, trazar y poner en marcha mejoras en torno a las competencias inherentes al Estilo de Comunicación e Integración que ayude a elevar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores.

En esta actividad se presenta al grupo, qué es la comunicación, cuáles son los componentes del proceso de comunicación, la Proxemia con los cuatro territorios y los públicos, la comunicación no verbal, la kinesia que hace referencia a los gestos, la expresión fácil, la mirada y la sonrisa. Adicionalmente, 37 acciones y posibles significados teniendo en cuenta el contexto en el que se producen. Algunos elementos lingüísticos de la comunicación verbal como la Dicción, la Fluidez Verbal, la Entonación, el Volumen y en tono de la voz. Acosta JM,2013. Clayton, P, 2007.

Se trabaja la competencia de la Comunicación asertiva e inteligencia emocional, buscando fortalecer estas habilidades que vayan más allá de la mera transmisión de información e instrucción, que permita el mejoramiento de las interacciones, estableciendo conversaciones para la comprensión de los mensajes tácitos e intencionalidades de los hablantes, al tiempo que genere relaciones empáticas para la construcción de relaciones tendientes a generar acuerdos, búsqueda de soluciones, realimentaciones efectivas de apoyo y correctivas y/o toma de decisiones.

En los **juegos de roles** los participantes practican las estrategias propuestas por la Coach en situaciones típicas del entorno laboral que les permita tomar conciencia de las propias emociones y autocontrolarlas, ser empáticos, entender por qué actúan las personas de determinada manera y establecer relaciones interpersonales de apoyo y cooperación.

Con base en lo anteriormente descrito, el desarrollo de las habilidades de comunicación está enmarcado en una metodología vivencial y dinámica, que permite a los participantes confrontarse y retarse a sí mismos. Con estas actividades, se busca que los asistentes se

comprometan a movilizar su potencial creador y generador de cambios a fin de impactar su contexto laboral.

Estas actividades diseñadas pretenden facilitar elementos reflexivos y utilizar herramientas efectivas para potenciarlos en procesos de comunicación y de relación interpersonal a todo nivel con inteligencia emocional.

La Coach presenta la definición de Inteligencia Emocional, qué son las emociones, cual es la diferencia entre la Inteligencia Racional y la Inteligencia Emocional, qué nos sucede y cómo expresamos la alegría, la tristeza, el enojo y el miedo, cómo actuamos con y sin Inteligencia emocional ante estas cuatro emociones básicas, características de una persona inteligente emocionalmente, se les condice a una introspección a partir de dos preguntas poderosas: ¿de qué se dan cuenta? y ¿qué están dispuestos a cambiar con relación a la Inteligencia Emocional?, se les ofrece estrategias para fortalecer la Inteligencia Emocional aplicadas al desarrollo de los miembros de un equipo. Acosta, JM, 2013. Huerta, A, 2020.

Para identificar la **Situación actual y la Situación deseada**: Los participantes aprenden a identificar los patrones de comportamientos DISC que se asocian con la Comunicación, el Relacionamiento y la Inteligencia Emocional; además, identifican mejoras individuales, trazan su **Plan de Autogestión** con el propósito de elevar el Clima Interno de Trabajo -CIT. y por ende, contribuir a una cultura de excelencia ganadora para todos los funcionarios de la entidad.

Otras competencias que aportan en muy buena medida al Clima Interno de Trabajo -CIT es el Manejo de los conflictos y la Negociación.

Al grupo se hace una presentación de ¿Qué es el manejo de conflictos y la negociación? según el DISC.

A nivel individual los participantes aprenden a reconocer estas habilidades teniendo en cuenta su personalidad DISC. y como resultado, registran en el formato Gestion de Cambio Individual los planes de acción de mejora en estas competencias. Hacen sus conclusiones y las aportan de manera escrita y como evidencia del aprendizaje, en las carteleras exhibidas al grupo.

Las situaciones de conflicto y la negociación son naturales porque las personas buscan encajar en su entorno y esto supone un equilibrio entre las necesidades de quien las da a conocer y quienes proveen las condiciones para suplirlas. Con esta mirada, los conflictos tienen una función social muy importante y razón de ser; por lo tanto, vale la pena fortalecer estas competencias en el marco de la entidad en la que se trabaja junto a un conglomerado de personas para que se refleje un buen Clima Interno de Trabajo-CIT. Interconsulting Bureau S.L.,2015.

Entender el conflicto desde la Descripción breve del mismo, algunos Patrones de Similitudes para analizarlos, las Expectativas de los involucrados y el Manejo de algunas emociones y el Modelo de los Seis Pasos: Rapport, Argumentos, Discusión, Objeciones,

Concesiones y Negociación, incluyendo dos ejemplos, son algunas estrategias recomendadas por la Coach para ayudar a afrontar estas situaciones que merecen cerrar con acuerdos GANA-GANA. Redorta, J, 2018.

Los participantes con la metodología del **Juego de roles**, practican estas estrategias y presentan al grupo en general, la situación de conflicto desarrollada en la actividad grupal hasta la fase de negociación. Posteriormente, sacan conclusiones, las registran como evidencia del aprendizaje en las carteleras visibles para todos y agregan otras mejoras en el formato **Gestion de Cambio Individual** que serán **Tareas efectivas** para poner en marcha de inmediato como aporte al Clima Interno de Trabajo-CIT.

Con base en lo anteriormente descrito, el manejo de conflictos hace emerger nuestras habilidades para intentar resolverlos y nos impulsa a buscar soluciones diferentes a las existentes o innovadoras, estimula el crecimiento personal a partir de su hábil afrontamiento y la comunicación abierta entre las partes involucradas. Esta es una perspectiva positiva y optimista en la que queremos incursionar en el taller.

Taller 4: LIDERAR EQUIPOS EXITOSOS

Motivación organizacional para desarrollar Equipos de Trabajo efectivos y Cultura de servicio

En este taller el programa estructurado responde a los **objetivos**:

1. Promover el autoconocimiento sobre el perfil de personalidad individual de los participantes asociado con el Estilo para liderar equipos exitosos en cuanto a la Motivación organizacional para desarrollar Equipos de Trabajo efectivos y Cultura de servicio
2. Facilitar y guiar a los participantes en su proceso de identificar, trazar y poner en marcha mejoras en torno a las competencias inherentes al Estilo para liderar equipos exitosos que aporte al buen Clima Interno de Trabajo-CIT.

A nivel individual los participantes aprenden a reconocer en su personalidad DISC las habilidades relacionadas con la motivación para el desarrollo de equipos efectivos de trabajo y una Cultura de Servicio. Registran en el formato **Gestion de Cambio Individual** los planes de acción de mejora en estas competencias y aportan sus conclusiones en las carteleras que están expuestas al grupo en general.

Para fortalecer el Clima Interno de trabajo es importante direccionar estrategias de motivación organizacional hacia el **desarrollo de equipos efectivos de trabajo** con el propósito de estimular la cooperación grupal, inter e intra dependencias, mediante la definición del propósito o misión, las metas comunes y las acciones claves por las que invertirán sus talentos y recursos con pasión y compromiso hasta llegar a los resultados esperados comunes mediante la **práctica de conversaciones basadas en el Modelo GROW** y las catorce preguntas poderosas que lo sustenta. Whitmore, J, 2019.

Con esta estrategia los equipos efectivos de trabajo, que representan un ecosistema, descubren su propia manera de ser mediante la curiosidad, el compromiso y la creatividad porque lo que funciona para un equipo puede no funcionar en absoluto para otro, y las dinámicas del equipo exigen una atención, exploración y cuidados continuos para poder lograr los mejores resultados. Whitmore, J, 2019.

Otros factores claves de éxito es definir el líder del proyecto, los miembros con las competencias requeridas según el DISC para que haya cierto equilibrio entre la dificultad de la tarea y la capacidad o habilidad para realizarla, de esta manera, representa un reto atractivo para la persona que la va a asumir. No tener en cuenta esto es predecir situaciones de aburrimiento, ansiedad o estrés al interior del equipo de trabajo.

Las estrategias para definir el porcentaje de tiempo que demanda cada una de los cuatro tipos de tareas a desempeñar que pueden ser de: dirección, administrativas-técnicas, delegables y de tiempo muerto, el cronograma (Ruta de acciones estratégicas), sobre el

cual efectuar el seguimiento y las medidas de control del rendimiento esperado de los equipos que incluye la retroalimentación y los planes de mejora continua, que dan lugar a las correspondientes fichas de autogestión del cambio individual. **Villa, JP y Caperán, JA, 2014.**

La **estrategia de Reuniones efectivas en 10 pasos** es efectiva por cuanto los enfoca a los objetivos deseados medidos a través de indicadores de resultados, su preparación, el desarrollo y el seguimiento de los acuerdos y tareas generadas en estos encuentros de trabajo, los medios de comunicación online y reportes escritos orientados a la consecución de las metas inmediatas, a corto y mediano plazo. Adicionalmente, estrategias de reconocimiento que son elementos que refuerzan el desempeño de los equipos efectivos de trabajo.

La estrategia propuesta para analizar y resolver situaciones del equipo es el **Modelo DOFA**, considerando las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas que intervienen con el propósito de dilucidar la solución, tomar las medidas pertinentes, hacer seguimiento a los progresos e identificar las medidas de control necesarias para superarlo como un esfuerzo de todos los del equipo.

Esta meta estratégica de fomentar el desarrollo de equipos efectivos de trabajo tiene un impacto en la **Cultura de Servicio** de la entidad por cuanto fomenta la coherencia con practicas orientadas al servicio a la comunidad con sus diferentes programas y proyectos en curso, dan a conocer los valores, las políticas impartidas al interior de la entidad, las redes de comunicación formales e informales y a todo nivel, los rituales y códigos que la representa, las formas de pensar, sentir y actuar compartida con los miembros de los equipos de trabajo involucrados y comprometidos, su capacidad de cambio e innovación necesarias para dar respuesta al medio circundante.

Cierre. Los participantes realizan el **ejercicio (El Reloj).**

El objetivo es generar un espacio donde los participantes puedan auto conocerse y reconocer al otro para generar armonía, negociar, manejar conflictos y realizar feeling y aprendizaje de lo que deberían hacer con sus respectivos equipos.

Este ejercicio consiste en que cada participante recibe un lápiz y una hoja de papel que tiene dibujado un reloj con las 4 cuartos de hora y sin manecillas.

Cuando la Coach lo indique, cada uno debe sacar 4 citas con 4 compañeros diferentes que están en el salón y lo hacen en 5 minutos.

La Coach tiene 12 preguntas poderosas. Lo que debe hacer cada uno es encontrarse con la persona que sacó la cita a la hora que el facilitador diga y en ese momento escucha una de las 12 preguntas al azar y la expresa ce en alta voz. Lo que deben hacer las parejas es compartir las respuestas de las preguntas en una duración de un minuto, y registrarlas en la parte de atrás de la hoja de papel.

Estas preguntas están enmarcadas en la gestión personal y profesional que debe tener cada uno de los participantes y de esa forma hacer explícita las respuestas compartiéndolas con su compañero.

Al final, como actividad de cierre, se pregunta al grupo ¿Qué les aportó este ejercicio llamado El reloj a su gestión como funcionario de la institución? Se escucha a 4 personas, se cierra el ejercicio y se recogen las hojas de papel.

Doce Preguntas poderosas:

1. ¿Qué haces tú para cambiar el mundo?
2. ¿Cómo crees que te describen los demás?
3. ¿Qué pueden aprender los demás de ti?
4. ¿Qué comportamientos de tus compañeros de trabajo quisieras conservar para ti?
5. ¿Qué comportamientos de tu jefe inmediato quisieras regalar a otros?
6. ¿Qué comportamientos tuyos crees que puedes reciclar, porque no generan valor?
7. ¿Qué huella quieres dejar en tus compañeros de trabajo, en tu día a día?
8. ¿Qué comportamientos evidencias en los demás, que afectan tu clima organizacional?
9. ¿En qué puede trabajar la entidad, para mejorar el clima organizacional?
10. ¿Cómo puedes ayudar a otros, para que su trabajo sea más agradable?
11. ¿Qué vas a aportar a tu equipo de trabajo, para que el microclima interno de trabajo mejore en el corto plazo? (ten en cuenta tu Plan Gestión Individual)
12. ¿Qué vas a hacer para mejorar el clima organizacional al interior de la entidad? (ten en cuenta tu Plan Gestión Individual)

Materiales:

30 hojas de papel con la impresión de un reloj sin manecillas
30 lápices

Esta fase de **cierre** se complementa con la revisión del cumplimiento de las expectativas que los participantes compartieron y que están como evidencia en la cartelera expuesta para todos. Comentarios finales.

CONCLUSIONES:

1. El DISC como herramienta de personalidad, fue relevante para los participantes por cuanto lograron identificar sus patrones de comportamiento en su entorno laboral, su contribución individual, la eficiencia que se espera en los resultados de desempeño, qué los motiva en el Ser, Hacer y Tener, su estilo de comunicación, de liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos y negociación, cómo desarrollar la estrategia de sinergia de equipos efectivos de trabajo de acuerdo con el perfil predominante del equipo en el que participa o en el que tendrá inferencia por proyectos o programas transitorios. Lo anteriormente expresado tiene evidencia empírica y valor significativo con relación al cumplimiento de los objetivos organizacionales, en el Clima Interno de Trabajo y Cultura de Servicio. T.H.T. Gomez Gutiérrez, JD, 2015
2. En otros procesos de Administración del Talento Humano o de Recursos Humanos, el DISC también ofrece información pertinente, concreta, orientadora y completa del perfil de un puesto o cargo que ocupa una persona actualmente o a futuro, al proyectar su línea de carrera, cómo es el perfil idóneo del líder, y de cada uno de los miembros del equipo para un mejor aprovechamiento y desarrollo del potencial humano, cómo alinear los estilos de un nuevo funcionario y empoderarlo en el puesto de trabajo y con relación al estilo de su jefe, etc. T.H.T. Gomez Gutiérrez, JD, 2015
3. Desarrollar una cultura de servicio que logre alta satisfacción en sus clientes o usuarios, implica tiempo, un proceso de cambio formal, estructurado, fortalecer la capacidad adaptativa de la entidad y aprovechar el máximo potencial y productividad de las personas vinculadas con la entidad y en cascada, desde aquellos que tienen mayor rango en la jerarquía organizacional hasta los niveles más operativos. Los participantes refirieron la clasificación formal de los funcionarios en términos de aquellos que son contratistas y los que tienen nombramiento oficial. Los primeros representan un número alto con relación al segundo grupo y en muchos casos, estos tienen roles de dirección. Por lo anteriormente expresado, es imperiosa la necesidad de involucrarlos a todos formalmente en procesos de desarrollo continuo de habilidades blandas o competencias laborales requeridas, que contribuyan al desarrollo de la entidad e impacte el ADN, la personalidad o la nueva forma de pensar y actuar de la organización. Eichholz, JC, 2015
4. Inferimos, en ausencia de un diagnóstico riguroso, que existe una brecha entre las aspiraciones de los participantes en los talleres acerca del liderazgo y la autoridad y la realidad inmediata tal como se percibe. Cuanto más grande es esta brecha, mayor es el desequilibrio y la tensión que se siente en el ambiente interno de trabajo o nivel percibido de bienestar laboral. Es un desafío ejercer el liderazgo para movilizar a las personas hacia el desarrollo y formación de

equipos efectivos de trabajo que incentive la participación, nuevos aprendizajes en la forma de pensar y actuar para la solucionar problemas uniéndose en una visión y objetivo común. Esta es una oportunidad para efectuar un trabajo adaptativo Vs. un trabajo meramente técnico. Eichholz, JC, 2015

5. Un gestor de conflictos o mediador se forma con la práctica y en medio del afrontamiento de tales situaciones que requieren resolución. Es valiosa la ayuda de tener en las manos herramientas o estrategias como Los seis momentos del conflicto, por un lado y por otro, la descripción del conflicto como tal, el Análisis de las Expectativas, los Patrones de Conflictos y los Conceptos Fundamentales que permiten orientar las acciones hacia su resolución. Cada funcionario que tiene el rol de mediador, cuenta con una oportunidad para fortalecer sus habilidades blandas en el manejo de conflictos que es una de las destrezas destacadas de un líder. En los talleres, los participantes mediante Juegos de roles utilizaron las herramientas disponibles, se sensibilizaron a la situación del otro, a sus propios comportamientos antes y durante la situación simulada y siguieron el paso a paso sugerido hasta lograr el acuerdo o la negociación. Los conflictos sin resolver al interior de la organización pesan en el Clima Interno de Trabajo; por lo tanto, desarrollar esta habilidad de mediación, constituye un importante aporte a la entidad. Redorta, J, 2018.
6. La formación a los equipos efectivos de trabajo en el manejo del Modelo GROW, facilita la mejora de la comunicación, el bienestar y su eficacia ya que crea las interacciones apropiadas y los resultados que desean. Cada miembro impacta en el bienestar del equipo y la dinámica también contribuye al bienestar de cada uno de los miembros. Cuando se apropian de la práctica del Modelo GROW y validan sus consecuencias positivas, se está construyendo una cultura de posibilidades frente a los desafíos propios del ámbito laboral. Se abren los debates y acuerdos sobre los objetivos comunes, se fortalecen los comportamientos de reconocimiento al logro, se comparte situaciones de malestar para crear apertura y confianza, formación de parejas de apoyo que optimizan las reuniones de seguimiento, etc. Dilts, R, 2011 y Whitmore, J, 2019
7. El Coaching de equipos, está dirigido al conjunto de individuos ya organizado como “equipo” y, por lo tanto, con objetivos, plazos y recursos predefinidos, acompañarlos o facilitar la gestión y avance del equipo hacia sus metas en el menor tiempo posible y al mismo tiempo, desarrollan habilidades y talentos que aportan al mejor funcionamiento y desempeño del equipo. Launer. V, 2014.
8. Adoptar una cultura de Coaching de equipos trae como beneficio a la organización, entre muchos otros, poder medir el ROI o rendimiento de la inversión del proceso de Coaching como impacto cualitativo y cuantitativo, con base, en el aumento del rendimiento y de la productividad, aumento del

desarrollo de las personas en el lugar de trabajo creando una cultura de aprendizaje, eleva la satisfacción y la retención del personal. Se incrementa la eficacia, la efectividad del equipo al culminar las metas establecidas. Respetar y valorar a las personas mejora las relaciones, aumenta su implicación al hacerlos participar activamente dentro de los equipos los impulsa al éxito. Con este acompañamiento del Coaching, el líder gana tiempo para dedicarlo a asuntos estratégicos y se libera del estrés, fomenta las sugerencias creativas por parte de todos los miembros del equipo, desarrollan nuevas ideas y talentos, aprenden a ir más allá de lo meramente esperado, “corren la milla extra”, adoptan con mayor agilidad y flexibilidad soluciones tecnológicas adaptativas. El Coaching se transforma en una actitud y en una conducta con múltiples aplicaciones, tanto en el trabajo como fuera de él. Nañeque, H y Nañeque M, 2018

9. Es importante para fortalecer el Clima Interno de trabajo, el desarrollo de habilidades de orientación a resultados en cuanto al Manejo efectivo del tiempo, el Trabajo en equipo (direccionamiento, delegación, retroalimentación y la inteligencia emocional, basado en la metodología del Coaching grupal, que ofrece efectivas técnicas y herramientas comportamentales desde el SER, HACER y TENER medibles y observables de nuevos hábitos administrativos y relacionales que apalancan los logros deseados en las organizaciones. Launer, V, 2014.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, José Maria. Dirigir, liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones. Editorial ESIC, 2013.

CAÑEQUE, Hilda y CAÑEQUE, Martin. Lecciones de Liderazgo. Manual de Entrenamiento Gerencial. Ediciones Granica, 2018.

CLAYTON, Peter. Lenguaje corporal en el trabajo. Lea las señales y dé los pasos adecuados. Editorial Panamericana, 2013.

DILTS, Robert. Coaching. Herramientas para el cambio. Ediciones Urano, 2011.

DILTS, Robert. Creación de Modelos con PNL. Un método para adquirir las habilidades que definen a la persona con éxito. Ediciones Urano, 2008.

EICHHOLZ, Juan Carlos. Capacidad Adaptativa. LID Editorial, 2015.

GÓMEZ Juan David. El Lenguaje de los Colores. E método para entender a la gente. Editorial T.H.T, 2015.

GOLDVARG, Damián y PEREL de GOLDVARG, Norma. Competencias de Coaching aplicadas con estándares internacionales. Ediciones Granica, 2018.

LAUNER, Viviane. Coaching. Un camino hacia nuestros éxitos. Ediciones Pirámide, 2014.
MURADEP, Lidia. Coaching para la Transformación personal. Un modelo integrado de la PNL y la Ontología del Lenguaje. Editorial Granica, 2015.

Planificación y Gestión de Recursos Humanos. Interconsulting Bureau S.L. ICB Editores, 2015.

REDORTA, Josep. La estructura del conflicto. El análisis de conflictos por patrones. Editorial Almuzara, 2018.

O CONNOR, Joseph y LAGES, Andrea. Coaching con PNL. Guía práctica para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás. Editorial Urano, 2010.

VILLA, Juan Pablo y CAPELLAR, José Ángel, Manual de Coaching. Cómo mejorar el rendimiento de las personas. Profit Editorial I., S.L, 2014.

WHITMORE, John. Coaching. El Método para mejorar el rendimiento de las personas. Editorial Géminis, 2019.

INTERVENCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – 2021



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
CONCEPTOS TEÓRICOS	5
ANTECEDENTES	7
DISEÑO METODOLÓGICO	8
RESULTADOS DE LAS SESIONES	10
RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DISC	11
PARTICIPACIÓN POR ORGANISMOS	14
VERBATIN	15
CONCLUSIONES	16
RECOMENDACIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	20
ANEXOS	21

INTRODUCCIÓN

Los diferentes autores que han estudiado el Clima y la Cultura Organizacional manifiestan que los factores que influyen y determinan el ambiente laboral de una organización (o entidad), se conforman por cuestiones internas y externas, siendo piezas claves para el éxito en la prestación del servicio, porque condicionan las actitudes y el comportamiento de sus colaboradores.

Así mismo, todos mencionan que el ambiente laboral puede transformarse, evolucionar con el tiempo y las circunstancias, por ello, la medición del Clima Organizacional es relevante en un proceso de mejora continua, pero el proceso de intervención es lo que permitirá cambiar positivamente los factores a los que los colaboradores se encuentren expuestos dentro de su vida laboral.

En Colombia, el (DFAP) dispone en su artículo 2.2.10.7 (Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998), con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las acciones que las entidades deben ejecutar. En su numeral 1, la medición del clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Y en su numeral 4, la identificación de la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

La Alcaldía de Santiago de Cali, en pro de fortalecer el Clima Organizacional e identificar las características de su Cultura Organizacional, que le permitan identificar los aspectos con oportunidades de mejora, para continuar trabajando desde la intervención individual y grupal, buscando el equilibrio entre los objetivos institucionales con el bienestar de sus servidores públicos, promoviendo la convivencia y el mejoramiento continuo en la prestación del servicio.

Dando continuidad a los planes de intervención del Clima y la Cultura Organizacional al interior de la entidad, en los años 2016 y 2018, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, incluye como parte de la intervención, el acompañamiento a 80 servidores públicos líderes de equipos de trabajo, para que participen en este ejercicio de diagnóstico, comprensión y plan de acción individual, iniciando actividades el 01 de diciembre del año en curso y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Para la ejecución de esta fase de intervención, se realizó la aplicación de la prueba DISC a 80 funcionarios líderes de equipos de trabajo seleccionados por la entidad, para conocer a través de los resultados de la prueba, las particularidades de su perfil, que permita entender cómo esto influye positiva o negativamente en el trabajo en equipo y en los logros comunes. Basados con los resultados de la prueba, se realizan sesiones individuales con un profesional en Psicología certificado en Coaching Ejecutivo, con la finalidad de acompañar a los funcionarios en la comprensión de los resultados y cómo potencializar sus características, con el fin de aportar a mejorar el Clima Organizacional al interior de la entidad.

La convocatoria del personal participante fue realizada por el organismo, a través de la convocatoria a las distintas instancias que postularon a algunos miembros de sus equipos de trabajo, así como la revisión desde el área de Talento Humano de profesionales relacionados con procesos disciplinarios o similares, que puedan afectar el Clima y la Cultura Organizacional.

De esta forma, el presente documento contiene los resultados del proceso de intervención, desde los resultados de las pruebas DISC aplicadas a los servidores públicos, sus planes de acción individual y algunas conclusiones del proceso, que le permitan a la entidad, orientar sus acciones de formación complementarios que apoyen el plan de autodesarrollo de cada servidor público y así, apuntar a la mejora continua del ambiente de trabajo, del Clima y la Cultura Organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali.

CONCEPTOS TEÓRICOS

Según el (DAFP) " El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad". Y la Cultura, "Son las actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad".

Estos, son dos componentes de fundamental importancia para el mejoramiento de la productividad de las diferentes entidades públicas y privadas. La teoría de Clima Organizacional de Likert (García), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones Organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Por su parte, Edgar Shein, (Alvarez, 2015), determina que el Clima ejerce una influencia significativa en la Cultura de la organización, la cual la define como el patrón general de presunciones, creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde el Clima Organizacional tiene una preponderancia directa.

Por esta razón, al hablar de Clima y Cultura Organizacional, es necesario tener en cuenta todas las dinámicas funcionales referidas tanto a aspectos administrativos y aquellos relacionados con los equipos de trabajo, basados en que la productividad de una organización (entidad) se verá afectada por aquellos factores y es necesario intervenir las variables que más afecten para lograr impacto y transformación.

Potenciar un buen Clima y mejorar la Cultura Organizacional, requieren una disposición positiva de sus líderes, no solo para reconocer sus propias oportunidades de mejora, sino, para identificar las necesidades individuales de sus colaboradores, su influencia en las relaciones laborales y tener la capacidad de involucrar de manera adecuada a los miembros de sus equipos de trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Entidad y así mejorar la competitividad.

Como parte del proceso de intervención del Clima Organizacional, el coaching toma importancia, como técnica que permite influir directamente en las personas como fuente de cambio. (Castán) la define como una "Técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda individualizado en el ámbito personal o profesional, ya sea a una sola persona, a un equipo de trabajo o a una organización, para liberar su talento y potencial, maximizando la efectividad de sus actividades ejecutando el plan de acción acordado"); esta definición junto a la de John Witmore, quien manifiesta que "El coaching consiste en ayudar a alguien a pensar por sí mismo, a encontrar sus respuestas, a descubrir dentro de sí su potencial, su camino al éxito en los negocios, en las relaciones personales, en el arte, el deporte o el trabajo", son los conceptos que fundamentan el ejercicio de intervención presente en este documento.

El coaching se centra en posibilidades y potencialidades (visión de futuro, no errores pasados o estado actual); establece una relación de confianza, el coachee aprende de sí mismo; enriquece el modelo mental del coachee y su estado de consciencia y acción, se enfrenta a sus limitaciones; la responsabilidad y automotivación nacen de dentro, diferentes métodos siempre con la finalidad de desarrollo del coachee.

Coaching Sistémico, que reconoce las interacciones entre las partes y el todo, especialmente la influencia que el cambio de comportamiento del directivo puede tener en el conjunto de la organización. Se centra en impulsar el liderazgo individual desarrollando las fortalezas directivas para que el ejecutivo se enfoque desde ellas (fluir), el liderazgo de equipo potenciando habilidades y método de coach con el equipo que dirige (in-fluir) y el liderazgo organizativo (con-fluir).

Fluir: ayuda al ejecutivo a descubrir y tomar conciencia de sus fortalezas, habilidades clave, áreas de mejora y concretar acciones para mejorarlas.

Influir: explora el impacto que tiene en su equipo de colaboradores.

Confluir: la influencia del directivo en los valores, la Cultura y la estrategia de la entidad como conjunto.

ANTECEDENTES

El Clima y la Cultura Organizacional son dos componentes de fundamental importancia para el mejoramiento de la productividad de la organización. En efecto, el Clima Organizacional es el componente del proceso de sociabilización del conocimiento y la Cultura.

(Robbins, 2009) define al Clima Organizacional como el conjunto de componentes y determinantes que ofrecen una visión global de la organización, los cuales están relacionados con el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social, las características personales, el comportamiento Organizacional, los cuales determinan el Clima de una organización y que son producto de las percepciones de sus miembros, los cuales inciden en la actividades, en el sentido de pertenencia, en la calidad de los servicios que prestan, así como su efectividad, eficiencia, eficacia, y desempeño general de la organización.

Por su parte, (Pedraza, 2015) menciona la definición de Edgar Schein, que determina que el Clima ejerce una influencia significativa en la Cultura de la organización, la cual la define como el patrón general de presunciones, creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización, en donde el Clima Organizacional tiene una preponderancia directa.

De esta manera, al momento de hablar de Clima y Cultura Organizacional se hace necesario tener en cuenta las dinámicas funcionales referidas a los aspectos administrativos y relacionales de los grupos de trabajo, pues dado que la productividad de una organización se ve afectada por aquellos, es necesario intervenir las variables que las afectan para lograr algún impacto y transformación.

En este sentido, la forma de gestionar al personal que tiene el Servidor Público con personas a cargo de la Alcaldía de Santiago de Cali para lograr sus objetivos, la manera de comunicarse e interactuar con los demás, la forma incorrecta de ejercer el poder, la incapacidad de lograr que las cosas se hagan, son situaciones que generan impacto sobre el Clima y ambiente laboral.

Esta intervención debe estar relacionada con el diseño de estrategias que fortalezcan el desarrollo humano, mejorando la percepción que los servidores públicos de la Alcaldía puedan tener respecto a su ambiente laboral, abordando los temas que perciben como deficientes y que afectan a la percepción del Clima.

DISEÑO METODOLÓGICO

Como criterio de selección, solo participaron líderes que fueron asignados por sus jefes inmediatos, teniendo en cuenta procesos de control interno. Con una muestra de 2.017 funcionarios, para esta fase, se escogieron 85 funcionarios, a participar en las sesiones de coaching individual.

Luego de aplicar la prueba DISC de manera virtual a cada funcionario, se agendó la sesión individual de acuerdo con la disponibilidad de cada funcionario, con un espacio de 60 minutos, para analizar sus resultados y apoyarlo en la construcción de un plan de acción individual, con el fin de mejorar el Clima y la Cultura Organizacional al interior de la entidad.

Se realiza etapa de sensibilización a través de Mailyng, con un vídeo de socialización sobre la metodología DISC, el acceso a la prueba psicotécnica, la invitación a participar de las sesiones individuales, con el coach, y teniendo como insumo el informe DISC.

Teniendo en cuenta el tiempo definido para la ejecución de la sesión y basados en los resultados de la prueba DISC, se diseñó una ficha de intervención individual, que permitiera guiar la sesión y cumplir con los tiempos, así como poder entregar a cada funcionario su plan de acción individual y se pueda realizar un seguimiento de lo acordado, en un mediano plazo, y evaluar el impacto generado por las acciones realizadas.

La coach define un protocolo de intervención, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Significado de la prueba DISC, la relación con los 4 patrones de comportamientos o personalidad y el vínculo interactivo que existe entre el DISC y el Clima Interno de Trabajo.
- Se define como objetivo específico de la sesión, crear un plan de acción individual basado en los resultados de la prueba DISC y qué acciones puede ejecutar en el corto plazo, que impacten directamente sobre el Clima y la Cultura Organizacional al interior de la entidad.
- Igualmente, se busca identificar **la situación Actual** de cada participante, con unas preguntas de autoevaluación sobre el nivel de desarrollo de algunas competencias laborales y el **nivel deseado** para ser más eficiente en su desempeño profesional.
- En este trabajo individual de introspección y el análisis de los resultados de su prueba DISC definen el **Plan de acción individual**, plasmando no solo las competencias a desarrollar, si no, la importancia de estas competencias en su desarrollo y desempeño profesional, así como las acciones que lo llevarán a desarrollarla en el corto plazo.

ANEXO 1. Ficha de la sesión individual

Como parte del proceso, las sesiones individuales se desarrollaron basados en las siguientes etapas:

- Socialización de los resultados de la prueba DISC, basados en los resultados de la prueba, su comprensión y reconocimiento de la influencia de su perfil en su desempeño y en el de sus equipos de trabajo (fortalezas y oportunidades de mejora).
- Descripción de la situación deseada (objetivos y metas), mapa de opciones y recursos (generación y selección).
- Definición de un plan de acción individual, con socialización de posibles herramientas a utilizar.

RESULTADOS DE LAS SESIONES

Como resultados generales de las sesiones, de los participantes podemos concluir que:

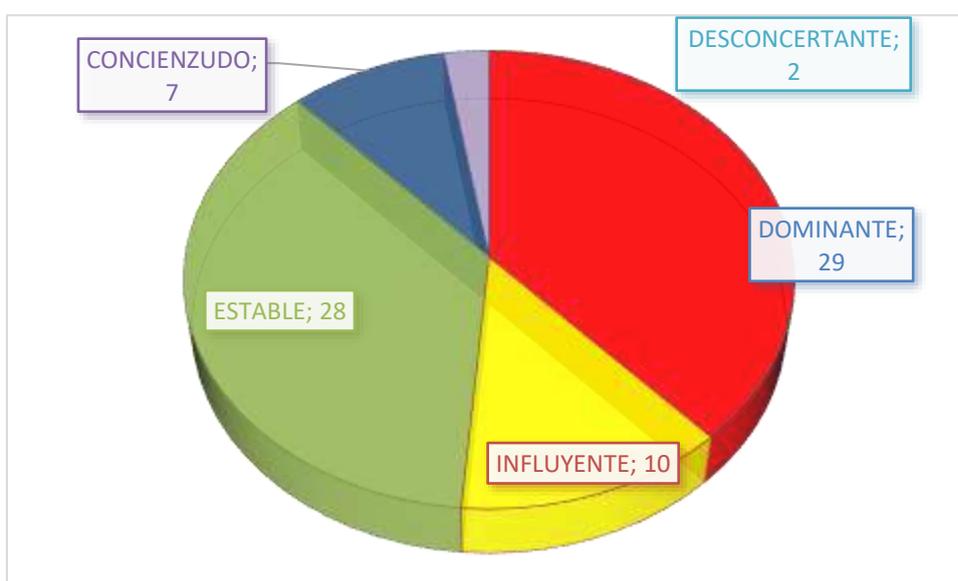
- A excepción de un (1) participante, todos asumieron con disponibilidad el desarrollo de las sesiones, mostrándose atentos y receptivos con la actividad.
- Se relaciona la participación de 76 colaboradores de diferentes organismos de la entidad, atendidos por la consultora Sandra Viviana Ochoa para un total de 76 horas de acompañamiento individual en el cual se brindó conceptualización de prueba DISC, retroalimentación de resultados individuales y determinación de plan de acción. Cada colaborador recibió 1 hora de coaching, que vinculó conceptos asociados a efectividad personal bajo el marco de los estilos DISC.
- Los participantes reportaron sentirse motivados frente a la ejecución de las sesiones y consideran que la Entidad se esforzó por realizar una intervención que agrega valor no solo a nivel profesional, sino personal. La gran mayoría reportaron agradecimiento.
- La mayoría de los funcionarios están recién incorporados a la entidad, siendo su tiempo de antigüedad de 1,6 meses a 2 años en la entidad, nombrados por concurso de méritos antes del inicio de la emergencia sanitaria. Algunos de ellos al ingresar a la entidad bajo estas condiciones, no gozaron de un proceso de empalme con el anterior ocupante del cargo o un proceso de inducción. Valdría la pena revisar acciones dirigidas a verificar la situación reportada.
- · En general, los participantes son personas con alta formación profesional, receptivas, propositivas y generadoras.
- · Algunos colaboradores reportan no recibir reconocimiento positivo en su entorno de trabajo.
- · Algunos colaboradores manifestaron interés por querer seguir adelante en el proceso de coaching y disponer de escenarios similares o de capacitación para avanzar en las definiciones de su plan de acción.

RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DISC

Teniendo como variable los resultados de la prueba DISC aplicada a los 76 participantes de esta etapa de intervención del Clima y la Cultura Organizacional, encontramos:

De los 80 participantes, tuvimos respuesta de aplicación de la prueba de 76 personas, que corresponden a un 95% de la población participante, teniendo en cuenta no solo el tiempo de ejecución, si no, la fecha de realización de las actividades, por cierre de año, por actividades alternas, por la Feria de Cali que influye en el tiempo laboral durante la última semana del año y que afectaron la participación de los funcionarios.

De estos 76 informes DISC, como datos estadísticos encontramos que:



Pero ¿Cómo impactan estos resultados sobre el Clima y la Cultura Organizacional de la entidad, en sus diferentes dependencias?

Para entender estos resultados, es necesario conocer algunas características de los cuatro patrones identificados por la prueba.

DOMINANTE: Es una persona orientada a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.

INFLUYENTE: Es orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.

ESTABLE: Individuo orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.

CONCIENZUDO: Persona orientada a resultados, que necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.

DESCONCERTANTE: El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentran en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen. Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un enfoque ambiental más claro.

La combinación de estos cuatro patrones son necesarios en cualquier equipo de trabajo, cada uno aporta valor al cumplimiento de objetivos y hacen parte de la dinámica de relacionamiento; sin embargo, su combinación puede determinar los resultados de un equipo de trabajo, si son o no utilizados a favor y es una tarea del líder de equipo, identificar los diferentes perfiles que conforman su equipo y saber qué espera cada uno de ellos, cómo responde, cómo se relaciona, cuáles son sus motivaciones, y de esta lectura dependerá que de lo mejor de sí.

Por esta razón, el reconocer su propio perfil, le permite al líder no solo identificar estas variables en sí mismo y cómo influyen en sus colaboradores, si no, a entender a los demás desde una percepción más humana, y lo orienta hacia la identificación de particularidades que pueden aportar a la construcción colectiva.

En el caso de la Alcaldía de Santiago de Cali, encontramos como generalidad, un equipo de trabajo equilibrado en sus personalidades. Contar con funcionarios con personalidades en su mayoría dominante y estable, permite mantener estable las relaciones interpersonales y la interacción entre los diferentes organismos, favoreciendo la prestación del servicio.

De acuerdo con los resultados de la prueba, la cultura predominante en los funcionarios públicos participantes del proceso es Dominante y Estable.

Las principales características a estos estilos comportamentales son las siguientes:

El estilo comportamental Dominante, son personas orientadas a los resultados, perseverantes en sus acciones, que les gustan los desafíos y buscan de manera constante el reconocimiento, aunque pueden pasar por alto a los demás, ya que van a un ritmo de trabajo rápido.

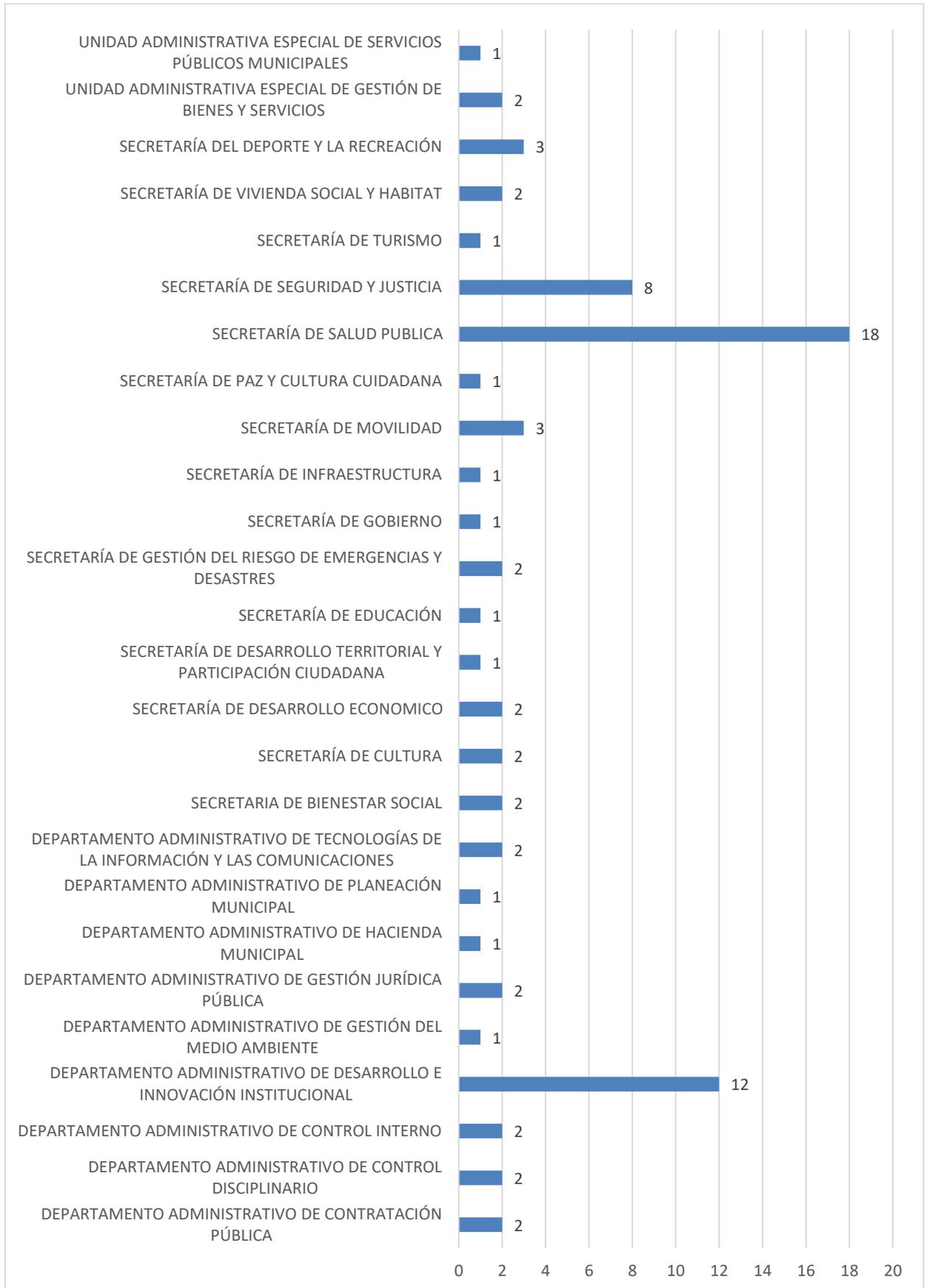
Por otro lado, el estilo comportamental Estable, son personas que se caracterizan por ser tranquilas, orientados a las personas, necesitan aceptación, toleran el conflicto, no muestran emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros,

necesitan contribuir, que prefieren y buscan la rutina, lo previsible y la seguridad en sus vidas. Se esfuerzan por las relaciones personales y cercanas, y ambientes positivos sin conflicto. Son pacíficos, buenos oyentes y amigos verdaderamente leales y seguidores.

La combinación de estos perfiles a nivel de líderes de equipos de trabajo nos permite evidenciar un equilibrio al interior de la entidad, ya que, aunque las personas con fuertes estilos de Personalidad D, le gusta estar en posiciones de autoridad, donde pueden hacer cosas en sus propios términos porque son tomadores de riesgo e iniciativa, orientados a los objetivos e incluso competitivos, solucionadores de problemas que tienden a responder bien a la lógica, la razón y la información, pero no la emoción; son llevadas a la calma por aquellos de perfil predominante E, que siguen instrucciones, son pacientes con los demás, buenos oyentes, pacientes y empáticos, buenos en la conciliación de los conflictos y evitan el conflicto a toda costa.

Sin embargo, contar con los perfiles INFLUYENTES y CONCIENZUDOS en menor participación, son importantes y necesarios en los diferentes equipos de trabajo, por su rol y responsabilidades.

PARTICIPACIÓN POR ORGANISMOS



VERBATIN

Como parte del análisis cualitativo de las sesiones individuales, es necesario resaltar algunos verbatim de los participantes, que pueden ayudar a entender la dinámica al interior de la entidad y su influencia en el Clima y la Cultura Organizacional.

· *“La rosca política daña mucho la entidad, eso sucede en cada cambio de administración y es lo habitual, pero hay personas que llegan como favores políticos y que son ignorantes no solo de la función sino del sector público y les aplica el dicho de mando, aunque mande mal”.*

· *“Yo llegué a la entidad y no le miento duré 4 días esperando a que alguien me explicara cuál era mi puesto, qué debía hacer, quién era mi jefe, en fin, todo lo necesario para tomar mi cargo. Antes había una contratista y la señora solo me miró mal, y no me hizo empalme, gracias a Dios la persona de calidad se me acercó y fue ella quien me explicó lo que tenía que hacer, de lo contrario, yo no sabría qué habría hecho, fue difícil”.*

· *“Me citan a reuniones y las mismas pueden tener retrasos de una o hasta tres horas, esto no solo es una falta de respeto conmigo como funcionario, sino que debe ser visto como detrimento. Frente a la situación, nadie hace nada”.*

· *“Aquí somos un departamento descentralizado y estamos lejanos al organismo central, ya nos acostumbramos a que no nos tengan en cuenta, estamos en el olvido”*

· *“En una ocasión, el contrato de la señora de aseo finalizó y nos tocó a nosotros turnarnos en las labores de orden y aseo de la oficina o pagar a una persona para que hiciera las labores de mantenimiento, enviamos cartas, y la persona llegó tres meses después, esas situaciones uno finalmente las hace, pero no debería ser así, no está en mis funciones”.*

· *“En la entidad hay gente mala, que no es correcta, y lo vivo. Las personas que tienen un liderazgo, siempre le está colocando a otros las zancadillas, eso desanima y debería cambiar”.*

· *“Es la primera vez en 35 años que vivo una situación laboral difícil, este jefe ha sido terrible, llegó a cambiar muchas cosas y cree tener la razón en lo que hace, sin tener conocimiento de la memoria de la entidad y trayectoria aquí, nadie se imagina el daño que está haciendo, ojalá se acabe pronto”*

· *“La jefe que llegó con esta administración es bastante acelerada y yo trato de conservar la calma y manejar la situación. No es tarea fácil, pero allí voy”.*

· *“Hay procesos en los que trabajamos con las uñas, no se nos da el presupuesto por más de que se manifiesta la realidad y necesidad”.*

· *“Creo que con este ejercicio se esmeraron en mí y mi personalidad y no, en ver qué factores de mi trabajo, mi departamento, mi contexto, el presupuesto y recursos asignados, hay necesidades, afectan el ambiente”.*

CONCLUSIONES

- Los objetivos, al igual que la metodología propuesta para la intervención individual se cumplieron a cabalidad.
- El proceso se realizó de manera virtual, sin inconvenientes asociados a la conectividad. La modalidad empleada fue de “agrado” de los colaboradores, la mayoría reportó ser esta modalidad “flexible” para la carga de trabajo características de horarios para la temporada.
- Varios colaboradores mostraron apertura frente al proceso, disposición y cumplimiento en las actividades o tareas propuestas. No obstante, algunos de ellos, pese a realizar seguimiento y confirmaciones telefónicas o escritas no se presentaron o dieron respuesta a los requerimientos y comunicados realizados.
- Se evidenció disposición y apertura frente al proceso, se obtuvo escucha y atención activa del total, menos uno, de la población intervenida.
- Pese a algunas situaciones de colaboradores o perfiles DISC arrojados, a excepción de un participante, les resultó fácil el generar una relación de intimidad y confianza con el coach.
- A partir de la retroalimentación recibida por los participantes se puede determinar satisfacción por el servicio prestado e impacto positivo en algunos de ellos. Valdría la pena evaluar el servicio.
- Algunos de los participantes al mostrar alta disposición frente a la intervención, consultaron las próximas acciones o pasos asociadas al ejercicio de intervención. Por lo cual, valdría la pena, no solo realizar una encuesta de valoración del proceso de intervención, sino de verificación de colaboradores a los cuales les interesa seguir adelante con la ejecución de sus planes de acción.
- Un punto importante a tener en cuenta es que el 95% del desarrollo de las competencias registradas por los colaboradores en sus planes de acción, se adquieren con estrategias de acompañamiento individual, como mentoring, coaching, o exposición dentro del cargo con supervisión de jefe inmediato y aprendizaje formal como talleres o capacitaciones. Solo a una persona se le dificultó hablar del ser y hacer, por tanto, su plan de acción quedó registrado desde el saber-saber.
- En general los participantes demuestran tener claridad sobre su contribución al cargo y rol que ocupan en la entidad, en general se percibe sentido de vinculación con la entidad.
- Sin duda las creencias y juicios alrededor de ser funcionario de carrera vs ser funcionario contratista deterioran la posibilidad de generar relaciones de confianza y de largo plazo, sin duda es uno de los factores subjetivos que más puede intervenir en relación con las relaciones interpersonales en el trabajo, por tanto, en Clima y

Cultura.

- En su mayoría reportan ser el “manejo político”, “comportamiento político”, “politiquería”, “rosca política”, el mayor factor generador de inequidad y ambiente de trabajo desfavorecedor para la entidad.
- A partir del relato de los funcionarios, las historias y dinámicas de entidad compartidas, se observó una Cultura de compañía funcional y centrada en el tiempo (antigüedad) con una fuerte necesidad de empezar a sostener un equilibrio con una Cultura de redes para fomentar estilos y prácticas de trabajo colaborativas y centradas en el cliente.
- Se observó que los funcionarios, en su mayoría, están dirigidos al cumplimiento de las tareas y entrega de resultados, pero en su mayoría bajo mecanismos independientes o autónomos de trabajo. No se observó tendencia a ambientes de colaboración o “colegaje”.
- El estilo de liderazgo de los contratistas directivos que llegan a la entidad es un reto para los funcionarios ya que reportan ser muy cambiante según la administración y cargos políticos.
- A algunos participantes les cuesta “abrirse al otro”, generar relaciones íntimas en su trabajo, mostrarse vulnerables, confiar, y temen al error. Reportan esta situación por ser sancionados al momento de dar su opinión o por recibir sanción social, por tanto, algunos optan por cumplir su horario, realizar sus labores, cumplir metas y no trasladar su intimidad a la vida laboral. Valdría la pena restaurar relaciones en algunos organismos.
- El nivel de profesionalización en la población intervenida es alto, pese a condiciones de cargo o ubicación. Son varias las personas que figuran en niveles asistenciales o auxiliares, pero desempeñan labores profesionales en la entidad o ejercen su carrera al servicio de la entidad. Reportan que aun ejerciendo labores de otros niveles de cargo y haciendo ejercicio de su profesión, se les valora el desempeño y realiza el pago de acuerdo con la denominación de su cargo. Algunos reportan la situación con malestar porque han acudido a mecanismos para nivelar sin obtener respuesta favorable y otra porción de la audiencia es tolerante con las condiciones.
- Algunos de los cargos y departamentos descentralizados, reportan ser tan independientes del nivel central que realizan sus propias acciones de mejoramiento, ya que no siempre son tenidos en cuenta para la ejecución de planes. Agradecen haber sido tenidos en cuenta en la presente intervención.

Los verbatim nos confirman datos identificados a través de la medición de Clima y Cultura Organizacional, ya que los comportamientos, condiciones de trabajo, estilos de liderazgo, reconocimiento, oportunidades de participación, entre otras variables, construyen los conceptos de los funcionarios sobre el Clima y la Cultura Organizacional que viven al interior de la Entidad.

RECOMENDACIONES

- Evaluar el servicio prestado en las Sesiones Individuales con el ánimo de ver pertinencia, utilidad y calidad de este. Si bien, los funcionarios reportaron verbalmente sentirse a gusto con el servicio, valdría la pena objetividad y hacer formal su valoración.
- Monitorear el impacto y utilidad que tuvo la intervención en las acciones individuales.
- Sería interesante designar un profesional de talento humano que se encargue de fomentar y monitorear el avance en el cierre de brechas de los funcionarios. Se sugiere que dicho monitoreo se realice a través de entrevistas individuales y reportes de observación del progreso de cada profesional por parte de sus jefes inmediatos o pares.
- Continuar con proceso de equipos para fortalecer las competencias trabajadas en las sesiones individuales. Con el propósito de darle sostenibilidad al proceso, además de las acciones propias que cada funcionario debe asumir; se hace necesario la ejecución de actividades grupales.
- Se recomienda diseñar e implementar un plan de trabajo de sostenibilidad del proceso con métodos e instrumentos estándar para todos los organismos, por ejemplo, en temas como: claridad en la comunicación, gestión emocional, toma de decisiones y gestión de conflictos. Temas que resultaron como tendencia en el desarrollo de las sesiones.
- Se sugiere el desarrollo de acciones de desarrollo de competencias en ambientes VUCA, agilidad y manejo de la incertidumbre.
- Para algunos funcionarios se sugiere ampliar el número de sesiones individuales, en especial aquellos que demostraron amplio interés en el proceso y consideraron necesario un seguimiento por parte de la entidad.
- Se sugiere destinar un número de sesiones con periodicidad como mínimo mensual, en las que se pueda seguir de cerca el progreso de los funcionarios por funcionario u organismo.
- Se sugiere la implementación del modelo de intervención individual con otros funcionarios que no hicieron parte del alcance inicial como funcionarios que puedan llegar a tener cargos de liderazgo o alta responsabilidad, como personas que lideran procesos o proyectos en la entidad. Lo anterior justificado en los reportes dados por los funcionarios.
- Se sugiere trabajar en aspectos relacionados con generación de relaciones de confianza, en especial, en los periodos en los que se incorporan contratistas nuevos que ejercerán funciones de liderazgo. A partir del reporte de las personas,

se identificó que los funcionarios en general resienten la llegada de colaboradores de libre nombramiento y remoción.

- En el desarrollo de las sesiones se identificó la presencia de dos funcionarios que son memoria institucional y las cuales están altamente volcados al servicio y gestión de conocimiento. Valdría la pena considerar estos colaboradores en labores dirigidas al fortalecimiento de Cultura y labores de capacitación sobre el rol del servidor público y demás programas de fortalecimiento institucional que tenga la entidad.
- Algunas personas fueron nombradas en sus cargos durante la temporada de emergencia sanitaria y la incorporación y posesión de su cargo fue atípico, para ellas sería importante programas de apropiación del sector público con conceptualizaciones y capacitaciones y sensibilización en temas asociados a servicio, rol del servidor público, impacto de la labor en el desarrollo de ciudad y atributos Culturales de la entidad pública (en especial para las que vienen de sector privado).
- En la medida de lo posible, las acciones de desarrollo deberían estar vinculadas con el mejoramiento de Clima y Cultura Organizacional bajo un plan rector o programa de mejoramiento / fortalecimiento de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, L. P. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>.
- Castán, E. V. (s.f.). www.knowsquare.es. Obtenido de www.knowsquare.es: <http://www.knowsquare.es/o2/item/coaching-hoy-teoria-general-del-coaching-resena-del-libro-de-fernando-bayon-marine-coordinador>
- DAFP. (s.f.). www.funcionpublica.gov.co. Obtenido de www.funcionpublica.gov.co.
- DFAP. (s.f.). www.funcionpublica.gov.co. Obtenido de www.funcionpublica.gov.co.
- García, A. C. (s.f.). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Pedraza, L. (2015). *Cultura Organizacional desde la teoría de Edgar Shein*. Colombia.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- www.americanexpress.com. (2020). Obtenido de www.americanexpress.com: <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/que-es-el-coaching-ejecutivo/#:~:text=El%20coaching%20ejecutivo%20es%20un%20proceso%20de%20autoconocimiento%20que%20cambia,una%20forma%20clara%20y%20realista>.

ANEXOS

1. FICHA DE SESIÓN INDIVIDUAL
2. INFORMES DISC DEL PERSONAL PARTICIPANTE
3. FICHAS INDIVIDUALES DE LAS SESIONES

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:		Hora de la Sesión:		Nombre del Coach:	
---------------------	--	--------------------	--	-------------------	--

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	0	FUNCIONARIO:	0
CARGO	0	SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	# PERSONAS A CARGO:	PROFESIÓN	

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	
¿Cómo valoras tu rol?	
¿Qué es lo que haces muy bien y qué es lo que debes entrenar?	
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

DOMINANTE	
-----------	--

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

	Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
1			
2			
3			

CIERRE

Comentarios del Profesional

--

FIRMAS

--

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2		
19	2	6	5	1	5	
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		
16	-1	3	2	-1	4	
15	-2	2	1	-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4		
12	-5	-1	-1	-5	3	
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8	2	
8	-9	-4	-3	-9		
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12		
4	-14	-8	-7	-13	1	
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Acevedo, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Acevedo, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Acevedo necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Acevedo, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Acevedo necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Acevedo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Conciencioso (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Rivas Erazo Yeny Astrid con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Estable (S)

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Rivas Erazo Yeny Astrid, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándarUn
- mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Rivas Erazo Yeny Astrid necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personalaporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Rivas Erazo Yeny Astrid, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones

Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta

Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por

Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante

Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización

Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de

La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión

Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

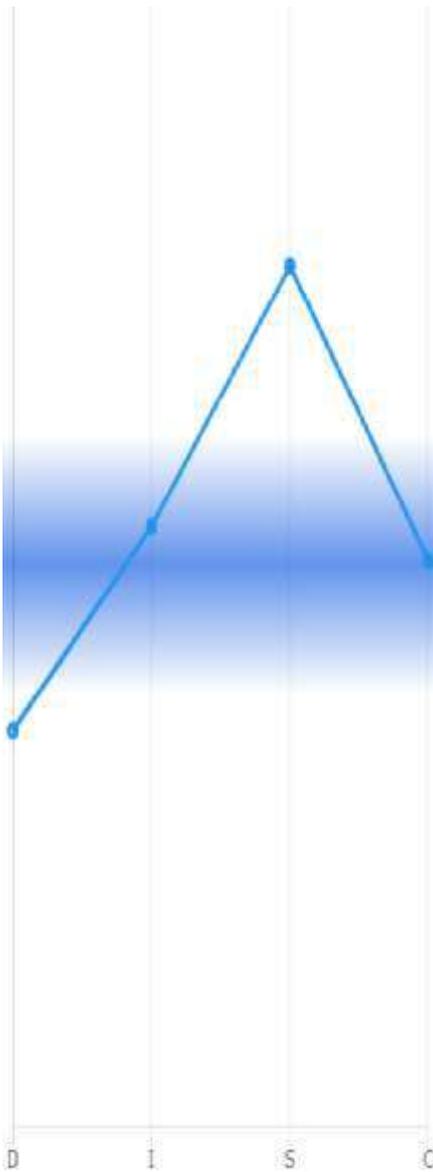
Teme

Los cambios y la desorganización.

Sería más eficaz si

Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se 'lleva bien' con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y



siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: 'Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo'.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	6
24	10	10	8	6	
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	5
20	3	7	6	2	
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		4
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	
15	-2	2	1	-2	3
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	2
12	-5	-1	-1	-5	
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	1
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	1
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	1
4	-14	-8	-7	-13	
3	-17	-10	-9	-16	
2					1
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Alvarado, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Alvarado, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Alvarado necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Alvarado, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Alvarado, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Alvarado, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Alvarado necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Alvarado, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Anaconda, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Anaconda, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Anaconda necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Anaconda, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Anacona necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Anacona, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Anaconda, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Anaconda, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Anaconda necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Anaconda, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Anaconda necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Anaconda, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Agente, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Agente

Emociones - Acepta el afecto, rechaza la agresión.

Meta - Ser aceptado por los demás.

Juzga a los demás por - La tolerancia y la participación.

Influye en los demás mediante - La comprensión, amistad.

Su valor para la organización - Apoya, armoniza, proyecta empatía, está orientado al servicio.

Abusa de - La amabilidad.

Bajo presión - Se vuelve persuasivo haciendo, si fuese necesario, uso de información que posee o de amistades clave.

Teme - El desacuerdo, el conflicto.

Sería más efectivo al - Si tuviera más conciencia de quien es y de lo que puede hacer, mostrará más firmeza y agresividad, dijera “no” en los momentos adecuados.

Al agente le interesa tanto las relaciones humanas como los variados aspectos del trabajo. Gracias a su empatía y tolerancia sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición. El agente hace que los demás sientan que se les quiere y que se les necesita. No hay quien tema ser rechazado por un agente. Es más, el agente ofrece amistad y está dispuesto a ayudar.

En cuanto al trabajo, el Agente cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente para hacer para otros lo que ellos encuentran difícil de realizar. El Agente busca por naturaleza la armonía y cooperación en el grupo.

Sin embargo, el Agente teme al conflicto y desacuerdo. Su tendencia a ayudar puede instar a otros a tolerar una situación en lugar de buscar una solución al problema. Además la tendencia del Agente a adoptar un perfil “bajo” en lugar de aceptar una confrontación franca con personas agresivas puede ser visto como falta de “dureza”. A pesar de todo, el Agente cuenta con un buen nivel de independencia aunque le preocupa su integración en el grupo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4	8	7	3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Angarita, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Influyente (I). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Angarita, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Angarita necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso

de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Angarita, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Profesional, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Profesional

Emociones - Quiere mantenerse a la altura de los demás en cuanto a esfuerzo y desempeño técnico.

Meta - Profundo afán por el desarrollo personal.

Juzga a los demás por - Su autodisciplina, sus posiciones y ascensos.

Influye en los demás mediante - La confianza en su habilidad para perfeccionar nuevos conocimientos, al desarrollar y seguir procedimientos y acciones “correctos”.

Su valor para la organización - Hábil para resolver problemas técnicos y humanos, profesionalismo en su especialidad.

Abusa de - La atención excesiva a objetos personales, expectativas poco realistas sobre los demás.

Bajo presión - Se cohibe, sensible a la crítica.

Teme - Ser demasiado predecibles, que no se le reconozca como experto.

Sería más efectivo al - Colaborara en forma genuina para beneficio general, delegara tareas importantes a las personas apropiadas.

El Profesional valora la destreza en tareas especializadas. Su enorme deseo de “destacar en algo”, lo lleva a un esmerado control de su propio desempeño en el trabajo. Aunque su meta es ser “el” experto en un área determinada, el Profesional da la impresión de saber un poco de todo. Esta imagen es más marcada cuando pone en palabras el conocimiento que posee sobre diversos temas.

En su relación con otros, el Profesional suele proyectar en estilo relajado, diplomático y afable. Esta actitud puede cambiar de súbito en su área de especialización cuando se concentra demasiado en alcanzar altos niveles de rendimiento. Al valorar la autodisciplina, el Profesional evalúa a los demás sobre la base de su autodisciplina, la que mide por su rendimiento diario. Sus expectativas en relación consigo mismo y con los demás son elevadas. Suele exteriorizar su desilusión.

Al mismo tiempo que su naturaleza le pide concentrarse en desarrollar una propuesta organizada del trabajo y en aumentar sus propias capacidades, el Profesional necesita asimismo ayudar a otros a perfeccionar sus talentos. Además, necesita saber apreciar mejor a quienes contribuyen en el esfuerzo del trabajo, aunque no usen lo que el Profesional considera el “método correcto”.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Almairo Castillo Roberth Tulio con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Estable (S), Concienzudo (C)

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Almairo Castillo Roberth Tulio, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándarUn
- mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Almairo Castillo Roberth Tulio necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Almairo Castillo Roberth Tulio, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Almairo Castillo Roberth Tulio necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Almairo Castillo Roberth Tulio, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones

Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta

Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por

Normas precisas.

Influye en los demás mediante

La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización

Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de

Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión

Es discreto, diplomático.

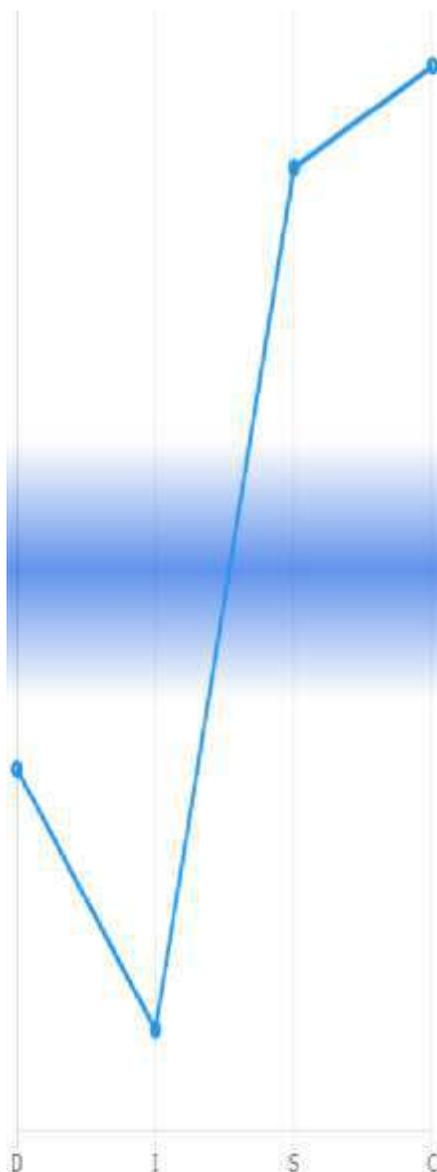
Teme

El antagonismo.

Sería más eficaz si

Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se esmera en el trabajo detallado y preciso.



El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantantar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: '¿Qué querrá esta persona?'. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Angulo, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Dominante (D). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Angulo, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Angulo necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones

adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Angulo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Desconcertante, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Desconcertante

Emociones - El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentra en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen.

Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un enfoque ambiental más claro.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3			-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Arango, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Arango, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Arango necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Arango, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Arango necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Arango, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Arias, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Arias, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Arias necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Arias, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Aya, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Aya, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Aya necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Aya, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Aya necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Aya, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y

enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se temple con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Barbosa, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Barbosa, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Barbosa necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Barbosa, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Barbosa necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Barbosa, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Realizador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Realizador

Emociones - Activo, Diligente, muestra frustración.

Meta - Logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por - El logro de Resultados concretos.

Influye en los demás mediante - La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.

Su valor para la organización - Se propone y consigue resultados en áreas claves.

Abusa de - Confianza en sí mismo, absorción del trabajo.

Bajo presión - Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que lo hace todo en vez de ser alguien que “Delega”.

Teme - A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más efectivo al - Dejara de pensar en “esto o lo otro” estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas de grupo.

El realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

El realizado demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que “delegar” en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice “Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Barrero, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Barrero, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Barrero necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Barrero, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2		
19	2	6	5	1	5	
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		
16	-1	3	2	-1	4	
15	-2	2		-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4		
12	-5	-1	-1	-5	3	
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8		
8	-9	-4	-3	-9	2	
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12		
4	-14	-8	-7	-13	1	
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Bedoya, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Bedoya, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Bedoya necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Bedoya, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Bravo, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Bravo, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Bravo necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Bravo, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Bravo necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Bravo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se temple con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo al ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Tamayo Arias Diego Fernando con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Estable (S), Concienzudo (C)

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Tamayo Arias Diego Fernando, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándarUn
- mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Tamayo Arias Diego Fernando necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Tamayo Arias Diego Fernando, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Tamayo Arias Diego Fernando necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Tamayo Arias Diego Fernando, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones

Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta

Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por

Normas precisas.

Influye en los demás mediante

La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización

Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de

Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión

Es discreto, diplomático.

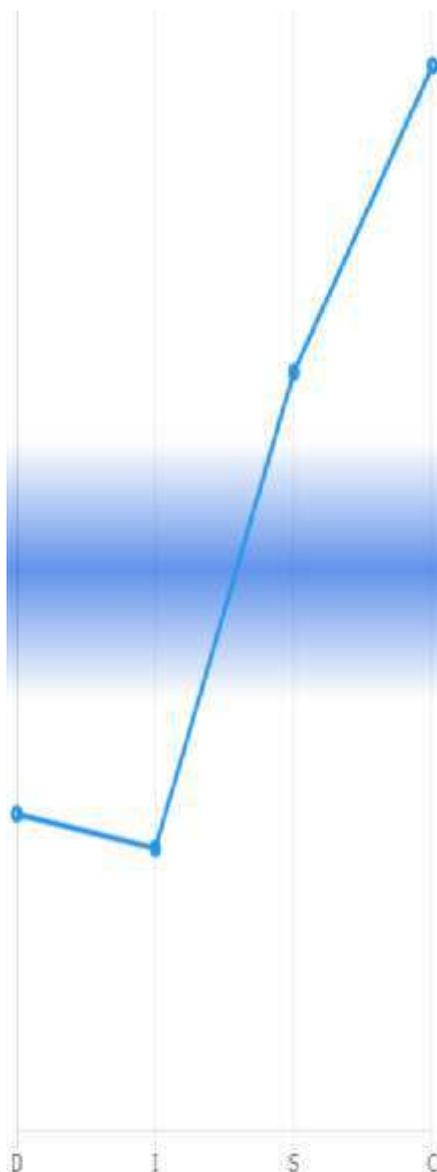
Teme

El antagonismo.

Sería más eficaz si

Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se esmera en el trabajo detallado y preciso.



El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantantar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: '¿Qué querrá esta persona?'. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Riascos Delgado Gynna Cecilia con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Concienzudo (C)

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Riascos Delgado Gynna Cecilia, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Riascos Delgado Gynna Cecilia necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Riascos Delgado Gynna Cecilia, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones

Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta

La exactitud

Juzga a los demás por

Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante

La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización

Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de

El análisis.

Bajo presión

Se vuelve aprensivo.

Teme

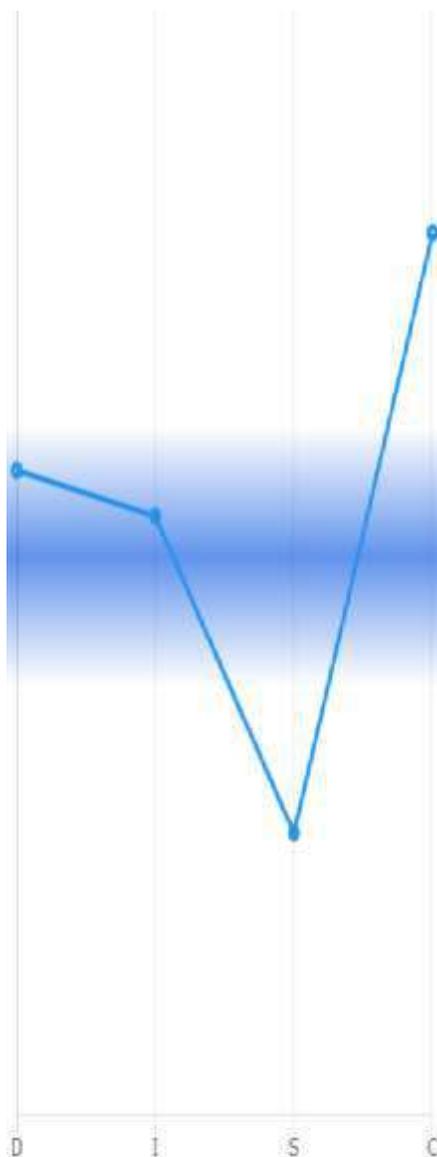
Actos irracionales, el ridículo.

Sería más eficaz si

Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacarlas conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad



en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas 'correctas' y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una 'parálisis por análisis'. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	3	0	
17	0	4	2	-1	
16	-1	3	1	-2	4
15	-2	2	0	-3	
14	-3	1	0	-4	
13	-4	0	-1	-5	
12	-5	-1	-2	-6	3
11	-6	-2	-3	-7	
10	-7	-3	-4	-8	
9	-8	-4	-5	-9	
8	-9	-5	-6	-10	2
7	-11	-6	-7	-11	
6	-13	-7	-8	-12	
5	-14	-8	-9	-13	
4	-17	-10	-12	-16	1
3	-17	-10	-12	-16	
2	-17	-10	-12	-16	
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Raul, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Raul, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Raul necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Raul, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Raul necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Raul, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Garcia Collazos Juan Carlos con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Dominante (D), Concienzudo (C)

 Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Garcia Collazos Juan Carlos, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Garcia Collazos Juan Carlos necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentansus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

García Collazos Juan Carlos, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción García Collazos Juan Carlos necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Garcia Collazos Juan Carlos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones

Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta

Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por

Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante

El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización

El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de

La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión

Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

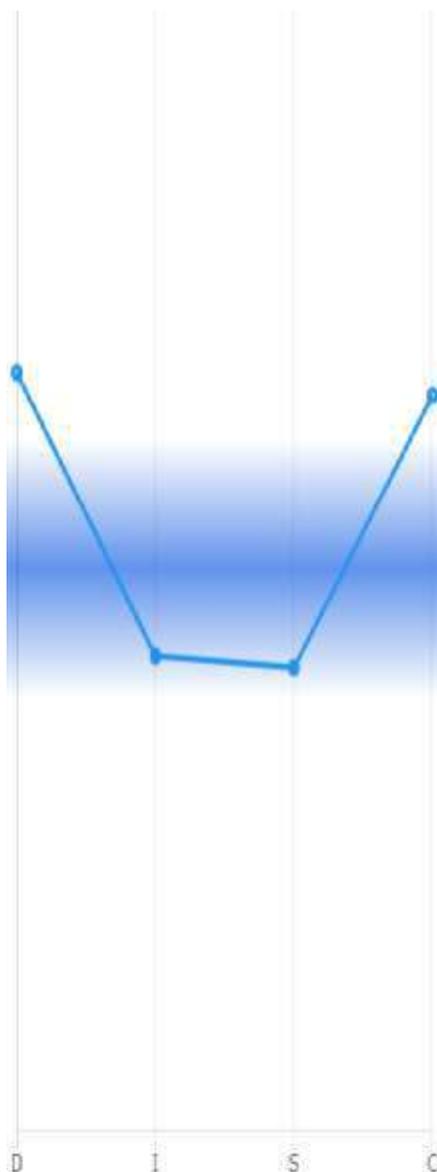
Teme

No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más eficaz si

Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.



La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. '¿Debería aceptar este ascenso?', '¿Debería mudarme a otro sitio?'. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Figueroa Miranda Rodrigo Alonso con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Dominante (D), Concienzudo (C)

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Figueroa Miranda Rodrigo Alonso, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Figueroa Miranda Rodrigo Alonso necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentansus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Figueroa Miranda Rodrigo Alonso, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Figueroa Miranda Rodrigo Alonso necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Figueroa Miranda Rodrigo Alonso, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones

Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta

Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por

Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante

El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización

El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de

La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión

Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme

No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más eficaz si

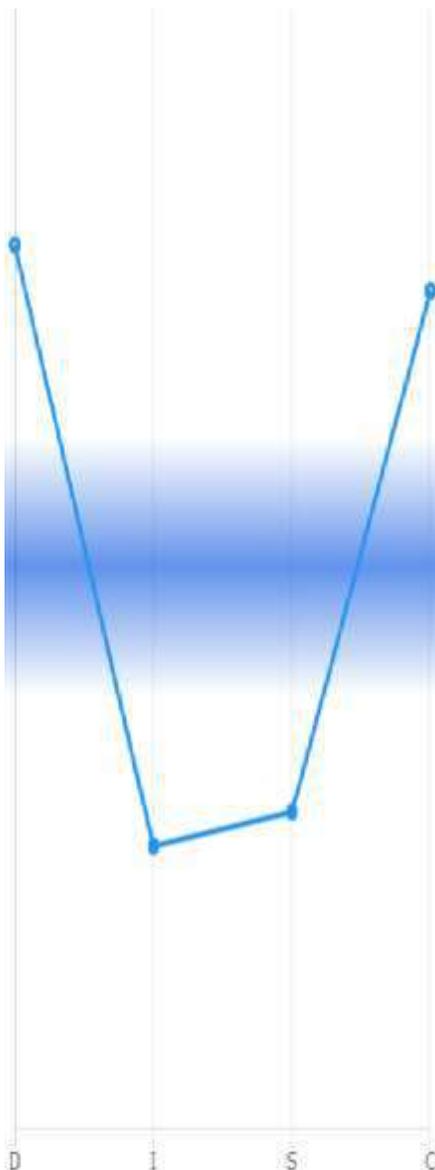
Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. '¿Debería aceptar este ascenso?', '¿Debería mudarme a otro sitio?'. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.



DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Castellanos, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Castellanos, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Castellanos necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Castellanos, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Castellanos necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Castellanos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Conciencioso, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2	5	
19	2	6	5	1		
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		4
16	-1	3	2	-1		
15	-2	2	1	-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4	3	
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8	2	
8	-9	-4	-3	-9		
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12	1	
4	-14	-8	-7	-13		
3		-10	-9	-16		
2	-17					
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Ceron, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Ceron, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Ceron necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Ceron, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Collazos, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Collazos, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Collazos necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Collazos, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Collazos necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Collazos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Consejero, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Consejero

Emociones - Es fácil de abordar, afectuoso y compresivo.

Meta - La amistad, la felicidad.

Juzga a los demás por - Su aceptación positiva, generalmente busca el lado bueno de las personas.

Influye en los demás mediante - Las relaciones personas, al practicar la política de “puertas abiertas”.

Su valor para la organización - Estable, predecible, una amplia esfera de amistades, sabe escuchar.

Abusa de - Acercamiento indirecto, tolerancia.

Bajo presión - Se torna demasiado flexible e íntimo, confía demasiado en todos sin distinción.

Teme - Presionar a los demás.

Sería más efectivo al - Prestara más atención a las fechas límites, tuviera más iniciativa para realizar el trabajo.

El Consejero tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Al Consejero prefiere tratar con la gente sobre la base de una relación íntima. Al saber escuchar, es especial a los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

El Consejero suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la gente es importante, el Consejero suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayudar para fijar y cumplir fechas límites realistas.

A menudo, el Consejero toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Rincon Tibavizco Oscar Alejandro con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Concienzudo (C)

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Rincon Tibavizco Oscar Alejandro, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Rincon Tibavizco Oscar Alejandro necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Rincon Tibavizco Oscar Alejandro, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones

Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta

La exactitud

Juzga a los demás por

Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante

La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización

Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de

El análisis.

Bajo presión

Se vuelve aprensivo.

Teme

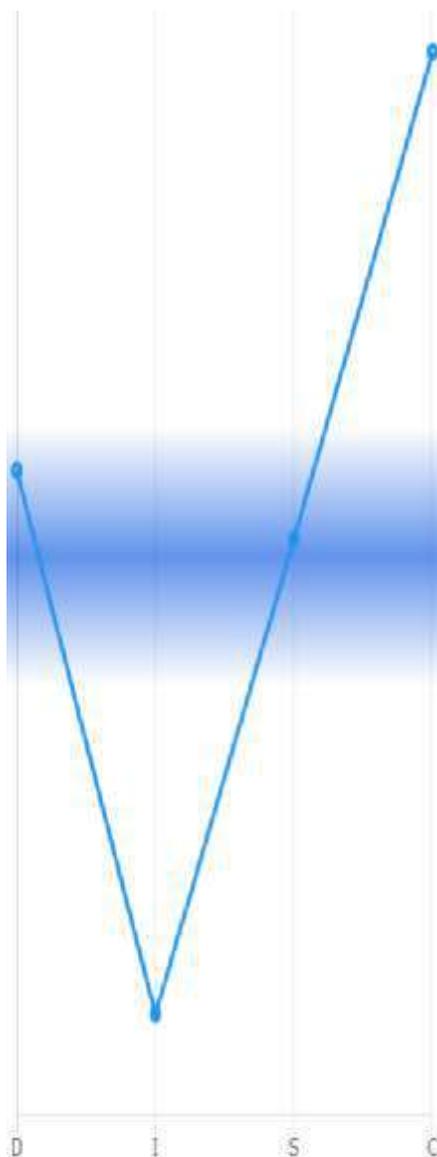
Actos irracionales, el ridículo.

Sería más eficaz si

Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacarlas conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad



en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas 'correctas' y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una 'parálisis por análisis'. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Corrales, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Corrales, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Corrales necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Corrales, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Corrales necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Corrales, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Realizador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Realizador

Emociones - Activo, Diligente, muestra frustración.

Meta - Logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por - El logro de Resultados concretos.

Influye en los demás mediante - La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.

Su valor para la organización - Se propone y consigue resultados en áreas claves.

Abusa de - Confianza en sí mismo, absorción del trabajo.

Bajo presión - Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que lo hace todo en vez de ser alguien que “Delega”.

Teme - A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más efectivo al - Dejara de pensar en “esto o lo otro” estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas de grupo.

El realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

El realizado demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que “delegar” en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice “Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo al ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Builes Poveda Javier Baruc con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Concienzudo (C)

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Builes Poveda Javier Baruc, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Builes Poveda Javier Baruc necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Builes Poveda Javier Baruc, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones

Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta

La exactitud

Juzga a los demás por

Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante

La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización

Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de

El análisis.

Bajo presión

Se vuelve aprensivo.

Teme

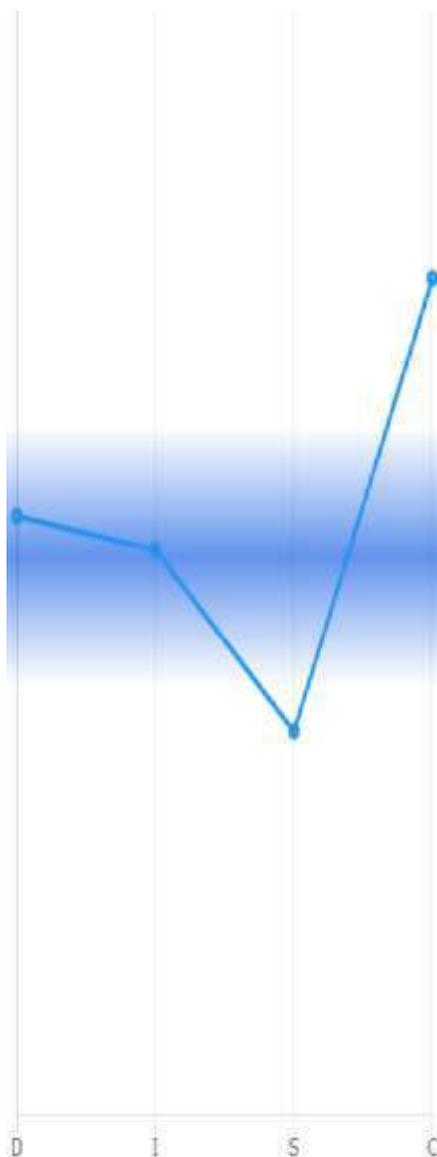
Actos irracionales, el ridículo.

Sería más eficaz si

Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacarlas conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad



en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas 'correctas' y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una 'parálisis por análisis'. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Correa, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Correa, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Correa necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Correa, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Correa necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Correa, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Realizador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Realizador

Emociones - Activo, Diligente, muestra frustración.

Meta - Logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por - El logro de Resultados concretos.

Influye en los demás mediante - La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.

Su valor para la organización - Se propone y consigue resultados en áreas claves.

Abusa de - Confianza en sí mismo, absorción del trabajo.

Bajo presión - Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que lo hace todo en vez de ser alguien que “Delega”.

Teme - A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más efectivo al - Dejara de pensar en “esto o lo otro” estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas de grupo.

El realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

El realizado demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que “delegar” en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice “Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Cortes, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Cortes, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Cortes necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Cortes, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Cortes necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Cortes, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2	-2	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Cuero, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Influyente (I). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Cuero, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Cuero necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Cuero, tiende a:

Contactar gente

- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Cuero necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Cuero, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Orientado a Resultados, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Orientado a Resultados

Emociones - Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

Meta - Dominio e independencia.

Juzga a los demás por - Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

Influye en los demás mediante - Su fuerza de carácter, su persistencia.

Su valor para la organización - Sus acciones y actitud de “yo les muestro como”.

Abusa de - La impaciencia, sentido competitivo de “ganar o perder”.

Bajo presión - Se vuelve criticón y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

Teme - Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.

Sería más efectivo al - Verbalizara su proceso de razonamiento, buscara otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

El Orientado a los Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos “importantes”. Aceptan la responsabilidad con un aire de “yo lo hago” y cuando terminan, de “dije que yo lo podía hacer”.

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Enérgico y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción, Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destrezas para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situaciones, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparentar ásperos y desatentos.

DISC

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo al ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Rivera Pereira Francy Liliana con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Dominante (D)

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Rivera Pereira Francy Liliana, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Rivera Pereira Francy Liliana necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentansus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Rivera Pereira Francy Liliana, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Resolutivo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Resolutivo

Emociones

Individualista en lo que se refiere a sus necesidades personales.

Meta

Una nueva oportunidad un nuevo reto.

Juzga a los demás por

Su capacidad para alcanzar las normas establecidas por el Resolutivo.

Influye en los demás mediante

Las soluciones a los problemas, al proyectar una imagen de poder.

Su valor para la organización

Acepta la responsabilidad (no dice 'no es mi culpa'), ofrece formas nuevas o innovadores de resolver problemas.

Abusa de

Del control que ejerce sobre los demás en su afán de alcanzar sus propios resultados.

Bajo presión

Se aparta cuando se tiene que hacer las cosas, se torneo beligerante cuando ve su individualidad amenazada o se le cierra las puertas al reto.

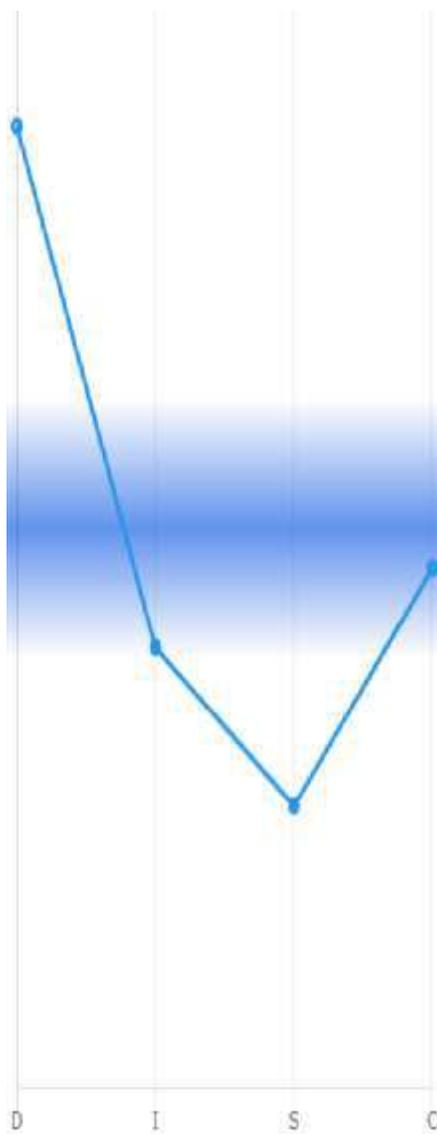
Teme

El aburrimiento, la pérdida de control.

Sería más eficaz si

Mostrará más paciencia, empatía, participara y colaborara con los demás, diera más seguimiento y atención a la importancia del control de calidad.

El Resolutivo suele ser una persona fuertemente individualista que busca continuamente nuevos horizontes.



Como es extremadamente autosuficiente e independiente de pensamiento y acción, prefiere encontrar sus propias soluciones. Relativamente libre de la influencia restrictiva del grupo, el Resolutivo es capaz de eludir los convencionalismos y suele aportar soluciones innovadoras.

Aunque con bastante frecuencia tiende a ser directo y enérgico, el Resolutivo es asimismo astuto para manipular personas y situaciones. Sin embargo, cuando se requiere que el Resolutivo coopere con otros en situaciones que limitan su individualidad, el Resolutivo puede tornarse beligerante. Es sumamente persistente para conseguir los resultados que desea, y hace todo lo que está en sus manos para vencer los obstáculos que se le presentan. Además, sus expectativas respecto a los demás son altas y puede ser muy crítico cuando no se cumplan sus normas.

Al Resolutivo le interesa mucho alcanzar sus propias metas, así como tener la oportunidad de progreso y retos. Como su empeño se enfoca tanto en el resultado final, suele carecer de empatía y parecer indiferentes a las personas. Podría decir algo como: 'Tomate una aspirina, yo estoy igual' o 'No seas niño. Ya se te pasará'.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2	5	
19	2	6	5	1		
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		4
16	-1	3	2	-1		
15	-2	2	1	-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4	3	
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8	2	
8	-9	-4	-3	-9		
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12	1	
4	-14	-8	-7	-13		
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

David, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

David, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción David necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

David, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción David necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

David, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Gallardo Martinez Eduardo Antonio con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Dominante (D), Concienzudo (C)

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Gallardo Martinez Eduardo Antonio, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Gallardo Martinez Eduardo Antonio necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Gallardo Martinez Eduardo Antonio, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Gallardo Martinez Eduardo Antonio necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Gallardo Martinez Eduardo Antonio, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones

Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta

Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por

Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante

El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización

El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de

La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión

Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

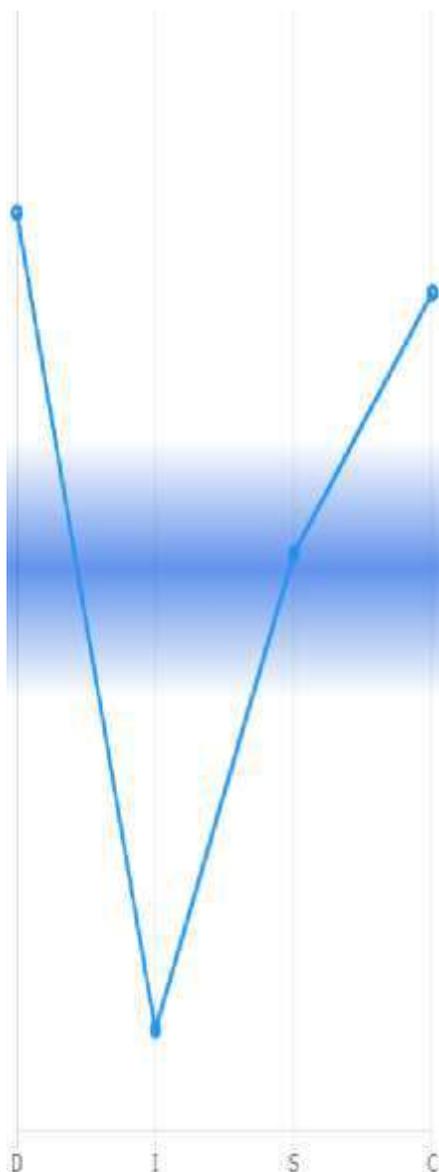
Teme

No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más eficaz si

Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.



La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. '¿Debería aceptar este ascenso?', '¿Debería mudarme a otro sitio?'. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Dehaquiz, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Influyente (I). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Dehaquiz, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Dehaquiz necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Dehaquiz, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Dehaquiz necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Dehaquiz, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Alentador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Alentador

Emociones - Acepta la agresión, tiende a aparentar dar poca importancia a la necesidad que tiene de afecto.

Meta - Controlar su ambiente o a su público.

Juzga a los demás por - Su aceptación positiva, generalmente busca el lado bueno de las personas.

Influye en los demás mediante - Su encanto, dirección, intimidación, uso de recompensas.

Su valor para la organización - Mueve a la gente, inicia, ordena, felicita, disciplina.

Abusa de - Su enfoque de que “el fin justifica los medios”.

Bajo presión - Se torna demasiado flexible e íntimo, confía demasiado en todos sin distinción.

Teme - Ser demasiado blando, perder su posición social.

Sería más efectivo al - Fuera más genuina su sensibilidad, estuviera más dispuesto a ayudar a otros a tener éxito en su propio desarrollo personal.

Las personas con el Patrón de Alentador conscientemente intentan modificar los pensamientos y acciones de los demás. Al buscar controlar su ambiente, con astucia identifican y manipulan los motivos existentes de otras personas y dirigen la conducta resultante hacia un fin predeterminado.

Las personas del Patrón Alentador saben con exactitud los resultados que quieren pero no siempre los verbalizan de inmediato. Manifiestan cuales son los resultados que quieren solo después de que se haya creado el ambiente apropiado y la otra persona está dispuesta a aceptarlos. Por ejemplo, estas personas ofrecen amistad a quienes desean ser aceptados, más autoridad a quienes buscan poder y seguridad a quienes buscan un ambiente predecible.

El Alentador puede ser encantador en su trato con los demás. Es persuasivo para obtener ayuda cuando se le presentan detalles repetitivos y que consumen mucho tiempo. Sin embargo, las personas a menudo experimentan ante ellos una sensación de conflicto al sentirse por un lado atraído, y curiosamente al mismo tiempo distanciado. Otras pueden sentirse “utilizadas”. Aunque algunas veces el Alentador inspira temor en los demás y rechaza sus decisiones, el Alentador suele ser apreciado por sus colaboradores. Esto lo consigue al usar siempre que le es posible su enorme capacidad de palabra para persuadir. El Alentador prefiere alcanzar sus objetivos no dominando a las personas sino haciendo de agente para que realicen el trabajo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Castañeda, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Castañeda, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Castañeda necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Castañeda, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Castañeda necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Castañeda, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Desconcertante, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Desconcertante

Emociones - El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentra en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen.

Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un

enfoque ambiental más claro.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	8	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Eraso, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Eraso, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Eraso necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Eraso, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Eraso necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Eraso, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Moreno Rodriguez Jaminson con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Dominante (D)

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Moreno Rodriguez Jaminson, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Moreno Rodriguez Jaminson necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

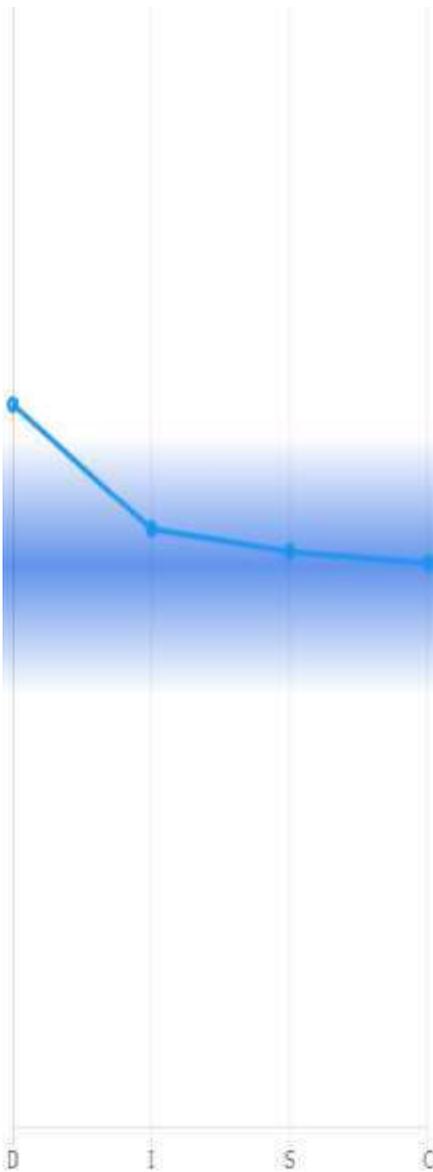
Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentansus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Moreno Rodriguez Jaminson, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Desconcertante, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Desconcertante



Emociones

El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentran en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen.

Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un enfoque ambiental más claro.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2	-2	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Espinosa, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Espinosa, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Espinosa necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Espinosa, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2	5	
19	2	6	5	1		
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		4
16	-1	3	2	-1		
15	-2	2		-2		
14	-3	1		-3	3	
13	-4	0	0	-4		
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		2
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8	1	
8	-9	-4	-3	-9		
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12		
4	-14	-8	-7	-13		
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Espinosa, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Espinosa, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Espinosa necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Espinosa, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Florez, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Florez, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Florez necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Florez, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Florez necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Florez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Consejero, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Consejero

Emociones - Es fácil de abordar, afectuoso y comprensivo.

Meta - La amistad, la felicidad.

Juzga a los demás por - Su aceptación positiva, generalmente busca el lado bueno de las personas.

Influye en los demás mediante - Las relaciones personas, al practicar la política de “puertas abiertas”.

Su valor para la organización - Estable, predecible, una amplia esfera de amistades, sabe escuchar.

Abusa de - Acercamiento indirecto, tolerancia.

Bajo presión - Se torna demasiado flexible e íntimo, confía demasiado en todos sin distinción.

Teme - Presionar a los demás.

Sería más efectivo al - Prestara más atención a las fechas límites, tuviera más iniciativa para realizar el trabajo.

El Consejero tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Al Consejero prefiere tratar con la gente sobre la base de una relación íntima. Al saber escuchar, es especial a los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

El Consejero suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la gente es importante, el Consejero suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayudar para fijar y cumplir fechas límites realistas.

A menudo, el Consejero toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Gacharna, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Gacharna, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Gacharna necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Gacharna, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Gacharna necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Gacharna, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Giraldo, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D), Estable (S) y Conciencioso (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Giraldo, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Giraldo necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Giraldo, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Giraldo necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Giraldo, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia

Control sobre los factores que afectan su desempeño

- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Giraldo necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Giraldo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Investigador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Investigador

Emociones - Desapasionado, auto disciplinado.

Meta - El poder que genera la autoridad, la posición y los roles formales.

Juzga a los demás por - El uso de la información objetiva.

Influye en los demás mediante - Su determinación, su tenacidad.

Su valor para la organización - Seguimiento concienzudo para realizar su trabajo en forma constante y persistente, sea individual o en grupos pequeños.

Abusa de - La franqueza, su desconfianza hacia los demás.

Bajo presión - Tiende a interiorizar los conflictos, recuerda el mal que se le ha hecho.

Teme - Involucrarse con las masas, vender ideas abstractas.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible, aceptara a los demás, si participara más con los demás.

Objetivo y analítico, el Investigador está “enclavado en la realidad”. Por lo general reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida.

El Investigador tiene éxito en muchas cosas, no por su versatilidad sino por la tenaz determinación de llegar hasta el final.

Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Una vez embarcado en un proyecto, el investigador lucha con tenacidad por alcanzar sus objetivos. En ocasiones es necesario intervenir para que cambie de parecer, Puede ser visto por otros como terca y obstinado.

El Investigador se desempeña de maravilla ante tareas de naturaleza técnica que le impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones.

Responden a la lógica más que a la emoción. Al vender o comercializar una idea, puede lograr gran éxito si su producto es concreto.

El Investigador prefiere trabajar solo y no se interesa en agrandar a los demás. Se le puede considerar sumamente directo, brusco y sin tacto. Al valorar su propia capacidad de pensamiento, el Investigador evalúa a los demás, incluso de sus emociones.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Godoy, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Godoy, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Godoy necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Godoy, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Godoy necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Godoy, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Guerra, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D), Estable (S) y Conciencizado (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Guerra, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Guerra necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Guerra, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Guerra necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Guerra, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia

Control sobre los factores que afectan su desempeño

- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Guerra necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Guerra, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Investigador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Investigador

Emociones - Desapasionado, auto disciplinado.

Meta - El poder que genera la autoridad, la posición y los roles formales.

Juzga a los demás por - El uso de la información objetiva.

Influye en los demás mediante - Su determinación, su tenacidad.

Su valor para la organización - Seguimiento concienzudo para realizar su trabajo en forma constante y persistente, sea individual o en grupos pequeños.

Abusa de - La franqueza, su desconfianza hacia los demás.

Bajo presión - Tiende a interiorizar los conflictos, recuerda el mal que se le ha hecho.

Teme - Involucrarse con las masas, vender ideas abstractas.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible, aceptara a los demás, si participara más con los demás.

Objetivo y analítico, el Investigador está “enclavado en la realidad”. Por lo general reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida.

El Investigador tiene éxito en muchas cosas, no por su versatilidad sino por la tenaz determinación de llegar hasta el final.

Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Una vez embarcado en un proyecto, el investigador lucha con tenacidad por alcanzar sus objetivos. En ocasiones es necesario intervenir para que cambie de parecer, Puede ser visto por otros como terca y obstinado.

El Investigador se desempeña de maravilla ante tareas de naturaleza técnica que le impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones.

Responden a la lógica más que a la emoción. Al vender o comercializar una idea, puede lograr gran éxito si su producto es concreto.

El Investigador prefiere trabajar solo y no se interesa en agrandar a los demás. Se le puede considerar sumamente directo, brusco y sin tacto. Al valorar su propia capacidad de pensamiento, el Investigador evalúa a los demás, incluso de sus emociones.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Henao, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Henao, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Henao necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Henao, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Henao necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Henao, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se temple con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	6
24	10	10	9	6	
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	5
20	3	7	6	2	
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		4
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	
15	-2	2	1	-2	3
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	2
12	-5	-1	-1	-5	
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	1
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	1
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	1
4	-14	-8	-7	-13	
3	-17	-10	-9	-16	1
2					
1	-28	-26	-25	-27	1

I. Su dimensión DISC más alta

Herrera, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Herrera, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Herrera necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Herrera, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Herrera necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Herrera, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Hincapie, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Hincapie, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Hincapie necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Hincapie, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Hincapie necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Hincapie, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se temple con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	8	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Hoyos, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Hoyos, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Hoyos necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Hoyos, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Hoyos necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Hoyos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Agente, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Agente

Emociones - Acepta el afecto, rechaza la agresión.

Meta - Ser aceptado por los demás.

Juzga a los demás por - La tolerancia y la participación.

Influye en los demás mediante - La comprensión, amistad.

Su valor para la organización - Apoya, armoniza, proyecta empatía, está orientado al servicio.

Abusa de - La amabilidad.

Bajo presión - Se vuelve persuasivo haciendo, si fuese necesario, uso de información que posee o de amistades clave.

Teme - El desacuerdo, el conflicto.

Sería más efectivo al - Si tuviera más conciencia de quien es y de lo que puede hacer, mostrará más firmeza y agresividad, dijera “no” en los momentos adecuados.

Al agente le interesa tanto las relaciones humanas como los variados aspectos del trabajo. Gracias a su empatía y tolerancia sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición. El agente hace que los demás sientan que se les quiere y que se les necesita. No hay quien tema ser rechazado por un agente. Es más, el agente ofrece amistad y está dispuesto a ayudar.

En cuanto al trabajo, el Agente cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente para hacer para otros lo que ellos encuentran difícil de realizar. El Agente busca por naturaleza la armonía y cooperación en el grupo.

Sin embargo, el Agente teme al conflicto y desacuerdo. Su tendencia a ayudar puede instar a otros a tolerar una situación en lugar de buscar una solución al problema. Además la tendencia del Agente a adoptar un perfil “bajo” en lugar de aceptar una confrontación franca con personas agresivas puede ser visto como falta de “dureza”. A pesar de todo, el Agente cuenta con un buen nivel de independencia aunque le preocupa su integración en el grupo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Hurtado, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Influyente (I). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Hurtado, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Hurtado necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Hurtado, tiende a:

Contactar gente

- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Hurtado necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Hurtado, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Orientado a Resultados, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Orientado a Resultados

Emociones - Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

Meta - Dominio e independencia.

Juzga a los demás por - Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

Influye en los demás mediante - Su fuerza de carácter, su persistencia.

Su valor para la organización - Sus acciones y actitud de “yo les muestro como”.

Abusa de - La impaciencia, sentido competitivo de “ganar o perder”.

Bajo presión - Se vuelve criticón y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

Teme - Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.

Sería más efectivo al - Verbalizara su proceso de razonamiento, buscara otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

El Orientado a los Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos “importantes”. Aceptan la responsabilidad con un aire de “yo lo hago” y cuando terminan, de “dije que yo lo podía hacer”.

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Enérgico y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción, Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destrezas para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situaciones, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparentar ásperos y desatentos.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Jaramillo, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Jaramillo, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Jaramillo necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Jaramillo, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Jaramillo necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Jaramillo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Agente, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Agente

Emociones - Acepta el afecto, rechaza la agresión.

Meta - Ser aceptado por los demás.

Juzga a los demás por - La tolerancia y la participación.

Influye en los demás mediante - La comprensión, amistad.

Su valor para la organización - Apoya, armoniza, proyecta empatía, está orientado al servicio.

Abusa de - La amabilidad.

Bajo presión - Se vuelve persuasivo haciendo, si fuese necesario, uso de información que posee o de amistades clave.

Teme - El desacuerdo, el conflicto.

Sería más efectivo al - Si tuviera más conciencia de quien es y de lo que puede hacer, mostrará más firmeza y agresividad, dijera “no” en los momentos adecuados.

Al agente le interesa tanto las relaciones humanas como los variados aspectos del trabajo. Gracias a su empatía y tolerancia sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición. El agente hace que los demás sientan que se les quiere y que se les necesita. No hay quien tema ser rechazado por un agente. Es más, el agente ofrece amistad y está dispuesto a ayudar.

En cuanto al trabajo, el Agente cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente para hacer para otros lo que ellos encuentran difícil de realizar. El Agente busca por naturaleza la armonía y cooperación en el grupo.

Sin embargo, el Agente teme al conflicto y desacuerdo. Su tendencia a ayudar puede instar a otros a tolerar una situación en lugar de buscar una solución al problema. Además la tendencia del Agente a adoptar un perfil “bajo” en lugar de aceptar una confrontación franca con personas agresivas puede ser visto como falta de “dureza”. A pesar de todo, el Agente cuenta con un buen nivel de independencia aunque le preocupa su integración en el grupo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2	5	
19	2	6	5	1		
18	1	5	4			
17	0	4	3	0	4	
16	-1	3	2	-1		
15	-2	2	1	-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4	3	
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7	2	
9	-8			-8		
8	-9	-4	-3	-9	1	
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12		
4	-14	-8	-7	-13		
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Lemos, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Lemos, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Lemos necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Lemos, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Lemos necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Lemos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Lenis, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Lenis, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Lenis necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Lenis, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Lenis necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Lenis, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Evaluador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Evaluador

Emociones - Un fuerte impulso por causa una buena impresión.

Meta - Ganar” con estilo.

Juzga a los demás por - Su capacidad de tomar la iniciativa.

Influye en los demás mediante - Hacerles competir por su reconocimiento.

Su valor para la organización - Obtiene sus metas a través de los demás.

Abusa de - Su autoridad e ingenio.

Bajo presión - Se torna tranquilo, crítico, impaciente.

Teme - Quedar mal ante los demás.

Sería más efectivo al - Llevará a cabo el seguimiento hasta el final, mostrara empatía al estar en desacuerdo, se marcará un ritmo realista para sus actividades.

El evaluador toma las ideas creativas y las utiliza para fines prácticos. Es competitivo y usa métodos directos para conseguir resultados. Sin embargo, haya quienes consideran al Evaluador – más que agresivo – ya que suele mostrar consideración hacia los demás. En lugar de ordenar o mandar, el Evaluador involucra a las personas en el trabajo usando métodos persuasivos.

Obtiene la cooperación de quienes le rodean al explicar la lógica de las actividades propuestas.

Sin embargo, en su afán de ganar, el Evaluador se puede impacientar cuando no se mantiene a los niveles establecidos o cuando se requiere mucho seguimiento.

El Evaluador tiene un pensamiento bastante analítico y es hábil para expresar en palabras sus críticas. Sus palabras pueden ser bastante hirientes. El Evaluador controla mejor la situación si se relaja y disminuye su ritmo de trabajo. Un axioma que le sería útil para lograrlo es: “Algunas veces se gana y otras se pierde”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	3	0	
17	0	4	2	0	
16	-1	3	1	-1	4
15	-2	2		-2	
14	-3	1	0	-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2	-2	-6	
10	-7	-3	-3	-7	
9	-8	-4	-4	-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Londoño, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Londoño, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Londoño necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Londoño, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Londoño necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Londoño, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Lozano, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Lozano, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Lozano necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Lozano, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Lucio, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Influyente (I). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Lucio, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Lucio necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado

de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Lucio, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Profesional, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Profesional

Emociones - Quiere mantenerse a la altura de los demás en cuanto a esfuerzo y desempeño técnico.

Meta - Profundo afán por el desarrollo personal.

Juzga a los demás por - Su autodisciplina, sus posiciones y ascensos.

Influye en los demás mediante - La confianza en su habilidad para perfeccionar nuevos conocimientos, al desarrollar y seguir procedimientos y acciones “correctos”.

Su valor para la organización - Hábil para resolver problemas técnicos y humanos, profesionalismo en su especialidad.

Abusa de - La atención excesiva a objetos personales, expectativas poco realistas sobre los demás.

Bajo presión - Se cohibe, sensible a la crítica.

Teme - Ser demasiado predecibles, que no se le reconozca como experto.

Sería más efectivo al - Colaborara en forma genuina para beneficio general, delegara tareas importantes a las personas apropiadas.

El Profesional valora la destreza en tareas especializadas. Su enorme deseo de “destacar en algo”, lo lleva a un esmerado control de su propio desempeño en el trabajo. Aunque su meta es ser “el” experto en un área determinada, el Profesional da la impresión de saber un poco de todo. Esta imagen es más marcada cuando pone en palabras el conocimiento que posee sobre diversos temas.

En su relación con otros, el Profesional suele proyectar en estilo relajado, diplomático y afable. Esta actitud puede cambiar de súbito en su área de especialización cuando se concentra demasiado en alcanzar altos niveles de rendimiento. Al valorar la autodisciplina, el Profesional evalúa a los demás sobre la base de su autodisciplina, la que mide por su rendimiento diario. Sus expectativas en relación consigo mismo y con los demás son elevadas. Suele exteriorizar su desilusión.

Al mismo tiempo que su naturaleza le pide concentrarse en desarrollar una propuesta organizada del trabajo y en aumentar sus propias capacidades, el Profesional necesita asimismo ayudar a otros a perfeccionar sus talentos. Además, necesita saber apreciar mejor a quienes contribuyen en el esfuerzo del trabajo, aunque no usen lo que el Profesional considera el “método correcto”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26	11	11	10	7	
25	10	10	9	6	6
24	8	9	8	5	
23	6	8	7	4	
22	4	7	6	3	5
21	3	6	5	2	
20	2	5	4	1	
19	1	4	3	0	4
18	0	3	2	-1	
17	-1	2	1	-2	
16	-2	1	0	-3	3
15	-3	0	0	-4	
14	-4	-1	-1	-5	
13	-5	-2	-2	-6	2
12	-6	-3	-3	-7	
11	-7	-4	-4	-8	
10	-8	-5	-5	-9	1
9	-9	-6	-6	-10	
8	-11	-7	-7	-11	
7	-13	-8	-8	-12	1
6	-14	-9	-9	-13	
5	-17	-10	-10	-16	
4	-17	-10	-9	-16	1
3	-17	-10	-9	-16	
2	-17	-10	-9	-16	
1	-28	-26	-25	-27	1

I. Su dimensión DISC más alta

Marin, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Influyente (I) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Marin, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Marin necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Marin, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Marin necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Marin, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Consejero, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Consejero

Emociones - Es fácil de abordar, afectuoso y compresivo.

Meta - La amistad, la felicidad.

Juzga a los demás por - Su aceptación positiva, generalmente busca el lado bueno de las personas.

Influye en los demás mediante - Las relaciones personas, al practicar la política de “puertas abiertas”.

Su valor para la organización - Estable, predecible, una amplia esfera de amistades, sabe escuchar.

Abusa de - Acercamiento indirecto, tolerancia.

Bajo presión - Se torna demasiado flexible e íntimo, confía demasiado en todos sin distinción.

Teme - Presionar a los demás.

Sería más efectivo al - Prestara más atención a las fechas límites, tuviera más iniciativa para realizar el trabajo.

El Consejero tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Al Consejero prefiere tratar con la gente sobre la base de una relación íntima. Al saber escuchar, es especial a los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

El Consejero suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la gente es importante, el Consejero suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayudar para fijar y cumplir fechas límites realistas.

A menudo, el Consejero toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Martinez, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Influyente (I). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Martinez, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Martinez necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Martinez, tiende a:

Contactar gente

- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Martínez necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Martínez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Orientado a Resultados, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Orientado a Resultados

Emociones - Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

Meta - Dominio e independencia.

Juzga a los demás por - Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

Influye en los demás mediante - Su fuerza de carácter, su persistencia.

Su valor para la organización - Sus acciones y actitud de “yo les muestro como”.

Abusa de - La impaciencia, sentido competitivo de “ganar o perder”.

Bajo presión - Se vuelve criticón y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

Teme - Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.

Sería más efectivo al - Verbalizara su proceso de razonamiento, buscara otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

El Orientado a los Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos “importantes”. Aceptan la responsabilidad con un aire de “yo lo hago” y cuando terminan, de “dije que yo lo podía hacer”.

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Enérgico y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción, Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destrezas para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situaciones, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparentar ásperos y desatentos.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Medina, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Medina, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Medina necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Medina, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Medina necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Medina, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Realizador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Realizador

Emociones - Activo, Diligente, muestra frustración.

Meta - Logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por - El logro de Resultados concretos.

Influye en los demás mediante - La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.

Su valor para la organización - Se propone y consigue resultados en áreas claves.

Abusa de - Confianza en sí mismo, absorción del trabajo.

Bajo presión - Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que lo hace todo en vez de ser alguien que “Delega”.

Teme - A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más efectivo al - Dejara de pensar en “esto o lo otro” estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas de grupo.

El realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

El realizado demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que “delegar” en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice “Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	3	0	
17	0	4	2	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Liliana, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Liliana, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Liliana necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Liliana, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Liliana necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Liliana, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2	5	
19	2	6	5	1		
18	1	5	4			
17	0	4	3	0	4	
16	-1	3	2	-1		
15	-2	2	1	-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4	3	
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7	2	
9	-8			-8		
8	-9	-4	-3	-9	1	
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12		
4	-14	-8	-7	-13		
3						
2	-17	-10	-9	-16		
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Moreno, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Moreno, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Moreno necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Moreno, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Moreno necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Moreno, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Moreno, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Moreno, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Moreno necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Moreno, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Moreno necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Moreno, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se temple con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1	0	-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Noboa, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Dominante (D). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Noboa, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Noboa necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones

adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Noboa, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Orientado a Resultados, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Orientado a Resultados

Emociones - Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

Meta - Dominio e independencia.

Juzga a los demás por - Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

Influye en los demás mediante - Su fuerza de carácter, su persistencia.

Su valor para la organización - Sus acciones y actitud de “yo les muestro como”.

Abusa de - La impaciencia, sentido competitivo de “ganar o perder”.

Bajo presión - Se vuelve crítico y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

Teme - Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.

Sería más efectivo al - Verbalizara su proceso de razonamiento, buscara otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

El Orientado a los Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos “importantes”. Aceptan la responsabilidad con un aire de “yo lo hago” y cuando terminan, de “dije que yo lo podía hacer”.

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Enérgico y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción, Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destrezas para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situaciones, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparentar ásperos y desatentos.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Ocampo, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Ocampo, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Ocampo necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Ocampo, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Ocampo necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Ocampo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento	
28	28	28	28	28	7	
27	14	14	11	10		
26						
25	11	11	10	7		
24	10	10	9	6		6
23	8	9	8	5		
22	6	8	7	4		
21	4			3		
20	3	7	6	2		
19	2	6	5	1	5	
18	1	5	4			
17	0	4	3	0		
16	-1	3	2	-1	4	
15	-2	2		-2		
14	-3	1		-3		
13	-4	0	0	-4	3	
12	-5	-1	-1	-5		
11	-6	-2		-6		
10	-7	-3	-2	-7		
9	-8			-8	2	
8	-9	-4	-3	-9		
7	-11	-5	-4	-10		
6	-13	-6	-5	-11		
5		-7	-6	-12	1	
4	-14	-8	-7	-13		
3	-17	-10	-9	-16		
2						
1	-28	-26	-25	-27		

I. Su dimensión DISC más alta

Oviedo, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Oviedo, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Oviedo necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Oviedo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

Las dimensiones más altas, de Camargo Segura Lilia Marleny con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente son: Dominante (D), Estable (S), Concienzudo (C)

 Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

Camargo Segura Lilia Marleny, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Camargo Segura Lilia Marleny necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Camargo Segura Lilia Marleny, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándarUn
- mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Camargo Segura Lilia Marleny necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Camargo Segura Lilia Marleny, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Camargo Segura Lilia Marleny necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Camargo Segura Lilia Marleny, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Investigador, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Investigador

Emociones

Desapasionado, auto disciplinado.

Meta

El poder que genera la autoridad, la posición y los roles formales.

Juzga a los demás por

El uso de la información objetiva.

Influye en los demás mediante

Su determinación, su tenacidad.

Su valor para la organización

Seguimiento concienzudo para realizar su trabajo en forma constante y persistente, sea individual o en grupos pequeños.

Abusa de

La franqueza, su desconfianza hacia los demás.

Bajo presión

Tiende a interiorizar los conflictos, recuerda el mal que se le ha hecho.

Teme

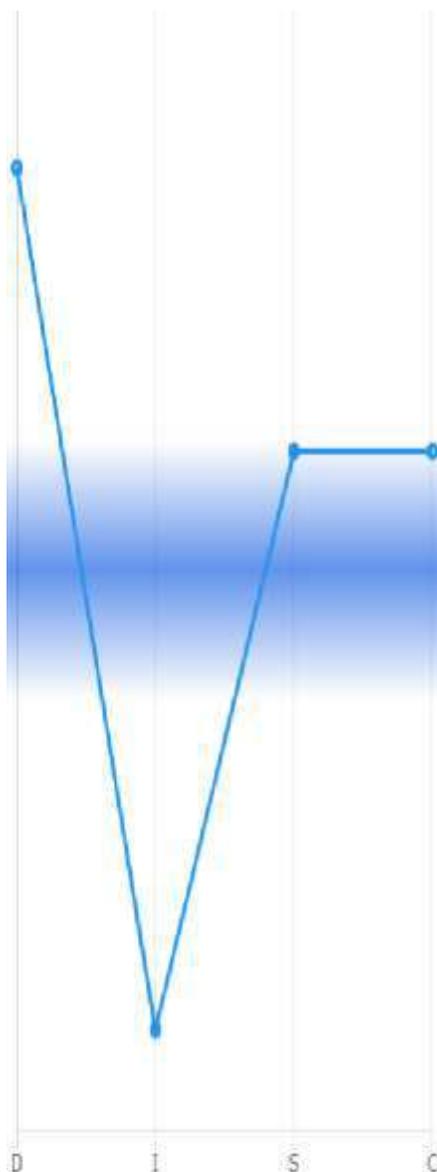
Involucrarse con las masas, vender ideas abstractas.

Sería más eficaz si

Fuera más flexible, aceptara a los demás, si participara más con los demás.

Objetivo y analítico, el Investigador está 'enclavado en la realidad'. Por lo general reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida.

El Investigador tiene éxito en muchas cosas, no por su



versatilidad sino por la tenaz determinación de llegar hasta el final.

Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Unavez embarcado en un proyecto, el investigador lucha con tenacidad por alcanzar sus objetivos. En ocasiones es necesario intervenir para que cambie de parecer, Puede ser visto por otros como terca y obstinado.

El Investigador se desempeña de maravilla ante tareas de naturaleza técnica que le impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones.

Responden a la lógica más que a la emoción. Al vender o comercializar una idea, puede lograr gran éxito si su producto es concreto.

El Investigador prefiere trabajar solo y no se interesa en agrandar a los demás. Se le puede considerar sumamente directo, brusco y sin tacto. Al valorar su propia capacidad de pensamiento, el Investigador evalúa a los demás, incluso de sus emociones.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	-1	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1	0	-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2	-2	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Paredes, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Paredes, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Paredes necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Paredes, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Paredes necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Paredes, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	3	0	
17	0	4	2	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Pasos, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Pasos, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Pasos necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Pasos, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Pasos necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Pasos, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	6
24	10	10	9	6	
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	4
16	-1	3	2	-1	
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	3
12	-5	-1	-1	-5	
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	2
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	1
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Posso, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Posso, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Posso necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Posso, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Ramirez, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Influyente (I). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Ramirez, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Ramirez necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Ramirez, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Ramirez necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Ramirez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Orientado a Resultados, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Orientado a Resultados

Emociones - Una gran expresión verbal de la fuerza del ego, muestra un fuerte individualista.

Meta - Dominio e independencia.

Juzga a los demás por - Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.

Influye en los demás mediante - Su fuerza de carácter, su persistencia.

Su valor para la organización - Sus acciones y actitud de “yo les muestro como”.

Abusa de - La impaciencia, sentido competitivo de “ganar o perder”.

Bajo presión - Se vuelve criticón y se dedica a encontrar errores, se niega a trabajar en equipo, se excede en sus prerrogativas.

Teme - Que otros se aprovechen de él, la lentitud, en especial en las actividades del trabajo, ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.

Sería más efectivo al - Verbalizara su proceso de razonamiento, buscara otros puntos de vista de ideas sobre sus objetivos y para resolver problemas. Su preocupación por los demás fuera más genuina, fuera más paciente y humilde.

El Orientado a los Resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos “importantes”. Aceptan la responsabilidad con un aire de “yo lo hago” y cuando terminan, de “dije que yo lo podía hacer”.

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directivos, detalles que le consuman tiempo y trabajo. Enérgico y directo, puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general, prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción, Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destrezas para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Si creen que es necesario, toman el mando de las situaciones, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden aparentar ásperos y desatentos.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

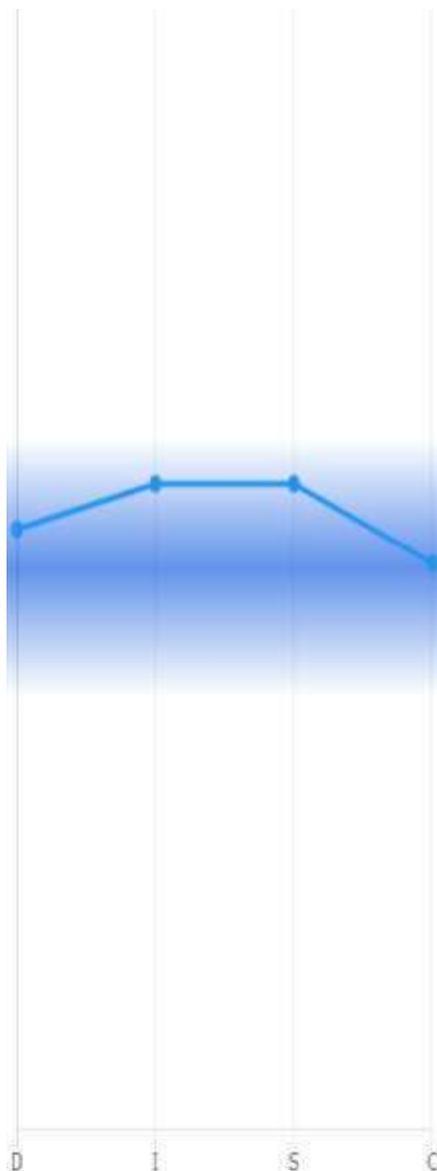
ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Davila Gomez Ricardo con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es:
N/A

PERFIL CLÁSICO

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Davila Gomez Ricardo, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Desconcertante, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Desconcertante



Emociones

El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentran en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen.

Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un enfoque ambiental más claro.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	0	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Rodriguez, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Rodriguez, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Rodriguez necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Rodriguez, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Rodriguez necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Rodriguez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-7	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Rodriguez, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Rodriguez, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Rodriguez necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencizado de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Rodriguez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Objetivo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Objetivo

Emociones - Suele rechazar la agresión interpersonal.

Meta - La exactitud

Juzga a los demás por - Su capacidad de pensamiento analítico.

Influye en los demás mediante - La información objetiva, los argumentos lógicos.

Su valor para la organización - Define, esclarece, obtiene información, evalúa, comprueba.

Abusa de - El análisis.

Bajo presión - Se vuelve aprensivo.

Teme - Actos irracionales, el ridículo.

Sería más efectivo al - Fuera más abierto, compartiera en público su perspicacia y opiniones.

La capacidad de pensamiento crítico suele ser muy desarrollada en el Objetivo. Recalca la importancia de sacar las conclusiones y basar las acciones en hecho. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace. Sin embargo, para llevar a cabo con eficiencia su trabajo, el Objetivo suele combinar la información intuitiva con los datos que posee. Cuando duda sobre el curso a tomar, evita hacer el ridículo preparándose meticulosamente.

Por ejemplo, el Objetivo perfeccionará una nueva habilidad en privado antes de usarla en alguna actividad de grupo.

El Objetivo prefiere trabajar con personas que, como él, prefieren mantener un ambiente laboral tranquilo. Como puede mostrarse reticente en expresar sus sentimientos, hay quienes lo consideran tímido. Se siente particularmente incómodo ante personas agresivas. A pesar de esta apariencia templada, el Objetivo tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente. Suele ejercer este control en forma indirecta solicitando el apego a reglas y normas.

El Objetivo se preocupa por llegar a respuestas “correctas” y le puede resultar difícil tomar decisiones en situaciones ambiguas. Su tendencia a preocuparse le puede llevar a una “parálisis por análisis”. Con demasiada frecuencia, cuando comete un error, titubea en reconocerlo y se empeña en buscar información que le permita apoyar su postura.

La prueba del DISC proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.

Los factores analizados son:

- ♦ **Dominante (D):** Seguridad en sí mismo | competitivo | individualista | desafiante | orientado a metas | crítico e impaciente con otros
- ♦ **Influyente (I):** Extrovertido | generalmente hábil socialmente | disfruta las reuniones y relacionarse con las personas | optimista.
- ♦ **Estable (S):** Paciente | dispuesto a ayudar a otros | puede lidiar con la rutina , el trabajo detallado | controlado | calmado.
- ♦ **Concienzudo (C):** Adaptable | evita tomar riesgos | cuidadoso | diplomático | se atiene a reglas y regulaciones.

El informe está organizado en dos secciones: La primera sección, está dedicada al estilo conductual único con base en las respuestas. En esta sección verá sobre la(s) dimensión(es) DISC más alta(s) y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La segunda sección, combina los puntajes D, I, S, C para conformar el patrón de Perfil Clásico. A medida que lea el informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otras. Más bien, el informe muestra las respuestas de acuerdo con el ambiente.

ESTILO CONDUCTUAL

La dimensión más alta, de Lara Useche Nelcy con base en las respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que considera tiene en ese ambiente es: Estable (S)

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Lara Useche Nelcy, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándarUn
- mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Lara Useche Nelcy necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personalaporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos. Lara Useche Nelcy, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación, leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones

Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta

Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por

Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante

Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización

Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de

La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión

Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

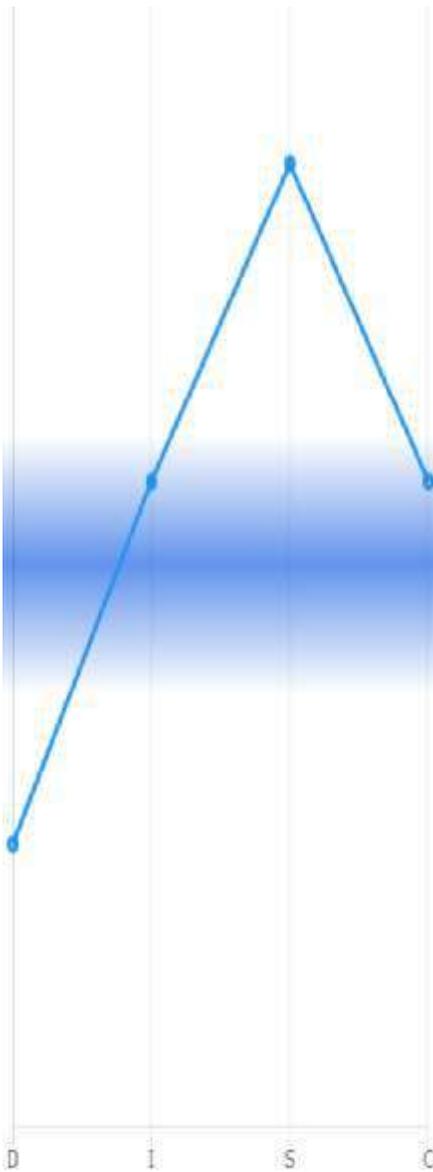
Teme

Los cambios y la desorganización.

Sería más eficaz si

Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se 'lleva bien' con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y



siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: 'Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo'.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Sedano, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Sedano, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Sedano necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Sedano, tiende a:

Adherirse a directivas y estándares claves

- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Sedano necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Sedano, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Creativo, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Creativo

Emociones - Acepta la agresión, pueden contenerse al expresarse.

Meta - Dominar, logros únicos.

Juzga a los demás por - Sus propias normas, las ideas progresivas al llevar a cabo el trabajo

Influye en los demás mediante - El establecimiento de un ritmo a seguir para desarrollar sistema y enfoques innovadores.

Su valor para la organización - El iniciar o diseñar cambios.

Abusa de - La brusquedad, la actitud crítica o condescendiente.

Bajo presión - Se aburre fácilmente con el trabajo rutinario, cuando se le restringe se torna malhumorado, es independiente.

Teme - No poder influir, no alcanzar el nivel establecido.

Sería más efectivo al - Fuera más amable, usara más tacto al comunicarse, cooperara más con el equipo, reconociera que existen sanciones.

Las personas con Patrón Creativo muestran dos fuerzas opuestas en su comportamiento. El deseo de resultados tangibles se contrapone a un impulso de igual magnitud por la perfección. Su agresividad se templea con su sensibilidad.

La rapidez de pensamiento y de tiempo de reacción se ven frenados por el dese de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas creativas prevén de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectúan los cambios oportunos. En vista de que las personas con un Patrón Creativo son perfeccionistas y cuentan con una gran habilidad para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

La persona creativa desea libertad para explorar y la autoridad para examinar y verificar los resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. “¿Debería aceptar este ascenso?, ‘¿Debería mudarme a otro sitio?”. Por sus necesidades de obtener resultados y perfección, la persona creativa no se preocupa mucho por las formas sociales. Puede parecer fría, ajena y brusca.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	8	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3					
2	-17	-10	-9	-16	
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Taborda, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Taborda, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Taborda necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Taborda, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Taborda necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Taborda, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Valencia, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Valencia, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Valencia necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Valencia, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Desconcertante, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Desconcertante

Emociones - El Patrón del Desconcertante aparece cuando los cuatro puntos se encuentra en la zona media de la gráfica con solo un segmento de diferencia entre los cuatro puntos. Esta respuesta indica que la persona ha dado a los cuatro estilos de conducta igual importancia. Como resultado, la configuración del perfil no concuerda con ninguno de los Patrones Clásicos que comúnmente aparecen.

Los Patrones Clásicos representan combinaciones de puntos altos y bajos y el Patrón del Desconcertante tiene puntos solo en la zona media. Puede ser útil volver a contestar el Perfil con un enfoque ambiental más claro.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Valencia, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Valencia, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Valencia necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Valencia, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	6
24	10	10	9	6	
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	4
16	-1	3	2	-1	
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	3
12	-5	-1	-1	-5	
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	2
8	-9	-4	-3	-9	
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	1
4	-14	-8	-7	-13	
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Vasquez, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Vasquez, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Vasquez necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Vasquez, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Vasquez necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Vasquez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2		-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Castro, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Influyente (I). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Influyente (I)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás

Castro, tiende a:

- Contactar gente
- Producir una impresión favorable
- Expresarse muy bien
- Crear un ambiente motivador
- Generar entusiasmo
- Entretener a la gente
- Ver a las personas y situaciones con optimismo
- Participar en grupo

Desea un ambiente que incluya:

- Popularidad, reconocimiento social
- Reconocimiento público de su capacidad
- Libertad de expresión
- Actividades en grupo fuera del trabajo
- Relaciones democráticas
- Estar libre de controles y atención a detalles
- Oportunidades para expresar verbalmente propuestas
- Capacitaciones y asesorías
- Condiciones laborales favorables

Dentro del plan de acción Castro necesita a otros que:

- Se concentren en la tarea
- Busquen datos
- Hablen directamente
- Respeten la sinceridad
- Desarrollar enfoques metódicos
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica
- Demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, necesita:

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- Tomar decisiones objetivamente
- Aplicar gerencia “manos a la obra”
- Ser más realista evaluando a los demás
- Determinar prioridades y fechas límite
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso

de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Castro, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Profesional, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Profesional

Emociones - Quiere mantenerse a la altura de los demás en cuanto a esfuerzo y desempeño técnico.

Meta - Profundo afán por el desarrollo personal.

Juzga a los demás por - Su autodisciplina, sus posiciones y ascensos.

Influye en los demás mediante - La confianza en su habilidad para perfeccionar nuevos conocimientos, al desarrollar y seguir procedimientos y acciones “correctos”.

Su valor para la organización - Hábil para resolver problemas técnicos y humanos, profesionalismo en su especialidad.

Abusa de - La atención excesiva a objetos personales, expectativas poco realistas sobre los demás.

Bajo presión - Se cohibe, sensible a la crítica.

Teme - Ser demasiado predecibles, que no se le reconozca como experto.

Sería más efectivo al - Colaborara en forma genuina para beneficio general, delegara tareas importantes a las personas apropiadas.

El Profesional valora la destreza en tareas especializadas. Su enorme deseo de “destacar en algo”, lo lleva a un esmerado control de su propio desempeño en el trabajo. Aunque su meta es ser “el” experto en un área determinada, el Profesional da la impresión de saber un poco de todo. Esta imagen es más marcada cuando pone en palabras el conocimiento que posee sobre diversos temas.

En su relación con otros, el Profesional suele proyectar en estilo relajado, diplomático y afable. Esta actitud puede cambiar de súbito en su área de especialización cuando se concentra demasiado en alcanzar altos niveles de rendimiento. Al valorar la autodisciplina, el Profesional evalúa a los demás sobre la base de su autodisciplina, la que mide por su rendimiento diario. Sus expectativas en relación consigo mismo y con los demás son elevadas. Suele exteriorizar su desilusión.

Al mismo tiempo que su naturaleza le pide concentrarse en desarrollar una propuesta organizada del trabajo y en aumentar sus propias capacidades, el Profesional necesita asimismo ayudar a otros a perfeccionar sus talentos. Además, necesita saber apreciar mejor a quienes contribuyen en el esfuerzo del trabajo, aunque no usen lo que el Profesional considera el “método correcto”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos lo que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1		-5	3
11	-6	-2	-1	-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Gloria, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Estable (S) y Concienzudo (C). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Gloria, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Gloria necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

Concienzudo (C)

El énfasis de este factor se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes para asegurarse de lograr calidad y precisión

Gloria, tiende a:

- Adherirse a directivas y estándares claves
- Concentrarse en los detalles claves
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y contras
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- Verificar la precisión
- Analizar los desempeños con mente analítica
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Desea un ambiente que incluya:

- Expectativas de desempeños claramente definidos
- Valoración a la calidad y la precisión
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- Oportunidades para demostrar su pericia
- Control sobre los factores que afectan su desempeño
- Oportunidad para formular preguntas tipo ¿por qué?
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos

Dentro del plan de acción Gloria necesita a otros que:

- Deleguen tareas importantes
- Tomen decisiones rápidas
- Usen las políticas como guías únicamente
- Lleguen a compromisos con la oposición
- Expresen opiniones impopulares
- Inicien y faciliten las discusiones
- Promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, necesita:

- Planear cuidadosamente
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- Programar evaluaciones del desempeño
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros
- Desarrollar tolerancia ante conflictos

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Gloria, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Perfeccionista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Perfeccionista

Emociones - Competente para hacer bien las cosas, reservado, cauteloso.

Meta - Logros estables, predecibles.

Juzga a los demás por - Normas precisas.

Influye en los demás mediante - La atención al detalle y precisión.

Su valor para la organización - Concienzudo, conserva las normas, control de calidad.

Abusa de - Los procedimientos y controles excesivos para evitar las fallas, depende demasiado de la gente, productos y procesos que le funcionaron en el pasado.

Bajo presión - Es discreto, diplomático.

Teme - El antagonismo.

Sería más efectivo al - Fuera más flexible en su papel, fuera más independiente, tuviera más fe en sí mismo y si se viera a sí mismo como una persona valiosa.

El Perfeccionista es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, por lo que suele seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral. Es extremadamente concienzudo y se Esmara en el trabajo detallado y preciso.

El Perfeccionista desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido. Desea claridad respecto a los que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo se dispone y como se va a evaluar el trabajo.

El Perfeccionista se puede empantanar en los detalles cuando tiene que tomar decisiones. Sabe tomar decisiones importantes, pero se le puede criticar por el tiempo que le toma reunir y analizar la información antes de decidir. Aunque le agrada conocer la opinión de sus superiores, el Perfeccionista es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias.

El Perfeccionista se evalúa y evalúa a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhiere a procedimientos operativos normales. Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad, sin embargo, el Perfeccionista tiende a definir su valor más por lo que hace que por lo que es como persona. Por lo tanto, suele reaccionar a los cumplidos personales con la idea de que: “¿Qué querrá esta persona?”. Si acepta un cumplido sincero es por quien es, podría aumentar su confianza en sí mismo.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4		
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3			-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Martinez, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Estable (S). A continuación lea la descripción general de esta dimensión.

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Martinez, tiende a:

- Trabajar de manera consistente y predecible.
- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Martinez necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias

investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Martinez, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Especialista, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Especialista

Emociones - Moderación calculada; afán de servir, de apartarse a los demás.

Meta - Controlar el estatus quo, controlar el ambiente.

Juzga a los demás por - Las normas de la amistad, después por su capacidad.

Influye en los demás mediante - Su constancia en el desempeño; por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás.

Su valor para la organización - Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo uniforme y seguro.

Abusa de - La modestia, su miedo a correr riesgos, su resistencia pasiva hacia las innovaciones.

Bajo presión - Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.

Teme - Los cambios y la desorganización.

Sería más efectivo al - Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, utilizara métodos más sencillos y directos.

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. El Especialista es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamientos conocidos y predecibles. El Especialista, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

El Especialista es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El Especialista puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: “Tire algunas de esas viejas carpetas de su archivo”.

DISC

ASPECTOS GENERALES

El informe está organizado en dos secciones:

La sección I está dedicada a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en DISC. Primero verá la gráfica DISC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, aprenderá sobre su dimensión DISC más alta y sus tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo.

La sección II le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, I, S, C se combinan para conformar su patrón de Perfil Clásico.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en DISC es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor, lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

Ahora comencemos.

GRÁFICA DISC

Intensidad	D	I	S	C	Segmento
28	28	28	28	28	7
27	14	14	11	10	
26					
25	11	11	10	7	
24	10	10	9	6	6
23	8	9	8	5	
22	6	8	7	4	
21	4			3	
20	3	7	6	2	5
19	2	6	5	1	
18	1	5	4	0	
17	0	4	3	0	
16	-1	3	2	-1	4
15	-2	2	1	-2	
14	-3	1		-3	
13	-4	0	0	-4	
12	-5	-1	-1	-5	3
11	-6	-2		-6	
10	-7	-3	-2	-7	
9	-8			-8	
8	-9	-4	-3	-9	2
7	-11	-5	-4	-10	
6	-13	-6	-5	-11	
5		-7	-6	-12	
4	-14	-8	-7	-13	1
3	-17	-10	-9	-16	
2					
1	-28	-26	-25	-27	

I. Su dimensión DISC más alta

Dagua, sus dimensiones más altas, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, son Dominante (D) y Estable (S). A continuación lea la descripción general de estas dimensiones.

Dominante (D)

El énfasis de este factor se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados

Dagua, tiende a:

- Obtener resultados inmediatos
- Generar acción
- Aceptar retos
- Tomar decisiones rápidas
- Cuestionar el orden establecido
- Asumir autoridad
- Manejar dificultades

Desea un ambiente que incluya:

- Poder y autoridad
- Prestigio y retos
- Oportunidades para logros individuales
- Amplio campo de acción
- Respuestas directas
- Oportunidades para progresar
- Estar libre de supervisión y controles
- Muchas actividades nuevas y variadas

Dentro del plan de acción Dagua necesita a otros que:

- Sopesen los pros y los contras
- Calculen riesgos
- Sean precavidos
- Estructuren un ambiente predecible
- Investiguen datos
- Reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, necesita:

- Recibir tareas difíciles
- Comprender que necesitan lo demás
- Basar las técnicas en la experiencia práctica
- Recibir un sobresalto ocasional
- Identificarse con un grupo
- Verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- Estar consciente de las sanciones existentes
- Controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

Estable (S)

El énfasis de este factor se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

Dagua, tiende a:

Trabajar de manera consistente y predecible.

- Mostrar paciencia.
- Desarrollar habilidades especializadas.
- Ayudar a los demás.
- Mostrar lealtad.
- Saber escuchar a los demás.
- Manejar personas excitadas.
- Crear un ambiente de trabajo estable y armonioso.

Desea un ambiente que incluya:

- La conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio.
- Rutinas predecibles.
- Crédito por el trabajo logrado
- Mínima intromisión de la vida laboral en la vida del hogar.
- Aprecio sincero.
- Identificación con un grupo
- Procedimientos operativos estándar
- Un mínimo de conflicto

Dentro del plan de acción Dagua necesita a otros que:

- Reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- Se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas.
- Se involucren en más de una cosa.
- Se promuevan a sí mismos.
- Presionen a los demás.
- Trabajen cómodamente en un ambiente en un ambiente impredecible.
- Ayuden a establecer prioridades en el trabajo.
- Sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo.

Para ser más efectiva, necesita:

- Prepararse antes de un cambio.
- Ratificar su valía personal.
- Saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo.
- Tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad.
- Conocer las directrices de cada tarea.
- Recibir estímulos a la creatividad.

II. Su Patrón de Perfil Clásico

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarles a individuos a comprender y describir sus estilos.

Dagua, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón de Realizador, a continuación leerá la descripción del perfil.

Patrón de Realizador

Emociones - Activo, Diligente, muestra frustración.

Meta - Logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los demás por - El logro de Resultados concretos.

Influye en los demás mediante - La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.

Su valor para la organización - Se propone y consigue resultados en áreas claves.

Abusa de - Confianza en sí mismo, absorción del trabajo.

Bajo presión - Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que lo hace todo en vez de ser alguien que “Delega”.

Teme - A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más efectivo al - Dejara de pensar en “esto o lo otro” estableciera sus prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos; estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas de grupo.

El realizador necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como el realizador siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

El realizado demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que “delegar” en otro. Cuando delega algo, suele volver a hacerlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice “Si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	29.12.21	Hora de la Sesión:	11:07am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa P	No.	1
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.926.864	FUNCIONARIO:	ACEVEDO GUARNIZO NOHORA ISABEL
CARGO	TECNICO AREA SALUD		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JORGE RUIZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0
		PROFESIÓN	ADMINISTRADORA PÚBLICA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Programa Sivigila. Salvar Vidas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me gusta capacitar, transferir conocimiento, orientada al servicio, apasionada. Entrega. Disciplina: para que las acciones impacten en dónde es. Sensibilidad, soy intuitiva. Le he invertido tiempo y pasión al trabajo y me he descuidado en lo personal.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Aprender a poner límites entre lo laboral y personal	1	4	No impacta al ambiente laboral, impacta es en lo laboral porque me queda insatisfacción y sentirme agotada.
Comunicación Asertiva	3	4	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Aprender a poner límites entre lo laboral y personal	Para disfrutar de mi vida personal. Tener una vida digna en lo laboral. amo mi trabajo, no me gusta acumular, pero eso me limita a gozar mi vida personal.	He descuidado mi vida personal por estar altamente dedicada al trabajo. Acciones: 1. Seguir solicitando se pongan turnos y se asignen personas a apoyar el proceso.
Comunicación Asertiva	Para aprender a decir lo que pienso y siento en el momento indicado	Acciones: Decir más lo que pienso

CIERRE

Comentarios del Profesional

"He descuidado mi diversión, mi vida personal. Estoy al 100% pendiente de la mirada de salud pública". "He propuestop se implemente un sistema de turnos en el rol que desempeño,



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	18.01.2022/19.01.2022	Hora de la Sesión:	2:20 a 2:50pm 1:00 a 1:45pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	2
----------------------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------	--------------------------	-------------------------------	------------	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	29.178.765	FUNCIONARIO:	RIVAS ERAZO YENY ASTRID				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	HUGO ALEJANDRO JIMENEZ	# PERSONAS A CARGO:	2,0	PROFESIÓN	ABOGADA ESP EN DERECHO ADTIVO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Llevo 20 años en la entidad. Actualmente estoy a cargo de gestión documental. No ejerzo como abogada, desarrollo estas actividades porque no hay quien se haga cargo. Además debo ejecutar mi puesto como auxiliar administrativo.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Yo vivo muy agradecida con la entidad, tengo alto sentido de pertenencia y ayudar a que los procesos mejoren. Me gusta buscar las soluciones y trabajar con el equipo, estar pendiente. En mi afán de que todo este bien teniendo a ser perfeccionista.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Inteligencia Emocional	Para tener paciencia cuando las situaciones se salen de control o no se cumple con los compromisos pactados.	En el afán de que las cosas salgan bien, teniendo a perder la paciencia. Debo acercarme más a la gente y cuidar el tono de voz con el

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me gustó mucho!



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	04.01.2022	Hora de la Sesión:	10:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	3
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	25.291.822	FUNCIONARIO:	ALVARADO BENITEZ DINA LUCIA				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	GUSTAVO ARBOLEDA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Abogada Esp en Derecho administrativo y Constitucional.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy un apoyo para adelantar los procesos disciplinarios de funcionarios y exfuncionarios. Apoyo y ejecución de procesos disciplinarios.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Análisis más allá de la norma, ver a la persona más allá de la norma. Ver más allá de la norma a la persona, ser humano, mirar todo desde un contexto y no un punto sin ética.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	No estaba muy acostumbrada a trabajar en casa, cumpliendo horarios, estar en casa implica disciplina. Disciplina sitios confortables.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Comunicación Asertiva			x Parcialmente

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Comunicación Asertiva	Decir las cosas en el momento adecuado puede evitar futuros problemas e inconvenientes.	Yo sustancio los procesos y tengo un asesor que las revisa. Normalmente con mis argumentos establezco una conversación con mi asesor y en conjunto tomamos una decisión. Siendo más directa puedo evitar ciertas situaciones. Acciones: 1. Decir las cosas como son, en el momento. 2. Ser más clara.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Este espacio es muy útil, sirve para el desarrollo profesional y personal. Gracias"



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	05.01.2022	Hora de la Sesión:	10:40am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	4
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	31.887.051	FUNCIONARIO:	ALVARADO HERNANDEZ ANA				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	ROGER GONZALEZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	INGENIERA DE SISTEMAS		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Seguridad del Sistema de Información SAP. Trazabilidad y Transparencia del uso del sistema. Hace parte del equipo de Basis, encargada de roles y perfiles. 2006.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Rectitud, Honestidad y Responsabilidad. Estoy próxima a jubilarme y me pidieron quedarme unos meses más porque hay confianza en el proyecto. Estoy haciendo la entrega. Me gusta todo bien organizado. No me he ido porque el trabajo en casa apoya mucho.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Me sirvió trabajar en casa para darme cuenta de otras cosas. Valoro mucho ahora el poder compartir con la familia y descubrir otros dones que antes no consideraba. Hacer más cosas de la parte espiritual y el servicio. Que las personas se sientan agradadas.

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
-------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Manejo del servicio y personas	N/A	N/A	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Hacer Investigar más sobre el manejo de servicio y manejo de personas o audiencias heterogeneas.	Perfeccionar el servicio	En lo profesional, amé lo hago, lo puse al servicio de la entidad, pero ya voy a poner mis dones en otro lado.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Hay que darle oportunidad a otras personas, por eso estoy enseñando para poderme jubilar".

PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	13.01.2022	Hora de la Sesión:	11:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	5
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.896.554	FUNCIONARIO:	ANACONA JIMENEZ MARIA STELLA				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MILBIA LADY MONTAÑO	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	LICENCIADA EN MATEMÁTICAS CON ENFÁSIS EN COMPUTACIÓN		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy la delegada en el equipo técnico de archivo y allí lidero a dos personas. Seguimiento a las normas que se deben cumplir en gestión documental. Verificar que todo esté acorde a los lineamientos. Respondo a las reparticiones administrativas que se hagan. Trabajamos en equipo en la unidad.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Soy creativa y alegre. Tengo mucho contacto con las personas y demuestro ganas de hacer las cosas bien y llegarle bien a la gente para que el trabajo salga bien.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Edición de fotografía.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
			N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Compenetrarme más con el Grupo de la unidad de apoyo	Porque trabajo en un grupo	Cuando algo no me gusta, mejor me alejo. No comparto que estén recogiendo dineros para celebraciones de solo unas personas y no de otros, me molesta la desigualdad, entonces prefiero alejarme. Por lo genar digo las cosas claras para que se entiendan.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Es bueno hablar de estas cosas, porque uno puede mejorar día a día, más cuando uno esta en trabajando con otros".

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	28.12.21	Hora de la Sesión:	9:15am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	6
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	60.388.625	FUNCIONARIO:	ANACONA PENA ZULLY ASTRID				
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	WILLIAN FERNEY ORTIZ	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	PERIODISTA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Liderado el tema de comunicación social, he estado como coordinadora, pero éste año soy memoria institucional. revisión de textos y redacción. Organizar. Ayudar a las personas que llegan nuevas a la entidad, entregar enseñanzas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Mediar en las situaciones que se presentan en el trabajo, ayudar, enseñar, servir a los contratistas que llegan. Generar unión como equipo para ayudar a la comunidad.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Ninguna			

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Aceptación de estilos egocéntricos	Para aceptar las situaciones que no puedo controlar. Para que no me afecten esos estilos.	Hay situaciones en las que no estoy de acuerdo con manejos, estilos, me cuesta aceptar la altivez, arrogancia y quiero aprender a que eso no me afecte. Me "chocan" las injusticias. Yo me adapto a las instrucciones de los jefes, pero no me siento cómoda o feliz con estilos injustos. Acciones 1. Aprender del estilo del otro y aprender del mundo emocional del otro.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me gustaría volver a territorio y hacer lo que me gusta. yo amo la porción social, me genera pasión y felicidad. Oportunidades, estoy nombrada como secretaria. Ya son muchos años de trabajo como profesional, tengo las herramientas para que la Alcaldía y lo Público me den las oportunidades de ascenso o encargo laboral para mi.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	03.01.2022	Hora de la Sesión:	9:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	7
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.931.716	FUNCIONARIO:	ANGARITA OSSA JHON JAIRO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CUIDADANA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JESUS RAMIREZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Master Gestión del Desarrollo. Ciencias sociales. Educación Intercultural. Doctorado en Educación Interculturalidad y Territorio.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Equipo de construcción y formulación de política pública de Santiago de Cali. Formulación de la política pública. Hago las encuestas cualitativas, a cargo de participación ciudadana. Análisis de información y construyo documentos que alimentan la política pública de participación ciudadana. Sistematiza, diseñar, obtener documento. Que la política tenga una legitimidad.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Trabajo colaborativo, Liderazgo, Transparencia, Rigurosidad. Lealtad, disponible, pueden contar conmigo.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Manejo de la virtualidad, recursos tecnológicos.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
-------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Organización	3	5	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Organización	Es vital establecer un equilibrio	Sino me centro y no organizo mi tiempo, eso me va a generar dificultades no solo en mi trabajo sino en lo humano. Acciones: 1. Delegar. 2. Ser más realista con los tiempos. Definir mejor los tiempos de ejecución.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Deberíamos ser 8 personas, pero solo estamos 3 personas en el equipo. Espacio muy pertinente para mi y para la organización.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	19.01.2022	Hora de la Sesión:	10:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	8
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.718.237	FUNCIONARIO:	ALMAIRO CASTILLO ROBERTH TULIO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LUZ MARY GUTIERREZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE TECNOLOGÍA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Llegué a esta área en septiembre, en la entidad llevo 29 años y cada cierto tiempo solicito cambio de dependencia porque me aburro con el tiempo. Veo lo mismo y me voy cansando y solicito cambio. Llegué a esta dependencia El área en la que estoy es estratégica y transversal y requería a alguien de apoyo tecnológico que sirviera de enlace con DATIC y se pudiera entender: Daruma, Forex, Opex... Aprovechar la tecnología y entenderla.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Comprendo la tecnología, Soy volcado a las personas y servir. Me resulta fácil llegar a las persona.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Me gusta, disfruto el trabajo en casa, me hace feliz, pero tiene contras y es la falta de interacción con las personas, que también es muy necesario. Me he orientado al bienestar, la salud, mejoramiento de la calidad de vida. He cambiado hábitos y me he organizado mucho mejor trabajando desde casa, soy más productivo.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Me gustaría ser más extrovertido	2	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Me gustaría ser más extrovertido	Porque yo veo que así es que se logran mostrar más los resultados del trabajo.	A mi las reuniones, las fiestas, pocón. Soy tímido. Me hace falta socializar más con la gente. Soy muy dedicado y disciplinado. En el trabajo me relaciono con quien me tengo que relacionar. Yo reporto las situaciones, genero ideas, pero no soy el que insiste.

CIERRE

Comentarios del Profesional

--



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	23.12.21	Hora de la Sesión:	3:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	9
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	---

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.985.896	FUNCIONARIO:	ANGULO LUNA JULIA EDITH				
CARGO	AUXILIAR AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	RUBY CASTAÑEDA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	AUXILIAR DE ENFERMERIA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo, seguimientos nutricionales a menores de 5 años.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	En el amor a mi profesión, me preparo y estudio, me actualizo para prestar un buen servicio: dedicación, disponibilidad. El trabajo que hago, lo hago porque me gusta. El amor y que me quede bien.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Soy líder comunitaria, me gusta liderar procesos. Lo que me propongo lo logro. Me gusta trabajar en equipo.

PERFIL DISC

DOMINANTE	DOMINANTE
------------------	------------------

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Delegación	2	5	X Porque ayudaría a la carga laboral

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Delegación	Para que las personas que vienen detrás de uno aprendan y se vayan "soltando". Para que cada quien asuma responsabilidades y se logren cosas más "sustansiosas"	Pienso que si no estoy allí, nadie lo va a hacer y las cosas no salen bien. Las personas se "recuestan" en uno y es necesario que los demás tomen iniciativa.
Mantener mi Autenticidad en el Sitio de Trabajo	Para dar más de mi. El perder mi autenticidad, ese miedo, me amilana al momento de dar.	Tengo el espíritu de liderazgo pero yo he notado que no me siento bien cuando estamos en equipo reunidos, me he alejado de las personas. Es como un miedo al rechazo.

CIERRE

<i>Comentarios del Profesional</i>



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	30.12.21	Hora de la Sesión:	10:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	10
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.853.930	FUNCIONARIO:	ARANGO SALINAS CLAUDIA GRACIELA				
CARGO	AUXILIAR AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JORGE HOLGUIN	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	GERONTÓLOGA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Auxiliar del área de la salud y trabajo en epidemiología - dengue. Seguimiento a los pacientes graves de dengue, estadísticas vitales. Aportar para el desarrollo de un trabajo en equipo. Mi labor es importante para recolectar información.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Mi habilidad es tener empatía con los pacientes, llegar fácilmente a las personas, la forma, como me muestro. Me pongo a nivel del usuario. Apoyar, no desvincular, escuchar.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Manejo de sistemas.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Manejo del Enojo	3	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Manejo del Enojo o emociones difíciles	Aprender a manejar el enojo que me generan las injusticias y canalizarlo a otra parte. Para que no me afecte.	No tolero la injusticia, soy sensible a las realidades humanas y eso me afecta. Me enojo, a veces lo digo y a veces me quedo callada.

CIERRE

Comentarios del Profesional
 Valorar que se hace desde la parte administrativa para que los funcionarios se sientan mejor, verificar qué hace la entidad para que los funcionarios se sientan de la forma que puedan llegar a reportar.
 La desigualdad y la equidad de los proceso.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	18.01.2022	Hora de la Sesión:	11:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	11
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	14.879.833	FUNCIONARIO:	ARIAS GARCÉS ALVARO
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE TURISMO
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	Estefanía Glodiony	# PERSONAS A CARGO:	0,0
		PROFESIÓN	Técnico en Administración de Personas

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	40 años en el municipio. Manejo inventarios, almacén, caja menor, hago actividades administrativas. El año pasado me iba a pensionar pero la Secretaría, pero la señora es de mucha calidad humana y eso me motiva mucho.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Siempre he tenido respetuoso y he tenido buenas relaciones con los compañeros, soy poco sociable pero la voy bien con todo el mundo. A veces prefiero hacer las cosas yo, soy acelerado y quiero las cosas para ya. Organización y planificación. Me gusta la calidad del trabajo. Hago buen manejo del tiempo.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Ha sido muy difícil la situación.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
N/A	N/A		N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Dejar una base de datos que permita hacer actividades de alto valor para la Ciudadanía y compañeros	Dejar establecido dentro de las actividades esos días especiales. Mi placer es que vea que queda algo y que trascienda y guste, no me importa el reconocimiento.	"Quisiera organizar algo en la oficina" Hacer encuentros de ámbitos distintos a la salsa. Hacer actividades que apoyen la realización de turismo en otras ciudades. Formación de públicos y dejar un legado. Dejar establecidas por ejemplo: rutas gastronómicas, recuperación de tradiciones navideñas, otras similares. Buscar otros escenarios distintos al estadio oferta para generar turismo.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Llevo 40 años en la entidad, dentro de la administración pública da "cosa" que no reconozcan la trayectoria a las personas". "Con el actual Secretario, tenemos buen ambiente de trabajo"



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	28.12.21	Hora de la Sesión:	12:00m	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa P	No.	12
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	91.247.574	FUNCIONARIO:	AYA LLANOS MANUEL ANTONIO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE MOVILIDAD		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JAVIER ARIAS CERON	# PERSONAS A CARGO:	2 PERSONAS	PROFESIÓN	CONTADOR PUBLICO ESP Y MAESTRIA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Control, Seguimiento de todas las situaciones administrativas que puede incurrir un funcionario
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Conocimiento. Habilidades de solución de problemas. Empatía que tengo con los funcionarios. Paciencia, Recursividad
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	El aprendizaje de los sistemas de información.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Control	5	5	X Porque le toca repetir la tarea a las personas, porqu

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Confianza en el Trabajo de los Otros	Para no sentir sobra, liberarme de tensión o estrés.	Soy muy orientado a hacer las cosas yo mismo para que no se salgan de control, que sean perfectas. Acciones: 1. Comunicarme más con los compañeros. Interactuar más. Procurar por trabajar más directamente con ellos.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Hay cargos superiores imponentes, uno intenta solucionar y hay bloqueos por otras perspectiva de cargos superiores.Soy muy serio, no soy tan efusivo, no me gustan las charlas pesa



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	24.12.21	Hora de la Sesión:	9:00AM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	13
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	51.995.813	FUNCIONARIO:	BARBOSA MENESES MELBA ESTER		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MONICA JIMENEZ	# PERSONAS A CARGO:	n/a	PROFESIÓN	INGENIERA CATASTRAL Y GEODESTA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo administrativo en la consolidación de administración. Apoyar sistema de alertas tempranas. Consolidación del sistema de información. Apoyo /Soporte
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Disciplina y Conocimiento. Soy buena detectando "vacíos", problemas/ausencias de información. Paciencia: soy buena escuchando, concertando.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
N/A			N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Comunicarme en público con más didáctica.	Cuando se tiene el compromiso con la comunidad se crea la necesidad de hacer entender lo que se quiere expresar.	Publicar lo que hago, Enfrentarme a un público grande: hago transferencia de conocimiento. Transformar ese pensamiento técnico en didáctico.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Sería interesante, bueno que esta acción se desarrollara no solo con unos pocos sino con



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	12.01.2022	Hora de la Sesión:	7:05am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	14
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.906.697	FUNCIONARIO:	BARRERO FISCAL SANDRA MILENA				
CARGO	AUXILIAR AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	Eduardo Alvarado	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Estudiante de Administración Pública. Tercer semestre. Técnico Activo en Salud		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	En éste momento soy auxiliar de almacén y el rol tiene que ver con lo administrativo y salud. Registro en SAP. Registro de insumos de seguridad a los compañeros y a los hospitales. Apoyar en la entrega de medicamentos específicos a poblaciones con tuberculosis, influenza, despachar medicamentos. Servicio.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Amigable, jovial, escucha, amable, ordenada. Amabilidad. Soy disciplinada, no me gusta procrastinar.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Se pueden desarrollar cosas, no necesariamente estando juntos. El trabajo en equipo puede fluir con buena comunicación y coordinación y no tenemos que estar juntos. Liderar

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Agilidad	4	5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Oportunidad y Agilidad en situaciones que se salen de control.	Para no quedarme callada y dar mi punto de vista. A vces acepto cosas o trabajo y un tiempo después es que caigo en cuenta que no debía.	Decir las cosas en el momento y no después.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"He identificado que surgió en mí la capacidad de liderar y tomar iniciativa, no porque tenga liderazgo formal sino porque ha sido espontáneo". "Muchas gracias, estuvo muy interesante"



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	30.12.21	Hora de la Sesión:	9:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	16
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.813.358	FUNCIONARIO:	BRAVO BRAVO LUCERO
CARGO	AUXILIAR AREA SALUD		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JORGE HOLGUIN	# PERSONAS A CARGO:	0,0
		PROFESIÓN	AUXILIAR EN ENFERMERIA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Intervención y promoción de salud pública de las enfermedades-eventos en general. Intervención, mejorar la calidad de vida.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Dedicación, Responsabilidad, Amor al otro, Dedicación, Paciencia. Me gusta escuchar y ayudar sin importar situación.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Ser más sociable	2	3	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Ser más sociable	Es importante socializar con los demás, me podría retroalimentar de las demás personas. Poder llenar esa necesidad que yo he tenido.	Me cuesta trabajo socializar con muchas personas, es como una inseguridad. Me cuesta mucho trabajo interactuar con las personas. Hay un temor de que a uno lo acepten. Acciones: 1. Acercarme a las personas y conocerlas.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	2:00pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	17
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.512.059	FUNCIONARIO:	TAMAYO ARIAS DIEGO FERNANDO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LILIA CAMARGO	# PERSONAS A CARGO:	2,0	PROFESIÓN	ECONOMISTA ESP ADMON PÚBLICA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Pertenezco a la subdirección de talento humano; procesos de gestión de desarrollo humano: administración de planta de personal. Líder de ese subproceso. Llevo 10 años en la entidad. Somos el grupo más pequeño del subproceso, somos tres personas. Mantener la información de los funcionarios al día y emitir certificados de experiencia. Me gusta por la rigurosidad con la información y aprender del área administrativa.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	A través de la organización, atención, dinamismo. Respeto con las personas, la virtud de querer aprender, receptividad, humildad. Trabajo en equipo, colaborador.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Abrirme más a interactuar con las personas	N/A	N/A	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Abrirme más a interactuar con las personas	Ese tipo de interacciones hace que fluyan mejor las relaciones laborales. Cuando se da esa apertura se puede generar más confianza con las personas y es más fácil colaborar y disponerse al otro.	Solo comparto para los temas específicos de las tareas y desde el rol del trabajo. Quizás abrirme más a las relaciones. En otros espacios puedo ser empático con las personas y esas empatías cuando hay relaciones laborales puede mejorar los resultados.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	19.01.2022	Hora de la Sesión:	9:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	18
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.986.210	FUNCIONARIO:	RIASCOS DELGADO GYNNA CECILIA				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JHONY RAMOS	# PERSONAS A CARGO:	10 personas	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS ESP EN DERECHO LABORAL, GERENCIA DE TALENTO HUMANO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy líder de subproceso, líder 3 procedimientos Seguridad Social, afiliación al sistema, bonos pensionales, pendiente de que los procesos se hagan en el tiempo que es, gestionar la parte administrativa y técnica. Seguimiento al personal y lograr las metas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Servicio, Dedicada, Rigurosidad. Comprender a las personas, trabajar en equipo, conocer las fortalezas de los demás.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

CONCIENZUDO

Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia.

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Manejo de las Emociones	3,5	5	Parcialmente, hay momentos. Pero no creo que lo afecte.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Manejo de las Emociones	Porque a veces tiendo a chocar con las personas por eso. Yo sé que no soy tan sutil y pues eso puede llegar a afectar.	Cuando estoy con las personas, ellas se acercan mucho a mí, porque los entiendo más y tiendo a apoyarlas. En algunas situaciones soy muy rígida, pero como persona e indiferente de lo laboral muy adsequible. Muy servicial, trabajar en equipo y me encanta que todos estemos satisfechos. Digo las cosas, porque las cosas, son como son! Acciones: 1-Respirar profundo para que en el momento que me altere pueda tomar la serenidad.

CIERRE

Comentarios del Profesional

--

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	06.01.2022	Hora de la Sesión:	10:40am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	19
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.392.798	FUNCIONARIO:	CADENA ALVIS RAUL BERNARDO				
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:		# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Ingeniero Ambiental. Esp Gerencia de Proyectos		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyar la realización de algunos proyectos y algunos procesos. Apoyo visitas de gestión de riesgo y residuos peligrosos.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Apoyando por fuera de las actividades profesionales, y haciendo labores que están por fuera del perfil. Colaboro para que todo salga bien. Yo he entendido que los recursos se planean de una forma y se ejecutan de otra. Hace lo que tiene que hacer.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Contribuir en escenarios de zonas vulnerables.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Paciencia	2	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Paciencia	Por asuntos de salud, cuando me estreso llego más cansado y me enfermo más.	Revisar otras cosas más importantes que están sucediendo.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Gracias, está bueno el ejercicio".



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	8:15am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	20
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.647.961	FUNCIONARIO:	GARCIA COLLAZOS JUAN CARLOS			
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	FERNANDO MUÑOZ	# PERSONAS A CARGO:	60,0	PROFESIÓN	ABOGADO Y CONTADOR ESP DERECHO ADTIVO Y FINANZAS	

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Tengo más de 30 años en control interno, evidenciar todo lo que tenemos. Soy auditor, explicar, evidenciar lo que encontré. En este momento estoy como líder del proceso de liquidaciones laborales, tengo a cargo la nómina, pasivo pensional y bonos prestacionales.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Trabajar en equipo, escuchar, formar a las personas, me gusta compartir el conocimiento y fortalecer el recambio, me gusta que las personas que estoy formando trasciendan. Me gusta interactuar con las personas pero trato hasta cierto punto por el tipo de labor. Responsable. Genero credibilidad con las personas.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
N/A	N/A	N/A	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Poder Interactuar más con el Jefe	Para obtener apoyo y empoderamiento de su parte.	Yo llegué al grupo hace un año, el grupo estaba muy disperso y éste año están interactuando e integrándose. "No me gusta que la gente me hable mal de los demás y yo corto esas dinámicas". "Trabajamos en un sitio de trabajo-sotáno- atrás-bodega y no se presta para interactuar" Acciones: 1.Seguirme apoyando en la ARL para las capacitaciones. 2.Organizar el espacio físico de la bodega para facilitar la interacción ya que por los procesos no se da la integración natural. 3. Solicitar más encuentros con el jefe. 4. Trabajar más con los asesores, que a la vez son abogados. 5. Seguir dimensionando la labor y dándole el alcance que

CIERRE

Comentarios del Profesional

"No he podido empoderar el mando allí, mi cargo, cualquier decisión que se toma es revisada. Las condiciones de infraestructura en las que trabajamos no son buenas".



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	9:20am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	21
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.753.284	FUNCIONARIO:	FIGUEROA MIRANDA RODRIGO ALONSO				
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIANA MORENO	# PERSONAS A CARGO:	Varia, pueden ser de 10 a 30 personas	PROFESIÓN			

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Me corresponde liderar la implementación de la ley general de archivos en la entidad, gestión documental, archivo, organización, aplicación de la norma de archivos y todo lo que se desprende de la operación de procesos.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Uno normalmente no es educado para estas preguntas porque se siente como autoadulación, pero tomando decisiones soy bueno, razonamiento orientado a resultados, transmitir compromiso. Yo no me ubico como espectador sino que me involucre como equipo, no solo ordenar y dar instrucciones y revisar sino participando de esas actividades.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Moderar el Estrés que en ocasiones genera el liderazgo	Para liderar sin sufrir porque hay situaciones que se salen de mi control.	Continuar con la conciencia de coordinar y liderar sin sufrir, sin asumir cargas. Eso se escapa de las manos. Se tiene que hacer la labor, pero si no están los recursos adecuadamente asignados se hace hasta donde se puede y se informa. Por su puesto siendo creativo para busca opciones

CIERRE

Comentarios del Profesional

Involucrarme tanto en el cumplimiento de la tarea me llevaba a experimentar estrés. Entendí que debo distribuir las actividades por roles y experiencias. Por supuesto acompañando pero sin asumir tareas que le estoy encomendando.
 "Me sirvió mucho la explicación y aclaración a los resultados, gracias". "Un año de mucha movida laboral y las cosas se vuelven del ya para ya, ese es mi día y la experiencia me ayuda mucho".



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	28.12.21	Hora de la Sesión:	8:20am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa P	No.	22
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	27.880.858	FUNCIONARIO:	CASTELLANOS PEÑALOZA RUBY ELISABETH		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DORIS TEJEDA	# PERSONAS A CARGO:	24,0	PROFESIÓN	NUTRICIONISTA DIETISTA MG POLÍTICAS PUBLICAS

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Contribuir a que la salud sea una realidad en el territorio. Mejoramiento de la salud en la Ciudad. Acciones de promoción y prevención. Encargada de infancia y adolescencia.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Responsabilidad, Compromiso, Mi manera de ver y tratar al otro, encontrar soluciones, buscar en mi equipo para que son buenos. Como líder genero buen ambiente, nos comunicamos permanentemente y generamos espacios alternos al laboral para compartir.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Fortalecer las acciones administrativas: diligenciar registros, matrices y sistemas	2	4	n/a

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Fortalecer las acciones administrativas: diligenciar registros, matrices y sistemas.	Porque son parte importante de mi accionar laboral directo.	La ejecución de los procesos y programas se dan bien, pero las actividades relacionadas con registro de matrices, registros y sistemas me consume y actualmente me genera bloqueo. Acciones: 1. Elaborarlos a primera hora del día o tan pronto llegan las solicitudes
Apertura permanente a nuevas formas de trabajo.	El reto laboral amerita nuevas formas de trabajo y hay que tener la capacidad de ver qué funciona, qué se puede mejorar. Cuando se labora uno termina creando rutinas y quiero tener la posibilidad de tener otros caminos, no quiero manejar el discurso de: "siempre se ha hecho así".	Acciones: 1. Reconocer al otro, existen otras dinámicas que son válidas y que no tenemos en cuenta. 2. Se creó un proceso de participación social en el que se considera lo que ellos debería ser un plan de intervención de salud y deberíamos continuarlo.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me pareció muy útil el espacio. Gracias



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	31.12.21	Hora de la Sesión:	9:45am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	23
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.993.520	FUNCIONARIO:	CERON TEJADA EMILSE				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO CARVAJAL	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo. Organizador. Buscador.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Paciencia con afinidad: llegar a las personas. Empática. Tratar de no juzgar al otro.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Decir que no. El trabajo perdió límites y aprendí a decir que no.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Seguridad			N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Seguridad	Porque estoy clara de que soy muy inteligente para lograr muchas cosas y que solo debo decidirlo.	Creermela más. Decisión. Acciones: 1. Ponerme juiciosa a estudiar, generar espacios.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	22.12.21	Hora de la Sesión:	10:00	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	24
---------------------	----------	--------------------	-------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	1.113.629.050	FUNCIONARIO:	COLLAZOS PRADO MARIA DEL PILAR				
CARGO	AUXILIAR AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	Secretaria de Salud	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	Tecnólogo en Salud Ocupacional		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Recepción de las solicitudes de la jefe y todo lo que implica una labor de auxiliar, asistir las demandas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Rapidez porque la gente necesita respuestas urgentes. Amabilidad y Respeto por las personas.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	La paciencia. Soy buena comprendiendo, escuchando y siendo paciente con los demás.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	INFLUYENTE
-------------------	-------------------

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Priorizar	3	5	X Porque el cumplimiento ayuda al clima organizacional.
Liderazgo: comunicación asertiva	3	5	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios/ Acciones a Implementar
Planeación y Organización. Técnicas de Priorización	Para cumplir los objetivos que me fijo y cumplir con todo lo que me comprometo. Optimizar mis tiempos de respuesta y cumplimiento.	Normalmente tengo planeado algo para el día y al final no lo ejecuto por atender otras necesidades de la entidad. 1. Llevar un listado de actividades pendientes y ponerles una fecha de inicio y fin.
Liderazgo desde mi Rol: comunicación asertiva	Porque quiero desde mi rol de auxiliar ejercer un liderazgo positivo para que todo salga bien.	Que eso que yo piense, sea lo mismo que yo exprese. Que me entiendan lo que quiero decir. Claridad.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Ninguno. Gracias



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	24.12.21	Hora de la Sesión:	7:00AM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	26
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	1.144.071.380	FUNCIONARIO:	CORRALES MENDEZ FELIPE ANDRES				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CESAR LEMUS	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	TECNICO LABORAL		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Para poder ayudar y darle la mano a mi equipo de trabajo. Resolver situaciones que ellos no conocen.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me agrada hacer varias cosas porque para eso estoy. Me gusta hacer mi trabajo honesto con actitud de servicio y comprometido. Actitud positiva, tengo la capacidad de resolver distintos problemas que se presentan en el sitio de trabajo, para mi la actitud es referencia para resolver situaciones difíciles. Me gusta escuchar y llego a consensos. Sé en qué momento retirarme.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Ahora mismo no viene ninguno a la cabeza.

PERFIL DISC

DOMINANTE	DOMINANTE
-----------	-----------

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Manejo del Estrés	2	4	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Manejo del Estrés	Estaría completo. Mis habilidades quedarían muy positivas para mi trabajo y para mi.	Cuando hay varias situaciones complejas a la vez, no soy capaz de resolverlas, me colapso. 1. Listado de actividades.

CIERRE

Comentarios del Profesional
Ninguno. Gracias.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	21.01.2022	Hora de la Sesión:	8:00-10:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	27
----------------------------	------------	---------------------------	--------------	--------------------------	-------------------------------	------------	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	18.593.912	FUNCIONARIO:	BUILES POVEDA JAVIER BARUC				
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	FERNANDO MUÑOZ	# PERSONAS A CARGO:	20,0	PROFESIÓN	MEDICO ESP MEDICINA LABORAL ABOGADO DERECHO LABORAL		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	<p>Buscar la seguridad y salud de todos los trabajadores. Evitar que el trabajo se lesione o enferme. Que los trabajadores no se enfermen.</p> <p>Valoración de medicina laboral que tienen los trabajadores.</p> <p>Velar porque el proceso de salud, pensión y riesgos estén afiliados y con sus novedades registradas.</p>
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	<p>Tratando de dar ideas. Visión integral. Compromiso con lo que hago, Satisfacción de saber que eso es útil para los compañeros de trabajo, saber que mi labor es aportante para los compañeros. El equipo encuentra en mi capacidad de solución, soy exigente con las tareas, Permito se acerque el equipo y me hable.</p> <p>Soy un facilitador, como servidor público me debo al servicio a la comunidad.</p>
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
--------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Cercanía para generar relaciones de confianza	3,5	4,5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Confianza	Todos tenemos un componente humano y somos seres integrales. Para generar más relaciones de confianza	Abrir espacios para compartir lo personal. Generar espacios para que cada uno comente su parte personal, qué le afecta y cómo se sienta.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Gracias por el espacio, muy nutritivo, me ví beneficiado con la persona que no pudo asistir. Gracias por éste tiempo muy aportante"



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	30.12.21	Hora de la Sesión:	7:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	28
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	1.112.462.072	FUNCIONARIO:	CORREA NARVAEZ HARRY				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LUCY LUNA	# PERSONAS A CARGO:	80,0	PROFESIÓN	FISIOTERAPEUTA ESP. GERENCIA SERVICIOS DE		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Pase al equipo de implementación del Equipo diferencial desde el mes de septiembre. Promoción, prevención y producción de la salud pública. Organizar las intervenciones sobre las poblaciones vulnerables en los distintos ciclos de vida. Mi cargo complementar una intervención: articular, implica sentido social, sentido humano, gusto por trabajo social, disponibilidad, atender, dedicar tiempo, cariño. Velar por el bienestar de las personas. Ir a ayudar a las personas que tienen limitaciones o que pertenecen a una etnia para accedan a una manera más ágil a sus derechos fundamentales.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Empatía: me permite visibilizar la situación del otro. Dedicación: Sacrificar tiempo personal. Comunicación: no se habla con soberbia. Respeto como valor principal, respeto por el compañero, la labor, el deber ser. Soy bueno integrando y motivando el equipo, porque estoy convencido que así se llega más fácilmente al resultado. Yo lo hago escuchando las distintas perspectivas, revisando funciones. Humilde, resaltar cualidades de las personas, da instrucción pero se involucra, visibiliza labores de otros.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Liderar con Firmeza	3,5	5	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Liderar con Firmeza	Para tratar de eliminar o disminuir esas brechas de comportamiento que se pueden generar al interior del equipo.	Entendiendo que el equipo de trabajo es mixto, hay que tener un tono un poco más estricto con personas que no cumplen, a veces puedo sonar condescendiente y eso puede tomarse como debilidad. Me gustaría mejorar la forma del carácter con la que se actúa frente a un equipo. Se necesita tener "mano dura" con algunas personas. Necesito ver cómo involucrar a este grupo de personas que no cumplen. Acciones: 1. Espacios y tiempo con el equipo 2. Formación 3. Generar un espacio de encuentro con líder técnico para identificar cualidades de la persona

CIERRE

Comentarios del Profesional
Espacio excesivamente productivo.



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	04.01.2022	Hora de la Sesión:	11:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	29
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	52.396.859	FUNCIONARIO:	CORTES CALDERON LINA MARIA		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	PAOLA GONZALEZ	# PERSONAS A CARGO:	7,0	PROFESIÓN	MICROBIOLOGA INDUSTRIAL

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Laboratorio está cerrado y no ejerzo como microbióloga. Hago actividades administrativas, coordinación de muestras, no hago análisis. Para poder coordinar la toma de muestras de aguas y emitir esas muestras, generar resultados y verificar la calidad de las mismas. Determinar si los expendios, restaurantes cumplen con condiciones de consumo humano.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me he dado cuenta que desde que asumí ese cargo es en el trato y la forma como me dirijo a las personas, lenguaje cordial y respetuoso con las personas. Lenguaje amigable, cero imposición y autoridad. Facil de ocmunicarse, alegre, que conoce, adsequible, metódica, responsable, sabe lo que hay que hacer y no hay que hacer, les colaboro cuando no comprende algo, explico
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Bajarle al nivel de Perfeccionismo	3	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Bajarle al nivel de Perfeccionismo	Porque quiero ideas claras y mantener la calidad.	Darle el tiempo a las cosas que se requieren, el espacio que se requiere. En ocasiones sigo pensando en las actividades y no paro hasta no encontrar la mejor forma de hacer las cosas.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	22.12.21	Hora de la Sesión:	8:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	30
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	98.428.490	FUNCIONARIO:	CUERO PRADO EUGENIO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:		# PERSONAS A CARGO:	En éste momento no tengo, he llegado a tener	PROFESIÓN	Comercio Internacional y Mercadeo. Maestria Desarrollo Local		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Coordinar, ayudar a empresarios y emprendedores de comunas y corregimientos a adquirir herramientas y fortalecer sus conocimientos técnicos y empresariales para el mejor manejo de sus negocios. Ayudar a emprendedores a hacer conexiones, con el mercado para potencializar su negocio o entidades de financiación. Coordinar acciones para que las actividades se desarrollen las actividades en los tiempos establecidos.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Entrega total: disposición, dedicación de tiempo. Compromiso de dar para que ellos demás reciban. Soy empático. Y siempre me cuestiono y suelo ir a los territorios y a la situación real.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Gestión de Relaciones con el Equipo de Trabajo	3	5	X No tolero que los demás saquen excusas para sacar el t

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Gestión de Relaciones con el Equipo de Trabajo	Porque sería la mejor forma de motivar/inspirar a las personas, de dar ejemplo. Socializar más con los equipos de trabajo.	1. Estar más pendiente de la gente que llegue a estar a mi cargo. 2. Actividades informales como tomar un café, que transmita un mensaje de positivismo, no están solos, que cuentan conmigo y no se vean como una isla. 3. Recibir herramientas o técnicas para motivación de los equipos.
Organización	Porque no quiero que siga generando un impacto negativo para mi desempeño y no quiero dedicar más tiempo de trabajo para detalles menores de trabajo.	1. Empezar a hacer las actas: tomar notas de los aspectos clave de la reunión.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Ninguno

		PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL SESIÓN DE COACHING				
REGISTRO DE LA SESIÓN						
Fecha de la Sesión:	19.01.2022	Hora de la Sesión:	7:10am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No. 31
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO						
C.C	52.005.774	FUNCIONARIO:	RIVERA PEREIRA FRANCY LILIANA			
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LUZ MARY GUTIERREZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	INGENIERA DE SISTEMAS	
EXPLORACIÓN						
<small>(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)</small>						
¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Aplico algo de la carrera, pero la subdirección está más enfocada al área de calida. Apoyo a una mesa de ayuda de un sistema d einformación DARUMA, sistemas de gestión de control integrado. Apoyar. Migración de documentos, sacando adelante la implementación del uso y apropiación de sistema, capacitar a los usuarios finales, contacto con DATIC para que llos validen el progreso del sistema.					
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Yo estoy atendiendo la actividad, pero estoy haciendo caso, atiendo frente a la solicitud. Exageradamente franca, Me siento bien. Generalmente el concepto es que soy muy exigente, llegué siendo supervisora, llegué de Bogotá con un ritmo de ciudad diferente, en el sentido cultural, soy muy franco, para algunas personas puede ser visto como desventaja. Expresar lo que pienso en el momento, más no acomodarme a la circunstancia y agradecerle a las personas.					
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A					
PERFIL DISC						
DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.					
AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES						
De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar. Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".						
COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X			
Tolerancia frente a personas que argumentan mucho y no concretan.	n/a	n/a	N/A			
PLAN DE ACCIÓN						
Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar		Acciones a Implementar			
Tolerancia frente a personas que argumentan mucho y no concretan.	Porque estamos relacionandonos con personas diferentes, y uno debería aprender a actuar con diferentes personas.		Logro aburrirme y desesperarme porque mi análisis es diferente y pienso que puede ser diferente. Me gusta ver resultados, Soy expresiva con el rostro y eso hace parte de mi forma de ser y las personas me perciben como odiosa. Me gustan las personas que aportan, me gusta escuchar el que piensa diferente a mi. Quizás se sentirían más cómodos, más ello, no para mi. Las personas cercanas a mi me conocen y aceptan mi estilo.			
CIERRE						
Comentarios del Profesional						
Hay que trabajar en estos elementos.						



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	05.01.2022	Hora de la Sesión:	2:10pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	32
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	76.045.460	FUNCIONARIO:	DAVID ADARVE ALEJANDRO				
CARGO	MEDICO GENERAL		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CRISTIAN MORALES	# PERSONAS A CARGO:	6,0	PROFESIÓN	Médico		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Administrativo de salud. Superviso contratos. Fortalecimiento de la salud en Cali.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Empatía es primordial. Servicio. Buena gente, chistoso, serio, reservado. Respetuoso.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Ser más Ágil			N/A
No ser tan autónomo, pedir conceptos			N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Ser más Ágil	Me ahorraría malestares, para no atrasarme. Me ayudaría a estar más tranquilo.	Resolver más rápidamente, yo mismo me pongo las cosas más difíciles. Me quedo pensando mucho en que hacer y cómo.
No ser tan autónomo, pedir conceptos	Me beneficia en tener resultados mejores, en no dudar o no embarrarla tanto.	En ocasiones apoyarme más en los otros.

CIERRE

Comentarios del Profesional
N/A

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	19.01.202220.01.2022	Hora de la Sesión:	11:10am- 11:40 7:00 -8:30am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	33
---------------------	----------------------	--------------------	-----------------------------------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	12.995.425	FUNCIONARIO:	GALLARDO MARTINEZ EDUARDO ANTONIO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JUAN CARLOS GARCIA	# PERSONAS A CARGO:	8,0	PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Correcta liquidación de la nómina y pago oportuno.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	La relación con los colaboradores del área, conocimientos, disposición para trabajar de manera correcta. Hacer las cosas del modo que se deben hacer. Ética, respetando la normatividad.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Gané el concurso y mi posesión fue un poco antes de la pandemia, entonces las características han sido particulares, he tenido que aprender del cargo porque la persona saliente no hizo empalme.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escaleta: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Integrar/Generar más cercanía con el Equipo de Trabajo	Para influir y lograr mejores resultados. Porque se puede conseguir mejor resultado con la integración.	Conversar más con el equipo, en especial con las personas que llevan mucho tiempo en la entidad, con las que entraron al mismo tiempo tengo mejor relación. Hacer reuniones generales con el equipo, actualmente me reuno solo con unos pocos y para lo estrictamente necesario, es decir, reosolver dudas dar conceptos. Quizás no mostrarme tan serio.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"No hubo un proceso de inducción y la explicación a algunos asuntos, ha sido por iniciativa propia. Mi llegada a la entidad es próxima a la pandemia entonces eso elementos contribuyeron".

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	19.01.2022	Hora de la Sesión:	2:06pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	34
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.959.919	FUNCIONARIO:	DEHAQUIZ FERNANDEZ MARIA DEL PILAR				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CARLOS SALAZAR	# PERSONAS A CARGO:	4 contratistas	PROFESIÓN	ECONOMÍA ESP. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy la líder de un equipo contable, (3 administradores y 1 abogado). Lídero la oficina de registro inmobiliario, contabilizamos los predios propiedad del municipio en modalidad de activo fija. Contabilidad del Municipio. Reconocer.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Interacción, poder explicarle a mi equipo de trabajo lo que tiene que hacer, ejecutar, controlar y mostrar el resultado de mis actividades. Trato de generar confianza para poderles compartir mi conocimiento. Hay mucha retroalimentación.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Tecnología.

PERFIL DISC

DOMINANTE

Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
La Comunicación	Porque no debe ser necesario planificar tanto y especificar tanto un mensaje.	Yo tengo a una persona que siento es muy crítico conmigo. Él me dice que yo digo las cosas muy claras y que no es necesario poner todo muy específico. A veces me enredo en comunicarme, digo muchas cosas, por especificar me enredo. A veces inseguridades.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Gracias por el espacio.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	19.01.2022	Hora de la Sesión:	3:30pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	35
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.874.651	FUNCIONARIO:	CASTAÑEDA LUZ GLORIA				
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JHON JAIRO HENAO G	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	DERECHO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	En el trabajo solamente ejerzo de cara a la contratación estatal. Contratación: revisar la parte jurídica de los contratos en el SECOP. Revisión de la plataforma ORFEO. Dar una buena atención al usuario.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Teniendo oportuna atención de las solicitudes, Comprendo las ideas. Reservada, amable, gentil, servicial. Me gusta hacer las cosas rápido y bien hechas.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Para mi es más complejo trabajar desde casa. Depronto me dí más al diálogo con los compañeros.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia.

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Aceptar más el concepto de las demás	3,5	5	X "Porque en el trabajo en grupo yo digo que las cosas se

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Aceptar más el concepto de las demás personas	Para no estar cerrado a otras perspectivas, para aprender y aceptar las ideas de los demás compañeros.	Esto solo sucede cuando hay que colaborar con otros. Si todos estamos más compaginados, el resultado es más ágil. Acciones: 1-No cerrarme a que yo tengo la razón. 2-Aceptando a través del diálogo, pidiendo ayuda al compañero, escuchando más.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	12.01.2022	Hora de la Sesión:	8:15am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	36
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	27.081.463	FUNCIONARIO:	ERASO MUÑOZ GENNY MIREYA				
CARGO	ASESOR		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MARIA DEL PILAR CANO	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ABOGADA. MS EN DERECHO ADMINISTRATIVO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Subdirección de doctrina y asuntos normativos. Evaluar desde el punto de vista de norma, las actuaciones vayan ligadas al deber ser. Orientar a los demás compañeros para que nos apeguemos a lo que jurídicamente se espera de nosotros. Orientar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Normalmente me llegan escritos y yo los analizo, pero me gusta contactar a la persona para tener más información y analizar mejor la información. Me gusta consultar con mis compañeras pra poder dar un buen concepto. Hacer mejor mi trabajo. Escuchar a la persona, conocer su perspectiva. soy exigente en los términos, estoy pendiente de mis parametros. Me gusta llegar al detalle y verificar que el trabajo quedó finalizado.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Llegue en pandemia, cuando habían pocos compañeros en la oficina. Hasta hace 9 meses encontré las personas y cómo relacionarme

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Más Seguridad	3,5	5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Más Seguridad	Por el rol que tengo, trato que mi análisis y estudio sea profesional y lo más ceñido a la norma. Para que los demás confíen y tengan la tranquilidad de que conozco, entre más confianza proyecte más va a impactar a los demás en positivo. Estar más convencida de lo que hago.	Acciones: 1. Ser más puntual en la mañana. A veces me genera dificultad el manejo de los horarios. En la anterior entidad era más flexible. 2. "Sentir" más seguridad de lo que hago. Me gusta mucho ir a las áreas, no que me lleguen a mi. Tener un tiempo para estar con la gente y verificar qué puedo aportar.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Te agradezco inmensamente, me ha sido muy útil el espacio".



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	10:18am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	37
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.915.556	FUNCIONARIO:	MORENO RODRIGUEZ JAMINSON				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JUAN CARLOS GARCIA	# PERSONAS A CARGO:	No directamente En ausencia de mi jefe soy apoyo	PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO ESP FINANZAS PUBLICAS Y DOCENCIA SUPERIOR		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo el proceso del equipo. Seguimiento al tema de calidad, revisión, orientación para que la información fluya y saquemos los productos de buena forma. Orientar para que los actos administrativos sean correctos. Participar en comités y dar concepto para tomar decisiones para las situaciones que debe responder el equipo de trabajo (liquidaciones laborales). Apoyar y garantizar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Con responsabilidad porque si lo hago mal puedo afectar a una persona. Buen lenguaje de comunicación con las personas y tengamos de alguna manera una línea clara. Serieda. Puntualidad. Precisión y Reposabilidad Absoluta. Comprometida, Disciplinada, Honestidad. Soy tolerante.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
La Comunicación: Escuchar más	4	5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
La Comunicación: Escuchar más	Para darle más importancia a ciertas cosas que uno cree no son importantes. Lo que la gente dice es importante y a veces descartamos, pero para los otros es importante.	A veces los afanes y por querer hacer las cosas bien, se nos olvida tener en cuenta otras cosas, otras conceptos. Darse tiempo para la escucha, no interrumpir, no emitir juicios a priori.

CIERRE

Comentarios del Profesional
"Muy productivo el espacio"



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.12.21	Hora de la Sesión:	4:00PM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	38
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	34.551.331	FUNCIONARIO:	ESPINOSA PEREZ NORHA CECILIA		
CARGO	ASESOR		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	Johana Orozco	# PERSONAS A CARGO:	7,0	PROFESIÓN	MEDICO

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Asesorar y apoyar la formulación de los proyectos de inversión orientadas al cumplimiento de los objetivos sector salud. Hacer seguimiento a los mismos. Seguimiento de las políticas públicas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Con el manejo de la información, mi responsabilidad es operativizar y ayudar a organizar las expectativas y grandes decisiones que toma la organización. Articular las expectativas de los jefes. Me apoyo en la experiencia previa, en la paciencia, en no personalizar y darle prioridad a lo que es realmente importante. Me apoyo en el equipo de trabajo/delegación.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
--------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Capacidad de Escucha	2	4	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Capacidad de escucha - paciencia- cuando me desempeño en grupos pequeños.	Me ayudaría en la conexión con el equipo y ser más empática en mis relaciones.	
Seguimiento a las delegaciones	Me sirve para no descuidar nada	
Habilidades sociales para acercarme más a los compañeros	Porque mejoran el ambiente laboral y me ayudarían a acercarme a los compañeros y otras personas del entorno.	

CIERRE

Comentarios del Profesional
Ninguno



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	04.01.2022	Hora de la Sesión:	12:30m	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	39
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	6.497.934	FUNCIONARIO:	ESPINOSA RODRIGUEZ JULIAN ALBERTO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	TITO ALFREDO BRAVO	# PERSONAS A CARGO:	12,0	PROFESIÓN	Ingeniero Ambiental. Magister en Desarrollo Sostenible.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Coordino, estoy a acargo de acciones de inspección, vigilancia y control a establecimientos de la Ciudad de Cali. Seguimiento a establecimientos. Verificar el cumplimiento de la normativa sanitaria. Semanalmente se programa al equipo y se hace seguimiento de la información "levantada" en terreno. Se brindan informes.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Soy una persona muy técnica y me apoyo mucho en las programaciones, me soporte mucho en los insumos técnicos. Escucha y aceptación que resulten. Argumento muy bien las cosas, no me gusta entrar en discusiones. Soy una persona calmada, facilidad de no dejarme impactar por situaciones. Se aborda con tranquilidad.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frio, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
--------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Ser más Extrovertido	2	2,5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Ser más Extrovertido	<p>Porque podría demostrar de una mejor manera mis capacidades técnicas, mis valores como persona y sería más sociable.</p> <p>Visibilizar todo lo que hacemos y resultados que obtenemos en el nivel central. Hay muchas necesidades que no son tenidas en cuenta en nivel central, pero como no se visibilizan las necesidades no se evidencian.</p> <p>Las necesidades que tiene el territorio no son tenidas en cuenta porque no hay una comunicación efectiva de mi parte.</p> <p>Soy bueno redactando los informes pero en ocasiones es mejor presentarlos para visibilizarlos y no tengo esa habilidad comunicativa.</p>	<p>No soy una persona motivacional, soy más de datos y consecución de resultados.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aceptar invitaciones que me hacen: laborales o invitaciones. "No sacarle el cuerpo a las invitaciones" 2. Compartir más en esa situaciones.

CIERRE

Comentarios del Profesional
"Análisis chevere y asertado, un espacio muy útil, gracias"



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	18.01.2022	Hora de la Sesión:	8:15am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	40
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.909.778	FUNCIONARIO:	FLOREZ QUINTERO ANNY LUCIA				
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO SANCHEZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS ESP MEDIO AMBIENTE		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Estoy en el área de control a sanciones, código de policía. Implementar la estrategia para el mejoramiento de la cartera / mejoramiento del recaudo por comportamientos contrarios a la convivencia. Apoyar, Acompañar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Para mi es duro llamar al ciudadano para recuperar la cartera, eso lesiona mi corazón. En el proceso de pedagogía pude acercarme al ciudadano y conocer sus necesidades, ver soluciones y sensibilizar al ciudadano. El programa no lo contempla, pero yo quiero sensibilizar al ciudadano como el mal ciudadano sino como aquel que desconoce la norma. Encontré en esa estrategia ayudar al ciudadano. Cercana a las personas. Me encanta servir, me encanta ayudar.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Sacar las tareas desde la transformación digital y virtual. Muy creativa, innovadora y recursiva.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
-------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
N/A			

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Hacer lo que me gusta hacer	Porque disfruto el servicio, el trabajo para los demás. Me gustaría el diseño de programas.	En el contexto actual siempre me obstaculizan las iniciativas. Lo que disfruto es trabajar en un entorno de buenas relaciones, en mi actualidad el manejo es hostil, poco amable. Me gustaría regresar a la Secretaría de Turismo. En mi cargo actual, fui atropellada: "Me sacaron mis artículos personales del escritorio, lo abrieron sin mi consentimiento y metieron mis pertenencias en unacaja y bolsa negra", todo lo anterior para darle mi puesto de trabajo a un contratista. No fui anunciada de la novedad, nadie me lo comunicó y al llegar al puesto de trabajo encontré mis cosas en caja y bolsa. Eso me

CIERRE

Comentarios del Profesional

Parece que no voy a seguir en este proceso de pedagogía al ciudadano y eso me da lástima. Me gusta ayudar a los niños y ayudar, e intervenir con el apoyo desde salud pública.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	06.01.2022	Hora de la Sesión:	3:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	41
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	25.280.340	FUNCIONARIO:	GACHARNA YASNO NYDIA LORENA				
CARGO	TECNICO OPERATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO SANCHEZ	# PERSONAS A CARGO:	18 personas	PROFESIÓN	Antropóloga		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Mi cargo no implica gente a cargo, no obstante, soy líder de un proceso y tengo 4 personas de planta a cargo y 14 contratista. Diagnóstico integral de archivo y encuesta unidades documentales.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Disciplina, Orden, Rigor, Conocimiento y experiencias anteriores.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escales: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Restauraciones de Archivos históricos	Porque es lo que me gusta.	Me gustaría estar en el archivo histórico y cultural.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Comenta ha sido agredida física y verbalmente por una de las funcionarias de la sede que comparte y con la que además tiene que direccionar labores de documentación. Reporta que la situación la tiene afectada y en ocasiones ha pensado renunciar al cargo pero se mantiene por su amplio interés en la entidad.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	22.12.21	Hora de la Sesión:	9:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	42
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	1.151.935.623	FUNCIONARIO:	GIRALDO GALLO JONATHAN				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JULIÁN LÓPEZ MORENO	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	ABOGADO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Ejecutar decisiones de los jefes. Compartir y cumplir lineamientos. Reviso contratos. Me comporto como un apoyo manual.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me gusta obtener resultados y para eso hay que trabajar con otras personas, entonces trato de ser amable, ayudarlos, sin necesidad de agradecerles, lo hago por la motivación del resultado.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Habilidades Sociales: acercarme más a los	3	5	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Habilidades Sociales: acercarme más a los grupos de trabajo.	Porque me equilibraría más en el ser. en el hacer estoy bien. Hago muy bien mi trabajo, pero debo equilibrar las relaciones. Debo pasar de la insatisfacción, de no gozar de las relaciones a la satisfacción y disfrute de las mismas.	Poder unirme a un grupo para mantenerme estable y cómodo. "Normalmente "huyo" de los entornos por temor a equivocarme o a ser sancionado. Creo que mi ego puede llegar a ser grande y creer que me observan y eso me genera ansiedad y eso es lo que me da miedo, quedar en ridículo". No se me da bien agregarme a un grupo de personas, la colaboración se da mejor y más grande si hay una buena relación. El miedo me frena, hay un miedo a hacer el ridículo y eso me genera ansiedad. Debo empezar a hacer en el corto plazo: 1. Aceptar más a los demás (todos somos diferentes), escuchar más a los compañeros cuando se me acercan. Utilizar esas

CIERRE

Comentarios del Profesional

Gracias, muy útil el espacio.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	04.01.2022	Hora de la Sesión:	2:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	43
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.767.796	FUNCIONARIO:	GODOY GARZON LUIS EDUARDO				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	PATRICIA PELAEZ	# PERSONAS A CARGO:	3,0	PROFESIÓN	Administración pública.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Tengo diferentes funciones como auxiliar administrativo. Hago tareas propias de mi sitio de trabajo: inspección de policía. Atención a público, recepción de documentación y orientación al trámite a realizar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Mi conocimiento amplio de las funciones de la inspección, orientar a las personas, apoyar las necesidades. Empatía. Soy
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Resiliencia.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Lograr una reubicación laboral	Porque ya estoy sintiendo fatiga en el puesto que desarrollo	Tengo situaciones en las que muestro la faceta D (dominante), de una forma muy sutil y les muestro la ruta a seguir. Soy mesurado y controlado, me gusta llevar a las personas por un buen tratamiento.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Inspección de policía, trabajo en las comunas, estoy descentralizado de la administración. En esa situación la interacción que yo tengo con la administración es por correo electrónico. Hay situaciones en las que mi grupo de trabajo (inspectora de policía), tengo dos o tres personas a cargo. Hay situaciones donde la estrategia de trabajo en equipo, apoyo a ciertas necesidades es ausente, por ejemplo la señora de apoyo de servicios generales duró 4 meses por fuera.
 "Respecto al ejercicio es agradable y significativo reconocer el apoyo que hace la administración y la orientación que hacen". "Quiero buscar un cambio de dependencia por mi salud".
 "Una rotación me oxigenaría".

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	31.12.21	Hora de la Sesión:	8:30am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	44
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	5.165.122	FUNCIONARIO:	GUERRA MOLINA JEINNETH	
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JOHANA OROZCO	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN
CONTADOR PÚBLICO ESP. GESTIÓN DE PROYECTOS				

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Ejercicio profesional como contador, estoy con el área financiera. Hago auditoria a otros contadores. Dominio de SAP. Retroalimentación, Cumplimiento,
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Lo que empiezo lo termino, no dejo nada inconcluso, hago sobre esfuerzos. Hago lo que implique para cumplir. Buscando siempre mejorar los procesos, solucionando los problemas. Mi meta es cumplir los objetivos y me gusta hacer todo lo posible para alcanzarlo. Sigo trabajando en pro del proceso.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Delegar/ Trabajar en Equipo	2	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Delegar/ Trabajar en Equipo	Para no sobrecargarme tanto de actividades. Porque quiero hacer otras actividades más importante, para que se me deleguen actividades más retadoras.	Voy a un ritmo muy acelerado. No espero que el otro haga, sino que asumo esa carga. Acciones: 1. Centrarme en actividades más relevantes. 2. Estar tranquilo de que otras personas lo van a hacer bien. 3. Motivarlos, incentivar a los compañeros.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	12.01.2022	Hora de la Sesión:	10:20am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	45
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.375.279	FUNCIONARIO:	HENAO GRAJALES JHON JAIRO				
CARGO	JEFE DE OFICINA		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:		# PERSONAS A CARGO:	1782,0	PROFESIÓN	DERECHO ADMINISTRATIVO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Todo el control administrativas, financieras, jurídicas de toda la dependencia. Atención a entes de control, Aglutinar. establecer la dinámica
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Resolver problemas, Atender requerimientos, Vigilar contratos. Capacidad resolutive. No entro en pánico o estrés. El cargo requiere un conocimiento integral y saber argumentar desde diferentes ámbitos.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Moderar el Sarcasmo en la Comunicación	4	2	No sé. Pienso que si. Puede ser para unos positivo y para otros negativo

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Moderar el Sarcasmo en la Comunicación	Porque de todas maneras, la otra persona puede sentirse ofendida.	<p>La forma, mi comunicación es práctica, a veces falta más empatía. No soy rudo, sino que soy pragmático, si hay que resolver algo, se resuelve ya, no se dilata. Las respuestas son de sentido común, de aplicarlo y a veces las personas es lo que menos usan. Mi forma, mi pensamiento funciona a la práctica. A veces me frustan cosas sencillas, pero no dejo que me lleven las emociones y si uso mucho el sarcasmos.</p> <p>Admito que mis sarcasmos pueden llegar a ofender y la gente no lo toma por el lado que quiero.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No usarlo con todo el mundo 2. No tratarlos a todos de la misma manera 3. Ser más empático.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	14.01.2022	Hora de la Sesión:	2:00pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	46
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	1.110.488.680	FUNCIONARIO:	HERRERA REYES ANDRES FERNANDO				
CARGO	TECNICO AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DORIS TEJEDA	# PERSONAS A CARGO:	2,0	PROFESIÓN	TECNICO EN ENFERMERIA Y ABOGADO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	2 personas solo por dos meses y a cargo el apoyo de contratos interadministrativos. Promoción y prevención de la salud.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Comprometido en lo que se me delega. Busco alternativas, soy resolutivo. Vengo de ejercer varios años en la parte asistencial lo cual me ha dotado de habilidades de mantener el control en situaciones de crisis
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Moderar el estilo con el que digo las cosas			No tiene nada que ver

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Moderar el estilo con el que digo las cosas	Para no proyectar algo que no es mi verdadera intención.	Soy demasiado sincero, me dicen que digo las cosas. Cambiar la forma como digo las cosas, creo que las cosas se deben decir como las pienso y no darle vueltas para llegar al punto.

CIERRE

Comentarios del Profesional

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	27.12.21	Hora de la Sesión:	3:00pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	48
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.987.229	FUNCIONARIO:	HOYOS VILLA CLAUDIA MILENA				
CARGO	SECRETARIO EJECUTIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	OSCAR OREJUELA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Tecnico en Secretariado Ejecutivo en Sistemas		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Asistencial, soporte en actividades básicas. Apoyar
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Siendo eficiente en las tareas encomendadas, prestando un buen servicio. Entregando las labores encomendadas a tiempo. Soy empática, me pongo en el lugar de los demás, analizar sus necesidades y tratar de ayudarlos. Ser entusiasta o proactiva. Recursiva.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Reforzar la actitud personal	3	5	N/A Es algo muy personal, con las personas soy muy amable.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Reforzar la actitud personal	No contaminación personal Dejar a un lado las cargas	Creo que me falta trabajar y ser más fuerte en esas actitudes. Muchas veces lo que pasa a mi alrededor me lo tomo muy a "pecho" y dejo que eso me baje el ánimo.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Agradezco mucho la escucha, el tiempo, el espacio, la oportunidad.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	05.01.2022	Hora de la Sesión:	11:12am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	49
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.614.079	FUNCIONARIO:	HURTADO VICTORIA ROBERTO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JULIAN ANDRES LOPEZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ABOGADO ESP. CIENCIAS POLÍTICAS.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Plan Anual Macro de Adquisiciones del Municipio. Concertar objetivos y compromisos laborales y comportamentales de acuerdo al consejo nacional de función pública. El departamento tiene que ver con las compras del Municipio, abastecimiento estratégico. Hacemos seguimiento y acompañamiento a las dependencias y a los supervisores para que den cumplimiento a la ley de contratación.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Fundamentado en dos cosas: 1. actitud disponible y adsequible, manejo de situaciones difíciles. 2. DOFA diaria. Creo que todos los días hay que aprender algo nuevo, no hay excusas. Soy perfeccionismo, eso me "mata" mucho.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Escuchar más a las personas en sus puntos de vista	3	5	<input checked="" type="checkbox"/> Acuerdo de voluntades es el principio.
Disponer de más tiempo para mi vida personal	3	5	N/A
Acoplarme a trabajar más en equipo/grupo de trabajo	3	5	<input checked="" type="checkbox"/> Conocer bien el desarrollo de las áreas.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Escuchar más a las personas en sus puntos de vista	Soy perfeccionista y realmente no quisiera quedarme por debajo de nadie, pero requiero valorar más otras perspectivas.	Acciones: 1. Obteniendo el objetivo y las metas.
Disponer de más tiempo para mi vida personal	Porque aveces subvaloro dentro del tiempo y espacio la calidad de tiempo que debo dar en los diferentes espacios de participación en la familia.	
Acoplarme a trabajar más en equipo/grupo de trabajo	Por buscar una perfecta comunión, empatía. De saber que todos estamos en lo mismo y cada uno puede desarrollar cualquier actividad y ninguno es exclusivo o imprescindible. todos estamos en la capacidad de desarrollar las mismas actividades.	Hay profesionales que interactúan conmigo. Tomar la iniciativa con empatía. Acciones: 1. Oír a los demás.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me pareció de suma importancia asumir la delegación para asistir al proceso de mejoramiento del clima y cultura organizacional, detrimento para la entidad y para el servidor por programar las capacitaciones para fin de año donde se cruzan las actividades en las que algunas de ellas no se cumplen. El valor agregado queda parcial, uno quiere que estas capacitaciones se cumplan al 100% y se saque el mayor provecho al mismo. Por favor que se procure no hacer los planes para fin de año, se ve de manera forzada y no se le saca provecho. No dejar para el mes de diciembre y estar corriendo sino que se planifique desde enero.
Llevo 35 años y me pareció asertada la intervención y me da "lástima" que no se ejecute en unos mejores tiempos, mejor planeado.

Saqué como conclusión que cada año que haya una capacitación, los que asistan, deben ser aporte y dejar su aprendizaje al servicio de la entidad. Cada capacitación debe ser una avanzada a los demás y los que siguen.
El éxito del contrato es que el contratante garantice los servicios se ejecuten en el tiempo adecuado para no generar detrimento patrimonial y no generar investigaciones disciplinarias.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	27.12.21	Hora de la Sesión:	4:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	50
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.850.028	FUNCIONARIO:	JARAMILLO ORTEGA SORAYA ANTONIA				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:		# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	ARQUITECTA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Estructurar la base de inmuebles, el 50% del inventario de inmuebles para la información de catastro. Revisión de los productos para el inventario bien hecha.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Soy un referente y memoria institucional. Mi experiencia y conocimiento reviso el trabajo de 10 abogados. Revisión y Conocimiento. Confiabilidad-Confianza. Me gusta enseñar a los que llegan. Yo soy servidora pública y tuve buenas experiencias de servicio público.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	El aprendizaje de medios digitales, virtuales, tecnológicos. Pero me afectó la dimensión social. Manejar el tiempo de trabajo.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Liderazgo Organizacional-Gestión del conocimiento	5	5	X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Liderazgo Organizacional-Gestión del conocimiento	Porque es retornarle a la entidad lo que me ha brindado en 37 años.	Me gustaría participar más en el proceso de formación de las personas que llegan al estado. Me gustaría montar un módulo de cómo recibir las personas que llegan a trabajar a la entidad.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Tengo sensación de darle paso a la gente nueva, porque fué lo que me enseñaron. Seguiré estando para los que me necesiten, estaré a disposición. Me gusta impactar positivamente el ambiente.
Me gusta poner las necesidades del ciudadano o cliente interno por encima de cualquier ego.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	07.01.2022	Hora de la Sesión:	9:06am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	51
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	3.103.843	FUNCIONARIO:	LEMON CASTRO ARLES OCTAVIO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MARCO AURELIO VERA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ABOGADO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy supervisor de contratos de prestación de servicios y obra. Llevo 3 años en la unidad y gané un concurso y entro allá.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Disposición, Estoy en la capacidad de aprender y atender cualquier requerimiento que se me haga. Respeto. Las personas me estiman, me valoran por ser adsequible y amable. Me gusta dar confianza y creo que las personas merecen una segunda y hasta tercera oportunidad, eso me hace proyectar "alcahueta". Sou una persona de "aguante" y
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	No reconozco ninguna

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Liderazgo	2,5		Estoy dispuesto al cambio, pero creo que no hay que imponer y vean un liderazgo mas carismatico. Actualmente contribuyo muy bien al ambiente de trabajo, el riesgo es que soy criticado por pares que consideran que yo no hago

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Mantener mi Liderazgo carismático pero siendo más exigente	Porque me cuesta "apretar" y exigir a las personas. Hoy día obtengo resultados pero siendo más exigente con las supervisiones lograría resultados al 100%, que las personas supervisadas me cumplan más.	Me cuesta trabajo exigirle a las personas porque no me siento bien en lo personal. No me gusta "exprimir" a la gente por un resultado, creo que la gente debe estar en capacidad de hacer las cosas con responsabilidad y sin necesidad de que les estén presionando. Acciones: 1. Empezar a manifestar más mis puntos de vista.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	12.01.2022	Hora de la Sesión:	12:00m	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	52
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.384.590	FUNCIONARIO:	LENIS CARACAS JIMY				
CARGO	INSPECTOR DE OBRA PUBLICA Y PLANTA ASFALTICA		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE CULTURA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	ROBERT MADRIGAL ARCE	# PERSONAS A CARGO:	13,0	PROFESIÓN	ABOGADO ESP EN DERECHO ADMINISTRATIVO, DERECHO DISCIPLINARIO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Tengo dos roles: 1. Trabajadores oficiales: convención colectiva y no manual de funciones de servidores públicos. Supervisados. Ese grupo lo superviso yo. Labores de custodia y cuidado de bienes inmuebles. Hago que se hagan realidad. Cumplir 2. Apoyo la gestión de salud y seguridad del trabajo, información, estadística y memoria institucional. Todo se ejecuta en la secretaria para 62 centros de trabajo. En compañía de la jefe Paula que es enfermera Jefe. Cumplir.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Vocación, Conocimiento, Experiencia, Persistencia, Adaptable a las circunstancias,
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Las TIC.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
-------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
"No evidencio ninguna competencia a mejorar. No depende de mi la efectividad personal, depende de la realidad de la Entidad, de Sector Público".		Comentarios Consultor: Se procedió a explicar la prueba DISC, resultados del funcionario, destacar fortalezas del perfil y sugerir a partir del mismo las oportunidades de mejora. Se obtuvo escucha por parte del funcionario pero no se desarrolla el ejercicio como habitualmente se viene ejecutando.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Cuando diligencé el cuestionario lo hice por cumplir. Pero quiero puntualizar que desde mi alcance hago lo que me corresponde y no depende de mi un mejor desempeño o clima. Este ejercicio opera muy bien para el sector privado y es idealista para sector público. La realidad con la que me enfrento a problemas y realidades en la entidad es diferente. No depende de mí".

"Yo me esfuerzo en que las cosas me salgan bien, cumplir y mejorar mi proceso. Creo que con éste ejercicio se esmeraron en mi y mi personalidad y no, en ver qué factores de mi trabajo, mi departamento, mi contexto, el presupuesto y recursos asignados, hay necesidades, afectan el ambiente, todo ello me impide desarrollar mi trabajo y no cumplir. Para el sistema de seguridad y salud no hay plata, pero si nos exigen. La realidad es otra, no sé cómo darte respuestas para éste ejercicio".



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	24.12.21	Hora de la Sesión:	10:05AM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	53
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	67.045.079	FUNCIONARIO:	LONDOÑO VELEZ OMAIRA		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	PAOLA RODRÍGUEZ	# PERSONAS A CARGO:	n/a	PROFESIÓN	ABOGADO Y SOCIOLOGA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Asistencia Jurídica, Análisis de medidas de control sanitario. Contribuir a que las condiciones sanitarias de los establecimientos se ajusten a la normativa para que en general todos como ciudadanos podamos disfrutar de espacios públicos.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Disciplina diaria, Responsabilidad, Honestidad, Transparencia, Informándome a completitud. Soy reservada pero comparto con los compañeros, soy dedicada.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Organización del Tiempo	3	5	X
Habilidades de comunicación: estilo para	2,5	5	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Organización del Tiempo	Para cumplir actividades, adaptar mejor mi día. Para que no se me acumule el trabajo y organizar adecuadamente.	1. Sacar el listado de cosas prioritarias y dedicarle un tiempo, no dejarlas allí aplazadas por lo urgente. Avanzar
Habilidades de comunicación: estilo para generar más conexión, impacto e influencia	Porque no todo es cumplir las actividades sino también compartir e interactuar con los demás y formar parte del equipo, no compartir solo en aspectos de trabajo sino cualquier actividad.	Soy retraída y callada. Mejorar esa parte. Acciones: 1. Abrirse: viendo que no hay tanto problema,

CIERRE

Comentarios del Profesional

Por ahora no, gracias. Estuvo muy agradable.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	29.12.2021	Hora de la Sesión:	5:00pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa P	No.	54
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	29.109.595	FUNCIONARIO:	LOZANO RODRIGUEZ JACQUELINE				
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	GUSTAVO ARBOLEDA DELGADO	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	BACHILLER		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Líder de proceso de atención al ciudadano y líder del proceso de gestión documental. Sistema Oneo. Porque tengo auto dominio de un sistema de información. Soy secretaria, pero estoy teniendo rol de coordinación y capacitación. Resultados, Trabajo en Equipo, Interacción.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Empatía, Ejecutar, colaborar, Desarrollar con ellos mismos para cumplir con los resultados. Soy muy abierta a todo, receptiva.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Adquirir resultados y tener esa paciencia de darle solución a todo en el momento. soy muy impaciente y esa situación me llevó a ser paciencia.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Inteligencia Emocional	2	4	Proyecto una imagen que no corresponde con mi ser.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Inteligencia Emocional	Primero por mí, para sentirme más segura, más tranquila como soy yo. Ser la persona que soy y no verme de una forma diferente. Confiar en la persona que soy.	Ser más paciente, más comprensiva, a escuchar, a mi tono de voz, cuando siento que algo se me sale de las manos me acelero y hablo rápido y piensan que estoy regañando. Soy muy emocional. Ya casi no hablo con las personas, antes compartía más, ya no lo hago tanto. Acciones: 1. Relacionarme más con mis compañeros, a no crear más barreras, a estar más dispuesta/abierto al diálogo. No generar percepción errada. Concretamente saludar más, hablar no solo de trabajo, reírme más.

CIERRE

Comentarios del Profesional

--

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	07.01.2022	Hora de la Sesión:	10:30am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	55
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	1.130.622.217	FUNCIONARIO:	LUCIO CUELLAR JUNIOR EDUARDO				
CARGO	SUBSECRETARIO DE DESPACHO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MARTHA LILIANA HERNANDEZ	# PERSONAS A CARGO:	98 personas	PROFESIÓN	INGENIERO CIVIL		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Subsecretario gestión del suelo y oferta de vivienda. Por primera vez el despacho adquiere protagonismo.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Disposición y Planificación juiciosa de mis agendas de trabajo.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Gestión Emocional en situaciones difíciles	3,5	5	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Gestión Emocional en situaciones difíciles	Porque es necesario gestionar los encuentros con una respuesta controlada y no una reacción. Porque me gustaría encontrar la capacidad de conciliar y comunicarme más asertivamente.	Cuando llegan situaciones adversas o que se salen de control, tratar de ser/ manejar una comunicación más asertiva

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	23.12.21	Hora de la Sesión:	10:15	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	56
---------------------	----------	--------------------	-------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	38.566.943	FUNCIONARIO:	MARIN MARTINEZ PAOLA ANDREA				
CARGO	TECNICO AREA SALUD			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	ELIZABETH BENAVIDES	# PERSONAS A CARGO:	3. Solo por tres meses	PROFESIÓN	TECNICA AREA DE SALUD		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Realizar visitas de campo para el seguimiento de diferentes áreas, en este momento salud sexual y reproductivo. Seguimiento a pacientes no adherentes al programa, seguimiento a muertes integradas y supervisión a profesionales en lactancia materna. Fortalecimiento y adherencia de la comunidad a diferentes programas de salud. Apoyo, Servicio y Orientación a las personas asociadas al programa involucrarse para no dejarlos solos y acompañarlos el proceso.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Desde mi ser humano, generosidad. Mi espíritu de ayuda y acción inmediata para proveer a las personas que más lo necesitan.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Creatividad. Seguí siendo y haciendo lo mismo.

PERFIL DISC

INFLUYENTE	Orientado a las personas, necesita aceptación, ritmo muy rápido, le gustan los cambios, necesita interactuar, es muy sociable y optimista, busca vivir experiencias y puede perder el foco.
-------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Gestión del Tiempo	3	5	X
Hablar en Público	2	4	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Gestión del Tiempo	Para poder cumplir con todas mis actividades, los objetivos propuestos para el día.	Concentración: la he perdido demasiado
Comunicación: Hablar en público	Para perder la timidez y no quedar mal. Para que las personas se lleven una muy buena información y queden satisfechos con la información que se está brindando.	Temor a hablar en públicos grandes porque me siento vigilada y me da temor a equivocarme Me da temor no cumplir con el objetivo o que alguien se enoja o se burle.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Ninguno.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	29.12.21	Hora de la Sesión:	10:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	57
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.784.536	FUNCIONARIO:	MARTINEZ JARAMILLO CARLOS ALBERTO				
CARGO	AGENTE DE TRANSITO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE MOVILIDAD	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JAVIER ARIAS CERON	# PERSONAS A CARGO:	OCASIONALMENTE	PROFESIÓN	DEPRTE Y ACTIVIDAD FISICA, ADMINISTRADOR DE EMPRESAS, DIRECTOR Y GESTIÓN DEPORTIVA.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Gestión. Lidero temas de talento humano, seguridad y salud, bienestar. estar al frente de la contención de temas relacionados con Covid. Verificación y aprobación de hojas de vida, Programas de riesgo psicosocial. Capacitación.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me apoyo en la comunicación oral y escrita, Honestidad relacionada con la actividad (sin cuentos),
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Dominio de mi lenguaje No Verbal	2	5	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Combatir la procrastinación	Para concluir actividades que no son de mi total gusto y disfrute.	Tiendo a dejar de lado/último actividades que no me resultan importantes y todas hay que abordarlas.
Dominio de mi lenguaje No Verbal	Para no generar un impacto en las personas, me gusta decir las cosas como son, pero debo trabajar en mi gesticulación. Comunicación oral y escrita, mejorando lo gestual, asesorar y sugerir, Tiendo a ser directo, quisiera ser sutil pero sin ser hipócrita.	Se brindó explicación sobre intensidad emocional y como influye en el proceso de gestión emocional.
Escuchar más, hablar menos	Para escuchar más	

CIERRE

Comentarios del Profesional

Formulación, evaluación y ejecución de proyectos sociales. Trabajo en equipo. En seguir al líder así no esté convencido de su liderazgo. Sugiero evaluar éste proceso, desde calidad si



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	29.12.21	Hora de la Sesión:	3:30pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	58
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.882.855	FUNCIONARIO:	MEDINA VARGAS GABY ESMERALDA				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	ERIKA ZAPATA	# PERSONAS A CARGO:	3,0	PROFESIÓN	Esp. Contraloría financiera-Contador		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Lídero un equipo con el que hemos podido dar resultados con efectividad, son prestadores de servicios. Organización
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Compromiso, Articulación, Armonización, Trabajo en Equipo. Perseverancia.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Profesional: entrega total 24/7, compromiso y responsabilidad. Conectividad Personal: valor de la familia.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Manejo de mis Emociones	4	5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Manejo de mis Emociones	Tranquilidad, Bienestar e Integridad mía	No ser tan impaciente. A veces soy clara y directa y le pido a Dios poderlo hacer con amor. Siempre trato de tener una comunicación asertiva, pero muchas veces yo no controlo tanto las emociones y ello me genera un impacto a mi y a mi salud. En mis relaciones está bien, pero me afectan a mi misma.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Perseverancia para y por mis compañeros y dejar en mis compañeros un aprendizaje. Baso esa perseverancia en el amor-pasión, porque así tienen una esencia especial. Tener claridad de hacer las cosas con amor, respeto, diálogo, no desfallecer, permanecer, hacer las cosas con respeto para estar tranquilo. Hacer lo que se hace basados en el servicio y el bien al otro. Como servidor público el servicio es clave.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	28.12.21	Hora de la Sesión:	10:15am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	59
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.528.272	FUNCIONARIO:	MORENO CORONADO LILIANA				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	RUBY CERON	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	TECNICO EN SISTEMA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Intermediaria entre los funcionarios y directivos de la DATIC. Filtrar entre los funcionarios internos y externo. Colaborar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Experiencia y conocimiento de la entidad. Amabilidad al momento de atender al público. Facilidad para comunicarme con las personas, saber qué quieren y llegar a la solución.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Asertividad: aprender a expresar lo que pienso y lo que siento	2	5	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Asertividad: aprender a expresar lo que pienso y lo que siento	Porque aveces me siento con ganas de hacerlo o decirlo y no sé cómo hacerlo	Las personas que más trabajan, más las recargan de tareas y eso no me gusta. Trato de comprender pero me enoja. Tengo buenas jefes. Acciones: 1. Hacer mis pausas activas, Sacar el tiempo para almorzar, tiempo para mí.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Gracias, me sirvió mucho.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	07.01.2022	Hora de la Sesión:	11:40am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	60
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.905.105	FUNCIONARIO:	MORENO GONZALEZ CLAUDIA JEANNETHE				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CLAUDIA POSSO	# PERSONAS A CARGO:	En el momento no En SIGEP si llegué a tener	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESA		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	En cargada de novedades de personal, carrera administrativa y SIGEP. Organizar los asuntos relacionados con novedades de personal. Contacto con las personas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Colaboración, Empatía, Estar en la capacidad de entender a las personas. Saber comunicar "las cosas". Intento tener armonía con las personas.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Timidez	3	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Ser menos tímida	Para poder comunicar mejor las cosas. Hacer una entrega de información más efectiva.	Cuando hay que hacer presentaciones generales y reuniones se hace pero no es tan "divertido", me pongo nerviosa. Temo a no poder responder a todas las dudas. Acciones: 1. Participar más 2. En ambientes nuevos u otras dependencias hablaría más. 3. Conocerme más.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Me ha servido mucho el encuentro, fuè importante".



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



CONSULTORES EN SISTEMAS DE GESTIÓN
Y DESARROLLO HUMANO

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	30.12.21	Hora de la Sesión:	11:30am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	61
---------------------	----------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.416.466	FUNCIONARIO:	MORENO ROJAS SEGISMUNDO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JUNIOR	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	MAESTRIA EN FINANZAS, ESP EN IMPUESTOS Y FINANZA. CONTADOR Y ADMON DE EMPRESAS.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Recuperar dinero del estado y la cual no tenía ninguna gestión. Ya se ha logrado recuperar millones y organizar ejes temáticos para recuperar más. Interactúo con abogados.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Con mi valor de la justicia, mi principio moral. Conciliación. Escucha, antes de generar polémicas. Resiliencia.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Logro de resultados sin poner en riesgo a mi familia.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia.

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Innovación Emocional	Beneficio del concepto en el que me tienen las personas. No piensan que estoy trabajando, planeando y sacando el logro, sino que estoy enojado. Lograr mi felicidad integral.	Ser más risueño, mejorar la calidez, en ocasiones estoy muy metido en hacer las cosas y paso a proyectarme como una persona muy seria y preocupada. Me juzgan como alguien serio. Tratar de mostrar que me salen las cosas pero que estoy contento.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me ha gustado mucho, en otros años, no traían estos valores agregados.



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	06.01.2022	Hora de la Sesión:	8:10am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	62
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.837.904	FUNCIONARIO:	NOBOA PRADO BETY				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO PEREZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Administradora de Empresas Auditora Integral de Calidad		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Gestión documental: La tarea de hacer / poner al día la documentación me asignaron un grupo de personas (10). Aprendí a hacer distribución del trabajo e identificar fortalezas de las personas. Expedientes de obra en Orfeo, Apoyo a labores de talento humano, gestión de vacaciones.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Siendo empática, disponibilidad. Honestidad. Persistencia. Amable, colaboradora, servicial, exigente.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Paciencia y calma.

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Seguir trabajando en la Paciencia	2	4	N/A
Aprender a tolerar personas que no demuestran un rendimiento laboral efectivo	2	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Seguir trabajando en la Paciencia	Porque si se pierde la paciencia se puede perder el control.	Hay ocasiones en las las situaciones se salen de control y yo siento/experimento el malestar.
Aprender a tolerar personas que no demuestran un rendimiento laboral efectivo	Para que no me afecte.	Normalmente esas personas no me gusta "tenerlas a mi lado". Acciones: 1. No juzgar

CIERRE

<i>Comentarios del Profesional</i>



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	03.01.2022	Hora de la Sesión:	10:10am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	64
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.829.609	FUNCIONARIO:	OVIEDO GUTIERREZ MARIA DEL CARMEN				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO SANCHEZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	9 semestres de psicología.		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Tengo una reubicación laboral por enfermedad general. Gestión documental y responder solicitudes del sistema Orfeo. Organizar carpetas. Organización
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Cumpliendo objetivos, Escucha. Humildad y Respeto. "No estoy de acuerdo con pisotear a los demás porque tienen un conocimiento superior".
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frio, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
--------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Ser un poco más tolerante con situaciones	2	4	Yo lo manejo y opté por no interactuar con nadie más allá d elo laboral. Quizás necesito ser mas resiliente.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Ser un poco más tolerante con situaciones que se salen de mi control	Para no dejarme sacar de mi centro. Que eso no me atormente.	Debo conversar con mi médico la semana que viene para ver qué recomendaciones me hace.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Reporta estar reubicada laboralmente por concepto del médico laboral. **Comentarios Sandra V Ochoa:** xxx



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	21.01.2022	Hora de la Sesión:	11:25am - 12:38m	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	65
---------------------	------------	--------------------	------------------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	40.025.452	FUNCIONARIO:	CAMARGO SEGURA LILIA MARLENY				
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	FERNANDO MUÑOZ	# PERSONAS A CARGO:	48,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS ESP ALTA GERENCIA GOB Y POLÍTICAS PUBLICAS		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Trabajo en el proceso de gestión humana, en el subproceso de gestión del desarrollo humano y debo liderar: planta, vinculación, evaluación del desempeño, desarrollo y desvinculación.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Persistencia, Soy competitiva, Orientada a tener buen promedio en lo que hago, controladora-exigente, dedicada, detallista. Creo que estas características es lo que hace la diferencia.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Mejorar mi Estilo de Comunicación	3	4	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Mejorar mi Estilo de Comunicación	"Quiero conseguir el cambiar la primera impresión que le genero a la personas, es importante porque en ocasiones no tengo la oportunidad de volver a interactuar y se pueden llevar una mala impresión. No me gusta ser juzgada. Me interesaría trabajar la primera impresión, en especial con las personas que voy a compartir permanentemente".	Me pasa que no siempre le caigo bien a las personas, pese a que yo me esfuerzo en las relaciones, me acerco para generar empatía, pero no lo logro y eso me limita. Finalmente cuando no logro la cercanía, asumo el trabajo de la persona y me limito a lo estrictamente necesario. Acciones: 1.Aperturarme a las relaciones. 2.Cercana con sentimientos, no con argumentos. 3.Indagar sobre inteligencia emocional.

CIERRE

Comentarios del Profesional "Me gustó mucho el espacio, pude abrirme al espacio. El resultado me gustó mucho".
--



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	22.12.21	Hora de la Sesión:	3:00PM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	66
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	31.922.624	FUNCIONARIO:	PAREDES LEAL LEILA ADRIANA		
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	GIOVANY CARDONA	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	LOGÍSTICA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Brindarle buena orientación al ciudadano, redactar los documentos asociados a cada proceso, manejo de comparendos, abrir expedientes, lanzar citaciones y manejar la plataforma de la policía. Servicio es la fundamental razón de mi cargo.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Orientando a los ciudadanos. En mi actitud de servicio, no me gusta que la gente de "vueltas". Si puedo ayudar a orientar de inmediato lo hago. Brindándole una información exacta a las personas.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	La de perder el miedo a las situaciones imprevistas y seguimos atendiendo la operación. El servicio.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Modular mi Tono de Voz	4	5	N/A. Lo veo relación.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Modular mi tono y timbre de voz cuando tengo situaciones de estres.	Porque cuando hay una subida de voz se puede generar una discusión. Mi intención no es generar conflicto o que se mal interprete lo que yo digo o llegar a ofender a alguien.	Yo soy de voz fuerte y digo las cosas directamente. Si algo no funciona yo lo digo y eso molesta. Aún así me considero una persona respetuosa. Soy consciente de tener un tono de voz alto. Solo quiero manejar mi voz y que no suba de tono cuando las situaciones son estresantes.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Al estar por fuera no tenemos todos los recursos como tener buenos equipos, buena impresora, buena conexión. Es complicado brindar el servicio con falta de recursos. Nosotros ma



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	13.01.2022	Hora de la Sesión:	4:10pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	68
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.914.907	FUNCIONARIO:	POSSO GALLEGO HERMINIA
CARGO	SECRETARIO EJECUTIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CRISTIAN MORALES	# PERSONAS A CARGO:	0,0
		PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS ESP. GERENCIA PUBLICA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Direccionar oficios, dar respuestas a peticiones, quejas y reclamos. Integración y Trabajo en Equipo
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Colaboración, Empatía, Responsabilidad, Amigable.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaria mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
N/A	N/A	N/A	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Crear oportunidades en mi contexto laboral para mejorar en cargo o labores.	Para aprender más.	En ocasiones el cargo es monotonoso y eso me aburre un poco, pero estoy clara que son mis condiciones. El cargo es operativo y quiero aprender más. Lenguaje de la función pública es complejo y quiero aprender más.

CIERRE

Comentarios del Profesional
"Muy chevere la radiografía"



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	14.01.2022	Hora de la Sesión:	11:00	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	69
---------------------	------------	--------------------	-------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.986.546	FUNCIONARIO:	RAMIREZ LUZ ADRIANA		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JANETH VALENCIA	# PERSONAS A CARGO:	38 personas	PROFESIÓN	PSICOLOGA ESP DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PÚBLICA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Soy responsable del proceso gestión y desarrollo humano. Hacer todo lo necesario para que el talento humano de la entidad esté listo para prestar el servicio educativo. Planear, Coordinar, Verificar, Ejecutar.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Actitud, Apertura, Arriesgada, Acomodada. Coherencia, actuo de acuerdo con mis principios. Movilizar a las personas (a mi la gente me copia).
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Confianza	2	5	x
Empatía	2	5	x
Comunicación Asertiva	3	4	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Confiar más en las personas	Bajarme de lo intelectual y ver el mundo con ojos más humanos, ser más sensible a ciertas cosas, ser más cercana, más humana.	Seguimiento a las tareas individuales. "Yo trabajo con adultos". "Me cuesta mucho estar detrás de las personas. Me incomoda decirle a la gente lo que tiene que hacer". Acercarme más a las personas, más desde el ser: movilizarme más desde lo personal, mejorar los canales de comunicación, motivación, finalmente todos cumplen.
Empatía	Me obliga ser más flexible.	Generar mas compromiso desde el ser que desde el hacer. Tal vez la capacidad de las personas se mide en el nivel de autonomía, cuidar el juicio, quien no cumpla, no te sirve.
Estilo de Comunicación Asertivo	Porque podría ser más efectiva en lo que pido usando otra forma menos directa.	Quizás el modo con el que me comunico: puntual, seca. Ser más afectiva

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Muy cehevere una sesión para uno solo".



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	11:20am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	70
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	16.752.698	FUNCIONARIO:	DAVILA GOMEZ RICARDO				
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JUAN CARLOS GARCÍA	# PERSONAS A CARGO:	5 prestación de servicios	PROFESIÓN			

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Líder se Subproceso de Liquidaciones
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Compromiso, Responsabilidad, Conocimiento Mi trayectoria.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DESCONCERTANTE	0
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Comunicación: Estilo	3	5	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Comunicación: Estilo	Porque soy consciente que la manera como yo transmito el mensaje le puede generar malestar a las personas y al ser consciente de ello, puedo mejorar las habilidades de comunicación.	Una cosa es nuestra estructura de personalidad y otra mi estilo de liderazgo. Quizás. Yo argumento las instrucciones y he moderado la forma de decirlo, soy efusivo, soy una persona fuerte y he trabajado en moderar el lenguaje gestual para buscar la serenidad que me ha faltado. Ya empecé a ser consciente del impacto que ello genera en las personas. Acciones que está Realizando y debe mantener: 1.Esforzarme en el que el mensaje sea claro 2.Manejar el tono de la voz 3.Reunirme con más regularidad con el equipo de trabajo

CIERRE

Comentarios del Profesional

"¿Qué clima se puede medir partiendo de entrada que hay un aspecto estructural como infraestructura, espacio de trabajo en pésimas condiciones?. De entrada nuestro clima ya presenta problemas porque trabajamos bajo unas condiciones de hacinamiento". "El archivo ocupa la mayoría de puestos de trabajo, no hay ventilación y ya con la condición de entorno, las interacciones se dan en coexistencia con otras personas".

"Ojalá se repitiera, se diera otra sesión".

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	24.12.21	Hora de la Sesión:	8:10AM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	71
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	31.600.733	FUNCIONARIO:	RODRIGUEZ ANGULO YULIET CELMIRA				
CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	CARLOS VELASCO	# PERSONAS A CARGO:	N/A	PROFESIÓN	TRABAJADORA SOCIAL		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Supervisar contratos de la primera infancia y atención integral. Además adelanto actividades dirigidas a generación de alianzas que promuevan el mejoramiento de los servicios. Movilizar, Liderar, Responsabilidad, Capacidad proactiva
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Capacidad proactiva. En mis habilidades de comunicación asertiva. Mi trayectoria en cargos administrativos. Mi capacidad de escucha y respuesta asertiva. Paciencia. sinceridad y Respeto.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
-----------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Gestión/Control de Conversaciones o situaciones	3	5	X Porque puede generar incomodidades, momentane

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Gestión/Control de Conversaciones o situaciones Incomodas	Porque no tendría que usar acciones un poco "coersitivas" y sin necesidad de estar presionando, estaría tranquila frente a los procesos que lidero.	<p>Cuando no veo resultados rápidamente, me incomodo y manifiesto mi malestar. Esa incomodidad me lleva a hacer yo misma las cosas y alejarme del equipo. Me da un "acelere". al no ver resultados inmediatos, termino asumiendo.</p> <p>Acciones Corto Plazo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emplear un lenguaje más claro de lo que espero y eso ayudaría minimizar. 2. Conocer las habilidades de los demás para hacer una distribución más acorde y entregar resultados efectivos.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Estoy de acuerdo con el análisis del resultado de la prueba.

REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	07.01.2022	Hora de la Sesión:	4:10pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	72
C.C.	1.144.055.414	FUNCIONARIO:	RODRIGUEZ IDROBO ANGELA MISSIUDY				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO			
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LADY AMPARO CORREA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS ESP CALIDAD		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo las actividades de mejoramiento.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	No me limito a las actividades operativas sino que siempre busco mejorar algo que ya está instaurado. Colaboradora, propositiva, seria, responsable, comprometida. Lo que me propongo lo hago. Soy muy selectiva. No soy extrovertida. Me gusta rodearme de personas de las que pueda aprender.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

CONCIENZUDO	Orientado a resultados, necesita datos y evidencias, analítico y calculador, puede parecer frío, es diplomático, de ritmo pausado, le gustan las reglas y el orden, aunque puede perder de vista el objetivo.
-------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Toma de Decisiones Ágiles	2	3	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Toma de Decisiones Ágiles	Porque el día a día son decisiones. Para que no me afecte en lo laboral, proyectándome en un futuro.	Pienso exageradamente en todo, me limito porque no soy arriesgada. Me gusta tener todo controlado.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	18.01.2022	Hora de la Sesión:	7:00am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	73
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.927.849	FUNCIONARIO:	ROMERO ZUNIGA DOLLY YANETH				
CARGO	TECNICO OPERATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	LADY AMPARO CORREA	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA EN SALUD ESP SALUD OCUPACIONAL		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyar las actividades que se desarrollan en control interno.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Para que mi cargo sea efectivo, pienso que me esfuerzo por hacer las cosas de la emjroa forma desde un principio. Trato de cometer el mínimo error, ser proactiva, ser ágil en mis cosas. Tengo problemas con la autoridad y no me gusta que me repitan las cosas. Hago que mi tiempo sea lo más productivo posible. Llego a trabajar, hay momentos de pausa, pero realmente la forma de ser productivos es optimizando nuestro tiempo.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
La forma como hablo	3	5	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
La forma como hablo	Porque los inconvenientes que se me han presentado, y porque la forma como hablo impacta a las personas que me rodean. Para mi la comunicación es importante.	"Yo hablo rayado", la forma como expreso mis ideas la gente no lo toma correctamente y la forma como yo lo digo no da esa sensación. Soy muy perfeccionista y eso frustra, las personas no se fijan que pueden hacer las cosas mejor. No tengo la forma adecuada de decir las cosas. No soy de socializar mucho. El trabajo para mí, se queda en el trabajo. El tono de mi voz es fuerte y he tratado de entender eso en mí. Desafortunadamente las personas no distinguen lo personal de lo laboral. Acciones: 1. Prepara la conversación. 2. Comprender el mundo de las emociones.

CIERRE

Comentarios del Profesional

Me pareció muy chevere y me centraré en el cómo



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	03.01.2022	Hora de la Sesión:	2:00PM	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	76
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.996.159	FUNCIONARIO:	SEDANO OSPINA DIANA MAGALY				
CARGO	SECRETARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE CULTURA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JULIETH DÍAZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Sistemas de Información		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Secretaria de dirección. Asistencia a procesos.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Atención. Compromiso y lealtad. Que si necesitan ayuda, la tienen, que soy directa y franca. Llevo a cabo todo lo que me encomiendan y busco los recursos para llevarlo a cabo.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	

PERFIL DISC

DOMINANTE	Orientado a resultados, perseverante, emprendedor, le gustan los desafíos, busca reconocimiento, ritmo rápido, puede pasar por alto a las personas.
------------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Paciencia	3	5	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Paciencia	Porque me puede ayudar a interactuar mejor con los compañeros.	Me impaciente cuando las cosas no se dan en los términos que se tienen que dar. No soy buena esperando. Eso es así en mi vida personal y profesional. Soy muy analítica. Que me resbalaran ciertas situaciones.

CIERRE

Comentarios del Profesional



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	14.01.2022	Hora de la Sesión:	10:20am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	78
---------------------	------------	--------------------	---------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C.	31.870.100	FUNCIONARIO:	TABORDA OLAYA FERNELY				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	DIEGO FERNEY SANCHEZ	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	LICENCIADA EN EDUCACIÓN MAESTRIA EN EDUCACIÓN		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Como Auxiliar Administrativa. Servicio al cliente. Relación con las personas.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Me gusta dar servicio a las personas y prefiero estar concretada y haciendo lo mio.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Socializar más / Ser Asertiva	3	4	x

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Socializar más / Ser Asertiva	Porque es importante dar a conocer los aspectos que uno tiene de un grupo o determinadas pensamientos. Cuando no estoy de acuerdo me freno en hacer comentarios.	Evitar conflictos. En la entidad si uno es muy espontaneo o frentero para decir las cosas, eso puede traerle a uno problemas. Dar a conocer nuestros pensamientos sin herir a los otros sin que para ello se genere un conflicto. "Por lo general me freno".

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Estoy muy aterrada porque lo que usted me dijo, por lo menos en unos 90% fué muy acertado, los consejos me sirvieron mucho".



PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	12.01.2022	Hora de la Sesión:	3:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	79
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	94.380.944	FUNCIONARIO:	VALENCIA GARCES FERNANDO LENIN				
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA		SECRETARÍA DE GOBIERNO		
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MARITZA POSSO ROJAS	# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	Tecnico Profesional en Sistematización		

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Esta es el área presupuestal y hago registros presupuestales, CDP, recibo cuentas para el proceso de pago. Sustento. Inicio de todo.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Empatía, Doy servicio, Hago las cosas bien, me gusta minimizar errores. Escucha y atender bien a la gente.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
---------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Visibilizar más mis resultados y mi labor	2	4	N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Visibilizar más mis resultados y mi labor	Porque se valoraría más la labor. En ocasiones siento que no se valora de la manera adecuada, más allá de "la palmadita en la espalda".	Hablar más de las cosas que hago y eso no se valora, pero no sirvo para llevarle "flores a la maestra". Acciones: 1. Mostrar los puntos que se mejoraron en mi cargo y las funciones que tengo asignadas.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	27.12.21	Hora de la Sesión:	8:00	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa	No.	80
---------------------	----------	--------------------	------	-------------------	----------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	24.660.675	FUNCIONARIO:	VALENCIA LOPEZ MARIA CRISTINA		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	JOHANA OROZCO	# PERSONAS A CARGO:	7,0	PROFESIÓN	PROF EN GESTIÓN DOCUMENTAL.

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Tener la información disponible para atender los requerimientos del cliente interno y externo. somos de apoyo transversal y estamos presentes en todo el proceso.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Le "entro" a la gente no con imposición, siendo amena, humor, cordialidad, responsabilidad, humildad y disciplina. Me considero buena en mi profesión (archivista), persuasión e influencia.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	N/A

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.
Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Participar en escenarios en los que estoy con figuras de	2	3	

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Comentarios / Acciones a Implementar
Participar en escenarios en los que estoy con figuras de autoridad.	Para que me escucharan más. Lograría más resultados participando más. Para ser yo totalmente en cualquier escenario y lograr ser más exigente.	Cuando estoy en las reuniones con los líderes, personas de nivel alto, yo no hablo, me quedo callada. Me da miedo a críticas, me desautoricen. No me interesa figurar, me gusta el bajo perfil. Hay una creencia que me limita la participación, creo que es demasiado respeto a mis jefes. Acciones: 1. Preparar las reuniones en el ámbito emocional y visualizar la meta.

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	29.12.21	Hora de la Sesión:	1:15pm	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa P	No.	83
---------------------	----------	--------------------	--------	-------------------	------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	31.903.946	FUNCIONARIO:	VASQUEZ PERLAZA ROSA HILDA		
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA	SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:		# PERSONAS A CARGO:	0,0	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Apoyo a las decisiones tomadas por los jefes. Facilidad para que se ejecute una función. Ayudante.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	Ayudar bien, tener claro en qué están pidiendo nuestra ayuda y hacerlo lo mejor posible para lograr el objetivo. Compromiso y honestidad, sentida de pertenencia, escuchar para entender, no para responder inmediatamente. Quiero siempre resultados positivos.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	Manejo de medios virtuales-tecnología. Comunicación virtual y sentirla real, las formas del diálogo: tranquila, sin presión, real.

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Toma de Decisiones rápidas	2	5	n/a

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Toma de Decisiones rápidas	Para dar resultados más rápidos, dudo mucho, comparo mucho, busco mucha información, quisiera agilizar esa parte.	"Le prestaré más atención, leí mi diagnóstico y entendí lo que debo corregir y aplicar que es en últimas lo más importante y objetivo de este estudio".

CIERRE

Comentarios del Profesional



**PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL
SESIÓN DE COACHING**



REGISTRO DE LA SESIÓN

Fecha de la Sesión:	20.01.2022	Hora de la Sesión:	3:30am	Nombre del Coach:	Sandra Viviana Ochoa Palacios	No.	88
---------------------	------------	--------------------	--------	-------------------	-------------------------------	-----	----

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.C	66.831.027	FUNCIONARIO:	MARTINEZ OZUNA SONIA
CARGO	AGENTE DE TRANSITO		SECRETARIA/ÁREA / DEPENDENCIA SECRETARIA DE MOVILIDAD
JEFE INMEDIATO/ REPORTA A:	MARTHA PALACIOS	# PERSONAS A CARGO:	0,0
		PROFESIÓN	TECNOLOGA EN TRANSITO Y TRANSPORTE

EXPLORACIÓN

(Adicional a estas preguntas el Coach formulará en el desarrollo de la sección otras preguntas -no registradas en el presente documento- complementarias que le permitan profundizar en el conocimiento del profesional)

¿Cuál es el propósito de tu cargo?	Normalmente estoy en terreno con un compañero, trabajamos en pareja en la calle. Mi labor es hacer comparendos a los ciudadanos, pero también me gusta escuchar al ciudadano, comprender sus argumentos y si es necesario hacer pedagogía.
¿Cómo contribuyes a que el propósito del cargo se lleve a cabo?	El amor por servir, servirle a la ciudad. En la calle dicen que soy fregada, tengo que ser fregada porque debo poner comparendos, soy muy estricta. Soy buena compañera. Soy servicial, Sensibilidad de saber cómo interactuar. Yo soy subordinada y obedezco ordenes.
A lo largo del año pasado, ¿Qué habilidad concreta consideras desarrollaste y te gustaría mantener?	En lo personal tomé decisiones

PERFIL DISC

ESTABLE	Orientado a las personas, necesita aceptación, tolera bien el conflicto, no demuestra emociones, ritmo pausado, le gustan los entornos estables y seguros, necesita contribuir.
----------------	---

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

De las siguientes competencias relacionadas en la prueba del DISC, por favor relaciona aquellas que consideras debes desarrollar. Adicionalmente, por favor marca de 1 a 5 el nivel en que consideras tienes desarrollada cada competencia y cuál es el nivel al que te gustaría llegar.

Escala: 1 no posee la competencia, 2 pocas veces a demostrado tener la competencia, 3 regularmente da muestras de tener la competencia, 4 tiene la competencia y la utiliza en el desarrollo de su trabajo y, 5 supera ampliamente la expectativa con relación a la competencia".

COMPETENCIA	NIVEL ACTUAL	NIVEL DE DESEADO	¿Cuál de las competencias que acaba de relacionar, considera además de fortalecer su desempeño profesional, contribuye al mejoramiento del clima y cultura organizacional?. ¿Cuál se compromete a desarrollar? Marque con una X
Aperturarme a las Relaciones			N/A

PLAN DE ACCIÓN

Competencia / Talento a Desarrollar	Objetivo de Desarrollo / Por qué es importante ese Talento a Desarrollar	Acciones a Implementar
Aperturarme a las Relaciones	Para disfrutar mi libertad, para sentirme tranquila. Para hacer más vínculos, amistades en el trabajo. Ello apertura puertas y posibilidades.	Normalmente veía abrirme a las relaciones como algo lejano, ahora lo veo más posible. Acciones: 1. Aceptar invitaciones, asistir a reuniones. 2. Apoyarme en las relaciones que tengo 3. Mostrarme más cercana.

CIERRE

Comentarios del Profesional

"Es maluco trabajar con personas que son envidiosas, normalmente uno solicita trabajar en pareja con compañeros que sean más amenos. Al trabajo vamos a trabajar". "Se ha perdido

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN
METODOLOGÍA DE TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO
ALCALDIA SANTIAGO DE CALI - 2021



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL



TRABAJO
REMOTO

Contenido

OBJETIVOS	3
GENERAL.....	3
ESPECÍFICOS	3
MARCO TEÓRICO	4
DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO	6
TELETRABAJO	6
TRABAJO EN CASA.....	7
TRABAJO REMOTO	7
ESTUDIO PILOTO 2018.....	9
FASE 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	9
FASE 2: PLANEACION.....	10
FASE 3: AUTOEVALUACION	10
FASE 4: PILOTAJE	11
RESULTADOS	11
PROPUESTA METODOLÓGICA SOBRE EL MODELO PARA EL TRABAJO REMOTO	14
FASE 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO	14
FASE 2: PLANEACIÓN.....	14
FASE 3: GESTION Y PREVENCIÓN DEL RIESGO	18
PROPUESTA METODOLÓGICA SOBRE EL MODELO PARA EL TELETRABAJO ...	19
FASE 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO	19
FASE 2: PLANEACIÓN.....	19
FASE 3: GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO	21
NORMATIVIDAD	23
GLOSARIO.....	24
BIBLIOGRAFIA.....	25

OBJETIVOS

GENERAL

Crear una propuesta metodológica para la creación de un plan de acción e implementación del programa de trabajo remoto y teletrabajo, para la Alcaldía de Santiago de Cali.

ESPECÍFICOS

- Implementar el programa de trabajo de remoto para los funcionarios calificados y habilitados para participar en el programa.
- Diseñar un modelo de seguimiento, control y evaluación, del impacto del programa de implementación de trabajo remoto, en el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía de Santiago de Cali, participantes en el programa.

MARCO TEÓRICO

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Cuando usamos el término de teletrabajo hacemos referencia al trabajo remoto o trabajo a distancia, se trata de un tipo de empleo en el que el trabajador realiza sus tareas laborales desde un lugar que no es la oficina. Con sólo tener un computador o un móvil el trabajador puede efectuar su trabajo desde casa, desde una oficina de Networking o incluso una cafetería.

Actualmente muchos perfiles profesionales optan por esta modalidad de trabajo para ahorrarse el tiempo de desplazamiento y disfrutar de sus múltiples ventajas. Pero, existen diferentes tipos de teletrabajo: móvil, domicilio y telecentro.

Según el Miniterio de las Telecomunicaciones en Colombia, en la normatividad que la rige, se identifican estas diferencias:

- Móvil: es el tipo de trabajo remoto que también se denomina itinerante y hace referencia al trabajo que se realiza mediante desplazamientos continuos, es el caso de los comerciales.
- Domicilio: esta modalidad de teletrabajo suele efectuarse desde la casa del empleado o la vivienda familiar o en un lugar similar.
- Telecentro: se trata de realizar las tareas laborales desde un lugar de trabajo con recursos compartidos como una oficina de networking que posee todos los recursos disponibles para llevar a cabo diferentes tipos de empleo que pueden realizarse a distancia.

Ante cualquiera de los tipos de teletrabajo, es decir, cuando la actividad laboral se lleva a cabo fuera de la organización, el uso de la tecnología puede mejorar la comunicación entre ambas partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. Por ello, si se quiere implementar el trabajo remoto, se deben tener en cuenta una serie de herramientas empresariales que ayuden a trabajar en equipo y de forma colaborativa ya sea desde el domicilio, si se está en constante desplazamiento o si la opción es un telecentro.

La definición que comúnmente se le ha dado al término teletrabajo, es el de "realizar un trabajo lejos o a distancia". El primer término que surgió para denominar al teletrabajo es telecommuting, acuñado en (Lenovo, 2014), para referirse a la sustitución de los desplazamientos debidos al trabajo por las telecomunicaciones.

(Montelongo, María Dolores Gil, 2007) en su estudio, toma como referencia a Olson (1988) quien indica que el término teletrabajo (telework) se usa para referirse al trabajo

de una organización realizado fuera de los límites organizacionales –normales, espaciales y temporales– y aumentados por las TIC's.

Igualmente, se refiere a Thornburn (1994), quien afirma que el aspecto clave del teletrabajo no es carácter técnico, sino organizativo y social como, por ejemplo, la gestión del empleado a distancia, la información sobre los resultados del trabajo, la regulación, los impuestos, los seguros, las compensaciones y beneficios, así como las relaciones laborales.

Por su parte, menciona que Turbé-Suetens considera que es “en el marco del estudio de la organización donde deberán ser decididas las formas que tomará el teletrabajo en la empresa, puesto que se trata de una decisión política”.

Bajo este marco de referencia, diseñamos esta propuesta de implementación metodológica para el trabajo remoto y teletrabajo, para la Alcaldía de Santiago de Cali.

DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Las diferentes normas que regulan las diferentes modalidades de trabajo remoto identifican las siguientes diferencias para su adecuada aplicación, y que se tienen en cuenta como referente en esta propuesta.

TELETRABAJO

Al ser considerada, entonces, como una modalidad de trabajo no presencial, es necesario precisar qué tipo de teletrabajador se puede contemplar:

- Autónomo: cuando el funcionario utiliza su propio domicilio o un lugar diferente, acordado con el empleador y acude esporádicamente a la empresa.
- Móvil: cuando la persona se apoya en el uso de dispositivos tecnológicos móviles, pero no tiene un sitio fijo de trabajo. Igualmente va a la empresa ocasionalmente.
- Suplementario: dependiendo de la necesidad del servicio, este trabajador labora entre la casa y la empresa.

Condiciones para la contratación:

- Debe constar por escrito, identificando en este las condiciones mínimas para desempeñar el trabajo.
- Si el contrato se suscribe bajo la modalidad de teletrabajo, no aplica la reversibilidad al trabajo presencial.

Jornada laboral:

- De acuerdo con la sentencia C – 103 de 2021, proferida por la Corte Constitucional, cuando se generen labores fuera de la jornada máxima legal, estas deben pagarse.
- Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral, respetando los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta.

Seguridad social

- La figura de afiliación es exactamente igual a la de todo trabajador.
- Se debe notificar a la ARL.

Notificación al Ministerio de Trabajo: debe hacerse.

Inclusión en el RIT: si es necesaria esta reglamentación.

Auxilios económicos: el empleador debe otorgarle al funcionario un subsidio para el pago de internet y de consumo de energía.

TRABAJO EN CASA

Esta modalidad se rige por la Ley 2088 de 2021.

- Modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.
- Se desarrolla por el tiempo que indique el empleador, por un término de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen.

Condiciones para la contratación:

- No se requiere pacto o la suscripción de un otrosí al contrato. Debe haber una comunicación por parte del empleador indicando el tiempo que durará esta modalidad.
- El empleador mantiene la facultad unilateral de exigir al trabajador volver a prestar sus servicios presencialmente.

Jornada:

- Aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.

Seguridad social

- La afiliación es exactamente igual a la de todo trabajador.
- Se debe notificar a la ARL.

Notificación al Ministerio de Trabajo: no es necesaria.

Inclusión en el RIT: no requiere reglamentación en el RIT.

Auxilios económicos: el empleador debe otorgar el subsidio de transporte, como auxilio de conectividad a quienes devenguen menos de 2 S.M.M.L.V.

TRABAJO REMOTO

Esta modalidad se rige por la Ley 2121 de 2021.

Nueva modalidad de trabajo no presencial que permite labores de forma remota en su totalidad. No obstante, es viable la migración a esta modalidad de los contratos vigentes.

Condiciones para la contratación: Debe constar por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital (el costo del uso de tecnología para la firma debe asumirlo el empleador).

Solo prevé la presencialidad para:

- Atender asuntos que involucren salud ocupacional.
- Verificar los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
- Para instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo.
- Para adelantar procesos disciplinarios.

Jornada laboral:

- Aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, las partes pueden acordar la distribución de la jornada a pactar y su distribución en la semana, sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día.
- Si la persona acredita tener a su cargo el cuidado de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios.
- Compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción.
- Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.

Seguridad social:

- Se debe informar a la ARL a través del formulario que esta designe.
- El Gobierno debe diseñar un formulario único de afiliación al SGSS, que no requiere firma manuscrita.

Notificación al Ministerio del Trabajo: no es necesaria.

Inclusión en el RIT: no es necesaria.

Auxilios económicos: el empleador debe otorgar un subsidio para el pago de internet y consumo de energía.

ESTUDIO PILOTO 2019 – ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

La Alcaldía de Santiago de Cali reconoce que el activo más importante es el talento humano, el cual facilita la gestión, el logro de objetivos y los resultados.

Es una entidad innovadora que quiere mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, así como estimular principios, valores, valores, practicas.

De acuerdo con el informe de la prueba piloto de trabajo remoto para 16 funcionarios de la Alcaldía de Santiago de Cali se aprecia un proceso juicioso desde su planeación hasta la puesta en marcha de la prueba y posteriormente evaluación del proceso para identificar los puntos de mejora, en caso de ampliar este programa a un grupo importante de funcionarios.

Dentro de sus recomendaciones se aprecia que debe existir una política clara sobre esta modalidad para que tanto funcionarios como directivos sepan cómo abordar los diferentes escenarios que se presentan.

Preparar la cultura y el ambiente en la Alcaldía de Santiago de Cali es un paso que se debe realizar para invitar y acoger a los funcionarios que saldrán calificados para pertenecer a este programa.

Revisar las habilidades tecnológicas y las competencias requeridas de los funcionarios será un factor de éxito definitivo en este programa, así como capacitar a los funcionarios en este tipo de metodologías hará que el programa cuente cada vez más con promotores.

Contar con herramientas tecnológicas que apoyen la gestión de seguimiento por parte de los lideres y la cultura de cumplimiento por parte de los funcionarios.

De acuerdo con la metodología aplicada en la prueba piloto las fases de implementación que se desarrollaron fueron:

FASE 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Para lo cual se llevó a cabo:

- Suscripción del “Convenio de Asociación”.
- Suscripción del Acuerdo de Intención “Pacto por el Teletrabajo.
- Se llevó a cabo la conformación de un equipo interdisciplinario para la implementación de la prueba piloto, con servidores públicos de los siguientes organismos: del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional/Subdirección de Gestión Estratégica del talento Humano,

Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública, Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios, Oficina de Comunicaciones.

FASE 2: PLANEACION

En esta fase se tuvo en cuenta:

- El objetivo general la implementación de la prueba piloto de los puestos de teletrabajo en la Alcaldía de Santiago de Cali.
- Algunos de los objetivos específicos: mejorar calidad de vida, aumentar productividad, reducir costos, mejorar movilidad, impulsar la utilización de TIC's entre otros.
- Los riesgos asociados a esta prueba piloto fueron los riesgos laborales para los trabajadores involucrados.
- En cuanto al indicador involucrado se encuentra la realización de la prueba piloto de puestos de trabajo implementada.
- El plan de trabajo se llevó a cabo desde el 26 de abril de 2018 hasta febrero de 2019. Este plan se extendió hasta septiembre de 2019.
- El presupuesto asignado para la implementación de esta prueba fue de \$59.063.261
- Por último, la identificación de una matriz DOFA para identificar Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas frente a esta prueba piloto.

FASE 3: AUTOEVALUACION

Para esta fase se tuvieron en cuenta:

- Componente jurídico, el cual tuvo en cuenta la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012, así como la resolución firmada por cada trabajador involucrado y las capacitaciones realizadas por la ARL.
- Componente Tecnológico, quien identifico la infraestructura tecnológica que estuvo involucrada, el seguimiento que hizo al levantamiento de los requerimientos tecnológicos, activación de usuarios VPN para acceso a las herramientas, soporte técnico para instalación y prueba.
- Componente Organizacional, se encargó de la identificación de los funcionarios que estuvieron involucrados en la prueba piloto, la divulgación por parte de comunicaciones, el seguimiento al presupuesto.

FASE 4: PILOTAJE

Que tuvo en cuenta la convocatoria, duración, modalidad, horarios de trabajo, nivel de cargo de los participantes en la prueba, proceso de selección de estos. Informe demográfico de los participantes en esta prueba, capacitación en las herramientas tecnológicas y los procesos de salud y seguridad correspondientes a su lugar de trabajo. Se realiza un proceso de evaluación frente a satisfacción, nivel de productividad, entrega de tareas, manejo del estrés, entregables, uso de las herramientas tecnológicas, niveles de funcionalidad de las herramientas.

Para esta fase se incluyó la sensibilización y apropiación de la prueba para funcionarios y familiares y se entregó un KIT a los participantes en la prueba. El desarrollo de al menos 5 talleres enfocados cada uno de ellos al desarrollo de habilidades identificadas para elevar el desempeño de los funcionarios activos en la prueba piloto.

La jornada de retroalimentación y autoevaluación con los funcionarios involucrados para hacer seguimiento de las oportunidades de mejora y fortalecer lo que si funciona bien.

Finaliza con recomendaciones y conclusiones para definir un proceso de implementación más ajustado a la realidad y teniendo en cuenta los aciertos y desaciertos encontrados.

RESULTADOS

- Desgaste administrativo debido a la modificación de la resolución individual en relación con las condiciones pactadas inicialmente por parte del teletrabajador.
- Falta de oportunidad en el seguimiento a las actividades del teletrabajador por parte del nivel directivo.
- Fallas en el acceso a la VPN (Red Privada Virtual).
- Los teletrabajadores no siguen el conducto regular de acuerdo a los lineamientos o no hacen los respectivos reportes cuando se presenta una falla en el sistema.
- Se evidenció que una funcionaria realizaba teletrabajo permanentemente.
- Población muy adulta.
- Resistencia al cambio.
- Tres directivos no diligenciaron el reporte de actividades de los teletrabajadores.
- (Departamentos Administrativos de Gestión Jurídica Pública (1 de 3 funcionarios), Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana (1 de 2 funcionarios) y Secretaría de Salud Pública (1 funcionario).
- Se programaron visitas domiciliarias con antelación y el teletrabajador solicitó aplazamiento por motivos diversos sin mayor justificación y en ocasiones el mismo día.
- Un teletrabajador no tuvo comunicación sobre su seguimiento con el jefe de unidad durante el proceso.

- Siete teletrabajadores diligenciaron personalmente la herramienta de evaluación cumplimiento de actividades.
- Una vez finalizada la prueba se dispuso a recoger los computadores en los domicilios de los funcionarios, quienes en su mayoría no habían realizado copia de sus archivos ni eliminado la información del equipo.
- Funcionarios que no asistieron a capacitaciones programadas con anterioridad sin excusa y sin solicitar retroalimentación en los temas tratados.

RECOMENDACIONES

- Contar con una política y una norma actualizada para las entidades públicas sobre la modalidad de teletrabajo por parte de los entes responsables.
- Mayor sensibilización sobre la modalidad para las entidades públicas.
- Desarrollar y fortalecer habilidades individuales necesarias para una adecuada implementación del teletrabajo por parte de la entidad.
- Se requiere mayor compromiso y participación por parte del nivel directivo.
- El teletrabajador debe ser autónomo, auto disciplinado, capacitado para organizarse y gestionar el tiempo, tener capacidad de resolver problemas y aptitud de aprendizaje continuo.
- Soporte técnico rápido y efectivo.
- Se debe generar cultura de confianza y responsabilidad.
- Contar con una aplicación informática que permita realizar seguimiento automatizado.
- Funcionarios que requieran ausentarse por contar con permisos autorizados, así como con personal a cargo no deben ser considerados para esta modalidad.

CONCLUSIONES

- Se debe contar con una normatividad más direccionada a las entidades públicas dada la complejidad de la norma que rige la función pública.
- Para adoptar la modalidad de teletrabajo en la Alcaldía de Santiago de Cali, se debe contar con una política bien constituida que permita cumplir con la normatividad en aras de obtener beneficios tanto para los teletrabajadores como para la entidad.
- Con la prueba piloto se pudo evidenciar que la cultura organizacional de la Alcaldía de Santiago de Cali, aún no está preparada para funcionar bajo la modalidad de teletrabajo; es necesario antes de adoptarla aplicar un enfoque estructurado como lo es la metodología de gestión del cambio, para lograr las metas propuestas en el plan de desarrollo municipal, administrando efectivamente los recursos, a fin de prestar un servicio oportuno y con calidad a la ciudadanía.
- Se debe trabajar en profundidad en la sensibilización de esta modalidad para una posible adopción de la misma.

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN
METODOLOGÍA DE TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO
ALCALDIA SANTIAGO DE CALI - 2021

- La planta de personal de la alcaldía está en un promedio de edad superior a los 50 años, lo cual es una debilidad para la apropiación de las tecnologías.
- No se cuenta con un software para el seguimiento del cumplimiento de las funciones de los teletrabajadores.
- Los lineamientos dados frente al teletrabajo indican que se debe modificar el manual de funciones y competencias de la entidad, sin embargo, no hay claridad en los temas que se deben ajustar, modificar, adicionar, etc.

PROPUESTA METODOLÓGICA SOBRE EL MODELO PARA EL TRABAJO REMOTO

FASE 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO

Fase analítica que contempla el marco conceptual y los aspectos básicos del Trabajo Remoto para la empresa como para las personas que la conforman, así como su impacto en la sociedad y el medio ambiente. Así mismo, aborda a grandes rasgos aquellos factores relacionados con las TIC que intervienen para el correcto funcionamiento del sistema de trabajo.

A través de la herramienta DAFO, que permite efectuar el diagnóstico del trabajo remoto antes de adoptar la decisión estratégica de su implantación, estudiando sus fortalezas y debilidades, así como sus oportunidades y amenazas.

Mediante la revisión de los resultados obtenidos en la prueba piloto permite a la organización tener el conocimiento suficiente sobre el punto en el que se encuentra, y conocer el grado de preparación desde el cual se parte. Así mismo, permite también identificar sus puntos más débiles para minimizarlos o solucionarlos.

La revisión de los resultados de las evaluaciones aplicadas en la prueba piloto para conocer a detalle la información que percibieron los funcionarios y líderes frente al desarrollo de la actividad.

FASE 2: PLANEACIÓN

Definición de Objetivos

- Implementar el programa de trabajo de remoto para los funcionarios calificados y habilitados para participar en el programa.
- Diseñar un modelo de seguimiento, control y evaluación, del impacto del programa de implementación de trabajo remoto, en el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía de Santiago de Cali, participantes en el programa.

Plan de acción

Identificar y conformar un equipo interdisciplinario que se encargara de la implementación del programa de trabajo remoto, esto incluye la creación de normativa que rige la función pública, este punto se desarrolló en la fase 1 de la prueba piloto en el cual se tienen identificadas las áreas y cargos que deben conformar este grupo.

Identificar los perfiles y sus respectivas funciones y responsabilidades con el objetivo de elegir los cargos aptos para el programa de trabajo remoto. Perfil psicológico (revisión de competencias requeridas), examen médico ocupacional, inspección ergonómica que hace la ARL incluye visita domiciliaria.

Para la identificación de los perfiles se sugiere:

- Revisión perfil de cargo con funciones y responsabilidades, para definir los cargos que son aptos para realizar trabajo remoto. Bajo el lineamiento de la Ley que indica que deben ser cargos cuyas funciones no interfieren con la entrega directa de los servicios.
- Revisión de las competencias asociadas a los cargos para su posterior evaluación en una prueba de perfil psicológico de competencias. Verificación de los resultados de la evaluación de competencias para identificar que funcionarios se ajustan y quienes no se ajustan para desarrollar y eliminar brechas.
- Examen médico ocupacional.
- Encuesta online sobre perfil motivacional para conocer expectativas y ajuste a esta modalidad de los posibles candidatos.
- Visita domiciliaria por parte de la ARL para hacer inspección de ergonomía.

Sensibilización

Concientización, sensibilización y capacitación para los directivos y funcionarios sobre la metodología de trabajo remoto y su importancia. Esta sensibilización está dirigida para crear conciencia sobre porque es necesario cambiar del trabajo presencial a trabajo remoto en casa.

El plan de sensibilización debe contener los siguientes elementos:

- Identificar los Agentes de Cambio quienes deben estar son los líderes de las áreas que participan en el programa de Trabajo Remoto. Los líderes se convierten en promotores del programa para que los funcionarios involucrados se sientan respaldados y con plena confianza del paso que van a dar.
- Kickoff con los líderes para presentarles el programa de Trabajo remoto y todas sus fases.
- Presentación para los funcionarios con el fin de contarles las fases del programa y las actividades que se van a desarrollar.
- Identificación de los lideres expertos quienes tienen a su cargo la capacitación de las herramientas tecnológicas que los funcionarios deben utilizar.
- Socialización de las herramientas que se utilizaran para la conectividad del Trabajo remoto.

- Activación de mensajes de comunicación interna, Píldoras virtuales, Infografías, mensaje de directivos invitando a participar en el programa.
- Preparación en habilidades blandas que presentan brecha para el óptimo desempeño de los funcionarios involucrados en el programa.
- Aplicación de instrumento de evaluación a los funcionarios involucrados para conocer sus inquietudes y oportunidades de mejora frente a las capacitaciones ya recibidas. Con el objetivo de hacer refuerzo en temas identificados antes de iniciar la implementación.

Estrategia

Revisar y rediseñar los objetivos de la estrategia en función del trabajo remoto. Enfocarse en objetivos que tienen que ver con la transformación e implementación de procesos digitales para permitir el funcionamiento 100% de los procesos y servicios ofrecidos bajo esquemas digitales en línea.

Identificar un plan de acción para la transformación digital en pro del trabajo remoto.

Este plan debe contener metodologías, tipos de reuniones y tecnologías necesarias para el trabajo desde casa.

En cuanto a las metodologías se debe implementar aquellas que permitan lograr sinergia operativa entre funcionarios y el ciudadano desde la distancia logrando una experiencia completa y satisfactoria para quien recibe el servicio.

Una de las metodologías que se puede implementar se llama Kanban, la cual se orienta por 4 principios que son:

- Que los procesos se puedan implementar de manera inmediata sin necesidad de pasos previos.
- Hacer mejoras a los procesos de manera incremental para desarrollarlo paso a paso.
- Respetar los procesos y roles actuales, se busca optimizar las actividades y funciones.
- El liderazgo debe ser por parte de todos los involucrados en el trabajo remoto, para liderar iniciativas que mejoren los procesos.

La segunda metodología tiene que ver con establecer reuniones de seguimiento frecuentes, para mantener sincronizado y comunicado al equipo de trabajo.

Establecer al menos 3 tipos de reuniones:

- Reuniones diarias de 15 minutos
- Reuniones semanales para revisar avances
- Reuniones mensuales con enfoque estratégico para ir revisando el cumplimiento de los objetivos.

Elegir las tecnologías necesarias y adecuadas para el trabajo remoto.

Todos los programas informáticos que funcionen en la nube son los que hacen posible que el trabajo remoto funcione, contar con la información en tiempo real y en línea es una de las condiciones más importantes.

Contar con una herramienta tecnológica que permita registrar las actividades que se están desarrollando, las fechas, los responsables y pueda manejar de una forma gráfica por medio de semáforos el cumplimiento de estas les permite a los líderes llevar de una forma más objetiva el cumplimiento los objetivos y llevar trazabilidad de la información.

Capacitaciones en:

- Microsoft 360 cursos en línea de 2 horas
- Introducción a metodologías ágiles SCRUM 3 horas
- Software para seguimiento y control de actividades 2 horas. Este tipo de software se puede conseguir con empresas como: Wtalent, Change Américas, quienes manejan este tipo de instrumentos.

Inversión

Revisar el presupuesto implicado para la implementación y adecuación de los puestos de trabajo remoto de los funcionarios elegidos en el programa.

Los recursos que deben ser tenidos en cuenta son:

- Consultoría sobre proceso de implementación de Trabajo Remoto.
- Soporte tecnológico y equipos para el desarrollo de la implementación.
- Soporte en el proceso de evaluación y selección de los funcionarios que participan.
- Plan de formación y capacitación de los funcionarios que participan en el programa.
- Material publicitario para estrategia de apropiación, sensibilización e implementación.
- Consultoría en proceso de Gestión del cambio para activar la expectativa, comunicación y preparación de estrategias que permitan un proceso de apropiación exitoso.
- Recursos materiales para la adecuación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones de la inspección de ergonomía. (sillas, mesas, descansa pies, etc.).
- Aplicación de instrumentos de evaluación y seguimiento para monitorear los avances del programa.
- Adquisición de un software que permita registrar, monitorear, evaluar, en tiempo real el seguimiento de las actividades que los funcionarios van desarrollando bajo esta modalidad de trabajo.
- Auxilios económicos como pago de internet y consumo de energía para los funcionarios que hagan parte del programa.

- Adquisición de las licencias de los softwares que requieren los funcionarios para el desarrollo de sus actividades.

FASE 3: GESTION Y PREVENCIÓN DEL RIESGO

1. Analizar y mejorar los procesos de trabajo remoto:

Una vez el trabajo remoto se encuentre implementado y funcionando se debe evaluar cómo se están adaptando cada uno de los funcionarios con este proceso. Analizar de forma constante los resultados, identificar puntos de mejora y revisar la productividad. Esto se realiza con el objetivo de ir tomando decisiones que permitan optimizar el trabajo desde casa aumentando los niveles de rendimiento. En cuanto a los procesos se hace más importante el trabajo de mejora continua con el fin de optimizar las actividades, aumentar la seguridad de la información, reducir los tiempos de gestión, disminuir costos, incrementar la productividad.

2. Los indicadores de gestión y efectividad propuestos son:

- Resultados de evaluación de desempeño de los funcionarios activos en Trabajo remoto debe superar niveles medios, con resultado mínimo del 75%.
- Evaluación de satisfacción por parte de líderes y funcionarios frente a proyectos y tareas cumplidas, con resultados por encima del 80%.
- Encuesta de satisfacción de cliente externo para los procesos que son operados por los funcionarios en trabajo remoto, con resultados por encima del 80%.

PROPUESTA METODOLÓGICA SOBRE EL MODELO PARA EL TELETRABAJO

FASE 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO

Fase analítica que contempla el marco conceptual y los aspectos básicos del teletrabajo tanto para la empresa como para las personas que la conforman, así como su impacto en la sociedad y el medio ambiente. Así mismo, aborda a grandes rasgos aquellos factores relacionados con las TIC que intervienen para el correcto funcionamiento del sistema de trabajo.

A través de la herramienta DAFO, que permite efectuar el diagnóstico del teletrabajo antes de adoptar la decisión estratégica de su implantación, estudiando sus fortalezas y debilidades, así como sus oportunidades y amenazas.

El cuestionario de autoevaluación permite a la organización tener el conocimiento suficiente sobre el punto en el que se encuentra, y conocer el grado de preparación desde el cual se parte. Así mismo, permite también identificar sus puntos más débiles para minimizarlos o solucionarlos.

FASE 2: PLANEACIÓN

Fase ejecutiva que analiza al detalle la planificación de la implantación del teletrabajo desde la visión de gerencia y el equipo directivo. Así mismo, establece tres planes de acción esenciales: la implantación en recursos humanos, el uso de las TIC, y la comunicación y participación interna.

Definición de objetivos

Objetivo general:

Activación de la modalidad de Teletrabajo con sus tres tipos de teletrabajadores para los funcionarios de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Objetivos específicos:

Velar por la seguridad y salud integral de los funcionarios que apliquen al programa.
Implementar el trabajo saludable desde la modalidad de teletrabajo autónomo, móvil y suplementario.

El plan de acción

- Selección de los perfiles que van a participar en este programa, teniendo en cuenta los tipos de teletrabajadores que existe. Se requiere revisar las funciones en sus perfiles de cargo, aplicar evaluación de las competencias requeridas para cada tipo de teletrabajador, aplicar una prueba de perfil motivacional con el ánimo de conocer como se ve el teletrabajador en corto, mediano y largo plazo realizando su labor en esta modalidad.
- Visita domiciliaria para los teletrabajadores autónomos y suplementarios en el lugar que han asignado para desarrollar la labor.
- La definición de las herramientas tecnológicas que se deben utilizar para implementar los tres tipos de teletrabajadores: Autónomo, Móviles, y Suplementarios.
- Comunicación interna utilizando los medios autorizados a través de píldoras virtuales, comunicación institucional, video de parte de los directivos.
- Activación de los grupos de lideres expertos que van a realizar la capacitación y el despliegue del programa y los softwares que se deben utilizar en la implementación.
- Revisión de los resultados de las herramientas de evaluación aplicada a los funcionarios con el fin de validar si existe brechas que cerrar y trabajar con talleres y capacitaciones específicas.
- Implementación de capacitaciones en: software especializado, herramientas móviles utilizadas para el desarrollo de la labor, conectividad, herramientas de seguimiento y control de actividades.

Estrategia

- La estrategia parte del grupo directivo quien da línea sobre la filosofía que llevara el programa de Teletrabajo en la Alcaldía de Santiago de Cali. Este grupo define el alcance de este programa.
- El grupo directivo debe estar involucrado y comprometido con este programa por lo cual estará de cara en las campañas de comunicación, como los videos y las presentaciones oficiales del programa para los funcionarios perfilados en este programa.
- En este punto se hace necesario definir un grupo interdisciplinario que estará encargado del proceso de implementación y que entenderá muy claramente la filosofía definida para el programa.

Inversión

Los recursos necesarios para la implementación de este modelo son:

- Consultoría para el acompañamiento de esta implementación.
- Adquisición de pruebas de selección (prueba de competencias, prueba de perfil motivacional, prueba de personalidad) de los funcionarios que harán parte del programa.
- Adquisición de un software para la activación de las actividades laborales garantizando la prestación de servicios. Los conocidos en el mercado como Microsoft 365, VPN.
- Licencias requeridas en los programas utilizados por la Alcaldía de Santiago de Cali.
- Recursos materiales como: sillas, mesas, descansa pies, base para computadores según informe de ergonomía.
- Equipos móviles para garantizar que los funcionarios móviles desarrollan correctamente su labor, teniendo en cuenta los tipos de servicios que ofrecidos.
- Computadores y/o tablets requeridos para el desarrollo efectivo de la labor.
- Material publicitario para la socialización del programa.
- Desarrollo de cursos virtuales y anuncios o lecciones comprimidas, que apoyan el proceso de formación y comunicación.
- Presupuesto para el pago de los auxilios de conectividad a los funcionarios que estén activos en el programa.
- Inversión de software para llevar control y seguimiento a las actividades que se desarrollan tanto en los dispositivos móviles como en los softwares. Entre ellos se encuentran en el mercado Acces, Project, Trabajo Remoto de Wtalent, Seguimiento de indicadores de Change Americas, entre otros.

FASE 3: GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO

Fase de valoración del teletrabajo desde la vertiente de la gestión preventiva. La implantación de los nuevos modelos de trabajo, traen consigo tanto beneficios como nuevos riesgos que deben gestionarse a través de la evaluación de riesgos laborales y la planificación de su actividad preventiva.

- Análisis de los puestos de trabajo de los funcionarios que están aplicando al programa.
- Revisión de conectividad en el caso de los teletrabajadores móviles quienes a través de sus dispositivos pueden desarrollar su labor, garantizando que su dispositivo no le va a generar problemas de salud, baja visión, problemas auditivos, postura.
- Ajustar los contratos laborales de los funcionarios involucrados en el programa.
- Acompañamiento psicológico sobre resultados y capacidades que el teletrabajo requiere. Con frecuencia de 1 vez cada 2 meses en formato video consulta.

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN
METODOLOGÍA DE TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO
ALCALDIA SANTIAGO DE CALI - 2021

- Seguimiento periódico del desempeño y desarrollo del programa a través de evaluaciones de satisfacción por parte de líderes, funcionarios y usuarios.
- Revisión de procesos y plan de mejoramiento continuo para ajustar los procesos a las necesidades de usuarios y funcionarios que están involucrados en el programa de Teletrabajo. Con frecuencia cada 2 meses en acompañamiento del profesional de mejora continua.

NORMATIVIDAD

- Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.
- Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.
- Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.
- Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa en Colombia. El trabajo en casa es aplicable a cualquier labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, el teletrabajo se caracteriza por el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Adicionalmente, regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin perder la naturaleza de trabajo subordinado.
- Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

GLOSARIO

- ARL: Administradora de riesgos laborales.
- Auxilio de conectividad: Dinero asignado para activar plan de celular y datos.
- DAFO: Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades que puedo identificar en un proceso.
- Habilidades digitales: conjunto de saberes relacionados con el uso de herramientas de comunicación, acceso, procesamiento y producción de la información.
- Kanba: tarjeta con un sistema de información de los productos, materiales y tiempo asignado en los procesos.
- Kickoff: Reunión de apertura y lanzamiento.
- Metodologías ágiles: filosofía que supone una forma distinta de trabajar y organizarse.
- RIT: Reglamento Interno de Trabajo.
- SCRUM: metodología ágil y flexible para gestionar el desarrollo de software.
- S.M.M.L.V: Salario mínimo mensual legal vigente.
- Software: conjunto de los programas de cómputo, procedimientos, reglas, documentación y datos asociados, que forman parte de las operaciones de un sistema de computación.
- Teletrabajo: modalidad de trabajo no presencial.
- TIC´S: Tecnologías de la información y la comunicación.
- Trabajo en casa: Modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.
- Trabajo remoto: modalidad de trabajo no presencial que permite labores de forma remota en su totalidad.

BIBLIOGRAFIA

- Juan Fernando Escandón | Director Departamento de Derecho Laboral, Universidad Sergio Arboleda.
- Poder Público, Rama Legislativa, Ley 2121 de 2021 – Ley de trabajo remoto, 2021.
- María Dolores Gil Montelongo, Carlos A. Bolio Yris, Investigadores del Teletrabajo una estrategia empresarial.
- Blog Lenovo, 2014. Teletrabajo: pasado, presente y futuro
- Estudio piloto sobre Teletrabajo, Alcaldía de Santiago de Cali, 2018-