



ANTONIO

Edad: 29 años

Fecha de evaluación: 28/06/2022

**RACIONAL
METÓDICO
PRAGMÁTICO**

- Aporta precisión y detalle a los proyectos.
- Cumple con los plazos y entregas pactadas.
- Realiza análisis rigurosos y minuciosos.
- Tiene un enfoque orientado a los resultados.

1. PERFIL CONDUCTUAL

Antonio es una persona centrada, que constantemente persigue objetivos de manera persistente y determinada. Su enfoque racional y lógico en la vida y en el trabajo lo posiciona como un solucionador de problemas competente y confiable, capaz de cortar la confusión y focalizarse en los hechos y detalles más críticos. Su firme dependencia en el análisis riguroso y el pensamiento crítico lo capacita para evaluar situaciones con precisión, tomar decisiones informadas y anticipar desafíos antes de que se presenten.

En su labor diaria, se caracteriza por ser meticuloso y organizado. Planifica con antelación, establece objetivos claros y sigue un enfoque paso a paso para lograrlos. Su dedicación y tenacidad son evidentes en su trabajo, ya que rara vez se desvía de su camino o deja una tarea a medias. Sus habilidades organizativas y su capacidad para mantener la concentración, incluso en situaciones de presión, le han permitido destacar y ser valorado en su campo.

Aunque puede ser percibido como introvertido, es capaz de colaborar y comunicarse de manera efectiva con otros, especialmente cuando se trata de temas que requieren un análisis lógico detallado. Sin embargo, tiende a preferir la autonomía y puede trabajar de manera más efectiva en situaciones que le permiten una amplia independencia. En las discusiones, es probable que defienda apasionadamente sus perspectivas y que se mantenga firme frente a la oposición, especialmente cuando sus opiniones se basan en un análisis detallado y reflexivo.

Bajo presión, se mantiene firme, manteniendo su enfoque lógico y racional para abordar los desafíos que se le presentan. Esta habilidad para mantener la calma y la objetividad en situaciones de estrés es una parte importante de su éxito, ya que le permite mantenerse concentrado y eficaz, sin importar la situación.

En términos de su entorno de trabajo ideal, se desempeña mejor en situaciones que le permiten concentrarse, planificar y trabajar de manera sistemática hacia sus objetivos. Un ambiente

tranquilo y estructurado es el más favorable para él, ya que le permite hacer pleno uso de sus habilidades analíticas y de planificación. La oportunidad de desafiar y utilizar su habilidad para resolver problemas es una motivación importante para él.

Por otro lado, puede enfrentar estrés en situaciones en las que se le pide que confíe en intuiciones vagas o emociones más que en hechos y datos, o cuando se le pide que dependa demasiado de otros para completar tareas. En respuesta a este estrés, es probable que intente tomar el control y completar las tareas de manera independiente, basándose en su enfoque lógico y meticuloso para asegurar que el trabajo se realice correctamente.

Antonio es un miembro valioso en cualquier equipo, con su enfoque lógico y organizado, su dedicación a la consecución de objetivos y su habilidad para resolver problemas. Si bien su estilo de trabajo puede ser percibido como obstinado, su capacidad para cortar a través de la confusión y enfocarse en los hechos es una habilidad invaluable, especialmente en situaciones que requieren análisis y toma de decisiones de alto nivel.

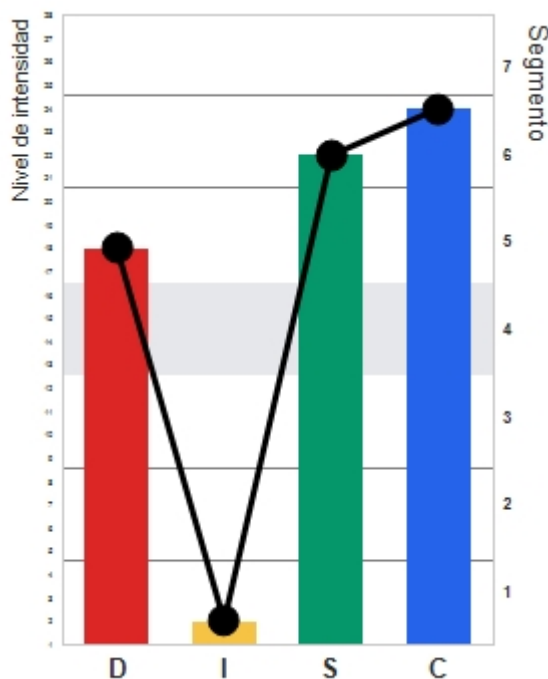
2. TENDENCIA CONDUCTUAL



3. COMPETENCIAS LABORALES CON MAYOR POTENCIAL

- Insistencia en la calidad.
- Capacidad para mirar las ideas de manera lógica.
- Comodidad con el estudio de los detalles.
- Capacidad para identificar problemas potenciales.
- Disposición a trabajar solo.
- Tendencia a evitar que los sentimientos personales interfieran con el trabajo.
- Interés en desarrollar un enfoque sistemático.
- Habilidad para encontrar atajos efectivos.
- Confianza en sus opiniones.
- Persistencia a través del fracaso o comentarios duros.

4. RASGOS PREDOMINANTES



- Revisa todos los hechos al evaluar una situación.
- Separa los hechos de las emociones al tomar decisiones.
- Disfruta del análisis de datos.
- Suele experimentar con varias soluciones a un problema.
- Valora la precisión por encima de la mayoría de las cosas.

Antonio tiene un porcentual alto en C: Cumplimiento y este es mayor que su dimensión I: Influencia, por lo que podemos afirmar que un rasgo predominante en su estilo conductual dentro de un ambiente laboral es **la precisión**.

Las personas precisas se toman su tiempo y, rara vez, cometen errores; revisan y vuelven a revisar su trabajo para asegurarse de que sea de calidad. No se arriesgan a menos que sea absolutamente necesario; quieren ser precisas y comprender la situación completamente antes de tomar una decisión. Prefieren tener la razón por anticipado, en lugar de descubrir sus errores después de hacer algo. Harán bien su trabajo, lo editarán ellas mismas si fuera necesario, así pues, habrá poca preocupación por verificar su contenido posteriormente.

Dedican mucho tiempo a encontrar la forma correcta de hacer su trabajo. Trabajan a un ritmo más lento y diligente para asegurarse de que están siendo lógicas, fácticas y casi nunca cometen errores ortográficos o gramaticales, por lo que la calidad de su trabajo suele ser superior. También son muy buenas para encontrar la verdad en las cosas. Encuentran declaraciones fácticas y se apegan a ellas y, rara vez, dan su opinión fuera de esos hechos.

En contrapartida, las posibles debilidades son que pasan demasiado tiempo tratando de hacer lo correcto en lugar de hacer los proyectos; son propensas a corregir excesivamente los errores. A veces, esto puede dañar los plazos y las limitaciones de tiempo porque pueden no terminar nada hasta que sepan que está completamente correcto. Ya sea que se trate de gramática, elección de palabras o ideas, las personas precisas pueden ser francas y expresivas al corregir a los demás. Tampoco se arriesgarán fácilmente.

Así mismo tiene un porcentual alto en S: Estabilidad y este es mayor que su dimensión I: Influencia, por lo que podemos decir que un factor predominante en su estilo conductual dentro de un ambiente laboral es **la reflexión**.

Las personas reflexivas piensan con diligencia sobre los problemas, las relaciones o cualquier otra cosa que se les presente. Se esfuerzan por planificar sus palabras e incluso sus acciones. No suelen actuar por impulso; en general, suelen confiar en su mente consciente por encima de sus instintos.

Tienen un pensamiento profundo y lógico. Son muy fiables y siempre cumplen con su trabajo. Además, lo harán de una manera bien pensada y con poca necesidad de edición o revisión.

Suelen comprender bien a los demás; muestran una gran empatía y son capaces de resolver problemas personales de terceros. Los terapeutas son un gran ejemplo de una profesión que tiene este rasgo.

En contrapartida, las posibles debilidades son que les cuesta tomar decisiones rápidas e inmediatas cuando es necesario. Tampoco suelen manejar bien los plazos y las limitaciones de tiempo porque les gusta tener un proceso de pensamiento correcto antes de finalizar cualquier cosa.

5. RASGOS CARACTERÍSTICOS - CUÁNDO ESTOS SON FORTALEZAS Y CUÁNDO PUEDEN CONVERTIRSE EN POSIBLES DEBILIDADES

Con relación a cómo responde ante los problemas y los desafíos.

Decidido: Este rasgo hace parecer a las personas muy seguras de sí mismas. Esto puede ser de gran ayuda al trabajar con quienes prefieren apoyar en lugar de asumir el liderazgo. Sin embargo, debe cuidarse de no hacer caso omiso a los sentimientos de los demás ni de obstinarse cuando no estén de acuerdo con su manera de actuar.

Curioso: Esta característica constituye una fortaleza si le induce a buscar mejores respuestas o nuevos métodos. Puede ser visto como un punto débil si su cuestionamiento se vuelve incesante e invasivo.

Seguro de sí mismo: La confianza y seguridad que destila pueden inspirar a sus colegas a lograr estándares superiores. Su convicción en sus propias habilidades le puede impulsar a obtener cargos de liderazgo. Sin embargo, si se entrega demasiado a este rasgo puede hacer que otros lo consideren arrogante o altivo.

Competitivo: Este rasgo le permite buscar logros superiores y éxitos considerables luchando por ser el mejor. Su empuje le puede ayudar a alcanzar muchas metas por el camino, incluso si no cumple su objetivo primordial. Sin embargo, este deseo puede convertirse en obsesión si solo piensa en ganar y no se fija en el costo al que puede incurrir.

Con relación a cómo se relaciona e influye en los demás.

Distante: Probablemente sea individualista y prefiera hacer las cosas a su manera sin interferencias de los demás. Su habilidad para trabajar independientemente constituye una ventaja en las organizaciones más horizontales de hoy en día; sin embargo, si se manifiesta demasiado distante, corre el riesgo de que quienes intenten trabajar en equipo le consideren poco amistoso y poco dispuesto a cooperar.

Retraído: No es de las personas que les encanta rumorear y charlar. Lo más probable es que sea reservado y busque terminar su trabajo a tiempo. Indiscutiblemente esta característica es apreciada por un grupo de compañeros de trabajo; sin embargo, ser demasiado retraído puede evitar la formación de aquellas relaciones necesarias para obtener resultados de calidad en una organización.

Cohibido: Probablemente identifica con claridad cuáles son sus fortalezas y es realista sobre sus limitaciones. Es bueno el autoconocimiento; sin embargo, cuando teme cometer un error, puede perder oportunidades para participar en actividades y explorar nuevos talentos suyos.

Reservado: Algunas personas son menos comunicativas o evitan asumir y defender una postura. Este es un rasgo que definitivamente no va a hacer olas al trabajar con otras personas, pero puede verse como desinterés o letargo al socializar con sus compañeros de trabajo o al

trabajar para lograr una meta en común.

Con relación a cómo responde a los cambios y al ritmo de las cosas.

Trabaja en equipo: Suele efectuar su mejor trabajo o desarrollar sus mejores ideas cuando colabora con otros compañeros; sin embargo, una dependencia excesiva en el equipo lo puede abrumar cuando se requieran iniciativas independientes.

Sereno: Adoptar un estado de ánimo tranquilo cuando surgen problemas puede mantener los proyectos encauzados y los conflictos a raya; sin embargo, una actitud demasiado tranquila puede provocar un liderazgo laxo o índices bajos de trabajos terminados a cabalidad.

Posesivo: Posiblemente le parezca natural asumir el mando de proyectos claves. Este sentido de posesión y responsabilidad puede constituir un elemento valioso en un equipo. Sin embargo, si se va al extremo, su deseo por mantener los proyectos preferidos para sí mismo puede alejar a sus compañeros de trabajo.

Conforme: Esto significa que con frecuencia muestra una satisfacción serena, lo cual le convierte en un compañero de trabajo contento y afable. El inconveniente radica en que corre el riesgo de parecer aburrido o poco comprometido con el trabajo.

Con relación a cómo responde a las reglas y procedimientos.

Metódico: Este don por la organización, suele asegurarle de que todo se efectúe correctamente y a tiempo. Su inconveniente radica, según su grado de intensidad, en que puede permitir poco tiempo para la espontaneidad o las ideas innovadoras.

Convencional: Al producir resultados estables y predecibles, puede mantener los proyectos centrados; el uso excesivo de esta cualidad, sin embargo, puede generar un trabajo poco inspirado o insulso.

Cortés: Es posible que las palabras "por favor" y "gracias" las utilice instintivamente. Como la decencia y el respeto logran mucho, lo más probable es que dicho comportamiento ayude a conformar ambientes satisfactorios. No obstante, debe ser consciente que demasiado formalismo puede ser considerado por los demás como halagos indulgentes y falsos.

Cauteloso: Puede tener la reputación de actuar cautelosamente y reflexionar profundamente. Esta habilidad le ayuda a prevenir errores e inexactitudes cuando la calidad es fundamental. Sin embargo, debe tener en mente que demasiada cautela puede producir una inercia que obstaculiza la terminación de proyectos importantes.

6. FORTALEZAS

- Resuelve problemas sin dejarse llevar por la emoción.
- Dirige a otros con precisión.
- Recopila información de manera efectiva.
- Identifica formas prácticas de ayudar a otros a mejorar.
- Construye sistemas efectivos y de alto impacto.
- Es eficiente y está orientado a la mejora continua del desempeño.
- Tiende a ser práctico y claro cuando ofrece consejos o comentarios.

7. PUNTOS CIEGOS

- Suele estresarse cuando tiene que colaborar frecuentemente con los demás.
- Se resiste a las personas que no utilizan un enfoque sistemático para organizar el trabajo.
- Podría tener dificultades para ver el panorama general.
- Realiza un trabajo importante de forma independiente sin comunicarse con los demás.
- Tiende a realizar juicios o críticas prematuras.
- Muestra frustración cuando no se cumplen los estándares de desempeño.
- Tiende a reprimir sus sentimientos.

8. MOTIVACIONES

- Eliminar el desperdicio y la ineficiencia.
- La privacidad.
- Crear métodos y procedimientos.
- Encontrar el mejor resultado posible.
- Orden y organización.
- Exactitud y precisión.
- Evidencia detallada.

9. FACTORES ESTRESANTES

- Situaciones caóticas.
- Cuando otros no cumplen sus promesas.
- Objetivos poco claros.
- Eventos concurridos.
- Lidar con problemas emocionalmente cargados.
- Información no confiable y no comprobada.
- Conocer mucha gente nueva a la vez.

10. MENTALIDAD LABORAL

- Separar los hechos de las emociones.
- Mantener la discusión centrada en la lógica.
- Mantenerse firme frente a la oposición.
- Hablar sobre los problemas.
- Proyectar confianza en sus habilidades e ideas.
- Hacerse cargo de la situación cuando se requiera.
- Resolver problemas con eficiencia y determinación.

11. CÓMO TOMA DECISIONES

- Tiende a atenerse a los hechos al tomar decisiones, tomándose el tiempo para estudiar las cosas detenidamente y elaborar un plan cuidadoso.
- Puede estancarse reuniendo información y analizándola, debido a su miedo de tomar una decisión equivocada.
- Es posible que desee delegar decisiones riesgosas a otros, o al menos, obtener el comentario de un experto.
- Puede paralizarse por evaluar los riesgos potenciales, imaginándose panoramas contingentes tipo "y si...".
- Tiende a revisar experiencias pasadas para encontrar un proceso más perfecto y a prueba de fallas para tomar decisiones.
- Piensa cuidadosamente en todas las posibilidades y sopesa el riesgo de cada opción.

12. ESTILO DE COMUNICACIÓN

- Tiende a ser reservado, preciso y distante cuando se comunica con personas que no conoce bien.
- Tiende a usar la lógica y datos para persuadir a los demás en vez de emplear elementos emotivos.
- Puede que los otros lo consideren frío, distante y poco involucrado debido a su falta de expresividad verbal o no-verbal.
- Tiende a sentirse incómodo ante manifestaciones emotivas de otras personas y prefiere permanecer distante y medido en su manera de expresarse.
- Tiende a tardarse en confiar o revelar información personal, hasta que la otra persona haya probado ser meritoria de esto.
- Puede sentirse más cómodo expresando emociones negativas (tales como ira, desagrado, decepción, crítica) en vez de emociones positivas.
- Prefiere tener como confidentes a uno o dos amigos cercanos y duraderos.

13. TENDENCIA CONDUCTUAL EN SITUACIONES DE ESTRÉS

- Se vuelve más exigente y controlador.
- Se enfoca en la precisión y los detalles, pero también espera resultados rápidos y eficientes.
- Puede volverse crítico con los demás.
- Tiende a tomar decisiones de manera independiente.
- Muestra resistencia al cambio y prefiere mantener las cosas en un estado predecible y controlado.
- Puede volverse reacio a delegar tareas.
- Tiende a evitar conflictos interpersonales, pero también puede mostrarse firme y asertivo cuando se trata de defender sus punto de vista y expectativas.

14. DESAFÍOS CONDUCTUALES POTENCIALES

- Su enfoque en resultados y soluciones puede generar dificultades en la comunicación efectiva. Esto puede resultar en mensajes fríos y distantes, afectando las relaciones interpersonales.
- La confianza en su propio pensamiento y habilidades lógicas puede dar lugar a rigidez en la toma de decisiones. Esto puede dificultar la consideración de otras perspectivas y opiniones.
- Su enfoque en objetivos claros y su determinación para alcanzar metas pueden provocar dificultades al adaptarse a cambios y situaciones ambiguas. Esto podría afectar su resiliencia y capacidad para enfrentar desafíos inesperados.
- Puede tener problemas para establecer relaciones personales con colegas debido a su desapasionamiento y distancia emocional. Esto podría disminuir la cohesión y el apoyo en el equipo.
- Su enfoque estrecho y determinado en alcanzar sus metas puede generar una percepción de inflexibilidad y terquedad. Esto puede obstaculizar la espontaneidad y las soluciones creativas, generando fricciones en el ambiente laboral.
- Debido a su preferencia por trabajar en grupos pequeños con enfoques claros, puede enfrentar desafíos en grupos más grandes. Esto podría limitar su capacidad para colaborar y aprovechar la diversidad de habilidades y perspectivas en un entorno más amplio.
- Su énfasis en la lógica y la objetividad puede dificultar su capacidad para comprender y valorar las emociones de los demás. Esto podría afectar su capacidad para ser empático y sensible a las necesidades emocionales de sus colegas, lo que podría afectar el bienestar del equipo.

15. TRABAJO EN EQUIPO

- Tiende a disfrutar del trabajo en equipos pequeños, donde puede mantener un control detallado sobre las tareas.
- Valora el trabajo meticuloso y estructurado, aportando así una organización exhaustiva al equipo.
- Aunque es capaz de trabajar en un entorno de equipo, a menudo prefiere tareas individuales que le permitan concentrarse en los detalles.
- Es riguroso y metódico en su enfoque, lo que puede inyectar una estructura muy necesaria a los proyectos en equipo.
- A pesar de no ser particularmente extrovertido, puede colaborar eficazmente en un equipo siempre que se le permita seguir sus procedimientos y estándares de alta calidad.
- Su enfoque lógico y basado en datos puede resultar muy valioso para los equipos que necesitan precisión y rigor en su trabajo.
- En grandes grupos, puede sentirse más cómodo asumiendo un papel de liderazgo, estableciendo estándares y garantizando que todos los miembros del equipo los cumplan.

16. PERFIL CONDUCTUAL GESTIONANDO EQUIPOS DE TRABAJO Y EN POSICIONES DE LIDERAZGO

Antonio, en una posición de liderazgo, tiende a ser determinado y persistente. Tiene la fuerza interior para dar coraje a la gente en tiempos difíciles. Es escéptico por naturaleza y muestra desdén por la debilidad y la incompetencia.

Suele sentirse seguro sobre sus creencias y puede mantenerse firme incluso cuando otros no compartan sus objetivos. Tiende a mostrar una gran persistencia para superar cualquier obstáculo que se interponga en su camino. Lo más probable es que establezca grandes expectativas para sí y para los demás, y no tenga miedo de hablar cuando detecte un defecto o ineficiencia.

Siente un fuerte sentido de la responsabilidad para obtener resultados, y espera que otros compartan su enfoque en el logro. A veces, su estilo seguro y motivado puede hacer que parezca algo exigente o intimidante. Una vez que alcanza su objetivo, suele esforzarse hacia el siguiente objetivo en lugar de tomarse el tiempo para celebrarlo.

También, los resultados de calidad son importantes para él, y debido a que desea garantizar resultados eficientes y precisos, probablemente se esfuerce por comunicar sus expectativas de la manera más específica posible. Lo más probable es que prefiera dar a la gente el tiempo para tomar decisiones reflexivas basadas en hechos y lógica.

Metas: Independencia, realización personal y resultados eficientes.

Aumentaría su efectividad como líder a través de: Calidez, comunicación con tacto y prestando atención a las necesidades de los demás.

Fortalezas

- Determinación y persistencia para superar obstáculos y motivar a su equipo.
- Enfoque en resultados eficientes y precisos.
- Comunicación clara y específica de las expectativas.
- Crítica y exigente en la calidad del trabajo.
- Sentido de responsabilidad hacia el equipo y los objetivos.
- Independencia y motivación por la realización personal.
- Capacidad para establecer grandes expectativas y hablar cuando se detectan problemas.
- Enfoque en la toma de decisiones basada en hechos y lógica.
- Capacidad para mantenerse firme en sus creencias y objetivos.
- Fortaleza interior para dar coraje a la gente en momentos difíciles.

Áreas de mejora

- Ser demasiado crítico o exigente, lo que puede afectar la moral del equipo.
- Tener dificultades para lidiar con la debilidad o la incompetencia de los demás.

- Ser percibido como intimidante o exigente, lo que puede afectar la comunicación y el trabajo en equipo.
- Ser demasiado independiente y no buscar la retroalimentación del equipo.
- No tomar el tiempo para celebrar los logros y reconocer el trabajo bien hecho.
- No prestar suficiente atención a las necesidades emocionales de los miembros del equipo.
- No ser lo suficientemente flexible para adaptarse a diferentes estilos de trabajo o necesidades del equipo.
- No delegar suficientemente y cargar con demasiado trabajo.
- Tener dificultades para comunicar con tacto y diplomacia.

17. ESTILO DE VENTAS

Antonio, en una posición comercial, se caracteriza por su competencia y confianza en sí mismo. Busca estar siempre bien preparado y es capaz de guiar a sus clientes hacia conclusiones lógicas, demostrando ser un excelente solucionador de problemas; sin embargo, cuando ser competente se convierte en su única prioridad, puede llegar a ser impersonal, impaciente y poco empático.

Se enfoca en la calidad, siendo meticuloso y organizado en su trabajo. Utiliza datos y hechos en lugar de afirmaciones audaces, buscando siempre la solución más efectiva para cada cliente. A pesar de esto, un enfoque excesivo en la calidad puede generar cautela o perfeccionismo, lo que puede obstaculizar su progreso y no resultar atractivo para ciertos clientes.

Otra característica notable es su determinación por obtener resultados. Persistente y asertivo, se mantiene enfocado en el objetivo principal y presenta los beneficios del producto de manera atractiva. No obstante, si se inclina demasiado hacia esta prioridad, puede parecer demasiado franco, arrogante o incluso ignorar las preocupaciones de sus clientes.

También enfatiza la confiabilidad de su producto o servicio, animando a los clientes a hacer preguntas y proporcionando la evidencia necesaria para demostrar la seguridad de su oferta. Tiende a ser concreto en su pensamiento, preferir roles formales y cargos de autoridad, y a menudo se distancia de colegas que tienen un enfoque más intuitivo debido a su dependencia a los datos y al desapego emocional.

A pesar de ser poco expresivo, puede interiorizar conflictos con sus colegas, lo que podría generar resentimientos. Prefiere trabajar solo, aunque también se desempeña bien en grupos pequeños con objetivos claros. El trabajo solitario le permite centrarse y avanzar hacia metas establecidas, lo que le resulta sumamente satisfactorio.

Fortalezas

- Busca siempre estar bien informado y listo para guiar a los clientes.
- Encuentra soluciones efectivas a las necesidades de sus clientes.
- Proyecta seguridad y credibilidad en sus interacciones.
- Presta atención a los detalles y busca ofrecer productos y servicios de alta calidad.
- Basa sus argumentos en información sólida y verificable.
- Mantiene la persistencia y asertividad para alcanzar sus objetivos.
- Establece metas y organiza sus tareas de manera eficiente.
- Se esfuerza por mantener un enfoque metódico y ordenado en su trabajo.
- Puede trabajar bien en equipos con objetivos claros y definidos.
- Inspira confianza en los clientes al destacar la seguridad y solidez de sus productos o servicios.

Áreas de mejora

- Mejorar su capacidad para comprender y conectar emocionalmente con los clientes.
- Trabajar en transmitir más energía y pasión al presentar sus productos o servicios.
- Potenciar la construcción de vínculos duraderos y significativos.
- Adaptar su enfoque a las preferencias y necesidades individuales de cada cliente.
- Desarrollar habilidades para interpretar y responder adecuadamente a las señales emocionales.
- Refinar técnicas de persuasión para influir de manera positiva en la decisión de compra del cliente.
- Ser más abierto a cambiar de estrategia o enfoque según las circunstancias.
- Mejorar la colaboración y comunicación con colegas para potenciar los resultados conjuntos.
- Aprender a escuchar atentamente y comprender las preocupaciones y deseos de los clientes.

18. PRIORIDADES QUE MOLDEAN SU EXPERIENCIA EN UN AMBIENTE LABORAL

Cuestionar

Antonio suele dudar de las nuevas ideas y, cuando no está convencido, cuestiona abiertamente las opiniones de los demás. Cuando nota una falla, la comunica. Es poco tolerante con la incompetencia, y prefiere trabajar con personas que no malgasten su tiempo. Valora el pensamiento crítico y el sentido común, y no teme cuestionar a otros con preguntas difíciles con el fin de garantizar resultados eficientes.

Garantizar la precisión

Tiende a priorizar la precisión. Como desea garantizar los mejores resultados, tiende a analizar racionalmente las opciones y a desligar las emociones de los hechos. Valora la meticulosidad y, por esto, a menudo formulará preguntas escépticas o profundas.

Obtener resultados

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

19. LOS MEJORES ROLES Y POSICIONES DE TRABAJO

Antonio tiende a prosperar en entornos formales, estructurados y que puedan brindarle la oportunidad de desarrollar sus habilidades.

Cuando trabaje con personas más extrovertidas y empáticas, puede ayudarles a tomar decisiones más lógicas y prácticas. Cuando lo haga con personas concienzudas, es importante que permanezca abierto a nuevas ideas que puedan ser más beneficiosas para el equipo.

Prosperará en puestos en los que pueda trabajar de forma independiente, encontrar problemas subyacentes y hacer que las cosas sean más eficientes.

Los mejores trabajos para Antonio son roles en los que pueda trabajar para mejorar los procesos, hacerlo de forma independiente y dentro de una estructura o rutina establecida.

- Abogado
- Actuario
- Administrador de base de datos
- Administrador de sistemas
- Agente de compras
- Analista de datos
- Analista de inversión
- Arquitecto
- Asistente médico
- Científico
- Contable
- Controlador de tráfico aéreo
- Director financiero
- Editor
- Escritor técnico
- Estratega de negocios
- Farmacéutico
- Gerente de cumplimiento
- Gerente de tecnología
- Gestor de proyectos
- Ingeniero ambiental
- Ingeniero de software
- Ingeniero mecánico
- Ingeniero químico
- Investigador
- Jefe de operaciones
- Jefe de ventas
- Médico
- Paralegal
- Periodista de investigación
- Piloto
- Rol administrador
- Rol analista
- Rol consultivo
- Técnico de servicios
- Zoólogo

20. ESTRATEGIAS QUE ANTONIO PUEDE SEGUIR PARA MEJORAR SU EFECTIVIDAD LABORAL

Ser más receptivo a las ideas y enfoques distintos: podría beneficiarse de ser más flexible hacia las ideas nuevas y distintos enfoques, para asegurarse de obtener los mejores resultados y no obstaculizar la espontaneidad y la creatividad.

- Participar en talleres de pensamiento creativo y otras actividades de grupo que fomenten la generación de nuevas ideas y perspectivas.
- Tratar de evaluar las propuestas y los enfoques con una mente más abierta, en lugar de simplemente descartarlos por no estar en línea con su pensamiento lógico.
- Buscar oportunidades para interactuar con personas de diferentes orígenes y perspectivas, a través de grupos de interés, foros en línea o eventos de networking.

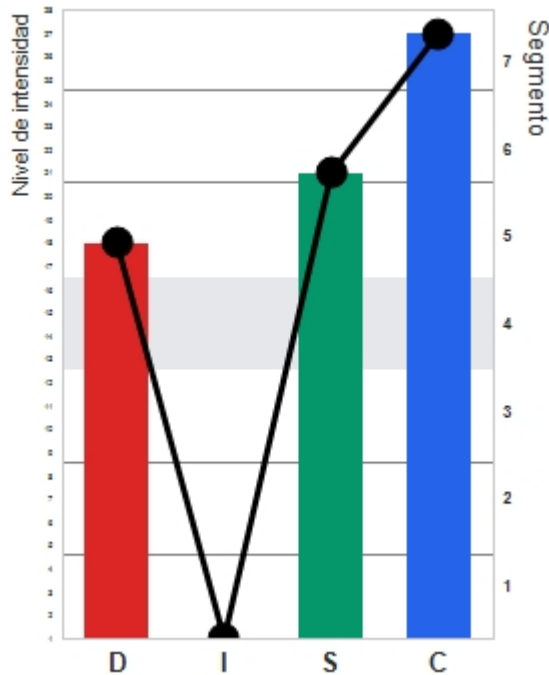
Desarrollar habilidades de empatía y relaciones interpersonales: a pesar de tener habilidades sólidas de organización y pensamiento lógico, puede distanciarse de sus colegas al enfatizar la importancia de los datos y su tendencia al desapego emocional. Puede aprender a respetar más a sus colegas y establecer relaciones personales con ellos, lo que mejoraría su capacidad de trabajar en equipo.

- Tomar el tiempo para escuchar activamente y comprender las perspectivas y necesidades de los colegas, incluso si no se alinean exactamente con las suyas.
- Tratar de ser más consciente de las emociones y necesidades de los demás en situaciones de trabajo, como ser consciente de si alguien parece estar estresado o necesitar apoyo adicional.
- Buscar oportunidades para interactuar con colegas fuera del entorno de trabajo, como asistir a eventos sociales o deportivos, para fomentar relaciones más personales y auténticas.

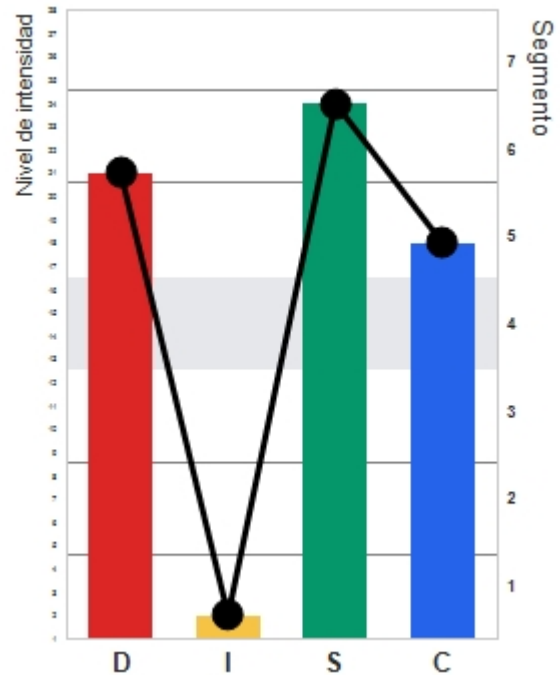
Trabajar en equipo: aunque prefiere trabajar solo, puede desempeñarse bien en grupos pequeños que tengan un enfoque claro; sin embargo, puede desagradarle trabajar en grupos más grandes. Debe trabajar en mejorar su habilidad para trabajar en equipo y valorar las opiniones y contribuciones de sus colegas.

- Participar en proyectos de grupo y oportunidades de colaboración para desarrollar habilidades de trabajo en equipo.
- Establecer reuniones regulares para discutir proyectos y delegar tareas en equipo para asegurarse de que todos estén alineados.
- Trabajar en habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa y la comunicación clara, para asegurarse de que todos estén en la misma página y trabajando hacia los mismos objetivos.

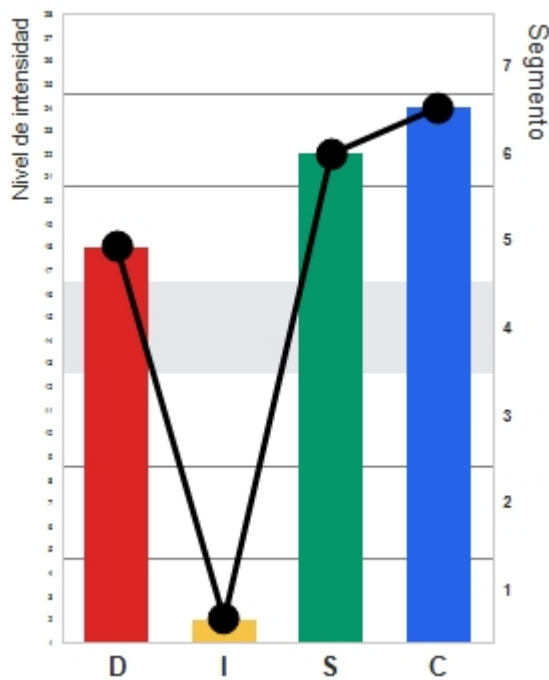
21. SUS GRÁFICOS DISC



GRÁFICA I: Estas son sus respuestas "más afin" para cada uno de los cuatro factores.



GRÁFICA II: Estas son sus respuestas "menos afin" para cada uno de los cuatro factores.

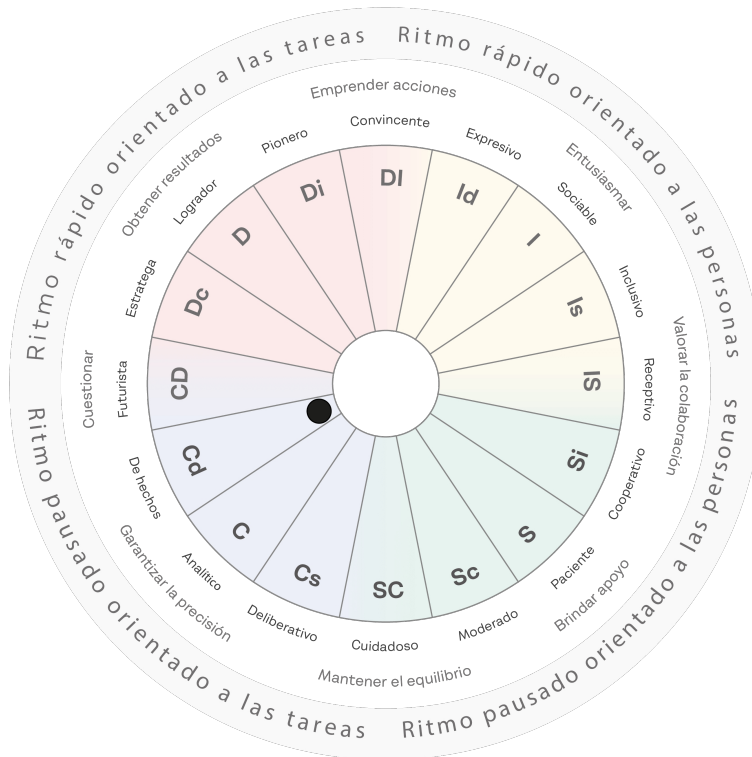


GRÁFICA III: Estas son sus respuestas combinadas "más afin" y "menos afin" para cada uno de los cuatro factores. Es la gráfica que representa la medición más precisa de su estilo DISC y la utilizada para generar el contenido de su perfil conductual en este informe.

SU GRÁFICA RESUMEN - GRÁFICA III

	D	I	S	C
MÁS AFÍN	7	0	8	13
MENOS AFÍN	4	15	4	5
DIFERENCIA	3	-15	4	8
SEGMENTO	5	1	6	6

22. UBICACIÓN EN EL MAPA DE LA PERSONALIDAD CONDUCTUAL DISC



Con una posición en el extremo izquierdo del mapa de la personalidad conductual DISC, Antonio suele mantener la autonomía y un fuerte control sobre su horario. Como sugiere su posición, es muy probable que se muestre escéptico cuando las personas o las empresas hacen una afirmación audaz sin datos que la respalden. Otorga un gran valor a la eficiencia, la precisión y la lógica.

ÍNDICE

1. Perfil conductual.
2. Tendencia conductual.
3. Competencias laborales con mayor potencial.
4. Rasgos predominantes.
5. Rasgos característicos - cuándo estos son fortalezas y cuándo pueden convertirse en posibles debilidades.
6. Fortalezas.
7. Puntos ciegos.
8. Motivaciones.
9. Factores estresantes.
10. Mentalidad laboral.
11. Cómo toma decisiones.
12. Estilo de comunicación.
13. Tendencia conductual en situaciones de estrés.
14. Desafíos conductuales potenciales.
15. Trabajo en equipo.
16. Perfil conductual gestionando equipos de trabajo y en posiciones de liderazgo.
17. Estilo de ventas.
18. Prioridades que moldean su experiencia en un ambiente laboral.
19. Los mejores roles y posiciones de trabajo.
20. Estrategias que su evaluado puede seguir para mejorar su efectividad laboral.
21. Sus gráficos DISC.
22. Ubicación en el mapa de la personalidad conductual DISC.

NOTA