LeadLikeJesus

Compréndase a sí mismo y a los demás
y aproveche las fortalezas que Dios le ha dado.

Reporte para: Pedro Sample
Estilo: CS/SCI
Proporcionado por: LEAD LIKE JESUS
Fecha: 12/06/2023

Índice

DISC® Bíblico Versión 5.1

Introducción a la Evaluación DISC® Bíblica 3
Comprender el Modelo de Comportamiento DISC.....4-5
Comprender sus Estilos DISC Naturales y Adaptados.....6-7
Resumen de los Cuatro Estilos DISC Básicos.....8

PARTE I: Entenderse a Sí Mismo a través del Modelo Conductual DISC

Características Generales 9
Sus Puntos Fuertes: Lo Que Aporta a la Organización.....10
Sus Motivaciones (Deseos) y Necesidades 11
Su Entorno de Trabajo Ideal 12
Su Comportamiento y Necesidades en Situaciones de Estrés 13
Consejos y Planes de Comunicación para los Demás 14
Posibles Áreas de Mejora 15
Resumen de Su Estilo.....16
Una Mirada Más Profunda a Su Comportamiento: Vista del Patrón Conductual.....17
Continuidades de los Estilos Adaptados y Naturales.....18-19
Sus Estilos de Tarea, Comunicación, Conflicto y Relación 20-23
Las Tres R de las Relaciones DISC.....24

PARTE II: Comprensión de los Personajes Bíblicos a través del Modelo de Comportamiento DISC

Personajes Bíblicos y Su Patrón de Estilo DISC Combinado 25
Comprendiendo los Altos Patrones de Comportamiento D-I-S-C en las Escrituras.....26-29
Combinaciones DISC y Personajes Bíblicos 30
Afirmaciones, Estilo de Comportamiento y Adaptabilidad de Jesús 31-33
Como Conocer a Jesús 34
Plan Personal de Aplicación DISC 35

PARTE III: Aplicando el Modelo de Comportamiento DISC para Amar y Liderar Como Jesús

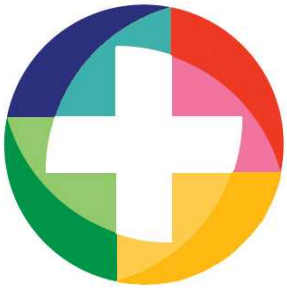
¿Qué es la Adaptabilidad Conductual?.....36
Cómo Identificar el Estilo de Comportamiento DISC de una Persona 37
Cómo Modificar la Franqueza, la Apertura, el Ritmo y la Prioridad 38-39
Cómo Adaptarse y Comunicarse con los Diferentes Estilos 40-43
Plan de Acción DISC 44
Aviso Legal e Información sobre Derechos de Autor.....45
Los Próximos Pasos con Liderar Como Jesús 46

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Introducción a la Evaluación DISC® Bíblica

Felicitaciones por haber realizado la Evaluación DISC® Bíblica. Es una herramienta útil para obtener nuevos conocimientos sobre su comportamiento y el comportamiento de los demás con los que interactúa. La lectura de este informe, la realización de algunos de los ejercicios y la aplicación de los principios aprendidos le permitirán mejorar sus relaciones y resultados. Descubrirá cómo Dios usó el estilo de comportamiento de las personas en las Escrituras para lograr Sus propósitos, y cómo Jesús modeló el comportamiento perfecto para amar, vivir y liderar eficazmente. Obtendrá una perspectiva única de cómo Dios le creó y cómo puede usarle para servir a Su reino.

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO DISC



El modelo DISC del comportamiento humano proporciona un lenguaje común para ayudar a las personas a entenderse a sí mismos y a los demás. Durante muchas décadas, la investigación ha demostrado que el comportamiento humano puede clasificarse en cuatro categorías básicas, con múltiples patrones que surgen de estos cuatro estilos. Este informe usa **DISC:**
Dominante, **I**nfluyente, e**S**table y **C**oncienzudo para describir estas cuatro categorías de comportamiento. La Evaluación DISC® Bíblica se centra en los patrones de comportamientos externos y observables que presenta cada estilo. El modelo es simple, práctico, y fácil de recordar y usar.

CÓMO UTILIZAR ESTE REPORTE

Este reporte DISC se divide en tres partes e incluye **ejercicios de aplicación** en muchas páginas:
La Parte I se centra en la comprensión de las características de su estilo DISC. Cada estilo tiene sus propios puntos fuertes, así como oportunidades de mejora y crecimiento continuos. Las descripciones de comportamiento mencionadas en este informe son tendencias del grupo de su estilo. Puede personalizar el informe determinando qué afirmaciones se aplican específicamente a usted y cuáles no. Podrá obtener más información sobre su comportamiento consultando a otras personas que le conozcan lo suficiente como para determinar las áreas que pueden ser “puntos ciegos” para usted.

La Parte II se centra en la aplicación del DISC a los hombres y mujeres de la Biblia, destacando las decisiones que tomaron y la motivación humana de su comportamiento. Aprenderá cómo el orgullo y el miedo afectaron sus decisiones y comportamiento, y la transformación que se produjo cuando sometieron sus vidas a la voluntad de Dios. También descubrirá cómo Jesús fue y es el modelo perfecto para amar, vivir y liderar.

La Parte III se centra en la aplicación del modelo en su vida cotidiana, tanto personal como profesional. Descubrirá cómo “leer” el estilo de los demás y cómo modificar su comportamiento para satisfacer sus necesidades o las necesidades de la situación, cuando proceda. Se compartirán estrategias para desarrollar mejor comunicación y relaciones más sólidas. En resumen, aprenderá a amar como Jesús.

PRINCIPIOS CLAVES DEL MODELO DISC

- No existe un "mejor estilo" – todos los estilos tienen valor, y cada persona es una mezcla de los cuatro estilos.
- Su estilo de comportamiento está influido por otros factores, como los valores, las experiencias de vida y la madurez.
- La primera clave para ser más eficaz es comprenderse a uno mismo y comprender su estilo de comportamiento.
- La segunda clave es comprender el estilo de los demás y sus motivaciones y prioridades.
- La tercera clave para ser más eficaz con los demás es aprender a adaptar su comportamiento.
- La Palabra de Dios es siempre la autoridad final en todos los asuntos relacionados con las personas y su comportamiento.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender el Modelo de Comportamiento DISC

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO

La investigación histórica y contemporánea revela más de una docena de modelos distintos de nuestras diferencias de comportamiento, pero muchos comparten un hilo común: la agrupación del comportamiento en **cuatro categorías básicas**. Los estilos DISC son **Dominante, Influyente, Estable, y Concienzudo.** No existe el "mejor" estilo. Cada estilo tiene sus fortalezas únicas y oportunidades para seguir mejorando y creciendo. La Evaluación DISC Bíblica examina comportamientos externos y fácilmente observables y mide tendencias utilizando escalas de **franqueza, apertura** que cada estilo exhibe.

A Continuación, se Enumeran los Descriptores Conductuales de Cada Estilo

DOMINANTE	INFLUYENTE	ESTABLE	CONCIENZUDO
Decisivo	Encantador	Comprensivo	Certero
Competitivo	Confiado	Amistoso	Preciso
Atrevido	Convincente	Buen oyente	Analítico
Directo	Entusiasta	Paciente	Obediente
Innovador	Inspirador	Relajado	Cortés
Persistente	Optimista	Sincero	Diplomático
Aventurero	Persuasivo	Estable	Detallado
Solución de Problemas	Sociable	Tranquilo	Busca Hechos
Orientado a Resultados	De Confianza	Trabajador en equipo	Imparcial

Reconocer la Franqueza, la Apertura, el Ritmo y la Prioridad de Cada Estilo

FRANQUEZA Y APERTURA DE CADA ESTILO

ESTILO	TENDENCIAS
DOMINANTE	Tiende a ser directo y reservado
INFLUYENTE	Tiende a ser directo y abierto
ESTABLE	Tiende a ser indirecto y abierto
CONCIENZUDO	Tiende a ser indirecto y reservado

RITMO Y PRIORIDAD DE CADA ESTILO

ESTILO	TENDENCIAS
DOMINANTE	Acelerado y orientado a tareas
INFLUYENTE	Acelerado y orientado a las personas
ESTABLE	Ritmo lento y orientado a las personas
CONCIENZUDO	Ritmo lento y orientado a tareas

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Reconocer los Estilos de Comportamiento A Través del Ritmo y la Prioridad

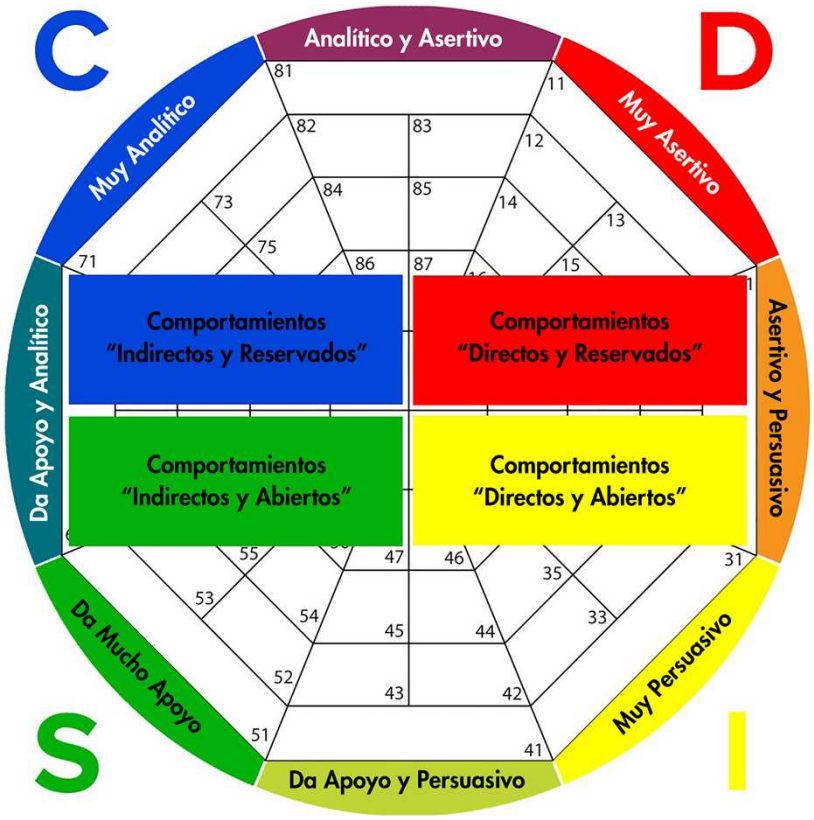
Una de las formas más rápidas de obtener una "lectura" del estilo de comportamiento de las personas es observar las diferencias de ritmo y prioridad. La "rueda"* octagonal que se muestra a continuación ilustra esta diferencia de ritmo (moderado vs. rápido) y prioridad (orientado a las tareas vs. orientado a las personas), como se observa en el exterior del diagrama.

EL RITMO Y LA PRIORIDAD representan dos de las principales fuentes de tensión entre los estilos.

- Los D e I y los S y C tienen ***RITMOS*** diferentes. Los D e I son más rápidos, y los S y C tienen un ritmo más lento.
- Los D y C y los I y S tienen diferentes ***PRIORIDADES***. Los D y C están orientados hacia las tareas, y los I y S están orientados a las personas.
- Los D y S y los I y C tienen ***DIFERENCIAS DE RITMOS Y PRIORIDADES.***

ORIENTADO A LAS TAREAS

RITMO MODERADO



RITMO MÁS RÁPIDO

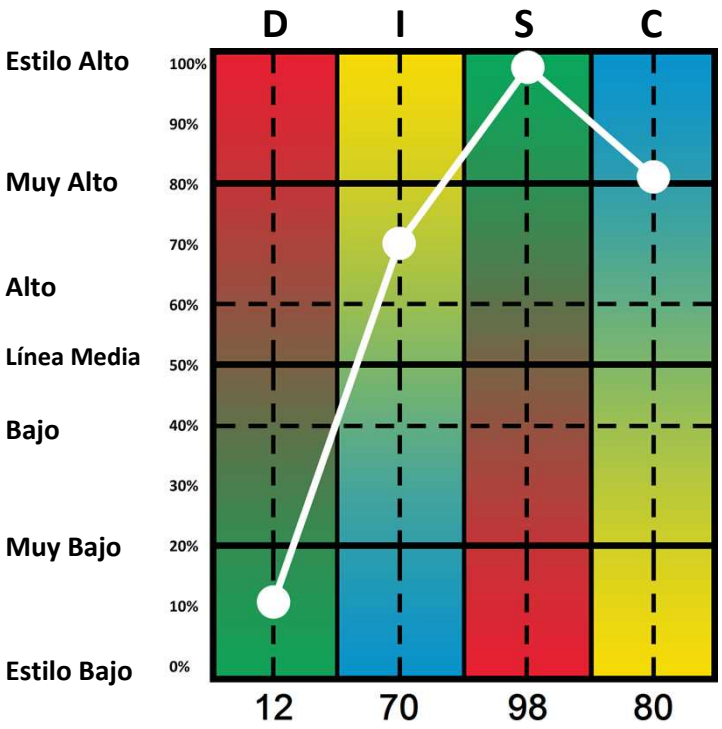
ORIENTADO A LAS PERSONAS

*Este modelo de "rueda" se explica con más detalle en la página 17.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender Su Estilo Natural

Gráfico de Su Estilo Natural



Identificar Su Estilo de Comportamiento DISC

El punto más alto de su gráfico representa su estilo de comportamiento DISC más fuerte.

Cuanto más alto sea el punto, mayor será la intensidad de su comportamiento. Encierre en un círculo cualquier punto de trazado (D, I, S, o C) por encima de la línea media.

Su punto más alto es _____

Otros puntos por encima de la línea media son: _____

Todos tienen algo de cada una de las cuatro tendencias de comportamiento. La posición de los cuatro puntos en el gráfico crea un patrón que le da información sobre su comportamiento. Consulte la página 7 para ver su estilo natural y su estilo adaptado.

Definición de los Estilos DISC

D – Estilo Dominante: Trabajan para conseguir objetivos y resultados; funcionan mejor en un entorno activo y desafiante.

I – Estilo Influyente: Trabajan para relacionarse con la gente a través de la persuasión verbal; funcionan mejor en un entorno amistoso y favorable.

S – Estilo Estable: Trabajan para apoyar y cooperar con los demás; funcionan mejor en un entorno de apoyo y armonía.

C – Estilo Concienzudo: Trabajan para hacer las cosas bien y se centran en los detalles; funcionan mejor en un entorno estructurado y ordenado.

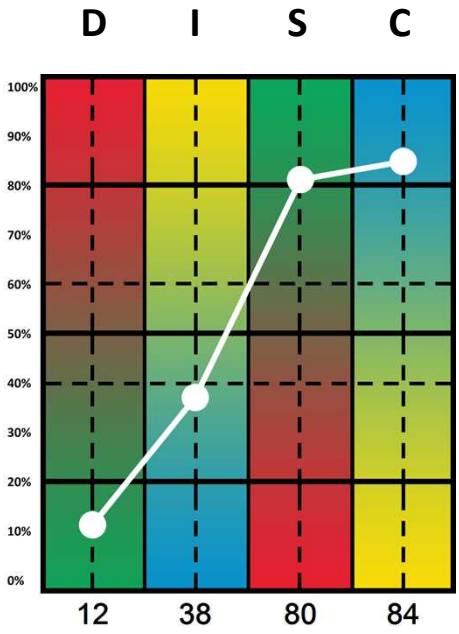
*"Las pruebas de investigación DISC apoyan la conclusión de que las personas más eficaces son aquellos que se conocen a sí mismos, reconocen las exigencias de la situación, y ajustan o cambian su comportamiento para tener la mejor oportunidad para satisfacer las necesidades de cualquier oportunidad."

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

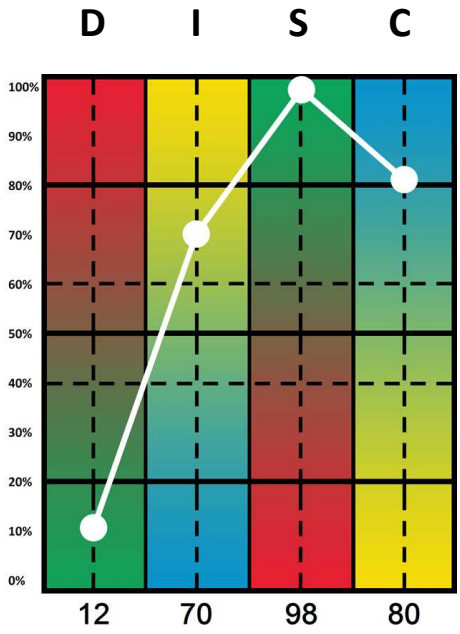
Comprender Sus Estilos Natural y Adaptado

Su **Estilo Adaptado** (**Gráfico I**) es el gráfico que se muestra a la izquierda. Es su percepción del comportamiento que mejor se adaptaba a su enfoque cuando realizó la evaluación. Puede cambiar cuando reenfoca en un nuevo papel o relación. El gráfico de la derecha es su **Estilo Natural (Gráfico II)** y mide su estilo instintivo. Tiende a identificar a su yo más "verdadero y preciso". Este gráfico tiende a describir cómo responde cuando se siente más cómodo y también tiende a definir cómo y por qué reacciona previsiblemente ante las expectativas, el miedo y la confrontación. El Gráfico II suele ser el más estable de los dos.

Estilo Adaptado - Gráfico I



Estilo Natural - Gráfico II



Si los puntos trazados en ambos gráficos son similares, sugiere que tiende a utilizar los mismos comportamientos en el rol o situación elegidos que en su entorno natural. Si son diferentes, esto puede causar estrés a lo largo del tiempo y hacer que utilice un mayor grado de energía para funcionar en el papel específico en el que se centró al realizar esta evaluación. Las diferencias también pueden provocar mayor grado de fatiga.

Los puntos de trazado también pueden identificar grupos de rasgos de comportamiento. En las páginas 18 y 19, estos rasgos están codificados por colores en las cuatro continuos D, I, S y C. Se le anima a validar la exactitud de los rasgos al describir lo que ocurre en su Estilo Adaptado y su Estilo Natural. Una vez que conozca las diferencias entre los gráficos y la validez de los rasgos, podrá aplicar mejor las estrategias de gestión del estrés para afrontar los retos. También puede ayudarle a saber a quién puede necesitar en su equipo o en su vida para desempeñar funciones que son sus mayores tramos de comportamiento.

Aplicación: Compare sus dos gráficos y busca discrepancias del 20% o más en sus puntos de trazado en cualquiera de sus dimensiones D-I-S-C. Considere cuál puede ser la causa de esas discrepancias, y si esto causa estrés en su vida. Determine formas de aliviar el estrés. (Póngase en contacto con el profesional DISC que realizó esta evaluación si desea que un coach le ayude a comprender esta información con mayor profundidad.)

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Resumen de los Cuatro Estilos DISC Básicos

A continuación, encontrará una lista de las características de cada uno de los cuatro estilos básicos DISC. Comprender mejor los puntos fuertes, las limitaciones, los puntos ciegos, los miedos y las áreas de crecimiento de cada estilo le conducirá a un mayor éxito en la vida.

	ESTILO DOMINANTE ALTO	ESTILO INFLUYENTE ALTO	ESTILO ESTABLE ALTO	ESTILO CONCIENZUDO ALTO
Motivador Principal	Independencia	Interacción	Estabilidad	Exactitud
Tareas Preferidas	Retos	Relacionadas con personas	Programadas	Estructuradas
Cómodo con	Ser Decisivo	La amabilidad social	Ser parte de un equipo	Orden y planeación
Fortaleza Personal	Solucionador de Problemas	Alentador	Dar apoyo	Organizador
Fortaleza Sobre extendida	Preocupación por las metas sobre las personas	Hablar sin pensar	Dilación en abordar el cambio	Sobre analizar todo
Limitación Personal	Demasiado directo e intenso	Demasiado desorganizado y poco tradicional	Demasiado indeciso e indirecto	Demasiado detallado e impersonal
Necesidades Personales	Control, Variedad	Aprobación, Sin estructura	Rutina, Armonía	Estándares, Lógica
Miedos Personales	Perder, Que se aprovechen de uno	Rechazo, Estructura rígida	Cambio, Confrontación	Criticismo, Pensamiento ilógico
Puntos Ciegos	Ser responsable	Cumplir con los compromisos	Abrazar la necesidad de cambio	Tomar decisiones sin analizar
Necesita Trabajar En	Empatía, Paciencia	Control de emociones	Ser asertivo cuando hay presión	Preocuparse menos por todo
Medida de Madurez	Ceder control	Manejo objetivo del rechazo	Defenderse al ser enfrentado	No defenderse cuando es criticado

Aplicación: Lea la columna de información de su estilo DISC más alto de la página 6. Ponga el signo más (+) junto a cada palabra con la que esté de acuerdo, un signo menos (–) junto a las palabras con las que no esté de acuerdo, y un signo de interrogación (?) junto a las palabras de las que no esté seguro.

Comparta sus resultados con alguien y compruebe si está de acuerdo o en desacuerdo con su evaluación. Fíjese también en las cualidades de las columnas adicionales que están por encima de la línea media en la página 6, y personalice esa información con un +, - o ? para añadirla a su autocomprensión.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Parte I: Entenderse a Sí Mismo a través del Modelo Conductual DISC

Características Generales

La narración que configura a continuación sirve como visión general de sus tendencias de comportamiento. Prepara el escenario para el informe que sigue y proporciona un marco para comprender y reflexionar sobre sus resultados. Ocasionalmente se ofrecen ideas de coaching para que pueda aprovechar sus puntos fuertes siempre que sea posible para maximizar su éxito personal.

Estás en el rango de aquellos que tienden a ser más modestos que egocéntricos, pero también tienes la habilidad de volverte asertivo cuando así lo necesita el énfasis o la comunicación. Esto quiere decir que puede que sorprendas a las personas en momentos donde asumes una posición firme sobre un tema, después de tener la mente abierta en un principio. Cuando vez que la calidad sufre por una decisión o por dirección, asumes una posición firme y asertiva y empujas por altos estándares.

Estás en el rango de aquellos que tienden a vocalizar su desacuerdo cuando no se cumplen los estándares. Sin embargo, puede que no le expresen directamente su desacuerdo a aquellos que pueden hacer algo al respecto. En cambio, siembran la semilla de la discordia con otros que no tienen control de la situación. Se pueden alcanzar mejores resultados enfrentando respetuosamente a la persona en control de la situación, y explicándoles las razones de tu desacuerdo. En muchos casos la persona puede no estar al tanto del impacto negativo, y tus comentarios pueden ayudar a mejorar una situación.

Defines estándares altos para ti, y convences a los demás demostrando tu nivel de competencia. Esta fortaleza puede ser valiosa para el equipo, porque guías haciendo, en lugar de delegando. Eso quiere decir, que pones el ejemplo al subirte las mangas y demostrar que el trabajo se necesita hacer. No le vas a pedir a los otros que hagan algo que no estás dispuesto a hacer tu mismo. Otras personas en el equipo deben tenerle respeto al estilo de liderazgo de muestras.

Pedro, tu patrón de respuestas al instrumento indica que eres un excelente oyente, y que eres capaz de llevarte bien con una variedad de personas en muchas situaciones. Esta es una fortaleza que debería apoyarte en el ambiente laboral y en tu vida personal. Este rasgo viene de tu entusiasmo, y de tu sincero interés en los demás. Puedes mantener un alto estándar, y al mismo tiempo ser flexible cuando es necesario.

Te gusta trabajar de manera independiente, pero tienes la habilidad para manejar cargas laborales y para delegar responsabilidades cuando es necesario. Tu estilo operativo multi-facético te permite ser exitoso en una variedad de situaciones. Tu interés en las personas te motiva a involucrarte con otras personas, y tu alto nivel de paciencia te ayuda a hacerle seguimiento a los detalles del proyecto. Adicionalmente, tus altos estándares de control de calidad te permiten hacer ajustes en tu propio estilo laboral para poder hacer las cosas correctamente.

Tiendes a ser amigable y fácil de llevar en tus interacciones con los demás, a menudo demostrando un humor positivo. Esto puede ser apropiadamente encantador en situaciones de potencial tensión. Tienes la habilidad para hacer un comentario o tener una ocurrencia que rompa la tensión en una situación pesada. En un clima positivo, mantienes tu espíritu alimentándote de tu energía y de tu sincero interés en los demás.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Sus Puntos Fuertes

Lo Que Aporta a la Organización

Es probable que muestre sus características de fortaleza de forma bastante constante. En su mayor parte, estas cualidades tienden a aumentar su eficacia dentro de su organización. Las Preferencias de Estilo de Trabajo proporcionan información útil cuando trabaja en un empleo o cuando colabora en un proyecto familiar o de equipo. Son los talentos y tendencias que aporta a su trabajo.

Aplicación: *Marque los dos puntos fuertes más importantes y las dos tendencias de estilo de trabajo más importantes y transfiéralos al* ***Resumen de Su Estilo*** *en la página 16.*

Sus Puntos Fuertes:

- Se puede depender en que vas a hacer lo que dices que harás.
- Eres excelente para motivar a otros hacia las metas del equipo con tu entusiasmo y optimismo, al igual que con tu sensibilidad por sus necesidades o preocupaciones.
- Estás dispuesto a trabajar duro por una misión, una causa, proyecto, o por un propósito.
- Tu impresionante resistencia te permite mantener un paso estable y predecible para completar proyectos complejos. Demuestras una incansable ética laboral para conseguir que se hagan las cosas.
- Demuestras una fuerte habilidad para aclarar temas complejos, para definir la esencia de un problema o solución, y para predecir el impacto general de las decisiones importantes.
- Tu manera estable y tu interacción sincera te dan la rara habilidad para aplacar a las personas que están molestas o enfadadas.
- Eres consciente de la fecha de entrega, y tienes excelentes habilidades para administrar el tiempo.

Sus Tendencias de Estilo de Trabajo que Aporta al Trabajo:

- Tienes la habilidad para enfocarte en desarrollar tus propias habilidades y talentos, mientras también asisten a otras personas del equipo a desarrollar sus propias habilidades.
- Tienes la habilidad para administrar mucha de tu carga laboral.
- Tienes una gran base de conocimientos, y un apetito continuo de más aprendizaje, y buscas experiencia en temas especializados.
- Convences a los demás en la organización demostrando tu competencia personal, e incitas a los demás con un sentido optimista.
- Tiendes a ser un tanto amistoso y fácil de llevar en tus interacciones con los demás.
- Tiendes a ser optimista -- demuestras un alto estándar personal y te propones metas altas.
- Puedes tender a volverte verbalmente decepcionado cuando los estándares no se alcanzan, o cuando el proyecto se retrasa.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Sus Motivaciones (Deseos) y Necesidades

¿Qué le motiva? A la gente la motiva lo que quiere. ¿Qué quiere realmente? Nuestros comportamientos también son impulsados por nuestras necesidades. Cada estilo tiene necesidades diferentes. Si una persona está estresada, puede que necesite estar sola y tranquila; otra puede que necesite estar rodeada de mucha gente. El estilo de cada persona es diferente y simplemente satisface sus propias necesidades. Cuanto más satisfechas están nuestras necesidades, más fácil será rendir a un nivel óptimo.

Aplicación: *Marque los dos motivadores (deseos) y las dos necesidades más importantes y transfiéralos al* ***Resumen de Su Estilo*** *en la página 16.*

Suele Estar Motivado Por:

- Un ambiente laboral motivador y de apoyo en el cual tengas la libertad para expresarte.
- Tiempo suficiente para ajustarte a los cambios, para no interrumpir sistemas y procesos.
- Un sistema de apoyo que asista con los detalles del seguimiento.
- Saber que los productos y servicios ofrecidos son de la más alta calidad, y que los estándares altos son apoyados por todos los miembros de la organización.
- Asignaciones que permitan comunicación con una variedad de contactos.
- Tareas que se completen correctamente la primera vez, para no tener que corregir errores más tarde.
- Sinceridad de parte de pares y colegas.

La Gente con Patrones Como Usted Tiende a Necesitar:

- Participación en esfuerzos y actividades en equipo.
- Aprender a decir "no" más a menudo a peticiones de los demás, para evitar estirarte demasiado.
- Opciones para aumentar la eficiencia de ciertos métodos o procedimientos.
- Un mayor sentido de la urgencia para conseguir que las cosas se hagan con rapidez.
- Reafirmación de que invertir largas horas en un proyecto vale la pena para desarrollar un resultado exitoso.
- Descripciones laborales y responsabilidades de roles claras y específicas.
- Asignaciones laborales que requieran un alto nivel de precisión y exactitud, para capitalizar tu alta orientación al detalle.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Su Entorno de Trabajo Ideal

Todo el mundo está motivado. Sin embargo, están motivados por sus propias razones, no por las razones de los demás. Si entiende sus motivaciones, puede crear un entorno de trabajo en el que tenga más probabilidades de automotivarse.

Aplicación: *Marque los dos factores ambientales más importantes y transfiéralos al* ***Resumen de Su Estilo*** *en la página 16.*

Tiende a Ser Más Eficaz en Entornos que Proporcionan:

- Oportunidades para trabajar con personas con las cuales has desarrollado confianza, empatía y credibilidad.
- Un ambiente democrático con administración participativa.
- Información, detalles y ejemplos completos sin sorpresas ni lagunas.
- Una variedad de asignaciones altamente especializadas y de áreas de responsabilidad técnicas.
- Apreciación por las largas horas y por la ética laboral en proyectos y asignaciones difíciles.
- Libertad de decisiones con intensa presión.
- Oportunidades para desarrollar una red de contactos.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

El Estilo S

Su Comportamiento y Sus Necesidades en Situaciones de Estrés

La narración que sigue describe posibles acciones que puede llevar a cabo cuando experimenta estrés. También se describen una serie de comportamientos que podría utilizar en situaciones conflictivas, y estrategias que le ayudarán a reducir los conflictos y aumentar la armonía en su vida.

***Aplicación**: Marque las dos estrategias más importantes para reducir los conflictos y transfiéralas al **Resumen de Su Estilo** en la página 16.*

Bajo Estrés Puede Aparecer:

- Dependiente
- Indeciso
- Vacilante
- Pasivo
- Sumiso

Bajo Estrés Necesita:

- Un ritmo más lento por comodidad y seguridad
- Confirmación de que eres querido
- Relaciones

Sus Comportamientos Típicos en los Conflictos:

- Puede que también percibas que tus sentimientos, necesidades y deseos no son tan importantes como los de los otros, lo cual puede llevar a que los otros se aprovechen de ti, lo que resulta como más ira reprimida.
- Estás muy incomodo con el conflicto, la agresión y la ira. Harás lo que sea posible para evitar esas situaciones. Si no eres capaz de evadir físicamente una situación conflictiva o de ira, probablemente intentarás ignorarla, haciendo lo mejor que puedas sin interactuar - - o interactuando muy superficialmente - - con otros.
- Tiendes a hacer cosas que ayudan y benefician a otros con la expectativa de que van a ser recíprocos de manera apropiada. Sin embargo, rara vez compartes dicha expectativa. Como resultado, la otra persona falla en cumplir tus expectativas; guiando a más ira reprimida o sentimientos afectados de tu parte.

Estrategias para Reducir el Conflicto y Aumentar la Armonía:

- Comparte tus necesidades, sentimientos y expectativas con tus amigos y compañeros de trabajo.
- Pide lo que puedas necesitar de tu supervisor, amigos y compañeros de trabajo. No esperes que ellos sepan lo que quieres o lo que estás pensando. Esto evitará muchos malentendidos y aumentará tu efectividad y eficiencia.
- Permanece abierto a considerar nuevas maneras de hacer las cosas y de afrontar nuevas tareas. Pídele a tu supervisor, amigos y compañeros de trabajo que te apoyen para alcanzar cualquier cambio significativo

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Consejos y Planes de Comunicación para los Demás

Las siguientes sugerencias pueden ayudar a quienes interactúan con usted a entender y conocer sus preferencias de comunicación. Para utilizar esta información eficazmente, compártala con los demás y comente también sus preferencias.

Aplicación: *Marque las dos ideas más importantes cuando los demás se comunican con usted (qué hacer y qué no hacer) y transfiéralas al* ***Resumen de Su Estilo*** *en la página 16.*

Cuando se comunique con Pedro, HAGA:

- Presenta tus ideas y opiniones de una manera no amenazante.
- Sé sincero, abierto y paciente.
- Únete nombrando algunas personas, y habla de manera positiva sobre la gente y sus metas.
- Confírmale a Pedro que no van a haber sorpresas.
- Pedro va a hacer su seguimiento, así que asegúrate de hacer seguimiento por tu lado.
- Ofrece evidencia lógica y práctica.
- Ofrece soluciones específicas y claras, y apoya tu posición con pros y contras.

Cuando se comunique con Pedro, NO HAGA:

- Utiliza la opinión de otras personas como evidencia.
- Deja la idea o el plan sin respaldo de apoyo.
- Sé vago sobre lo que se espera del grupo.
- Acostúmbrate al hecho de manipular ideas velozmente.
- Apresura los temas o los procesos de toma de decisiones.
- Ofrece promesas que no puedas cumplir.
- Toma las decisiones en lugar de Pedro.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Áreas de Crecimiento: Posibles Áreas de Mejora

Todos tienen algunas posibles luchas, limitaciones o debilidades. A menudo, se trata simplemente de una exageración de sus puntos fuertes que puede convertirse en una debilidad. Por ejemplo, la franqueza de una D alta puede ser un punto fuerte en determinados entornos, pero cuando se sobrepasa puede tender a volverse mandona.

***Aplicación**: Marque las dos áreas más importantes que se compromete a mejorar y transfiéralas al **Resumen de Su Estilo** en la página 16.*

Posibles Áreas de Mejora:

- Puede que necesites ayuda priorizando. Bajo presión, todos los ítems pueden ser marcados como 'más importantes.'
- Puedes tender a volverte verbalmente agresivo cuando el clima torna poco favorable.
- Cuando estás bajo presión o encaras cambios drásticos, puedes volverte indeciso.
- Cuando estás bajo presión, puedes volverte demasiado sensible a las críticas y/o quedarte atorado en los detalles.
- Por tu deseo de completitud, puedes conseguirte con algunas dificultades para alcanzar las fechas de entrega.
- En ocasiones puedes demostrar expectativas poco razonables sobre las capacidades o habilidades de los demás.
- Puedes demostrar una actitud "superior," en especial hacia aquellos que percibes con menor habilidad, o menor atención a la calidad.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Resumen del Estilo de Pedro Sample

La comunicación es un proceso bidireccional. Anime a otros a completar su propia Evaluación DISC® Bíblica *y luego compartir La Hoja de Resumen que aparece a continuación. Al discutir las preferencias, necesidades y deseos de las personas con quienes usted trabaja, ministra, socializa y vive, puede mejorar estas relaciones y convertir lo que podría haber sido una relación estresante en una más efectiva – simplemente entendiendo y aplicando la información del* DISC Bíblico.

***Aplicación**: Rellene la hoja de trabajo que figura a continuación consultando la información de las páginas previas de este reporte.*

SUS FORTALEZAS (p. 10)

_____
_____
_____
_____

SUS MOTIVACIONES y SU ENTORNO LABORAL IDEAL (págs. 11 y 12)

_____
_____
_____
_____

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LOS CONFLICTOS Y AUMENTAR LA ARMONÍA (p. 13)

_____
_____
_____
_____

CONSEJOS Y PLANES DE COMUNICACIÓN PARA LOS DEMÁS (p. 14)

_____
_____
_____
_____

ÁREAS DE CRECIMIENTO: POSIBLES ÁREAS DE MEJORA (p. 15)

_____
_____
_____
_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Una Mirada Más Profunda a Su Comportamiento: Vista del Patrón Conductual

La Vista de Patrones Conductuales (VPC) tiene ocho zonas de comportamiento. Cada zona identifica una combinación diferente de rasgos de comportamiento. Los descriptores periféricos describen cómo los demás ven típicamente a los individuos con su estilo. Los trazos en los bordes exteriores del diamante identifican que un factor (DISC) de su estilo dominará a los otros tres. A medida que avanza hacia el centro del diamante, dos y, finalmente tres rasgos se combinan para moderar la intensidad de sus descriptores de estilo dentro de una zona de comportamiento específica. + El signo más indica que la puntuación de estilo precedente es más alta, lo que le acerca a esa zona de estilo (i.e. CD+S: La puntuación D es más fuerte que en CDS, por lo que se sitúa más cerca de la zona de comportamiento D).

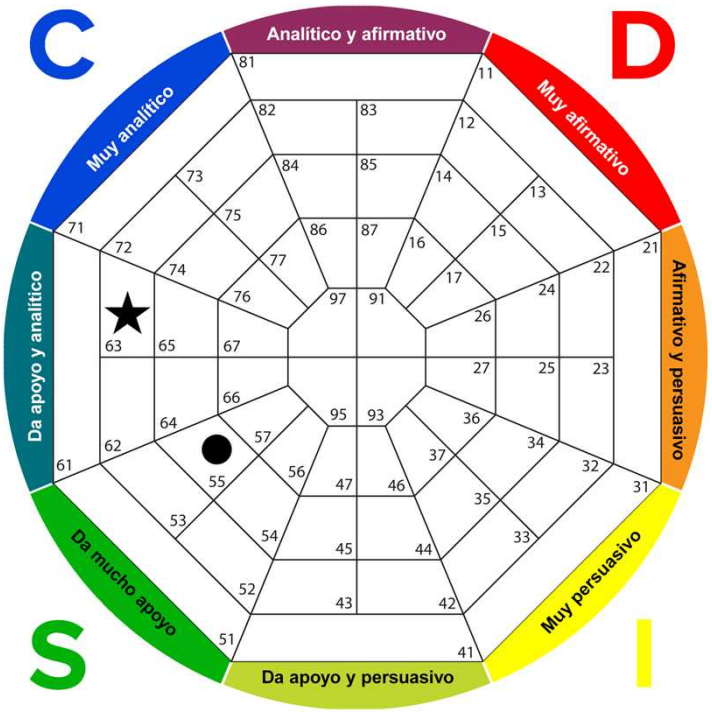
LA LEYENDA DE PUNTUACIÓN

D = Dominante: Cómo afronta los problemas y los retos
I = Influyente: Cómo trata a las personas y los contactos
S = Estable: Cómo afronta el ritmo y la constancia
C = Concienzudo: Cómo afronta los procedimientos y las limitaciones

Eficaz, analítico, organizado, de hechos, Consciente de las consecuencias de sus acciones, práctico e innovador.

Basado en Datos, Hechos y Análisis. Preciso y exacto. Confía en el valor de la estructura, las normas y el orden. Reconoce el valor de las "Reglas".

Asertivo, centrado en resultados, decisiones rápidas, buscará retos, puede ser agresivo e impaciente, desea liderar.



Equilibra y valora los datos y la diplomacia, atento a las "reglas". Se centrará en los objetivos, no le gusta la confusión ni la ambigüedad.

Es a la vez asertivo y persuasivo, propenso a adoptar nuevos conceptos, a menudo impulsor y agitador, puede ser muy extrovertido, con gran

Muy paciente y partidario de la estabilidad y estructura. No se arriesga, le gusta trabajar a un ritmo constante y uniforme.

Muy extrovertido y persuasivo, muy orientado a las personas, perspectiva bastante optimista, gran capacidad de comunicación, le gusta la variedad en su día.

Solidario y persuasivo, buen trabajador en equipo, crea buena voluntad y proporciona un buen servicio al cliente.

● = Estilo de Comportamiento Natural
★ = Estilo de Comportamiento Adaptado

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Continuidad del Estilo Adaptado

Las palabras en las áreas entre corchetes a continuación reflejan la intensidad de los comportamientos adaptados o esperados que retrata en cada segmento DISC. **Aplicación**: Aumente el autoconocimiento de su estilo de comportamiento identificando los rasgos que mejor definen su comportamiento. Marque con un signo más (+) las palabras de las áreas entre corchetes que mejor le describan.

	D	I	S	C
Enfoque DISC	**Problemas/Retos**	**Personas/Contactos**	**Ritmo/Consistencia**	**Procedimientos/Límites**
Necesidades	Desafíos que resolver, Autoridad	Relaciones sociales, ambientes amistosos	Sistemas, Equipos, Ambiente estable	Seguir reglas, Analizar datos
Emociones	Enojo, Impaciencia	Optimismo, Confianza	Paciencia, Sin expresión	Miedo, Preocupación
Temores	Ser aprovechado/falta del control	Ser dejado fuera/perder la aprobación social	Cambios repentinos/perder estabilidad y seguridad	Ser criticado/perder la exactitud y calidad
6	argumentador atrevido exigente decisivo dominante egocéntrico	emocional entusiasta gregario impulsivo optimista persuasivo	calmante leal paciente pacífico sereno persona de equipo	certero conservador exacto buscador de datos preciso sistemático
5	aventurado toma riesgos directo enérgico	encantador influyente sociable confiado	consistente cooperativo posesivo tranquilo	concienzudo cortez centrado altos estándares
4	afirmativo competitivo determinado autosuficiente	seguro amigable generoso preparado	compuesto deliberado equilibrado estable	analítico ordenado sensible de tacto
3	riesgos calculados moderado interrogativo modesto	controlado discriminante racional reflexivo	alerta ansioso flexible movible	propia persona justo dogmático persistente
2	leve busca conclusión discreto pesa los pro/contras	contemplativo factual lógico retraído	descontento energético nervioso impetuoso	autónomo independiente firme terco
1	acordar cauteloso conservador contemplador modesto refrenado	introspectivo pesimista quieto pensativo reservado suspicaz	activo orientado a cambios descubre defectos impaciente inquieto espontaneo	arbitrario desafiante sin miedo obstinado rebelde sarcástico

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Continuidad del Estilo Natural

Las palabras en las áreas entre corchetes a continuación reflejan la intensidad de los comportamientos naturales que retrata en cada segmento. **Aplicación**: Aumente el autoconocimiento de su estilo de comportamiento identificando los rasgos que mejor definen su comportamiento. Marque con un signo más (+) las palabras de las áreas entre corchetes que mejor le describan.

	D	I	S	C
Enfoque DISC	**Problemas/Retos**	**Personas/Contactos**	**Ritmo/Consistencia**	**Procedimientos/Límites**
Necesidades	Desafíos que resolver, Autoridad	Relaciones sociales, ambientes amistosos	Sistemas, Equipos, Ambiente estable	Seguir reglas, Analizar datos
Emociones	Enojo, Impaciencia	Optimismo, Confianza	Paciencia, Sin expresión	Miedo, Preocupación
Temores	Ser aprovechado/falta del control	Ser dejado fuera/perder la aprobación social	Cambios repentinos/perder estabilidad y seguridad	Ser criticado/perder la exactitud y calidad
6	**argumentador** **atrevido** **exigente** **decisivo** **dominante** **egocéntrico**	**emocional** **entusiasta** **gregario** **impulsivo** **optimista** **persuasivo**	**calmante** **leal** **paciente** **pacífico** **sereno** **persona de equipo**	**certero** **conservador** **exacto** **buscador de datos** **preciso** **sistemático**
5	**aventurado** **toma riesgos** **directo** **enérgico**	**encantador** **influyente** **sociable** **confiado**	**consistente** **cooperativo** **posesivo** **tranquilo**	**concienzudo** **cortez** **centrado** **altos estándares**
4	**afirmativo** **competitivo** **determinado** **autosuficiente**	**seguro** **amigable** **generoso** **preparado**	**compuesto** **deliberado** **equilibrado** **estable**	**analítico** **ordenado** **sensible** **de tacto**
3	**riesgos calculados** **moderado** **interrogativo** **modesto**	**controlado** **discriminante** **racional** **reflexivo**	**alerta** **ansioso** **flexible** **movible**	**propia persona** **justo** **dogmático** **persistente**
2	**leve** **busca conclusión** **discreto** **pesa los pro/contras**	**contemplativo** **factual** **lógico** **retraído**	**descontento** **energético** **nervioso** **impetuoso**	**autónomo** **independiente** **firme** **terco**
1	**acordar** **cauteloso** **conservador** **contemplador** **modesto** **refrenado**	**introspectivo** **pesimista** **quieto** **pensativo** **reservado** **suspicaz**	**activo** **orientado a cambios** **descubre defectos** **impaciente** **inquieto** **espontaneo**	**arbitrario** **desafiante** **sin miedo** **obstinado** **rebelde** **sarcástico**

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender Su Estilo de Tarea

Encierre en un círculo los cuadrados Alto y Bajo que se correspondan con los puntos de trazado Alto y Bajo de su gráfico de la página 6. **Aplicación:** Tómese unos minutos para analizar los rasgos que aparecen a continuación y rellena los espacios en blanco de la parte inferior de la página. A continuación, comparta la información con una persona importante de su vida.

Estilo Alto	D	I	S	C
Tareas Preferidas	Retos	Relacionadas con Personas	Rutina	Detalladas
Estilo de Trabajo	Decisivo	Interactivo	Cooperativo	Tradicional
Fortaleza	Solucionar Problemas	Alentador	Apoyador	Organizador
Limitación	Demasiado Directo	Demasiado Desorganizado	Demasiado Indeciso	Demasiado Detallado

----------línea media ----------

Tareas Preferidas	Rutina	Técnicas	Diversas	Poco ortodoxas
Estilo de Trabajo	Participativo	Estructurado	Reactivo	Instintivo
Fortaleza	Trabajador en Equipo	Pensador Lógico	Fuente de Energía	Arriesgado
Limitación	Demasiado Indirecto	Demasiado Impersonal	Demasiado Intenso	Demasiado Poco Tradicional
Estilo Bajo	D	I	S	C

Comprender Su Estilo de Tarea

Ejemplo: "Como mezcla de alto D/C y bajo I/S, **prefiero las tareas** que supongan un *reto, sean detalladas y diversas*. Mi **estilo de trabajo** tiende a ser *decisivo y estructurado*. Mis **fortalezas** son ser un *solucionador de problemas, organizador y pensador lógico*. En cuanto a mis **limitaciones**, tiendo a ser *demasiado directo, impersonal e intenso*; por lo tanto, **necesito** un Alto I, Bajo D en mi equipo."

Utilizando el cuadro anterior, defina su estilo de tarea completando las afirmaciones siguientes.

Definir Su Estilo de Tarea

Como mezcla de alto_____y bajo _____, **prefiero las tareas** que_____**.**

Mi **estilo de trabajo** tiende a ser _____.

Mis **fortalezas** son ser un_____. En cuanto a mis **limitaciones**, tiendo ser demasiado_____, por lo tanto, **necesito** un Alto_____, (opuesto) Bajo_____ (opuesto) en mi equipo o en mi vida."

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender Su Estilo de Comunicación

Encierre en un círculo los cuadrados Alto y Bajo que se correspondan con los puntos de trazado Alto y Bajo de su gráfico de la página 6. **Aplicación:** Tómese unos minutos para analizar los rasgos que aparecen a continuación y rellena los espacios en blanco de la parte inferior de la página. A continuación, comparta la información con una persona importante de su vida.

Estilo Alto	D	I	S	C
Desempeño	Asertivo	Persuasivo	Paciente	Pensativo
Necesidad	Control	Aprobación	Rutina	Normas
Temor	Perder	Rechazo	Cambio	Equivocarse
Respuesta al Miedo	Enojo	Culpa	No participación	Crítica

----------línea media ----------

Desempeño	Cooperativo	Impasible	Receptivo	Espíritu Libre
Necesidad	Armonía	Lógica	Variedad	Sin Estructura
Temor	Confrontación	Acciones Ilógicas	Statu Quo	Conformidad
Respuesta al Miedo	Indiferencia	Sospecha	Acción Física	Emoción
Estilo Bajo	D	I	S	C

Comprender Su Estilo de Comunicación

Ejemplo: "Como mezcla de Alto D/C y Bajo I/S, **actúo** naturalmente de forma *asertiva y receptiva* porque **quiero** *control y lógica*. Si percibo que puedo enfrentarme **(temor)** *a acciones perdedoras o ilógicas,* puedo **responder** con *ira o desconfianza."*

Utilizando el cuadro anterior, defina su estilo de comunicación completando las afirmaciones siguientes.

Definir Su Estilo de Comunicación

Como mezcla de Alto_____ y Bajo _____, **actúo** naturalmente de forma_____

porque **quiero** _____

Si percibo que puedo enfrentarme **(temor)**_____

puedo **responder** con _____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender Su Estilo de Negociación para Resolver Conflictos

Encierre en un círculo los cuadrados Alto y Bajo que se correspondan con los puntos de trazado Alto y Bajo de su gráfico de la página 6. **Aplicación:** Tómese unos minutos para analizar los rasgos que aparecen a continuación y rellena los espacios en blanco de la parte inferior de la página. A continuación, comparta la información con una persona importante de su vida.

Estilo Alto	D	I	S	C
Cómodo	Decidido	Entusiasta	De Apoyo	Estructurado
Temor	Perder	Rechazo	Cambio	Estar Equivocado
Tensión	Exigir Acción	Atacar	Acceder	Evitar Discrepar
Conflicto	Retener Contacto	Echar la culpa	Comportamiento Pasivo/Agresivo	Exigir Detalles

---------- línea media ----------

Cómodo	Trabajador en Equipo	Desapegado	Espontáneo	Desestructurado
Temor	Confrontación	Acciones Ilógicas	Statu Quo	Conformarse
Tensión	Callarse	Mantener la Calma	Desafiar a los demás	Ser Arbitrario
Conflicto	Disimular Sentimientos	Reaccionar de forma convergente	Acciones Punitivas	Negación Emocional
Estilo Bajo	D	I	S	C

Comprender Su Estilo de Negociación para Resolver Conflictos

Ejemplo: "Como mezcla de Alto I/S y Bajo D/C que se enfrenta a un conflicto, me siento más **cómodo** siendo *entusiasta y apoyando*. Cuando siento **miedo** a la *confrontación y al rechazo,* esto me causa tensión. En situaciones de **tensión**, puedo quedarme *callado y obedecer.* Si esto intensifica el conflicto, puedo *echar la culpa a otros* o utilizar *negaciones emocionales."*

Utilizando el cuadro anterior, defina su estilo de negociación en la resolución de conflictos completando las afirmaciones siguientes.

Definir Su Estilo de Negociación para Resolver Conflictos

Como mezcla de Alto_____y Bajo _____, me siento más **cómodo** siendo

_____

Cuando siento **miedo** a la_____, esto me causa tensión.

En situaciones de **tensión**, puedo _____

Si esto intensifica el **conflicto**, puedo _____o utilizar_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprender Su Estilo Relacional

Encierre en un círculo los cuadrados Alto y Bajo que se correspondan con los puntos de trazado Alto y Bajo de su gráfico de la página 6. **Aplicación:** Tómese unos minutos para analizar los rasgos que aparecen a continuación y rellena los espacios en blanco de la parte inferior de la página. A continuación, comparta la información con una persona importante de su vida.

Estilo Alto	D	I	S	C
Responder	Ser Directo	Ser Amable	No Ser Amenazante	Ser Específico
Relacionar	Brevedad	Libertad para Expresar Sentimientos	Tono Amistoso	Respuestas Pacientes
Reforzar	Lo Esencial	Reconocimiento Social	Tiempo para Procesar	Libertad para Validar
Ayudar	Quitarse de en Medio	Hablar Conmigo	Dar Aseguramiento	Dejarme en Paz

---------- línea media ----------

Responder	Dar Tiempo para Procesar	Ser Lógico	Centrarse en la Acción	Centrarse en Actividades
Relacionar	Aseguramiento no Verbales	Datos Precisos	Variedad	No Estructurar
Reforzar	Tiempo para Reaccionar	Apoyo	Control	Animar
Ayudar	Darme un Abrazo	Respetar la Privacidad	Permitir la Espontaneidad	Permitir Flexibilidad
Estilo Bajo	D	I	S	C

Comprender Su Estilo Relacional

Ejemplo: "Como mezcla de Alto I/S y Bajo D/C, mi sugerencia a los demás para **responderme** es que *sean amistosos y no amenazantes*. **Relacionarse** conmigo con *Libertad para expresar mis sentimientos*. Al **reafirmarme,** dame *ánimos verbales.* Cuando estoy estresado, puede **ayudarme** si *habla conmigo."*

Utilizando el cuadro anterior, defina su estilo relacional completando las afirmaciones siguientes.

Definir Su Estilo Relacional

Como mezcla de Alto_____y Bajo_____,

mi sugerencia a los demás para **responderme** es que _____

_____ **Relacionarse** conmigo con_____

Al **reafirmarme**, dame_____

Cuando estoy estresado, puede **ayudarme** si _____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Las Tres R de las Relaciones DISC

CONCIENZUDO (C)

CÓMO RESPONDER A UN ALTO C

- Ser específico y preciso
- Permitir que las respuestas iniciales sean cautelosas y/o negativas
- Dar libertad para hacer preguntas

CÓMO RELACIONARSE CON UN ALTO C

- Responder a las preguntas de forma paciente y persistente
- Mezclar datos precisos con garantías
- Dar tiempo para validar la información

CÓMO REAFIRMAR A UN ALTO C

- Ofrecer un enfoque gradual
- Dar garantías de apoyo
- Dar permiso para validar la información con terceros

DOMINANTE (D)

CÓMO RESPONDER A UN ALTO D

- Ser firme y directo
- Enfocarse en las acciones y los objetivos
- Confrontar para llamar su atención

CÓMO RELACIONARSE CON UN ALTO D

- Ser breve e ir al grano
- Explicar "Cómo alcanzar los objetivos" utilizando la lógica con un plan de acción
- Dar tiempo para considerar sus ideas

CÓMO REAFIRMAR A UN ALTO D

- Repetir el plan de acción, centrándose en las metas, los objetivos y los resultados
- Dar instrucciones básicas
- Salir de su camino

ESTABLE (S)

CÓMO RESPONDER A UN ALTO S

- No mostrarse amenazador y ser paciente
- Conceder tiempo para procesar el cambio y adaptarse a él
- Tener en cuenta a la familia o al equipo

CÓMO RELACIONARSE CON UN ALTO S

- Utilizar un tono amistoso al dar instrucciones
- Ofrecer aceptación y garantías personales y no verbales
- Dar tiempo para procesar la información

CÓMO REAFIRMAR A UN ALTO S

- Repetir las instrucciones
- Proporcionar refuerzo práctico
- Dar tiempo para que asuma la responsabilidad

INFLUYENTE (I)

CÓMO RESPONDER A UN ALTO I

- Ser amable y positivo
- Permitir el diálogo informal
- Dejar tiempo para actividades estimulantes y divertidas

CÓMO RELACIONARSE CON UN ALTO I

- Utilizar tonos de voz amables
- Permitir tiempo para que verbalicen sus sentimientos
- Ayudarles a transferir la conversación a un plan de acción

CÓMO REAFIRMAR A UN ALTO I

- Ofrecer estímulos e incentivos positivos para que asuman las tareas
- Ayudarles a organizar un plan de acción
- Comunicar un reconocimiento positivo

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Parte II: Comprensión de los Personajes Bíblicos A Través del Modelo de Comportamiento DISC: Su Patrón de Estilo DISC Combinado

Hasta este punto, ha examinado su comportamiento DISC en gran medido aislando sus puntos de trazado alto y bajo. Aunque estas descripciones suelen ser bastante precisas, no le ofrecen una imagen complete de su comportamiento. Las siguientes cinco páginas le mostrarán cómo se combinan sus puntos D, I, S, y C para hacer de usted la persona única que es en términos de características de comportamiento. A continuación, se enumeran sus combinaciones DISC para los Gráficos I y II. Se incluye un nombre de patrón, un párrafo de información descriptiva sobre su patrón combinado y tendencias de comportamiento adicionales en ocho categorías.

Su Estilo de Comportamiento Adaptado: Formalista

Los formalistas aportan un notable sentido de la atención al detalle, la precisión y el mantenimiento de la estabilidad dentro de sus límites de poder. Si se les dan expectativas claras, un calendario y recursos de calidad, los formalistas ofrecerán resultados de calidad. Son prudentes a la hora de asumir riesgos y solo avanzarán cuando los hechos, los detalles y la lógica les indiquen el camino. Aunque puede que no sean verbalmente expresivos, aportan un profundo pensamiento crítico detrás de sus decisiones. Hay que animarlos a que aporten sus ideas y análisis a los demás de forma más abierta.

- **Dirección personal:** Se centra en alcanzar objetivos de forma constante y fiable
- **Puntos fuertes que ofrece:** Adoptará y apoyará resultados de alta calidad, incluidos los detalles importantes, para alcanzar los objetivos
- **Características generales:** Impulsado por un alto grado de conocimiento de los detalles y seguimiento de las tareas y proyectos
- **Contribución al equipo:** Aportes minuciosos, detallados y precisos a los esfuerzos y objetivos de otras personas
- **Relación con los miembros del equipo:** Se centra en la estabilidad y la precisión de las tareas realizadas
- **Cuando se estresa:** Puede participar en maniobras demasiado cautelosas y recurrir a demasiadas negociaciones
- **Qué tener en cuenta:** Puede confiar demasiado en viejas formas de hacer las cosas y ser reacio a aceptar nuevos métodos
- **Notas adicionales:** Alto grado de precisión y seguimiento, pero puede atascarse en los detalles como red de seguridad

Su Estilo de Comportamiento Natural: Técnico

Los técnicos se muestran interesados en aumentar su experiencia y en mantener un alto nivel de exigencia para sí mismos y para los demás. Tienen una amplia base de conocimientos en diversas áreas. Los técnicos pueden intentar alcanzar récords personales en sus proyectos y esforzarse por mejorar continuamente. Desarrollan un fuerte sentido de enfoque en el alcance inmediato de cada proyecto. Si otros no llegan al nivel deseado, los técnicos pueden ser críticos e intentar enseñarles a alcanzar niveles más altos.

- **Dirección personal:** Quiere aumentar su propia competencia personal y profesional
- **Puntos fuertes que ofrece:** Observa con agudeza lo que hay que hacer y tiene una gran competencia técnica
- **Características generales:** Competente a nivel técnico, y desea mantener esa ventaja
- **Contribución al equipo:** Aporta la capacidad de crear, implementar y ampliar los siguientes pasos hacia el objetivo
- **Relación con los miembros del equipo:** Le gusta ver que los demás están preparados y son expertos técnicamente en sus funciones
- **Cuando se estresa:** Puede inhibirse y ser demasiado sensible a las críticas
- **Qué tener en cuenta:** Puede centrarse demasiado en sus objetivos personales y esperar demasiado de los demás
- **Notas adicionales:** Excelente resolución de problemas y competencia técnica, pero puede necesitar una colaboración más sincera y abierta

Tenga en cuenta que sus patrones del Gráfico I y del Gráfico II pueden ser idénticos o únicos. Los diferentes patrones indican que actualmente está flexibilizando su comportamiento en su estilo adaptado (Gráfico I).

Aplicación

Lea la información descriptiva sobre su(s) modelo(s) que se muestra anteriormente. Personalice la información con un signo más (+), un signo menos (-), y un signo de interrogación (?). Coméntelo con un amigo o compañero de confianza. A continuación, encierre en un círculo uno o dos gráficos de las páginas 26-29 que se correspondan con el nombre del modelo mostrado anteriormente. Luego identifique los personajes bíblicos que están asociados con su(s) patrón(es) de comportamiento para cada gráfico. Busque los pasajes de las Escrituras que aparecen con su(s) patrón(es) de comportamiento y anote cómo los personajes bíblicos exhibieron conductas congruentes asociadas con ese patrón. ¿Qué aprendió sobre esos personajes? ¿Cómo ve ese comportamiento en su propia vida? ¿Qué puede aprender?

_____

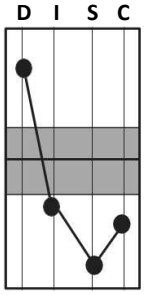
_____

_____

_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

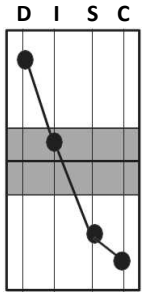
Patrones de Comportamiento Alto D



Principal D (Productor)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Salomón, Rahab *
Muy independiente en la búsqueda de soluciones a los problemas
Eclesiastés 2:1–11
Innovador en la solución de problemas; capaz de influir directamente en las acciones de los demás
I Reyes 3:16–28, Josué 2, 6
Pérdida de control
I Reyes 2:13–25
Ver la necesidad de rendir cuentas a los demás
I Reyes 11:1–13

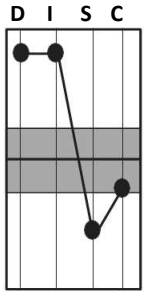
Resumen de Estilo:
Los productores siguen sus propios caminos en la búsqueda de nuevos proyectos. Salomón sigue siendo el modelo bíblico para este patrón clásico, ya que planificó y construyó el primer templo. Mientras buscan nuevos retos, los Productores tienden a ser muy independientes en su implicación. Utilizando el pronombre "yo" 41 veces, los dos primeros capítulos de Eclesiastés registran muchos de los proyectos que Salomón intentó. Los Productores son innovadores a la hora de resolver problemas; la sugerencia de Salomón de cortar a un bebe por la mitad para zanjar una discusión entre madres cumple los requisitos.



D/I (Orientado a los Resultados)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Josué, Sara *
Fuerza de carácter
Josué 24:1–16, 31
Toma las riendas; actúa como catalizador para llevar a cabo tareas difíciles
Josué 1:1–18
Lento, especialmente para ver cumplida una tarea o meta
Gen. 16:1–3
Ver dónde sus acciones contribuyen a consecuencias negativas
Gen. 16:1–3

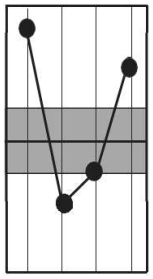
Los estilos orientados a los resultados desean que los objetivos se completan a tiempo y, por lo tanto, se impacientan y se vuelven agresivos cuando los planes tarden demasiado. Sara mostró este estilo cuando propuso una solución alternativa para que Abraham tuviera un hijo a través de Agar, su sirvienta. Cuando el plan no funcionó, Sara culpó a Abraham. Sin embargo, el mayor testimonio de Sara fue elegir honrar y respetar a Abraham, y se convirtió en el modelo de sumisión en I Pedro 3:1-6.



D igual a I (Dinamo)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Apolos, Esteban, Labán, Lidia *
Fuerte impulso para controlar su entorno mediante la persuasión
Hechos 18:24–28, Hechos 16:13–15,40
Dotado con habilidades verbales; puede ser intimidante
Hechos 7:2–53, Hechos 7:54–60
No tener autoridad para controlar los acontecimientos; puede tergiversar los hechos
Gen. 29:15–25, Gen. 29:26–30
Comprender que su estilo agresivo puede hacer que otros recurran a la acción encubierta
Gen. 31:26–31, Hechos 6:8–14

Los dinamos son grandes empresarios y persuasores. Lidia tenía su propio negocio de venta de telas de púrpura. Cuando Pablo le presentó el evangelio, ella inmediatamente aceptó a Jesús como su salvador. Luego se aseguró de que toda su familia se hiciera creyente. Más tarde, Lidia prevaleció (exigió) que Pablo se quedara en su casa mientras estaba allí. Poco después, él se convirtió en prisionero de la ciudad, pero luego fue liberado de prisión. Pablo fue directamente a la casa de Lidia donde sabía que estaría seguro.



D/C (Explorador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Pablo, Raquel,* Mical *
Ser el primero en desarrollar nuevos conceptos
Gal. 1:15–16, Gal. 2:1–10
Ser el instrumento que propicia el cambio para mejorar los sistemas antiguos
Gal. 2:15–16, Hechos 15:1–29
Que otros no estén a la altura de sus estándares
Gal. 2:11–14
Comprender que la gracia es un factor crítico en la implementación de normas y principios
Hechos 15:36–40

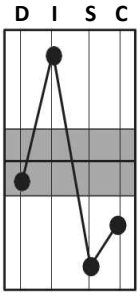
Los exploradores muestran direcciones opuestas en sus comportamientos. Esto les permite reorganizar los elementos de un sistema existente en una configuración diferente que da lugar a un nuevo flujo de comunicación eficaz. Pablo llegó a la conclusión de que una persona no se justifica por las obras de la ley, sino por la simple fe en Jesucristo. Porque los Exploradores se guían por la tarea, y pueden ser críticos con otros que no completan una misión. El desacuerdo de Pablo sobre Juan Marcos provocó una ruptura con Bernabé en Hechos 15:36-40.

* Las tendencias incluyen un patrón, pero no suficiente contenido bíblico para hacer una asociación segura.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Patrones de Comportamiento Alto I

Resumen de Estilo:



Principal I (Distribuidor)

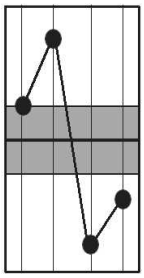
1-IMPULSO PRIMARIO: **Aarón, Rebeca***
Creación de un entorno favorable y amistoso
Éxodo 4:27-31, Génesis 24:42-46

2-DONES PERSONALES: Habla bien; habilidad especial para afirmar y animar a los demás, respuesta positiva al cambio

3-MIEDOS INSTINTIVOS: **Éxodo 4:14-16, Génesis 24: 50-58**
Tener que enfrentarse al rechazo social

4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO: **Éxodo 24, 32:1–6**
Conectar los compromisos con la acción al enfrentarse a situaciones sociales; tendencia a trasladar la culpa
Éxodo 32:21-24

Los distribuidores se sienten cómodos tendiendo la mano a extraños. Cuando Rebeca vio por primera vez al siervo de Abraham, sacó agua para él y sus diez camellos. Los distribuidores tienden a aceptar los cambios con entusiasmo optimista. Cuando Eleazar propuso la idea de abandonar a su familia para casarse con Isaac, ella dijo rápidamente: "¡Sí!". Por conveniencia, los distribuidores pueden tomar decisiones emocionales que tienen consecuencias negativas. Rebeca conspiró con Jacob para robarle la bendición a Esaú, provocando que Jacob huyera para salvar su vida.



I/D (Influyente)

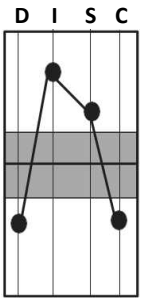
1-IMPULSO PRIMARIO: **Pedro, Rebeca*, Génesis 24:53-58**
Tender la mano a los extraños, deseo sincero de ayudar a la gente

2-DONES PERSONALES: **Hechos 3:1–6**
Influir en los demás mediante la persuasión verbal; orador con aplomo

3-MIEDOS INSTINTIVOS: **Hechos 3:12–26,4:4, Hechos 4:7–12**
Ser rechazado por los amigos
Gálatas 2:11–12

4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO: Aferrarse a compromisos pasados
Mateo 26:31–35, Lucas 22:54–62

Los influenciadores disfrutan de posiciones de autoridad, que Jesús reconoció al hacer a Pedro el líder de los apóstoles. Sin embargo, los influenciadores pueden ser demasiado optimistas y creer que pueden influir en los demás más de lo que pueden, haciendo promesas audaces que rápidamente rompen. Obviamente, las tres negaciones de Pedro califican. Los influenciadores son persuasores dotados, que desafían a otros hacia un punto de vista particular. Una vez quebrantado y controlado en su espíritu, Pedro se convirtió en el mayor evangelista del Nuevo Testamento.



I/S (Entrenador)

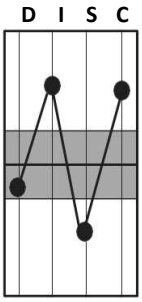
1-IMPULSO PRIMARIO: **Bernabé, Abigail**
Proyectar animo; mantener la paz y la armonía
Hechos 4:36–37, I Samuel 25:13–35

2-DONES PERSONALES: Ver el potencial de las personas a pesar de sus defectos
Hechos 9:26-27, Hechos 15:36–39

3-MIEDOS INSTINTIVOS: Decepcionar a los amigos; tener que experimentar continuamente la falta de armonía
Gálatas 2:13, Hechos 15:38-39

4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO: Saber cuándo una situación abusiva es lo suficientemente critica como para confrontarla
I Samuel 25:2-3, 19, 36

Los entrenadores son expertos en resolver "problemas de personas". Cuando Abigail se enteró de que su marido había rechazado a algunos de los hombres de David, supo que iban a ocurrir cosas malas. Rápidamente organizó un picnic masivo para todo el grupo de David, que tenía la intención de matar a Nabal y a todos los hombres de su casa. Abigail también le rogó a David que cambiara de opinión sobre su misión. Y así fue. Los entrenadores a veces pueden ser demasiado suaves cuando emiten correcciones. Abigail no le contó a su marido lo que había hecho hasta mucho después.



I/C (Asesor)

1-IMPULSO PRIMARIO: **David, María (hermana de Aarón)***
Ser innovador con talento
I Samuel 17:26-54, I Samuel 18:20-30

2-DONES PERSONALES: Trabajar con la gente y divertirse
I Reyes 2:8-9

3-MIEDOS INSTINTIVOS: Ser criticado en público; quedar mal ante los compañeros

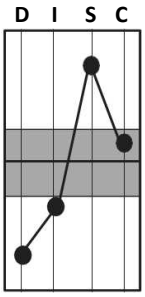
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO: **II Samuel 11:1-27**
Ser racional cuando se está bajo presión emocional
Salmo 32

Los asesores tienen la capacidad de inspirar a otros por una causa y parecen atraer a la gente para que apoye sus planes. David consiguió que sus seguidores apoyaran su misión de obtener 200 prepucios filisteos para satisfacer la demanda de dote del rey Saúl para casarse con su hija. Los asesores tienen tendencias incongruentes naturales entre los puntos de trama I y C altas, lo que puede crear algunas decisiones emocionalmente irracionales. Su aventura con Betsabé es un buen ejemplo. El Salmo 32 registra la respuesta piadosa correctiva de David.

* Las tendencias incluyen un patrón, pero no suficiente contenido bíblico para hacer una asociación segura.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

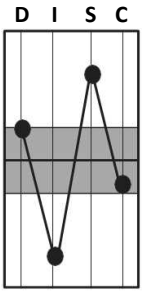
Patrones de Comportamiento Alto S



Principal S (Planificador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Isaac, Ana (la profetisa) *
Entorno controlado y seguro
Génesis 24:63–67, Génesis 22:1–9, Lucas 2:34-38
Honrar a la autoridad
Génesis 28:1–5
Ser fuerte; enfrentarse a los demás
Génesis 26:7–23
Tener confianza al saber que su patrón tiene puntos fuertes
Génesis 26:26–33

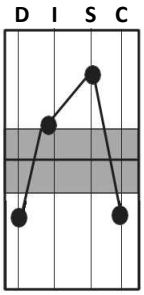
Resumen de Estilo:
Los planificadores son el modelo de actuación coherente manteniendo un ritmo constante. Ana, una profetisa, casada durante sólo siete años y que ahora tiene 84 años, nunca abandonó el templo, sirviendo día y noche con ayunos y oraciones. Cómodos sirviendo tras bastidores, los planificadores tienden a ser extremadamente complacientes a la hora de apoyar a los demás. Ana fue testigo de la consagración del niño Jesús afirmando y apoyando el mensaje de bendición de Simeón.



S/D (Finalizador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Nehemías, José, Marta*
Diligencia en tomar posesión de tareas; trabajador
Nehemías 2:5–10
Seguimiento en completar tareas, deberes administrativos
Nehemías 6:15, Génesis 39:1–6
Incumplimiento de las normas
Nehemías 13:10–25
Conciencia de que las relaciones son tan importantes como el cumplimiento de las tareas
Lucas 10:38–42, Juan 11:20–28

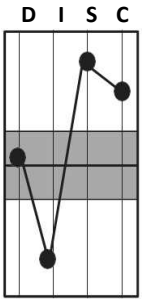
Los finalizadores poseen un fuerte sentido de la responsabilidad personal y orientación a los resultados. Es probable que demuestren un gran interés por la calidad del trabajo realizado. Nehemías, copero de un rey persa, pidió que ese le permitiera reconstruir las murallas de Jerusalén. Su petición le fue concedida y llevó a cabo esta tarea con gran habilidad, organización y tenacidad en 52 días. Los finalizadores también imponen una fuerte responsabilidad a los demás. Nehemías trató con rapidez y dureza a quienes no siguieron sus instrucciones.



S/I (Armonizador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Abraham, Ana (madre de Samuel) *
Seguridad de la familia, mantener la paz y armonía
Génesis 14, Génesis 18:22–33
Mostrar hospitalidad, ser leal a los amigos, expresar bondad
Génesis 18:1–8, I Samuel 1:17–28, I Samuel 2:11
Disensión y conflicto
Génesis 13:7–9
Ser capaz de liberarse de las mantitas de seguridad
Génesis 11:31; 12:1–5

Los armonizadores odian los conflictos. Si persiste, tienden a desarrollar problemas estomacales. Ana era estéril y su marido tenía una segunda esposa que tenía varios hijos. La segunda esposa se esforzaba tanto por provocarla que Ana lloraba y no podía comer. Al igual que Abraham, Ana oró por un hijo. Si era bendecida, juró entregarlo para servir al Señor. El resultado fue el nacimiento de Samuel, que se convirtió en el primer profeta de Israel. El Señor no se olvidó de Ana y dio a luz además a tres hijos y dos hijas.



S/C/D (Examinador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

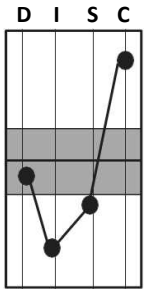
Jacob, Jacobo (Hechos 15), Dorcas*
Determinación y tenacidad
Génesis 32:24–30, Génesis 30:25–43
Trabajar con constancia para resolver problemas complejos
Génesis 31:1–7
Tener que enfrentarse públicamente a personalidades fuertes para vender ideas
Génesis 31:26-31
Estar ocupado con las preocupaciones
Génesis 33:1–4

Los examinadores tienen éxito gracias a su gran persistencia en la consecución de sus objetivos. Jacob se enamoró de Raquel, la hija de Labán. Labán se aprovechó de Jacob exigiéndole que trabajara gratis durante 14 años antes de poder casarse con ella. Jacob lo consiguió. Los examinadores poseen una tenacidad increíble para triunfar. Una vez Jacob luchó con el ángel de Dios toda la noche y no lo soltó hasta que fue bendecido. Como resultado, el nombre de Jacob fue cambiado a Israel.

* Las tendencias incluyen un patrón, pero no suficiente contenido bíblico para hacer una asociación segura.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

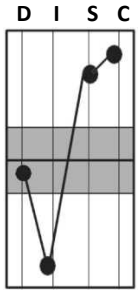
Patrones de Comportamiento Alto C



Principal C (Investigador)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Lucas, Ester *
Prudente, Sigue instrucciones
Ester 2:15–22, Lucas 1:1–4, Lucas 1:26-38, Lucas 39-56
Atención a los detalles, validación, leal, sigue las normas, diplomático
Ester 4:15–16; 5:1–4
Lo desconocido o indefinido
Ester 4:10–17
Demasiado cauto y preocupado por los detalles
Ester 5:5–8, Ester 7:1–10

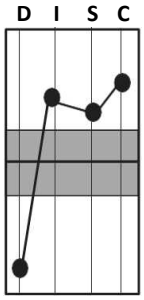
Resumen de Estilo:
Los investigadores son detallistas y validan todos los hechos antes de presentar sus conclusiones. Lucas comienza su Evangelio con "me ha parecido también a mi… haber investigado con diligencia todas las cosas desde su origen, escribírtelas por orden…para que conozcas bien la verdad." Los investigadores tienden a preferir permanecer en su segundo plano. Se determinó que Lucas era el autor de su evangelio y del Libro de los Hechos por su uso del pronombre "nosotros" en Hechos 16:10.



C/S/d (Formalista)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Moisés, Tomás*, Noemí*
Hacer las cosas bien, ser preciso
Éxodo 24:1–18, Deuteronomio 1:3; 4:1
Constancia en completar la tarea asignada
Deuteronomio 5:1; 6:1; 8:1, Números 11:10–15
Críticas dirigidas hacia ellos
Éxodo 3:7–22; 4:1–13
Las expectativas poco realistas les hacen rechazar oportunidades prometedoras
Juan 20:24–29

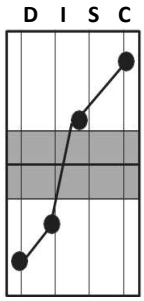
Los formalistas tienden a ser conformistas siempre que entiendan "por qué" hay que hacer. También necesitan libertad para hacer preguntas de seguimiento. Cuando el Señor presentó la idea de que Moisés sacara a los hebreos de Egipto, Moisés respondió con una serie de preguntas. El Señor respondió a cada una con detalles y garantías. La repuesta inicial de Moisés fue "envía a otro.". con el fin de tomar apropiación, los formalistas necesitan tiempo para procesar y validar con un tercero. Moisés habló con Jetro y decidió aceptar el encargo.



C/S/I (Técnico)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Elías, Débora *, Rut *
Deseo intenso de mantener la calidad y los compromisos
I Reyes 18:1–19, I Reyes 18:21–40, Rut 1:14-18
Concienzudo en seguir instrucciones
Jueces 4, 5, Rut 3:1-18
Crítica del esfuerzo o trabajo personal
I Reyes 19:2–4
Incongruencia de sentimientos, imposibilitando el pensamiento lógico
I Reyes 19:9–14

Es fácil trabajar con los técnicos, pero pueden ser insistentes una vez que se han decidido. Viuda, Noemí decidió volver a casa en Judá desde Moab. Ella animó a sus nueras viudas a quedarse con sus parientes gentiles. Con determinación, Rut dijo: "A donde quiera que tú fueras…iré yo…tu pueblo será mi pueblo, y tu Dios mi Dios…solo la muerte hará separación entre nosotras dos." Rut se casó con Booz y es una de las cuatro mujeres nombradas en la genealogía de Jesús.



C/S (Diplomático)
1-IMPULSO PRIMARIO:
2-DONES PERSONALES:
3-MIEDOS INSTINTIVOS:
4-PUNTOS CIEGOS/ORGULLO:

Apóstol Juan, María (Madre de Jesús)*
Complaciente, cooperativo
Lucas 1:26–38, Lucas 1:39–56
Trabaja en equipo, es cumplidor, confiable y concienzudo
Juan 19:26–27
Sorpresas y pensamiento ilógico
Lucas 1:28–34
Preocuparse por tener que resolver lógicamente cada experiencia
Lucas 2:7–19

Los diplomáticos suelen tomar decisiones basadas en los hechos y la lógica. Cuando se les presentan hechos ilógicos, tienden a preguntarse "cómo" o "por qué". Cuando el ángel Gabriel le dijo a María que concebiría y tendría un hijo, ella hizo una pregunta lógica: "¿Cómo puede ser, si soy virgen?" Los diplomáticos necesitan tiempo para procesar y validar los hechos. Gabriel también le dijo a María que Elisabet, una pariente, estaba con 6 meses de embarazo. María visitó a Elisabet y se quedó por tres meses.

* Las tendencias incluyen un patrón, pero no suficiente contenido bíblico para hacer una asociación segura.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Combinaciones DISC y Personajes Bíblicos

Su patron combinado por encima de la linea media en el gráfico de la Evaluacion DISC® Bíblica de la página 6 es _____. Revise las listas siguientes y encierre en un círculo el patrón combinado y el personaje bíblico que mejor representen su estilo.

DISC Perfiles Combinados	Personajes Bíblicos [1]
Principal D -	SALOMÓN, RAHAB
D/I -	JOSUÉ, SARA
D=I -	APOLOS, ESTEBAN, LABÁN, LIDIA
D/C or C/D -	PABLO, RAQUEL, MICAL
Principal I -	AARÓN, REBECA
I/D -	PEDRO, REBECA
I/S -	BERNABÉ, ABIGAIL
I/C -	DAVID, MARÍA (hermana de Aarón)
Principal S o S/C -	ISAAC, ANA (la profetisa)
S/D -	NEHEMÍAS, JOSÉ, MARTA
S/I -	ABRAHAM, ANA (madre de Samuel)
S/C/D -	JACOB, JACOBO, DORCAS
Principal C o C/S -	LUCAS, ESTER
C/S/d -	MOISÉS, TOMÁS, NOEMÍ
C/S/I-	ELÍAS, DÉBORA, RUT
C/S -	EL APÓSTOL JUAN, MARÍA (Madre de Jesús)

Aplicación: Lea sobre el personaje bíblico que más se corresponde con su estilo DISC (ver versículos en páginas anteriores). Identifique los temores DISC o puntos de orgullo que causaron que ese personaje se pusiera al margen de Dios. Estudie las Escrituras para determinar qué hizo esa persona para someterse al Espíritu Santo y exaltar solo a Dios. Escriba aquí ideas de acción acerca de cómo Dios podría usarlo al someterse a Él para expandir Su Reino y cumplir el propósito de su vida. ¿Cómo exaltarás a Dios solamente?

_____
_____
_____
_____
_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

¿Quién Era Jesús?

"… el cual (Jesús), siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; y estando en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz.

Por lo cual Dios también le exaltó hasta lo sumo, y le dio un nombre que es sobre todo nombre, para que en el nombre de Jesús SE DOBLE TODA RODILLA de los que están en los cielos, y en la tierra, y debajo de la tierra.

Y toda lengua confiese que Jesucristo es el Señor, para gloria de Dios Padre." Filipenses 2:6-11 (RVR1960)

Lo Que Sugiere el Pasaje

1. Jesús era 100% Dios.

2. Durante los más de 30 años que estuvo en la tierra, Jesús también fue 100% hombre, sin embargo, permaneció sin pecado.

3. Por lo tanto, Jesús experimentó todos los atributos del comportamiento humano.

4. Jesús nos entiende totalmente y sabe cómo satisfacer nuestras necesidades a través del amor ágape (amor incondicional).

¿En Qué Consiste el Estilo de Comportamiento Ideal?

"Las pruebas de investigación del DISC apoyan la conclusión de que las personas más eficaces son las que se conocen a sí mismas, reconocen las exigencias de la situación y ajustan o cambian su comportamiento para tener la mejor oportunidad de satisfacer las necesidades de cualquier oportunidad dada."

¡Jesús lo hizo a la perfección!

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

¿Cómo Se Comportaba Jesús?

Como nuestro modelo perfecto a seguir, Jesús fue capaz de adaptar Su comportamiento para ajustarse a las necesidades de cada situación. El siguiente cuadro utiliza varios pasajes de las Escrituras para ilustrar la amplia gama de comportamientos de Jesús, desde las características Altas D, I, S y C a las Bajas D, I, S y C.

Alto D Dominante **Cómodo Trabajando independientemente**	**Alto I** Influyente **Cómodo Trabajando Con personas**	**Alto S** Estable **Cómodo Trabajando con Una rutina**	**Alto C** Concienzudo **Cómodo Trabajando en un Sistema definido**
Dominante Lucas 8:27-35 Marcos 5:1-13 Exigente Mateo 23:1-33	Interactivo Mateo 14:13-21 Espontáneo Persuasivo Juan 8:1-9	Paciente Marcos 14:26-31 Lucas 22:31-34 Trabajador en equipo Mateo 26:39	Compatible Mateo 26:39-44 Preciso Lucas 4:3-4 Lucas 4:5-8
Lucas 4:41 Decisivo Lucas 8:23-25 Arriesgado Lucas 11:37-53 Seguro de sí mismo Marcos 12: 28-32	Confía en los demás Juan 17:1-26 Agradable Lucas 11:37 Lucas 15:1-2 Sociable Lucas 19:1-10	Cooperativo Juan 2:3-11 Juan 21: 3-6 Amable Juan 21:9-13 Buen oyente Juan 21:15-17	Meticuloso Lucas 9:14-17 Retenido Mateo 26:50-56 Mateo 27:12-14 Marcos 14:55-61 Juan 19:7-11
Marcos 11:27-33 Confiado Mateo 22:23-33	Caritativo Marcos 8:1-9 Mateo 19:1-2	Intencional Amigable Mateo 19:13-15	Sensible Juan 11:32-35 Marcos 6:34
Mateo 12:13-16 Calcula los riesgos Marcos 5:35-43	Convincente Juan 4:1-42 Adaptable	Ágil Mateo 15:29-30 Mateo 19:1-2	Lucas 14:2-4 "propia persona" Lucas 15:1-10
Se descuenta Juan 12:23-28 No exigente Lucas 18:31-34 Dispuesto Juan 8:10-12 Pacífico	Reflexivo Lucas 9:43-44 Objetivo Lucas 10:25-37 No emocional Marcos 15:3-5 Controlado	Lucas 13:22 Mateo 23:1-39 Crítico con los demás Lucas 11:38-44 Impaciente Lucas 11:45-54 Mateo 7:1-13	Mateo 16:1-4 Mateo 12:1-8 Independiente Original Lucas 19:45-48 Determinado Lucas 4:42-43
Humilde Mateo 26:36-39 Temeroso Mateo 26:47-56 Sumiso	Lucas 22:41-42 Retraído Mateo 14:22-23 Marcos 6:45 Distante	Intenso Marcos 11:15-18 Conflictivo Juan 2:14-17 Acción agresiva	Intrépido Mateo 9:9-13 Rebelde Marcos 3:1-6 Desafiante
Cómodo trabajando en equipo **Bajo D** Dominante	**Cómodo trabajando solo** **Bajo I** Influyente	**Cómodo trabajando sin estructura** **Bajo S** Estable	**Cómodo trabajando sin sistema** **Bajo C** Concienzudo

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

El Comportamiento de Jesús en el D-I-S-C Continuo

Rasgo D altos – **Dominancia total**: Control ilimitado y completo en el ejercicio de la autoridad sobre situaciones e individuos. Leer Lucas 8:27-35
Por muy poderosos que fueran los demonios contra el hombre del pasaje, ¿cómo cambió su comportamiento al encontrarse con Jesús? En una escala del uno al 10, ¿cómo calificaría el factor de dominio de Jesús?
Rasgos D bajos – **Sumisión total**: La cesión total del control para cumplir los planes, deseos o anhelos de otra persona. Leer Mateo 26:47-56
Si Jesús decidió llamar a 72.000 ángeles para defenderlo, ¿Cuál cree que sería el resultado con el grupo que quería arrestarlo? ¿Qué puntuación le daría por su control?

Rasgos I altos - **Socialmente Interactivo**: La capacidad de discernir las necesidades de los demás no solo con la afirmación verbal y el apoyo, sino también tratando de satisfacer sus necesidades físicas, emocionales y espirituales. Leer *Mateo 14:13-21*
¿Cómo calificaría la repuesta de Jesús a las necesidades de la multitud de personas en el pasaje?
Rasgos I bajos – **Buscar el aislamiento extremo**: Tomarse el tiempo de estar solo para recargarse y reorientar las propias energías para afrontar los retos más estratégicos que se avecinan. Leer *Juan 6:14-15a; Marcos 6:45*
¿Le sorprendió la reacción positiva de la gente ante las acciones de Jesús? ¿Estaba a punto de irse de las manos? La respuesta adecuada era poner fin a la situación. Sin embargo, considerando la tendencia del Alto I a aceptar y abrazar la presión social positiva, esto habría sido muy difícil de hacer. ¿Qué tan bien manejó esto Jesús?

Rasgos S altos – **Paciencia inmerecida**: La proyección del amor incondicional a un individuo que tiene un momento insoportable. Leer *Marcos 14:27-29; Lucas 22:31-34*
¿Hasta qué punto confiaba Pedro en proyectar sus compromisos orgullosos a Jesús? ¿Cómo calificaría la paciencia de Jesús? Al no poder comunicarse con Pedro, ¿qué hizo Jesús?
Rasgos S bajos – **Enfrentamiento intenso**: Tomar medidas agresivas contra una política totalmente contraria a los principios morales y religiosos. Leer *Marcos 11:15-18*
¿Que paciencia tuvo Jesús con los cambistas? ¿A quién y qué defendía Jesús? ¿Estaba justificado y tuvo consecuencias?

Rasgos C bajos (nota: los rasgos bajos aparecen en primer lugar) **- Rebelde, desafiante**: Tomar acción pública para desafiar, confrontar y ofrecer corrección a políticas que son equivocadas y perjudiciales para la salud de un individuo o cultura. Leer *Marcos 3:1-6*
¿Dónde, qué y cómo decidió Jesús desafiar a los lideres religiosos? ¿Cómo calificaría la intensidad emocional de Jesús? ¿Hubo consecuencias para sus acciones y estuvo Jesús dispuesto a aceptarlas?
Rasgos C altos – **Cumplimiento sacrificado de un plan**: Renunciar a los propios derechos en beneficio de otra persona. Leer *Éxodo 32:31-32* sobre Moisés. Luego leer *Mateo 26:39-44* sobre Jesús.
¿Quién fue el primer ejemplo registrado de una persona dispuesta a dar su vida por los pecados de un pueblo? ¿Cuál fue la respuesta de Señor? ¿Quién fue la segunda persona que dio su vida por los pecados de los demás? ¿Cuál fue la respuesta de Dios a la disposición de Jesús a morir? ¿Cuál fue la consecuencia para nosotros?

Aplicación: Reflexione sobre las preguntas anteriores. Considere el ejemplo perfecto de Jesús al adaptar Su comportamiento para satisfacer las necesidades de los demás. Luego lea la página siguiente, y considere su respuesta a la invitación de Jesús a aprender más sobre Él y/o a conocerle personalmente.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Cómo Conocer a Jesús

Puede Conocer a Jesús Personalmente

2 Pedro 1:3 dice, *"Como todas las cosas que pertenecen a la vida y a la piedad nos han sido dadas por su divino poder, mediante el conocimiento de aquel [Jesús] que nos llamó por su gloria y excelencia."*

Cuando conocemos a Jesús, confiamos en Él.

Confiamos en Él para que nos perdone y nos dé vida, una vida plena y para siempre.

Igual que confía en una silla para que le sostenga cuando se sienta en ella, o como confía en el piloto de la aerolínea para que le lleve sano y salvo a su destino, confía sólo en Jesús para que le dé todo lo que necesita.

Jesús Tiene un Plan Para Su Vida

Efesios 1:11 dice, "*En él asimismo tuvimos herencia, habiendo sido predestinados conforme al propósito del que hace todas las cosas según el designio de su voluntad."*

La Biblia dice que cuando nos unimos a Jesús, Dios cumple Su plan en nosotros y a través de nosotros, desarrollado antes de que naciéramos.

En esta Evaluación DISC® Bíblica, ha aprendido acerca de sus propios rasgos de personalidad y cómo se comunica e interactúa con los demás. Ha visto las características únicas que Dios le dio cuando le creó a Su imagen (Gen. 1:27). Jesús fue el ejemplo perfecto de adaptación de Su estilo con los demás, ya que mostró el equilibrio perfecto de amor, verdad y rectitud en Su comportamiento.

¡Puede Comenzar una Relación Con Jesús Ahora Mismo!

Es muy sencillo.

En Matthew 7:7-8, la Biblia dice, *"Pedid, y se os dará; buscad, y hallaréis; llamad, y se os abrirá. Porque todo aquel que pide, recibe; y el que busca, halla; y al que llama, se le abrirá."*

Cuando busque a Jesús, lo encontrará. Nos encantaría ayudarle en este viaje. Si tiene preguntas sobre quién es Jesús o cómo crecer en su comprensión de Él, por favor hable con su Practicante DISC. O contáctenos en support@LeadLikeJesus.com o por teléfono en el (800)383-6890. Estaremos honrados de caminar con usted a través de una mayor comprensión de la fe en Jesús.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan Personal de Aplicación DISC

Las primeras dos partes de esta Evaluación DISC® Bíblica fueron diseñadas para ayudarle descubrir:

- Cómo Dios lo creó a usted de manera única con fortalezas y limitaciones conductuales específicas.
- A qué personaje bíblico está usted más alienado en términos de su estilo de comportamiento.

Deténgase aquí un momento para resumir lo que ha aprendido y crear un plan de acción.

Enumere de 3 a 5 de sus principales puntos fuertes y varias de sus limitaciones (áreas de crecimiento) de la página 16:

_____
_____
_____
_____

Escriba el nombre del personaje bíblico o personajes bíblicos con los que más se identifica:

Personaje 1: _____

Personaje 2: _____

Enumere algunas de las tendencias de este personaje, tantas buenas como no tan buenas, que aprendemos de las Escrituras. ¿De qué manera el orgullo o el miedo se interpusieron en su eficacia para el Señor?

_____
_____
_____

¿Cómo moldeó Dios/Jesús/Espíritu Santo a esta persona cuando se sometió a Dios?

_____
_____
_____

¿Cuál fue el resultado de su voluntad de rendirse a Dios?

_____
_____
_____

¿Cómo puede aplicar este aprendizaje a su propia vida y liderazgo mientras se somete a Él?

_____
_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

PARTE III: Aplicando el Modelo DISC Para Amar y Liderar Como Jesús

Comprender su propio estilo de comportamiento es solo el primer paso para mejorar sus relaciones. El siguiente paso es aplicarlo en situaciones de la vida real. El mandato de Jesús de **"améis unos a otros, como yo os he amado" (Juan 13:34)** nos obliga a modificar nuestro comportamiento cuando sea apropiado para satisfacer las necesidades de los demás. El poder de los estilos de comportamiento reside en su aplicación a personas y situaciones. La gente quiere ser tratada según **su** estilo de comportamiento, no según el de usted. Y Jesús nos invita a tratar a los demás como Él los trataría.

ESTA SECCIÓN DE LA APLICACIÓN INCLUYE:

- Cómo Identificar el Estilo de Comportamiento de Otra Persona
- Cómo Modificar la Franqueza, la Apertura, el Ritmo y la Prioridad
- Cómo Adaptarse a los Diferentes Estilos de Comportamiento
- Plan de Comunicación con los Diferentes Estilos
- Plan de Acción DISC

Esta sección le ayudará comprender cómo ser más eficaz en las relaciones y situaciones. Las buenas relaciones pueden mejorar y las relaciones difíciles pueden llegar a ser buenas. Después de revisar la información, seleccione una relación en la que las cosas no hayan ido tan bien como le gustaría. Comprométase a entender el estilo de comportamiento de la otra persona y tome algunas medidas para adaptar su comportamiento a sus necesidades.

¿Qué es la Adaptabilidad Conductual? ¿Cómo Puedo Lograrlo?

La adaptabilidad es su disposición y capacidad para ajustar su enfoque y estrategia en función de las necesidades concretas de la situación o la relación. Su nivel de adaptabilidad influye en la forma en que los demás juzgan su relación con usted. Si aumenta su nivel de adaptabilidad aumentan la confianza y la credibilidad; si disminuye su nivel de adaptabilidad, disminuyen la confianza y la credibilidad. Con la adaptabilidad puede tratar a los demás como ELLOS quieren ser tratados.

Ningún estilo es naturalmente más adaptable que otro. La adaptabilidad se refiere a la forma en que gestione sus propios comportamientos. Practica la estabilidad cada vez que va más despacio para un estilo **C** o **S**; o cuando se mueve un poco más rápido para un estilo **D** o **I**. Se produce cuando los estilos **D** o **C** se toman el tiempo para construir una relación con un estilo **S** o **I**; o cuando los estilos **I** o **S** se centran en los hechos o van directos al grano con los estilos **D** o **C**. Es ajustar su comportamiento para que los demás se sientan más a gusto con usted. Adaptabilidad significa ajustar su apertura, franqueza, ritmo y prioridad en la dirección de las preferencias de los demás, manteniendo al mismo tiempo su propia identidad.

La adaptabilidad es importante para el éxito de todas las relaciones. Las personas suelen adoptar un estilo diferente en su vida profesional que en su vida social y personal. Tendemos a ser más adaptables en el trabajo y menos en casa y con las personas que conocemos mejor. No adaptarnos haría que los demás nos vieran como rígidos e intransigentes, porque insistimos en comportarnos según nuestro ritmo y prioridad naturales.

Personas que se adaptan eficazmente – las que lideran y aman como Jesús – satisfacen las necesidades de los demás y las suyas propias. A través de la práctica, son capaces de lograr un equilibrio: gestionar estratégicamente su adaptabilidad reconociendo cuándo es apropiado un compromiso modesto o cuándo la naturaleza de la situación exige que se adapten totalmente. Las personas adaptables saben negociar las relaciones de forma que todos salgan ganando. Tienen tacto, son razonables, comprensivas y no juzgan.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

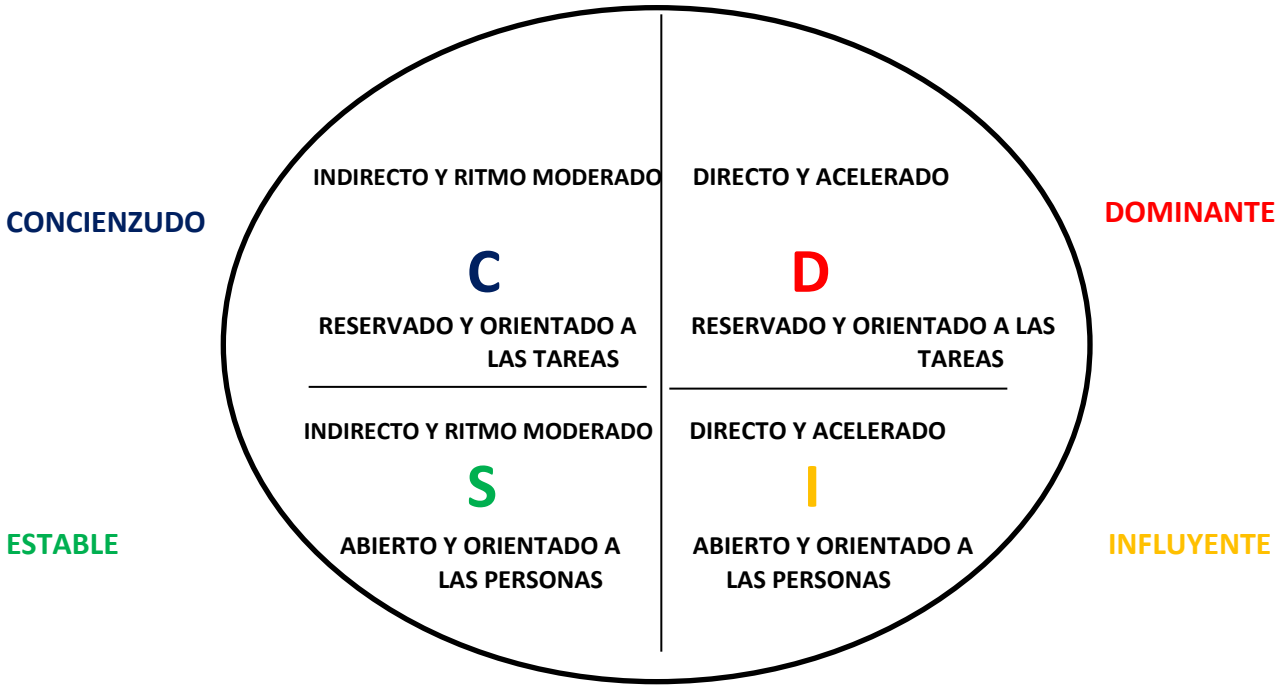
Cómo Identificar el Estilo de Comportamiento DISC de una Persona

¿Cómo identifica con rapidez y precisión cada uno de los cuatro estilos de comportamiento para practicar la adaptabilidad? Para ello, hay que centrarse en los comportamientos observables de una persona. Para identificar el principal estilo de comportamiento de una persona, formule las siguientes preguntas y marque un círculo en cada casilla:

Es la persona más:	○ Directa y Acelerada	o	○ Indirecta y a Ritmo Moderada

Es la persona más:	○ Reservada y Orientada a las Tareas	o	○ Abierta y Orientada a las Personas

Combine las marcas de verificación anteriores para determinar el estilo de comportamiento principal de la persona que identificó haciendo referencia a los cuatro cuadrantes en el círculo de abajo.*



Cuando integramos la tendencia natural a ser **DIRECTO** o **INDIRECTO** con la tendencia natural a ser **RESERVADO** o **ABIERTO,** se forma la base para uno de los cuatro estilos de comportamiento diferentes:

D = Individuos que muestran **comportamientos *directos y reservados*** definen los **Estilos Dominante/Dirección.**
I = Individuos que muestran **comportamientos *directos y abiertos*** definen los **Estilos Influyente/Interacción.**
S = Individuos que muestran **comportamientos *indirectos y abiertos*** definen los **Estilos Estable/Apoyo.**
C = Individuos que muestran **comportamientos *indirectos y reservados*** definen los **Estilos Concienzudo/Calculador.**

Aplicación: Escriba el nombre de alguien con quien se relaciona profesional o personalmente, alguien con quien le gustaría desarrollar una mejor relación. Responda las preguntas anteriores para determinar su estilo DISC primario.
Nombre _____ Estilo de comportamiento _____ (D-I-S-C)

*Se autoriza la reproducción de esta página sólo cuando se utilice junto con la Evaluación DISC Bíblica.

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Cómo Modificar Su Franqueza y Apertura

Las filas bajo los bloques de cuatro colores de las dos páginas siguientes contienen información personalizada sobre cómo USTED puede aumentar, mantener o disminuir su comportamiento con cada estilo, junto con consejos sobre cómo hacerlo.

DIRECTO/INDIRECTO

Con D DIRECTO	Con I DIRECTO	Con S INDIRECTO	Con C INDIRECTO
Incrementar Franqueza	**Incrementar Franqueza**	**Mantener Franqueza**	**Mantener Franqueza**
● Usar una voz fuerte y segura ● Usar declaraciones directas en lugar de preguntas indirectas ● Afrontar los conflictos abiertamente, desafiar y discrepar cuando sea apropiado ● Prestar toda su atención	● Tomar decisiones a un ritmo más rápido ● Ser optimista, positivo, cálido ● Iniciar conversaciones ● Dar recomendaciones ● No chocar con la persona, pero afrontar el conflicto abiertamente	● Tomar decisiones más lentamente ● Evitar discusiones y conflictos ● Compartir la toma de decisiones ● Ser agradable y constante ● Responder con sensibilidad y sensatez	● No interrumpir ● Buscar y reconocer opiniones ● Abstenerse de criticar, desafiar o actuar con potencia-sobre todo personalmente

RESERVADO/ABIERTO

Con D RESERVADO	Con I ABIERTO	Con S ABIERTO	Con C RESERVADO
Disminución Apertura	**Mantener Apertura**	**Mantener Apertura**	**Disminución Apertura**
● Ir directamente al grano, abordar la conclusión ● Cumplir el orden del día ● No perder tiempo ● Usar lenguaje profesional ● Transmitir aceptación ● Escuchar sus sugerencias	● Compartir sentimientos, mostrar más emoción ● Responder a la expresión de sus sentimientos ● Hacer cumplidos personales ● Estar dispuesto a desviarse del orden del día	● Tomar tiempo para desarrollar la relación ● Comunicarse más, relajarse y acercarse más ● Usar un lenguaje amistoso ● Mostrar interés por ellos ● Ofrecer reconocimientos en privado	● Mantener una orientación lógica y basada en hechos ● Reconocer su pensamiento ● Minimizar el entusiasmo y el movimiento corporal ● Responder de manera formal y educada

Aplicación: Elija una persona de estilo D, I, S o C con la que le gustaría tener una mejor relación laboral o personal. Escoja varias estrategias de las enumeradas anteriormente para modificar su franqueza y apertura y adaptarlas mejor a su estilo, y anótelas aquí:

_____

_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Cómo Modificar el Ritmo y las Prioridades

RITMO

Con D MÁS RÁPIDO	Con I MÁS RÁPIDO	Con S MÁS LENTO	Con C MÁS LENTO
Incrementar Ritmo	**Incrementar Ritmo**	**Mantener Ritmo**	**Mantener Ritmo**
● Estar preparado, organizado ● Ir al grano rápidamente ● Hablar, moverse a un ritmo rápido ● No perder tiempo ● Dedicar todo su tiempo y atención ● Estar atento a los cambios de atención y variar la presentación	● No precipitarse en las tareas ● Emocionarse con ellos ● Hablar, moverse a un ritmo más rápido ● Cambiar de conversación con frecuencia ● Resumir los detalles con claridad ● Ser optimista, positivo ● Prestarles atención	● Desarrollar la confianza y la credibilidad con el tiempo, no forzar ● Hablar, moverse a un ritmo más lento ● Concentrarse en un enfoque constante ● Dejar tiempo para el seguimiento de las tareas ● Darles instrucciones y procedimientos paso a paso ● Ser paciente, no meterles prisa	● Estar preparado para responder a las preguntas ● Hablar, moverse a un ritmo más lento ● Saludar cordialmente, y proceder inmediatamente a la tarea (sin charla social) ● Darles tiempo para pensar, no presionar para que tomen decisiones precipitadas

PRIORIDAD

Con D TAREA	Con I PERSONAS	Con S PERSONAS	Con C TAREA
Adaptar Enfoque	**Mantener Enfoque**	**Mantener Enfoque**	**Adaptar Enfoque**
● Ir al grano ● Ofrecer opciones y dejarles decidir ● Permitirle definir metas y objetivos ● Ofrecer un seguimiento de alto nivel	● Dedicar tiempo a socializar ● Tomar la iniciativa para presentarse o iniciar una conversación ● Mostrarse abierto y cordial, y permitir el entusiasmo y la animación ● Permitirles hablar ● Hacer sugerencias que les permitan quedar bien ● No exigir mucho seguimiento, detalles o compromiso a largo plazo	● Conocerlos personalmente ● Acercarles de forma amistosa, pero profesional ● Implicarles centrándose en cómo su trabajo les afecta a ellos y a sus relaciones ● Ayudarles a priorizar las tareas ● Tener cuidado de no criticar personalmente, mantenerlo específico y centrado	● Estar preparado con lógica y sentido práctico ● Seguir reglas, normas y procedimientos ● Ayudarles a establecer plazos y parámetros realistas ● Proporcionar pros y contras y la historia completa ● Dejar tiempo para compartir detalles y datos ● Mostrarse abierto al análisis

Aplicación: Elija una persona de estilo D, I, S o C con la que le gustaría tener una mejor relación laboral o personal. Escoja varias estrategias de las enumeradas anteriormente para modificar su ritmo y prioridad y adaptarlos mejor a su estilo, y anótelas aquí::

_____

_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Cómo Adaptarse al Estilo DOMINANTE

No les haga perder el tiempo. Sea organizado y vaya al grano. Ofrézcales información relevante y opciones con probabilidades de éxito. Deles detalles por escrito para que los lean con tranquilidad, todo en una sola página. Los Estilos Dominantes están orientados a los objetivos, así que apela a su sentido de logro. Acaricie su ego apoyando sus ideas y reconozca su poder y prestigio. Deje que el estilo D lleva la voz cantante. Si no está de acuerdo, argumente con hechos, no con sentimientos. En los grupos, permítales dar su opinión porque no son de los que se quedan en segundo plano ante los demás. Con el Estilo Dominante, en general, sea eficiente y competente.

EN EL TRABAJO, AYÚDELES A…

- Evaluar los riesgos de forma más realista
- Ejercer más cautela y deliberación antes de tomar decisiones
- Seguir las normas, reglamentos y expectativas pertinentes
- Reconocer y solicitar las aportaciones de los demás
- Explicar a los demás los motivos de sus decisiones
- Cultivar una mayor atención/respuesta a las emociones

EN ENTORNOS SOCIALES…

- Hacerles saber que no tiene intención de hacerles perder el tiempo
- Transmitirles apertura y aceptación
- Escuchar sus sugerencias
- Resumir sus logros y éxitos
- Dedicarles su tiempo y toda su atención
- Apreciarles y reconocerles siempre que sea posible

Cómo Adaptarse al Estilo INFLUYENTE

Los Estilos Influyentes prosperan con el reconocimiento personal, así que déselo sinceramente. Apoye a sus ideas, metas, opiniones y sueños. Intente no discutir sus visiones ilusorias, sino entusiasmarse con ellas. Los Estilos I son muy sociales, así que prepárese para revolotear con ellos. Una presencia fuerte, una conversación estimulante y entretenida, bromas y vivacidad les conquistarán. Están orientados a las personas, así que deles tiempo para socializar. Evite precipitarse en las tareas. Con los Estilos Influyentes, en general, interésese por ellos.

EN EL TRABAJO, AYÚDELES A…

- Priorizar y organizar
- Ver las tareas hasta su finalización
- Ver a las personas y las tareas
- Evitar el abuso de dar y recibir consejos
- Anotar las cosas

EN ENTORNOS SOCIALES…

- Centrarse en un enfoque positivo, optimista y cálido
- Escuchar sus sentimientos y experiencias personales
- Responder de forma abierta y cordial
- Evitar las discusiones negativas o problemáticas
- Hacer sugerencias que les permitan quedar bien
- No exigir mucho seguimiento, detalles ni compromisos a largo plazo
- Dedicarles su atención, tiempo y presencia

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Cómo Adaptarse al Estilo ESTABLE

Están orientados a las relaciones y quieren relaciones cálidas, así que tómese las cosas con calma, gánese su confianza, apoye sus sentimientos y muestre un interés sincero. Hable en términos de sentimientos, no hechos. Los Estilos S no quieren molestar. Quieren tener la seguridad de que todo el mundo aprobará sus decisiones. Deles tiempo para solicitar la opinión de sus compañeros. Nunca arrincone a un Estilo Estable. Es mucho más eficaz aplicar calor para sacar el pollito del huevo que romper la cascara a martillazos. En general, no sea amenazador y sea sincero.

EN EL TRABAJO, AYÚDELES A…

- Utilizar atajos y descartar pasos innecesarios
- Hacer un seguimiento de su crecimiento
- Evitar hacer las cosas de la misma manera – ayudarles a darse cuenta de que hay más de un enfoque para las tareas
- Ser más abierto a algunos riesgos y cambios; hablar y expresar sus pensamientos y sentimientos
- Modificar su tendencia a hacer automáticamente lo que otros dicen
- Sentirse sinceramente apreciado; obtener y aceptar reconocimiento y elogios, cuando proceda

EN ENTORNO SOCIALES…

- Centrarse en un ritmo más lento y constante
- Evitar discusiones y conflictos; comportarse de forma agradable y optimista
- Responder con sensibilidad y sensatez
- Reconocerles en privado con cumplidos concretos y creíbles
- Permitirles realizar tareas concretas; mostrarles procedimientos paso a paso
- Darles estabilidad y un mínimo de cambios

Cómo Adaptarse al Estilo CONCIENZUDO

Son disciplinados con el tiempo, así que tenga en cuenta sus horarios. Necesitan detalles, así que proporcióneles datos. Están orientados a las tareas, así que no espere convertirse en su amigo antes de trabajar con ellos; la amistad puede surgir más adelante. Sea sistemático, lógico, bien preparado y exacto. Deles tiempo para tomar decisiones y trabajar de forma independiente. Permítales hablar en detalle. No espere que los Estilos C tomen la iniciativa o contribuyan abiertamente, pero confíe en ellos para que investiguen, hagan números y lleven a cabo un trabajo detallado para el grupo. Los Estilos C les gusta que les feliciten por su capacidad intelectual. Hay que ser minucioso, estar bien preparado, ser detallista y paciente.

EN EL TRABAJO, AYÚDELES A…

- Compartir sus conocimientos y experiencia con los demás
- Defenderse de las personas a las que prefiere evitar
- Establecer plazos y parámetros realistas
- Considerar a las personas y las tareas de forma menos seria y crítica
- Equilibrar sus vidas con interacciones y tareas
- Mantener el rumbo con las tareas; menos revisión

EN ENTORNO SOCIALES…

- Usar un enfoque lógico
- Escuchar sus preocupaciones, razonamientos y sugerencias
- Solicitar sus opiniones y sugerencias; responder formal y cortésmente.
- Las discusiones negativas son aceptables, siempre y cuando no estén dirigidas personalmente
- Reconocerles en privado su buen razonamiento
- Concentrarse en su satisfacción con sus procedimientos
- Demostrárselo con lo que hace, no con lo que dice

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan de Comunicación con el Estilo DOMINANTE

CARACTERÍSTICAS:	ASÍ QUE…
Preocupado por ser el #1	Mostrarles cómo ganar, nuevas oportunidades
Piensa con lógica	Mostrar razonamiento
Quiere hechos y puntos destacados	Proporcionar datos concisos
Busca resultados	Ponerse de acuerdo sobre el objetivo y los límites, el apoyo o salir de su camino
Le gusta las decisiones personales	Permitirles "hacer lo suyo", dentro de unos límites
Le gusta los cambios	Variar la rutina
Prefiere delegar	Buscar oportunidad para modificar el enfoque de su trabajo
Quiere que los demás se den cuenta de sus logros	Felicitarles por lo que han hecho
Necesidad de mandar	Dejar que tomen la iniciativa, cuando proceda, pero deles parámetros
Tendencia al conflicto	Si es necesario, argumente con convicción los puntos de desacuerdo, apoyándose en hechos; no discuta sobre la base de la "personalidad"

Plan de Comunicación con el Estilo INFLUYENTE

CARACTERÍSTICAS	ASÍ QUE…
Preocupado con la aprobación y la apariencia	Mostrarles que les admira y que le caen bien
Busca personas y situaciones entusiastas	Comportarse de forma optimista y proporcionar un entorno optimista
Piensa emocionalmente	Apoyar sus sentimientos siempre que sea posible
Quiere saber las expectativas generales	Evitar los detalles complicados y centrarse en el "cuadro completo"
Necesita participación y contacto con la gente	Interactuar y participar con ellos
Le gusta los cambios y las innovaciones	Variar la rutina; evitar que tenga que repetirla durante mucho tiempo
Quiere que los demás se fijen en ELLOS	Felicitarles personalmente y con frecuencia
A menudo necesita ayuda para organizarse	Hacerlo juntos
Busca acción y estimulo	Mantener un ritmo rápido y animado
Se rodea de optimismo	Apoyar sus ideas y no menospreciar sus sueños; mostrarles su lado positivo
Quiere que le diga que "se ve bien".	Mencionar sus logros, progresos y cualquier otra apreciación genuina

Aplicación: Escriba el nombre de alguien con quien le gustaría comunicarse mejor, ya sea personal o profesionalmente: _____

Basándose en su estilo de comportamiento, enumere varias estrategias de la sección "Así que.." que podrían mejorar la comunicación:

_____
_____
_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan de Comunicación con el Estilo ESTABLE

CARACTERÍSTICAS	ASÍ QUE…
Preocupado por la estabilidad	Demostrar cómo su idea minimiza el riesgo
Piensa con lógica	Mostrar su razonamiento
Quiere documentación y hechos	Aportar datos y pruebas
Le gusta la participación personal	Demostrar su interés por ellos
Necesita conocer la secuencia paso a paso	Proporcionar un esquema y/o instrucciones de uno-dos-tres mientras les "guía" personalmente
Quiere que los demás noten su perseverancia paciente	Felicitarles por su seguimiento constante
Evita los riesgos y los cambios	Ofrecerles garantías personales
No le gusta los conflictos	Actuar de forma no agresiva, centrarse en el interés común o en el apoyo necesario
Acomoda a los demás	Permitirles prestar servicios o apoyo a otras personas
Busca la calma y la paz	Proporcionar un ambiente relajado y amistoso
Disfruta del trabajo en equipo	Proporcionarles un grupo cooperative
Quiere una respuesta sincera de que se les aprecia	Reconocer su actitud relajada y sus esfuerzos de ayuda, cuando proceda

Plan de Comunicación con el Estilo CONCIENZUDO

CARACTERÍSTICAS	ASÍ QUE…
Preocupado por los enfoques agresivos	Acercarse a ellos de forma indirecta y no amenazadora
Piensa con lógica	Mostrarles sus razonamientos
Busca datos	Facilitarles los datos por escrito
Necesita conocer el proceso	Ofrecer explicaciones y razonamientos
Utiliza la cautela	Permitirles pensar, indagar y comprobar antes de tomar decisiones
Prefiere hacer las cosas por sí mismo	Cuando delegue, deje que comprueben los procedimientos y otros progresos y resultados antes de tomar decisiones
Quiere que los demás se fijen en su precisión	Felicitarles por su rigor y corrección cuando proceda
Se inclina por el control de calidad	Dejar que evalúen y participen en el proceso cuando sea posible
Evita los conflictos	Pedir con tacto las aclaraciones y la ayuda que pueda necesitar
Necesita tener la razón	Concederles tiempo para encontrar la respuesta mejor o "correcta", dentro de los limites disponibles
Le gusta contemplar	Decirles "por qué" y "cómo"

Aplicación: Escriba el nombre de alguien con quien le gustaría comunicarse mejor, ya sea personal o profesionalmente: _____

Basándose en su estilo de comportamiento, enumere varias estrategias de la sección "Así que.." que podrían mejorar la comunicación:

_____

_____

_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan de Acción DISC

El propósito de la Evaluación DISC® Bíblica es ayudarle a transformar su corazón y su comportamiento para parecerse más a Jesús. Jesús fue y es el modelo perfecto de cómo debemos amar a Dios y amar los demás – los dos mandamientos más grandes. El siguiente paso de su viaje de transformación es crear un plan de acción que le mantenga centrado en servir a los demás adaptando y modificando su comportamiento para satisfacer las necesidades de otros.

Enumere las formas en que utilizará las fortalezas que Dios le ha dado para glorificar a Dios y servir a otros.

_____
_____
_____

Enumere las maneras en que adaptará/modificará su comportamiento para ser más eficaz cuando trabaje con o se relacione con un:

Estilo Alto D _____
_____
_____
_____

Estilo Alto I_____
_____
_____
_____

Estilo Alto S_____
_____
_____
_____

Estilo Alto C_____
_____
_____
_____

El miedo tóxico y el orgullo falso son herramientas que Satanás utiliza para hacernos tropezar, disminuir nuestra eficacia y destruir relaciones. Enumere varias maneras en que el temor y/u orgullo se manifiestan en su comportamiento. Luego, enumere varias estrategias para convertir el miedo tóxico en confianza fundamentada en Dios y el orgullo falso en humildad.

_____
_____
_____

Escriba una oración pidiéndole a Jesús ayudarle en su viaje transformador de amar, vivir y liderar como Él.

_____
_____

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Descargo de Responsabilidad

No hay garantías, expresas o implícitas, con respecto a la Evaluación en línea de DISC®. Usted asume toda la responsabilidad, y *Assessments 24x7 LLC*, *In His Grace, Inc*., y *Lead Like Jesus* (THE GROUP) no serán responsables de, (i) su uso y aplicación de la Evaluación DISC Bíblica, (ii) la correlación, precisión, interpretación o utilidad de la Evaluación DISC Bíblica, y (iii) los resultados o la información desarrollada a partir de su uso o aplicación de la Evaluación DISC Bíblica.

Usted renuncia a cualquier reclamo o derecho de recurso por reclamos contra THE GROUP, ya sea por su propio derecho o por reclamos contra THE GROUP por parte de terceros. Deberá indemnizar y exonerar THE GROUP de cualquier reclamo, responsabilidad, demanda o demanda de terceros.

La renuncia e indemnización anteriores se aplicarán a cualquier reclamo, derecho de recurso, responsabilidad civil, demanda o demanda por daños personales, daño a la propiedad o cualquier otro daño, pérdida o responsabilidad, que surjan directa o indirectamente de, resultantes de o de alguna manera relacionados con la Evaluación DISC Bíblica, o el uso, aplicación, adecuación, exactitud, interpretación, utilidad o manejo de la Evaluación DISC Bíblica, y si se basa en una obligación contractual, responsabilidad (incluyendo negligencia) o de otra manera.

En ningún caso, THE GROUP será responsable de la pérdida de beneficios u otros daños consecuentes, o de cualquier reclamación en su contra por parte de un tercero, incluso si uno o más de THE GROUP han sido informados de la posibilidad de tales daños.

Para más información, contactar:
LEAD LIKE JESUS
800-383-6890
www.LeadLikeJesus.com

© Copyright 2023 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

¿Estás buscando tus próximos pasos?

Comuníquese con su practicante de Lead Like Jesus DISC para obtener más información, o visite LeadLikeJesus.com

BLOGS DE LIDERAZGO

El blog de Lead Like Jesus está lleno de sabiduría práctica, basada en la Biblia.

PODCAST DE LIDERAZGO

Los podcasts de Lead Like Jesus brindan a los oyentes increíbles expertos en la materia que trae una perspectiva única sobre los problemas que afectan a los líderes cotidianos.

DEVOCIONALES DE LIDERAZGO

¡Puedes recibir un nuevo devocional Lead Like Jesus tres veces por semana en tu bandeja de entrada! Estas reflexiones breves, perspicaces y desafiantes te ayudarán a liderar más como Jesús.

ESTILOS DE DISC COACHING – CONSEJERÍA

Los consejeros y entrenadores calificados pueden ayudar a las personas a desbloquear las fortalezas conductuales que Dios les ha dado para crear relaciones saludables en la familia, el matrimonio y el trabajo.

ESTILOS DE DISC – TALLERES

La información de estilos DISC se presta bien a una variedad de talleres/seminarios sobre temas tales como: Coaching, Comunicaciones, Gestión de conflictos, Liderazgo, Gestión y Formación de equipos.

STYLES DE DISCO – CERTIFICATION

Obtenga la certificación para utilizar las evaluaciones de estilos DISC y los recursos adicionales en sus propias aplicaciones de entrenamiento, consultoría, asesoramiento o capacitación.

ESTUDIO DE ESTRATEGIAS DE RELACIÓN DE DISCO BÍBLICO

Este estudio le proporcionará un mapa de ruta de sus fortalezas naturales: el modelo de su ADN conductual. Descubra cómo crear las relaciones amorosas que Jesús imaginó para nosotros.