



Generado para: Sam P L Report (sample@clsr.ca)

Fecha: 19 agosto 2024





PD *en Acción*

El reporte de perfil de Personality Dimensions identifica cuál de los cuatro temperamentos de la personalidad, o colores, describe mejor tu espectro de color personal, basado en tus respuestas a la evaluación. Da un entendimiento más profundo de ti mismo, tus cualidades fuertes, tus valores, tus necesidades y cómo percibes el mundo. Hay información clave acerca de cada temperamento que te ayudará a entender mejor a los demás que comparten el color contigo.

Usa este reporte como recurso para poner en práctica este conocimiento en tu trabajo, con tu familia y amigos, y en tu comunidad, es decir, ¡en todos los aspectos de tu vida!

Usa Personality Dimensions® para:

- | | |
|--|---|
| P roveer una base para comprender a los demás | D elegar tareas de manera efectiva |
| E xpresarte apropiadamente | I dentificar anticipadamente problemas potenciales |
| R espetar las diferencias individuales | M anejar de forma adecuada tus relaciones |
| S obresalir exitosamente | E levar el entusiasmo y el aprendizaje |
| O rganizar equipos eficientes | N utrir las relaciones interpersonales |
| N egociar de forma efectiva | S olidarizarte y apoyar a los demás |
| A preciar a los demás y a ti mismo | I nfluenciar positivamente a tu alrededor |
| L evantar el ánimo en los equipos de trabajo | O ptimizar el desempeño de los equipos |
| I nteractuar con los demás de manera efectiva | N ivelar las diferencias |
| T omar decisiones para resolver problemas | S er congruente en tus decisiones |
| Y ser más productivo | |

	 Verde Intelectual	 Dorado Organizado	 Azul Genuino	 Naranja Ingenioso
Imágenes	2	1	4	3
Valores de Vida	3	1	4	2
En el Trabajo	1	2	4	3
En las Relaciones	4	3	1	2
En la Comunicación	1	3	2	4
En los Conflictos	2	1	3	4
Rasgos y Características	1	2	3	4
PUNTAJE FINAL	14	13	21	22

El que obtenga el mayor puntaje será tu estilo primario; el que obtenga el menor será el estilo sombra (estilo menos utilizado).

Mi estilo primario Naranja Ingenioso	Mi estilo secundario Azul Genuino	Mi estilo terciario Verde Intelectual	Mi estilo sombra Dorado Organizado
--	---	---	--

Extrovertido  Introvertido

Naranja Ingenioso

Necesidades Primarias: Libertad, Actividad y Variedad

Características

busca cambio y variedad
independiente y competitivo
busca nuevas formas de hacer las cosas
ansioso de probar nuevas cosas

ejecutor orientado a la acción
extremadamente generoso
toma la iniciativa
abierto y no tendiente a criticar a los demás

toma decisiones rápidamente
mentalmente ágil
realista, práctico y tomador de riesgos

Habilidades Funcionales

producir resultados
negociar e improvisar
responder a las emergencias
ejecutar diversas actividades al mismo tiempo

liderar y motivar a los demás
presentar y hablar en público
corregir errores

vender y persuadir
crear y diseñar
administrar múltiples proyectos

Fortalezas

flexible y adaptable
posee determinación y motivación
hace que las cosas sucedan
posee energía y resistencia
ve los hechos y la realidad

solucionador de problemas
decisivo y de acción rápida
llega a los resultados rápidamente
buen desempeño bajo presión
carismático y divertido

claro y directo en la comunicación
instinto natural para detectar las oportunidades
excelente reacción en situaciones de crisis
piensa rápidamente cuando es el "centro de atención"

Debilidades Potenciales

impaciente con la teoría y la semántica
no completa las tareas en algunas ocasiones
poco interés en material abstracto

rompe reglas por hacer las cosas y completarlas
puede actuar demasiado rápido, al grado de omitir algunos aspectos importantes

tiende a ser impulsivo y buscar confrontación
puede ser insistente cuando espera la toma de una decisión

Entendiendo a un Naranja Ingenioso

Necesita

independencia y autocontrol
oportunidad para crear y ejecutar
reto y variedad

libertad para actuar rápidamente
reconocimiento por su desempeño y habilidades

resultados y retroalimentación inmediata
libertad de expresión y control sobre la manera en cómo completar un trabajo o proyecto

Se logra su cooperación

asignando diversas tareas críticas y retadoras
dejándolo divertirse al hacer una tarea o proyecto

reconociendo su interés por competir
limitando los detalles, la supervisión y el control

evitando decirle cómo hacer su trabajo
dándole liderazgo e involucramiento

Le gusta

tomar riesgos y llegar "al límite"
aprender a través de la experiencia
hacer varias cosas al mismo tiempo

enfrentarse a problemas y crisis
los concursos y las competencias

estar "a cargo" de las cosas
completar tareas rápidamente

Problemas causados por

ambiente basado en reglas
juntas extensas y papeleo excesivo
falta de reconocimiento a su trabajo

procedimientos rígidos
comunicación manipuladora y poco clara
material abstracto o teórico

demasiada estructura innecesaria
sentirse utilizado o no apreciado

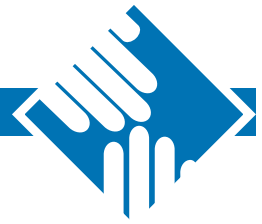
¿Cómo Recompensarlo?

dar recompensas concretas y tangibles (dinero, tarjetas, etc.)
reconocer su flexibilidad, adaptabilidad, energía y resistencia
cumplimentar su habilidad para reaccionar y enfrentar situaciones de crisis

elogiar su enfoque ingenioso para resolver los problemas
proveer de forma inmediata una retroalimentación positiva y específica para su desempeño

Azul Genuino

Necesidades Primarias: Relaciones y Ser una mejor persona



Características

orientado a las personas
crea ambientes que promuevan integración
comprensivo, empático e inspirador
ético, honesto y sincero

se relaciona bien con los demás
entusiasta y estimulante
expresivo y animado
preocupado por los demás

genera una buena impresión
sensible a las necesidades de otros
busca y aprecia la armonía
optimista

Habilidades Funcionales

motivar, persuadir y liderar
cuidar de los miembros de un grupo
mediar conflictos
integrar y mantener la armonía

hablar en público y presentar
reclutar y entrenar
ser un catalizador
elogiar y reconocer a los demás

aconsejar, guiar y enseñar
escuchar y comunicar
aportar su creatividad y sentido estético
lograr metas con flexibilidad

Fortalezas

habilidad para persuadir y cooperar
pensamiento creativo
posee buena intuición e imaginación
trabajador en equipo
inspira y motiva a los demás

comunicación con empatía
enfocado a los problemas de la gente
expresa pensamientos y sentimientos
facilita el crecimiento y desarrollo personal y organizacional

rapidez para ofrecer apoyo
resuelve conflictos y puede mediar situaciones
fomenta la armonía
impulsa el potencial de otros

Debilidades Potenciales

puede ser muy complaciente
tiende a evitar confrontaciones
establecimiento poco preciso de metas y administración del tiempo

no puede decir "no"
tiende a mostrar favoritismos
pudiera crear dependencias en un intento por ayudar a los demás

sensible a las críticas y conflictos
lentitud para tomar decisiones y actuar

Entendiendo a un Azul Genuino

Necesita

interacción con otras personas
apoyo incondicional
reconocimiento de su valor como persona

libertad y autonomía
motivación y reafirmación
atención, aceptación y apreciación

aprobación y reconocimiento público
comprensión y popularidad

Se logra su cooperación

aceptando los sentimientos como algo "válido"
argumentando opiniones y sentimientos, no sólo datos e información
mostrando interés en ellos como personas

promoviendo cooperación y justicia
pidiendo su ayuda para resolver problemas al interior de equipos de trabajo

impulsando y apoyando la creatividad
creando un ambiente relajado y centrado en las personas

Le gusta

conocer gente nueva
autoayuda y crecimiento personal
divertirse y hacer amistades en el trabajo

honestidad y armonía
influir y entretener a otros
observar y "leer" a la gente

discursos y frases inspiradoras
usar la imaginación y la creatividad
cambiar para adaptarse a las expectativas de otros

Problemas causados por

demasiados datos específicos que recordar
comunicación deshonesta y brusca
muestras de desinterés por temas personales

muchos proyectos simultáneos
falta de reconocimiento personal
comentarios desmotivantes y denigrantes

comportamiento poco ético y deshonesto
expectativas poco realistas

¿Cómo Recompensarlo?

reconocer sus habilidades para interactuar y motivar a la gente
elogiarlos en público o mediante una pequeña nota
proveer oportunidad para el crecimiento profesional en temas de desarrollo humano

demostrar comprensión e interés por sus sentimientos e ideas
reconocer su contribución para un ambiente armonioso
felicitarlos por su imaginación, creatividad, participación y cooperación

Verde Intelectual

Necesidades Primarias: Conocimiento y Aptitud



Características

lógico y racional
analítico y sistemático
control emocional
independiente

enfocado a la calidad
investigador e intelectual
pensamiento estratégico
en ocasiones requiere tiempo a solas

orientado a la mejora
visión holística (global)
innovador e ingenioso
establece expectativas y estándares altos

Habilidades Funcionales

visualizar y crear
observar y diagnosticar
encontrar la parte medular de temas complejos

analizar y resolver problemas
conceptualizar y razonar

investigar y desarrollar
planear y organizar

Fortalezas

determinación
claridad de pensamiento y lenguaje preciso
establece estándares
enfoque sistemático y lógico
genera conclusiones intuitivas a partir de información compleja

habilidades conceptuales
búsqueda de información integral
perspectiva global
recopilación de datos e información

pensamiento global y estratégico
habilidad analítica
contribuye con un buen esfuerzo
aprendizaje por "absorción"

Debilidades Potenciales

falta de concentración si hay desinterés
sobrecarga de información
impaciencia y falta de comprensión hacia los argumentos o peticiones basadas en las emociones

insensibilidad a los sentimientos de otros
arrogancia
explicación muy detallada de la información

dificultad para completar tareas
parálisis por análisis
le gusta discutir y puede llegar incluso a disfrutarlo

Entendiendo a un Verde Intelectual

Necesita

conocimiento y aptitud
precisión y exactitud
autonomía personal

estímulo intelectual
libertad para preguntar ¿por qué?

estándares de calidad claros
serenidad para pensar y procesar información

Se logra su cooperación

motivando y validando sus ideas
comunicando la visión global
proporcionándole espacio y tiempo para investigar y trabajar

asignando tareas importantes y retadoras involucrándolo en las etapas iniciales de un proyecto dando el razonamiento que fundamenta una decisión

argumentando hechos, no sentimientos
usando políticas como una guía (siempre que sea posible)

Le gusta

explorar lo desconocido
mejorar la calidad y efectividad
resolver problemas complicados

descubrir nuevas posibilidades
crear estrategias
explicar temas complejos

diseñar modelos conceptuales
ser reconocido por su trabajo
tener muchos datos e información

Problemas causados por

falta de independencia
muestras emocionales de los demás
seguimiento muy de cerca en sus actividades

incompetencia
críticas negativas
decisiones apresuradas sin suficiente información

aburrimiento
información excesivamente resumida
ser obligado a hablar sin tener la oportunidad previa de pensar cuidadosamente

¿Cómo Recompensarlo?

proveer oportunidad para el desarrollo profesional
estar abierto y receptivo a sus observaciones y opiniones
enocer la precisión y calidad de su trabajo

escuchar sus ideas y propuestas innovadoras
elogiar su creatividad e ingenio

Dorado Organizado

Necesidades Primarias: Responsabilidad y Pertenencia

Características

organizado y metódico
confiable y cumplido
orientado al servicio
respeto la autoridad y las reglas

mantiene tradiciones
fiel a las metas organizacionales
útil
paciente y cooperativo

responsable y práctico
siempre está preparado
fuerte apego en las políticas
y los procedimientos

Habilidades Funcionales

planear y organizar
seguir instrucciones
presupuestar y hacer cálculos
implementar nuevos procesos

manejar detalles
recolectar y clasificar datos
evaluar y agilizar las cosas
escuchar claramente la información

supervisar y coordinar
establecer y seguir procedimientos
administrar y monitorear

Fortalezas

apego a las tareas
preocupación por los detalles
respeto por las fechas límite
buen trabajo tanto cualitativa como cuantitativamente

claridad de lo "bueno" y lo "malo"
habilidades de organización y planeación
mantiene el orden
promotor de cohesión en los grupos

enfoque hacia la productividad
funge como estabilizador en las organizaciones
cooperativo y deseoso de apoyar
tiene un sentido común

Debilidades Potenciales

demasiada cautela y falta de visión
resistente al cambio
narrow focus

Poca flexibilidad (su modo o no hay trato)
pesimista o negativo en algunas ocasiones

No perdona una vez que la confianza se ha roto
demasiado exigente consigo mismo y con los demás

Entendiendo a un Dorado Organizado

Necesita

seguridad, estabilidad, orden y un plan
tiempo para completar las tareas
tener un proceso de "cierre"
en todas las actividades que realiza

reglas, estándares y procedimientos
detalles sobre requerimientos específicos
reconocimiento por sus esfuerzos
y el trabajo realizado

consistencia, precisión y productividad
sentido de pertenencia
sentir que es útil y necesario

Se logra su cooperación

siendo organizado y puntual
manteniendo las expectativas y los procedimientos claros
suministrando los recursos adecuados
para hacer el trabajo

haciendo peticiones explícitas
teniendo opciones viables si las cosas no van bien
teniendo una agenda y manteniendo los
horarios especificados

justificando los cambios sin imponerlos
manteniendo las promesas y los compromisos

Le gusta

el orden y la estructura
estabilizar y estructurar los procesos
disfrutar tiempo con los demás

satisfacción por un trabajo bien hecho
estar preparado y ser eficiente

identificación con el grupo
recompensas tangibles

Problemas causados por

confusión de roles y responsabilidades
reglas poco claras o cambiantes
interrupciones frecuentes

cambios no planeados o anticipados
lugares de trabajo desorganizados
líneas de autoridad poco claras

falta de tiempo o cambio en las fechas límite
varias tareas prioritarias al mismo tiempo

¿Cómo Recompensarlo?

dar recompensas concretas y tangibles (dinero, tarjetas, etc.)
recompensar su lealtad, eficiencia y confiabilidad
reconocer su aportación al equipo y organización (sentido de pertenencia)

hacerles saber que son apreciados y valiosos
valorar su organización y estructura
elogiar su trabajo por la calidad y cantidad con que fueron realizados

Introversión y Extroversión

Un elemento de la teoría de la personalidad que no es realidad parte de la teoría del temperamento, y que es crítico para entendernos a nosotros mismos y a los demás, es la preferencia por Introversión o Extroversión. Esta preferencia afecta a los cuatro temperamentos así que es importante que estemos conscientes de este elemento y lo tomemos en cuenta en nuestras comunicaciones interpersonales. A continuación, se presenta una breve explicación de Introversión y Extroversión:

En términos comunes, la Introversión podría ser descrita como ser tímido o reservado y la Extroversión, como sociable y lleno de amigos; sin embargo, Jung (1923) y Myers-Briggs (1960) usaron estos términos para describir de qué manera los individuos se llenan de energía o se revitalizan. Los Extrovertidos buscan estímulos del exterior y tienden a dirigir su energía fuera de ellos mismos cuando están en acción. Por lo tanto, cuando los Extrovertidos pasan el día trabajando o conviviendo con otras personas, tienden a sentirse vivos y llenos de entusiasmo. Cuando invierten horas trabajando a solas, tienden a sentirse cansados al final de día.

Los Introvertidos son opuestos a los Extrovertidos. Ellos buscan estímulos en su interior y dirigen sus energías hacia adentro. Las personas que son Introvertidas trabajan eficientemente con otros al igual que las Extrovertidas; sin embargo, al final del día se sienten exhaustas y probablemente requieran de un tiempo a solas para recuperarse. Si los Introvertidos pasan todo el día trabajando en tareas individuales, y con muy pocas interrupciones, seguramente se sentirán mucho más revitalizados al irse a casa.

Los Introvertidos aprenden, piensan y toman decisiones de la mejor manera a través de la reflexión y el análisis individual. Los Extrovertidos se sienten mucho más cómodos discutiendo y compartiendo sus ideas con los demás. Ellos consideran la lluvia de ideas como una herramienta muy efectiva para ser creativos; sin embargo, para los Introvertidos puede resultar difícil y confusa debido a que ésta no les permite procesar la información internamente. Los Extrovertidos a menudo piensan en voz alta y en ocasiones se sorprenden a ellos mismos con las cosas que dicen. Pueden tener una gran experiencia de aprendizaje al momento de que hablan. Los Introvertidos siempre piensan sus ideas detenidamente antes de compartirlas, no obstante, este tiempo para procesar en ocasiones es tomado por los demás como falta de interés o desacuerdo. Algunas veces los Introvertidos deciden no compartir sus pensamientos con los demás.

Como se mencionó al inicio, estas precisiones acerca de Introversión y Extroversión no son las que comúnmente se tienen. La gente introvertida puede ser excelente interactuando con los demás, así como sociable y cálida en sus relaciones. Del mismo modo, las personas extrovertidas pueden ser reservadas en un inicio. Sabemos por discusión y observación que hay Introvertidos reservados y sociables, y Extrovertidos reservados y sociables.

Entonces, ¿qué sentido tiene el hecho de saber esto con el aprendizaje que tenemos acerca de **Personality Dimensions**®?

Personality Dimensions® enseña acerca de los cuatro tipos de temperamento, pero para ser verdaderamente efectivo al entender y comunicarse con los demás tenemos que estar conscientes del tema de Introversión y Extroversión. Es necesario saber que aquello que los Extrovertidos hablan en voz alta puede no ser su decisión final, ellos nada más externalizan las cosas que llegan a su mente. También es importante saber que cuando un Introvertido está en silencio, no necesariamente significa que esté desinteresado por las cosas, ellos simplemente están procesando la información que escuchan. Dale tiempo para pensar y te sorprenderás con sus reflexiones.

Información que recordar

¡Todos somos una mezcla de colores!

Sería un error pensar en PD como una herramienta para etiquetar o estereotipar a las personas.

Recuerda, todos podemos actuar desde todas las perspectivas, pero requiere menor esfuerzo aquella en la cual te sientes más cómodo; sin embargo, este hecho es diferente para cada persona.

Las diferencias son valiosas

¡PD ES SÓLO UNA HERRAMIENTA!

No explica todo el comportamiento humano
Úsalo para entender a los demás y a ti mismo
Úsalo para mejorar tu comunicación con otros
Úsalo para motivar y ganar la cooperación de la gente
Hacerlo a un lado cuando no es útil