

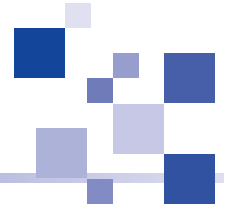
SOCIALSTYLESM

TRACOM Sneak Peek

Excerpts from

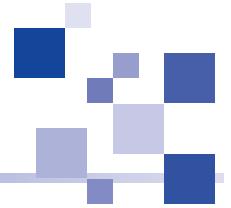
Guía de autopercepción





Índice

Introducción	1
El SOCIAL STYLE MODEL™	1
¿De dónde provino su Patrón?	1
El patrón social SOCIAL STYLE y Versatilidad funcionan	2
Los fundamentos de SOCIAL STYLEsm	3
Conducta contra Personalidad	3
El estándar “Decir y Hacer”	4
Predicción de conductas	4
Dimensiones de la conducta	5
Las cuatro situaciones de su patrón social SOCIAL STYLE	6
El perfil SOCIAL STYLE de su patrón social	6
El perfil de autopercepción SOCIAL STYLEsm	7
Patrón motivador	8
Patrón expresivo	10
Patrón amigable	12
Patrón analítico	14
Recordatorios clave	16
Mejore su eficacia para relacionarse con los demás	17
Los cuatro pasos clave	17
Las cuatro fuentes de la Versatilidad	19
Imagen	20
Presentación	21
Competencia	22
Retroalimentación	23
Preguntas frecuentes	25



Introducción

EL MODELO SOCIAL STYLE

Esta guía está diseñada para enseñarle acerca de los conceptos de SOCIAL STYLE y cómo pueden ayudarle a desarrollar habilidades para ser más eficiente en el lugar de trabajo. Por lo tanto, ¿qué significa y por qué debe interesarse? La respuesta es corta, al solicitar los conceptos de SOCIAL STYLE, usted aprenderá de principio a fin de esta guía, a obtener más cosas, rápido y con menos esfuerzo.

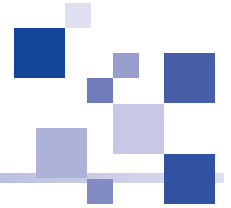
El modelo SOCIAL STYLE de TRACOM es una herramienta fácil de usar para aprender acerca de sus preferencias de conducta. Le ayudará a comprender por qué encuentra algunas relaciones más productivas. Le ayudará a desarrollar un panorama sobre sus fortalezas y debilidades de conducta. Le ayudará a desarrollar una forma de comunicarse con los demás, a conocer que los patrones de conducta no son ni buenos ni malos, sólo diferentes. El Modelo pone énfasis en el valor de la diversidad como una forma de aprovechar sus fortalezas y las fortalezas de otros para desarrollar relaciones productivas.

El Modelo SOCIAL STYLE, que usted utilizará como referencia para observar cómo se ve a sí mismo, es uno de los más ampliamente utilizados y altamente considerados como modelos de conducta actualmente en uso. Originalmente fue desarrollado en los años 60 por David W. Merrill, Doctor en Psicología Industrial y fundador de TRACOM. El Modelo SOCIAL STYLE es estudiado y utilizado en sistemas corporativos, gubernamentales, escolares y en individuos como usted, no sólo en los Estados Unidos, sino también en todo el mundo. Millones de personas han experimentado alguna forma de capacitación o exposición de Social Style. Con poco esfuerzo podrá aplicar fácilmente los conceptos de Social Style a cualquier relación. Los resultados deberían ser gratificantes.

¿DE DÓNDE PROVIENE SU PATRÓN?

Si varios de sus amigos o colegas lo siguieran durante un par de días y registraran su conducta, usted vería resultados interesantes. Primero dirían que usted se involucra en una amplia gama de conductas diferentes. Luego notarían que usted utiliza algunas conductas más que otras; algunas mucho más. ¿Por qué supone que éste es el caso?

En pocas palabras, usted utiliza algunas conductas más que otras porque son las que lo hacen sentir más cómodo para relacionarse con los demás personas. Estas conductas lo hacen sentirse cómodo al comienzo de su vida. Como las utiliza con frecuencia, se convierten en hábitos de conducta. Es poco probable que usted cambie drásticamente estas formas de responder a los demás.



Los fundamentos de SOCIAL STYLE

CONDUCTA CONTRA PERSONALIDAD

Como individuo, tiene una personalidad única compuesta por una colección de patrones emocionales, procesos mentales, patrones de pensamiento, valores y patrones de conducta, que son todos influenciados por la genética y la experiencia personal. Describir y explicar su personalidad con exactitud no sólo sería difícil, sino imposible.

No es de sorprender que mentes brillantes como la de Albert Einstein se aboquen a tareas sencillas como resolver la naturaleza de la materia y la energía en el universo. El Modelo SOCIAL STYLE, siguiendo este sabio ejemplo, tampoco intenta resolver su personalidad.

El patrón social SOCIAL STYLE sólo trata con sus conductas, esa parte de su personalidad que puede ser observada objetivamente. La palabra *personalidad* proviene de la palabra latina “persona”, que significa “máscara”. Este término es apropiado, debido a que la personalidad comprende tanto cualidades visibles como ocultas. En una simple analogía, la personalidad se puede comparar con un pastel. El interior del pastel, como la mayor parte de la personalidad, no está a la vista y contiene una mezcla de ingredientes que le dan una textura y un aroma únicos. La conducta es como la masa, la parte exterior del pastel que todos pueden percibir y describir más o menos de forma similar.

Como la masa del **pastel de la Personalidad**, las conductas SOCIAL STYLE son patrones de acción particulares que los individuos observan y aceptan para describir una conducta de las personas.

PASTEL DE LA PERSONALIDAD



El Patrón es como la masa del pastel de personalidad. Es la parte que puede ser vista - la conducta observable.

La personalidad incluye cualidades internas, actitudes, aptitudes, sueños, valores y capacidades.



Los fundamentos de SOCIAL STYLE

DIMENSIONES DE LA CONDUCTA

Su perfil de Autopercepción SOCIAL STYLE es un resumen de cómo usted se ve a sí mismo interactuando con los demás junto con dos dimensiones muy sólidas de la conducta humana. Estas dimensiones se denominan Asertividad y Respuesta.

ASERTIVIDAD* es una medida del grado en el que usted se percibe a sí mismo como propenso a preguntar o a opinar cuando interactúa con los demás. Es una reflexión acerca de cómo se percibe a sí mismo influenciando a los demás. Si se percibe como más asertivo para opinar, tiende a imponer sus opiniones con firmeza, confianza y fuerza. Hace afirmaciones y declaraciones positivas e intenta dirigir las acciones de los demás. Si se percibe como asertivo para preguntar, tiende a ser más cauto y reservado acerca de compartir sus opiniones. Intenta influenciar el pensamiento y las acciones de los demás de una forma más discreta, más tranquila, más inquisitiva.

*NOTA: Esta definición es diferente de la que encuentra en la capacitación de asertividad. Aquí estamos midiendo los diferentes grados en los que usted se percibe como asertivo para opinar o asertivo para preguntar.

RESPONSABILIDAD es una medida del grado en el que usted se percibe como propenso a controlarse (por ejemplo, reservarse sus sentimientos y emociones). O bien, es el grado en el que usted exterioriza sus emociones (por ejemplo, aparentemente muestra sus sentimientos y emociones con los demás). Además, en parte es una medida de hasta qué punto reacciona a las influencias, intereses o muestras emocionales. Si se percibe como una persona que controla sus sentimientos, no es propenso a reaccionar fácilmente ante estos intereses emocionales y es probable que se concentre en ideas, cosas, datos y tareas. Además, es menos probable que comparta sus sentimientos públicamente. Si se percibe como más emotivo, tiende a compartir sus emociones y expresa fácilmente su enojo, alegría, felicidad o sentimientos dolorosos. Además, es más probable que responda a las influencias e intereses emocionales.

Su patrón social SOCIAL STYLE — “Persona Motivadora”

Persona Motivadora: “Hagámoslo, ahora.”

Las **Personas Motivadoras** son consideradas por los demás como activas, enérgicas y decididas. Las personas que presentan un patrón Motivador son directas. Inician la interacción social y se concentran en sus esfuerzos y en los esfuerzos de los demás para lograr las metas y objetivos que desean que se cumplan ahora. Normalmente, los demás describen a las personas Motivadoras como impasibles, no tan agradables, cautelosas, y, a veces frías, ya que generalmente no demuestran sus sentimientos ni revelan abiertamente la profundidad de sus emociones.

Las personas consideradas **Motivadoras** parecen:

- Saber lo que desean
- Tener poca dificultad para transmitir sus conclusiones acerca de cualquier cosa que les preocupe
- Concentrarse en el plazo inmediato, se preocupan muy poco por el pasado o el futuro
- Rápidos, eficientes y siempre van al grano
- Impacientes con los retrasos
- Mostrarse poco preocupados por los sentimientos de los demás o por las relaciones personales
- Ser duros, severos o críticos, ya que prestan poca atención a sus relaciones interpersonales
- Eficientes y decididos
- Buscar el control de las situaciones a través de su autoridad
- Utilizar el tiempo de manera disciplinada

LO MÁS DESTACADO DE LAS PERSONAS MOTIVADORAS

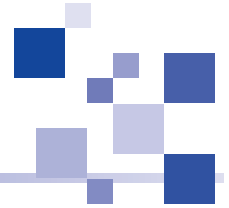
- Ritmo más acelerado
- Se esfuerzan por marcar el ritmo
- Poco preocupados por el valor de las relaciones interpersonales
- Trabajan en el período de tiempo presente
- Tienden a dirigir las acciones de los demás, sean o no líderes
- Tienden a evitar la inactividad

❖ Conducta preguntar-opinar

Su autodescripción indica que se considera más propenso a opinar que a preguntar. Esta característica implica que es rápido para interactuar con los demás, tiene muchos deseos de exponer sus ideas y es enérgico para aplicarlas. Se considera enérgico con respecto a sus relaciones con los demás, dispuesto a tratar con la competencia y firme en las posturas que toma.

❖ Conducta emotiva controlada

Se describe a sí mismo como menos emotivo y más controlado. Además, se considera disciplinado con respecto al tiempo que pasa trabajando con los demás y deliberadamente pragmático. Es independiente, controlado, reservado y, si es necesario prefiere trabajar solo antes que tener que tratar con personas que no comparten su ritmo ni están enfocadas en las tareas como usted. Se considera una persona objetiva, severa y franca. Tiende a involucrarse emocionalmente con los demás, particularmente en los entornos comerciales.



Su patrón social SOCIAL STYLE — “Persona Motivadora”

❖ **Haciendo el trabajo**

Cuando trabaja con las demás personas para completar una tarea, toma la delantera para marcar el rumbo y el ritmo. Con frecuencia, su concentración para llevar a cabo la tarea lo pone a cargo de la situación. Encuentra que su disposición para tomar decisiones es aceptada por las demás personas que se alinean con su enfoque. Es probable que para llevar a cabo una tarea plantee el enfoque “Prefiero hacerlo yo solo” en lugar de esperar que otra persona tenga la responsabilidad de hacerlo.

Es probable que se sienta presionado cuando los demás no pueden lograr lo que usted considera una decisión oportuna para establecer una meta y decidir actuar. Puede resultarle muy frustrante cuando una acción está sujeta a interminables debates y análisis detallados. Es probable que se irrite cuando las personas no plantean un enfoque serio para lograr los objetivos que ha establecido.

En algunas ocasiones, otras personas pueden considerar que les está diciendo lo que tienen que hacer sin escuchar sus puntos de vista. Esto puede dificultar que reciba la cooperación y el apoyo de los demás. La impresión de los demás puede ser que usted está dispuesto a pasar sobre ellos en un impulso desesperado por conseguir resultados. también puede dar la apariencia de arbitrario y crítico.

❖ **Desarrolle sus recursos valiosos**

Puede ser muy eficiente con los demás al implementar adecuadamente su conducta para opinar. Los demás esperan que usted se exprese para seguir su ejemplo. Asegúrese de recopilar sus ideas. Además, su patrón Motivador puede ayudarlo a que las demás personas se concentren. De modo que, encuentre la mejor manera de expresarse y sea un líder. No debe generar tensiones interpersonales que puedan provocar

reacciones adversas en las demás personas en lugar de apoyar sus objetivos previstos.

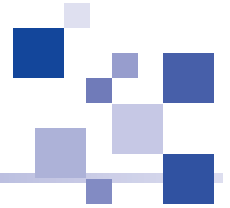
Mejore sus relaciones interpersonales con eficacia, acepte el valor de las opiniones de los demás. Escuche las ideas de las demás personas incluso cuando parezcan basarse en sentimientos subjetivos. Asegúrese de escucharlos realmente. . . No los escuche únicamente para saber que terminaron de hablar. Incorpore los datos que proporcionan un proceso mutuo de resolución de problemas. Acomode su paso al ritmo de los demás. Hágalos sentir cómo dos y, de este modo cooperen voluntariamente.

❖ **Puntos para recordar acerca de su conducta SOCIAL STYLE**

Usted ha leído su informe descriptivo. Probablemente hay algunas cosas que acepta y algunas de las que no está demasiado seguro. Tómese unos minutos para pensar y responda las siguientes preguntas:

1. A medida que reflexiono sobre mi informe descriptivo, ¿cuáles son las fortalezas que puedo desarrollar al tratar con las demás personas?

2. Para ser más eficaz con aquellos que me rodean, sería útil si cambiara las siguientes cosas acerca de la forma en que trato a las personas:



Las cuatro fuentes de Versatilidad

De modo que, ¿cómo sabe si las cosas que “está haciendo por los demás” satisfacen las necesidades mientras también ayuda a lograr las suyas? Cuando las personas interactúan entre sí, consciente e inconscientemente observan y evalúan las conductas de cada uno de los participantes. La investigación de TRACOM ha demostrado que las conductas que con frecuencia otros evalúan, pueden clasificarse en cuatro amplias áreas: Imagen, Presentación, Competencia y Retroalimentación. El impacto de su conducta sobre los demás en estas cuatro áreas se denomina “Versatilidad”.

HACER ALGO POR LOS DEMÁS

