

El Módulo DISC de Perfil Laboral muestra las características conductuales de un puesto laboral que mejor encajan con el perfil de una persona y las que peor encajan.

**Tipo:** Módulo en informe base

**Incluido en:** DISC Empresarial y Auditoría DISC

**Páginas:** 1

**Compatibilidad:** Compatible con otros módulos

## Introducción

Cada puesto de trabajo requiere una serie de tendencias de comportamiento inherentes al desempeño esperado para dicho puesto. Cuando el estilo de personalidad conductual concuerda con los requisitos del puesto, es más fácil para la persona desempeñar dichas actividades de forma natural, sintiéndose además más feliz, realizado y productivo. Cuando no concuerdan necesitamos realizar un gran esfuerzo de adaptación, lo que supone un gran gasto energético y por lo tanto es más difícil de mantener en el tiempo con un desempeño alto.

## Trasfondo

En base a las características de los perfiles de comportamiento DISC, hemos realizado un análisis de la incidencia de cada comportamiento sobre las aptitudes comportamentales y requisitos de los entornos laborales para correlacionar los perfiles DISC con dichas características del puesto.



## Propósito

El Módulo DISC de Perfil Laboral nos ayuda a conectar más fácilmente un perfil de puesto con un evaluado concreto o un candidato con cierto puesto. Al comprender cuales son las características idóneas del evaluado para su desempeño laboral disponemos del escenario necesario para saber en qué tipo de puesto se desempeñará mejor de forma natural. Nos

ayuda además en la orientación de carrera o profesión.

## Contenido

El Módulo DISC de Perfil Laboral se compone de tres secciones textuales:

- Características Clave que debería tener el puesto
- Características adicionales que el evaluado puede gestionar exitosamente
- Características que menos se adaptan a su perfil conductual

La primera sección nos ofrece al menos 6 características que debería tener el puesto que se corresponden a fortalezas conductuales del evaluado.

La segunda sección nos ofrece al menos 4 características secundarias que puede tener el puesto que se

corresponden a comportamientos que el evaluado puede gestionar exitosamente.

La tercera sección nos ofrece al menos 5 características de un puesto de trabajo que se debería evitar en la medida de lo posible que fueran claves para el éxito en su desempeño, ya que corresponden a las áreas que requieren un mayor nivel de adaptación por parte del evaluado.

¡El único DISC del Mercado Totalmente Modular!