# Informe Disc Standard

**Ana Ejemplo**

29/07/2019

© People Performance International LLC

# Auditoría DISC

## Introducción a la metodología D.I.S.C

Este informe está basado en la metodología D.I.S.C. y su objetivo es ayudar en los procesos de desarrollo y selección.

D.I.S.C. es el lenguaje del comportamiento, no pretende medir la inteligencia, los valores ni sus aptitudes, sino que evalúa cómo actuamos en diferentes entornos, situaciones o frente a otras personas.

El D.I.S.C. mide:

- Nuestro nivel de **Decisión**, es decir, cómo respondemos ante los problemas y los desafíos.
- Nuestro nivel de **Interacción**, es decir, cómo nos relacionamos e influimos en los demás.
- Nuestro nivel de **Serenidad**, es decir, cómo respondemos a los cambios y el ritmo de las cosas.
- Nuestro nivel de **Cumplimiento**, es decir, como respondemos ante las reglas y los procedimientos establecidos.

Actuamos y reaccionamos de acuerdo a la combinación de estos 4 factores que cada uno de nosotros poseemos en distintas intensidades. Todos tenemos un comportamiento natural, que es nuestra manera instintiva de actuar, es decir, la forma en la que nos sentimos más cómodos, y un comportamiento adaptado, es decir, la forma en la que creemos que la situación o circunstancia requieren que actuemos.

Este informe es una herramienta muy valiosa, si se usa en procesos de selección, como todas las herramientas, debe utilizarse de forma correcta y junto a otras herramientas que complementan los procesos de selección. Es importante que analicemos los requisitos conductuales del puesto para el que estamos realizando el proceso de selección.

Recuerde que cada persona es ÚNICA y mucho más compleja de lo que mide el DISC. Este informe refleja las tendencias conductuales en un entorno laboral específico en base a las respuestas que dio en la evaluación.

Esperamos que esta herramienta le ayude en su desarrollo, a mejorar su trabajo, su comunicación y sus relaciones, porque las personas con éxito tienen algo en común, se conocen a sí mismas.

© People Performance International LLC

# Auditoría DISC

## Índice


Gráfico de Perfil Conductual 4

Estilo Personal 5

Tendencias Conductuales 6

Adaptación al Entorno 7

Contribución a la Organización 8

Mapa Conductual 9


© People Performance International LLC

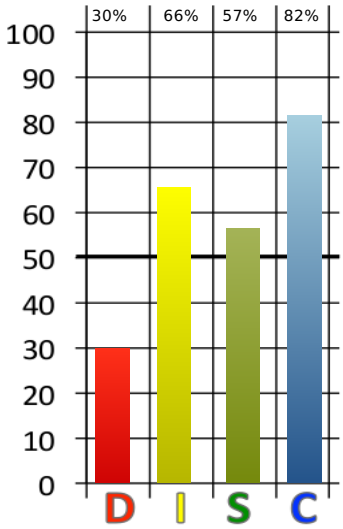
# Auditoría DISC

## Gráficos de Perfil Conductual

*Los siguientes gráficos están basados en sus respuestas a la evaluación y muestran su perfil natural y adaptado.*

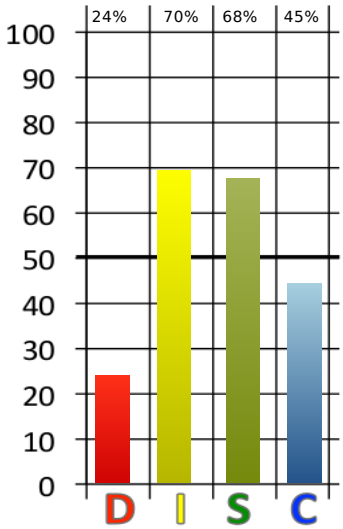
**Perfil Natural**

Este gráfico representa su respuesta conductual natural, es decir, la forma instintiva en la que responde a los cuatro factores de comportamiento D.I.S.C.




**Perfil Adaptado**

Este gráfico representa la forma en la que usted cree que debe actuar en función de su situación presente, es decir, cómo está adaptando su comportamiento frente a las demandas de su entorno.




© People Performance International LLC

# Auditoría DISC

## Estilo Personal

*En esta sección encontrará las características del estilo de personalidad conductual.*

**Descriptores de su perfil**

| Frente a desafíos | Frente a relaciones | Frente al ritmo | Frente a normas |
|---|---|---|---|
| Conservadora | Confiada | Estable | Exacta |
| Cauta | Ecuánime | Imperturbable | Sistemática |
| Discreta | Cálida | Calmada | Certera |
| Simpática | Amigable | Relajada | Prudente |

**Cuál es su entorno ideal**

- Tareas especializadas
- Trabajos que puede comenzar y terminar
- Confirmación de que se está realizando bien el trabajo
- Trabajar en grupos reducidos
- No ocuparse de varias tareas a la vez

**Tendencias motivacionales**

- Interacción social limitada
- Procedimientos y reglas establecidos
- Organización e información
- Verse libre de demasiadas reglas
- Que otros se ocupen de los detalles

**Estilo personal**

- Método de control: Cumpliendo las normas
- Evalúa a los demás: Por su apego a las normas
- Reacción frente a la presión: Pesimismo
- Posible temor predominante: Saltarse lo establecido
- Posible emoción predominante: Desconfianza
- Cómo trata de influir en otros: Comprobando los datos
- Posible área a trabajar: Rigidez

© People Performance International LLC

# Auditoría DISC

## Tendencias Conductuales

Esta es la tendencia natural al tratar con problemas, relaciones, acontecimientos y procedimientos de acuerdo a las cuatro variables del DISC y cuál es el nivel de cambio o adaptación que percibe con respecto su actividad actual.

**VARIABLE DECISIÓN – Cómo trata con Problemas y Desafíos**

Ana es bastante prudente cuando se enfrenta a la resolución de problemas y no impone su opinión a los demás, sino que prefiere que se resuelva el problema en equipo y llegar a una solución consensuada.

Ana considera que no tiene que cambiar su forma de resolver problemas o afrontar desafíos.

**VARIABLE INTERACCIÓN – Cómo trata con Personas**

Ana es bastante optimista y sociable, le gusta formar parte de un equipo y más si puede ser la "voz cantante" del mismo. Suele usar de las emociones para convencer a los demás de la dirección a seguir. Prefiere un ambiente positivo en el que se promuevan las relaciones y le den la confianza que ella da a los demás.

Ana considera que su forma actual de influenciar y convencer a los demás es la más adecuada para su entorno o situación, y por lo tanto no ve ninguna necesidad de cambiarla.

**VARIABLE SERENIDAD – Cómo trata con Cambios y Acontecimientos**

Ana es constante y prudente. Está dispuesta aceptar cambios siempre y cuando el cambio sea consistente y coherente con lo que se ha hecho hasta el momento. Si no hay motivos justificados se resistirá al cambio.

Ana cree que su estilo de ritmo y actividad es el que su entorno necesita, por lo que no ve una necesidad de cambio.

**VARIABLE CUMPLIMIENTO – Como trata con Reglas y Procedimientos**

Ana sigue las reglas y los procedimientos al pie de la letra y se siente muy cómoda en un entorno en el que las normas y procedimientos están por escrito y se siguen a diario. Le preocupa mucho hacer las cosas bien y le da miedo que posibles fallos o errores dificulten u obstaculicen el procedimiento.

Ana considera que actualmente se necesita ser algo más flexible respecto a las reglas, pero a la vez ser consciente y sensible a las implicaciones que conlleva no seguirlas y cumplirlas.

© People Performance International LLC

Este es el nivel de adaptación al entorno que cree que debe realizar para cumplir con las demandas del propio entorno.

- Cree que ahora debe servir de ayuda y cooperar con los demás.
- No ve lugar para la competición.
- Cree que debe escuchar bien la situación y meditar sobre ello antes de dar su opinión.
- Cree que la forma de resolver los problemas es mediante un análisis cuidadoso.
- Piensa que en las confrontaciones es mejor refrenarse.
- Intenta conseguir sus objetivos movilizando a los demás.
- Trata de proyectar una visión del futuro optimista.
- Se enfoca más en relacionarse con los demás que en las tareas.

© People Performance International LLC

## Contribución a la Organización

Esta sección identifica las habilidades y comportamientos específicos que aportará al trabajo. Al observar estas conclusiones se puede identificar cuáles son las fortalezas que aporta a la organización.

- Se basa en hechos objetivos
- Mantiene los estándares de calidad altos
- Reúne toda la información necesaria, define, clarifica y comprueba
- Es muy diplomática
- Agota todas las posibilidades cuando se enfrenta a algún problema
- Es parte del equipo y colabora con los demás
- Busca las soluciones más prácticas
- Es pacificadora

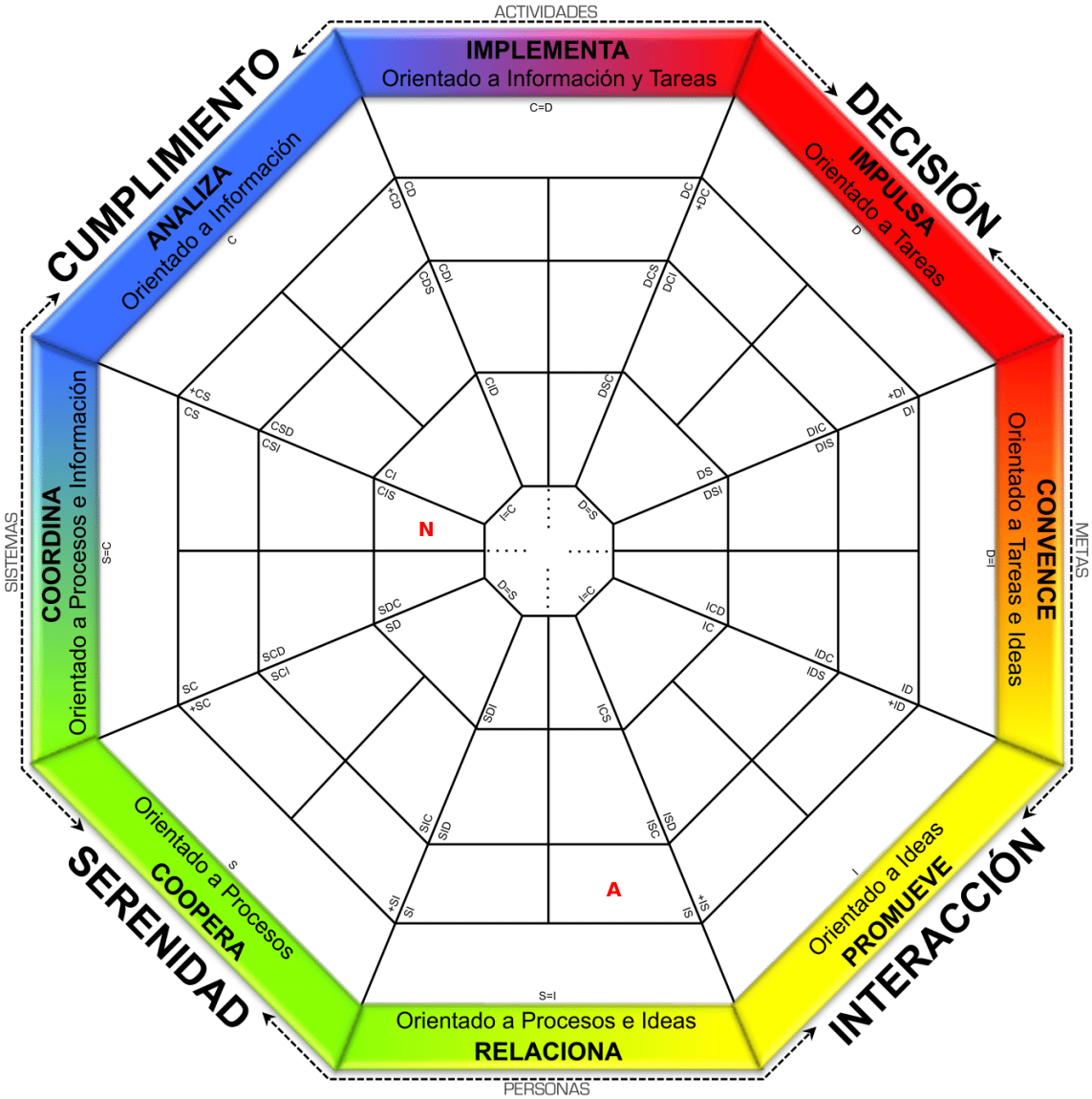
© People Performance International LLC

# Auditoría DISC

## Mapa Conductual

El Mapa Conductual es un gráfico en el que se muestra de forma muy visual dónde se sitúa usted respecto a los diferentes estilos de comportamiento. En el gráfico aparecen 8 tendencias o estilos de comportamiento principal bajo las que se agrupan diferentes combinaciones de factores D.I.S.C. Esto le ayuda específicamente a:

- Situar su perfil de comportamiento natural
- Situar su perfil de comportamiento adaptado
- Analizar su esfuerzo de adaptación de su forma natural de actuar a la forma en la que considera que su situación actual requiere que actúe.
- Cuando la N o la A está dentro de un cuadrado es un perfil de transición, mira la página 4 para saber qué perfil es.





© People Performance International LLC