



## **Informe Disc Profesional**

**Juan Ejemplo**

02-12-2016



# Perfil Personal

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

---

Este informe está basado en la metodología D.I.S.C. y su objetivo es contribuir a su auto-conocimiento y desarrollo.

D.I.S.C. es el lenguaje del comportamiento, no pretende medir la inteligencia, los valores o las 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 innata 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.

Conocer su perfil, hará más fácil que aprenda a mejorar diferentes áreas en su vida. Conocernos a nosotros mismos, facilitará nuestra habilidad para adaptar nuestro comportamiento dependiendo de las situaciones o circunstancias con las que estemos tratando en cada momento, y mejorará de forma sustancial nuestro poder de comunicación.

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 específico en base a las respuestas que usted dio en la evaluación, para la mayoría de las personas es totalmente certero, si usted no se siente identificado con algunas declaraciones de este informe, sencillamente páselas por alto, pero no sin antes comprobar con otra persona que le conozca bien que esa área no sea un "punto ciego" que usted no ve de sí mismo. Ningún perfil es mejor que otros y todos tienen el potencial para tener éxito en la misma proporción.

Esperamos es 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.



# Perfil Personal

## Índice

---

Características Conductuales	4
Gráfico de Perfil Conductual	5
Estilo Personal	6
Habilidades Interpersonales	7
Consejos para una Comunicación Efectiva	8
Tendencias de Comportamiento	9
Adaptación Actual al Entorno	10
Contribución a la Organización	11
Mapa Conductual	12
Áreas de Mejora	13



# Perfil Personal

---

## Características Conductuales

La siguiente información refleja la forma natural en la que usted actúa. Estas características no son su respuesta frente a las demandas de su entorno o situación actual, sino la forma en la que usted se comporta de forma innata y con la que se sentiría más a gusto o sería más productivo si le dieran a elegir cómo desempeñarse. Esta información es muy importante para conocerse a sí mismo.

Juan Ejemplo es consciente de los plazos y aunque puede que no los cumpla hasta última hora tiene bastante sentido de urgencia. Su entorno de trabajo preferido es el de un equipo colaborativo en el que puede obtener resultados moviendo a los demás. Su enfoque en las personas hace que le encante desarrollar relaciones, y probablemente terminará haciéndose amigo de proveedores y clientes. Le preocupa bastante lo que piensan los demás sobre él, lo que puede llevarle a tratar de agradar a todo el mundo. Suele tener muchos amigos y constantemente está creando nuevas relaciones, es muy buen relaciones públicas. Es muy abierto y muy capaz de hacer sentir comfortable a los que acaba de conocer. Le gusta que le halaguen y elogien, se nutre del reconocimiento de los demás. Es bastante intuitivo y se le dan muy bien las situaciones que implican emociones o en las que están en juego valores personales. Su poca atención a los detalles le puede llevar a tomar decisiones rápidas y simples. Puede que se le escape valorar algunos detalles importantes cuando se decide por algo.

Juan Ejemplo desea ser aceptado por los demás, quiere gustar y quiere que le reconozcan sus esfuerzos e intenciones por los demás. Trabaja mejor con superiores que tienen un ritmo parecido al suyo y toman decisiones rápidas. Su estilo personal y su poder de influencia invita a los demás a confiar en él. Una de las formas en la que mide el valor de los demás es por su capacidad de expresión y empatía. Trata de que los desconocidos se sientan confortables, y se le da bien relacionarse con todo tipo de personalidades, tanto en ambientes formales como informales. Debido a su deseo de reconocimiento social no dudará en mencionar a todos los que conoce (que probablemente son muchos) cuando trata de impresionar a alguien o establecer una nueva relación. Puede que cuando se le exija que demuestre con datos y cifras lo que dice, no sea capaz o llegue a inventarse esa información. Su estilo emocional y rápido puede que le lleven a exagerar sus emociones frente a una situación dada. Se emociona mucho con las cosas que le marcan o tienen una influencia sobre él y espera que sea igual para los que le rodean. Tiene una visión bastante amplia de las cosas, especialmente las que involucran personas y emociones, y es muy sensible a las consecuencias de sus decisiones.

Juan Ejemplo muestra bastante flexibilidad y mucho tacto al tratar con los demás cuando la situación lo requiere. Suele mostrar mucho entusiasmo e ilusión por las cosas, y no se enfada con facilidad. Prefiere un ambiente de trabajo libre de antagonismos y con buenas relaciones sociales. Su confianza puede llevarle a conclusiones precipitadas sobre hechos o personas. Puede que se precipite en juzgar una situación que le lleve a una decisión de la que luego se arrepienta. Su confianza puede llegar a cegarle y sobrevalorar la capacidad de otras personas. Suele manejar bien los conflictos y es un agente reconciliador, especialmente cuando se trata de situaciones externas a él. Su capacidad de expresión y confianza propia le pueden llevar a improvisar demasiado. Es capaz de crear un ambiente distendido, abierto y sereno en el que los demás se sienten seguros y aceptados. Suele tener bastante buen sentido del humor y es por naturaleza optimista.



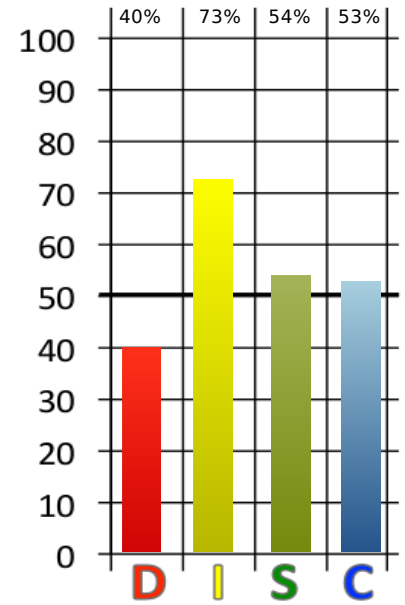
# Perfil Personal

## Gráficos de Perfil Conductual

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

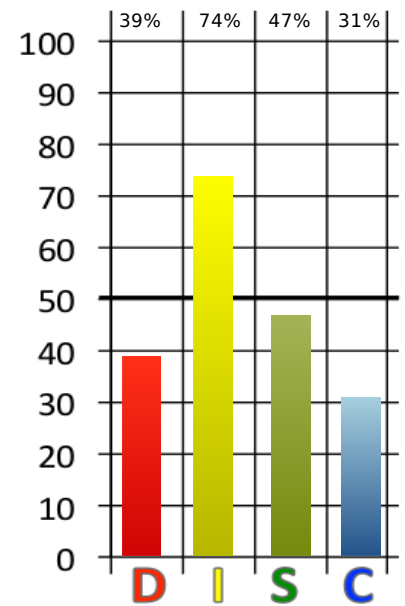
### Perfil Natural

Este gráfico representa su respuesta conductual natural, es decir, la forma innata 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.





# Perfil Personal

## Estilo Personal

*En esta sección encontrará las características de su estilo de personalidad conductual que le ayudará, y ayudará a los demás, a entender su forma de actuar en diferentes áreas.*

### Descriptorios de su perfil

Cooperador Afable Gentil Complaciente	Convincente Alentador Animado Extrovertido	Imperturbable Calmado Relajado Leal	Conservador Discreto Diplomático Convencional
--	---	--	--

### Cuál es su entorno ideal

- Pocas discusiones o conflictos
- No demasiados detalles ni controles
- Actividades de grupo
- Ambientes poco antagónicos
- No ocuparse de varias tareas a la vez

### Tendencias motivacionales

- Verse libre de demasiadas reglas
- Un ambiente positivo y amigable
- Procedimientos prácticos
- Un superior amigable y tranquilo
- Un buen ambiente de equipo

### Estilo personal

- Método de control: Manipulación
- Evalúa a los demás: Interacción
- Reacción frente a la presión: Autopromoción
- Posible temor predominante: Falta de aceptación
- Posible emoción predominante: Positivismo
- Cómo trata de influir en otros: Por su encanto personal
- Posible área a trabajar: Desorganización



# Perfil Personal

---

## Habilidades Interpersonales

En esta sección encontrará cómo usted tiende a relacionarse con los demás, esto le ayudará a trazar estrategias para mejorar su comunicación y aprovechar al máximo el potencial de su personalidad, así como a ver áreas en las que quizá requiera trabajar para que no representen un impedimento en su desempeño actual. Sacará el máximo provecho de esta sección, si les da una copia de esta página a las personas que suelen interactuar con usted.

### **Tiene tendencia a relacionarse con los demás de la siguiente forma:**

- Gusta a los demás
- Convierte el desastre en humor
- Hace amigos con facilidad
- No escatima halagos y cumplidos
- Contesta por los demás
- Consume el tiempo de los demás

### **La forma en la que prefiere que se comuniquen los demás con usted es:**

- Premiar su disposición a arriesgarse con incentivos inmediatos.
- Asegurar la aceptación como persona.
- Dejar los detalles y un plan de acción por escrito.
- Obtener su opinión sobre otras personas.
- Ser divertido, usar el humor, ser estimulante.
- Hacer un calendario detallado cuando se implemente un nuevo plan.
- Transmitir seguridad y sinceridad.
- No usar demasiados gestos.

### **Lo que los demás deberían evitar al comunicarse con usted es:**

- Intente llegar a conclusiones concretas, no deje las cosas sin definir.
- Trate de no parecer demasiado formal, impersonal o crítico.
- No sea muy estricto con la agenda.
- No use un tono condescendiente o superior.
- No exagere su comunicación no verbal y sus gestos
- No prometa algo que no puede cumplir.
- No ponga plazos irreales o sea demasiado decisivo.



# Perfil Personal

## Consejos para una Comunicación Efectiva

---

A continuación encontrará algunos consejos que pueden ayudarle a mejorar la comunicación con otros tipos de personalidad. Si repasa y practica esta sección puede incrementar significativamente su poder de influencia y la efectividad de su comunicación.

### **Cuando trate con personas que son de ritmo rápido, directas, decididas, enfocadas en alcanzar objetivos...**

- No se ande por las ramas, vaya al grano.
- No sea desafiante pero no se deje amedrentar.
- Trate de estar preparado.
- Deje las cosas claras, nada en el aire.

### **Cuando trate con personas que son sociables, habladoras, de ritmo rápido, simpáticas, extrovertidas...**

- No sea demasiado cortante, frío o seco.
- No vaya directo al negocio, socialice primero.
- Trate de usar el humor, cree un ambiente distendido.
- Pregunte cómo se siente al respecto.
- No controle la conversación no sea demasiado detallista.

### **Cuando trate con personas tranquilas, de ritmo lento, amables, confiables, modestas, reservadas pero entrañables...**

- Trate de comenzar empatizando o buscando un punto común.
- No se muestre demasiado agresivo, dominante o exigente.
- Comuníquese con tranquilidad y suavidad.
- Indague para saber lo que piensa, use preguntas tipo ¿cómo?
- No fuerce una decisión, dele tiempo para pensar.

### **Cuando trate con personas que son perfeccionistas, de ritmo lento, pulcras, detallistas, cumplidoras y enfocadas en tareas...**

- No les toque, respete su espacio personal, no trate de socializar.
- Vaya bien organizado y manténgase en el ámbito profesional.
- Aporte todos los detalles e información posible.
- No fuerce una decisión deje que analice, reúna información y decidirá lo mejor
- Sea conservador y realista





# Perfil Personal

## Tendencias de Comportamiento

Esta es su tendencia natural al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos de acuerdo a las cuatro variables del DISC y cuál es la necesidad de cambio o adaptación que percibe en su situación actual.

### **VARIABLE DECISIÓN - Cómo trata con Problemas y Desafíos**

Juan Ejemplo resuelve los problemas con un enfoque conservador. No tiene problemas en aceptar nuevos desafíos, pero calculará con cuidado los riesgos implícitos. No le gusta la confrontación y es muy cooperador, ya que quiere ser visto como alguien con quien es fácil trabajar.

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

### **VARIABLE INTERACCIÓN - Cómo trata con Personas**

Juan Ejemplo 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 él da a los demás.

Juan Ejemplo 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**

Juan Ejemplo es constante y prudente. Está dispuesto a 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.

Juan Ejemplo 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 - Cómo trata con Problemas y Desafíos**

Para Juan Ejemplo saber que las cosas se están haciendo bien es un motivador, y es muy consciente de las implicaciones de no seguir las reglas, pero a la vez, tiene la mente abierta y puede mostrar muy buen juicio a la hora de revisar los procesos antiguos.

Juan Ejemplo cree que en su situación actual debería ser más independiente, cree que se deben relajar un poco las restricciones en ciertas situaciones.



## Perfil Personal

### Adaptación Actual al Entorno

---

Cada persona tiene una forma natural de hacer las cosas, sin embargo cuando las circunstancias o el entorno no concuerdan con nuestra forma innata de comportarnos somos capaces de adaptarnos para cumplir con las demandas de dicho entorno. Puede ocurrir que nuestra adaptación esté basada en nuestra percepción y no necesariamente en los requisitos reales de la situación. Sería muy útil si proporciona esta página a un compañero u otra persona que sabe qué se requiere para su actividad actual y comprueben si hay afirmaciones que en realidad no se corresponden a lo que se requiere, para que usted averigüe por qué está realizando esta adaptación innecesaria.

- Trata de mantener un ambiente distendido y divertido.
- Trata de utilizar el encanto personal y la labia para convencer a los demás.
- No quiere que le dejen fuera cuando se trata de tomar decisiones.
- Trata de mostrar un carácter abierto, positivo y divertido.
- Se enfoca más en relacionarse con los demás que en las tareas.
- Considera que es mejor trabajar de forma independiente.
- Se ve como la persona que debe asumir el riesgo cuando otros no se atreven.
- Piensa que todo el mundo debe saber que sigue su propio camino.



## Perfil Personal

### Contribución a la Organización

---

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

- Es un agente motivador
- Se preocupa de las personas
- Enfoca al equipo hacia la meta
- Tiene buen sentido del humor, es divertido
- Trabaja bien en equipo
- Antes de tomar decisiones busca la información necesaria
- Es parte del equipo y colabora con los demás
- Aprende de las confrontaciones

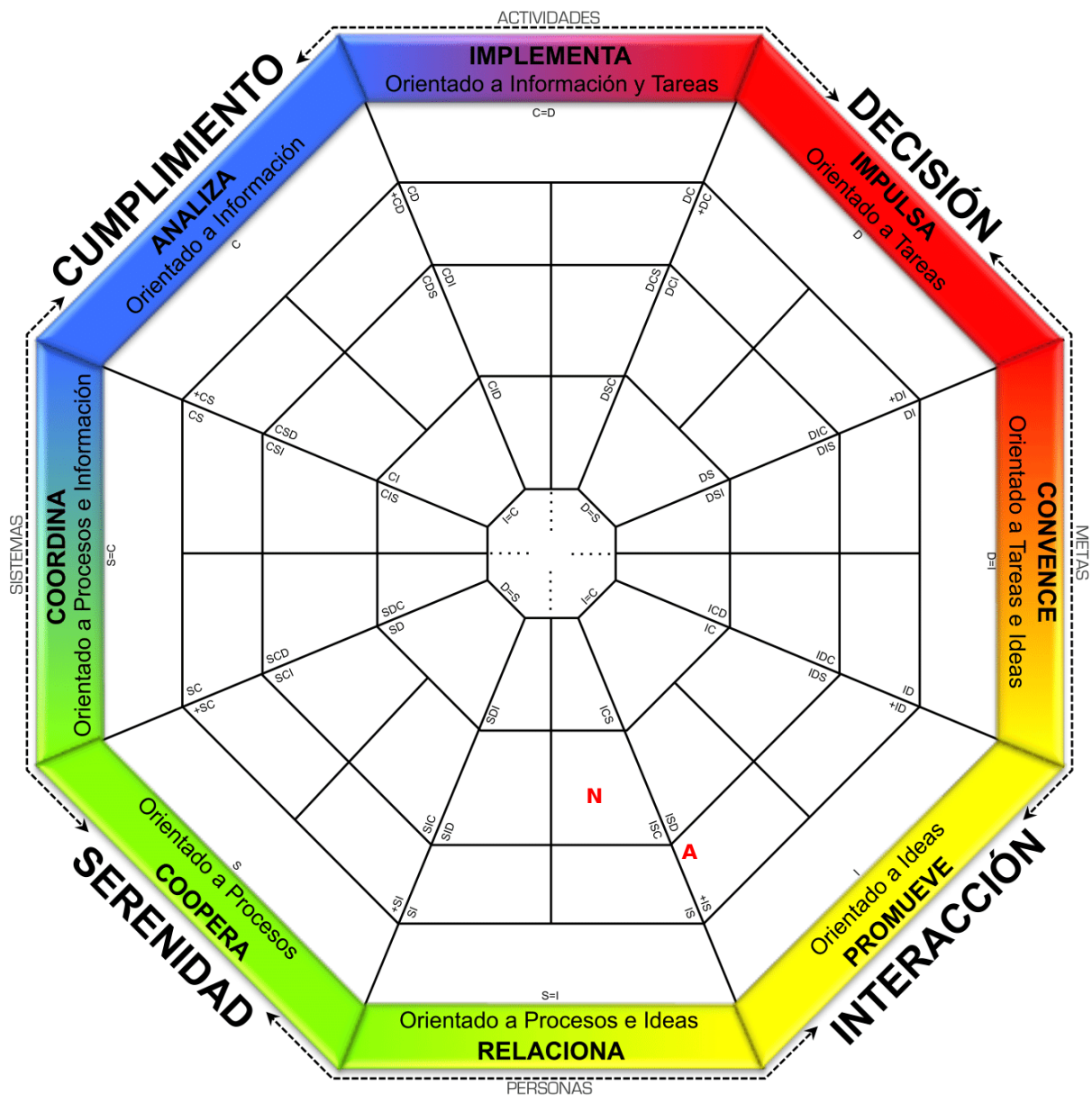


# Perfil Personal

## 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.





# Perfil Personal

---

## Áreas de Mejora

En este apartado se incluye una lista de aquellas áreas en las que hay oportunidad para el desarrollo personal y profesional. Revise la lista y seleccione al menos tres áreas en las que piensa que necesita mejorar y que ayudarían a incrementar su desempeño, y trace un plan para minimizar su impacto negativo. Si trabaja con un Coach puede utilizar esta sección para fijar metas de desarrollo.

- Criticar a cualquier que amenace el pedestal en el que piensa que está
- Centrarse en los resultados, estar dispuesto a tomar atajos, en ocasiones demasiado cortos
- Usar información de la cual no ha comprobado su veracidad o exactitud
- Ser demasiado condescendiente o poco realista en su evaluación de los demás, especialmente si son amistades
- Ser demasiado confiado con los demás, especialmente los que en el momento le dan su apoyo
- No administrar bien el tiempo ni planificar adecuadamente
- No ser realista en cuanto a los resultados de su proyecto o al potencial de sus colaboradores o equipo