

El indicador de comportamiento es un instrumento de auto concepto que permite conocer la forma como las personas tienden a pensar, sentir y actuar ante ciertos estímulos internos y se constituye en una herramienta para identificar el perfil profesional.

El instrumento está basado en la teoría **DISC**, la cual fue creada por William Moulton Marston, según la teoría de los cuatro temperamentos de Hipócrates.

INSTRUCCIONES

Las siguientes palabras descriptivas están agrupadas en series de cuatro. Seleccione de cada serie una palabra que **MÁS** lo describa. Posteriormente, para el segundo grupo de palabras, seleccione una que **MENOS** lo describe, para ambos casos marque una sola X para cada opción.

ME CONSIDERO MÁS:											
1	Ejecutor	1	Directo	1	Controlador	1	Impulsor	1	Iniciador		
2	Relacionador	2	Apasionado	2	Popular	2	Magnético	2	Persuasivo		
3	Servicial	3	Estable	3	Aceptado	3	Estable	3	Pasivo		
4	Organizador	4	Preciso	4	Cumplido	4	Cuidadoso	4	Análítico		
1	Competitivo	1	Arriesgado	1	Exigente	1	Ambicioso	1	Pionero		
2	Sociable	2	Efusivo	2	Alegre	2	Político	2	Entusiasta		
3	Leal	3	Finiquitador	3	Tranquilo	3	Autocontrolado	3	Pausado		
4	Exacto	4	Fáctico (Dado a los hechos)	4	Responsable	4	Cauteloso	4	Conservador		
ME CONSIDERO MENOS:											
1	Conservador	1	Indeciso	1	Inseguro	1	Suave	1	Modesto		
2	Reflexivo	2	Calculador	2	Lógico	2	Suspícaz	2	Incisivo		
3	Versátil	3	Alerta	3	Demostrativo	3	Preciso	3	Flexible		
4	Flexible	4	Servicial	4	Desinhibido	4	Creativo	4	Intenso		
1	Calculador	1	Moderado	1	Complaciente	1	Pacífico	1	Agradable		
2	Racional	2	Escéptico	2	Inexpresivo	2	Pesimista	2	Parco		
3	Activo	3	Ignorador	3	Impaciente	3	Impulsivo	3	Ansioso		
4	Independiente	4	Apasionado	4	Confiado	4	Expresivo	4	Poético		
RESULTADOS DEL TEST											
1	DOMINANCIA		2	INFLUENCIA		3	SOLIDEZ		4	CONTROL	

Para obtener el resultado sume las respuestas similares y escriba el total frente al número correspondiente.

Identifique el nombre de su perfil por el número que obtuvo mayor puntaje.

NOTA: Las personas tienen una mezcla en mayor o menor nivel de los 4 factores. Para realizar el ejercicio, se considera perfil primario aquel que tuvo mayor puntaje y secundario el siguiente puntaje.

Reconociendo los Diferentes Estilos Conductuales

INTERPRETACION DE PERFILES DISC

D - DOMINANTES: Personas decididas, rápidas, continuamente en pos de resultados concretos. En sus excesos los **D** pueden mostrarse prepotentes, poco considerados de los sentimientos ajenos y escasamente cuidadosos de los detalles.

I - INFLUYENTES: Personas comunicativas, que dan importancia a los sentimientos, de buen humor, inclinadas a establecer amplias relaciones sociales. En sus excesos los **I** pueden mostrarse muy habladores, desorganizados e irascibles.

S - SOLIDOS: Personas tranquilas, serviciales y solidarias, preocupadas por mantener un entorno seguro, sin cambios abruptos. En sus excesos los **S** pueden resultar apegados al pasado, dubitativos y temerosos.

C - CONTROLADORES: Personas racionales, rigurosas, legalistas, interesadas en controlar en detalle la corrección de los procedimientos. En sus excesos los **C** pueden ser ritualistas, pedantes y quedar paralizados por ansias de perfeccionismo.

PERFILES CLASICOS

El Modelo DISC brinda información sobre 14 tipos de Patrones Clásicos y sus variaciones (Perfiles Combinados). El número 15 (Patrón abrumado o comprimido) no es interpretable por el bajo desarrollo de los 4 Factores DISC. Los perfiles que interpreta DISC son aquellos en los que uno o más de sus Factores cuentan con desarrollo superior al 60%.

Según resulte la intensidad de desarrollo en cada uno de los Factores DISC, surgen los Patrones Combinados que cuentan con miles de combinaciones posibles. Estos Patrones toman como base el esquema de comportamiento de los Patrones Clásicos y modifican la intensidad de cada conducta, según sea el valor que alcanza cada uno de los Factores.

Patrón	Factores Altos	Descripción	Competencias Actitudinales Básicas
1	D	Empendedor	Eficiencia - Independencia - Automotivación
2	D + I	Competidor	Automotivación - Independencia - Entusiasmo -
3	D + S	Perfil poco común	Eficiencia - Independencia - Reflexividad - Perseverancia
4	D + C	Creativo	Eficiencia - Automotivación - Precisión - Sensibilidad
5	D + I + S	Perfil valioso	Independencia - Autoconfianza - Perseverancia
6	D + I + C	Dinámico	Automotivación - Entusiasmo - Sensibilidad
7	D + S + C	Analista competitivo	Eficiencia - Reflexividad - Precisión
8	I	Promotor	Amigable - Entusiasmo - Autoconfianza
9	I + S	Consejero	Amigable - Autoconfianza - Paciencia - Perseverancia
10	I + C	Evaluador	Amigable - Entusiasmo - Cooperatividad - Sensibilidad
11	I + S + C	Experto, Profesional	Amigable - Paciencia - Cooperatividad
12	S	Planificador,	Paciencia - Reflexividad - Perseverancia
13	S + C	Perfeccionista,	Paciencia - Reflexividad - Cooperatividad - Precisión
14	C	Pensador, Analista	Cooperatividad - Precisión - Sensibilidad
15	Ninguno	Perfil abrumado	El sistema no puede omitir opinión

Reconociendo los Diferentes Estilos Conductuales

PERFIL DOMINANTE (D)	
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	Necesidad de dirigir, retadores, deseo de ganar, comunicación directa, arriesgados
SOBREEXTENSION	Impacientes
BUSCAN	Control
MAYOR EMOCION	Enojo
PRINCIPAL VALOR	La eficiencia
COMPRAN	Rápido, Productos exclusivos y Nuevos
RETOS	Aman los desafíos
RESPUESTA A LOS CONFLICTOS	Pelean en respuesta
DIRIGEN	Rápido y de prisa
DECORAN LA OFICINA	Con estatus, Escritorios largos y con eficiencia
DEFINICION DE METAS	Altas, Variadas y arriesgadas
ESCRIBEN CARTAS	Directas, al grano y Orientadas a resultados
ORGANIZACIÓN	Eficiente más que ordenada
TOMAN RIESGOS	Alto
SE DISTENSIONAN	Haciendo deporte competitivo
HABLAN POR TELEFONO	Pequeños comentarios y al grano por resultados
HABLAN A OTROS	Directo, interrumpiendo y pasando al siguiente tema
VALORES QUE APORTA AL EQUIPO	Iniciadores, proactivos y orientados a los retos
AMBIENTE IDEAL DE TRABAJO	Evaluación en función de los resultados y no en los procesos
COMO SE COMUNICAN?	Con claridad y directo al asunto
COMO SE MOTIVAN?	Permitir que tomen control de su propio destino y retándolos
COMO GERENCIARLOS?	Proveer misiones desafiantes
LIMITANTES	Demasiado directos
COMO SE DESMOTIVAN?	Demasiada supervisión
QUE NO LES GUSTA?	Aparecer como blandos o débiles
SERIAN MAS AFECTIVOS SI...	Tomaran más tiempo para evaluar competencias, antes de tomar decisiones
PREGUNTA FAVORITA	Qué?

PERFIL INFLUYENTE (I)	
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	Necesidad de interactuar, de gustarle a la gente, se involucran, son emocionales
SOBREEXTENSION	Divertidos
BUSCAN	Reconocimiento
MAYOR EMOCION	Optimismo
PRINCIPAL VALOR	Rápido
COMPRAN	Productos vistosos, son impulsivos
RETOS	Posiblemente no noten los cambios
RESPUESTA A LOS CONFLICTOS	En función del reconocimiento
DIRIGEN	Son visuales y observan alrededor
DECORAN LA OFICINA	Contemporáneos y con recuerdos
DEFINICION DE METAS	Se basan en el presente
ESCRIBEN CARTAS	Con muchas palabras de forma cálida
ORGANIZACIÓN	Con muchos papeles
TOMAN RIESGOS	Moderado
SE DISTENSIONAN	Hablando con la gente
HABLAN POR TELEFONO	Largas conversaciones con muchos tonos
HABLAN A OTROS	Interrumpiendo en forma emocional
VALORES QUE APORTA AL EQUIPO	Optimismo, Motivación y Creatividad
AMBIENTE IDEAL DE TRABAJO	Tareas con mucha gente
COMO SE COMUNICAN?	Ofrecer tiempo para la socialización
COMO SE MOTIVAN?	Popularidad y reconocimiento
COMO GERENCIARLOS?	Tener políticas de puertas abiertas para discutir los temas críticos
LIMITANTES	Actuación impulsiva
COMO SE DESMOTIVAN?	La rutina y los detalles
QUE NO LES GUSTA?	El conflicto
SERIAN MAS AFECTIVOS SI...	Fueran realistas cuando evalúan a la gente y las relaciones
PREGUNTA FAVORITA	Quién?

Reconociendo los Diferentes Estilos Conductuales

PERFIL SOLIDO (S)	
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	Necesidad de servir, lealtad, paciencia y calma, Relaciones de largo plazo
SOBREEXTENSION	Posesivos
BUSCAN	La armonía
MAYOR EMOCION	Inexpresividad
PRINCIPAL VALOR	El servicio
COMPRAN	Lentamente, Productos tradicionales
RETOS	Resistencia al cambio. Necesitan mucha preparación
RESPUESTA A LOS CONFLICTOS	Tolerancia
DIRIGEN	Relajados, sin prisa
DECORAN LA OFICINA	Fotos familiares con un ambiente amigable
DEFINICION DE METAS	A corto plazo y sin riesgos, con una lista de chequeo diarias
ESCRIBEN CARTAS	Extensas y por pasos
ORGANIZACION	Normalmente algún tipo de sistema
TOMAN RIESGOS	Moderadamente bajo
SE DISTENSIONAN	Durmiendo y con baño de agua caliente
HABLAN POR TELEFONO	Cálida y amigablemente
HABLAN A OTROS	Cálidamente, sin prisa, escuchando antes de hablar
VALORES QUE APORTA AL EQUIPO	Trabajo en equipo, armonía y Paciencia
AMBIENTE IDEAL DE TRABAJO	Trabajo con estándares y métodos establecidos
COMO SE COMUNICAN?	Escuchan con atención
COMO SE MOTIVAN?	Ofrecerles apoyo de equipo y un Ambiente predecible
COMO GERENCIARLOS?	Claramente y con buen tiempo, Informar cambios para que se preparen
LIMITANTES	Resistencia al cambio
COMO SE DESMOTIVAN?	La confrontación y el trabajo bajo presión
QUE NO LES GUSTA?	Situaciones impredecibles o inciertas
SERIAN MAS AFECTIVOS SI...	Tomarán pequeños pasos para volverse más flexible
PREGUNTA FAVORITA	Cómo?

PERFIL CONTROL (C)	
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	Procedimientos, Perfeccionistas, Precisos y atentos al detalle.
SOBREEXTENSION	Críticos
BUSCAN	Quedar bien
MAYOR EMOCION	Miedo
PRINCIPAL VALOR	La exactitud
COMPRAN	Muy despacio con productos demostrados
RETOS	Los aceptan si están convencidos
RESPUESTA A LOS CONFLICTOS	Evasión
DIRIGEN	Muy cuidadosamente, siguiendo las reglas
DECORAN LA OFICINA	Gráficos, cuadros y funciones a la vista
DEFINICION DE METAS	Muy realistas
ESCRIBEN CARTAS	Directo al grano basado en hechos y datos
ORGANIZACION	Todo en su lugar perfectamente organizado
TOMAN RIESGOS	Muy bajo
SE DISTENSIONAN	Estando solos
HABLAN POR TELEFONO	Pequeños comentarios y al grano. Ofrecen buena información
HABLAN A OTROS	Directos, cuestionando y clarificando
VALORES QUE APORTA AL EQUIPO	Objetividad, rigor y altos estándares
AMBIENTE IDEAL DE TRABAJO	Donde el pensamiento crítico es necesitado y valorado
COMO SE COMUNICAN?	Presentaciones específicas con aclaración de alcances y posibilidades
COMO SE MOTIVAN?	Reafirmar cuando el trabajo ha sido realizado con calidad
COMO GERENCIARLOS?	Definir claramente los requerimientos del trabajo
LIMITANTES	Generan parálisis de análisis
COMO SE DESMOTIVAN?	Reglas y expectativas que cambian constantemente
QUE NO LES GUSTA?	Situaciones llenas de emotividad
SERIAN MAS AFECTIVOS SI...	Fueran más abiertos a la gente
PREGUNTA FAVORITA	Por qué?