

INFORME TEST DISC

El informe está dividido de la siguiente forma:

- 1 Introducción Test DISC.
- 2 Resultado del Test.
- 3 Características específicas Personalidad.
- 4 Competencias Clave.
- 5 Preferencias.
- 6 Motivadores.
- 7 Trabajo en equipo.
- 8 Estilo Comunicativo.
- 9 Fortalezas.
- 10 Debilidades.
- 11 Ante el Conflicto.
- 12 Limitaciones.
- 13 Estilo de Liderazgo.
- 14 Perfil Comercial.
- 15 Plan de Acción.

1 INTRODUCCIÓN TEST DISC

En 1928 William **Marston** creó el Modelo DiSC, en él se interesó acerca de cómo se comportan las personas normales o cotidianas, fundamentado en su libro "Emotions of Normal People" (Emociones de las Personas Normales), donde se presenta de manera formal la teoría DiSC.

Los trabajos sobre el comportamiento humano de **Marston** dan lugar a una teoría que divide a dicho comportamiento en los **4 estilos** básicos **D I S C**

Es importante tener en cuenta que ninguna dimensión del **DISC** es mejor o peor que otra, simplemente son diferentes y no existen respuestas correctas o erróneas. La interpretación de la prueba está basada en los puntajes obtenidos en las dimensiones del **DISC**.

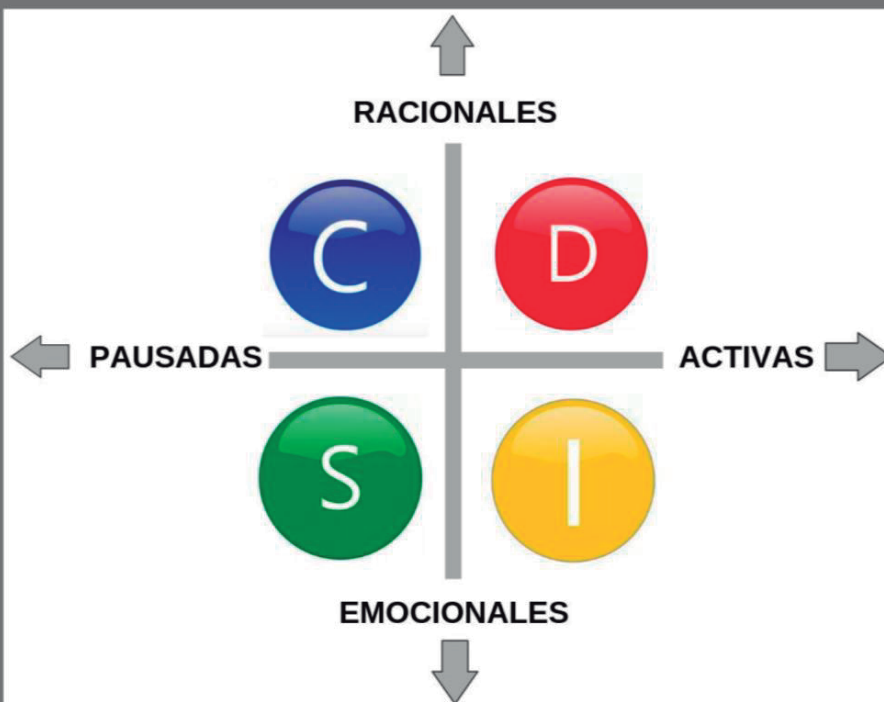
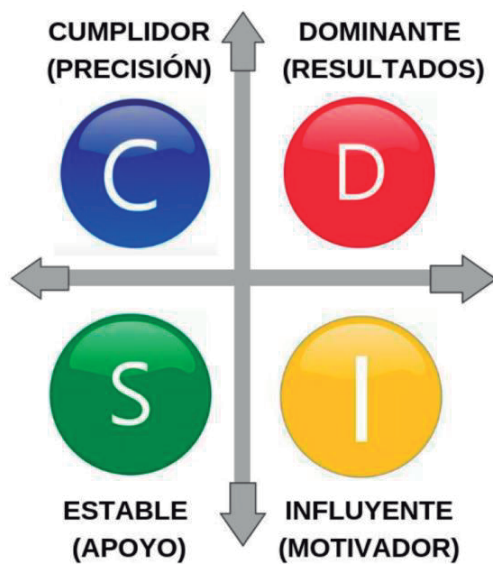
EI DISC clasifica el comportamiento humano o las personalidades en:

D = Dominante / Determinación (Orientado a Resultados)

I = Influyente (Motivador)

S = Estable (Serenidad / Apoyo)

C = Cumplidor (Conciencioso / Precisión)



2

RESULTADO TEST:
PERFIL AGENTE

Observaciones del informe:

En el perfil **Agente** están en un nivel alto tanto el estilo de comportamiento (**S**) como el (**I**). Por tanto, la Estabilidad y la Influencia son las más presentes.

En todas las páginas del documento se mencionan las características de ambos estilos. Al leer las del estilo (**I**) hemos de tener presente que se atenúan un poco, dado que el estilo prominente es el (**S**).

De modo que la balanza se inclina más hacia el comportamiento **S (Estabilidad)**, sin olvidar la importancia del **I (Influencia)**

3

**CARACTERÍSTICAS
PERSONALIDAD****AGENTE
CARACTERÍSTICAS**

.....

Le interesan tanto las relaciones humanas como los variados aspectos del trabajo. Gracias a su empatía y tolerancia sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición.

Hace que los demás sientan que se les quiere y necesita. No hay quien tema ser rechazado por un Agente. Es más, el agente ofrece amistad y está dispuesto a ayudar.

.....

**AGENTE
CARACTERÍSTICAS**

.....

En cuanto al trabajo, el Agente cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente en hacer para otros lo que ellos encuentran difícil de realizar. Busca por naturaleza la armonía y cooperación en el grupo.

Sin embargo, teme el conflicto y desacuerdo. Su tendencia a ayudar puede instar a otros a tolerar una situación en lugar de buscar una solución del problema.

.....

3

CARACTERÍSTICAS PERSONALIDAD

AGENTE CARACTERÍSTICAS

.....

EMOCIONES:

Acepta el afecto, rechaza la agresión.

META:

Ser aceptado por los demás.

JUZGA A LOS DEMÁS POR:

La tolerancia y participación.

.....

AGENTE CARACTERÍSTICAS

.....

INFLUYE EN LOS DEMÁS MEDIANTE:

La Comprensión y la amistad.

SU VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN:

Apoya, armoniza, proyecta empatía y está orientado al servicio.

ABUSA DE:

La amabilidad.

.....

3

CARACTERÍSTICAS PERSONALIDAD

AGENTE CARACTERÍSTICAS

BAJO PRESIÓN:

Se vuelve persuasivo haciendo, si fuese necesario, uso de información que posee o de amistades clave.

TEME:

El desacuerdo y el conflicto.

SERÍA MÁS EFICAZ SI:

Tuviera más conciencia de quién es y de lo que puede hacer, mostrara más firmeza y agresividad y dijera "NO" en los momentos adecuados.

4

COMPETENCIAS CLAVES

1

ESTABLE

COMPETENCIAS CLAVES

INFLUYENTE

2

RECEPTIVOS
DIPLOMÁTICOS
CONCILIADORES
BUSCAN LA ARMONÍA

SOCIABLES
OPTIMISTAS
EMOTIVOS
CARISMÁTICOS
COMUNICATIVOS

5

PREFERENCIAS

1

ESTABLE

LA PAZ
ACEPTACIÓN
EVITAR RIESGOS
CAMBIOS GRADUALES

PREFERENCIAS

INFLUYENTE

2

LAS PERSONAS
DIVERSIÓN EN EL TRABAJO
EXPRESAR SENTIMIENTOS
EL CAMBIO
SENTIRSE IMPORTANTES

6

MOTIVADORES

1

ESTABLE

IDENTIFICACIÓN EQUIPO
CONCILIACIÓN TRABAJO / FAMILIA

PROCEDIMIENTOS CLAROS
TERMINAR LAS TAREAS

TIEMPO PARA ADAPTARSE
A LOS CAMBIOS

RECONOCIMIENTO POR LEALTAD
Y BUEN TRABAJO

ESTABLECER RELACIONES PERSONALES

TRABAJAR EN EQUIPOS PEQUEÑOS

MOTIVADORES

2

INFLUYENTE

NO TRABAJAR CON MUCHOS DATOS
RECONOCIMIENTO SOCIAL

LIBERTAD PARA EXPRESARSE
HABLAR ANTE LOS DEMÁS

AMBIENTE FAVORABLE

ACTIVIDADES EN EQUIPO FUERA DEL
CONTEXTO LABORAL

ACEPTACIÓN DEL EQUIPO

SENTIRSE ESCUCHADO

7/8

TRABAJO EN EQUIPO ESTILO DE COMUNICACIÓN



9/10

**FORTALEZAS
DEBILIDADES****1****ESTABLE****FORTALEZAS
DEBILIDADES****INFLUYENTE****2****FORTALEZAS**

LEALES Y PREDECIBLES
ORIENTADOS AL EQUIPO
MUY BIEN ORGANIZADOS
OFRECEN ESTABILIDAD
REALIZAN CAMBIOS CON CUIDADO

ORIENTADOS A LAS PERSONAS
ABIERTOS A COMPARTIR
SON CONFIABLES
INTEGRADORES
OPTIMISTAS Y EXPRESIVOS

DEBILIDADES

AGUANTAN DEMASIADO
EXCESIVAMENTE EMPÁTICOS
FALTA DE CREATIVIDAD
TEMEN ASUMIR RIESGOS
SUELEN APLAZAR Y PARALIZAR

DISPERSOS
HABLAN DEMASIADO, Y DE SÍ MISMOS
DESORGANIZADOS
TEMEN NO SER ACEPTADOS
IRREALISTAS

11/12

ANTE EL CONFLICTO LIMITACIONES

1

ESTABLE

ANTE EL CONFLICTO
LIMITACIONES

INFLUYENTE

2

ANTE EL CONFLICTO

.....
EVITACIÓN
GUARDAN SILENCIO
ACUMULAN SENTIMIENTOS
PACIENTES / TOLERANTES
PERMISIVOS
.....

.....
CONCILIADORES
EMOCIONALES
EXPRESIVOS
SUBJETIVOS
.....

LIMITACIONES

.....
INDECISOS
"TEMOR A PERDER STATUS QUO"
RESISTENCIA AL CAMBIO
.....

.....
INGENUOS
SUBJETIVOS
DISPERSOS
APASIONADOS EN EXCESO
.....

13

ESTILO DE LIDERAZGO

1

ESTABLE

ESTILO DE LIDERAZGO

INFLUYENTE

2

ESTILO DE LIDERAZGO

.....

DEMOCRÁTICOS
BUEN CONTROL EMOCIONAL

DISCRETOS
FALTA DE ASERTIVIDAD

DIPLOMÁTICOS Y CÁLIDOS
DIFICULTAD PARA EXIGIR Y DOMINAR

.....

BASADO EN LA CONFIANZA
MOTIVADORES E INSPIRADORES
OPTIMISTAS

BUENAS RELACIONES CON
EL EQUIPO

CONVINCENTES
DECISIONES INTUITIVAS
EMPÁTICOS

14

PERFIL COMERCIAL

1

ESTABLE

PERFIL COMERCIAL

INFLUYENTE

2

PERFIL COMERCIAL

AMIGABLES Y CÁLIDOS
CALMADOS Y EMPÁTICOS

VENDEN SIN PRESIONAR
BUSCAN LA CONFIANZA

LES GUSTA ESCUCHAR
CONSTRUYEN RELACIONES

ACTÚAN CON SERENIDAD
CALMAN A LOS CLIENTES DIFÍCILES

AGRADABLES
ACTITUD DE SERVICIO

CAPACIDAD DE PERSUASIÓN
CONVIERTEN QUEJAS EN VENTAS

BUENA EXPRESIÓN
ENCANTADORES

HABLAN EN EXCESO
DÉFICIT EN EL SEGUIMIENTO

15

¿QUE DEBE MEJORAR? PLAN DE ACCIÓN

1

ESTABLE

¿QUÉ DEBE MEJORAR? / PLAN DE ACCIÓN

SER MÁS PROACTIVO Y RÁPIDO

MENOS SENSIBLE A LOS DEMÁS

APRENDER A DECIR "NO"

DEJAR DE EVITAR LA
CONFRONTACIÓN

INFLUYENTE

2

SER MENOS IMPULSIVO Y MÁS
CENTRADO

HABLAR MENOS
Y ESCUCHAR MÁS

IDENTIFICACIÓN CON EL EQUIPO

LA GESTIÓN DEL TIEMPO