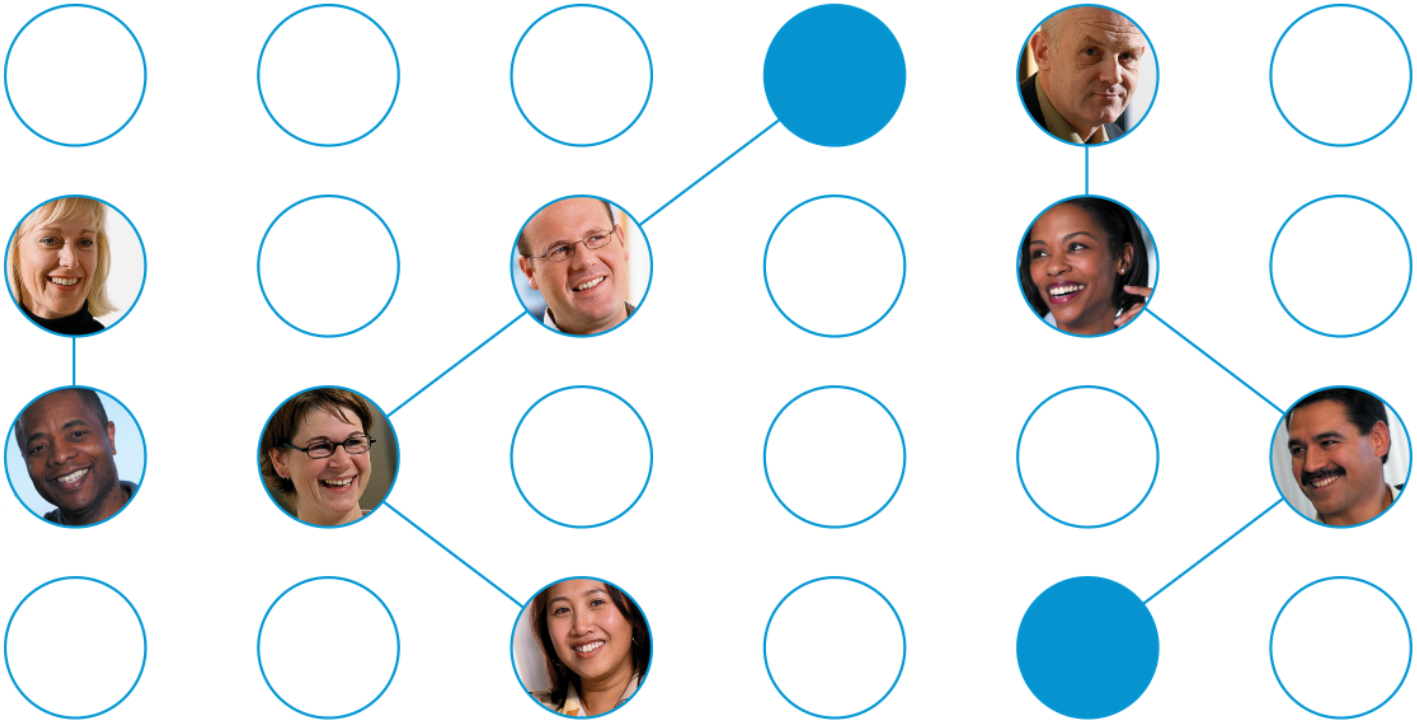
Clásico 2.0



Your Life's Path®

Respondent Name
01.10.2025

Este informe ha sido elaborado por:

Your Life's Path
info@yourlifespath.com
www.yourlifespath.com

WILEY

Aspectos generales

DiSC® Clásico 2.0

¡Bienvenido! Acaba de completar el primer paso de *DiSC® Clásico*. Ahora está en vías de aumentar su conocimiento de sí mismo y su eficacia personal.

Su informe está organizado en cuatro secciones principales:

La Sección I está consagrada exclusivamente a usted y su estilo conductual único con base en sus respuestas en *DiSC Clásico*. Primero verá la Gráfica DiSC, que constituye la base de su retroalimentación. Luego, en la Etapa 1, aprenderá sobre su dimensión DiSC más alta y su tendencias, necesidades, su ambiente preferido y estrategias para ser más efectivo. En la Etapa 2 usted podrá explorar su Índice de Intensidad para volverse más consciente de sus fortalezas y puntos débiles potenciales. La Etapa 3 le ayudará a descubrir cómo sus dimensiones D, i, S y C se combinan para conformar su Patrón de Perfil Clásico.

La Sección II cubre el modelo DiSC y tiene descripciones de las cuatro dimensiones DiSC con sus respectivas tendencias, necesidades, ambientes preferidos y estrategias para ser más efectivo en cada una.

La Sección III ofrece una perspectiva general de todos los 15 Patrones de Perfiles Clásicos.

La Sección IV proporciona la puntuación y el análisis de datos que fundamenta el informe sobre usted.

A medida que lea su informe, por favor tenga presente que ninguna dimensión o patrón en *DiSC Clásico* es mejor o peor que otra y que no existen respuestas correctas o erróneas. Más bien, el informe muestra sus respuestas a su ambiente. Por favor lea todo su informe una vez. Luego use un bolígrafo o un marcador para personalizar los resultados tachando cualquier enunciado que no se aplique a usted y resaltando todos los que sí son pertinentes.

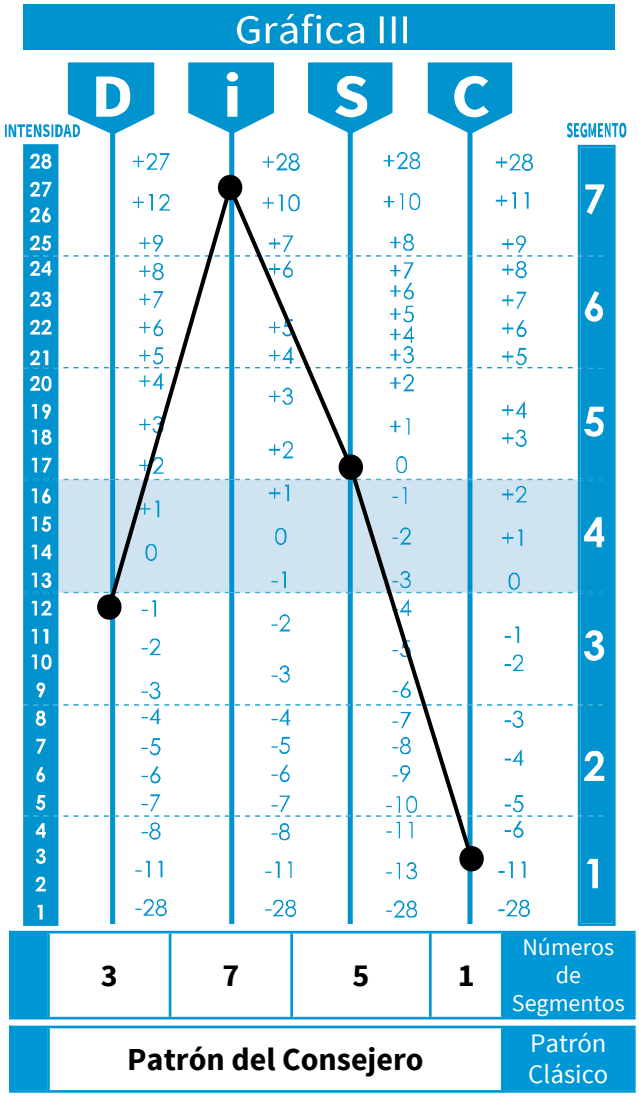
Ahora, comencemos.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Su Gráfica DiSC®

DiSC® Clásico 2.0

A continuación está su Gráfica DiSC®, la cual muestra sus puntajes en cada una de las dimensiones DiSC, con base en sus respuestas. Cada una de las siguientes etapas de interpretación está basada en estos puntajes. Continúe leyendo para aprender sobre su(s) dimensión / dimensiones DiSC más alta(s), sus fortalezas y puntos débiles potenciales y su Patrón de Perfil Clásico.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Etapa I: Su dimensión DiSC más alta

DiSC® Clásico 2.0

Respondent, su dimensión más alta, con base en sus respuestas sobre su percepción del ambiente y la cantidad de control que usted considera tiene en ese ambiente, es Influyente (i). Lea la descripción de Influyente y mire cómo se ajusta a su percepción de sí mismo. Luego lea la información sobre las otras dimensiones en la página 14 para familiarizarse con ellas.

Influyente (i)

Respondent, usted obtuvo un puntaje alto en la dimensión Influyente. Como resultado de esto, probablemente está centrado en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás.

Quienes son altos en la dimensión Influyente (denominados "altos en i") procuran tener contacto con todos los tipos de personas y les gusta producir una impresión favorable. Con frecuencia buscan oportunidades para generar entusiasmo y conseguir popularidad. Los altos en i logran metas a través de los demás y el reconocimiento social es un factor importante en esa ecuación. Su estilo para tomar decisiones suele fundamentarse en sus instintos más que en datos y cifras.

Los altos en i necesitan tener libertad de expresión y prescindir de demasiados controles o detalles. Por lo general, fuera del trabajo les gusta participar en actividades de grupo donde pueden conocer gente y cultivar una amplia gama de amistades. Se enorgullecen de su habilidad para expresar sus ideas y les agrada conversar con la gente.

Al ser tan hábiles en su trato con las personas, los altos en i pueden encontrar habilidades complementarias en aquellos individuos que sean hábiles ejecutando tareas. Los altos en i presentan pocas dificultades para venderle sus ideas a los demás. A pesar de esto, se beneficiarían si contaran con la colaboración de otros para sustentar sus propuestas con datos e información. Una vez se haya dado inicio a un proyecto, la asistencia de otros también les permitiría desarrollar enfoques metódicos y lógicos que les ayude a mantenerse centrados en el cumplimiento de objetivos y a terminar los trabajos iniciados.

Aquellos altos en i deberían esforzarse por establecerse fechas límites y prioridades. Deben procurar ser más firmes, haciendo que los demás asuman su responsabilidad sobre las fechas de entrega compartidas. También necesitan centrarse en tomar decisiones objetivas. A veces, cuando dirigen a otras personas, los altos en i se preocupan por respetar la libertad de los demás y pueden adoptar intencionalmente una política de no-intervención para permitirles suficiente espacio para crear. Por esto, corren el riesgo de ser considerados indiferentes a las necesidades de sus empleados. Les convendría asumir una postura un poco más proactiva y dar retroalimentación realista cuando resulte necesario. Es poco probable que esta postura afecte adversamente la buena voluntad que ya ha establecido.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Etapa II: Su Índice de Intensidad

DiSC® Clásico 2.0

Cada uno de nosotros tiene una serie de fortalezas que nos hace únicos y valiosos. Nos agrada que nos reconozcan por nuestras fortalezas y sentir que somos efectivos en nuestro ambiente. Sin embargo, cualquier fortaleza, cuando es empleada excesiva o inapropiadamente, puede percibirse como un punto débil. Lea las palabras resaltadas en las cuatro columnas a continuación. Estos son adjetivos que describen los comportamientos altos, medianos y bajos de cada dimensión. Luego voltee la página para aprender más sobre su Índice de Intensidad y la manera como se puede volver más consciente de sus fortalezas y puntos débiles potenciales.

D	i	S	C
28 egocéntrico/a	28 entusiasta	28 pasivo/a	28 perfeccionista
27 directo/a	27 gregario/a	27 paciente	27 preciso/a
26 intrépido/a	26 persuasivo/a	26 leal	26 indaga hechos
25 autoritario/a	25 impulsivo/a	25 predecible	25 diplomático/a
24 exigente	24 emotivo/a	24 trabaja en equipo	24 metódico/a
23 enérgico/a	23 autosuficiente	23 sereno/a	23 convencional
22 arriesgado/a	22 confiado/a	22 posesivo/a	22 cortés
21 audaz	21 influyente	21 conforme	21 cauteloso/a
20 decidido/a	20 agradable	20 inactivo/a	20 controlado/a
19 curioso/a	19 sociable	19 relajado/a	19 establece altos criterios
18 seguro/a de sí mismo/a	18 generoso/a	18 controlado/a	18 analítico/a
17 competitivo/a	17 desenvuelto/a	17 prudente	17 sensible
16 rápido/a	16 encantador/a	16 amable	16 sensato/a
15 independiente	15 seguro/a	15 estable	15 evasivo/a
14 acepta riesgos calculados	14 convincente	14 ágil	14 inconforme
13 autocrítico/a	13 observador/a	13 extrovertido/a	13 presumido/a
12 sencillo/a	12 evaluador/a	12 alerta	12 dogmático/a
11 moderado/a	11 reflexivo/a	11 animado/a	11 perseverante
10 realista	10 se basa en hechos	10 exigente	10 independiente
9 considera los pros y contras	9 lógico/a	9 descontento/a	9 estricto/a
8 dócil	8 controlado/a	8 inquieto/a	8 firme
7 conservador/a	7 tímido/a	7 impulsivo/a	7 tenaz
6 calmado/a	6 suspicaz	6 impaciente	6 arbitrario/a
5 bondadoso/a	5 pesimista	5 enfocado/a al cambio	5 rebelde
4 reservado/a	4 distante	4 criticón/a	4 desafiante
3 inseguro/a	3 retraído/a	3 espontáneo/a	3 obstinado/a
2 dependiente	2 cohibido/a	2 frustrado/a por el orden establecido	2 falto de tacto
1 modesto/a	1 reservado/a	1 activo/a	1 sarcástico/a

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

En las siguientes cuatro páginas figuran explicaciones sobre las palabras que indican su nivel de intensidad en cada dimensión DiSC®

Dimensión D

Generalmente, las personas con un puntaje como el suyo en la dimensión D pueden ser descritas según los siguientes adjetivos. Trace un círculo alrededor de los que usted considere sean fortalezas suyas y resalte áreas que presenten desafíos potenciales.

Independiente: Adquirir este rasgo requiere de una afinidad por el pensamiento independiente y una inclinación por el trabajo solitario cuando esto resulte necesario. Estos hábitos pueden producir soluciones efectivas y perfeccionar habilidades de liderazgo. Por otro lado, una independencia excesiva puede deshacer los vínculos que unen a un equipo y aniquilar el compañerismo.

Acepta riesgos calculados: Usualmente las especulaciones locas no son lo suyo. Al tomar riesgos calculados, usted puede ayudar a prevenir desastres y minimizar pérdidas. Sin embargo, el inconveniente consiste en que esta tendencia puede sofocar la creatividad y coartar el crecimiento.

Autocrítico/a: Esto significa que con frecuencia puede efectuar introspecciones fácilmente y no le da miedo examinar sus defectos y puntos flacos. Este análisis le puede brindar una comprensión útil que puede redundar en beneficio suyo y de su organización. Cuídese, sin embargo, de no volverse demasiado crítico de sí mismo y deje de manifestar, o peor aún, de proyectarle su desaprobación a los demás.

Sencillo/a: Siendo un individuo usualmente modesto sobre sus habilidades, usted no llama la atención ni busca reconocimientos de sus logros. Esta es una cualidad que los demás pueden apreciar cuando trabajan con usted dado que no exige que le den mucha atención. Para ser efectivo, sin embargo, de vez en cuando es importante decir lo que piensa y permitir que los demás sepan lo que necesita.

Moderado/a: Al tener un comportamiento algo reservado y mesurado, a veces puede emplear su sentido del humor para reducir tensiones cuando está trabajando con otros. Sin embargo, ser demasiado tranquilo tiene sus inconvenientes. Puede hacer que los demás no le tomen seriamente y le puede costar el respeto entre sus colegas.

Realista: Cuando uno mantiene los pies firmemente plantados sobre la tierra, con frecuencia filtra ideas imprácticas o sugerencias extrañas, eliminando así esfuerzos innecesarios. Sin embargo, ser demasiado pragmático puede producir mediocridad o un trabajo no inspirado.

Considera los pros y contras: La reflexión cuidadosa puede producir efectos estelares. Al sopesar los beneficios respecto a los costos potenciales, puede que con frecuencia elija la mejor opción. No obstante, emplear esta habilidad excesivamente puede generar indecisión y ansiedad.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Dimensión i

Generalmente, las personas con un puntaje como el suyo en la dimensión i pueden ser descritas según los siguientes adjetivos. Trace un círculo alrededor de los que usted considere sean fortalezas suyas y resalte áreas que presenten desafíos potenciales.

Entusiasta: La energía y entusiasmo que genera al conformar nuevas relaciones o comenzar nuevos proyectos es casi contagiosa y suele generar conductas similares en los demás. Esto definitivamente constituye una fortaleza siempre y cuando trabaje duro y se empeñe por completar las tareas, empleando dicho esfuerzo como apoyo a su exhuberancia inicial para así poder llevar los proyectos a buen término.

Gregario/a: Tiende a ser el tipo de persona que le encanta conocer personas e interactuar con ellas. Esto puede ser valioso en muchas situaciones, especialmente si los demás son demasiado tímidos para dar el primer paso o iniciar una conversación. Sin embargo, es importante recordar que cuando hay trabajo por hacer, ser excesivamente sociable puede generar animosidad en los demás.

Persuasivo/a: Tiene una manera natural de convencer a las personas y lograr que adopten sus opiniones. Esto puede ser muy útil para lograr consenso y progresar hacia una meta compartida. Sólo cuídese de no abusar de esta tendencia y hacer que las personas se sientan manipuladas o engañadas.

Impulsivo/a: Muchas personas pueden apreciar su espontaneidad y disposición para decidir un curso de acción a medida que las cosas van sucediendo, así como su inclinación por emplear su iniciativa y percepción en vez de un plan predeterminado, debido a que genera una apertura hacia lo improbable cuando las probabilidades están en contra. Sin embargo, usted se dará cuenta cuándo ha actuado demasiado rápida o arrebatadamente, porque las personas se distanciarán de usted.

Emotivo/a: Generalmente siente las cosas más intensamente que muchas personas y está dispuesto a hablar abiertamente sobre inquietudes, lo cual puede ayudar a los demás a hacer lo mismo. Cuando lo usa en demasía, sin embargo, pueden sentir que usted vulnera los límites de las personas.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Dimensión S

Generalmente, las personas con un puntaje como el suyo en la dimensión S pueden ser descritas según los siguientes adjetivos. Trace un círculo alrededor de los que usted considere sean fortalezas suyas y resalte áreas que presenten desafíos potenciales.

Inactivo/a: Con frecuencia puede trabajar a un ritmo constante y abstenerse de arrebatos de energía y entusiasmo. Esto puede resultar benéfico cuando un enfoque metódico le asegura una solución eficiente. Sin embargo, si no interviene activamente cuando se requiere de una acción directa, puede poner en peligro la calidad.

Relajado/a: Presentar una actitud tranquilizadora cuando se abordan problemas difíciles puede ser verdaderamente benéfico para cualquier organización. Sin embargo, esté consciente de que si parece demasiado calmado, los demás lo pueden verlo como una persona indiferente o apática.

Controlado/a: Si emplea los aspectos positivos de este rasgo, resulta improbable que se vea involucrado en discusiones apasionadas o conflictos personales que afectan la productividad. Sin embargo, si no controla esta habilidad sus colegas pueden sentirse excluidos o pueden molestarse ante su falta de entusiasmo.

Prudente: Usted puede ser muy reflexivo y metódico en su trabajo. Esto puede constituir una fortaleza cuando considera cuidadosamente todos los ángulos e implicaciones para configurar la mejor solución. Se convierte en un punto flaco si invierte tanto tiempo cavilando que no le queda energía para tomar medidas.

Amable: Presentar sus opiniones e ideas de manera placentera y agradable puede producir resultados satisfactorios y un ambiente productivo. Sin embargo, una dependencia en la congenialidad puede obstaculizar procesos cuando se deban tomar decisiones difíciles.

Estable: Con frecuencia puede ser una de aquellas personas en quien se puede confiar. Al mantenerse fuerte y ofrecer un marco confiable, usted promueve trabajo de alta calidad. No obstante, esta característica se vuelve contraproducente si las personas comienzan a darlo por descontado y no valorar sus aportes.

Agil: Esto significa que con frecuencia puede mostrar un talento para la versatilidad y una naturaleza llena de energía capaz de adaptarse a cualquier situación. Esta flexibilidad puede ser muy valorada en un ambiente laboral siempre cambiante. El mantenerse en constante movimiento, sin embargo, puede hacer que no note matices y sutilezas importantes o que no termine lo que inicia.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Dimensión C

Generalmente, las personas con un puntaje como el suyo en la dimensión C pueden ser descritas según los siguientes adjetivos. Trace un círculo alrededor de los que usted considere sean fortalezas suyas y resalte áreas que presenten desafíos potenciales.

Arbitrario/a: Este rasgo constituye una fortaleza cuando lo emplea para mantener a sus colegas alertas y fomentar la creatividad del grupo. Se convierte en un punto flaco si usted se vuelve tan impredecible, que los demás evitan sus aportes.

Rebelde: Con frecuencia le puede provocar hacer caso omiso de las maneras de pensar convencionales. Al ignorar las barreras tradicionales, usted puede cultivar nuevas ideas y enfoques que constituyen grandes avances. No obstante, pueden surgir problemas si su rebelión se vuelve un acto reflejo y automático en todas las situaciones.

Desafiante: Con frecuencia, le puede rodear un aura de independencia acérrima. Esta negación a ceder ante las presiones de sus pares puede producir grandes beneficios cuando usted es capaz de proporcionar una crítica constructiva que sea necesaria. Sin embargo, cuídese de no convertir sus posturas, por principio desafiantes, en una clara insubordinación.

Obstinado/a: Esto significa que se le puede dificultar retractarse o darle la razón a otro. Dicha obstinación es útil cuando haya metas importantes en peligro de ser descartadas. Sin embargo, no es tan positiva si su terquedad obstaculiza las mejoras.

Falto de tacto: Puede que con frecuencia emplee un lenguaje claro que hace caso omiso de sutilezas sociales, lo cual significa que nunca existen dudas sobre su postura o lo que piensa. Esto constituye un beneficio cuando el trabajo precise una comunicación franca y sencilla. Por supuesto, este rasgo acarrea las desventajas de ofender a los demás, distanciándolos o alienándolos de usted.

Sarcástico/a: Probablemente el uso de humor para relajar situaciones tensas es una táctica muy conocida para usted y puede romper el hielo en momentos difíciles. No obstante, su empleo excesivo puede enojar a sus colegas, quienes pueden sentir que se está burlando de ellos.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

La manera como se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Concienzudo de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. Varias investigaciones descubrieron los 15 patrones que se producen con mayor frecuencia. Luego, investigaciones adicionales teóricas y clínicas ayudaron a desarrollar descripciones para cada patrón de "perfil clásico" para ayudarle a individuos a comprender y describir sus estilos.

Respondent, su Patrón de Perfil Clásico es el Patrón del Patrón del Consejero. Por favor lea la descripción a continuación y resalte aquellas áreas que se ajusten más a la manera como se ve a sí mismo.

Patrón del Consejero

Motivación de Respondent

Como Consejero, Respondent, usted tiende a ser muy fácil de abordar y suele ser muy tolerante de los caprichos y defectos de los demás. Lo más probable es que sea un individuo cálido, empático y comprensivo. Esto significa que usualmente sabe escuchar, y sin proponérselo, puede dejar a las personas admiradas con sus habilidades.

Usualmente no presenta problemas para demostrar afecto y es muy factible que la amistad sea muy importante para usted. Con frecuencia se le facilita ver lo mejor de las personas. Este rasgo le puede dar un aura de optimismo. Por consiguiente, las personas tienden a abordarlo con frecuencia para que usted les calme sus inquietudes. Normalmente encuentran que usted está muy dispuesto a escucharlos con empatía.

Lo más probable es que la felicidad sea su meta principal. Es posible que la busque, no sólo para usted mismo, sino para sus colegas también. Con frecuencia considera que todos son amigos en potencia.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Hábitos de trabajo de Respondent

Es posible que su fuerte sea su capacidad para resolver los problemas de los demás. Usualmente procura desarrollar relaciones duraderas. La consolidación de estas conexiones suele constituir su estrategia para crear poderosos lazos organizacionales y personales. Su amplia esfera de amistades le sirven como una red instantánea de experiencia y apoyo.

Tiende a considerar que las personas son lo más importante. Tanto así, que con frecuencia supedita los proyectos o logros a un segundo lugar muy distante respecto a la importancia que usted le adjudica a sus colegas. Su influencia proviene de la importancia que le otorga a estas relaciones personales. Por ejemplo, es muy probable que mantenga una política de puertas abiertas. Y cuando usted escucha a los demás, usualmente centra su atención en sus sentimientos.

Tiende a asumir que al igual que usted, los demás también ven el lado bueno de las personas. Por lo tanto suele dar sugerencias en un tono amable y evita imponer sus ideas. Puede sentirse incómodo presionando a las personas y es posible que le desagrade exigir o dar órdenes. En dichas circunstancias, con frecuencia presenta las directrices de manera indirecta o da instrucciones vagas para no correr el riesgo de ofender a alguien.

Como tiende a darle un menor énfasis a los logros, puede presentar dificultades para enfrentar problemas. La idea de criticar a otros o de señalarles sus problemas de desempeño le puede desagradar. Por lo tanto, llamar a los demás al orden puede resultar una tarea bastante incómoda para usted.

Su extraordinaria tolerancia y paciencia permite lograr un ambiente de trabajo saludable y relajado a su alrededor. No obstante, esto va en detrimento de usted y su organización si permite que su carácter apacible para abordar asuntos entorpezca la ejecución de un trabajo. Los colegas con bajos desempeños pueden llegar a pensar que no tienen que esforzarse con usted.

Quienes logran niveles más altos de desempeño, sin embargo, usualmente lo consideran un defensor infatigable de su bienestar. Usted quiere que la gente se sienta cómoda y feliz. Esto significa que probablemente se fija mucho en las condiciones laborales, especialmente cuando usted es el responsable del bienestar de sus colegas. Usualmente quiere recibir un reconocimiento adecuado por dichos esfuerzos, pero también quiere que sus colegas obtengan el debido reconocimiento por la ardua labor que desempeñan.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Análisis de Respondent

Al presentar un comportamiento estable y predecible, usted puede ayudar a su organización a prosperar. Sus inconfundibles habilidades sociales y su dedicación hacia sus colegas pueden constituir una poderosa fortaleza en momentos de estrés.

Sin embargo, el hecho de preferir abordar problemas de manera indirecta le puede generar dificultades, sobre todo si se vuelve demasiado flexible y lo ignoran o pasan por encima de su autoridad. A veces puede ser demasiado tolerante, logrando que sus colegas dejen de respetar sus aportes o su autoridad. Tiende a desear que los demás acepten a los otros tanto como usted lo hace. Pero usted puede confiar demasiado en quienes no merecen dicha confianza. Y usted puede desarrollar una relación demasiado íntima con colegas o subalternos, resquebrajando aún más su poder de autoridad para las decisiones cruciales.

Es más, se le puede dificultar evaluar los desempeños de sus colegas. Esto no resulta sorprendente, pues tampoco toma la crítica que le hagan a usted con buenos ojos. Puede ignorar una retroalimentación constructiva al considerar que es un ataque personal. Por otro lado, tiende a responder activamente cuando recibe atención positiva. Las felicitaciones, especialmente por un trabajo bien hecho o por un proyecto terminado, usualmente lo inspiran.

Usted teme lastimar a alguien. Por esta razón, es posible que procure tratar de manera igual a todas las personas a su alrededor. Aunque esto puede ser admirable en teoría, a veces es necesario distinguir entre las personas y no confiar tanto en todos. Usted debe saber que no todos son tan competentes u honestos como los demás y que puede resolver estas limitaciones de manera efectiva.

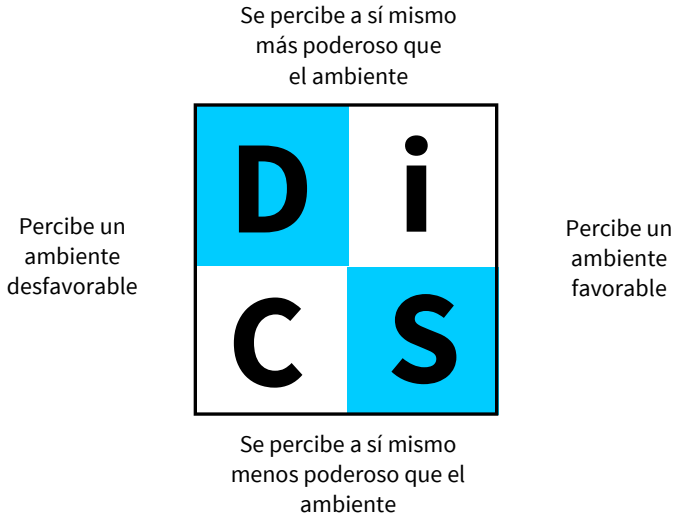
Para mantener su empuje, sería prudente que tomara la iniciativa de terminar todas sus tareas. Es posible que también necesite poner más atención a horarios y fechas de entrega. No dude en solicitar la ayuda de sus colegas para fijar y cumplir fechas límite.

Respondent, usted tiende a ser una persona con marcadas habilidades sociales. Su tono empático y la inquietud que muestra por sus colegas tienden a aportar al mejoramiento de la cultura de una organización.

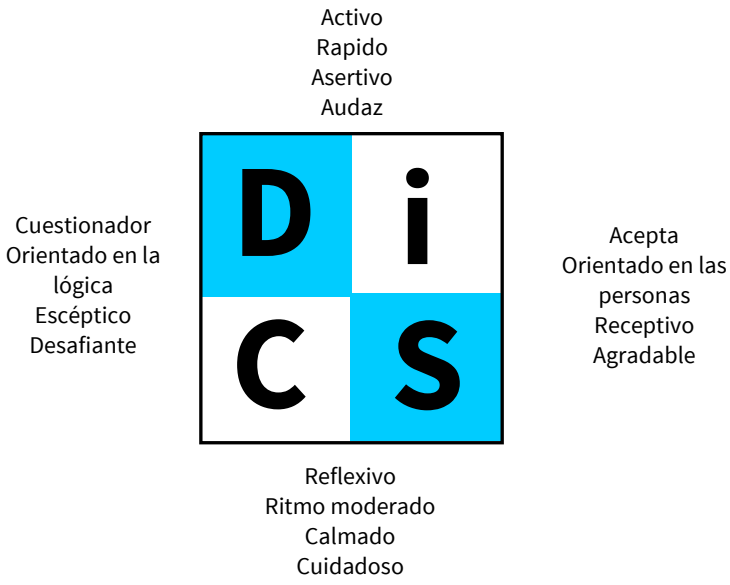
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

DiSC Clásico está basado en un modelo de cuatro cuadrantes, el cual describe de manera fidedigna cuatro estilos del comportamiento humano: Dominante (D), Influyente (i), Estable (S), y Concienzudo (C). El comportamiento de algunas personas corresponde a uno de estos estilos; el de otras corresponde a dos de ellos y el de otras puede corresponder a tres.

¿En qué difiere su estilo DiSC de los otros estilos DiSC? ¿Qué tiene usted en común con los otros estilos DiSC? El modelo DiSC explicado a continuación le ayudará a comprender estas cuestiones importantes. En el cuadrado que figura abajo, cada estilo DiSC tiene algo en común con los estilos que están a su lado. Allí puede ver que los estilos C y S tienden a percibirse a sí mismos menos poderosos que su ambiente. Esto quiere decir que pueden estar más inclinados a adaptarse a su entorno, al considerar que tienen poco control directo sobre éste. Por otro lado, los estilos D e i tienden a percibirse a sí mismos más poderosos que su ambiente. Esto quiere decir que pueden mostrarse más asertivos al considerar que tienen más control sobre su entorno. Paralelamente, los estilos D y C tienden a percibir que su ambiente es desfavorable (o refractario y poco acogedor) y los estilos i y S tienden a considerar su ambiente favorable (o que brinda apoyo y es amigable).



La ilustración a continuación explica el modelo DiSC en mayor detalle. Describe los cuatro estilos de manera más observable y conductual. Notará que aunque los estilos C y S presentan un ritmo moderado y son reflexivos, los estilos D e i tienen un ritmo más acelerado y son más activos. Además, los estilos D y C tienden a ser inquisitivos y centrados en la lógica mientras que los estilos i y S tienden a aceptar más y a estar más centrados en las personas.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Las dimensiones DiSC

DiSC® Clásico 2.0

La tabla a continuación proporciona una perspectiva general de todas las cuatro dimensiones DiSC®. Lea todas las descripciones de las dimensiones para poder comprender mejor a las personas que son similares a usted y las que son distintas de usted.

D DOMINANTE

El énfasis se centra en moldear su ambiente para vencer la oposición y así lograr resultados.

DESCRIPCIÓN

Las tendencias de esta persona incluyen

- obtener resultados inmediatos
- generar acción
- aceptar retos
- tomar decisiones rápidas
- cuestionar el orden establecido
- asumir autoridad
- manejar dificultades
- resolver problemas

Esta persona desea un ambiente que incluya

- poder y autoridad
- prestigio y retos
- oportunidades para logros individuales
- amplio campo de acción
- respuestas directas
- oportunidades para progresar
- estar libre de supervisión y controles
- muchas actividades nuevas y variadas

PLAN DE ACCIÓN

Esta persona necesita a otros que

- sopesen los pros y los contras
- calculen riesgos
- sean precavidos
- estructuren un ambiente predecible
- investiguen datos
- reflexionen antes de decidir
- reconozcan las necesidades de los demás

Para ser más efectiva, esta persona necesita

- recibir tareas difíciles
- comprender que necesitan de los demás
- basar las técnicas en la experiencia práctica
- recibir un sobresalto ocasional
- identificarse con un grupo
- verbalizar las razones que sustentan sus conclusiones
- estar consciente de las sanciones existentes
- controlar su ritmo de trabajo y relajarse más

i INFLUYENTE

El énfasis se centra en moldear su ambiente por medio de su influencia o persuasión sobre los demás.

DESCRIPCIÓN

Las tendencias de esta persona incluyen

- contactar gente
- producir una impresión favorable
- expresarse muy bien
- crear un ambiente motivador
- generar entusiasmo
- entretener a la gente
- ver a las personas y situaciones con optimismo
- participar en un grupo

Esta persona desea un ambiente que incluya

- popularidad, reconocimiento social
- reconocimiento público de su capacidad
- libertad de expresión
- actividades en grupo fuera del trabajo
- relaciones democráticas
- estar libre de controles y atención a detalles
- oportunidades para expresar verbalmente las propuestas
- capacitaciones y asesorías
- condiciones laborales favorables

PLAN DE ACCIÓN

Esta persona necesita a otros que

- se concentren en la tarea
- busquen datos
- hablen directamente
- respeten la sinceridad
- desarrollar enfoques metódicos
- prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente
- aborden los asuntos partiendo de la lógica
- demuestren capacidad individual para terminar los trabajos iniciados

Para ser más efectiva, esta persona necesita

- controlar tiempo, si tiene D o S bajas
- tomar decisiones objetivamente
- aplicar gerencia 'manos a la obra'
- ser más realista evaluando a los demás
- determinar prioridades y fechas límite
- ser más firme con los demás, si tiene D baja

C CONCIENZUDO

El énfasis se centra en trabajar con constancia dentro de las circunstancias presentes, para asegurarse de lograr calidad y precisión.

DESCRIPCIÓN

Las tendencias de esta persona incluyen

- adherirse a directivas y estándares claves
- concentrarse en los detalles claves
- pensar analíticamente, sopesando los pros y los contras
- ser diplomático con la gente
- empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos
- verificar la precisión
- analizar los desempeños con mente analítica
- emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades

Esta persona desea un ambiente que incluya

- expectativas de desempeños claramente definidas
- valoración a la calidad y la precisión
- ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente
- oportunidades para demostrar su pericia
- control sobre los factores que afectan su desempeño
- oportunidad para formular preguntas tipo "¿por qué?"
- reconocimiento de habilidades y logros específicos

PLAN DE ACCIÓN

Esta persona necesita a otros que

- deleguen tareas importantes
- tomen decisiones rápidas
- usen las políticas como guías únicamente
- lleguen a compromisos con la oposición
- expresen opiniones impopulares
- inicien y faciliten las discusiones
- promuevan el trabajo en equipo

Para ser más efectiva, esta persona necesita

- planear cuidadosamente
- conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea
- programar evaluaciones del desempeño
- recibir retroalimentación específica sobre su desempeñorespetar la valía de los demás tanto como sus logros
- desarrollar tolerancia ante conflictos

S ESTABLE

El énfasis se centra en colaborar con los demás dentro de las circunstancias existentes, para poder llevar a cabo su trabajo.

DESCRIPCIÓN

Las tendencias de esta persona incluyen

- trabajar de manera consistente y predecible
- mostrar paciencia
- desarrollar habilidades especializadas
- ayudar a los demás
- mostrar lealtad
- saber escuchar a los demás
- manejar personas excitadas
- crear un ambiente de trabajo estable y armonioso

Esta persona desea un ambiente que incluya

- la conservación del orden establecido a menos que se le den razones para un cambio
- rutinas predecibles
- crédito por el trabajo logrado
- mínima intromisión de la vida laboral en la vida de hogar
- aprecio sincero
- identificación con un grupo
- procedimientos operativos estándar
- un mínimo de conflicto

PLAN DE ACCIÓN

Esta persona necesita a otros que

- reaccionen rápidamente ante cambios inesperados
- se esfuercen al máximo para superar los retos de las tareas aceptadas
- se involucren en más de una cosa
- se promueven a sí mismos
- presionen a los demás
- trabajen cómodamente en un ambiente impredecible
- ayuden a establecer prioridades en el trabajo
- sean flexibles respecto a procedimientos de trabajo

Para ser más efectiva, esta persona necesita

- prepararse antes de un cambio
- ratificar su valía personal
- saber cómo su esfuerzo personal aporta al empuje del grupo
- tener colegas con un nivel similar de competencia y sinceridad
- conocer las directrices de cada tarea
- recibir estímulos a la creatividad

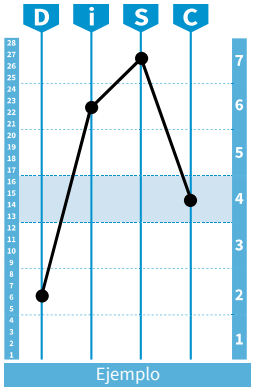
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Los Patrones de Perfiles Clásicos

DiSC® Clásico 2.0

En las siguientes páginas figuran las descripciones de todos los 15 Patrones de Perfiles Clásicos. Cada patrón describe el comportamiento de personas que tienen una combinación específica de las cuatro dimensiones DiSC®.

Patrón del Agente



Emociones: acepta el afecto; rechaza la agresión

Meta: ser aceptado por el grupo

Juzga a los otros según: compromiso por tolerar e incluir a todos

Influye a otras personas mediante: empatía; amistad

Su valor para la organización: apoya, pone en armonía, establece lazos de empatía, se centra en dar servicio

Abusa de: su amabilidad

Bajo presión: se vuelve persuasivo, empleando información o amistades claves de ser necesario

Teme: las disensiones; los conflictos

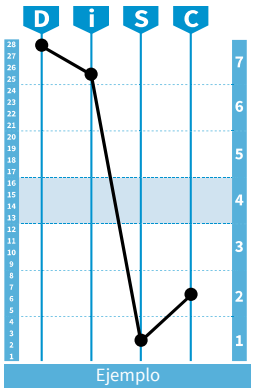
Sería más efectivo al: adquirir una noción más fuerte de quién es y de lo que es capaz de hacer; tener más firmeza y capacidad para imponer sus argumentos; desarrollar una mayor habilidad para decir "no" cuando resulte apropiado

Los Agentes ponen gran atención tanto a las relaciones humanas como a los aspectos de las tareas de su trabajo. Al ser personas que brindan apoyo y establecen lazos de empatía, son buenos para escuchar a los demás y conocidos por su buena disposición para escuchar a los demás. Los Agentes logran que los demás sientan que se les quiere y necesita. Como responden ante las necesidades de los demás, las personas no temen ser rechazadas por un Agente. Ellos ofrecen su amistad y están dispuestos a ayudar a los demás.

Los Agentes tienen un excelente potencial para organizar y completar tareas efectivamente. Por naturaleza promueven la armonía y el trabajo en equipo. Son particularmente buenos haciendo para los demás lo que a los otros se les dificulta hacer por sí solos.

Los Agentes le temen a los conflictos y las disensiones. Su tendencia a brindar apoyo puede inducir a los demás a tolerar una situación en lugar de incitarlos a buscar activamente soluciones a los problemas. Además, la tendencia del Agente a adoptar un "perfil bajo" en lugar de tener confrontaciones abiertas con aquellos individuos agresivos, puede ser considerado por otros como una falta de fortaleza. Aunque se preocupan por pertenecer al grupo, los Agentes son bastante independientes.

Patrón del Alentador



Emociones: acepta la agresión; aparenta no tener mucha necesidad de afecto

Meta: control de su ambiente o de sus oyentes

Juzga a los otros según: la forma como proyectan su fuerza personal, su carácter y su poder social

Influye a otras personas mediante: su encanto, orientación, intimidación; uso de recompensas

Su valor para la organización: actúa como un agente que "mueve a la gente"; inicia, exige, felicita, llama al orden y sanciona

Abusa de: actitud de "el fin justifica los medios"

Bajo presión: se torna manipulador, pendenciero o beligerante

Teme: ser demasiado blando; perder estatus social

Sería más efectivo al: desarrollar más sensibilidad genuina; estar más dispuesto a ayudar a los demás a tener éxito en su propio desarrollo personal

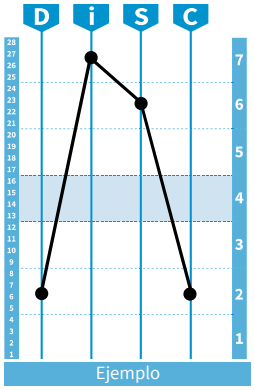
Las personas con el Patrón Alentador intentan conscientemente modificar los pensamientos y acciones de los demás. Son astutos identificando y manipulando los motivos que cada individuo tiene, para así orientar el comportamiento de dicha persona hacia un fin predeterminado.

Los Alentadores son claros sobre los resultados que desean pero a veces no los revelan de inmediato. Presentan los resultados que desean sólo después de haber preparado y predispuesto a la otra persona, otorgando autoridad a quienes buscan poder, ofreciendo su amistad a quienes desean ser aceptados y seguridad a los que desean un ambiente predecible.

Los Alentadores pueden ser encantadores en sus interacciones. Son persuasivos para conseguir ayuda cuando deben terminar detalles repetitivos y que requieren mucho tiempo. Con frecuencia las personas experimentan sentimientos encontrados respecto a los Alentadores; por un lado, se sienten atraídas hacia ellos; por otro lado, se sienten curiosamente distanciadas de ellos. Otros se pueden sentir "usados" por los poderes manipuladores de los Alentadores. Aunque a veces infunden temor en los demás y anulan sus decisiones, por lo general los Alentadores son estimados por sus compañeros de trabajo, pues emplean su habilidad de expresión verbal para persuadir a los demás siempre que les sea posible. Los Alentadores claramente prefieren lograr sus metas persuadiendo y logrando la cooperación de las personas, en vez de imponer su mando.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Consejero



Emociones: fácil de abordar; afectuoso y comprensivo

Meta: amistad; felicidad

Juzga a los otros según: su aceptación de otras personas; su habilidad para buscar el lado bueno de la gente

Influye a otras personas mediante: relaciones personales; política de "puertas abiertas"

Su valor para la organización: estable y predecible; amplia esfera de amistades; disposición para escuchar los sentimientos de los demás

Abusa de: métodos indirectos de abordar asuntos; tolerancia

Bajo presión: se torna demasiado flexible e íntimo; confía demasiado en todos sin distinción

Teme: presionar a las personas; ser acusado de hacer daño

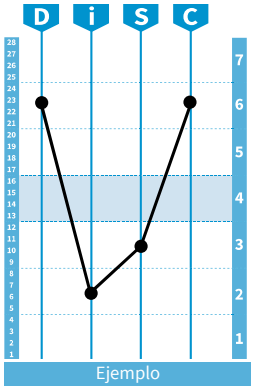
Sería más efectivo al: prestar más atención a fechas de entrega realistas; tener más iniciativa para terminar tareas

Los Consejeros son particularmente efectivos para resolver los problemas de las personas. Generan la admiración de los demás por su calidez, empatía y comprensión. Dado su optimismo, le resulta fácil advertir el lado bueno de los demás. Los Consejeros prefieren establecer relaciones duraderas para tratar con la gente. Al ser buenos para escuchar y mostrarse dispuestos a comprender los problemas de los demás, ofrecen sugerencias con suavidad y se abstienen de imponer sus ideas.

Los Consejeros suelen ser demasiado tolerantes y pacientes con quienes no tienen niveles de rendimiento satisfactorios. Cuando están bajo presión, pueden presentar dificultades para confrontar problemas de desempeño. Posiblemente sean indirectos al dar órdenes, exigir o llamar a los demás al orden. Al adoptar la actitud de "las personas son importantes", pueden darle menor énfasis al cumplimiento de tareas. A veces necesitan ayuda para establecer y cumplir fechas límites realistas.

Con frecuencia los Consejeros toman la crítica como una afrenta personal, pero responden bien ante la atención y los elogios que reciben por trabajos terminados. Los Consejeros tienden a prestar mucha atención a la calidad de las condiciones de trabajo y otorgan el reconocimiento adecuado a los miembros de sus grupo.

Patrón del Creativo



Emociones: acepta la agresión; se contiene al expresarse

Meta: dominio; logros únicos

Juzga a los otros según: sus estándares personales; sus ideas progresistas para realizar tareas

Influye a otras personas mediante: su habilidad para establecer un ritmo a seguir en el desarrollo de sistemas y enfoques innovadores

Su valor para la organización: inicia o diseña cambios

Abusa de: franqueza brusca; actitud crítica o condescendiente

Bajo presión: se aburre con trabajos rutinarios; se enfurruña cuando se le restringe; actúa independientemente

Teme: no poder influir; no poder alcanzar sus estándares

Sería más efectivo al: ser más cálido; tener más tacto al comunicarse; colaborar más efectivamente con su equipo; aceptar las reglas existentes

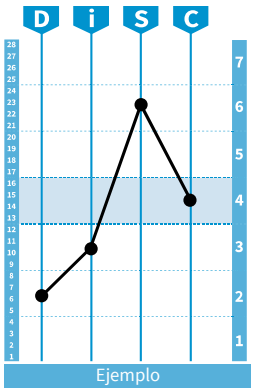
Las personas con un Patrón Creativo muestran fuerzas opuestas en su comportamiento. Su deseo por obtener resultados tangibles se contrapone a un empuje igualmente poderoso por lograr la perfección. Su sensibilidad atenúa su agresividad. Aunque piensen y reaccionen rápidamente, se contienen por su deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión.

Las personas Creativas muestran una gran capacidad de previsión cuando se centran en proyectos y generan cambios. Como son perfeccionistas y tienen una habilidad considerable para planear, los cambios que efectúan suelen ser apropiados aunque les puede faltar atención a las relaciones interpersonales.

Las personas Creativas quieren libertad para explorar y tener la autoridad para examinar y verificar sus conclusiones. Pueden tomar decisiones diarias rápidamente pero pueden ser extremadamente cautelosos al tomar decisiones más importantes. "¿Debo aceptar ese ascenso?" "¿Debo trastear las operaciones a otro local?" En su ímpetu por obtener resultados y perfección, puede que a las personas Creativas no les importe mucho el decoro social. Como resultado, pueden ser frías, distantes o bruscas.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Especialista



Emociones: moderación calculada; afán de servir, hacer sentir a los demás cómodos y adaptarse a ellos

Meta: conservar el orden establecido; tener un ambiente controlado

Juzga a los otros según: estándares de amistad; su capacidad

Influye a otras personas mediante: su desempeño consistente; su afán de servir, hacer sentir a los demás cómodos y adaptarse a ellos

Su valor para la organización: planea a corto plazo; es predecible, consistente; mantiene un ritmo constante

Abusa de: su modestia; su renuencia a tomar riesgos; su resistencia pasiva ante la innovación

Bajo presión: se torna adaptable a queines tienen la autoridad y piensa con el grupo

Teme: los cambios, la desorganización

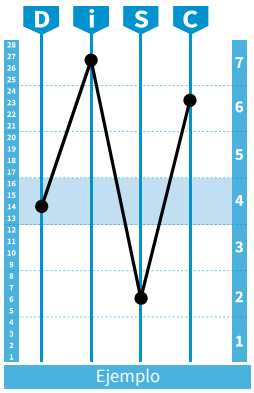
Sería más efectivo al: argumentar sus ideas públicamente; aumentar su autoconfianza basándose en la retroalimentación que recibe; empleara métodos más sencillos y rápidos

Los Especialistas se "llevan bien" con los demás. Por su actitud moderada y controlada y su comportamiento modesto, son pueden trabajar bien con personas que tienen diversos estilos de comportamiento. Los Especialistas son considerados, pacientes y siempre están dispuestos a ayudar a quienes consideran sus amigos. Establecen relaciones estrechas con un grupo relativamente pequeño de compañeros en su entorno laboral.

Se esfuerzan por conservar los patrones familiares y predecibles. Cuando más efectivos son es cuando trabajan en áreas especializadas. Por lo tanto, planean su trabajo según canales establecidos y logran un desempeño notoriamente consistente. El aprecio que recibe de los demás les ayuda a mantener ese nivel de consistencia.

Los Especialistas son lentos para adaptarse a los cambios. Una preparación previa les da el tiempo que requieren para cambiar sus procedimientos y conservar a la vez su nivel de rendimiento consistente. Los Especialistas también pueden requerir ayuda en el momento de dar inicio a proyectos nuevos y para poder desarrollar métodos más sencillos y rápidos que le ayuden a cumplir con las fechas de entrega. Suelen poner a un lado los proyectos terminados para revisarlos más. Los Especialistas deberían considerar botar esos archivos viejos que ya dejaron de ser útiles.

Patrón del Evaluador



Emociones: un fuerte impulso por generar una buena impresión

Meta: "ganar" con estilo

Juzga a los otros según: su habilidad para iniciar actividades

Influye a otras personas mediante: hacerles competir para lograr su reconocimiento

Su valor para la organización: logra metas con el equipo

Abusa de: autoridad; ingenio

Bajo presión: se torna intranquilo, crítico, impaciente

Teme: "perder" o el "fracaso"; la desaprobación de los demás

Sería más efectivo al: incrementar su capacidad para terminar las tareas que inicia; mostrar más empatía cuando manifiesta su desaprobación; adquirir un ritmo más constante

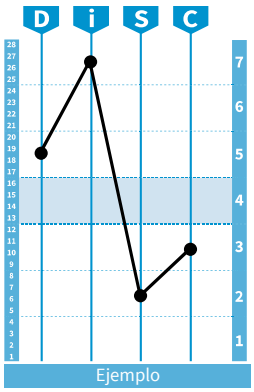
Los Evaluadores toman ideas creativas y las aplican a fines prácticos. Emplean métodos directos para lograr resultados. Los Evaluadores son competitivos, pero las personas tienden a considerarlos enérgicos más que agresivos, pues son considerados con los demás. En lugar de impartir órdenes, involucran a las personas en el trabajo mediante la persuasión. Obtienen la colaboración de quienes les rodean al explicarles la lógica de las actividades propuestas.

Los Evaluadores ayudan a los demás a visualizar los pasos necesarios para lograr los resultados. Usualmente, los Evaluadores hablan basándose en un plan de acción detallado que ellos mismos han diseñado para asegurarse de lograr una progresión ordenada hacia el logro de resultados. En su avidez por ganar, Los Evaluadores pueden impacientarse cuando no se mantienen sus estándares o cuando se requiere demasiada supervisión para ver que las tareas sean terminadas.

Los Evaluadores son buenos pensadores analíticos. Son hábiles para expresar sus críticas verbalmente y en ocasiones pueden emplear palabras hirientes. Tienen mejor control de la situación si se relajan y controlan su ritmo de trabajo. Un axioma útil para lograr esto sería: "A veces se gana y a veces se pierde."

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Persuasivo



Emociones: confía en los demás; es entusiasta

Meta: autoridad y prestigio; símbolos de estatus

Juzga a los otros según: su habilidad para expresarse verbalmente; su flexibilidad

Influye a otras personas mediante: su comportamiento amistoso, abierto; su habilidad de expresión verbal

Su valor para la organización: vende y cierra tratos; delega responsabilidad; es confiado y se desenvuelve bien

Abusa de: su entusiasmo; su habilidad para vender; su optimismo

Bajo presión: se torna indeciso y es fácil de convencer; se vuelve organizado para generar una buena impresión

Teme: ambiente incambiable; relaciones complejas

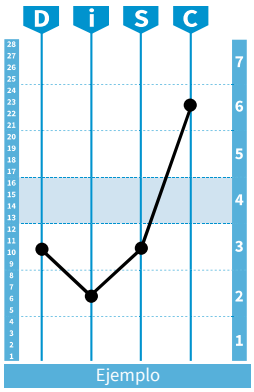
Sería más efectivo al: tener más tareas que impliquen un desafío; prestar más atención a un servicio centrado en oficios y detalles claves; efectuar más análisis objetivo de datos

Los Persuasivos trabajan con la gente, esforzándose por ser amistosos mientras pugnan por alcanzar sus propios objetivos. Al ser extrovertidos e interesarse por las personas, los Persuasivos tienen la habilidad de ganarse el respeto y la confianza de diversos tipos de personas. Los Persuasivos tiene la capacidad de convencer a los demás de sus puntos de vista y de retenerlos en calidad de clientes o amigos. Esta habilidad les resulta particularmente útil para obtener cargos de autoridad al venderse a sí mismos y sus ideas.

El ambiente más favorable para los Persuasivos es aquél que incluya trabajar con personas, recibir tareas que constituyan un reto y tener una variedad de actividades laborales que requieran movilidad. Buscan tareas que les brinde la oportunidad de quedar bien. Como resultado de su actitud positiva, los Persuasivos pueden ser demasiado optimistas sobre los resultados de un proyecto y el potencial de los demás. Los Persuasivos también tienden a sobreestimar su capacidad para cambiar el comportamiento de las personas.

Aunque los Persuasivos desean sentirse libres de reglamentaciones y rutinas, necesitan recibir información analítica sistemáticamente. Cuando son alertados en cuanto a lo importantes que son los "detalles pequeños", los Persuasivos pueden emplear la información proporcionada para equilibrar su entusiasmo respecto a una valoración realista de la situación.

Patrón del Objetivo



Emociones: rechaza la agresión interpersonal

Meta: la exactitud

Juzga a los otros según: su habilidad para pensar con lógica

Influye a otras personas mediante: su uso de datos, hechos y argumentos lógicos

Su valor para la organización: define y esclarece; obtiene, evalúa, y comprueba información

Abusa de: análisis

Bajo presión: se vuelve aprensivo

Teme: actos irracionales; el ridículo

Sería más efectivo al: revelar más sobre sí mismo a los demás; comentar más sus conocimientos y opiniones con la gente

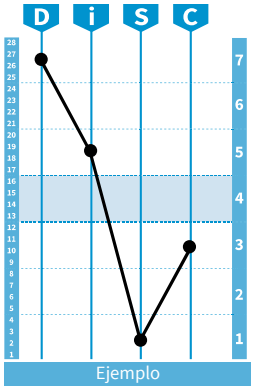
Los Objetivos suelen tener habilidades de pensamiento analítico muy desarrolladas. Recalcan la importancia que tienen los datos al sacar conclusiones y planear acciones. Buscan la precisión y estar correctos en todo lo que hacen. Para manejar sus actividades laborales efectivamente, con frecuencia los Objetivos combinan la información intuitiva con los datos que han reunido. Cuando tiene dudas sobre un curso de acción, evitan el fracaso público mediante una preparación meticulosa. Por ejemplo, los Objetivos dominarán una nueva habilidad en privado antes de emplearla en una actividad de grupo.

Los Objetivos prefieren trabajar con personas que, al igual que ellos, están interesadas en mantener un ambiente de trabajo apacible. Puesto que pueden mostrarse renuentes a expresar sus sentimientos, algunas personas los pueden considerar tímidos. Se sienten particularmente incómodos con personas agresivas. Aunque tienen modales suaves, los Objetivos tienen una fuerte necesidad de controlar su ambiente. Tienden a ejercer este control indirectamente, requiriéndole a los demás que se adhieran a las reglas y estándares.

Los Objetivos se centran en obtener la respuesta "correcta" y pueden tener problemas decidiendo en situaciones ambiguas. Por su tendencia a preocuparse, pueden estancarse en una "parálisis de análisis". Cuando cometen un error, con frecuencia se muestran renuentes a reconocer el hecho. En vez, se sumergen en una búsqueda de información que pueda sustentar su postura.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Orientado a Resultados



Emociones: verbaliza lo que quiere de manera resuelta; muestra un individualismo inquebrantable

Meta: dominio e independencia

Juzga a los otros según: su habilidad para efectuar tareas rápidamente

Influye a otras personas mediante: su fuerza de carácter; su persistencia

Su valor para la organización: persistencia; tenacidad

Abusa de: su impaciencia; sentido competitivo concebido en términos de "si una parte gana, la otra tiene que perder"

Bajo presión: se torna crítico, centrado en encontrar fallas; se resiste a trabajar en equipo; puede excederse en sus prerrogativas

Teme: que otros se aprovechen de él; la lentitud, particularmente en actividades del trabajo; que se le considere incauto o bonachón

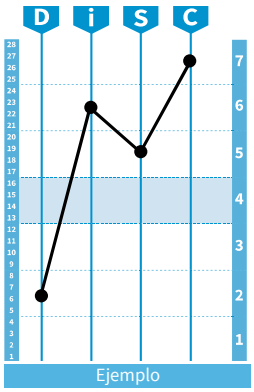
Sería más efectivo al: verbalizar más lógica; considerar más los puntos de vista y las ideas de otros sobre metas y soluciones a problemas; desarrollar un interés genuino por los demás; volverse más paciente y humilde

Las personas Orientadas a Resultados muestran una autoconfianza que algunos pueden interpretar como arrogancia. Buscan activamente oportunidades que pongan a prueba y desarrollen sus habilidades para lograr resultados. A estas personas les agradan las tareas difíciles, las situaciones competitivas, las asignaciones únicas y los cargos "importantes". Asumen responsabilidades con un aire presumido y muestran satisfacción en sí mismos cuando terminan.

Las personas Orientadas a Resultados tienden a evitar factores que los restrinjan tales como controles directos, detalles que requieren de mucho tiempo y trabajos rutinarios. Puesto que son enérgicos y directos, pueden tener problemas con otros. La independencia es muy preciada para estas personas, por lo que se pueden impacientar al verse involucrados en actividades de grupo o en comités. Aunque por lo general las personas Orientadas a Resultados prefieren trabajar solas, pueden persuadir a otros para que brinden apoyo a sus esfuerzos, especialmente cuando deben efectuar actividades de rutina.

Las personas Orientadas a Resultados son rápidas de pensamiento. Paralelamente, son impacientes con quienes no lo son y se centran en encontrarles errores. Evalúan a los demás según su habilidad para obtener resultados. Las personas Orientadas a Resultados son tenaces y persistentes, incluso frente al antagonismo. Cuando resulta necesario, se hacen cargo de una situación aunque no les corresponda. En su ímpetu tenaz por obtener resultados, pueden parecer bruscos e indiferentes.

Patrón del Profesional



Emociones: quiere mantenerse a la altura de los demás en cuanto a su esfuerzo y su desempeño técnico

Meta: desarrollo personal

Juzga a los otros según: su autodisciplina; sus cargos y ascensos

Influye a otras personas mediante: su confianza en su capacidad para dominar habilidades nuevas; desarrollo de procedimientos y acciones "apropiados"

Su valor para la organización: es hábil para resolver problemas técnicos y humanos; demuestra su carácter competente y especializado

Abusa de: una atención excesiva a sus objetivos personales; expectativas poco realistas de los demás

Bajo presión: se vuelve moderado; es sensible a la crítica

Teme: ser predecible; no ser reconocido como un "experto"

Sería más efectivo al: colaborar en forma más genuina para beneficio general; delegar más tareas claves a individuos apropiados

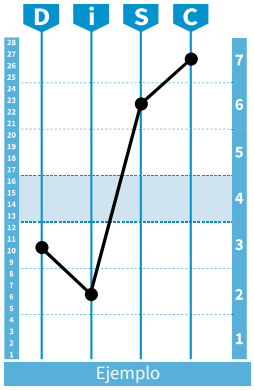
Los Profesionales valoran la capacidad de ser competentes en áreas especializadas. Incitados por su deseo de ser "buenos en algo", controlan cuidadosamente su propio desempeño en el trabajo. Aunque su objetivo es convertirse en "el" experto en una área, con frecuencia los Profesionales dan la impresión de saber un poco de todo. Esta impresión es más marcada cuando ponen en palabras los conocimientos que poseen sobre diversos temas.

Al interactuar con otros, los Profesionales proyectan un estilo relajado, diplomático y sin complicaciones. Esta actitud agradable puede cambiar rápidamente en su propia área de trabajo cuando se centra intensamente en alcanzar altos estándares de desempeño. Como valoran la autodisciplina, los Profesionales evalúan a los demás con base en sus habilidades para centrarse en sus desempeños diarios. Tienen expectativas altas de sí mismos y de los demás y tienden a verbalizar su desilusión.

Aunque por naturaleza se centran en desarrollar un enfoque organizado sobre el trabajo e incrementar sus propias habilidades, los Profesionales deben ayudarle a otras personas a desarrollar sus habilidades. También necesitan apreciar más a aquellos que contribuyen en el trabajo aunque no empleen los métodos preferidos por los Profesionales.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Perfeccionista



Emociones: demuestra ser competente; es moderado y cauteloso

Meta: estabilidad; logros predecibles

Juzga a los otros según: sus propios estándares precisos

Influye a otras personas mediante: su atención al detalle; su precisión

Su valor para la organización: es concienzudo; mantiene los estándares; controla la calidad

Abusa de: procedimientos y controles "a toda prueba" para evitar fallas; dependencia excesiva en personas, productos y procesos que le han funcionado bien en el pasado

Bajo presión: se torna diplomático, de mucho tacto

Teme: los antagonismos

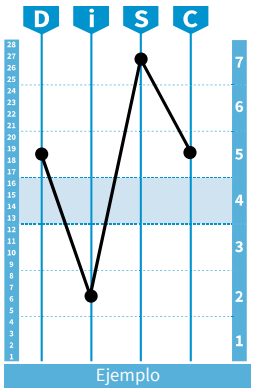
Sería más efectivo al: ser más flexible en su rol; ser más independiente e interdependiente; tener más fe en su valía personal

Los Perfeccionistas trabajan y piensan de manera sistemática y precisa. Siguen procedimientos en su vida personal y laboral. Al ser extremadamente concienzudos, son diligentes en trabajos que requieren atención al detalle y precisión. Puesto que desean condiciones estables y actividades predecibles, cuando más cómodos se sienten es al estar un ambiente de trabajo claramente definido. Desean información específica respecto a las expectativas sobre su trabajo, los requisitos de tiempo y los procedimientos de evaluación que se van a emplear.

Los Perfeccionistas pueden empantanarse con detalles en un proceso de toma de decisiones. Son capaces de tomar decisiones importantes, pero pueden ser criticados por la cantidad de tiempo que se toman reuniendo información y analizándola. Aunque les gusta escuchar las opiniones de sus superiores, los Perfeccionistas toman riesgos cuando tienen datos que puedan interpretar y emplear para sacar conclusiones.

Los Perfeccionistas se evalúan a sí mismos y a los demás según el seguimiento de procedimientos operativos habituales y la capacidad para mantener estándares precisos que producen resultados concretos. Esta atención concienzuda a los estándares y la calidad es valiosa para una organización. Es posible que los Perfeccionistas definan su valía según lo que logran y no según lo que son como personas. Como resultado, al recibir cumplidos personales tienden a pensar, "¿Qué quiere esta persona de mí?" Si aceptaran los cumplidos sinceros, los Perfeccionistas podrían incrementar su confianza en sí mismos.

Patrón del Investigador



Emociones: es desapasionado; muestra autodisciplina

Meta: el poder mediante cargos de autoridad y roles formales

Juzga a los otros según: su uso de información objetiva

Influye a otras personas mediante: su determinación, su tenacidad

Su valor para la organización: supervisa exhaustivamente para que los trabajos sean completados; trabaja con determinación, ya sea individualmente o en un grupo pequeño

Abusa de: su franqueza brusca; suspicacia de los demás

Bajo presión: tiende a interiorizar los conflictos; guarda rencores

Teme: involucrarse con las masas; ser el responsable de vender ideas abstractas

Sería más efectivo al: ser más flexible; aceptar más a los demás; involucrarse más con los demás en el ámbito personal

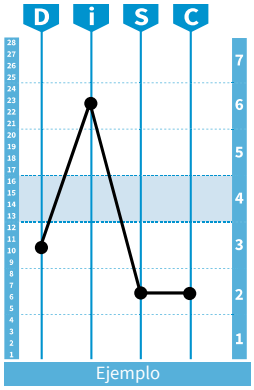
Al ser objetivos y analíticos, los Investigadores sirven de "anclas a la realidad". Estas personas usualmente poco expresivas buscan con calma y constancia un camino independiente hacia una meta establecida. Tienen éxito en muchas cosas debido a su determinación encarnizada por terminar lo que comienzan, pero no necesariamente por ser versátiles. Buscan un claro propósito o meta sobre el que puedan desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Una vez embarcado en un proyecto, los Investigadores luchan con tenacidad para lograr sus objetivos. A veces requieren una intervención fuerte para que cambien de parecer. Como resultado, otras personas pueden considerarlos tercos y dogmáticos.

Los Investigadores se desempeñan bien en tareas técnicas que constituyan un reto y en las que puedan emplear datos existentes para interpretar la información y sacar conclusiones. Responden a la lógica y no a la emoción. Cuando venden o comercializan una idea, tienen mucho más éxito si promocionan un producto concreto.

Los Investigadores no están particularmente interesados en complacer a la gente y prefieren trabajar solos. La gente los puede considerar fríos, bruscos y sin tacto. Puesto que valoran sus propias habilidades de pensamiento, los Investigadores evalúan a los demás según la manera como usan los datos y la lógica. Para incrementar la efectividad de sus interacciones personales, necesitan desarrollar una mayor comprensión de los demás, especialmente de sus emociones.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Promotor



Emociones: dispuesto a aceptar a los demás

Meta: obtener aprobación, popularidad

Juzga a los otros según: sus habilidades verbales

Influye a otras personas mediante: elogios, oportunidades, favores

Su valor para la organización: alivia tensiones; promueve proyectos y personas, incluso a sí mismo

Abusa de: los elogios, el optimismo

Bajo presión: se vuelve descuidado y sentimental; es desorganizado

Teme: perder la aceptación social y su valía personal

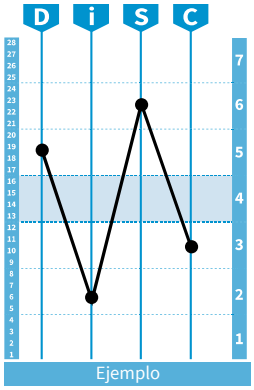
Sería más efectivo al: tener más control del tiempo; lograr mayor objetividad; tener una mayor noción de lo que es urgente; lograr un mayor control sobre sus emociones; cumplir sus promesas y trabajo

Los Promotores tienen una extensa red de contactos. Usualmente son gregarios y socialmente hábiles. Establecen amistades con facilidad. Rara vez suscitan el antagonismo de otros intencionalmente. Los Promotores buscan ambientes socialmente favorables donde puedan hacer y mantener sus contactos. Al tener mucha habilidad para expresarse verbalmente, promueven sus propias ideas y generan entusiasmo para proyectos de otros. Debido a su amplia esfera de contactos, los Promotores tienen acceso a las personas que los pueden ayudar.

Puesto que los Promotores prefieren participar e interactuar con personas durante el desarrollo de actividades, pueden mostrarse menos interesados en el cumplimiento de las tareas. Aunque sus trabajos requieran de su atención en actividades más solitarias, continuarán buscando cualquier situación que implique reunirse con gente y hacer vida social. Les encanta participar en reuniones, comités y conferencias.

Al ser usualmente optimistas, los Promotores tienden a sobreestimar la habilidad de los demás. Con frecuencia llegan a conclusiones favorables sin haber considerado todos los datos. Mediante un entrenamiento y orientación, los Promotores pueden aprender a desarrollar más objetividad y a ponderar los resultados. El manejo del tiempo se les puede dificultar. Les conviene fijarse límites de tiempo para sus conversaciones y discusiones, para recordarse a sí mismos la urgencia de "cerrar" y llevar a término una tarea.

Patrón del Realizador



Emociones: es trabajador y diligente; manifiesta frustración

Meta: logros personales, a veces a expensas de la meta del grupo

Juzga a los otros según: su habilidad para lograr resultados concretos

Influye a otras personas mediante: su responsabilidad con su propio trabajo

Su valor para la organización: determina y logra resultados en áreas claves para sí mismo

Abusa de: depender demasiado en sí mismo; ensimismamiento en la tarea

Bajo presión: se frustra e impacienta; se convierte más en una persona que lo hace todo en vez de delegar

Teme: a otros con estándares de trabajo inferiores a los suyos o que compiten contra los suyos y que por esto afecten los resultados

Sería más efectivo al: pensar menos en términos "esto - o lo otro"; adquirir una mayor claridad sobre las prioridades de las tareas; dar mayor consideración a enfoques opcionales; estar más dispuesto a transar beneficios a corto plazos a favor de aquellos a largo plazo

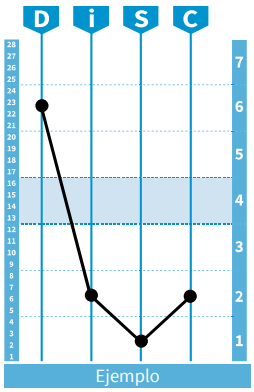
The motivación de los Realizadores proviene primordialmente de sí mismos y surge de metas personales muy importantes para ellos. Su compromiso con sus propias metas le impide aceptar las metas del grupo de manera automática e incondicional. Los Realizadores necesitan ver cómo pueden combinar sus metas personales con aquellas metas de la organización. Como han ejercido control sobre los aspectos más importantes de sus vidas, tienen un fuerte sentido de responsabilidad.

Los Realizadores demuestran mucho interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conquistar sus logros. Tienen una alta opinión de su trabajo y cuando están bajo presión pueden mostrarse renuentes a delegar tareas. En vez, asumen el trabajo por sí solos para asegurarse que las cosas queden bien hechas. Cuando delegan, presentan la tendencia de objetar la tarea presentada si ésta no cumple con sus expectativas. Su premisa rectora es: "Si tengo éxito, merezco el crédito, pero si fracaso, asumo la responsabilidad."

Un Realizador debe comunicarse más con los demás para ampliar su manera de pensar más allá del "tengo que hacerlo por mí mismo" o el "quiero todo el crédito para mí". Es posible que necesiten ayuda para encontrar nuevos métodos de lograr sus resultados deseados. Los Realizadores funcionan al máximo de su capacidad y esperan un reconocimiento equivalente a su contribución, mediante sueldos elevados en ciertas organizaciones y en otras con cargos de liderazgo.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

Patrón del Resolutivo



Emociones: centrado en satisfacer sus necesidades personales

Meta: nuevas oportunidades

Juzga a los otros según: su habilidad para cumplir con los estándares del Resolutivo

Influye a otras personas mediante: su búsqueda de soluciones a problemas; su capacidad para proyectar una imagen de poder

Su valor para la organización: evita ceder o no asumir responsabilidades; busca métodos nuevos o innovadores para resolver problemas

Abusa de: control sobre la gente y las situaciones para lograr sus propios resultados

Bajo presión: trabaja por sí solo para completar tareas; se torna beligerante cuando ve su individualismo amenazado o cuando pierde oportunidades desafiantes

Teme: el aburrimiento; la pérdida de control

Sería más efectivo al: tener más paciencia y empatía; participar y colaborar más con los demás; esforzarse más por efectuar un seguimiento para asegurarse de terminar los trabajos a cabalidad y dedicar más atención al control de calidad

Los Resolutivos tienden a ser individuos obstinados en una búsqueda continua de horizontes nuevos. Como son autosuficientes y pensadores independientes, prefieren encontrar sus propias soluciones. Al estar relativamente libres de las influencias restrictivas que pueda tener un grupo, los Resolutivos son capaces de pasar por encima de las convenciones y con frecuencia crean soluciones innovadoras.

Aunque suelen comportarse de manera directa y enérgica, los Resolutivos también pueden manipular personas y situaciones astutamente. Suelen tornarse beligerantes cuando tienen que participar con otras personas en situaciones que limitan su individualismo. Son persistentes cuando buscan los resultados que quieren y harán lo que sea necesario para superar los obstáculos que se interpongan al éxito. Además, tienen altas expectativas de los demás y pueden tornarse críticos cuando no se cumplen sus estándares.

Lo que más les interesa a los Resolutivos es lograr sus propias metas. Obtener retos y oportunidades para ascender también son importantes para ellos. Al estar centrados en resultados, pueden pasar por alto las inquietudes de los demás al carecer de empatía y mostrarse indiferentes.

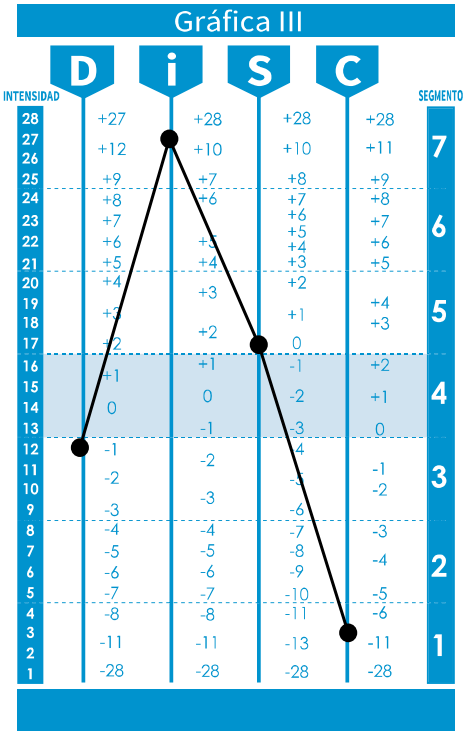
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.

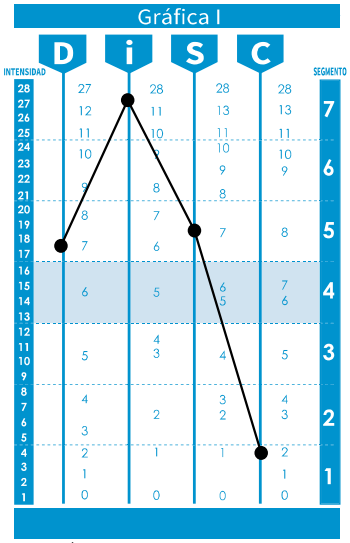
Puntuación y análisis de datos

DiSC® Clásico 2.0

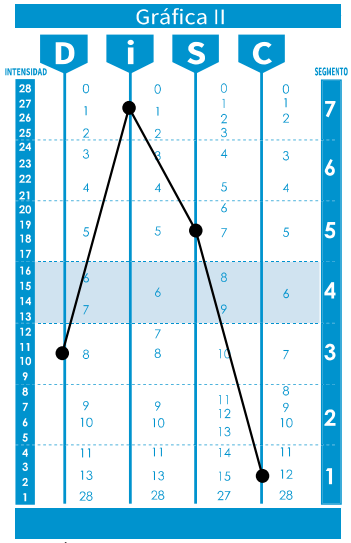
Aquí se presenta un resumen que muestra cómo se generó su informe personal. La Gráfica III es el resultante de la combinación entre sus elecciones "más" y sus elecciones "menos" y es empleada para determinar su Dimensión DiSC más alta, sus puntajes en el Índice de Intensidad y su Patrón de Perfil Clásico. Si desea más información sobre la manera como se generó su informe personal, por favor hable con su asesor.

Nombre: Respondent Name
Fecha: 06.07.2007





Éstas son sus respuestas "más" para cada una de las cuatro escalas



Éstas son sus respuestas "menos" para cada una de las cuatro escalas

		D	I	S	C	N
Casilla de Anotaciones	**Más**	**7**	**12**	**7**	**2**	**0**
	Menos	**8**	**1**	**7**	**12**	**0**
	Diferencia	**-1**	**11**	**0**	**-10**	

RESUMEN DE INTERPRETACIÓN

Dimensión / Dimensiones DiSC más alta(s): Influyente (i)

Patrón de Perfil Clásico: Patrón del Consejero

Números de Segmentos: 3751

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos los derechos reservados.
Se prohíbe su reproducción total o parcial y por cualquier método.