

Test DISC para Recursos Humanos

Las pruebas o tests psicotécnicos DISC, se utilizan como indicador de comportamiento, y es un instrumento de auto concepto que permite conocer **la forma como las personas tienden a pensar, sentir y actuar ante ciertos estímulos internos.**

Este tipo de herramientas es ideal para aplicar durante procesos de reclutamiento, ya que **contribuye a descubrir el perfil profesional de los y las candidatas.**

Sistema integral de apoyos para el fortalecimiento de organizaciones – IRPF 2022

Instrucciones de uso

El o la candidata deberá seleccionar de cada serie, una palabra con la que se sienta más identificado/a. Posteriormente para el segundo grupo de palabras, deberá realizar la misma operación con aquella que menos sienta que le describe. En ambos casos, marcar 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	Analítico	
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	Suspicious	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										
1	Dominancia	2	Influencia	3	Solidez	4	Control			

Para obtener el resultados de la prueba, es necesario sumar las respuestas similares y escribir el total frente al número correspondiente. Identificarás el nombre del perfil del candidato, 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.

Sistema integral de apoyos para el fortalecimiento de organizaciones – IRPF 2022

Interpretación de los 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 clásicos

El Modelo DISC aporta información sobre 14 tipos de patrones clásico y sus variaciones, conocidas como perfiles combinados. El número 15, “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, a su vez, 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	Emprendedor	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

Sistema integral de apoyos para el fortalecimiento de organizaciones – IRPF 2022

Perfil dominante (D)	
Principales características	<i>Necesidad de dirigir, retadores, deseo de ganar, comunicación directa, arriesgados.</i>
Sobreextensión	Impacientes
Buscan	Control
Mayor emoción	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
Definición de metas	Altas, variadas y arriesgadas
Escriben cartas	Directas, al grano y orientadas a resultados
Organización	Eficiente más que ordenada
Toman riesgos	Alto
Se distienden	Haciendo deporte competitivo
Hablan por teléfono	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
¿Cómo se comunican?	Con claridad y directo al asunto
¿Cómo se motivan?	Permitir que tomen control de su propio destino y retándolos
¿Cómo gestionarlos?	Proveer misiones desafiantes
Limitantes	Demasiado directos
¿Cómo se desmotivan?	Demasiada supervisión
¿Qué no les gusta?	Aparecer como blandos o débiles
Serían mas afectivos si...	Tomaran más tiempo para evaluar competencias, antes de tomar decisiones
Pregunta favorita	¿Qué?

Perfil influyente (I)	
Principales características	<i>Necesidad de interactuar, de gustarle a la gente, se involucran, son emocionales.</i>
Sobreextensión	Divertidos
Buscan	Reconocimiento
Mayor emoción	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
Definición de metas	Se basan en el presente
Escriben cartas	Con muchas palabras de forma cálida
Organización	Con muchos papeles
Toman riesgos	Moderado
Se distienden	Hablando con la gente
Hablan por teléfono	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
¿Cómo se comunican?	Ofrecer tiempo para la socialización
¿Cómo se motivan?	Popularidad y reconocimiento
¿Cómo gestionarlos?	Tener políticas de puertas abiertas para discutir los temas críticos
Limitantes	Actuación impulsiva
¿Cómo se desmotivan?	La rutina y los detalles
¿Qué no les gusta?	El conflicto
Serían mas afectivos si...	Fueran realistas cuando evalúan a la gente y las relaciones
Pregunta favorita	¿Quién?

Sistema integral de apoyos para el fortalecimiento de organizaciones – IRPF 2022

Perfil sólido (S)	
Principales características	<i>Necesidad de servir, lealtad, paciencia y calma, Relaciones de largo plazo</i>
Sobreextensión	Posesivos
Buscan	La armonía
Mayor emoción	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
Definición de metas	A corto plazo y sin riesgos, con una lista de chequeo diarias
Escriben cartas	Extensas y por pasos
Organización	Normalmente algún tipo de sistema
Toman riesgos	Moderadamente bajo
Se distienden	Durmiendo y con baño de agua caliente
Hablan por teléfono	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
¿Cómo se comunican?	Escuchan con atención
¿Cómo se motivan?	Ofrecerles apoyo de equipo y un Ambiente predecible
¿Cómo gestionarlos?	Claramente y con buen tiempo, Informar cambios para que se preparen
Limitantes	Resistencia al cambio
¿Cómo se desmotivan?	La confrontación y el trabajo bajo presión
¿Qué no les gusta?	Situaciones impredecibles o inciertas
Serían mas afectivos si...	Tomaran pequeños pasos para volverse más flexible
Pregunta favorita	¿Cómo?

Perfil control (C)	
Principales características	<i>Procedimientos, Perfeccionistas, Precisos y atentos al detalle.</i>
Sobreextensión	Críticos
Buscan	Quedar bien
Mayor emoción	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
Definición de metas	Muy realistas
Escriben cartas	Directo al grano basado en hechos y datos
Organización	Todo en su lugar perfectamente organizado
Toman riesgos	Muy bajo
Se distienden	Estando solos
Hablan por teléfono	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
¿Cómo se comunican?	Presentaciones específicas con aclaración de alcances y posibilidades
¿Cómo se motivan?	Reafirmar cuando el trabajo ha sido realizado con calidad
¿Cómo gestionarlos?	Definir claramente los requerimientos del trabajo
Limitantes	Generan parálisis de análisis
¿Cómo se desmotivan?	Reglas y expectativas que cambian constantemente
¿Qué no les gusta?	Situaciones llenas de emotividad
Serían mas afectivos si...	Fueran más abiertos a la gente
Pregunta favorita	¿Por qué?