

INFORME TEST DISC

La estructura del informe se organiza de la siguiente manera:

- 1 Introducción Test DISC.
- 2 Resultado del Test y Ficha de Identidad del Perfil.
- 3 Perfil de comportamiento DISC.
- 4 Competencias Clave.
- 5 Entorno ideal y preferencias.
- 6 Factores motivacionales.
- 7 Cómo colabora en equipo.
- 8 Estilo de comunicación.
- 9 Reacción ante el conflicto.
- 10 Estilo de liderazgo.
- 11 Estilo de persuasión y cierre comercial.
- 12 Valor y contribución profesional.
- 13 Oportunidades de desarrollo.
- 14 Puestos y roles donde este perfil brilla.

1

INTRODUCCIÓN TEST DISC

En 1928, **William Marston** desarrolló el **modelo DISC** con el objetivo de entender cómo las personas se comportan en su vida diaria. Este enfoque quedó plasmado en su obra **Emotions of Normal People**, donde sentó las bases teóricas del modelo.

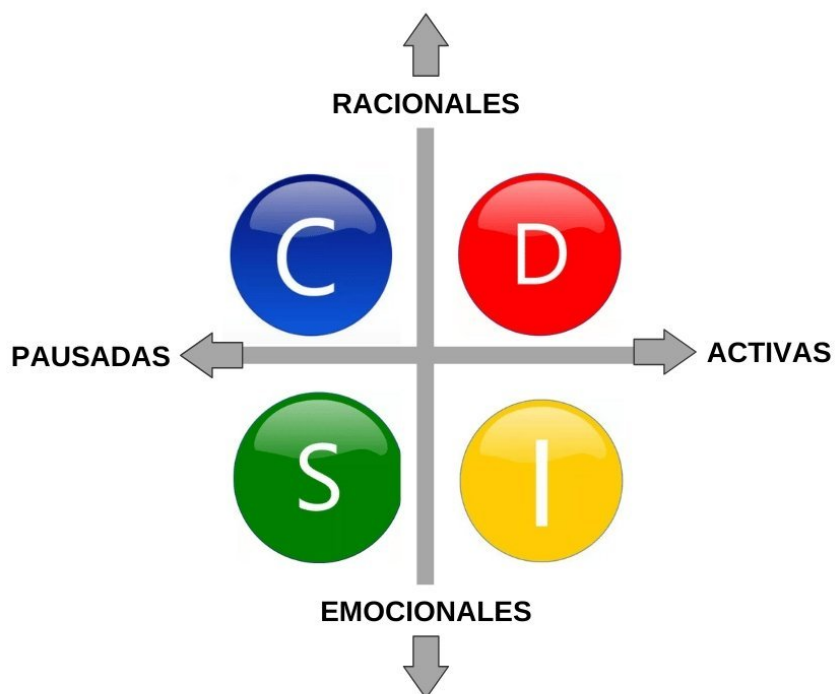
A partir de sus estudios sobre el comportamiento humano, propuso una clasificación en cuatro estilos principales: **D, I, S y C**.

Es importante destacar que en el DISC no hay estilos mejores ni peores.

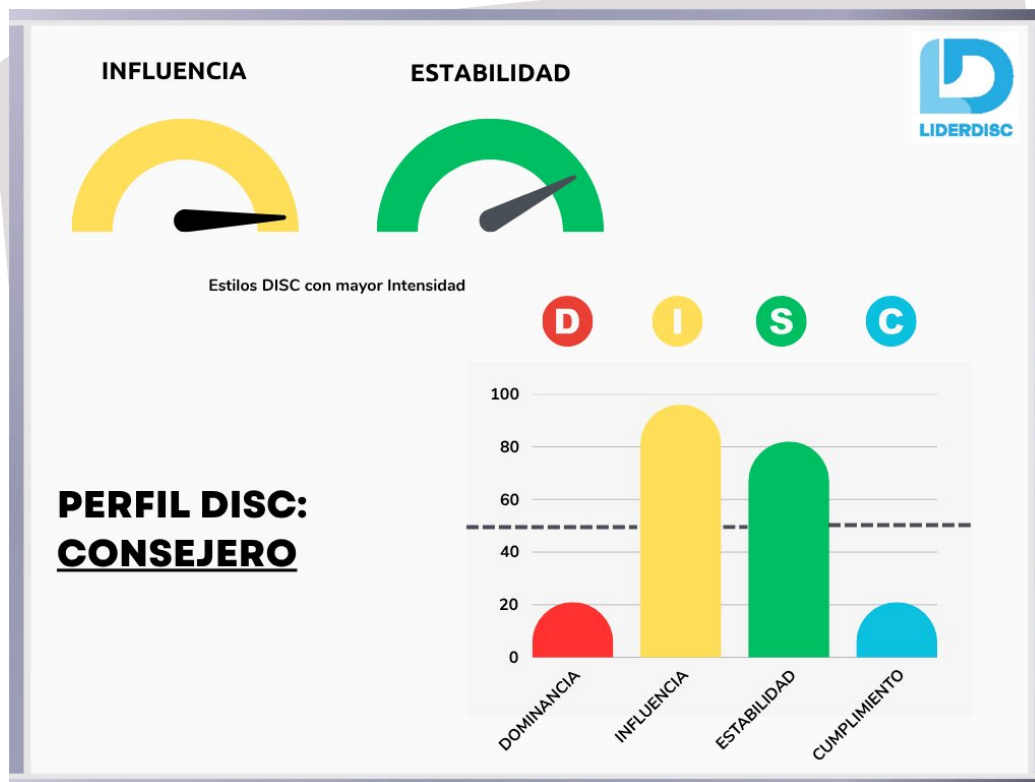
Cada dimensión representa una forma distinta de responder al entorno, sin respuestas correctas o incorrectas.

La interpretación del perfil se basa en los resultados obtenidos **en estas cuatro áreas**.

- D** = Dominancia / Determinación: Orientación hacia resultados.
- I** = Influencia: Motivación y persuasión.
- S** = Estabilidad: Serenidad y apoyo.
- C** = Conciencia / Cumplimiento: Rigor y exactitud.



Perfil DISC identificado: Consejero



Guía de Interpretación del Perfil

El perfil **Consejero** combina una ■ **Influencia alta** con una ■ **Estabilidad alta**, lo que configura un estilo sociable, empático y centrado en generar confianza y armonía a su alrededor.

Los estilos ■ **Dominancia** y ■ **Cumplimiento** se sitúan por debajo del umbral de **intensidad**, por lo que su impacto en el comportamiento habitual es limitado y **no se desarrollan en este informe**.

 **¿Qué define al
Perfil Consejero?**

El perfil **Consejero** es un **Mediador Empático**.

 Frase clave del perfil

“Conecta con cercanía, busca armonía y cuida de los demás con sensibilidad.”

Estilos que definen su comportamiento

 Influencia alta → Aporta calidez, espontaneidad y conexión emocional.

 Estabilidad alta → Transmite confianza, apoyo constante y equilibrio relacional.

 Afinidades relacionales

Conecta con perfiles  I y  S que valoran la calidez humana, la empatía y la armonía en las relaciones.

 Desafíos relacionales

Puede chocar con perfiles muy  directos o  rígidos si hay decisiones bruscas, falta de tacto o presión constante que no respete su necesidad de diálogo y adaptación emocional.

Perfil de Comportamiento DISC

Mentalidad y estilo del perfil Consejero

 Se muestra accesible, optimista y dispuesto a ayudar desde la **empatía**.

 **Escucha** con atención, transmite confianza y promueve la armonía del entorno.

 Sabe reconocer el **potencial** de las personas y conectarse desde la cercanía emocional.

 Su estilo amable lo convierte en un referente de **mediación** natural dentro del equipo.

Puntos de mejora del perfil Consejero

 Puede mostrarse **indulgente** ante incumplimientos o decisiones incómodas.

 Tiende a evitar la **confrontación** para preservar la armonía.

 Le cuesta sostener **límites** claros si afectan emocionalmente a los demás.

 Necesita **equilibrar** su sensibilidad con más firmeza para ganar autoridad sin perder humanidad.

Perfil de Comportamiento DISC



Estilo relacional del perfil Consejero

- Conecta con cercanía y espontaneidad, buscando **agradar** y generar confianza.
- **Escucha** con atención, ofrece apoyo constante y actúa con tacto y serenidad.
- ■ Tiende a evitar la **confrontación** para preservar la armonía y mantener buenas relaciones.



Contribución del perfil Consejero en su entorno

- Favorece la **cohesión** del grupo, ofreciendo estabilidad emocional y confianza.
- Aporta optimismo y **amabilidad**, promoviendo un entorno accesible y humano.
- ■ **Reduce tensiones** y colabora desde la empatía, aunque puede necesitar apoyo para sostener límites claros.

3

Perfil de Comportamiento DISC



Comunicación y gestión de tensiones

- Evita el conflicto directo y busca preservar el **equilibrio** en el grupo.
- Puede suavizar sus mensajes para **no incomodar**, perdiendo claridad en momentos clave.
- Gana solidez cuando comunica con **cercanía** emocional pero con **foco** en **resultados** y decisiones firmes.

 **Estilos que aportan
estas capacidades** **Influencia alta**

Aporta calidez interpersonal, energía positiva y capacidad para conectar con naturalidad.

Su expresividad y orientación a las personas generan confianza desde la cercanía.

 Estabilidad alta

Contribuye con paciencia, equilibrio y escucha activa. Su estilo sereno y colaborativo lo convierte en un mediador natural en situaciones de tensión o desacuerdo.

 **Capacidades
clave en acción** Ofrece **apoyo** constante y transmite seguridad emocional en los equipos. Genera vínculos auténticos gracias a su comunicación **entusiasta**. Sabe **calmar**, acompañar e inspirar a partes iguales. Facilita el **entendimiento** entre personas, combinando sensibilidad con claridad al expresarse.



Estilos que configuran estas preferencias

Influencia alta

Buscan cercanía, expresión libre y reconocimiento visible.

Se adaptan con agilidad y valoran un entorno positivo.

Estabilidad alta

Prefieren ambientes tranquilos y seguros.

Evitan riesgos y asimilan los cambios de forma gradual.

Preferencias clave en acción

 Buscan **estabilidad emocional** en entornos predecibles, sin tensiones ni urgencias constantes.

 Necesitan **cercanía**, buen clima relacional y oportunidades para expresarse con autenticidad.

 Se motivan más cuando hay apoyo, **reconocimiento** visible y armonía en el grupo.

 Valoran poder **participar sin presión**, sintiéndose respetados y escuchados.



Estilos que configuran estos motivadores

■ Influencia alta

Necesitan reconocimiento, vínculos sociales positivos y espacios donde expresarse con libertad. Se motivan cuando se sienten escuchados y valorados por su entorno.

■ Estabilidad alta

Buscan seguridad emocional, pertenencia al equipo y entornos donde puedan adaptarse con calma. Prefieren ritmos predecibles y tareas con impacto humano sostenido.



Motivadores clave en acción

■ Se implican más cuando hay **confianza**, estabilidad y relaciones duraderas.

■ Les motiva sentirse reconocidos y **libres** para compartir sus ideas.

■ Valoran un entorno **positivo** donde puedan participar sin tensiones.

■ Se activan en climas serenos con **calidez** humana y cohesión de grupo.



Estilos que definen su relación y comunicación

Influencia alta

Relacionamiento abierto, cercano y positivo.

Inspira con entusiasmo y crea vínculos con naturalidad.

Estabilidad alta

Favorece la armonía y la colaboración.

Escucha con paciencia, transmite calma y busca conectar desde la empatía.



Relación y Colaboración en acción



Se integran con actitud cercana, creando un entorno seguro y **humano**.



Aportan estabilidad **emocional** en momentos de tensión.



Generan **confianza** con su comunicación espontánea y empática.



Prefieren equipos **cohesionados**, donde la colaboración fluya sin presión ni conflictos abiertos.

Reacción ante el Conflicto



Tendencias naturales ante el conflicto

Influencia alta

Evita confrontaciones directas, prefiere armonizar cuanto antes. Expresa sus emociones con franqueza y puede reaccionar impulsivamente si se siente herido.

Estabilidad alta

Busca mantener la calma. Tiende a callar y a ceder para preservar la paz, incluso si esto implica renunciar a lo que considera justo.

⚡ Respuesta ante el conflicto — en acción



Intentan suavizar el ambiente y priorizan la **armonía** frente al desacuerdo.



Acumulan **tensión** cuando no se atreven a expresar lo que sienten.



Reaccionan desde la **emoción** si se sienten rechazados o expuestos.



Les cuesta mantener **límites** claros cuando desean evitar el conflicto.

**Forma de liderar
según su perfil** **Influencia alta**

Lidera con entusiasmo y cercanía.

Motiva desde lo emocional, aunque evita confrontar.

 Estabilidad alta

Transmite calma y escucha activa.

Prefiere consensuar, pero le cuesta marcar límites claros.

**Liderazgo en acción** Aporta **calma**, coherencia y **cercanía** en la toma de decisiones. Motiva desde la energía positiva y la **conexión** emocional. Fomenta un **liderazgo accesible**, humano y participativo. Puede evitar confrontaciones necesarias por mantener la **armonía**.



Estilo natural de venta y persuasión

■ Influencia alta

Conectan desde la cercanía y la calidez.
Persuaden con entusiasmo y convierten objeciones
en acuerdos.
A veces se dispersan y necesitan apoyo para cerrar.

■ Estabilidad alta

Transmiten confianza desde la calma.
Escuchan con empatía y priorizan la relación
personal, aunque pueden anteponer el vínculo
al cierre.



← Cómo actúa al cerrar una venta

■ Resume con **simpatía** los beneficios y refuerza
la decisión con cercanía.

■ **Prefiere no presionar** y adapta el ritmo al
cliente, ganando confianza con su trato humano.

■ Puede priorizar el **vínculo** a la **concreción**
si no hay estructura o seguimiento claro.

 **Cómo es y qué aporta
por su forma de ser** **Influencia alta**

Cercano, expresivo y empático, genera conexión desde la espontaneidad y la calidez.

 Estabilidad alta

Constante y equilibrado, aporta estabilidad emocional y una presencia serena.

 Su estilo amable transmite confianza y crea un entorno colaborativo y seguro.

 **Cómo actúa y lo que
transmite en su entorno
profesional**

 Aporta entusiasmo **sin imponerse**, integrando a los demás con actitud positiva.

 Transmite armonía, estructura y **serenidad**, favoreciendo la cohesión del grupo.

 Combina escucha activa con **motivación** genuina, actuando como un referente emocional.

**Aspectos de mejora
según su estilo****■ Influencia alta**

Tienden a hablar más de lo que escuchan.
Les cuesta estructurar tareas y sostener compromisos.
Evitan temas incómodos y buscan aprobación constante.

■ Estabilidad alta

Les cuesta marcar límites con claridad.
Pueden aplazar decisiones para evitar conflictos.
Tienen dificultad para adaptarse con rapidez a contextos exigentes.

**Recomendaciones
para avanzar**

- **Incorporar más estructura** sin limitar su espontaneidad.
- **Escuchar activamente** antes de intervenir.
- Asumir compromisos **sin depender** de la **aprobación**.
- Reaccionar con **más decisión** en contextos exigentes.
- **Aprender a decir “no”** con serenidad.
- **Afrontar tensiones** sin evitarlas, marcando límites claros.

★ Bonus: Puestos y roles donde este perfil brilla

Dónde puede aportar más valor profesional

- ✓ Entornos donde se valore la empatía, la escucha activa y la confianza interpersonal.
- ✓ Puestos orientados a relaciones sólidas, acompañamiento o fidelización.
- ✓ Funciones que requieran sensibilidad, estabilidad emocional y compromiso.
- ✓ Actividades centradas en el bienestar, la colaboración o el apoyo a personas.
- ✓ Equipos que valoren un estilo amable, armonizador y cercano.

Ejemplos de profesiones donde este perfil encaja bien

- ✿ Atención al cliente con enfoque humano y resolución empática.
- ✿ Educación emocional, acompañamiento familiar o roles de mentoring.
- ✿ Gestión de personas o recursos humanos centrados en el bienestar.
- ✿ Servicios sociales, salud emocional o apoyo psicológico no clínico.
- ✿ Coordinación de equipos internos con clima estable y cercanía relacional.