



Reporte de Personalidad DISC

Estilos de trabajo, comunicación y liderazgo

CANDIDATO

María González Pérez

EVALUACION

Evaluación DISC

FECHA

13 de junio de 2026

CODIGO

DISC

PERFIL PRINCIPAL

Dominancia




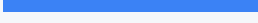
Tu perfil principal es Dominancia. La dimensión de Dominancia refleja el grado en que una persona busca tomar el control, asumir responsabilidades de liderazgo y enfrentar desafíos de manera directa. Individuos con alta Dominancia son decididos, competitivos y orientados a resultados.

Resumen General

Tu perfil destaca principalmente en: Dominancia. Esto indica que tus fortalezas incluyen las características asociadas a esta dimensión.

El modelo DISC evalúa cuatro estilos de comportamiento fundamentales en el entorno laboral. Este reporte detalla el perfil del evaluado en cada dimensión, con implicaciones prácticas para liderazgo, trabajo en equipo y empleabilidad.

Vista General de Resultados

Dimension	Punt.	Percentil		Nivel
Dominancia	35/35		100%	Alto
Influencia	28/35		80%	Moderado
Estabilidad	21/35		60%	Moderado
Cumplimiento	28/35		80%	Moderado

Dominancia

35/35 (100%)

Enfoque en resultados, toma de decisiones y liderazgo directo

Alto

100%



Descriptorios Conductuales

Puntuacion Baja

- Colaborativo y diplomático
- Prefiere consenso antes de actuar
- Evita confrontaciones
- Paciente con procesos largos

Puntuacion Alta

- Decidido y orientado a resultados
- Asume riesgos con confianza
- Directo en su comunicación
- Competitivo y exigente

Interpretacion

Usted demuestra una fuerte necesidad de control y liderazgo. Tiende a tomar decisiones rápidamente, enfrenta desafíos sin dudarlos y se enfoca en conseguir resultados concretos. Es naturalmente competitivo y directo en sus comunicaciones.

Rasgos clave: Directo, Decidido, Competitivo, Orientado a resultados

Implicaciones Organizacionales

Liderazgo	Trabajo en Equipo	Empleabilidad
Toma decisiones rápidas y asume responsabilidad	Impulsa al equipo hacia los resultados	Proyecta confianza y capacidad ejecutiva
Puede ignorar opiniones del equipo al decidir	Puede ser percibido como autoritario o impaciente	Puede generar fricciones con jefes que prefieren consenso

Preguntas de Entrevista Sugeridas

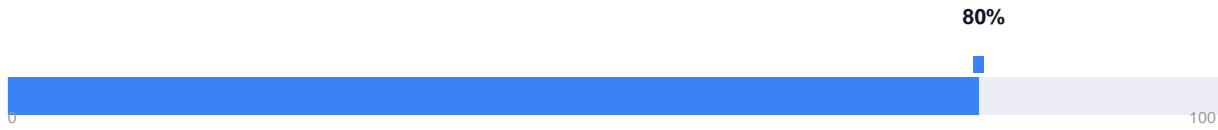
- ¿Cómo maneja usted situaciones donde necesita tomar una decisión rápida sin toda la información?
- ¿Puede describir un momento en que tuvo que ceder el control de un proyecto? ¿Cómo se sintió?
- ¿Cómo reacciona cuando alguien desafía sus decisiones frente al equipo?
- ¿Qué tan cómodo se siente delegando tareas críticas a otros?

Influencia

Habilidad de persuasión, sociabilidad y entusiasmo

28/35 (80%)

Moderado



Descriptorios Conductuales

Puntuacion Baja

- Reservado y analítico
- Prefiere datos sobre opiniones
- Trabaja mejor de forma independiente
- Comunicación directa y concisa

Puntuacion Alta

- Carismático y persuasivo
- Genera entusiasmo en el equipo
- Excelente en networking
- Optimista y expresivo

Interpretacion

Usted es sociable y puede comunicarse efectivamente en grupo. Tiene buenos instintos interpersonales pero también puede trabajar de manera independiente cuando es necesario. Equilibra participación con enfoque en tareas.

Rasgos clave: *Expresivo, Entusiasta, Sociable, Persuasivo*

Implicaciones Organizacionales

Liderazgo	Trabajo en Equipo	Empleabilidad
Inspira y motiva al equipo con energía contagiosa	Crea un ambiente positivo y de colaboración	Excelente primera impresión y habilidades de presentación
Puede priorizar la popularidad sobre decisiones difíciles	Puede dominar las conversaciones sin escuchar	Puede parecer superficial o poco enfocado en detalles

Preguntas de Entrevista Sugeridas

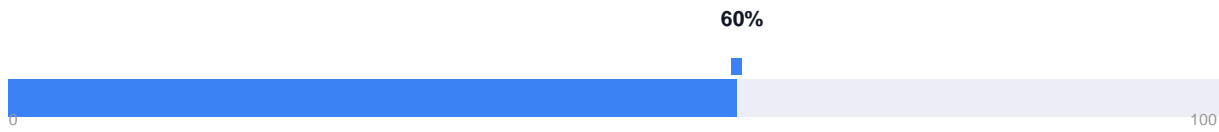
- ¿Cómo convence usted a un colega escéptico de adoptar una nueva idea?
- ¿Qué tan importante es para usted ser apreciado por su equipo de trabajo?
- ¿Puede describir una situación donde su entusiasmo le haya jugado en contra?
- ¿Cómo equilibra la necesidad de socializar con la necesidad de concentrarse en tareas individuales?

Estabilidad

21/35 (60%)

Moderado

Paciencia, consistencia y preferencia por estabilidad



Descriptores Conductuales

Puntuacion Baja

- Se adapta rápidamente a los cambios
- Inquieto con la rutina
- Multitasking natural
- Prefiere variedad y nuevos retos

Puntuacion Alta

- Paciente y consistente
- Leal y confiable
- Prefiere procesos establecidos
- Estabilizador natural del equipo

Interpretacion

Usted es generalmente estable y confiable, aunque puede adaptarse cuando cambios son necesarios. Apoya a su equipo pero también puede iniciar cambios cuando es apropiado. Mantiene el equilibrio entre consistencia y flexibilidad.

Rasgos clave: Confiable, Paciente, Leal, Calmado

Implicaciones Organizacionales

Liderazgo	Trabajo en Equipo	Empleabilidad
Genera confianza y estabilidad en el equipo	Es el ancla que mantiene al equipo enfocado	Es un empleado confiable y de largo plazo
Puede resistirse a cambios necesarios	Puede ser percibido como pasivo o indeciso ante crisis	Puede estancarse en su zona de confort

Preguntas de Entrevista Sugeridas

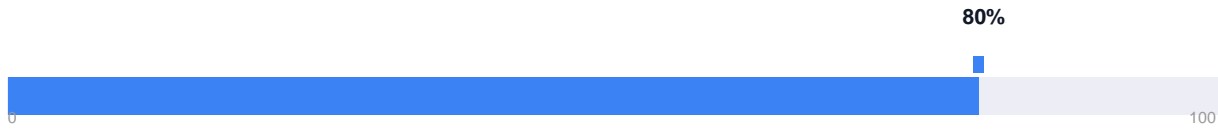
- ¿Cómo reacciona cuando le cambian las prioridades sin previo aviso?
- ¿Qué tan cómodo se siente trabajando en un entorno de cambio constante?
- ¿Puede describir cómo ha manejado una transición importante en su carrera?
- ¿Qué necesita de su entorno de trabajo para sentirse productivo?

Cumplimiento

28/35 (80%)

Moderado

Atención al detalle, precisión y apego a normas



Descriptores Conductuales

Puntuacion Baja

- Flexible con las reglas
- Enfocado en el panorama general
- Tolera la ambigüedad
- Prioriza velocidad sobre perfección

Puntuacion Alta

- Meticuloso y preciso
- Orientado a la calidad
- Sigue procesos y procedimientos
- Analítico y sistemático

Interpretacion

Usted mantiene buenos estándares de trabajo y sigue procedimientos, pero también puede ser flexible cuando es necesario. Puede equilibrar la atención a detalles con eficiencia y puede tomar iniciativas cuando se justifica.

Rasgos clave: Analítico, Preciso, Estructurado, Metódico

Implicaciones Organizacionales

Liderazgo	Trabajo en Equipo	Empleabilidad
Establece estándares altos de calidad para el equipo	Garantiza que el trabajo del equipo sea preciso y confiable	Ideal para roles de compliance, finanzas o calidad
Puede paralizar al equipo con exceso de análisis	Puede ser percibido como perfeccionista o crítico	Puede tener dificultad en roles que requieren improvisación

Preguntas de Entrevista Sugeridas

- ¿Cómo equilibra la necesidad de calidad con las presiones de tiempo?
- ¿Qué hace cuando descubre un error menor en un entregable que ya fue aprobado?
- ¿Cómo reacciona cuando le piden seguir un proceso que usted considera ineficiente?
- ¿Puede describir su método para verificar la calidad de su trabajo?

Nota Metodologica

Este reporte fue generado automaticamente por la plataforma Psicométrikas a partir de las respuestas proporcionadas por el evaluado en condiciones estandarizadas.

Los resultados deben interpretarse en conjunto con otros elementos del proceso de seleccion o desarrollo (entrevistas, referencias, evaluaciones tecnicas) y nunca como criterio unico de decision.

Las puntuaciones reflejan tendencias de comportamiento autoreportadas y pueden verse influenciadas por factores situacionales, deseabilidad social o estado emocional al momento de la evaluacion.

Se recomienda que la interpretacion detallada sea realizada por un profesional capacitado en evaluacion psicometrica.

La informacion contenida en este documento es confidencial y esta destinada exclusivamente para uso del area de Recursos Humanos o del profesional solicitante.

Psicométrikas -- Evaluaciones Psicometricas Profesionales

Evaluacion: Evaluación DISC (DISC)

Candidato: María González Pérez

Fecha de generacion: 13 de junio de 2026