



Auditoría de Selección

Juan Ejemplo

29/04/2013



c/ de la Empresa

Madrid Madrid

ES

Tel.5555555

www.empresasa.com



Auditoría de Selección

Introducción a la metodología D.I.S.C

Este informe está basado en la metodología D.I.S.C. y su objetivo es ayudar en los procesos de reclutamiento, selección y promoción.

D.I.S.C. es el lenguaje del comportamiento, no pretende medir la inteligencia, los valores ni sus aptitudes, sino que evalúa cómo actuamos en diferentes entornos, situaciones o frente a otras personas.

El D.I.S.C. mide:

- Nuestro nivel de **Decisión**, es decir, cómo respondemos ante los problemas y los desafíos.
- Nuestro nivel de **Interacción**, es decir, cómo nos relacionamos e influimos en los demás.
- Nuestro nivel de **Serenidad**, es decir, cómo respondemos a los cambios y el ritmo de las cosas.
- Nuestro nivel de **Cumplimiento**, es decir, como respondemos ante las reglas y los procedimientos establecidos.

Actuamos y reaccionamos de acuerdo a la combinación de estos 4 factores que cada uno de nosotros poseemos en distintas intensidades. Todos tenemos un comportamiento natural, que es nuestra manera innata de actuar, es decir, la forma en la que nos sentimos más cómodos, y un comportamiento adaptado, es decir, la forma en la que creemos que la situación o circunstancia requieren que actuemos.

Este informe es una herramienta muy valiosa, pero que como todas las herramientas debe utilizarse de forma correcta y junto a otras herramientas que complementan los procesos de selección. Es importante que analicemos los requisitos conductuales del puesto para el que estamos realizando el proceso de selección.

Recuerde que cada persona es ÚNICA y mucho más compleja de lo que mide el DISC. Este informe refleja las tendencias conductuales en un entorno laboral específico en base a las respuestas que el candidato dio en la evaluación.

Esperamos que esta herramienta le ayude en su desarrollo, a mejorar su trabajo, su comunicación y sus relaciones, porque las personas con éxito tienen algo en común, se conocen a sí mismas.



Auditoría de Selección

Índice

Gráfico de Perfil Conductual	4
Estilo Personal	5
Tendencias Conductuales	6
Adaptación al Entorno	7
Contribución a la Organización	8
Mapa Conductual	9



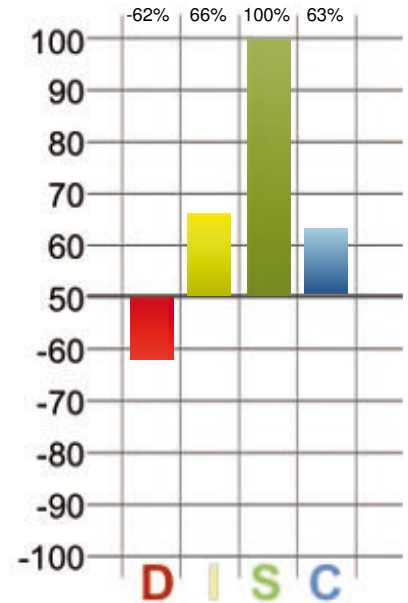
Auditoría de Selección

Gráficos de Perfil Conductual

Los siguientes gráficos están basados en sus respuestas a la evaluación y muestran su perfil natural y adaptado.

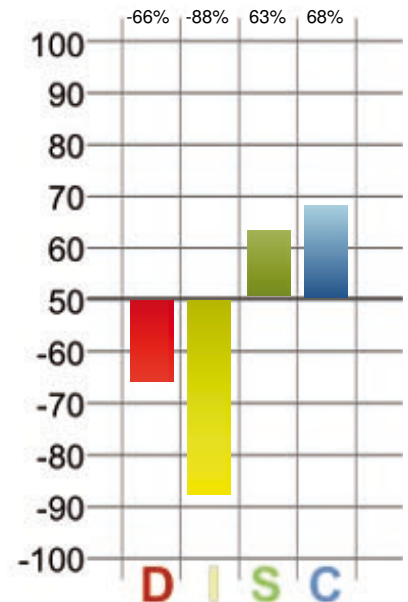
Perfil Natural

Este gráfico representa su respuesta conductual natural, es decir, la forma innata en la que responde a los cuatro factores de comportamiento D.I.S.C.



Perfil Adaptado

Este gráfico representa la forma en la que usted cree que debe actuar en función de su situación presente, es decir, cómo está adaptando su comportamiento frente a las demandas de su entorno.





Auditoría de Selección

Estilo Personal

En esta sección encontrará las características del estilo de personalidad conductual del candidato.

Descriptorios de su perfil

Afable
Gentil
Complaciente
Conservador

Confiado
Ecuánime
Cálido
Amigable

Flemático
Adaptable
Estático
Sistemático

Ordenado
Pulcro
Conservador
Discreto

Cuál es su entorno ideal

- Espíritu de equipo
- Pocos conflictos
- Tareas que pueda completar hasta el fin
- Actividades en las que haya contacto con personas
- Actividades de grupo

Tendencias motivacionales

- Reconocimiento por la lealtad
- Confianza, relaciones duraderas
- Un entorno estable
- Procedimientos y sistemas prácticos
- Un buen ambiente de equipo

Estilo personal

- Método de control: Aceptación
- Evalúa a los demás: Por su empatía
- Reacción frente a la presión: Dudar
- Posible temor predominante: Cambios inesperados
- Posible emoción predominante: No mostrar sus emociones
- Cómo trata de influir en otros: Calmando las cosas
- Posible área a trabajar: Inseguridad



Auditoría de Selección

Tendencias Conductuales

Esta es la tendencia natural del candidato al tratar con problemas, relaciones, acontecimientos y procedimientos de acuerdo a las cuatro variables del DISC y cuál es el nivel de cambio o adaptación que percibe con respecto al puesto al que aspira.

VARIABLE DECISIÓN – Cómo trata con Problemas y Desafíos

Juan resuelve los problemas con un enfoque conservador. No tiene problemas en aceptar nuevos desafíos, pero calculará con cuidado los riesgos implícitos. No le gusta la confrontación y es muy cooperador, ya que quiere ser visto como alguien con quien es fácil trabajar.

Juan considera que no tiene que cambiar su forma de resolver problemas o afrontar desafíos.

VARIABLE INFLUENCIA – Cómo trata con Personas

Juan es bastante optimista y sociable, le gusta formar parte de un equipo y más si puede ser la "voz cantante" del mismo. Suele usar de las emociones para convencer a los demás de la dirección a seguir. Prefiere un ambiente positivo en el que se promuevan las relaciones y le den la confianza que él da a los demás.

Juan piensa que en la situación presente debería influenciar o convencer a los demás presentando todos los datos y hechos de una forma objetiva y sin emocionalismos, por lo que está dispuesto a mostrarlos fríamente en sus presentaciones, pero a la vez muy respaldadas por todos los datos necesarios para poder tomar una decisión. Piensa que debe presentar exhaustivamente sus ideas, pero no tratar de "venderlas".

VARIABLE SERENIDAD – Cómo trata con Cambios y Acontecimientos

Juan prefiere trabajar en equipo y en un entorno en el que se sienta seguro. Trabaja mejor con pocos proyectos a la vez en los que es muy constante y donde no hay muchos cambios de actividad, si le dan a elegir prefiere trabajar en un proyecto de principio a fin.

Juan considera en su situación actual que debería estar abierto a cambios de dirección si están en consonancia con lo que se ha hecho en el pasado y son coherentes. Cree que actualmente se necesita estabilidad y prudencia para fomentar la seguridad.

VARIABLE CUMPLIMIENTO – Como trata con Reglas y Procedimientos

A Juan le preocupa mucho la calidad y es por naturaleza muy cauto. Sigue las reglas y espera que los demás las sigan también, llegando a disgustarse si los demás no las siguen. Prefiere trabajar en un equipo pequeño que se responsabiliza del producto final.

Juan no ve la necesidad de cambiar su respuesta frente al entorno, ya que piensa que su estilo natural es el que la situación requiere y por lo tanto se siente cómodo actuando como lo hace.



Auditoría de Selección

Adaptación al Entorno

Este es el nivel de adaptación al nuevo entorno que el candidato cree que debe realizar para cumplir con las demandas del nuevo puesto al que postula.

- Considera que hay que ser muy analítico con la información actual.
- Ve el cumplimiento de las normas actuales como algo fundamental.
- Se piensa dos veces las implicaciones y los riesgos antes de tomar una decisión
- No acepta nada por debajo de la excelencia y los más altos niveles de calidad.
- Se frustra cuando hay desorden.
- Considera que recopilar la máxima información posible es fundamental.
- Cree que debe esmerarse en controlar los detalles de la actividades que debe realizar.
- Prefiere tener una perspectiva conservadora.



Auditoría de Selección

Contribución a la Organización

Esta sección identifica las habilidades y comportamientos específicos que el candidato aportará al trabajo. Al observar estas conclusiones se puede identificar cuáles son las fortalezas que aporta a la organización.

- Buen escuchador
- Versátil
- Es comprensivo y empático
- Tiene un enfoque relacional
- Trabaja bien en procesos largos
- Mantiene al equipo unido
- Enfoca al equipo hacia la meta
- Se preocupa de las personas



Auditoría de Selección

Mapa Conductual

El Mapa Conductual es un gráfico en el que se muestra de forma muy visual dónde se sitúa usted respecto a los diferentes estilos de comportamiento. En el gráfico aparecen 8 tendencias o estilos de comportamiento principal bajo las que se agrupan diferentes combinaciones de factores D.I.S.C. Esto le ayuda específicamente a:

- Situar su perfil de comportamiento natural
- Situar su perfil de comportamiento adaptado
- Analizar su esfuerzo de adaptación de su forma natural de actuar a la forma en la que considera que su situación actual requiere que actúe.

