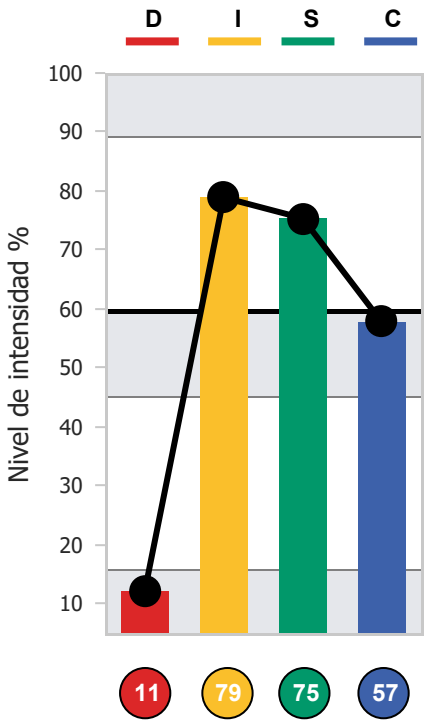
miperfilDISC
personalidad & empleo

Perfil DISC Base

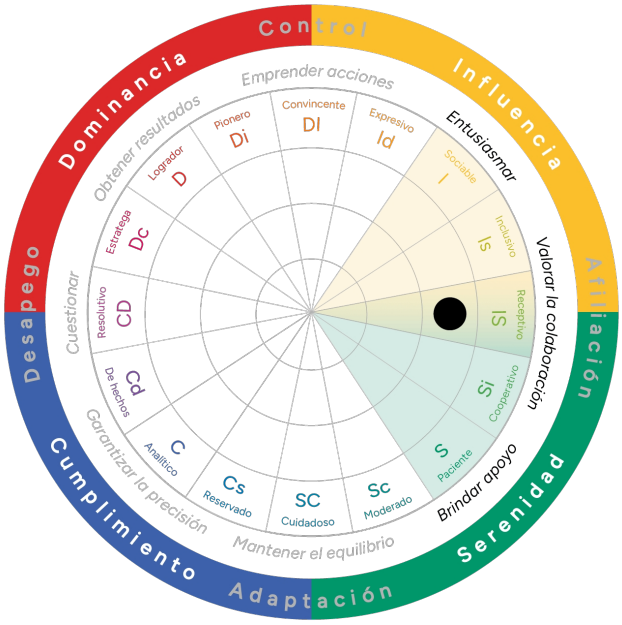
SUSANA

COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA

30/11/2025



Dimensiones altas: IS



Mapa interpersonal DISC: posición, zonas de adaptación y prioridades laborales

Perfil que prioriza la colaboración y el apoyo interpersonal, contribuyendo a la estabilidad del equipo y a un ambiente de trabajo positivo.

miperfilDISC
personalidad & empleo

Contenido

GUÍA RÁPIDA: Cómo usar este análisis DISC 3

PRIMERA PARTE: Visión ejecutiva del perfil conductual 11

- Resumen ejecutivo 12
- 5 principales competencias - Power Skills 12
- 5 principales roles conductuales 13
- Valor que aporta al equipo 13
- Valor que aporta a la organización 13
- Comportamiento bajo presión 14
- Estructura comunicacional 15
- Puntos a tener en cuenta en la comunicación con Susana 15
- Tendencias conductuales 17
- Prioridades laborales 21
- Claves para impulsar el potencial de Susana 23

SEGUNDA PARTE: Autoconocimiento: Comportamientos 25

- Su perfil conductual al detalle 26

TERCERA PARTE: Plan de Acción 31

- Plan de acción 32

Guía rápida: Cómo usar este análisis DISC Base

1. Propósito del informe

Este informe es un resumen ejecutivo y práctico del perfil conductual de Susana. Su objetivo es proporcionar una visión clara y rápida de su estilo de trabajo, sus motivadores y sus claves de comunicación. Está diseñado para facilitar la toma de decisiones ágil, mejorar la interacción inmediata y servir como una potente herramienta de autoconocimiento inicial.

Información clave que obtendrá:

- Un resumen claro del perfil conductual y sus tendencias más marcadas.
- Un desglose práctico de sus fortalezas clave, áreas de mejora, motivadores y factores de estrés.
- Recomendaciones directas para comunicarse eficazmente con Susana y potenciar su rendimiento.
- Un plan de acción enfocado y concreto para iniciar su desarrollo profesional.

Cómo leer este informe

Para obtener el máximo valor de este análisis, le sugerimos seguir los siguientes pasos:

- **Visión general:** lea la PRIMERA PARTE para obtener un resumen completo del estilo de Susana, el valor que aporta y las claves para potenciarlo.
- **El perfil en detalle:** explore la SEGUNDA PARTE para ver un desglose práctico de sus fortalezas, motivadores, estilo de interacción y compatibilidad con diferentes roles y personas.
- **El compromiso de acción:** complete el Plan de acción en la TERCERA PARTE. Este paso es fundamental para convertir el conocimiento en un resultado tangible y dar inicio al desarrollo.

2. Fundamentos del análisis: Modelo DISC y Círculo Interpersonal

El Modelo DISC

Explica las tendencias conductuales según cómo la persona percibe su entorno y cómo responde a él. Esta interacción genera patrones únicos a través de cuatro dimensiones:

- **D (Dominancia) - cómo enfrenta problemas y desafíos:**
    - **D Alto:** percibe el entorno como desafiante, pero se ve capaz de superarlo. Características: directo, competitivo, decidido.
      Meta: modificar el entorno; superar obstáculos para conseguir resultados.
    - **D Bajo:** prefiere enfoques conservadores, pacíficos y cooperativos para resolver problemas.

- **I (Influencia) - cómo se relaciona e influye en otros:**
    - **I Alto:** ve el entorno como favorable y busca persuadir e interactuar socialmente. Características: sociable, entusiasta, optimista.
      Meta: influir en el entorno; hacer que los demás se involucren para conseguir resultados.
    - **I Bajo:** más reservado, reflexivo, basa su persuasión en lógica y hechos.

- **S (Serenidad) - cómo gestiona el ritmo y la estabilidad del entorno:**
    - **S Alto:** percibe el entorno como favorable, pero prefiere cooperar y mantener estabilidad. Características: calmado, paciente, leal.
      Meta: trabajar con otros para conseguir resultados.
    - **S Bajo:** más inquieto, flexible, orientado al cambio y adaptable a la variedad.

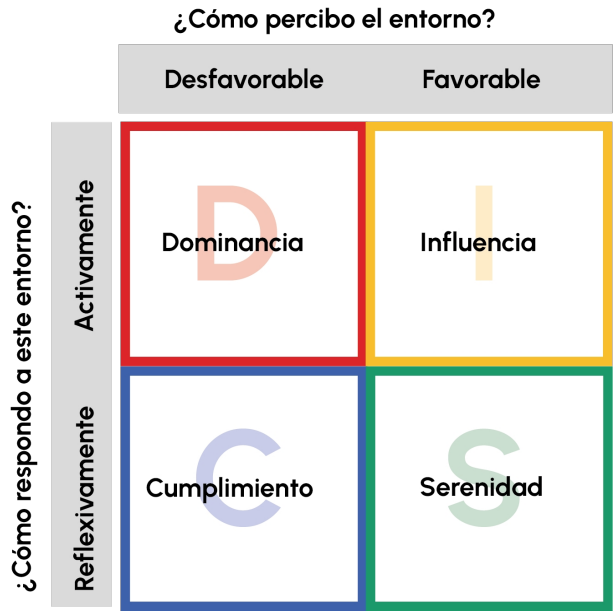
- **C (Cumplimiento) - cómo responde a reglas y estándares creados por otros:**
    - **C Alto:** ve el entorno como desafiante y se enfoca en trabajar con precisión y seguir normas. Características: preciso, analítico, organizado.
      Meta: pensar bien las cosas para conseguir resultados.
    - **C Bajo:** más independiente, puede desafiar reglas y es menos enfocado en detalles estrictos.

El Círculo Interpersonal

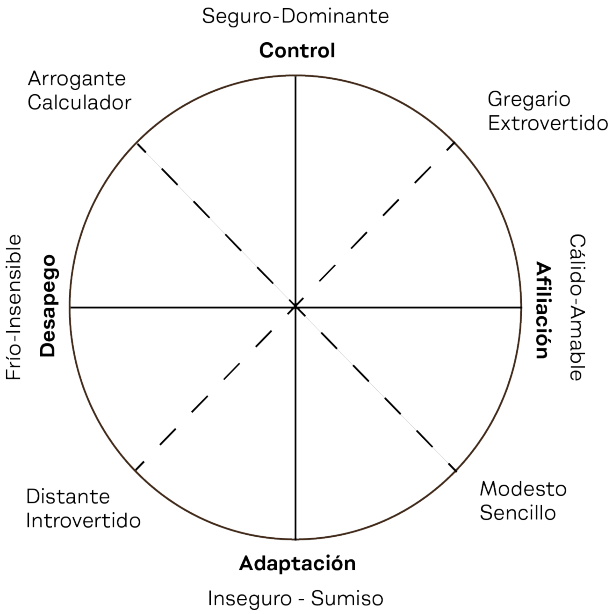
Complementa el análisis DISC mostrando cómo la persona se posiciona en sus relaciones laborales a través de dos ejes:

- **Eje de Control** (vertical): manejo de la influencia y dirección. ¿Prefiere dirigir y tomar iniciativa, o colaborar y responder a las necesidades del entorno?
    - **Controlar/Dirigir** (norte)**:** prefiere tomar iniciativa, guiar y asumir responsabilidad de resultados.
    - **Adaptar/Responder** (sur): prefiere colaborar, responder a necesidades del entorno y ajustar el enfoque. Nota: adaptarse no excluye capacidad de liderazgo.

- **Eje de Afiliación** (horizontal): grado de cercanía en las relaciones. ¿Busca conexiones cercanas y pertenencia grupal, o valora límites claros y autonomía?
    - **Afiliarse/Conectar** (este): busca interactuar abiertamente, construir relaciones cercanas y valorar la pertenencia grupal.
    - **Distanciarse/Delimitar** (oeste): valora límites claros, privacidad, autonomía y objetividad.



Modelo DISC



Círculo Interpersonal

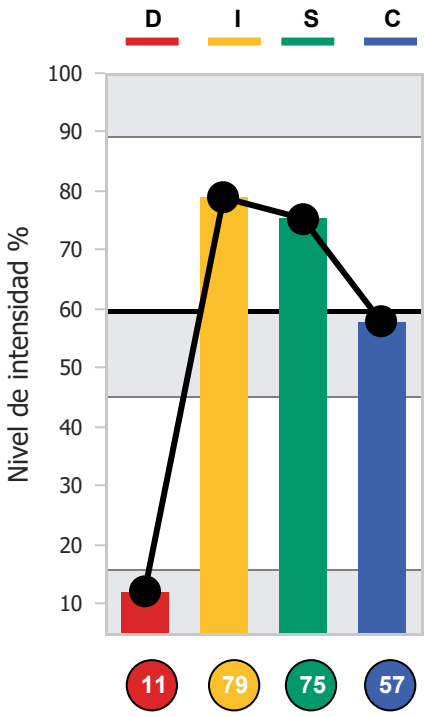
Gráfica DISC III (Autoimagen integrada):

Esta gráfica se configura a partir de la combinación única de las elecciones "Más Afín" y "Menos Afín" que dio Susana al completar el test DISC. Representa su perfil, mostrando la intensidad (0-100%) de sus dimensiones D, I, S y C, revelando así su patrón conductual distintivo.

Niveles de intensidad:

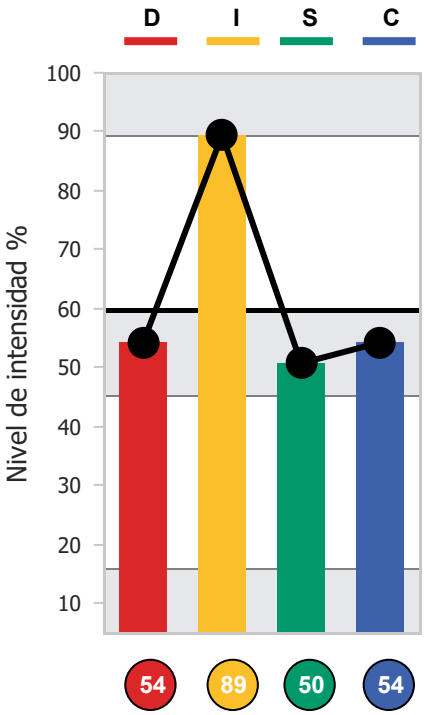
- **Alto** (más de 60%): comportamientos distintivos y frecuentes.
- **Medio** (45% a 60%): flexibilidad o equilibrio en la manifestación.
- **Bajo** (menos de 45%): tendencia a características opuestas.

Las dimensiones altas resaltadas señalan las tendencias más sobresalientes del perfil.

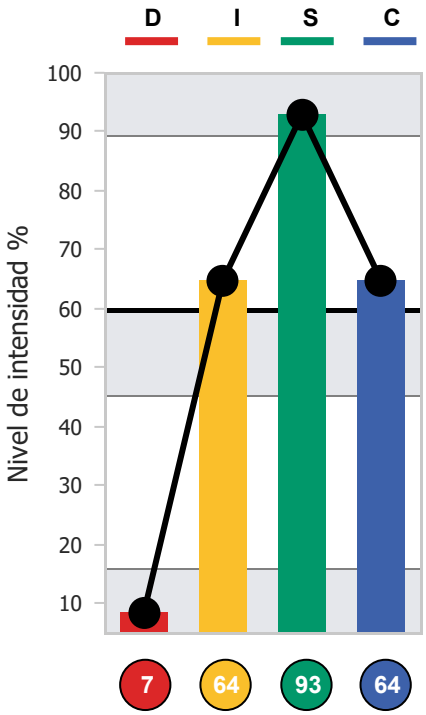


Dimensiones altas: IS

Perfil que prioriza la colaboración y el apoyo interpersonal, contribuyendo a la estabilidad del equipo y a un ambiente de trabajo positivo.



Gráfica I: Estas son sus respuestas "Más Afín" para cada uno de los cuatro factores.



Gráfica II: Estas son sus respuestas "Menos Afín" para cada uno de los cuatro factores.
La representación gráfica resulta de una inversión estadística de esas respuestas.

Importante:

En algunos enfoques tradicionales del modelo DISC, la Gráfica I la representan como "estilo adaptado" y la Gráfica II como "estilo natural", considerando que su diferencia refleja el nivel de ajuste o tensión entre ambos.

Esta interpretación se remonta a los trabajos de Walter V. Clarke a finales de la década de 1940, quien desarrolló el *Activity Vector Analysis (AVA)*, un instrumento de evaluación laboral basado en el enfoque léxico de adjetivos conductuales. En ese momento, Clarke no se inspiró directamente en la teoría DISC; sin embargo, tras analizar los resultados, observó que los cuatro factores obtenidos —agresivo, sociable, estable y evitativo— se asemejaban a las dimensiones descritas por Marston en *Emotions of Normal People* (1928). Décadas más tarde, John Geier formalizó esa conexión en los años setenta, consolidando las nociones de "estilo adaptado" y "estilo natural".

Sin embargo, investigaciones posteriores (*Wiley*, 2005) sobre los instrumentos DISC no hallaron evidencia teórica ni empírica que respalde la existencia de estilos conductuales separados. Las

diferencias entre las Gráficas I y II se explican principalmente por efectos estadísticos del formato de respuesta, más que por variaciones reales en la persona.

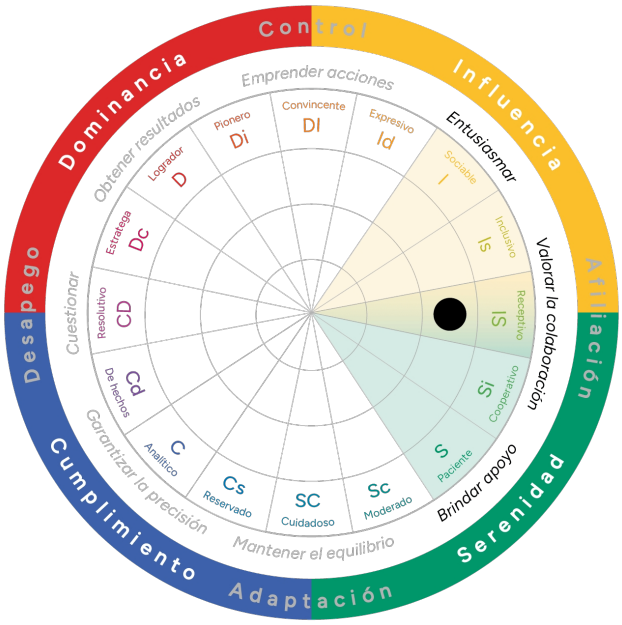
Además, la evidencia neuroconductual contemporánea (*Kahneman*, 2011; *Sapolsky*, 2017; *Damasio*, 2018) confirma que el comportamiento humano surge de la integración constante entre procesos conscientes y automáticos. Más del 70 % de nuestras acciones provienen de patrones y hábitos aprendidos que operan de forma coordinada con la cognición consciente.

La conducta, por tanto, no opera en planos separados, sino como un sistema dinámico y coherente que mantiene su identidad incluso al adaptarse.

Por ello, la interpretación más consistente se basa en la Gráfica III (Autoimagen integrada), que integra ambos planos y ofrece una lectura más completa, estable y científicamente alineada del comportamiento. Esta integración también reduce el sesgo de deseabilidad social, al equilibrar las respuestas conscientes e inconscientes, ofreciendo un perfil más objetivo y representativo del estilo conductual real.

Mapa interpersonal DISC:

Para ofrecer una visión completa del estilo de Susana, utilizamos un enfoque integrado que combina cómo percibe su entorno y reacciona a él (análisis del Modelo DISC) con las fuerzas que dirigen sus interacciones laborales (identificadas por el Círculo Interpersonal).



Este mapa conductual posiciona el perfil de Susana, mostrando:

- **Punto** (estilo principal): representa su comportamiento predominante, calculado mediante:
    - Su combinación DISC (las 4 dimensiones)
    - Las fuerzas interpersonales (tendencias de interacción con otros):
        - **Control vs. Adaptación** (eje vertical): ¿Prefiere dirigir o colaborar?
        - **Afiliación vs. Desapego** (eje horizontal): ¿Busca cercanía o independencia?

- **Distancia del centro:**
    - **Cerca del borde:** fuerte inclinación al estilo; tendencias conductuales consistentes y automáticas.

- **Posición intermedia:** alta inclinación y alineación natural con el estilo; características prominentes con buena capacidad de adaptación.
- **Cerca del centro:** refleja la tendencia principal del perfil con mayor flexibilidad para adaptar el comportamiento hacia las áreas sombreadas según el contexto.

- **Áreas sombreadas:** estilos alternativos que Susana puede adoptar cuando la situación lo requiere.
- **Prioridades laborales:** son las palabras clave situadas alrededor del círculo (en el caso de Susana: **Valorar la colaboración, Brindar apoyo, Entusiasmar**). Estas indican sus principales focos de energía y aquello que naturalmente priorizará en un contexto laboral.

3. Consideraciones importantes

Ningún estilo o nivel es inherentemente "mejor" o "peor". Cada perfil, incluido el de Susana, posee fortalezas y áreas de desarrollo que dependen del contexto específico.

miperfilDISC
personalidad & empleo

PRIMERA PARTE

VISIÓN EJECUTIVA DEL PERFIL CONDUCTUAL

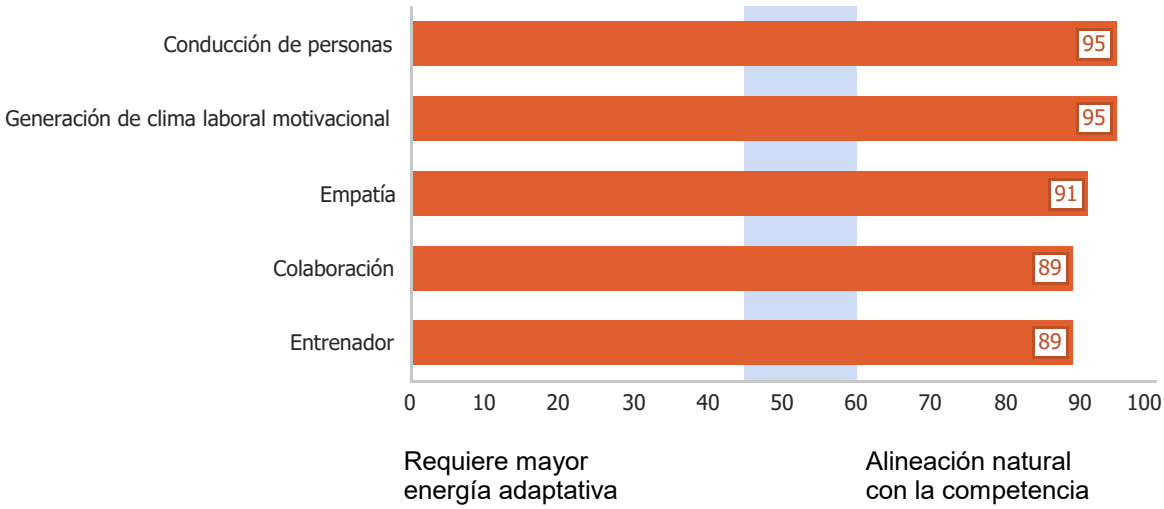
Resumen ejecutivo

Susana se caracteriza por un estilo colaborativo y paciente, con una marcada orientación hacia las personas y la creación de un ambiente laboral armonioso. En su entorno de trabajo, sus prioridades se centran en el apoyo mutuo, la estabilidad y el fomento de relaciones interpersonales positivas. Proyecta una imagen de calidez, confianza y serenidad, mostrando una preferencia por entornos predecibles y amigables donde pueda aplicar sus competencias relacionales de manera consistente. Su tendencia conductual es empática y conciliadora, buscando construir puentes y asegurar la cohesión dentro del equipo.

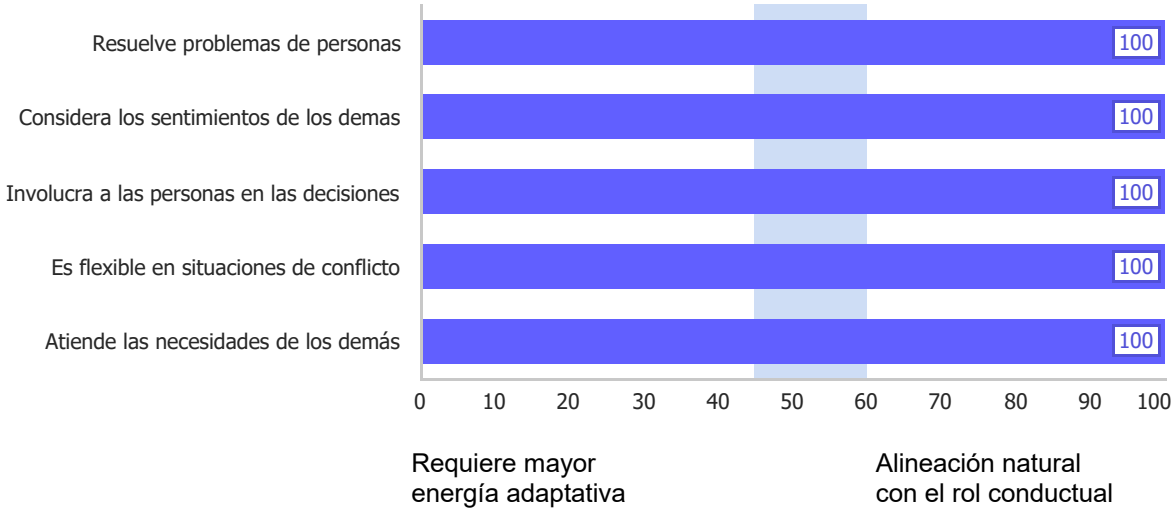
En su comunicación, tiende a ser cálida, diplomática y persuasiva, valorando la conexión genuina con sus compañeros de trabajo. Es una oyente atenta que busca comprender las perspectivas de los demás. Su influencia se ejerce a través del entusiasmo, la capacidad para generar consenso y el fomento de un espíritu colaborativo. Tiende a evitar la confrontación directa, prefiriendo abordar los desacuerdos de manera considerada para preservar la armonía del grupo y las buenas relaciones, actuando como una mediadora natural.

Su filosofía de trabajo se fundamenta en la importancia de la lealtad, el trabajo en equipo y el apoyo sincero. Se siente más comprometida en un entorno laboral que le ofrezca seguridad, expectativas claras y un fuerte sentido de comunidad. Entre sus fortalezas se encuentran su paciencia para manejar tareas que requieren constancia y su tendencia a actuar como un elemento cohesionador y motivador. Busca un ritmo de trabajo estable que le permita colaborar eficazmente, contribuyendo así a la moral, la estabilidad y el bienestar general del equipo.

5 principales competencias - Power Skills



5 principales roles conductuales



Valor que aporta al equipo

- Mejora la moral y el clima del equipo.
- Fomenta la cohesión y la colaboración.
- Brinda apoyo constante a sus compañeros.
- Ayuda a suavizar tensiones y conflictos.
- Crea un ambiente de trabajo positivo.
- Escucha las inquietudes de los demás.
- Promueve la participación de todos.
- Es un pilar de estabilidad y confianza.

Valor que aporta a la organización

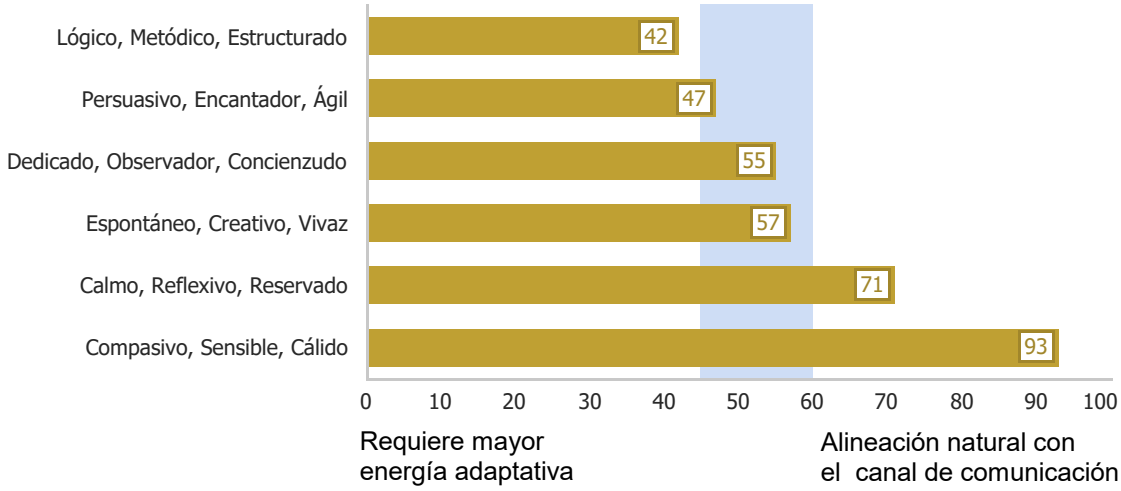
- Contribuye a un clima laboral positivo.
- Favorece la retención del talento humano.
- Fortalece relaciones interpersonales.
- Aporta estabilidad a la fuerza laboral.
- Promueve una cultura de colaboración.
- Facilita la comunicación en equipos.
- Demuestra lealtad a la organización.
- Impulsa un entorno de apoyo mutuo.

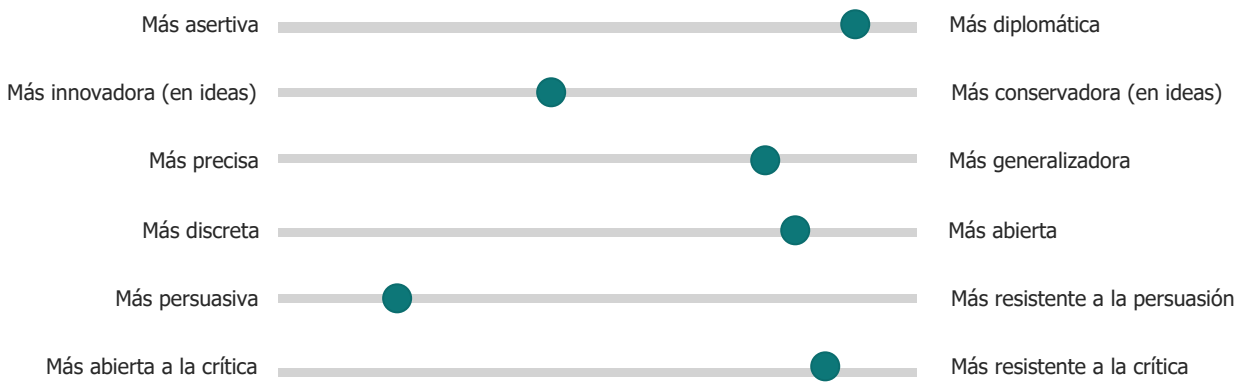
Comportamiento bajo presión

Bajo presión, su tendencia conductual se orienta hacia la búsqueda de estabilidad y el mantenimiento de relaciones interpersonales. Prioriza la colaboración y el apoyo mutuo con sus compañeros, procurando un ambiente armónico. Ante situaciones de tensión, su enfoque se caracteriza por la serenidad y la disposición a escuchar, buscando soluciones consensuadas antes que la imposición de directrices.

Muestra una inclinación a internalizar inquietudes o a ser reservada para evitar confrontaciones directas que puedan afectar la cohesión del equipo. Sus competencias se centran en la empatía y el ofrecimiento de apoyo, aunque la necesidad de respuestas rápidas o la gestión de conflictos directos pueden presentar desafíos. La comunicación tiende a ser considerada, enfocándose en mantener la calma y el entendimiento entre los pares.

Estructura comunicacional





Emplea un estilo de comunicación diplomático y persuasivo, con una apertura en lo social, aunque con sensibilidad a la crítica directa.

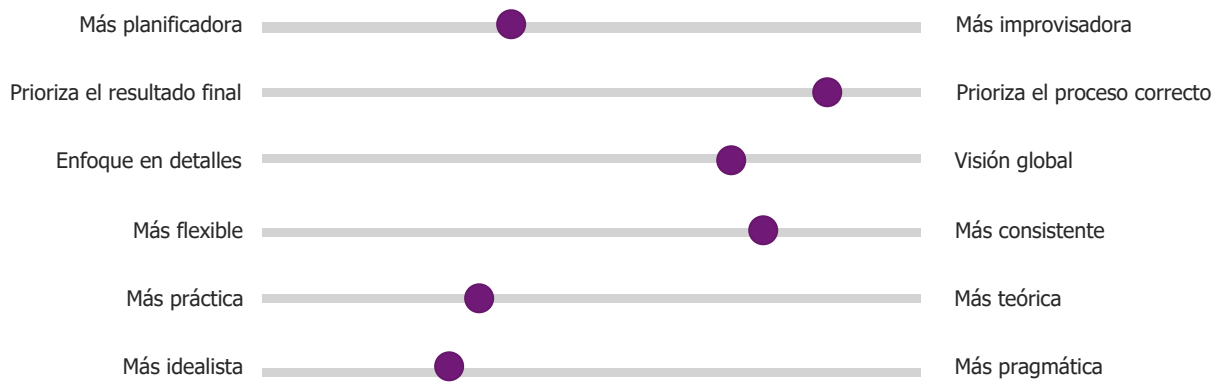
Puntos a tener en cuenta en la comunicación con Susana

- Sea amigable, cálido y personal.
- Evite la confrontación y la presión.
- Muestre aprecio sincero por su apoyo.
- Hable de personas y del impacto en ellas.
- Permita tiempo para procesar y responder.
- No imponga plazos o urgencia excesiva.
- Sea paciente, escuche con atención.

- Use un tono amable y considerado.

Tendencias conductuales

Enfoque y resultados

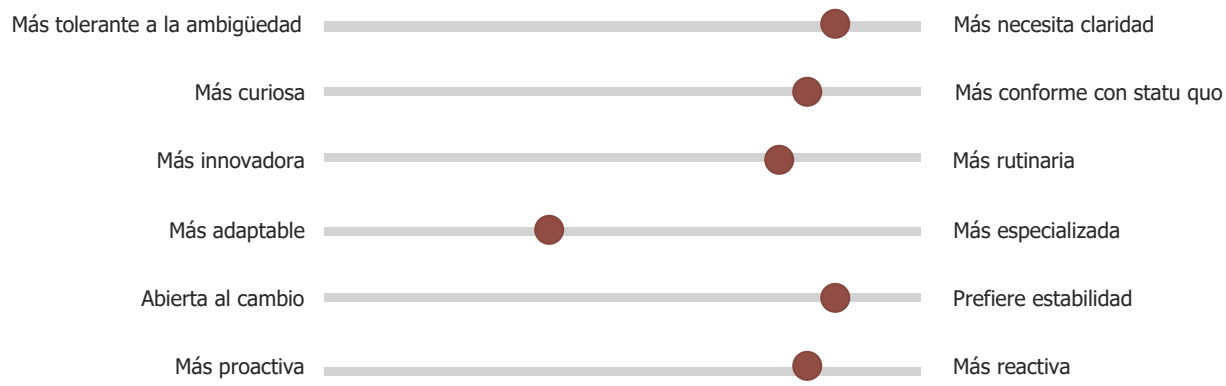


Se caracteriza por un enfoque que prioriza los procesos y la estabilidad, tendiendo a una visión global y a una ejecución consistente en el entorno laboral.

Estilo interpersonal

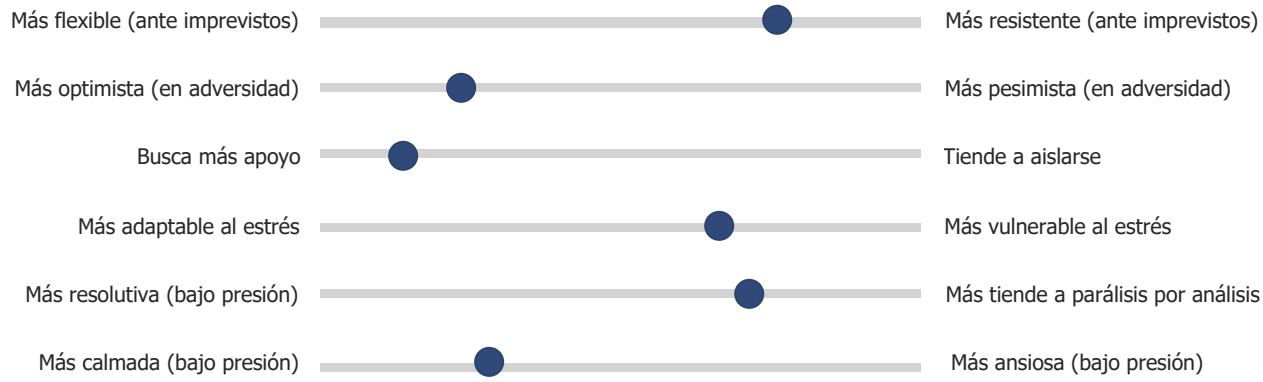
Exhibe un estilo interpersonal expresivo y sociable, con una marcada orientación hacia las relaciones y la colaboración.

Adaptabilidad y cambio



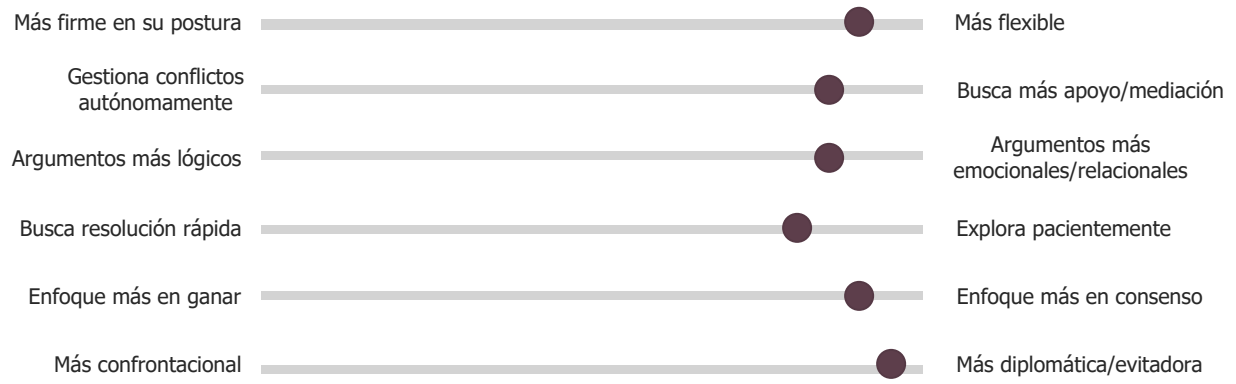
Demuestra una fuerte preferencia por la estabilidad y las rutinas establecidas, tendiendo a reaccionar a los cambios en lugar de iniciarlos proactivamente.

Manejo de presión



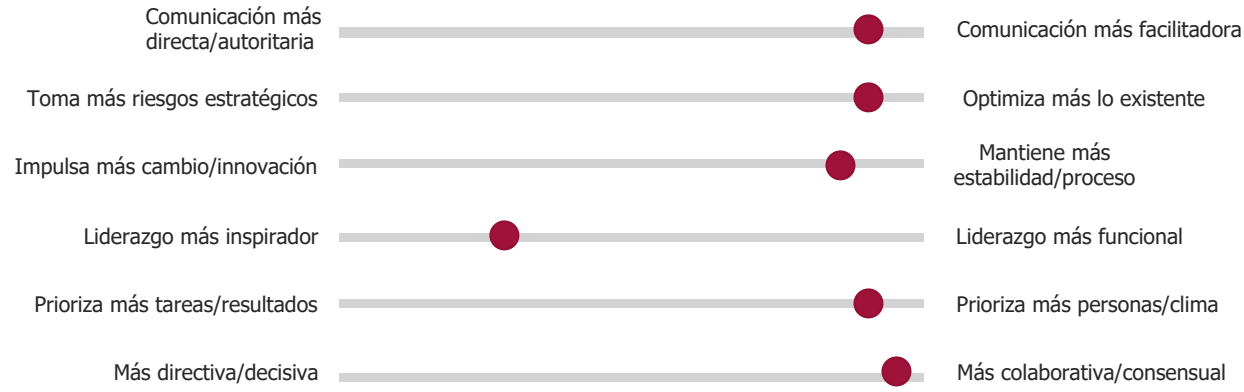
Mantiene una apariencia de calma bajo presión, aunque puede mostrar vulnerabilidad ante la urgencia o el conflicto, buscando apoyo en situaciones adversas.

Manejo de conflictos



Su aproximación a los conflictos es predominantemente diplomática y evitativa, priorizando el consenso y la armonía sobre la confrontación directa.

Estilo de liderazgo

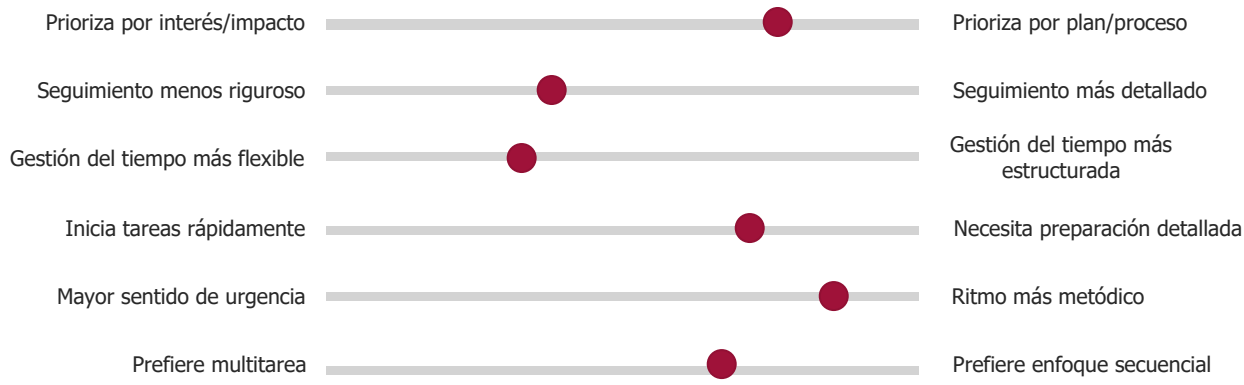


Ejerce un liderazgo colaborativo y consensual, priorizando el bienestar de las personas y el clima laboral, con un enfoque en mantener la estabilidad.

Preferencias del entorno laboral

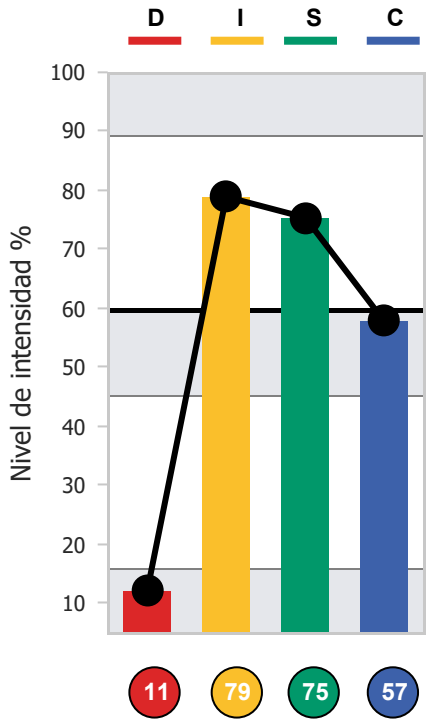
Valora un entorno laboral estable y estructurado, donde se priorizan las relaciones y la colaboración por encima de un ritmo de alta exigencia.

Estilo de trabajo y ejecución

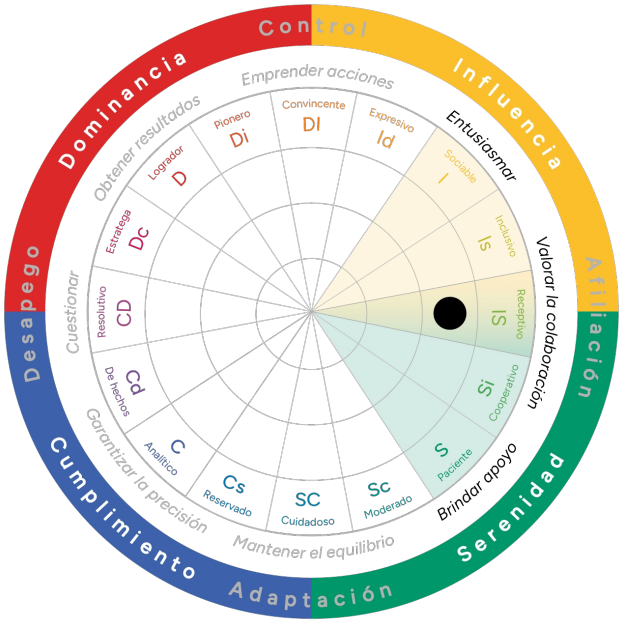


Favorece un ritmo de trabajo metódico y constante, priorizando el proceso y exhibiendo una gestión del tiempo que, si bien estructurada, permite flexibilidad en las interacciones.

Prioridades laborales



Dimensiones altas: IS



Mapa interpersonal DISC: posición, zonas de adaptación y prioridades laborales

Valorar la colaboración

Enfoca su energía en fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Busca constantemente oportunidades para promover la cooperación y el trabajo en equipo, valorando las contribuciones de cada miembro. Se esfuerza por establecer relaciones sólidas basadas en la confianza y el respeto, creando un entorno donde todos se sientan incluidos y apreciados. Su enfoque en la colaboración le permite abordar desafíos de manera conjunta, aprovechando las fortalezas individuales para lograr objetivos comunes.

Brindar apoyo

Dedica gran parte de su tiempo y esfuerzo a brindar apoyo a sus compañeros de trabajo. Está siempre dispuesta a escuchar con empatía las inquietudes y necesidades de los demás, ofreciendo su ayuda y comprensión. Su capacidad para ponerse en el lugar del otro le permite abordar situaciones difíciles con sensibilidad y tacto. Se preocupa genuinamente por el bienestar de sus colegas y se esfuerza por ser un soporte confiable en momentos de dificultad. Su enfoque en brindar apoyo contribuye a crear un ambiente laboral más humano y solidario.

Entusiasmar

Irradia entusiasmo y positividad en su entorno laboral, motivando e inspirando a sus compañeros. Su actitud optimista y enérgica es contagiosa, lo que le permite influir positivamente en el estado de ánimo y la moral del equipo. Busca constantemente maneras de animar y alentar a los demás, reconociendo sus logros y esfuerzos. Su capacidad para entusiasmar le permite generar un ambiente de trabajo dinámico y estimulante, donde las personas se sienten motivadas para dar lo mejor de sí mismas y alcanzar metas desafiantes.

Claves para impulsar el potencial de Susana

Para permitir a Susana desplegar todo su potencial, es fundamental comprender sus prioridades centradas en las personas, la colaboración y el mantenimiento de un entorno armonioso. Su tendencia conductual principal le inclina hacia la creación de relaciones positivas, el apoyo a sus compañeros de trabajo y la búsqueda de consenso. Se motiva principalmente por la aceptación, la lealtad y la oportunidad de interactuar de manera amistosa y constructiva. Para liderarla eficazmente y fomentar su desarrollo, es crucial proporcionarle un ambiente que valore la empatía, la estabilidad y el trabajo en equipo, reconociendo su enfoque en el bienestar colectivo.

En cuanto al entorno laboral, Susana prospera en ambientes colaborativos, estables y donde prevalece la armonía. Prefiere un ritmo constante y predecible, sintiéndose incómoda con la presión excesiva o los plazos urgentes no planificados. Valora la seguridad y las relaciones de confianza. La estabilidad es importante para ella, por lo que los cambios organizacionales deben comunicarse con sensibilidad, explicando el impacto en las personas y buscando su participación en el proceso. Para facilitar su adaptación al cambio, es esencial presentar las modificaciones de forma que resalten los beneficios para el equipo y la colaboración, ofreciendo apoyo continuo y manteniendo la calma. Su serenidad natural puede ser un activo en tiempos de transición si se siente segura y comprendida.

Al asignarle proyectos, aquellos que requieren interacción frecuente, construcción de relaciones, apoyo a otros miembros del equipo y fomento de un espíritu colaborativo son ideales. Su prioridad por desarrollar relaciones y ofrecer entusiasmo le hace efectiva en roles que implican comunicación, coordinación de equipos o la creación de un ambiente positivo. Disfruta ayudando a otros y permitiéndoles ayudarse a sí mismos. Para liderarla, es beneficioso adoptar un enfoque accesible, paciente y de apoyo, reconociendo sus contribuciones al bienestar del equipo. Evitar la confrontación directa y las críticas duras es clave, ya que tiende a tomar la retroalimentación negativa de manera personal. Prefiere recibir directrices de forma amable y sugerente, en lugar de órdenes directas.

En la comunicación con sus compañeros de trabajo, Susana es cálida, empática y una buena oyente. Valora la amistad y busca activamente ver lo mejor en los demás, lo que fomenta la cohesión del equipo. Su influencia se basa en las relaciones personales que construye y mantiene. Sin embargo, su aversión al conflicto puede llevarla a ser evasiva o a evitar abordar problemas de desempeño directamente, priorizando la armonía sobre la exigencia de responsabilidades. Es importante animarla a ser más directa cuando sea necesario, proporcionándole herramientas y apoyo para manejar conversaciones difíciles de manera constructiva. La retroalimentación constructiva hacia ella debe ser específica, entregada con tacto y centrada en el comportamiento, preferiblemente en un contexto de apoyo y aprecio por sus esfuerzos generales.

Para el establecimiento de metas, es útil involucrarla en el proceso, asegurándose de que comprenda cómo los objetivos contribuyen al bienestar del equipo y a la colaboración. Si bien es confiable y cumple sus compromisos, puede necesitar apoyo para mantener el enfoque en los plazos y detalles si las tareas son muy rutinarias o aisladas. Su tendencia a ser conforme y buscar

la armonía puede, en ocasiones, impedirle cuestionar el statu quo, aunque también puede mostrar inconformidad si siente que los procedimientos no son justos o sensatos. En situaciones de frustración, que pueden surgir ante conflictos interpersonales o falta de aprecio, responde mejor a la escucha empática, la reafirmación y la búsqueda conjunta de soluciones que restauren la armonía. Comprender su necesidad de conexión, estabilidad y reconocimiento positivo permitirá a quienes la lideran y colaboran con ella crear las condiciones óptimas para su máximo potencial y satisfacción laboral.

Es esencial destacar que, si bien el perfil conductual proporciona una valiosa perspectiva sobre cómo una persona puede desempeñarse en una posición específica y qué roles son más compatibles con sus tendencias conductuales, no debe ser el único factor evaluado al tomar decisiones relacionadas con el empleo o el desarrollo profesional. Sus competencias técnicas, su experiencia previa, su formación académica y otros factores relevantes también juegan un papel crucial en la idoneidad y el rendimiento en cualquier rol profesional.

SEGUNDA PARTE

AUTOCONOCIMIENTO: COMPORTAMIENTOS

Su perfil conductual al detalle

Perfil general

- **Colaboradora, Empática, Apoyadora**: Susana, usted tiende a ser una persona accesible y orientada a las personas, mostrando una inclinación natural hacia la colaboración y el apoyo mutuo. Prioriza la construcción de relaciones de confianza y valora un ambiente de trabajo armónico y positivo. Su tendencia a escuchar con empatía y a mostrar interés genuino en los demás facilita la creación de vínculos sólidos y fomenta la cohesión grupal. Se siente motivada al poder ayudar y ofrecer soporte a sus compañeros. Aunque su deseo de mantener la armonía puede llevarle a evitar confrontaciones o conversaciones difíciles, su enfoque en las personas y su disposición a cooperar suelen ser apreciados y contribuyen a un clima laboral agradable y estable.

Fortalezas clave

- **Fomento de la colaboración**: prioriza el trabajo conjunto y la creación de sinergias, lo que ayuda a construir equipos cohesionados y un ambiente laboral positivo.
- **Comunicación interpersonal**: tiende a conectar fácilmente con los demás a través de la empatía y la escucha, facilitando la comprensión mutua y el fortalecimiento de relaciones.
- **Mantenimiento de la estabilidad**: aporta calma y previsibilidad en sus interacciones, lo que contribuye a un entorno de trabajo seguro y constante.

Áreas de mejora

- **Asertividad en la comunicación**: desarrollar una mayor disposición para abordar directamente situaciones de conflicto o expresar desacuerdos de manera constructiva.
- **Gestión de tareas y plazos**: equilibrar la prioridad dada a las relaciones interpersonales con un enfoque más estructurado en la finalización de tareas y el cumplimiento de fechas límite.

Motivadores principales

- **Establecer relaciones positivas**: sentirse motivada por la oportunidad de interactuar, conectar y construir lazos de confianza con sus compañeros.
- **Contribuir a un ambiente armónico**: encontrar satisfacción en entornos laborales donde prevalece la cooperación, el respeto y la ausencia de conflictos.
- **Recibir reconocimiento por su apoyo**: sentirse valorada cuando sus esfuerzos por ayudar, escuchar y apoyar a los demás son apreciados.

Factores estresantes

- **Conflictos interpersonales**: las tensiones, discusiones o ambientes de confrontación pueden generarle un considerable malestar.
- **Presión por resultados inmediatos sin apoyo**: sentirse apurada o exigida a cumplir metas sin contar con un proceso claro o el soporte necesario.
- **Tener que imponer decisiones o críticas**: la necesidad de actuar con firmeza, dar órdenes directas o señalar errores a otros puede resultarle incómoda.

Estilo de comunicación

- **Amable y cercana**: se comunica de manera cálida y accesible, buscando crear un ambiente de confianza.
- **Escucha activa**: tiende a prestar atención genuina a los sentimientos y perspectivas de los demás antes de expresar sus propias ideas.
- **Persuasiva a través del entusiasmo**: influye en otros compartiendo energía positiva y buscando generar consenso y motivación.

Trabajo en equipo

- **Prefiere entornos colaborativos y armónicos**: se siente más cómoda y productiva trabajando junto a otros en un clima de cooperación.
- **Busca activamente la participación de todos**: tiende a asegurarse de que las opiniones de los miembros del equipo sean escuchadas y consideradas.
- **Actúa como mediadora para mantener la cohesión**: interviene de forma natural para suavizar tensiones y preservar las buenas relaciones dentro del grupo.

Organización y planeación

- **Prefiere enfoques estables y predecibles**: tiende a sentirse más segura con rutinas y procesos conocidos al organizar sus tareas.
- **Puede priorizar las relaciones sobre la estructura estricta**: su enfoque en las personas puede llevarle a ser flexible con los planes si percibe una necesidad interpersonal.
- **Tiende a planificar buscando el consenso**: involucra a otros en la planificación para asegurar el apoyo y la armonía en la ejecución.

Estilo de liderazgo

- **Fomenta un ambiente de apoyo y colaboración**: dirige creando un clima de confianza donde los miembros del equipo se sienten cómodos y valorados.
- **Impulsa la acción a través del entusiasmo y la motivación**: moviliza al equipo generando optimismo y destacando los aspectos positivos de los objetivos.
- **Prioriza el bienestar del equipo y la armonía grupal**: convierte la visión en realidad asegurándose de que las necesidades del equipo sean consideradas y se mantenga un

buen ambiente.

Relaciones interpersonales

Con sus compañeros

Se desempeña bien con compañeros que:

- Son amables, accesibles y muestran interés por los demás.
- Valoran la colaboración y buscan activamente el trabajo en equipo.
- Se comunican de manera respetuosa y evitan la confrontación directa.
- Muestran aprecio por el apoyo y la contribución de otros.
- Mantienen una actitud positiva y optimista en el trabajo.

Puede enfrentar desafíos con compañeros que:

- Son excesivamente directos, críticos o confrontacionales.
- Priorizan exclusivamente las tareas sobre las relaciones personales.
- Muestran poca empatía o interés por los sentimientos ajenos.
- Generan un ambiente de competencia hostil o tensión constante.
- Se enfocan de manera persistente en los aspectos negativos.

Como líder

Se desempeña bien liderando un equipo que:

- Valora un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.
- Responde positivamente al entusiasmo y al reconocimiento.
- Está dispuesto a participar y compartir ideas abiertamente.
- Aprecia la estabilidad y un ritmo de trabajo constante.
- Busca mantener relaciones armoniosas dentro del grupo.

Puede enfrentar desafíos liderando un equipo que:

- Requiere constantemente decisiones rápidas y autoritarias.
- Presenta conflictos interpersonales frecuentes y directos.
- Muestra resistencia a la colaboración o al intercambio de ideas.
- Necesita una dirección firme y confrontacional para cumplir objetivos.
- Funciona mejor bajo presión constante y plazos ajustados.

Bajo un líder

Prospera bajo un líder que:

- Es accesible, empático y muestra interés personal.
- Fomenta la colaboración y valora las contribuciones individuales.
- Proporciona retroalimentación de manera amable y constructiva.
- Ofrece un entorno de trabajo estable y predecible.
- Reconoce y aprecia el esfuerzo y la lealtad del equipo.

Puede enfrentar desafíos bajo un líder que:

- Es distante, impersonal o excesivamente enfocado en las tareas.
- Utiliza un estilo de comunicación directo, crítico o confrontacional.
- Genera un ambiente de alta presión, urgencia constante o competencia interna.
- Implementa cambios frecuentes e inesperados sin considerar al equipo.
- No ofrece reconocimiento ni valora las relaciones interpersonales.

Responsabilidades ideales

Prospera en un rol que:

- Implique interacción frecuente y construcción de relaciones con personas.
- Requiera habilidades de comunicación interpersonal, empatía y escucha.
- Permita fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.
- Ofrezca un ambiente de trabajo estable, predecible y armónico.
- Valore el apoyo, el servicio a otros y la creación de un clima positivo.

Puede enfrentar desafíos en un rol que:

- Exija tomar decisiones difíciles o impopulares de manera constante.
- Implique manejar conflictos interpersonales de forma regular y directa.
- Requiera trabajar en aislamiento durante largos períodos.
- Esté sometido a alta presión, cambios constantes y plazos muy ajustados.
- Se centre exclusivamente en análisis de datos o tareas técnicas sin interacción.

Cómo puede mejorar su productividad

Debe probar:

- Establecer límites claros para equilibrar el apoyo a otros y sus propias tareas.
- Abordar conversaciones necesarias sobre desempeño o problemas de forma constructiva.
- Priorizar tareas basándose en objetivos concretos además de las relaciones.
- Solicitar retroalimentación específica sobre su desempeño para identificar mejoras.
- Definir y comunicar plazos realistas para sus compromisos y los del equipo.

Debe seguir:

- Fomentando la colaboración y un espíritu de equipo positivo en su entorno.
- Escuchando activamente las necesidades y preocupaciones de sus compañeros.
- Manteniendo una actitud optimista y accesible que inspire confianza.
- Ofreciendo apoyo genuino a los miembros de su equipo cuando lo necesiten.
- Construyendo y manteniendo relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto.

Debe evitar:

- Posponer decisiones importantes o conversaciones difíciles para no incomodar.
- Comprometerse en exceso con tal de agradar a los demás, descuidando sus prioridades.
- Ignorar problemas de bajo rendimiento por temor a generar conflicto o malestar.
- Tomar la retroalimentación constructiva como una crítica personal negativa.
- Permitir que la necesidad de armonía impida abordar problemas reales del equipo.

Compatibilidad con roles

- **Posiciones sugeridas:** su perfil es compatible con roles que requieren fuertes competencias interpersonales, capacidad para construir relaciones y fomentar un ambiente positivo. Posiciones en Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional, Coaching, Atención al Cliente, Coordinación de Equipos, Relaciones Públicas, Docencia o roles de facilitación y mediación son adecuados. Esto se debe a su prioridad por la colaboración, el apoyo a los demás, su comunicación empática y su tendencia a buscar la armonía y la estabilidad en el entorno laboral.

TERCERA PARTE

PLAN DE ACCIÓN

Plan de acción

Susana, este plan de acción ha sido diseñado para acompañarla en la transformación de los puntos clave de su informe DISC en un primer paso concreto para su desarrollo. El objetivo es que reflexione sobre los aspectos más relevantes y defina una acción enfocada y de alto impacto.

A. Reconociendo su perfil

- Su informe la describe como **Colaboradora, Empática, Apoyadora** con un perfil DISC **IS (Influencia y Serenidad)**, destacando su capacidad para **fomentar la colaboración, la comunicación interpersonal y mantener la estabilidad**. Reflexione en una situación laboral reciente donde estas características hayan marcado su actuación. ¿Qué resultado obtuvo? ¿Qué aprendió?

Su reflexión:

B. Potenciando su mayor fortaleza

- De las fortalezas clave identificadas, ¿cuál considera que es su mayor "superpoder" profesional? ¿Cómo puede emplearla de manera más intencionada esta semana para avanzar en un objetivo importante?

Mi fortaleza principal y cómo la usaré:

C. Su foco de desarrollo

- El informe indica que equilibrar **su comunicación interpersonal con una comunicación asertiva** es un área clave para su crecimiento. ¿En qué situación próxima (una reunión, una decisión importante) podría practicar conscientemente **abordar conversaciones necesarias sobre desempeño o problemas de forma constructiva**?

¿Qué se propone hacer exactamente?

Mi experimento para desarrollar este foco:

D. Su compromiso de acción

- Con base en sus reflexiones, defina **UNA única acción concreta y medible** que se comprometa a realizar en las próximas dos semanas. Esta acción debe combinar el uso de su fortaleza principal con el desarrollo de su área de mejora.

Mi única acción será:

Para lograrlo, específicamente voy a...

Sabré que he tenido éxito si...