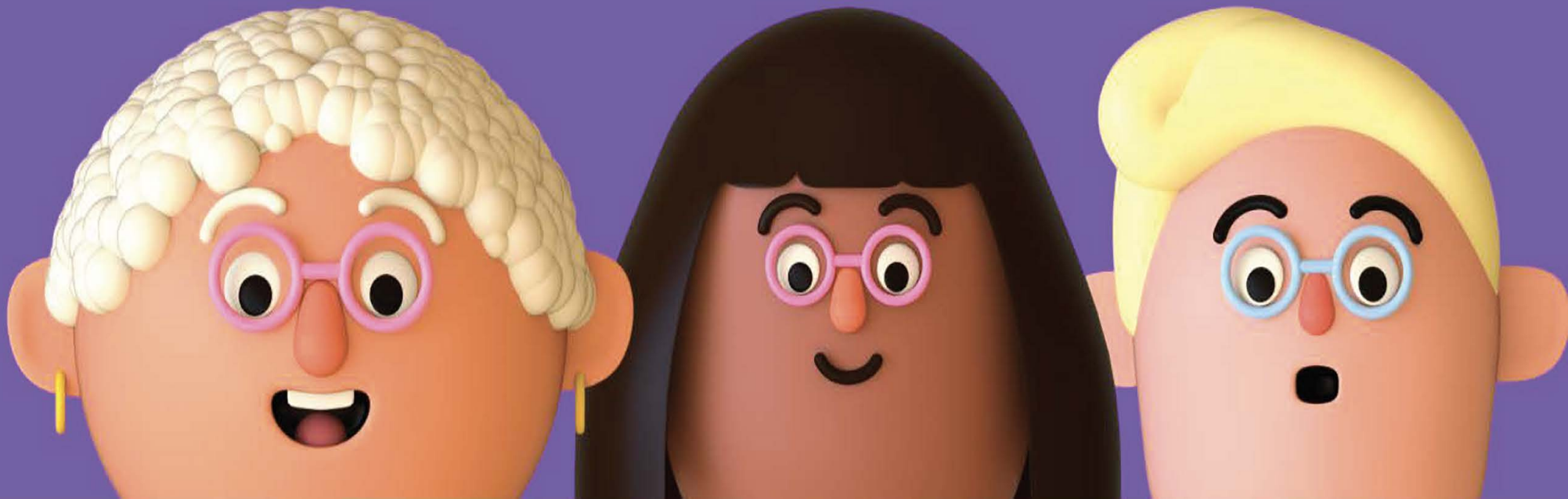
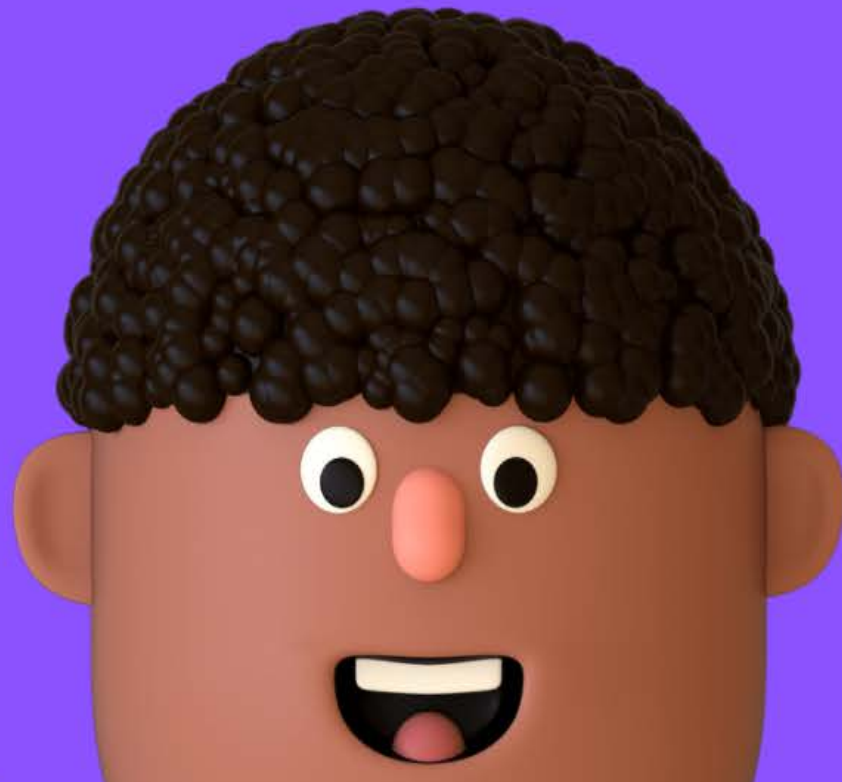


DISC

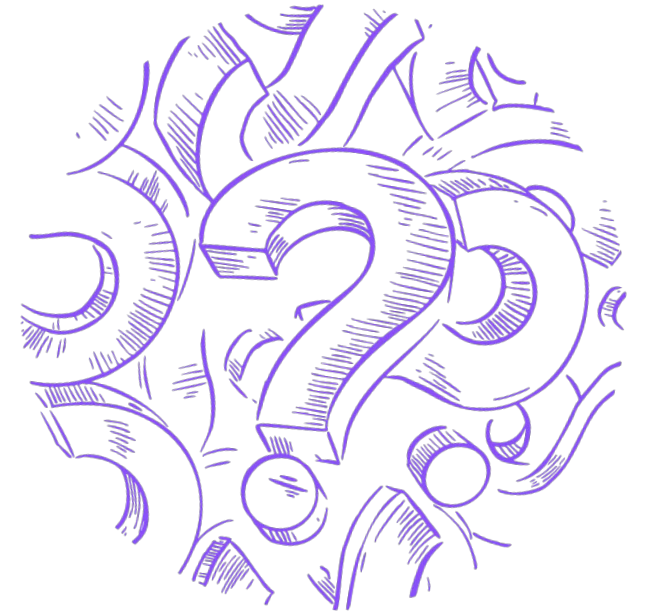
El Lenguaje Universal del Comportamiento



**NOS EXPLICA CÓMO ACTÚA
Y HACE ALGO UNA PERSONA**



Es el "Cómo" detrás del "Qué"



El Estudio de la Teoría DISC ha tenido muchas interpretaciones a lo largo del tiempo. Aunque se han utilizado diferentes términos, las bases del DISC son consistentes en la mayoría de los modelos.

DISC se desarrolló en torno a cuatro estilos de comportamiento básicos, y en cómo sus cualidades únicas tienen un impacto en la forma en que nos relacionamos con las personas, con las tareas y con la totalidad de nuestra vida diaria.

Para comprender DISC, es importante entender cómo funcionan sus cuatro componentes para generar un estilo único.

Mientras que una persona propia puede tener una o dos características dominantes, es la combinación de los cuatro lo que define su comportamiento. Los 4 componentes del DISC crean un comportamiento observable único en cada individuo.

Definición DISC



Los cuatro componentes de DISC se definen como Dominio, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento. Cada uno de estos conceptos se analizará a detalle más adelante.

Las puntuaciones para cada factor DISC se miden a través de evaluaciones, basadas en las respuestas sobre preguntas específicas. Los resultados se calculan y todas las puntuaciones se grafican de manera vertical y horizontal. Los puntajes se miden contra la línea de energía. Es importante considerar ambos lados de la línea de energía DISC,

lo que indica si un perfil es alto o bajo en cada una de los cuatro factores DISC. Una puntuación alta indica una fuerte tendencia hacia un estilo de comportamiento en particular.

En el lenguaje de DISC no existen los conceptos buenos o malos. Es decir, tener factor "alto" o "bajo" no indica nada positivo o negativo; simplemente muestra dónde se ubica el comportamiento en el gráfico vertical DISC.

Natural vs. Adaptado

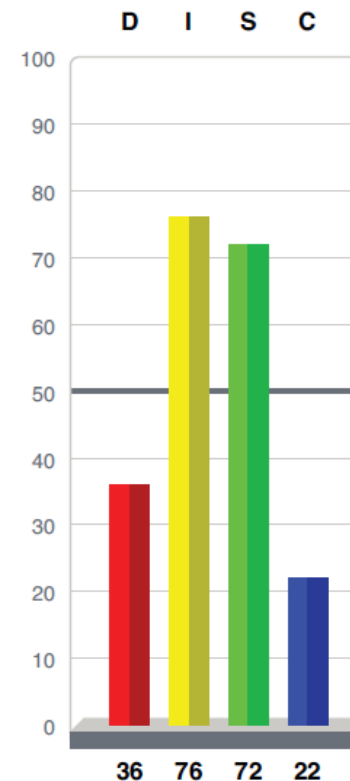
Los comportamientos tienen dos categorías: **estilo natural y adaptado**. Los comportamientos naturales son lo que muestra una persona la mayor parte del tiempo cuando está en un entorno relajado.

Los comportamientos adaptados, por otro lado, son los que muestra cuando altera conscientemente su conducta para adaptarse mejor a una situación concreta, como en su lugar de trabajo, o para conseguir un resultado en específico.

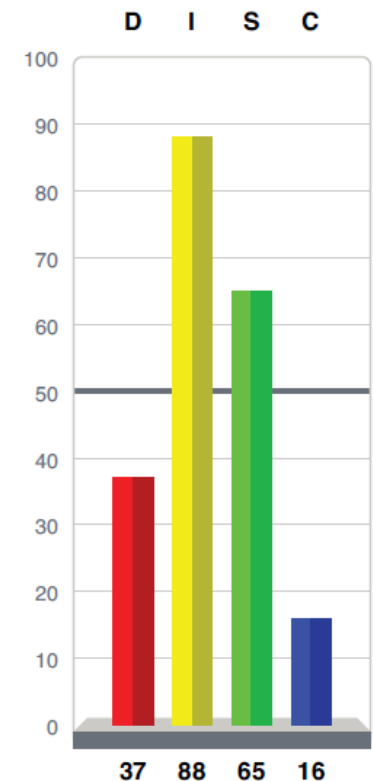
Cuanto más adapte su comportamiento una persona, más dificultad tendrá para mantener un buen nivel de energía haciendo lo que hace.

El DISC es algo observable, por lo que es relativamente sencillo identificar rasgos que denoten el estilo primario conductual de una persona. A veces bastan un par de palabras, unos gestos, la manera en que escribe o la forma en que camina, para poder describir el perfil DISC de una persona de manera efectiva.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



D -DOMINIO

Se le observa por: Ritmo ágil, orientación a tareas y resolución de problemas.

La D busca: Resultados.

Se define: Por cómo responde a problemas y desafíos.

Ambiente Ideal: Ambiente libre de controles, de supervisión y de detalles. Entorno en el que se evalúe por resultados. Situaciones que supongan desafíos y oportunidades. Rapidez de acción y pocas charlas y distracciones.

Bajo Estrés: Demuestra impatencia.

Lenguaje Corporal:

- De pie - Inclinación hacia delante, manos en los bolsillos -
- Al caminar - Rápido y con decisión -
- Gestos - Mucho movimiento de manos al hablar, grandes gestos lineales -

D -DOMINIO Continuation

Cómo obtener su compromiso: A través de proporcionarle libertad para crear y desarrollar sus propias ideas. Con desafíos y espacios para que pueda expresar sus opiniones.

Valor en el Equipo: Iniciativa, organización con visión de futuro. Le da importancia al tiempo y a los desafíos.

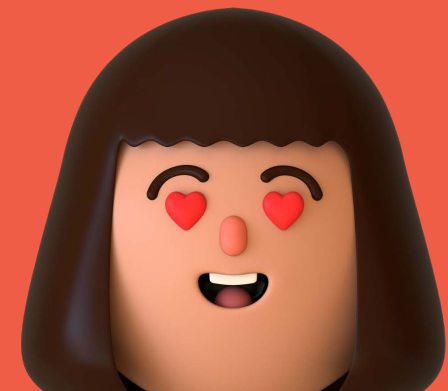
Le encanta: Soñar en grande y saber que están ganando siempre. Involucrarse en muchas cosas a la vez.

Cómo se comunican: de manera directa y yendo al grano. No dejan de hablar hasta dejar clara su postura.

Cómo comunicarse con una D: Con claridad, precisión y sin rodeos. Con hechos presentados de manera lógica y eficiente. Sabiendo que, posiblemente, va a rebatir lo que se diga e incluso podrá enfadarse si no está de acuerdo con lo que escucha, sabiendo de antemano que no se trata de nada personal. Con oportunidades en donde pueda saber que ganará algo. Con la libertad de que puede tomar su propia decisión siempre.

Palabras que funcionan: Rápido, Ventaja, Decisivo.

Palabras que no funcionan: Inconsistente, Paciente, Seguir instrucciones.



I - INFLUENCIA

Se le observa por: Su ritmo ágil, orientación hacia las personas y buena comunicación.

La I busca: Interacción.

Se define: Cómo influye en los demás y en su propio punto de vista..

Ambiente Ideal: Un ambiente con mucho contacto con personas. Donde pueda establecer una red de contactos y tenga necesidad de interactuar con ellos de manera frecuente.

Bajo Estrés: Demuestra desorganización.

Lenguaje Corporal:

- De pie - Pies separados, las dos manos en los bolsillos -
- Al caminar - Da muchas vueltas, busca a las personas -
- Gestos - Tiene muchas expresiones faciales mientras habla -

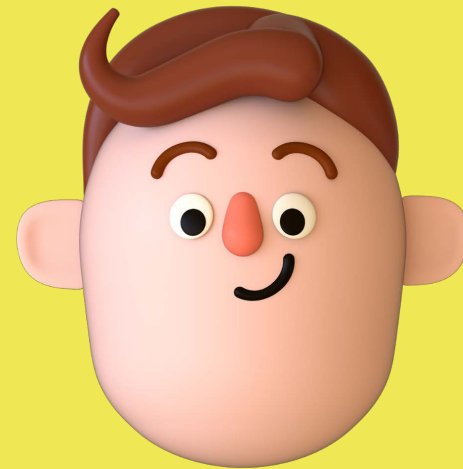
I-INFLUENCIA Continuación

Cómo obtener su compromiso: Facilitando un ambiente en el que haya mucha comunicación y pocos controles o supervisión.

Valor en el Equipo: Confiable, trabaja en equipo de manera optimista, motiva a los demás y negocia conflictos.

Le encanta: Rodearse de personas, especialmente de aquellas que compartan sus mismas características.

Cómo se comunican: Con muchísimos detalles y demasiadas expresiones. Gesticulan demasiado y hacen muchas variaciones en el tono de voz. No son exigentes ni desafiantes cuando hablan.



Cómo comunicarse con una I:

Hablando sobre otras personas y de sus objetivos. Con tiempo para hablar de asuntos no relacionados con el negocio. Con mucha participación y conversando sobre sus intenciones y sueños.

Palabras que funcionan: Flexible, Emocionante, Inspirador

Palabras que no funcionan: Ordinario, calmado, estricto.

S - ESTABILIDAD

Se le observa por: Su ritmo pausado, por su relación y orientación hacia las personas.

La S busca: Estabilidad.

Se define: Cómo responde al ritmo y a la consistencia del entorno.

Ambiente Ideal: Estable y predecible, donde pueda desarrollar buenas relaciones con los demás. Prefiere situaciones donde los cambios se implementen de manera gradual y según estándares previamente establecidos.

Bajo Estrés: Demuestra aprensión.

Lenguaje Corporal:

- **De pie** - Se inclina hacia atrás, una mano en el bolsillo -
- **Al caminar** - Tranquilo, ritmo pausado -
- **Gestos** - Hace pocos gestos con la mano -

S-ESTABILIDAD

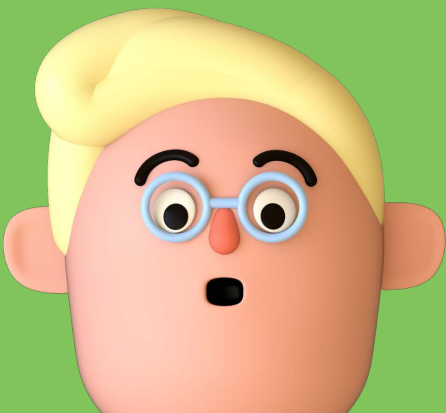
Continuación

Cómo obtener su compromiso:

A través de razones lógicas que soporten la asignación de proyectos, permitiendo que pueda llevarlo a cabo a su propio ritmo. Cuando se comunique un cambio, deberá hacerse de manera gradual.

Valor en el Equipo: Es el miembro del equipo responsable, que actúa y trabaja duro y apoya las ideas de los demás. Es paciente y persistente, busca tareas que pueda realizar en su totalidad.

Le encanta: Trabajar a su propio ritmo con personas cercanas y en las que pueden confiar.



Cómo se comunican: de forma amigable, reservada y deliberada, nunca enfrentándose

Cómo comunicarse con una S: Rompiendo el hielo, demostrando un interés sincero en su persona. Escuchando y respondiendo lo que diga. Haciendo muchas preguntas que empiecen con "cómo".
Conversaciones casuales e informales. Ofreciendo certeza y seguridad, dando tiempo para responder sin presiones.

Palabras que funcionan: Consistente, Usual, Seguro

Palabras que no funcionan: Urgente, Rápido, Inesperado.

C - CUMPLIMIENTO

Se le observa por: Ritmo pausado, análisis con orientación hacia las tareas.

La C busca: Hechos.

Se define: Cómo responde a los procedimientos y los límites.

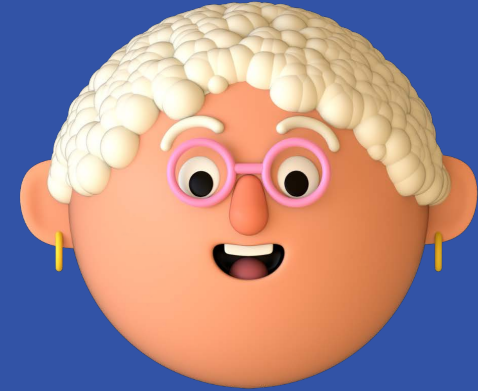
Ambiente Ideal: Prospera en situaciones que requieren pensamiento crítico y análisis. Prefiere entornos donde hay poco ruido y poco contacto con la gente, donde se le dé gran valor a los estándares y la calidad.

Bajo Estrés: Demuestra su naturaleza crítica.

Lenguaje Corporal:

- **De pie** - Brazos cruzados, mano en la barbilla -
- **Al caminar** - En línea recta -
- **Gestos** - Muy reservado, casi no hace gestos -

C - CUMPLIMIENTO Continuación



Cómo obtener su compromiso: Poner todo lo que se espera de su trabajo por escrito, lo más detallado posible, incluyendo los períodos de tiempo para hacerlo. Evitando cambios abruptos en los planes y otorgándole el tiempo para pensar en los proyectos que esté realizando. Dando instrucciones que se apeguen a las políticas de la compañía.

Valor en el Equipo: Es el perfeccionista y objetivo del equipo. Mantiene altos estándares de calidad, con mucho detalle y orientación a las tareas, cumple con todos los requisitos de un proyecto.

Le encanta: Realizar proyectos y tareas a través de análisis y pruebas constantes.

Cómo se comunican: De manera directa, buscando toda la información disponible.

Cómo comunicarse con una C: Planteando todas las ideas y hechos de manera lógica. Con proyección a futuro y datos específicos. Generando un plan de acción dentro de un marco de tiempo concreto. Otorgándole su espacio para completar las tareas. Cuando surja un desacuerdo, sólo aceptará hechos concretos, nunca opiniones.

Palabras que funcionan: Factible, Preciso, Verificado.

Palabras que no funcionan: Imaginación, Experimental, Intuición.

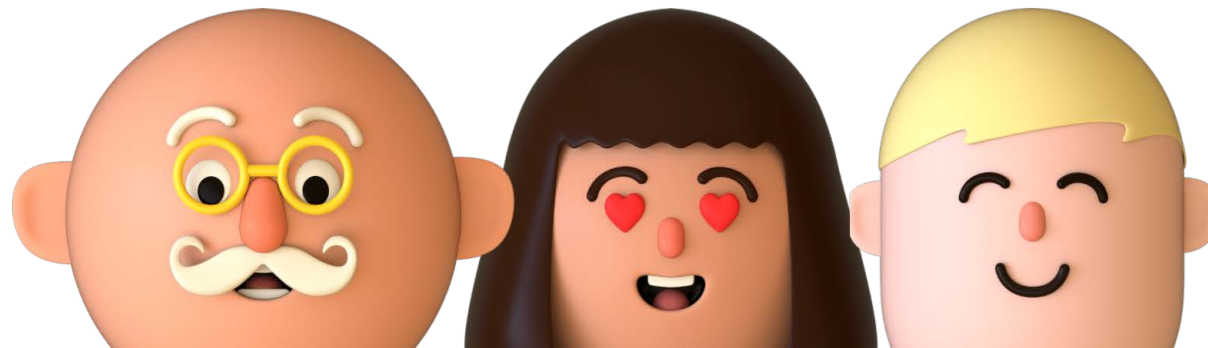
Segmentos Conductuales

Cuando decimos que alguien tiene un tipo de comportamiento específico, generalmente lo indicamos por su estilo más predominante.

Sin embargo, aunque una persona puede tener un factor de comportamiento más intenso que el resto, es la combinación de los cuatro los que conforman su verdadero comportamiento.

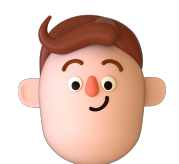
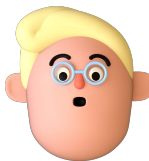
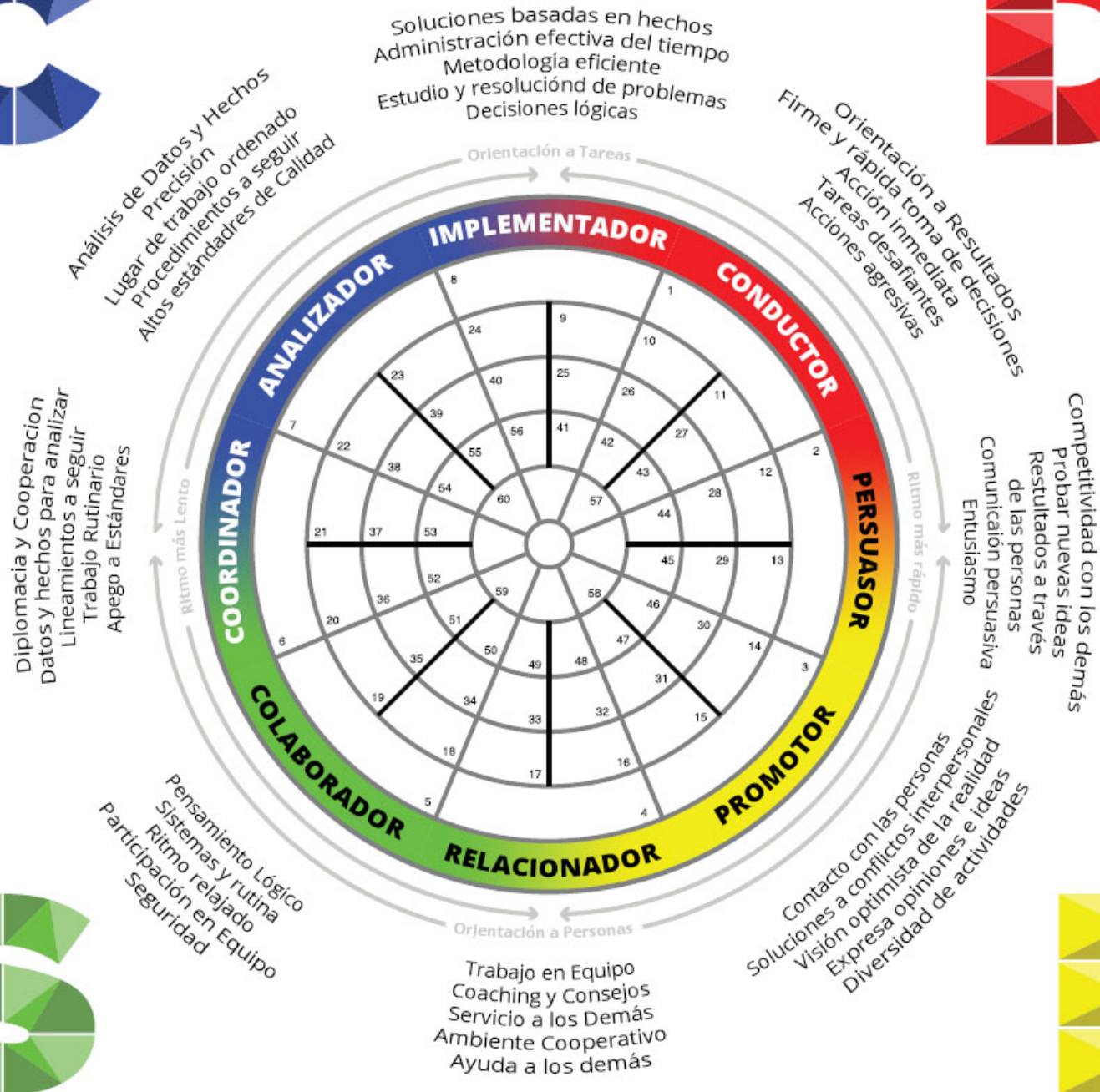
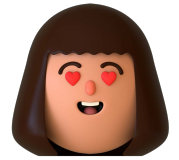
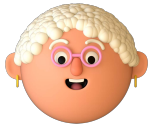
Mientras que sólo el 1% de la población **tiene una D pura** y sólo el 2% tiene una **I, S o C pura**. El otro 96% de la población tiene una mezcla de los cuatro estilos en su comportamiento.

Cuando combinamos dos o más de los estilos de comportamiento predominantes, creamos nuevos estilos híbridos que resaltan los componentes principales* de cada uno de los estilos dominantes. **(véase la rueda pág.siguiente)*





Si quieres utilizar DISC u otras herramientas de evaluación del talento, ¡Podemos ayudarte! Consigue ahora Tu **DEMO Gratuita** y descubre más sobre como aplicar las evaluaciones en el "Engagement" de las personas.





¿Quieres descubrir cómo
agregar valor al proceso de
gestión del talento?

Contáctanos

* hola@gefes.es

* (+34) 673 364 043

· www.gestiondeltalentoenpamplona.com * · www.gefes.es ·