

# DISC

- ✓ El DISC es el lenguaje del comportamiento, es la sigla de las palabras Decisivo, Influyente, Sereno y Cumplidor
- ✓ Estos adjetivos reflejan 4 dimensiones del comportamiento humano que se encuentran en diferentes grados en cada persona
- ✓ El estilo de personalidad DISC nos permite determinar cómo se desempeña la persona a través de su comportamiento y qué necesita para que ese desempeño pueda ser más efectivo y exitoso, es decir, nos permite "leer a las personas" en el ámbito del comportamiento, las reacciones y las emociones

# William Moulton Martson 1893-1947

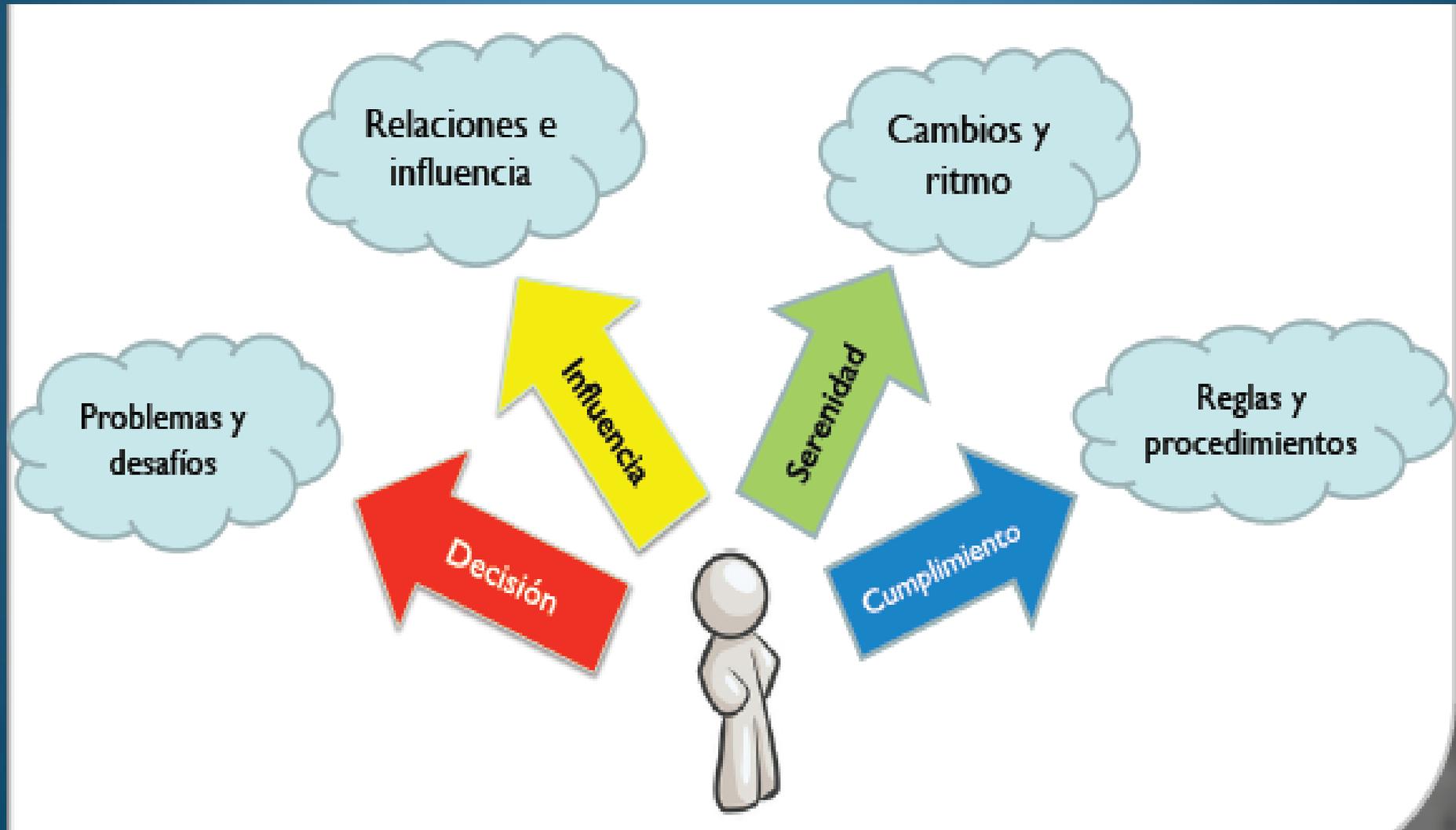
Licenciado, Maestro en Leyes, Doctor en Psicología.

Creador del detector de mentiras y de la historieta de la Mujer Maravilla.

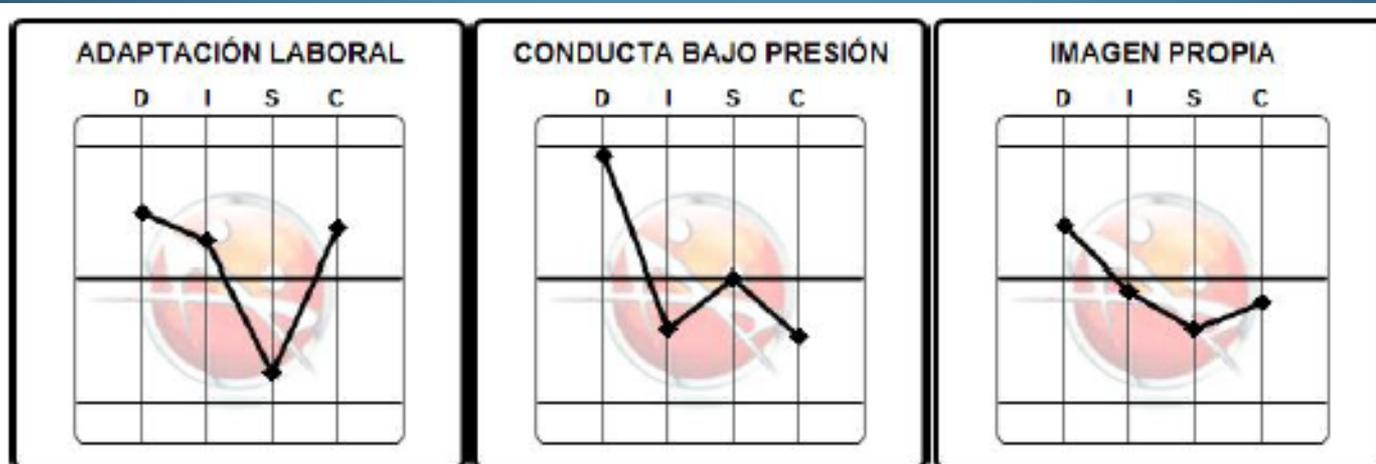
Interesado en desarrollar una unidad de medida para entender y describir el comportamiento humano normal, considerando como se percibe la persona frente al medio y en nivel de control que asume en él.



# Dimensiones del comportamiento



# Resultados DISC - Ej. De TIMS International



Resumen de factores DISC por gráfico (%)

FACTOR DISC	GRÁFICOS		
	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA
Dominancia	68	87	68
Influencia	56	31	50
Solidez	18	50	33
Control	68	31	43

# Resultados DISC

## Gráfica I

### Adaptación laboral

- ✓ Lo que otros esperan
- ✓ Su máscara o su otra cara de la moneda
- ✓ Estilo Adaptado
- ✓ Reacción a las circunstancias presentes
- ✓ Comportamiento Consciente
- ✓ Más Cambiante
- ✓ Se refleja así la mayor parte del tiempo

## Gráfica II

### Conducta bajo presión

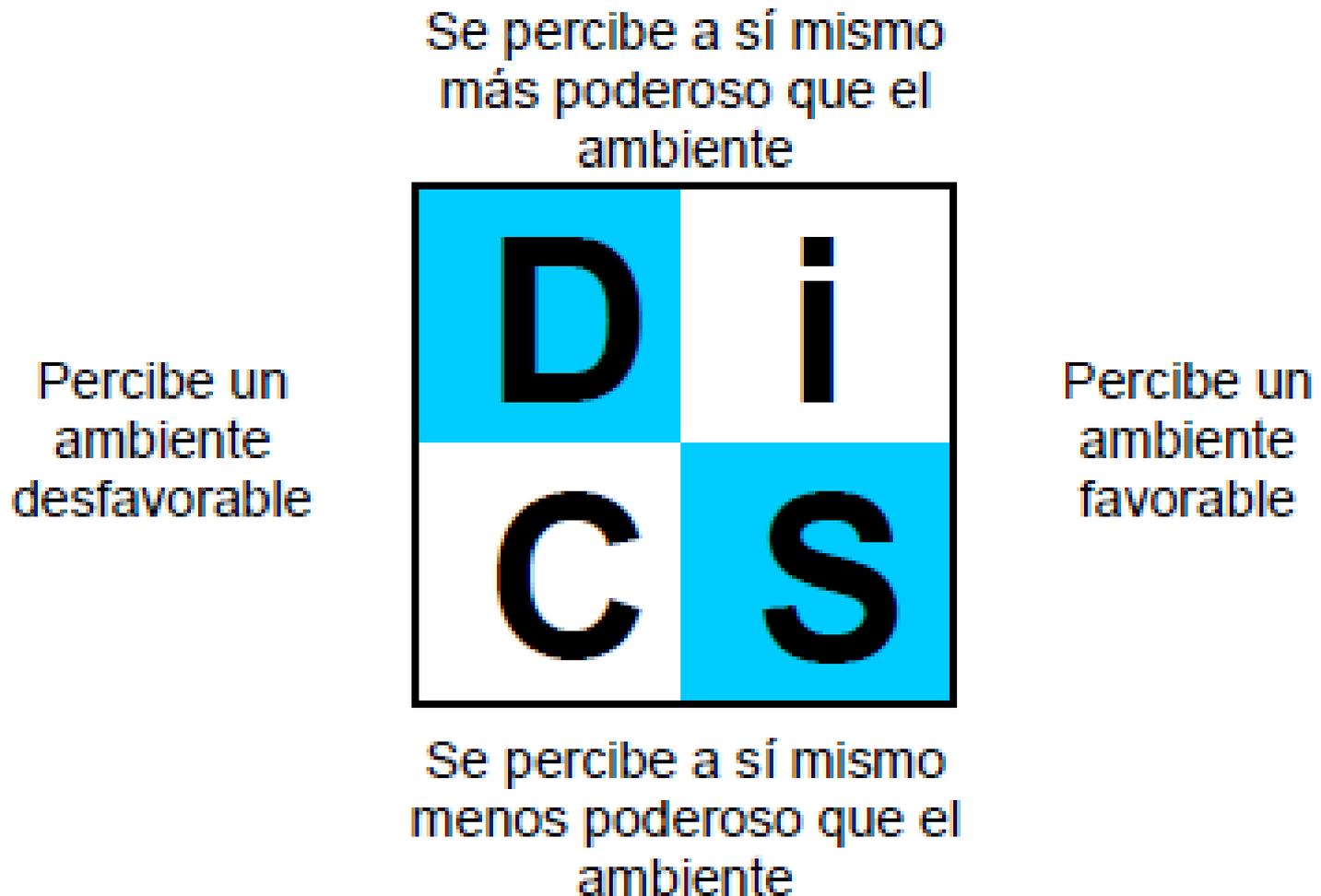
- ✓ Respuesta a la Presión
- ✓ Su reacción real
- ✓ Estilo natural
- ✓ Reacción basada en experiencias
- ✓ Comportamiento Inconsciente
- ✓ Menos Cambiante
- ✓ Como es realmente o cuando está bajo estrés, presión o fatigado

## Gráfica III

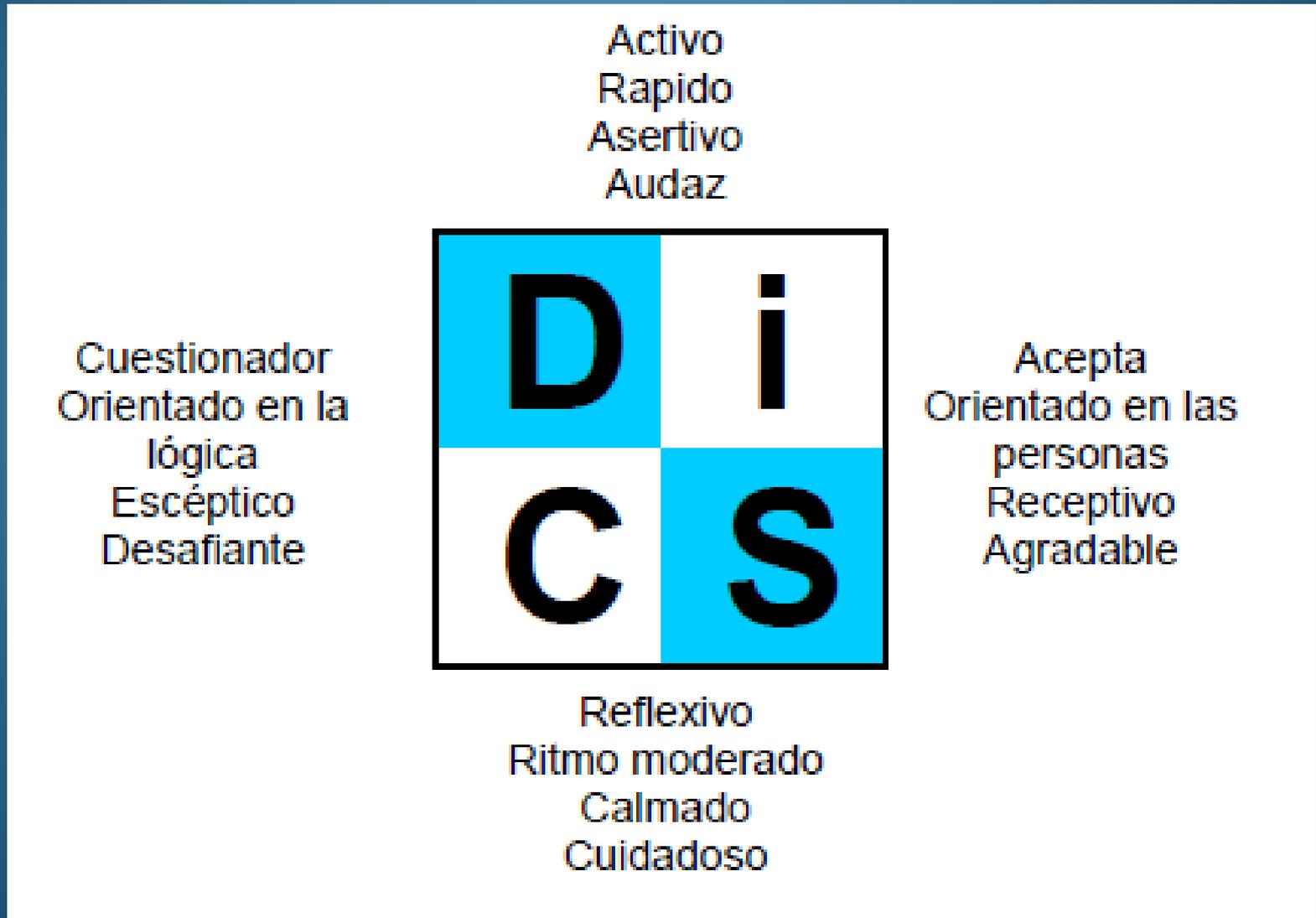
### Imagen Propia

- ✓ Como se ve a si mismo
- ✓ Comportamiento Consciente
- ✓ Más cambiante

# Características del concepto DISC



# Características del concepto DISC



# Características del concepto DISC

Concepto	Motivadores	Fortalezas	Temores/ Emoción	Aporte para la empresa
<b>D: Decidido</b>	Poder y Fuerza	Cierre de negocio	Fallar/ Enfado	Búsqueda de logros y resultados
<b>I: Influyente</b>	Reconocimiento de las personas	Apertura de negocios	Rechazo/ Optimismo	Trabajar con y para las personas
<b>S: Serenos</b>	Seguridad	Atención al cliente	Cambios/ No emoción	Soporte y servicio
<b>C. Cumplidor</b>	Reglas y procedimientos	Aspectos técnicos y contratos	Conflictos y problemas/ Miedo	Técnico y control de calidad

# Características del concepto DISC

## Decidido

Decidido  
Firme  
Competitivo  
Exigente  
Independiente  
Seguro de si mismo  
Directo  
Orientado a resultados

Agresivo  
Brusco  
Egocéntrico  
Arrogante  
Oyente difícil

## Influyente

Sociable  
Locuaz  
Abierto  
Entusiasta  
Persuasivo  
Optimista  
Divertido

Descuidado  
Indiscreto  
Excitable  
Irritable  
Exagerado

Preciso  
Acata reglas  
Lógico  
Cuidadoso  
Formal  
Disciplinado

Reservado  
Tímido  
Perfeccionista  
Frio  
Ritualista  
Critico

Calmado  
Estable  
Paciente  
Cuidadoso  
Modesto  
Confiable  
Perseverante

Lento  
Testarudo  
Reactivo al  
Cambio  
Pasivo  
Tranquilo

## Cumplidor

## Sereno

- Prioridades:**
- Obtener resultados inmediatos
  - Tomar acción
  - Retarse y retar a otros

- Motivaciones:**
- Poder y autoridad
  - Competir – ganar
  - Resultados de éxito

- Temores:**
- Perder el control
  - Ser vulnerable

- Limitaciones:**
- Falta de preocupación por otros
  - Impaciencia
  - Insensibilidad

Activo  
Asertivo  
Dinámico  
Arriesgado

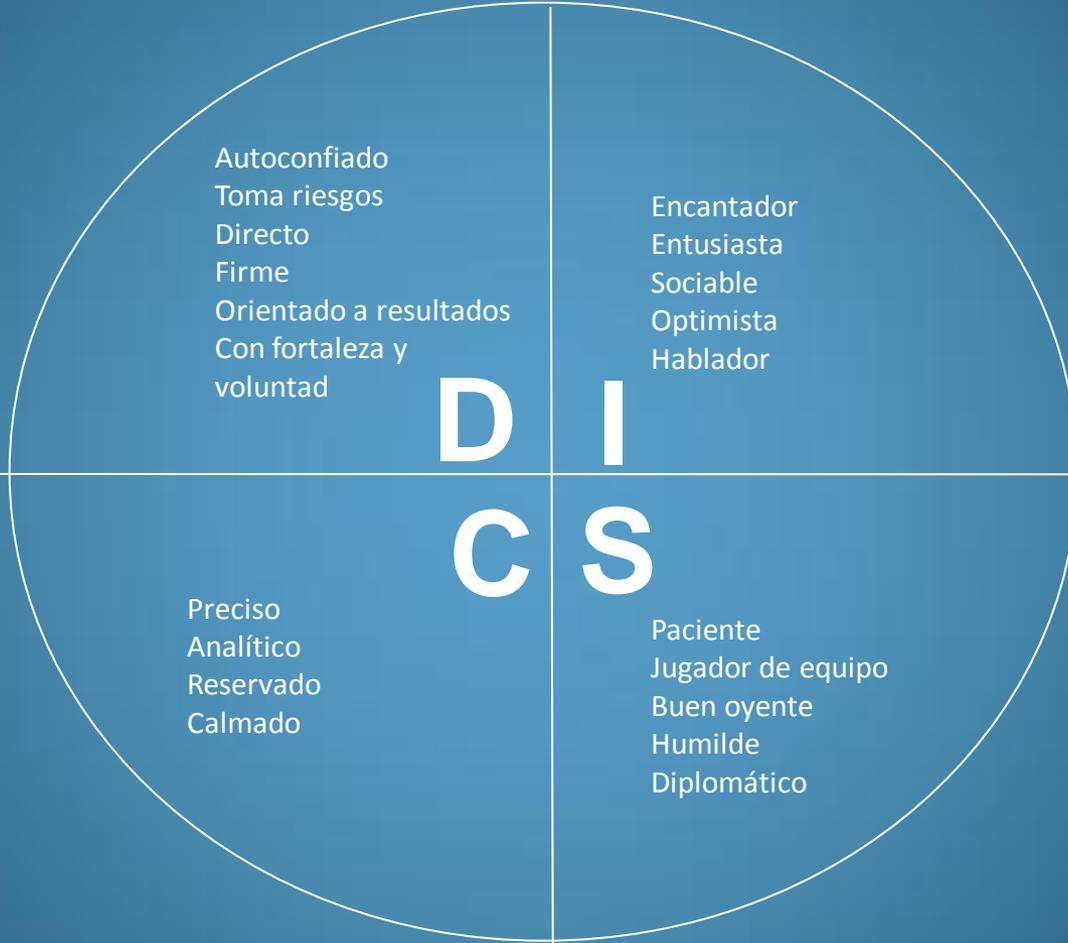
- Limitaciones:**
- Impulsividad
  - Desorganización
  - Falta de persistencia

- Prioridades:**
- Expresar entusiasmo
  - Tomar acciones
  - Apoyar la colaboración

- Motivaciones:**
- Reconocimiento social
  - Actividades grupales
  - Relacionamiento

- Temores:**
- Rechazo social
  - Desaprobación
  - Perder influencia
  - Ser ignorado

Cuestionador  
Enfoque lógico  
Objetivo  
Escéptico  
Retador



Tolerante  
Enfoque en las personas  
Empático  
Receptivo  
Agradable

- Prioridades:**
- Asegurar lo correcto
  - Mantener estabilidad
  - Enfrentar retos

- Motivaciones:**
- Oportunidad para usar experiencia
  - Atención a la calidad

- Temores:**
- Ser criticado
  - Cometer errores
  - Métodos poco cuidadosos

- Limitaciones:**
- Tendencia a sobreanalizar
  - Se vuelve crítico
  - Aislamiento

Pensador profundo  
Metódico  
Cuidadoso  
Calmado

- Limitaciones:**
- Se acomoda
  - Evita el cambio
  - Indeciso

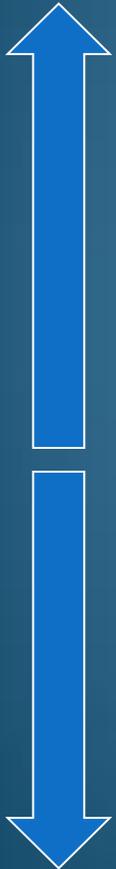
- Prioridades:**
- Dar apoyo
  - Mantener estabilidad
  - Disfrutar la colaboración

- Motivaciones:**
- Ambiente estable
  - Aprecio sincero
  - Oportunidades para ayudar
  - Colaboración

- Temores:**
- Perder estabilidad
  - Cambio
  - Perder armonía
  - Ofensas de otros

# Estilos DISC

Dominancia	Influencia	Soporte	Control
Audaz Promotor Emprendedor Directo Competitivo Determinado Esforzado Asertivo Objetivo	Optimista Inspirador Convincente Persuasivo Sociable Influyente Amistoso Comunicativo Verbal	Adaptable Paciente Relajado Confiable Amable Buen oyente Persistente Gentil	Preciso Perfeccionista Ordenado Meticuloso Sistemático Cuidadoso Lógico
Tranquilo Conforme Precavido Cooperador Humilde Apacible Moderado	Objetivo Critico Reflexivo Desconfiado Reservado Investigativo Serio	Dinámico Apresurado Nervioso Flexible Exaltado Alerta Activo Impaciente	Radical Independiente Poco convencional Firme



# Relación D/I

## ALTA Dominancia y BAJA Influencia:

- Esta persona tiende a buscar y resolver los problemas de una manera directa e independiente. Cualquier situación puede ser afrontada y resuelta con el tiempo y la técnica disponibles.
- Descriptores: Incisivo, argumentativo, directo, analítico, creativo e innovador.

# Relación D/S

## ALTA Dominancia y BAJA Estabilidad:

- Es ansiosamente impaciente para sobreponerse a los obstáculos y a la competencia en la forma mas expedita de las opciones de acción disponibles para alcanzar los resultados.
- Descriptores: Orientado a los resultados, sentido de la urgencia, consciente de las limitaciones, un amplio espectro de actividades y hace las cosas por su propia iniciativa.

# Relación D/C

## ALTA Dominancia y BAJA Conformidad:

- Esta persona actúa agresivamente e independientemente para enfrentar los problemas con poca consideración ante los posibles inconvenientes en la elección de soluciones.
- Descriptores: Individualista, desafiante, valiente, audaz, aventurero, pionero, toma riesgos.

# Relación I/D

## ALTA Influencia y BAJA Dominancia:

- Esta persona mira a la gente persuasivamente y emocionalmente, más para tener una satisfacción interior que como una forma de ayudar a alcanzar las metas personales.
- Descriptores: Complaciente, conciso, servicial.

# Relación I/S

## ALTA Influencia y BAJA Estabilidad:

- Esta persona busca activamente relaciones y comunicarse con una variedad de personas, su comportamiento es extrovertido.
- Descriptores: Sociable, habilidad de establecer contactos y se la lleva bien con las personas.

# Relación I/C

## ALTA Influencia y BAJA Conformidad:

- Esta persona es confidente y relajado con otros, aun en situaciones sociales que puedan aparecer arriesgadas e inciertas, ve a las personas por sus cualidades y no los ve como una amenaza.
- Descriptores: Se proyecta bien, autoconfidente, seguro de sí mismo.

# Relación S/D

## ALTA Estabilidad y BAJA Dominancia:

- Esta persona es paciente y estable bajo presión, prefiere esperar a que los problemas se resuelvan en lugar de confrontarlos.
- Descriptores: Paciente, indiferente, resignado...

# Relación S/I

**ALTA Estabilidad y BAJA Influencia:**

- Esta persona es capaz de enfocarse y concentrarse por largos períodos de tiempo, de manera lógica y sistemática centrara toda la atención en las necesidades actuales, sin preocuparse por estar solo o ser como otros.
- **Descriptor:** Se concentra en los detalles, es intenso.

# Relación S/C

**ALTA Estabilidad y BAJA Conformidad:**

- Esta persona muestra tendencia a no ser fácilmente influenciado por las opiniones de otros, puede ser extremadamente resistente al cambio, cuando se trata de problemas o de personas.
- Descriptores: Persistente y perseverante.

# Relación C/D

## ALTA Conformidad y BAJA Dominancia:

- Esta persona tiende a adaptarse antes que confrontarse y se comporta de acuerdo a sistemas y procedimientos establecidos y respetados.
- Descriptores: Adaptable, dependiente.

# Relación C/I

## ALTA Conformidad y BAJA Influencia:

- Muestra la tendencia a ser preciso y mayor preocupación por la calidad, analítico en lugar de persuasivo, para alcanzar lo justo, lo correcto.
- Descriptores: Preciso, acertado, perfeccionista, cuidadoso con los detalles, insiste en la calidad, sistemático y organizado.

# Relación C/S

## ALTA Conformidad y BAJA Estabilidad:

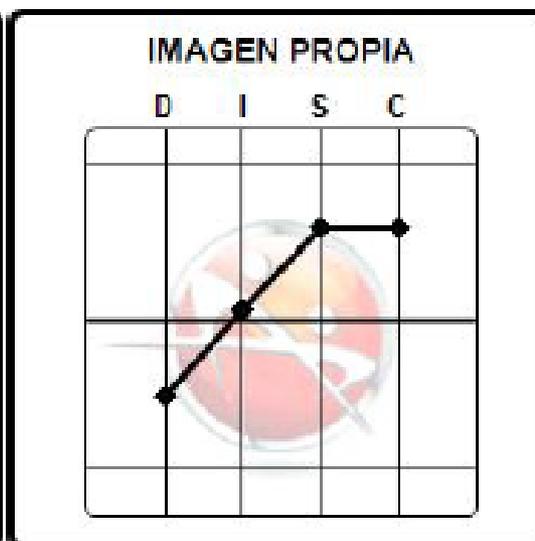
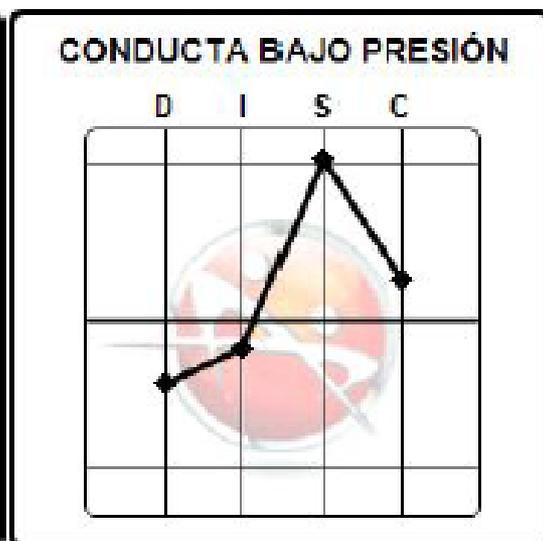
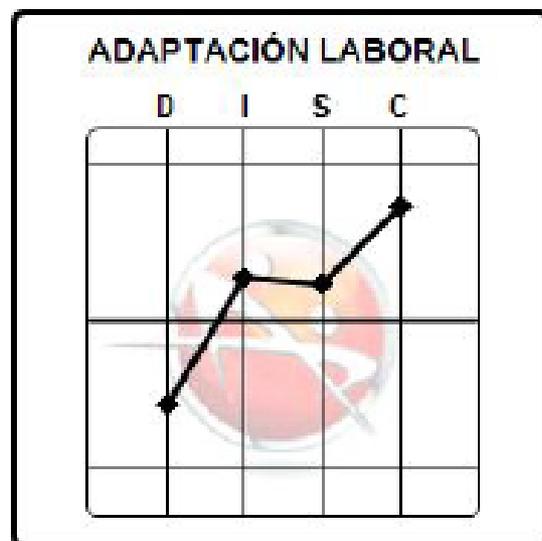
- Sensible a los cambios en los ambientes sociales y de trabajo, por consiguiente está dispuesto a adaptarse. Cumple con lo que parece correcto. En el momento que suceden las cosas puede ser impulsivo.
- Descriptores: Sensible a problemas, controles, peligros, errores, reglas, procedimientos, reglamentos.

# Relación D=C

**Dominancia y Conformidad iguales.**

- **Esta persona es capaz de tomar decisiones dentro de un clima de incertidumbre, pero puede vacilar a actuar bajo alta presión.**
- **Descriptorios: Temperamental, ambivalente.**

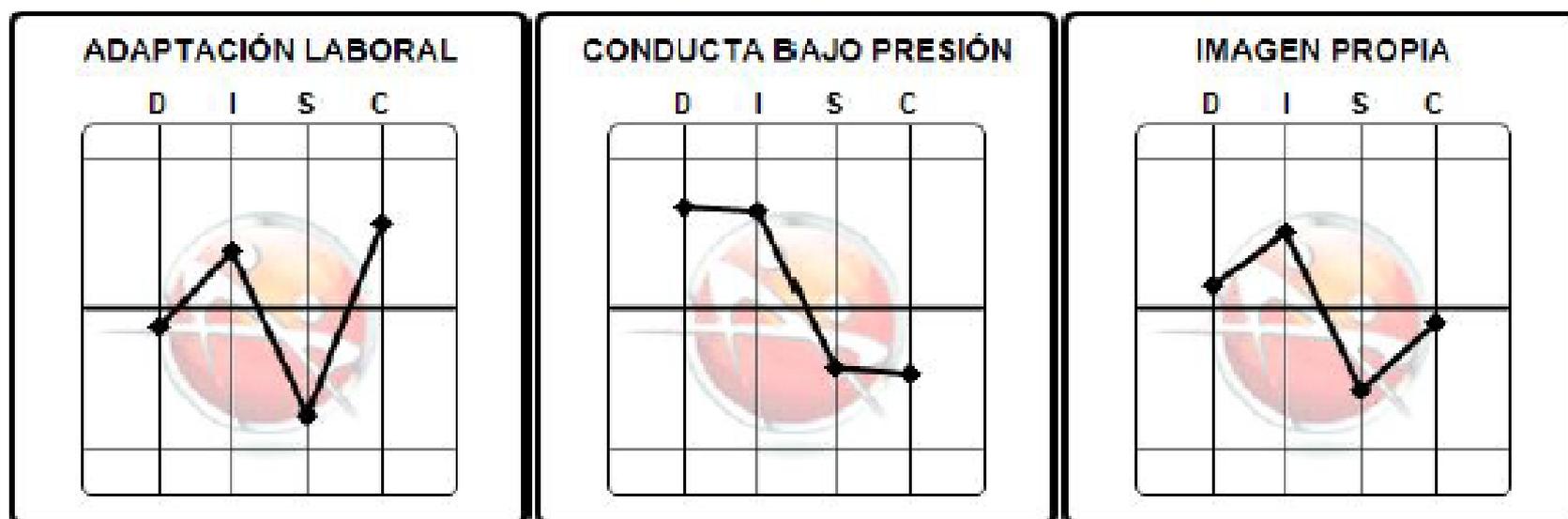
# EJEMPLOS



**Resumen de factores DISC por gráfico (%)**

FACTOR DISC	GRÁFICOS		
	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA
Dominancia	25	33	31
Influencia	56	43	56
Solidez	60	93	75
Control	81	62	75

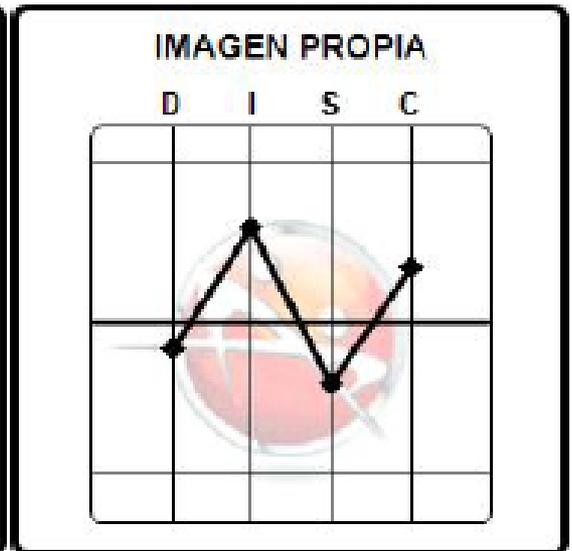
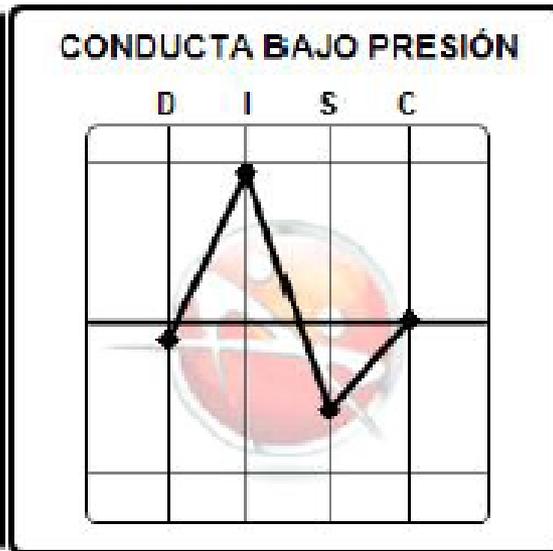
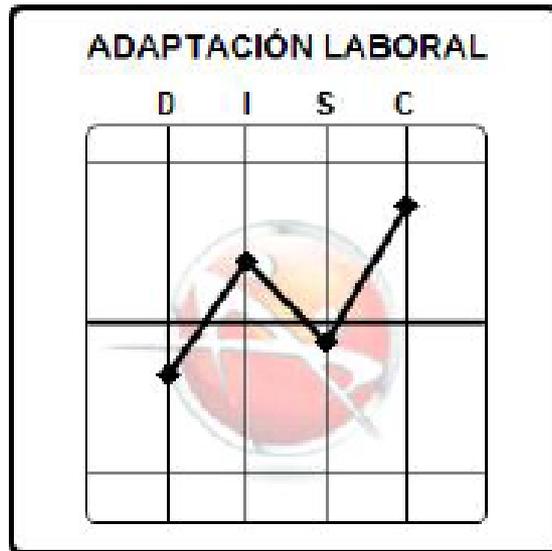
# EJEMPLOS



**Resumen de factores DISC por gráfico (%)**

FACTOR DISC	GRÁFICOS		
	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA
Dominancia	43	78	57
Influencia	68	75	70
Solidez	18	33	27
Control	75	31	46

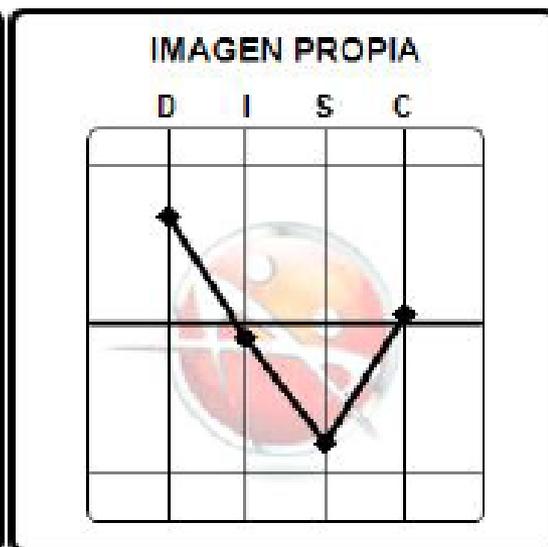
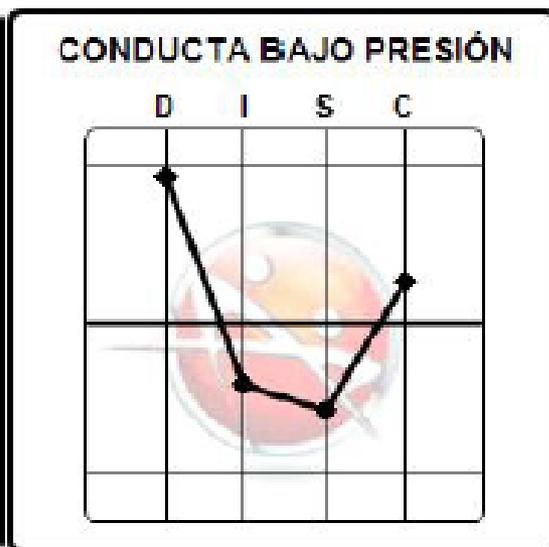
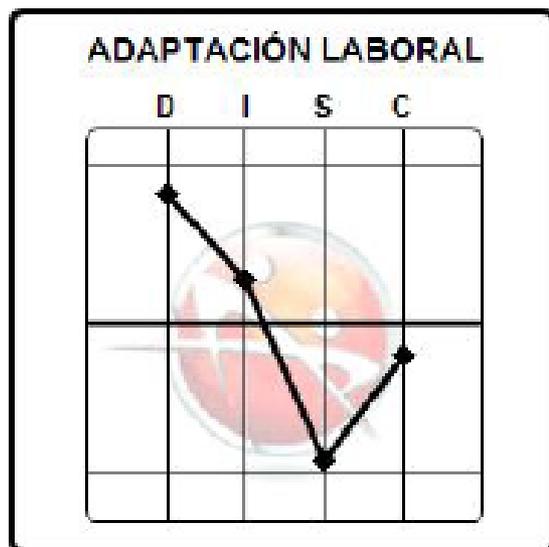
# EJEMPLOS



**Resumen de factores DISC por gráfico (%)**

FACTOR DISC	GRÁFICOS		
	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA
Dominancia	37	47	43
Influencia	68	87	75
Solidez	43	26	33
Control	81	50	64

# EJEMPLOS



**Resumen de factores DISC por gráfico (%)**

FACTOR DISC	GRÁFICOS		
	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA
Dominancia	82	87	78
Influencia	56	31	50
Solidez	12	26	20
Control	43	62	50

# COMPETENCIAS

DOMINANCIA	1. ADAPTABILIDAD AL CAMBIO
	2. ASUMIR RIESGOS
	3. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
	4. HABILIDAD DE NEGOCIACIÓN
	5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
	6. TOMA DE DECISIONES
INFLUENCIA	7. COMUNICACIÓN
	8. EMPATIA
	9. IMPACTO E INFLUENCIA
	10. MOTIVACIÓN
	11. RELACIONES INTERPERSONALES
	12. SOCIABILIDAD
SOPORTE	13. ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS
	14. BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN
	15. CAPACIDAD DE ESCUCHA
	16. ORIENTACIÓN AL CLIENTE
	17. TRABAJO EN EQUIPO
	18. PERSEVERANCIA – PERSISTENCIA
CONTROL	19. ATENCIÓN AL DETALLE
	20. CONTROL DE CALIDAD
	21. MANEJO DEL TIEMPO
	22. PENSAMIENTO ANALÍTICO – CONCEPTUAL
	23. PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN
	24. TACTO – DIPLOMACIA

# DOMINANCIA

## ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

Amoldarse y adaptarse a los cambios. Modificar la propia conducta para adaptarse a determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, rápida y adecuadamente. Conducir un grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización

## ASUMIR RIESGOS CALCULADOS

Implica soportar la incertidumbre y la ambigüedad de las previsiones acerca del desarrollo futuro de los acontecimientos y aún así, tomar acciones que puedan implicar una ganancia o una pérdida

## CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Generar ideas, desarrollarlas, enriquecerlas, someterlas a crítica y a juicio con criterios de pragmatismo y viabilidad, implantarlas para construir con ellas soluciones a problemas planteados u oportunidades de innovación en cualquier campo profesional

## HABILIDAD DE NEGOCIACIÓN

Identificar las posiciones propia y ajena de una negociación, intercambiando concesiones y alcanzando acuerdos satisfactorios basados en una filosofía gana-gana. Crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Planificar alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Determinar eficazmente las metas y prioridades estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

## TOMA DE DECISIONES

Optar entre varias alternativas eligiendo una y rechazando aunque sea por un momento otras de manera efectiva y rápida para de esta manera solucionar las diversas situaciones que se presenten

# INFLUENCIA

## COMUNICACIÓN

Expresar ideas y opiniones de forma clara y correcta a través del lenguaje verbal y no verbal; de tal manera que se asegure que los mensajes sean entendidos por los otros y a la vez demostrar escuchar de manera activa las demandas de los demás

## EMPATÍA

Implica ser consciente de los demás y del entorno así como de la influencia que se ejerce sobre ambos, ya que los demás reconocen la sensibilidad que el sujeto posee para entender, desde la óptica de ellos y usando sus propias categorías y conceptos

## IMPACTO E INFLUENCIA

Convencer a los otros para que estén de acuerdo o apoyen su agenda. Persuadir, negociar con influencia o impresionar a los demás para lograr de ellos su apoyo o buscando un impacto concreto en los demás

## MOTIVACIÓN

Provocar, dirigir y mantener la conducta hacia un objetivo, atendiendo a factores relacionados con impulsos internos y/o fuerzas externas. Acción que lleva a cabo el jefe para impulsar, impeler, arrastrar a sus colaboradores hacia la acción que estos deben llevar a cabo. Crear el escenario para que la persona se motive

## RELACIONES INTERPERSONALES

Muestra habilidades para la relación y contacto personal, creando vínculos sociales, manteniendo un ambiente de amistad y relaciones cálidas, que algún día pueden ser útiles para alcanzar los objetivos propuestos entre las personas que estén involucradas de forma directa o indirecta con la organización

## SOCIABILIDAD

Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para establecer contactos con otros y desarrollar actividades sociales. Implica relación y contacto personal sin necesidad mucho apoyos externos al sujeto o de situaciones muy estructuradas en las que esta relación viene habilidad por sí sola

# SOPORTE

<b>ADMINISTRACION DE PROYECTOS</b>	Implica la culminación de tareas tales como los procedimientos, documentos, formatos, reportes y presupuestos, que son esenciales para las operaciones del día a día de un grupo o de un proyecto
<b>BUSQUEDA DE INFORMACIÓN</b>	Curiosidad, deseo de saber más sobre las cosas, personas o diversos aspectos para obtener resultados beneficiosos o solucionar los problemas que vayan surgiendo en la organización
<b>CAPACIDAD DE ESCUCHA</b>	Mostrar de forma fehaciente al interlocutor de una comunicación interpersonal cara a cara, que se le está escuchando y comprendiendo con profundidad. No solo los aspectos intelectuales de cuanto está refiriendo, sino los aspectos emocionales implicados en el mensaje. Identificar y reflejar sentimientos y emociones que su interlocutor le transmite de forma explícita o implícita y para hacerle saber a éste que se le ha comprendido con profundidad
<b>ORIENTACIÓN ACL CLIENTE</b>	Demostrar sensibilidad hacia las necesidades o demandas que un conjunto de clientes potenciales (el cliente interno o externo) de la organización pueden requerir en el presente o en el futuro y ser capaz de darles satisfacción desde cualquier ámbito de manera permanente
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Implica cooperar, incluso de forma anónima en los objetivos comunes, subordinando los propios intereses a los intereses comunes y considerando como más relevante el objetivo de todos que las circunstancias personales que se han de sacrificar o posponer
<b>PERSEVERANCIA Y TENACIDAD</b>	Mantener el punto de vista o plan de acción hasta conseguir el objetivo perseguido o hasta que no resulte razonable insistir en él

# CONTROL

## ATENCIÓN AL DETALLE

Minuciosidad de análisis y manejo de conjuntos complejos y amplios de información de cualquier tipo con la que el sujeto ha de trabajar, procurando eliminar el error y las duplicidades

## CONTROL DE CALIDAD

Generar acciones planeadas que se toman para asegurar la implementación efectiva de los sistemas de control de calidad de una organización

## MANEJO DEL TIEMPO

Implica la habilidad de tener control consistente de su tiempo en una base de horas, días y semanas

## PENSAMIENTO ANALÍTICO CONCEPTUAL

Implica examinar las situaciones de forma sistemática, fragmentándolas en partes e identificando el razonamiento defectuoso o las suposiciones incorrectas

## PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN

Implica un alto compromiso por desempeñar sus actividades de manera ordenada, con precisión y siguiendo los estándares de calidad establecidos

## TACTO Y DIPLOMACIA

Hablar u obrar con acierto en asuntos delicados, para tratar con personas sensibles o de las que se pretenden conseguir algo