

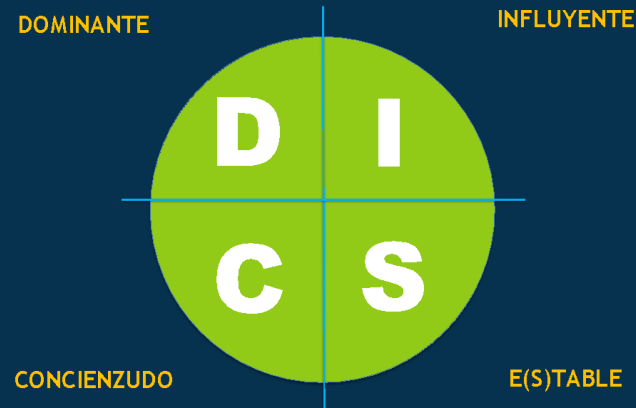


SÚMMUM
FÁBRICA DE EXPERIENCIAS

Medición DISC

Herramienta DISC

¿Qué es la medición DISC?



- La medición DISC es una herramienta que se utiliza para evaluar y analizar los diferentes **estilos de comportamiento** de las personas. DISC es un acrónimo que representa los cuatro principales estilos de comportamiento: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Concienzudo.
- Esta medición se basa en la teoría de William Moulton Marston y permite identificar cómo una persona tiende **a actuar y comunicarse en diferentes situaciones**. Cada estilo tiene características específicas que permiten comprender cómo interactúan las personas en el **entorno laboral, cómo se motivan y cómo reaccionan ante el estrés**. La medición DISC es ampliamente utilizada en el ámbito de la gestión de recursos humanos y el desarrollo personal, ya que proporciona una base para **la mejora de las habilidades de comunicación y trabajo en equipo**.



EXTROVERTIDO

DOMINANTE

(DOMINANCE)

Directo, orientado a resultados,
Toma decisiones rápidas,
Firme, Fuerza de Voluntad
Exigente, Enérgico, Decidido.

INFLUYENTE

(INFLUENCE)

Extrovertido, entusiasta, optimista,
Alto espíritu, animado, sociable, locuaz
inspiradores, carismático, persuasivo

D

I

C

S

**ORIENTADO
A LA TAREA**

**ORIENTADO
A LA GENTE**



RACIONAL



EMOCIONAL

CONCIENZUDO

(COMPLIANCE)

Analítico, reservado, preciso, privado,
calmado, inexpresivo, sistemático, cauteloso,
reflexivo, prudente, cuidadoso, organizado.

E(S)TABLE

(STEADINESS)

Se acomoda, paciente, flexible, disciplinado,
Perfeccionista, modesto, metódico, buen
escuchador, lógico, práctico, confiable...

INTROVERTIDO

¿Cómo lo hacemos?

1. Al correo de los participantes se envía el cuestionario, la prueba toma entre 30 y 45 minutos.
2. Los resultados de esta prueba se recolectan y se procesan, generando un informe detallado que muestra los resultados de cada individuo en los diferentes estilos de comportamiento DISC.
3. En el taller, se interpretan los resultados con el fin de ayudar a comprender mejor los patrones de comportamiento y cómo pueden utilizarse para mejorar la comunicación, las relaciones interpersonales y el rendimiento individual en diferentes contextos.
4. A partir de esta lectura, se llegan a acuerdos para lograr que la comunicación y el trabajo en el equipo mejoren.



Entregables

1. ACUERDOS GENERALES: Dividimos a los participantes en varios grupos. Estos grupos, según sus estilos de comportamiento, identifican que pueden aportar, que les genera incomodidad, cómo impactan y que pedidos quieren hacerle al equipo. Después de esto, se socializa y se llegan a unos acuerdos generales de equipo.

1. IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES A TRABAJAR: Por otro lado, por medio de nuestra medición DISC, identificamos habilidades que el equipo ha Desarrollado y habilidades en las que debe trabajar para ser un equipo de alto desempeño.

ACUERDOS

EL SILENCIO NO OTORGA

Estar más atentos a dar la palabra a todos en las reuniones

MÁS CONTEXTO

Con el fin de poder hacer las tareas con más autonomía es importante dar más contexto

EMPATÍA

Conocer más de las formas y maneras de otros

CONFRONTAR CON RESPETO

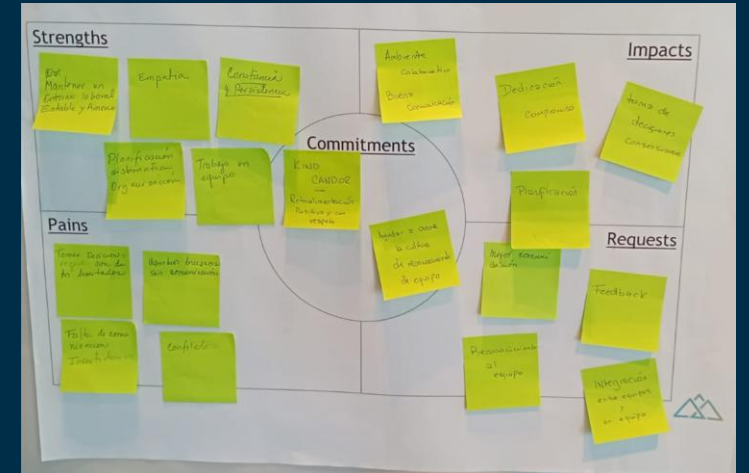
Tener conversaciones difíciles y decir las cosas como son (Confrontar con respeto y oír lo que los demás piensan)

FEEDBACK

Buscar/Pedir feedback más frecuentes y más directos

DARNOS NUESTRO LUGAR

Para que otros nos den nuestro lugar nosotros tenemos que empezar por darnoslo



Orientación al logro	Habilidad para establecer prioridades con foco en el objetivo y tomar decisiones en el menor tiempo posible
Trabajo en equipo y colaboración	Tendencia a colaborar por encima de competir. Implica mostrar apertura a nuevas ideas, comprometerse con una visión en común y estar en sintonía con todos los involucrados
Learning agility	Facilidad para buscar conocimiento de forma proactiva y por mecanismos diversos, como la experimentación, errores, otros equipos, comunidades, mentorías, adicional a formas tradicionales de aprendizaje
Proactividad y liderazgo personal	Tendencia a tomar la iniciativa, comprometerse con un plan de acción, asumir la responsabilidad de sus acciones y tomar decisiones sin la necesidad de un monitoreo constante por parte del líder.

