DISC
CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

DESCRIPCIÓN Y FUNCIONALIDAD:

Prueba que evalúa los rasgos de personalidad, de acuerdo con los parámetros del modelo DISC, y que adicionalmente permite identificar el tipo de contribución que el evaluado se encuentra en mejores condiciones de generar, de acuerdo con los roles típicos de la pirámide organizacional.

ASPECTOS EVALUADOS

Ponderación en los cuadrantes de personalidad del modelo DISC, para los rasgos de Dominancia, Influencia, Serenidad y Cumplimiento.

Adicionalmente incluye la revisión del tipo de rol en el que el candidato mejor se ajusta incluyendo las categorías Operativo, Servicio, Comercial, Administrativo, Directivo y Estratégico.

NIVEL DE ESCOLARIDAD:

A partir de grado 8° con nivel funcional de lectura.

Material científico de interés general registrado
bajo el No. 978 – 95856317-1-7

Propiedad de Human Data s.a.s, prohibida su reproducción parcial o total; prohibida su divulgación o aplicación sin la previa autorización de Human Data s.a.s.

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

BASES TEÓRICAS

El fundamento del modelo DISC fue descrito primero por William Moulton Marston en 1928, a través de su libro Emociones de la gente normal en el que identifica lo que él mismo denomina las 4 dimensiones principales, relacionando estas dimensiones a determinadas respuestas y estilos de comportamiento y que hoy día se conocen como los cuadrantes de Dominancia, Influencia, Serenidad y Cumplimiento.

William Moulton nunca utilizó su teoría para rotular a los individuos de acuerdo con algún "tipo" de comportamiento específico; pero si consideraba que cada persona proyectaba con mayor intensidad y frecuencia algunos comportamientos de uno de estos 4 estilos y propuso que al comprender nosotros cómo ese estilo de comportamientos lleva a la persona a adaptarse a las exigencias de su entorno, nos permite comprender la manera en la que esa persona y cada uno de nosotros, podrá evolucionar y ser mejor aún, más integras, con mayor autonomía y en mejores condiciones para enfrentar con efectividad los retos del día a día.

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

El modelo DISC a la vez de enseñar las 4 dimensiones del estilo de personalidad del individuo, clasifica sus ideas y percepciones en dos diferentes sectores: Verticales y Horizontales. Más adelante, en el punto de guía para interpretación de los resultados del DISC Contribution se hacen algunas precisiones acerca de las diferentes opciones al que este tipo de análisis nos puede llevar.

GUÍA DE INTERPRETACIÓN DEL DISC CONTRIBUTION

DOMINANCIA – Cargos

Todos los cargos y roles de autoridad que tengan personal a cargo, tales como:

- Coordinadores.
- Jefes de área y departamento.
- Directores.
- Gerentes.
- Líder de proyecto.

Tareas del rol - Autoridad

- Tomar decisiones.
- Realizar seguimiento.
- Brindar retroalimentación.
- Liderar equipos de trabajo.
- Decidir sobre planes de acción.
- Dirigir a otros.

INFLUENCIA – Cargos

Todos los cargos y roles que tengan que realizar actividades de negociación, persuasión y ventas; tales como:

- Asesores de ventas.
- Vendedores.
- Directores comerciales.
- Representantes de ventas.

Tareas del rol - Persuasión

- Relacionamiento con clientes.
- Ventas.
- Mercadeo.
- Comunicaciones.
- Visitas empresariales y a personas.
- Asesoría comercial.

SERENIDAD – Cargos

Todos los cargos y roles que impliquen brindar atención y servicio a clientes internos y externos, en cargos cómo:

- Representante de servicio al cliente.
- Coordinadores de servicio al cliente.
- Asesores de servicio Front Office.
- Auxiliar de servicio call center.

Tareas del rol: Servicio

- Atención cliente externo e interno.
- Relación con proveedores.
- Informador (a).
- Recepción e información.
- Comunicaciones.
- Servicio telefónico in y out bound.

CUMPLIMIENTO – Cargos

Todos los cargos y roles que impliquen el desarrollo de tareas repetitivas y/o mecánicas en cargos tales como:

- Auxiliar operaciones y/o planta.
- Auditores.
- Técnico administrativo.
- Asistente administrativo.
- Analistas.

Tareas del rol: Operativo y administrativo

- Revisión de documentos.
- Control de procesos.
- Control de calidad.
- Seguimiento de indicadores.
- Elaboración de materias primas.
- Manipulación de elementos.
- Manejo de maquinaria.
- Análisis de información y datos.

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

GUÍA DE INTERPRETACIÓN DEL DISC CONTRIBUTION

D ⬆ Les gusta el poder y son orientadas a resultados, son firmes e independientes.

I ⬇ Impositiva y Autoritaria

S ⬇ Entusiasta y auto motivada

C ⬇ Independiente y autónoma

I ⬆ Les gusta relacionarse y son persuasivos, carismáticos, son abiertos y sociables.

D ⬇ Amigable, flexible y cálida

S ⬇ Entusiasta y apasionada

C ⬇ Activa y disipada

C ⬆ Les gusta ser precisos y son analíticos y exactos. Son disciplinados y formales.

D ⬇ Rigurosa, disciplinada

I ⬇ Detallista y minuciosa

S ⬇ Inflexible y poco transigente

S ⬆ Les gusta escuchar y son atentos y cooperativos. Son pacientes y modestos.

D ⬇ Tranquila, paciente

I ⬇ Recatada y prudente

C ⬇ Recatado y prudente

RANGOS DE INTERPRETACIÓN

D I S C		
Desde	Hasta	Nivel
0	39,9	Deficiente
40	65,9	Con Esfuerzo
66	80,9	Favorable
81	100	Destacada

CONTRIBUTION		
Desde	Hasta	Nivel
0	49	Bajo / Deficiente
50	75,9	Moderado
76	85,9	Favorable
86	100	Bueno / Alto

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

GRÁFICAS IDEALES PARA CADA TIPO DE ROL

Expectativa de ajuste y rendimiento de acuerdo con la combinación de resultados.

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

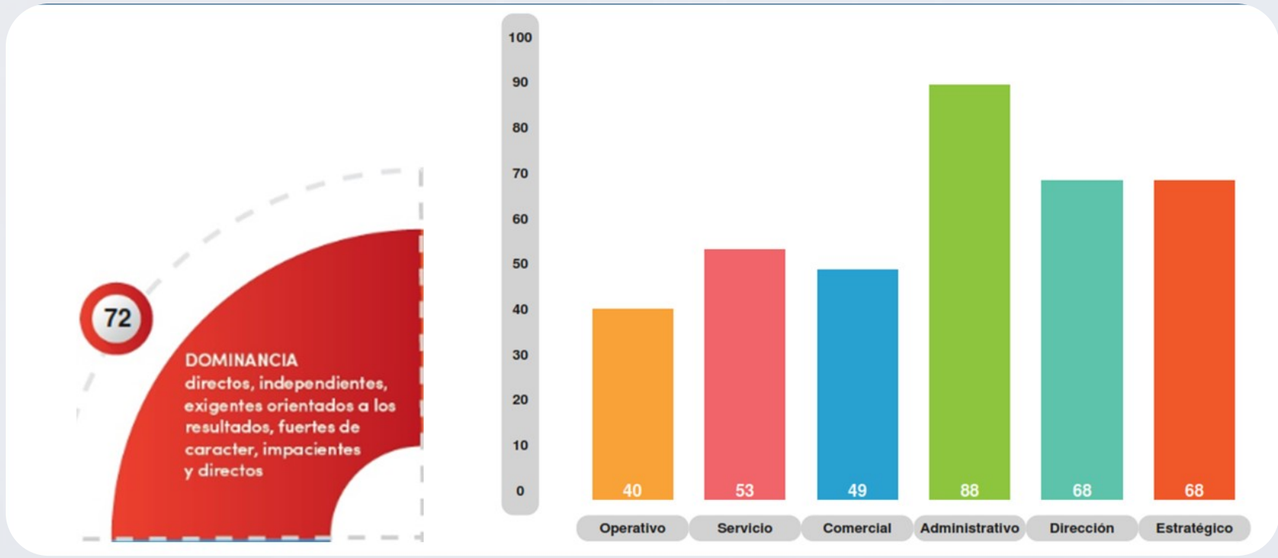
EJEMPLO 1

Alta posibilidad de éxito para desempeñarse dirigiendo equipos de trabajo que requieren de gran autoridad.

Condición: Puntaje mayor en DOMINANCIA y alto puntaje en contribución Administrativo.

Para el caso de un rol que tenga personal a su cargo y que por lo tanto la DOMINANCIA resulte relevante. Cuando el requerimiento este orientado a cubrir vacantes con mayor peso en el cuadrante de DOMINANCIA, la combinación ideal en el tipo de contribución, debe también contar con alto puntaje en aquel tipo de rol que se relacione con el que se va a cubrir.

Cuando el mayor puntaje dentro de los cuadrantes del DISC es dominancia (en este caso fue de 72%) y el mayor puntaje en el tipo de contribución es para el rol ADMINISTRATIVO con 88%, se puede concluir que esta persona cuenta con los atributos de personalidad para lograr un buen desempeño en cargos como DIRECTOR ADMINISTRATIVO y en general, cargos que requieran de DOMINANCIA.



El estilo de liderazgo y dirección de característico de este perfil DOMINANTE es fuerte, no tiende a ser flexible ni a ceder en sus ideas. Es muy exigente y tiende más a imponer sus ideas, antes que a negociar. Su prioridad es que se hagan las cosas tal y cómo desea que se hagan. Su prioridad no es mantener relaciones cálidas, sino lograr que los objetivos se cumplan.

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

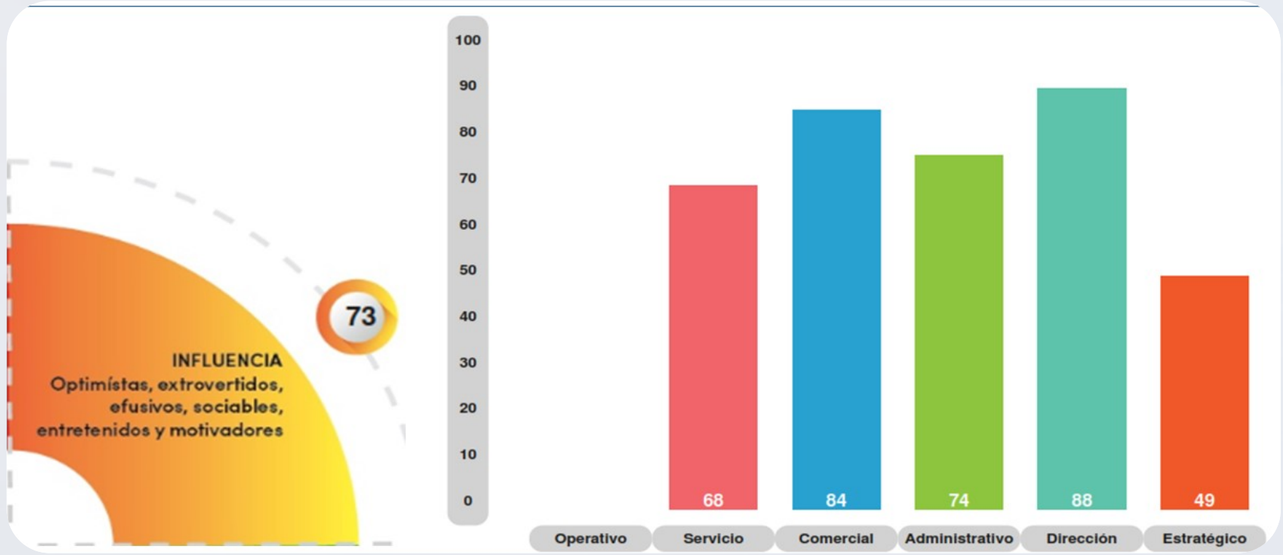
DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

EJEMPLO 2

Alta posibilidad de éxito para desempeñarse en áreas comerciales y/o relacionamiento.

Condición: **Puntaje mayor en INFLUENCIA y alto puntaje en contribución Comercial**

En el siguiente caso se trata de presentación de puntaje alto en el cuadrante de INFLUENCIA y a la vez puntaje alto en el tipo de contribución comercial. Esta combinación de puntajes, permite prever un buen desempeño del candidato en áreas comerciales y/o relacionadas con tareas comerciales y relacionamiento con clientes. La gráfica de este resultado es la siguiente:



DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

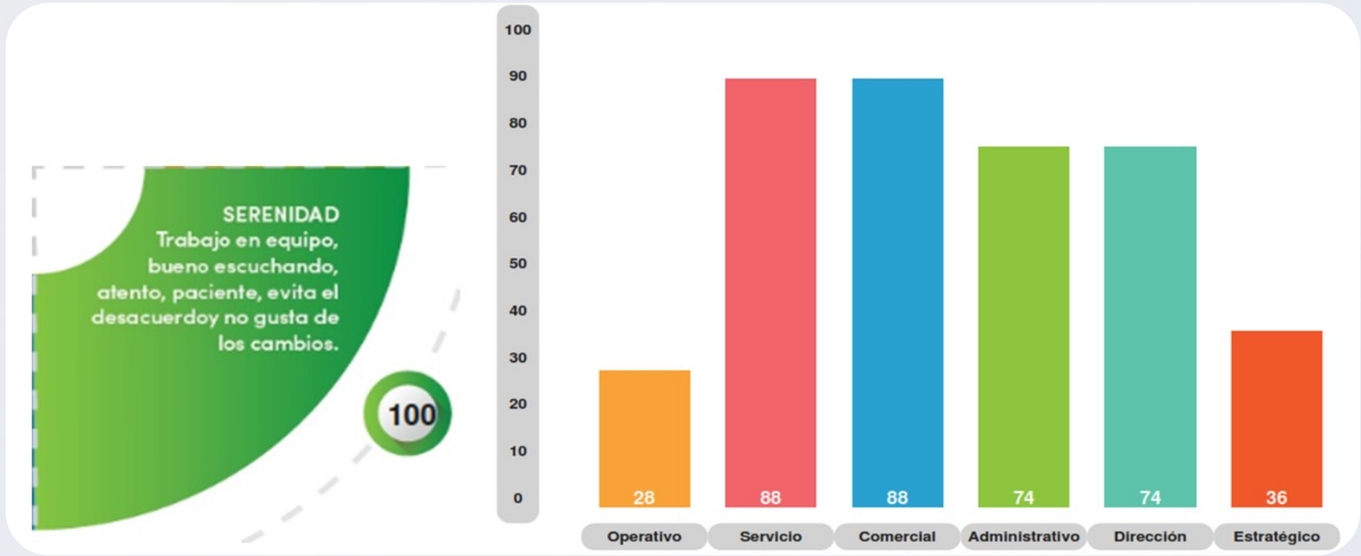
EJEMPLO 3

Alta posibilidad de éxito para desempeñarse en áreas de servicio y/o Administrativas.

Condición: Puntaje mayor en SERENIDAD y alto puntaje en contribución Servicio.

Este ejemplo supone roles para áreas de servicio, relaciones corporativas con o sin personal a cargo, comunicaciones, asesoramiento, información, recepción y aquellos con funciones de alto nivel de contacto con otras personas.

En este caso, el mayor puntaje logrado por el candidato fue en el cuadrante de SERENIDAD, y para confirmar que su desempeño en áreas de servicio será el óptimo, el candidato debe también haber logrado un puntaje alto en el rol de SERVICIO, tal y como se observa en este caso.



Cuando un candidato obtiene el mayor puntaje en el cuadrante de SERENIDAD, se espera que no haya puntuado alto en el nivel de DOMINANCIA, ya que cada uno de estos cuadrantes representa estilos de comportamiento opuestamente diferentes. La persona con puntaje alto en SERENIDAD es altamente receptiva y flexible, con capacidad para tolerar sin mayor esfuerzo el alto contacto con clientes internos y externos.

Este puntaje alto en SERENIDAD, generalmente se combina con puntajes similares en INFLUENCIA y en CUMPLIMIENTO. Esto significa que cuando el puntaje más alto es en SERENIDAD, tienden a ajustarse a funciones que incluyan tareas de tipo comercial y administrativo conjuntamente.

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

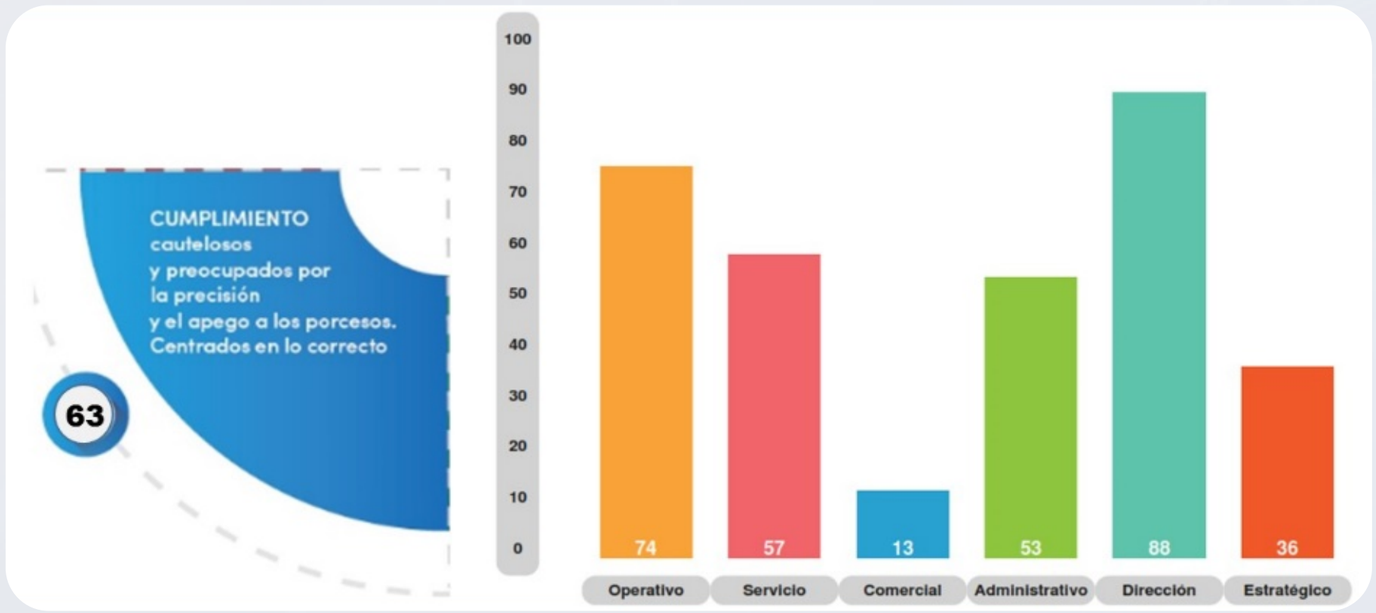
EJEMPLO 4

Alta posibilidad de éxito para desempeñarse en áreas Operativas y/o Administración

Condición: Puntaje mayor en CUMPLIMIENTO y alto puntaje en contribución Operativo.

Este ejemplo propone roles para áreas de operativas y/o administrativas con funciones que requieren de atención al detalle, controlar procesos, manipular elementos, analizar información, revisar documentos o desarrollar labores mentales y/o físicas mecánicas repetitivas, para las cuales es importante la atención al detalle.

Cuando se presenta esta condición, se prevén altas probabilidades de que el desempeño del candidato será bueno candidato (a) será bueno, ya que coincide su estilo de personalidad (CUMPLIMIENTO), con su alto puntaje en lo operativo.



Cuando el mayor puntaje es en el cuadrante de CUMPLIMIENTO, es frecuente que también se presenten altos puntajes en roles de contribución Administración o Servicio.

DISC
CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

CASOS DE ALERTA

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

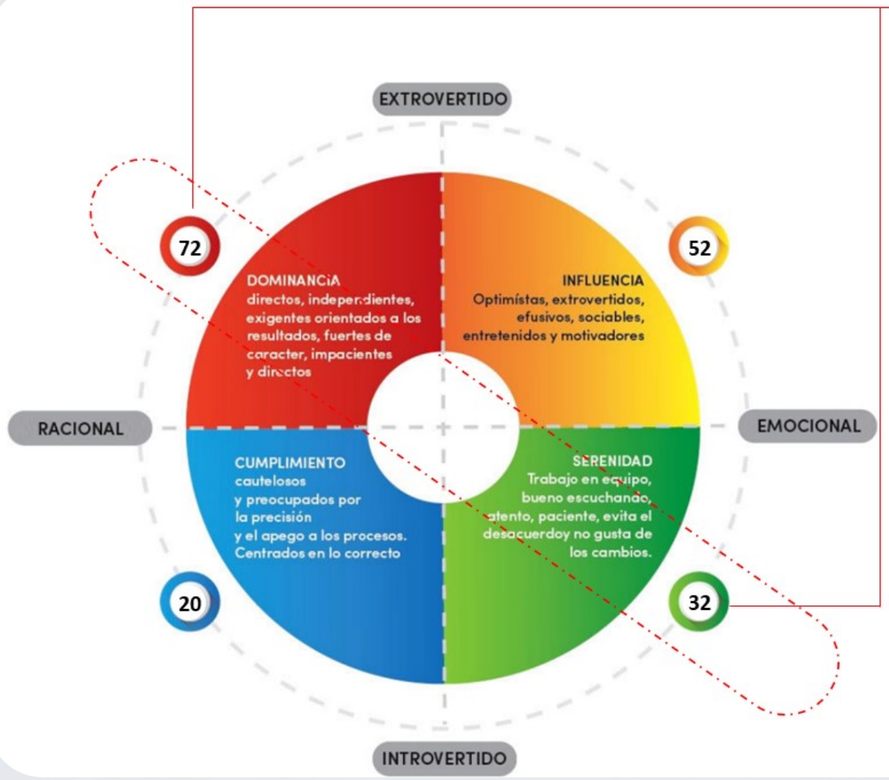
Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

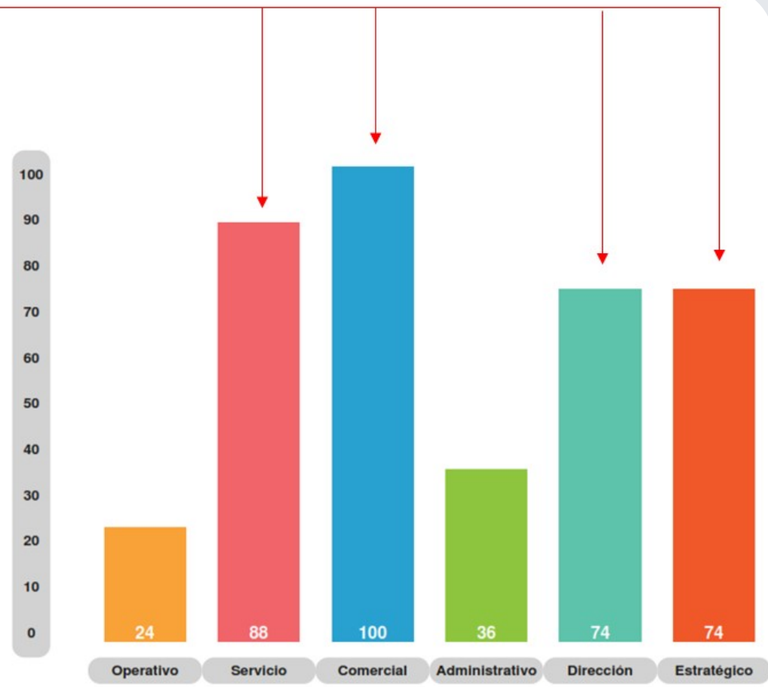
DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

EJEMPLO 5

Baja posibilidad de éxito para desempeñarse en áreas de Servicio.
Alta posibilidad de éxito para desempeñarse roles de dirección de equipos de trabajo.
Alta posibilidad de éxito para desempeñarse en roles comerciales y de ventas.

Condición: Puntaje mayor en DOMINANCIA, con bajo puntaje en SERENIDAD y alto puntaje en SERVICIO.





DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

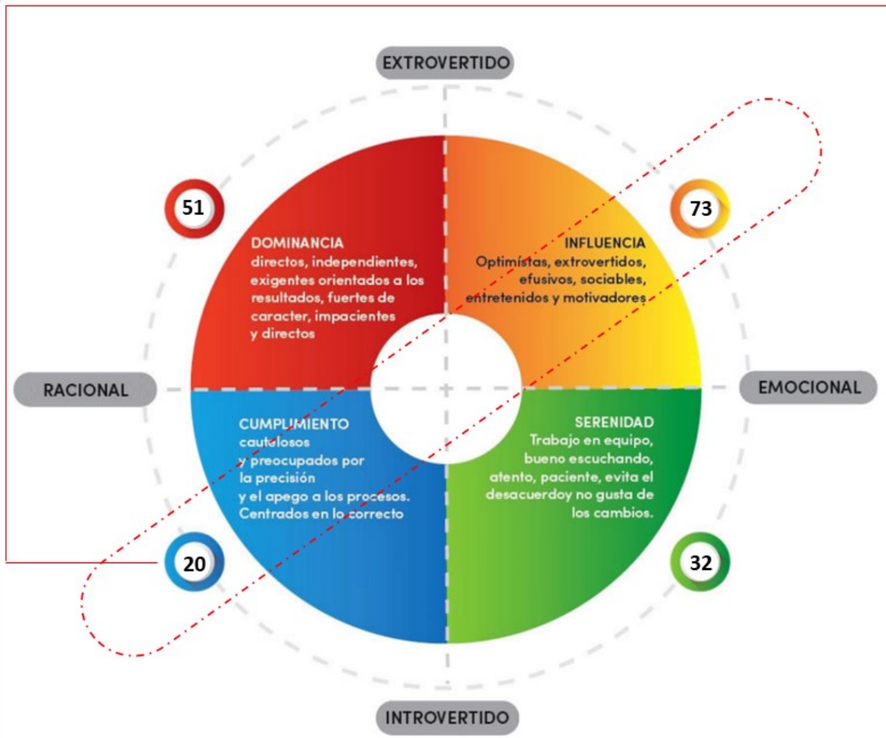
Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

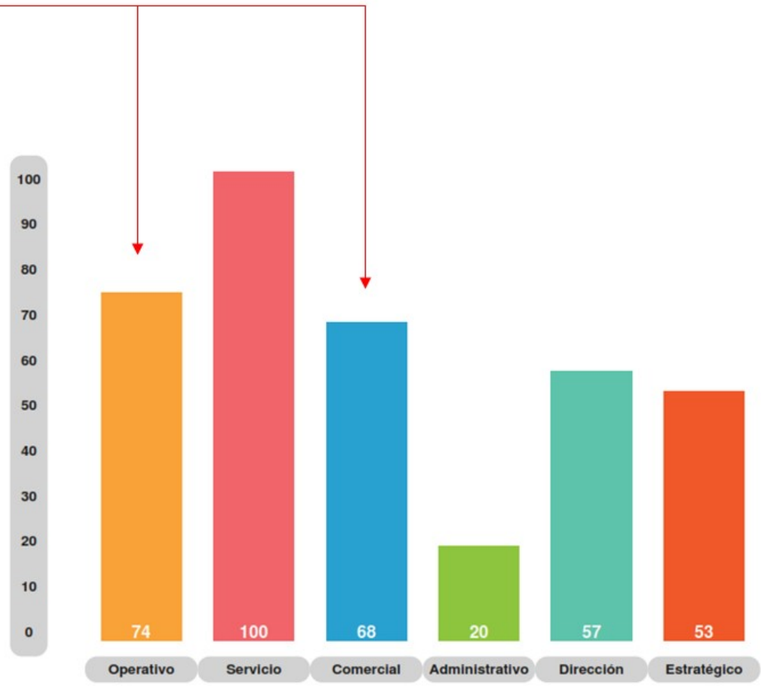
DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

EJEMPLO 6

Baja posibilidad de éxito en áreas operativas.
Alta posibilidad de éxito en áreas comerciales.

Condición: Alto puntaje en el cuadrante de INFLUENCIA, con bajo puntaje en CUMPLIMIENTO y alto puntaje en el rol de contribución Operativo.





DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

CASOS TÍPICOS

Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

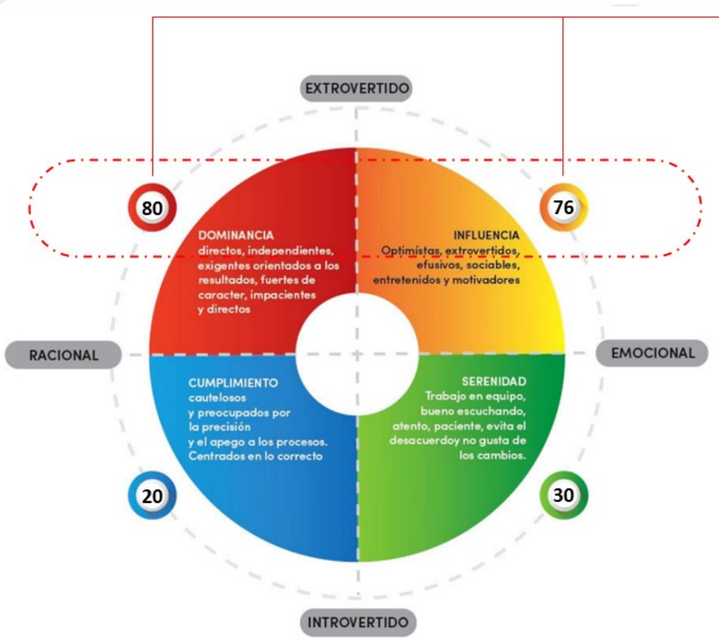
Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

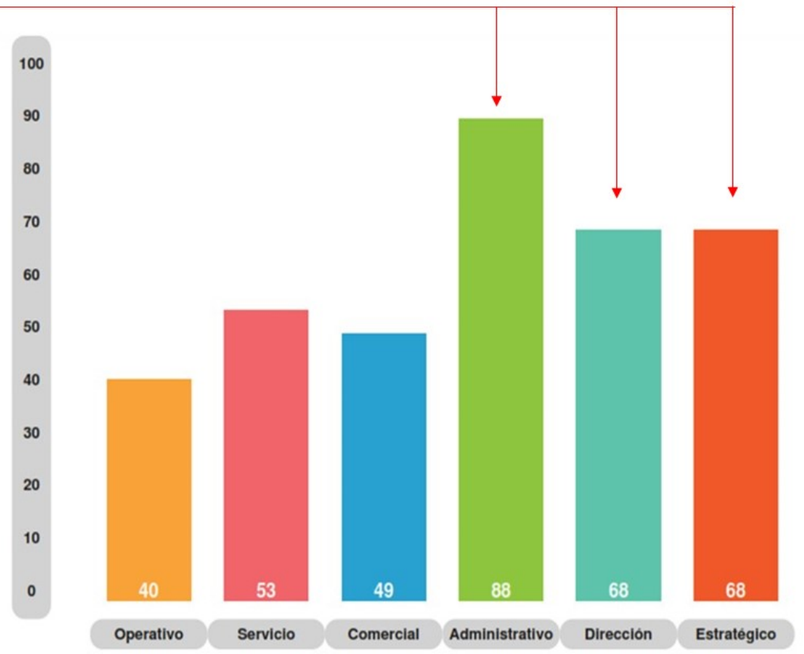
DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

EJEMPLO 7

Alta posibilidad de éxito en roles que implican dirigir equipos de trabajo y/o desempeñarse en áreas comerciales o en las que requiere desarrollar actividades de persuasión y negociación.

Condición: Alto puntaje en los 2 cuadrantes superiores de DOMINANCIA e INFLUENCIA.





DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData
Herramientas efectivas de selección

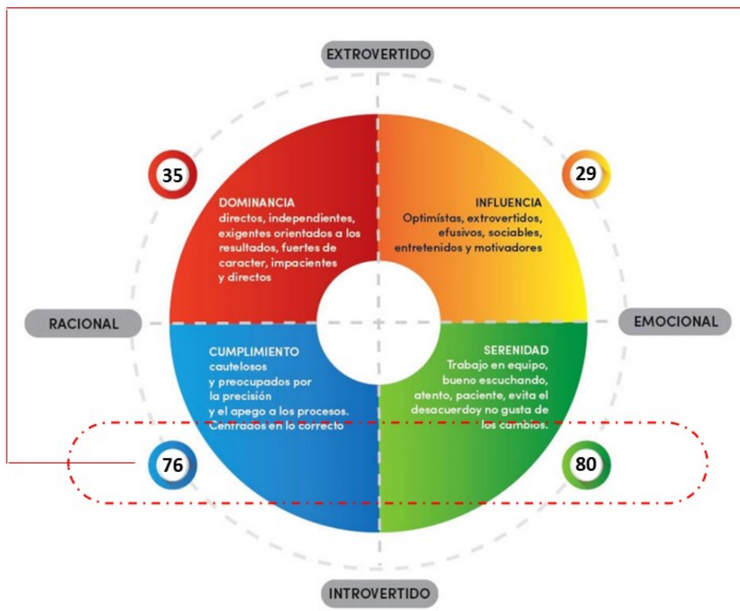
Copyright HUMAN DATA
Prohibida su reproducción parcial o total

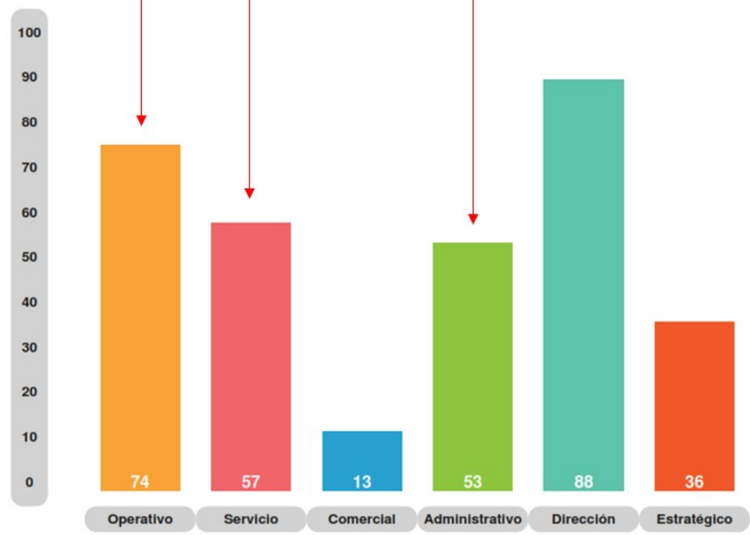
DISC Contribution
® - Todos los derechos reservados

EJEMPLO 8

Alta posibilidad de éxito en roles asistenciales, de servicio, administrativos y operativos.

Alto puntaje en los cuadrantes inferiores de SERENIDAD y CUMPLIMIENTO.





DISC CONTRIBUTION

UN PRODUCTO DE

HumanData

Herramientas efectivas de selección