



¿QUÉ ES DISC?

Crecer y Prosperar®

En asociación con Personality Insights Institute® y DHC Training Solutions · Español por Crecer y Prosperar® · Bernardo Rossello, Master Trainer DISC · Lidia Meoniz, Consultora DISC



DESCUBRIENDO LOS MISTERIOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

En el mundo de la interacción humana, cada persona aporta una mezcla única de rasgos y tendencias. Es como tener un código secreto o una guía interna que orienta cómo nos comportamos.

¿Alguna vez observaste cómo las personas más cercanas a vos enfrentan situaciones de manera diferente? Es natural preguntarse: “¿Por qué reaccionó así?” o “¿Qué estará pensando?”.

La clave para entenderlo está en reconocer una verdad fundamental:

No todos piensan ni actúan como vos.

¿Alguna vez dijiste las mismas palabras a dos personas distintas y recibiste respuestas completamente opuestas? No son las palabras en sí, sino cómo las interpreta cada persona a través de su propio estilo de personalidad.

Comprender estas diferencias no solo es útil: es crucial. Sin esta comprensión, aumentan las tensiones, caen las expectativas y la comunicación falla. Es difícil resolver un rompecabezas sin entender sus piezas, especialmente cuando esas piezas son las mentes de los demás.

Pero no te preocupes, hay una solución simple: **el Modelo de los Cuatro Temperamentos y/o DISC del Comportamiento Humano**, tu herramienta para descifrar cómo piensan las personas y qué las impulsa.

Esta herramienta estratégica desbloquea el misterio detrás de la interacción humana, abriendo la puerta a mejores relaciones, mayor productividad y comunicación más fluida. Con este conocimiento, los conflictos disminuyen y las conexiones florecen. ¡Misión cumplida!

ORIGEN DE DISC

HACE MÁS DE DOS MILENIOS. PENSADORES Y ESTUDIOSOS, INCLUIDO EL RENOMBRADO HIPÓCRATES, COMENZARON A NOTAR CIERTOS PATRONES DE COMPORTAMIENTO QUE PARECÍAN REPETIRSE.

Desde entonces, psicólogos y académicos han profundizado en esos patrones. En 1928, el Dr. **William Marston**, recién doctorado en Harvard, escribió “The Emotions of Normal People”. Marston propuso que las personas están impulsadas por **cuatro motivaciones innatas** que moldean su comportamiento. Estas motivaciones se ilustraron con cuatro rasgos distintos, designados con una letra: D, I, S y C. Así nació el concepto DISC.

UN MODELO DE BIENESTAR

Mientras muchos modelos conductuales señalan defectos y diagnostican “trastornos de personalidad”, DISC adopta un enfoque diferente. Opera bajo la premisa de la **conducta normal**, no de la anormalidad, convirtiéndose en un **modelo de bienestar**, descriptivo y no crítico.

Por eso DISC sirve como una herramienta práctica para comprenderte a vos mismo y a quienes te rodean en el día a día.

¿QUÉ ES DISC?

EL MODELO DE BIENESTAR DISC FUNCIONA COMO UN PLANO ESTRATÉGICO PARA ENTENDER A LAS PERSONAS.

Pero recordá: la misión no es poner etiquetas, sino **empoderar** a cada individuo para que alcance su máximo potencial.

En el corazón de las relaciones sólidas está una comprensión profunda de nosotros mismos y de los demás.

DISC nos brinda información clave sobre nuestros estilos de personalidad y cómo influyen en nuestras interacciones diarias.

GUÍA PARA APROVECHAR DISC DE MANERA EFECTIVA:

- **Refuerzo positivo:** destacar y celebrar las fortalezas de cada persona.
- **Conciencia de puntos ciegos:** abordar las posibles debilidades como oportunidades de crecimiento, no como defectos.
- **Valorar la diversidad:** reconocer la mezcla especial que cada persona aporta a la mesa.
- **Dinamismo:** adaptarnos a los cambios en el comportamiento humano y en el entorno.

Como suele decirse: “Tus rasgos más altos (fortalezas) te llevarán adelante y tus rasgos más bajos (puntos ciegos) deberían preocuparte, en los negocios o en tu vida personal”.

Identificar y abrazar tus fortalezas te empodera.
Descubrir tus puntos ciegos te da conocimiento.

Tu viaje hacia el desarrollo comienza aquí.

DOS OBSERVACIONES CLAVE

OBSERVACIÓN #1: EL ESPECTRO DEL RITMO INTERNO

Algunas personas son naturalmente más **extrovertidas**, mientras que otras tienden a ser más **reservadas**.

Esto es como el motor interno que determina el ritmo de cada uno. Algunos están listos para saltar a la acción, otros avanzan con más cautela.

OBSERVACIÓN #2: EL ESPECTRO DEL ENFOQUE EXTERNO

Algunas personas son más orientadas a tareas, mientras que otras son más **orientadas a personas**.

Unos se concentran en completar objetivos con eficiencia; otros priorizan las conexiones humanas. Ninguna de estas tendencias es superior o inferior: representan **estilos distintos de operar**.





LOS CUATRO ESTILOS PRINCIPALES

De la combinación de los dos ejes (extrovertido-reservado y tareas-personas) surgen los cuatro estilos DISC:

- **D – Directo/Decisivo (Extrovertido y orientado a tareas):** orientado a la acción, resultados y logros.
- **I – Influyente/Inspirador (Extrovertido y orientado a personas):** sociable, comunicativo y entusiasta.
- **S – Sereno/Estable (Reservado y orientado a personas):** paciente, leal, valora la seguridad y la armonía.
- **C – Cauteloso/Correcto (Reservado y orientado a tareas):** analítico, preciso, busca exactitud e integridad.

Cada persona tiene algo de los cuatro estilos, pero usualmente predominan uno o dos.



PQ: EL COEFICIENTE DE PERSONALIDAD

Así como existe el **IQ (coeficiente intelectual)**, DISC nos habla del **PQ – Personality Quotient** (Coeficiente de Personalidad). Es la capacidad de entendernos y entender a otros, clave para la comunicación y el trabajo en equipo.

Investigaciones muestran que solo el 15% del éxito laboral proviene de las habilidades técnicas; el otro 85% depende de las **habilidades interpersonales**. Y estas no son innatas: se aprenden y desarrollan.



EL TEST DEL ASCENSOR

Imaginá esta escena: corrés para tomar un ascensor y adentro ya hay cuatro personas.

- Una presiona ansiosamente el botón de cerrar para llegar rápido **(D)**.
- Otra mantiene la puerta abierta con una sonrisa y un saludo cálido **(I)**.
- Una tercera espera tranquila y paciente con una sonrisa **(S)**.
- Y la última analiza en silencio si el ascensor soporta más peso **(C)**.

Misma situación, cuatro respuestas distintas. El estilo define la reacción.



MÁS ALLÁ DE LOS CUATRO ESTILOS

El DISC no se limita a 4 estilos básicos: existen **41 combinaciones** que generan matices únicos en cada persona.

DISC no encasilla, explica tendencias y ayuda a reconocer fortalezas y puntos ciegos.



CONCLUSIÓN

Explorar DISC es como iniciar una misión: cuanto más lo estudiás, más dinámicas descubrirás.

La clave está en aprender a usarlo para **trabajar mejor con otros.**

DESCUBRI TU PROPIO MAPA DE PERSONALIDAD

