



EBOOK · FUNDAMENTOS DISC

Estilos de comportamiento DISC

Una comprensión práctica del modelo clásico: por qué actuamos como actuamos.

Las raíces del comportamiento

La metodología DISC ayuda a las personas a comprender las similitudes y diferencias humanas. Estos son los fundamentos que dan una comprensión práctica del modelo.

Solo lo que se observa

DISC describe el comportamiento humano en cuatro estilos: **Dominante (D)**, **Influyente (I)**, **Estable (S)** y **Concienzudo (C)**.

Por comportamiento nos referimos solo a aquello que hacemos y decimos: lo que otros pueden observar, escuchar y reportar sobre nosotros. Es el "Yo" que aparece en la pantalla social cada día, nada más que eso.

Curiosamente, describimos con facilidad los patrones de los demás, pero ofrecemos resistencia a etiquetarnos a nosotros mismos.

Por qué se forman los patrones

En lo más elemental, las personas tienden a decir y hacer aquello que las hace sentir más cómodas, y evitan lo que les causa incomodidad.

Cuando un patrón recibe refuerzo positivo, surge la tendencia a repetirlo. Estos comportamientos se forman muy temprano en la vida y pronto se vuelven tan automáticos que ni siquiera notamos que son un hábito.

Buscamos situaciones que refuercen ese patrón y evitamos las que no. A ese conjunto de comportamientos observables lo llamamos **estilo de comportamiento**.

A pesar de ser seres únicos, tendemos a actuar de forma consistente y predecible. Usamos hábitos con los que crecimos, que nos han funcionado bien y nos hacen sentir cómodos.

El modelo PPSAR

PERCIBIR · PENSAR · SENTIR · ACTUAR · RESULTADOS

Nuestra forma de percibir el ambiente y nuestra percepción del poder personal condicionan cómo pensamos, sentimos y actuamos — y, por ende, los resultados que generamos.



Lo que percibimos determina lo que pensamos, sentimos, hacemos — y obtenemos.

La primera mirada

Una noche lluviosa, un conductor deja su auto ocupando dos espacios frente a una farmacia, con las líneas claramente marcadas.

Percibo una injusticia. **Pienso**: "este conductor es un desconsiderado, no tiene vergüenza". En función de eso, **siento** enojo y mi impulso es reclamarle.

La misma escena, otra óptica

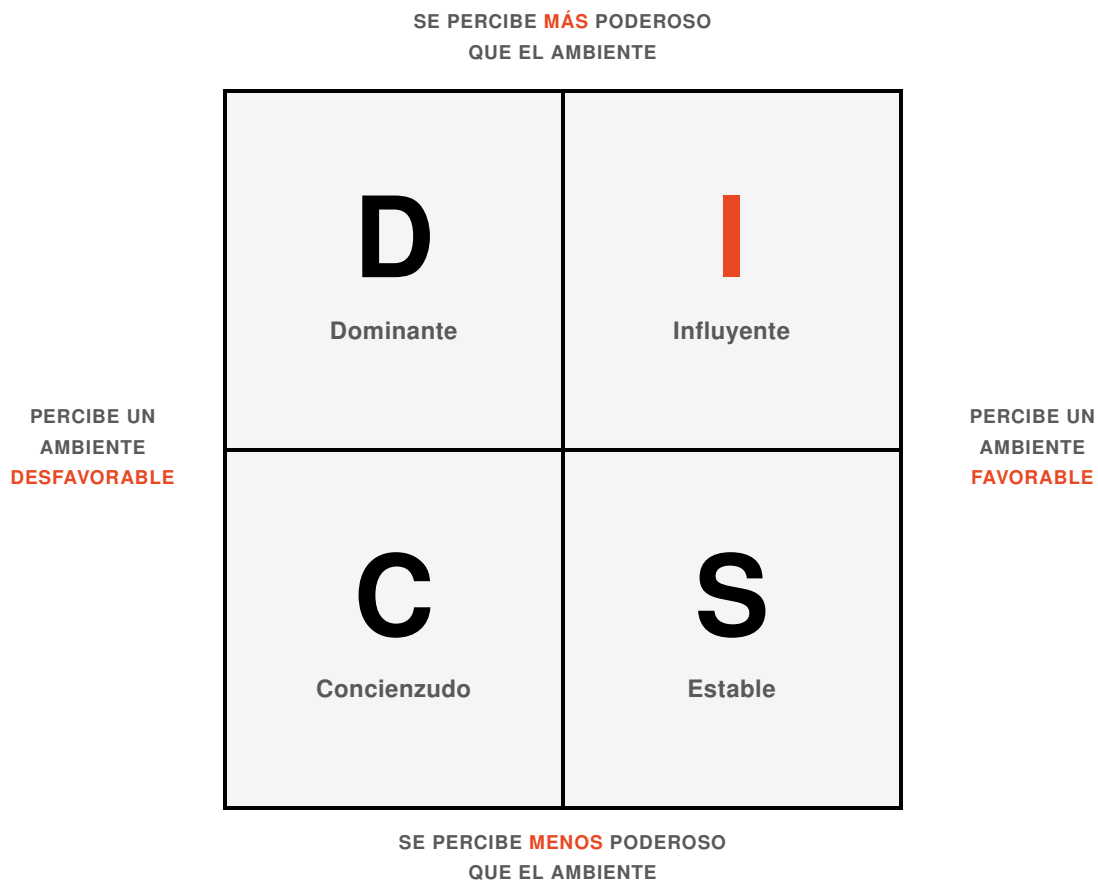
Adentro descubro la historia: el conductor era un médico que se detuvo, apurado, para dar primeros auxilios tras un accidente cercano.

Con esa nueva percepción **pienso** algo opuesto: "es considerado con los demás". El enojo se vuelve **admiración**, y con seguridad **actuaría** distinto.

La situación no cambió: cambió la percepción. Y al cambiar la percepción, cambiaron el pensamiento, la emoción, la acción y el resultado.

El modelo de percepción

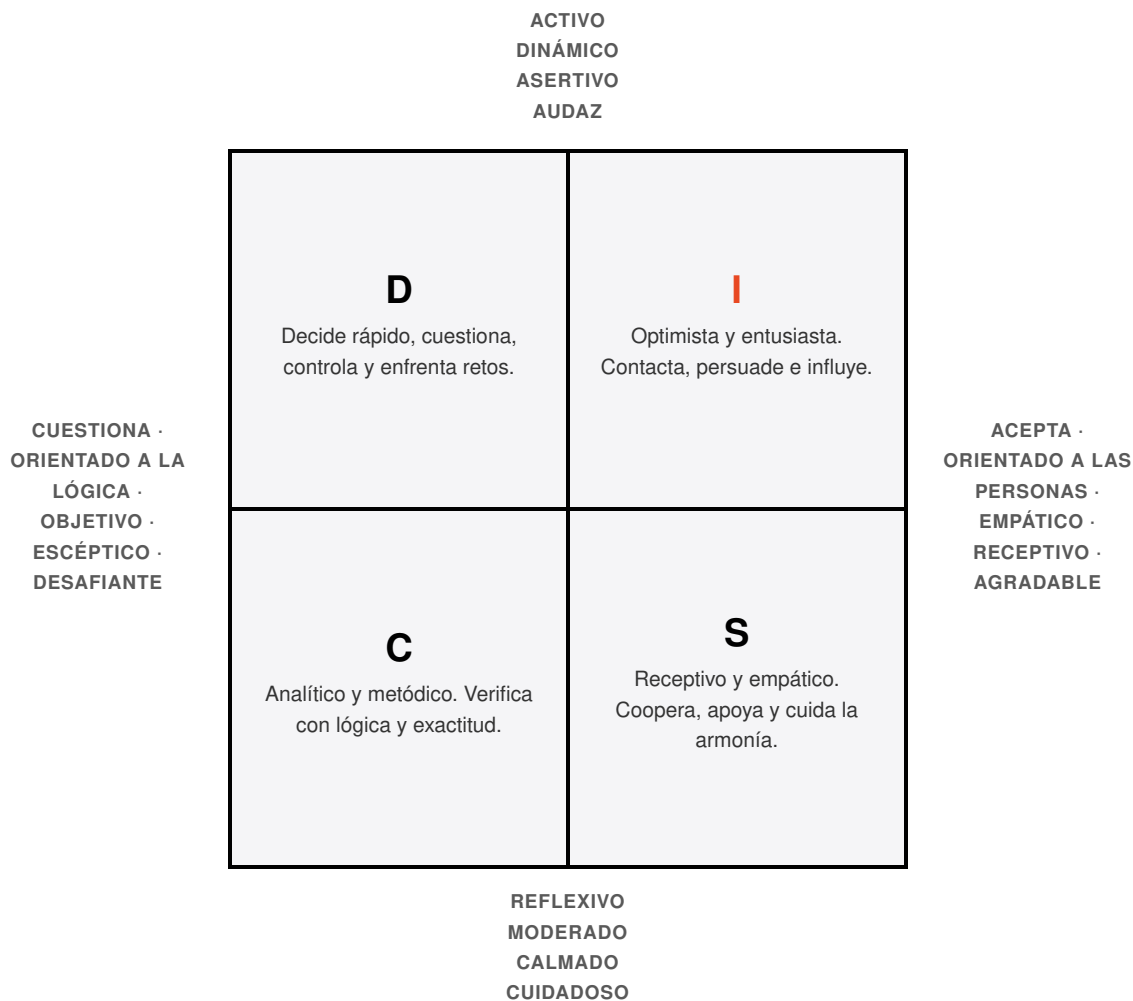
Los estilos DISC se configuran a partir de dos percepciones: la del **ambiente** (favorable o desfavorable) y la del **poder personal** (mayor o menor que el ambiente). La combinación de ambas define el estilo al actuar.



Ambiente. Los estilos **D** y **C** tienden a percibir un ambiente desfavorable y poco acogedor. En el otro extremo, **I** y **S** consideran un ambiente favorable, que les brinda apoyo y es amigable.

Poder personal. Los estilos **D** e **I** tienden a percibirse más poderosos que su ambiente. Los estilos **C** y **S** tienden a percibirse menos poderosos que su ambiente.

De la percepción al comportamiento



Cuestionar o aceptar

Quien percibe el ambiente como opuesto (**D** y **C**) actúa de forma inquisitiva y escéptica: usa la lógica, se orienta a las tareas y atiende lo racional más que lo emocional. Quien lo percibe favorable (**I** y **S**) acepta, se centra en las personas y expresa sus sentimientos con empatía.

Más o menos poder

Mayor poder personal (**D** e **I**) produce un estilo seguro, activo y audaz: la tendencia es actuar y luego pensar. Menor poder personal (**S** y **C**) lleva a adaptarse y compensar con reflexión: piensan y luego actúan, con un ritmo más moderado y cauteloso.

Los cuatro estilos DISC

D · DOMINANTE

Ambiente desfavorable · más poder

Se enfoca en retos y dificultades, y los enfrenta con acciones rápidas y comentarios asertivos. Asume autoridad para cambiar, arreglar y controlar el ambiente.

I · INFLUYENTE

Ambiente favorable · más poder

Ve las situaciones con optimismo y genera entusiasmo. Busca producir una impresión favorable para persuadir e influir. Contacta gente y participa en grupo.

C · CONCIENZUDO

Ambiente desfavorable · menos poder

Cuestiona con lógica: piensa analíticamente y sopesa pros y contras para verificar la precisión. Trabaja con reglas y procedimientos para asegurar exactitud y calidad.

S · ESTABLE

Ambiente favorable · menos poder

Obtiene poder identificándose con un grupo: es leal, valora la armonía y trata de cooperar y apoyar. Trabaja de forma consistente, predecible y con paciencia.

Los estilos se configuran por la combinación de dos percepciones: la del ambiente y la del poder personal. Cada uno aporta algo valioso en el contexto adecuado.

La clave del modelo

El estilo de comportamiento no es absoluto. Es un tema de grados.

Ningún estilo es mejor

A pesar de que tendemos a repetir ciertos comportamientos más que otros, todos demostramos una amplia gama de conductas en distintos momentos. Manifestamos todos los estilos en algún grado, de acuerdo con cada contexto.

No hay un estilo mejor que otro: todos aportan algo importante en una situación dada.

Comprender para generar sinergia

Las descripciones del modelo dan una perspectiva general de las cuatro dimensiones, para comprender las similitudes y diferencias humanas.

El valor no está en clasificarse, sino en usar esa comprensión para adaptarse, conectar y colaborar mejor con quienes son distintos a nosotros.

*La clave está en comprender nuestro propio estilo y, desde nuestra individualidad, abrirnos a comprender el de otros para lograr sinergia aún a pesar de las diferencias. **La conciencia empodera.***