

Stylos



LIDERAZGO

Reporte para: Daniel SAMPLE

Fecha: 11 de enero de 2026

Stylos DISC

El liderazgo no es un conjunto fijo de rasgos, sino una expresión dinámica de quiénes somos, cómo pensamos y cómo nos relacionamos con los demás. Cada líder posee una forma única de influir, guiar y alcanzar resultados, moldeada por sus tendencias naturales de comportamiento, su inteligencia emocional y su experiencia de vida. Este reporte te ayuda a comprender cómo tu estilo impulsa tu éxito e impacta a las personas que te rodean.

El propósito de este reporte es ofrecerte una herramienta de autoconocimiento. Te permitirá identificar tus fortalezas y posibles desafíos. Adicionalmente encontrarás formas prácticas de adaptar tu estilo a diferentes personas y situaciones. El verdadero liderazgo aparece cuando sabes quién eres, qué necesitan los demás y cómo adaptas tu estilo para ser más efectivo.

1. El modelo Stylos DISC

Conoce las bases conceptuales y científicas del modelo más usado en el desarrollo de habilidades.

2. El modelo del iceberg

Desde una perspectiva visual, conoce las bases teóricas y científicas que diferencian los conceptos de comportamiento, personalidad y valores, entre otros.

3. Los 4 Stylos DISC

Aprende sobre cada uno de los cuatro estilos; qué los caracteriza, en qué sobresalen, cómo se comunican y qué los motiva, entre otras cosas.

4. Liderazgo desde el autoconocimiento

Nuestro modelo de liderazgo agrupado en tres categorías: Liderazgo personal, Liderando a otros y liderazgo estratégico.

5. Stylos DISC y liderazgo

Como nuestro modelo de liderazgo se integra con DISC.

6. Tu Stylo DISC

Conoce qué tanto tienes de cada uno de los cuatro estilos e identifica cómo ellos pueden cambiar de acuerdo a la situación.

7. Descripción de tu Stylo

La combinación que presenta tu gráfica de barras genera un estilo único. Este estilo está descrito en detalle a partir de la página 9. Conócete un poco más.

8. Guía de trabajo con mi equipo

Encuentra un paso a paso de cómo liderar a tus colaboradores clave.

9. Plan de acción

A través de una guía de trabajo podrás construir tu plan de acción siguiendo las instrucciones que te damos.

10. Referencias bibliográficas

Si estás interesado en conocer en mayor detalle y profundidad el concepto DISC, desde la historia hasta las aplicaciones, tendrás libros y artículos científicos que podrás consultar.

Aviso legal y alcance del reporte

El presente reporte forma parte del modelo Stylos de liderazgo, una herramienta desarrollada con fines de orientación, desarrollo profesional y autoconocimiento. Su contenido se basa en modelos teóricos ampliamente reconocidos en el campo del comportamiento humano y el liderazgo, incluyendo el modelo DISC y otras referencias académicas complementarias.

Este documento no constituye un diagnóstico psicológico, clínico o de personalidad, ni pretende reemplazar procesos de evaluación profesional o terapéutica. Las interpretaciones, descripciones y recomendaciones aquí contenidas tienen carácter informativo y deben ser utilizadas exclusivamente como apoyo al desarrollo de competencias y habilidades de liderazgo.

Stylos mantiene independencia conceptual respecto a otros modelos, marcas o publicaciones comerciales relacionadas con el modelo DISC. Cualquier mención a fuentes o autores externos tiene fines de referencia académica y se realiza respetando los derechos de propiedad intelectual correspondientes.

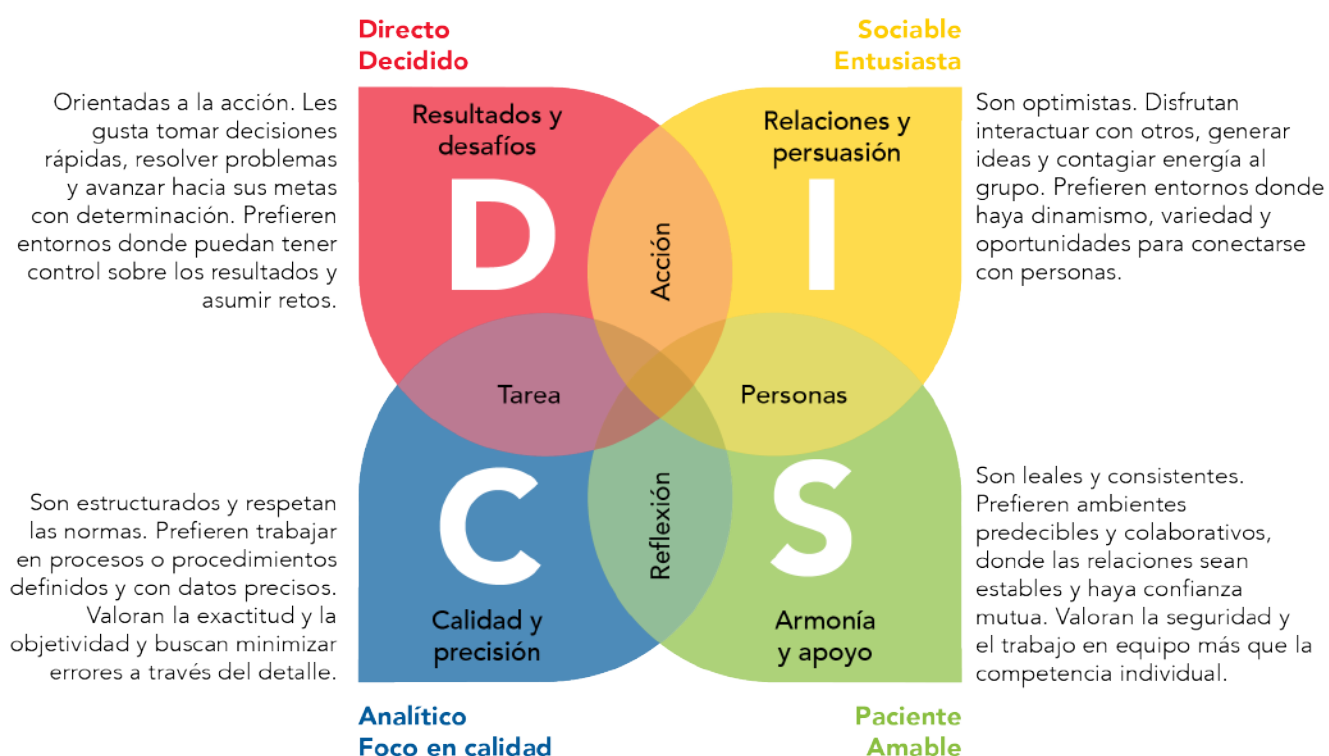
La reproducción total o parcial de este documento, por cualquier medio, requiere autorización previa y por escrito de los titulares de los derechos.

El modelo Stylos DISC

Entender el comportamiento humano ha sido un desafío desde la antigua Grecia, cuando se hablaba de los temperamentos colérico, sanguíneo, flemático y melancólico. Posteriormente, las investigaciones de Carl G. Jung y William M. Marston a inicios del siglo XX dieron origen a metodologías más modernas para explicar la conducta, hasta llegar al desarrollo de herramientas prácticas que, hacia finales del siglo, consolidaron lo que hoy conocemos como el modelo DISC. Este modelo, ampliamente utilizado en todo el mundo, principalmente en las organizaciones y como método para desarrollar habilidades, permite comprender cómo las personas se comportan, se comunican y colaboran, brindando una visión clara de los estilos de trabajo, los enfoques de liderazgo y las dinámicas de los equipos.

El modelo DISC mide las dimensiones del comportamiento de los individuos y, a su vez, nos da información valiosa sobre sus motivadores, cómo se relaciona con otros, cómo trabaja y cómo responde a los retos o normas. Sin embargo, no mide inteligencia, valores, ni habilidades, de manera directa.

En la ilustración se muestran las principales características de los estilos D, I, S y C, así como las áreas donde coinciden y se entrelazan, dando origen a una amplia variedad de dimensiones y matices del comportamiento humano.



Un DISC sin etiquetas

En Stylos DISC creemos que las etiquetas tradicionales del modelo —como "Dominante" para el estilo D, "Influyente" para el I, "Sumiso o Estable" para el S y "Conciencioso o Cauteloso" para el C—, aunque populares, pueden generar estereotipos y juicios que distorsionan la verdadera intención del DISC: comprender la diversidad del comportamiento humano. Etiquetar limita la interpretación y puede llevarnos a encasillar a las personas, cuando en realidad todos usamos en distinto grado las cuatro dimensiones. Por eso, nuestro enfoque es un DISC sin etiquetas, que se refiere a cada estilo únicamente por su letra (D, I, S, C), favoreciendo una lectura más neutral, objetiva y abierta de los diferentes estilos de comportamiento.

El modelo del iceberg

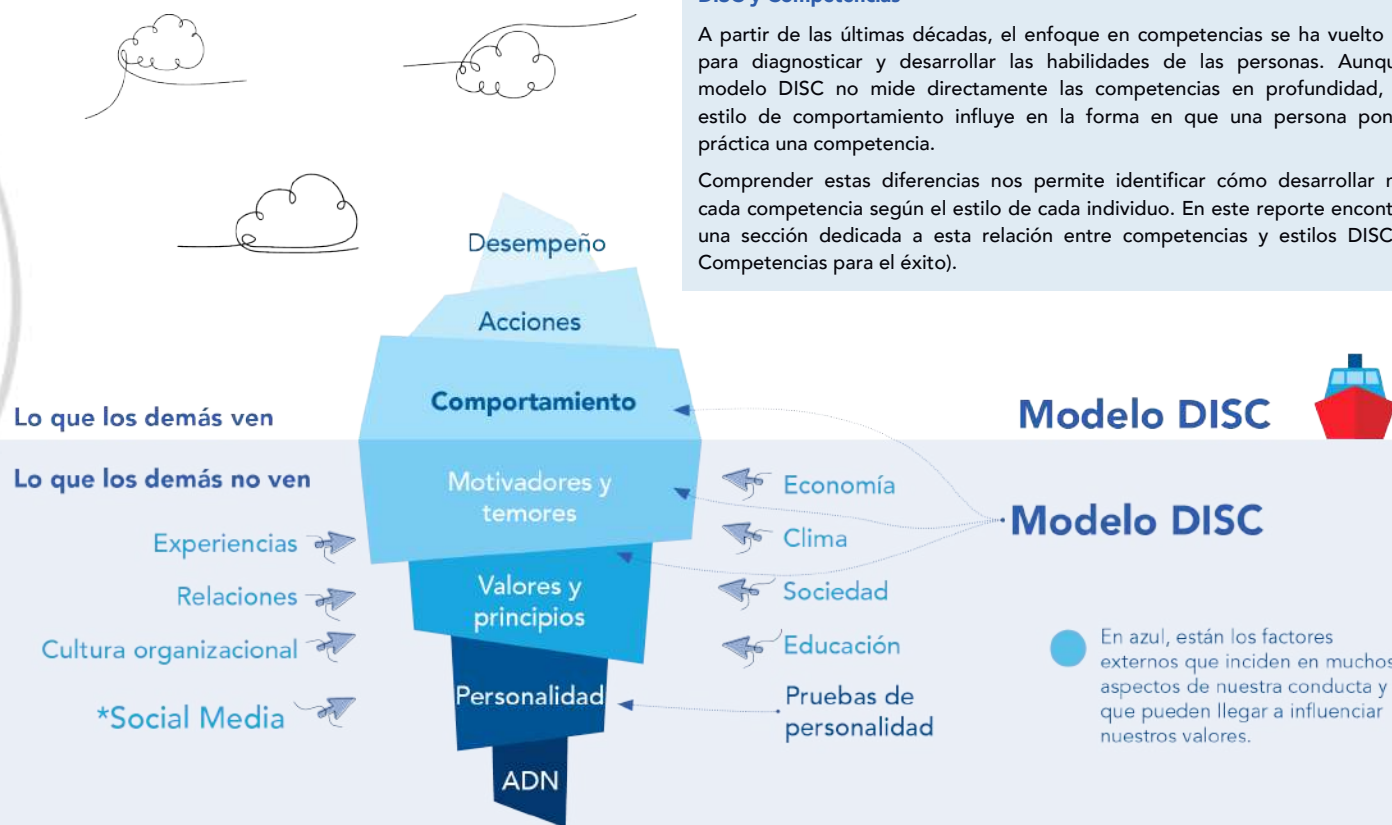
Desde el siglo XIX, el modelo del iceberg se ha utilizado para explicar diversos conceptos relacionados con la psicología y el comportamiento humano. El primero en emplearlo fue Sigmund Freud (1856 -1939), quien lo usó para ilustrar la diferencia entre la mente consciente (la parte visible del iceberg) y la inconsciente (la que permanece bajo la superficie). Durante el siglo XX, otros autores retomaron esta metáfora para distinguir entre los conocimientos y habilidades –visibles y observables– y los rasgos, valores y motivaciones, que operan en un nivel más profundo. Autores contemporáneos como David C. McClelland, Daniel Goleman y Stephen Covey también la utilizaron para representar dimensiones internas del ser humano, como los valores, el carácter y la inteligencia emocional.

En esta ilustración se muestran los principales componentes que conforman la personalidad, los valores y los comportamientos, con el objetivo de entender cómo el modelo DISC se relaciona con estos elementos y qué aspectos de la persona permite identificar. El modelo DISC ofrece una mirada de amplio espectro: aunque su foco principal está en los comportamientos observables, también permite comprender los motivadores, temores y ciertos valores subyacentes. Si bien en ocasiones se ha asociado con la evaluación de la personalidad, su verdadero alcance radica en la medición de comportamientos y en la comprensión de algunos componentes de la personalidad que los impulsan.

DISC y Competencias

A partir de las últimas décadas, el enfoque en competencias se ha vuelto clave para diagnosticar y desarrollar las habilidades de las personas. Aunque el modelo DISC no mide directamente las competencias en profundidad, cada estilo de comportamiento influye en la forma en que una persona pone en práctica una competencia.

Comprender estas diferencias nos permite identificar cómo desarrollar mejor cada competencia según el estilo de cada individuo. En este reporte encontrarás una sección dedicada a esta relación entre competencias y estilos DISC (ver Competencias para el éxito).



*DISC: Estrategia para las redes sociales

En los últimos años, el uso masivo de las redes sociales ha crecido hasta el punto de influir en nuestras emociones, decisiones y formas de pensar. El modelo DISC es una herramienta poderosa que nos ayuda a desarrollar autoconocimiento y entender nuestros estilos de comportamiento, lo que nos permite crear un filtro personal frente a la manipulación digital. Cuanto más entendemos nuestros propios detonadores de comportamiento, más difícil será que los algoritmos o los mensajes influenciadores controlen nuestra atención, emociones o decisiones. En otras palabras, conocer nuestro estilo DISC nos da la capacidad de usar las redes sociales con conciencia.

Los 4 Stylos DISC

Iniciemos por conocer más en detalle a cada uno de los 4 estilos DISC. Si bien todos somos una combinación de los 4 estilos, entender las principales características de cada uno de ellos, y a su vez cómo se diferencian, nos permitirá profundizar gradualmente en el modelo y en tu estilo particular.

Stylo D - Directo y decidido

Las personas con **estilo D** les gusta el cambio, estar a cargo y tener el control. Quieren que las cosas avancen rápido y están dispuestos a asumir riesgos.

Son excelentes para lograr que las cosas queden hechas, tomar decisiones difíciles, sobreponerse a obstáculos y por lo tanto para inspirar urgencia en otros.

Comunicándose son directos y generalmente prefieren hablar a escuchar.

Los motiva la independencia, el triunfo, los cambios y la posibilidad de actuar rápido.

Otras características

- Aventureros
- Competitivos
- Demandantes
- Directivos



Stylo I - Sociable y entusiasta

Las personas con **estilo I** les gusta relacionarse con muchas personas y ver las cosas de manera optimista. Son entusiastas y quieren transmitir su entusiasmo a otros.

Son excelentes para interactuar, socializar, inspirar y motivar a otros. Elevan la moral de los equipos y los mantienen comprometidos y conectados.

Comunicándose son positivos y entusiastas, hablan de posibilidades, pero evitan el detalle.

Los motiva un ambiente amigable, las interacciones, intercambiar ideas, hacer parte de un equipo y nuevas experiencias.

Otras características

- Comunicativo
- Inspirador
- Emocional
- Creativos



Stylo C - Analítico y preciso

Las personas con **estilo C** les gusta la calidad, exactitud y los altos estándares. Les gusta resolver problemas usando la lógica y tener las herramientas y el tiempo para hacer un trabajo de excelencia.

Son excelentes para analizar datos, así como para asegurarse que los procesos y las normas se cumplan.

Comunicándose son cuidadosos, hablan generalmente lo necesario y especialmente de los temas que son expertos.

Los motiva temas especializados, el enfoque en los hechos, la calidad y las tareas bien estructuradas.

Otras características

- Objetivo
- Cauteloso
- Preciso
- Orientado al detalle



Stylo S - Paciente y amable

Las personas con **estilo S** les gusta la estabilidad y que otros confíen en ellos. Les gusta apoyar a los demás y hacer parte de un ambiente armónico y afable.

Son excelentes para trabajar en equipo. Son confiables, leales y consistentes. Son muy buenos para escuchar y dar apoyo a otros.

Comunicándose son calmados y prefieren las conversaciones uno a uno. Saben escuchar.

Los motiva la estabilidad, la honestidad, hacer parte de un grupo y la credibilidad.

Otras características

- Modestos
- Empáticos
- Considerados
- Se adaptan a los demás



Liderazgo desde el autoconocimiento

Ahora que comprendemos el modelo DISC, profundizaremos en un modelo de liderazgo diseñado para adaptarse a la mayoría de las situaciones que un líder enfrenta en su día a día. Para ello, hemos desarrollado esta infografía que clasifica el liderazgo desde tres perspectivas complementarias: **liderazgo personal** (conocerse, gestionarse y desarrollarse), **liderazgo estratégico** (alinearse con la organización) y **liderando a otros** (inspirar, guiar y desarrollar a las personas). Cada una de estas tres categorías agrupa cinco o más competencias clave, integrando la experiencia y el conocimiento de diversos autores reconocidos en el campo del liderazgo.

Liderazgo estratégico

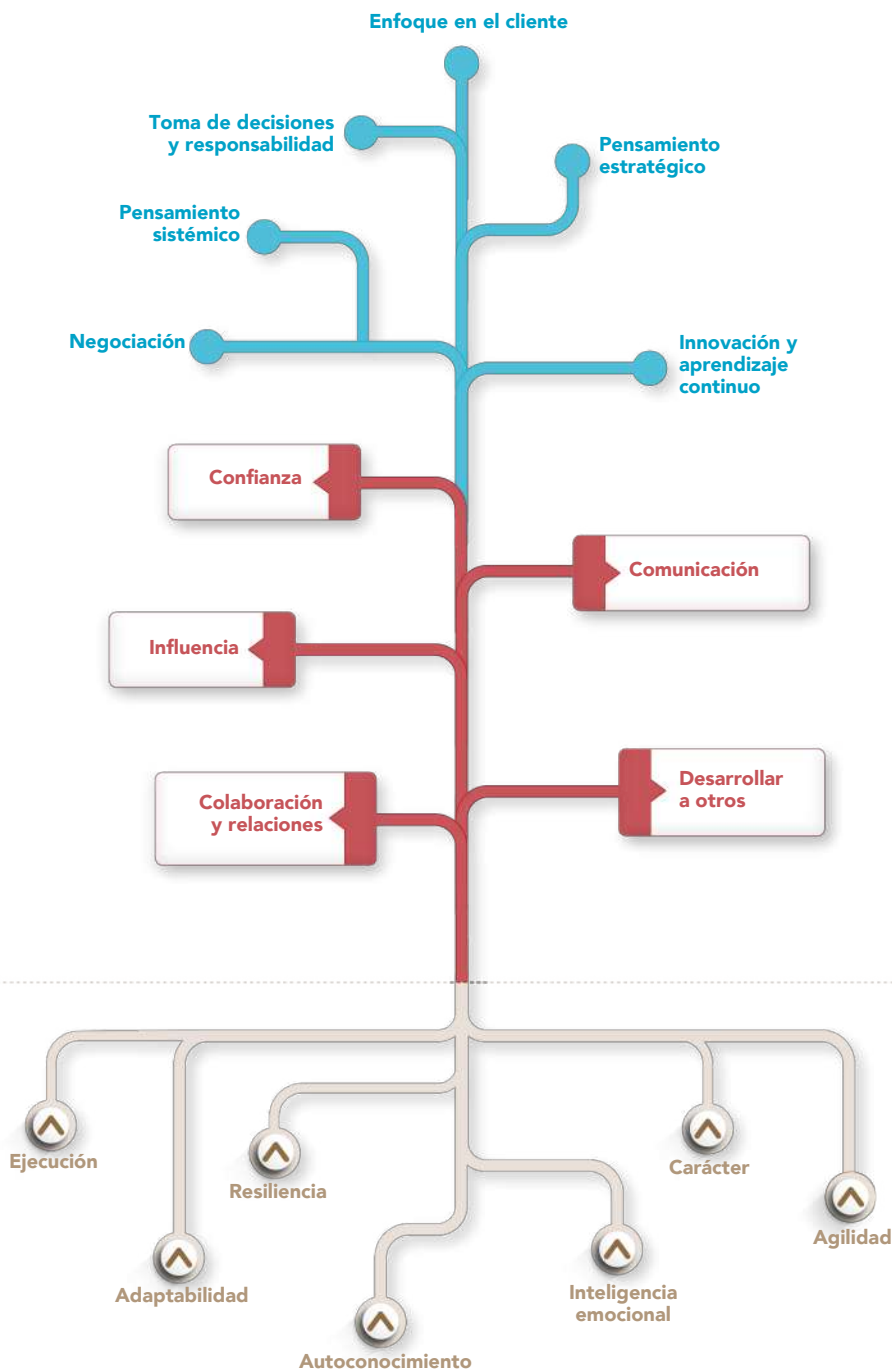
El **liderazgo estratégico** es la capacidad de un líder para articular y movilizar una visión de largo plazo, conectar las acciones del presente con los objetivos futuros de la organización, y alinear recursos, personas y sistemas en un entorno cambiante. Implica anticiparse a las tendencias del mercado, comprender los retos externos e internos, y decidir con perspectiva, mientras se mantiene la coherencia operativa día a día. Esta forma de liderazgo es esencial porque permite que la organización no solo reaccione al cambio, sino que lo anticipe, se adapte, innove y asegure su sostenibilidad y crecimiento continuo. A través del liderazgo estratégico, los equipos encuentran dirección, claridad y propósito, lo que fortalece su capacidad para generar un impacto, optimizar resultados y construir ventajas competitivas duraderas.

Liderando otros

Liderar a otros significa la capacidad de **inspirar, guiar y desarrollar a las personas** para que alcancen su máximo potencial y contribuyan a objetivos compartidos. Implica construir relaciones basadas en **la confianza, la comunicación abierta y la empatía**, fomentando un entorno donde cada individuo se sienta valorado, escuchado y motivado a aportar. Un líder que domina esta dimensión sabe equilibrar la dirección con el apoyo, adaptando su estilo a las necesidades y talentos de su equipo. La importancia de liderar a otros radica en que el verdadero éxito del liderazgo no se mide solo por los resultados individuales, sino por la capacidad de multiplicar el talento y generar compromiso colectivo, creando equipos cohesionados, productivos y orientados a un propósito común.

Liderazgo personal

El **liderazgo personal** es la capacidad de una persona para **conocerse, gestionarse y desarrollarse a sí misma** antes de influir en los demás. Representa el punto de partida de todo liderazgo efectivo, pues implica actuar desde la autoconciencia, la responsabilidad y la coherencia interna. Un líder con sólido liderazgo personal entiende sus fortalezas, emociones, motivaciones y límites; maneja el estrés con equilibrio y toma decisiones guiado por valores y propósito. Su impacto no proviene solo de lo que hace, sino de cómo se relaciona consigo mismo: con claridad, integridad y enfoque. Este dominio interior genera credibilidad, confianza y estabilidad emocional, cualidades esenciales para liderar con autenticidad y resiliencia en entornos complejos y cambiantes.



Stylos DISC y liderazgo

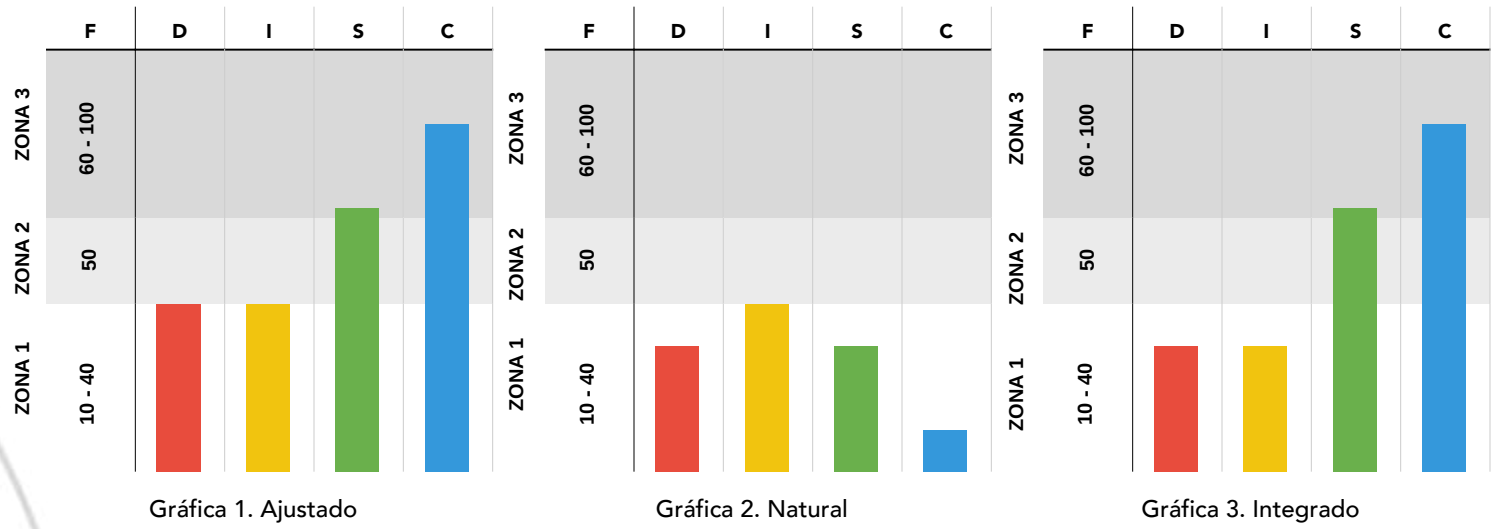
		Competencia	Descripción breve e importancia	Stylo D	Stylo I	Stylo S	Stylo C
Liderazgo Personal	Carácter		Actúa con integridad, consistencia y alineación entre lo que dice y lo que hace; construye confianza y credibilidad.	Defiende sus principios con firmeza y sentido de justicia.	Transmite autenticidad y optimismo en sus acciones.	Refleja coherencia y lealtad hacia las personas y valores.	Demuestra ética, rectitud y disciplina en cada decisión.
	Autoconocimiento e Inteligencia emocional		Entiende sus emociones, motivaciones y comportamientos para auto-gestionarse y relacionarse efectivamente.	Reconoce su fuerza y aprende a canalizar su intensidad con equilibrio.	Consciente de las emociones propias y ajenas; empático y expresivo.	Sensible a las emociones de los demás; busca armonía.	Reflexivo, analítico y autocontrolado; gestiona sus emociones con lógica.
	Resiliencia		Mantiene estabilidad, enfoque y optimismo durante los retos; se recupera rápido de los impactos.	Afronta la adversidad con determinación y acción inmediata.	Enfrenta los retos con energía y actitud positiva.	Se mantiene sereno y constante en momentos difíciles.	Supera obstáculos con disciplina y planificación.
	Adaptabilidad y agilidad		Ajusta sus ideas y acciones de manera efectiva en situaciones de cambio; aprende y se mantiene flexible frente a los cambios.	Se adapta rápido y busca soluciones concretas.	Abierto y creativo ante nuevas posibilidades.	Prefiere estabilidad, pero se ajusta con apoyo y claridad.	Se adapta mejor cuando hay estructura y propósito claro.
	Ejecución		Convierte planes y objetivos en resultados concretos mediante enfoque, disciplina y responsabilidad.	Actúa con rapidez y decisión para lograr resultados inmediatos.	Impulsa la acción motivando e inspirando a los demás.	Ejecuta con constancia, orden y compromiso sostenido.	Asegura precisión y calidad en cada paso del proceso.

Liderando a otros	Comunicación e influencia		Expresa ideas de una manera clara e inspirando a otros para actuar y alinear metas.	Comunica con claridad, autoridad y convicción.	Inspira y motiva con entusiasmo y empatía.	Escucha con atención y comunica con calma y claridad.	Explica con lógica, detalle y credibilidad.
	Colaboración y construcción de equipo		Fomenta la cooperación, inclusión y sinergia para alcanzar el éxito colectivo.	Motiva al grupo a través de metas desafiantes.	Crea ambiente positivo y relaciones cercanas.	Fomenta armonía, apoyo y estabilidad en el equipo.	Promueve orden, roles claros y objetivos comunes.
	Desarrollar a otros		Ayuda a otros a crecer a través de la retroalimentación, y empoderamiento.	Impulsa el desarrollo con retos y metas ambiciosas.	Motiva y celebra los logros de los demás.	Guía con paciencia, empatía y seguimiento constante.	Forma y orienta con estructura y estándares de calidad.
	Construir confianza		Genera credibilidad y confianza a través de la integridad, transparencia y consistencia.	Inspira confianza con determinación y resultados claros.	Gana confianza con cercanía y actitud positiva.	Crea confianza con coherencia, cuidado y lealtad.	Inspira confianza por su rigor, ética y cumplimiento.
	Relaciones interpersonales		Construye relaciones saludables, respetuosas y productivas que soportan la colaboración y el compromiso.	Directo y decidido; valora la eficiencia en las relaciones.	Cercano, expresivo y entusiasta con las personas.	Cálido, leal y atento a las necesidades de los demás.	Reservado pero respetuoso; genera respeto a través de la coherencia.

Liderazgo Estratégico	Innovación y aprendizaje continuo		Está en la búsqueda de mejoras, con creatividad y curiosidad; acoge el aprendizaje como una oportunidad de crecimiento.	Propone mejoras audaces y desafía lo establecido.	Genera ideas frescas e inspira entusiasmo por aprender.	Aprende observando y aplicando en la práctica.	Mejora procesos con análisis, precisión y método.
	Pensamiento estratégico y sistémico		Ve la película completa, anticipando los escenarios futuros y conectando las acciones diarias con las metas a largo plazo.	Visionario, pragmático y orientado a resultados.	Creativo y comunicativo; traduce visión en inspiración.	Realista y planificado; enfoca el largo plazo con estabilidad.	Analítico y estructurado; traduce la visión en procesos concretos.
	Toma de decisiones y responsabilidad		Toma decisiones fundamentadas y a tiempo, asumiendo la responsabilidad de los resultados.	Toma decisiones rápidas y firmes; asume riesgos.	Decide en consenso; busca equilibrio entre personas y resultados.	Decide con cautela y compromiso con la ejecución.	Decide basado en datos y principios éticos.
	Negociación		Logra acuerdos a través de la influencia, empatía y beneficio mutuo.	Negocia con firmeza y claridad de objetivos.	Persuasivo y hábil para generar acuerdos positivos.	Busca consensos equilibrados y relaciones duraderas.	Negocia con lógica, datos y enfoque en el cumplimiento.
	Enfoque en el cliente		Comprende y atiende las necesidades del cliente (interno o externo), creando valor y satisfacción.	Resuelve con rapidez y orientación a resultados.	Escucha activamente y crea experiencias positivas.	Se enfoca en relaciones estables y confiables con clientes.	Ofrece soluciones precisas y de alta calidad técnica.

Tu Stylo DISC

En esta página podrás ver tus resultados en tres gráficas de barras, cada una de ellas revela tu estilo en diferentes situaciones. La gráfica 1 presenta tu estilo ajustado, el estilo que quieres mostrar. La gráfica 2 muestra tu estilo natural, tu estilo sin filtros. Y la gráfica 3, presenta tu estilo integrado, un poco lo que eres y un poco lo que quieres mostrar. Generalmente las demás personas te identifican por tu gráfica 3. La primera columna en cada gráfica te muestra el nivel de fuerza (F) de cada estilo DISC.



Zona 3. Define tu estilo de comportamiento. En este nivel se identifican los estilos que describen mejor la forma en que actúas y te comunicas. Puedes tener uno, dos o tres estilos dentro de esta zona, y la intensidad de cada uno ayuda a determinar con mayor precisión tu estilo de comportamiento.

Zona 2: Esta zona muestra los estilos que no forman parte principal de tu comportamiento, pero que son importantes para tu autoconocimiento. Los estilos ubicados en esta zona de transición pueden aparecer ocasionalmente o ser percibidos por los demás en ciertas situaciones.

Zona 1: Esta zona no forma parte central de tu patrón de comportamiento, pero ofrece información valiosa para comprender mejor ciertos matices de tu conducta. Los estilos que aparecen aquí representan tendencias poco frecuentes o rasgos que puedes mostrar en situaciones específicas, ayudándote a tener una visión más completa de ti mismo y de cómo puedes adaptarte a diferentes contextos.



Notas:

Mi Stylo de liderazgo

Stylo CS - Asesor



Los líderes con tu estilo son reflexivos, disciplinados y leales. Combinan la estructura y precisión con la paciencia y constancia. Su liderazgo enfatiza la precisión, la ética y la estabilidad. Prefieren los procesos bien definidos y tienden a tomar decisiones basadas en la lógica y la responsabilidad.

Su fortaleza radica en su confiabilidad y profundo sentido del deber. Generan confianza al ser metódicos y justos, asegurando que las tareas se completen correctamente y a tiempo. Aportan una estructura serena a los equipos, fomentando una cultura de diligencia, orden y respeto. Además, suelen ser una referencia de equilibrio en momentos de presión, ofreciendo claridad y calma. Su enfoque cuidadoso contribuye a que el equipo evite errores y mantenga un estándar constante de calidad.

En ocasiones, su cautela puede ralentizar la toma de decisiones o la innovación. Crecen como líderes cuando aprenden a asumir riesgos calculados y a comunicarse con mayor asertividad. Cuando equilibran el pensamiento cuidadoso con la acción, se convierten en anclas confiables que combinan calidad con fortaleza y tranquilidad.

Mi Stylo de liderazgo por competencias

Mi Stylo en liderazgo personal	Mi Stylo liderando a otros	Mi Stylo en liderazgo estratégico
Página 10	Página 11	Página 12

¿Con qué tipo de liderazgo te identificas?

A continuación encontrarás una selección de frases inspiradoras y atemporales sobre el liderazgo, expresadas por reconocidos pensadores y líderes. Cada una refleja una perspectiva diferente sobre lo que significa inspirar, guiar e influir en los demás. Selecciona las tres citas que mejor representen tu estilo de liderazgo y la forma en que influyes en las personas que te rodean.

- ☐ "La innovación es lo que distingue a un líder de un seguidor." Steve Jobs
- ☐ "El liderazgo es el arte de lograr que otra persona haga algo que tú quieres, porque él también quiere hacerlo." Dwight D. Eisenhower
- ☐ "Un líder es aquel que conoce el camino, anda el camino y muestra el camino." John C. Maxwell
- ☐ "El liderazgo consiste en comunicar el valor y el potencial de las personas con tanta claridad que ellas mismas se inspiren para verlo." Stephen R. Covey
- ☐ "El liderazgo no es una posición ni un título, es acción y ejemplo." Donald McGannon
- ☐ "Gerenciar consiste en hacer las cosas bien; el liderazgo, en hacer las cosas correctas." Peter Drucker
- ☐ "Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser más, eres un líder." John Quincy Adams
- ☐ "Los líderes no nacen, se hacen. Y se hacen como todo en la vida: con trabajo duro y determinación." Vince Lombardi

Stylo CS - Asesor

Liderazgo Personal: Conocerse, gestionarse y desarrollarse



1

Carácter

Las personas con tu estilo encarnan la integridad, la lealtad y la responsabilidad. Son líderes que cumplen lo que prometen y toman decisiones basadas en principios firmes. Su coherencia inspira respeto y confianza. Siempre buscan hacer lo correcto, incluso cuando implica esfuerzo o incomodidad.

Reto: Pueden ser tan estrictos con sus valores que les cueste aceptar puntos de vista distintos. Practicar la apertura y la reflexión ética flexible fortalece su madurez moral.

Autoconocimiento e Inteligencia emocional

Las personas con tu estilo tienen un alto nivel de autocontrol y reflexión emocional. Prefieren mantener la calma y analizar antes de reaccionar. Son empáticos, escuchan activamente y se preocupan por no dañar a otros con sus palabras. Su serenidad emocional genera confianza.

Reto: Pueden reprimir emociones o evitar hablar de lo que sienten. A veces interpretan la calma como debilidad, reprimiendo su expresión auténtica. Aprender a comunicar emociones con equilibrio refuerza su liderazgo emocional.

2

3

Resiliencia

Las personas con tu estilo muestran resiliencia a través de la constancia, la disciplina y la serenidad. Enfrentan los retos con paciencia y mantienen la compostura en situaciones de presión. Se recuperan de las dificultades analizando y aprendiendo.

Reto: Pueden resistirse a los cambios rápidos o inesperados. Su aversión al conflicto puede hacerlos evitar decisiones difíciles. Desarrollar confianza en la acción y flexibilidad mental refuerza su resiliencia activa.

Adaptabilidad y agilidad

Las personas con tu estilo se adaptan a los cambios cuando los comprende y pueden planificarlos. Aportan estructura y orden durante los procesos de transición. Su serenidad reduce la ansiedad del equipo. Sabe mantener el equilibrio entre la prudencia y la acción.

Reto: Pueden mostrarse rígidos ante transformaciones imprevistas. En ocasiones dudan en actuar sin información completa. Aprender a actuar con "suficiente certeza" en lugar de "certeza total" mejora su adaptabilidad.

4

5

Ejecución

Las personas con tu estilo ejecutan con disciplina, calma y atención al detalle, garantizando procesos ordenados y confiables. Mantienen un ritmo constante que favorece la estabilidad y la calidad. Su compromiso con la precisión asegura resultados consistentes y bien estructurados.

Reto: Pueden retrasar decisiones cuando las condiciones cambian o la información no está completa. Requiere mayor agilidad y decisión en contextos de alta presión.

Acciones que te pueden ayudar a mejorar tu liderazgo personal

Carácter.

Define tus "valores no negociables" y úsalos como guía para decidir. Identifica de tres a cinco principios personales que representen quién eres como líder. Antes de tomar una decisión importante, detente y pregúntate: "¿Esto está alineado con mis valores?"

Por qué funciona:

Te ayuda a actuar con coherencia e integridad, fortaleciendo tu credibilidad y claridad moral.

Autoconocimiento e inteligencia emocional.

Pide retroalimentación enfocada en tu impacto, no solo en tu desempeño. Una vez al mes, pregunta a un colega de confianza: "¿Cómo afectan mis palabras y acciones al equipo?" Escucha sin justificarte.

Por qué funciona:

Aumenta tu autoconciencia y te permite entender cómo tus emociones y comportamientos influyen en los demás - el núcleo de la inteligencia emocional.

Resiliencia.

Reformula los retos preguntándote: "¿Qué puedo controlar y qué puedo aprender de esto?" Ante una dificultad, cambia la frustración por acción. Identifica una lección y un paso concreto que puedas aplicar de inmediato.

Por qué funciona:

Convierte la adversidad en crecimiento, transformando la presión en propósito - la esencia de la resiliencia.

Adaptabilidad y agilidad.

Experimenta intencionalmente: prueba una nueva forma de hacer las cosas cada semana. Elige una rutina, hábito o proceso y cámbialo. Observa los resultados y ajusta rápidamente.

Por qué funciona:

Entrena la flexibilidad mental, reduce el miedo al cambio y fortalece la confianza ante la incertidumbre.

Autoconfianza.

Reconoce tus logros cada semana: anota tres cosas que hiciste bien. Al finalizar la semana, escribe tres acciones o momentos específicos en los que tuviste un impacto positivo.

Por qué funciona:

Refuerza una confianza basada en evidencia, enfocándose en el progreso y en tu capacidad real, más que en la autocrítica.



Stylo CS - Asesor

Liderando a otros: inspirar, guiar y desarrollar a las personas



1

Comunicación e influencia

Las personas con tu estilo comunican con respeto, lógica y serenidad. Son claros, ordenados y precisos al expresar sus ideas. Escuchan con atención y prefieren mensajes bien pensados. Su tono calmado y su coherencia generan credibilidad y respeto.

Desafío: Pueden ser tan reservados que su mensaje pierda fuerza o emoción. A veces evitan expresar desacuerdos. Incorporar más energía emocional y asertividad mejora su capacidad de influencia.

Colaboración y trabajo en equipo

Las personas con tu estilo fomentan la cooperación y el trabajo armónico. Son un miembro leal, constante y comprometido con el grupo. Cumplen con sus responsabilidades y apoyan a los demás con paciencia. Su actitud estable mantiene la cohesión del equipo.

Desafío: Pueden evitar conversaciones difíciles o tolerar bajo desempeño para mantener la paz. A veces les cuesta expresar sus expectativas. Aprender a equilibrar empatía con exigencia fortalece su liderazgo colaborativo.

2

3

Desarrollar a otros

Las personas con tu estilo desarrollan a las personas desde la orientación práctica y el ejemplo. Enseñan con paciencia y consistencia. Ayudan a los demás a mejorar mediante la retroalimentación respetuosa y estructurada. Su enfoque genera confianza y crecimiento sostenido.

Desafío: Pueden centrarse más en la corrección que en el reconocimiento. A veces evitan exigir demasiado para no generar tensión. Integrar elogio y reto equilibrado mejora su efectividad como mentor.

Construcción de confianza

Las personas con tu estilo generan confianza por su coherencia, responsabilidad y trato justo. Cumplen lo que prometen y mantienen la confidencialidad con integridad. Son constantes y honestos en su actuar. Su fiabilidad crea un entorno estable y predecible.

Desafío: Pueden parecer distantes o poco accesibles emocionalmente. Su reserva limita la cercanía en las relaciones. Practicar la gratitud y compartir más reconocimiento fortalece los vínculos de confianza.

4

5

Relaciones interpersonales

Las personas con tu estilo establecen relaciones basadas en el respeto, la cortesía y la lealtad. Escuchan con empatía y se interesan genuinamente por los demás. Prefieren vínculos duraderos y constructivos. Su trato amable y estable genera armonía en los equipos.

Desafío: Pueden evitar conflictos necesarios o temas incómodos. Su formalidad puede interpretarse como frialdad. Aprender a expresar emociones y desacuerdos con respeto mejora su autenticidad relacional.

Acciones que te pueden ayudar al liderar otros

Innovación y aprendizaje continuo

Implementa una pequeña mejora cada semana. Cambia un proceso, una herramienta o una forma de trabajar, y evalúa el resultado al final de la semana.

Por qué funciona: Fomenta una cultura de mejora constante y demuestra que innovar no siempre implica grandes proyectos, sino pequeños pasos sostenidos.

Pensamiento estratégico y sistémico.

Reserva 30 minutos a la semana para pensar en el largo plazo. Desconéctate del día a día y reflexiona: "¿Cómo contribuye lo que hacemos hoy a la visión del futuro?"

Por qué funciona: Entrena la mirada estratégica, conecta la acción con el propósito y evita que el liderazgo se limite solo a lo operativo.

Toma de decisiones y responsabilidad.

Toma decisiones rápidas, pero valida antes con dos perspectivas diferentes. Antes de actuar, pide la opinión de dos personas con puntos de vista distintos.

Por qué funciona: Mantiene la agilidad sin perder calidad en la decisión; además, genera compromiso y confianza en quienes participan.

Negociación.

Busca el "sí compartido". Antes de negociar, define qué resultado sería beneficioso para ambas partes y céntrate en construir desde ahí.

Por qué funciona: Transforma la negociación en colaboración, fortaleciendo relaciones duraderas y resultados más equilibrados.

Enfoque en el cliente.

Escucha directamente a un cliente o usuario cada mes. Pide su opinión sobre cómo percibe el servicio o producto, y pregunta: "¿Qué podríamos hacer para que tu experiencia sea excelente?"

Por qué funciona: Mantiene la perspectiva centrada en el cliente, refuerza la empatía y permite identificar oportunidades reales de valor.



Stylo CS - Asesor

Liderazgo Estratégico: alinearse con la organización



1

Innovación y aprendizaje continuo

Las personas con tu estilo buscan la mejora constante a través del análisis y la planificación. Prefieren innovar desde la experiencia, asegurando que los cambios sean sostenibles. Su curiosidad prudente los lleva a perfeccionar procesos y aumentar la eficiencia. Aprenden observando y aplicando con rigor.

Desafío: Pueden temer cometer errores o fracasar al probar algo nuevo. Su deseo de control puede limitar la creatividad. Aceptar el aprendizaje por ensayo y error potencia su innovación.

Pensamiento estratégico y sistémico

Las personas con tu estilo analizan con detalle y comprenden las interconexiones dentro del sistema. Les gusta planificar, estructurar y mantener la coherencia de los procesos. Sus decisiones son bien pensadas y sostenibles. Su enfoque estratégico busca equilibrio entre eficiencia y bienestar.

Desafío: Pueden perder agilidad al centrarse demasiado en los detalles. A veces postergan decisiones por querer tener toda la información. Practicar la toma de decisiones oportuna mejora su pensamiento estratégico.

2

3

Toma de decisiones y responsabilidad

Las personas con tu estilo toman decisiones basadas en hechos, valores y análisis cuidadoso. Evalúan los riesgos y el impacto humano antes de actuar. Se responsabilizan de sus elecciones y buscan mejorar continuamente. Sus decisiones son prudentes y justas.

Desafío: Pueden demorarse al decidir por temor a cometer errores. Tienden a buscar aprobación o consenso antes de actuar. Reforzar su confianza y aceptar el margen de error fortalece su agilidad decisoria.

Negociación

Las personas con tu estilo negocian con cortesía, lógica y preparación. Escuchan, comprenden y buscan acuerdos que beneficien a todas las partes. Su estilo respetuoso y equilibrado genera confianza en la mesa de diálogo. Prefieren la cooperación sobre la competencia.

Desafío: Pueden ceder demasiado para mantener la armonía o evitar conflictos. A veces les cuesta mantener su posición ante presiones externas. Practicar la firmeza amable y la claridad de objetivos mejora su efectividad negociadora.

4

5

Enfoque en el cliente

Las personas con tu estilo ofrecen un servicio confiable, amable y de alta calidad. Escuchan activamente las necesidades del cliente y las traduce en soluciones precisas. Su compromiso con el detalle y la puntualidad genera lealtad. Es paciente y orientado a la satisfacción a largo plazo.

Desafío: Pueden enfocarse tanto en cumplir procesos que olvidan conectar emocionalmente. Su ritmo pausado puede parecer falta de urgencia. Mostrar más proactividad y calidez refuerza su conexión con el cliente.

Acciones que te pueden ayudar para el liderazgo estratégico

Innovación y aprendizaje continuo

Implementa una pequeña mejora cada semana. Cambia un proceso, una herramienta o una forma de trabajar, y evalúa el resultado al final de la semana.

Por qué funciona: Fomenta una cultura de mejora constante y demuestra que innovar no siempre implica grandes proyectos, sino pequeños pasos sostenidos.

Pensamiento estratégico y sistémico.

Reserva 30 minutos a la semana para pensar en el largo plazo. Desconéctate del día a día y reflexiona: "¿Cómo contribuye lo que hacemos hoy a la visión del futuro?"

Por qué funciona: Entrena la mirada estratégica, conecta la acción con el propósito y evita que el liderazgo se limite solo a lo operativo.

Toma de decisiones y responsabilidad.

Toma decisiones rápidas, pero valida antes con dos perspectivas diferentes. Antes de actuar, pide la opinión de dos personas con puntos de vista distintos.

Por qué funciona: Mantiene la agilidad sin perder calidad en la decisión; además, genera compromiso y confianza en quienes participan.

Negociación.

Busca el "sí compartido". Antes de negociar, define qué resultado sería beneficioso para ambas partes y céntrate en construir desde ahí.

Por qué funciona: Transforma la negociación en colaboración, fortaleciendo relaciones duraderas y resultados más equilibrados.

Enfoque en el cliente.

Escucha directamente a un cliente o usuario cada mes. Pide su opinión sobre cómo percibe el servicio o producto, y pregunta: "¿Qué podríamos hacer para que tu experiencia sea excelente?"

Por qué funciona: Mantiene la perspectiva centrada en el cliente, refuerza la empatía y permite identificar oportunidades reales de valor.



Guía de trabajo con mi equipo

Ya conoces tu estilo DISC y cómo influye en la manera en que lideras. En esta guía podrás analizar a cada uno de tus colaboradores y descubrir la mejor forma de liderarlos según su perfil. Primero, ubica a cada persona en el cuadro según su nivel de compromiso y nivel de habilidad. Después, identifica cuál es su estilo DISC predominante. Con esta información y conociendo su enfoque (del paso 1), podrás ajustar tu liderazgo para conectarte mejor con cada colaborador y ayudarlos a crecer.

Paso 1.

Identifica el enfoque que debes usar con tus colaboradores clave



Instrucciones ejercicio

- Empieza por definir si tu colaborador clave tiene un alto, medio o bajo nivel de compromiso.
- Luego identifica que tan altas, medias o bajas son sus habilidades para desempeñar su trabajo.
- Identifica en cual de los cuadrantes está y escribe sus iniciales en dicho cuadrante.

Stylos DISC	DIRIGIR	ENTRENAR	APOYAR	DELEGAR
Stylo D	Sé directo, claro y enfocado en resultados. Define objetivos concretos y tiempos precisos. Evita repetir instrucciones o sobreexplicar. ☐	Mantén conversaciones breves y orientadas al logro. Refuerza su iniciativa y pídele su opinión en decisiones clave. ☐	Involúcralo en la planeación, reconoce sus aportes y dale espacio para proponer mejoras. ☐	Otórgale autonomía total, define solo los resultados esperados y evalúa avances periódicamente. ☐
Stylo I	Da instrucciones con entusiasmo y energía. Conecta la tarea con algo motivante. Asegúrate de que comprenda los pasos y tiempos. ☐	Refuerza su creatividad y reconoce sus avances públicamente. Corrige de manera positiva y enfoca su energía en prioridades. ☐	Fomenta su participación en decisiones, escucha sus ideas y bríndale reconocimiento constante. ☐	Dale libertad creativa y confía en su iniciativa. Solo valida objetivos y resultados finales. ☐
Stylo S	Sé claro y paciente al explicar tareas. Muestra apoyo y evita presionarlo con cambios repentinos. Proporciona estructura. ☐	Guía paso a paso y ofrece seguridad. Refuerza su confianza y reconoce su esfuerzo más que solo los resultados. ☐	Escucha sus inquietudes, involúcralo gradualmente en nuevas responsabilidades y valora su lealtad. ☐	Delega funciones de largo plazo, dándole confianza y estabilidad. Agradece su compromiso y constancia. ☐
Stylo C	Proporciona instrucciones detalladas y ejemplos claros. Explica el porqué detrás de las tareas. Evita improvisar o cambiar de plan. ☐	Ofrece información precisa, retroalimentación específica y espacio para preguntas. Refuerza su calidad y exactitud. ☐	Confía en su criterio técnico, involúcralo en decisiones analíticas y valida su opinión profesional. ☐	Delega con criterios bien definidos y plazos claros. Confía en su independencia y revisa resultados, no procesos. ☐

Tu Stylo DISC

Plan de acción

En este formato de plan de acción podrás usar las fortalezas y áreas de oportunidad que identificaste en tu reporte de Stylos DISC para construir un plan claro y práctico. Define tu situación actual y la situación deseada, así como el tiempo que dedicarás a trabajar en cada aspecto. Luego, establece los pasos (1, 2 y 3) que te acercarán a tus metas y asegúrate de que estén bien alineados con ellas. Finalmente, identifica tus principales impulsores, los obstáculos que podrían aparecer y las personas que pueden apoyarte durante el proceso.

Diagrama Plan de Acción

Opción	1. Desarrollar fortalezas:
	2. Trabajar área de oportunidad:
	3: Combinar 1 y 2:

A	Situación actual:
B	Situación deseada:
→	Tiempo
?	Cómo se alinea el plan de acción a tus metas

Recuerda realizar tus acciones con el método SMART:

específico - **M**edible - **A**lcanzable - **R**eto - **T**emporalidad

1	Acción 1
2	Acción 2
3	Acción 3
↑	Impulsores
↓	Obstáculos

Personas que creas que pueden contribuir al desarrollo de este plan:

Stylos DISC

Referencias bibliográficas

A continuación encontrarás una lista de publicaciones y fuentes académicas relacionadas con el modelo DISC, en caso de que desees profundizar en su origen, evolución y aplicaciones en el ámbito del comportamiento y el liderazgo. Las obras citadas corresponden en su mayoría a editoriales reconocidas o revistas científicas especializadas, con el fin de asegurar que la información referenciada proviene de procesos de revisión y validación rigurosos.

Es importante destacar que el presente reporte tiene fines exclusivamente informativos y de desarrollo personal. Su contenido no pretende sustituir la lectura directa de las obras originales ni representa una interpretación oficial o única del modelo DISC. Los reportes de Stylos utilizan un marco teórico como referencia conceptual para facilitar la comprensión del comportamiento humano y su relación con el liderazgo, respetando la propiedad intelectual de los autores citados y las fuentes académicas correspondientes.

1. Jung, Carl Gustav. *Psychologische Typen*. Zürich: Rascher Verlag, 1921. Versión original en alemán.
2. Jung, Carl Gustav. *Psychological Types*. New York: Harcourt, Brace and Company, 1923. Primera versión en inglés.
3. Jung, C.G. *Tipos Psicológicos. Obras Completas, Vol. 6*. Barcelona: Paidós, última reimpresión 2020. Versión más reciente en español.
4. Marston WM. *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company, 1928. Versión original.
5. Geier JG, Downey DE. *Energetics of Personality: Success Through Quality Action*. Minneapolis: Aristos Pub House, 1989.
6. Nardi D. *Neuroscience of Personality: Brain Savvy Insights For All Types of People*. Los Angeles: Radiance House, 2011.
7. Nardi D. *Decode. Decode Your Personality*. Cheyenne: Radiance House, 2023.
8. Meade CP. *DISC-Based Leadership: A Leader's Guide to Team Effectiveness*. Leadership Alive, Inc., 2023.
9. Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth H.; Johnson, Dewey E. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (10th Edition)*. New Jersey: Pearson Education, 2012.
10. Folkman J. *The Trifecta of Trust: The Proven Formula for Building and Restoring Trust*. Austin: River Gove Books, 2022.
11. Rosenberg M, Silvert D. *Taking Flight!: Master the DISC Styles to Transform Your Career, Your Relationships... Your Life*. Upper Saddle River: Pearson Education, 2013.
12. Sugerman J, Scullard M, Wilhelm E. *The 8 Dimensions of Leadership: DISC Strategies for Becoming a Better Leader*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2011.
13. Ritchey T, Axelrod A. *I'm Stuck, You're Stuck. Break Through to Better Work Relationships and Results by Discovering Your DISC Behavioral Style*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2002.
14. Erikson T. *Surrounded by Idiots: The Four Types of Human Behavior and How to Effectively Communicate with Each in Business (and in Life)*. New York: St. Martin's Publishing, 2019.
15. Pathak N, Price C, Cruz C, Weissman M. Using DISC Personality Test to Develop Leadership Skills in Internal Medicine Residents. *Physician Leadership Journal* VOL 12 (3): 2025. Pag. 6 - 9.
16. Pepe R, Burns W, Dutton J, Nithikaseem S, et al. Utilizing the DISC Assessment in Surgical Residency Leadership Training to Address Communication Skill Acquisition: A Kern Six-step Approach to Curriculum Development. *J Surg Educ*. 2025 Mar;82(3):103413.
17. Masen EM, Hedlund DP, Tingle JK. The Use of DISC Behavioral Profiling and Training: An Innovative Pedagogical Strategy to Enhance Learning and Future Career Opportunities Through Sport Management and Sport Coaching in Higher Education Classrooms *Journal of Higher Education Athletics & Innovation* 2022, Vol. 1, No. 9. Pag. 82 - 103
18. Taylor JB. *Whole Brain Living: the anatomy of choice and the four characters that drive our life*. Carlsbad: Hay House, Inc., 2021.
19. Hanson R. *Resilient: How to grow an unshakable core of calm, strength, and happiness*. New York: Harmony Books, 2018.
20. Zenger JH, Folkman J. *The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Leaders*. New York: Mc Graw Hill, 2002.
21. Scisco P, Biech E, Hallenbeck G. and Center for Creative Leadership. *Compass: Your Guide for Leadership Development and Coaching*. CCL Press, 2017.
22. Sanghi S. *The handbook of competency mapping*. Los Angeles: Sange Publications Inc. 2016.

