



Dimensiones del Comportamiento

DISC

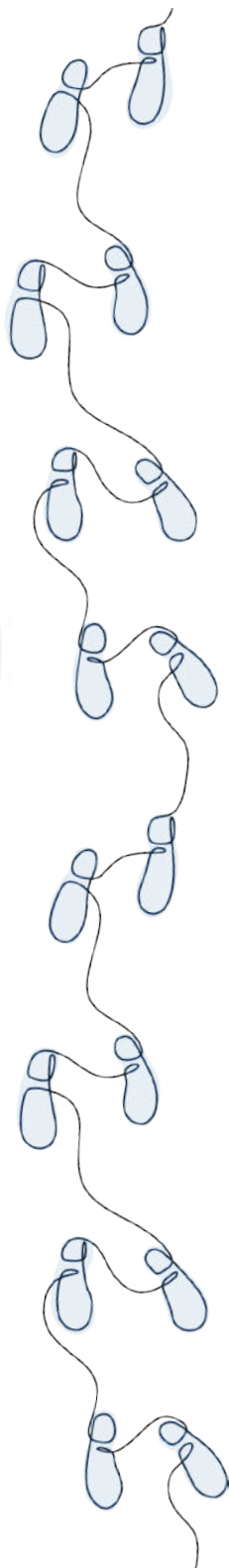
Reporte para: Daniel SAMPLE

Fecha: 11 de enero de 2026

Stylos DISC

Paso a paso hacia el éxito

El reporte de Stylos DISC te guía paso a paso para que entiendas primero el modelo en el que se basa y luego descubras cómo es tu estilo de comportamiento en distintas situaciones. A partir de esto, podrás comprender qué rol juega tu estilo en tu desarrollo personal y profesional. Al final, tendrás la oportunidad de crear un plan de acción personalizado, diseñado según tus propios resultados.



1. El modelo Stylos DISC

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

2. 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.

3. 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.

4. Tu Stylo DISC

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

5. Descripción de tu Stylo

La combinación que presenta tu gráfica de barras genera un estilo único. Este estilo está descrito en detalle en la página 7. Conócete un poco más.

6. Competencias para el éxito

Hemos escogido algunas de las competencias (habilidades) relacionadas con las personas exitosas. Mira como tus principales estilos se relacionan con esas competencias.

7. Plan de acción

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

8. 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 DISC, 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.

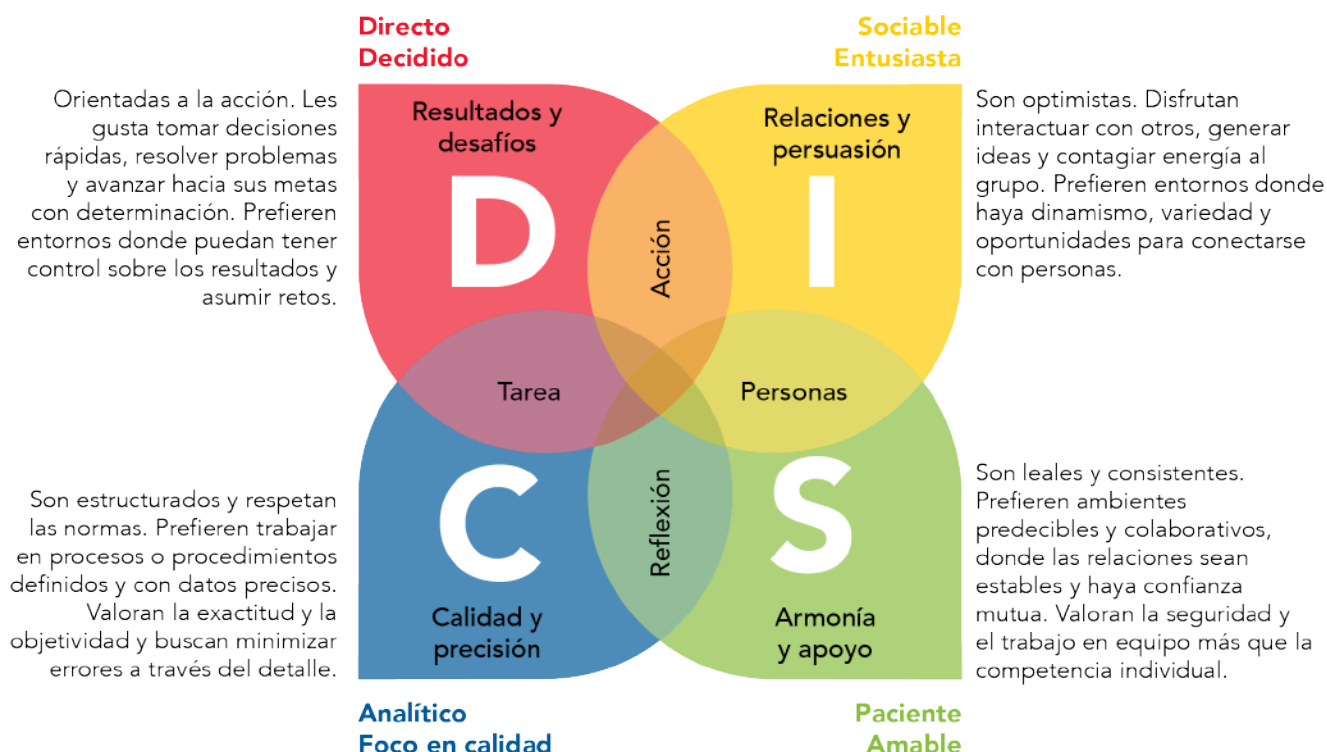
La reproducción total o parcial de este documento, por cualquier medio, requiere autorización previa y por escrito de los titulares de los derechos.

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.



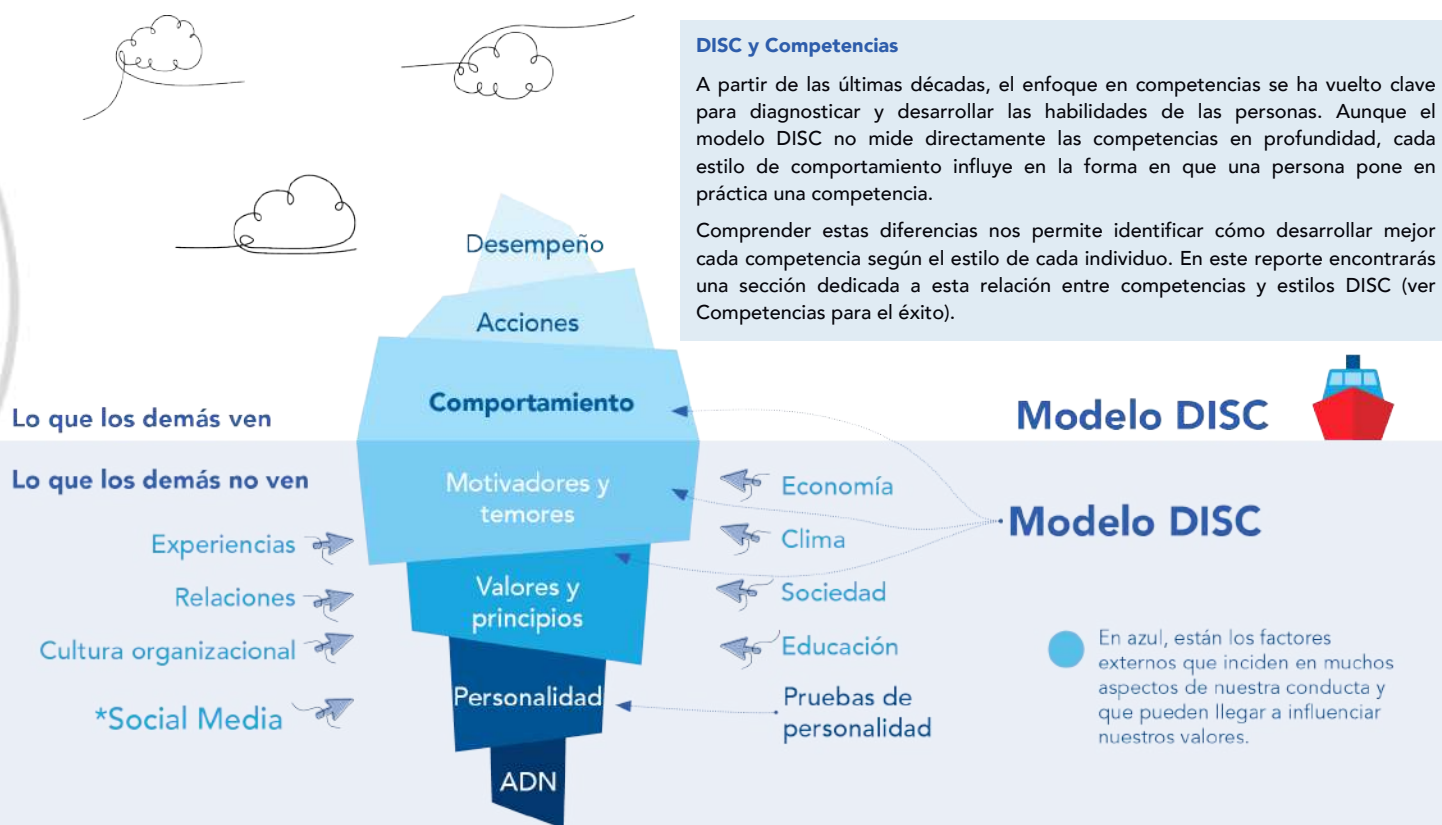
Un DISC sin etiquetas

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: 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

Los cuatro estilos DISC representan dimensiones del comportamiento humano que todos utilizamos en mayor o menor medida. Cada estilo tiene características distintivas en la forma de comunicarse, trabajar, liderar y relacionarse con los demás. Conocer estas diferencias nos permite mejorar nuestras interacciones y desarrollar nuestras habilidades de manera más efectiva.

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.

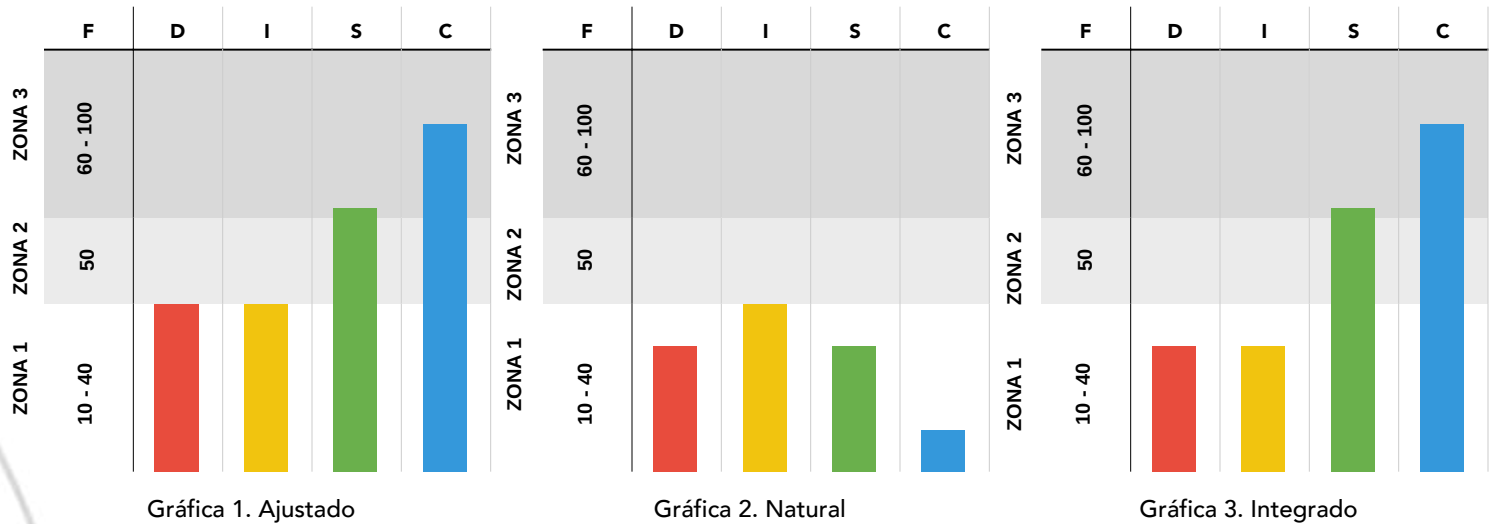
Otras características

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



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:



Las personas con tu estilo combinan la precisión y el pensamiento analítico con la estabilidad y empatía. Se caracterizan por su enfoque metódico, constante y reflexivo. Prefieren entornos estructurados, donde las reglas sean claras, las tareas estén bien definidas y las relaciones se desarrollen en un clima de respeto y colaboración. Les motiva cumplir con los compromisos asumidos, mantener la calidad en su trabajo y contribuir a la armonía del equipo. Su estilo combina la búsqueda de exactitud con un trato amable y cooperativo.

Entre sus principales fortalezas destacan la disciplina, la confiabilidad y la atención al detalle. Son personas que escuchan con paciencia, analizan cuidadosamente la información y actúan con sentido de responsabilidad. Su forma de trabajar promueve la organización y la estabilidad, lo que genera confianza en los demás. Tienden a anticipar posibles problemas y a prevenir errores mediante la planificación y la verificación. Su equilibrio entre el rigor técnico y la consideración interpersonal las convierte en un apoyo sólido y consistente dentro de los equipos.

En la toma de decisiones, tienden a ser prudentes y objetivas. Analizan los hechos con detenimiento, evalúan riesgos y consultan antes de avanzar, buscando reducir la incertidumbre. Prefieren seguir procedimientos establecidos y asegurarse de que cada paso sea seguro y justificado. Su estilo reflexivo y estructurado les permite tomar decisiones realistas y bien fundamentadas, aunque en ocasiones pueden demorar la acción si perciben falta de información o claridad. Valoran la seguridad y la previsibilidad por encima de la rapidez o la improvisación.

Bajo presión, pueden volverse más reservadas, rígidas o autocríticas. Su necesidad de mantener el control y evitar errores puede llevarlas a enfocarse en los detalles o a resistirse al cambio. En momentos de tensión, buscan recuperar estabilidad reforzando los procedimientos y apoyándose en la rutina. En los conflictos tienden a contenerse buscando la justicia y la armonía. Recuperan su equilibrio cuando disponen de claridad, tiempo para organizarse y un entorno donde se valore la precisión y la cooperación. Su resiliencia se expresa en su capacidad para mantener la calma, la lógica y la fiabilidad incluso en escenarios de alta exigencia.

Desafíos

- Adaptarse con agilidad a los cambios.
- Tomar decisiones sin analizar en exceso.
- Expresar desacuerdos con mayor seguridad.
- Aceptar distintos estilos de trabajo.
- Delegar sin revisar cada detalle.
- Confiar más en su intuición y criterio.



Temores

- Afrontar cambios sin planificación previa.
- Trabajar con poca claridad o estructura.
- Cometer errores por presión o prisa.
- Enfrentar conflictos directos o exigencias bruscas.
- Ser evaluados con criterios ambiguos.
- Perder control o estabilidad en su entorno.



Motivaciones

- Mantener estabilidad y orden en su entorno.
- Cumplir tareas con precisión y constancia.
- Trabajar en ambientes predecibles y respetuosos.
- Resolver problemas con método y calma.
- Ser valorados por su compromiso y confiabilidad.
- Contribuir a la mejora continua de los procesos.



Actividades preferidas (Enfoque)

- Seguir procedimientos claros y bien definidos.
- Documentar información con detalle y orden.
- Mantener la coherencia en los procesos.
- Estabilizar equipos en momentos de cambio.
- Verificar resultados antes de presentarlos.
- Asegurar calidad y continuidad en el trabajo.



Estilo de comunicación: Prudente y sereno

El lenguaje de las personas con este estilo es reservado, claro y pausado. Su comunicación combina análisis con calma, buscando transmitir información de forma precisa y respetuosa. Prefieren conversaciones estructuradas y sin confrontaciones, donde haya tiempo para reflexionar antes de responder. Su tono transmite estabilidad y confianza, generando entornos seguros y colaborativos.

Aporte al equipo: Consistencia y confiabilidad

Las personas con este estilo aportan disciplina, estabilidad y una atención cuidadosa a los detalles. Son metódicas y responsables, asegurando que las tareas se cumplan con calidad y orden. Su actitud calmada y colaborativa contribuye a crear un entorno de trabajo seguro, predecible y eficiente.

Tu Stylo DISC

Competencias para el éxito

En el siguiente cuadro podrás ver cómo los estilos DISC se relacionan con 14 competencias clave que contribuyen al éxito en la vida laboral. Según tus resultados en la Gráfica 3, se han resaltado las columnas correspondientes a los estilos que se encuentran en tu Zona 3. Observa cómo esos estilos influyen en el desarrollo y expresión de cada competencia, y reflexiona sobre cómo puedes aprovechar sus fortalezas en tu desempeño profesional.

Competencia	Stylo D	Stylo I	Stylo S	Stylo C
Adaptabilidad	Actúa con rapidez	Flexible y positivo	Se adapta al ritmo de otros	Se ajusta a normas cambiantes
Comunicación	Clara, directa, al punto	Expresiva y persuasiva	Cálida y empática	Formal y precisa
Creatividad e innovación	Rompe paradigmas	Genera ideas novedosas	Mejora procesos existentes	Analiza antes de innovar
Generar confianza	Gana respeto por su fuerza	Inspira por carisma	Crea confianza por consistencia	Inspira confianza por precisión
Gestión del tiempo	Eficiente y rápido	Optimista con los plazos	Constante	Organizado y disciplinado
Iniciativa	Proactivo, emprendedor	Entusiasta	Perseverante	Inicia con planeación sólida
Mejora de procesos	Optimiza con rapidez	Sugiere nuevas formas	Mejora de manera estable	Revisa y ajusta procesos
Planeación y organización	Define dirección	Planifica de forma general	Sigue rutinas claras	Detallado y estructurado
Relaciones interpersonales	Relaciones estratégicas	Red amplia y activa	Relaciones duraderas	Pocas, pero sólidas
Resiliencia	Perseverante y fuerte	Mantiene optimismo	Tolera la presión	Mantiene la calma analítica
Resolución de problemas	Directo y resolutivo	Creativo, genera ideas	Paciente y perseverante	Analítico, minucioso
Responsabilidad	Asume resultados	Se hace cargo socialmente	Leal y cumplidor	Cumple reglas y estándares
Toma de decisiones	Decidido, rápido, asume riesgos	Confía en su intuición	Busca consenso	Analiza antes de decidir
Trabajo en equipo	Orientado a objetivos	Conector social	Cooperativo y leal	Cumple reglas y 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 reimpression 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, Nithikasem 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. Sciso 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.

