editorial ESIN

Estilos de liderazgo a través del DISC

Descubre tu esencia como líder a través de tu perfil de comportamiento natural



Kike Fuentes Abanades
CONECTA CON TU PROPÓSITO

kikefuentesabanades

Manuales de trabajo | Estilo de liderazgo natural a través del DISC
© Enrique Fuentes Abanades 2025 © Editorial Esin s.l
Cif.- B02581627

Diseño Portada: © Enrique Fuentes

Primera edición: septiembre de 2025

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (Art 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Editorial Esin si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Editorial Esin a través del teléfono 91 013 31 72.

Conoce un poco más al autor de este e-book

Kike Fuentes acerca lo que la ciencia ya sabe a profesionales y empresas, mediante la investigación del comportamiento humano, gestión de personas y entrenamiento en habilidades. Acompaña a líderes y organizaciones a desarrollar el talento y las competencias profesionales de sus equipos, para así, alcanzar su máximo desempeño, un mayor bienestar psicológico y una mayor motivación, contribuyendo a una mejor rentabilidad de la compañía.

Actualmente es el Fundador de ESIN, Escuela Internacional liderazgo y gestión del Talento, cofundador de Ataraxia consulting talent group en España y cocreador de la metodogía SEED ©.

También colabora como profesor externo en la Universidad de CLM, Universidad de Jaén, en la Universidad de Murcia, en la Universidad Francisco de Vitoria y el CEU Cardenal Herrera de Elche.

Ha trabajado o trabaja como consultor o formador en liderazgo y comunicación en multinacionales tales como Chiesi, Fronius, Johnson & Johnson, Grupo Día, Ibercaja, Hiberus, ThecnyFarma, SPOTaHome, AMC, Fruit Tech Tegnology,Cummins, Prink, Auto1, Airbus helicopter, Tectura, Atlántica Agricola, Global, Kranisch, Biomerieux, Hearst.

Pueden contactar con él a través de su cuenta de Instagram, donde comparte consejos, tips y vídeos para logra elevar tu nivel de autoconocimiento, aprender a liderarte, regular tus emociones y desarrollar tu máximo potencial.

 kikefuentesabanades

Estilos de liderazgo a través del DISC

Descubre tu esencia como líder a través de tu perfil de comportamiento natural

editorial ESIN

Índice

01 | Introducción al DISC _____ 05

02 | Perfil de liderazgo Directivo _____ 09

03 | Perfil de liderazgo Pionero _____ 12

04 | Perfil de liderazgo Energizante _____ 14

05 | Perfil de liderazgo Afirmativo _____ 16

06 | Perfil de liderazgo Inclusivo _____ 18

07 | Perfil de liderazgo Humilde _____ 20

08 | Perfil de liderazgo Reflexivo _____ 22

09 | Perfil de liderazgo Resolutivo _____ 24

10 | Siguientes pasos _____ 27

01 | Introducción al DISC

"De todos los conocimientos posibles,
el más sabio y útil es conocerse a sí mismo"

William Shakespeare



Introducción al DISC

"No trates de expulsar los pensamientos.
Dales espacio, obsérvalos y déjalos ir"

Jon Kabat-Zinn

Imagina por un momento que tuvieras una bola de cristal que tuviera el poder de observar el interior de la mente de las personas, de tal forma, que pudieras predecir su comportamiento ante determinadas situaciones:

Cómo reaccionan ante el estrés
Cómo se motivan y cómo motivarles
Cómo se comunican y cómo es mejor comunicarse con ellos
Cómo trabajan en equipo
Qué necesidades tienen y cómo las buscan

Pero esa bola por desgracia no existe …. ¿O sí?

LA METODOLOGÍA DISC

Esta metodología, también llamada El Método de los Colores, fue introducida hace más de 80 años por el Dr. William Moulton Marston, doctor en Psicología por Harvard, teórico e inventor, tenía una especial disposición a estudiar el perfil psicológico de las personas "normales" o "típicas" dejando de un lado su interés por la conducta psicótica o la enfermedad mental en general.

Marston quería entender y describir el comportamiento humano normal en función de cómo las personas distribuimos, direccionamos o exteriorizamos la energía mental en cuatro direcciones:

- **Decisión:** Cómo respondemos a los desafíos y retos.

- **Influencia:** Cómo nos relacionamos e influimos en las personas.

- **Serenidad:** Cómo respondemos al ritmo de las cosas y cambios.

- **Cumplimiento:** Cómo respondemos a las normas establecidas.

De esta forma, en sus comienzos, el DISC fue en parte el resultado de su investigación acerca de la medición de la energía del comportamiento y la conciencia, aunque su intención al desarrollar la teoría DISC, era demostrar sus puntos de vista acerca de la motivación humana.

Así, y a través de un test de autopercepción, el DISC, ayuda a prever el comportamiento humano en función de que componentes tenemos más desarrolladas:

- **Componte Roja, D :** Si tu componente más desarrollada es la D seguramente tienes un nivel de energía alto, tomas decisiones de forma muy rápida y te preocupas más por los resultados que cómo llegar a alcanzarlos.

- **Componente Amarilla, I:** Si tu componente más desarrollada es la I también tendrás un nivel de energía alto aunque estarás más orientado a las personas, eres muy extrovertido, comunicativo y optimista.

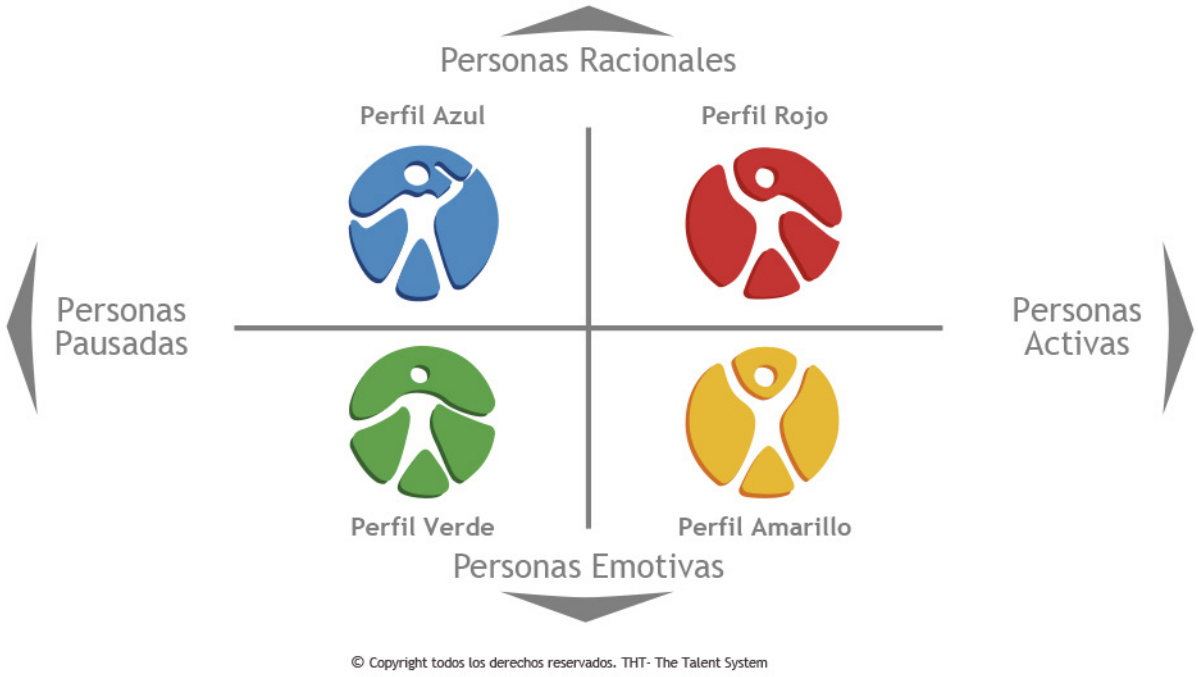
- **Componte Verde, S:** Por el contrario si tu componente más desarrollada es la S, tu nivel de energía es más bajo, seguramente eres un buen escuchador y estarás más preocupado por el cómo llegar a alcanzar las metas que en las metas en sí mismas.

- **Componente Azul, C:** Por otra parte, si tu componente más desarrollada es la C, también tendrás un nivel de energía bajo, te gustará seguir las reglas y analizar hasta el más mínimo detalle hasta dar con la solución más adecuada.

El perfil conductual de las personas vendrá definido por la mezcla de estas cuatro variables. Estos perfiles son únicos y no hay perfiles mejores ni peores que otros. Todos los perfiles tienen sus fortalezas y áreas de desarrollo.

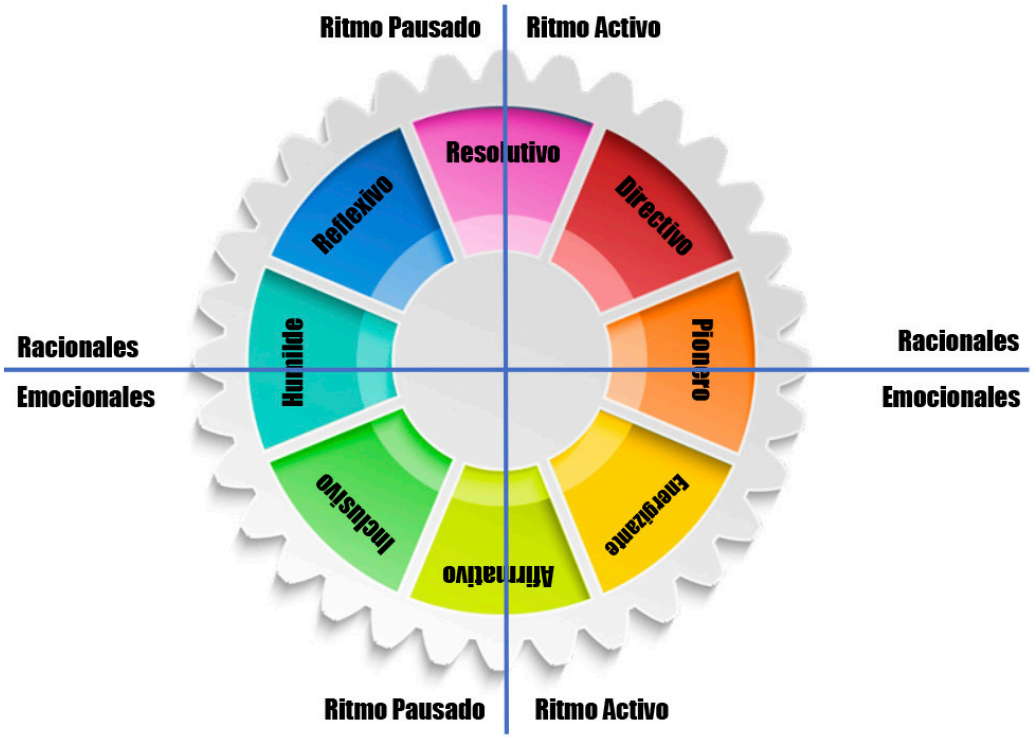
Marston en sus investigaciones descubrió que las personas expresaban sus emociones a través de cuatro respuestas principales y organizó estas percepciones en dos ejes. Un eje dividirá los perfiles en ritmos pausados o ritmos activos, el otro eje divide los perfiles en respuestas racionales o respuestas emocionales.

El siguiente esquema muestra los diferentes perfiles en función de dichas variables:



Basándonos en estos ejes identificaremos cada perfil de liderazgo en función de su perfil conductual representado con el siguiente esquema de la siguiente página. En los siguientes capítulos vamos a describir diferentes perfiles de liderazgo en función del perfil conductual y para ello nos vamos a basar en el modelo de “Las ocho dimensiones del liderazgo “ del Dr. en Psicología Jeffrey Sugerman, Mark Scullard y Emma Wilhelm. y en la base teórica de Dr. William Moulton Marston creador de la Metodología DISC.

Las ocho dimensiones del liderazgo



Conoce tu perfil conductual

Si quieres conocer tu perfil conductual y asociarlo a tu perfil como líder, puedes participar en nuestro webinar: El Liderazgo de la Nueva Era.

Todos los participantes son obsequiados con un informe DISC de cortesía donde puedes ver tu estilo de liderazgo, tu perfil conductual y tu patrón de comunicación.

Haz clic en este enlace o escanea el Código QR para inscribirte al webinar.

Liderazgo Directivo

Ambición y competición



PERFIL DIRECTIVO

Los Líderes con el perfil Directivo tienden a comportarse de manera decisiva y directa. Por naturaleza no dudan en mostrar sus fortalezas para generar confianza en los demás.

Suelen ser ambiciosos y competitivos, con una clara orientación al logro. Se abren camino hacia sus objetivos para hacer realidad su visión.

Este tipo de perfil suelen ser personas muy confiadas en sí mismas y con un ritmo alto de actuación. Se consideran ralistas y prácticos y creen que ven la realidad tal y como es.

Evalúa a las personas por sus fortalezas y debilidades de la misma forma que un entrenador de atletismo evalúa a sus atletas. Luchan tenazmente por defender sus puntos de vista.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Resultados finales muy retadores. Ganar.

Valora a otros por: Capacidad por lograr resultados extraordinarios.

Influencia a otros por: Asertividad, comunicación directa, insistencia y competición.

Posibles miedos: Ser vencido, parecer débil.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Paciencia, empatía, regulación emocional, comunicación no violenta. Elogiar las buenas conductas.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Autoconfianza.** Confían en sus propias capacidades y sus fortalezas para afrontar los objetivos sumamente exigentes que se marcan. Son capaces de tomar decisiones duras y poco populares cuando crean necesario hacerlo.

- ☑ **Ambiciosos.** No dudan en ponerse objetivos muy retadores a los que acometen con determinación y coraje. Creen que todo objetivo se puede conseguir si se trabaja y lucha lo suficiente.

- ☑ **Rápidos en la toma de decisiones.** No necesitan demasiado tiempo para tomar decisiones. Esto les convierte en lideres muy valiosos en entornos caóticos y cambiantes. Se sienten cómodos tomando decisiones sobre la marcha confiando mucho en su instinto.

- ☑ **Valientes.** No les importa tomar decisiones difíciles y tomar riesgos si la situación así lo requiere. Ante las patatas calientes dan un paso al frente mientras que otros se retiran. Además son especialmente valiosos ante retos complicados en sus fases iniciales. No dudan verter enormes cantidades de energía para abrirse camino a través de los obstáculos, dudas y resistencias.

- ☑ **Impulsores.** Inyectan energía a todo el equipo no solo al comienzo de los proyectos, también lo hacen cuando las cosas se ponen difíciles y cuesta arriba.

- ☑ **Buena respuesta ante el conflicto**. No les da miedo acometerlo y gestionarlo cuando sea necesario. Esto en ocasiones lo utilizan como ventaja a través del desgaste de otras personas que no pueden tolerar tanta lucha emocional.

- ☑ **Alta capacidad de trabajo.** Responsables, asumen las tareas que tienen que realizar con agilidad y disciplina.

- ☑ **Desafiantes y exigentes.** Establecen altas expectativas a ellos mismos y a los demás. Siempre están dispuestos a alcanzar la mejor versión de sus equipos y la suya propia.

- ☑ **Alta resiliencia y tolerancia al fracaso.** No es fácil vencerlos. Cuando los resultados no son los esperados, aprenden y enseguida están de nuevo en la acción. No se amedrantan ante el fracaso.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Autocrítica.** En ocasiones les cuesta reconocer sus propios errores.

- ☑ **Poco pacientes** con ideas que son contrarias a las suyas.

- ☑ **Arrogancia.** Por su fuerte convicción en sus ideas y la defensa que hacen de ellas pueden parecer arrogantes.

- ☑ **Baja empatía.** Su realismo subjetivo pueden que les lleve a señalar defectos e inconsistencias en las ideas de otras personas de su equipo.

- ☑ **Comunicación muy directa.** Puede que en ocasiones cuando dan feedback no consideran el impacto de su comunicación en las otras personas.

- ☑ **Baja regulación emocional.** Ante situaciones de estrés se pueden volver agresivos y poco tolerantes.

- ☑ **Individualistas.** Pueden pecar de individualistas cuando sientes que otras personas del equipo no están a nivel de las circunstancias.

- ☑ **Delegación.** Pueden tener problemas a la hora de delegar, sobre todo cuando intuyen que sus colaboradores no están a la altura de las circunstancias.

Liderazgo Pionero

Aventura y ambición



PERFIL PIONERO

Los Líderes con perfil Pionero tienden a ser aventureros, dinámicos y carismáticos. Tienen una visión optimista de la realidad además de una alta capacidad de comunicación e influencia que usan para inspirar a los demás a unirse a sus metas y objetivos. Son líderes audaces y apasionados capaces de inspirar a otras personas a arriesgarse a tomar nuevos caminos aún por explorar.

Son grandes networked y usan sus conexiones sociales para crear relaciones fuertes que les ayuden a alcanzar sus ambiciosos objetivos.

Son personas de acción lo que les puede llevar a ser en ocasiones muy impulsivos en la toma de decisiones. Como resultado, en ocasiones no miden las consecuencias de sus actos y como éstas pueden afectar a las personas que tienen a su alrededor.

Les atrae la aventura, la incertidumbre y las nuevas oportunidades.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Metas ambiciosas y excitantes que requieran mucha acción, toma rápida de decisiones y abran nuevas oportunidades.

Valora a otros por: Confianza, capacidad de influencia y habilidad para pensar de forma innovadora y creativa.

Influencia a otros por: Su encanto, audacia, sus habilidades comunicativas y su pasión.

Posibles miedos: Perder poder, perder atención de los demás, ambientes con demasiado control.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: cultivar la paciencia, aumentar su humildad y consideración a los demás.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Gestión del cambio**. Su determinación y valentía les hacen ideales para iniciar procesos de cambio.
- ☑ **Instintivos.** Pueden ser muy resolutivos en entornos inciertos donde no hay demasiados datos para la toma de decisiones y éstas se tienen que basar en la intuición.
- ☑ **Relaciones humanas.** Son capaces de unir a otras personas para conseguir objetivos comunes.
- ☑ **Grandes inspiradores.** Ayudarán a otros a conseguir objetivos que ven inalcanzables.
- ☑ **Valientes.** Tanto en la toma de decisiones como a la hora de probar nuevas experiencias.

No tienen miedo a asumir riesgos. Gestionan muy bien la incertidumbre.

- ☑ **Proactivos.** Se sienten muy cómodos siendo los primeros en avanzar hacia las metas.
- ☑ **Impulsores.** Usarán su nivel de energía para impulsar los proyectos incluso en situaciones adversas.
- ☑ **Retadores y ambiciosos.** No solo se fijan metas para ellos también lo harán para los demás.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ En ocasiones son demasiado **impulsivos y confiados** lo que les hace tomar decisiones arriesgadas y complicadas
- ☑ **Desmedido nivel de influencia.** Usarán su encanto y capacidad de persuasión para obtener el apoyo de otras personas para lograr algunas de sus locas ideas.
- ☑ **Impaciencia.** Quieren resultados rápidos por lo que en ocasiones pueden tomar decisiones arriesgadas que les hagan perder todo lo conseguido
- ☑ **Egoísmo.** Su desmedida ambición puede que le haga tener comportamientos egoístas con el fin de alcanzar sus objetivos
- ☑ **Excesiva franqueza.** Muy directos en su comunicación, pueden herir las sensibilidades de otros.

Liderazgo Energizante

Emoción y optimismo



PERFIL ENERGIZANTE

Los Líderes con perfil energizante tienden a ser entusiastas, animados, positivos, carismáticos y llenos de vida. De ritmo muy rápido. Tienen una visión optimista de la realidad que no dudan en contagiar a todo el equipo. Tienden a tener una memoria selectiva recordando más los éxitos que los fracasos. Son tremendamente sociales y ayudan a sus compañeros a construir una red invaluable de contactos. Aprenden más por la infinitas experiencias que necesitan vivir que por el análisis previo a dichas experiencias, es decir, aprenden en la acción.

Son grandes comunicadores y tienen la necesidad de expresar su punto de vista de forma libre y abierta.

Abiertos al cambio y nuevas experiencias, pueden ser percibidos en ocasiones como imprudentes pues no durarán en buscar nuevas y emocionantes oportunidades sin medir demasiado los riesgos.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Popularidad, aprobación y nuevas y emocionantes experiencias.

Valora a otros por: Entusiasmo, capacidad de comunicaicón y sus habilidades sociales .

Influencia a otros por: Energía, optimismo, encanto y conexiones personales.

Posibles miedos: Rechazo, no ser escuchado, no ser querido.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Hacer las tareas de la estrategia, ser más objetivo.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Optimismo.** Tienden a ver el lado positivo de las cosas.
- ☑ **Carisma.** Son capaces de reunir a las personas alrededor a los objetivos del grupo. Se sienten cómodos siendo el centro de atención.
- ☑ **Buen clima laboral**. Alegres no dudan en celebrar los logros del equipo.
- ☑ **Buenos jugadores de equipo.** Se sienten cómodos aceptando las ideas de otros. Muestran aprecio por las contribuciones de los demás.
- ☑ **Networker.** Construyen valiosas redes profesionales sólidas.
- ☑ **Gran capacidad de comunicación.** Tienen un don especial para vender ideas.
- ☑ **Pasión.** Son capaces de elevar la moral y la motivación de los equipos por la pasión que aportan a los proyectos.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Mala gestión del tiempo y las prioridades.** Les cuesta seguir las tareas de los proyectos por ser más rutinarias. Ellos quieren constantemente vivir nuevas experiencias
- ☑ **Les cuesta poner foco.** Se enamoran por todas las oportunidades que ellos perciben como emocionantes pudiendo perder el interés de otros proyectos en los que ya se han comprometido.
- ☑ **Excesivo optimismo.** Pueden que no perciban las amenazas de las estrategias llevándoles a situaciones comprometidas en algunas ocasiones.
- ☑ **Poco objetivos al observar la realidad.** Su toma de decisión es instintiva y en algunas ocasiones adolecen de objetividad.
- ☑ **Poco reflexivos y falta de planificación.** Le gusta aprender en la acción por lo que a veces no planifican la estrategia adecuadamente.

Liderazgo Afirmativo

Positivo y amigable



PERFIL AFIRMATIVO

Los líderes con peril afirmativo destacan por construir entornos de apoyo con un ambiente positivo y colaborativos con una buena base ética y moral. Reconocen las diferentes contribuciones de los miembros del equipo y no dudan en poner el valor los esfuerzos y talentos de cada uno de ellos.

Su carácter es fácil, alegre, cálido y sincero. Se orientan a las relaciones personales y tienen necesidad de aceptación y afecto. Suelen ser poco tolerantes al conflicto por lo que tienen tendencia a olvidar rápidamente los problemas y tensiones con los colaboradores.

Dan prioridad a las relaciones más que a los resultados y aunque tienen objetivos, no siempre le dan el sentido de urgencia de otros perfiles. Tienen una postura abierta hacia la vida siendo flexibles, pacientes y tolerantes. Suelen evitar el análisis complejo y los detalles.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Relaciones interpersonales, aceptación y entornos amigables.

Valora a otros por: Capacidad de ver lo bueno en otros, accesibilidad y calor humano.

Influencia a otros por: Empatía, amabilidad y siendo pacientes.

Posibles miedos: Ser presionado por otros, enfrentamientos y conflictos, no ser aceptado.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Afrontar los problemas y los

conflictos, reconocer los errores y debilidades de sus colaboradores.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Empáticos y buenos escuchadores.** Tienen un verdadero interés en escuchar a los colaboradores y resolver sus problemas. Tienden a descubrir las necesidades de los miembros del equipo.

- ☑ **Generosidad.** Son generosos en los elogios a los demás. Muestran aprecio por las contribuciones de sus colaboradores.

- ☑ **Buen clima laboral.** Tienden a relajar los ambientes conflictivos.

- ☑ **Accesibles.** Tienen un enfoque relajado por lo que se perciben como accesibles y considerados.

- ☑ **Optimistas.** Ven el lado positivo de la realidad sin perder el contacto con la realidad.

- ☑ **Coordinación.** Son buenos detectando el talento de sus colaboradores lo que le ayudará a gestionar las diferentes funciones del equipo.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Aversión al conflicto.** Algunas veces escodaran los problemas y conflictos debajo de la alfombra haciendo que estos crezcan sin ser solucionados.

- ☑ **Orientación al logro.** En ocasiones pueden no elegir con criterio las prioridades por miedo a romper las relaciones del equipo.

- ☑ **Comunicación indirecta.** Dan vueltas a ciertas situaciones para evitar el conflicto.

- ☑ **Excesivo optimismo.** En ocasiones sobreestiman las fortalezas y habilidades de los demás.

- ☑ **Excesiva confianza.** Dejan que otros tomen ventaja.

Liderazgo Inclusivo

Empático y colaborativo



PERFIL INCLUSIVO

Los Líderes con perfil inclusivos destacan por crear entornos colaborativos donde las necesidades de los integrantes del equipo puedan ser satisfechas y todos sus miembros se apoyen constantemente. Hacen muchas preguntas las cuales escuchan activamente para poder conocer de mejor manera a sus colaboradores.

Pasan mucho tiempo con ellos por lo que son capaces de detectar y aprovechar el talento de los integrantes de su equipo para ponerlo a disposición de los objetivos de los departamentos. Suelen estar muy abiertos a las ideas de otras personas mostrando aprecio a las contribuciones de los demás. Tienen una tendencia clara a buscar la armonía por lo que intentarán crear espacios de trabajo cálidos y seguros.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Armonía, estabilidad y aceptación.

Valora a otros por: Confianza y sinceridad.

Influencia a otros por: Rendiento constante, acompañamiento y seguimiento.

Posibles miedos: Decepcionar a la gente, el cambio descontrolado y acelerado.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Compartir sus verdaderos sentimientos, ser más abierto y trabajar su autoestima y confianza en si mismos.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Paciencia.** Son personas muy serenas y estables emocionalmente hablando y

crean un ambiente de estabilidad y calma en sus equipos.

- ☑ **Tranquilos.** Crean ambientes de trabajo relajados donde el impacto negativo del estrés es menor que otros entornos creados por otros estilos de liderazgo de ritmos más altos. El ritmo de trabajo es constante y cómodo fácil de llevar por todos sus integrantes.

- ☑ **Reflexivos.** Se toman tiempo para pensar y tomar decisiones aumentando el nivel de acierto de las mismas. Estas decisiones a menudo suelen estar consensuadas con otros integrantes del equipo de confianza.

- ☑ **Atención plena**. Suelen disfrutar no solo de la consecución de los objetivos, además también lo hacen del propio proceso. Este disfrute lo extienden a todos los integrantes del departamento mejorando el clima laboral del mismo.

- ☑ **Democráticos.** Suelen tomar decisiones teniendo en cuenta la opinión de sus equipos.

- ☑ **Ejemplares.** Suelen liderar con el ejemplo. Sus buenas formas se repiten por imitación a los demás integrantes.

- ☑ **Colaborativos.** Suelen dar soporte a las personas que más lo necesitan dentro del equipo.

- ☑ **Empáticos.** Son capaces de entender las circunstancias de cada uno de los integrantes de sus equipos. Suelen pasar por alto los defectos de las personas.

- ☑ **Buenos escuchadores**. Escucharán con atención las contribuciones de sus colaboradores

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Baja orientación al logro.** Dan prioridad a cubrir las necesidades de los demás por lo que pueden olvidar los objetivos marcados del departamento.

- ☑ **Pausados en la toma de decisiones.** Los cambios de ritmo pueden provocar merma en la capacidad innovadora de los departamentos.

- ☑ **Baja tolerancia al cambio.** Su necesidad de mantener el ritmo y el ambiente puede provocar rechazo a ciertos cambios necesarios en el departamento, sobre todo cuando estos cambios exigen rapidez en su implantación. Temen romper el status quo.

- ☑ Pueden parecer que carecen de pasión perdiendo capacidad de influencia y carisma.

Liderazgo Humilde

Honesto y controlado



PERFIL HUMILDE

Los Líderes con perfil humilde tienden a ser modestos, cautelosos, imparciales, prácticos y precisos. Su estilo es metódico y piensan que los sistemas y estructuras satisfacen las necesidades de su equipo.

Proporcionan resultados fiables a través de la estabilidad y consistencia. Dejan que otros tomen la iniciativa sin que su orgullo se interponga en su camino. Son personas discretas que no tienen necesidad de sobresalir sobre otros miembros del equipo.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Entornos estables con resultados confiables, evitar los problemas y crear ambientes tranquilos.

Valora a otros por: Estándares precisos, confiabilidad, temperamento calmado.

Influencia a otros por: Practicidad, diplomacia, congruencia y autocontrol.

Posibles miedos: Situaciones emocionalmente cargadas, ambigüedad, trabajos bajo presión y el caso.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Siendo más decisivos, más rápido en la ejecución, siendo más proactivos, más abiertos en su comunicación.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Humildad**. Son capaces de reconocer de sus errores aprendiendo de otros y manteniendo su ego bajo control.

- ☑ **Regulación emocional**. Tienen mucho control de la situación y son serenos y estables. Filtran sus pensamientos antes de hablar por los que es extraño que tengas arrebatos emocionales.

- ☑ **Confiabilidad.** No les gusta comentar errores que puedan comprometer a sus equipos.

- ☑ **Agradecimiento.** Agradecen la confianza que las personas depositan en ellos.

- ☑ **Control.** Les gusta tener controlados todo el proceso desde su principio hasta el fin. Si algo no entienden buscarán la información adicional que necesiten.

- ☑ **Planificador.** Evita tener problemas y situaciones complicadas por los que planificaran los planes de acción con antelación.

- ☑ **Rutinarios.** Le gusta hacer tareas repetitivas y rutinarias.

- ☑ **Congruentes.** Alineación entre lo que piensan, dicen y hacen.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Poco creativos.** Al ser tan cautelosos tienden a obstaculizar la espontaneidad y creatividad.

- ☑ **Poco abiertos al cambi**o. Favorecen el funcionamiento estándar de los procedimientos sobre otros modelos más innovadores.

- ☑ **Excesivamente introvertidos**. Son cautelosos a la hora de mostrar sus sentimientos. Muy lentos y reacios a abrirse a otras personas.

- ☑ **Poco ambiciosos y apasionados.** Su objetivo principal es la seguridad y mantener el status-quo. No suelen ponerse grandes metas ni ansian el poder.

- ☑ **Baja productividad.** Prefieren reaccionar ante los problemas antes de iniciar nuevas oportunidades de hacer las cosas de forma diferente.

Liderazgo Reflexivo

Concienzudo y ordenado



PERFIL REFLEXIVO

Los Líderes con perfil Reflexivo suelen ser personas sistemáticas, cautelosas y analíticas. Dado que se preocupan mucho por la calidad, ofrecen una dirección confiable y bien organizada. Suelen ser personas calladas y educadas. Debido a que son precisos en sus trabajos, tienden a trabajar en un ritmo más moderado.

Desean ser percibidos como expertos por lo que se sentirán atraídos por proyectos y roles con altos estándares de calidad. Son independientes y fríos.

Son líderes muy disciplinados y proporcionan resultados de alta calidad a través de una adecuado análisis y una planificación exhaustiva.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Exactitud, objetivos con procedimientos claros.

Valora a otros por: Su expertis y por ser sistemáticos.

Influencia a otros por: por su lógica y por su perfección.

Posibles miedos: Equivocarse, mostrar mucho sus sentimientos.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Mirar más allá de los datos, tener en cuenta su intuición, reconocer los sentimientos que otros.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Objetivos.** Toma decisiones basadas en los datos lo que garantiza altos índice de acierto cuanto estos datos están disponibles.
- ☑ **Precisos.** Garantiza un alto grado de eficiencia en sus trabajos.
- ☑ **Perfeccionista.** Garantiza altos estándares de calidad en sus trabajos.
- ☑ **Analítico.** Capaz de ver todas las opciones que pueden tener las decisiones que toma. Es capaz de ver los pros y contras de cada una de ellas para así poder elegir la mejor opción.
- ☑ **Planificación.** No dudan en invertir el tiempo que sea necesario para tener una planificación perfecta
- ☑ **Buena gestión del tiempo**. Son tremendamente eficientes y siempre tienen sus agendas perfectamente organizadas
- ☑ **Buena gestión de las prioridades.** Su alta capacidad analítica les permite discernir perfectamente sobre que tarea es prioritaria en cada momento.
- ☑ **Organizados.** Tanto en sus tareas como en sus espacios de trabajo.

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ Pueden ser **excesivamente perfeccionistas.** En ocasiones pueden retrasar los proyectos por esta obsesión.
- ☑ **Escepticismo.** Pueden pecar de esta cualidad no teniendo en cuenta las ideas de otros componentes del equipo.
- ☑ **Frialdad.** No muestras sus emociones por lo que pueden pecar de fríos y distantes.
- ☑ **Baja concienciación emocional.** Tienen problemas para entender las emociones tanto propias como las de otras personas. Algunas veces no perciben cuando hieren los sentimientos de sus interlocutores.
- ☑ **Miedo a ser vulnerables.** Lo que impide tener relaciones muy profundas con su colaboradores.
- ☑ **Excesivamente cauteloso**. Puede provocar inacción en algunos momentos críticos de los departamentos.

Liderazgo Resolutivo

Creatividad lógica



PERFIL RESOLUTIVO

Los Líderes con perfil resolutivo suelen tener un perfil desafiante, decidido y racional. Están enfocados a los resultados pero además estos tienen que ser de máxima calidad. Suelen ser perfiles muy independientes que no tiene miedo a desafiar el Estatus Quo si eso les ayuda a conseguir los resultados que esperan. Su persistencia y su fuerza interior les dan coraje para afrontar situaciones complejas. Suelen ser equilibrados entre rapidez de pensamiento y capacidad de análisis. Tienen una alta capacidad de trabajo y lucha lo que les ayuda a afrontar de manera muy exitosa situaciones complicadas.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Objetivos: Independencia, realización personal y crecimiento profesional, resultados eficientes.

Valora a otros por: Nivel de competencia, uso del sentido común y la lógica.

Influencia a otros por: Altos estándares de calidad, determinación, carácter estricto.

Posibles miedos: Perder el control, incumplimiento de los estándares.

Posibles acciones que le ayudarán a ser más eficaz: Mayor calidez en su comunicación y en el trato humano, estar más atento a las necesidades de las personas de su equipo.

POSIBLES FORTALEZAS

- ☑ **Elección de prioridades**. Son capaces de identificar aquellas tareas importantes y críticas. Esto provoca un aumento de la eficiencia de los planes de acción.

- ☑ **Altos niveles de desempeño y competenci**a. Se preocupan por tener todos los conocimientos y habilidades necesarios para realizar sus tareas con un alto nivel de desempeño.

- ☑ **Altos estándares de calidad.** Sus trabajos son terminados con una calidad y perfección asombrosa.

- ☑ **Son organizados y controladores.** Esto les ayuda a influenciar sobre todas las variables de los contextos donde se mueven.

- ☑ **Autosuficientes.** Tienen capacidad para tomar sus propias decisiones o realizar acciones con sus propios medios, sin necesitar el consejo o ayuda de otros componentes del equipo.

- ☑ D**isciplinados**. Les encanta terminar aquello que comienzan desde sus primeros pasos hasta el final sin desenfocarse de las tareas que tienen que realizar.

- ☑ **Alta autoestima** que construyen a través del dominio de las tareas que realizan.

- ☑ **Capacidad de análisis** en los planes de acción. Son capaces de ver debilidades y posibles amenazas en ello

POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

- ☑ **Escepticismo** a las apelaciones emocionales. La alta capacidad analítica hace que no se haya desarrollado algunos comportamientos ligados a las relaciones interpersonales como alentar y recompensar verbalmente a otros, sonreir en las interacciones con otras personas o reírse cortésmente ante una broma.

- ☑ **Excesivo escepticismo.** Pueden parecer a primera vista muy serios, desinteresados, cerrados y cauteloso

- ☑ **Gestión del error.** Pueden llevarse a lo personal cuando se transgreden algunos de sus estándares.

- ☑ **Excesiva necesidad de control.** Tienen un fuerte impulso por controlar el mundo que les rodea. En situaciones impredecibles pueden llegar a estrenarse y sufrir por esta circunstancia.

- ☑ **Problemas con la delegación y desarrollo.** Tienden a colaborar menos con personas de su equipo que han diagnosticado como poco capaces. En ocasiones, en lugar de hacer un esfuerzo para involucrarlos y descubrir sus pasiones y talentos, puede que desistan y decidan descartarlos por completo.

Siguientes Pasos en el Método de los Colores basado en DISC

Esperamos que el contenido del ebook te haya sido interesante y te haya ayudado a conocer un poco mejor el Método de los Colores basado en DISC.

Si quieres profundizar más sobre esta metodología te sugerimos que te inscribas en cualquiera de nuestros webinar diseñados para difundir el método.

Todos ellos llevan incluido un informe DISC de autopercepción de cortesía donde podrás ver reflejado tu estilo de liderazgo, tu perfil conductual y tu patrón de comunicación.



Aplicación del DISC en RRHH y procesos de selección

Clic aquí



Liderazgo de esta Nueva Era

Clic aquí



Patrones de Comunicación eficientes

Clic aquí