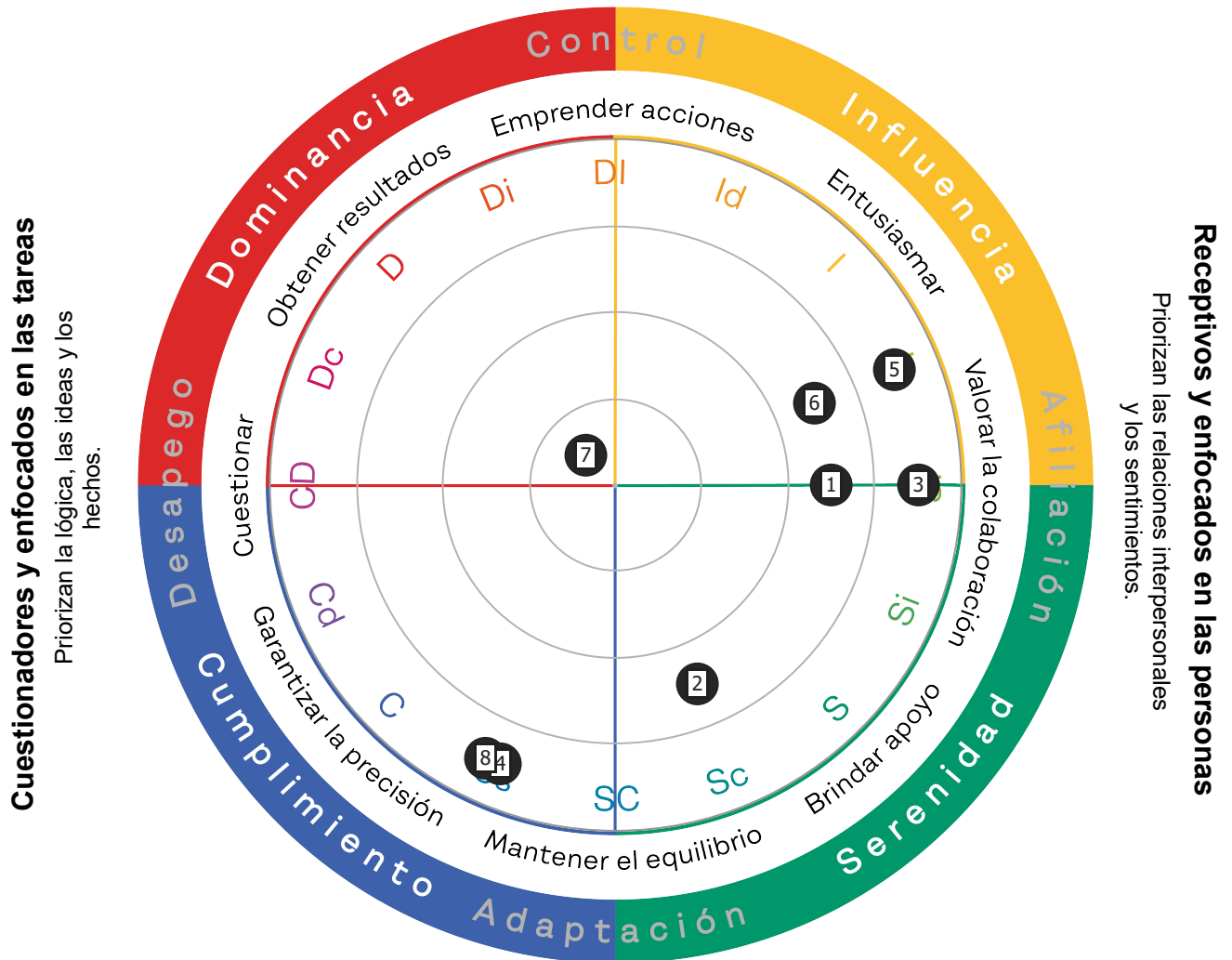


Activos y de ritmo rápido

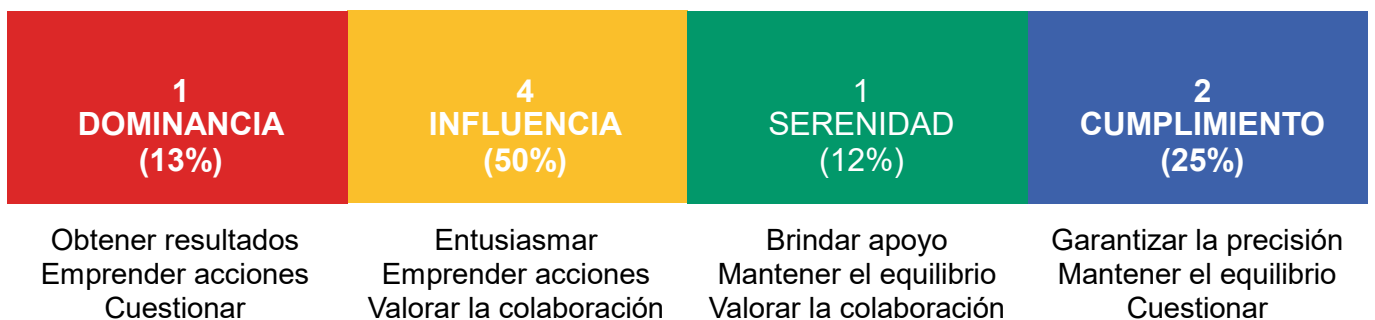
Prefieren un ritmo acelerado y se caracterizan por ser dinámicos, asertivos y audaces.



Reflexivos y de ritmo pausado

Prefieren un ritmo moderado y se caracterizan por ser sistemáticos, tranquilos y cuidadosos.

¿Qué es lo que más priorizan los miembros del equipo? (8 personas)



Integrantes	Cultura	Dimensiones altas
(7) CARLOS	D	DS
(1) SUSANA	I	IS
(3) MELISA	I	IS
(5) LUANA	I	IS
(6) SANTIAGO	I	IS
(2) MARIO	S	SC
(4) NICOLÁS	C	CS
(8) LUNA	C	CS

LA CULTURA D

Esta dimensión caracteriza al 13% del equipo.

El **estilo D (Dominancia)** en el modelo DISC describe perfiles que se caracterizan por su enfoque en resultados, toma de decisiones ágil y preferencia por liderar de forma directa. Cuando decimos “**D como rasgo principal**”, nos referimos a un estilo con un énfasis marcado en la Dominancia: una inclinación hacia metas ambiciosas, competitividad y alta confianza en los propios criterios para avanzar.

No obstante, el modo en que se manifiesta esta energía de la D puede variar según las combinaciones con otras dimensiones:

- **Dc (Dominancia + Cumplimiento):** integra la determinación con el rigor estratégico y analítico.
- **Di/DI (Dominancia + Influencia):** mezcla la asertividad con la capacidad de persuasión social y visión expansiva.
- **DS/SD (Dominancia + Serenidad):** combina el impulso hacia la acción con un tono más reflexivo y colaborativo, equilibrando la asertividad con la sensibilidad al entorno grupal.

Así, quienes destacan en la dimensión D comparten la esencia de “tomar el control” en su ámbito de acción; sin embargo, cada subtipo ajusta su estilo para alinear eficacia y contexto.

Fortalezas clave	Posibles desafíos o áreas de crecimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsan la acción y motivan a otros para lograr objetivos ambiciosos. • Son ágiles tomando decisiones, incluso en escenarios de incertidumbre. • Asumen el liderazgo con facilidad, especialmente bajo presión. • Fomentan la competitividad y la consecución de metas altas en el equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impaciencia frente a procesos detallados o extensos que no vean como prioritarios. • Comunicación que puede percibirse como demasiado directa o brusca. • Dificultad para delegar o involucrar a otros cuando hay prisa por resultados. • Riesgo de pasar por alto detalles importantes si no cuentan con el apoyo adecuado.

Puntos ciegos: además de sus fortalezas y áreas de crecimiento, el estilo D puede presentar ciertos “puntos ciegos”: aspectos que, de no ser atendidos, pueden ocasionar fricción o resultados menos óptimos. Identificar estos rasgos poco visibles ayuda a prevenir errores y a equilibrar el liderazgo natural del perfil D.

Puntos ciegos	Cómo gestionarlos
<ul style="list-style-type: none"> • Focalizarse tanto en la meta que se descuidan relaciones clave. • Percibir la flexibilidad o la escucha activa como una pérdida de tiempo. • Ignorar señales tempranas de que el equipo se siente presionado o desmotivado. • Sobrevalorar la acción inmediata sin medir posibles impactos a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar periódicamente el clima del equipo y la calidad de las relaciones. • Practicar la empatía activa, solicitando y escuchando ideas o inquietudes. • Definir espacios concretos para feedback y ajuste de la estrategia de trabajo. • Analizar riesgos o efectos secundarios de las decisiones rápidas, equilibrando la inmediatez con la sostenibilidad.

Comunicación: es un pilar esencial para alinear objetivos y fomentar la colaboración en cualquier equipo. En el caso de los perfiles D, su orientación a la acción y estilo directo pueden generar malentendidos si no se atienden sus necesidades específicas. Comprender cómo expresan sus ideas y ajustar nuestra interacción en consecuencia resulta clave para crear un entorno de confianza y conexión. Escuchar activamente, mostrar transparencia y mantener un enfoque orientado a metas comunes favorece la eficacia comunicativa con ellos.

Cómo se comunican	Claves para comunicarse con ellos
<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren mensajes directos y concisos. • Se enfocan en los resultados más que en los detalles. • Suelen usar un tono de voz firme y asertivo. • Enfatizan la urgencia o la importancia de la acción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantén la comunicación al grano y orientada a objetivos. • Proporciona opciones claras y resultados esperados. • Muestra seguridad y confianza al expresar tus ideas. • Reconoce sus logros y enfatiza la relevancia de la meta.

Comunicación bajo estrés: en situaciones de alta presión, los perfiles D pueden exacerbar su necesidad de acción inmediata y volverse aún más directos o incluso impositivos. El énfasis en los resultados se agudiza, pudiendo mostrar menor tolerancia a la demora o a explicaciones extensas. Reconocer este patrón y adaptar la forma de comunicarnos puede ayudar a contrarrestar la tensión y mantener la efectividad del equipo.

Cómo se comunican cuando hay estrés

- Su tono puede volverse más imperativo y tajante.
- Reducen la paciencia para escuchar detalles “innecesarios”.
- Tienden a centrarse únicamente en prioridades críticas.
- Manifiestan urgencia constante y pueden interrumpir a otros.

Claves para interactuar con ellos bajo estrés

- Ve al grano y ofrece soluciones rápidas o datos concretos.
- Evita confrontaciones innecesarias; propón enfoques de acción claros.
- Reconoce su urgencia, pero sugiere pasos puntuales para evitar caos.
- Mantén un tono firme y seguro, demostrando control de la situación.

Estilo de liderazgo: los perfiles D suelen ejercer la autoridad con determinación y seguridad, buscando resultados en plazos cortos. Tienden a asumir el mando de manera natural, estableciendo metas ambiciosas y trasladando una alta expectativa de desempeño al equipo. Su forma de delegar se centra en asignar responsabilidades claras y otorgar autonomía, siempre que se cumplan los objetivos con rapidez.

Estilo de liderazgo	Posibles retos
<ul style="list-style-type: none"> • Asumen la autoridad de forma directa y rápida. • Fijan metas exigentes, esperando alto rendimiento. • Delimitan tareas con claridad y dan margen de autonomía. • Se enfocan en la acción inmediata y en la productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden mostrarse impacientes ante la curva de aprendizaje de otros. • Riesgo de ejercer un mando percibido como demasiado autoritario. • Delegar sin suficiente acompañamiento puede generar brechas. • La alta exigencia, mal comunicada, puede ocasionar tensión en el equipo.

Motivación: los perfiles D encuentran su principal motor en desafíos claros y resultados tangibles. Disfrutan de metas que exijan rapidez, competitividad y autonomía, así como la posibilidad de tomar decisiones relevantes. Sentirse reconocidos por sus logros y poder medir el impacto de su trabajo les impulsa a comprometerse de forma activa con un proyecto o reto.

Lo que los motiva

- Retos ambiciosos con metas claras y

Claves para incentivarlos

- Establece objetivos retadores y ofrece

plazos concretos.

- Oportunidades para tomar decisiones y liderar iniciativas.
- Reconocimiento de logros y avances, preferiblemente en público.
- Espacios de autonomía y control sobre su área de responsabilidad.

recompensas visibles.

- Concede margen de acción y confía en su toma de decisiones.
- Brinda retroalimentación directa, reconociendo sus aportes sin rodeos.
- Mantén un ambiente donde la competitividad sea saludable y visible.

Gestión de conflictos: los perfiles D suelen afrontar las tensiones de manera directa y rápida, buscando resolverlas con la misma determinación que aplican a otras áreas. Confían en su criterio para tomar decisiones expeditivas, por lo que pueden ser poco tolerantes con largos debates o indecisiones. Aun así, su capacidad de liderazgo y su enfoque orientado a resultados pueden ser positivos si consiguen equilibrar su ímpetu con la escucha activa hacia los demás involucrados.

Estilo en la gestión del conflicto	Posibles retos al resolver problemas
<ul style="list-style-type: none"> • Abordan la situación con franqueza y sin rodeos. • Prefieren acuerdos rápidos a prolongar la tensión. • Tienden a imponer su criterio cuando hay desacuerdo. • Ven el conflicto como una oportunidad de corrección inmediata. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ignorar perspectivas ajenas si las perciben «lentas» o divergentes. • Su urgencia por resultados puede precipitar decisiones sin suficiente análisis. • La comunicación directa puede vivirse como confrontación excesiva. • La falta de consenso puede generar resistencias y fracturas en el equipo.

Feedback: los perfiles D suelen preferir una retroalimentación clara, directa y orientada a la mejora continua. Valorán los comentarios que reconozcan sus logros y, al mismo tiempo, señalen sus áreas de oportunidad sin rodeos. A la hora de dar feedback, pueden ser contundentes y esperar que los demás actúen con la misma determinación. Además, el reconocimiento público de sus logros refuerza su motivación y compromiso.

Cómo reciben feedback

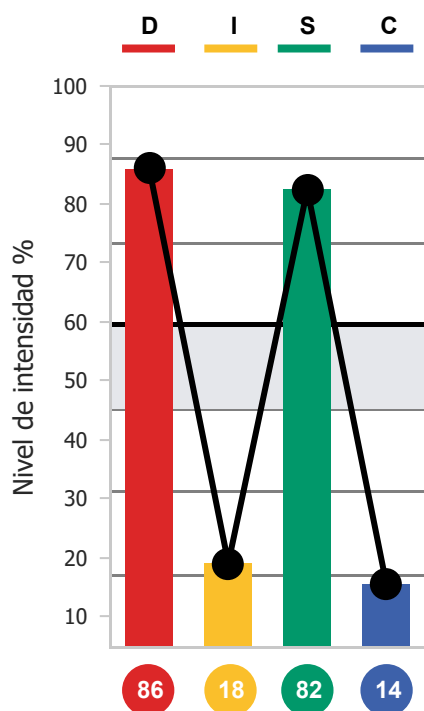
- Prefieren comentarios breves, concisos y con propósito.

Cómo dan feedback

- Suelen ser directos y evitar demasiados matices.

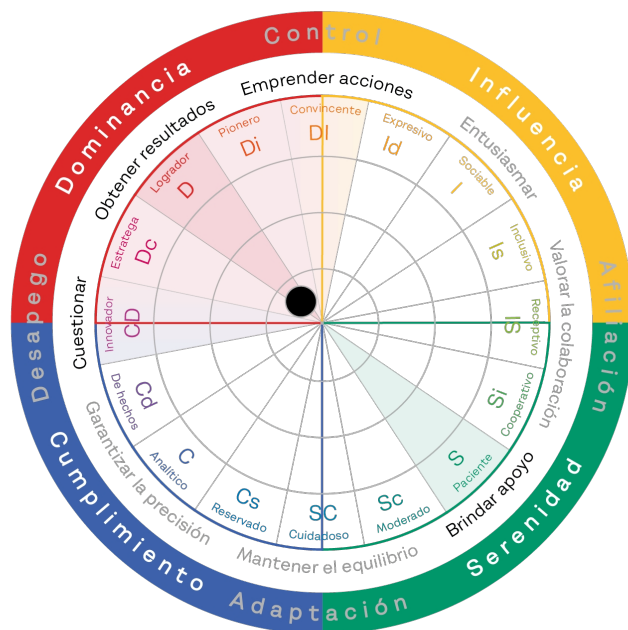
- Valoran la honestidad, incluso si es crítica.
- Esperan propuestas de acción claras más que observaciones generales.
- Si se reconoce su éxito públicamente, refuerzan su motivación.
- Se centran más en la meta que en el proceso.
- Pueden sonar exigentes o impacientes si el equipo no responde con rapidez.
- Esperan que los demás apliquen rápidamente las sugerencias recibidas.

¿QUIÉNES INTEGRAN LA CULTURA D?



(7) CARLOS

Dimensiones altas: DS



Carlos se caracteriza por un estilo que integra determinación, serenidad, pragmatismo, audacia y altos estándares de desempeño. Sus fortanzas se manifiestan en entornos laborales dinámicos y de alta exigencia, donde su energía constante y capacidad para mantener la calma bajo presión le permiten gestionar proyectos complejos con enfoque metódico. Su tendencia a asumir riesgos calculados y tomar decisiones audaces lo posiciona como un agente de cambio en contextos que valoran la innovación, aunque esta misma audacia podría requerir equilibrio en escenarios que demandan mayor cautela. Muestra competencias para trabajar en equipo, aportando estabilidad y rigor, aunque su insistencia en el cumplimiento estricto de objetivos puede percibirse como inflexible cuando se prioriza la adaptabilidad sobre los resultados inmediatos.

Su estilo de comunicación es directo y orientado a acciones concretas, privilegiando la claridad sobre los matices interpersonales, lo que facilita la eficiencia pero puede generar fricciones con compañeros que valoran un enfoque más colaborativo. En cuanto a preferencias laborales, se desempeña óptimamente en roles estructurados que ofrecen autonomía para definir estrategias, especialmente aquellos que requieren control de procesos y resolución práctica de problemas. Valora entornos donde se reconocen la precisión y el pensamiento lógico, destacando en proyectos que exigen planificación detallada y ejecución consistente. Sin embargo, su tendencia a priorizar resultados sobre dinámicas relacionales demanda adaptación en contextos donde la construcción de consensos es crítica. Su combinación de pragmatismo y enfoque analítico lo motiva en ambientes que equilibran desafíos técnicos con oportunidades para aplicar soluciones metódicas.

LA CULTURA I

Esta dimensión caracteriza al 50% del equipo.

El **estilo I (Influencia)** en el modelo DISC describe perfiles que se caracterizan por su inclinación hacia la sociabilidad, el optimismo y la capacidad de motivar o persuadir a otras personas. Cuando decimos **“I como rasgo principal”**, nos referimos a una marcada tendencia a construir relaciones, expresarse de forma entusiasta y a valorar la conexión emocional con el entorno.

No obstante, el modo en que se manifiesta esta energía de la I puede variar según las combinaciones con otras dimensiones:

- **Id (Influencia + Dominancia):** combina la sociabilidad de la I con la determinación de la D, buscando resultados rápidos y un ambiente dinámico.
- **Ic/IC (Influencia + Cumplimiento):** fusiona el carácter persuasivo de la I con la rigurosidad analítica de la C, enfocándose en datos y argumentos sólidos para convencer.
- **Is/IS (Influencia + Serenidad):** equilibra la espontaneidad y la capacidad de conexión de la I con la calma de la S, promoviendo un clima armonioso y cercano.

Así, quienes destacan en la dimensión I comparten la esencia de “inspirar y animar” a los demás; sin embargo, cada subtipo ajusta su enfoque para alinear su influencia con los objetivos y el contexto.

Fortalezas clave	Posibles desafíos o áreas de crecimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Crean un ambiente entusiasta y motivador para el equipo. • Destacan en la comunicación verbal y las relaciones sociales. • Estimulan la participación y la cohesión del grupo. • Proyectan confianza y optimismo que contagian a otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden dispersarse o perder foco en detalles y plazos. • Su optimismo excesivo puede hacerles subestimar riesgos. • Necesitan equilibrar su necesidad de aprobación con la toma de decisiones firmes. • Pueden evitar situaciones de conflicto, retrasando soluciones necesarias.

Puntos ciegos: además de sus fortalezas y áreas de crecimiento, el estilo I puede presentar ciertos “puntos ciegos”: comportamientos que, sin la atención adecuada, podrían afectar la dinámica del equipo o la consecución de objetivos. Reconocerlos ayuda a mantener el equilibrio entre su espíritu entusiasta y las exigencias del entorno.

Puntos ciegos	Cómo gestionarlos
<ul style="list-style-type: none"> • Depender demasiado de la retroalimentación positiva para sentirse motivados. • Minimizar problemas o conflictos por temor a crear un ambiente tenso. • Enfocarse en la relación y no en la calidad o los resultados. • Sobrevalorar su carisma sin considerar la planificación y el orden necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir metas y plazos claros para no perder la dirección en medio del entusiasmo. • Practicar la escucha activa, acogiendo también comentarios críticos o realistas. • Buscar apoyo en perfiles más organizados para establecer planes de acción concretos. • Fomentar un equilibrio entre la socialización y la productividad, sin descuidar lo técnico.

Comunicación: la comunicación es un factor clave para los perfiles I, quienes normalmente se expresan de forma abierta y entusiasta, buscando la interacción constante. No obstante, si no reciben la atención o la respuesta esperada, pueden llegar a desconectarse o dispersarse. Comprender su necesidad de sociabilidad y darles un espacio para compartir ideas favorece la cohesión y el intercambio de información.

Cómo se comunican	Claves para comunicarse con ellos
<ul style="list-style-type: none"> • Usan un tono entusiasta y cercano. • Prefieren el diálogo espontáneo, con humor o anécdotas. • Hacen énfasis en la conexión emocional y el lado humano. • Valoran la retroalimentación y la aprobación de los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza un lenguaje positivo e incluye ejemplos o historias. • Reconoce sus aportaciones y promueve la participación grupal. • Brinda directrices claras sin limitar demasiado su creatividad. • Mantén una atmósfera abierta y colaborativa durante las conversaciones.

Comunicación bajo estrés: en situaciones de presión, los perfiles I pueden sentirse ansiosos y buscar aún más la validación o la atención del grupo. Es posible que intenten esquivar críticas directas o situaciones conflictivas, priorizando un ambiente positivo, pero descuidando la necesidad de resolver problemas a fondo.

Cómo se comunican cuando hay estrés	Claves para interactuar con ellos bajo estrés
<ul style="list-style-type: none"> • Pueden volverse más dispersos o buscar 	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerza su autoestima reconociendo

constante reafirmación.

- Evitan abordar temas duros o conflictivos para no romper la armonía.
- Reaccionan con humor o evasivas ante la tensión.
- Buscan el apoyo emocional del equipo de forma más intensa.

contribuciones reales y concretas.

- Establece prioridades claras para que no se pierdan en la improvisación.
- Invítalos a afrontar los conflictos constructivamente, sin temer al debate.
- Ofrece soporte, pero mantén el foco en las metas y soluciones viables.

Estilo de liderazgo: cuando lideran, los perfiles I suelen inspirar a sus colaboradores con entusiasmo y empatía. Prefieren convencer a los demás antes que imponer, y valoran la participación grupal en la toma de decisiones. No obstante, pueden demorarse al enfrentar problemas complejos si priorizan el bienestar del equipo por encima de la resolución directa de las dificultades.

Estilo de liderazgo	Posibles retos
<ul style="list-style-type: none"> • Movilizan al equipo a través de la motivación y el carisma. • Crean un ambiente distendido que favorece la cooperación. • Delegan con confianza y promueven la creatividad individual. • Proyectan cercanía y confianza personal en cada interacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden eludir decisiones difíciles por mantener la armonía. • Riesgo de no establecer límites claros si se enfocan demasiado en agradar. • Dificultad para manejar conflictos serios o críticas directas dentro del equipo. • Exceso de reuniones o actividades sociales que distraen de la productividad.

Motivación: los perfiles I se sienten impulsados por el reconocimiento social, la interacción constante y la posibilidad de expresar ideas de forma creativa. Les gusta participar en proyectos donde puedan relacionarse con varias personas y aportar su espíritu innovador. Recibir feedback positivo y sentir que sus aportes son valorados por el grupo refuerza su compromiso.

Lo que los motiva

- Ambientes donde puedan expresarse libremente.
- Reconocimiento de ideas y logros en

Claves para incentivarlos

- Permite flexibilidad y fomenta la iniciativa personal.
- Ofrece retroalimentación positiva y

público.

- Oportunidad de compartir y colaborar con varias personas.
- Proyectos con espacio para la creatividad y la experimentación.

entusiasta.

- Alinea su creatividad con objetivos concretos y plazos razonables.
- Celebraciones o reconocimientos grupales que refuercen el espíritu de equipo.

Gestión de conflictos: los perfiles I suelen buscar el lado conciliador o amistoso para resolver tensiones, intentando no romper la atmósfera positiva. Esto puede ser beneficioso para evitar el escalamiento de roces menores, pero es vital que aprendan a abordar conflictos de raíz y no solo disimularlos o postergarlos.

Estilo en la gestión del conflicto	Posibles retos al resolver problemas
<ul style="list-style-type: none"> • Buscan un tono cordial y empático para limar asperezas. • Procuran mediaciones rápidas que eviten discusiones prolongadas. • Suelen suavizar la crítica para no herir susceptibilidades. • Tratan de motivar la disposición al diálogo en las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Temor a la confrontación, dejando asuntos delicados sin tratar. • Desviar la atención del problema para mantener la armonía superficial. • Falta de seguimiento real si el conflicto requiere acciones concretas. • Exceso de diplomacia que puede diluir la urgencia de la solución.

Feedback: los perfiles I suelen preferir comentarios positivos, cercanos y constructivos. Valorán que se reconozcan sus aportes de manera entusiasta, pero también es importante ofrecerles sugerencias claras y objetivas cuando necesitan mejorar. Cuando dan feedback, tienden a suavizar críticas para no herir, lo cual puede restar claridad si no se equilibra con la honestidad.

Cómo reciben feedback

- Valoran un enfoque positivo y alentador antes de la crítica.
- Disfrutan que se destaquen sus fortalezas y aportes creativos.
- Aprecian indicaciones específicas sobre

Cómo dan feedback

- Prefieren resaltar lo positivo para motivar a los demás.
- Tienen tendencia a diluir comentarios críticos para no incomodar.
- Buscan mantener un tono amistoso y

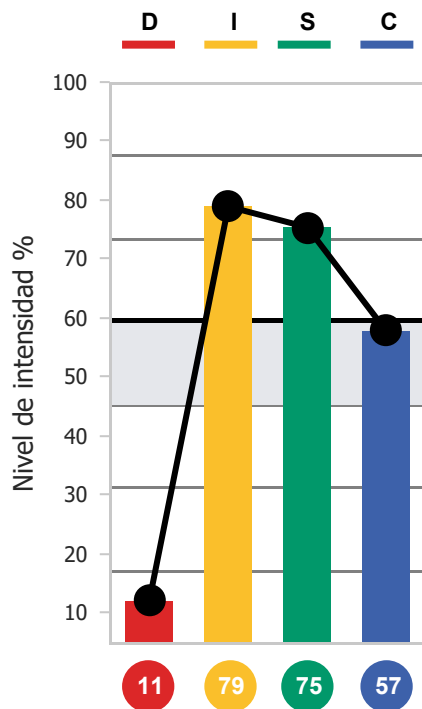
cómo mejorar o centrarse.

- Son receptivos si perciben empatía y buenas intenciones.

alentador.

- Pueden carecer de firmeza si la situación exige confrontación directa.

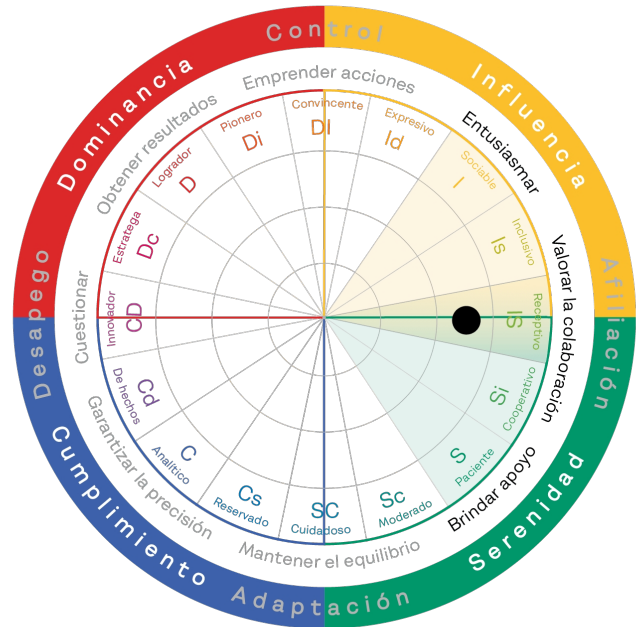
¿QUIÉNES INTEGRAN LA CULTURA I?

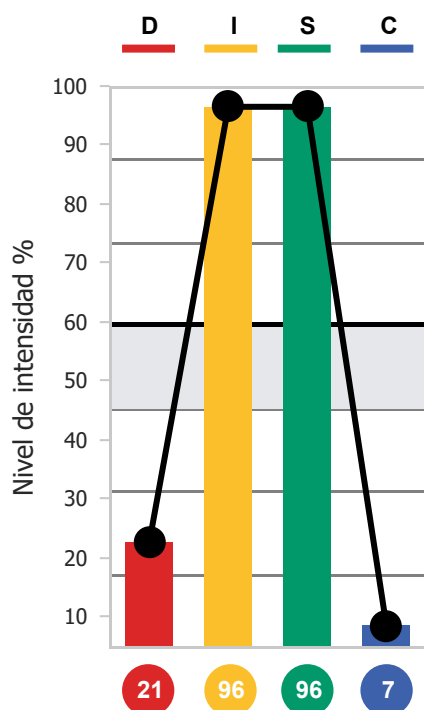


(1) SUSANA

Dimensiones altas: IS

Susana se caracteriza por un estilo que combina empatía, colaboración, prudencia en la toma de decisiones, capacidad para generar entusiasmo y preferencia por la estabilidad. Sus fortalezas se evidencian en contextos laborales que requieren trabajo en equipo y construcción de relaciones, donde su tendencia a priorizar la armonía y el apoyo mutuo facilita la cohesión grupal. En entornos que demandan sensibilidad emocional, destaca por su competencia para conectar con las necesidades de sus compañeros de trabajo, actuando como mediadora en situaciones de tensión. Sin embargo, su inclinación a evitar confrontaciones puede limitar su eficacia al abordar conflictos complejos o cuando se requieren????



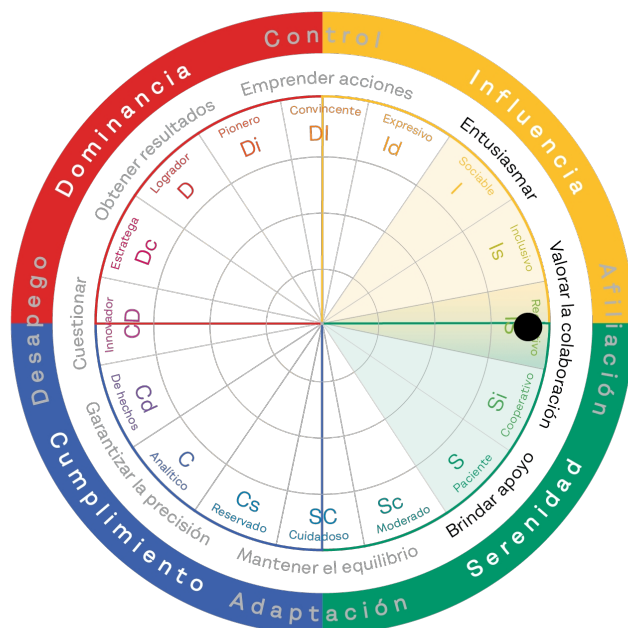


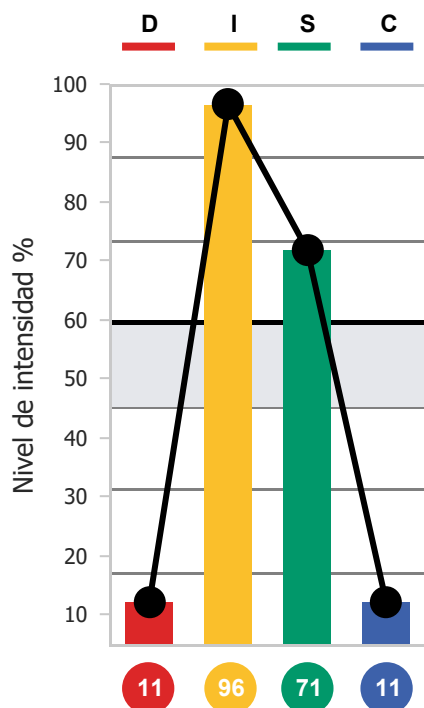
(3) MELISA

Dimensiones altas: IS

Melisa se caracteriza por un estilo que combina empatía, entusiasmo, serenidad, lealtad y persuasión. Sus fortalezas se evidencian en entornos colaborativos, donde su tendencia a priorizar la armonía y el apoyo fomenta un ambiente laboral positivo. En situaciones de presión, mantiene la calma y aborda los desafíos con paciencia, lo que contribuye a la estabilidad del equipo. Su inclinación por construir relaciones sólidas y transmitir energía positiva la posiciona como un motivador natural, capaz de generar consenso y entusiasmo en proyectos colectivos. Sin embargo, su preferencia por evitar conflictos puede dificultar la toma de decisiones asertivas cuando se requieren acciones firmes. Además, su enfoque conservador hacia los riesgos le permite tomar decisiones meditadas, aunque en contextos que demandan innovación rápida podría mostrar resistencia a explorar alternativas no convencionales.

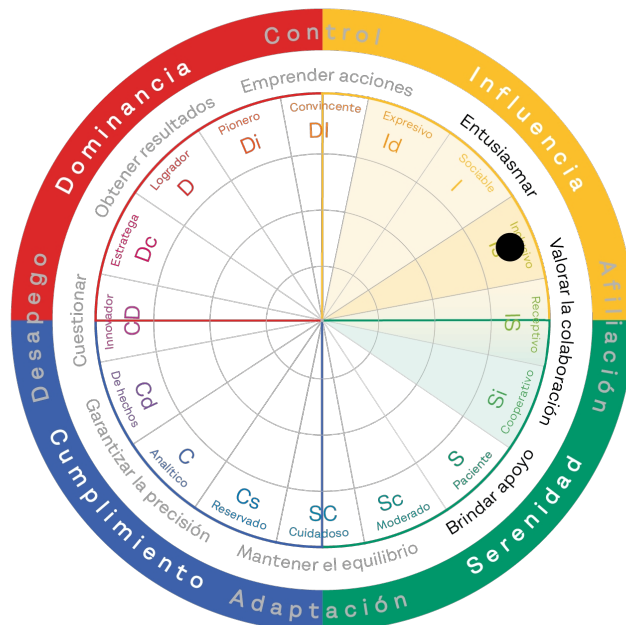
Su estilo de comunicación se destaca por ser abierto y orientado a las emociones, facilitando la conexión genuina con sus compañeros de trabajo. Prioriza escuchar activamente y validar las perspectivas ajenas, aunque en ocasiones esta receptividad puede diluir la claridad en la transmisión de expectativas o retroalimentación crítica. En cuanto a sus preferencias laborales, se desempeña mejor en roles que valoran la interacción social y la construcción de redes, tales como coordinación de equipos o gestión de proyectos colaborativos. Su tendencia a la impulsividad, aunque útil para dinamizar procesos, podría beneficiarse de una mayor atención al análisis detallado y la planificación estructurada. Los contextos que le resultan motivadores son aquellos donde puede ejercer su capacidad persuasiva y promover iniciativas innovadoras, siempre que exista un equilibrio entre creatividad y aplicación práctica. Su lealtad y predictibilidad, si bien fortalecen la confianza del equipo, pueden limitar su adaptabilidad en escenarios que exigen flexibilidad inmediata o cambios disruptivos.





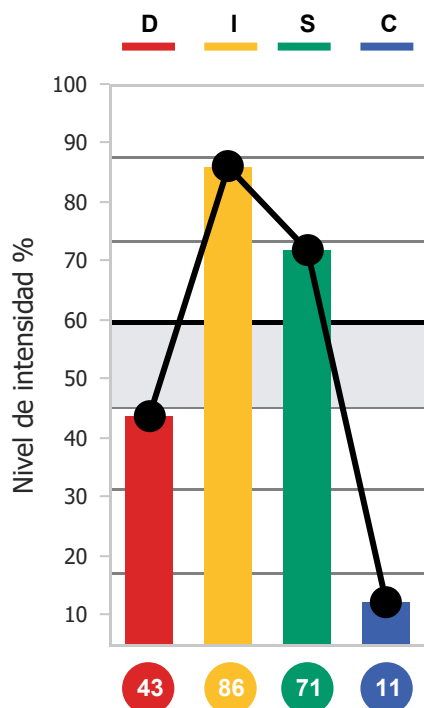
(5) LUANA

Dimensiones altas: IS



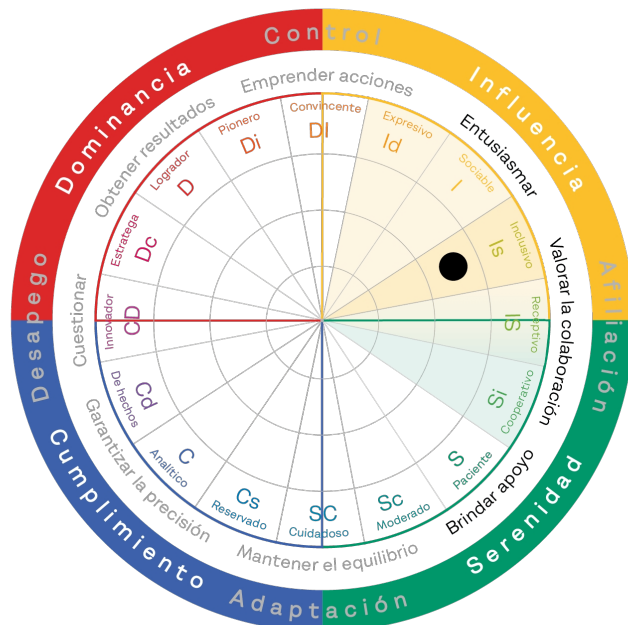
Luana se caracteriza por un estilo que combina empatía, sociabilidad, entusiasmo, prudencia y orientación colaborativa. Sus tendencias se destacan en contextos laborales que requieren trabajo en equipo y construcción de relaciones, donde utiliza su habilidad para escuchar activamente y generar un ambiente armonioso. Su inclinación por la reflexión antes de actuar le permite abordar problemas con consideración hacia múltiples perspectivas, aunque esto puede afectar la rapidez en decisiones urgentes. Sus competencias para motivar a otros y promover la participación se equilibran con una preferencia por evitar conflictos, lo que puede dificultar la implementación de soluciones impopulares. En entornos dinámicos, prioriza el bienestar colectivo y la estabilidad, mostrando flexibilidad para adaptarse a cambios si estos no comprometen la cohesión del grupo.

Su estilo de comunicación se define por un tono cálido y persuasivo, utilizando el humor y la energía para fomentar la colaboración. Sin embargo, su tendencia a evitar confrontaciones puede llevar a expresar críticas de manera indirecta o posponer conversaciones difíciles. En cuanto a preferencias laborales, se desempeña mejor en roles que valoran la interacción social, como gestión de equipos o proyectos colaborativos, donde puede aplicar su capacidad para conectar personas y mediar en diferencias. Le resultan motivadores los entornos que reconocen su aporte en la creación de redes de apoyo y donde puede delegar tareas operativas para centrarse en aspectos relacionales. No obstante, su aversión a la autonomía extrema y su dependencia de la validación grupal pueden limitar su efectividad en contextos que exijan liderazgo asertivo o decisiones unilaterales bajo presión.



(6) SANTIAGO

Dimensiones altas: IS



Santiago se caracteriza por un estilo que combina empatía, colaboración, influencia, realismo y apertura comunicativa. Sus fortalezas se centran en su capacidad para establecer conexiones genuinas con sus compañeros de trabajo, fomentando un ambiente laboral armónico mediante la escucha activa y el apoyo emocional. Su tendencia a promover la participación colectiva y a buscar consensos le permite actuar como facilitador en equipos multidisciplinarios, especialmente en roles que requieren motivación y cohesión grupal. No obstante, su preferencia por evitar conflictos puede manifestarse en una postura demasiado flexible ante decisiones críticas, priorizando en ocasiones la armonía sobre la ejecución oportuna de tareas. De igual manera, su enfoque realista y prudente contribuye a evaluar alternativas prácticas, aunque podría limitar la exploración de soluciones innovadoras en contextos que demandan mayor audacia.

Su estilo de comunicación se distingue por un tono cálido y persuasivo, orientado a generar entusiasmo y compromiso en sus pares. Sin embargo, su inclinación a expresar ideas de manera indirecta para evitar confrontaciones puede reducir la claridad en la transmisión de expectativas o feedback crítico. En cuanto a sus preferencias laborales, muestra mayor efectividad en entornos colaborativos donde pueda ejercer roles de mediación o promoción de iniciativas, aprovechando su competencia para equilibrar perspectivas creativas con enfoques pragmáticos. Tiende a desenvolverse mejor en estructuras flexibles que permitan interacción social constante, aunque requiere fortalecer la gestión de plazos y tareas operativas para complementar su orientación relacional. Finalmente, su prioridad por el bienestar grupal lo motiva a buscar contextos donde se valoren las relaciones interpersonales y el desarrollo colectivo, aunque debe equilibrar esta tendencia con una mayor firmeza en la toma de decisiones estratégicas.

LA CULTURA S

Esta dimensión caracteriza al 12% del equipo.

El **estilo S (Serenidad)** en el modelo DISC describe perfiles que se caracterizan por su sentido de la colaboración, paciencia y tendencia a la empatía. Cuando decimos “**S como rasgo principal**”, nos referimos a un énfasis notable en mantener la armonía del entorno, mostrando disposición a escuchar y a apoyar las necesidades de los demás.

No obstante, el modo en que se manifiesta esta energía de la S puede variar según las combinaciones con otras dimensiones:

- **Si (Serenidad + Influencia):** integra la calidez relacional de la S con la espontaneidad y capacidad comunicativa de la I, priorizando el clima positivo y el bienestar del grupo.
- **Sc/SC (Serenidad + Cumplimiento):** mezcla la estabilidad de la S con el rigor y la precisión de la C, buscando procesos ordenados y una atmósfera tranquila.

De este modo, quienes destacan en la dimensión S comparten la esencia de “mantener la armonía” dentro de su entorno; cada subtipo matiza la forma en la que manifiestan su apoyo y su orientación a la estabilidad del equipo.

Fortalezas clave	Posibles desafíos o áreas de crecimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Promueven la estabilidad y la cooperación en el equipo. • Escuchan con atención y muestran empatía genuina. • Mantienen la calma en situaciones de tensión. • Generan un ambiente de confianza y cercanía interpersonal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para enfrentar cambios o decisiones urgentes. • Tendencia a evitar conflictos, lo que puede posponer soluciones necesarias. • Excesiva complacencia que afecta la asertividad personal. • Menor capacidad de adaptación a ritmos de trabajo muy rápidos o competitivos.

Puntos ciegos: además de sus fortalezas y áreas de crecimiento, el estilo S puede presentar ciertos “puntos ciegos”: conductas que, si no se atienden, pueden perjudicar la dinámica interna y el avance de los objetivos. Identificarlos ayuda a equilibrar su preferencia por la armonía con la eficacia necesaria en determinados escenarios.

Puntos ciegos	Cómo gestionarlos
<ul style="list-style-type: none"> • Reprimir sus opiniones o malestar por 	<ul style="list-style-type: none"> • Practicar la asertividad al plantear

<p>temor a generar tensión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prolongar el consenso, demorando la toma de decisiones. • Evitar dar feedback crítico para preservar la armonía a corto plazo. • Subestimar la necesidad de adaptación ante cambios repentinos. 	<p>preocupaciones o desacuerdos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer procesos de decisión con plazos definidos para evitar dilaciones. • Generar espacios seguros para retroalimentación honesta y constructiva. • Capacitarse en técnicas de gestión de cambio para reaccionar con más flexibilidad.
---	--

Comunicación: la comunicación de los perfiles S suele caracterizarse por la serenidad y el interés genuino en las personas. Prefieren escuchar antes de hablar y toman el tiempo necesario para procesar la información con calma. Esto favorece la cercanía, pero puede generar malentendidos si los demás esperan respuestas o acciones rápidas. Ofrecerles un espacio de confianza para expresar sus ideas refuerza su participación y compromiso.

Cómo se comunican

- Hablan con un tono tranquilo, evitando confrontaciones directas.
- Dan mayor énfasis al clima afectivo y la empatía.
- Escuchan activamente, mostrando paciencia ante las opiniones ajenas.
- Procuran que todos se sientan incluidos en la conversación.

Claves para comunicarse con ellos

- Evita la agresividad y respeta sus ritmos más pausados.
- Muestra disposición a escuchar y no los presiones en exceso.
- Reconoce su apoyo y su interés por el grupo.
- Sé claro al exponer la urgencia, sin imponer un tono alarmista.

Comunicación bajo estrés: en situaciones de alta presión, los perfiles S pueden replegarse aún más, evitando el conflicto y buscando mantener la calma a toda costa. Es posible que retrasen decisiones importantes o no expresen su desacuerdo por temor a incrementar la tensión, lo que puede provocar confusiones o situaciones no resueltas.

Cómo se comunican cuando hay estrés

- Adoptan un tono más evasivo, pueden mostrarse inseguros al hablar.
- Tratan de suavizar o minimizar el

Claves para interactuar con ellos bajo estrés

- Genera un ambiente seguro donde puedan expresar sus temores sin ser juzgados.

- problema para no crear fricción.
- Mantienen su calma externa, pero internamente pueden sentir ansiedad.
- Se vuelven más pasivos, esperando que otros tomen la iniciativa.
- Define límites claros para que no posterguen decisiones importantes.
- Ayúdales a ver que abordar el conflicto puede mejorar la situación.
- Ofrece tu apoyo constante, pero anímalos a proponer soluciones.

Estilo de liderazgo: cuando asumen roles de mando, los perfiles S destacan por su cercanía y disposición a escuchar al equipo. Buscan consensos antes de imponer criterios y se preocupan por el bienestar de cada miembro. Aunque son cuidadosos al tomar decisiones, pueden retrasarlas si esperan una aprobación total o temen romper la armonía.

Estilo de liderazgo	Posibles retos
<ul style="list-style-type: none"> Construyen un ambiente basado en la confianza y el respeto mutuo. Prefieren llegar a acuerdos comunes en lugar de imponer su visión. Crean relaciones sólidas y estables con cada miembro del equipo. Fomentan la seguridad psicológica, evitando presiones innecesarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Tomar decisiones decisivas en momentos de urgencia. Establecer límites claros cuando el equipo abuse de su confianza. Manejar conflictos frontales que requieran una intervención rápida. Evitar la parálisis por consenso, que puede frenar la acción.

Motivación: los perfiles S se sienten impulsados por la estabilidad, la seguridad y la sensación de pertenencia. Valoran un entorno predecible, con pocas sorpresas o cambios bruscos, donde exista un trato considerado y cooperativo. Saber que su apoyo es valorado y que contribuyen al bienestar general los motiva a mantener un rendimiento constante y confiable.

- | Lo que los motiva | Claves para incentivarlos |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Ambientes tranquilos y relaciones respetuosas. Trabajo en equipo cooperativo, sin competitividad excesiva. Reconocimiento personal y un trato | <ul style="list-style-type: none"> Muestra gratitud por su aporte constante y su disposición a ayudar. Respetar su ritmo y acompañarlos gradualmente en procesos de cambio. Ofrecer oportunidades para participar en |

humano cercano.

- Rutinas estables y objetivos claros sin cambios abruptos.

decisiones sin forzar.

- Destacar su papel fundamental en la cohesión y estabilidad del equipo.

Gestión de conflictos: los perfiles S prefieren la conciliación antes que la confrontación directa. Tratan de desactivar las tensiones conversando o tratando de entender todas las partes involucradas. Esta actitud pacífica es valiosa para reducir la agresividad en el grupo, pero deben cuidar de no posponer indefinidamente discusiones relevantes.

Estilo en la gestión del conflicto	Posibles retos al resolver problemas
<ul style="list-style-type: none"> • Buscan la negociación pacífica y la mediación. • Analizan las necesidades de las partes para encontrar puntos de encuentro. • Evitan tonos agresivos o confrontaciones abiertas. • Procuran mantener la estabilidad y calmar ánimos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Postergar indefinidamente el conflicto por temor a dañar relaciones. • Dificultad para imponerse cuando es necesaria una decisión firme. • Puede ignorar señales de incomodidad en su afán por la paz superficial. • Falta de urgencia que, a veces, frena la solución de asuntos críticos.

Feedback: los perfiles S suelen preferir comentarios cercanos y empáticos, que reconozcan su esfuerzo y su importancia en el equipo. A la hora de dar feedback, pueden suavizar las críticas por miedo a herir o crear conflicto. Un equilibrio entre calidez y claridad aporta la honestidad necesaria para el desarrollo sin poner en riesgo la armonía que tanto valoran.

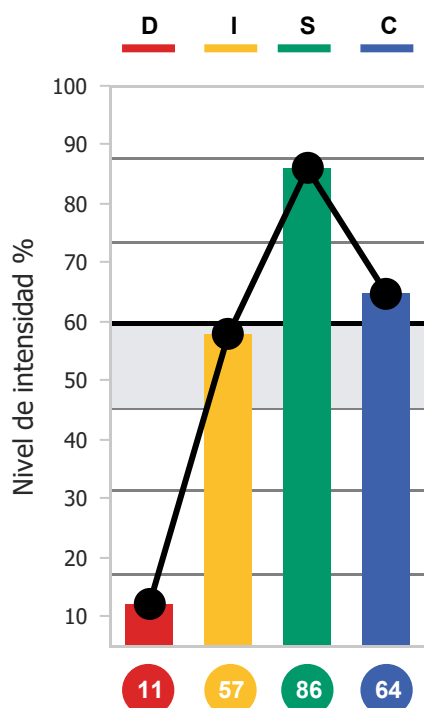
Cómo reciben feedback

- Valoran un tono amable y cuidadoso, más que la inmediatez.
- Aprecian que se reconozca su dedicación y apoyo al grupo.
- Necesitan tiempo para procesar observaciones críticas.
- Sienten confianza si perciben auténtico interés por su bienestar.

Cómo dan feedback

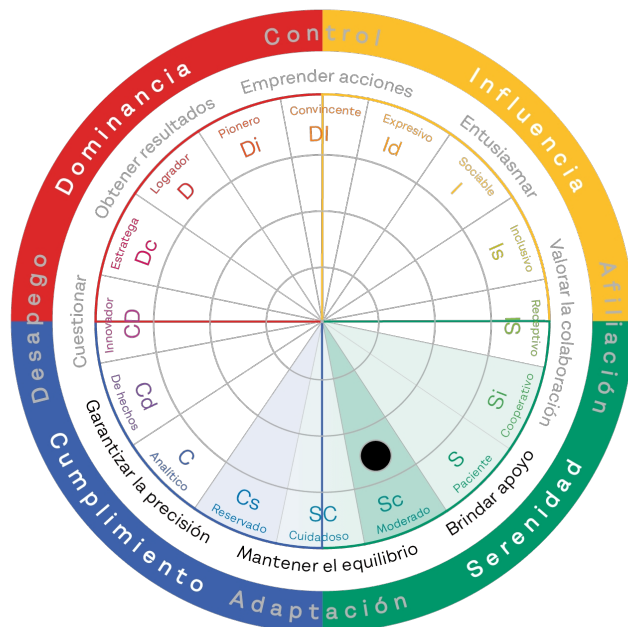
- Suavizan la crítica para no herir, a veces no siendo todo lo directos que deberían.
- Se centran en resaltar lo positivo para mantener la armonía.
- Pueden omitir puntos relevantes si creen que incomodarán al otro.
- Buscan un diálogo que genere cercanía y no confrontación.

¿QUIÉNES INTEGRAN LA CULTURA S?



(2) MARIO

Dimensiones altas: SC



Mario se caracteriza por un estilo que integra serenidad, meticulosidad, colaboración, adherencia a estándares y un enfoque analítico. Sus fortalezas se manifiestan en entornos estructurados, donde su tendencia al análisis detallado y a la precisión le permite garantizar resultados consistentes y libres de errores. Muestra competencias para trabajar en equipo, priorizando la armonía y la estabilidad, aunque su enfoque cauteloso ante decisiones complejas puede requerir apoyo externo para consolidar acciones definitivas. En contextos de presión, mantiene la compostura y sigue procedimientos establecidos, aunque su preferencia por métodos tradicionales podría limitar la adaptación ágil a cambios imprevistos. Sus compañeros de trabajo suelen valorar su confiabilidad y disciplina, aunque en ocasiones perciben cierta reticencia a asumir roles de liderazgo visible o a delegar responsabilidades críticas.

Su estilo de comunicación se orienta a hechos concretos, con un lenguaje claro y objetivo que busca minimizar ambigüedades. No obstante, esta forma de expresarse puede resultar impersonal para quienes privilegian un enfoque más empático en la interacción. En cuanto a preferencias laborales, se desempeña óptimamente en roles con procesos definidos, donde pueda aplicar su capacidad para organizar tareas y establecer criterios rigurosos de calidad. Los entornos que valoran la predictibilidad, como proyectos de implementación metódica o labores de control de calidad, alinean con sus prioridades de exactitud y orden. Aunque colabora activamente con sus pares, su inclinación a validar decisiones con superiores o protocolos puede reducir su autonomía en escenarios que demanden iniciativa inmediata. Su tendencia a equilibrar estabilidad con resultados sólidos lo posiciona como un recurso clave en equipos que requieren ejecución disciplinada y enfoque en

detalles operativos.

LA CULTURA C

Esta dimensión caracteriza al 25% del equipo.

El **estilo C (Cumplimiento)** en el modelo DISC describe perfiles que se caracterizan por la búsqueda de la calidad, la precisión y la coherencia lógica. Cuando decimos “**C como rasgo principal**”, nos referimos a un énfasis notable en el análisis detallado, el apego a normas o metodologías, y la necesidad de contar con información completa antes de tomar decisiones.

No obstante, el modo en que se manifiesta esta energía de la C puede variar según las combinaciones con otras dimensiones:

- **Cd/CD (Cumplimiento + Dominancia):** fusiona la precisión de la C con la determinación de la D, impulsando resultados rápidos basados en datos y criterios objetivos.
- **Ci (Cumplimiento + Influencia):** combina la rigurosidad de la C con la sociabilidad de la I, persuadiendo mediante datos sólidos y una comunicación carismática.
- **Cs (Cumplimiento + Serenidad):** integra la profundidad analítica de la C con la estabilidad de la S, priorizando la armonía y la exactitud en los procesos de trabajo.

Así, quienes destacan en la dimensión C comparten la esencia de “hacerlo correcto y con alta calidad”; cada subtipo matiza el grado de acción, interacción social o búsqueda de estabilidad en su forma de aplicar la precisión y el rigor.

Fortalezas clave	Posibles desafíos o áreas de crecimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Elevada atención al detalle y compromiso con la calidad. • Habilidad para analizar problemas y descomponerlos en partes lógicas. • Disciplina y perseverancia para cumplir procedimientos. • Capacidad para identificar errores o inconsistencias en fases tempranas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden demorarse buscando la perfección, afectando los tiempos de entrega. • La comunicación puede percibirse como fría o excesivamente técnica. • En entornos de mucha urgencia, su necesidad de rigor puede causar tensiones. • Difícil adaptarse a cambios rápidos que alteren sus planes o procedimientos.

Puntos ciegos: además de sus fortalezas y áreas de crecimiento, el estilo C puede presentar ciertos “puntos ciegos”: comportamientos que, sin la atención adecuada, podrían generar obstáculos en la colaboración o la eficiencia del equipo. Reconocerlos permite integrar su enfoque de calidad con las necesidades de flexibilidad y adaptación propias de muchos entornos.

Puntos ciegos	Cómo gestionarlos
<ul style="list-style-type: none"> • Obsesionarse con detalles menores y perder la visión global. • Bloquearse ante escenarios inciertos donde no hay suficiente información. • Resistirse a soluciones rápidas o improvisadas incluso si son necesarias. • Menor atención a la dinámica humana o emocional del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitar el nivel de detalle necesario en función del impacto real. • Aceptar la posibilidad de iteraciones posteriores si la situación lo demanda. • Combinar su rigor con la creatividad o inmediatez de otros estilos en el equipo. • Fortalecer la comunicación interpersonal, mostrando empatía y flexibilidad.

Comunicación: los perfiles C suelen priorizar la claridad y la exactitud en sus expresiones. Prefieren hablar cuando tienen datos concretos y, a menudo, utilizan terminología especializada o técnica. Aunque esto garantiza precisión, puede volverse un reto en equipos que valoran más la inmediatez o la cercanía relacional. Brindar espacios para su análisis detallado y, a la vez, animarlos a mostrar su razonamiento de forma accesible favorece la comprensión mutua.

Cómo se comunican	Claves para comunicarse con ellos
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizan lenguaje formal y estructurado. • Apoyan sus argumentos con datos, hechos o procedimientos. • Pueden mostrarse cautos hasta tener suficiente información. • Prefieren un orden lógico y secuencial al exponer ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sé claro y concreto; evita la improvisación excesiva. • Proporciona información verificable, referencias o ejemplos. • Respeta su necesidad de tiempo para procesar datos y emitir opiniones. • Evita presionarlos con plazos muy cortos sin justificación.

Comunicación bajo estrés: en situaciones de presión, los perfiles C pueden aferrarse aún más a la necesidad de certezas y detalles precisos, volviéndose críticos con la falta de rigor. Esto puede generar conflictos con quienes priorizan la acción inmediata o la improvisación. Reconocer esta tendencia y armonizar la urgencia con el control de calidad es clave para mantener la eficacia en el equipo.

Cómo se comunican cuando hay estrés

Claves para interactuar con ellos bajo estrés

- Demandan más datos o comprobaciones antes de tomar decisiones.
- Pueden mostrarse críticos o escépticos ante ideas con poca base.
- Se enfocan en los errores y riesgos potenciales para minimizar fallas.
- Su formalidad o “frialidad” puede aumentar, generando distancia.
- Facilita datos claros y breves, evitando saturarlos con información irrelevante.
- Reconoce su esfuerzo por mantener la calidad y la exactitud.
- Alinea sus hallazgos con las necesidades inmediatas del proyecto.
- Muestra disposición para ajustar planes, pero establece límites de tiempo razonables.

Estilo de liderazgo: cuando lideran, los perfiles C suelen establecer procedimientos claros y estándares de calidad elevados. Delegan asignando responsabilidades técnicas específicas y esperan que se cumplan los procesos definidos. Suelen evaluar el desempeño con base en criterios objetivos y mediciones cuantificables, aunque pueden mostrarse rígidos ante cambios repentinos o imprevistos.

Estilo de liderazgo	Posibles retos
<ul style="list-style-type: none"> • Formalizan procesos y asignan roles con claridad. • Monitorean la calidad y el cumplimiento de normas de forma constante. • Delimitan objetivos y criterios de evaluación muy definidos. • Enfatizan la prevención de errores a través de la planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excesivo “microgestión” si desconfían de la autonomía del equipo. • Falta de agilidad en contextos de crisis que requieren decisiones rápidas. • Pueden ignorar las dinámicas emocionales del grupo por priorizar lo técnico. • Riesgo de fricción con colaboradores que consideran demasiados detalles innecesarios.

Motivación: los perfiles C se sienten impulsados por la precisión, el orden y la búsqueda de resultados técnicamente impecables. Valoran entornos donde se promueva la calidad, el análisis y la mejora continua. Reconocer sus aportes en la detección temprana de errores o inconsistencias refuerza su compromiso y los anima a mantener un estándar alto en su trabajo.

Lo que los motiva

- Proyectos con metodologías claras y

Claves para incentivarlos

- Define métricas objetivas y plazos

objetivos medibles.

- Herramientas y recursos que permitan un análisis profundo.
- Procesos de mejora continua y control de calidad.
- Reconocimiento por su exactitud y eficacia técnica.

realistas.

- Proporciona feedback específico sobre su contribución al logro.
- Respeta su proceso de validación y su atención al detalle.
- Reconoce sus soluciones técnicas y el orden que generan en el proyecto.

Gestión de conflictos: los perfiles C tienden a resolver tensiones recurriendo a datos, normas o hechos objetivos para despersonalizar el problema. Este enfoque ayuda a reducir la emotividad y permite un análisis racional de la situación. Sin embargo, pueden subestimar la necesidad de un trato humano más cercano o empático, especialmente si otros miembros del equipo valoran el componente emocional de la relación.

Estilo en la gestión del conflicto	Posibles retos al resolver problemas
<ul style="list-style-type: none"> • Buscan la objetividad y el apego a procedimientos o criterios técnicos. • Intentan basar las discusiones en datos y hechos verificables. • Evalúan las posibles soluciones con lógica y análisis racional. • Prefieren un ambiente calmado para exponer y contrastar argumentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ignorar los aspectos emocionales o relacionales que subyacen al conflicto. • Dificultad para lidiar con ambientes muy confrontativos o subjetivos. • Parálisis si consideran que no hay datos suficientes o normas claras. • Excesiva insistencia en lo “correcto” puede estancar la negociación.

Feedback: los perfiles C suelen preferir comentarios fundamentados en hechos concretos, con un tono objetivo y constructivo. Agradecen la claridad y el detalle sobre qué aspectos mejorar y cómo hacerlo. Al dar feedback, tienden a ser muy específicos, apuntando a los detalles que deben corregirse, aunque pueden percibirse como críticos si no equilibran la precisión con la empatía.

Cómo reciben feedback

- Valoran que las observaciones se basen en datos verificables.
- Aprecian instrucciones claras sobre qué

Cómo dan feedback

- Suelen detallar los errores y proponer soluciones específicas.
- Se centran en la precisión y en los

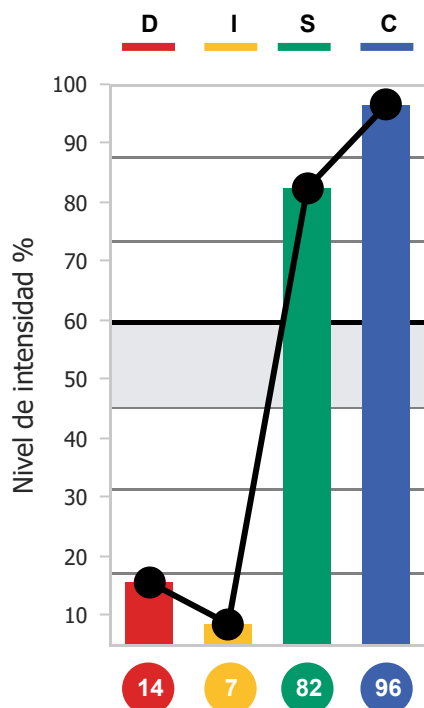
y cómo mejorar.

- Prefieren un ambiente tranquilo, sin emociones intensas o improvisaciones.
- Reaccionan positivamente si sienten que hay rigor en la evaluación.

criterios objetivos.

- Podrían parecer “duros” si no incluyen un tono de cercanía o reconocimiento.
- Esperan que los demás adopten los cambios con rapidez y disciplina.

¿QUIÉNES INTEGRAN LA CULTURA C?

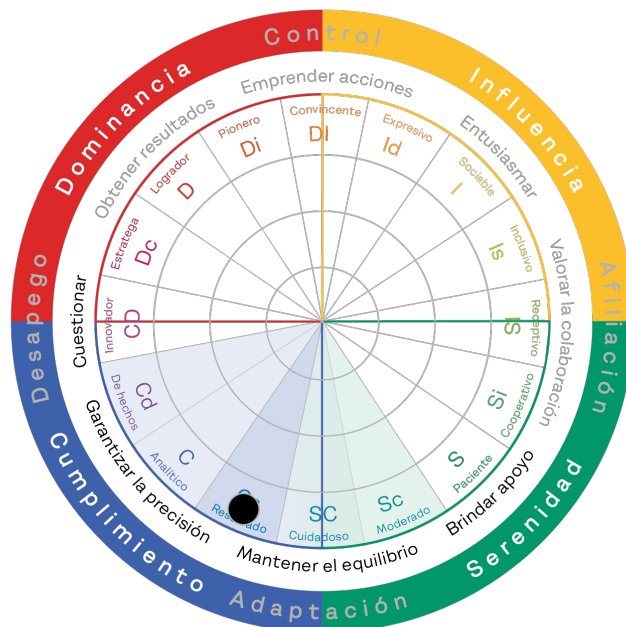


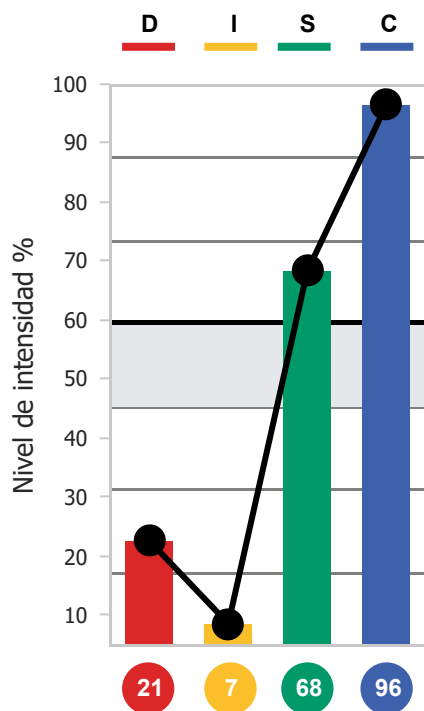
(4) NICOLÁS

Dimensiones altas: CS

Nicolás se caracteriza por un estilo que combina estabilidad, precisión metodológica, análisis riguroso, enfoque colaborativo y adhesión a normas establecidas. Sus fortalezas se destacan en entornos que requieren planificación sistemática y atención al detalle, donde su tendencia a priorizar la exactitud y la calidad le permite garantizar resultados confiables. En contextos de alta presión, mantiene la serenidad para evaluar alternativas con objetividad, basando sus decisiones en datos verificables y procedimientos validados. Sin embargo, su preferencia por la cautela y el análisis exhaustivo puede percibirse como indecisión en situaciones que demandan respuestas inmediatas, especialmente cuando sus compañeros de trabajo priorizan la agilidad sobre la meticulosidad.

Su estilo de comunicación se define por la claridad técnica y un enfoque diplomático, priorizando la transmisión de información estructurada sobre la expresión emocional. Aunque esta aproximación fomenta la precisión en la coordinación de tareas, podría limitar la construcción de relaciones interpersonales profundas en equipos que valoran la espontaneidad. En cuanto a preferencias laborales, se desenvuelve con mayor eficacia en roles especializados donde pueda aplicar métodos probados, como en control de calidad, auditoría o gestión de procesos. Muestra mayor motivación en ambientes predecibles, con responsabilidades bien delimitadas y oportunidades para profundizar en conocimientos técnicos. Sus competencias para identificar inconsistencias y optimizar sistemas lo posicionan como un recurso clave en proyectos que exigen rigor analítico, aunque podría beneficiarse de desarrollar mayor flexibilidad ante enfoques innovadores que desafíen los parámetros establecidos.





(8) LUNA

Dimensiones altas: CS

Luna se caracteriza por un estilo que integra precisión, serenidad, enfoque metodico, diplomacia y reserva. Sus fortalezas se destacan en ambientes estructurados, donde su tendencia a priorizar el análisis detallado y el cumplimiento de estándares elevados garantiza resultados consistentes y libres de errores. En contextos que exigen control de calidad o gestión de proyectos complejos, demuestra competencia para mantener la calma bajo presión, evaluar riesgos de manera objetiva y seguir procedimientos establecidos con rigurosidad. Sin embargo, su insistencia en la exactitud y la planificación minuciosa puede percibirse como inflexibilidad por sus compañeros de trabajo en situaciones que demandan agilidad o adaptación a cambios abruptos. Su preferencia por la estabilidad y la previsibilidad la lleva a evitar ambientes caóticos, priorizando tareas donde pueda ejercer autonomía sobre procesos claramente definidos.

Su estilo de comunicación se orienta hacia los hechos y los datos, privilegiando un lenguaje claro y objetivo que favorece la transparencia en la coordinación de tareas. Aunque esta aproximación asegura claridad técnica, puede resultar distante para pares que valoran un enfoque más empático o colaborativo. En cuanto a sus preferencias laborales, se desempeña con mayor eficacia en roles que exigen atención al detalle, como auditorías, gestión de procesos o implementación de protocolos, donde aprovecha su competencia para organizar información y anticipar inconsistencias. Valora entornos que reconocen la calidad y la fiabilidad como pilares, evitando aquellos con dinámicas improvisadas o alta incertidumbre. Aunque su reserva natural le permite manejar conflictos con tacto, podría beneficiarse de una mayor apertura para aceptar perspectivas innovadoras que complementen su enfoque sistemático, equilibrando así su rigurosidad con flexibilidad ante nuevas soluciones.

