¿Qué es?

DISC

Aina Riegel



CONTENIDO

Introducción	página 3
¿Qué es DISC?	Página 6
Los cuatro estilos	página 11
¿Por qué la gente hace lo que hace?	página 18
¿Qué estilo tengo delante?	página 24
Al final	página 28
Sobre la autora	página 30

INTRODUCCIÓN

Este libro es para darte una presentación de la herramienta DISC que ahora está cogiendo fuerza en todo el mundo. Muchas veces se habla de DISC como de 4 personalidades, y realmente no es así al 100%. DISC está más relacionado con el *comportamiento predecible* de una persona más que con su personalidad. Así que, ¿Qué es esta herramienta, de donde viene y cómo funciona?

Intentaré darte las respuestas para estas preguntas y presentarte a estos cuatros estilos de comportamiento.

En 444 A.C., Empédocles, un filósofo y político griego, lanzó la idea de 4 diferentes personalidades. Les puso el nombre de los elementos, Fuego, Aire, Tierra y Agua porque su teoría defendía que las diferencias entre las personas se deben a cosas externas. Observó 4 diferentes formas de comportamiento, y su conclusión fue que las diferencias existentes entre las personas se debían a la influencia de los diferentes elementos en la gente.

Alrededor de 1000 años después en el año 400 D.C., Hipócrates, un médico en de la Antigua Grecia conocido como “El Padre de la medicina”, también vio 4 diferentes estilos de comportamiento. Siendo

médico, su teoría era que no tenía nada que ver con influencias externas, sino que tenía que ver con influencias internas - los líquidos en el cuerpo. Desde esa premisa, desarrolló otros cuatro estilos: Colérico, Sanguíneo, Flemático y Melancólico.

De nuevo lo que se observa son 4 diferentes estilos. Los estilos de Hipócrates todavía los encontramos en la psicología hoy en día.

El sistema DISC lo vemos por primera vez en 1926 cuando William Marston, que se considera el padre de DISC, lanzó su libro “Los sentimientos de las personas normales”, donde introduce DISC: Dominante, Influyente, Sensato y Correcto.

DISC es una herramienta imprescindible para cualquier persona que trabaja en Recursos Humanos, Consultoría o Coaching. Es una gran herramienta para cualquier tipo de empresa e incluso para la familia. La gente es diferente, pero es *predeciblemente* diferente. Conocer DISC es el conocimiento de los estilos de comportamiento de una persona y la habilidad de adelantarte a las reacciones de una persona. Conocer el estilo DISC de una persona, te ayuda a evitar trampas de conflictos, te ayuda a motivar a la persona y te da un entendimiento sobre *porque* la persona hace lo que hace.

¿Suena bien? ¿Incluso demasiado bueno para ser posible? Sigue leyendo, y te voy a abrir el mundo DISC

¿QUÉ ES DISC?

La palabra DISC simplemente viene de los cuatro estilos diferentes:

D - Dominante, I - Influyente, S - Sensato y C - Correcto

Todos somos una mezcla de los cuatro, pero normalmente hay 1 o 2 que destacan (o hasta 3). Los estilos que destacan son los comportamientos más visibles en esa persona.

DISC no tiene nada que ver con la edad, la cultura o el trasfondo, pero las reacciones visibles si. Obviamente hay personas más maduras y menos maduras, y vamos a ver que hay diferencias en como vemos la reacción en dos personas con el mismo estilo. Hay cosas que influyen en nuestras reacciones visibles: Cultura, niñez (padres firmes o no firmes) modelos, experiencias etc. SIN EMBARGO: ¡El sentir que tienen estas dos personas dentro es igual! Sólo que algunas personas han aprendido a controlarse y otras no. Voy a explicar esto más en detalle más adelante.

Vamos a ver el diagrama de DISC. Lo ponemos así para ayudarnos a ver las diferencias y similitudes que tienen en común los estilos.

Diagrama de DISC:



Como puedes ver, hay una línea horizontal. Los dos estilos que hay encima de la línea, el D y el I, son estilos activos y extrovertidos. Van por la vida con un ritmo rápido, andan rápido, conducen rápido, hablan rápido y toman decisiones rápido. Los dos estilos que hay debajo de la línea el S y el C, son más pasivos y reservados. Van por la vida con un ritmo mas lento. Se mueven más lento, conducen más lento e incluso hablan más lento. Necesitan más tiempo para pensar y analizar las cosas antes de tomar una decisión.

Puedes ver que también hay una línea vertical. A la izquierda tenemos el D y el C. Estos dos estilos son orientados a la tarea. En

otras palabras: Lo que hay que hacer es más importante que las personas que lo hacen. También ven el mundo como un lugar desfavorable donde hay que realizar cambios - no podemos solamente aceptar las cosas tal como son. A la derecha tienes el I y el S. Estos estilos son orientados a las personas. Las personas que realizan la tarea son más importantes que la tarea. Lo importante es disfrutar con la gente y cuidar a la gente, cumplir con la tarea es secundario. Estos dos estilos ven el mundo como un lugar favorable. No es perfecto, pero se puede vivir – no hace falta hacer cambios.

Como he mencionado, normalmente tenemos 2 estilos que destacan en nuestras vidas (aunque existen personas con 1 y con 3 también) Vamos a ver las tres posibles combinaciones del diagrama:

1ª combinación: Una persona en la que destacan dos estilos horizontalmente - una combinación entre el D y el I o una combinación entre el S y el C.

Con una persona en la que destacan el D y el I, todo va muy rápido, pero como puedes ver, el enfoque está dividido entre las personas y las tareas dependiendo de lo que esté haciendo.

Lo mismo vemos en una persona en la que destacan el S y el C. El enfoque va entre tareas y personas, pero esta persona hace todo mucho más lento.

2ª combinación: Una persona en la que destacan dos estilos verticalmente – una combinación entre el D y el C o una combinación entre el I y el S.

Con una persona en la que destacan el I y el S, el enfoque siempre va a estar en las personas. Esta persona puede ir más rápido o más lento dependiendo de la situación, pero siempre pensando en las personas. A muchas personas con esta combinación la gente les ha dicho: “nunca vas a llegar a ser nada - no tienes ningún enfoque”. Sí, tienen enfoque, pero en personas, no en las tareas.

Lo mismo vemos con una persona en la que destacan el D y el C. Puede ir más lento o más rápido, pero su enfoque siempre está en la tarea, siempre se va a enfocar lo que hace falta hacer. A veces pueden parecer un poco “fríos” porque olvidan cuidar a la gente por el camino, parecen “ordenadores”.

3ª combinación es más peculiar: Una persona en la que destacan dos estilos que cruzan el diagrama. Estamos hablando de una persona en la que destacan el D y el S o en la que destacan el I y el C.

Como ves, los dos estilos no tienen nada en común - ni el enfoque ni la velocidad. Como resultado verás a la persona mostrando sólo un estilo a la vez. A veces puede ser desconcertante, parece otra persona cuando cambia.

Te doy un ejemplo: Una persona en la que destacan el D y el S. El D es rápido y enfocado en la tarea y el S es lento y enfocado en las personas. En la práctica sería algo así: Una persona muy “mandona” que pone metas y empuja a la gente a cumplir con la tarea. La tarea es lo más importante y parece que la gente no le importa nada. Sin embargo, si tienes un problema, se sentará contigo, con mucha empatía, te consolará y preguntará como te puede ayudar. A veces el sentir es un poco: “¿Quién eres y que has hecho con Fulanito?”

LOS CUATRO ESTILOS

Vamos a ver los cuatro estilos un poco más en detalle. Aquí es donde empiezas a reconocer a las personas de tu alrededor o incluso a ti mismo. ¡Recuerda que somos una mezcla de los cuatro estilos! Probablemente vas a reconocer rasgos de los 4, pero van a ser 1 o 2 con los que más te identifiques.

ESTILO D - Dominante, determinado, Directo

El estilo D es el líder natural. Ojo - todos los estilos pueden ser muy buenos líderes, pero el D es la persona que toma el mando cuando no hay líder. Empieza a organizar y arreglar las cosas - “alguien tiene que dirigir”

El D es rápido y orientado a la meta. Se pone metas y va a por ellas. No ve problemas - ve obstáculos entre donde está y su meta. Si has intentado usar la frase “tenemos un problema” con un D, probablemente tendrías la respuesta: “No me digas cuál es el problema, dame la solución”

No tira la toalla y puede hacer daño a las personas por el camino. Primero porque está muy enfocado en la meta, y segundo, porque en su cabeza la tarea es más importante que las personas. Esto puede

convertirse en una limitación para un D - especialmente si es un encargado u otro tipo de jefe que tiene que tratar con gente a diario.

El D no tiene mucha paciencia, y no le gusta el status quo - siempre está buscando nuevas metas y normalmente piensa que tiene la razón y que su manera es mejor. Esto a veces puede causar que sea demasiado autoritario o argumentativo.

Es un estilo que dice claramente si o no y que quiere ver resultados. Alrededor del 3% de la población tiene el estilo D como el más alto. Parece poco, pero cuando piensas que este estilo quiere ser el líder, que siempre piensa que tiene la razón y que siempre quiere empujar hacia delante, te das cuenta de que el 3% es suficiente.

Quiero ponerte dos ejemplos de personas con el estilo D para que veas la diferencia en madurez y cómo se manifiesta el D según la madurez.

El primer ejemplo es Donald Trump - el presidente de EEUU. Él es un D muy inmaduro y “crudo”. En él, puedes ver todos los aspectos “malos” del D. Cuando se enfada - ¡todo el mundo lo sabe! - Alguien dice algo que no le gusta en una rueda de prensas, ¡se levanta y se va!

Ofende a personas por todas partes y no es muy diplomático, pero si te fijas, lo que ves es el D: Quiere conseguir algo, piensa que su manera de hacer las cosas es la mejor, no tiene paciencia y piensa que las tareas son más importantes que las personas.

Otro ejemplo de un D mucho más madura es la periodista Ana Pastor. Cuando la ves haciendo entrevistas, ves cómo va a por la meta, no tira la toalla y tiene mucha fuerza de voluntad para sacar lo que quiere de las personas. Si escuchas como se formula en sus preguntas, te das cuenta de que ella tiene su opinión y piensa que su opinión es lo correcto. También termina en sus entrevistas sacando lo que quiere de la persona que tiene al otro lado de la mesa. Ha aprendido a ser diplomática, pero ves la fuerza del D.

ESTILO I - Influyente, Impulsivo, Inspirador

El estilo I es el vendedor natural. De nuevo, todos los estilos pueden ser muy buenos vendedores en el entorno correcto y con entrenamiento. Sin embargo, el I es el estilo que puede venderle hielo a los esquimales. Es muy persuasivo y muy positivo. De hecho, el I es el estilo más positivo de todos. También es el estilo que más se deja influir por el ambiente en un lugar. Si el ambiente es negativo (critica, conversaciones enfocadas en cosas negativas etc.) el I se molesta e incluso puede irse. También puede irse porque se aburre fácilmente

El I también es el estilo más superficial. Tiene montón de conocidos, pero pocos amigos cercanos. Esta superficialidad puede dañar a otras personalidades que buscan relaciones más profundas.

El I es muy social, y puede perderse en conversaciones. Al pasar por la oficina de un compañero, posiblemente sólo a saludar, si el compañero también tiene el estilo I, pueden pasar hablando 20 minutos fácilmente. Como el I tiene el enfoque en las personas, la tarea es algo secundario, y en su cabeza la charla con el compañero es más importante que la tarea que le espera en su oficina.

Este estilo siempre busca “la experiencia” o algo nuevo o interesante. Encontramos muchas personas del estilo I en el sector de entretenimiento, porque al I le gusta estar en escenarios y plataformas

Normalmente es una persona bastante divertida. Es un brindador natural en una boda o una fiesta, y normalmente sabe más chistes que todos los demás o es experto en ver lo divertido de las situaciones y se inventa los chistes al momento.

Alrededor del 11% de la población tiene este estilo. No es muy alto, pero cuando piensas en su tendencia a perderse en conversaciones, la baja atención a las tareas y su deseo de ser el centro de la atención, te das cuenta de que es suficiente. Si hubiera habido muchos más, nunca tendríamos nada hecho y todo sería tomar café y disfrutar juntos.

Un ejemplo del estilo I son Los Morancos. Especialmente el más joven tiene la habilidad de convertir cualquier entrevista en un show cómico.

ESTILO S - Sensato, Seguro, Estable

El estilo S es el grupo más grande de la población. Alrededor del 69% tiene el S como el estilo más alto. Con el S bajamos a los dos estilos en el gráfico DISC que son más lentos. Este estilo está enfocado en las personas, y no tiene prisa. Es el cuidador natural y el estilo que tiene más empatía y que siempre intentará ayudar a los demás. También es un trabajador y una persona muy fiel y leal - si es capaz de salir de la cama, irá al trabajo y normalmente pone las necesidades de los demás delante de las suyas.

El estilo S es un pacificador. No le gustan los conflictos, y hará todo lo posible para calmar las aguas si hay desacuerdos. Esta es la base para una de las limitaciones que encontramos con este estilo: Su problema con la palabra NO. No le gusta decir no, probablemente porque un no puede provocar un conflicto. Usa normalmente palabras como quizás y vale, y después hace lo que quiere.

El estilo S lidera con el ejemplo, y es el estilo que más le gusta trabajar en equipo. Si tienes un equipo sin un estilo S, te falta el “pegamento” del equipo.

Una cosa súper importante cuando tratas con un S es lo siguiente: No muestra mucho sus emociones. Como no quiere confrontaciones, no se enfada o se va - simplemente se bloquea. Si eres demasiado brusco

o rápido con él, seguirá delante de ti mirándote, pero no escucha nada de lo que dices.

El S es completamente opuesto al D. Donde el D es rápido y enfocado en las tareas, el S es mucho más lento y enfocado en las personas.

Un ejemplo de un S es la Madre Teresa de Calcuta. Aparte de lo obvio que es su cuidado y su empatía con la gente, ella tenía la parte de no confrontar y hacer lo que le dio la gana. Si observas su vida, casi todo lo que hizo, (relativo a orfanatos etc.) lo hizo después de que alguien (normalmente un obispo u otro líder de la iglesia) le dijera que no. Entonces ella respondía “vale”, se iba y lo hacía.

ESTILO C - Correcto, Cumplidor, Controlado

El estilo C es el estudiante eterno. Siempre está estudiando, sacándose títulos oficiales o estudiando por su cuenta mediante libros, internet etc. El C es el otro estilo más lento, pero está enfocado en las tareas. Como es detallista y perfeccionista, le cuesta ponerse en marcha, y muchas veces cae en una “parálisis de análisis” en la que no se mueve. Todo esto se basa en un miedo al fracaso, y un estilo C necesita precedentes para hacer cosas - necesita ver cómo se hizo antes y los resultados de hacerlo así. Tampoco se mete en conflictos si

no está 100% seguro de que tiene la razón. De hecho, puede salir de la situación de la argumentación, tu piensas que has ganado la discusión y una semana más tarde vuelve con 16 diapositivas de Powerpoint en las que demuestra que él tiene la razón y tu no. Realmente no puedes discutir con un estilo C.

El estilo C normalmente es el experto en su campo y cuando tiene un plan, es muy bueno y muy bien pensado. Es el estilo menos verbal, le gusta más expresarse por escrito porque esto limita la posibilidad de decir algo equivocado.

El C es completamente opuesto al I. El I es rápido y enfocado en personas, el C es más lento y enfocado en las tareas. Donde el I es el estilo más positivo y ve el vaso medio lleno, el C es el estilo más negativo y siempre busca lo que puede ir mal - busca todas las posibles equivocaciones en una situación.

Un ejemplo de un estilo C es Einstein, o mejor dicho casi cualquier científico que ha hecho algo importante. El estilo C es el único estilo que siempre busca cómo mejorar las cosas y que también tiene la paciencia para seguir intentándolo hasta que logra el éxito.

¿POR QUÉ LA GENTE HACE LO QUE HACE?
(El miedo básico)

¿Cuántas veces en tu vida, al tratar con otras personas, te ha venido el pensamiento “¿¿¡¡Para/Por qué ha hecho/dicho esto!!??”?

A veces las personas de nuestro alrededor hacen o dicen cosas que nosotros no entendemos y esto puede provocar conflictos.

Lo interesante es que DISC explica por qué la gente hace lo que hace. No solamente puedes entender por qué una persona reacciona de una forma - ¡puedes adelantarte e impedir esta reacción!

¿Por qué digo esto? Porque nuestras reacciones se basan en una cosa que se llama “el miedo básico”.

El miedo básico no es un miedo consciente - es algo completamente inconsciente y nos afecta desde nuestra subconsciencia. Después de enseñar DISC durante años, sé perfectamente cuales son mis miedos básicos, y lo interesante es que: ¡Siguen influyéndome! La diferencia es que he aprendido a no actuar en base a ellos, pero el sentir está ahí.

Vamos a ver el miedo básico de cada estilo, y te explicaré más.

El Estilo D - Perder el control o que alguien se aproveche de él

El estilo D tiene una necesidad inconsciente de mantener el control de cualquier situación. Si tu, con tus palabras o acciones, le haces sentir que pierde el control, va a reaccionar. Recuerda que todo esto es *inconsciente* y la persona probablemente no sabe por qué se enfada.

¿Qué es lo que pasa con Donald Trump en una rueda de prensa en la que se levanta y se va? Alguien dice o pregunta algo que le hace sentir que él pierde el control o que la persona intenta aprovecharse de él - ¡se enfada y se va!

¿Entonces cómo puedes evitar conflictos si es inconsciente y la persona ni siguiera lo sabe?

Al tratar con un estilo D, siempre intenta darle opciones:

“Tenemos que tener una reunión hoy - ¿es mejor a las 12 o a las 14h?”

Un ejemplo muy sencillo: Mi hija pequeña tiene el estilo D, y supe cuando sólo tenía 1 ó 2 años. Desde entonces, siempre intento darle opciones. Si le doy un pantalón y digo “ponte esto” - ella pierde el control, y se enfada. Si le doy la opción entre dos pantalones, yo tengo

el control de lo que lleva, pero ella tiene una opción, no siente que pierde el control y no tenemos conflicto.

El estilo I - Perder la estima social o el rechazo

El estilo I vive con un constante “¿Qué piensan de mi?”. En todo lo que hace influye esta pregunta inconsciente y a veces le lleva a hacer cosas que no tienen sentido para otros estilos.

Yo misma tengo este estilo como el más alto, y no sé cuantas cosas que he comprado durante los años por miedo de perder la estima social del vendedor. “Si me voy sin comprar nada, ¿qué pensará de mí?”

Un I que se siente rechazado o que siente que ha perdido tu estima, puede ser un poco “pesado” en su intento de gustarte otra vez. ¡Recuerda que esto es todo inconsciente!

Si quieres evitar conflictos con el I, una sugerencia fácil es tomar 10 minutos con él para sólo charlar. No de nada en particular, sólo que ha hecho el fin de semana, como va con su familia, si han pensado en hacer vacaciones ya etc. Estos 10 minutos le da al I un sentir de que te gusta, y cualquier cosa después será mucho más fácil.

Recuerda que los halagos y el reconocimiento funcionan muy bien con el I.

El estilo S - Perder la seguridad y cambios

El estilo S necesita seguridad para funcionar. Un S que se siente inseguro, se puede bloquear completamente. Le gustan las rutinas y las cosas predecibles, le gusta saber lo que va a pasar. Si vas a cambiar algo de su rutina, tienes que darle tiempo para adaptarse. Necesita tiempo para pensar, ver todos los aspectos y “prepararse” mentalmente para el cambio.

Recuerda que muchas veces el S no muestra sus emociones porque no quiere confrontación, sólo se bloquea.

El miedo a los cambios y la perdida de seguridad en el estilo S es tan grande que puedes ver a estas personas mantener su empleo, aunque no estén contentos. Lo seguro, aunque no le gusta, es mejor que la inseguridad que viene con la idea de cambiar de trabajo.

Como un ejemplo sencillo: Mi hija mayor tiene este estilo, y desde pequeña hemos tenido que prepararle para cualquier cambio. Por ejemplo, tenía que avisarle con tiempo para ir al médico. Si tenía la cita el miércoles, el lunes empezábamos: Emma, en dos días vamos al médico. Al día siguiente: Emma, recuerda que mañana vamos al medico. El miércoles por la mañana: Emma, recuerda que hoy cuando mami te recoja vamos al médico. Siempre era un deleite de niña. Incluso recibía cumplidos del médico por su comportamiento. Hasta que

un día *yo* me olvidé de la cita y no la preparé para ir al médico. Tenía 5 años, e incluso con una Barbie para intentar sobornarla - ¡fue un horror! No quería entrar al médico, no quería quitarse la ropa, no quería que el médico la tocara. ¿Qué pasó con mi niña deleite? Había entrado en su miedo básico y se bloqueó completamente. Siendo pequeña esto se manifestó en lágrimas - como cuando somos más adulto desaparecen las lágrimas, lo que tienes es una cara sin emoción. Sin embargo - el bloqueo es el mismo.

El estilo C - Perder la razón y la crítica - Equivocarse

El estilo C es un perfeccionista. Quiere repasar y analizar todo antes de tomar decisiones o decir algo. ¿Por qué? Porque esto minimiza las posibilidades de equivocarse. El estilo C vive con el miedo de fracasar, de no hacerlo bien, de meter la pata.

En un trabajo necesitan descripciones de trabajo exactas y muy detalladas porque si son demasiado generales, cabe la posibilidad de equivocarse y ser criticado.

Si no tiene suficientes datos e información sobre lo que tiene que hacer, es normal que no haga nada. En su mente inconsciente es mejor no hacer nada que hacerlo mal. Aunque esto también le mete en problemas, al menos nadie critica su trabajo.

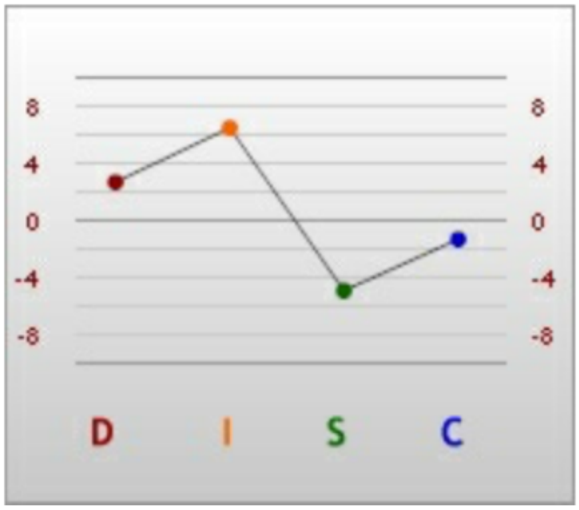
Un ejemplo de esto: Tuve una consulta con un jefe D/I que estaba frustrado con su asistente C/S. Como el jefe era muy rápido, los lunes en 10 minutos daba unas directrices generales a su asistente sobre lo que tenía que hacer. Mientras hablábamos, salió a la luz que el pobre C no tenía nada por escrito, sólo ordenes verbales, normalmente dadas con prisa.

Al hacer una descripción detallado y por escrito del trabajo con expectativas y tareas muy claras, esta persona funciona muy bien y complementa muy bien a su rápido jefe.

¿QUÉ ESTILO TENGO DELANTE?

¿Cómo vemos los estilos de una persona? Más abajo voy a compartir contigo como discernir el estilo de una persona, pero lo más fácil es realizar un test DISC. El test se hace en 7-10 minutos y genera un informe sobre la persona y tres gráficos a través de un algoritmo basado en las respuestas del test, Aquí tienes un ejemplo de uno de estos gráficos:

Gráfico generado por un test DISC:



Como ves, hay una línea 0. Los estilos que están por encima de la línea son los estilos que influyen más en el comportamiento de la persona - los estilos que destacan.

Esta persona tiene el estilo I y el estilo D por encima de la línea – son los estilos que destacan en ella: Decimos que es un I/D e inmediatamente tenemos la siguiente información sobre la persona:

- Es una persona rápida. Tiene los dos estilos rápidos, así que todo lo que hace, lo hace rápido.
- Es una persona que divide su enfoque entre tareas y personas. Debido a que el estilo D está enfocado en la tarea y el estilo I está enfocado en las personas.
- El estilo I es el que más va a destacar. El estilo más alto, siempre va a ser el más prominente - probablemente a un 70/30%
- El miedo básico más fuerte es el rechazo y pérdida de estima social y el segundo es pérdida de control y que se aprovechen de ella.

¿Y si no puedo hacerle el test?

Obviamente no podemos hacer el test a todo el mundo, y esto es una de las diferencias más grandes entre DISC y otras herramientas: ¡No hace falta el test!

Siempre te da una respuesta más exacta hacer un test, pero puedes discernir el estilo de una persona sin ello.

¿Recuerdas diagrama de DISC? Entonces recordarás que hay dos estilos rápidos y dos estilos más lentos. Este es nuestro primer paso.

Sólo observando una persona (o conociéndola) te das cuenta si es una persona rápida o más lenta. Mira como anda, como habla, como se mueve al realizar una tarea - ¿cómo es la velocidad?

Ya has hecho medio trabajo. Si la persona es rápida, es un D o un I, si es más lenta es un S o un C.

¿Cómo distinguimos entre estos? Recuerda que tienes dos estilos enfocados en la tarea y dos estilos enfocados en las personas.

La persona es rápida:

Si es un D, su enfoque será en lo que quiere contigo. Usa frases como “Necesito…” “Estoy buscando…” “He estado mirando…”

Frases que te llevan directamente a la tarea – corto y al grano. No tiene interés en ti como persona.

Si es un I, su enfoque está en ti como persona, la tarea es secundaria. Usa frases como “Buenos días. Qué calor hace hoy” “Buenas, qué tienda más chula tienes”

Frases que quieren engancharte en conversación – quiere conocerte.

Si la persona es lenta:

Si es un S, su enfoque está en ti, pero no tan fuerte como el I. Es tranquilo, amable y es una persona cómoda y educada.

Usa frases como “Buenos días. ¿Cómo estás?” “Buenos días, me alegro de verte ¿Cómo estás?”

Si es un C, su enfoque está en la tarea. Sin el empuje del D, viene por una razón y esa razón es más importante que tú como persona. Tiene mil preguntas, y muchas veces se repite para asegurarse de que le has entiendo. Usa frases como “Buenas. He estado mirando.. y tengo unas dudas” “Buenas, he estado buscando los datos técnicos de….”

PARA TERMINAR

Como he dicho al principio, DISC es una forma de predecir como la gente va a reaccionar en una situación dada.

Ahora, con lo que has leído, estoy segura de que tienes un mayor entendimiento sobre las personas de tu alrededor y sus reacciones. Estoy segura de que muchas de tus relaciones familiares y de trabajo van a tener el beneficio de lo que has aprendido.

Poniendo en práctica lo que has aprendido, descubrirás que tienes menos conflictos con la gente. El hecho de aprender los miedos básicos y cómo evitar desencadenarlos en la gente, te va a ayudar mucho.

Esto también te ayudará a reconocer tus miedos básicos y a trabajar en no tomar acciones basadas en tus miedos básicos - reconociendo que es un sentir que siempre va a estar ahí. Muchas veces en nuestros cursos digo: El miedo básico no es real, pero es real. Déjame usar el ejemplo de comprar algo que no quiero por no perder la estima del vendedor: Yo compraba por no perder la estima del vendedor, sin embargo ¡el vendedor NO piensa así! Está acostumbrado a hacer su trabajo y que la gente salga sin comprar. Para mi el miedo básico era real - pero no era real para el vendedor.

Lo que has aprendido con este libro sólo es un pequeño porcentaje sobre las posibilidades de DISC. Te invito a navegar por nuestra página web, y a seguirnos en Facebook, Twitter, Linkedin e Instagram donde al menudo publicamos contenido sobre cada estilo..

http://discspain.com

https://www.facebook.com/discspain/

https://www.linkedin.com/in/aina-riegel-956a7a2b/

https://twitter.com/discspain

https://www.instagram.com/discspain/

SOBRE LA AUTORA

Aina Riegel es originalmente de Noruega, pero vive en España desde 1998. Está casada y tiene dos hijas.

Desde 2007 ha trabajado con DISC como una herramienta más dentro de una academia de líderes, y desde 2013 ha viajado por toda España y Europa haciendo cursos de DISC.

Es al gerente de DISC Spain, y es la distribuidora oficial en España de los test de PeopleKeys que ha trabajado con DISC durante casi 40 años.
Aparte de dar cursos para empresas, DISC Spain también ofrece cursos de certificación en la herramienta DISC y diferentes tipos de test DISC.