

# El poder de la teoría DISC

¡Descubre todo sobre esta  
herramienta capaz de mejorar  
resultados profesionales y  
empresariales!



¡Hola!

A lo largo de este eBook encontrarás contenidos que te ayudarán a conocer mejor la teoría DISC, además de consejos para extraer lo mejor de una de las herramientas de assessment que ha transformado el sector de RH de varias empresas.

Para mejorar tu experiencia, incluimos algunos enlaces a lo largo del material para facilitar tu navegación.

Deseamos que puedas disfrutar al máximo y que los conocimientos adquiridos puedan ser aplicados para **¡impulsar los resultados de tu negocio y de tu carrera!**

**¡Buena lectura!**



- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión & Sobre nosotros

# ¿Qué es DISC?

DISC es la sigla para Dominancia, Influencia, Estabilidad y Conformidad. Esas cuatro palabras son la base teórica de la herramienta de assessment conocida como DISC.

**Ella surgió en 1928**, cuando el psicólogo norteamericano William M. Marston publicó el libro llamado Las Emociones de Las Personas Normales. La obra contiene los estudios del doctor sobre la influencia de factores internos y externos sobre el comportamiento humano.

Las **influencias de factores internos** incluyen la percepción del propio individuo en relación a sí mismo en el ambiente en que está inserido.

La **influencia de factores externos** no habla sobre el individuo en sí, pero como su rol en el ambiente en que está inserido es visto.

Encima de estos factores, cuatro perfiles comportamentales fueron destacados. Ellos son los que predominan entre la mayoría de las personas: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Conformidad.

Además de eso también es fundamental en **asesoramientos, mentorías o planes de desarrollo**, sea profesional o incluso personal.

Y mejor, todo eso es hecho de una forma muy simple: ¡a través del **test DISC!** Él es un cuestionario fácil de ser aplicado y trae como resultado informaciones y gráficos completos. Hablaremos de él más adelante.

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

# Los 4 factores de la teoría DISC

- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC**
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión y sobre nosotros

La **Dominancia** es el factor que indica como lidias con problemas y desafíos, apareciendo en perfiles de personas decididas, competitivas, y que se orientan por los resultados. Su principal motivador es el éxito.

La **Conformidad** indica como lidias con reglas y procedimientos establecidos por otros. Personas con este perfil son analíticas, perfeccionistas y organizadas. Su principal motivador son ambientes y tareas estructuradas.

La **Influencia** indica como lidias con personas y las diversas influencias del ambiente. Ella es más presente en perfiles de personas confiadas, inspiradoras y populares. Su principal motivador es relacionarse con las personas.

La **Estabilidad**, a su vez, indica como lidias con cambios y estableces tu ritmo. Personas con este perfil son buenas oyentes, sinceras y agradables. Su principal motivador es la seguridad y el planeamiento.



# ¿Cómo hacer el test DISC?

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

El análisis del perfil comportamental DISC

suele ser hecho a través de un **cuestionario simple e intuitivo**, ofrecido por empresas o consultores especializados en la herramienta. Él abarca preguntas patrones sobre características personales, opiniones, comportamiento y preferencias.

Como resultado, el test genera informaciones y gráficos que permiten entender la visión de mundo de cada uno, señalando los puntos fuertes y débiles. Por ejemplo, dentro del contexto corporativo esos resultados ayudan a medir, usando los cuatro factores DISC, si el **profesional es la mejor opción para una vacante**.

El test también muestra si el colaborador

está preparado para soportar la presión de determinado cargo, si él puede enfrentar desafíos sin dejar que las emociones interfieran.

¿Quieres descubrir cuál es tu perfil DISC?  
¡Nosotros facilitamos el **test online y gratuito!**

Basta pulsar en el botón aquí abajo, llenar sus datos en nuestra página y empezar el cuestionario.

Recibirás todos los reportes y análisis exclusivos de nuestra plataforma

!Haz tu test online gratuito ahora mismo y descubre cómo extraer lo mejor de la teoría DISC!

[¡Pruébalo gratis!](#)



**¡Nosotros creemos que todas las personas pueden desarrollar grandes potenciales con la ayuda del perfil comportamental DISC!**



# Beneficios de la aplicación

Son innumerables los beneficios de la teoría DISC, tanto en el ámbito profesional como personal. Resulta que, al adquirir autoconocimiento sabemos cómo **actuar y reaccionar de la mejor forma** dentro de cada ambiente, desafío o contexto que envuelva personas con otras personalidades.

En el mundo corporativo las herramientas DISC ganan cada vez más espacio pues traen resultados significativos. Por ejemplo, nuestra plataforma online ofrece **soluciones simples y prácticas para analizar datos y optimizar:**

- Reclutamiento & Selección
- Alineamiento entre perfil y cargos
- Desarrollo & Productividad
- Reducción de turnover
- Identificación de talentos
- Promoción & Dimisión
- Plan de sucesión
- Plan de desarrollo individual

Con los perfiles definidos, se hace posible desarrollar equipos partiendo de puntos estratégicos:

**1) Mejorar la colaboración:** parece básico, pero es primordial. Personas que se conocen, y que conocen a sí mismas, trabajan mejor en equipo. Este es el primer paso para que los profesionales puedan crecer juntos y producir aún más

**2) Recompensa y valora a los empleados correctamente:** cada perfil profesional tiene sus motivaciones y miedos. Al conocerlos, un líder puede, por ejemplo, recompensar un colaborador con un cargo de liderazgo, un aumento salarial, una placa de funcionario del mes o simplemente una renovación de contrato para mostrar seguridad.



¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

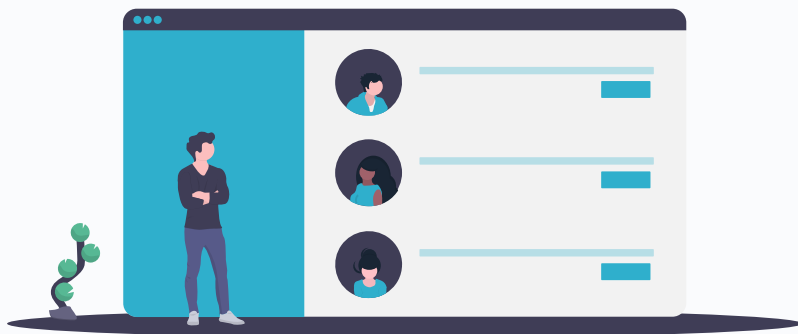
Conclusión y sobre nosotros



- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- **Beneficios de la aplicación**
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión y sobre nosotros

**3) Formar nuevos liderazgos en la empresa:** una empresa en crecimiento va a generar nuevos departamentos y vacantes. Y nuevas áreas demandan nuevos líderes. Con el test DISC, sabrás quien está preparado para esa responsabilidad.

**4) Reclutamiento y selección:** cuando una empresa necesita contratar, inúmeros factores son tomados en cuenta: experiencia anterior del candidato, la indicación de un profesional del área, incluso aquel feeling que puede suceder a la hora de la entrevista. Pero todo eso es “por nada” si el profesional no conectarse con la vacante.



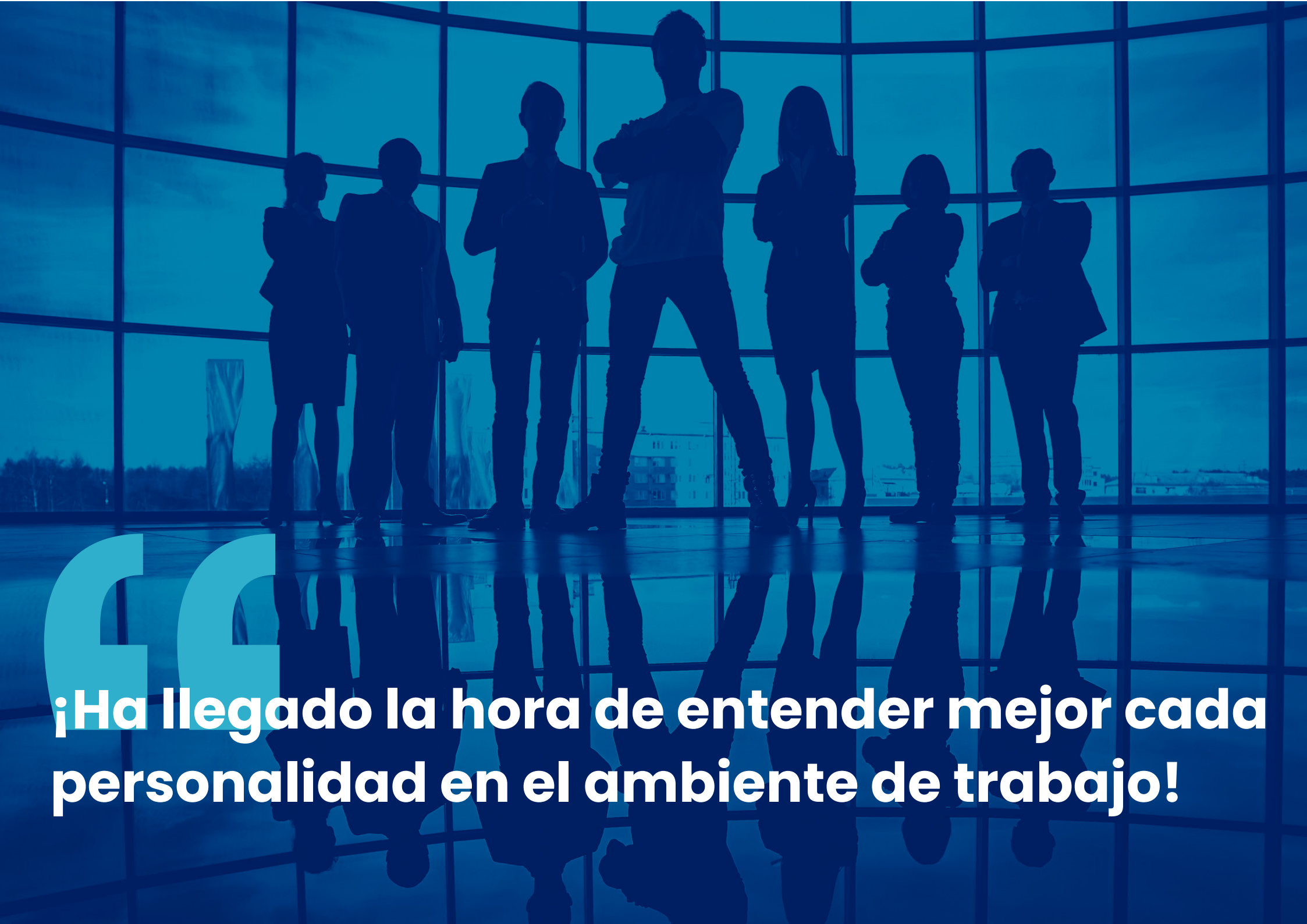
Con la herramienta DISC, las posibilidades de que eso ocurra son reducidas, una vez que el reclutador puede seleccionar el candidato con el perfil más próximo al de la vacante propuesta.

**La selección con perfil comportamental aumenta la posibilidad de que el profesional realice entregas de calidad y sea más comprometido. Sin contar la disminución de los indicadores y costos con el turnover.**

Estas son solo algunas formas de desarrollar tu equipo con la teoría DISC.

Vale recordar que cada equipo funciona de una forma y cada empresa tiene su propia estrategia.

Depende de ti conocer tu negocio a fin de usar la herramienta de la forma que más se encaja en la filosofía de la empresa para **extraer resultados cada vez mejores, favoreciendo la construcción de un equipo con alta performance.**



**¡Ha llegado la hora de entender mejor cada personalidad en el ambiente de trabajo!**

# Personalidad dominante

Todos presentamos trazos de los cuatro factores. Pero, personas cuyo factor principal y el de la dominancia suelen ser **profesionales decididos y motivados por desafíos**. Esos profesionales tienen buena oportunidad de convertirse en grandes líderes, y asumir riesgos de los cuales otras personas huirían.

Una pista valiosa es ofrecer orientaciones constantes para profesionales con este perfil, sin eso es posible que en algunos momentos una persona dominante pueda **superar los límites de la convivencia profesional y acabar creando casos de acoso o intimidación**.

Para un ambiente de trabajo, es necesario mantenerse alerta.

Si quieres conferir más detalles sobre esa personalidad: **¡pulsa aquí!**

Algunas características pueden sobresalirse en algunas personas con este perfil:

- ⌚ **Ellas son autosuficientes:** aunque parezcan arrogantes a quien las ve de fuera, la autoconfianza puede traer proactividad. Y esa es una característica a valorarse.
- ⌚ **Ellas van directo al grano:** personas dominantes no tienen miedo de comunicarse. Ellas no engañan y hablan de una vez lo que piensan sobre determinado asunto.
- ⌚ **Ellas son impacientes:** a personas con personalidad dominante no les gusta estar estancadas. Ellas evitan detalles exagerados, haciendo que den poca atención al trabajo en equipo.
- ⌚ **Ellas son determinadas:** y por eso son veloces a la hora de tomar decisiones, incluso importantes. Eso es bueno, pero puede resultar en algunos deslices por confiar demasiado en la propia habilidad sin consultar alguien con más conocimiento en el asunto.
- ⌚ **Ellas son asertivas:** ¿asumir el liderazgo en situaciones difíciles? Personas dominantes son así. Esa es una característica muy valorada en empresas que lidian con alta presión en el día a día de trabajo.

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

# Personalidad influyente

Personas cuyo factor principal es el de la influencia suelen ser **motivadas por ambientes creativos y libertad de acción**, manteniendo un buen relacionamiento con el equipo y llevando confianza y optimismo para todos a su alrededor.

También son conocidas por la facilidad para hablar con todos los colaboradores, no importa el cargo o posición.

Ese punto, por otro lado, puede llevar a una cierta dispersión a la hora de centrarse en el trabajo. Personas de perfil influyente acaban llevando la libertad muy en serio y **pueden olvidarse de algunas responsabilidades, como plazos y la priorización de trabajos importantes**

Si quieres conferir más detalles sobre esa personalidad: **¡pulsa aquí!**

Algunas características pueden sobresalirse en algunas personas con este perfil:

- ⦿ **Ellas son motivadas por personas:** ¡y motivan sus colegas! Una personalidad influyente cuenta mucho las relaciones personales en el ambiente de trabajo para mantenerse motivada.
- ⦿ **A ellas les gusta ser reconocidas:** a todos les gusta, pero este perfil acaba por “contaminar” sus colegas caso no sea reconocido por sus victorias y conquistas. Por lo tanto, ojo abierto, al influyente le gustan felicitaciones.
- ⦿ **Ellas son altamente persuasivas:** una capacidad alta de comunicación trae una habilidad nata de persuasión. Y eso debe ser reconocido y usado a favor de la empresa, siempre.
- ⦿ **Ellas son entusiasmadas:** pero eso puede hacer que prometan más de lo que pueden entregar. Se debe tener cuidado para que la falta de enfoque no afecte el desempeño del equipo.
- ⦿ **Ellas son sonrientes:** y tener personas así alrededor es siempre bueno. En el ambiente de trabajo, eso significa que ellas están preparadas para lidiar con problemas del día a día con más levedad que los otros.

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

# Personalidad estable

Personas cuyo factor principal es la estabilidad **son leales a los colegas de equipo y al trabajo ejercido**, generalmente con un perfil sincero, agradable y buen oyente.

La rutina es lo que más motiva estas personas. Saber que su empleo no corre riesgos, que el día a día no sufrirá grandes alteraciones. Por lo tanto, **cambios repentinos pueden dejar estos profesionales un poco inseguros.**

Es necesario tomar cuidado para la estabilidad no convertirse en monotonía. Entonces asegúrate que el profesional esté siempre motivado y estimulado a buscar nuevos desafíos.

Si quieres conferir más detalles sobre esta personalidad: **¡pulsa aquí!**

Algunas características pueden sobresalirse en algunas personas con este perfil:

- ⦿ **Ellas son agradables:** aquel tipo de colaborador que hace amistad con todos y casi nunca reciben reclamaciones.
- ⦿ **Ellas son confiables:** personas estables no tienen motivo para entrar en desgastes, y siempre respetarán liderazgos y jerarquías.
- ⦿ **Ellas son calmas:** la personalidad estable es también extremadamente calma. Así, en situaciones de estrés, cuenta con ella para mantener el equipo respirando hondo.
- ⦿ **Ellas son persistentes:** por buscar estabilidad, es posible que estas personas persistan en un proyecto o empleo hasta que la meta sea atendida.
- ⦿ **Ellas son buenas oyentes:** por ser atenciosas y valoraren los sentimientos de los otros, ese perfil suele tener capacidad para oír atentamente a otras personas.



¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

# Personalidad cautelosa

Personas cuyo factor principal es conformidad **suelen ser profesionales extremadamente analíticos y duros con reglas**, tanto con sí mismos como con sus liderados.

Ellas son motivadas por **alto patrón y eficiencia**, o sea, un ambiente de trabajo con organización estructural y procesos bien definidos hará bien a este tipo de profesional.

Una cosa que tu empresa debe tener en mente es que a personas así les gustan **reglas y política empresarial**. Ellas quieren saber la mejor forma de actuar de acuerdo a cada situación. Entonces una conversa franca para evitar desencuentros es esencial.

Si quieres conferir más detalles sobre esa personalidad: **¡pulsa aquí!**

Algunas características pueden sobresalirse en algunas personas con este perfil:

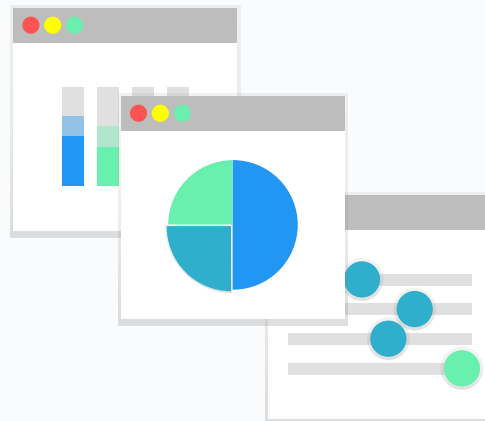
- ⦿ **Ellas son cuidadosas:** estarás de acuerdo que ya te topado con el tipo de profesional que no da valor para tareas pequeñas. Bien, este profesional no tenía personalidad cautelosa. Pues los cautelosos valoran cada tarea y tienen cuidado con todas ellas.
- ⦿ **Ellas son sistemáticas:** la famosa persona “demasiado cierta” puede traer cosas buenas para el ambiente de trabajo. Ellas tienen productividad elevada, además de ser muy organizadas.
- ⦿ **Ellas hacen buenas preguntas:** por pensar en los detalles de cada tarea, la persona cautelosa percibe errores que otros colegas de equipo quizá no perciban. Y eso viene en forma de las preguntas ciertas hechas a la hora cierta.
- ⦿ **Ellas son muy críticas:** los cautelosos tienen cierto recelo de cambios. Eso los hace personas demasiado críticas, pues al acostumbrarse con algo, lucharán para que aquello siga igual.
- ⦿ **Ellas son perfeccionistas:** eso significa que esas personas pueden destacarse en su trabajo con excelencia. Pero También pueden estancar por nunca pensar que su trabajo está lo suficiente bueno para seguir para el próximo desafío.

# La importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Usar la teoría DISC como una herramienta de assessment en RRHH es, de hecho, bien simple. Pero muchas veces las personas tienen duda de cómo interpretar los gráficos del test DISC, además de creer que las herramientas son muy caras y no corresponden a las expectativas.

Aquí en idealDisc nosotros proporcionamos diversos gráficos y análisis profundos en forma de reportes que auxilian líderes, consultores, profesionales de RRHH e incluso coaches:

- Reporte comportamental
- Reporte de equipos
- Reporte de cargo
- Reporte comparativo
- Reporte de correlación



Para saber más, ¡**pulsa aquí!**

A seguir, usaremos nuestros gráficos para explicar mejor cómo funciona el análisis de los testes realizados.

¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

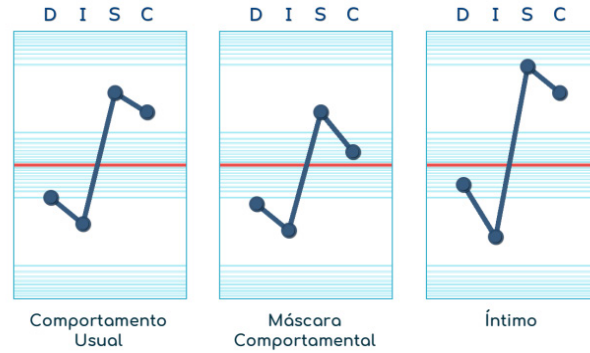
Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros

Los testes DISC de nuestra plataforma generan los siguientes gráficos:

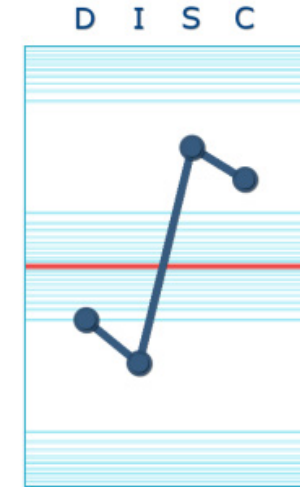


- ⓧ **Comportamiento Usual:** Indica el comportamiento preferido.
- ⓧ **Máscara Comportamental:** indica el comportamiento en el trabajo actual.
- ⓧ **Íntimo:** indica el comportamiento bajo presión o en situaciones inesperadas.

Para interpretar, necesitamos observar la posición de los 4 puntos que representan los principales factores de DISC.

Por ejemplo, mira que la distancia entre los puntos y la línea roja cambia en los 3 gráficos. O sea, el **comportamiento del profesional** cambia de acuerdo a situación en que él se encuentra y con su postura en el ambiente de trabajo.

Para ficar ainda mais fácil, observe o gráfico abaixo:



Ese es el gráfico del Comportamiento Usual de Ana, una colaboradora ficticia que usaremos como ejemplo.

En él, podemos ver que los factores Estabilidad y Conformidad (representados por las letras S e C) se encuentran arriba de la línea roja. **Eso significa que esos dos son los factores predominantes.**

¡Para los gestores y profesionales de RRHH, esos datos son cruciales para potencializar las acciones de liderazgo e interacción!

- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH**
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión y sobre nosotros



- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH**
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión y sobre nosotros

Vale reforzar que, por ser de extrema importancia, **los gráficos necesitan ser analizados e interpretados de forma correcta** para no ocasionar errores. Pero ahí que está el problema.

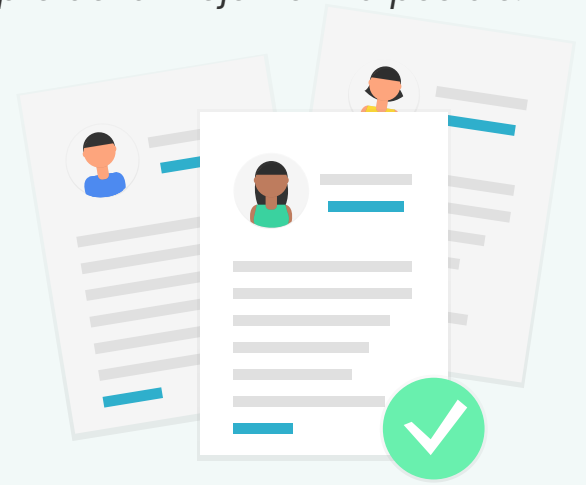
Por ello, nuestros reportes unen los datos de los 3 gráficos para emitir un dictamen completo, explicando las características de cada punto: usual, máscara e íntimo.

O sea, cuando el gestor de RRHH o líder directo accede nuestra plataforma, él ya consigue identificar **fácilmente el perfil de cada miembro del equipo.**

Para estar aún más completo, ¡brindamos análisis de equipos, cargos, correlación y mucho más!

Todavía utilizando el test DISC de Ana, nuestra colaboradora ficticia, el reporte del comportamiento usual trae la siguiente introducción para los gestores:

*“Ana es constante, meticulosa y razonablemente relajada. Es confiable y tiende a ser bastante predecible en el ambiente de trabajo. Además de eso, tiene una necesidad interna de entender las razones y el funcionamiento de todo. Demuestra ser escrupulosa en su trabajo y se siente compelida a hacerlo siempre de la mejor forma posible.”*



# Aprende a implantar la teoría DISC en la empresa

- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH
- Aprende a implantar DISC en la empresa**
- Conclusión y sobre nosotros

Ahora que ya sabes qué es la teoría DISC y algunos de los innúmeros beneficios que ella trae para las empresas y los profesionales en proceso de desarrollo, **¿qué te parece empezar a ponerla en práctica?**

Si trabajas con RRHH, gestión de personas o eres gestor de equipo, dominar con profundidad la teoría, los gráficos y su **aplicación práctica en estrategias organizacionales** ¡seguramente hará toda la diferencia en tu carrera!

Además de perfeccionar tus habilidades técnicas, conseguirás traer resultados expresivos para las empresas.

Ya ayudamos más de 500 alumnos a utilizar la teoría DISC. [¡Sepa más!](#)

**¡Ha llegado tu vez!**

En nuestro **curso online: Formación Analista DISC Avanzado**, aprendes todo sobre la teoría, interpretaciones gráficas y sus aplicaciones estratégicas. Y más, ofrecemos beneficios exclusivos:



Folleto digital



Certificado DISC Avanzado



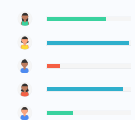
¡Acceso a nuestro sistema con 10 evaluaciones GRÁTIS!



Tutorial exclusivo con un consultor



Tu reporte de perfil comportamental



Devolutivas y Cases de gerenciamiento

# Conclusión

Esperamos que este eBook haya sacado tus dudas sobre qué es la teoría DISC y cómo ella puede traer resultados expresivos para empresas y profesionales que buscan desarrollo

Pero, acuérdate que los estudios sobre el asunto no pueden parar por aquí. **¡Hay muchas estrategias, aplicaciones y contenidos importantes para que consigas extraer los mejores resultados con los testes DISC!**

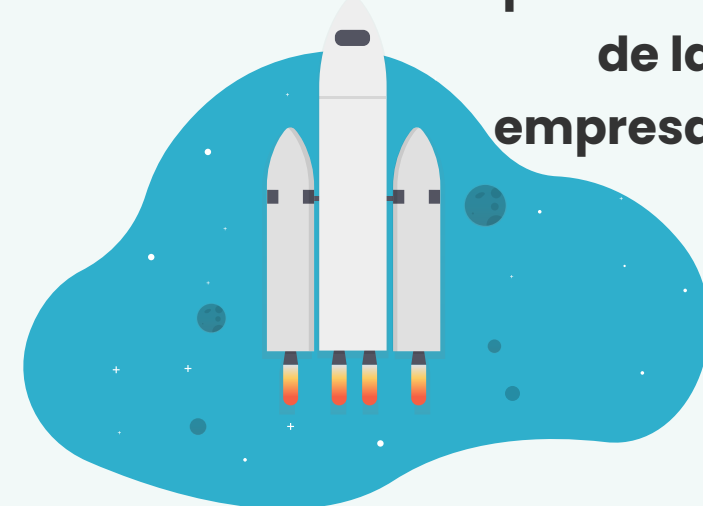
Para continuar aprendiendo sobre DISC, gestión de personas y liderazgo, confiere:

[Blog idealDisc](#)



La base de toda empresa es única: **personas**. Sin los colaboradores ningún emprendedor o ejecutivo consigue construir servicios o productos que generen interese en los consumidores.

Por ello, el primer paso es tener estrategias eficaces a la hora de gestionar **el activo más precioso de la empresa**



¿Qué es DISC?

Conoce los 4 factores de la teoría DISC

¿Cómo hacer el Test DISC?

Beneficios de la aplicación

Personalidades en el ambiente de trabajo

Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH

Aprende a implantar DISC en la empresa

Conclusión y sobre nosotros



# Sobre nosotros

Sabemos cómo es **desafiador el escenario de las empresas en nuestro país**. No son pocos los negocios que enfrentan dificultades en el inicio y que, lamentablemente, necesitan cerrar las puertas luego en los cinco primeros años. Pero, ¿será que esa realidad puede ser diferente?

Algunas acciones pueden ayudar, y mucho, las empresas a **mejorar la facturación**. Entre ellas, podemos citar una que tiene rol fundamental: **la selección y el desarrollo de profesionales alta performance**

**Sin colaboradores productivos y preparados, las empresas no consiguen entregar resultados de calidad y pierden para los innúmeros obstáculos que suelen surgir.**

Pensando en eso, nosotros de idealDisc sumamos diversas necesidades de los gestores en Brasil con nuestra rica experiencia acumulada desde la llegada de la metodología DISC para **desarrollar nuestro propio set de instrumentos DISC**.

Nuestra misión es contribuir con los resultados de las organizaciones a través de la mejoría en la excelencia de las personas. **Queremos ayudar individuos a encontrar y desarrollar su mejor potencial.**

**Sumamos años de experiencia y estudios para entregar una herramienta DISC online que fuera capaz de traer resultados reales para las empresas y profesionales.**

Ya ayudamos a más de **300 empresas**.



Habla con un consultor

- ¿Qué es DISC?
- Conoce los 4 factores de la teoría DISC
- ¿Cómo hacer el Test DISC?
- Beneficios de la aplicación
- Personalidades en el ambiente de trabajo
- Importancia de los gráficos DISC para gestores y RRHH
- Aprende a implantar DISC en la empresa
- Conclusión y sobre nosotros





**¡Resultados aparecen cuando el equipo está alineado!**

