



Carlos Rey
Director de la Cátedra Dirección por Misiones y Propósito Corporativo, UIC Barcelona
Profesor de Dirección Estratégica, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UIC Barcelona

Alpha-Beta-Gamma: un nuevo método para diagnosticar la personalidad y potenciar las relaciones exitosas*

Personalidad y sostenibilidad: una conexión necesaria

Comprender la personalidad no solo tiene implicaciones en las relaciones interpersonales, sino también en cómo las personas y las organizaciones afrontan los grandes retos globales, como la sostenibilidad. Las decisiones sostenibles no solo requieren conocimientos técnicos, sino también cierta disposición personal: apertura al cambio, sentido de la responsabilidad, empatía intergeneracional y capacidad de cooperación. En este sentido, el método Alpha-Beta-Gamma puede ayudar a identificar y desarrollar aquellas características de la personalidad que favorecen una cultura organizacional más consciente y comprometida con el impacto social y ambiental de sus acciones. De este modo, la sostenibilidad no se entiende solo como una estrategia externa, sino como una actitud interna coherente con el modo de ser y de relacionarse de las personas.

El diagnóstico de la personalidad es una cuestión de gran interés para diversas aplicaciones en el mundo de las organizaciones. Un buen método de diagnóstico puede ayudarte a mejorar el conocimiento y el desarrollo personal,



realizar una mejor contratación, fomentar una comunicación más fluida entre las personas o impulsar el desarrollo de equipos equilibrados y cohesionados.

El tema de la personalidad ha sido abordado por la filosofía desde antiguo —como los temperamentos de Hipócrates— y, más recientemente, desde la psicología. Entre los métodos de diagnóstico más conocidos están el DISC, MBTI, 16PF y Eneagrama, entre otros. Cada método se basa en un enfoque específico según su fundamentación filosófica o psicológica y ofrecen utilidades diferentes según su orientación y objetivos.

En este contexto, desde el área de consultoría de la Fundación DPMC junto con la Cátedra DPM-UIC, hemos desarrollado un nuevo método de diagnóstico de la personalidad denominado Alpha-Beta-Gamma. Este método sigue una orientación filosófico-antropológica y ofrece un diagnóstico de fácil aplicación enfocado a la mejora de las relaciones interpersonales.

Dimensiones de la personalidad

El método Alpha-Beta-Gamma considera tres dimensiones fundamentales de la personalidad: cabeza-corazón-manos¹. En primer lugar, la **Cabeza**, que se refiere a la racionalidad, el pensamiento lógico, la planificación y la objetividad. Esta dimensión abarca aquellos aspectos de la personalidad que se relacionan con la capacidad de pensar de manera estructurada y lógica. En segundo lugar, el **Corazón**, que engloba la emotividad, la empatía, los sentimientos y la intuición emocional. Aquí se destacan los elementos que facilitan la conexión emocional y la comprensión de los demás. Finalmente, las **Manos**, que representan la orientación a la acción, la proactividad, el pragmatismo y la intuición basada en la experiencia. Esta dimensión se centra en la capacidad de llevar a cabo tareas con eficacia y de manera práctica, basada en la experiencia y la acción directa.

La importancia de estas tres dimensiones radica en que permiten una comprensión integral y equilibrada del individuo. Cada dimensión aporta unos rasgos fundamentales que, al ser considerados en conjunto, enriquecen la percepción y el entendimiento de uno mismo y de los demás.

Cuadro 1. Conceptos relacionados con cada dimensión

Dimensión	Conceptos relacionados
Cabeza	Racionalidad Planificación Objetividad Pensamiento lógico
Corazón	Emotividad Empatía Sentimientos Intuición emocional
Manos	Acción Pragmatismo Proactividad Intuición basada en la experiencia



¹Rey, C.; Almandoz, J.; Montaner, A. (2019) Nurturing Personal Purpose at Work. *Purpose-driven Organizations: Management Ideas for a Better World*, 97-106.

A partir de estas dimensiones se crean tres perfiles que combinan las dimensiones dos a dos:



Alpha (Cabeza-manos)

Combinan con facilidad la racionalidad y la práctica, son planificadores pragmáticos, impulsados por el sentido de responsabilidad y el cumplimiento del deber. Sin embargo, la menor conexión con la dimensión emocional (propia y de los demás) los puede llevar a ser vistos como utilitaristas e insensibles.



Beta (Cabeza-corazón)

Combinan con facilidad la emotividad y la racionalidad, son profundos y carismáticos, conectando con las motivaciones y sentimientos personales y de los demás. Sin embargo, la menor conexión con la dimensión de la acción los puede llevar a ser percibidos como genéricos y poco prácticos.



Gamma (Corazón-manos)

Combinan con facilidad la emotividad y la acción, son intuitivos, creativos y motivadores, impulsando con emotividad y pasión iniciativas y soluciones prácticas. Sin embargo, su menor conexión con la dimensión de la cabeza los pueden llevar a ser vistos como superficiales e inestables.

Cuadro 2. Perfiles de personalidad Alpha, Beta y Gamma

Perfil de personalidad	Descripción	Puntos fuertes	Puntos débiles
Alpha (Cabeza-manos)	Combinan con facilidad la racionalidad y la práctica	Planificadores pragmáticos, sentido de responsabilidad y el cumplimiento del deber	Pueden ser percibidos como utilitaristas e insensibles
Beta (Cabeza-corazón)	Combinan con facilidad la emotividad y la racionalidad	Profundos y carismáticos, conexión con las motivaciones y sentimientos personales y de los demás	Pueden ser percibidos como genéricos y poco prácticos
Gamma (Corazón-manos)	Combinan con facilidad la emotividad y la acción	Intuitivos, creativos y motivadores, impulsores de iniciativas y soluciones prácticas	Pueden ser percibidos como superficiales e inestables

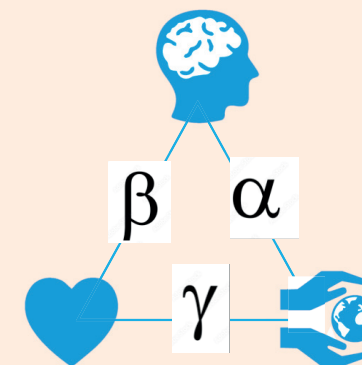


Figura 1. Representación gráfica de los perfiles y dimensiones

Diagnóstico

Durante varios años, hemos utilizado este modelo para diagnosticar la personalidad con centenares de profesiones de diversos países y culturas. Para realizar el diagnóstico, tanto de forma individual como en talleres grupales, utilizamos la autoobservación sistemática y la reflexión introspectiva siguiendo tres pasos:

Paso 1. Comprensión: como primer paso, mostramos a los individuos una representación simbólica triangular de las tres dimensiones: en los vértices del triángulo colocamos las dimensiones y en los lados los tres perfiles de personalidad (véase la figura 1). A continuación, les pedimos que describan con sus propias palabras cada una de las tres dimensiones, asegurándonos de que han comprendido el alcance de cada una de ellas. Como orientación, utilizamos los conceptos relacionados con cada dimensión descritos en el cuadro 1.

Paso 2. Exploración: una vez realizada la comprensión de las tres dimensiones del modelo, pedimos a los individuos que se coloquen en el vértice (la dimensión) con el que sienten mayor afinidad. Algunos participantes se posicionan en la cabeza, otros en el corazón y otros en las manos. Una vez identificada la dimensión (el vértice) con la que sienten mayor afinidad, les pedimos que describan las ventajas e inconvenientes del vértice que han elegido y de los otros vértices. Este ejercicio ayuda a ejercitar la reflexión introspectiva y la autoobservación que los prepara a realizar el siguiente paso.

Paso 3. Posicionamiento: finalmente, pedimos a los individuos que se coloquen en el lado del triángulo con el que sienten más afinidad (Alpha, Beta, Gamma), identificando su perfil de personalidad. Como reafirmación, les invitamos a reflexionar por qué se han colocado allí y les pedimos que

expliquen las características del perfil que han identificado (descripción, puntos fuertes y débiles). Como orientación, utilizamos los conceptos descritos en el cuadro 2.

El método Alpha-Beta-Gamma permite a los individuos realizar autodiagnósticos con relativa facilidad y, una vez se han familiarizado con el método, ser capaces también de identificar los perfiles de las personas con las que se relacionan. En nuestra experiencia, con las personas con las que existe una mayor afinidad o cercanía es más fácil realizar el diagnóstico, pero incluso con personas que uno conoce menos, no es difícil identificar su perfil si se tiene el entrenamiento adecuado.

Crear conexiones poderosas

Una vez los individuos aprenden a realizar autodiagnóstico y el diagnóstico de los demás, están preparados para aplicar el método que persigue dos objetivos principales: favorecer la conexión entre personas con perfiles diferentes y aumentar la conciencia sobre las limitaciones en las relaciones entre perfiles similares.

Cuando dos personas son diferentes, es probable que se produzca la complementariedad, en la que una aporta algo que le falta a la otra y viceversa. Sin embargo, no siempre es sencillo identificar qué es ese “algo” que nos hace complementarios. El modelo Alpha-Beta-Gamma facilita la identificación de la complementariedad entre perfiles diferentes en tres ámbitos: (1) “lo que tenemos en común”, (2) “lo que tú me puedes aportar” y (3) “lo que yo te puedo aportar”.



En “lo que tenemos en común”, el método facilita la creación de conexiones poderosas entre personas desde la confianza en uno mismo y el deseo de encontrar puntos en común con los demás. La clave está en que cada par de perfiles diferentes siempre tiene un vértice común: Alpha y Beta se entienden en la cabeza, Beta y Gamma en el corazón, y Alpha y Gamma en las manos. Esta habilidad de encontrar con facilidad “lo que tenemos en común” mejora la comunicación, fomenta la confianza, ayuda a resolver conflictos y potencia el liderazgo.

A su vez, el método permite identificar áreas de complementariedad entre personas. La idea es que cualquier persona con un perfil diferente al mío puede contribuirme, y yo puedo contribuirle en áreas menos desarrolladas. Por ejemplo, una persona con perfil Alpha aporta “manos” a una persona con perfil Beta, mientras que una persona con perfil Beta aporta “corazón” a una persona con perfil Alpha. Esto se aplica a cualquier par de perfiles diferentes, en los que siempre hay un intercambio mutuo de habilidades (véase el cuadro 2).

Esta forma de entender las relaciones nos ayuda a acercarnos a personas de perfiles diferentes desde la vulnerabilidad y la humildad, reconociendo que todos tienen siempre algo que aportarnos y que siempre tenemos algo que aportar a los demás. De esta forma, es más fácil conectar con los demás sin imposturas ni caretas que nos llevan a querer parecer lo que nos somos. Las relaciones son más naturales y auténticas, porque en este método no se trata de conectar con los demás cambiando o fingiendo una personalidad que no tienes, sino desde tu propia personalidad sin dejar de ser quien eres.



El segundo objetivo del método Alpha-Beta-Gamma es facilitar la conciencia de las potenciales ventajas y limitaciones que existen entre personas del mismo perfil. Cuando nos juntamos dos personas similares, la relación puede fluir con más facilidad porque hay “mucho en común”. Sin embargo, cabe el riesgo de que exista menor complementariedad y que en la relación exista una de las dimensiones menos desarrollada. Por ejemplo, dos Alpha trabajando sobre un proyecto se entienden bien en la cabeza y las manos, pero pueden ser menos hábiles a la hora de tener en cuenta las emociones y sentimientos propios o de otras personas. Alpha-Beta-Gamma nos ayuda a evidenciar de forma fácil y sencilla que es “lo que tenemos en común” y “lo que nos falta en la relación” entre personas del mismo perfil (véase la tabla 4), invitándonos a buscar la complementariedad en terceras personas o a poner un mayor esfuerzo en esa dimensión “que nos falta” para paliar sus carencias.

Ventajas e inconvenientes del método

En comparación con otros modelos, Alpha-Beta-Gamma ofrece simplicidad y facilidad, tanto en el diagnóstico como en su uso. Su diseño altamente intuitivo y práctico permite ser utilizado en las relaciones del día a día, especialmente con las personas con las que tenemos más relación. Sin embargo, también presenta inconvenientes significativos.

Cada modelo de personalidad mencionado al inicio de este artículo —MBTI, DISC, Eneagrama o 16P— posee sus propias ventajas y desventajas. Conocer ambas para cada uno de ellos es fundamental a fin de seleccionar el método más adecuado en cada situación y, una vez seleccionado, optimizar su aplicación. En el caso del método Alpha-Beta-Gamma, las ventajas e inconvenientes pueden agruparse en cuatro categorías:

Elección forzada. El método, tal como está diseñado, requiere una elección forzada de dos dimensiones entre cabeza, corazón y/o manos, y no permite combinar las tres al mismo tiempo. En los casos en los que las personas podrían caracterizarse en las tres dimensiones, la elección forzada facilita la reflexión, pero puede proporcionar información limitada sobre “lo que tenemos en común”, “lo que te puedo aportar” y “lo que me puedes aportar”. A su vez, en situaciones en las que la personalidad de una persona se define principalmente por una sola dimensión (cabeza, corazón o manos), la elección forzada de dos dimensiones podría resultar en un autodiagnóstico o diagnóstico de otros que no refleje bien la realidad. En estos casos, “lo que tenemos en común”, “lo que te puedo aportar” y “lo que me puedes aportar” puede ser menor a lo propuesto por el método.

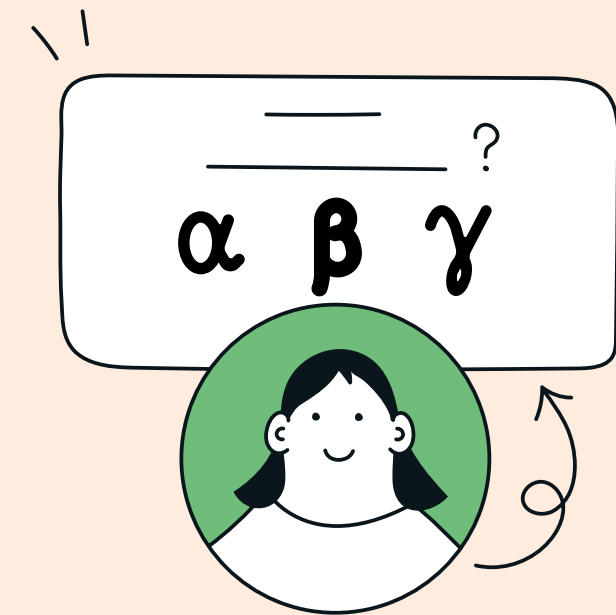


Tabla 3. Complementariedades entre perfiles diferentes

Perfil de personalidad	“Lo que tenemos en común”	“Lo que tú me aportas”	“Lo que yo te puedo aportar”
Alpha hacia Beta	Cabeza	Corazón	Manos
Alpha hacia Gama	Manos	Corazón	Cabeza
Beta hacia Alpha	Cabeza	Manos	Corazón
Beta hacia Gamma	Corazón	Manos	Cabeza
Gamma hacia Alpha	Manos	Cabeza	Corazón
Gamma hacia Beta	corazón	Cabeza	Manos

Tabla 4. Complementariedades y limitaciones entre personas del mismo perfil

	“Lo que tenemos en común”	“Lo que nos falta en la relación”
Alpha- Alpha	Cabeza y manos	Corazón
Beta-Beta	Cabeza y corazón	Manos
Gamma-Gamma	Corazón y manos	Cabeza

Lenguaje metafórico. Todos tenemos una cierta idea común de lo que representan cabeza, corazón y manos. De esta forma, cabeza, corazón y manos se convierten en “idiomas universales”, lo que permite que sea fácil el diagnóstico tanto de uno mismo como de los demás. Esto tiene la ventaja de ser fácil de aplicar en diferentes culturas, países y niveles de formación de manera bastante consistente. Por ejemplo, en las pruebas de test-retest, hemos obtenido unos altos valores de fiabilidad similares a los que pueden obtenerse en otros diagnósticos de personalidad. Sin embargo, una desventaja es la posible variación en la interpretación de estos tres símbolos por parte de cada persona. En tanto las personas tengan un entendimiento similar de lo que representan las dimensiones cabeza, corazón y manos, el método puede funcionar. Sin embargo, este método puede ser más difícil de aplicar en contextos en los que lo que se entiende por cada una de las dimensiones tenga importantes diferencias como, por ejemplo, en equipos con miembros de diferentes culturas y países.

Número reducido de perfiles de personalidad. Este modelo tiene pocas categorías en comparación con otros como DISC (4), Big Five (5), eneagrama (9) o MBTI (16). La ventaja es que, con solo tres perfiles, el diagnóstico es más sencillo y se facilita encontrar puntos comunes y aportaciones entre diferentes. Sin embargo, esto también significa un diagnóstico más genérico que no incluye características importantes como la introversión/extraversión, presentes en otros enfoques.

Ambigüedad. El método se basa en observaciones subjetivas a partir de instrucciones como “elige la dimensión con la que tienes mayor afinidad” y “el lado con el que te sientes más identificado”. Aunque la experiencia indica que estas indicaciones suelen ser suficientes para obtener valores altos de fiabilidad, existe cierto grado de ambigüedad en lo que pueden significar para cada persona. Esto puede causar incertidumbre inicial en aquellos que no están familiarizados con el modelo. Por ello, es importante realizar correctamente

las tres fases del método: comprensión, exploración y posicionamiento, para obtener un diagnóstico fiable.

Estos inconvenientes hacen que el modelo Alpha-Beta-Gamma pueda ser menos adecuado para contratar personal, asignar tareas según perfiles de personalidad o adquirir un conocimiento profundo de uno mismo. Sin embargo, sus ventajas lo convierten en una excelente opción para impulsar la confianza en uno mismo, desarrollar relaciones interpersonales y crear dinámicas de confianza y cooperación en los equipos.

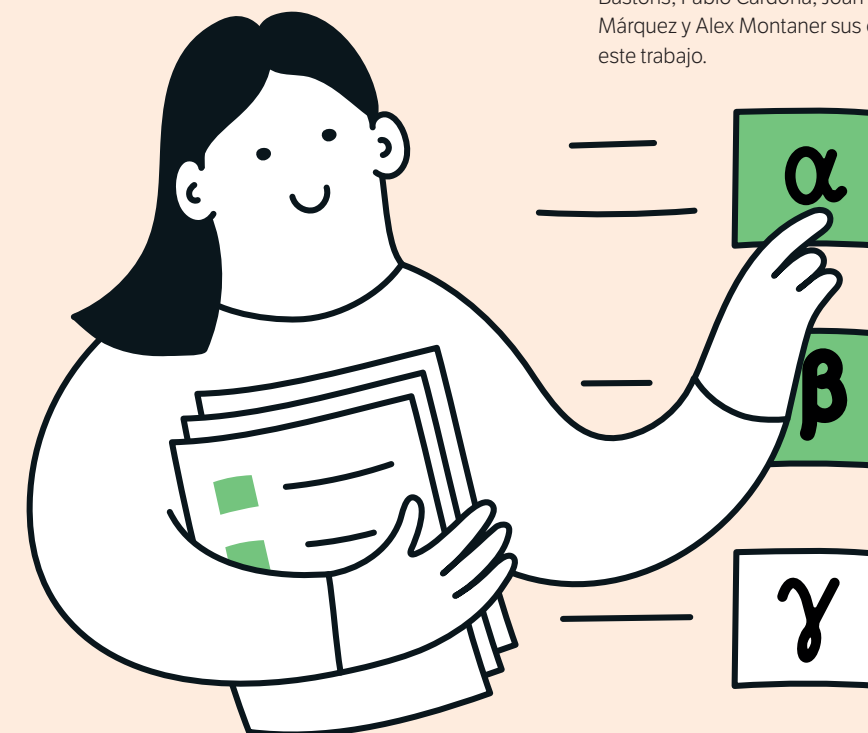
Conclusiones y futura investigación

En comparación con otros modelos de diagnóstico de la personalidad, como el MBTI y el DISC, que cuentan con una trayectoria de más de 50 y 100 años, respectivamente, los años de desarrollo e implementación de nuestro método lo sitúan en una fase inicial. Futuras investigaciones nos permitirán seguir mejorando el método, abordando sus limitaciones y

ampliando sus potencialidades. Entre los aspectos a desarrollar se encuentran, por ejemplo, la reducción de la ambigüedad, el desarrollo de cuestionarios o el diseño de directrices más efectivas que faciliten tanto el autodiagnóstico como el diagnóstico de terceros.

Hasta la fecha, y sobre la base de nuestra experiencia, podemos afirmar que Alpha-Beta-Gamma es una herramienta de diagnóstico de la personalidad que ayuda a ganar confianza en nosotros mismos y generar relaciones basadas en la confianza y la complementariedad. Facilita el deseo de contribuir a los demás desde nuestras fortalezas y fomenta buscar la aportación de otros en áreas en las que tenemos menos habilidades. Promueve relaciones más auténticas y naturales y, cuando se aplica en equipos numerosos o en organizaciones enteras, se convierte en un lenguaje común que crea conexiones significativas entre las personas y apoya la generación de culturas de alto rendimiento.

Agradecimientos: el autor agradece a John Almandoz, Miquel Bastons, Pablo Cardona, Joan De Dou, María Fernández, Mayte Márquez y Alex Montaner sus comentarios a borradores anteriores de este trabajo.



Las ventajas del modelo Alpha-Beta-Gamma lo convierten en una excelente opción para impulsar la confianza en uno mismo, desarrollar relaciones interpersonales y crear dinámicas de confianza y cooperación en los equipos.

* Este artículo ha sido publicado en inglés en The European Business Review (mayo del 2025)