

# Perfil DISC-NEO

INTERPRETACIÓN INTEGRADA DE GRÁFICAS

---

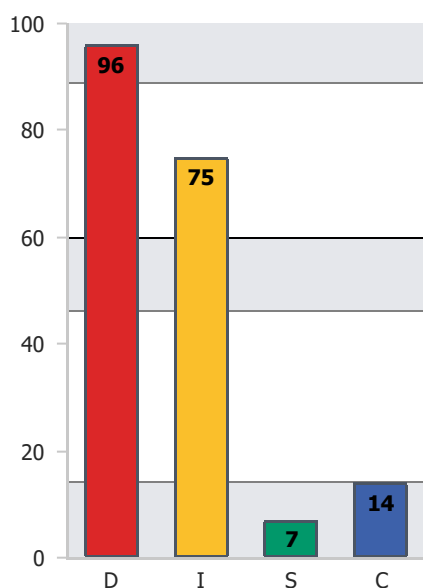
VICTORIA

DIRECTA | INNOVADORA | CENTRALIZADA

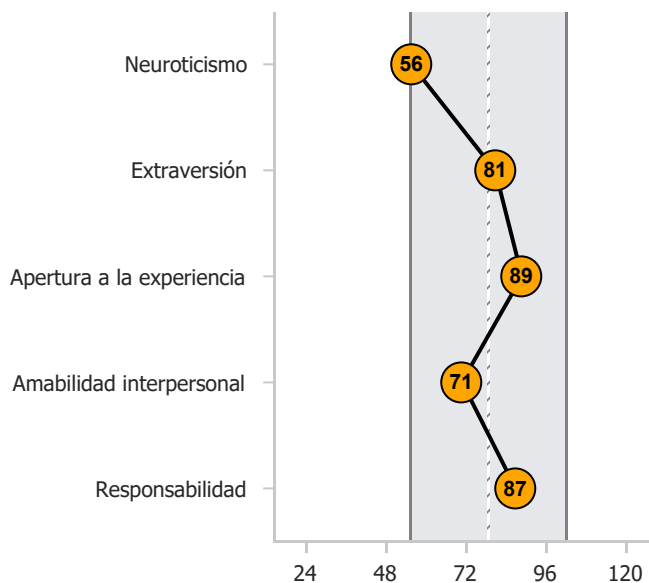
07/08/2026

## CONDUCTA, PERSONALIDAD, COMUNICACIÓN Y CULTURA LABORAL INTERPERSONAL

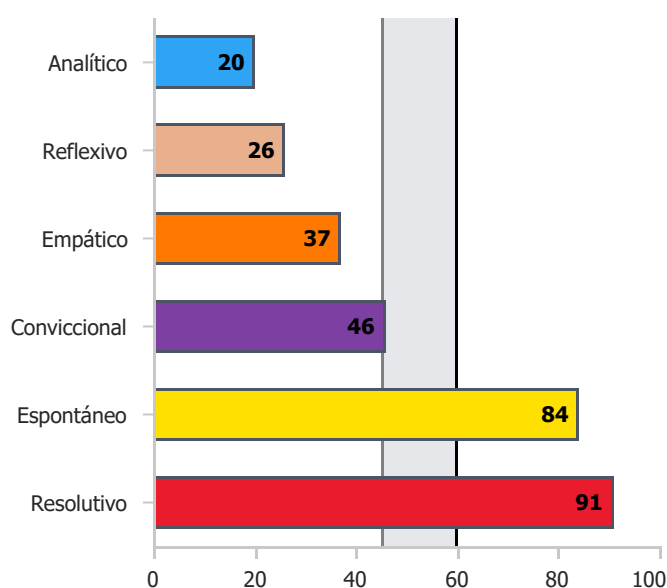
### Perfil conductual (DISC)



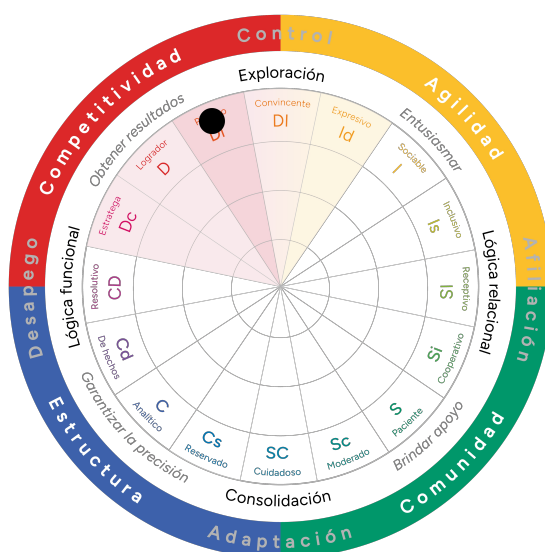
### Personalidad central (BIG FIVE)



### Canales de comunicación



### Cultura laboral interpersonal



## **Cómo leer sus cuatro gráficas principales**

Estas cuatro gráficas responden preguntas complementarias. DISC describe tendencias conductuales y DISC-NEO las interpreta en situaciones propias del entorno laboral. Big Five resume disposiciones amplias de personalidad. Los canales de comunicación indican qué formas de emitir, recibir y procesar mensajes resultan comparativamente más accesibles para Victoria. El Mapa de Cultura Laboral Interpersonal muestra la orientación predominante de la interacción y las condiciones de cultura laboral con las que puede existir mayor afinidad. Estas lecturas se complementan, pero no son equivalentes ni intercambiables, y ninguna mide capacidad, desempeño o valor personal.

El cuestionario DISC utiliza elecciones forzadas de mayor y menor afinidad para identificar cuatro orientaciones conductuales: D, I, S y C. La gráfica DISC de este informe integra ambas clases de respuesta en una única configuración, denominada Autoimagen integrada, que muestra cómo tienden a combinarse estas orientaciones en la conducta. Su lectura permite reconocer cuáles tienen mayor o menor presencia relativa y cómo participan conjuntamente en la forma probable de responder ante diferentes situaciones.

Big Five organiza la personalidad en cinco dominios y seis facetas por dominio: el nivel general muestra una dirección amplia y las facetas explican sus matices. Los canales de comunicación utilizan afinidades cualitativas para distinguir vías de acceso más naturales, contextuales o deliberadas. El Mapa de Cultura Laboral Interpersonal organiza una misma ubicación mediante fuerzas interpersonales, dinámicas laborales y cuatro tipos culturales de OCAI; el punto marca la referencia actual, el anillo su concentración y las áreas sombreadas un rango posible de variación en un retest. Estos mapas ayudan a organizar la interpretación, pero no sustituyen DISC ni Big Five ni representan pruebas adicionales.

## **Cómo interpretar su gráfica DISC**

D, I, S y C son cuatro orientaciones conductuales presentes en todas las personas, aunque cada una puede mostrar distinta intensidad. Una banda baja indica menor inclinación espontánea hacia esa orientación, no ausencia; una banda intermedia señala mayor variación según la situación, no indefinición; y una banda alta expresa una preferencia clara y frecuente, no mejor desempeño. La gráfica debe leerse como una configuración conjunta: el sentido surge de cómo se combinan las cuatro orientaciones, no de observar cada resultado como si fuera independiente.

### **Lectura general de la configuración de Victoria**

Victoria presenta D alta, I alta, S baja y C baja. Las orientaciones hacia los retos, la toma de posición y la expresión interpersonal son las más visibles, mientras que la preferencia espontánea por mantener un ritmo continuo y apoyarse en procedimientos formales aparece más contenida. En el trabajo puede transmitir iniciativa, intensidad comunicativa y disposición a mover una situación hacia una decisión o un cambio. La configuración general combina impulso para avanzar con una

menor inclinación inicial a sostener secuencias previsibles o marcos establecidos.

## **D — Retos, decisiones y control: banda alta**

Esta dimensión pregunta cómo tiende Victoria a responder ante retos, decisiones, oposición y situaciones que requieren orientar el curso de una acción. La banda alta indica una preferencia clara y frecuente por tomar posición, asumir control de la decisión y avanzar hacia resultados. Cuando surge un obstáculo o hace falta definir un rumbo, suele expresar con claridad qué considera necesario y sostener su criterio ante desacuerdos. En una negociación o al resolver una urgencia, esta orientación puede hacerse especialmente visible. No equivale por sí sola a liderazgo ni garantiza resultados.

## **I — Expresión e influencia: banda alta**

Esta dimensión pregunta cómo tiende Victoria a hacer visible una posición e influir mediante la comunicación. La banda alta señala una expresividad frecuente y una inclinación clara a participar, presentar ideas y buscar respuesta de otras personas. En una reunión puede defender una propuesta con energía, abrir una discusión o animar a que se consideren distintas opciones. También puede intensificar el intercambio cuando percibe que la situación necesita movimiento. La orientación describe la forma preferida de influir comunicacionalmente, no una habilidad social demostrada ni una necesidad constante de interacción.

## **S — Ritmo, continuidad y cambio: banda baja**

Esta dimensión pregunta cómo tiende Victoria a sostener un ritmo, mantener una secuencia y responder cuando las condiciones cambian. La banda baja indica menor inclinación espontánea hacia la continuidad pausada, la repetición y la adaptación gradual. Cuando una tarea se vuelve monótona o exige mantener el mismo paso durante mucho tiempo, puede buscar movimiento, variar la manera de abordarla o mostrar preferencia por una alternativa más activa. Ante modificaciones frecuentes, puede cambiar de ritmo con facilidad. Esto no implica falta general de constancia ni rechazo absoluto de la continuidad.

## **C — Criterios, precisión y formalización: banda baja**

Esta dimensión pregunta qué lugar ocupan para Victoria las normas, los criterios, la revisión y los procedimientos formales al actuar. La banda baja indica menor inclinación espontánea a detenerse en cada requisito, comprobar cada detalle o seguir una secuencia establecida cuando puede avanzar de otra manera. Al revisar un proceso, puede señalar sus puntos débiles o cuestionar una pauta que considera poco útil. En contextos con mucha formalización, tenderá a concentrarse primero en lo que debe resolverse. El resultado no equivale a desorden ni permite atribuir irresponsabilidad.

## **Cómo se combinan las cuatro orientaciones**

La configuración conjunta se aprecia cuando una situación exige decidir, comunicar y mantener un curso de acción al mismo tiempo. Victoria puede tomar una posición con rapidez, defenderla de forma visible y buscar que la conversación avance hacia una definición concreta. Si el entorno

introduce cambios o cuestiona una pauta, la baja inclinación hacia la continuidad y la formalización puede llevarla a explorar otra vía antes que sostener el procedimiento establecido. Así, la iniciativa y la expresividad conviven con una relación más selectiva con el ritmo repetitivo y los marcos formales.

## **Cómo interpretar su gráfica Big Five**

Big Five describe disposiciones amplias de personalidad mediante cinco dominios. Cada dominio contiene seis facetas que muestran por qué el nivel general toma una forma particular. Los niveles Bajo, Medio-bajo, Medio-alto y Alto expresan grado de presencia, no valor personal ni comparación poblacional. Un dominio alto no implica que todas sus facetas sean altas, y un dominio bajo no elimina sus componentes. La lectura correcta combina la dirección general con los contrastes internos que concentran, limitan o matizan esa tendencia.

### **Neuroticismo — respuesta emocional ante dificultad: nivel medio-bajo**

Este dominio reúne la preocupación anticipatoria, la molestia ante contratiempos, el desánimo, la inhibición ante la evaluación, la regulación de deseos y la sensación de desborde bajo presión. El nivel medio-bajo indica que estas experiencias pueden aparecer, pero no suelen organizar de forma central la respuesta general. En Victoria, la preocupación y la irritación se sitúan en un plano contenido, mientras el desánimo, la inhibición social y la sensación de desborde tienen menor presencia. La dificultad para moderar deseos puede surgir de manera puntual. En conjunto, el dominio describe una reactividad emocional reducida y selectiva, no serenidad absoluta.

### **Extraversión — interacción, presencia y actividad: nivel medio-alto**

Este dominio abarca la calidez, la búsqueda de compañía, la toma de la palabra, el ritmo cotidiano, la búsqueda de estímulos y la expresión de emociones positivas. El nivel medio-alto señala una presencia interpersonal clara, aunque no uniforme en todos sus componentes. Victoria combina cordialidad, asertividad, entusiasmo y apertura a experiencias estimulantes con una sociabilidad y un ritmo de actividad más contenidos. Puede participar con presencia en una conversación sin necesitar contacto constante ni mantenerse ocupada todo el tiempo. El dominio refleja una disposición visible a expresarse y vincularse, matizada por preferencias selectivas de interacción.

### **Apertura a la experiencia — ideas, emociones y perspectivas: nivel medio-alto**

Este dominio reúne la imaginación, la sensibilidad estética, la atención a la experiencia emocional propia, la exploración, el interés por ideas y la disposición a revisar perspectivas. El nivel medio-alto muestra receptividad clara hacia posibilidades, conceptos y formas diferentes de comprender una situación. Victoria combina imaginación, exploración, interés intelectual y flexibilidad para reconsiderar marcos, junto con una atención emocional también reconocible. El interés artístico aparece menos presente y limita una lectura general centrada en la estética. En conjunto, su apertura se expresa sobre todo al examinar alternativas, ideas y perspectivas, no como creatividad

demostrada.

### **Amabilidad interpersonal — confianza, ayuda y cooperación: nivel medio-bajo**

Este dominio abarca la confianza inicial, la apertura sobre las propias intenciones, la disposición a ayudar, la búsqueda de acuerdos, la forma de presentar los propios méritos y la sensibilidad ante experiencias ajenas. El nivel medio-bajo indica una orientación interpersonal contenida y selectiva. Victoria puede comunicarse con apertura y buscar acuerdos, pero concede confianza de manera gradual, ofrece ayuda según la situación y no tiende a minimizar sus propios aportes. La sensibilidad emocional hacia otras personas aparece disponible sin dominar la interacción. El conjunto combina cooperación y claridad con una evaluación cuidadosa del vínculo.

### **Responsabilidad — organización, compromiso y persistencia: nivel medio-alto**

Este dominio reúne la confianza percibida para responder, la organización, el compromiso, la orientación hacia metas, la persistencia y la deliberación antes de actuar. El nivel medio-alto muestra una disposición clara hacia estructurar tareas, asumir compromisos y sostener objetivos. Victoria combina autoeficacia percibida, orden, sentido del deber, orientación al logro y autodisciplina, mientras la prudencia aparece más contenida. Puede organizar y mantener una tarea sin necesitar revisar cada consecuencia durante mucho tiempo antes de actuar. El dominio describe una disposición de responsabilidad reconocible, no calidad lograda ni resultados garantizados.

## **Cómo interpretar sus canales de comunicación**

Los seis canales representan vías de acceso para iniciar, emitir, recibir y procesar mensajes. No son seis tipos cerrados de persona ni estilos exclusivos. Victoria puede disponer de varios y combinarlos según el propósito, el interlocutor, la confianza o la urgencia de la conversación. La afinidad cualitativa indica si cada vía es relativamente natural, contextual o más deliberada: alta significa acceso espontáneo, media disponibilidad situacional, y baja o muy baja mayor necesidad de ajuste consciente. Una afinidad alta no garantiza eficacia, y una baja no significa incapacidad.

### **Espontáneo — interacción viva e inmediata: afinidad alta**

Este canal representa una comunicación viva, inmediata, expresiva y participativa, abierta a la reacción del momento. En Victoria constituye una vía de acceso relativamente natural: puede intervenir con agilidad, utilizar un tono cercano y mantener un intercambio dinámico. Al recibir mensajes, puede conectar mejor con propuestas breves, activas y poco rígidas. Esta disponibilidad no convierte toda conversación en informal ni permite atribuir creatividad demostrada o impulsividad; describe una forma accesible de entrar en contacto y sostener la participación.

### **Resolutivo — acción, decisión y resultado: afinidad alta**

Este canal representa mensajes breves, directos y orientados hacia la acción, la decisión y el siguiente movimiento relevante. Para Victoria es una vía de acceso relativamente natural: puede ir al

punto, aclarar qué debe hacerse y orientar el intercambio hacia una definición. También puede recibir mejor comunicaciones que expliciten objetivos, opciones o resultados esperados. La afinidad describe accesibilidad comunicacional, no autoridad formal, liderazgo, agresividad ni eficacia para resolver situaciones.

## **Empático — reconocimiento y consideración personal: afinidad baja**

Este canal representa una comunicación que reconoce a la persona, cuida el tono y considera su experiencia durante el intercambio. En Victoria no suele constituir la vía inicial y puede requerir activación consciente para mantenerse de forma sostenida. Puede mostrar atención o consideración cuando la situación lo hace relevante, y recibir mensajes que incorporen ese reconocimiento sin que sea el centro de toda conversación. La afinidad baja no implica frialdad ni hostilidad; señala una forma menos espontánea de organizar el contacto.

## **Conviccional — principios, criterios y coherencia: afinidad baja**

Este canal representa mensajes vinculados con valores, opiniones, compromisos y coherencia entre lo que se afirma y lo que se hace. Para Victoria puede no ser la vía inicial y requerir mayor deliberación cuando debe sostenerse una conversación desde principios o fundamentos personales. Puede expresar criterios en situaciones relevantes, aunque no organice cada intercambio de ese modo, y atender a la correspondencia entre decisiones y compromisos. La afinidad baja no significa ausencia de valores, criterio o compromiso.

## **Reflexivo — tiempo, espacio y elaboración: afinidad baja**

Este canal representa una comunicación que ofrece tiempo, espacio, instrucciones comprensibles y una presión interactiva moderada. En Victoria puede requerir activación consciente para procesar y responder de manera sostenida desde una pausa deliberada. Puede tomarse un momento cuando la información lo exige y también recibir mensajes con claridad suficiente para elaborar una respuesta, aunque la reacción inmediata le resulte más accesible. La afinidad baja no equivale a timidez, lentitud, baja participación ni menor capacidad de comprensión.

## **Analítico — datos, lógica y estructura: afinidad baja**

Este canal representa mensajes basados en datos, hechos, lógica, precisión, orden y estructura. En Victoria no suele ser la vía inicial y puede requerir mayor atención consciente para organizar de forma sostenida la conversación mediante criterios verificables. Puede solicitar información o separar elementos cuando la situación lo demanda, y comprender explicaciones estructuradas sin que esa sea su entrada preferida. La afinidad baja no indica falta de lógica, criterio o precisión, ni demuestra una calidad particular de decisión.

## **Cómo se combinan sus canales**

En una misma conversación, Victoria puede combinar el acceso espontáneo y resolutivo: primero hace visible su reacción o su interés y después orienta el intercambio hacia una decisión. Las vías empática, conviccional, reflexiva y analítica quedan disponibles de forma más deliberada, por lo que

pueden aparecer cuando la situación exige cuidar especialmente el vínculo, explicar principios, procesar con pausa o revisar información. Esta combinación describe cómo distintas formas de intercambio pueden cobrar presencia según el propósito, sin convertir una de ellas en una identidad comunicacional única ni anticipar la eficacia de la conversación.

## **Cómo interpretar su Mapa de Cultura Laboral Interpersonal**

El Mapa de Cultura Laboral Interpersonal integra varias lecturas sobre una misma ubicación y se deriva de la configuración DISC; no es una prueba adicional ni reemplaza sus cuatro dimensiones. La capa interpersonal utiliza Control, Adaptación, Afiliación y Desapego. La capa de funcionamiento laboral utiliza Exploración, Consolidación, Lógica funcional y Lógica relacional. Ambas comparten dirección espacial, pero describen aspectos distintos. Los tipos culturales de OCAI se presentan como Competitividad, Agilidad, Comunidad y Estructura. El punto muestra la ubicación de referencia, la posición indica su dirección predominante, el Anillo expresa concentración respecto del centro y las áreas sombreadas muestran una posible variación en un retest. Ninguna posición, dinámica o cultura es superior.

### **Las fuerzas, lógicas y dinámicas que organizan el mapa**

En el eje norte-sur, Control ocupa el norte y Adaptación el sur; en la lectura laboral paralela, Exploración ocupa el norte y Consolidación el sur. En el eje este-oeste, Afiliación ocupa el este y Desapego el oeste; en paralelo, Lógica relacional ocupa el este y Lógica funcional el oeste. Control describe tomar posición y orientar la interacción, mientras Exploración abre posibilidades y amplía alternativas. Adaptación responde a las condiciones y preserva continuidad, mientras Consolidación estabiliza lo que está en marcha. Afiliación atiende a la conexión y Lógica relacional al vínculo en las decisiones. Desapego favorece distancia funcional y Lógica funcional prioriza tarea y criterios. Comparten ubicación, pero no son sinónimos ni extremos absolutos.

### **Su posición interpersonal: Di**

La posición Di corresponde a una combinación de Control y Desapego. Dentro de la dinámica laboral, Exploración tiene mayor peso y la Lógica funcional acompaña esa orientación. En la interacción, esto puede expresarse al tomar una posición con autonomía, abrir un movimiento y organizarlo atendiendo a la tarea, los criterios o las condiciones objetivas. La clasificación cultural asociada es Competitividad, entendida como afinidad relativa con entornos que enfatizan objetivos, avance, autonomía y decisiones relevantes. El punto resume una dirección interpersonal predominante, no toda la configuración conductual. Las bandas altas de D e I y las bajas de S y C siguen formando parte de ella, sin que la posición sustituya su lectura completa.

### **Qué indican el punto, el anillo y las áreas sombreadas**

El punto representa la ubicación de referencia actual de Victoria dentro del mapa. La posición determina la dirección interpersonal predominante, mientras el Anillo 4 expresa una orientación más



concentrada y alejada del centro; desplazarse hacia otras posiciones puede requerir mayor atención e intención consciente, sin implicar rigidez ni incapacidad de adaptación. Las áreas sombreadas representan zonas hacia las que la ubicación podría desplazarse en un nuevo retest si otras orientaciones adquieren mayor presencia según el foco del momento. No son una predicción ni un cambio necesario: no todas tendrían la misma probabilidad y las zonas no sombreadas tampoco son imposibles.

## **La orientación cultural asociada**

La orientación cultural asociada es Competitividad, definida por la combinación de Exploración y Lógica funcional. Puede resultar relativamente afin a entornos que priorizan objetivos, avance, autonomía, diferenciación y control sobre decisiones importantes. En Victoria, el Anillo 4 gradúa esta orientación como más concentrada, sin convertirla en una preferencia exclusiva ni en garantía de ajuste a una organización. La posición Di sitúa el vínculo interpersonal entre Control y Desapego, mientras la dinámica laboral concede mayor peso a abrir alternativas y acompaña ese movimiento con atención funcional a la tarea. El resultado describe afinidad relativa con determinadas condiciones culturales, no la cultura real de una empresa ni un pronóstico de satisfacción o éxito.

## **Cómo se integran su conducta, personalidad, comunicación y orientación interpersonal**

Integrar no significa promediar ni convertir variables distintas en equivalencias. DISC muestra cómo suele actuar; Big Five amplía la comprensión de sus disposiciones; los canales muestran vías relativamente más accesibles para emitir, recibir y procesar mensajes; y el Mapa de Cultura Laboral Interpersonal organiza la dirección interpersonal, las dinámicas laborales asociadas y su correspondencia con los tipos culturales deOCAI. Los resultados pueden coincidir funcionalmente, aportar matices distintos o hacerse visibles bajo condiciones diferentes. Una diferencia no representa contradicción, falsedad, máscara ni falta de autoconocimiento.

## **Lo que mantiene una dirección semejante**

Victoria muestra una dirección semejante hacia iniciar movimientos, explorar alternativas y orientar la acción hacia resultados concretos. Esa combinación puede reconocerse cuando una situación exige definir un rumbo, revisar opciones y avanzar sin esperar una estructura completamente establecida. También coinciden su disposición a expresar posiciones y una forma de intercambio viva y orientada al siguiente paso. En la interacción, la autonomía y la distancia funcional del mapa pueden hacer que priorice el objetivo de la conversación, aunque mantenga una presencia comunicativa activa. Estas coincidencias describen tendencias relacionadas, no competencias ni desempeño asegurado.

## **Lo que añade matices según el contexto**

La conducta observable puede ser rápida, directa y orientada al resultado, mientras que las

disposiciones personales también dejan espacio para organizar tareas, sostener compromisos y considerar distintas perspectivas. Esa diferencia puede hacerse visible según la urgencia, la novedad, la información disponible o la necesidad de mantener una secuencia. En una situación abierta, Victoria puede actuar y comunicar de inmediato; ante una tarea que exige revisar criterios, puede incorporar más estructura sin que esa vía sea la más espontánea. Su orientación interpersonal concentra la iniciativa y la autonomía, mientras otras formas de comunicación pueden requerir una deliberación mayor.

## **Cómo leer el conjunto en el entorno laboral**

En una situación laboral nueva, Victoria tiende a identificar un rumbo, proponer un movimiento y comunicarlo de forma visible. Puede abrir alternativas, decidir con información suficiente y concentrar el seguimiento en un núcleo reducido, mientras acepta ajustar el camino si aparecen datos relevantes. Al recibir un mensaje, suele responder mejor cuando reconoce con rapidez qué debe hacerse y cuál es el resultado esperado; después puede incorporar criterios, compromisos o detalles según la exigencia de la tarea. Su interacción aparece concentrada, aunque no cerrada a la variación, y combina iniciativa, exploración, expresión activa y una relación selectiva con la formalización.