

Perfil DISC-NEO

MAPEO DE ROLES CONDUCTUALES

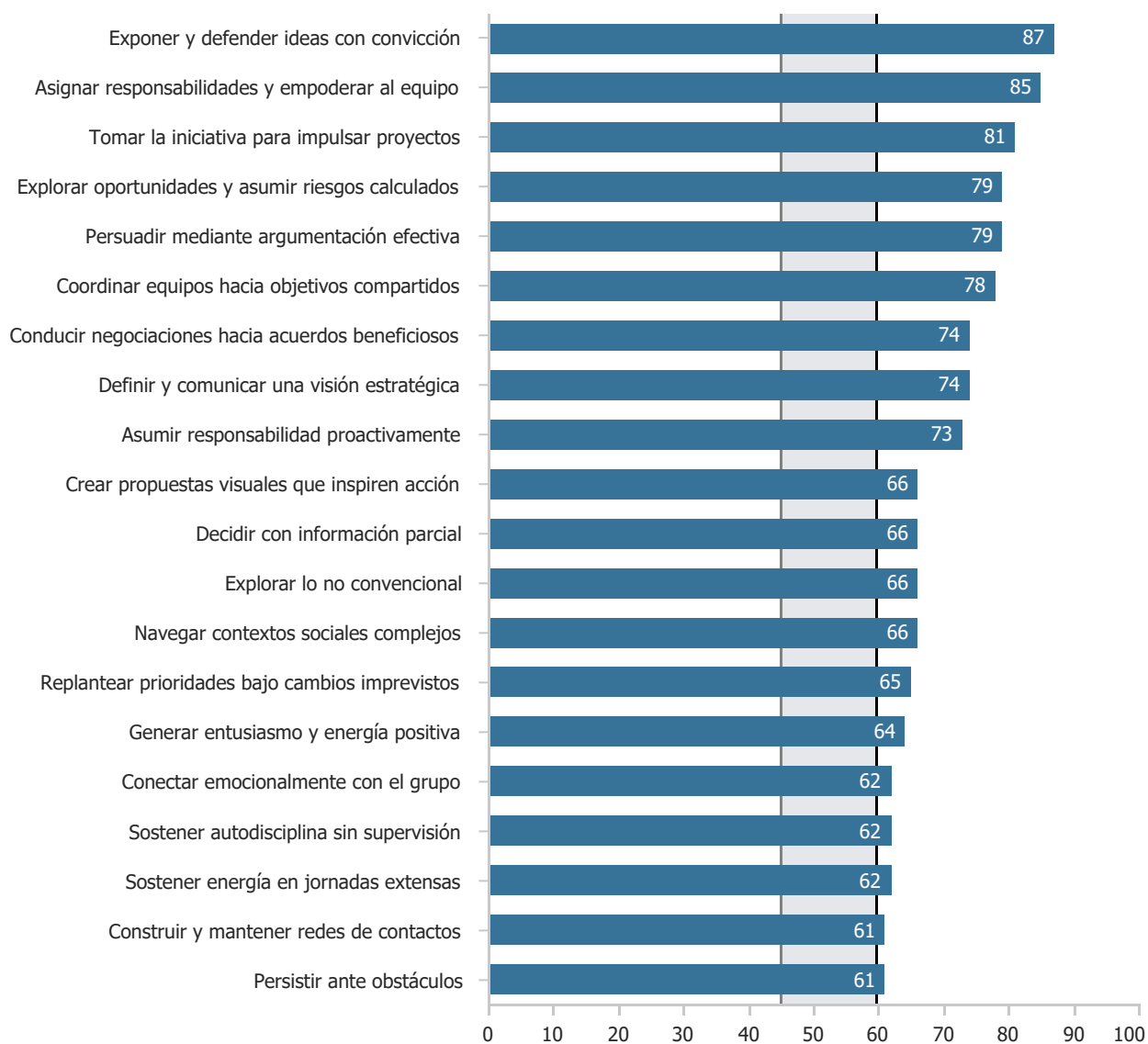
VICTORIA

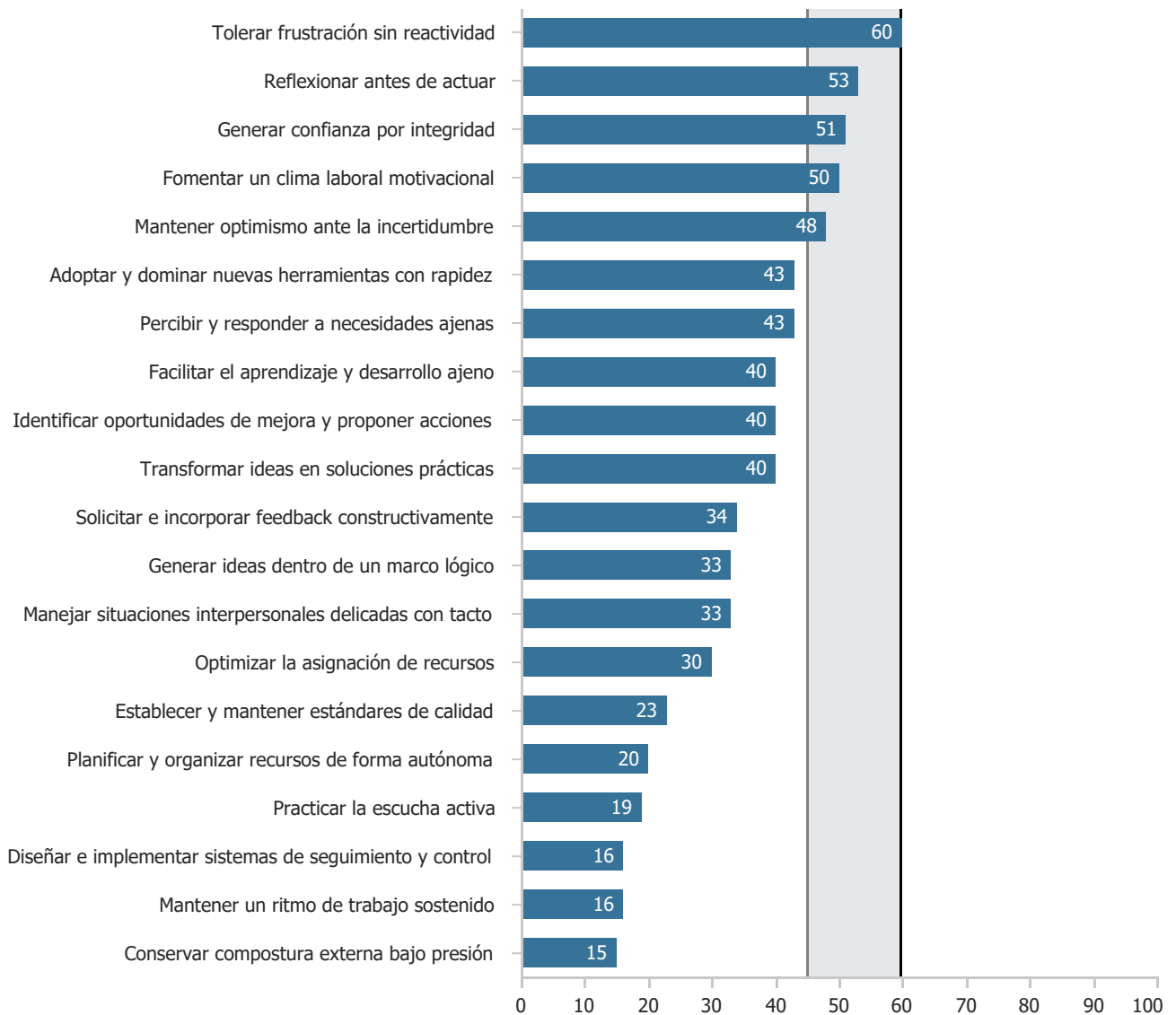
DIRECTA | INNOVADORA | CENTRALIZADA

07/08/2026

MAPEO DE ROLES CONDUCTUALES

El mapa de roles describe la alineación entre la forma habitual de actuar de Victoria y distintos patrones de conducta aplicables a situaciones laborales. No presenta cargos ni profesiones, sino maneras de decidir, comunicarse, impulsar iniciativas, relacionarse y organizar la actuación ante funciones concretas. Los roles se distribuyen entre aquellos que puede ejercer con naturalidad, los que puede activar según las circunstancias y los que requieren una adaptación más deliberada. Esta lectura ayuda a observar componentes conductuales que pueden integrarse en competencias profesionales más amplias, sin convertirlos en competencias demostradas. La clasificación tampoco equivale a experiencia, formación, conocimientos técnicos, trayectoria ni desempeño observado. Cada rol señala una forma posible de desenvolverse, cuya expresión dependerá de las responsabilidades, las demandas del entorno y las oportunidades concretas de actuación.





1. Roles que ejerce con naturalidad

Esta zona reúne comportamientos con alta alineación y mayor espontaneidad para Victoria. Puede expresarlos con menor adaptación consciente, especialmente al defender criterios, movilizar acciones, asumir decisiones o influir en otras personas. No implica que aparezcan en todo momento ni garantiza una ejecución eficaz o permanente.

- **Exponer y defender ideas con convicción:** presenta posiciones claras, sostiene su criterio ante cuestionamientos y responde con seguridad, apoyándose en una comunicación directa y una asertividad reconocible.
- **Asignar responsabilidades y empoderar al equipo:** distribuye responsabilidades, ofrece

margen de decisión y promueve que otras personas asuman encargos, combinando iniciativa, confianza expresada y orientación a resultados.

- **Tomar la iniciativa para impulsar proyectos:** detecta asuntos que requieren movimiento y pone en marcha acciones sin esperar instrucciones, con una marcada inclinación a decidir y abrir camino.
- **Explorar oportunidades y asumir riesgos calculados:** identifica posibilidades de mejora, valora alternativas y avanza ante cierta incertidumbre, favorecida por su apertura a explorar y su baja tendencia a sentirse sobrepasada.
- **Persuadir mediante argumentación efectiva:** combina argumentos, ejemplos y energía comunicativa para orientar posiciones, alternando persuasión y presión según lo que considere necesario.
- **Coordinar equipos hacia objetivos compartidos:** alinea esfuerzos, reparte tareas y mantiene el foco colectivo mediante una presencia activa, expresiva y orientada a metas.
- **Conducir negociaciones hacia acuerdos beneficiosos:** interpreta intereses, sostiene sus objetivos y busca acuerdos desde una comunicación influyente, aunque puede defender con firmeza su propio criterio.
- **Definir y comunicar una visión estratégica:** observa posibilidades, cuestiona marcos establecidos y transmite una dirección que moviliza, apoyándose en su iniciativa y en su interés por nuevas perspectivas.
- **Asumir responsabilidad proactivamente:** se apropia de asuntos y decisiones sin esperar que se lo soliciten, con confianza para actuar y una orientación clara hacia objetivos exigentes.
- **Crear propuestas visuales que inspiren acción:** transforma ideas en presentaciones o recursos visuales que despiertan interés y favorecen decisiones, especialmente cuando puede incorporar novedad y expresión personal.
- **Decidir con información parcial:** reúne referencias disponibles, valora alternativas y avanza sin esperar certeza completa, favorecida por su iniciativa y su comodidad relativa ante la incertidumbre.
- **Explorar lo no convencional:** cuestiona supuestos, prueba caminos distintos y busca alternativas fuera de lo establecido, respaldada por una apertura elevada a perspectivas y experiencias nuevas.
- **Navegar contextos sociales complejos:** identifica intereses, adapta sus argumentos y construye alianzas mediante una comunicación influyente, aunque puede reservar la

confianza hasta valorar mejor a sus interlocutores.

- **Replantear prioridades bajo cambios imprevistos:** detecta variaciones, cambia de táctica y reorganiza el rumbo con rapidez, sin necesitar que la incertidumbre desaparezca antes de actuar.
- **Generar entusiasmo y energía positiva:** comunica entusiasmo, reconoce avances y moviliza emocionalmente al grupo, apoyándose en su cordialidad, expresividad y facilidad para influir mediante el trato.
- **Conectar emocionalmente con el grupo:** ofrece cercanía y ánimo cuando percibe una oportunidad de fortalecer al equipo, aunque su interés por la interacción puede ser más selectivo que constante.
- **Sostener autodisciplina sin supervisión:** mantiene el rumbo de sus tareas y asume compromisos con autonomía, respaldada por una orientación al logro y una persistencia habitualmente disponible.
- **Sostener energía en jornadas extensas:** mantiene la disposición cuando un proyecto exige prolongar el esfuerzo, especialmente si la meta le resulta desafiante y permite actuar con autonomía.
- **Construir y mantener redes de contactos:** identifica interlocutores relevantes y mantiene vínculos útiles mediante una comunicación persuasiva, aunque puede preferir contactos seleccionados antes que una interacción social continua.
- **Persistir ante obstáculos:** sostiene sus objetivos, busca rutas alternativas y afronta la oposición con determinación, impulsada por su orientación al logro y su baja vulnerabilidad ante la presión.

2. Roles que puede activar según contexto

Estos comportamientos están disponibles para Victoria, pero dependen más de las circunstancias, las responsabilidades y los objetivos que de una expresión cotidiana. Pueden activarse cuando el entorno los vuelve convenientes; no representan una debilidad ni una actuación necesariamente forzada.

- **Tolerar frustración sin reactividad:** mantener claridad ante contratiempos y responder sin exteriorizar enojo de forma desbordada.

Puede sostenerlo cuando dispone de un objetivo claro y margen para decidir, aunque la irritación contenida y su estilo directo pueden hacer más difícil moderar la respuesta ante

bloqueos repetidos.

- **Reflexionar antes de actuar:** considerar consecuencias y alternativas antes de ejecutar una decisión.

Lo activa con mayor facilidad ante decisiones relevantes o riesgos visibles; su iniciativa, exploración y menor prudencia espontánea favorecen avanzar pronto, por lo que una pausa deliberada ayuda a ampliar la revisión.

- **Generar confianza por integridad:** actuar con apertura y coherencia para que otras personas perciban confiabilidad en la relación.

Puede desarrollarlo cuando hace explícitas sus intenciones y sostiene una comunicación transparente; su confianza selectiva y su tendencia a orientar a otros estratégicamente aconsejan mostrar con claridad qué busca y por qué.

- **Fomentar un clima laboral motivacional:** impulsar reconocimiento y comunicación para mantener compromiso y disposición en el grupo.

Se activa cuando puede animar, persuadir y vincular los mensajes con metas concretas; conviene equilibrar su presión orientada a resultados con atención suficiente a las necesidades de quienes participan.

- **Mantener optimismo ante la incertidumbre:** transmitir confianza y una actitud positiva cuando todavía faltan datos para decidir.

Puede expresarlo al convertir la incertidumbre en un reto y comunicar un rumbo; su entusiasmo y apertura ayudan, mientras que la preocupación contextual puede requerir revisar escenarios antes de sostener el mensaje.

3. Roles que requieren esfuerzo consciente

Esta zona reúne comportamientos posibles, aunque menos espontáneos para Victoria. Sostenerlos puede requerir mayor intención, autorregulación, preparación o apoyo. No describen un defecto ni una imposibilidad: señalan formas de actuación que pueden desarrollarse cuando las demandas del contexto las hacen necesarias.

- **Adoptar y dominar nuevas herramientas con rapidez:** explorar tecnologías o procesos nuevos y trasladarlos a la práctica de manera ordenada.

Requiere estructurar la exploración y reservar tiempo para consolidarla, porque su interés por lo novedoso puede orientarse más a la iniciativa que al seguimiento técnico sostenido. Una

guía concreta puede facilitar la continuidad.

- **Percibir y responder a necesidades ajenas:** reconocer señales de otras personas y ajustar la propia conducta a lo que necesitan.

Puede manifestarlo mejor cuando escucha de forma intencional y observa antes de intervenir; su baja confianza inicial y su orientación a dirigir pueden hacer necesario detenerse para recoger señales que no coinciden con sus objetivos.

- **Facilitar el aprendizaje y desarrollo ajeno:** acompañar a otras personas mediante preguntas, orientación y apoyo para que revisen su actuación.

Necesita dedicar espacio a comprender el proceso de la otra persona antes de proponer soluciones. La preparación de conversaciones y una escucha sostenida pueden complementar su tendencia más espontánea a persuadir y marcar dirección.

- **Identificar oportunidades de mejora y proponer acciones:** revisar procesos, localizar inefficiencias y presentar cambios concretos y viables.

Puede hacerlo cuando cuenta con criterios definidos y tiempo para analizar el funcionamiento actual; su impulso por cuestionar lo establecido favorece detectar problemas, mientras que documentar cada paso ayuda a convertir la crítica en propuesta.

- **Transformar ideas en soluciones prácticas:** convertir conceptos en planes de acción con tareas, prioridades y referencias de seguimiento.

Requiere cerrar la exploración mediante una estructura explícita. Su imaginación y apertura generan alternativas, pero una secuencia escrita, responsables definidos y momentos de revisión pueden facilitar el paso hacia acciones concretas.

- **Solicitar e incorporar feedback constructivamente:** buscar opiniones, analizarlas y ajustar la actuación a partir de información externa.

Puede necesitar preparar preguntas específicas y esperar antes de defender su primera posición, ya que su seguridad y asertividad favorecen sostener el criterio propio. Un intercambio directo y acotado facilita incorporar perspectivas distintas.

- **Generar ideas dentro de un marco lógico:** producir alternativas originales utilizando criterios, estructuras y límites previamente definidos.

Su apertura y exploración favorecen muchas posibilidades, mientras que el marco lógico requiere ordenar y seleccionar. Plantillas, criterios de decisión y una fase separada de evaluación pueden ayudar a concentrar las propuestas.

- **Manejar situaciones interpersonales delicadas con tacto:** abordar conversaciones

sensibles con empatía, cuidado y diplomacia.

Necesita moderar la comunicación directa y considerar el efecto del mensaje antes de expresarlo. Preparar la conversación, escuchar primero y separar el desacuerdo de la persona puede facilitar una respuesta más cuidadosa.

- **Optimizar la asignación de recursos:** analizar demandas, establecer prioridades y redistribuir recursos según las necesidades existentes.

Puede requerir mayor planificación y revisión de datos antes de reasignar, porque su impulso natural favorece actuar y abrir iniciativas. Criterios visibles, límites de recursos y revisiones periódicas aportan estructura a la decisión.

- **Establecer y mantener estándares de calidad:** definir criterios medibles, comunicarlos y revisar su cumplimiento de forma periódica.

Necesita sostener controles y detalles durante el tiempo, algo menos espontáneo que decidir o impulsar cambios. Indicadores sencillos, responsables claros y revisiones calendarizadas pueden hacer más llevadero ese seguimiento.

- **Planificar y organizar recursos de forma autónoma:** ordenar prioridades, establecer tiempos y distribuir recursos sin supervisión cercana.

Puede facilitarlo mediante cronogramas breves y revisiones concretas, ya que su ritmo espontáneo favorece la improvisación y el movimiento rápido. Hacer visibles las prioridades ayuda a mantener la secuencia sin limitar su iniciativa.

- **Practicar la escucha activa:** concentrarse en el interlocutor, comprobar lo comprendido y aclarar dudas antes de responder.

Requiere frenar la tendencia a tomar la iniciativa y conducir la conversación. Preguntas abiertas, síntesis de lo escuchado y pausas intencionales pueden ayudar a recoger información antes de defender una posición.

- **Diseñar e implementar sistemas de seguimiento y control:** establecer indicadores, recopilar datos y revisar avances mediante mecanismos periódicos.

Necesita mantener una rutina de control que puede resultar menos atractiva que iniciar proyectos o explorar alternativas. Un sistema simple, con pocos indicadores y fechas fijas, puede facilitar su continuidad sin exigir supervisión constante.

- **Mantener un ritmo de trabajo sostenido:** distribuir la energía y las cargas para avanzar de manera continua sin agotamiento.

Puede requerir regular su impulso de actuar con rapidez y mantener varios frentes abiertos.

Bloques de trabajo, pausas planificadas y prioridades limitadas ayudan a sostener la continuidad cuando disminuye la novedad.

- **Conservar compostura externa bajo presión:** reconocer señales de tensión, aplicar autocontrol y mantener una respuesta calmada.

Necesita identificar con anticipación cuándo la frustración aumenta y reservar un momento antes de responder. Preparar alternativas, reducir la exposición inmediata y utilizar pausas breves pueden facilitar una expresión más contenida sin frenar su decisión.