

DISC-NEO™

VALIDEZ Y FIABILIDAD

Evaluación integrada de tendencias conductuales, rasgos de personalidad y prioridades motivacionales en contextos laborales

Investigador responsable
Miklós Gerecz-Moscoso

Creador de miperfilDISC.com y DISC-NEO.com

Edición técnica 2026 · Versión del laboratorio de validación 1.2.3 – septiembre de 2026

Resumen

DISC-NEO™ es un sistema de evaluación psicométrica orientado al ámbito laboral, profesional y de empleabilidad. Integra tres perspectivas que responden a preguntas diferentes y complementarias: DISC describe tendencias conductuales; el IPIP-NEO-120-DN evalúa rasgos de personalidad Big Five; e IVP20 identifica prioridades motivacionales relativas. El cuestionario DISC y el inventario IVP20 son instrumentos propios; el IPIP-NEO-120-DN es una adaptación propia en español, revisada lingüística, cultural y psicométricamente. Los tres bancos están estabilizados para la configuración documentada y han sido evaluados en población adulta, incluyendo personas empleadas, desempleadas, estudiantes adultos y personas en transición o inicio de carrera profesional.

El estudio incorpora 1.454 registros, con N=1.452 para DISC, N=1.444 para IPIP-NEO-120-DN, N=1.435 para IVP20 y una cohorte común de N=1.432 para los análisis integrados. En DISC, la consistencia por particiones fue alta en las cuatro dimensiones (split-half Spearman-Brown=.816–.843) y las oposiciones principales D–S e I–C aparecieron con la dirección y magnitud esperadas. En IPIP-NEO-120-DN, la fiabilidad de los cinco dominios fue adecuada a muy alta (α =.766–.916; ω =.770–.918), el KMO global fue excelente (.922) y el análisis paralelo recuperó los cinco factores Big Five. En IVP20, la relación entre los dos ítems de cada valor fue buena a fuerte (r =.361–.631) y la fiabilidad Spearman-Brown de los pares se situó entre moderada y buena (.531–.774); además, las dos grandes oposiciones de Schwartz fueron claras y la organización circular resultó significativa (Spearman=.388; p =.016).

Las relaciones entre los tres componentes fueron coherentes con lo esperado y, al mismo tiempo, diferenciadas entre sí, aportando información complementaria. En conjunto, la evidencia respalda que DISC-NEO™ es un sistema válido y fiable para evaluar tendencias conductuales, rasgos de personalidad y prioridades motivacionales en los contextos para los que ha sido desarrollado. El informe presenta los indicadores técnicos completos, pero acompaña sus resultados con una lectura aplicada para que puedan ser comprendidos por psicólogos, coaches, profesionales de RR. HH., responsables de selección y organizaciones usuarias, además de especialistas en psicometría.

Lectura rápida de los resultados

Componente	Qué muestran los datos	Qué significa en la práctica
DISC	Consistencia alta en D, I, S y C; oposiciones D–S e I–C claras; KMO-MP=.787.	Las cuatro tendencias conductuales pueden interpretarse de forma fiable como posiciones relativas dentro del perfil.
IPIP-NEO-120-DN	Fiabilidad adecuada a muy alta; KMO=.922; cinco factores recuperados; HTMT máximo=.826.	La adaptación conserva la arquitectura Big Five y diferencia de forma adecuada sus cinco dominios.
IVP20	Relación entre ítems buena a fuerte; Spearman-Brown .531–.774; dos ejes de Schwartz claros; circularidad significativa.	Es fiable para identificar y ordenar del 1 al 10 las prioridades motivacionales relativas de una persona.
Integración	Las asociaciones esperadas aparecen sin que los tres componentes se vuelvan redundantes.	DISC, Big Five e IVP20 aportan información distinta y complementaria; no se resumen en una puntuación global única.

Las cifras detalladas, los criterios de lectura y las cautelas técnicas se presentan en las secciones de resultados y en el Anexo A.

Índice

1. Introducción
 2. Fundamento y arquitectura: qué integra DISC-NEO™
 3. Objetivos del estudio
 4. Población, muestra y procedimiento
 5. Cómo se evaluó la calidad psicométrica
 6. Resultados del instrumento DISC
 7. Resultados del IPIP-NEO-120-DN
 8. Resultados del IVP20
 9. Integración de los tres componentes: evidencia empírica
 10. Qué significan los resultados en conjunto
 11. Usos previstos e interpretación
 12. Limitaciones y alcance
 13. Conclusiones
 14. Referencias
- Anexo A. Cómo interpretar los indicadores psicométricos

1. Introducción

La evaluación aplicada al trabajo es más útil cuando diferencia aspectos que están relacionados, pero no son equivalentes. La conducta observable, los rasgos generales de personalidad y las prioridades motivacionales responden a preguntas distintas sobre una persona. DISC-NEO™ integra esas tres perspectivas sin reducirlas a una única puntuación: cada componente mantiene su significado y aporta una parte diferente de la interpretación.

En este informe, validez significa que existe evidencia que respalda la interpretación y el uso previsto de las puntuaciones; fiabilidad significa que las puntuaciones muestran consistencia y precisión. No existe un único número que convierta por sí solo un instrumento en “válido” o “inválido”. Por ello se combinan diferentes indicadores y, cuando aparece un término técnico, se explica qué aporta y cómo debe leerse.

El propósito de este informe es documentar de forma reproducible la validez y fiabilidad de DISC-NEO™ con los bancos estabilizados utilizados en su configuración 2026 y, al mismo tiempo, ofrecer una lectura comprensible para los profesionales que utilizan los resultados en contextos reales de trabajo.

2. Fundamento y arquitectura: qué integra DISC-NEO™

DISC-NEO™ está orientado al ámbito laboral, profesional y de empleabilidad. Esto significa que los resultados se interpretan pensando en situaciones de trabajo, desarrollo, colaboración, liderazgo, selección y orientación profesional. No significa que la persona deba tener un empleo en el momento de responder: los bancos están redactados para adultos que trabajan, buscan empleo, estudian o se encuentran en transición profesional.

Componente	Naturaleza	Estructura	Constructo principal	Orientación de uso
DISC	Cuestionario propio	28 bloques forced-choice; D, I, S, C	Tendencias conductuales	Actuar, interactuar, decidir, afrontar retos y desenvolverse en contextos laborales
IPIP-NEO-120-DN	Adaptación propia en español	120 ítems; 5 dominios; 30 facetas	Rasgos generales de personalidad	Interpretación de la personalidad en relación con su expresión laboral y profesional
IVP20	Inventario propio basado en Schwartz	20 ítems; 10 valores	Prioridades motivacionales relativas	Valores y prioridades relevantes para decisiones, preferencias y entornos de trabajo

Nota. En el cuestionario DISC y el inventario IVP20, “propio” indica que el banco, las instrucciones, la puntuación y la interpretación han sido desarrollados específicamente para DISC-NEO™. El IPIP-NEO-120-DN conserva la arquitectura de 120 ítems y 30 facetas de la tradición IPIP-NEO (Johnson, 2014), pero constituye una adaptación propia en español, revisada lingüística, cultural y psicométricamente.

2.1. DISC: instrumento conductual propio

El componente DISC utiliza un banco propio de 112 descriptores organizados en 28 bloques de elección forzada (forced-choice). En cada bloque la persona identifica el descriptor que más y el que menos la representa. A partir de estas decisiones se estiman cuatro tendencias conductuales: Dominancia (D), Influencia (I), Serenidad (S) y Cumplimiento (C). Las puntuaciones expresan posiciones relativas dentro del propio perfil y no son categorías diagnósticas ni rasgos clínicos.

Como las elecciones de un mismo bloque dependen unas de otras, DISC no puede evaluarse exactamente igual que una escala Likert convencional. Por ello se combinan medidas de consistencia, análisis de descriptores, relaciones entre dimensiones y procedimientos específicos para formatos forced-choice. Los coeficientes clásicos α y ω se conservan como información complementaria, no como único criterio de calidad (Brown & Maydeu-Olivares, 2011).

2.2. IPIP-NEO-120-DN: adaptación propia

El componente de personalidad mantiene la estructura de cinco dominios y treinta facetas del IPIP-NEO-120, con cuatro ítems por faceta. La versión utilizada por DISC-NEO™ constituye una adaptación propia en español, desarrollada mediante revisión lingüística y cultural para población adulta hispanohablante y evaluación empírica de fiabilidad, discriminación y estructura factorial. En todo este documento, IPIP-NEO-120-DN designa exclusivamente la adaptación propia utilizada por DISC-NEO™; el sufijo DN identifica esta versión y no forma parte de la denominación del instrumento original de Johnson.

Los cinco dominios evaluados son Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la experiencia, Amabilidad interpersonal y Responsabilidad. La interpretación conserva el carácter general de los rasgos de personalidad; su orientación laboral se produce al integrar esos rasgos con situaciones, funciones y contextos profesionales.

2.3. IVP20: inventario propio de prioridades motivacionales

IVP20 es un inventario propio desarrollado específicamente para DISC-NEO™ tomando como marco la teoría de valores básicos de Schwartz. Sus ítems, instrucciones, forma de respuesta, puntuación e interpretación han sido definidos para este sistema; por tanto, IVP20 no es una reproducción ni una traducción del PVQ, SVS u otro cuestionario de Schwartz. Evalúa diez valores mediante dos ítems por valor: Autodirección, Estimulación, Hedonismo, Logro, Poder, Seguridad, Conformidad, Tradición, Benevolencia y Universalismo.

La interpretación se centra en prioridades relativas: qué valores ocupan posiciones más altas o más bajas dentro de la propia jerarquía de la persona. La teoría de Schwartz propone además un orden circular en el que algunos valores son compatibles y otros se sitúan en polos motivacionales opuestos. Por ello, la validación del IVP20 comprueba tanto la relación entre los dos ítems de cada valor como las oposiciones Apertura al cambio–Conservación y Autopromoción–Autotrascendencia y la correspondencia con el orden circular teórico (Schwartz, 1992, 2012).

3. Objetivos del estudio

El estudio persigue cuatro objetivos complementarios:

- Evaluar la fiabilidad y el funcionamiento psicométrico de las puntuaciones DISC, IPIP-NEO-120-DN e IVP20 mediante procedimientos acordes con el formato de respuesta de cada instrumento.
- Examinar la estructura interna de los instrumentos, incluyendo evidencia específica forced-choice para DISC, la estructura de cinco dominios del IPIP-NEO-120-DN y la organización motivacional del IVP20.
- Comprobar si los tres componentes mantienen relaciones externas coherentes con sus constructos sin convertirse en medidas redundantes.
- Delimitar los usos para los cuales la evidencia permite interpretar DISC-NEO™ de forma técnicamente defendible.

4. Población, muestra y procedimiento

4.1. Población objetivo

DISC-NEO™ ha sido desarrollado para personas adultas, a partir de los 18 años, en contextos laborales, profesionales y de empleabilidad. La población de uso incluye personas empleadas, desempleadas, estudiantes adultos y personas en etapas tempranas o de transición profesional. Los ítems se redactan procurando que la respuesta no dependa de disponer de un empleo actual.

4.2. Muestra analítica

Nivel de análisis	N
Registros importados	1.454
DISC	1.452
IPIP-NEO-120-DN	1.444
IVP20	1.435
Cohorte común para integración	1.432

Fuente: DISC-NEO™ · Laboratorio de Validación Psicométrica 1.2.3. Corte del 26 de septiembre de 2026. Los tamaños difieren por filtros de calidad específicos de cada componente.

La validación se realiza sobre la muestra adulta de forma agregada. No se construyen baremos ni interpretaciones diferenciadas por sexo, edad, país u otros subgrupos demográficos, porque el objetivo no es normativizar los resultados frente a poblaciones de referencia, sino evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos y la coherencia de sus interpretaciones en el ámbito laboral, profesional y de empleabilidad.

4.3. Control de calidad

La base de validación mantiene controles separados para DISC, IPIP-NEO-120-DN e IVP20, con registro de inclusión o exclusión por componente y una cohorte común para análisis integrados. La integración no produce una puntuación global DISC-NEO™ ni una medida artificial de congruencia. Cada componente conserva su significado y se combina en la interpretación individual mediante la lectura conjunta de tendencias conductuales, rasgos y facetas de personalidad y prioridades motivacionales.

5. Cómo se evaluó la calidad psicométrica

Cada componente se evaluó con métodos acordes con su diseño. El objetivo no es acumular estadísticas, sino responder a tres preguntas comprensibles: ¿las puntuaciones son consistentes?, ¿la estructura observada coincide con lo que el instrumento pretende medir? y ¿las relaciones con otros constructos aparecen en la dirección esperada sin que las medidas sean redundantes?

- DISC: consistencia mediante split-half con corrección Spearman-Brown, funcionamiento de descriptores y relaciones entre D, I, S y C. Debido al formato forced-choice se añadió un KMO-MP calculado con pseudoinversa de Moore-Penrose sobre la matriz singular original, con tolerancia numérica rank-aware y sin regularización. α y ω se mantienen como diagnósticos clásicos complementarios. El módulo FC-IRT se conserva como diagnóstico comparativo exploratorio.
- IPIP-NEO-120-DN: α y ω para la fiabilidad de dominios y facetas; KMO y Bartlett; análisis paralelo, extracción PAF y rotación Promax; y HTMT para comprobar que los cinco dominios se mantienen diferenciados.
- IVP20: correlación entre los dos ítems de cada valor y coeficiente Spearman-Brown, especialmente apropiado para escalas de dos ítems (Eisinga et al., 2013). También se comprobaron los dos ejes superiores de Schwartz, el orden circular, las distancias motivacionales y una representación MDS complementaria.

- Integración: relaciones DISC–Big Five, DISC–IVP20 y Big Five–IVP20 con control FDR al 5%. En la interpretación individual, Big Five se utiliza de forma intrapersonal, sin requerir percentiles ni baremos poblacionales.

Los procedimientos de remuestreo y análisis paralelo utilizan configuraciones reproducibles definidas en el laboratorio de validación; la circularidad del IVP20 se evalúa además mediante permutación.

6. Resultados del instrumento DISC

6.1. Consistencia por particiones

Dimensión	N	Split-half SB
D	1.452	.819
I	1.452	.843
S	1.452	.816
C	1.452	.840

Nota. Split-half evalúa si distintas particiones del instrumento producen puntuaciones coherentes. Se utilizó la mediana de 200 particiones con corrección Spearman-Brown. En DISC, los coeficientes α y ω se consideran información complementaria por la dependencia propia del formato forced-choice.

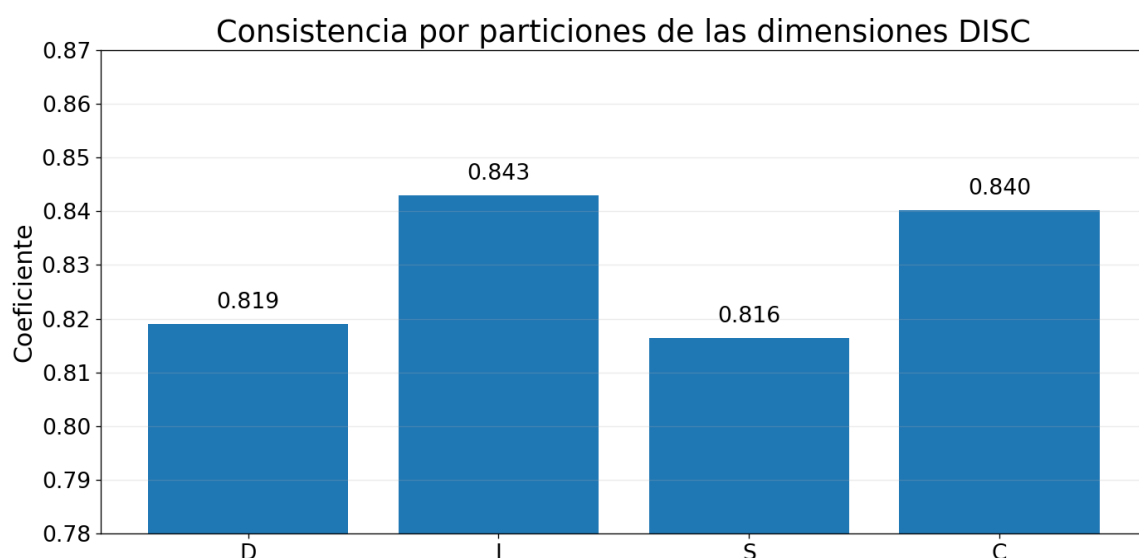


Figura 1. Coeficientes split-half Spearman-Brown de las cuatro dimensiones DISC.

Las cuatro dimensiones muestran una consistencia alta y homogénea: los coeficientes split-half se sitúan entre .816 y .843. En una lectura aplicada, esto significa que D, I, S y C mantienen resultados consistentes cuando el instrumento se divide de múltiples formas. En DISC esta evidencia se interpreta conjuntamente con el funcionamiento de los descriptores, las relaciones entre dimensiones, la estabilidad temporal disponible, la evidencia externa y los análisis específicos del formato forced-choice.

Lectura práctica. Los resultados de consistencia se encuentran en rango alto en las cuatro dimensiones. El perfil DISC puede interpretarse de forma fiable como una organización relativa de tendencias conductuales.

6.2. Relaciones entre dimensiones

Relación	r
Dominancia (D) ↔ Serenidad (S)	-.705
Influencia (I) ↔ Cumplimiento (C)	-.753

D–S e I–C constituyen las oposiciones más marcadas del perfil: $r = -.705$ y $r = -.753$, respectivamente. En términos sencillos, cuando una de estas tendencias ocupa una posición relativa más alta, su polo opuesto tiende a ocupar una posición más baja. La dirección y la magnitud son coherentes con la lógica del sistema, aunque estas correlaciones no se utilizan por sí solas como prueba de validez.

6.3. Comportamiento de los descriptores

Los 112 descriptores se examinan atendiendo a la frecuencia con que son elegidos como MÁX o MENOS representativos, su relación con la dimensión a la que pertenecen y su efecto sobre la consistencia del conjunto. En elección forzada, un descriptor compite con otros tres dentro del mismo bloque; por ello, un indicador bajo en un descriptor aislado no implica automáticamente que

el contenido sea inadecuado. La decisión se basa en el patrón conjunto de discriminación, cobertura conceptual, frecuencia de elección y funcionamiento del bloque.

El banco DISC se considera psicométricamente estabilizado. Los indicadores observados no muestran un patrón que justifique modificar descriptores o bloques.

6.4. Diagnóstico estructural de la matriz forced-choice

Las 112 variables DISC proceden de 28 bloques MÁS/MENOS. Por diseño, las cuatro puntuaciones elementales de cada bloque suman cero; esto crea 28 dependencias lineales exactas y hace que la matriz de correlaciones sea singular. El rango observado es 84/112, exactamente el esperado (112 variables menos 28 restricciones). Por esta razón, el KMO convencional no puede aplicarse mecánicamente y se utiliza una variante exploratoria basada en pseudoinversa de Moore-Penrose (KMO-MP).

Indicador	Resultado
Variables analizadas	112
Rango de la matriz	84/112
Deficiencia de rango	28
KMO mediante pseudoinversa de Moore-Penrose (KMO-MP)	.787
Método	Pseudoinversa sobre R original; tolerancia numérica rank-aware; sin ridge/regularización

El KMO-MP obtenido fue .787. Este valor se utiliza como diagnóstico estructural complementario y reproducible sobre la matriz singular original, sin regularización. No se interpreta con los puntos de corte convencionales del KMO como si se tratara de una matriz ordinaria. La prueba de Bartlett tampoco se utiliza como criterio estructural para DISC porque la singularidad forma parte del diseño.

6.5. Modelo comparativo FC-IRT para respuestas MÁS/MENOS

Indicador	Resultado
N personas FC-IRT	1.452
Comparaciones derivadas	203.280 (5 por bloque; dependientes intrabloque)
Modelo	FC-IRT probit multidimensional MAP por pseudoverosimilitud; θ relativo centrado intrapersonalmente
Convergencia	No formal: límite de 180 iteraciones alcanzado
Ajuste descriptivo in-sample	AUC=.803
Spearman θ relativo vs. scoring operativo	D=.973; I=.975; S=.977; C=.980

Nota técnica. Cada respuesta MÁS/MENOS permite observar cinco de las seis comparaciones posibles dentro de un bloque, pero esas cinco comparaciones dependen de las mismas dos decisiones. El módulo FC-IRT actual se utiliza como diagnóstico comparativo exploratorio y no como una nueva estimación de fiabilidad. En este corte el optimizador alcanzó el límite de 180 iteraciones sin convergencia formal; por ello los resultados se conservan como análisis de sensibilidad y no se utilizan como evidencia confirmatoria.

La solución final mantiene una correspondencia muy alta entre el θ relativo del modelo y el scoring operativo (Spearman=.973-.980), con AUC=.803. Esta concordancia es compatible con la reproducibilidad ordinal del scoring, pero no se presenta como “fiabilidad adicional” ni sustituye las líneas principales de evidencia del instrumento.

Lectura práctica. Las evidencias principales de DISC se apoyan en la consistencia por particiones, el funcionamiento de los descriptores, las oposiciones entre dimensiones y la evidencia externa. El FC-IRT añade una comprobación exploratoria, sin condicionar la conclusión de validez.

7. Resultados del IPIP-NEO-120-DN

7.1. Fiabilidad de los cinco dominios

Dominio	Código	α	ω total
Neuroticismo	N	.914	.915
Extraversión	E	.864	.868
Apertura a la experiencia	O	.766	.770
Amabilidad interpersonal	A	.831	.841
Responsabilidad	C	.916	.918

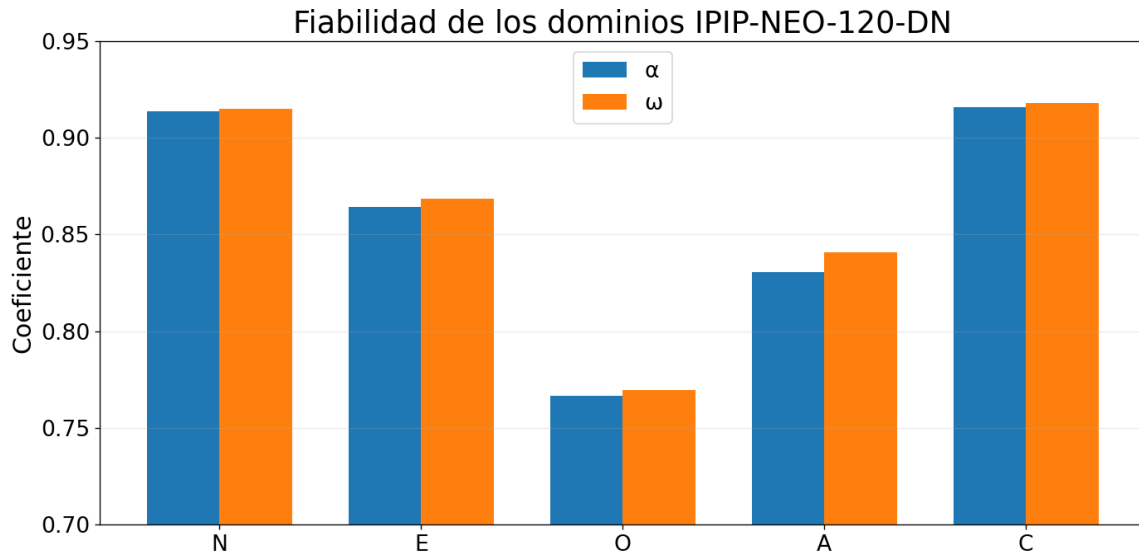


Figura 2. Fiabilidad de los cinco dominios IPIP-NEO-120-DN.

Los cinco dominios muestran una fiabilidad adecuada a muy alta. α se sitúa entre .766 y .916 y ω entre .769 y .919. Responsabilidad y Neuroticismo presentan los coeficientes más altos; Apertura a la experiencia se mantiene en un rango adecuado y refleja una mayor diversidad de contenidos dentro del dominio.

7.2. Estructura factorial y discriminación entre dominios

Indicador	Resultado
N para estructura interna	1.444
KMO global	.922
Prueba de Bartlett	Significativa, $p < .001$
Factores sugeridos por análisis paralelo	5
Método de extracción	Principal Axis Factoring (PAF)
Rotación	Promax oblicua
Facetas con factor principal en dominio teórico	20/30 (66,7%)
HTMT máximo	.826
Pares HTMT < .85	Todos

El KMO global fue .922, un nivel excelente de adecuación para análisis factorial, y Bartlett resultó significativo ($p < .001$), indicando que la matriz contiene correlaciones suficientes para estudiar su estructura. El análisis paralelo recuperó exactamente cinco factores, coincidentes con la arquitectura Big Five. Además, 20 de las 30 facetas (66,7%) presentaron su factor principal en el dominio teórico correspondiente; las restantes muestran relaciones secundarias entre dominios, algo esperable en rasgos de personalidad relacionados entre sí.

El HTMT máximo fue .826 y todos los pares permanecieron por debajo de .85. Estos resultados indican que Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad conservan una diferenciación adecuada entre sí (Henseler et al., 2015).

7.3. Funcionamiento de facetas seleccionadas

Faceta / indicador	Resultado
O3 Apertura emocional	$\alpha = .539$; $\omega = .549$
O3 r ítem-total (4 ítems)	.241; .375; .340; .358
E4 Nivel de actividad	$\alpha = .632$; $\omega = .645$
E4 ítem 107 "Prefiero llevar un ritmo pausado."	r ítem-total = .313
N4 ítem 106	r ítem-total = .275
O6 ítem 118	r ítem-total = .443

En las facetas seleccionadas se observa el patrón esperado para escalas breves de cuatro ítems. O3 Apertura emocional reúne intensidad, atención, percepción y comprensión de la experiencia emocional, por lo que su homogeneidad es más moderada sin que ningún ítem deje de contribuir positivamente. E4 Nivel de actividad mantiene una consistencia adecuada y el ítem invertido de ritmo pausado funciona en la dirección prevista. N4-106 y O6-118 también presentan relaciones positivas con sus respectivas facetas.

Lectura práctica. El IPIP-NEO-120-DN mantiene de forma fiable los cinco grandes dominios de personalidad y reproduce la estructura Big Five. Los dominios se distinguen entre sí sin quedar artificialmente aislados, algo coherente con la naturaleza de la personalidad.

8. Resultados del IVP20

8.1. Consistencia de los diez valores

El IVP20 utiliza dos ítems por cada valor. En escalas tan breves, la relación entre ambos ítems y el coeficiente Spearman-Brown son especialmente informativos. En $N=1.435$, todas las correlaciones entre los dos ítems se sitúan entre .361 y .631: de acuerdo con la guía de lectura utilizada en este informe, son relaciones buenas a fuertes. Los coeficientes Spearman-Brown se sitúan entre .531 y .774, es decir, de moderados a buenos para escalas de solo dos ítems (Clark & Watson, 1995; Eisinga et al., 2013).

Valor	r entre ítems	Spearman-Brown
Autodirección	.450	.620
Estimulación	.472	.641
Hedonismo	.516	.680
Logro	.361	.531
Poder	.421	.593
Seguridad	.409	.581
Conformidad	.451	.622
Tradicición	.631	.774
Benevolencia	.481	.650
Universalismo	.441	.612

En conjunto, estos resultados respaldan la fiabilidad del IVP20 para identificar y ordenar las diez prioridades motivacionales relativas de una persona. El instrumento no pretende medir diez rasgos independientes con escalas largas; busca establecer qué valores ocupan posiciones más altas y más bajas dentro de la jerarquía personal.

8.2. Prioridad relativa y centrado personal

La puntuación del IVP20 se interpreta de forma relativa. Para cada persona se calcula la media de sus veinte respuestas y cada valor se expresa respecto de ese nivel personal. Así se obtiene una jerarquía de prioridades que puede ordenarse del 1 al 10. El orden es interpretable como ranking motivacional; cuando dos valores quedan separados por una diferencia mínima, esa proximidad debe conservarse en la lectura y no presentarse como una diferencia psicológica fuerte. Las correlaciones internas se calculan sobre respuestas sin centrar; el centrado se utiliza para la interpretación de prioridades y los análisis externos.

8.3. Estructura motivacional de Schwartz

Indicador	Resultado
Apertura al cambio ↔ Conservación	$r=-.629$
Autopromoción ↔ Autotrascendencia	$r=-.576$
Correspondencia circular Spearman	.388
Prueba de permutación unilateral	$p=.016$
Correlación media de vecinos	.002
Correlación media de opuestos	-.262

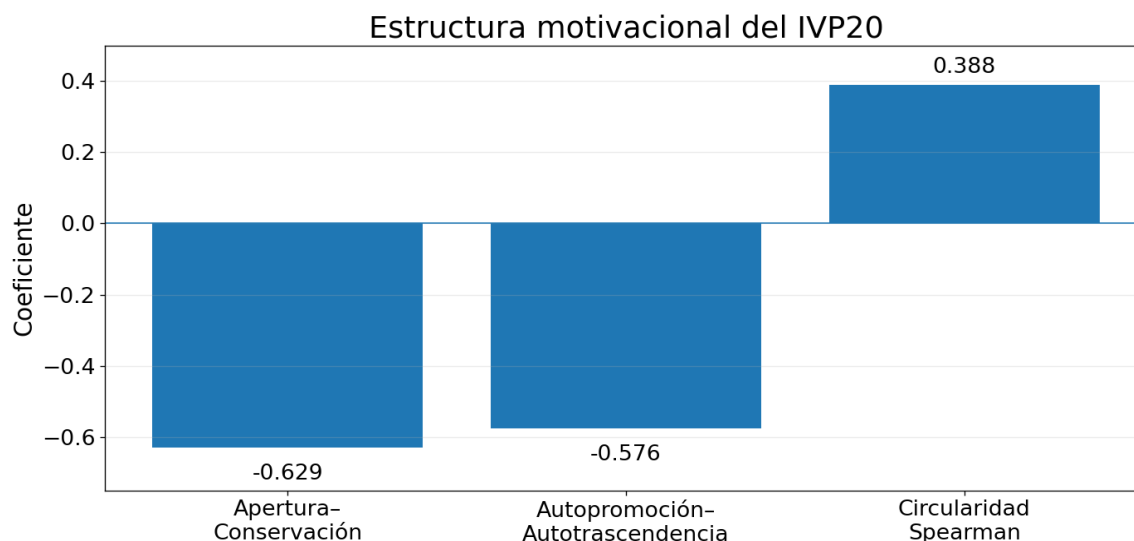


Figura 3. Estructura motivacional superior y correspondencia circular del IVP20.

Los dos ejes superiores presentan las oposiciones previstas: Apertura al cambio–Conservación $r=-.629$ y Autopromoción–Autotrascendencia $r=-.576$. La correspondencia con el orden circular fue significativa (Spearman $=.388$; $p=.016$) y los valores opuestos fueron, en promedio, más negativos que los vecinos. No se exige un círculo geométricamente perfecto: la teoría de Schwartz se interpreta como una organización circular o quasi-circular de prioridades, en la que importa principalmente el orden de compatibilidades y oposiciones.

Lectura práctica. IVP20 es fiable para identificar y ordenar del 1 al 10 las prioridades motivacionales relativas. La evidencia no depende solo de la fiabilidad de cada par de ítems: también reproduce las dos oposiciones centrales de Schwartz y una organización circular significativa.

9. Integración de los tres componentes: evidencia empírica

DISC, Big Five e IVP20 no deberían dar el mismo resultado porque miden aspectos diferentes. Lo esperable es que se relacionen cuando los constructos son conceptualmente próximos y que mantengan diferenciación cuando describen aspectos distintos. Esa combinación de relación y diferenciación es precisamente lo que se busca como evidencia de integración.

9.1. Principio de integración intrapersonal

La muestra poblacional se utiliza para estudiar la calidad psicométrica del IPIP-NEO-120-DN —fiabilidad, estructura y diferenciación entre dominios—, pero la interpretación individual no se convierte en una comparación normativa. En DISC-NEO™, los resultados Big Five se leen a partir del nivel que cada dominio y faceta presenta dentro de la propia persona y de cómo esos rasgos acompañan, matizan o ayudan a comprender sus tendencias conductuales DISC.

Este enfoque permite integrar conducta y personalidad sin asumir que una posición percentilar frente a una población sea necesaria para comprender al individuo. Los baremos poblacionales pueden ser útiles en otros propósitos psicométricos, pero no son un requisito para la lógica interpretativa de DISC-NEO™. La integración conserva las puntuaciones y el significado de cada instrumento y utiliza las relaciones empíricas entre constructos como evidencia de coherencia, no como una fórmula de conversión entre escalas.

9.2. Evidencia de relaciones entre componentes

Relación	Efecto	Interpretación
Influencia (I) DISC ↔ Extraversión Big Five	+.402	Convergencia entre expresión conductual interpersonal y extraversión
Serenidad (S) DISC ↔ Asertividad (E3)	-.445	Una mayor Serenidad relativa se asocia con una expresión menos asertiva/directiva
Serenidad (S) DISC ↔ Poder IVP20	-.303	Las prioridades de autoridad/estatus disminuyen al aumentar la Serenidad relativa
Responsabilidad Big Five ↔ Conformidad IVP20	+.383	La responsabilidad se asocia con mayor prioridad relativa de normas
Búsqueda de emociones (E5) ↔ Estimulación IVP20	+.509	Convergencia entre preferencia por excitación y prioridad de novedad/reto

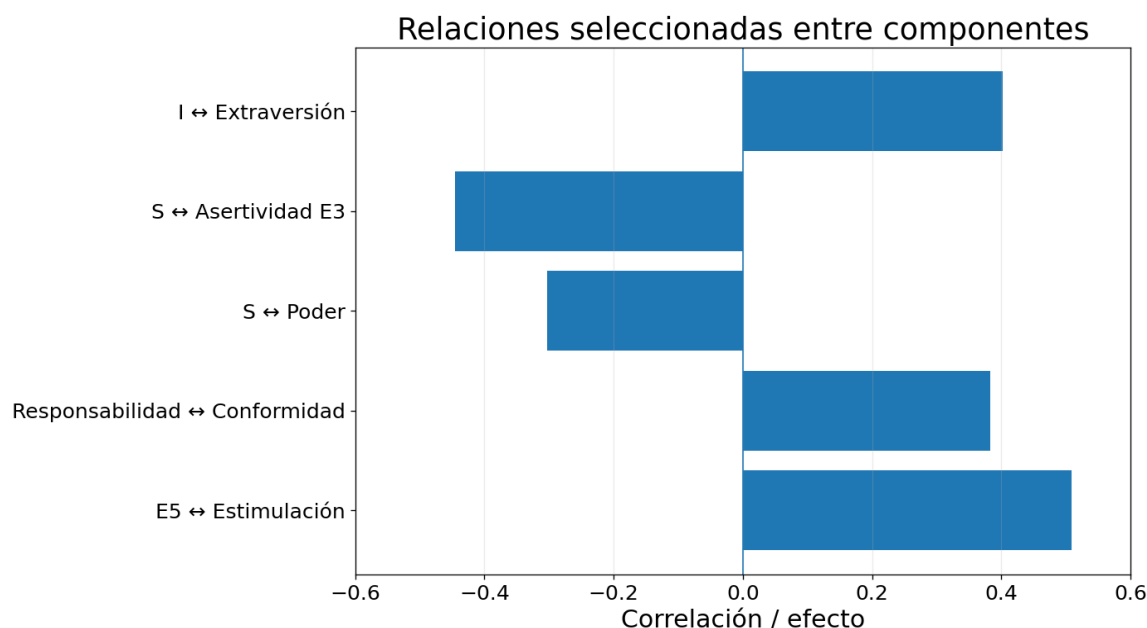


Figura 4. Relaciones seleccionadas entre DISC, Big Five e IVP20.

Después de aplicar control FDR al 5% —una corrección que reduce el riesgo de considerar relevantes asociaciones debidas al azar cuando se prueban muchas correlaciones— resultaron significativas 17 de 20 relaciones DISC–Big Five a nivel de dominio, 98 de 120 a nivel de facetas, 37 de 40 DISC–IVP20, 36 de 50 Big Five–IVP20 y 202 de 300 Big Five facetas–IVP20.

El patrón global es coherente con la arquitectura de DISC-NEO™: DISC describe tendencias conductuales relativas; Big Five, rasgos de personalidad; e IVP20, prioridades motivacionales. Las asociaciones aparecen donde la teoría permite esperarlas, pero ningún componente queda reducido a otro. Por esta razón, el sistema no genera ni necesita una puntuación global única que mezcle los tres constructos.

Lectura práctica. La integración aporta valor precisamente porque los tres componentes no son intercambiables. Dos personas pueden compartir un estilo DISC parecido y diferir de forma relevante en los rasgos que acompañan ese estilo o en los valores que priorizan.

10. Qué significan los resultados en conjunto

DISC. Las cuatro dimensiones presentan consistencia alta y una organización relativa coherente. Debido al formato forced-choice, la conclusión no depende de un único coeficiente: se apoya en la consistencia por particiones, el funcionamiento de los descriptores, las oposiciones D–S e I–C, la evidencia externa y los diagnósticos específicos del formato. El KMO-MP=.787 aporta una comprobación estructural complementaria. El FC-IRT se conserva como análisis exploratorio debido a que el optimizador alcanzó el límite de iteraciones en este corte.

IPIP-NEO-120-DN. Los cinco dominios presentan fiabilidad adecuada a muy alta, el KMO=.922 muestra excelente adecuación factorial, el análisis paralelo recupera cinco factores y todos los pares HTMT permanecen por debajo de .85. En conjunto, la adaptación mantiene la arquitectura Big Five y una diferenciación adecuada entre dominios.

IVP20. Los dos ítems de cada valor muestran relaciones buenas a fuertes y la fiabilidad Spearman-Brown se sitúa entre moderada y buena. A esto se suman las dos oposiciones superiores esperadas y una correspondencia circular significativa. El conjunto de evidencias respalda su uso para identificar y ordenar las diez prioridades motivacionales relativas de una persona.

Integración. Las relaciones entre componentes aportan evidencia externa de coherencia: los vínculos más claros aparecen entre constructos conceptualmente próximos y, al mismo tiempo, las medidas mantienen diferenciación conceptual y aportan información complementaria. Esto respalda la lectura integrada de conducta, personalidad y motivadores sin convertirlos en una única variable.

11. Usos previstos e interpretación

- Autoconocimiento y reflexión sobre estilos de conducta, personalidad y prioridades motivacionales.
- Coaching, desarrollo profesional y planes de desarrollo individual.
- Formación, liderazgo, comunicación, adaptación al cambio y trabajo en equipo.
- Orientación profesional y empleabilidad.
- Análisis de equipos y comprensión de diferencias interpersonales en contextos de trabajo.
- Procesos de selección como información complementaria, integrada con otros datos relevantes y sin convertir el resultado en un criterio único de exclusión.

DISC-NEO™ no está diseñado para diagnóstico clínico, evaluación de trastornos mentales ni toma autónoma de decisiones de alto impacto sobre una persona. Las puntuaciones deben interpretarse dentro de su propósito, teniendo en cuenta que los tres componentes son autoinformes y describen tendencias y prioridades, no capacidades inmutables ni límites de desempeño.

12. Limitaciones y alcance

Como todo instrumento de autoinforme, DISC-NEO™ depende de la autopercepción, la comprensión de los ítems y la disposición de la persona al responder. Esta limitación no invalida el instrumento, pero define el tipo de conclusión que puede obtenerse: los resultados describen tendencias, rasgos y prioridades declaradas o expresadas en la respuesta, no observaciones directas de conducta ni diagnósticos clínicos. En DISC, además, el formato forced-choice genera dependencias estadísticas por diseño; por eso KMO-MP, EFA, α , ω y FC-IRT se utilizan con el alcance específico descrito en este informe y no como criterios aislados de aprobación o rechazo.

IVP20 es deliberadamente breve: dos ítems por valor permiten ordenar las prioridades con una aplicación eficiente, pero las diferencias muy pequeñas entre valores consecutivos no deben presentarse como diferencias psicológicas fuertes. Esto no cuestiona su uso para identificar la jerarquía relativa ni los ejes motivacionales. En IPIP-NEO-120-DN, la interpretación individual es intrapersonal y no normoreferenciada; por diseño, el estudio no establece baremos diferenciados por sexo, edad, país u otros subgrupos demográficos.

13. Conclusiones

El conjunto de resultados permite concluir que DISC-NEO™ es un sistema psicométricamente válido y fiable para evaluar tendencias conductuales, rasgos de personalidad y prioridades motivacionales en los contextos laborales, profesionales y de empleabilidad para los que ha sido desarrollado.

El cuestionario DISC muestra alta consistencia en sus cuatro dimensiones y una organización relativa coherente con su diseño forced-choice. El IPIP-NEO-120-DN reproduce los cinco dominios Big Five, presenta alta adecuación factorial y mantiene una diferenciación adecuada entre factores. El inventario IVP20 es fiable para identificar y ordenar las diez prioridades motivacionales relativas y reproduce las principales oposiciones previstas por Schwartz, junto con una correspondencia circular significativa.

La integración no busca producir una puntuación única, sino enriquecer la interpretación individual: dos personas con conductas DISC similares pueden diferir en los rasgos y facetas de personalidad que acompañan esas conductas y en las prioridades motivacionales que orientan sus decisiones. Big Five se incorpora de forma intrapersonal, identificando el nivel de presencia de cada dominio y faceta en la propia persona, sin depender de baremos poblacionales para establecer su significado dentro del perfil. Esta diferenciación constituye el valor central del modelo DISC-NEO™ y está respaldada por relaciones externas coherentes entre sus tres componentes.

Los bancos DISC, IPIP-NEO-120-DN e IVP20 se consideran estabilizados para la configuración documentada. Las nuevas mediciones del laboratorio se destinan a actualizar las estimaciones psicométricas y ampliar la base empírica manteniendo los mismos instrumentos.

14. Referencias

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). Standards for Educational and Psychological Testing. Washington, DC: AERA. <https://www.testingstandards.net/open-access-files.html>
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2011). Item response modeling of forced-choice questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 71(3), 460–502. <https://doi.org/10.1177/0013164410375112>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cupani, M., Pilatti, A., Urrizaga, A., Chincolla, A., & Richaud de Minzi, M. C. (2014). Inventario de Personalidad IPIP-NEO: estudios preliminares de adaptación al español en estudiantes argentinos. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 6(1), 55–73. <https://doi.org/10.32870/rmip.vi.303>
- Eisinga, R., te Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58, 637–642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Gómez-Fraguela, J. A., Villar-Torres, P., González-Iglesias, B., & Luengo, M. A. (2014). Development and initial validation of IPIP-NEO (120) for measurement of the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 60, S54–S55. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.227>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality*, 51, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003>
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111–117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>

Anexo A. Cómo interpretar los indicadores psicométricos

Este anexo está pensado para dos niveles de lectura. Un profesional de psicología, coaching, RR. HH. o selección puede identificar rápidamente si un resultado es favorable y qué implica; un especialista en psicometría dispone al mismo tiempo del estadístico, el valor obtenido y el criterio técnico utilizado. Las categorías facilitan la lectura, pero no sustituyen la evaluación conjunta de la evidencia.

Cómo leer las categorías: “favorable” indica que el resultado se encuentra en la dirección o rango esperado; “aceptable” indica que respalda el uso previsto aunque debe leerse junto con otros indicadores; “requiere atención” señala un resultado que conviene revisar o seguir observando; y “no adecuado” se reserva para resultados claramente fuera de lo esperado para el uso analizado. Ningún coeficiente aislado determina por sí mismo la validez completa de un instrumento.

A.1. Cómo leer los principales indicadores

Indicador	Referencia orientativa	Qué significa
Fiabilidad α / ω / split-half	$\geq .90$ muy alta; $.80$ – $.89$ alta; $.70$ – $.79$ adecuada; $.60$ – $.69$ moderada; $< .60$ requiere contexto	Indica cuánto se mantienen coherentes las puntuaciones. En DISC, α y ω son complementarios; split-half tiene mayor peso por el formato forced-choice.
Relación entre 2 ítems (r)	$< .20$ débil; $.20$ – $.29$ aceptable; $.30$ – $.49$ buena; $.50$ – $.69$ fuerte; $\geq .70$ muy alta / revisar redundancia	Especialmente útil en IVP20.
Spearman-Brown en 2 ítems	$< .50$ baja; $.50$ – $.59$ moderada; $.60$ – $.69$ adecuada; $.70$ – $.79$ buena; $\geq .80$ alta	Referencia de fiabilidad especialmente apropiada para escalas de dos ítems.
KMO convencional	$\geq .90$ excelente; $.80$ – $.89$ alto; $.70$ – $.79$ adecuado; $.60$ – $.69$ limitado; $< .60$ débil	Se aplica al IPIP-NEO-120-DN.
KMO-MP en DISC	Sin punto de corte convencional directamente	Diagnóstico exploratorio para la matriz singular del forced-

	transferible	choice.
HTMT	<.85 favorable; .85–.90 cautela; >.90 posible solapamiento	Comprueba si dos dominios distintos están demasiado solapados.
Magnitud de una correlación	r ≈.10 pequeña; ≈.30 moderada; ≥.50 grande	Describe la fuerza de una relación; la dirección debe coincidir con la hipótesis teórica.
Bartlett	p<.05	Indica que la matriz contiene correlaciones suficientes para estudiar una estructura factorial.
Análisis paralelo	Retener factores que superan el criterio aleatorio	Ayuda a decidir cuántos factores están respaldados por los datos.
FDR al 5%	Control de descubrimientos falsos al analizar muchas relaciones	Reduce el riesgo de considerar relevantes asociaciones que aparecen por azar.

Nota de lectura. Los rangos de esta tabla son guías orientativas, no fronteras universales de validez. En DISC no se usa el porcentaje de varianza explicada de una PCA/EFA clásica como benchmark principal porque la matriz es singular por diseño.

A.2. Tabla final del instrumento DISC

Dimensión	α exploratorio	ω exploratorio	Split-half SB	Qué significa
Dominancia (D)	.812	.808	.819	Alta. Puntuación consistente.
Influencia (I)	.840	.839	.843	Alta. Puntuación consistente.
Serenidad (S)	.812	.815	.816	Alta. Puntuación consistente.
Cumplimiento (C)	.840	.840	.840	Alta. Puntuación consistente.

En DISC, α y ω se muestran como diagnósticos clásicos complementarios. Para una lectura aplicada, el indicador principal de consistencia presentado es split-half Spearman-Brown, que se sitúa en rango alto en las cuatro dimensiones. La interpretación técnica incorpora además estabilidad temporal, funcionamiento de descriptores, estructura relativa y evidencia externa.

Métrica	Resultado	Referencia interpretativa	Qué significa
D ↔ S	$r = -.705$	Oposición negativa grande	Favorable. Polos relativos claramente diferenciados.
I ↔ C	$r = -.753$	Oposición negativa grande	Favorable. Polos relativos claramente diferenciados.
Rango de la matriz	84/112	Esperado: $112 - 28 = 84$	Coherente con las 28 restricciones exactas de bloque.
KMO-MP	.787	Sin corte KMO convencional aplicable	Diagnóstico complementario de una matriz singular.
FC-IRT θ relativo vs. scoring	Spearman=.973–.980	Concordancia ordinal muy alta; análisis exploratorio	Muy alta concordancia de la solución final; no se usa como fiabilidad.
FC-IRT AUC in-sample	.803	Ajuste descriptivo	No se usa como coeficiente de fiabilidad.
FC-IRT optimizador	Límite de 180 iteraciones	Sin convergencia formal	El módulo se conserva como análisis exploratorio de sensibilidad.

A.3. Tabla final del IPIP-NEO-120-DN

Dominio	α	ω	Qué significa
Neuroticismo (N)	.914	.915	Muy alta fiabilidad del dominio.
Extraversión (E)	.864	.868	Alta fiabilidad del dominio.
Apertura a la experiencia (O)	.766	.770	Fiabilidad adecuada del dominio.
Amabilidad interpersonal (A)	.831	.841	Alta fiabilidad del dominio.
Responsabilidad (C)	.916	.918	Muy alta fiabilidad del dominio.

Métrica	Resultado	Referencia interpretativa	Qué significa
KMO global	.922	≥ .90 excelente	Excelente adecuación para estudiar la estructura factorial.
Bartlett	p < .001	p < .05	La matriz contiene relaciones suficientes para un análisis factorial.
Análisis paralelo	5 factores	Esperado: 5 dominios	Se recuperan los cinco dominios previstos.
Facetas con factor principal en su dominio	20/30 (66,7%)	Sin umbral universal	Evidencia estructural favorable; algunas facetas comparten contenido con dominios próximos.
HTMT máximo	.826	< .85	Los dominios permanecen diferenciados.
Pares HTMT < .85	Todos	< .85	Ningún par supera el umbral conservador.

Nota terminológica. IPIP-NEO-120-DN es la denominación de la adaptación propia en español utilizada por DISC-NEO™, revisada lingüística, cultural y psicométricamente. El sufijo DN identifica esta versión específica de DISC-NEO™; no forma parte del nombre del IPIP-NEO-120 original ni implica una traducción literal.

A.4. Tabla final del IVP20

Valor	Relación entre ítems (r)	Spearman-Brown	Qué significa
Autodirección	.450	.620	Relación buena; fiabilidad adecuada.
Estimulación	.472	.641	Relación buena; fiabilidad adecuada.
Hedonismo	.516	.680	Relación fuerte; fiabilidad adecuada.
Logro	.361	.531	Relación buena; fiabilidad moderada.

Poder	.421	.593	Relación buena; fiabilidad moderada.
Seguridad	.409	.581	Relación buena; fiabilidad moderada.
Conformidad	.451	.622	Relación buena; fiabilidad adecuada.
Tradición	.631	.774	Relación fuerte; fiabilidad buena.
Benevolencia	.481	.650	Relación buena; fiabilidad adecuada.
Universalismo	.441	.612	Relación buena; fiabilidad adecuada.

IVP20 contiene deliberadamente dos ítems por valor. En los diez valores, la relación entre ambos ítems es buena o fuerte (.361–.631), mientras que Spearman-Brown se sitúa entre moderado y bueno (.531–.774). Leídos junto con los dos ejes superiores y la estructura circular, estos resultados respaldan la fiabilidad del IVP20 para identificar y ordenar las diez prioridades motivacionales relativas.

Lectura práctica. En términos prácticos, un profesional puede utilizar el ranking IVP20 del 1 al 10 como jerarquía de prioridades. Si dos valores quedan casi empatados, se interpretan como prioridades próximas y no como una diferencia tajante.

Métrica	Resultado	Referencia interpretativa	Qué significa
Apertura al cambio ↔ Conservación	$r = -.629$	Dirección negativa prevista; oposición grande	Favorable. Los dos polos se diferencian con una oposición clara.
Autopromoción ↔ Autotrascendencia	$r = -.576$	Dirección negativa prevista; oposición grande	Favorable. Los dos polos se diferencian con una oposición clara.
Correspondencia circular	Spearman = .388	Magnitud moderada; se interpreta junto con permutación	Correspondencia moderada con el orden circular.
Permutación unilateral	$p = .016$	$p < .05$	Favorable. La correspondencia circular observada es significativa.
Vecinos vs. opuestos	.002 vs. $-.262$	Los opuestos deben ser más negativos que los vecinos	Favorable. Los valores opuestos son, en promedio, más negativos que los vecinos.

Síntesis del anexo. Los indicadores principales de DISC, IPIP-NEO-120-DN e IVP20 son favorables para las interpretaciones previstas. Las diferencias entre coeficientes responden también a la longitud y al formato de cada escala: no se exige a una medida de dos ítems el mismo patrón numérico que a un dominio de 24 ítems. La conclusión de validez y fiabilidad se basa en la convergencia de varias evidencias, no en aprobar un único punto de corte.