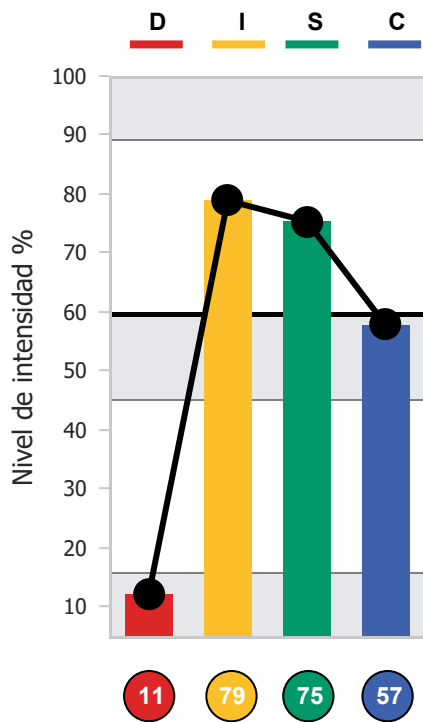


Interpretación de gráficas DISC

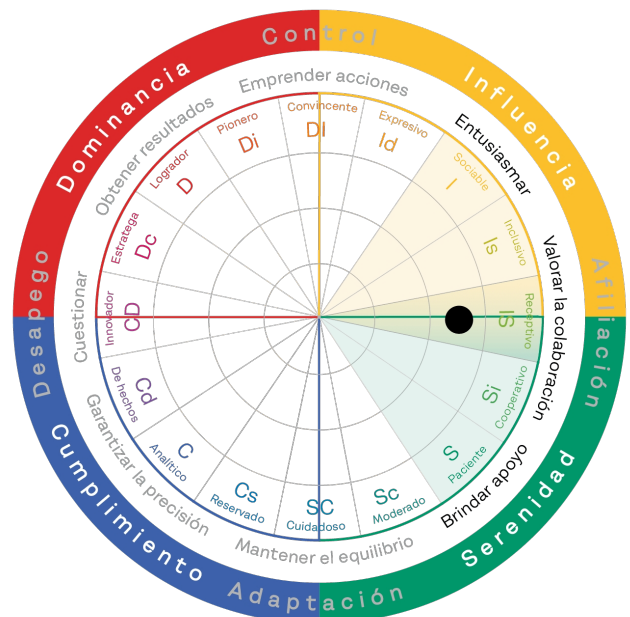
SUSANA

COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA

30/11/2025



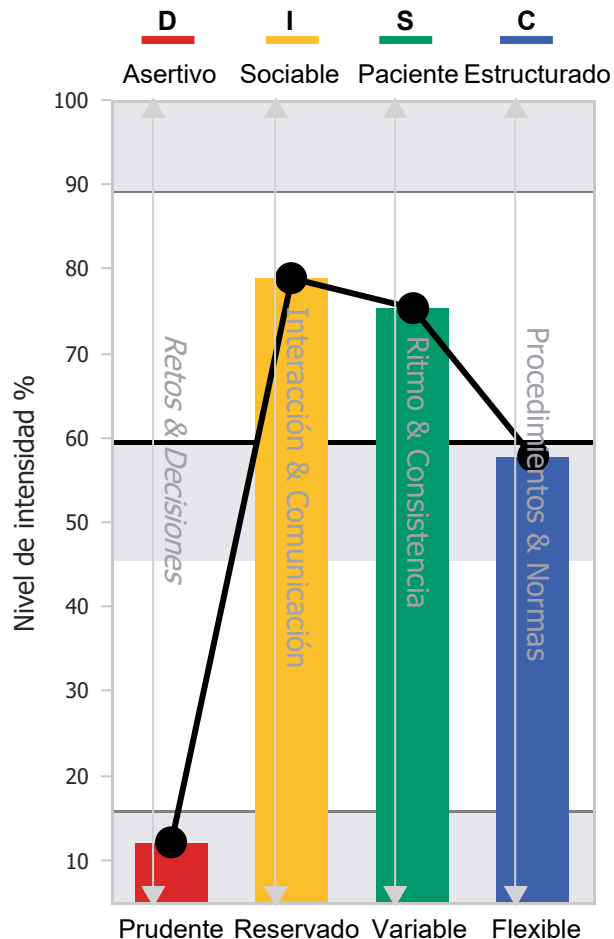
Dimensiones altas: IS



Mapa interpersonal DISC: posición, zonas de adaptación y prioridades laborales

Perfil que prioriza la colaboración y el apoyo interpersonal, contribuyendo a la estabilidad del equipo y a un ambiente de trabajo positivo.

Comprensión visual del perfil DISC de Susana



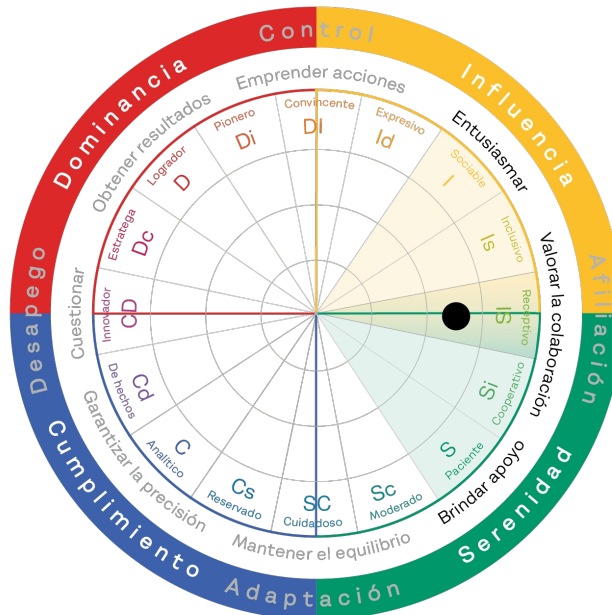
Interpretación de la Gráfica DISC III (Autoimagen integrada)

En la autoimagen integrada de Susana se observa una combinación claramente orientada a las personas, con **I alta**, **S alta**, **D muy baja** y **C en nivel medio**. La **dimensión D muy baja** indica una marcada tendencia a evitar la confrontación directa, a actuar con cautela y a preferir que las decisiones más firmes o de alto impacto se tomen dentro de marcos ya establecidos. La **dimensión I alta** muestra una fuerte inclinación a relacionarse, persuadir mediante el entusiasmo, elogiar y mantener un clima positivo, con un estilo expresivo y emocionalmente abierto. La **dimensión S alta** refleja una preferencia clara por la estabilidad, los ritmos previsibles, el trabajo en equipo y la cooperación, con énfasis en la paciencia, la constancia y el cumplimiento de compromisos. Finalmente, la **dimensión C en nivel medio** sugiere una atención razonable a normas y criterios de calidad, sin llegar a un estilo excesivamente rígido o crítico, pero sí con una base de sensatez y juicio al evaluar procedimientos.

Desde la perspectiva combinada, la presencia conjunta de **I alta + S alta** configura un estilo

marcadamente relacional, colaborativo y orientado a la armonía, donde la prioridad tiende a ser la cohesión del grupo, el apoyo a otros y la creación de un ambiente de trabajo positivo. La **D muy baja** integrada con esta combinación refuerza la diplomacia, la evitación del conflicto y una toma de decisiones más cautelosa, que suele buscar consenso y aprobación antes de avanzar. La **C media**, asociada a esta base IS, aporta un componente de juicio práctico: Susana tiende a contrastar ideas con la experiencia, a monitorear reglas de forma razonable y a ayudar a otros a identificar errores, pero sin que el análisis técnico desplace su foco principal en las personas.

En la práctica, esta combinación influye en la forma en que Susana decide, se relaciona y organiza su trabajo. En la toma de decisiones, la **D muy baja** y la **S alta** se traducen en un estilo prudente, que prefiere evaluar el impacto emocional y relacional de las opciones, evitando decisiones abruptas o de alto riesgo. El ritmo de trabajo tiende a ser **metódico y sostenido**, con poca inclinación a la urgencia y una fuerte preferencia por procesos claros y tiempos razonables. En la interacción, la **I alta** impulsa un trato cálido, de apoyo y reconocimiento, mientras que la **S alta** añade escucha, paciencia y disposición a colaborar. En cuanto al foco laboral, el perfil prioriza la colaboración, el soporte al equipo y el mantenimiento de un clima estable por encima de la confrontación de problemas o la búsqueda agresiva de resultados; la **C media** actúa como un regulador que orienta a mantener cierto orden, respetar pautas y utilizar el buen juicio al aplicar normas, sin rigidizar el estilo general.



Mapa Interpersonal DISC

El Círculo Interpersonal complementa el análisis DISC mostrando cómo la persona se posiciona en sus relaciones laborales a través de dos ejes. En este caso, el punto de Susana se ubica en el área **IS**, en el **tercer anillo**, lo que indica un estilo interpersonal claramente predominante orientado a la **Afiliación**, con equilibrio entre influencia y cooperación, y una expresión del estilo marcada pero aún con cierta capacidad de ajuste según el contexto.

- **Eje de Control (Norte–Sur):** La posición en el área IS, situada sobre el eje Este (Afiliación) y en la zona media del radio, indica un balance entre la iniciativa y la adaptación. No se trata de un estilo fuertemente orientado al control directivo, sino más bien de una tendencia a influir a través de la participación y el apoyo, ajustando el grado de iniciativa según la situación. En contextos donde se requiere coordinación de personas, Susana tiende a asumir un rol de facilitación más que de imposición, priorizando el consenso y la armonía antes que la dirección unilateral.
- **Eje de Afiliación (Este–Oeste):** La ubicación en **IS** se encuentra claramente en la zona de **Afiliación**. Esto refleja una fuerte orientación a construir y mantener vínculos cercanos, a comunicarse de forma abierta y a integrar a otros en las decisiones. La interacción se centra en la cooperación, la empatía y la sensibilidad interpersonal, con una marcada preferencia por entornos donde se valoren las relaciones, el apoyo mutuo y la participación activa de las personas en el trabajo cotidiano.
- **Distancia al centro:** El punto se sitúa en el **tercer anillo**, lo que indica un estilo

interpersonal **marcado y relativamente estable**, pero no extremo. Esto significa que las pautas de afiliación, colaboración y búsqueda de armonía tienden a expresarse de manera consistente en distintos contextos, aunque existe cierta flexibilidad para modular la intensidad del estilo cuando el entorno lo requiere. No obstante, la preferencia por la cercanía, el apoyo y la cooperación se mantiene como rasgo dominante en la mayoría de las situaciones laborales.

- **Áreas sombreadas:** Desde la posición IS, las áreas accesibles se orientan principalmente hacia estilos más centrados en la **I** (mayor expresividad e influencia social) o hacia estilos más centrados en la **S** (mayor énfasis en la paciencia, el soporte y la estabilidad). Dado que en la gráfica DISC la **I es alta** y la **S también es alta**, Susana puede desplazarse con relativa facilidad hacia un estilo más entusiasta y persuasivo cuando el contexto exige motivar o movilizar a otros, o hacia un estilo más cooperativo y cuidadoso cuando la situación demanda contención, escucha y mantenimiento del equilibrio del equipo. La **C en nivel medio** puede activarse adicionalmente para reforzar el seguimiento de pautas y la interpretación sensata de normas en contextos donde la estructura y la claridad procedimental sean relevantes.

Integración del perfil conductual

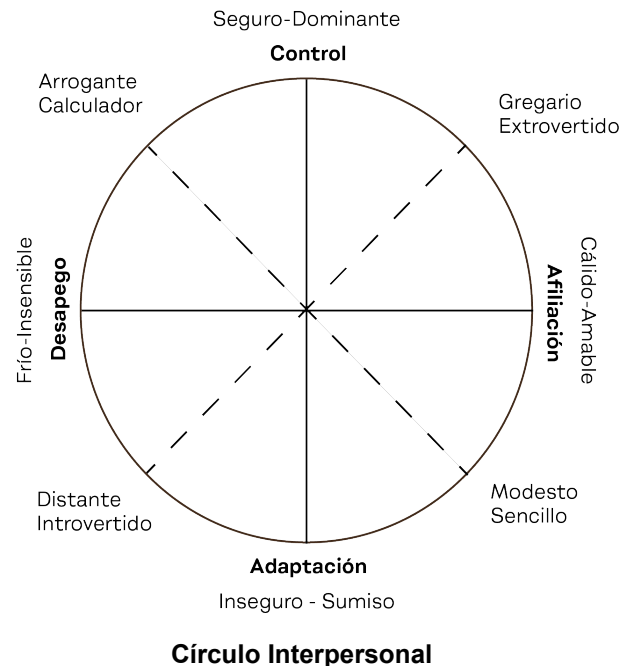
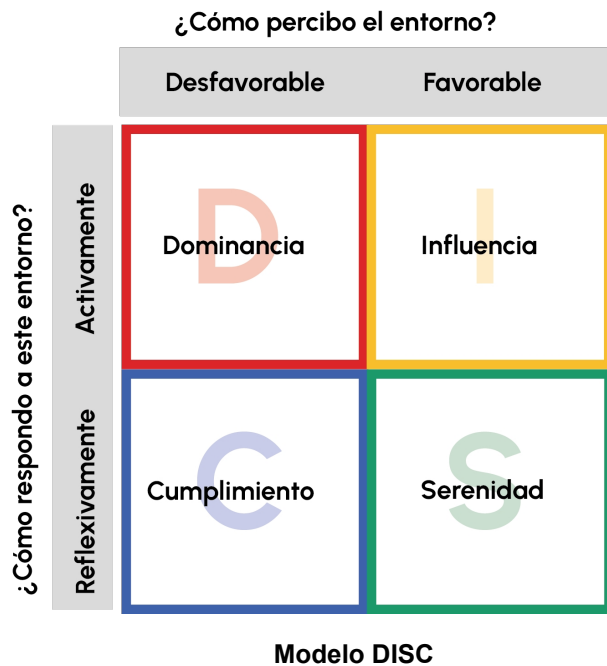
En conjunto, el perfil de Susana describe una persona con una orientación fuertemente relacional, que prioriza la colaboración, la armonía y el bienestar del equipo, con un estilo comunicativo abierto, empático y entusiasta, acompañado de un ritmo de trabajo estable, paciente y constante, que evita la confrontación directa, los riesgos elevados y la urgencia, y que integra de forma moderada el respeto por normas y procedimientos, utilizando el buen juicio para mantener orden y coherencia sin perder el foco principal en las personas y en la cohesión del entorno laboral.

Fundamentos del análisis: Modelo DISC y Círculo Interpersonal

1. El Modelo DISC

Explica las tendencias conductuales según cómo la persona percibe su entorno y cómo responde a él. Esta interacción genera patrones únicos a través de cuatro dimensiones:

- **D (Dominancia) - cómo enfrenta problemas y desafíos:**
 - **D Alto:** Percibe el entorno como desafiante, pero se ve capaz de superarlo.
Características: directo, competitivo, decidido.
Meta: Modificar el entorno; superar obstáculos para conseguir resultados.
 - **D Bajo:** Prefiere enfoques conservadores, pacíficos y cooperativos para resolver problemas.
- **I (Influencia) - cómo se relaciona e influye en otros:**
 - **I Alto:** Ve el entorno como favorable y busca persuadir e interactuar socialmente. Características: sociable, entusiasta, optimista.
Meta: Influir en el entorno; hacer que los demás se involucren para conseguir resultados.
 - **I Bajo:** Más reservado, reflexivo, basa su persuasión en lógica y hechos.
- **S (Serenidad) - cómo gestiona el ritmo y la estabilidad del entorno:**
 - **S Alto:** Percibe el entorno como favorable, pero prefiere cooperar y mantener estabilidad. Características: calmado, paciente, leal.
Meta: Trabajar con otros para conseguir resultados.
 - **S Bajo:** Más inquieto, flexible, orientado al cambio y adaptable a la variedad.
- **C (Cumplimiento) - cómo responde a reglas y estándares creados por otros:**
 - **C Alto:** Ve el entorno como desafiante y se enfoca en trabajar con precisión y seguir normas. Características: preciso, analítico, organizado.
Meta: Pensar bien las cosas para conseguir resultados.
 - **C Bajo:** Más independiente, puede desafiar reglas y es menos enfocado en detalles estrictos.



2. El Círculo Interpersonal

Complementa el análisis DISC mostrando **cómo la persona se posiciona en sus relaciones laborales** a través de dos ejes:

- **Eje de Control (vertical):** Manejo de la influencia y dirección. **¿Prefiere dirigir y tomar iniciativa, o colaborar y responder a las necesidades del entorno?**
 - **Controlar/Dirigir (superior):** Prefiere tomar iniciativa, guiar y asumir responsabilidad de resultados.
 - **Adaptar/Responder (inferior):** Prefiere colaborar, responder a necesidades del entorno y ajustar el enfoque. Nota: adaptarse no excluye capacidad de liderazgo.
- **Eje de Afiliación (horizontal):** Grado de cercanía en las relaciones. **¿Busca conexiones cercanas y pertenencia grupal, o valora límites claros y autonomía?**
 - **Afiliarse/Conectar (derecha):** Busca interactuar abiertamente, construir relaciones cercanas y valorar la pertenencia grupal.
 - **Distanciarse/Delimitar (izquierda):** Valora límites claros, privacidad, autonomía y objetividad.

Las gráficas DISC de Susana

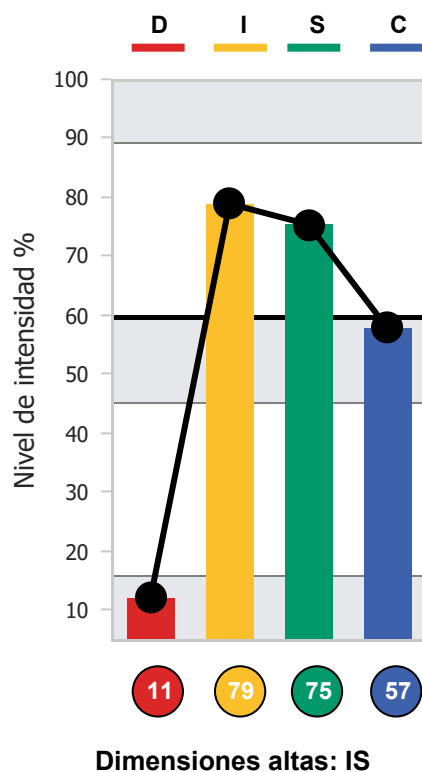
Gráfica DISC III (Autoimagen integrada):

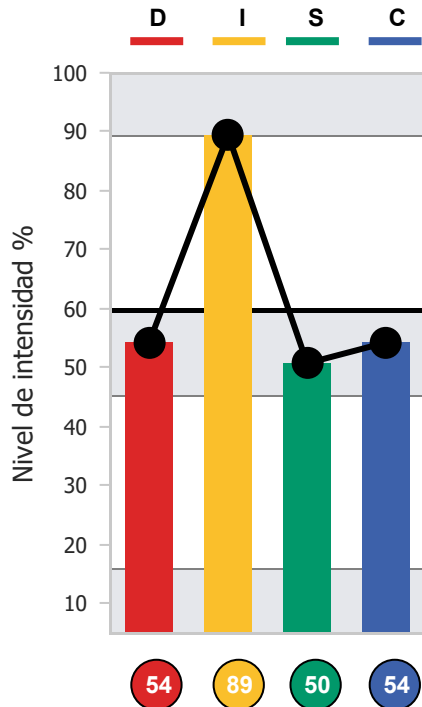
Esta gráfica se configura a partir de la combinación única de las elecciones "Más Afín" y "Menos Afín" que dio Susana al completar el test DISC. Representa su perfil, mostrando la intensidad (0-100%) de sus dimensiones D, I, S y C, revelando así su patrón conductual distintivo.

Niveles de intensidad:

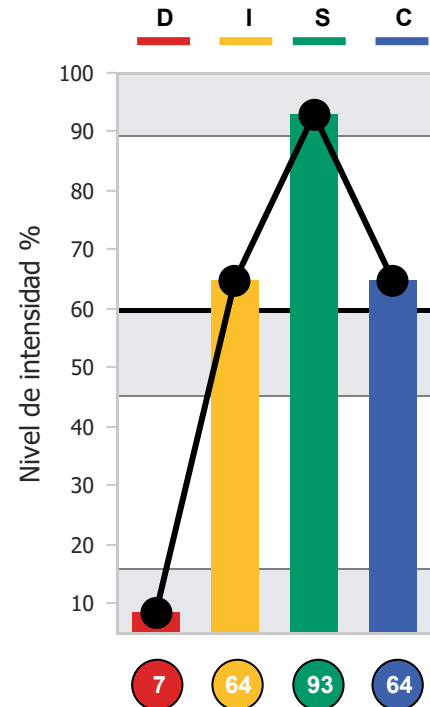
- **Alto (más de 60%):** Comportamientos distintivos y frecuentes.
- **Medio (45% a 60%):** Flexibilidad o equilibrio en la manifestación.
- **Bajo (menos de 45%):** Tendencia a características opuestas.

Las "Dimensiones altas" resaltadas señalan las tendencias más sobresalientes del perfil.





Gráfica I: Estas son sus respuestas "Más Afín" para cada uno de los cuatro factores.



Gráfica II: Estas son sus respuestas "Menos Afín" para cada uno de los cuatro factores.

La representación gráfica resulta de una inversión estadística de esas respuestas.

Importante:

En algunos enfoques tradicionales del modelo DISC, la Gráfica I la representan como "estilo adaptado" y la Gráfica II como "estilo natural", considerando que su diferencia refleja el nivel de ajuste o tensión entre ambos.

Esta interpretación se remonta a los trabajos de **Walter V. Clarke** a finales de la década de 1940, quien desarrolló el *Activity Vector Analysis (AVA)*, un instrumento de evaluación laboral basado en el enfoque léxico de adjetivos conductuales. En ese momento, Clarke **no se inspiró directamente en la teoría DISC**; sin embargo, tras analizar los resultados, observó que los cuatro factores obtenidos —agresivo, sociable, estable y evitativo— se asemejaban a las dimensiones descritas por Marston en *Emotions of Normal People* (1928). Décadas más tarde, **John Geier** formalizó esa conexión en los años setenta, consolidando las nociones de "estilo adaptado" y "estilo natural".

Sin embargo, investigaciones posteriores (Wiley, 2005) sobre los instrumentos DiSC no hallaron evidencia teórica ni empírica que respalde la existencia de estilos conductuales separados. Las

diferencias entre las Gráficas I y II se explican principalmente por efectos estadísticos del formato de respuesta, más que por variaciones reales en la persona.

Además, la evidencia neuroconductual contemporánea (*Kahneman*, 2011; *Sapolsky*, 2017; *Damasio*, 2018) confirma que el comportamiento humano surge de la integración constante entre procesos conscientes y automáticos. Más del 70 % de nuestras acciones provienen de patrones y hábitos aprendidos que operan de forma coordinada con la cognición consciente.

La conducta, por tanto, no opera en planos separados, sino como un sistema dinámico y coherente que mantiene su identidad incluso al adaptarse.

Por ello, la interpretación más consistente se basa en la **Gráfica III (Autoimagen integrada)**, que integra ambos planos y ofrece una lectura más completa, estable y científicamente alineada del comportamiento. Esta integración también **reduce el sesgo de deseabilidad social**, al equilibrar las respuestas conscientes e inconscientes, ofreciendo un perfil más objetivo y representativo del estilo conductual real.