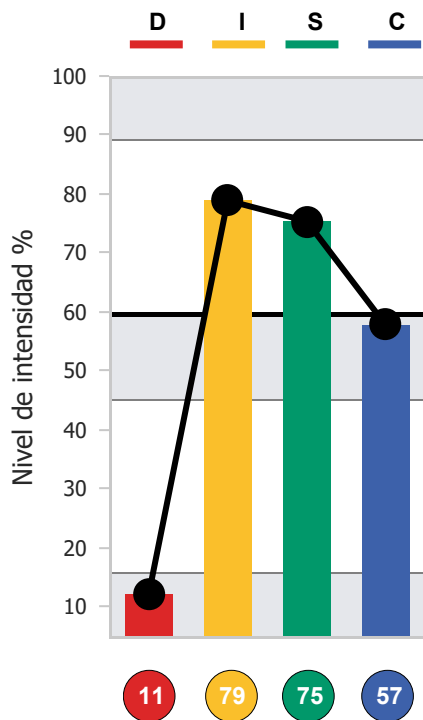


Guía de entrevista conductual para selección

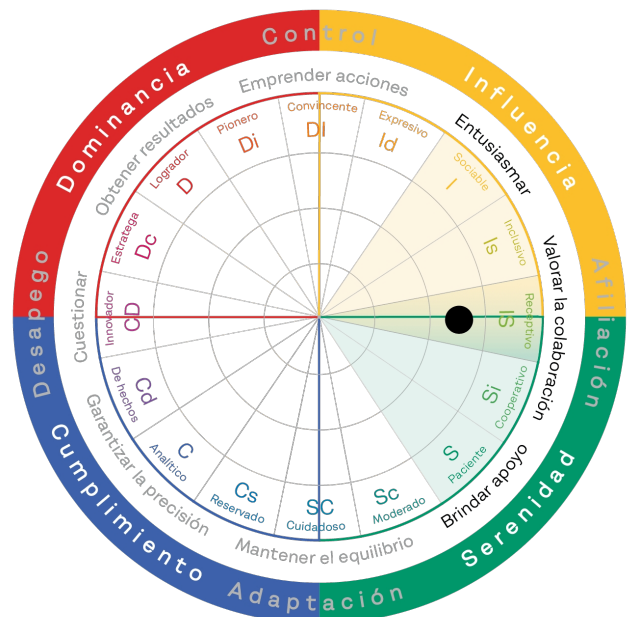
SUSANA

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.

Introducción y alcance del informe

Este informe tiene como objetivo apoyar procesos de selección de personal, ofreciendo una lectura conductual basada en el perfil DISC de Susana. Su propósito es servir como referencia para entrevistas y espacios de contraste profesional, ayudando a formular preguntas más precisas y a observar comportamientos relevantes en contextos laborales.

Síntesis conductual para selección

Susana tiende a orientarse a la colaboración y a mantener un clima de trabajo armónico, mostrando una disposición constante para apoyar a sus compañeros y contribuir a la cohesión del equipo. Se relaciona con calidez y cercanía, buscando generar confianza y mantener a las personas conectadas con un propósito compartido. Su estilo general revela preferencia por ritmos estables, acuerdos claros y un entorno de interacción frecuente, con espacio para reconocer avances y reforzar el ánimo grupal.

En selección es conveniente contrastar si Susana mantiene esta orientación colaborativa ante tensiones por prioridades, al requerir conversaciones difíciles o cuando el contexto exige firmeza para cerrar definiciones. Asimismo, es relevante indagar cómo equilibra el cuidado de los vínculos con la necesidad de cumplir compromisos, plazos y estándares, y su proceder al tomar decisiones con información incompleta o frente a cambios de rutina.

Estilo de actuación en el trabajo

Susana suele asumir responsabilidades con constancia y paciencia, priorizando la continuidad de las tareas y el cumplimiento de los compromisos. Se organiza mejor con una planificación previsible y cuando los cambios se introducen de forma gradual y bien comunicada. Se muestra práctica al aplicar reglas y criterios existentes, interpretándolos con sentido común y basándose en la experiencia para validar su eficacia. En tareas que requieren coordinación con otros, busca integrar perspectivas, promover acuerdos y mantener un ritmo que prevenga urgencias.

Su desempeño operativo se facilita con objetivos y prioridades explicitados con anticipación, criterios de trabajo estables, canales de coordinación frecuentes con el equipo y acuerdos claros sobre lo que constituye una entrega completa. También responde favorablemente cuando se le permite colaborar, acompañar a sus compañeros y contribuir al orden y la continuidad, sin depender de presiones constantes para impulsar el avance.

Estilo de comunicación y relación profesional

Susana tiende a comunicarse de manera cercana, diplomática y orientada a las personas, con disposición para escuchar, validar perspectivas y mantener un tono constructivo. Su influencia se ejerce mediante el entusiasmo y la persuasión amable, buscando que otros consideren opciones y se sumen a acuerdos, en lugar de imponer criterios. Frente al desacuerdo, es probable que intente reducir tensiones y preservar la relación, pudiendo optar por mensajes indirectos si percibe riesgo de fricción.

Durante el proceso es conveniente observar si Susana explicita expectativas y límites con claridad, formula pedidos concretos cuando necesita apoyo, y sostiene conversaciones de ajuste al detectar incumplimientos o diferencias de criterio (por ejemplo, al pedir definiciones, señalar un desvío o rechazar una solicitud). Asimismo, es útil contrastar cómo reacciona ante observaciones críticas, si las procesa en términos de conducta y resultados, y cómo ajusta su comunicación para mantener la claridad sin afectar el vínculo con sus compañeros.

Toma de decisiones y respuesta a la presión

Susana suele tomar decisiones con cautela, buscando información adicional y considerando el impacto en las personas involucradas. Suele preferir decisiones construidas con consulta y consenso, especialmente cuando la definición podría generar tensión en el equipo. Bajo presión, tiende a mantener una apariencia serena y a enfocarse en estabilizar el entorno relacional, procurando evitar la escalada de conflictos. En contextos de urgencia, podría priorizar el mantenimiento de la armonía y la coordinación antes que acelerar las definiciones, y suele apoyarse más en la validación de otros para confirmar el curso de acción.

Para decisiones más claras, resultan favorables los criterios de priorización explícitos, márgenes de autonomía bien delimitados, información mínima acordada para decidir y acuerdos previos sobre cómo proceder en caso de falta de consenso. Asimismo, contribuye la existencia de mecanismos sencillos de seguimiento y revisión, de modo que una decisión pueda ajustarse sin que se perciba como una ruptura relacional en el equipo.

Riesgos conductuales a observar en selección

En determinados contextos, Susana podría posponer definiciones si anticipa desacuerdos, buscando extender la conversación para preservar el vínculo, lo que podría afectar la oportunidad de la decisión. Podría también mostrarse más tolerante de lo conveniente ante incumplimientos de acuerdos, evitando conversaciones directas y esperando un ajuste natural. En entornos de alta urgencia y cambios frecuentes, podría necesitar un mayor encuadre para mantener el foco, la priorización y el cierre, ya que su tendencia a apoyar a otros y a involucrarse en interacciones puede competir con la gestión del tiempo.

Otro foco de observación es si Susana subestima riesgos operativos por mantener una mirada

optimista o por confiar en exceso en la fiabilidad de otros, y cómo verifica los avances sin deteriorar la relación con sus compañeros. Asimismo, es conveniente contrastar cómo maneja la incomodidad ante conversaciones difíciles y si cuenta con estrategias para mantener la firmeza y la claridad cuando debe marcar límites, solicitar el cumplimiento o corregir el rumbo.

Claves para la entrevista

Las siguientes preguntas están formuladas para contrastar evidencias y observar conductas en situaciones reales. Deben responderse con ejemplos concretos, contexto, acciones y resultados.

- Cuénteme sobre una situación en la que tuvo que sostener una conversación difícil con un compañero para corregir un incumplimiento o un desvío, y cómo lo abordó.
- Describa un caso en el que necesitó tomar una decisión sin contar con toda la información, qué criterios utilizó y cómo comunicó la definición al equipo.
- Relate una experiencia en la que el equipo enfrentó tensión o desacuerdo, qué hizo usted para mantener la colaboración y qué resultados se observaron después.
- Indique un ejemplo en el que tuvo que priorizar tareas con plazos exigentes mientras otros miembros del equipo le solicitaban apoyo, y cómo gestionó su tiempo y compromisos.
- Explique una situación en la que necesitó decir no a una solicitud para proteger prioridades o estándares, y cómo cuidó la relación sin perder claridad.
- Cuénteme sobre un cambio relevante en la forma de trabajo que le exigió ajustar rutinas, qué le ayudó a adaptarse y qué le costó más al inicio.
- Describa cómo verifica avances y calidad cuando depende de entregas de sus compañeros, y qué hace cuando detecta retrasos o diferencias de criterio.
- Relate una ocasión en la que su optimismo o confianza inicial en otros tuvo que ajustarse por hechos del proceso, y qué aprendió de esa experiencia.

Consideraciones de ajuste al contexto

Susana suele adaptarse más fácilmente en entornos donde se valora la colaboración, existen espacios regulares de coordinación y los cambios se comunican con claridad, permitiendo transiciones graduales. Opera con comodidad cuando los criterios de trabajo son estables, los acuerdos se mantienen en el tiempo y se reconoce el aporte relacional al clima del equipo. En contextos que requieren un ritmo alto con urgencias frecuentes, decisiones rápidas y conversaciones directas de exigencia, podría necesitar acuerdos explícitos sobre prioridades,

plazos y mecanismos de escalamiento para evitar dilaciones.

También puede beneficiarse de encuadres que definan con precisión qué se espera en términos de cierre y seguimiento, especialmente cuando el trabajo implica múltiples interrupciones o demandas simultáneas. En entornos con ambigüedad sostenida, suele ayudar contar con criterios mínimos para decidir, responsabilidades delimitadas y revisiones periódicas que permitan ajustar sin que el cambio se perciba como desorden o como tensión innecesaria en el equipo.

Alcance y criterios de uso

Este informe ofrece una lectura conductual orientada a apoyar entrevistas y procesos de selección, pero no debe utilizarse como único criterio de evaluación. La experiencia previa, las competencias técnicas, las referencias, el contexto organizacional y otros factores relevantes deben integrarse para una decisión profesional completa.