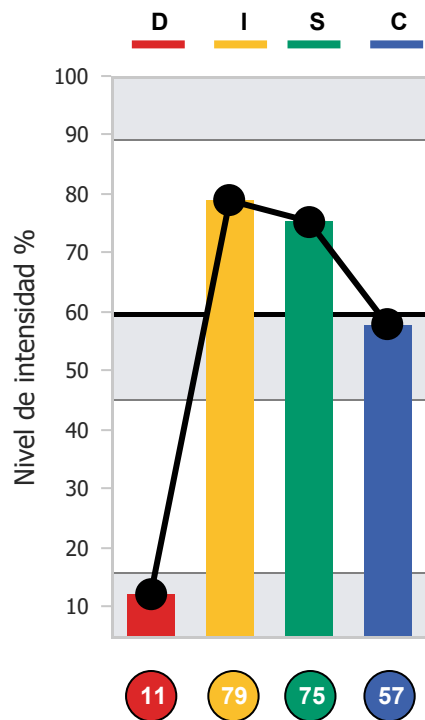


Perfil DISC Estándar

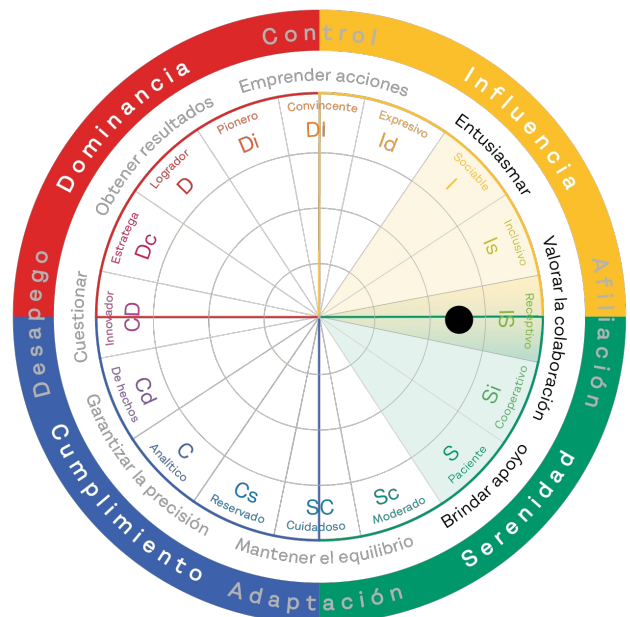
SUSANA

COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA

30/11/2025



Dimensiones altas: IS



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

Contenido

GUÍA RÁPIDA: Cómo usar este análisis DISC - Comportamientos	3
PRIMERA PARTE: Visión ejecutiva del perfil conductual	11
Resumen ejecutivo	12
5 principales competencias - Power Skills	12
5 principales roles conductuales	13
Valor que aporta al equipo	13
Valor que aporta a la organización	13
Comportamiento bajo presión	14
Estructura comunicacional	15
Puntos a tener en cuenta en la comunicación con Susana	15
Tendencias conductuales	17
Prioridades laborales	21
Claves para impulsar el potencial de Susana	23
SEGUNDA PARTE: Autoconocimiento: Comportamientos	25
Su perfil conductual al detalle	26
Sus características distintivas: Cuándo potenciarlas y cuándo modularlas	33
Mapeo de 46 roles conductuales: Afinidad natural y esfuerzo adaptativo	37
Entornos de trabajo ideales y desafiantes	53
Análisis de su comportamiento en funciones comerciales	54
TERCERA PARTE: Plan de acción	58
Estrategias para potenciar su perfil profesional	59
Plan de acción	62

Guía rápida: Cómo usar este análisis DISC - Comportamientos

1. Propósito del informe

Este informe proporciona un **análisis profundo y detallado de los patrones de comportamiento de Susana**. Su objetivo es ofrecer una comprensión exhaustiva de su estilo de trabajo, sus motivadores y sus interacciones, conectando su perfil DISC con **46 roles conductuales** y su aplicación práctica. Está diseñado como una herramienta clave para el autoconocimiento profundo, el coaching y el desarrollo de roles donde el comportamiento es uno de los principales factores de éxito.

Información clave que obtendrá:

- Una visión ejecutiva del perfil, incluyendo sus principales tendencias y valor para la organización.
- Un análisis exhaustivo de sus fortalezas, puntos ciegos, motivadores y estilo de comunicación.
- Un mapa completo de su afinidad natural con 46 roles conductuales clave en el entorno laboral.
- Una exploración de cómo su perfil se manifiesta específicamente en funciones comerciales.
- Un plan de desarrollo y acción detallado para capitalizar sus fortalezas y gestionar sus áreas de crecimiento.

Cómo leer este informe

Para obtener el máximo valor de este análisis, le sugerimos seguir los siguientes pasos:

- **Paso 1 - Visión ejecutiva (15 min):** Lea la **PRIMERA PARTE** para obtener un resumen completo de alto nivel.
- **Paso 2 - Análisis profundo del comportamiento (30-45 min):** La **SEGUNDA PARTE** es el corazón del informe. Explore aquí el perfil en detalle, la 'doble cara' de sus rasgos, su afinidad con los roles conductuales y su aplicación en el área comercial.
- **Paso 3 - Plan de acción (30 min):** La **TERCERA PARTE** es la herramienta de trabajo. Utilícela para transformar todo el conocimiento anterior en estrategias y compromisos de desarrollo concretos.

2. Fundamentos del análisis: Modelo DISC y Círculo Interpersonal

El Modelo DISC

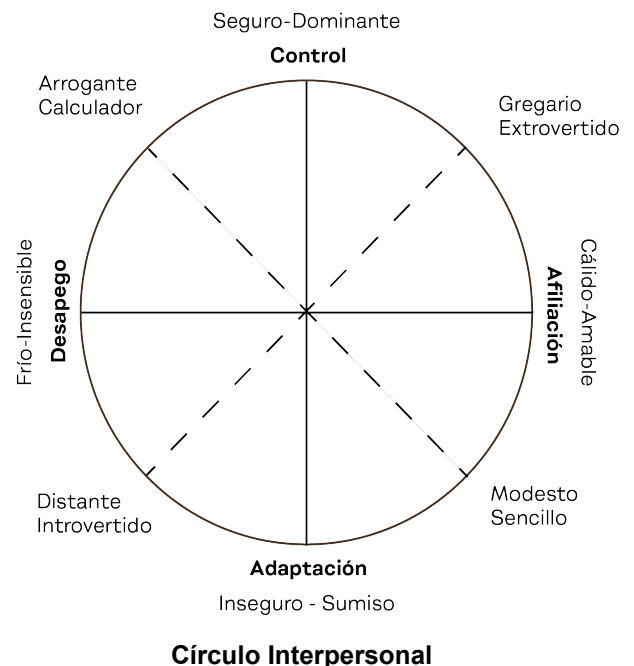
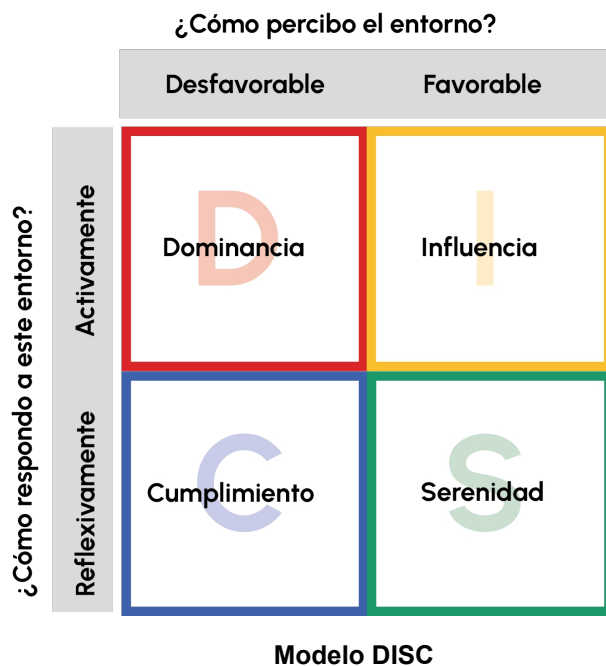
Explica las tendencias conductuales según cómo la persona percibe su entorno y cómo responde a él. Esta interacción genera patrones únicos a través de cuatro dimensiones:

- **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.

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 (norte):** Prefiere tomar iniciativa, guiar y asumir responsabilidad de resultados.
 - **Adaptar/Responder (sur):** 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 (este):** Busca interactuar abiertamente, construir relaciones cercanas y valorar la pertenencia grupal.
 - **Distanciarse/Delimitar (oeste):** Valora límites claros, privacidad, autonomía y objetividad.



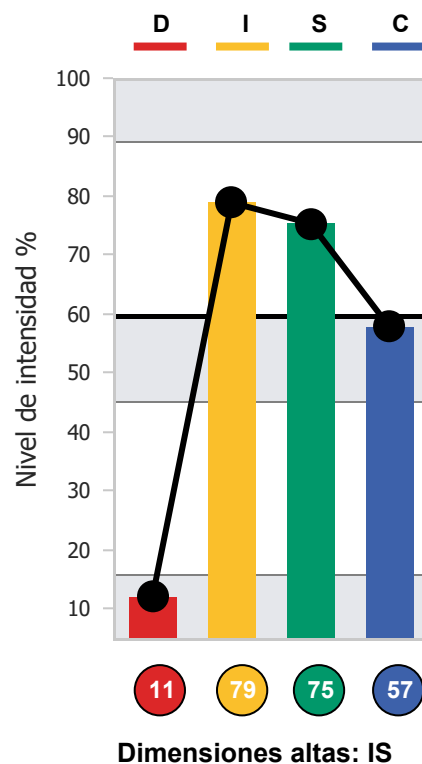
Gráfica DISC III (Autoimagen integrada):

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.

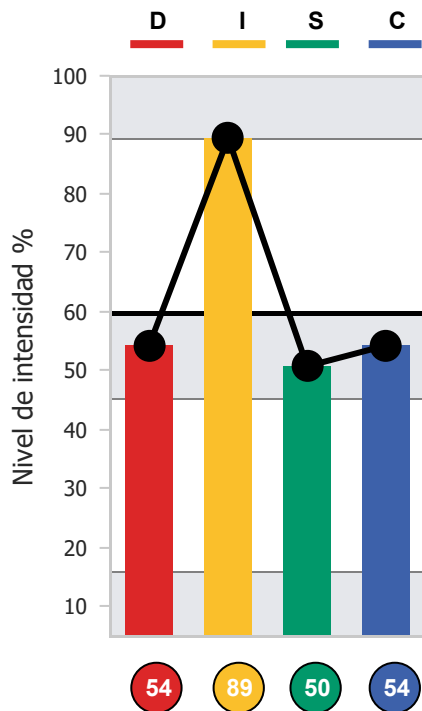
Niveles de intensidad:

- **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.

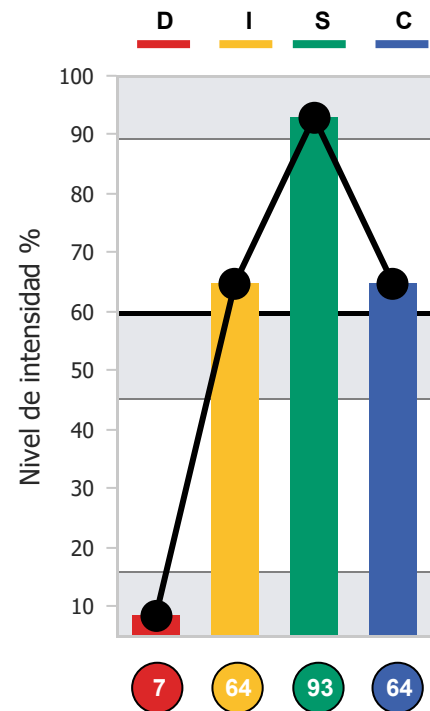
Las "Dimensiones altas" resaltadas señalan las tendencias más sobresalientes del perfil.



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



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.

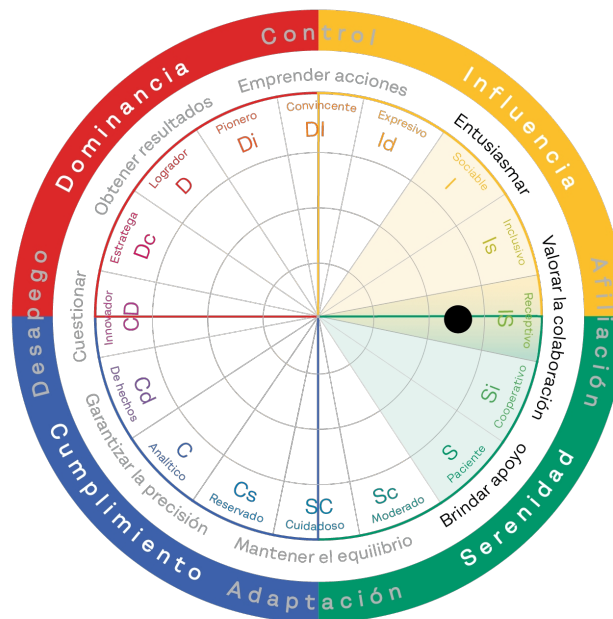
Además, la evidencia neuroconductual contemporánea (*Kahneman*, 2011; *Sapolsky*, 2017; *Damasio*, 2018) confirma que el comportamiento humano surge de la integración constante entre procesos conscientes y automáticos. Más del 70 % de nuestras acciones provienen de patrones y hábitos aprendidos que operan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

Mapa interpersonal DISC:

Para ofrecer una visión completa del estilo de Susana, utilizamos un enfoque integrado que combina cómo percibe su entorno y reacciona a él (análisis del Modelo DISC) con las fuerzas que dirigen sus interacciones laborales (identificadas por el Círculo Interpersonal).



Este mapa conductual posiciona el perfil de Susana, mostrando:

- **Punto (estilo principal):** Representa su comportamiento predominante, calculado mediante:
 - Su combinación DISC (las 4 dimensiones)
 - Las fuerzas interpersonales (tendencias de interacción con otros):
 - **Control vs. Adaptación** (eje vertical): ¿Prefiere dirigir o colaborar?
 - **Afilación vs. Desapego** (eje horizontal): ¿Busca cercanía o independencia?
- **Distancia del centro:**
 - **Cerca del borde:** Fuerte inclinación al estilo; tendencias conductuales consistentes y automáticas.
 - **Posición intermedia:** Alta inclinación y alineación natural con el estilo; características prominentes con buena capacidad de adaptación.

- **Cerca del centro:** Refleja la tendencia principal del perfil con mayor flexibilidad para adaptar el comportamiento hacia las áreas sombreadas según el contexto.
- **Áreas sombreadas:** Estilos alternativos que Susana puede adoptar cuando la situación lo requiere.
- **Prioridades laborales:** Son las palabras clave situadas alrededor del círculo (en el caso de Susana: **Valorar la colaboración, Brindar apoyo, Entusiasmar**). Estas indican sus principales focos de energía y aquello que naturalmente priorizará en un contexto laboral.

3. Consideraciones importantes

Ningún estilo o nivel es inherentemente "mejor" o "peor". Cada perfil, incluido el de Susana, posee fortalezas y áreas de desarrollo que dependen del contexto específico.

PRIMERA PARTE

VISIÓN EJECUTIVA DEL PERFIL CONDUCTUAL

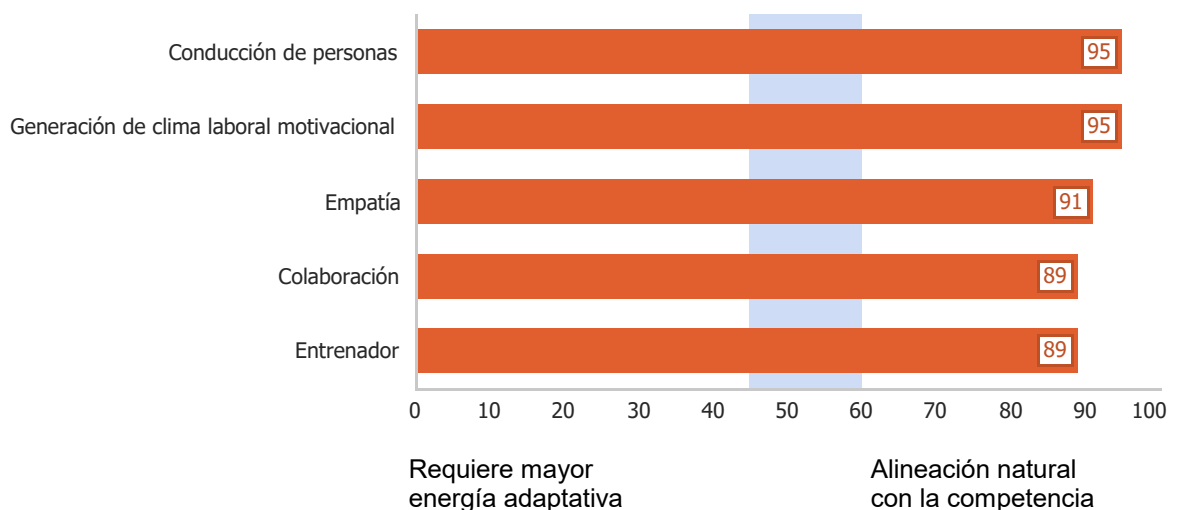
Resumen ejecutivo

Susana se caracteriza por un estilo colaborativo y paciente, con una marcada orientación hacia las personas y la creación de un ambiente laboral armonioso. En su entorno de trabajo, sus prioridades se centran en el apoyo mutuo, la estabilidad y el fomento de relaciones interpersonales positivas. Proyecta una imagen de calidez, confianza y serenidad, mostrando una preferencia por entornos predecibles y amigables donde pueda aplicar sus competencias relacionales de manera consistente. Su tendencia conductual es empática y conciliadora, buscando construir puentes y asegurar la cohesión dentro del equipo.

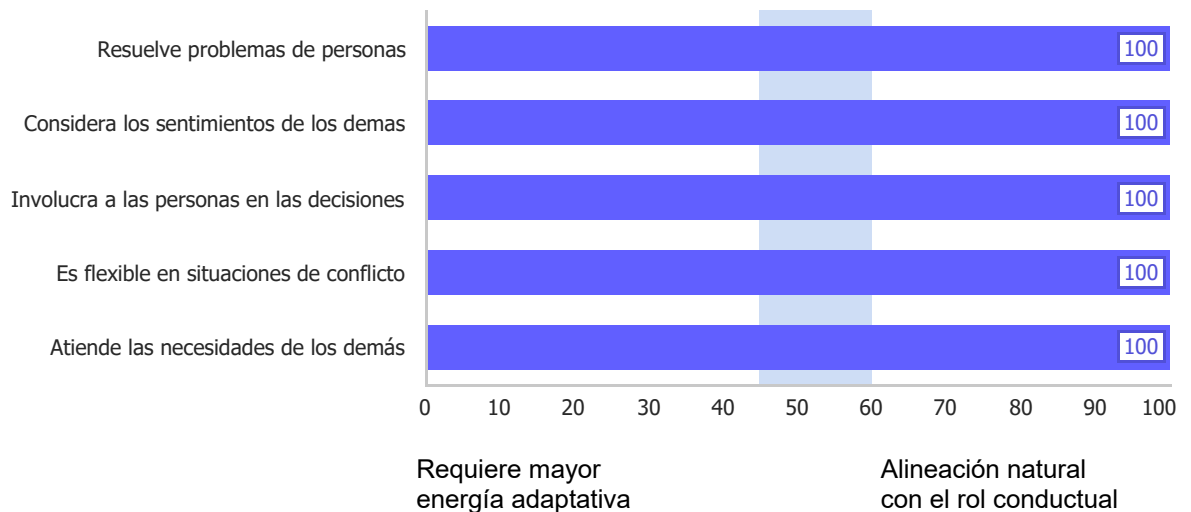
En su comunicación, tiende a ser cálida, diplomática y persuasiva, valorando la conexión genuina con sus compañeros de trabajo. Es una oyente atenta que busca comprender las perspectivas de los demás. Su influencia se ejerce a través del entusiasmo, la capacidad para generar consenso y el fomento de un espíritu colaborativo. Tiende a evitar la confrontación directa, prefiriendo abordar los desacuerdos de manera considerada para preservar la armonía del grupo y las buenas relaciones, actuando como una mediadora natural.

Su filosofía de trabajo se fundamenta en la importancia de la lealtad, el trabajo en equipo y el apoyo sincero. Se siente más comprometida en un entorno laboral que le ofrezca seguridad, expectativas claras y un fuerte sentido de comunidad. Entre sus fortalezas se encuentran su paciencia para manejar tareas que requieren constancia y su tendencia a actuar como un elemento cohesionador y motivador. Busca un ritmo de trabajo estable que le permita colaborar eficazmente, contribuyendo así a la moral, la estabilidad y el bienestar general del equipo.

5 principales competencias - Power Skills



5 principales roles conductuales



Valor que aporta al equipo

- Mejora la moral y el clima del equipo.
- Fomenta la cohesión y la colaboración.
- Brinda apoyo constante a sus compañeros.
- Ayuda a suavizar tensiones y conflictos.
- Crea un ambiente de trabajo positivo.
- Escucha las inquietudes de los demás.
- Promueve la participación de todos.
- Es un pilar de estabilidad y confianza.

Valor que aporta a la organización

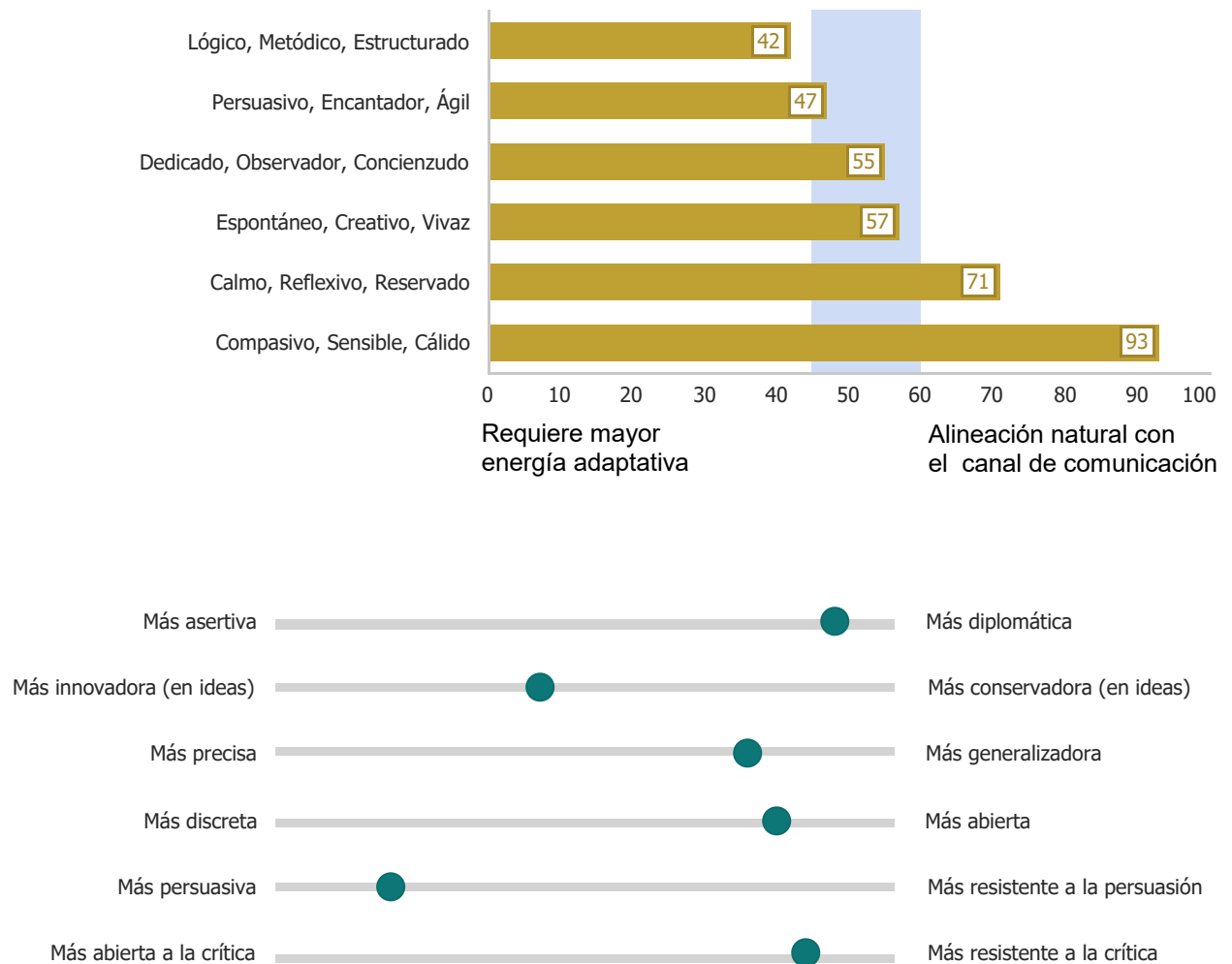
- Contribuye a un clima laboral positivo.
- Favorece la retención del talento humano.
- Fortalece relaciones interpersonales.
- Aporta estabilidad a la fuerza laboral.
- Promueve una cultura de colaboración.
- Facilita la comunicación en equipos.
- Demuestra lealtad a la organización.
- Impulsa un entorno de apoyo mutuo.

Comportamiento bajo presión

Bajo presión, su tendencia conductual se orienta hacia la búsqueda de estabilidad y el mantenimiento de relaciones interpersonales. Prioriza la colaboración y el apoyo mutuo con sus compañeros, procurando un ambiente armónico. Ante situaciones de tensión, su enfoque se caracteriza por la serenidad y la disposición a escuchar, buscando soluciones consensuadas antes que la imposición de directrices.

Muestra una inclinación a internalizar inquietudes o a ser reservada para evitar confrontaciones directas que puedan afectar la cohesión del equipo. Sus competencias se centran en la empatía y el ofrecimiento de apoyo, aunque la necesidad de respuestas rápidas o la gestión de conflictos directos pueden presentar desafíos. La comunicación tiende a ser considerada, enfocándose en mantener la calma y el entendimiento entre los pares.

Estructura comunicacional



Emplea un estilo de comunicación diplomático y persuasivo, con una apertura en lo social, aunque con sensibilidad a la crítica directa.

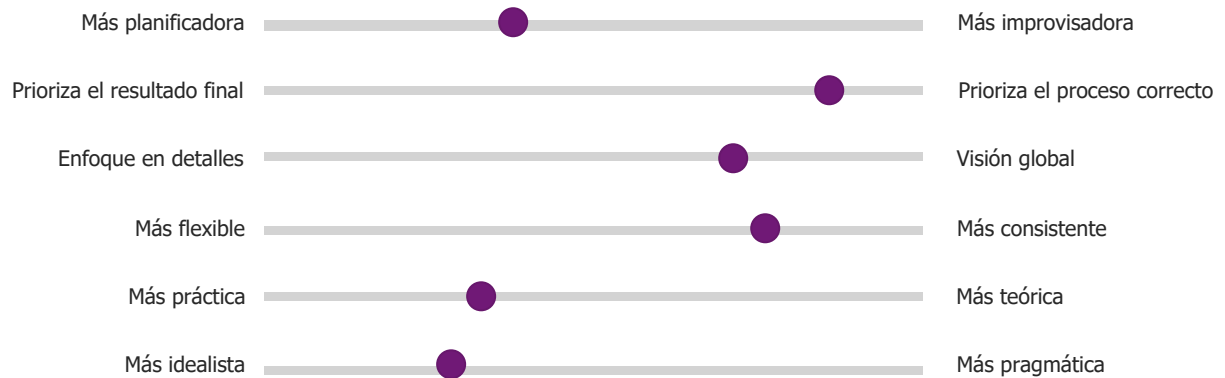
Puntos a tener en cuenta en la comunicación con Susana

- Sea amigable, cálido y personal.
- Evite la confrontación y la presión.
- Muestre aprecio sincero por su apoyo.
- Hable de personas y del impacto en ellas.
- Permita tiempo para procesar y responder.
- No imponga plazos o urgencia excesiva.
- Sea paciente, escuche con atención.

- Use un tono amable y considerado.

Tendencias conductuales

Enfoque y resultados



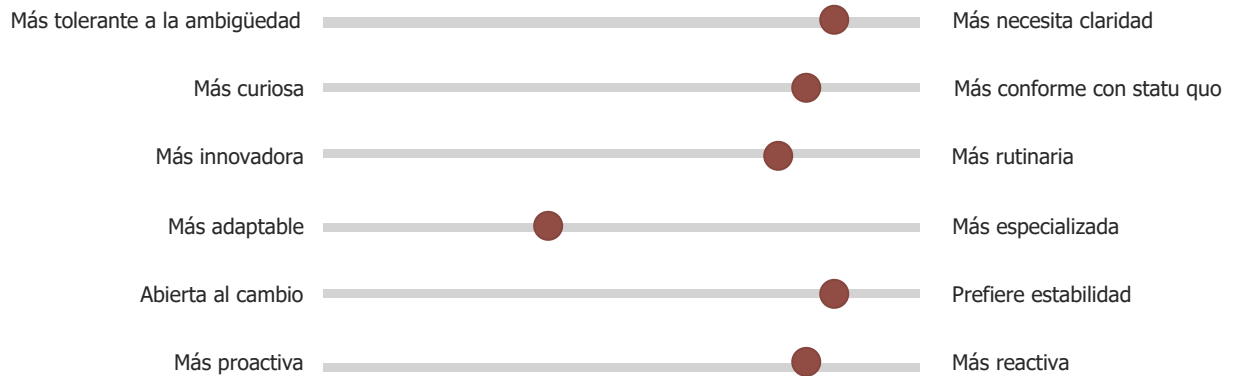
Se caracteriza por un enfoque que prioriza los procesos y la estabilidad, tendiendo a una visión global y a una ejecución consistente en el entorno laboral.

Estilo interpersonal



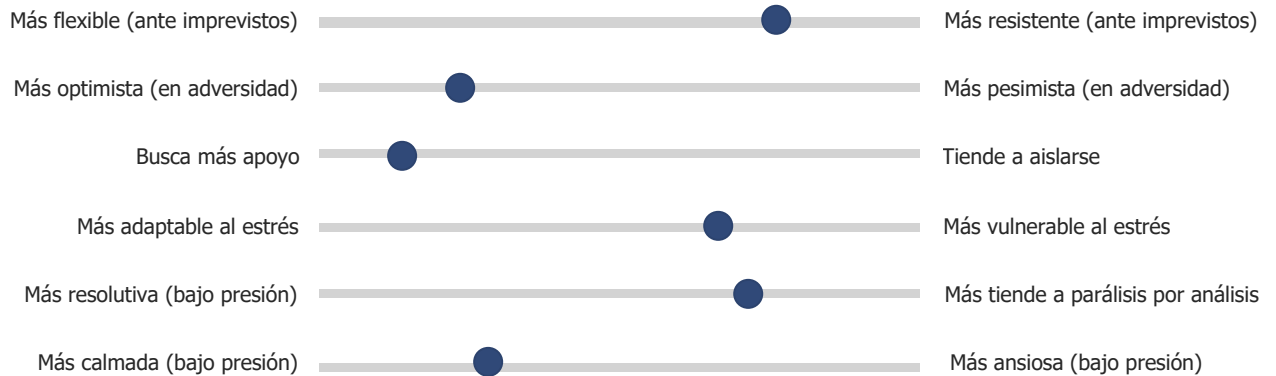
Exhibe un estilo interpersonal expresivo y sociable, con una marcada orientación hacia las relaciones y la colaboración.

Adaptabilidad y cambio



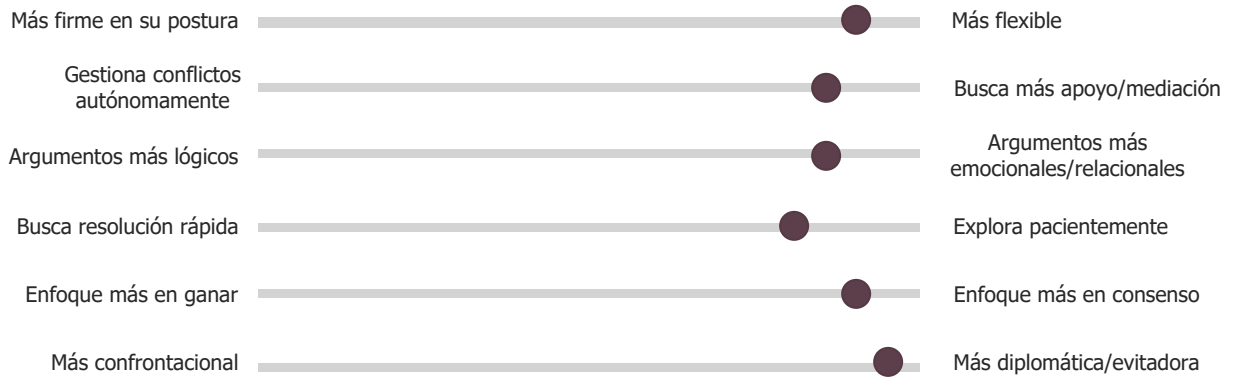
Demuestra una fuerte preferencia por la estabilidad y las rutinas establecidas, tendiendo a reaccionar a los cambios en lugar de iniciarlos proactivamente.

Manejo de presión



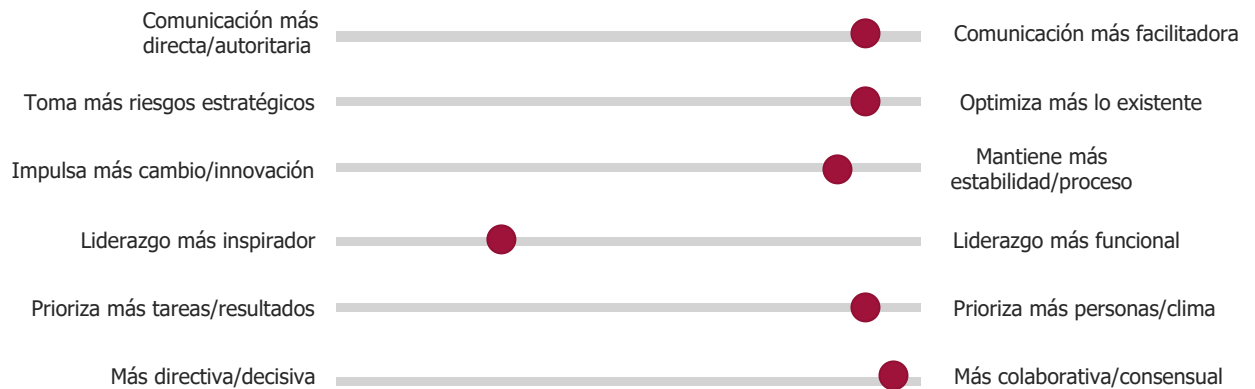
Mantiene una apariencia de calma bajo presión, aunque puede mostrar vulnerabilidad ante la urgencia o el conflicto, buscando apoyo en situaciones adversas.

Manejo de conflictos



Su aproximación a los conflictos es predominantemente diplomática y evitativa, priorizando el consenso y la armonía sobre la confrontación directa.

Estilo de liderazgo



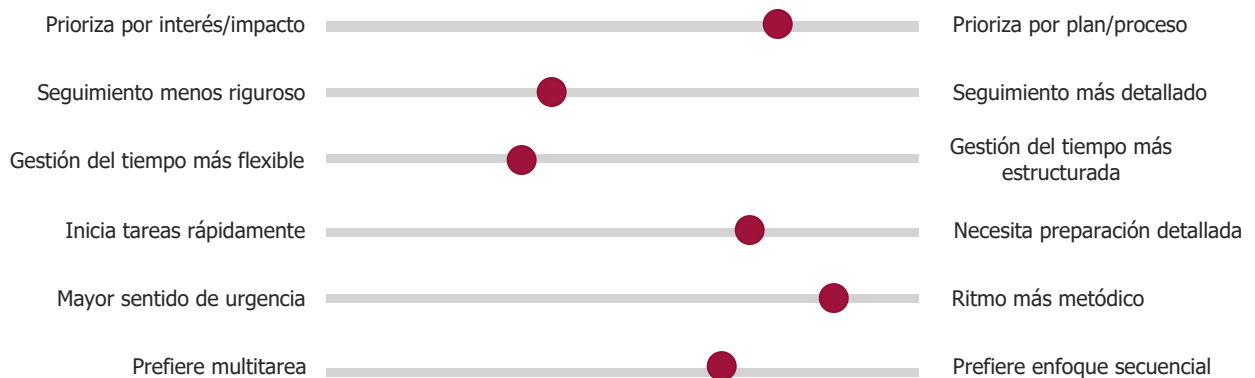
Ejerce un liderazgo colaborativo y consensual, priorizando el bienestar de las personas y el clima laboral, con un enfoque en mantener la estabilidad.

Preferencias del entorno laboral



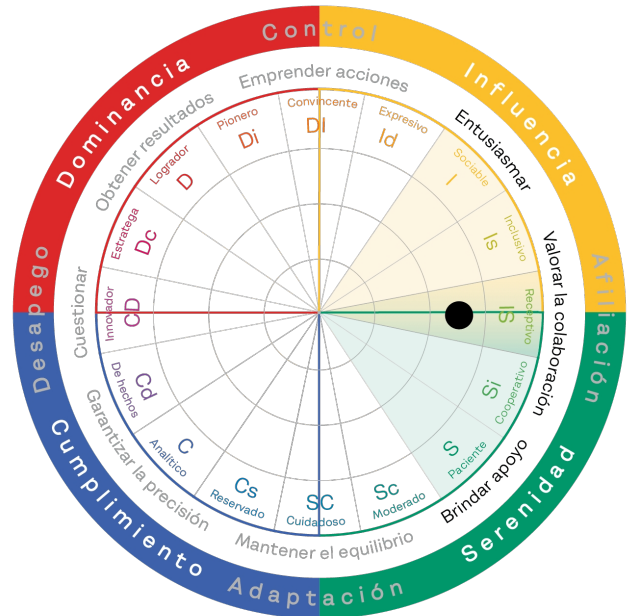
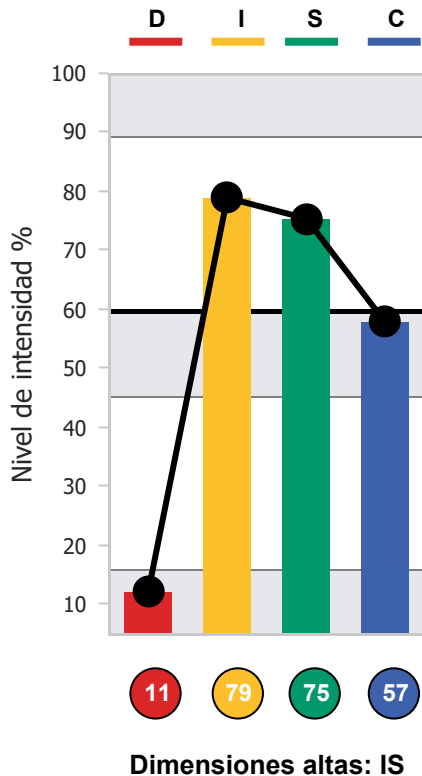
Valora un entorno laboral estable y estructurado, donde se priorizan las relaciones y la colaboración por encima de un ritmo de alta exigencia.

Estilo de trabajo y ejecución



Favorece un ritmo de trabajo metódico y constante, priorizando el proceso y exhibiendo una gestión del tiempo que, si bien estructurada, permite flexibilidad en las interacciones.

Prioridades laborales



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

Valorar la colaboración

Enfoca su energía en fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Busca constantemente oportunidades para promover la cooperación y el trabajo en equipo, valorando las contribuciones de cada miembro. Se esfuerza por establecer relaciones sólidas basadas en la confianza y el respeto, creando un entorno donde todos se sientan incluidos y apreciados. Su enfoque en la colaboración le permite abordar desafíos de manera conjunta, aprovechando las fortalezas individuales para lograr objetivos comunes.

Brindar apoyo

Dedica gran parte de su tiempo y esfuerzo a brindar apoyo a sus compañeros de trabajo. Está siempre dispuesta a escuchar con empatía las inquietudes y necesidades de los demás, ofreciendo su ayuda y comprensión. Su capacidad para ponerse en el lugar del otro le permite abordar situaciones difíciles con sensibilidad y tacto. Se preocupa genuinamente por el bienestar de sus colegas y se esfuerza por ser un soporte confiable en momentos de dificultad. Su enfoque en brindar apoyo contribuye a crear un ambiente laboral más humano y solidario.

Entusiasmar

Irradia entusiasmo y positividad en su entorno laboral, motivando e inspirando a sus compañeros. Su actitud optimista y enérgica es contagiosa, lo que le permite influir positivamente en el estado de ánimo y la moral del equipo. Busca constantemente maneras de animar y alentar a los demás, reconociendo sus logros y esfuerzos. Su capacidad para entusiasmar le permite generar un ambiente de trabajo dinámico y estimulante, donde las personas se sienten motivadas para dar lo mejor de sí mismas y alcanzar metas desafiantes.

Claves para impulsar el potencial de Susana

Para permitir a Susana desplegar todo su potencial, es fundamental comprender sus prioridades centradas en las personas, la colaboración y el mantenimiento de un entorno armonioso. Su tendencia conductual principal le inclina hacia la creación de relaciones positivas, el apoyo a sus compañeros de trabajo y la búsqueda de consenso. Se motiva principalmente por la aceptación, la lealtad y la oportunidad de interactuar de manera amistosa y constructiva. Para liderarla eficazmente y fomentar su desarrollo, es crucial proporcionarle un ambiente que valore la empatía, la estabilidad y el trabajo en equipo, reconociendo su enfoque en el bienestar colectivo.

En cuanto al entorno laboral, Susana prospera en ambientes colaborativos, estables y donde prevalece la armonía. Prefiere un ritmo constante y predecible, sintiéndose incómoda con la presión excesiva o los plazos urgentes no planificados. Valora la seguridad y las relaciones de confianza. La estabilidad es importante para ella, por lo que los cambios organizacionales deben comunicarse con sensibilidad, explicando el impacto en las personas y buscando su participación en el proceso. Para facilitar su adaptación al cambio, es esencial presentar las modificaciones de forma que resalten los beneficios para el equipo y la colaboración, ofreciendo apoyo continuo y manteniendo la calma. Su serenidad natural puede ser un activo en tiempos de transición si se siente segura y comprendida.

Al asignarle proyectos, aquellos que requieren interacción frecuente, construcción de relaciones, apoyo a otros miembros del equipo y fomento de un espíritu colaborativo son ideales. Su prioridad por desarrollar relaciones y ofrecer entusiasmo le hace efectiva en roles que implican comunicación, coordinación de equipos o la creación de un ambiente positivo. Disfruta ayudando a otros y permitiéndoles ayudarse a sí mismos. Para liderarla, es beneficioso adoptar un enfoque accesible, paciente y de apoyo, reconociendo sus contribuciones al bienestar del equipo. Evitar la confrontación directa y las críticas duras es clave, ya que tiende a tomar la retroalimentación negativa de manera personal. Prefiere recibir directrices de forma amable y sugerente, en lugar de órdenes directas.

En la comunicación con sus compañeros de trabajo, Susana es cálida, empática y una buena oyente. Valora la amistad y busca activamente ver lo mejor en los demás, lo que fomenta la cohesión del equipo. Su influencia se basa en las relaciones personales que construye y mantiene. Sin embargo, su aversión al conflicto puede llevarla a ser evasiva o a evitar abordar problemas de desempeño directamente, priorizando la armonía sobre la exigencia de responsabilidades. Es importante animarla a ser más directa cuando sea necesario, proporcionándole herramientas y apoyo para manejar conversaciones difíciles de manera constructiva. La retroalimentación constructiva hacia ella debe ser específica, entregada con tacto y centrada en el comportamiento, preferiblemente en un contexto de apoyo y aprecio por sus esfuerzos generales.

Para el establecimiento de metas, es útil involucrarla en el proceso, asegurándose de que comprenda cómo los objetivos contribuyen al bienestar del equipo y a la colaboración. Si bien es confiable y cumple sus compromisos, puede necesitar apoyo para mantener el enfoque en los plazos y detalles si las tareas son muy rutinarias o aisladas. Su tendencia a ser conforme y buscar

la armonía puede, en ocasiones, impedirle cuestionar el statu quo, aunque también puede mostrar inconformidad si siente que los procedimientos no son justos o sensatos. En situaciones de frustración, que pueden surgir ante conflictos interpersonales o falta de aprecio, responde mejor a la escucha empática, la reafirmación y la búsqueda conjunta de soluciones que restauren la armonía. Comprender su necesidad de conexión, estabilidad y reconocimiento positivo permitirá a quienes la lideran y colaboran con ella crear las condiciones óptimas para su máximo potencial y satisfacción laboral.

Es esencial destacar que, si bien el perfil conductual proporciona una valiosa perspectiva sobre cómo una persona puede desempeñarse en una posición específica y qué roles son más compatibles con sus tendencias conductuales, no debe ser el único factor evaluado al tomar decisiones relacionadas con el empleo o el desarrollo profesional. Sus competencias técnicas, su experiencia previa, su formación académica y otros factores relevantes también juegan un papel crucial en la idoneidad y el rendimiento en cualquier rol profesional.

SEGUNDA PARTE

AUTOCONOCIMIENTO: COMPORTAMIENTOS

Su perfil conductual al detalle

Fortalezas

Sus fortalezas se centran en su habilidad para conectar con las personas, fomentar la colaboración y mantener un ambiente de trabajo armonioso y estable. Usted es empática, sabe escuchar y se dedica a construir relaciones positivas y de apoyo.

- Muestra una marcada tendencia a conectar con los demás de forma cálida y empática.
- Fomenta activamente la colaboración y el trabajo en equipo.
- Posee una fortaleza para escuchar atentamente y comprender a sus compañeros.
- Contribuye a crear un ambiente laboral estable, predecible y positivo.
- Es leal y apoya a sus compañeros de trabajo y a los objetivos grupales.
- Su optimismo y entusiasmo pueden motivar e inspirar a quienes le rodean.
- Mantiene la serenidad en situaciones de presión, aportando calma al equipo.
- Es accesible y genera confianza, facilitando la comunicación abierta.

Puntos ciegos

Sus puntos ciegos pueden incluir una dificultad para afrontar conflictos directamente, tomar decisiones impopulares o dar retroalimentación crítica por temor a dañar relaciones. Su optimismo podría llevarla a subestimar riesgos o problemas potenciales.

- Puede evitar la confrontación directa, incluso cuando es necesaria.
- Tiende a tener dificultades para tomar decisiones firmes o impopulares.
- Su deseo de agradar puede llevarla a ser excesivamente tolerante.
- Podría priorizar las relaciones sobre la consecución de tareas objetivas.
- A veces puede tomar las críticas de forma personal o sensible.
- Su optimismo puede hacer que pase por alto detalles o riesgos importantes.
- Puede resultarle incómodo exigir responsabilidades o plazos estrictos.
- Podría confiar demasiado en otros sin evaluar su fiabilidad objetivamente.

Qué le motiva y energiza

Le motiva la interacción social, el trabajo en equipo y la oportunidad de ayudar y apoyar a otros en un ambiente armonioso. Se siente energizada por el reconocimiento, la aceptación y la construcción de relaciones de confianza.

- Le energiza interactuar y colaborar estrechamente con sus compañeros.
- Se motiva al sentir que pertenece y es aceptada dentro de un grupo.
- Encuentra satisfacción en ayudar y apoyar a los demás a alcanzar sus metas.

- Le impulsa trabajar en entornos estables, predecibles y armoniosos.
- Valora el reconocimiento positivo y los elogios por sus esfuerzos.
- Le motiva construir relaciones sólidas y duraderas basadas en la confianza.
- Se siente energizada al participar en actividades que fomentan el equipo.
- Le impulsa la oportunidad de crear un ambiente laboral positivo y feliz.

Qué le desgasta y estresa

Le desgasta el conflicto interpersonal, la presión excesiva por plazos urgentes, la falta de armonía y los entornos impersonales o excesivamente críticos. La necesidad de tomar decisiones duras o confrontar a otros le genera estrés.

- Le estresan los ambientes conflictivos o con tensiones interpersonales.
- Se desgasta con la presión constante por cumplir plazos muy ajustados.
- La falta de aprecio o reconocimiento por sus contribuciones le afecta.
- Le resulta agotador trabajar de forma aislada durante periodos largos.
- Le incomoda tener que tomar decisiones que puedan afectar negativamente a otros.
- La crítica directa o percibida como ataque personal le genera tensión.
- Se siente frustrada en entornos excesivamente formales o impersonales.
- La necesidad de ser asertiva o confrontacional le resulta desgastante.

Respuesta a la autoridad y estructura

Responde mejor a una autoridad que sea accesible, comprensiva y que valore la colaboración y el bienestar del equipo. Prefiere estructuras que ofrezcan estabilidad y apoyo, aunque puede ser flexible si se mantiene la armonía.

- Prefiere líderes que sean cercanos, empáticos y orientados a las personas.
- Valora un entorno estructurado que proporcione seguridad y estabilidad.
- Responde positivamente a directrices claras comunicadas con amabilidad.
- Se siente más cómoda con reglas que fomenten la cooperación y la armonía.
- Puede mostrarse reservada ante una autoridad muy directiva o impersonal.
- Busca consistencia y predictibilidad en las normas y expectativas.
- Tiende a cumplir con las pautas si percibe que benefician al grupo.
- Valora la flexibilidad si esta ayuda a mantener buenas relaciones laborales.

Toma decisiones

Su proceso de toma de decisiones tiende a ser colaborativo y considerado, priorizando el

impacto en las personas y la armonía del grupo. Puede mostrarse vacilante ante decisiones difíciles o que puedan generar conflicto.

- Prefiere tomar decisiones buscando el consenso o la opinión de otros.
- Considera cuidadosamente cómo afectarán sus decisiones a los demás.
- Tiende a evitar decisiones que puedan generar tensión o desacuerdo.
- Valora la estabilidad y puede ser cautelosa al decidir sobre cambios.
- Su enfoque se basa más en la intuición relacional que en datos puros.
- Puede necesitar tiempo y apoyo para tomar decisiones importantes.
- Busca soluciones que mantengan la armonía y el bienestar del equipo.
- Puede mostrarse indecisa si una opción implica confrontación o riesgo.

Su tendencia conductual en situaciones de presión

Bajo presión, su tendencia es a buscar apoyo en sus relaciones, mantener la calma externamente y enfocarse en restaurar la armonía. Puede volverse más dependiente del equipo y evitar activamente cualquier confrontación adicional.

- Tiende a mantener una actitud serena para calmar el ambiente.
- Busca el apoyo y la colaboración de sus compañeros de confianza.
- Se enfoca en mediar y suavizar tensiones para restaurar la armonía.
- Puede volverse más necesitada de reafirmación y aceptación social.
- Evita tomar la iniciativa en acciones que puedan generar más conflicto.
- Podría mostrarse más vacilante o dependiente al tomar decisiones.
- Prioriza mantener las relaciones positivas por encima de la urgencia.
- Su comunicación puede volverse más indirecta para evitar roces.

Estilo de comunicación

Su estilo de comunicación es cálido, amigable, diplomático y enfocado en construir rapport. Es una buena oyente, expresa interés genuino en los demás y prefiere comunicar de manera indirecta para evitar ofender.

- Comunica de manera abierta, accesible y orientada a las personas.
- Utiliza un tono amable y diplomático, buscando la conexión.
- Es una excelente oyente, mostrando empatía y comprensión genuina.
- Prefiere expresar ideas de forma entusiasta y optimista.
- Tiende a evitar la comunicación directa o crítica si puede herir.
- Busca generar un ambiente de confianza a través de su comunicación.
- Valora la retroalimentación positiva y la expresión de aprecio.
- Se comunica eficazmente para mantener informado y unido al equipo.

Trabajo en equipo

En equipo, usted es una colaboradora natural, enfocada en fomentar la cohesión, el apoyo mutuo y un ambiente positivo. Valora las relaciones por encima de todo y trabaja activamente para mantener la armonía grupal.

- Es un miembro del equipo muy colaborativo y orientado a las personas.
- Fomenta activamente la participación y la inclusión de todos.
- Trabaja para mantener un clima de armonía y apoyo mutuo.
- Contribuye a levantar la moral del equipo con su optimismo.
- Es leal a los miembros del equipo y busca el bienestar colectivo.
- Actúa como un puente comunicativo entre diferentes miembros.
- Prefiere roles donde pueda interactuar y apoyar a sus compañeros.
- Valora el éxito del grupo por encima del reconocimiento individual.

Organización y planeación

Su enfoque en la organización y planificación está influenciado por su necesidad de estabilidad y predictibilidad. Prefiere planes claros que consideren el bienestar del equipo, aunque puede ser flexible para mantener la armonía.

- Prefiere entornos de trabajo organizados y con rutinas estables.
- Busca planes claros que ofrezcan predictibilidad y seguridad.
- Tiende a planificar de manera que se eviten presiones de última hora.
- Puede necesitar apoyo para seguir planes estrictos si surgen imprevistos.
- Valora la planificación que considera las necesidades de las personas.
- Se siente cómoda trabajando a un ritmo constante y metódico.
- Puede ser flexible con los planes si ayuda a mantener buenas relaciones.
- Su organización se orienta a facilitar la colaboración y el apoyo.

Gestión del tiempo

Gestiona su tiempo prefiriendo un ritmo constante y predecible, evitando la urgencia. Puede priorizar las interacciones sociales o el apoyo a compañeros sobre el cumplimiento estricto de plazos si no hay un enfoque consciente.

- Prefiere trabajar a un ritmo estable y sin presiones de tiempo excesivas.
- Puede necesitar ayuda externa para priorizar tareas y cumplir plazos.
- Tiende a dedicar tiempo a construir relaciones y apoyar a otros.

- Las interrupciones sociales pueden afectar su gestión del tiempo.
- Busca completar tareas de manera paciente y constante.
- Puede requerir recordatorios o estructuras para enfocarse en fechas límite.
- Valora la puntualidad pero prioriza la armonía si hay conflicto.
- Se beneficia de herramientas de planificación que equilibren tareas y personas.

Actuación frente a los cambios

Frente a los cambios, su respuesta tiende a ser cautelosa, buscando mantener la estabilidad y la armonía. Se adapta mejor a cambios graduales y bien comunicados, especialmente si percibe beneficios para el equipo.

- Prefiere la estabilidad y puede mostrar resistencia inicial al cambio.
- Se adapta mejor si comprende cómo el cambio beneficia al grupo.
- Valora la comunicación clara y el apoyo durante las transiciones.
- Busca mantener la armonía y minimizar la incertidumbre durante el cambio.
- Puede necesitar tiempo para ajustarse a nuevas rutinas o procesos.
- Su aceptación del cambio aumenta si se presenta de forma colaborativa.
- Tiende a ser conforme una vez que se siente segura con la nueva situación.
- Se enfoca en cómo el cambio afecta las relaciones y el ambiente laboral.

Gestión de conflictos operativos

En conflictos sobre tareas o procesos, tiende a buscar soluciones que preserven las relaciones y la armonía. Prefiere enfoques colaborativos y diplomáticos, evitando la confrontación directa sobre los desacuerdos.

- Aborda los conflictos operativos buscando el consenso y la colaboración.
- Prefiere mediar y encontrar soluciones que satisfagan a todas las partes.
- Evita imponer su punto de vista de manera directa o enérgica.
- Se enfoca en el impacto del conflicto en las personas involucradas.
- Puede recurrir a la diplomacia y la persuasión amable para resolverlos.
- Tiende a ceder en puntos menores para mantener la paz del equipo.
- Busca restaurar un ambiente de trabajo cooperativo lo antes posible.
- Puede tener dificultades si se requiere una solución rápida y tajante.

Gestión de conflictos interpersonales

Usted se siente muy incómoda con los conflictos interpersonales y hace todo lo posible por

evitarlos o suavizarlos. Su prioridad es restaurar la armonía, actuando como pacificadora, aunque puede evitar abordar la raíz del problema.

- Tiene una fuerte aversión al conflicto interpersonal y busca evitarlo.
- Actúa como mediadora o pacificadora para reducir la tensión.
- Prioriza mantener las buenas relaciones por encima de resolver el fondo.
- Puede tener dificultades para ser firme o directa en estas situaciones.
- Tiende a internalizar el estrés si el conflicto persiste.
- Busca comprender las emociones de los implicados para mediar.
- Prefiere ceder o encontrar compromisos para acabar con el desacuerdo.
- Le resulta difícil dar retroalimentación negativa o confrontar directamente.

Mentalidad laboral

Su mentalidad laboral es predominantemente empática, sociable y receptiva. Prioriza la comprensión de las emociones ajenas, la construcción de conexiones genuinas y la apertura a las ideas de los demás para fomentar la colaboración.

- Prioriza comprender y validar las emociones de sus compañeros.
- Busca activamente construir relaciones de confianza y apoyo mutuo.
- Se muestra abierta a escuchar y considerar las perspectivas de otros.
- Fomenta un ambiente donde las personas se sientan seguras y valoradas.
- Valora la colaboración y la inclusión en la toma de decisiones.
- Expresa sus pensamientos y sentimientos de manera abierta y amistosa.
- Tiende a ver lo mejor en las personas y situaciones.
- Su enfoque principal es el bienestar y la armonía del grupo.

Ambiente laboral ideal

Su ambiente laboral ideal es colaborativo, estable, armonioso y centrado en las personas. Valora un entorno donde se fomente la camaradería, se reconozca el apoyo mutuo y se trabaje a un ritmo predecible y sin conflictos.

- Prefiere un entorno donde prime la colaboración sobre la competencia.
- Valora la estabilidad, la predictibilidad y la seguridad laboral.
- Busca un clima de trabajo cálido, amigable y de apoyo mutuo.
- Necesita sentir que sus contribuciones relacionales son apreciadas.
- Se siente cómoda en equipos unidos donde hay confianza y armonía.
- Prefiere interacciones informales y cercanas con sus compañeros.
- Un ambiente libre de conflictos interpersonales es fundamental.
- Valora líderes accesibles y que se preocupen por el bienestar del equipo.

Competencias laborales con mayor potencial

Sus competencias con mayor potencial residen en la construcción de relaciones, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la mediación y la creación de ambientes laborales positivos y colaborativos. Destaca en roles de apoyo y cohesión.

- Construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales sólidas.
- Fomento del trabajo en equipo y la colaboración efectiva.
- Comunicación empática y habilidades de escucha activa.
- Creación de un clima laboral positivo, inclusivo y motivador.
- Capacidad para mediar y facilitar la armonía grupal.
- Apoyo y desarrollo de compañeros de trabajo (coaching informal).
- Habilidades de persuasión a través del entusiasmo y la conexión.
- Generación de lealtad y compromiso en equipos de trabajo.

Estilo de liderazgo

Su estilo de liderazgo es colaborativo, solidario e inclusivo, enfocado en las personas y en crear un ambiente de apoyo y armonía. Motiva a través del entusiasmo y la conexión personal, aunque puede evitar la confrontación necesaria.

- Lidera fomentando la colaboración y el espíritu de equipo.
- Es accesible, empática y genuinamente interesada en su gente.
- Crea un ambiente de trabajo seguro, estable y de confianza.
- Motiva a través del reconocimiento, el elogio y el entusiasmo.
- Prioriza la armonía y el bienestar del equipo en sus decisiones.
- Escucha activamente y valora las contribuciones de todos.
- Puede dudar al exigir responsabilidades o dar retroalimentación difícil.
- Inspira lealtad a través de su enfoque en las relaciones y el apoyo.

Sus características distintivas: Cuándo potenciarlas y cuándo modularlas

Susana, sus características distintivas son los patrones únicos que definen su forma natural de abordar situaciones, tomar decisiones y relacionarse con otros en el entorno profesional.

Es fundamental comprender que estas características representan su "ADN profesional" - aspectos auténticos de su personalidad que, cuando se aplican en el contexto adecuado, se convierten en sus mayores ventajas competitivas. La misma característica que le hace brillar en una situación puede requerir un ajuste estratégico en otra.

Estas características no son inherentemente positivas o negativas. Su efectividad y valor dependen de su capacidad para potenciarlas en los contextos apropiados y modularlas inteligentemente cuando las circunstancias lo requieran.

El propósito de esta sección es convertirle en el estratega de su propio desempeño, ayudándole a:

- **Potenciar:** Identificar cuándo y cómo maximizar sus características distintivas para obtener resultados excepcionales.
- **Modular:** Reconocer situaciones donde un ajuste estratégico de intensidad multiplicará su efectividad.
- **Navegar:** Desarrollar la flexibilidad situacional que caracteriza a los líderes más exitosos.
- **Optimizar:** Transformar cada contexto en una oportunidad para destacar auténticamente.

Al dominar el arte de potenciar y modular sus características distintivas, no solo mejorará su desempeño - desarrollará esa presencia ejecutiva que permite liderar con impacto en cualquier entorno, manteniendo siempre la autenticidad que define su estilo único.

Con relación a cómo responde a los problemas, desafíos y controla situaciones

Reservada, Vacilante, Dependiente, Modesta

Reservada. Usted tiende a abordar los problemas con prudencia y cautela, analizando las situaciones antes de actuar. Esta tendencia le permite evitar riesgos innecesarios y tomar decisiones más consideradas, priorizando la estabilidad. Sin embargo, en escenarios que requieren una acción rápida y decisiva, esta reserva puede ser percibida como una falta de iniciativa o lentitud, pudiendo retrasar la resolución de asuntos urgentes mientras busca la seguridad en su enfoque.

Vacilante. Su inclinación a dudar antes de comprometerse con un curso de acción se manifiesta en una búsqueda de consenso y validación externa. Esto es beneficioso para fomentar la participación del equipo y asegurar que las decisiones cuenten con apoyo grupal. No obstante,

esta característica puede convertirse en un obstáculo cuando se necesita liderazgo firme, ya que su indecisión podría generar incertidumbre en el equipo o paralizar el avance si no se llega a un acuerdo rápidamente.

Dependiente. Se apoya en sus compañeros de trabajo para la toma de decisiones y la gestión de desafíos, lo cual fortalece los lazos del equipo y promueve un sentido de responsabilidad compartida. Este enfoque colaborativo es una de sus prioridades. En su vertiente no productiva, esta dependencia puede limitar su autonomía y hacer que le resulte difícil actuar sin la aprobación del grupo, lo que podría restarle agilidad y capacidad de respuesta individual.

Modesta. Usted no busca el protagonismo y prefiere que los logros sean atribuidos al equipo, lo cual fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y equitativo. Esta humildad le permite valorar y reconocer las contribuciones de los demás. Por otro lado, su modestia puede llevarle a no defender sus propias ideas con la convicción necesaria, lo que podría ocasionar que sus aportes valiosos sean subestimados o pasados por alto por compañeros con un estilo más directo.

Susana, su enfoque para afrontar los desafíos está fundamentado en la colaboración, la prudencia y la preservación de la armonía. Estas tendencias le convierten en un pilar de estabilidad dentro de un equipo. Su potencial de crecimiento se encuentra en desarrollar una mayor confianza en su juicio individual y en practicar la asertividad situacional. Al aprender a actuar con mayor autonomía cuando el contexto lo exige, sin abandonar su naturaleza colaborativa, podrá equilibrar la seguridad del grupo con la necesidad de una acción decidida.

Con relación a cómo responde a las personas e influencia en ellas

Emotiva, Autosuficiente, Confiada, Influyente

Emotiva. Su comunicación se caracteriza por ser cálida y expresiva, lo que le permite conectar con las personas a un nivel personal y construir relaciones basadas en la sinceridad. Esta apertura fomenta un ambiente de confianza y apoyo. Sin embargo, esta misma tendencia puede hacerle más sensible a la crítica o al feedback directo, pudiendo tomar los comentarios profesionales como algo personal y afectando su objetividad en ciertas interacciones.

Autosuficiente. En el ámbito social, usted se desenvuelve con independencia, siendo capaz de iniciar interacciones y construir redes de contacto sin necesidad de un guion o una estructura formal. Esto le permite ser un conector natural dentro de la organización. No obstante, esta autosuficiencia en la esfera relacional, combinada con su estilo emotivo, puede llevarle a suponer que todos comparten su misma comodidad para la interacción, pudiendo resultar abrumador para compañeros más introvertidos.

Confiada. Usted tiende a creer en las buenas intenciones de los demás, lo que le permite delegar y fomentar un ambiente de trabajo positivo y libre de suspicacias. Esta confianza es la base sobre la cual construye relaciones de lealtad y apoyo mutuo. El comportamiento no productivo asociado es que esta perspectiva optimista puede convertirse en un punto ciego, llevándole a pasar por alto señales de advertencia o a no evaluar de manera objetiva la fiabilidad de los

demás.

Influyente. Su capacidad para persuadir se basa en el entusiasmo, la conexión personal y la búsqueda de un propósito compartido, en lugar de la autoridad formal. Esto le permite motivar a sus compañeros de trabajo e inspirar un espíritu colaborativo. Por otro lado, este estilo de influencia relacional puede ser menos efectivo en situaciones que demandan una directriz clara e inmediata, o cuando es necesario comunicar decisiones impopulares que no se prestan a la persuasión amable.

Susana, su principal fortaleza reside en su genuina orientación hacia las personas. Usted crea puentes y fomenta la cohesión a través de su calidez, confianza y entusiasmo. Su influencia es relacional y constructiva. Para expandir su impacto, el siguiente paso es complementar su inteligencia emocional con un análisis objetivo de las situaciones y las personas. Al equilibrar su confianza innata con una dosis de escepticismo saludable, potenciará su capacidad para liderar equipos no solo unidos, sino también efectivos y resilientes.

Con relación a cómo responde a los ritmos y estabilidad en el tiempo

Trabaja en equipo, Serena, Posesiva, Conforme

Trabaja en equipo. Su inclinación natural es operar como parte de un colectivo, donde se siente más productiva y satisfecha. Esta preferencia por el trabajo en equipo le convierte en una colaboradora fiable que apoya activamente a sus compañeros y busca el éxito del grupo. Como contrapartida, puede encontrar desgastante o poco motivador trabajar en tareas que requieran un alto grado de aislamiento, lo que podría afectar su rendimiento en roles muy individualistas.

Serena. Ante la presión o la incertidumbre, usted tiende a mantener la calma, proyectando una sensación de estabilidad que puede ser tranquilizadora para el resto del equipo. Esta serenidad le ayuda a gestionar el ritmo de trabajo de manera constante y predecible. No obstante, en contextos de alta urgencia, esta misma calma puede ser interpretada por otros como una falta de compromiso o de sentido de la inmediatez, especialmente por compañeros orientados a la acción rápida.

Posesiva. Este rasgo se manifiesta en su apego a los métodos de trabajo, las rutinas y las relaciones establecidas que le proporcionan seguridad y estabilidad. Esto le convierte en una guardiana de las tradiciones que funcionan y aporta consistencia al equipo. Sin embargo, esta tendencia puede generar resistencia al cambio, incluso cuando nuevas metodologías o estructuras podrían ser más eficientes, ya que puede percibir la alteración del statu quo como una amenaza a su seguridad.

Conforme. Usted muestra una disposición a aceptar las circunstancias y a adaptarse a las directrices del equipo o la organización, siempre que no perturben la armonía. Esta conformidad contribuye a un ambiente de trabajo fluido y con pocos roces. El aspecto no productivo es que esta tendencia puede impedirle cuestionar decisiones o procesos ineficaces por temor a generar

conflicto, sacrificando la mejora continua en aras de mantener la paz.

Susana, su perfil se ancla en la búsqueda de un ritmo de trabajo estable, predecible y colaborativo. Usted es el pilar que aporta constancia y calma, asegurando que el equipo funcione de manera armónica. Su desarrollo profesional se verá beneficiado al cultivar una mayor flexibilidad frente al cambio. Al aprender a ver las transiciones no como una amenaza a la estabilidad, sino como una oportunidad para guiar al equipo con su serenidad, transformará su resistencia en una fuerza estabilizadora para la innovación.

Con relación a cómo responde a las normas, calidad y precisión

Sensata, Evasiva, Inconforme, Sin duda

Sensata. Usted aplica un juicio práctico a las normas y procedimientos, priorizando aquellas reglas que tienen un propósito lógico y contribuyen al buen funcionamiento del equipo. Este enfoque de sentido común le permite ser eficiente y evitar la burocracia innecesaria. El riesgo de esta tendencia es que puede llevarle a subestimar la importancia de ciertas normativas, cuya finalidad no es evidente pero que son críticas para la calidad o el cumplimiento.

Evasiva. Su tendencia es a eludir la confrontación directa cuando se trata de hacer cumplir reglas estrictas, especialmente si anticipa que generará tensiones interpersonales. Esto le ayuda a mantener un clima laboral positivo. No obstante, esta evasión puede resultar en una falta de rigor en el seguimiento de los estándares de calidad o en la corrección de errores, ya que prioriza la armonía sobre la necesidad de una retroalimentación correctiva.

Inconforme. Muestra disconformidad con aquellas reglas que percibe como ilógicas, impersonales o que dificultan la colaboración. Esta postura crítica es útil para identificar y mejorar procesos ineficientes. Por otro lado, esta selectividad en el cumplimiento de normas puede ser vista como una falta de disciplina o inconsistencia por parte de compañeros que valoran un seguimiento estricto y uniforme de todos los procedimientos establecidos.

Sin duda. Una vez que su juicio sensato le indica que una forma de interpretar o aplicar una norma es la correcta para el equipo, usted procede con certeza en esa dirección. Esta seguridad en su criterio práctico puede aportar claridad en situaciones ambiguas. Sin embargo, esta misma certeza puede hacerle menos receptiva a argumentos basados en datos objetivos o en la política estricta, si estos contradicen su enfoque centrado en las personas y el sentido común.

Susana, su manera de interactuar con las normas es pragmática y está fuertemente influenciada por su prioridad en las personas y la armonía. Usted valora las reglas que apoyan la colaboración y cuestiona las que la obstaculizan. Para maximizar su efectividad, es importante que equilibre su juicio práctico con una apreciación del valor que tienen los estándares consistentes para la organización en su conjunto. Al integrar la importancia de la precisión y la calidad en su enfoque relacional, asegurará que la armonía que construye se sustente sobre una base de excelencia operativa.

Mapeo de 46 roles conductuales: Afinidad natural y esfuerzo adaptativo

En las secciones anteriores de este informe, ha podido conocer en detalle las características de su perfil conductual DISC. Ahora, esta sección le invita a descubrir cómo sus tendencias naturales de comportamiento se alinean con **46 roles conductuales** que se observan comúnmente en un entorno laboral. Para facilitar esta exploración, primero le presentaremos una visión gráfica general de su afinidad con todos estos roles, organizados en **cuatro categorías estratégicas**, y a continuación analizaremos en detalle cada categoría y los roles más relevantes para su perfil.

¿Qué son los "roles conductuales"?

Un "rol conductual", en el contexto de este informe, se refiere a un **patrón reconocible y coherente de comportamientos observables** que una persona tiende a adoptar en su trabajo para interactuar, resolver problemas, tomar decisiones y alcanzar objetivos. Piense en ellos como **"estilos de actuación"** o formas preferidas de desenvolverse que son típicas en diferentes funciones o situaciones profesionales.

¿Cómo se realiza este mapeo?

Para ofrecerle una perspectiva útil y precisa, hemos comparado su perfil DISC único con los comportamientos clave que caracterizan cada uno de estos **46 roles conductuales**. Este análisis, basado en una metodología específica, nos permite estimar su **"Afinidad natural"** con cada rol, expresada como un porcentaje.

¿Qué significa el porcentaje de alineación natural?

Este porcentaje indica cuán "natural" o "cómodo" podría sentirse al desempeñar los comportamientos clave de cada rol de manera sostenida y eficaz, y el **"esfuerzo energético"** que podría suponerle:

- **Afinidad alta (más de 60%):** Sugiere que los comportamientos del rol se alinean fluidamente con su estilo natural. Esto probablemente implicaría un bajo o mínimo desgaste energético, sintiéndose el rol como algo natural para usted.
- **Afinidad moderada (45% a 60%):** Indica un equilibrio. El rol es compatible con su estilo, pero podría requerir un esfuerzo moderado de adaptación en ciertas áreas para desempeñarlo eficazmente de forma continua y sostenida.
- **Afinidad baja (menos de 45%):** No significa que usted no pueda desempeñar el rol con éxito. Más bien, sugiere que hacerlo de forma continua podría requerir un esfuerzo de adaptación consciente entre considerable y muy alto, siendo potencialmente más demandante energéticamente para usted.

¿Cómo le beneficia conocer esta información?

Entender su afinidad natural con estos **46 roles conductuales** puede ser muy valioso para su

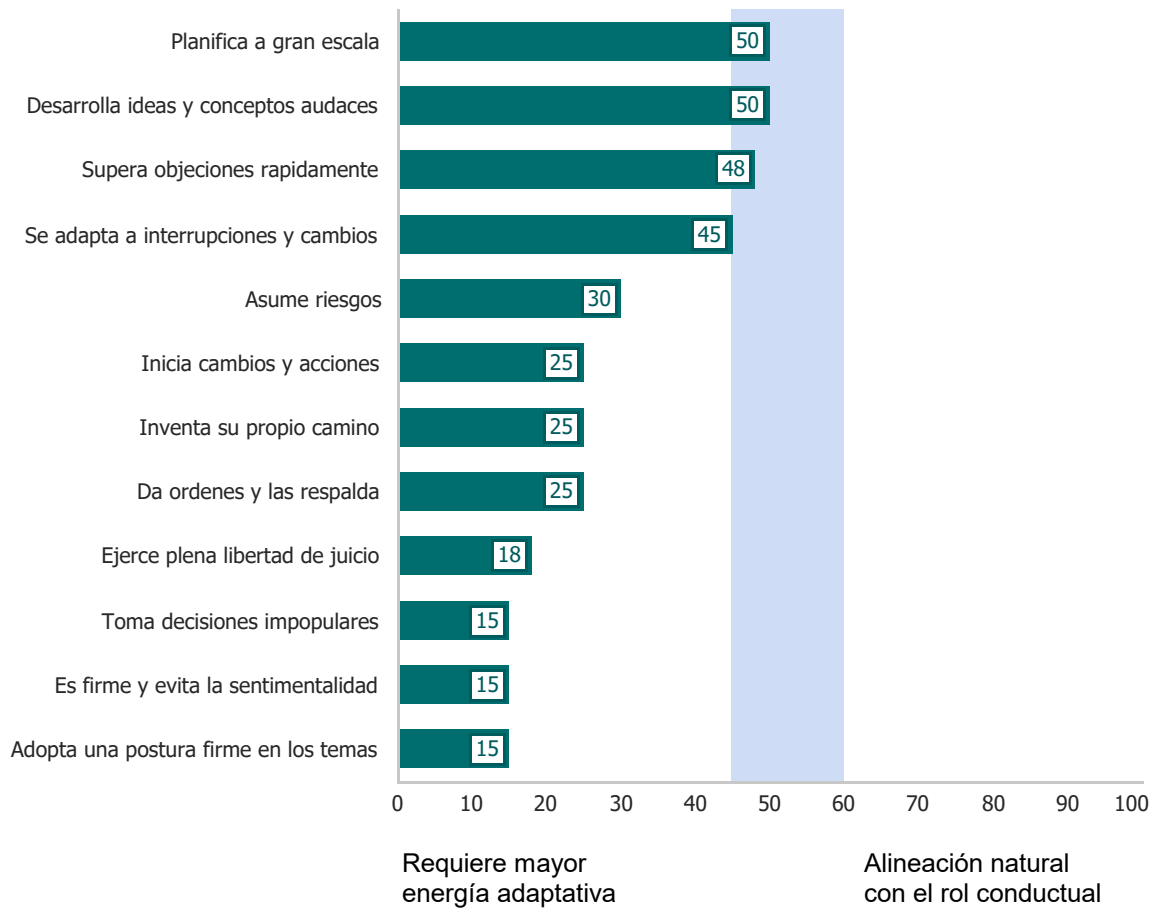
desarrollo profesional:

- **Mayor autoconocimiento:** Descubrirá qué tipos de roles y responsabilidades resuenan más profundamente con su forma natural de ser, actuar y comunicarse.
- **Orientación profesional y desarrollo:** Podrá identificar con más claridad los entornos y funciones donde podría destacar con mayor facilidad, así como aquellos roles que podrían suponer un desafío interesante para su crecimiento y que requerirían estrategias de adaptación específicas.
- **Toma de decisiones informada:** Esta información le puede servir de apoyo al considerar futuras oportunidades laborales, proyectos o cambios de trayectoria profesional.
- **Gestión de su energía laboral:** Al comprender el "esfuerzo energético" que podría implicarle cada rol, podrá tomar decisiones más conscientes para gestionar su energía y buscar un mayor bienestar y satisfacción en su trabajo.

Una guía para la reflexión estratégica

Le animamos a utilizar los resultados de este mapeo de roles como una **herramienta para la reflexión y el autodescubrimiento**. No se trata de etiquetas ni limitaciones, sino de una perspectiva adicional para comprender sus inclinaciones naturales. Esta comprensión puede empoderarle para tomar decisiones más alineadas con su perfil, potenciar sus fortalezas naturales y abordar su desarrollo profesional de una manera más estratégica y consciente.

Dirección



Susana, su perfil conductual describe un estilo de liderazgo que se fundamenta en la influencia, la colaboración y la estabilidad, en lugar del mando directo y la asertividad. Usted muestra un potencial a desarrollar para roles directivos que implican la conceptualización de ideas y la planificación a largo plazo, principalmente a través de su tendencia a inspirar y unir a las personas. Su enfoque natural no es la acción inmediata o la confrontación, sino la construcción de consenso y el apoyo al equipo. Los roles que demandan una alta asertividad, la toma de decisiones unilaterales o impopulares, y la asunción de riesgos, requerirán de usted un mayor desgaste de energía y un esfuerzo consciente para su desarrollo.

Planifica a gran escala - 50%

Este rol representa un potencial a desarrollar para usted. Su inclinación a pensar en términos de equipo y de futuro le proporciona una base para la planificación estratégica. La fortaleza reside en su tendencia a considerar cómo las grandes ideas impactan a las personas y a la estabilidad

del grupo. Para potenciar este rol, puede enfocarse en estructurar su visión de manera más sistemática, traduciendo sus ideas inspiradoras en planes de acción concretos y comunicables que el equipo pueda seguir.

Desarrolla ideas y conceptos audaces - 50%

Su perfil muestra que la generación de conceptos creativos es un potencial a desarrollar, impulsado por su naturaleza sociable e imaginativa. Tiende a concebir ideas que mejoran la colaboración o el ambiente de trabajo. Para fortalecer esta área, puede colaborar con perfiles más analíticos que le ayuden a dar estructura y viabilidad a sus visiones, permitiéndole presentar sus conceptos de una manera más sólida y convincente.

Supera objeciones rápidamente - 48%

Responder de forma ágil a la resistencia es un área que puede cultivar. Su inclinación natural es a buscar la armonía y el acuerdo, no a la confrontación. Sin embargo, su capacidad persuasiva le otorga una base para desarrollar este rol. Puede prepararse anticipando posibles dudas y formulando respuestas que, en lugar de ser combativas, se centren en los beneficios compartidos y en reafirmar la confianza.

Se adapta a interrupciones y cambios - 45%

La tendencia a manejar un entorno dinámico está presente, pero no es automática. Su preferencia por la estabilidad puede hacer que los cambios abruptos le resulten desafiantes, aunque su flexibilidad en el trato con las personas le ayuda a navegar las transiciones. Para desarrollar este rol, puede enfocarse en comunicar abiertamente sobre los cambios y buscar el apoyo del equipo para reducir la incertidumbre colectiva.

Asume riesgos - 30%

La toma de decisiones en escenarios de alta incertidumbre es un rol que le requiere un esfuerzo consciente. Su perfil prioriza la seguridad, la estabilidad y el bienestar del grupo, lo cual genera una aversión natural al riesgo. Un enfoque para desarrollar esta área es aprender a evaluar los riesgos de manera colaborativa, involucrando al equipo para analizar posibles resultados y crear planes de contingencia que aporten una mayor sensación de control.

Inicia cambios y acciones - 25%

Impulsar la acción proactiva y disruptiva es un rol que le demanda un mayor desgaste de energía. Su preferencia natural es reaccionar y adaptarse de manera colaborativa, en lugar de ser el motor principal del cambio. Para fortalecer esta área, puede comenzar por liderar iniciativas de mejora pequeñas y de bajo riesgo que cuenten con el respaldo del equipo, utilizando su influencia para generar entusiasmo en torno a la acción.

Inventa su propio camino - 25%

Crear métodos completamente nuevos y operar fuera de las estructuras establecidas requiere un esfuerzo consciente de su parte. Su fortaleza reside en la colaboración dentro de sistemas conocidos y en el mantenimiento de la estabilidad. Para explorar este rol, puede empezar por proponer ajustes y mejoras a los procesos existentes, en lugar de reemplazarlos por completo, validando sus ideas de forma gradual y colaborativa.

Da ordenes y las respalda - 25%

Ejercer una autoridad directiva es un rol que le requiere un esfuerzo considerable. Su estilo se basa en la persuasión y el consenso, no en la imposición de directrices. Para desarrollar esta competencia en situaciones que lo requieran, puede enfocarse en comunicar las decisiones como un acuerdo del equipo o una necesidad del grupo, respaldándolas con su apoyo y compromiso personal en lugar de con una autoridad formal.

Ejerce plena libertad de juicio - 18%

Actuar con total independencia y sin consultar a otros es un rol que le genera un alto desgaste de energía. Usted se siente más segura y eficaz cuando puede apoyarse en la opinión y el consenso del equipo. Un camino para fortalecer la confianza en su propio juicio es tomar pequeñas decisiones autónomas en áreas de bajo impacto y evaluar los resultados, construyendo así gradualmente su seguridad.

Toma decisiones impopulares - 15%

Este es uno de los roles que más energía le consumirá, dado que su prioridad fundamental es mantener la armonía y las relaciones positivas. Para abordar situaciones que inevitablemente requieren una decisión difícil, puede desarrollar un proceso que incluya comunicar la lógica de la decisión con empatía, reconociendo el impacto que tendrá en los demás y ofreciendo apoyo para mitigar sus efectos negativos.

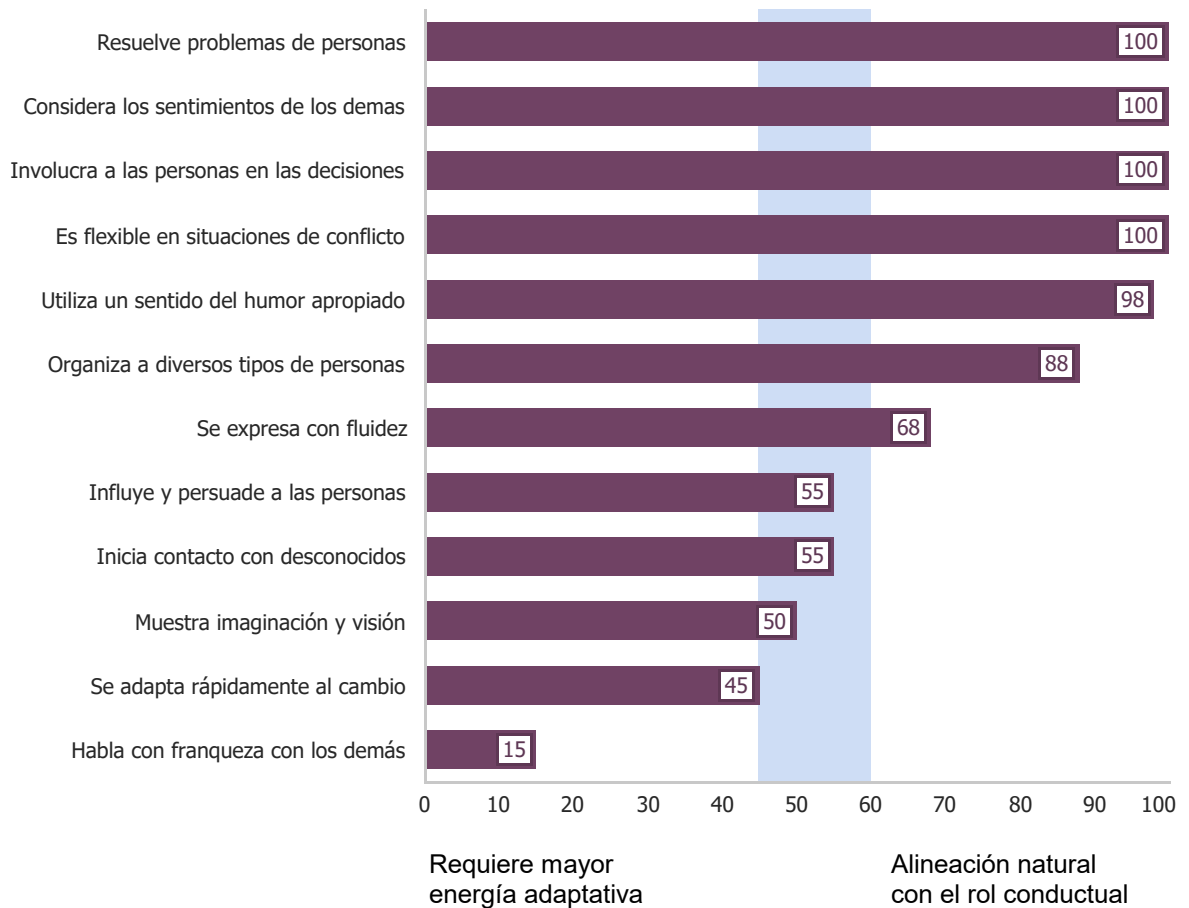
Es firme y evita la sentimentalidad - 15%

Operar desde una lógica estricta, dissociada de las emociones, es un comportamiento que le requiere un esfuerzo consciente. Su perfil es intrínsecamente empático y orientado a los sentimientos de los demás. En lugar de intentar suprimir esta fortaleza, puede aprender a equilibrarla, comunicando decisiones lógicas de una manera que siga siendo considerada y respetuosa con las personas.

Adopta una postura firme en los temas - 15%

Mantener una posición inamovible frente a la oposición es un rol que le resulta desafiante, ya que su tendencia natural es buscar el compromiso y la flexibilidad. Para desarrollar esta área, puede enfocarse en defender con firmeza aquellos principios que están directamente ligados al bienestar del equipo o a valores compartidos, utilizando el bien común como ancla para su postura.

Interacción



Susana, en el ámbito de la interacción social se encuentran sus fortalezas más significativas y naturales. Su perfil revela una afinidad excepcional para roles que implican construir relaciones, mediar en conflictos, fomentar la colaboración y crear un ambiente positivo. Usted es una persona que influye a través de la empatía, la diplomacia y un interés genuino en los demás. Los roles que demandan una comunicación directa, franca o confrontacional son los únicos que le requerirán un esfuerzo consciente, ya que chocan con su prioridad de mantener la armonía.

Resuelve problemas de personas - 100%

Usted exhibe una afinidad natural máxima para actuar como mediadora y soporte en el equipo. Su empatía, paciencia y capacidad para escuchar le convierten en una figura de confianza ideal para abordar asuntos de motivación, colaboración y bienestar, buscando siempre soluciones que restauren la armonía y fortalezcan las relaciones.

Considera los sentimientos de los demás - 100%

Posee una afinidad natural total para la inteligencia emocional. En cada interacción, su radar está sintonizado con el estado anímico de los demás, lo que le permite ajustar su comunicación y sus acciones para ser siempre considerada y respetuosa. Su prioridad es asegurar que las personas se sientan comprendidas y valoradas.

Involucra a las personas en las decisiones - 100%

Uno de sus roles conductuales clave es su tendencia a ser profundamente inclusiva. Usted cree firmemente en el valor de la participación y busca activamente las opiniones y aportaciones de todos los miembros del equipo. Este enfoque colaborativo no solo mejora las decisiones, sino que también genera un fuerte sentido de compromiso y pertenencia.

Es flexible en situaciones de conflicto - 100%

Se distingue por una afinidad natural completa para manejar los desacuerdos con una mente abierta y un enfoque adaptable. En lugar de aferrarse a una postura, su instinto es buscar puntos en común, ceder cuando es razonable y encontrar soluciones creativas que preserven la relación y resuelvan el problema de manera constructiva para todos.

Utiliza un sentido del humor apropiado - 98%

Su perfil muestra una afinidad natural para emplear el humor como una herramienta para construir puentes y aliviar tensiones. Su alta conciencia social le permite calibrar sus comentarios para fomentar un ambiente de trabajo positivo y cercano, utilizando el ingenio para fortalecer las relaciones en lugar de buscar ser el centro de atención.

Organiza a diversos tipos de personas - 88%

Demuestra una afinidad natural para coordinar equipos heterogéneos, asegurando que todos colaboren de manera cohesionada. Su fortaleza reside en su tendencia a comprender las diferentes personalidades y a crear un sistema de apoyo donde cada individuo se sienta integrado y pueda contribuir eficazmente, combinando así su don de gentes con su necesidad de estabilidad.

Se expresa con fluidez - 68%

La comunicación elocuente y atractiva es una de sus fortalezas naturales. Usted es capaz de transmitir ideas de manera cálida, clara y persuasiva, conectando con su audiencia a un nivel personal. Su fluidez verbal le permite ser una presentadora, formadora o comunicadora eficaz, especialmente cuando puede hablar con entusiasmo sobre temas que le apasionan.

Influye y persuade a las personas - 55%

Este rol representa un potencial a desarrollar. Su estilo de influencia se basa en el carisma, el entusiasmo y la construcción de confianza, no en la presión. Para aumentar su efectividad, puede complementar su enfoque relacional con argumentos bien estructurados que apelen no solo a las emociones, sino también a los beneficios prácticos para el equipo.

Inicia contacto con desconocidos - 55%

Acercarse a personas nuevas es un área que puede cultivar. Si bien su naturaleza sociable (alta I) le facilita la interacción, su preferencia por la estabilidad (alta S) puede hacer que se sienta más cómoda en círculos conocidos. Para desarrollar este rol, puede fijarse metas de networking en entornos estructurados, donde el propósito del contacto es claro y se siente más segura.

Muestra imaginación y visión - 50%

Su creatividad, un potencial a desarrollar, se manifiesta en ideas que mejoran el entorno humano y la colaboración. Su visión se centra en cómo podrían ser mejores las cosas para las personas. Para potenciar este rol, puede dedicar tiempo a sesiones de lluvia de ideas sin juicio, permitiéndose explorar posibilidades antes de evaluar su viabilidad en el contexto de la estabilidad del grupo.

Se adapta rápidamente al cambio - 45%

La tendencia a la adaptación inmediata está presente pero no es automática. Su flexibilidad social le ayuda a navegar los cambios, pero su necesidad de estabilidad hace que la rapidez sea un desafío. Puede mejorar su agilidad enfocándose en los aspectos positivos del cambio para el equipo y actuando como una comunicadora clave para reducir la ansiedad colectiva.

Habla con franqueza con los demás - 15%

La comunicación directa y sin rodeos es un rol que le requiere un esfuerzo consciente considerable. Su prioridad es la diplomacia y evitar herir los sentimientos de los demás. En situaciones que exigen franqueza, puede desarrollar un enfoque de "honestidad empática", estructurando su mensaje para que sea claro y veraz, pero siempre entregado con el máximo respeto y consideración posible.

Apoyo



Susana, esta categoría destaca claramente sus fortalezas naturales. Su perfil revela una afinidad muy alta con los roles de apoyo, lo que le convierte en un pilar de estabilidad, cooperación y fiabilidad. Su paciencia, su enfoque en el equipo, su constancia y su capacidad para mantener un ambiente positivo son tendencias innatas. Usted encuentra energía y satisfacción al proporcionar apoyo, seguir patrones establecidos y contribuir de manera leal y predecible al bienestar del grupo.

Atiende las necesidades de los demás - 100%

Usted posee una afinidad natural máxima para estar orientada al servicio y al soporte de otros. Es una persona que escucha activamente, se sintoniza con lo que sus compañeros necesitan y proactivamente ofrece su ayuda, asegurando que todos se sientan apoyados y tengan los recursos para tener éxito.

Mantiene un ambiente amistoso - 100%

Se distingue por una afinidad natural total para cultivar un entorno social positivo y cooperativo. Es hábil para construir relaciones basadas en la confianza y la buena voluntad, utilizando su diplomacia para aliviar tensiones y hacer que los demás se sientan cómodos, bienvenidos y valorados en el equipo.

Avanza de forma constante con el trabajo rutinario - 75%

Su fortaleza se manifiesta en su capacidad para ejecutar tareas repetitivas con diligencia y un alto estándar de calidad. Usted mantiene un ritmo de trabajo estable y encuentra satisfacción en la previsibilidad, lo que le convierte en una persona extremadamente fiable para roles que requieren consistencia a largo plazo.

Se siente satisfecho con el trabajo repetitivo - 75%

Usted exhibe una afinidad natural para encontrar motivación en la rutina y la consistencia. La estabilidad que ofrecen las tareas predecibles le permite operar con máxima eficiencia, manteniendo un paso firme y un alto rendimiento sin necesidad de novedad o cambios constantes, siempre que haya interacción social.

Sigue un patrón establecido - 73%

Uno de sus roles conductuales clave es su eficacia trabajando dentro de sistemas estructurados y predecibles. Usted prospera al seguir procedimientos definidos, lo que le permite asegurar la consistencia y la calidad a través de una adherencia fiable a las directrices establecidas, aportando seguridad al equipo.

Acepta órdenes de otros - 73%

Su naturaleza cooperativa se refleja en su afinidad natural para seguir la dirección de líderes o superiores. Se integra con facilidad en estructuras jerárquicas, cumpliendo las instrucciones de manera fiable y sin sentir la necesidad de desafiar la autoridad, lo que le convierte en un miembro de equipo leal y constructivo.

Es organizado y metódico - 73%

Abordar el trabajo de forma estructurada y sistemática es una de sus tendencias naturales. Su

enfoque metódico se orienta a mantener el orden y la previsibilidad, asegurando que las tareas se completen de manera eficiente y que el entorno de trabajo sea estable para todos.

Mantiene el orden y la consistencia - 73%

Su perfil se caracteriza por una afinidad natural para crear y mantener la estructura en el día a día. Su enfoque sistemático asegura que los procesos se sigan de manera uniforme y que el entorno de trabajo permanezca organizado, proporcionando una base de estabilidad fundamental para el equipo.

Es paciente con el trabajo detallado - 70%

Demuestra una afinidad natural para realizar tareas que demandan precisión y concentración. Su capacidad para mantener el foco en los detalles sin frustrarse es una fortaleza distintiva, garantizando un alto nivel de calidad y exhaustividad en las tareas que requieren un enfoque metódico y sereno.

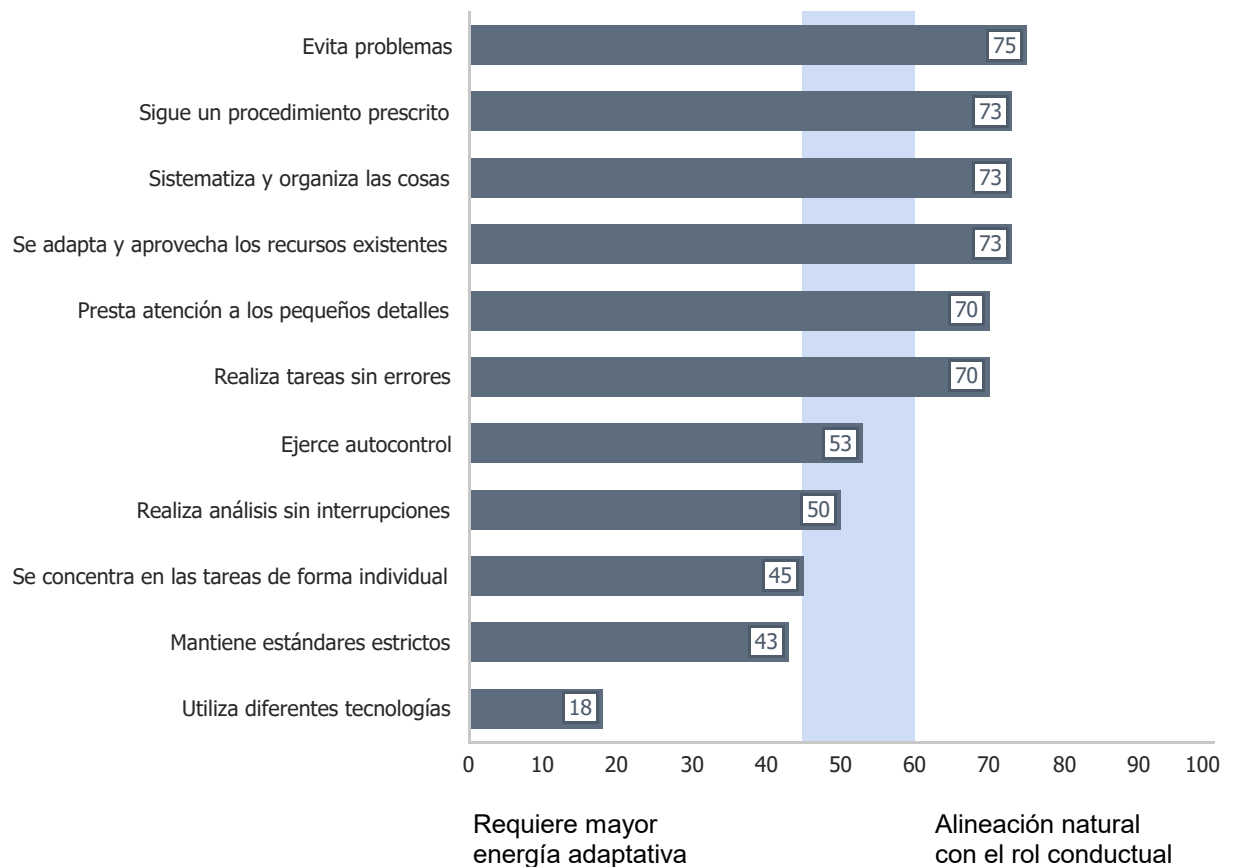
Establece procedimientos y los sigue - 59%

Este rol representa un potencial a desarrollar. Usted es excelente siguiendo procedimientos, y su inclinación a la organización le da una base para crearlos. Para potenciar este rol, puede enfocarse en documentar las "mejores prácticas" que ya utiliza el equipo, formalizando lo que funciona para aportar mayor estabilidad.

Responde de manera reflexiva ante el cambio - 57%

Su respuesta al cambio, un potencial a desarrollar, es inherentemente cautelosa y considerada. En lugar de reaccionar impulsivamente, usted necesita tiempo para procesar las implicaciones y adaptarse de manera deliberada. Esta aproximación reflexiva, aunque no es rápida, ayuda a minimizar la disrupción y a mantener la calma en el equipo.

Corrección



Susana, en esta categoría, sus fortalezas se centran en la prudencia y la aplicación de sistemas existentes para garantizar la estabilidad. Usted muestra una afinidad natural para roles que implican evitar problemas, seguir procedimientos y ser metódica. Su enfoque en la corrección no nace de una necesidad de perfección rígida, sino de un deseo de mantener un entorno seguro, predecible y ordenado. Las áreas que requieren un análisis profundo y solitario o la imposición de estándares estrictos representan un potencial a desarrollar, mientras que la adopción de nuevas tecnologías le requerirá un esfuerzo consciente.

Evita problemas - 75%

Usted posee una afinidad natural para la prudencia y la prevención de riesgos. Su enfoque cauteloso y su deseo de mantener la armonía le motivan a anticipar y evitar situaciones que puedan generar conflictos o errores. Opera con cuidado para mantener un entorno seguro y predecible para el equipo.

Sigue un procedimiento prescrito - 73%

Sobresale por su afinidad natural para adherirse a instrucciones detalladas y procesos establecidos. Se puede confiar plenamente en usted para ejecutar tareas exactamente como se requiere, garantizando la consistencia, el cumplimiento y la calidad del resultado final a través de la fiabilidad.

Sistematiza y organiza las cosas - 73%

Una de sus fortalezas naturales es su tendencia a crear orden y estructura en su entorno inmediato. Su mente busca instintivamente organizar las tareas y los flujos de trabajo de una manera lógica y eficiente, aportando claridad y un método predecible a las actividades del día a día.

Se adapta y aprovecha los recursos existentes - 73%

Se distingue por su afinidad natural para trabajar de manera práctica e ingeniosa con lo que tiene a su disposición. No depende de condiciones ideales, sino que utiliza de forma eficiente los sistemas y recursos disponibles, demostrando una gran adaptabilidad para lograr el objetivo dentro del marco establecido.

Presta atención a los pequeños detalles - 70%

Su perfil muestra una afinidad natural para el trabajo meticuloso. Su paciencia y su enfoque constante le permiten detectar detalles importantes que otros podrían pasar por alto, lo que contribuye a un alto nivel de calidad y exactitud en sus entregas.

Realiza tareas sin errores - 70%

Demuestra una afinidad natural para ejecutar el trabajo con un alto nivel de precisión. Su enfoque en la consistencia y su ritmo de trabajo paciente y metódico le permiten entregar resultados fiables y de calidad, minimizando fallos a través de la diligencia.

Ejerce autocontrol - 53%

Este rol es un potencial a desarrollar. Su serenidad natural le ayuda a mantener la calma, pero su

naturaleza emotiva puede ser visible. El equilibrio entre expresar sus emociones para conectar con otros y mantener la compostura bajo presión es un área clave para su efectividad, especialmente en roles de liderazgo.

Realiza análisis sin interrupciones - 50%

La capacidad para el análisis profundo y solitario es un potencial a desarrollar. Mientras que su paciencia le permite concentrarse, su necesidad de interacción social puede hacer que el trabajo aislado sea un desafío. Puede potenciar este rol alternando periodos de análisis individual con sesiones de colaboración para discutir los hallazgos.

Se concentra en las tareas de forma individual - 45%

La tendencia a trabajar de forma aislada está presente, pero no es automática. Su alta necesidad de interacción social hace que prefiera entornos colaborativos. Para desarrollar este rol, puede estructurar su día en bloques de tiempo, dedicando algunos a tareas individuales y otros a la interacción, para mantener su energía.

Mantiene estándares estrictos - 43%

Imponer y seguir normas rigurosas es un rol que le requiere esfuerzo consciente. Su prioridad por la armonía y la flexibilidad en las relaciones puede hacer que sea tolerante con desviaciones de los estándares si estos generan conflicto. Para desarrollar este rol, puede enfocarse en comunicar la importancia de los estándares para el éxito y la estabilidad del equipo.

Utiliza diferentes tecnologías - 18%

La adopción de una amplia variedad de herramientas tecnológicas es un rol que le demanda un alto desgaste de energía. Su preferencia por métodos probados y estables puede generarle cautela ante la novedad tecnológica. Para desarrollar esta área, puede enfocarse en aprender tecnologías que demuestren un claro beneficio para la colaboración y la comunicación del equipo.

Entornos de trabajo ideales y desafiantes

A continuación, se describen los entornos laborales donde su perfil conductual tiende a prosperar y aquellos que podrían resultarle más demandantes.

Entornos donde prospera:

- Culturas organizacionales que valoran la colaboración, el trabajo en equipo y la construcción de relaciones interpersonales sólidas.
- Ambientes de trabajo estables, predecibles y armoniosos, donde se fomenta la confianza, el apoyo mutuo y la comunicación abierta.
- Roles que le permitan interactuar con personas, actuar como facilitadora o mediadora, y contribuir a un clima laboral positivo y motivador.
- Equipos donde se reconoce y valora la lealtad, la empatía y la disposición a ayudar, y donde el liderazgo es accesible y solidario.

Entornos que le resultarán desafiantes:

- Culturas altamente competitivas, impersonales o con un alto nivel de conflicto interpersonal y tensiones constantes.
- Ambientes de trabajo con un ritmo muy rápido, presión constante por plazos ajustados y cambios abruptos y frecuentes.
- Roles que requieran tomar decisiones duras e impopulares de forma frecuente, exigir responsabilidades de manera confrontacional o dar feedback crítico directo.
- Posiciones que impliquen trabajar de forma aislada, con poca interacción social, o en tareas que no tengan un impacto visible en el bienestar de las personas.

Su tendencia conductual en funciones comerciales

A continuación, exploraremos cómo su perfil conductual se manifiesta en el ámbito comercial. Es importante destacar que este análisis no evalúa su experiencia o habilidad técnica en ventas, sino sus inclinaciones y tendencias de comportamiento innatas. Desglosaremos las diferentes etapas del ciclo de venta, desde la prospección hasta el cierre y el servicio postventa, para ofrecerle una perspectiva sobre dónde sus fortalezas brillarán con mayor naturalidad y qué áreas podrían requerir un enfoque más consciente y estratégico por su parte. Este conocimiento le permitirá capitalizar sus ventajas naturales y desarrollar estrategias para ser aún más efectivo en sus interacciones comerciales.

Fortalezas comerciales

Sus fortalezas comerciales radican en su competencia para construir relaciones de confianza y lealtad con los clientes. Usted utiliza su enfoque empático y su comunicación persuasiva para crear asociaciones duraderas, convirtiendo a los clientes en verdaderos aliados.

- Genera confianza y relaciones duraderas con los clientes.
- Su comunicación entusiasta inspira y persuade con efectividad.
- Escucha atentamente para entender las necesidades reales del cliente.
- Mantiene una actitud serena y positiva, incluso con clientes difíciles.
- Es persistente en el seguimiento, construyendo lazos a largo plazo.
- Fomenta un enfoque de colaboración, viendo al cliente como un socio.
- Su optimismo proyecta una imagen positiva del producto o servicio.
- Es leal a sus clientes, lo que genera una alta retención y fidelidad.

Puntos ciegos

Sus puntos ciegos comerciales pueden incluir una tendencia a evitar la presión necesaria para cerrar una venta por su deseo de mantener la armonía. Su optimismo relacional podría llevarle a ceder demasiado en las negociaciones o a subestimar objeciones importantes.

- Puede evitar pedir el cierre para no generar tensión con el cliente.
- Su optimismo puede llevar a subestimar las objeciones del cliente.
- Podría ceder demasiado en negociaciones para mantener la armonía.
- Le puede resultar difícil gestionar rechazos o críticas directas.
- Puede invertir tiempo en relaciones con bajo potencial de cierre.
- Su enfoque en lo relacional puede descuidar detalles técnicos.
- Podría tener dificultades para ser firme con plazos o condiciones.
- La necesidad de agradar puede llevarle a prometer en exceso.

Prospección

En la prospección, su fortaleza es el networking y la generación de oportunidades a través de su red de contactos. Usted prefiere construir una cartera de clientes de manera metódica y relacional, en lugar de utilizar enfoques directos o agresivos.

- Utiliza su red de contactos para generar nuevas oportunidades de venta.
- Prefiere métodos de prospección basados en referencias y relaciones.
- Su enfoque es constante y paciente, no se desanima con facilidad.
- Se siente cómoda en eventos de networking para conocer prospectos.
- Puede mostrarse reservada para realizar llamadas en frío directas.
- Establece una conexión personal antes de presentar la oferta.
- Inspira confianza desde el primer contacto con su calidez personal.
- Es metódica al organizar y dar seguimiento a sus prospectos.

Planificación

Su estilo de planificación comercial se orienta hacia la estabilidad y la predictibilidad, favoreciendo un ritmo de trabajo constante. Usted organiza sus actividades de venta priorizando las interacciones que fortalecen las relaciones a largo plazo con los clientes.

- Prefiere un plan de ventas estructurado con un ritmo predecible.
- Organiza su agenda para dar tiempo a la interacción con clientes.
- Establece metas realistas y trabaja de forma constante para lograrlas.
- Su planificación se centra en el desarrollo de relaciones a largo plazo.
- Puede ser flexible en el plan si ayuda a fortalecer una relación.
- Se beneficia de sistemas que le ayuden a organizar sus seguimientos.
- Busca crear un ciclo de ventas estable y sin presiones excesivas.
- Tiende a planificar actividades que fomenten la lealtad del cliente.

Abordando a un cliente - Iniciando la conversación

Al iniciar la conversación, su enfoque es cálido, personal y orientado a establecer un vínculo inmediato. Usted crea un ambiente de confianza y apertura, mostrando un interés genuino en la persona antes de introducir cualquier tema comercial.

- Inicia conversaciones con un estilo cálido, amigable y personal.
- Busca establecer un vínculo personal antes de hablar de negocios.
- Su lenguaje corporal abierto y su sonrisa generan confianza.

- Escucha más de lo que habla al principio para entender al cliente.
- Utiliza un tono optimista y entusiasta para generar interés.
- Evita un enfoque directo, prefiere un ritmo conversacional pausado.
- Pregunta sobre el bienestar del cliente para mostrar interés genuino.
- Transmite sinceridad y empatía desde el primer momento.

Entrevistando

Al entrevistar a un cliente potencial, su competencia es crear un diálogo colaborativo y empático. Usted se destaca por escuchar activamente, haciendo que el cliente se sienta comprendido y apoyado para que comparta sus verdaderas necesidades y motivaciones.

- Realiza preguntas abiertas para explorar las necesidades del cliente.
- Escucha con empatía, validando las preocupaciones del prospecto.
- Crea un diálogo colaborativo en lugar de un interrogatorio.
- Identifica los motivadores emocionales detrás de la necesidad de compra.
- Mantiene un ritmo conversacional tranquilo que invita a la apertura.
- Se enfoca en cómo la solución puede ayudar al cliente y a su equipo.
- Resume lo escuchado para confirmar que ha entendido correctamente.
- Evita interrumpir, permitiendo que el cliente se exprese libremente.

Presentando

Al presentar un producto o servicio, su estilo es entusiasta y relacional, enfocándose en los beneficios y la visión. Usted comunica el valor a través de historias y ejemplos que conectan emocionalmente con el cliente, presentándose como un socio de confianza.

- Presenta el producto con entusiasmo, contagiando su optimismo.
- Utiliza historias y ejemplos para ilustrar los beneficios.
- Enfoca la presentación en cómo la solución mejora el trabajo en equipo.
- Adapta su mensaje al estilo personal y emocional del cliente.
- Prefiere un formato de presentación interactivo y conversacional.
- Transmite confianza en la solución y en el apoyo que ofrecerá.
- Se centra más en la visión y los beneficios que en los datos técnicos.
- Presenta la oferta como una colaboración para el éxito mutuo.

Respondiendo ante inquietudes

Ante las inquietudes del cliente, usted responde con serenidad y diplomacia, buscando

comprender y validar la preocupación. Su prioridad es tranquilizar al cliente y mantener un clima de confianza, ofreciendo apoyo en lugar de confrontar directamente.

- Aborda las inquietudes con calma y una actitud tranquilizadora.
- Escucha la objeción completa sin interrumpir para comprenderla.
- Valida la preocupación del cliente antes de ofrecer una respuesta.
- Busca suavizar la tensión y mantener un clima de colaboración.
- Ofrece soluciones y apoyo en lugar de confrontar la objeción.
- Utiliza la persuasión amable para reenfocar la conversación.
- Puede evitar responder directamente si la objeción es muy conflictiva.
- Reafirma su compromiso de apoyo para mitigar los miedos del cliente.

Logrando un compromiso del cliente

Para lograr un compromiso, usted confía en la solidez de la relación y en la confianza que ha construido. Su enfoque para el cierre es suave y colaborativo, asegurándose de que el cliente se sienta completamente cómodo y apoyado en su decisión.

- Busca el compromiso basándose en la confianza y la relación creada.
- Prefiere un cierre suave, preguntando por los siguientes pasos lógicos.
- Puede dudar en presionar por una decisión si percibe resistencia.
- Asegura al cliente su apoyo total después de la firma del acuerdo.
- Su enfoque es que el cliente se sienta cómodo con la decisión.
- Utiliza el entusiasmo para animar al cliente a dar el paso final.
- Interpreta la duda como una necesidad de más apoyo y seguridad.
- Propone un acuerdo como el inicio de una asociación a largo plazo.

Servicio de atención

Su mayor fortaleza se manifiesta en el servicio de atención, donde su naturaleza paciente y solidaria brilla. Usted es una gestora de cuentas natural, dedicada a mantener la satisfacción del cliente y a cultivar una lealtad que perdura en el tiempo.

- Destaca en el servicio post-venta, manteniendo el contacto y apoyo.
- Es paciente y comprensiva al gestionar las quejas de los clientes.
- Trabaja para asegurar la satisfacción y lealtad a largo plazo.
- Actúa como una defensora del cliente dentro de su propia organización.
- Está disponible y es accesible para resolver cualquier duda o problema.
- Fomenta la relación continua, no solo una interacción transaccional.
- Su objetivo es hacer que cada cliente se sienta valorado y escuchado.
- Genera ventas adicionales a través de la confianza y el buen servicio.

TERCERA PARTE

PLAN DE ACCIÓN

Estrategias para potenciar su perfil profesional

Susana, sus principales fortalezas se centran en su capacidad para influir positivamente en los demás mediante su empatía y habilidades de comunicación, su habilidad para trabajar en equipo y fomentar un ambiente colaborativo, así como su serenidad al enfrentar desafíos y cambios en el entorno laboral. Estas cualidades le permiten establecer relaciones sólidas, motivar a sus compañeros y mantener la calma en situaciones estresantes. Al potenciar estas fortalezas de manera equilibrada, podrá maximizar su impacto profesional sin que un exceso en alguna de ellas se convierta en una debilidad. Asimismo, al gestionar adecuadamente sus áreas de mejora, evitará que interfieran en su desarrollo y logrará un avance más armónico en su carrera.

1. Fomentar la influencia positiva equilibrando la asertividad

Su habilidad para conectar emocionalmente con los demás y su capacidad para influir positivamente en el equipo son fortalezas clave en su desempeño. Sin embargo, es importante que equilibre esta influencia con la asertividad, ya que un enfoque excesivamente suave puede llevar a la falta de dirección o a que sus ideas sean pasadas por alto. Potenciar esta fortaleza implica ser más directa y clara en la comunicación de sus expectativas y en la defensa de sus ideas, sin dejar de lado su empatía. Al equilibrar su influencia con asertividad, no solo motivará a otros, sino que también fortalecerá su posición y credibilidad dentro del equipo.

- Practicar la comunicación asertiva, expresando sus pensamientos y sentimientos de manera clara y respetuosa.
- Establecer límites claros en las interacciones, asegurándose de que sus necesidades también sean consideradas.
- Solicitar retroalimentación sobre su estilo de comunicación para identificar áreas de mejora en la asertividad.
- Participar en talleres de desarrollo personal que incluyan técnicas de asertividad y manejo de conflictos.
- Modelar el comportamiento asertivo en sus interacciones diarias, mostrando a sus compañeros que es posible ser empática y directa al mismo tiempo.

Indicadores de éxito:

- Aumento en la claridad y comprensión de sus ideas y expectativas por parte de sus compañeros.
- Retroalimentación positiva sobre su capacidad para comunicar de manera asertiva y empática.
- Reducción de malentendidos o conflictos derivados de la falta de claridad en la comunicación.
- Mayor participación de sus compañeros en la discusión de ideas y propuestas, reconociendo su liderazgo.
- Incremento en la confianza de sus compañeros al abordar temas delicados o importantes.

2. Desarrollar la paciencia y la proactividad en la toma de decisiones

Su capacidad para mantener la calma y ser paciente en situaciones difíciles es una fortaleza valiosa, pero puede volverse una debilidad si se traduce en indecisión o falta de acción. Potenciar esta fortaleza implica equilibrar su paciencia con un enfoque más proactivo en la toma de decisiones. Al hacerlo, no solo evitará perder oportunidades, sino que también podrá liderar de manera más efectiva y contribuir a la dinámica del equipo. Al desarrollar esta proactividad, podrá tomar decisiones informadas y oportunas, mejorando su influencia y efectividad en el entorno laboral.

- Establecer plazos personales para la toma de decisiones en proyectos y tareas, evitando la procrastinación.
- Identificar situaciones en las que la indecisión ha afectado el progreso y reflexionar sobre cómo podría haber actuado de manera diferente.
- Participar en actividades que requieran toma de decisiones rápidas, como simulaciones o juegos de rol.
- Buscar mentoría de colegas que sean reconocidos por su capacidad para tomar decisiones efectivas.
- Reflexionar sobre los resultados de las decisiones tomadas y aprender de cada experiencia, ajustando su enfoque según sea necesario.

Indicadores de éxito:

- Reducción en el tiempo promedio para tomar decisiones importantes en proyectos.
- Aumento en la percepción de sus compañeros sobre su capacidad para liderar y tomar decisiones.
- Mejora en la satisfacción del equipo con respecto a la dirección y liderazgo en proyectos.
- Incremento en la cantidad de iniciativas que propone y lleva a cabo de manera proactiva.
- Mayor reconocimiento por parte de sus superiores sobre su capacidad para actuar con rapidez y efectividad.

3. Fortalecer la autoevaluación y la crítica constructiva

Su tendencia a ser comprensiva y evitar conflictos puede ser una fortaleza en la creación de un ambiente armonioso, pero también puede dificultar su capacidad para dar y recibir críticas constructivas. Potenciar esta fortaleza implica trabajar en su habilidad para autoevaluarse y aceptar retroalimentación de manera positiva. Al hacerlo, no solo mejorará su propio desempeño, sino que también podrá ayudar a sus compañeros a crecer al proporcionarles retroalimentación honesta y constructiva. Este equilibrio entre la empatía y la crítica

constructiva le permitirá ser una líder más efectiva y respetada.

- Establecer un sistema de autoevaluación regular para reflexionar sobre su desempeño y áreas de mejora.
- Solicitar retroalimentación específica de sus compañeros sobre su estilo de liderazgo y áreas que podrían beneficiarse de un cambio.
- Practicar dar retroalimentación constructiva a sus compañeros en un entorno seguro y de apoyo.
- Participar en formaciones sobre cómo dar y recibir críticas constructivas de manera efectiva.
- Reflexionar sobre las críticas recibidas, buscando oportunidades de aprendizaje en cada una de ellas.

Indicadores de éxito:

- Aumento en la cantidad de retroalimentación constructiva que proporciona a sus compañeros.
- Mejora en su capacidad para recibir críticas sin tomarlo como un ataque personal.
- Incremento en la satisfacción de sus compañeros respecto a la calidad de la retroalimentación recibida.
- Desarrollo de un ambiente donde la retroalimentación se percibe como una oportunidad de crecimiento.
- Mayor reconocimiento por parte de sus superiores sobre su capacidad para fomentar el desarrollo en su equipo.

Susana, al aplicar estas estrategias, continuará desarrollando sus fortalezas y gestionando eficazmente sus áreas de mejora en el ámbito profesional. El autoconocimiento es una herramienta poderosa que le permitirá adaptar su comportamiento y enfoque para maximizar su impacto positivo en el entorno laboral. Al implementar estas tácticas de manera práctica y seguir su progreso a través de los indicadores de éxito, dará pasos firmes hacia un crecimiento profesional más equilibrado y efectivo. Recuerde que equilibrar sus habilidades con la flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones es clave para avanzar en su carrera. Su compromiso con el desarrollo continuo no solo enriquecerá su desempeño individual, sino que también fortalecerá a su equipo y contribuirá al éxito de la organización.

Plan de acción

Susana, este informe le ha proporcionado una gran cantidad de información sobre sus tendencias conductuales. El verdadero valor de este conocimiento reside en su aplicación práctica, y escribir sus reflexiones es un paso poderoso para la introspección y el compromiso. Esta sección está diseñada para guiarle a través de un proceso de reflexión personal que le permita conectar los resultados del informe con sus propias experiencias y definir pasos concretos para su desarrollo. Tómese su tiempo, sea **honesta** consigo **misma** y utilice este espacio para profundizar en su autodescubrimiento.

A. Comprendiendo su esencia conductual

Su perfil DISC resalta las características más distintivas de su comportamiento.

- ¿Cómo resuenan con usted las palabras clave que describen su perfil (**COLABORADORA** | **EMPÁTICA** | **APOYADORA**)? Anote ejemplos concretos de situaciones donde haya manifestado estas características.

Su respuesta:

- Su perfil destaca ciertas dimensiones principales (**Influencia y Serenidad**). ¿De qué manera observa que estas dimensiones predominan en su forma de trabajar, tomar decisiones y relacionarse con los demás?

Su respuesta:

- Además de los ejemplos, ¿qué emociones o pensamientos le generan estas características predominantes en su forma de ser? ¿Se siente **cómoda**, **orgullosa**, a veces en conflicto?

Su respuesta:

B. Sus fortalezas en foco

Reconocer y utilizar sus fortalezas es clave para su éxito y satisfacción.

- El informe destaca varias de sus fortalezas (ej. **Muestra una marcada tendencia a conectar con los demás de forma cálida y empática, Fomenta activamente la colaboración y el trabajo en equipo**). ¿Cuáles considera que son las **3 fortalezas que más le caracterizan** y que mayor impacto positivo han tenido en su vida profesional? Descríbalas con ejemplos.

1. *Fortaleza y ejemplo:*

2. *Fortaleza y ejemplo:*

3. *Fortaleza y ejemplo:*

- ¿Cómo puede aplicar o potenciar aún más estas fortalezas clave en su rol actual o en sus aspiraciones futuras?

Su respuesta:

- De las fortalezas mencionadas en el informe, ¿hay alguna que sienta que no está aprovechando al máximo actualmente (ej. **Mantiene la serenidad en situaciones de presión, aportando calma al equipo**)? ¿Cómo podría integrarla más en su día a día?

Su respuesta:

C. Áreas de crecimiento y la "doble cara" de sus rasgos

Todo perfil tiene aspectos que, en determinados contextos, pueden suponer un desafío o requerir adaptación.

- El informe sugiere algunas áreas de mejora (ej. **Puede evitar la confrontación directa, incluso cuando es necesaria, Tiende a tener dificultades para tomar decisiones firmes o impopulares**). ¿En qué situaciones específicas ha notado que estas áreas podrían representar un desafío para usted? ¿Qué impacto tuvo?

Su respuesta:

- La sección "Doble Cara de sus Fortalezas" explica cómo un rasgo puede ser una ventaja o una limitación. Elija uno de sus rasgos dominantes (ej. **Empática**) y reflexione: ¿Cuándo le ha servido como fortaleza? ¿Y cuándo podría haberse convertido en una limitación o haber sido percibido negativamente?

Rasgo elegido:

Como fortaleza (ejemplo específico):

Como limitación (ejemplo específico):

- ¿Qué pequeño 'experimento conductual' podría realizar esta semana para explorar una forma diferente de actuar en una de esas situaciones de desafío o para gestionar la 'doble cara' de uno de sus rasgos? Describa el experimento y qué le gustaría observar/aprender.

Su 'experimento':

D. Sus motivadores y factores de estrés

Entender qué le impulsa y qué le desgasta es fundamental para su bienestar y rendimiento.

- ¿Cuáles de los motivadores listados en su informe (ej. **Le energiza interactuar y colaborar estrechamente con sus compañeros, Se motiva al sentir que pertenece y es aceptada dentro de un grupo**) siente que son más poderosos para usted? ¿Cómo puede buscar conscientemente más de estos elementos en su trabajo actual o futuro?

Su respuesta:

-
-
-
- Identifique 1 o 2 factores que más le desgastan o estresan (ej. **Le estresan los ambientes conflictivos o con tensiones interpersonales, Se desgasta con la presión constante por cumplir plazos muy ajustados**). ¿Qué estrategias o cambios podría implementar para minimizar su impacto? ¿Cómo podría comunicar proactivamente sus necesidades al respecto a su líder o equipo?

Su respuesta:

E. Roles y entorno laboral ideal

Alinear sus preferencias con su rol y entorno puede marcar una gran diferencia en su satisfacción.

- Revise la sección "Explorando su Afinidad con 32 Roles Conductuales". De los roles con los que muestra una alta afinidad, ¿cuáles le resultan más atractivos o alineados con sus aspiraciones profesionales? ¿Por qué?

Su respuesta:

- Compare las características de su "Ambiente Laboral Ideal" descritas en el informe (ej. **Prefiere un entorno donde prime la colaboración sobre la competencia**) con su entorno laboral actual. ¿Qué similitudes y diferencias encuentra? ¿Qué pequeño ajuste, que esté bajo su control, podría realizar en su forma de trabajar o en su espacio para acercarlo un poco más a su entorno ideal?

Su respuesta:

F. Definiendo sus próximos pasos: Su compromiso personal

El autoconocimiento es el primer paso. La acción consciente es lo que genera el cambio y el crecimiento. Le invitamos a establecer un compromiso concreto con usted **misma**.

1. Basándose en toda la información de este informe y sus reflexiones, ¿cuáles son los **dos o tres descubrimientos más importantes y reveladores** que ha obtenido sobre sí **misma** y su comportamiento?

Descubrimiento 1:

Descubrimiento 2:

Descubrimiento 3 (opcional):

2. Elija **UNA fortaleza clave** que se compromete a utilizar más conscientemente y de forma estratégica durante el próximo mes.

Fortaleza a potenciar:

¿Cómo lo hará específicamente (acciones concretas)?:

Posibles obstáculos y cómo los superará:

-
3. Elija **UN área de crecimiento o "punto ciego"** en el que se enfocará activamente durante el próximo mes.

Área de crecimiento / punto ciego a trabajar:

¿Qué acción específica, pequeña y medible se compromete a realizar?:

Posibles obstáculos y cómo los superará:

-
4. ¿De qué manera estas acciones contribuyen a sus metas profesionales o personales más amplias?

Su respuesta:

-
5. ¿Con quién podría compartir estos descubrimientos o buscar apoyo y **rendición de cuentas** para su plan de desarrollo (ej. su líder, un mentor, un coach, un colega de confianza)?

Su respuesta:

-
6. Programe en su agenda un momento dentro de las próximas 4 semanas para revisar este Plan de Acción, evaluar su progreso, celebrar sus avances y realizar ajustes si es

necesario.

Fecha de próxima revisión:
