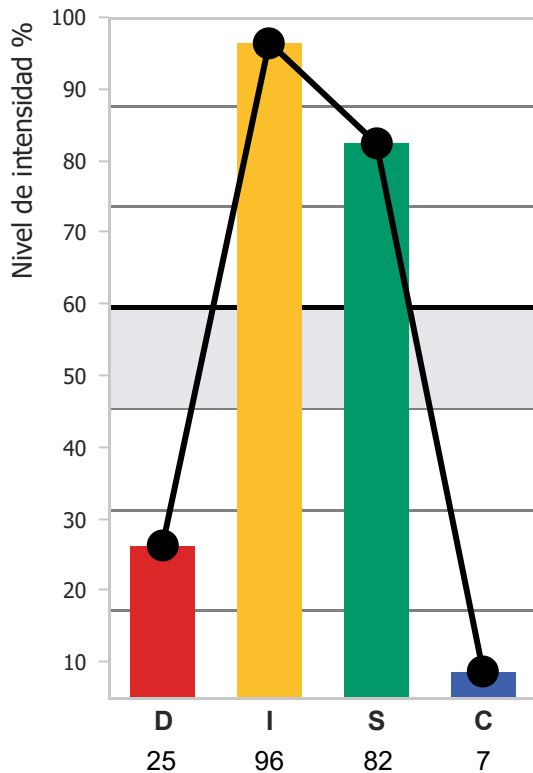


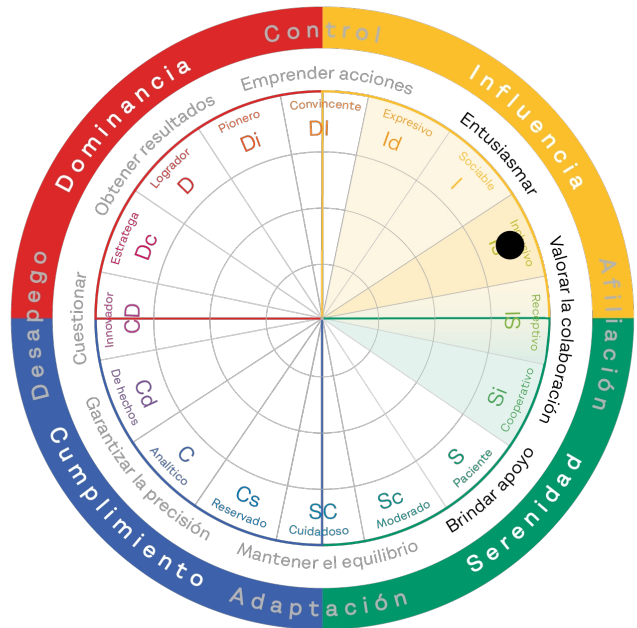
**BASE DEL PERFIL**



Dimensiones altas: IS

**CAYETANA**  
Edad: 43 años  
Fecha de evaluación: 19/01/2025

**CARISMÁTICA | EMPÁTICA | COLABORADORA**



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

**Perfil general**

- **Sociable, Entusiasta, Empática:** Cayetana tiende a ser una persona que prioriza las relaciones interpersonales y la creación de un ambiente laboral positivo y colaborativo. Su natural capacidad para conectar con otros y generar entusiasmo le permite influir positivamente en el equipo y promover la cooperación. Para mejorar su efectividad laboral, sería beneficioso desarrollar un mayor equilibrio entre su orientación hacia las personas y la necesidad de mantener el foco en las tareas y resultados, así como fortalecer su capacidad para manejar situaciones de conflicto y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario.

**Fortalezas clave**

- **Habilidades sociales:** tiende a construir relaciones positivas y duraderas, lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo.
- **Comunicación persuasiva:** prioriza transmitir ideas de manera entusiasta y convincente, lo que contribuye a motivar e inspirar a sus compañeros.
- **Empatía:** tiende a comprender y conectar con las necesidades emocionales de otras, lo que

favorece un ambiente laboral armonioso.

### Áreas de mejora

- **Asertividad:** desarrollar una mayor firmeza al establecer límites y comunicar expectativas claras.
- **Manejo de conflictos:** fortalecer su capacidad para abordar situaciones difíciles de manera directa y constructiva.

### Motivadores principales

- **Reconocimiento social:** entornos que valoran y reconocen las contribuciones interpersonales.
- **Colaboración:** oportunidades para trabajar en equipo y construir relaciones significativas.
- **Ambiente positivo:** espacios laborales que fomentan la armonía y el optimismo.

### Factores estresantes

- **Conflicto interpersonal:** situaciones que requieren confrontación o crítica directa.
- **Aislamiento:** trabajo en solitario por períodos prolongados.
- **Ambiente negativo:** entornos tensos o con alta confrontación.

### Estilo de comunicación

- **Expresiva:** comunica con entusiasmo y energía positiva.
- **Persuasiva:** utiliza su carisma para influir y motivar a otras.
- **Empática:** muestra sensibilidad hacia las emociones y necesidades de sus compañeros.

### Trabajo en equipo

- **Prefiere trabajar en grupos:** se desempeña mejor en entornos colaborativos con interacción frecuente.
- **Facilitadora:** tiende a promover la armonía y la participación de todos los miembros.
- **Integradora:** busca unir diferentes perspectivas y fomentar la cohesión grupal.

### Organización y planeación

- **Flexible:** adapta planes y métodos según las necesidades del equipo.
- **Orientada a personas:** considera el impacto humano en la planificación.
- **Intuitiva:** confía en su percepción para organizar y coordinar actividades.

### Estilo de liderazgo

- **Participativa:** promueve la inclusión y el compromiso del equipo en la toma de decisiones.
- **Motivadora:** inspira y energiza al equipo hacia el logro de objetivos comunes.
- **Colaborativa:** construye consensos y fomenta un ambiente de trabajo positivo.

### Relaciones interpersonales

#### Con sus compañeros

Se desempeña bien con compañeros que:

- Valoran la comunicación abierta y positiva.
- Muestran entusiasmo por el trabajo en equipo.
- Aprecian las relaciones interpersonales.
- Comparten un enfoque optimista.
- Responden bien al apoyo emocional.

Puede enfrentar desafíos con compañeros que:

- Son excesivamente críticos o negativos.
- Prefieren trabajar de manera aislada.
- Muestran poca empatía hacia otras.
- Son demasiado directos o confrontativos.
- Priorizan los resultados sobre las relaciones.

#### Como líder

Se desempeña bien liderando un equipo que:

- Valora el trabajo colaborativo.
- Responde positivamente al entusiasmo.
- Aprecia el reconocimiento frecuente.
- Busca un ambiente de trabajo armonioso.
- Disfruta de la interacción social.

Puede enfrentar desafíos liderando un equipo que:

- Requiere dirección firme y autoritaria.
- Necesita confrontación directa.
- Es resistente al cambio.
- Prefiere estructuras rígidas.
- Muestra poco interés en la dinámica grupal.

#### Bajo un líder

Prospera bajo un líder que:

- Ofrece reconocimiento y apreciación.
- Fomenta un ambiente positivo.
- Proporciona orientación clara pero flexible.
- Valora las contribuciones interpersonales.
- Mantiene una comunicación abierta.

Puede enfrentar desafíos bajo un líder que:

- Es excesivamente crítico o negativo.
- Mantiene una comunicación limitada.
- Ignora el aspecto humano del trabajo.
- Ejerce un control demasiado estricto.
- No reconoce los esfuerzos del equipo.

### **Responsabilidades ideales**

Prospera en un rol que:

- Permite interacción frecuente con personas.
- Requiere habilidades de comunicación y persuasión.
- Ofrece oportunidades para motivar a otras.
- Valora la construcción de relaciones.
- Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.

Puede enfrentar desafíos en un rol que:

- Implica trabajo aislado o solitario.
- Requiere confrontación frecuente.
- Demanda análisis detallado y rutinario.
- Carece de interacción social.
- Exige decisiones impopulares constantes.

### **Cómo puede mejorar su productividad**

**Debe probar:**

- Establecer límites claros en sus interacciones sociales durante el trabajo.
- Implementar sistemas para dar seguimiento a detalles y compromisos.
- Desarrollar técnicas para manejar situaciones de conflicto.
- Balancear el tiempo entre relaciones y tareas concretas.
- Practicar la toma de decisiones basada en datos objetivos.

**Debe seguir:**

- Construyendo relaciones positivas con sus compañeros.
- Motivando al equipo con su entusiasmo natural.
- Facilitando la comunicación efectiva en el grupo.
- Promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo.
- Manteniendo una actitud optimista y constructiva.

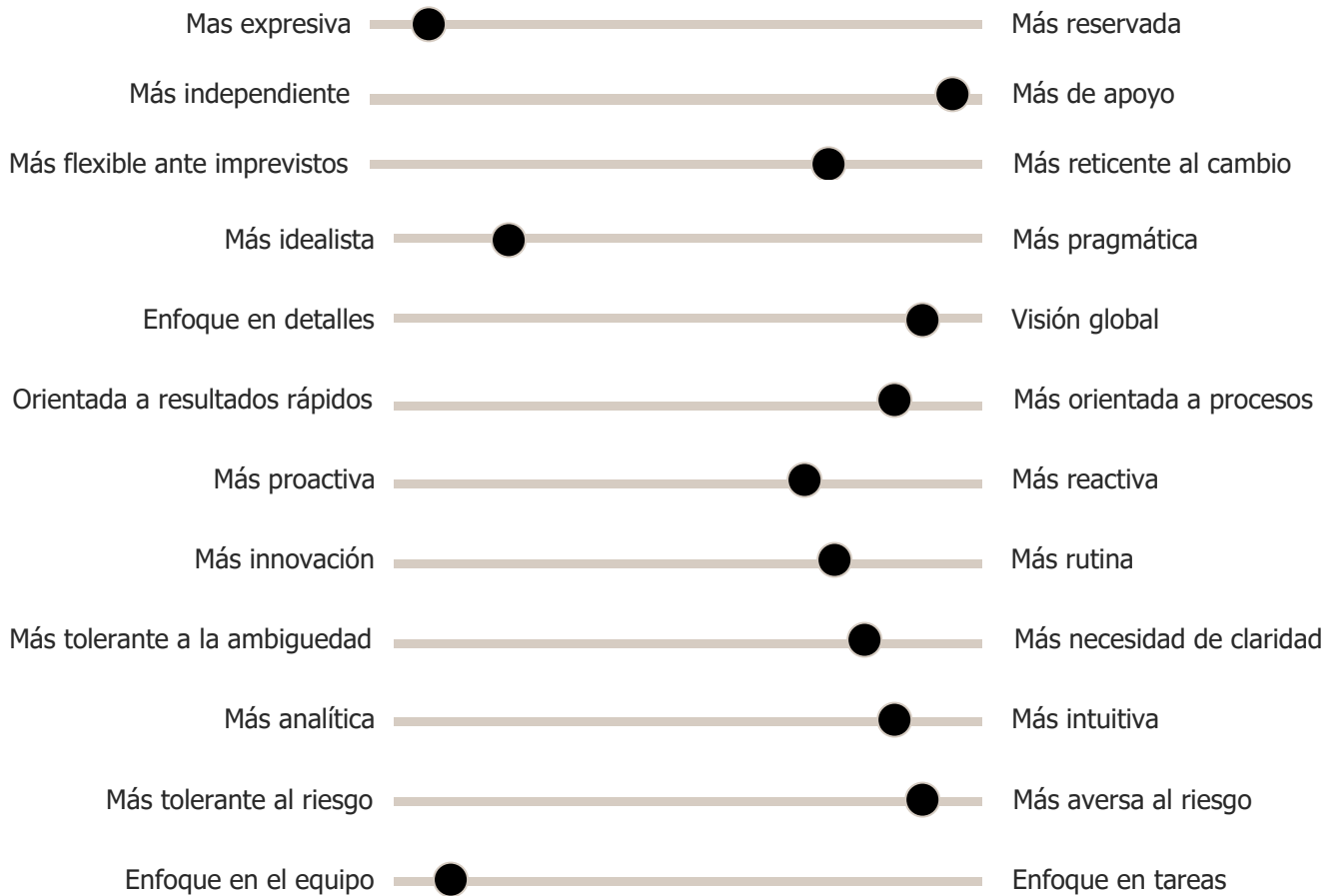
**Debe evitar:**

- Postergar conversaciones difíciles por temor al conflicto.
- Priorizar la socialización sobre las responsabilidades laborales.
- Tomar decisiones basadas únicamente en emociones.
- Comprometerse con demasiadas actividades simultáneas.
- Descuidar los detalles por mantener relaciones armoniosas.

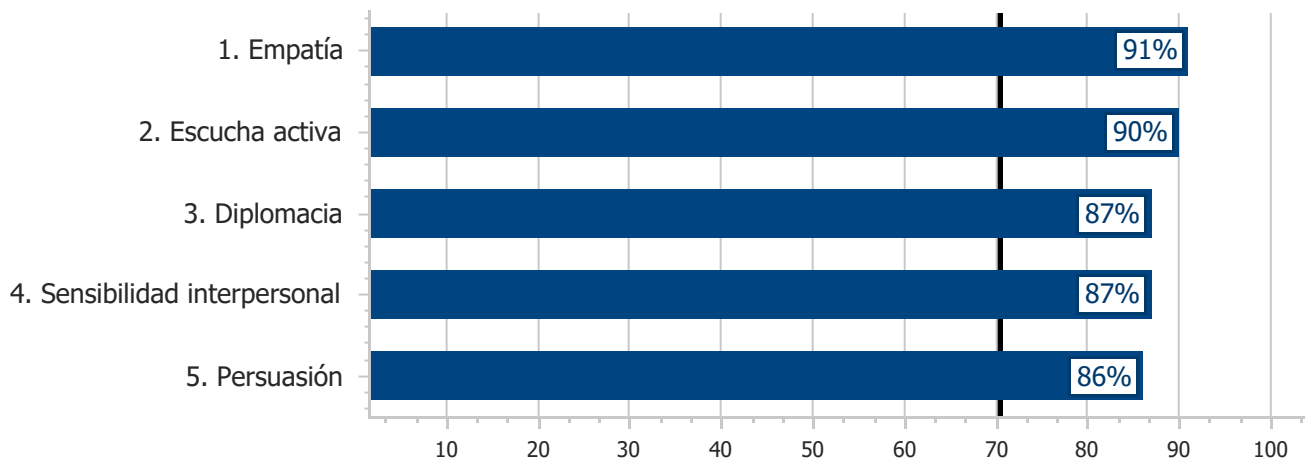
**Compatibilidad con roles**

- **Posiciones sugeridas:** su perfil es particularmente compatible con roles que requieren habilidades interpersonales sólidas y capacidad para motivar e influir en otras. Se destaca en posiciones como gerente de relaciones públicas, coordinadora de recursos humanos, especialista en desarrollo organizacional, facilitadora de equipos o gerente de ventas, donde sus habilidades para construir relaciones y generar entusiasmo son fundamentales para el éxito.

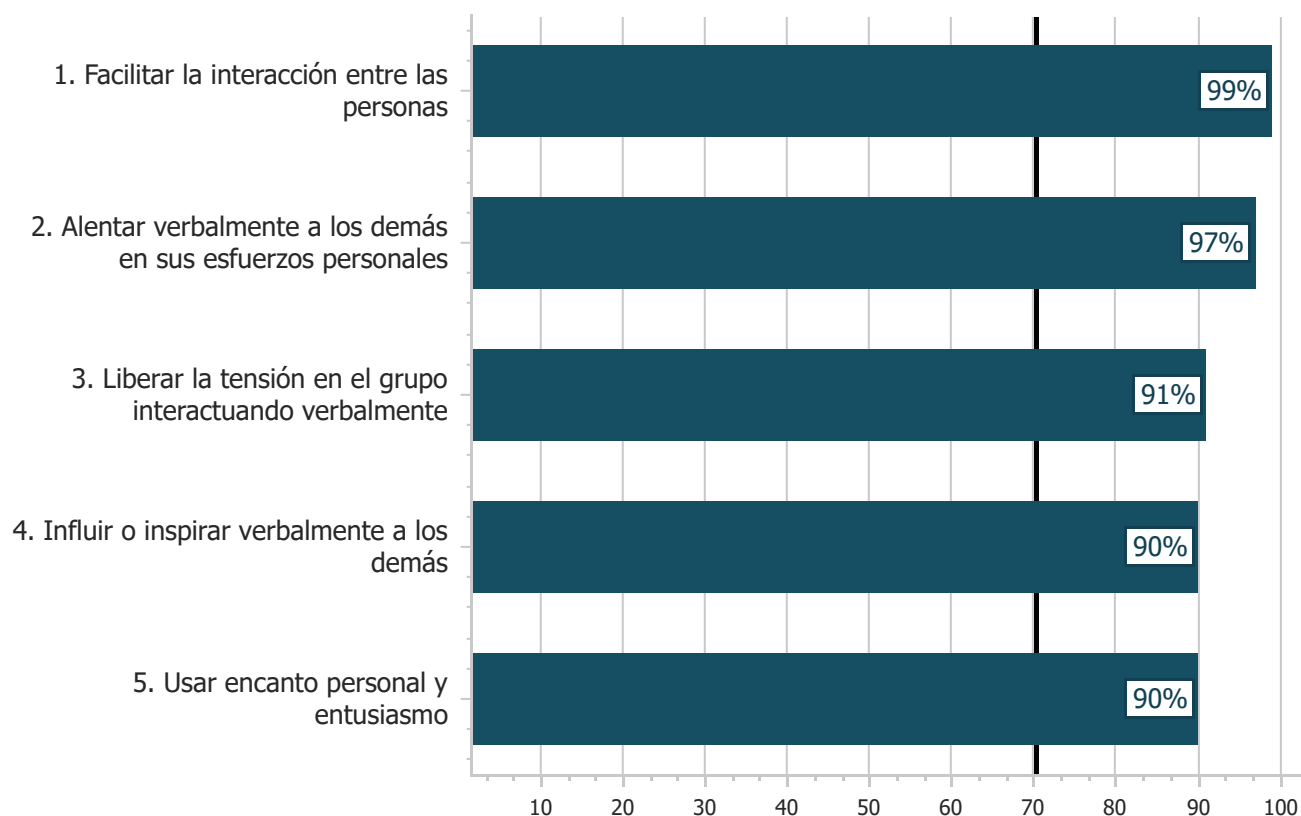
**Tendencia conductual**



**Principales competencias laborales - compatibilidad conductual**



### Principales roles conductuales - compatibilidad conductual



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.

## SU PERFIL CONDUCTUAL

Cayetana, su tendencia conductual se caracteriza por ser una persona altamente sociable y empática, con una marcada orientación hacia las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Muestra un estilo natural para generar entusiasmo y mantener un ambiente laboral armonioso, combinando habilidades de persuasión con una disposición serena y estable.

Sus fortalezas se centran en la capacidad para construir y mantener relaciones positivas, crear ambientes colaborativos y motivar a sus compañeros. Destaca por su habilidad para escuchar activamente, mostrar empatía genuina y generar confianza. Su naturaleza entusiasta y sociable le permite influir positivamente en el ánimo del equipo y facilitar la comunicación efectiva.

Le motiva principalmente el reconocimiento social, la aprobación de sus compañeros y la oportunidad de contribuir al bienestar del equipo. Encuentra satisfacción en crear y mantener relaciones armoniosas, así como en ayudar a otros a alcanzar sus objetivos. La posibilidad de trabajar en un ambiente colaborativo y amigable es un factor crucial para su motivación.

Le despiertan interés las actividades que involucran interacción social, trabajo en equipo y oportunidades para expresar su creatividad. Los proyectos que requieren habilidades de comunicación y permiten desarrollar relaciones interpersonales captan especialmente su atención.

Su ambiente laboral idóneo es aquel que promueve la colaboración, valora las relaciones interpersonales y permite una comunicación abierta y frecuente. Un entorno que reconoce y aprecia las contribuciones individuales, fomenta el trabajo en equipo y mantiene un clima positivo es donde mejor puede expresar su potencial.

Su tendencia al enfrentar problemas y tomar decisiones se basa principalmente en la intuición y las consideraciones interpersonales. Prefiere abordar los desafíos de manera colaborativa, buscando soluciones que mantengan la armonía del equipo. Aunque puede mostrar cierta resistencia a tomar decisiones que puedan generar conflicto, su enfoque conciliador suele contribuir a resolver situaciones de manera efectiva.

Su comunicación con sus compañeros de trabajo es cálida, expresiva y persuasiva. Tiene una notable capacidad para generar entusiasmo y motivar a otros, utilizando su carisma natural y habilidades sociales para influir positivamente en el equipo. Su estilo comunicativo fomenta un ambiente de apertura y confianza.

Su respuesta al ritmo y al cambio en el entorno laboral es generalmente estable y medida. Aunque puede adaptarse a nuevas situaciones, prefiere mantener un ritmo constante y predecible. Busca equilibrar la necesidad de cambio con la importancia de mantener la estabilidad en el ambiente laboral.

Su enfoque para organizar actividades y responsabilidades tiende a ser flexible y orientado a las personas. Aunque puede mostrar cierta resistencia a seguir procedimientos estrictos, su capacidad para mantener relaciones positivas y generar cooperación compensa esta tendencia.

Su abordaje de tareas se caracteriza por un estilo colaborativo y participativo. Cuando sus ideas encuentran oposición, tiende a buscar el consenso y el compromiso. Ante situaciones amenazantes,



busca apoyo en sus relaciones interpersonales y utiliza sus habilidades sociales para navegar los desafíos.

Bajo presión, puede mostrar signos de indecisión y tender a evitar conflictos. Su necesidad de mantener relaciones armoniosas puede llevarle a postergar decisiones difíciles o evitar confrontaciones necesarias.

Prefiere trabajar en grupos donde pueda interactuar frecuentemente con otros. Se siente más cómoda en equipos pequeños o medianos que permiten mantener relaciones cercanas y significativas con sus compañeros.

Sus prioridades en el entorno laboral se centran en mantener relaciones positivas, generar un ambiente de trabajo agradable y asegurar la colaboración efectiva entre los miembros del equipo.

Sus puntos ciegos incluyen la tendencia a evitar conflictos necesarios, la dificultad para mantener objetividad en situaciones que involucran relaciones personales y la posible postergación de tareas importantes por priorizar aspectos sociales.

Sus puntos débiles pueden incluir una excesiva dependencia de la aprobación de otros, dificultad para establecer límites claros y una tendencia a evitar decisiones que puedan generar tensión en las relaciones interpersonales.

Le desgasta y estresa trabajar en ambientes altamente competitivos o conflictivos, así como situaciones que requieren confrontación directa. Bajo estrés, puede volverse más indecisa y buscar excesivamente la aprobación de otros.

En situaciones de conflicto, tiende a buscar soluciones que mantengan la armonía, a veces a expensas de abordar los problemas de manera directa. Su enfoque conciliador puede ser efectivo para mediar, aunque puede dificultar la resolución de problemas que requieren confrontación.

Sus compañeros de trabajo suelen percibirle como una persona amigable, colaboradora y empática. Sin embargo, algunos pueden interpretar su estilo conciliador como falta de asertividad o decisión.

Para mejorar su perfil profesional, puede desarrollar mayor asertividad, establecer límites más claros y trabajar en tomar decisiones difíciles cuando sea necesario, sin comprometer excesivamente su necesidad de mantener relaciones armoniosas.

Es más compatible con personas que valoran las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Se complementa bien con perfiles más orientados a resultados y análisis, que pueden aportar el enfoque estructurado y objetivo que balance su estilo más relacional.

Sus contribuciones más valiosas incluyen su capacidad para crear ambientes de trabajo positivos, facilitar la comunicación efectiva y mantener la cohesión del equipo. Su habilidad para generar entusiasmo y motivar a otros es particularmente valiosa.

Para influirle efectivamente, es importante mostrar interés genuino en sus ideas y sentimientos, mantener un ambiente positivo y colaborativo, y presentar propuestas que consideren el impacto en las relaciones interpersonales. El reconocimiento sincero y el apoyo social son fundamentales para

mantener su compromiso y motivación.

## FORTALEZAS

Usted posee una notable capacidad para conectar con las personas y generar entusiasmo en su entorno laboral. Su habilidad natural para crear relaciones positivas y mantener un ambiente armonioso le permite desarrollar vínculos significativos con sus compañeros. Su empatía y disposición para escuchar activamente facilitan la colaboración efectiva. Su optimismo y calidez contribuyen a mantener la moral alta del equipo y a fomentar un espíritu de cooperación.

- Desarrolla conexiones genuinas con facilidad.
- Mantiene un ambiente laboral positivo y armonioso.
- Escucha activamente y muestra empatía genuina.
- Genera entusiasmo y energía en el equipo.
- Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.
- Mantiene la calma en situaciones de tensión.
- Construye puentes entre diferentes grupos.
- Promueve la inclusión y participación de todos.

## PUNTOS CIEGOS

Su deseo de mantener relaciones armoniosas puede llevarle a evitar confrontaciones necesarias o postergar decisiones difíciles. Tiende a priorizar el bienestar emocional sobre los resultados operativos, lo que puede afectar la productividad. Su optimismo natural puede hacerle subestimar problemas potenciales o dificultades. En ocasiones, puede mostrar dificultad para establecer límites claros o dar retroalimentación correctiva.

- Evita confrontaciones necesarias para mantener armonía.
- Puede postergar decisiones difíciles o impopulares.
- Tiende a subestimar problemas potenciales.
- Le cuesta establecer límites claros con otros.
- Puede priorizar relaciones sobre resultados.
- Muestra dificultad para dar retroalimentación correctiva.
- Puede ser demasiado flexible con plazos y compromisos.
- Tiende a asumir lo mejor de todos sin suficiente criterio.

## COMPETENCIAS LABORALES CON MAYOR POTENCIAL

Sus competencias más destacadas incluyen la construcción de relaciones, facilitación de grupos y comunicación empática. Muestra habilidad natural para crear ambientes colaborativos y mantener la armonía en el equipo. Su capacidad para generar entusiasmo y motivar a otros contribuye significativamente al logro de objetivos grupales. La resolución constructiva de conflictos y el desarrollo de otros son áreas donde puede destacar.

- Destaca en construcción de relaciones.
- Facilita efectivamente grupos diversos.
- Comunica con empatía y claridad.
- Genera entusiasmo y motivación.
- Resuelve conflictos constructivamente.
- Desarrolla potencial en otros.
- Mantiene cohesión en equipos.
- Promueve colaboración efectiva.

## MENTALIDAD LABORAL

Su mentalidad se orienta hacia la creación de un ambiente laboral positivo y colaborativo. Valora las relaciones interpersonales como base del éxito organizacional. Considera que el bienestar del equipo y la armonía son fundamentales para la productividad. Su enfoque se centra en desarrollar conexiones significativas y mantener un espíritu de cooperación en el trabajo.

- Prioriza ambiente laboral positivo.
- Valora relaciones interpersonales.
- Enfatiza colaboración y armonía.
- Busca desarrollo conjunto del equipo.
- Promueve apoyo mutuo en trabajo.
- Mantiene actitud constructiva.
- Fomenta crecimiento colectivo.
- Cultiva espíritu de cooperación.

## AMBIENTE LABORAL IDEAL

Prospera en entornos que valoran la colaboración y las relaciones interpersonales positivas. Un ambiente que permite la interacción social frecuente y el trabajo en equipo resulta ideal. Prefiere organizaciones que fomentan la comunicación abierta y el desarrollo personal. Se desempeña mejor donde existe un equilibrio entre resultados y bienestar del personal.

- Valora entornos colaborativos.
- Prefiere interacción social frecuente.
- Busca comunicación abierta y clara.
- Aprecia desarrollo personal continuo.
- Requiere ambiente de apoyo mutuo.
- Favorece estructuras flexibles.
- Valora reconocimiento del esfuerzo.
- Busca equilibrio trabajo-relaciones.

## ROLES Y POSICIONES

Su tendencia conductual indica que su perfil es más afín a roles y tareas que impliquen un alto grado de interacción social, colaboración y apoyo a los demás. Su habilidad para escuchar con empatía, generar entusiasmo y desarrollar relaciones sólidas son fortalezas clave que pueden contribuir significativamente en entornos laborales donde la armonía, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva son fundamentales.

- Abogada de inmigración
- Agente de bienes raíces
- Agente de servicio al pasajero
- Asesora de banca privada
- Asesora en planificación financiera personal
- Auxiliar de vuelo
- Bibliotecaria
- Coach de carrera
- Coach de vida
- Concierge de lujo
- Consejera estudiantil
- Consultora de ventas de servicios
- Consultora en agricultura sostenible
- Consultora en logística
- Consultora en sostenibilidad
- Coordinadora de actividades extracurriculares
- Coordinadora de diversidad e inclusión
- Coordinadora de eventos y promociones
- Coordinadora de programas académicos
- Coordinadora de reciclaje y gestión de residuos
- Coordinadora de responsabilidad social corporativa
- Directora de recursos humanos
- Diseñadora de interiores
- Diseñadora gráfica
- Diseñadora UX/UI
- Ejecutiva de ventas B2B
- Enfermera
- Especialista en microseguros
- Especialista en recaudación de fondos
- Especialista en relaciones públicas
- Gerente de cuentas clave
- Gerente de marca
- Gerente de spa y bienestar
- Gerente de sucursal bancaria
- Gestora de comunidades en línea
- Gestora de cooperativas agrícolas
- Gestora de patrimonio
- Gestora de talentos
- Guía turística especializada
- Locutora de radio
- Mediadora legal
- Nutricionista clínica
- Presentadora de noticias
- Profesora de educación especial
- Profesora de idiomas
- Psiquiatra
- Recepcionista
- Responsable de relaciones institucionales
- Rol consultor
- Rol creativo
- Rol de atención al cliente
- Rol de marketing/comunicación
- Rol de recursos humanos
- Rol de ventas
- Rol educativo/formación
- Scrum master
- Sommelier
- Telemarketing
- Terapeuta
- Tutora

## CÓMO PERMITIR A CAYETANA DESPLEGAR TODO SU POTENCIAL

Para permitir que Cayetana despliegue todo su potencial en el ambiente laboral, es fundamental crear un entorno que aproveche sus tendencias hacia la colaboración y el entusiasmo. Su orientación natural hacia las relaciones interpersonales y su capacidad para generar un ambiente positivo pueden potenciarse asignándole roles donde pueda ejercer su influencia motivadora sobre sus compañeros de trabajo.

En cuanto al liderazgo y la asignación de proyectos, resulta efectivo brindarle oportunidades donde pueda desarrollar conexiones significativas y trabajar en equipo. Es recomendable establecer objetivos claros que combinen resultados tangibles con aspectos relacionales, permitiéndole mantener su enfoque en las personas mientras alcanza las metas establecidas. La estructura de trabajo debe incluir espacios para la interacción social constructiva, sin descuidar los plazos y entregables.

La comunicación con sus compañeros de trabajo fluye naturalmente gracias a su tendencia a ser accesible y empática. Sin embargo, es importante establecer parámetros que ayuden a mantener un balance entre las interacciones sociales y las responsabilidades laborales. Fomentar reuniones estructuradas con objetivos definidos puede ayudar a canalizar su energía social de manera productiva.

Respecto a la adaptación al cambio, Cayetana muestra una preferencia por la estabilidad y los ambientes armoniosos. Para facilitar transiciones exitosas, es beneficioso proporcionarle tiempo suficiente para procesar los cambios y permitirle mantener las relaciones que ha construido. Su tendencia a ser serena puede aprovecharse para ayudar a otros durante periodos de transformación organizacional.

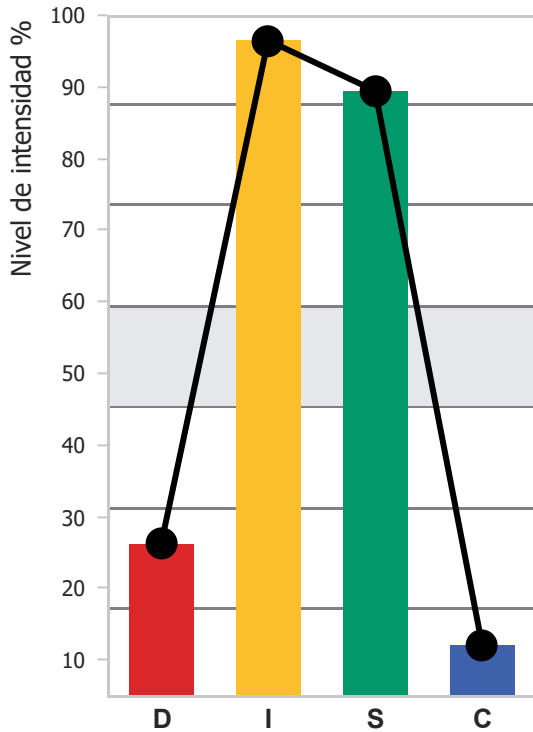
La relación entre la búsqueda de resultados y la cohesión de equipo requiere un enfoque equilibrado. Si bien su prioridad natural se inclina hacia el mantenimiento de relaciones positivas, es importante ayudarla a desarrollar un sentido de urgencia cuando sea necesario. Establecer metas que combinen logros colectivos con objetivos específicos puede ayudar a mantener su motivación mientras contribuye al éxito del equipo.

En cuanto a la retroalimentación constructiva, es crucial proporcionarla de manera personal y empática, enfocándose en cómo las mejoras sugeridas beneficiarán tanto a ella como a sus compañeros de trabajo. La retroalimentación debe entregarse en un ambiente de apoyo, reconociendo primero sus contribuciones positivas antes de abordar áreas de mejora.

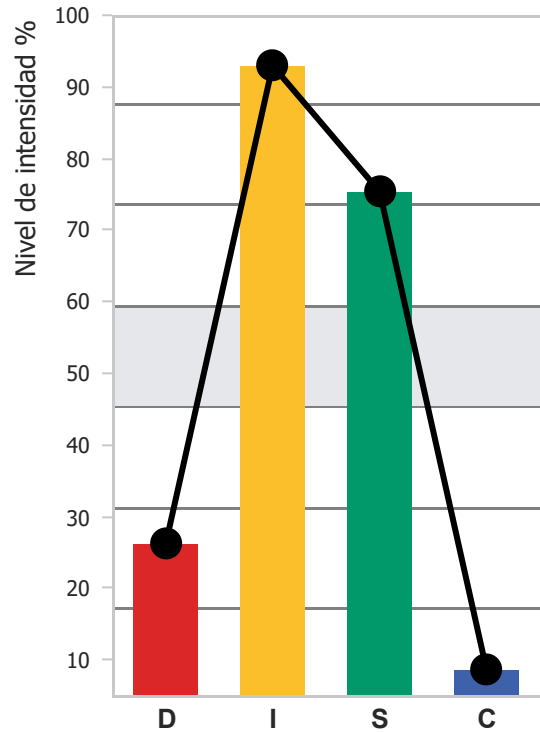
El establecimiento de metas debe considerar su tendencia a priorizar el bienestar del equipo. Definir objetivos que combinen métricas de desempeño con indicadores de satisfacción y colaboración puede ayudarla a mantener su motivación. Para manejar la frustración, es útil proporcionarle espacios de diálogo donde pueda expresar sus preocupaciones y recibir apoyo.

Durante cambios organizacionales, es importante mantener una comunicación constante y transparente, permitiéndole procesar los cambios a su propio ritmo mientras se le brinda el apoyo necesario. Involucrarla en iniciativas que requieran su capacidad para mantener la armonía y construir puentes entre equipos puede ayudar a que se sienta valorada y comprometida con los nuevos objetivos organizacionales.

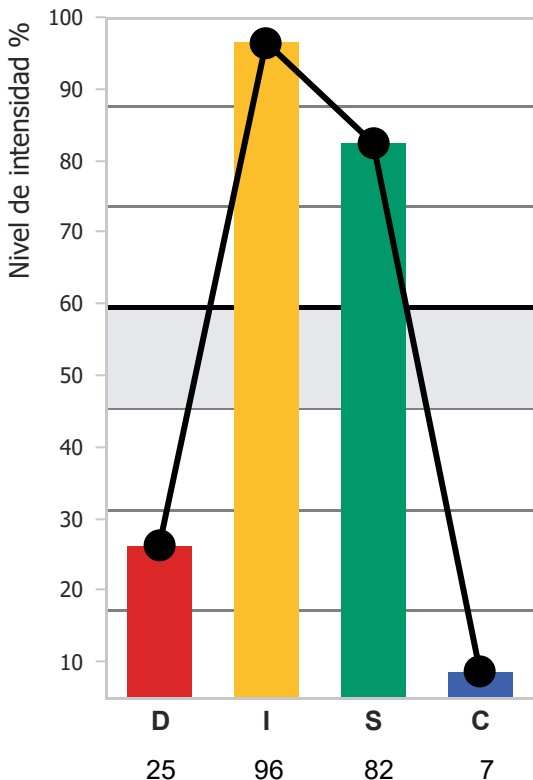
## SUS GRÁFICOS DISC



GRÁFICA I: Estas son sus respuestas "más afin" para cada uno de los cuatro factores.

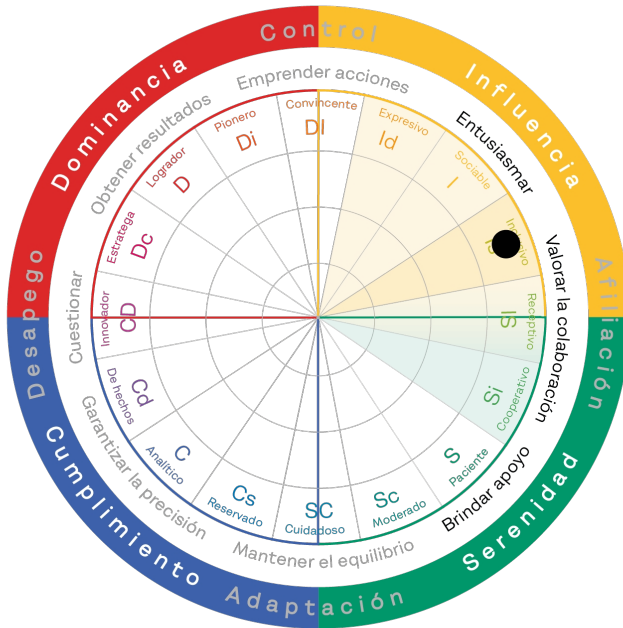


GRÁFICA II: Estas son sus respuestas "menos afin" para cada uno de los cuatro factores.



GRÁFICA III: Estas son sus respuestas combinadas "más afin" y "menos afin" para cada uno de los cuatro factores. Es la gráfica que representa la medición más precisa de su estilo DISC y la utilizada para generar el contenido de este informe.

Las GRÁFICAS I y II reflejan una serie de emociones y comportamientos que son congruentes con el concepto general del yo de la persona al responder el cuestionario DISC. Las diferencias entre la GRÁFICA I y la GRÁFICA II están relacionadas con aspectos estadísticos del instrumento y no con diferencias en la persona en sí.



DISC, enfocado en el ámbito laboral, clasifica los comportamientos en cuatro tendencias fundamentales: **Dominancia**, destacando a quienes impulsan resultados al superar obstáculos de forma enérgica; **Influencia**, identificando a aquellos que motivan y persuaden a sus compañeros para promover un entorno colaborativo y de aceptación; **Serenidad**, reconociendo a personas que valoran la cooperación, la lealtad y la armonía en equipo para realizar las tareas de manera estable y predecible; y **Cumplimiento**, señalando a colaboradores meticulosos y analíticos que buscan la calidad, perfección y precisión dentro de las normas y procedimientos establecidos. Estas tendencias, con variaciones en intensidad entre individuos, definen patrones de comportamiento únicos que ofrecen claves sobre cómo las personas pueden responder, desempeñarse y aportar en el ambiente laboral, facilitando así la gestión efectiva de equipos y mejorando la dinámica de trabajo organizacional.

- Fomenta un ambiente laboral cálido y empático.
- Escucha activamente a sus compañeros de trabajo.
- Prioriza el bienestar de sus pares laborales.
- Promueve la colaboración y el trabajo en equipo.
- Brinda apoyo y entusiasmo a sus compañeros.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



