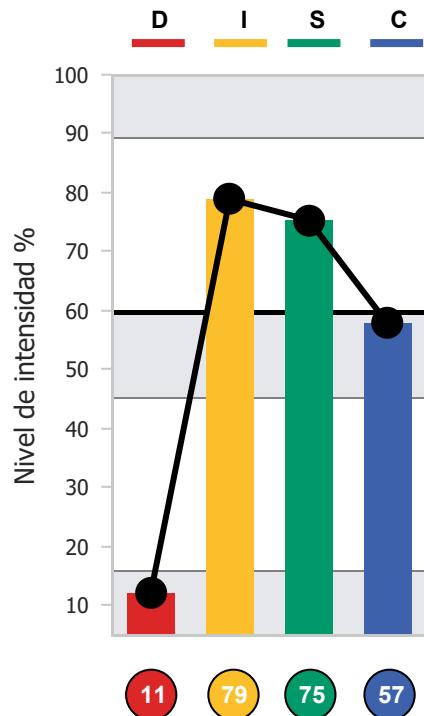


Perfil DISC Rapport EQ

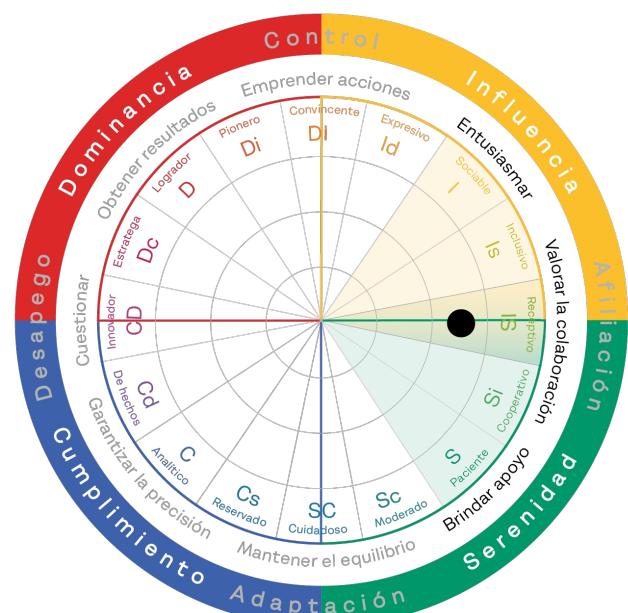
SUSANA

COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA

30/11/2025



Dimensiones altas: IS



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

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



Contenido

GUÍA RÁPIDA: Cómo usar este análisis DISC - Rapport EQ	4
PRIMERA PARTE: Visión del perfil DISC y competencias clave	13
Resumen ejecutivo	14
5 principales competencias - Power Skills	14
5 principales roles conductuales	15
Valor que aporta al equipo	15
Valor que aporta a la organización	15
Factores de estrés	16
Comportamiento bajo presión	17
Expectativas laborales	18
Estructura comunicacional	19
Puntos a tener en cuenta en la comunicación con Susana	19
Tendencias conductuales	21
Prioridades laborales	25
Claves para impulsar el potencial de Susana	27
SEGUNDA PARTE: Autoconocimiento: Comportamientos	29
Su perfil conductual al detalle	30
Sus características distintivas: Cuándo potenciarlas y cuándo modularlas	37
Mapeo de 46 roles conductuales: Afinidad natural y esfuerzo adaptativo	41
Análisis de su comportamiento en funciones comerciales	57
Análisis de su comportamiento en funciones gerenciales	61
Estilo de liderazgo	67
TERCERA PARTE: Autoconocimiento: Competencias	69
Mapeo de 59 competencias conductuales - Power Skills	70
Entornos de trabajo ideales y desafiantes	90
CUARTA PARTE: Perfil de inteligencia emocional DISC	91
Alineación conductual con la inteligencia emocional (DISC-EQ)	92
Mentalidades laborales adaptativas (DISC-MINDSET)	97
QUINTA PARTE: Guía de rapport e interacción	104
Estilo de aprendizaje	105
Claves para conectar y construir una relación positiva con Susana	106
SEXTA PARTE: Autoconocimiento en acción: Su plan de crecimiento y desarrollo profesional	119



5 Power Skills en acción: Cuándo brillan y cuándo limitan su efectividad	120
Estrategias para potenciar su perfil profesional	130
Plan de acción	133



Guía rápida: Cómo usar este análisis DISC - Rapport EQ

1. Propósito del informe

Este informe está diseñado para ofrecer un análisis de 360 grados del perfil de Susana. No solo explora en profundidad sus comportamientos y competencias, sino que además proporciona una **guía práctica y detallada para construir rapport**: un manual para conectar, comunicar e influir de manera efectiva. Es la herramienta definitiva para coaches, líderes y profesionales de RR. HH. que buscan maximizar el potencial y la colaboración.

Información clave que obtendrá:

- Una **visión ejecutiva** completa del perfil, tendencias y valor para la organización.
- Un **mapeo detallado de sus comportamientos**, incluyendo 46 roles conductuales y análisis aplicado a funciones comerciales y gerenciales.
- Un **mapeo detallado de 59 competencias clave (Power Skills)**, mostrando sus fortalezas naturales y áreas de desarrollo.
- Un análisis de su **estilo de liderazgo** y su **estilo de aprendizaje**, con aplicaciones prácticas.
- Un módulo completo de **inteligencia emocional DISC-EQ**: autoconciencia, autogestión, relaciones, adaptabilidad y regulación emocional.
- Su perfil de **mentalidades laborales adaptativas (DISC-MINDSET)**, mostrando en qué contextos brillará y dónde necesitará más energía adaptativa.
- Una **guía completa de rapport e interacción**: cómo comunicarse, motivar, dar feedback, delegar y colaborar eficazmente con Susana.
- Un **plan de desarrollo y acción** para convertir el diagnóstico en pasos de crecimiento concretos.

Cómo leer este informe

Para aumentar al máximo la utilidad práctica del análisis, sugerimos seguir esta secuencia:

- **Paso 1 – Visión general (15 min):** Revise la **PRIMERA PARTE** para comprender rápidamente el perfil y sus implicaciones.
- **Paso 2 – Autoconocimiento profundo (60–75 min):** Explore la **SEGUNDA PARTE (Comportamientos)** y la **TERCERA PARTE (Competencias)** para comprender el “cómo” y el “por qué” de su estilo.
- **Paso 3 – Inteligencia emocional y mentalidades (20–25 min):** La **CUARTA PARTE** integra su perfil EQ y sus mentalidades adaptativas



DISC-MINDSET.

- **Paso 4 – Guía de interacción (20 min):** La **QUINTA PARTE** contiene todas las claves prácticas de comunicación, feedback, motivación y liderazgo con Susana.
- **Paso 5 – Plan de acción (30 min):** Utilice la **SEXTA PARTE** para definir metas, hábitos de mejora y compromisos de desarrollo.

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.

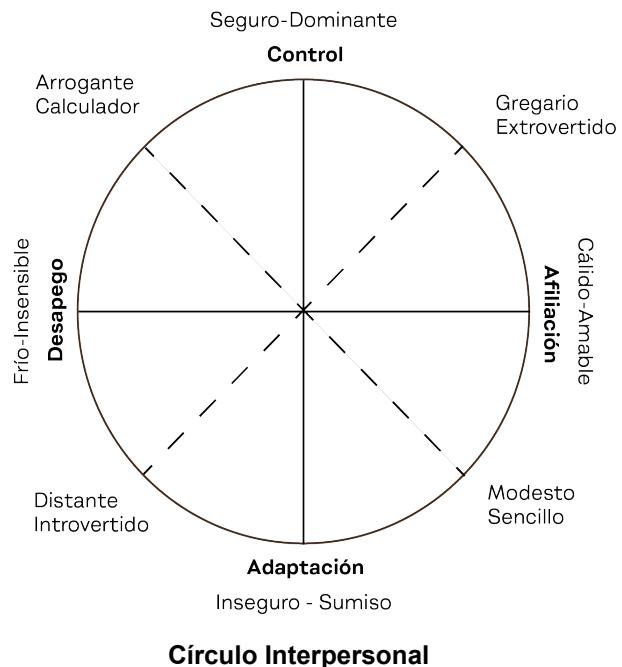
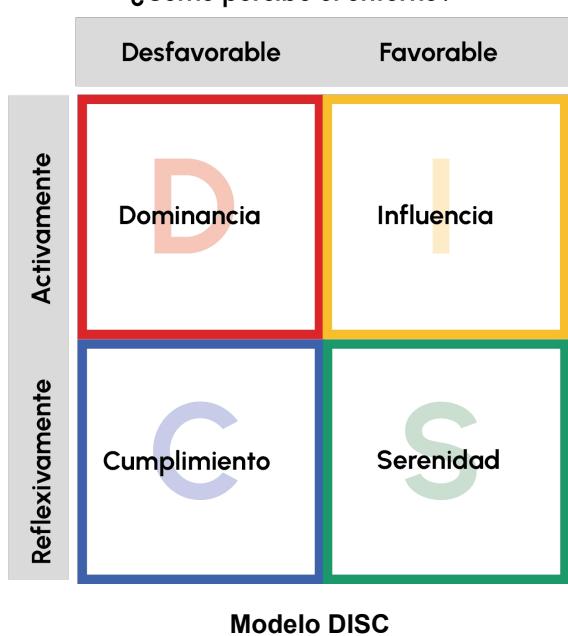
- **C (Cumplimiento) - cómo responde a reglas y estándares creados por otros:**
 - **C Alto:** Ve el entorno como desafiante y se enfoca en trabajar con precisión y seguir normas. Características: preciso, analítico, organizado.
Meta: Pensar bien las cosas para conseguir resultados.
 - **C Bajo:** Más independiente, puede desafiar reglas y es menos enfocado en detalles estrictos.

El Círculo Interpersonal

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

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

¿Cómo respondo a este entorno?



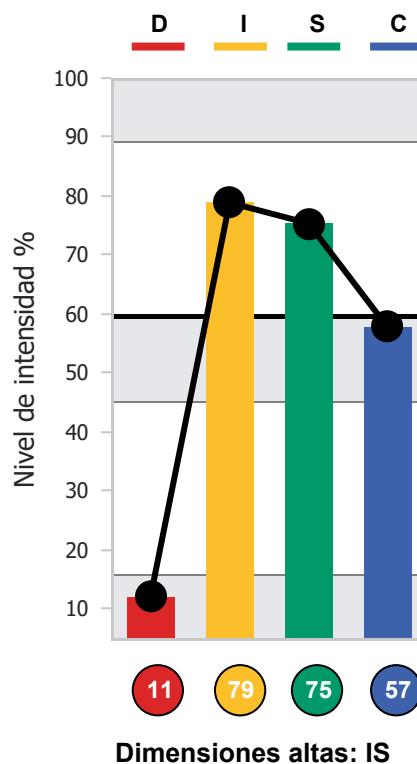
Gráfica DISC III (Autoimagen integrada):

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.

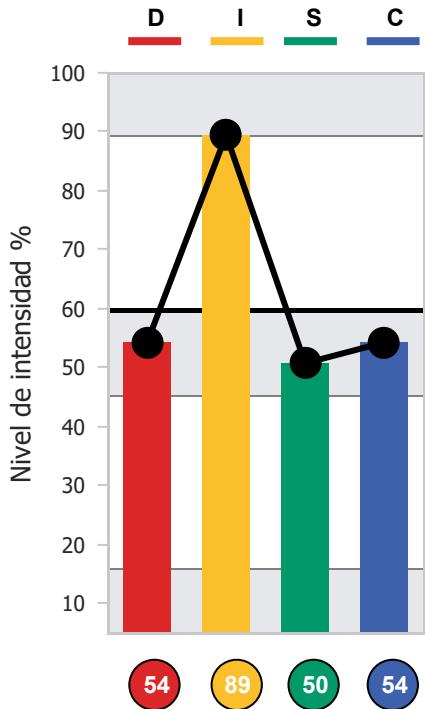
Niveles de intensidad:

- **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.

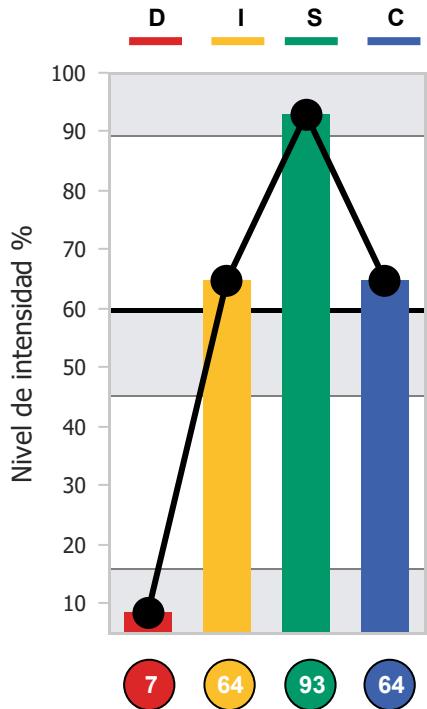
Las "Dimensiones altas" resaltadas señalan las tendencias más sobresalientes del perfil.



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.

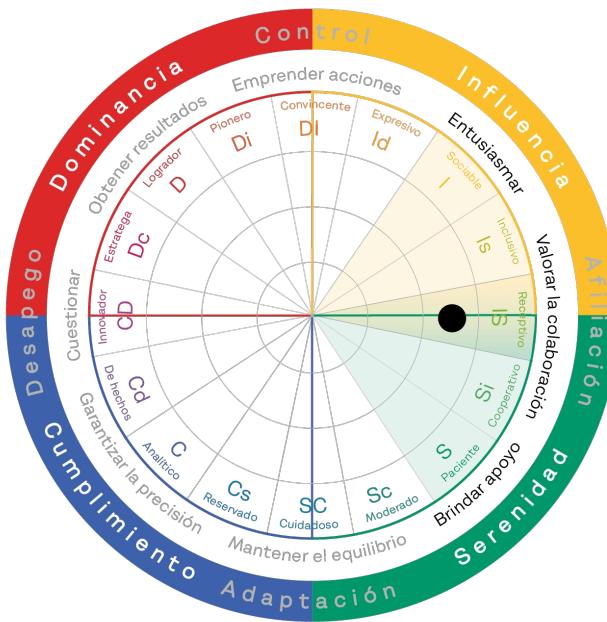
La conducta, por tanto, no opera en planos separados, sino como un sistema dinámico y coherente que mantiene su identidad incluso al adaptarse.

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?
 - **Afiliación 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 DEL PERFIL DISC Y COMPETENCIAS CLAVE

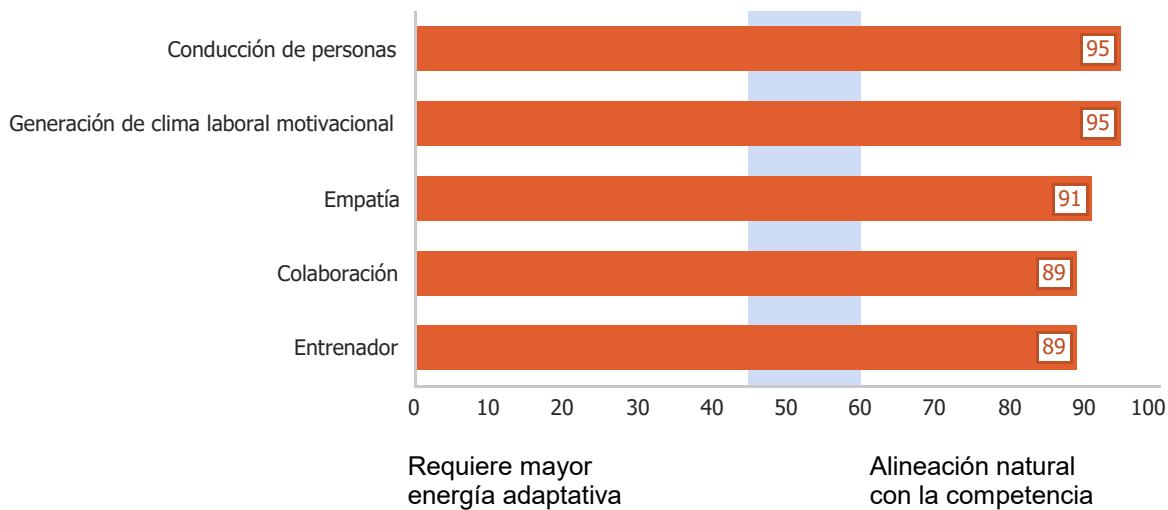
Resumen ejecutivo

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.

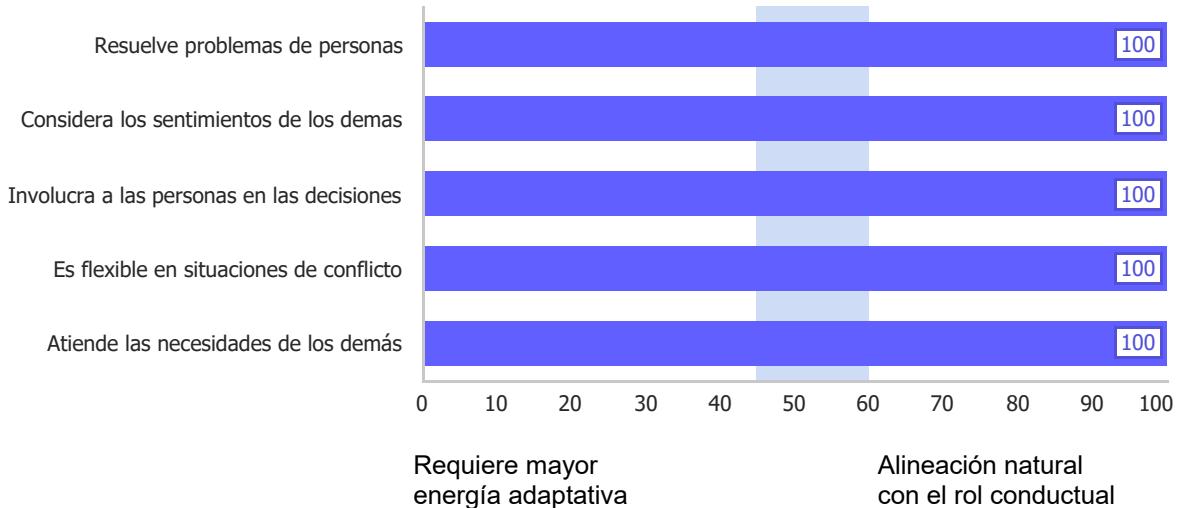
En su comunicación, tiende a ser cálida, diplomática y persuasiva, valorando la conexión genuina con sus compañeros de trabajo. Es una oyente atenta que busca comprender las perspectivas de los demás. Su influencia se ejerce a través del entusiasmo, la capacidad para generar consenso y el fomento de 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



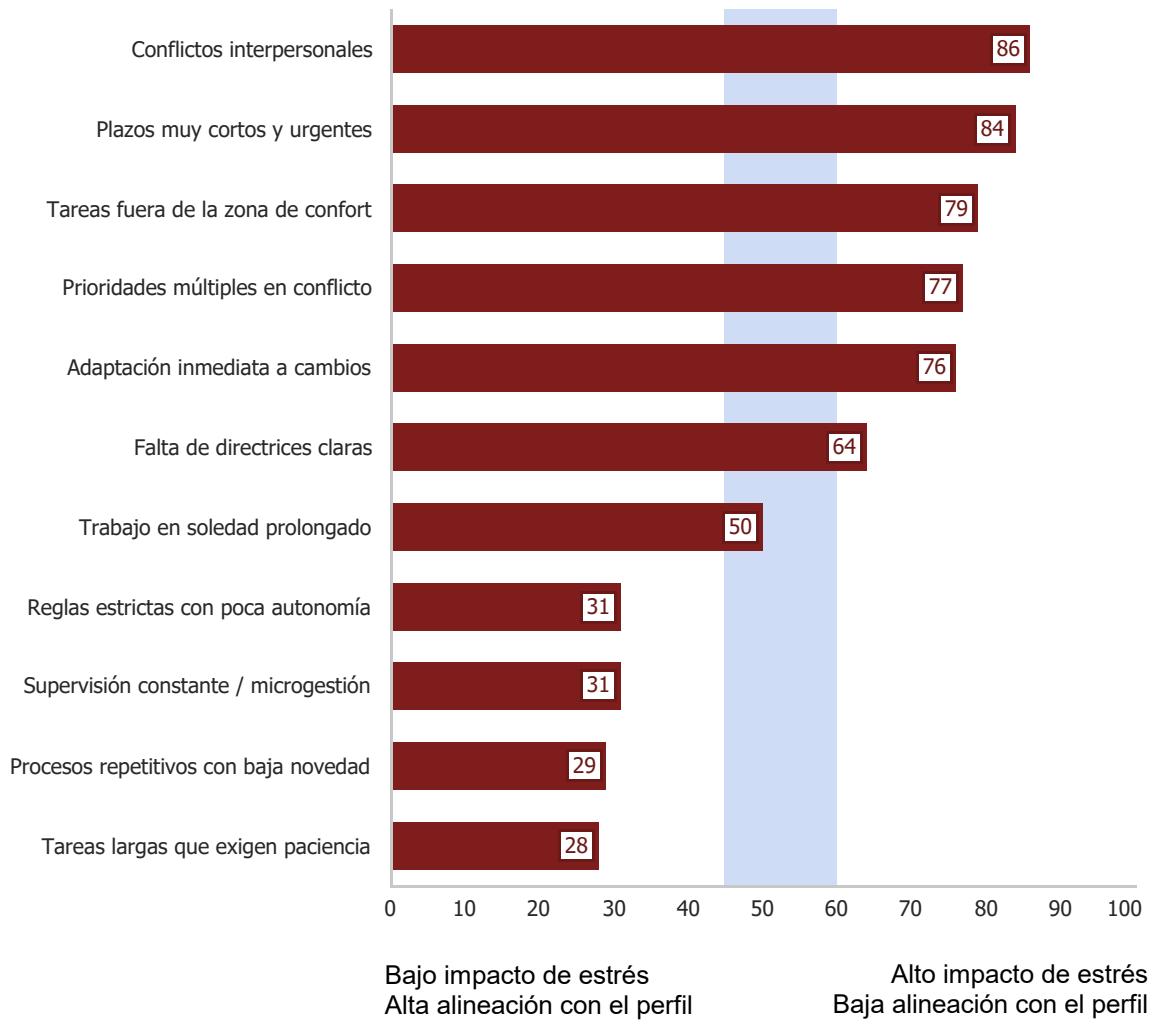
Valor que aporta al equipo

- 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.

Factores de estrés



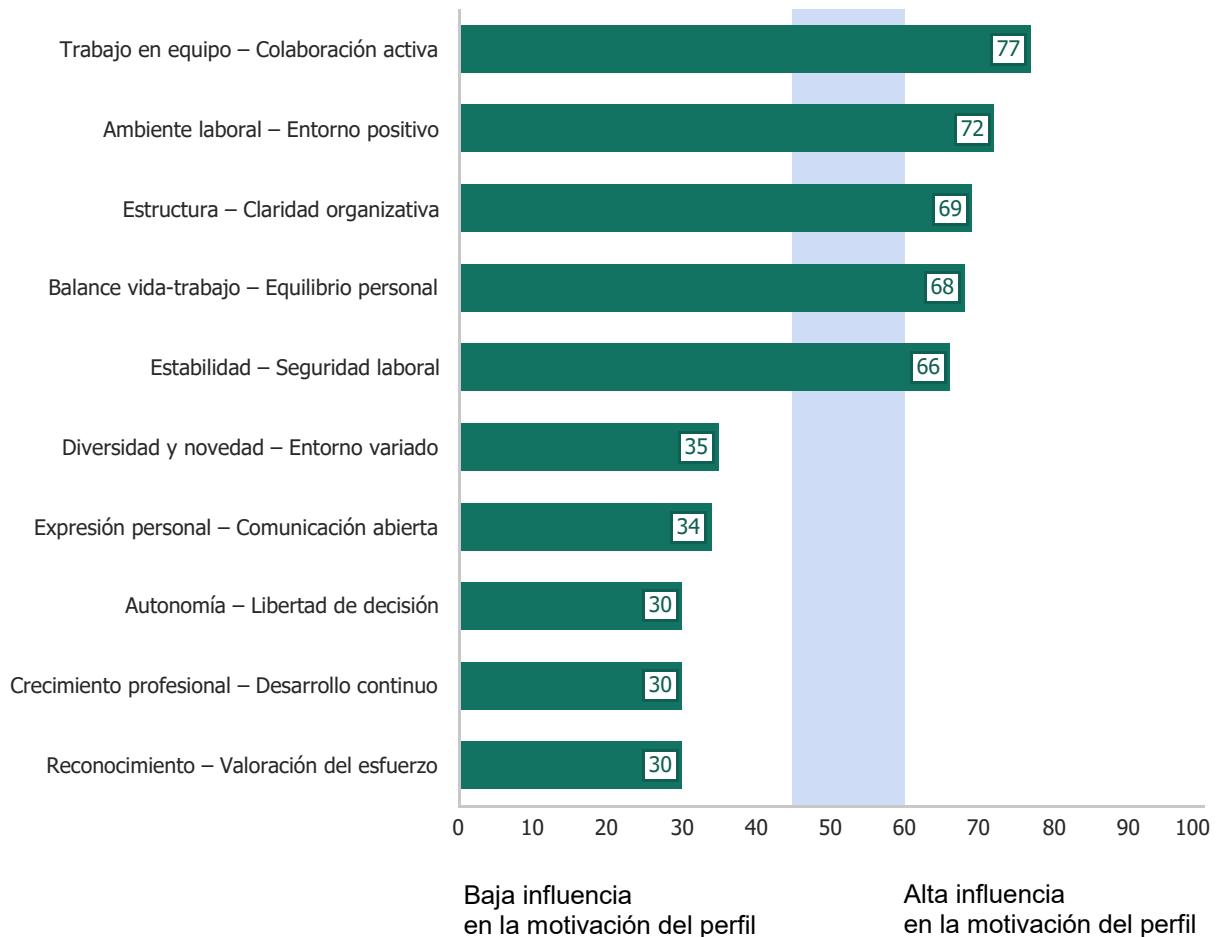
El **estrés laboral** puede presentarse de múltiples maneras. No siempre se percibe como presión directa, sino como cualquier desajuste entre la persona y su entorno. Puede expresarse en emociones negativas como frustración, irritación, insatisfacción o sensación de persecución; o en síntomas menos evidentes como cansancio, aburrimiento, apatía o falta de motivación. En todos los casos, el estrés refleja una falta de alineación entre las características del perfil y el contexto laboral.

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.

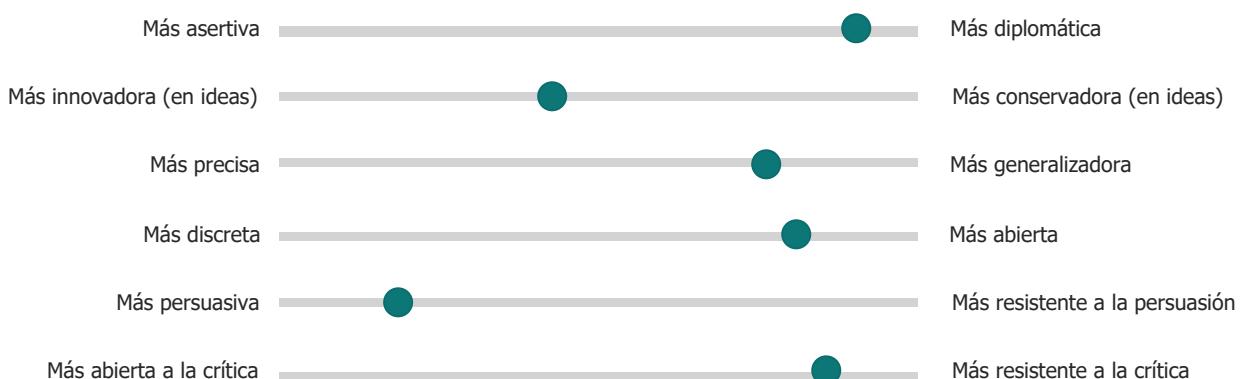
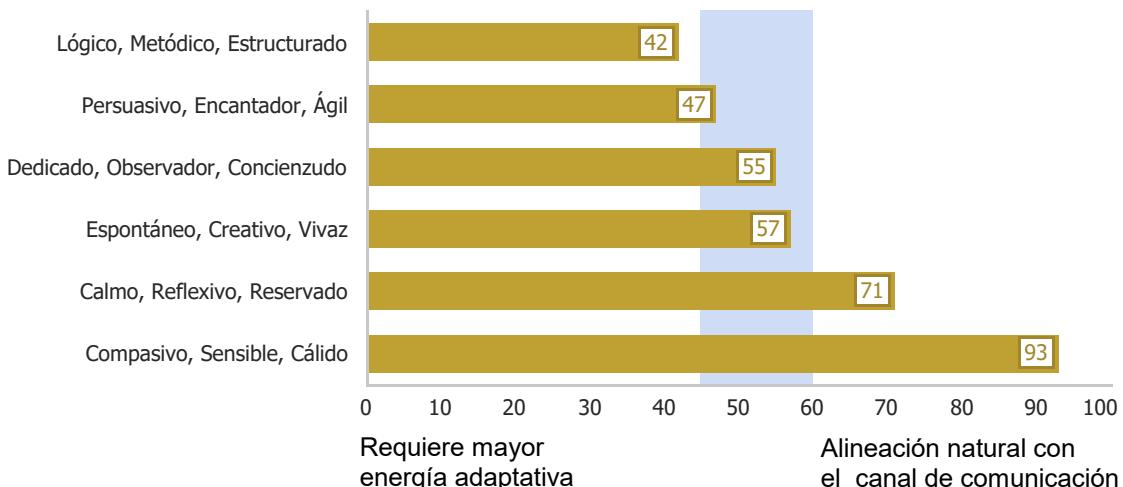
Muestra una inclinación a internalizar inquietudes o a ser reservada para evitar confrontaciones directas que puedan afectar la cohesión del equipo. Sus competencias se centran en la empatía y el ofrecimiento de apoyo, aunque la necesidad de respuestas rápidas o la gestión de conflictos directos pueden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

Expectativas laborales



Las **expectativas laborales** reflejan aquello que una persona espera encontrar en su entorno de trabajo para sentirse motivada, comprometida y alineada con la organización. Representan condiciones deseadas que impactan de manera directa en la satisfacción, el desempeño y la permanencia en un puesto. Con esta medición buscamos identificar qué aspectos del trabajo resultan más significativos para **Susana**, lo que permite anticipar necesidades, diseñar entornos más motivadores y fortalecer la gestión del talento.

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

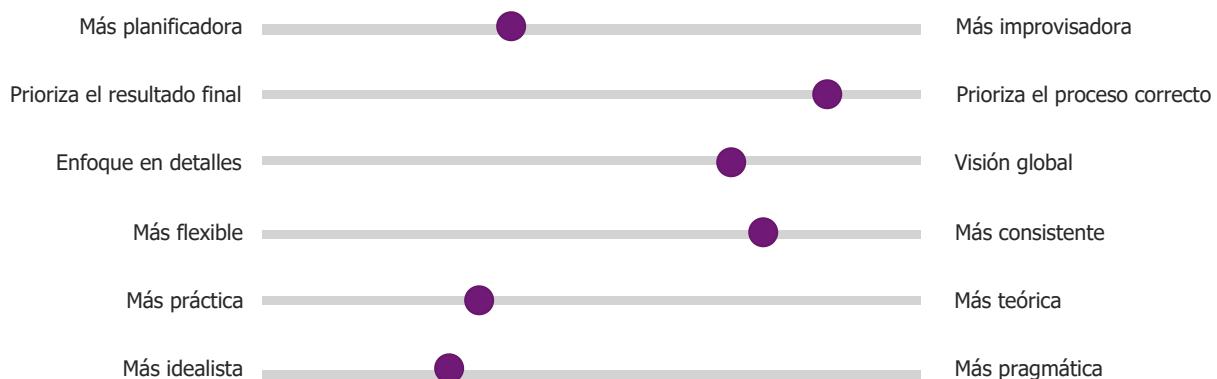
- Sea amigable, cálido y personal.
- Evite la confrontación y la presión.
- Muestre aprecio sincero por su apoyo.
- Hable de personas y del impacto en ellas.
- Permita tiempo para procesar y responder.
- No imponga plazos o urgencia excesiva.
- Sea paciente, escuche con atención.

- 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.

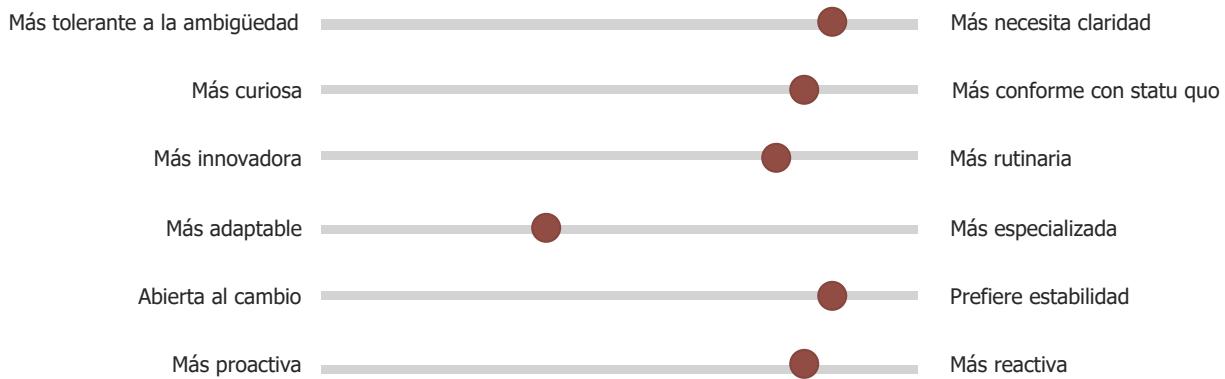
Estilo interpersonal



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

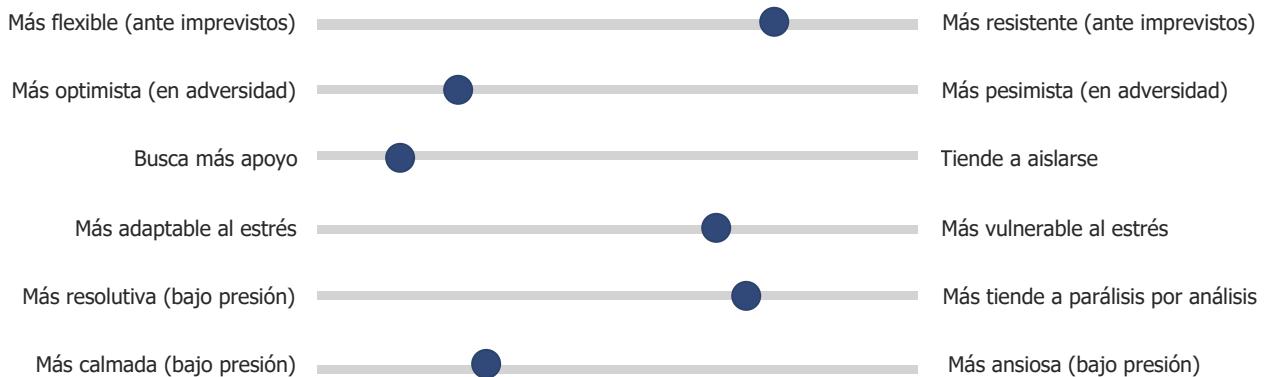


Adaptabilidad y cambio



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

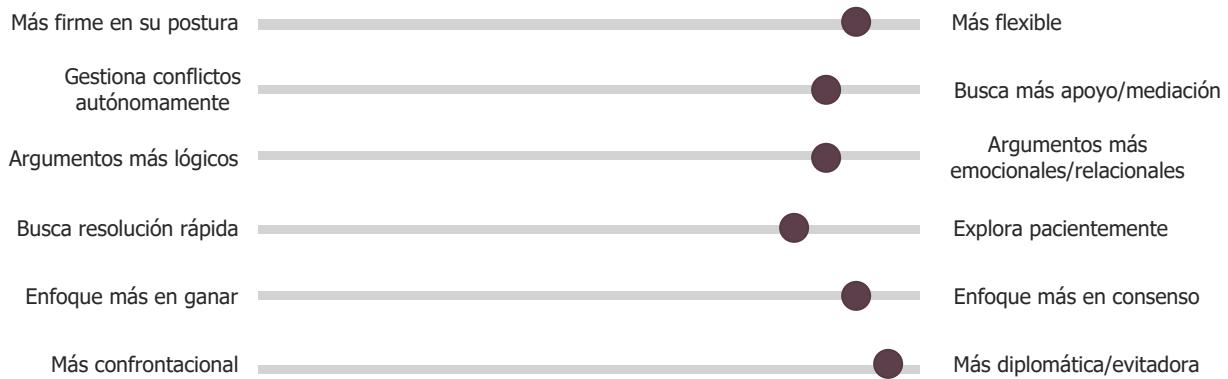
Manejo de presión



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

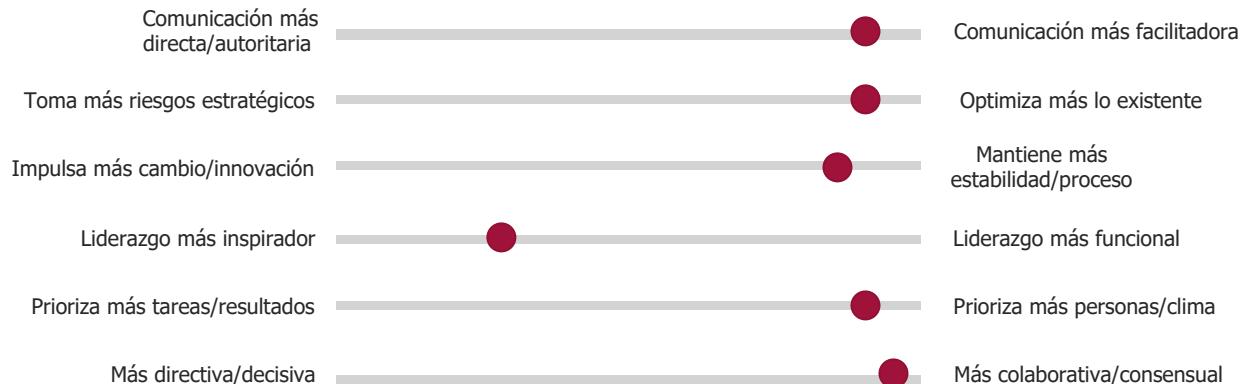


Manejo de conflictos



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



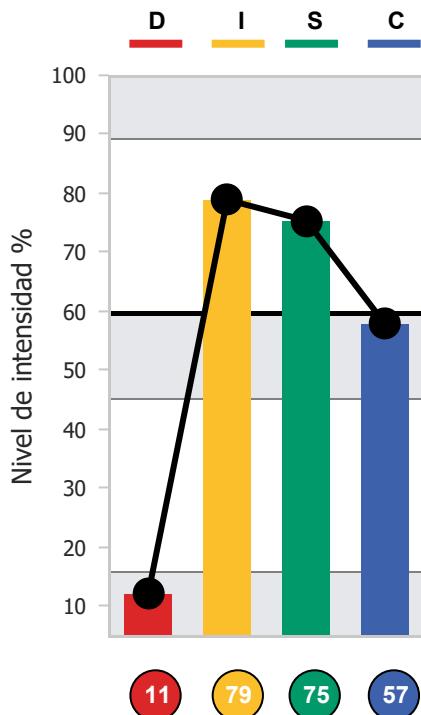
Valora un entorno laboral estable y estructurado, donde se priorizan las relaciones y la colaboración por encima de un ritmo de alta exigencia.

Estilo de trabajo y ejecución

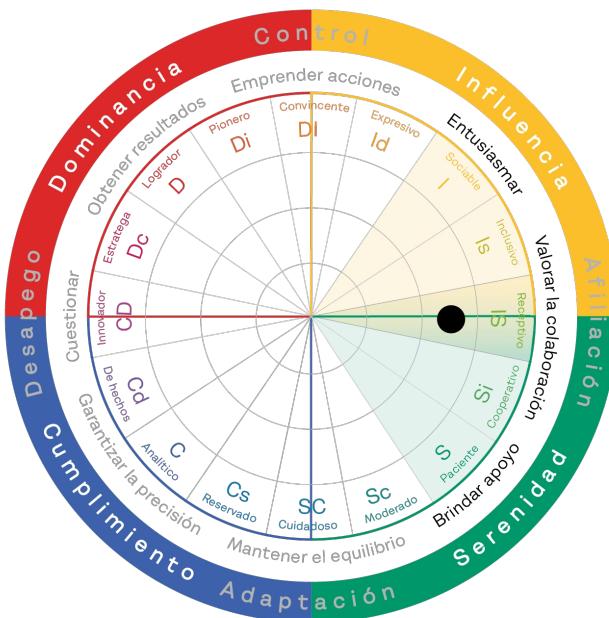


Favorece un ritmo de trabajo metódico y constante, priorizando el proceso y exhibiendo una gestión del tiempo que, si bien estructurada, permite flexibilidad en las interacciones.

Prioridades laborales



Dimensiones altas: IS



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 energética 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 restaren 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 assertiva 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.

Influente. 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 desacuerdo 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

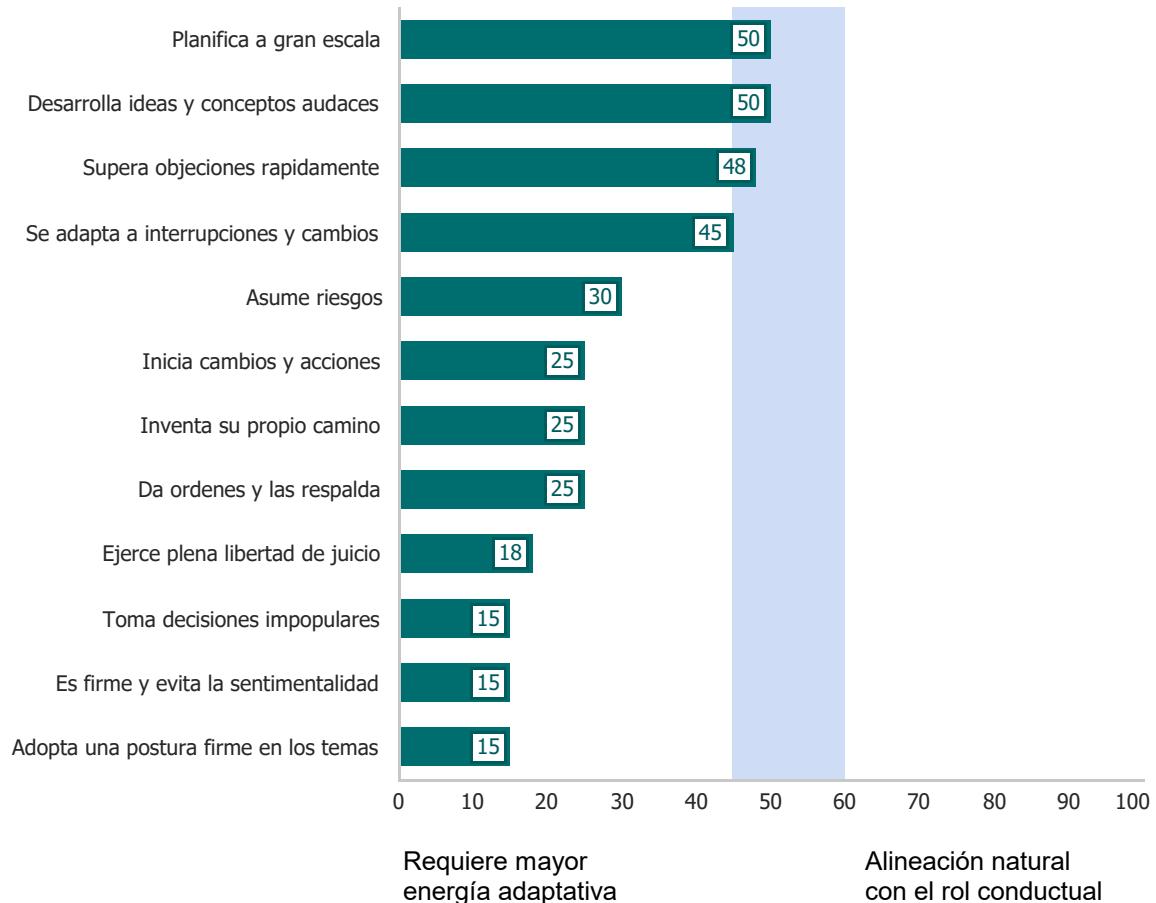
desarrollo profesional:

- **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 órdenes 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.

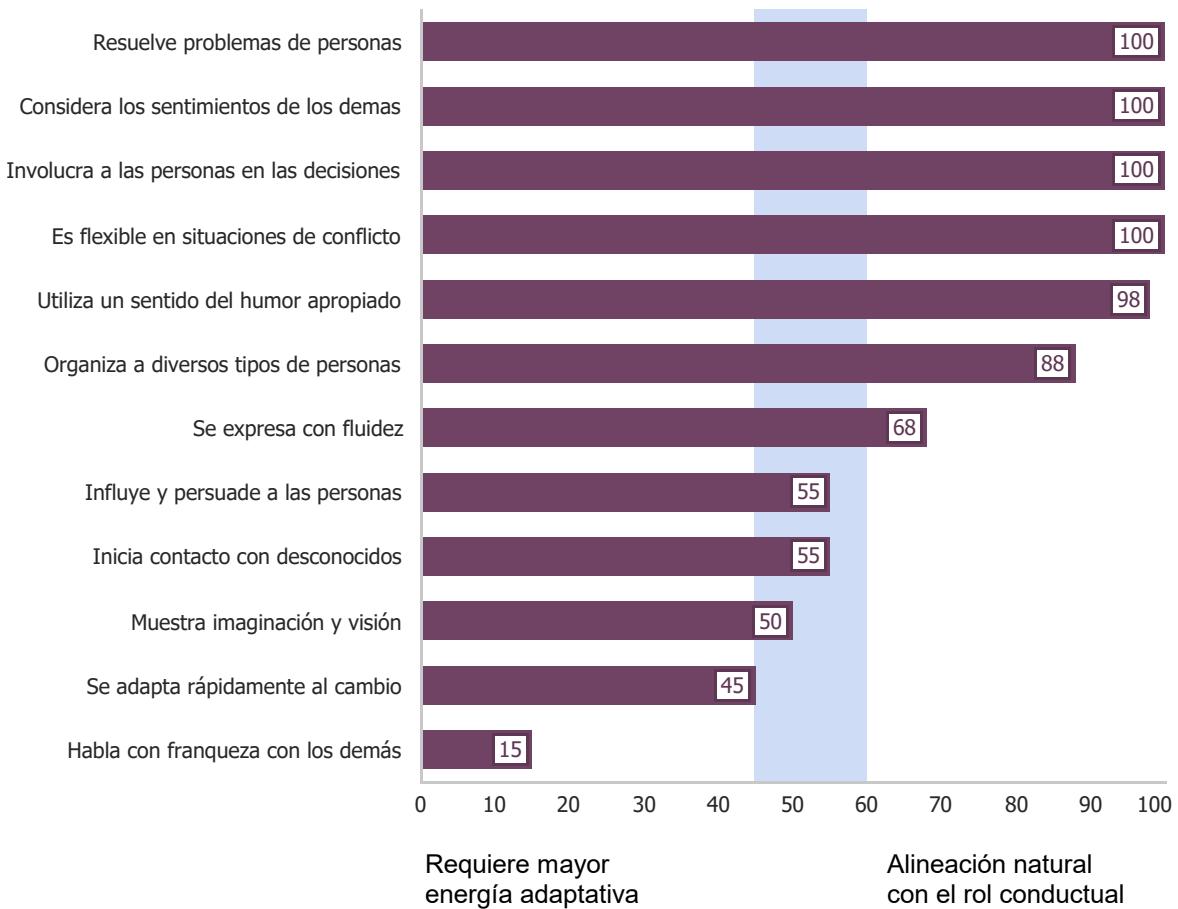
Es firme y evita la sentimentalidad - 15%

Operar desde una lógica estricta, disociada 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.

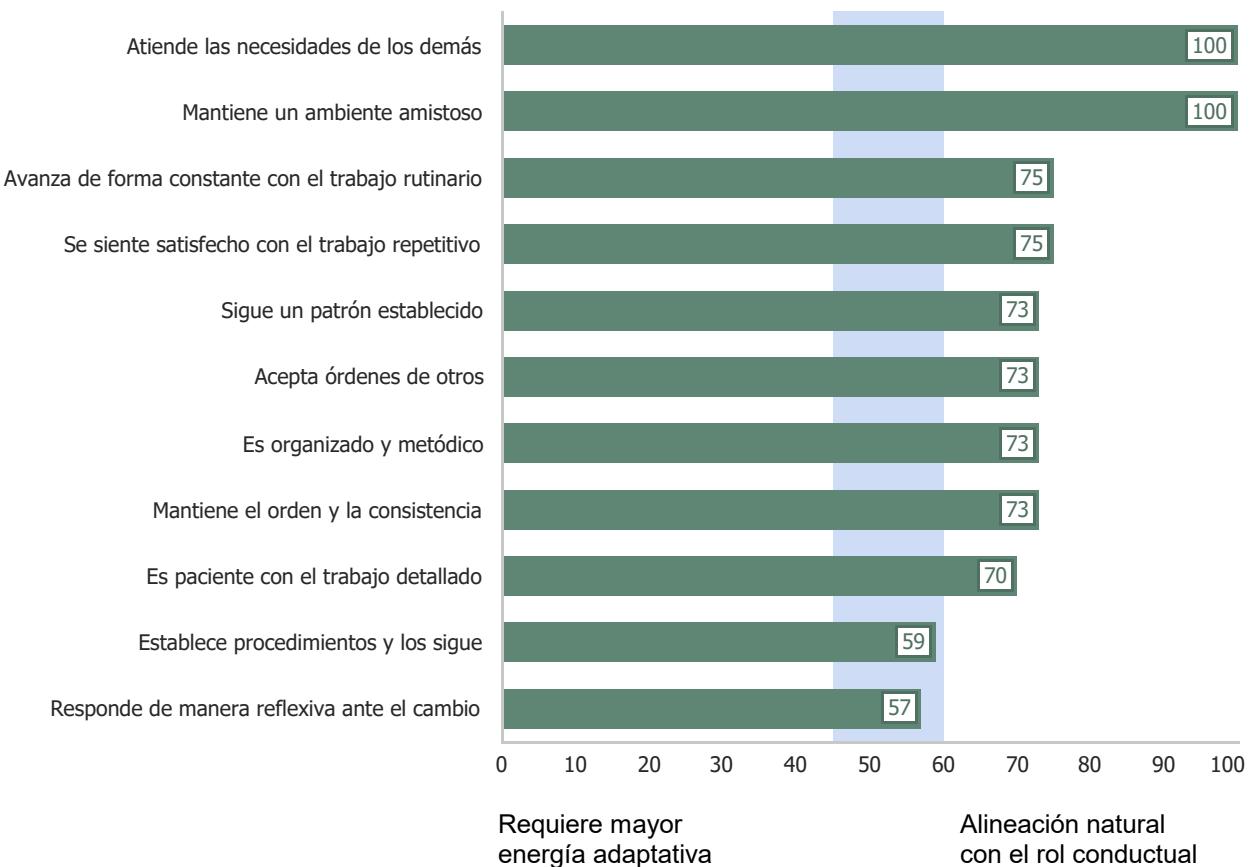
Se adapta rápidamente al cambio - 45%

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.

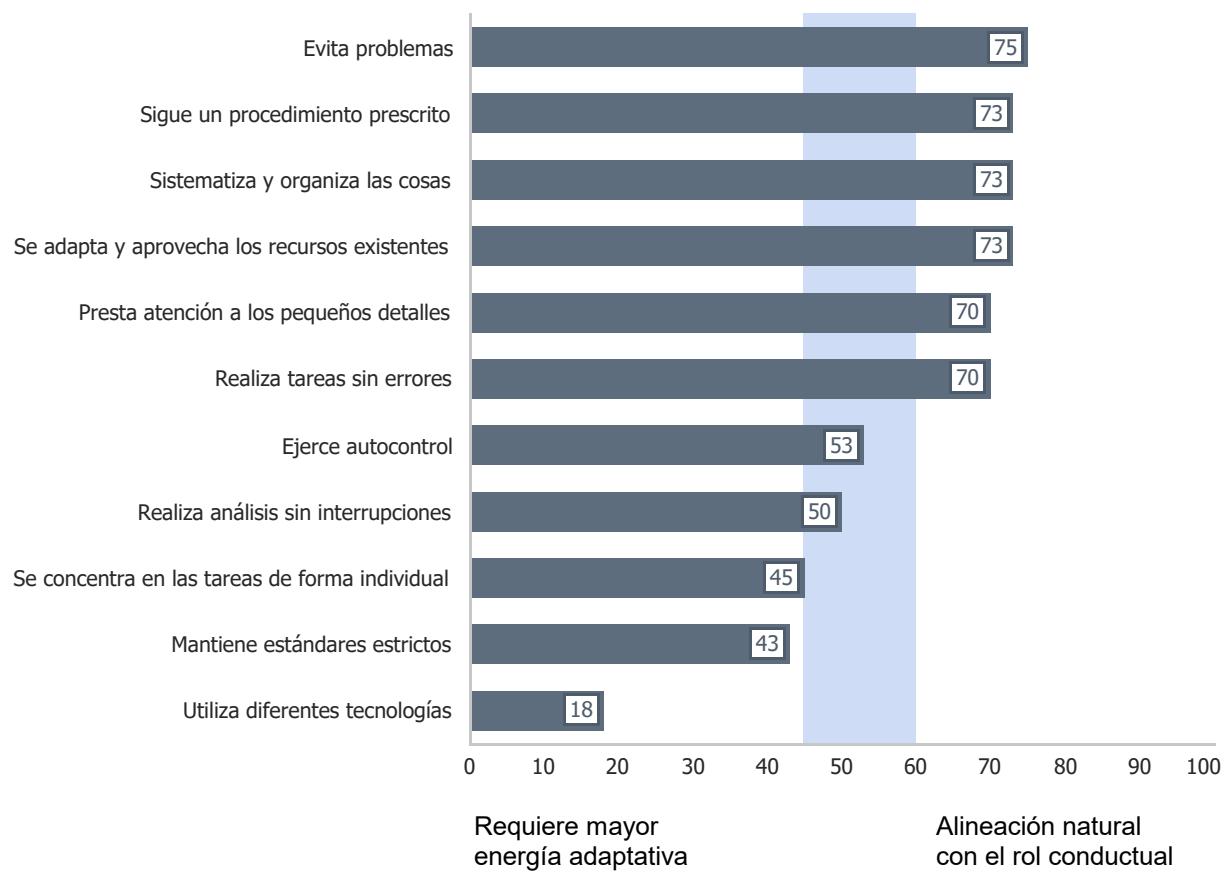
Establece procedimientos y los sigue - 59%

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 disruptión 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 meticoloso. 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.

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.

Su tendencia conductual en funciones gerenciales

En esta sección, profundizaremos en cómo sus tendencias conductuales influyen en su enfoque hacia la gestión y el liderazgo de equipos. El siguiente análisis no pretende evaluar su competencia gerencial actual, sino ofrecerle un espejo de su estilo de liderazgo innato: la forma en que, de manera natural, tiende a comunicar, delegar, tomar decisiones y motivar a otros. Al comprender estas inclinaciones, podrá potenciar conscientemente sus fortalezas como líder y anticipar posibles puntos ciegos en su interacción con el equipo. El objetivo es proporcionarle las claves para adaptar su estilo y maximizar tanto su propio impacto como el potencial de las personas a su cargo.

Fortalezas gerenciales

Sus fortalezas gerenciales radican en su competencia para construir equipos cohesionados y un ambiente de apoyo, donde las personas se sienten valoradas y motivadas. Usted dirige a través de la inspiración y la colaboración, fomentando la lealtad y el compromiso al priorizar el bienestar y desarrollo de su equipo.

- Fomenta la cohesión y un fuerte espíritu de equipo como prioridad gerencial.
- Practica una escucha activa para comprender las necesidades de sus colaboradores.
- Inspira al equipo a través del reconocimiento y el refuerzo positivo constante.
- Delega responsabilidades depositando una gran confianza en las fortalezas del equipo.
- Cultiva un clima laboral donde prima la seguridad psicológica y el apoyo mutuo.
- Actúa como un guía y mentor para el desarrollo profesional de su gente.
- Supervisa con paciencia, ofreciendo apoyo y guía en lugar de ejercer presión.
- Inspira un alto grado de lealtad a través de su genuino interés por las personas.

Puntos ciegos

Sus puntos ciegos en un rol gerencial pueden surgir de su fuerte inclinación a mantener la armonía, lo que podría llevarla a posponer decisiones ejecutivas difíciles o a evitar la confrontación necesaria para corregir el rumbo o el desempeño del equipo.

- Puede demorar la gestión de conflictos para no alterar la paz del equipo.
- Le resulta difícil tomar decisiones ejecutivas que sabe serán impopulares.
- Su empatía puede dificultar el establecimiento de límites firmes y claros.
- Podría subestimar la gravedad de problemas de rendimiento por ser comprensiva.
- Puede interpretar la retroalimentación objetiva a su gestión como algo personal.
- Podría no exigir la urgencia necesaria en proyectos críticos para no presionar.
- Su confianza en el equipo puede llevar a una supervisión menos rigurosa.
- Tiende a posponer o suavizar en exceso la comunicación de noticias difíciles.

Motivaciones

Usted se motiva gestionando equipos donde puede fomentar la colaboración, ver a las personas crecer y ser el catalizador de un ambiente de trabajo positivo y unido. Le impulsa ser una líder apreciada, en quien se confía, y cuyo principal logro es el éxito colectivo y la satisfacción del equipo.

- Le motiva liderar proyectos que requieren una alta sinergia y cooperación.
- Encuentra gran satisfacción en ser vista como una líder accesible y de apoyo.
- Le impulsa ver el desarrollo y crecimiento de los miembros de su equipo.
- Se siente realizada al crear y mantener una cultura de equipo positiva y estable.
- El reconocimiento a su liderazgo colaborativo es un fuerte motivador para usted.
- Le energiza construir un equipo leal y comprometido a largo plazo.
- Disfruta de gestionar facilitando la comunicación y el entendimiento mutuo.
- Le impulsa la oportunidad de transformar un grupo en un equipo cohesionado.

Factores estresantes

Le quita energía tener que gestionar conflictos interpersonales dentro del equipo, imponer medidas disciplinarias o tomar decisiones que afecten negativamente a sus colaboradores. Los entornos de alta presión, impersonales y la crítica directa a su estilo de liderazgo son sus principales factores estresantes.

- La gestión de disputas o tensiones interpersonales en el equipo le desgasta.
- Le estresa tener que comunicar despidos o evaluaciones de bajo desempeño.
- La presión de la alta gerencia por resultados a costa de la moral le afecta.
- Le resulta agotador liderar en una cultura organizacional fría e impersonal.
- Tener que imponer reglas estrictas que limitan la colaboración le frustra.
- La crítica pública o dura hacia su gestión puede desmotivarlo profundamente.
- Sentir una falta de lealtad o confianza por parte de su equipo le estresa.
- La necesidad de tomar decisiones rápidas y autoritarias le genera tensión.

Ambiente laboral idóneo

El ambiente laboral idóneo para usted es aquel donde puede ejercer un liderazgo colaborativo, basado en la confianza y el respeto mutuo. Para motivar a su equipo, usted crea un entorno estable, seguro y positivo, donde se valora la contribución de cada persona y se fomenta la comunicación abierta.

- Crea un entorno de trabajo que valora la colaboración por sobre la competencia.
- Fomenta un clima de estabilidad y predictibilidad para dar seguridad al equipo.
- Promueve un ambiente de apoyo donde los errores son vistos como aprendizaje.
- Establece un espacio de trabajo donde la comunicación es abierta y honesta.
- Su liderazgo genera un entorno de alta confianza y lealtad grupal.
- Motiva al equipo asegurando que cada miembro se sienta incluido y valorado.
- Construye un ambiente libre de políticas internas y conflictos innecesarios.
- Prioriza el bienestar del equipo como base para alcanzar los objetivos.

Desarrollo de personas

Su enfoque para el desarrollo de personas se basa en el coaching y la mentoría, identificando y potenciando las fortalezas de cada colaborador. Brinda retroalimentación de manera constructiva y positiva, aunque puede tener dificultades al entregar feedback correctivo de forma directa.

- Adopta un rol de coach, enfocado en el crecimiento y potencial del colaborador.
- Prefiere dar retroalimentación positiva para reforzar comportamientos deseados.
- Se enfoca en desarrollar las fortalezas individuales de los miembros del equipo.
- Crea planes de desarrollo en colaboración con la persona, no de forma impuesta.
- Su feedback busca animar y motivar, más que corregir de forma estricta.
- Puede dudar al dar retroalimentación crítica por temor a desmotivar.
- Escucha las aspiraciones de su equipo para alinear su desarrollo.
- Fomenta un aprendizaje continuo en un ambiente de apoyo y sin juicios.

Estilo de comunicación

Su estilo de comunicación gerencial es inclusivo, cálido y diplomático, diseñado para construir puentes y asegurar que todos se sientan escuchados. Usted se comunica para motivar, inspirar y mantener al equipo informado, priorizando la claridad emocional y la conexión sobre la directiva escueta.

- Su estilo comunicacional fomenta la apertura y la confianza dentro del equipo.
- Utiliza un tono persuasivo y entusiasta para alinear al equipo con la visión.
- Es una comunicadora que escucha más de lo que habla en las reuniones de equipo.
- Prefiere comunicar las decisiones explicando el porqué y el impacto en todos.
- Tiende a usar un lenguaje diplomático para evitar generar resistencias.
- Busca activamente el feedback del equipo para asegurar el entendimiento mutuo.
- Valora la comunicación informal para fortalecer las relaciones del equipo.
- Comunica de manera que refuerza constantemente el espíritu de colaboración.

Organización y planeación

Usted organiza y planifica el trabajo del equipo buscando crear un flujo de tareas estable y predecible, que evite la presión de última hora. Sus planes son flexibles y siempre consideran el factor humano, priorizando un ritmo sostenible sobre la rigidez de los cronogramas.

- Planifica buscando la estabilidad y evitando picos de estrés para el equipo.
- Estructura los proyectos de manera que se fomente la colaboración natural.
- Prefiere planes detallados que ofrezcan claridad y seguridad a todos.
- Puede ajustar los planes para acomodar necesidades personales del equipo.
- Su organización se centra en procesos fluidos y en la armonía operativa.
- Establece ritmos de trabajo constantes y sostenibles en el tiempo.
- Involucra al equipo en la planificación para generar mayor compromiso.
- Organiza las tareas de forma que se minimicen los posibles conflictos.

Delegación y asignación de tareas

Su estilo de delegación se basa en la confianza y el empoderamiento, asignando responsabilidades completas en lugar de microgestionar. Usted delega buscando desarrollar las competencias de su equipo, ofreciendo su apoyo constante y esperando un compromiso a cambio.

- Delega tareas como una muestra de confianza en las competencias del equipo.
- Asigna responsabilidades considerando las fortalezas e intereses de cada uno.
- Ofrece total autonomía, pero se mantiene disponible para dar apoyo y guía.
- Al delegar, se enfoca más en el "qué" y el "porqué" que en el "cómo".
- Espera que las tareas se realicen con compromiso y de forma colaborativa.
- Puede ser poco riguroso en el seguimiento si confía plenamente en la persona.
- Utiliza la delegación como una herramienta para el desarrollo del talento.
- Comunica las tareas asignadas de manera clara, amable y motivadora.

Toma de decisiones

Usted aborda la toma de decisiones de manera consultiva e inclusiva, valorando profundamente las opiniones y el consenso del equipo. Prioriza las soluciones que refuercen la armonía y el bienestar del grupo, incluso si eso implica un proceso de decisión más lento y deliberado.

- Prefiere tomar decisiones importantes tras consultar con su equipo.
- Analiza las decisiones en función de su impacto en la moral y las personas.

- Busca activamente el consenso antes de proceder con un curso de acción.
- Se apoya en la opinión de colaboradores de confianza para ganar seguridad.
- Tiende a evitar decisiones unilaterales, especialmente las más drásticas.
- Valora la estabilidad, por lo que decide con cautela frente a los cambios.
- Su proceso decisorio busca soluciones que beneficien al colectivo.
- Puede mostrarse indecisa si todas las opciones presentan un riesgo de conflicto.

Manejo del tiempo

En su rol gerencial, usted gestiona el tiempo promoviendo un ritmo de trabajo paciente y metódico, que evite la urgencia y el estrés. Puede que priorice dedicar tiempo a resolver un problema interpersonal o a apoyar a un colaborador por encima del cumplimiento estricto de un cronograma.

- Establece plazos realistas para evitar la presión excesiva sobre el equipo.
- Considera las interacciones de apoyo al equipo como un uso válido del tiempo.
- Su gestión del tiempo puede ser flexible para mantener un buen ambiente.
- Puede necesitar estructuras externas para cumplir con plazos muy agresivos.
- Enfoca al equipo en la calidad y la constancia más que en la velocidad.
- Tiende a ser paciente y permite que los procesos tomen su tiempo natural.
- Planifica el tiempo para incluir espacios de conexión y diálogo con el equipo.
- Puede posponer tareas administrativas para atender una necesidad del equipo.

Solución de problemas

Su enfoque para la solución de problemas es colaborativo y centrado en las personas, buscando soluciones que sean aceptadas por todos y que restaren la armonía. Usted funciona como un facilitador, guiando al equipo hacia una respuesta consensuada en lugar de imponer una solución propia.

- Aborda los problemas convocando al equipo para encontrar una solución conjunta.
- Se enfoca primero en cómo el problema afecta a las personas y a la dinámica.
- Busca soluciones que reparen las relaciones además de resolver el problema.
- Utiliza la persuasión y el diálogo para guiar al equipo hacia una salida.
- Prefiere soluciones probadas y seguras que no generen nueva incertidumbre.
- Es hábil encontrando puntos en común entre posturas divergentes.
- Evita soluciones rápidas si estas pueden generar descontento en el equipo.
- Su prioridad es que la solución final fortalezca la unidad del grupo.

Gestión de conflictos interpersonales

Usted gestiona los conflictos interpersonales actuando como un mediador y pacificador, con el objetivo principal de restaurar la armonía y el entendimiento. Su tendencia es a facilitar el diálogo y la empatía entre las partes, aunque puede evitar abordar la raíz del conflicto si es muy profunda.

- Interviene rápidamente en conflictos para evitar que escalen y dañen al equipo.
- Actúa como un mediador neutral, buscando que las partes se escuchen.
- Su objetivo principal es restaurar la relación y un clima de trabajo positivo.
- Fomenta la empatía, pidiendo a cada parte que considere la otra perspectiva.
- Puede proponer compromisos para poner fin a la disputa rápidamente.
- Le resulta muy incómodo tener que tomar partido o imponer una solución.
- Prefiere tratar estos asuntos en privado, con tacto y diplomacia.
- Podría no confrontar la causa real del problema para no generar más tensión.

Gestión de conflictos operativos

Ante conflictos operativos sobre procesos, recursos o tareas, su enfoque es buscar una solución consensuada que satisfaga a la mayoría y mantenga el espíritu de equipo. Usted facilita la discusión para encontrar la mejor vía de acción colectiva, en lugar de imponer una directriz de forma autoritaria.

- Organiza reuniones para discutir el desacuerdo y explorar opciones en grupo.
- Busca una solución que el equipo sienta como propia y se comprometa a seguir.
- Utiliza datos y lógica, pero siempre filtrados por el impacto en las personas.
- Apela al objetivo común para alinear al equipo en una única dirección.
- Es propensa a ceder en detalles técnicos para preservar la colaboración.
- Prefiere una solución "buena" y aceptada por todos a una "perfecta" impuesta.
- Suaviza los debates para que no se conviertan en enfrentamientos personales.
- Busca que la resolución del conflicto sea una experiencia de aprendizaje.

Estilo de liderazgo

Susana, su estilo de liderazgo se caracteriza por un enfoque centrado en las personas, la colaboración y la creación de un ambiente de trabajo positivo y estable. Usted influye y motiva a sus compañeros principalmente a través de la conexión personal, el apoyo genuino y un entusiasmo contagioso, buscando construir relaciones sólidas basadas en la confianza y la lealtad. Su liderazgo se orienta a facilitar la cohesión del equipo, fomentar un espíritu de cooperación y asegurar que sus compañeros de trabajo se sientan valorados y comprendidos, combinando una naturaleza accesible y empática con una preferencia por la armonía y la predictibilidad.

Entre sus fortalezas como líder destacan su accesibilidad, su capacidad para escuchar activamente y su habilidad para crear un entorno seguro y de apoyo donde sus compañeros se sienten cómodos expresándose. Es eficaz generando entusiasmo por objetivos compartidos y movilizando al equipo a través de una visión positiva. Su paciencia, su enfoque en la colaboración y su disposición a reconocer las contribuciones ajenas fomentan la lealtad y el compromiso. Además, su habilidad para construir redes de contactos y mantener relaciones interpersonales sólidas puede ser un activo valioso para el equipo y la organización.

En una posición de liderazgo, le motiva la oportunidad de cultivar un equipo unido y solidario, donde pueda ejercer su capacidad para fomentar la aceptación y la confianza mutua. Le impulsa la posibilidad de apoyar el desarrollo de sus compañeros, celebrar los éxitos colectivos y mantener un ambiente laboral estable y armonioso. Ver a su equipo trabajar junto de manera eficaz y sentirse parte de un grupo cohesionado donde prevalece el respeto y la camaradería es una fuente importante de satisfacción y compromiso para usted.

Su interés se despierta al liderar iniciativas que requieren una fuerte colaboración, comunicación interpersonal y la construcción de consensos. Le atraen los desafíos donde puede utilizar su optimismo y sus habilidades relacionales para inspirar a otros, facilitar la integración de diferentes perspectivas y guiar al equipo hacia metas comunes de manera alentadora. Disfruta especialmente de las oportunidades para interactuar, conectar con sus compañeros de trabajo a nivel personal y actuar como un catalizador para un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Usted crea una visión de futuro para su equipo de trabajo principalmente a través del diálogo y la inspiración compartida. Tiende a presentar las posibilidades de manera optimista y entusiasta, enfocándose en cómo los objetivos beneficiarán al equipo y fortalecerán sus lazos. En lugar de imponer una dirección, busca involucrar a sus compañeros, escuchar sus ideas y construir una visión colectiva que resuene con sus aspiraciones y valores, asegurando que todos se sientan parte del camino hacia adelante.

Su estilo de comunicación como líder es cálido, expresivo y busca generar conexión. Fomenta el diálogo abierto y se esfuerza por crear un ambiente donde todos se sientan escuchados. Inspira a su equipo a través de su propio entusiasmo, su apoyo visible y su reconocimiento frecuente de los esfuerzos individuales y colectivos. La alineación se logra más por la construcción de relaciones de confianza y un sentido compartido de propósito que por directrices estrictas,

buscando el consenso y la armonía en la comunicación.

Impulsa la ejecución de los objetivos y convierte la visión en realidad proporcionando un apoyo constante, manteniendo la moral alta y fomentando un ambiente de trabajo estable donde sus compañeros pueden confiar. Su enfoque se basa en la colaboración y la fiabilidad; trabaja pacientemente junto al equipo, asegurando que los compromisos se cumplan a través de la cooperación y la motivación positiva. Si bien puede ser menos propensa a aplicar presión directa, su dedicación a las personas y al proceso ayuda a mantener el avance de manera constante.

Los perfiles más compatibles con su estilo de liderazgo son aquellos individuos que valoran un ambiente colaborativo, de apoyo y estable. Sus compañeros de trabajo que aprecian la conexión personal, la comunicación abierta, la armonía y un enfoque paciente hacia los objetivos suelen prosperar bajo su guía. Por otro lado, podría encontrar desafíos al liderar a personas que requieren un estilo muy directo y asertivo, que priorizan la tarea por encima de las relaciones de manera muy marcada, que prosperan bajo alta presión y urgencia constante, o que necesitan un enfoque muy analítico y crítico para sentirse motivados.

Sus desafíos conductuales en el liderazgo pueden incluir una marcada aversión al conflicto, lo que podría dificultar el abordaje de problemas de rendimiento o la toma de decisiones impopulares necesarias. Su deseo de mantener la armonía y ser aceptada puede llevarle a evitar dar retroalimentación directa o crítica constructiva, y a tomar las críticas hacia usted de manera muy personal. Su optimismo natural, aunque es una fortaleza, podría llevarle a subestimar riesgos o a no planificar contingencias de manera suficiente. Para potenciar su liderazgo, considere practicar la comunicación asertiva de manera respetuosa, aprendiendo a abordar los desacuerdos de forma constructiva para el bien del equipo y los objetivos. Esfuérzese por equilibrar su enfoque en las personas con la necesidad objetiva de cumplir plazos y mantener la responsabilidad individual. Buscar activamente perspectivas más críticas o analíticas para complementar su visión optimista puede ayudarle a tomar decisiones más equilibradas y robustas.

TERCERA PARTE

AUTOCONOCIMIENTO: COMPETENCIAS



Mapeo de 59 competencias conductuales - Power Skills

Susana, tras haber explorado sus patrones de comportamiento, esta sección se adentra en el aspecto más práctico de su perfil: su afinidad natural con las **competencias conductuales** o **Power Skills**.

Entendemos una competencia como un conjunto de conductas observables que son críticas para un desempeño excelente. Analizar 59 competencias de forma individual puede ser abrumador. Por ello, para ofrecerle una visión más clara y estratégica, **hemos organizado estas 59 competencias en 5 grandes grupos temáticos**:

- Ejecución y orientación a resultados
- Comunicación y colaboración
- Autogestión y resiliencia
- Pensamiento estratégico e innovación
- Liderazgo e influencia

Esta agrupación le permitirá identificar rápidamente no solo habilidades específicas, sino **áreas completas de fortaleza natural y de potencial desarrollo**.

A continuación, le presentamos su afinidad promedio con cada uno de estos 5 grupos. Después de este resumen visual, encontrará el desglose detallado de cada competencia individual.

¿Qué mide exactamente el porcentaje de "afinidad natural"?

El porcentaje de afinidad **no mide su capacidad o su potencial, sino el esfuerzo de adaptación** que podría suponerle cada competencia:

- **Afinidad alta (más 60%)**: Los comportamientos de esta competencia fluyen de manera muy natural con su estilo. Dominarlas le resultará probablemente más fácil y menos desgastante.
- **Afinidad media (45% a 60%)**: Es un área de desarrollo potencial. La competencia es compatible con su estilo, pero requerirá un esfuerzo consciente para desempeñarla de forma consistente.
- **Afinidad baja (menos de 45%)**: Esto **no significa que no pueda ser excelente** en estas competencias. Sugiere que, para dominarlas, podría necesitar un esfuerzo de adaptación consciente y un mayor gasto de energía.

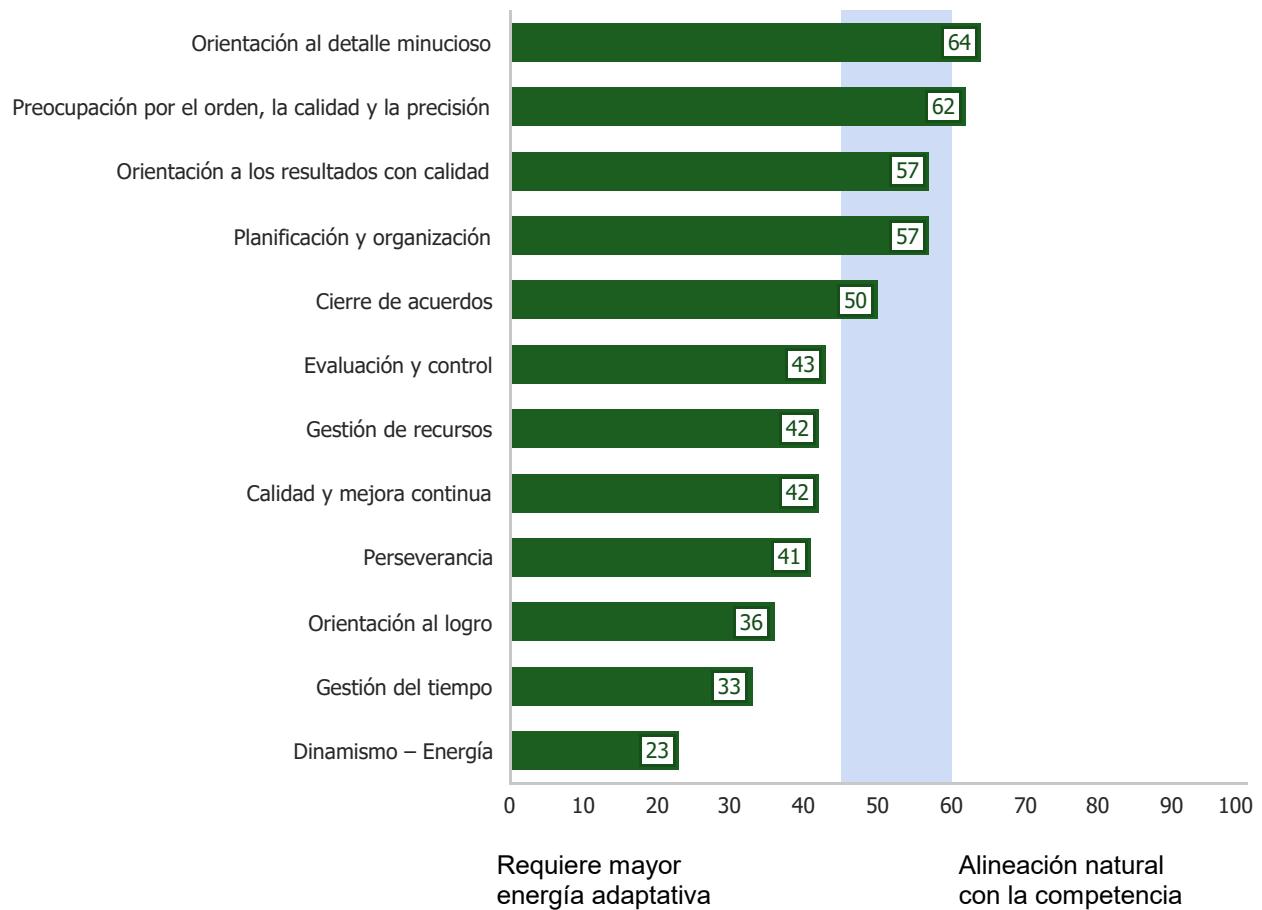
Consideración importante

Es fundamental recordar que esta métrica de compatibilidad conductual es un **complemento**, y no un sustituto, de su experiencia, sus conocimientos técnicos y la evaluación de su desempeño.



Su propósito es ser una guía para el autodescubrimiento y el crecimiento.

Ejecución y orientación a resultados



Su perfil conductual indica que su enfoque en la ejecución se caracteriza por la constancia, la fiabilidad y una preferencia por ambientes de trabajo ordenados. Usted tiende a priorizar la colaboración y la armonía en el proceso de trabajo sobre la urgencia o la velocidad. Las áreas que requieren un alto dinamismo, la gestión de plazos ajustados o un enfoque individualista en los logros le demandarán un mayor esfuerzo consciente, ya que su fortaleza reside en un ritmo de trabajo metódico y en equipo.

Orientación al detalle minucioso - 64%

Usted presenta una afinidad natural con la atención al detalle. Su preferencia por un ritmo de trabajo sereno y metódico le permite enfocarse en los aspectos específicos de las tareas, asegurando que se realicen de manera correcta. Esta competencia se manifiesta en su capacidad



para diseñar sistemas de seguimiento y mantener estándares de calidad en su trabajo.

Preocupación por el orden, la calidad y la precisión - 62%

Posee una afinidad natural con esta competencia, impulsada por su necesidad de estabilidad y predictibilidad. Se siente más cómoda y eficaz cuando los procesos son claros y los resultados son fiables. Su contribución es valiosa en roles donde el mantenimiento de estándares y la fiabilidad de los entregables son cruciales para el éxito.

Orientación a los resultados con calidad - 57%

Esta competencia es un potencial a desarrollar. Su inclinación natural es hacia la calidad y el trabajo bien hecho, pero el impulso hacia los resultados, entendido como el cumplimiento de metas bajo presión, no es automático. Puede fortalecer esta área estableciendo plazos intermedios para sus proyectos y comunicando proactivamente sus avances para mantener el ritmo.

Planificación y organización - 57%

La planificación y organización representan un potencial a desarrollar. Su preferencia por la estabilidad le inclina a seguir planes, pero la planificación autónoma de recursos y la optimización de los mismos requieren un enfoque más deliberado. Puede potenciar esta competencia asumiendo la responsabilidad de estructurar pequeños proyectos de principio a fin.

Cierre de acuerdos - 50%

Esta competencia se presenta como un potencial a desarrollar. Aunque es persuasiva en la construcción de relaciones, el acto de conducir una negociación hacia un cierre firme y directo le demanda un esfuerzo consciente, ya que puede implicar una asertividad que le resulta incómoda. Practicar el cierre de pequeñas negociaciones puede ayudarle a ganar confianza.

Evaluación y control - 43%

La evaluación y el control son competencias que requieren un esfuerzo consciente de su parte. Su tendencia a evitar la confrontación puede dificultar la tarea de identificar desviaciones y proponer acciones correctivas de manera directa. Para desarrollarla, puede enfocarse en establecer métricas objetivas y comunicar los resultados como datos neutrales, separándolos de

la crítica personal.

Gestión de recursos - 42%

Gestionar recursos de manera óptima requiere un esfuerzo consciente. Aunque es considerada con las personas, la optimización de recursos como el tiempo y el presupuesto exige un análisis y una toma de decisiones que no son su prioridad natural. Puede desarrollar esta área trabajando con herramientas de planificación que le ayuden a visualizar y controlar el uso de recursos de forma más estructurada.

Calidad y mejora continua - 42%

Esta competencia requiere un esfuerzo consciente. Si bien valora la calidad, la mejora continua implica identificar proactivamente errores o ineficiencias, lo cual puede generar disruptión o conversaciones difíciles que usted tiende a evitar. Puede fomentar esta competencia enfocándose en proponer mejoras que beneficien la colaboración y la armonía del equipo.

Perseverancia - 41%

Su perseverancia se manifiesta en la constancia para mantener relaciones y un ritmo de trabajo estable, pero persistir ante obstáculos que requieren un impulso enérgico le demanda un esfuerzo consciente. Para fortalecerla, puede establecer metas a corto plazo que le motiven a mantener el impulso del proyecto, incluso cuando enfrente dificultades.

Orientación al logro - 36%

La orientación al logro es una competencia que requiere un esfuerzo consciente. Su motivación principal no es alcanzar metas desafiantes por sí mismas, sino la aceptación social y la armonía. Para desarrollarla, puede vincular el logro de objetivos con el bienestar y el éxito del equipo, transformando las metas en un propósito compartido.

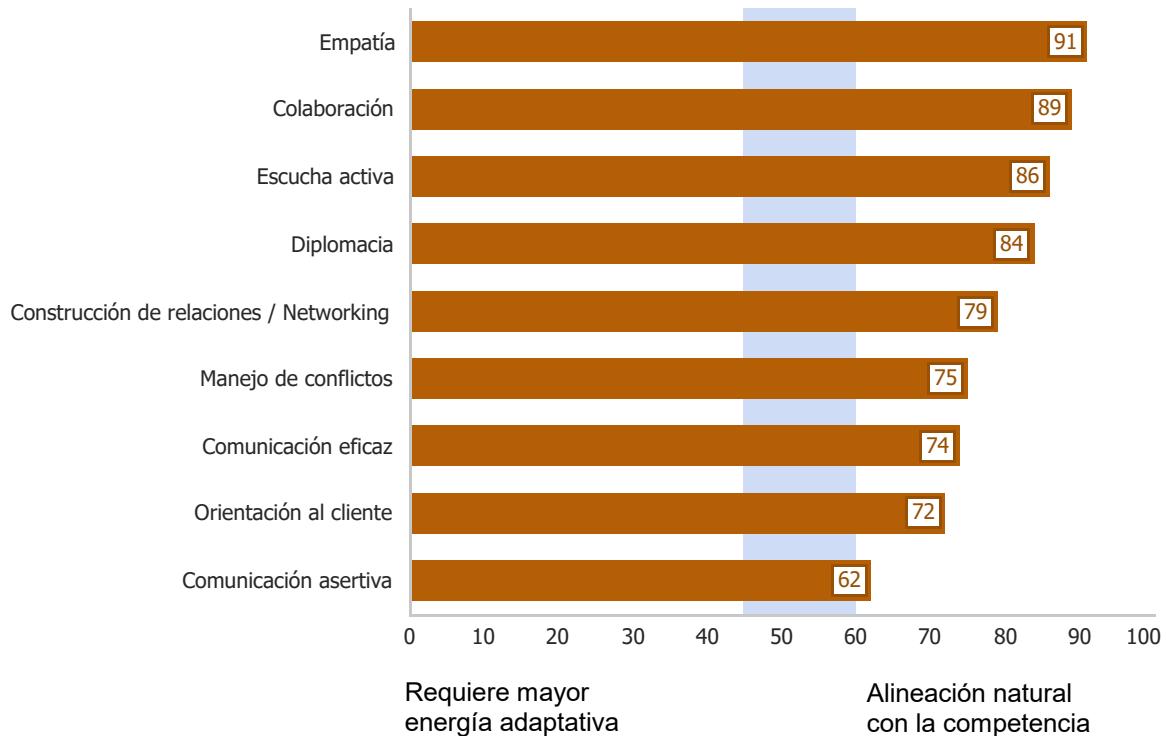
Gestión del tiempo - 33%

Gestionar el tiempo de manera eficaz requiere un esfuerzo consciente de su parte. Su inclinación a priorizar las interacciones sociales y su aversión a la presión de los plazos pueden afectar el cumplimiento de tareas urgentes. El uso de técnicas de priorización y la comunicación de sus plazos a otros para generar un compromiso externo pueden ser estrategias útiles.

Dinamismo – Energía - 23%

Mantener un alto nivel de energía y dinamismo requiere un gran desgaste de energía para usted. Su ritmo natural es sereno y metódico, no de alta velocidad y urgencia. En entornos que demandan esta competencia, es importante que gestione sus descansos y se apoye en compañeros cuyo estilo sea más enérgico para mantener el equilibrio.

Comunicación y colaboración



Susana, esta categoría representa el núcleo de sus fortalezas conductuales. Su perfil revela una afinidad natural excepcional para todo lo relacionado con la conexión humana, la cooperación y la creación de un ambiente de confianza. Usted es una comunicadora empática y una colaboradora nata, cuyo principal valor reside en su capacidad para construir puentes, fomentar la armonía y asegurar que todos los miembros del equipo se sientan escuchados y apoyados. Su estilo es cálido, diplomático y fiable.

Empatía - 91%

Usted se distingue por una afinidad natural muy alta con la empatía. Su capacidad para percibir y comprender los sentimientos y perspectivas de los demás es una de sus competencias más destacadas. Esto le permite responder de manera considerada y solidaria, siendo la base para construir relaciones laborales profundas y duraderas.

Colaboración - 89%

La colaboración es una de sus competencias más fuertes. Disfruta y busca activamente trabajar con otros, contribuyendo a los objetivos comunes a través del apoyo mutuo, la coordinación y el



fomento de un clima de confianza. Su disposición a compartir conocimientos y ayudar a sus compañeros le convierte en un pilar para la cohesión del equipo.

Escucha activa - 86%

Posee una afinidad natural excepcional para la escucha activa. Su tendencia a concentrarse plenamente en su interlocutor, validar sus emociones y comprender sus necesidades antes de responder, no solo previene malentendidos, sino que también genera una gran confianza y apertura en sus interacciones.

Diplomacia - 84%

Su perfil muestra una afinidad natural para la diplomacia. Manejar situaciones interpersonales delicadas con tacto y respeto es una de sus grandes fortalezas. Sabe cómo comunicar mensajes difíciles de forma que se preserve la relación, y su enfoque en la armonía le convierte en una mediadora eficaz en situaciones de tensión.

Construcción de relaciones / Networking - 79%

Demuestra una afinidad natural para construir y mantener redes de contactos. Su enfoque es genuino y se basa en la confianza y el interés mutuo. Utiliza su empatía y su capacidad de escucha para crear conexiones sólidas y a largo plazo, siendo una conectora valiosa dentro y fuera de la organización.

Manejo de conflictos - 75%

Presenta una afinidad natural para el manejo de conflictos, aunque su enfoque es siempre diplomático. Prefiere mediar y encontrar soluciones que restaren la armonía, en lugar de una confrontación directa. Su fortaleza está en calmar las tensiones, pero debe tener cuidado de no evitar la raíz del problema por preservar la paz.

Comunicación eficaz - 74%

La comunicación eficaz es una competencia con la que tiene afinidad natural. Su habilidad para escuchar y adaptar su mensaje al interlocutor es sobresaliente. Para ser aún más eficaz, puede trabajar en exponer sus propias ideas de forma más estructurada y directa, especialmente cuando necesita defender una postura con convicción.

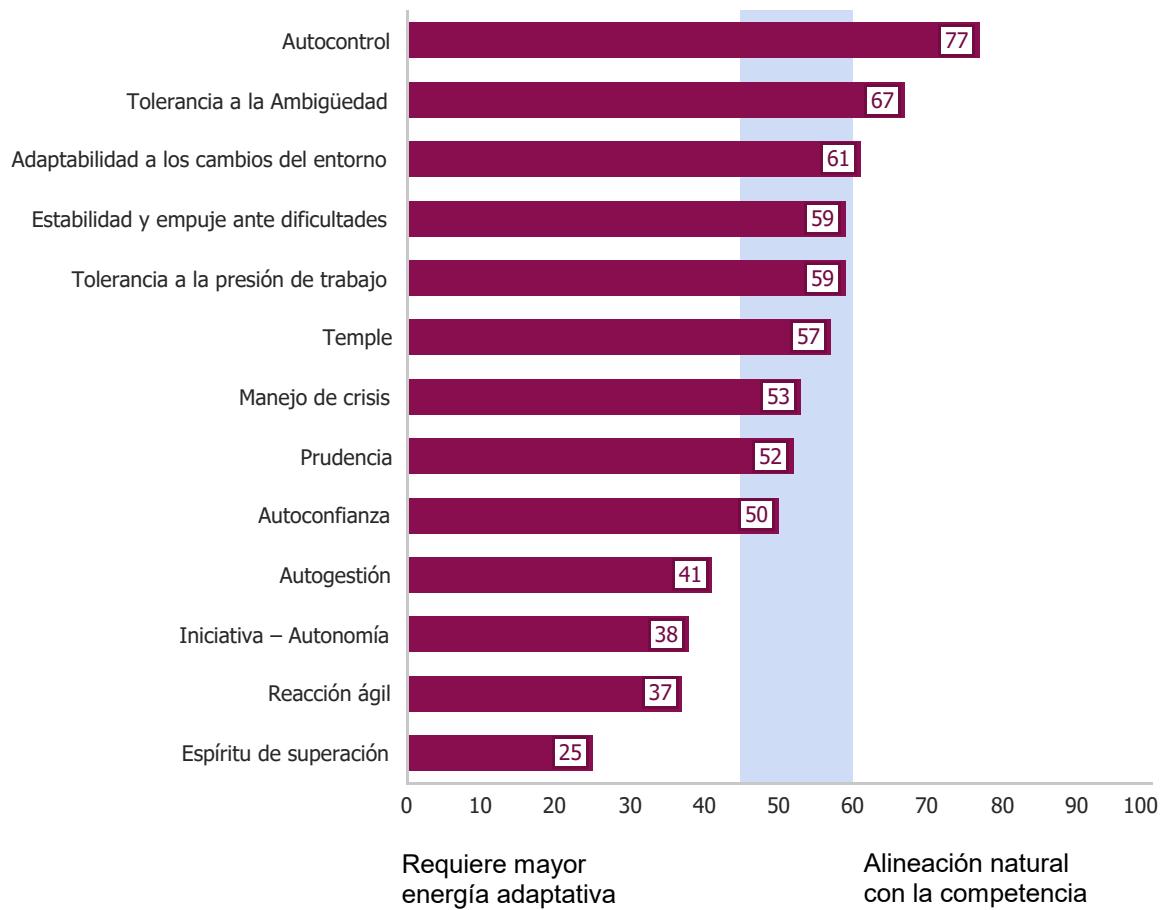
Orientación al cliente - 72%

Muestra una afinidad natural con la orientación al cliente, principalmente por su capacidad para escuchar y empatizar con sus necesidades. Construye relaciones de confianza que fomentan la lealtad. El área de desarrollo reside en persistir en la resolución de problemas cuando esto requiere ser más firme o confrontar a otras áreas.

Comunicación asertiva - 62%

Posee una afinidad natural con la comunicación asertiva, aunque su estilo es amable y respetuoso. Sabe expresar sus necesidades, pero puede dudar si anticipa que su mensaje generará conflicto. Fortalecer su capacidad para defender sus ideas con firmeza, separando el mensaje de la relación personal, potenciará su impacto.

Autogestión y resiliencia



En el ámbito de la autogestión, su perfil revela una fortaleza notable en el autocontrol emocional, la serenidad y la capacidad de mantener la calma en entornos predecibles. Su resiliencia se basa en su optimismo y en apoyarse en sus relaciones. Las áreas que implican una iniciativa proactiva, la reacción ágil ante imprevistos o la superación de metas desafiantes de forma autónoma requerirán un esfuerzo consciente, ya que su tendencia natural es hacia la estabilidad y la reacción considerada.

Autocontrol - 77%

El autocontrol es una competencia con la que demuestra una afinidad natural. Su capacidad para regular sus emociones y mantener la serenidad, especialmente para no transmitir estrés a los demás, es una fortaleza clave. Esta habilidad le permite ser un punto de calma y estabilidad para su equipo, incluso en momentos de incertidumbre.

Tolerancia a la Ambigüedad - 67%

Usted presenta una afinidad natural para tolerar la ambigüedad. Aunque prefiere la claridad y la predictibilidad, su capacidad para mantener una actitud optimista y serena le permite desenvolverse en situaciones inciertas sin paralizarse. Gestiona la falta de información a través de la confianza en las personas y el apoyo del equipo.

Adaptabilidad a los cambios del entorno - 61%

Muestra una afinidad natural con la adaptabilidad, sobre todo si los cambios son comunicados de forma clara y se gestionan pensando en las personas. Su optimismo le ayuda a aceptar nuevas situaciones. El principal desafío es la agilidad para replantear prioridades de forma autónoma, ya que prefiere los cambios planificados y consensuados.

Estabilidad y empuje ante dificultades - 59%

Esta competencia representa un potencial a desarrollar. Su estabilidad emocional ante la adversidad es una fortaleza, pero el "empuje" o la persistencia enérgica para superar obstáculos no es su inclinación natural. Puede fortalecer esta área buscando apoyo en su equipo para mantener la motivación y el impulso colectivo.

Tolerancia a la presión de trabajo - 59%

La tolerancia a la presión es un potencial a desarrollar. Aunque puede mantener la calma externamente, la presión constante por plazos ajustados le genera un desgaste significativo. Para gestionarla mejor, es clave que comunique sus límites y se apoye en una planificación que evite la urgencia de última hora.

Temple - 57%

El temple es un área que se presenta como un potencial a desarrollar. Afronta las dificultades con serenidad, pero la fortaleza para tomar decisiones duras y mantener un empuje firme bajo alta presión no es automática. Su temple se manifiesta en la calma que aporta, más que en una acción enérgica.

Manejo de crisis - 53%

Esta competencia es un potencial a desarrollar. Su capacidad para mantener la serenidad es un activo en una crisis. Sin embargo, la necesidad de tomar decisiones rápidas y directivas bajo presión le resulta muy desafiante. Puede mejorar su efectividad enfocándose en facilitar la comunicación y la colaboración del equipo durante la crisis.

Prudencia - 53%

La prudencia representa un potencial a desarrollar. Su cautela natural le ayuda a evitar riesgos, pero la planificación y el control sistemático de los mismos no es una prioridad en su estilo. Puede desarrollar esta área al considerar explícitamente las posibles consecuencias de las decisiones en el bienestar y la estabilidad del equipo.

Autoconfianza - 50%

Su autoconfianza es un potencial a desarrollar, ya que tiende a depender de la validación y el apoyo de los demás. Su confianza es más fuerte en sus habilidades sociales que en su capacidad para actuar de forma autónoma y decidida. Tomar la iniciativa en pequeñas tareas y celebrar sus propios logros puede ayudar a fortalecerla.

Autogestión - 41%

La autogestión requiere un esfuerzo consciente de su parte. La planificación autónoma y la identificación proactiva de mejoras no son sus fortalezas naturales, ya que prefiere un entorno guiado y estable. Para desarrollarla, puede comenzar por asumir la propiedad completa de un proyecto pequeño, gestionando sus propios recursos y plazos.

Iniciativa – Autonomía - 38%

Actuar con iniciativa y autonomía requiere un esfuerzo consciente. Su tendencia es a ser reactiva y a buscar el consenso antes de actuar. Para fomentar esta competencia, puede proponerse identificar una pequeña mejora cada semana y presentarla al equipo, ejercitando así su proactividad en un entorno seguro.

Reacción ágil - 37%

La reacción ágil es una competencia que le demanda un gran desgaste de energía. Su estilo es

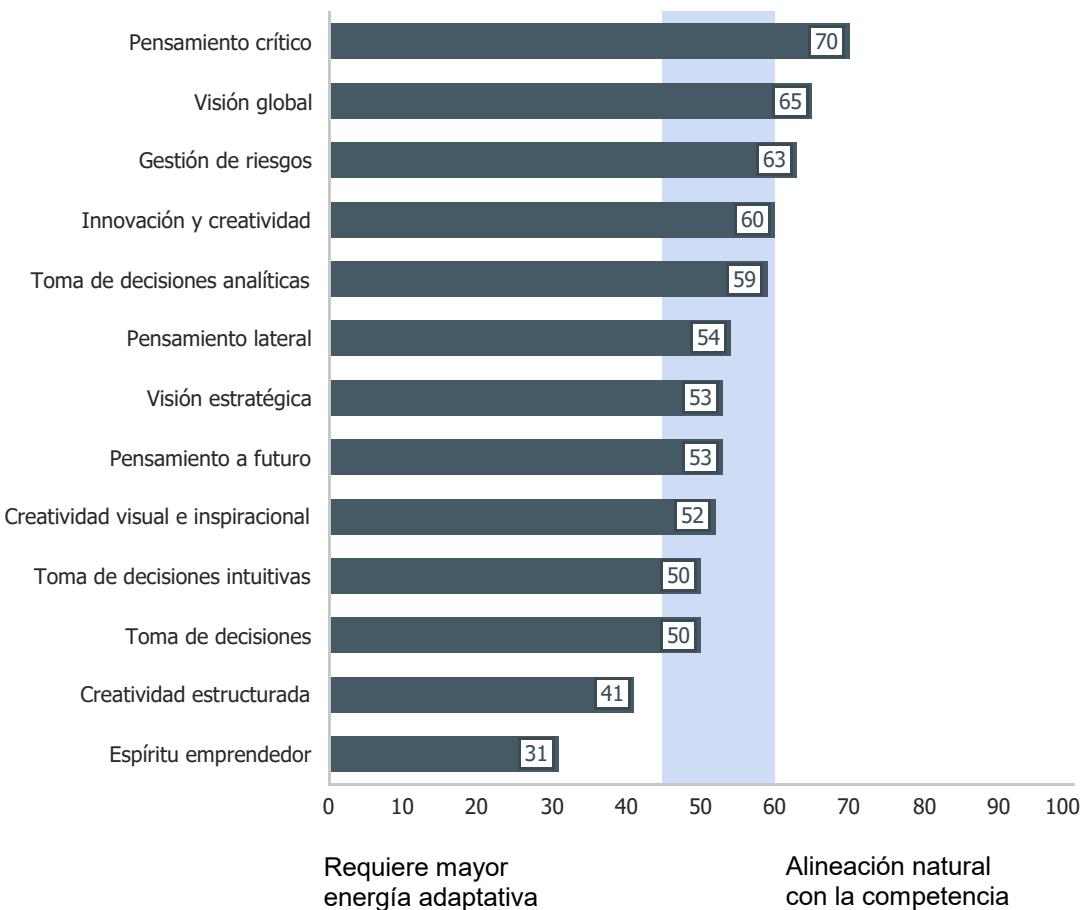


metódico y considerado, lo opuesto a la rapidez y flexibilidad que exige la agilidad. En entornos que lo requieran, es crucial que se apoye en procesos claros y en la colaboración del equipo para poder responder con mayor celeridad.

Espíritu de superación - 25%

Esta competencia requiere un esfuerzo consciente significativo. Su motivación principal es la armonía y la aceptación, no la superación de desafíos por el logro en sí. Para desarrollarla, puede intentar establecer metas personales que la saquen de su zona de confort, enfocándose en el aprendizaje y el crecimiento que obtiene del proceso, más que en la meta final.

Pensamiento estratégico e innovación



Su perfil conductual muestra que su pensamiento estratégico se apoya en su capacidad para comprender a las personas y las dinámicas de grupo. Es más propensa a un enfoque práctico y colaborativo que a uno puramente analítico o disruptivo. Sus fortalezas se manifiestan en la escucha crítica y la gestión de riesgos interpersonales. Las áreas que exigen la creación de visiones audaces, la asunción de riesgos o un análisis muy estructurado le supondrán un mayor desgaste de energía.

Pensamiento crítico - 70%

Usted demuestra una afinidad natural con el pensamiento crítico, principalmente a través de su excepcional capacidad de escucha. Analiza la información considerando las perspectivas de los demás y es capaz de generar ideas lógicas dentro de un marco colaborativo. Su reto es defender sus conclusiones con convicción si estas pueden generar desacuerdo.

Visión global - 65%

Presenta una afinidad natural para desarrollar una visión global, especialmente al comprender las interconexiones a través de su red de contactos. Su fortaleza es entender cómo las decisiones afectan al sistema humano de la organización. La definición de una visión estratégica directiva es un área que puede desarrollar para complementar esta competencia.

Gestión de riesgos - 63%

La gestión de riesgos es una competencia con la que tiene una afinidad natural. Su cautela y su preferencia por la estabilidad le llevan a identificar y proponer mitigaciones de forma proactiva, especialmente en lo que respecta a riesgos interpersonales o que puedan afectar la armonía del equipo. Su enfoque es más preventivo que reactivo.

Innovación y creatividad - 60%

Muestra una afinidad natural con la innovación, aunque su enfoque es más incremental y colaborativo que disruptivo. Su creatividad florece en sesiones de brainstorming donde puede construir sobre las ideas de otros. La transformación de ideas en planes de acción concretos es un área de desarrollo potencial para llevar sus ideas a la práctica.

Toma de decisiones analíticas - 59%

Esta competencia representa un potencial a desarrollar. Aunque es capaz de seguir un razonamiento lógico, sus decisiones tienden a estar fuertemente influenciadas por el impacto en las personas. Para fortalecer su análisis, puede practicar la evaluación de datos objetivos como un primer paso antes de considerar las implicaciones interpersonales.

Pensamiento lateral - 54%

El pensamiento lateral es un potencial a desarrollar. Su capacidad para generar ideas es más fuerte cuando se da en un contexto grupal. Explorar enfoques novedosos de forma autónoma y asumir los riesgos creativos que esto implica no es automático para usted, pero puede fomentarlo dedicando tiempo específico a la ideación sin juicio previo.

Visión estratégica - 53%

La visión estratégica es un potencial a desarrollar. Su fortaleza reside en comunicar y generar apoyo para una visión existente, pero definir una dirección a largo plazo de manera proactiva y directiva le resulta más desafiante. Puede crecer en esta área participando en ejercicios de planificación estratégica y aportando su perspectiva sobre el impacto humano de la visión.

Pensamiento a futuro - 53%

Esta competencia representa un potencial a desarrollar. Su preferencia por la estabilidad del presente hace que la anticipación de tendencias futuras y la planificación de escenarios disruptivos requieran un esfuerzo deliberado. Puede potenciarla analizando cómo las tendencias futuras pueden afectar positivamente al equipo y a la colaboración.

Creatividad visual e inspiracional - 52%

Esta es una competencia con potencial a desarrollar. Su capacidad para inspirar a otros es natural, pero canalizarla a través de propuestas visuales atractivas no es su primera inclinación. Colaborar con perfiles más orientados al diseño o usar plantillas y herramientas visuales puede ayudarle a comunicar sus ideas de forma más impactante.

Toma de decisiones intuitivas - 50%

La toma de decisiones intuitiva es un potencial a desarrollar. Su intuición se basa en las emociones y las relaciones, pero su cautela natural le frena a la hora de tomar decisiones rápidas. Confiar en su "olfato" para las personas es una fortaleza, pero aplicarlo a decisiones operativas rápidas requiere un esfuerzo consciente para superar la vacilación.

Toma de decisiones - 50%

Tomar decisiones, especialmente las que pueden generar conflicto o no son populares, representa un potencial a desarrollar. Su tendencia a buscar el consenso y evitar el desacuerdo puede llevarle a la indecisión. Practicar la toma de decisiones en asuntos de bajo impacto, comunicando claramente el porqué, puede ayudarle a fortalecer esta competencia.

Creatividad estructurada - 41%

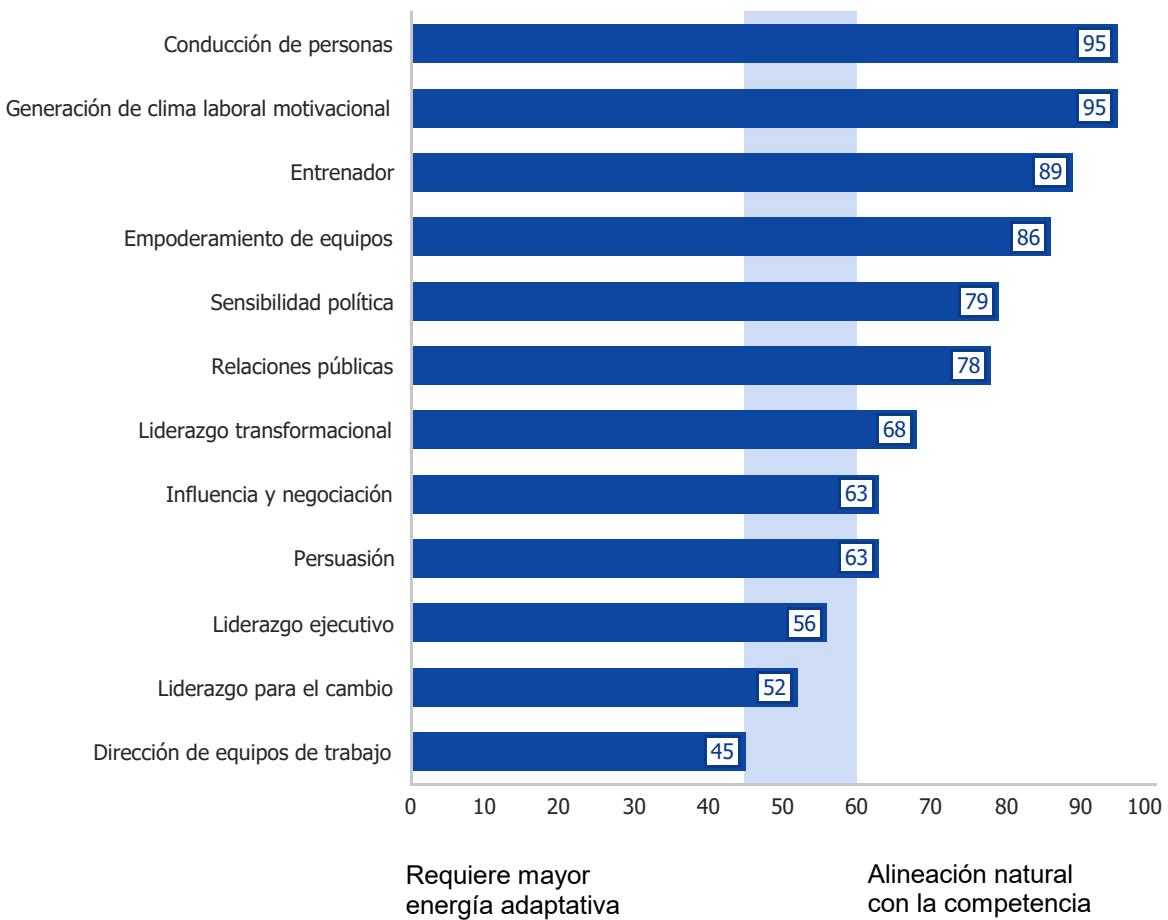
Esta competencia requiere un esfuerzo consciente. Aplicar marcos lógicos y procesos metódicos

para la creatividad no se alinea con su estilo más espontáneo y relacional de generar ideas. Para desarrollarla, podría beneficiarse de aprender y aplicar una metodología de innovación, como el Design Thinking, en un proyecto de equipo.

Espíritu emprendedor - 31%

El espíritu emprendedor requiere un gran desgaste de energía para usted. Identificar oportunidades, asumir riesgos y desarrollar proyectos de forma autónoma son conductas que van en contra de su preferencia por la estabilidad, la colaboración y la seguridad. Fomentar esta área implicaría empezar con pequeñas iniciativas de mejora dentro de su equipo.

Liderazgo e influencia



Susana, su perfil conductual describe un estilo de liderazgo que se fundamenta en la conexión interpersonal, la colaboración y el fomento de un entorno positivo. Su tendencia natural a influir a través del entusiasmo, la empatía y el apoyo constante le permite construir equipos cohesionados y motivados. Usted lidera desde la fiabilidad y la creación de consenso, priorizando el bienestar del equipo para guiarlo hacia los objetivos. Aunque su enfoque es más conciliador que directivo, su capacidad para generar lealtad y confianza es una fortaleza significativa.

Conducción de personas - 95%

Usted demuestra una afinidad natural con esta competencia. Su inclinación por coordinar equipos, delegar con confianza y fomentar un clima motivacional le permite guiar a otros de manera efectiva. Su fortaleza reside en unir al equipo en torno a metas compartidas, asegurando que todos se sientan valorados y escuchados, lo que promueve un avance cohesionado y



armónico.

Generación de clima laboral motivacional - 95%

Se distingue por una afinidad natural para crear entornos de trabajo positivos y estimulantes. Su enfoque en la escucha activa, el apoyo mutuo y la construcción de relaciones de confianza contribuye directamente a un ambiente donde las colaboradoras se sienten seguras y comprometidas. Esta es una de sus principales contribuciones, ya que impacta directamente en la moral y la productividad del equipo.

Entrenador - 89%

Posee una marcada tendencia para actuar como entrenadora. Su paciencia, su capacidad de escucha y su enfoque en el desarrollo ajeno le permiten guiar a otros para que descubran sus propias soluciones. A través de preguntas reflexivas y un feedback constructivo, usted facilita el crecimiento de sus colaboradoras, potenciando sus fortalezas a largo plazo.

Empoderamiento de equipos - 86%

La competencia de empoderar equipos es una de sus fortalezas naturales. Su disposición a delegar autoridad, facilitar el desarrollo de otros y comunicar confianza en sus capacidades fomenta la autonomía y la autogestión. Para potenciarla, puede enfocarse en comunicar la visión estratégica de manera más explícita, vinculando la autonomía del equipo con los objetivos organizacionales más amplios.

Sensibilidad política - 79%

Su perfil revela una afinidad natural para comprender las dinámicas interpersonales y de poder en una organización. Se destaca en manejar situaciones delicadas con tacto y en construir redes basadas en la confianza. El componente de actuar de forma estratégicamente asertiva, aunque presente, puede requerir un esfuerzo consciente para defender sus ideas con mayor firmeza en contextos complejos.

Relaciones públicas - 78%

Una de sus competencias clave es la gestión de relaciones públicas, con la que presenta una afinidad natural. Su diplomacia y habilidad para construir redes de contactos le permiten mantener una imagen favorable. Sabe cómo manejar comunicaciones delicadas con tacto, lo que

es fundamental para preservar y fortalecer la reputación de la organización o del equipo.

Liderazgo transformacional - 68%

Ejerce un liderazgo que muestra afinidad natural con el enfoque transformacional, especialmente en su capacidad para motivar e inspirar a través de un clima positivo. El aspecto de definir y comunicar una visión disruptiva o de cambio profundo puede requerir un mayor desgaste de energía, ya que su estilo prefiere la estabilidad. Puede desarrollar esta área colaborando en la articulación de visiones y comunicándolas con su entusiasmo característico.

Influencia y negociación - 63%

Muestra una afinidad natural para la influencia y la negociación, aunque su enfoque es más colaborativo que impositivo. Su fortaleza reside en persuadir a través de la construcción de relaciones y la búsqueda de acuerdos beneficiosos para todos. Conducir las negociaciones de manera más directa y asertiva para defender sus ideas es un área que puede fortalecer para complementar su estilo diplomático.

Persuasión - 63%

Su enfoque de la persuasión, con el que tiene afinidad natural, se basa en el carisma, el optimismo y la creación de confianza. Influye en los demás generando entusiasmo y apelando a los beneficios compartidos. Para aumentar su efectividad, puede complementar su estilo relacional con argumentos estructurados y basados en datos, especialmente cuando necesite defender ideas con mayor convicción.

Liderazgo ejecutivo - 56%

Esta competencia representa un potencial a desarrollar. Su fortaleza está en coordinar equipos y motivarlos, pero la definición de una visión estratégica clara y directiva no es automática para usted. Desarrollar un enfoque más proactivo en la articulación de objetivos a largo plazo y la comunicación asertiva de los mismos le ayudará a aumentar su afinidad con las demandas del liderazgo ejecutivo.

Liderazgo para el cambio - 52%

Guia equipos a través del cambio es una competencia que presenta un potencial a desarrollar. Su preferencia por la estabilidad hace que liderar transiciones, especialmente las imprevistas,

requiera un esfuerzo adicional. Su fortaleza reside en comunicar y apoyar al equipo durante el proceso. Puede mejorar su afinidad practicando la replanificación ágil y comunicando la visión del cambio de manera más directiva.

Dirección de equipos de trabajo - 45%

La dirección de equipos es una competencia que representa un potencial a desarrollar. Aunque es hábil delegando y comunicando, el rol de supervisar el progreso y asegurar el cumplimiento de estándares de manera rigurosa le demanda un mayor desgaste de energía. Esto se debe a que su estilo evita la confrontación que a veces implica exigir responsabilidades, siendo un área clave para su crecimiento.

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.

CUARTA PARTE

PERFIL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DISC



Alineación conductual con la inteligencia emocional (DISC-EQ)

La inteligencia emocional (EQ) se define como la capacidad para percibir, comprender y gestionar las emociones, tanto propias como ajenas, de forma constructiva.

En el ámbito laboral, estas competencias son fundamentales para mantener relaciones efectivas, tomar decisiones equilibradas, adaptarse al cambio y sostener un desempeño estable bajo presión. Las personas con una alta inteligencia emocional desarrollan autogestión, empatía y resiliencia, cualidades cada vez más valoradas en entornos profesionales, dinámicos y colaborativos.

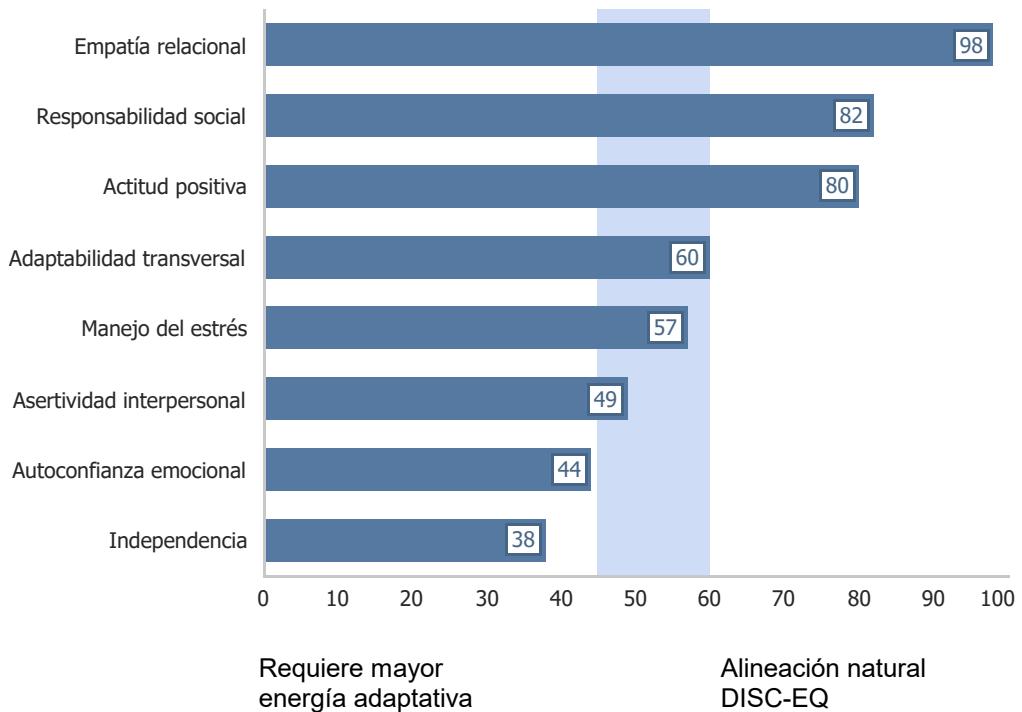
Su perfil conductual DISC —**Dominancia, Influencia, Serenidad y Cumplimiento**— influye directamente en cómo usted expresa y regula estas competencias emocionales. Cada una de las cuatro dimensiones actúa como facilitadora o moduladora del modo en que usted se comunica, se adapta, gestiona el estrés y se relaciona con los demás.

En esta sección se presenta **su grado de alineación natural** entre su estilo conductual y ocho dimensiones clave de la inteligencia emocional.

Este análisis no mide emociones directamente, sino la facilidad con la que su conducta habitual favorece o dificulta la expresión observable de dichas competencias en su entorno profesional.

Cómo interpretar sus resultados

- **Alineación natural (más de 60%)**: Su estilo conductual favorece espontáneamente esta competencia emocional. Tiende a manifestarla con naturalidad, sin requerir esfuerzo consciente.
- **Alineación potencial (entre 45% y 60%)**: Usted posee una base emocional adecuada. La competencia es compatible con su estilo, aunque su manifestación plena depende de la autoconciencia y la regulación intencional para sostenerla de forma constante.
- **Alineación baja (menos de 45%)**: Su perfil conductual no facilita de manera automática esta competencia emocional. No obstante, puede desarrollarla activamente mediante entrenamiento, acompañamiento o práctica reflexiva, fortaleciendo así su equilibrio y madurez emocional.



Susana, su perfil DISC-EQ revela una alineación natural y robusta en empatía relacional, responsabilidad social y actitud positiva. En la práctica, esto se traduce en una marcada tendencia a construir lazos de confianza, a orientar su conducta hacia el bienestar colectivo y a mantener una visión entusiasta y optimista frente a los desafíos. La alineación potencial en adaptabilidad transversal y manejo del estrés sugiere que usted posee la base conductual para ajustarse a los cambios y mantener la calma, aunque sostener estas competencias de manera constante requerirá autoconciencia y estrategias intencionales. Las alineaciones bajas en asertividad interpersonal, autoconfianza emocional e independencia indican que su estilo conductual no facilita de forma automática la autoafirmación directa, la convicción interna en el criterio propio o la toma de decisiones autónoma.

Operativamente, su estilo favorece la cohesión de equipos, la resolución de problemas mediante el consenso y la construcción de un clima laboral de alto apoyo. Para consolidar un desempeño equilibrado y potenciar su impacto gerencial, conviene complementar estas fortalezas relacionales con prácticas de firmeza estratégica, el desarrollo de la autonomía decisional y la disposición a enfrentar conversaciones directas. Este análisis describe la facilidad con la que su conducta habitual favorece u obstaculiza la expresión observable de ocho competencias emocionales (EQ) en su entorno profesional. Aprovechar su inclinación natural hacia la colaboración y desarrollar de forma intencional las dimensiones con menor alineación le permitirá mantener la armonía sin sacrificar la eficiencia operativa ni la calidad de las decisiones.

Empatía relacional — 98%

Su fortaleza se manifiesta en una profunda tendencia a comprender y conectar con las emociones y perspectivas de los demás, lo que la convierte en un pilar de la cohesión grupal y un excelente oyente. Para maximizar esta competencia sin caer en la evitación de temas críticos, establezca un protocolo para diferenciar la validación emocional de la validación de la conducta; es decir, reconozca el sentimiento ("Entiendo su frustración") antes de abordar la acción requerida ("Sin embargo, el plazo debe cumplirse"). Este equilibrio preserva la relación mientras impulsa la responsabilidad.

Responsabilidad social — 82%

Se distingue por su inclinación a priorizar el bienestar colectivo, la lealtad grupal y el respeto por los marcos de cooperación y los protocolos establecidos. Como contrapeso saludable, conviene auditar periódicamente si el respeto por el proceso o la norma colectiva está entorpeciendo la eficiencia o postergando una decisión necesaria. Cuando el protocolo sea ineficiente, proponga la modificación del estándar de forma proactiva, en lugar de apegarse a una regla que ralentiza el avance.

Actitud positiva — 80%

Ejerce un optimismo constructivo y un entusiasmo que contagia a su entorno, manteniendo la moral alta y la mirada fija en las posibilidades de éxito. Para equilibrar su visión positiva y prevenir el riesgo de ignorar señales de advertencia, incorpore una práctica obligatoria de "revisión de riesgos" en la fase inicial de todo proyecto. Asigne un rol complementario en el equipo para que un perfil de pensamiento más cauteloso valide los supuestos y defina planes de contingencia antes de comunicar el plan final.

Adaptabilidad transversal — 60%

Demuestra una tendencia a ajustarse a los cambios, especialmente a nivel social y de interacción, manteniendo la efectividad bajo nuevas demandas. Para sostener esta adaptabilidad en el tiempo sin generar desgaste por la ruptura de rutinas, es fundamental que, ante un cambio, defina y comunique explícitamente las tres nuevas reglas mínimas de operación. Esto le permite conservar la estructura esencial de trabajo mientras flexibiliza los detalles situacionales.

Manejo del estrés — 57%

Su alineación potencial indica que, si bien puede mantener una apariencia externa de serenidad (calma), el estrés derivado de la urgencia o el conflicto puede impactar su equilibrio interno.

Para reducir la reactividad, implemente pausas técnicas de cinco minutos antes de ingresar a reuniones de alta tensión o de tomar decisiones bajo presión. Utilice este tiempo para revisar sus prioridades y preparar tres puntos clave de acción, asegurando que el ritmo de su equipo no se vea afectado por su aversión a la urgencia.

Asertividad interpersonal — 49%

Una de sus áreas críticas es la dificultad para expresar pensamientos o necesidades de manera directa y firme, con una tendencia a la diplomacia excesiva o la evasión de temas difíciles para preservar la armonía. Para fortalecer esta tendencia, empiece por establecer límites claros con compañeros o colaboradores en tareas no negociables (ej. plazos, calidad). Practique la retroalimentación constructiva utilizando el formato "Observación (dato) + Impacto (emocional/operativo) + Solicitud (acción futura)" sin diluir el mensaje con excesivas justificaciones.

Autoconfianza emocional — 44%

Su tendencia a basar la convicción en el apoyo y la aprobación externa (consenso) reduce la facilidad para sostener un criterio propio ante la crítica o el desacuerdo. Para desarrollar la seguridad interna, defina un pequeño grupo de decisiones que solo usted tomará y respaldará, basándose rigurosamente en datos objetivos y hechos, no en la opinión de terceros. Documentar su proceso de pensamiento y los hechos que lo sustentan le ayudará a depender menos de la validación social.

Independencia — 38%

Su perfil muestra una baja alineación con la autosuficiencia decisional, prefiriendo trabajar dentro de estructuras y buscar la guía o el consenso del grupo. Para fomentar una mayor autonomía, identifique tres áreas de su rol donde la dependencia en la guía externa esté generando cuellos de botella. Negocie con su superior la "autonomía total" en esas tres áreas, comprometiéndose a reportar solo el resultado final, forzándose a confiar en su propio criterio para la ejecución y resolución de problemas intermedios.

Este resultado describe a una profesional colaborativa, empática y orientadora, que sobresale en la construcción de relaciones sólidas y en la facilitación de la armonía grupal. Para sostener un rendimiento estable y de alto impacto, la prioridad de desarrollo es triple: generar autonomía decisional, fortalecer la asertividad estratégica y mantener la firmeza frente a la necesidad de consenso. Como línea de acción inmediata, formalice criterios de toma de decisiones basados en hechos (no en consenso) para dos tareas clave, practique la entrega de retroalimentación directa

a un colega sin diluir el mensaje y reserve un bloque diario de una hora en su agenda dedicado exclusivamente a tareas individuales de alto detalle sin interrupciones. Con estas acciones, usted aprovecha sus fortalezas relacionales, introduce la firmeza necesaria en su estilo de liderazgo y consolida resultados medibles junto con un equipo cohesionado.

Mentalidades laborales adaptativas (DISC-MINDSET)

Mentalidades Adaptativas describen cómo una persona combina su estilo conductual DISC con distintas formas de pensar, actuar y responder emocionalmente ante las demandas del trabajo.

En el ámbito profesional, estas mentalidades reflejan la capacidad de **ajustar la conducta, el pensamiento y las emociones** para afrontar cambios, colaborar con diferentes estilos y mantener efectividad bajo presión. Comprenderlas permite desarrollar agilidad, resiliencia y una comunicación más efectiva.

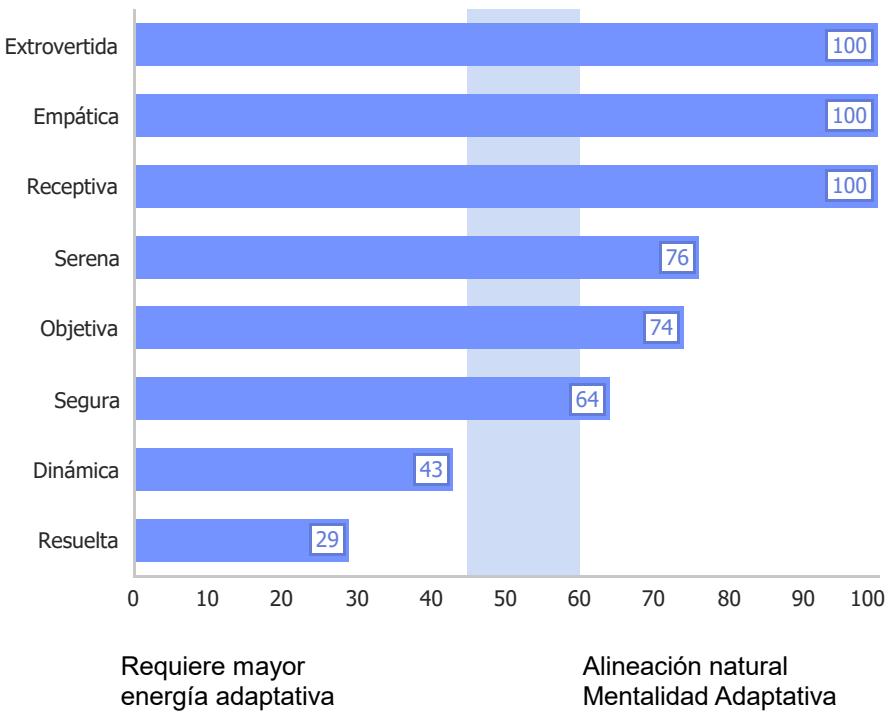
Los grados de intensidad presentes en sus dimensiones DISC —**Dominancia, Influencia, Serenidad y Cumplimiento**— influyen directamente en su **afinidad con cada mentalidad adaptativa**, ya que cada dimensión actúa como **facilitadora o moduladora** del modo en que usted se comunica, se adapta, gestiona el estrés y se relaciona con los demás.

En esta sección se presenta **su grado de alineación natural** entre su estilo conductual y las ocho mentalidades adaptativas del modelo.

Este análisis no mide emociones directamente, sino la **correspondencia** entre el patrón conductual observable y las *tendencias adaptativas* que facilitan la flexibilidad y el equilibrio en su entorno profesional.

Cómo interpretar sus resultados

- **Alineación natural (más de 60%)**: Su estilo conductual favorece espontáneamente esta mentalidad adaptativa. Tiende a manifestarla con fluidez y naturalidad, sin requerir esfuerzo consciente.
- **Alineación potencial (entre 45% y 60%)**: Usted posee predisposición hacia esta mentalidad; puede desarrollarla con práctica y autoconciencia, fortaleciendo su versatilidad emocional.
- **Alineación baja (menos de 45%)**: Esta mentalidad no forma parte natural de su repertorio habitual. No obstante, puede ampliarla mediante aprendizaje experiencial, acompañamiento o práctica reflexiva, incrementando su adaptabilidad e impacto interpersonal.



Susana, su mentalidad laboral revela una fuerte orientación hacia las personas, la armonía y la colaboración, apoyada en una combinación muy alineada de mentalidades extrovertida, empática y receptiva. Usted tiende a crear vínculos de confianza, a escuchar con atención y a integrar a los demás en las decisiones, generando entornos donde las personas se sienten valoradas, escuchadas y acompañadas. Sobre esta base relacional, su mentalidad serena y objetiva actúan como puente: le permiten mantener la calma, reflexionar y buscar claridad racional, especialmente cuando dispone de tiempo y contexto para hacerlo. En contraste, las mentalidades dinámica y resuelta aparecen como áreas de alineación más baja, lo que indica que la iniciativa firme, la confrontación directa de problemas y la defensa sostenida de decisiones pueden requerirle esfuerzo consciente y entrenamiento específico.

En la práctica, su estilo favorece resultados vinculados a la cohesión del equipo, el clima de confianza, la colaboración y la continuidad en la ejecución. Usted suele aportar estabilidad emocional, apoyo, motivación y un liderazgo cercano que cuida el bienestar del grupo. Para sostener un desempeño equilibrado y sostenible, será clave reforzar ciertos ajustes: introducir más estructura en el seguimiento de tareas, ganar firmeza al abordar bajo rendimiento o conflictos, y activar con mayor frecuencia una mentalidad más dinámica y resuelta cuando el contexto exija decisiones claras, límites y priorización. Este análisis describe su facilidad y tendencia a activar patrones adaptativos en el trabajo —en su forma de pensar, gestionar sus emociones y comportarse—, y no la intensidad ni la calidad de sus emociones internas.

Fortalezas de su mentalidad laboral

Usted tiende a relacionarse de forma cercana, cálida y accesible, generando confianza y un

ambiente colaborativo donde las personas se sienten escuchadas y respetadas. Suele apoyar a otros en sus dificultades, animar, reconocer logros y mantener un tono optimista incluso en momentos de presión moderada. Además, se apoya en una reflexión serena y en un razonamiento equilibrado para buscar acuerdos y soluciones que cuiden tanto las relaciones como la continuidad del trabajo.

Impacto habitual en los demás

Los demás suelen percibirle como una persona empática, disponible y conciliadora, que se preocupa genuinamente por el bienestar del equipo y que facilita el diálogo. Su estilo genera cercanía y lealtad, aunque en ocasiones algunos pueden interpretar su tendencia a evitar la confrontación directa como falta de firmeza o de urgencia ante problemas críticos. En contextos de alta presión, ciertas personas pueden esperar de usted decisiones más rápidas y límites más claros.

Necesidades internas que impulsan su estilo

Su forma de responder en el trabajo se alimenta de una necesidad profunda de armonía, aceptación y confianza mutua. Usted valora sentirse parte de un entorno estable, predecible y respetuoso, donde las relaciones sean cercanas y el clima emocional sea positivo. También muestra una fuerte necesidad de seguridad y de claridad en las expectativas, lo que le lleva a preferir procesos conocidos, acuerdos compartidos y decisiones que no pongan en riesgo los vínculos que ha construido.

Extrovertida - 100%

Su forma de pensar se manifiesta en una marcada tendencia a abrirse a los demás, compartir emociones y generar conversaciones espontáneas que fortalecen los vínculos. Usted suele mostrarse accesible, cercana y dispuesta a interactuar, lo que facilita que las personas acudan a usted para comentar ideas, inquietudes o incluso problemas personales. Cuando esta mentalidad está equilibrada, aporta integración del equipo, fluidez comunicativa y un clima de trabajo motivador, donde la gente se siente incluida y con permiso para participar. Sin embargo, si se convierte en su respuesta automática, puede derivar en sobrecarga social, dispersión de foco o en dedicar más tiempo a conversar que a avanzar en tareas críticas, especialmente bajo plazos ajustados. Como contrapeso saludable, le conviene reservar bloques de tiempo protegidos para trabajo concentrado, definiendo de antemano en qué momentos estará plenamente disponible para interacciones y en cuáles priorizará la ejecución silenciosa.

Empática - 100%

Se distingue por una fuerte inclinación a percibir y comprender las emociones de los demás, ofreciendo apoyo y contención cuando detecta malestar o preocupación. Usted suele escuchar con atención, validar lo que otros sienten y adaptar su comunicación para no herir

sensibilidades, lo que genera confianza y lealtad en su entorno. Cuando esta mentalidad se expresa de forma equilibrada, aporta cohesión, reduce tensiones y facilita conversaciones difíciles en un clima de respeto, ayudando a que las personas se sientan cuidadas incluso cuando atraviesan situaciones complejas. No obstante, si se sobredimensiona, existe el riesgo de sobreproteger, asumir problemas ajenos como propios o evitar decisiones necesarias por temor a generar malestar, lo que puede retrasar correcciones importantes o mantener situaciones de bajo rendimiento. Para equilibrarla, resulta útil que, al acompañar emocionalmente a alguien, añada preguntas orientadas a la responsabilidad y a los siguientes pasos concretos, de modo que el apoyo vaya siempre unido a la claridad sobre compromisos y resultados.

Receptiva - 100%

Su enfoque se caracteriza por una apertura genuina a escuchar opiniones diversas, integrar puntos de vista y buscar acuerdos que contemplen las necesidades de las distintas partes. Usted suele invitar a la participación, preguntar, dar espacio a las ideas de otros y mostrar flexibilidad para ajustar su postura cuando percibe que una alternativa beneficia al conjunto. En equilibrio, esta mentalidad aporta inclusión, decisiones más compartidas y soluciones que suelen ser aceptadas y sostenibles, porque las personas sienten que han sido consideradas. Sin embargo, cuando se convierte en su patrón dominante, puede llevarle a ceder en exceso, diluir su propio criterio o prolongar decisiones por intentar que todos estén de acuerdo, incluso cuando el contexto exige una definición clara. Como contrapeso saludable, es recomendable que, tras escuchar y recoger aportes, cierre las conversaciones con una síntesis explícita de decisión, responsables y plazos, asumiendo que no siempre será posible satisfacer todas las expectativas.

Serena - 76%

Ejerce una presencia calmada y paciente, especialmente en entornos conocidos y con ritmos predecibles, donde usted tiende a mantener la compostura y a responder con moderación incluso ante tensiones moderadas. Suele tomarse un tiempo para pensar antes de reaccionar, evita elevar el tono y procura que las interacciones se mantengan en un marco respetuoso, lo que ayuda a contener la ansiedad del entorno y a sostener la estabilidad del equipo. Cuando esta mentalidad está bien regulada, aporta claridad bajo presión, reduce el contagio emocional negativo y favorece decisiones prudentes que no se dejan arrastrar por impulsos momentáneos. Si se sobredimensiona, puede transformarse en evitación del conflicto, postergación de conversaciones incómodas o tendencia a minimizar problemas para no alterar la calma aparente. Para equilibrarla, le será útil acordar consigo misma plazos concretos para abordar temas difíciles y preparar previamente los mensajes clave, de modo que pueda mantener su serenidad sin renunciar a la acción necesaria.

Objetiva - 74%

Demuestra una predisposición a buscar datos, hechos y argumentos razonados cuando necesita tomar decisiones o contrastar percepciones, especialmente si dispone de tiempo para analizar. Usted tiende a combinar su sensibilidad interpersonal con un esfuerzo consciente por entender la realidad más allá de las emociones del momento, lo que le permite aportar equilibrio entre empatía y criterio. En su versión equilibrada, esta mentalidad contribuye a decisiones más justas, a conversaciones de feedback basadas en ejemplos concretos y a una comunicación que distingue entre lo que se siente y lo que efectivamente está ocurriendo. Si se utiliza poco, puede dejar espacio a interpretaciones excesivamente emocionales o a decisiones guiadas casi exclusivamente por el deseo de agradar, mientras que, si se fuerza en exceso, podría percibirse como frialdad o distanciamiento. Como contrapeso saludable, conviene que, antes de cerrar decisiones relevantes, se pregunte explícitamente qué evidencias tiene, qué le falta por verificar y cómo puede presentar esa información de forma clara y respetuosa.

Segura - 64%

Su mentalidad laboral muestra una base de confianza personal que se expresa sobre todo en contextos relacionales: usted suele sentirse cómoda al interactuar, proponer ideas en entornos de confianza y asumir un rol de referente emocional dentro del equipo. Esta seguridad se apoya en su experiencia previa, en la aceptación de los demás y en su capacidad para generar buen clima, lo que le permite influir sin necesidad de imponer. Cuando esta mentalidad está equilibrada, aporta presencia, credibilidad y una voz que los demás escuchan con atención, especialmente cuando usted habla desde la coherencia entre lo que piensa, dice y hace. Si no se activa con suficiente fuerza en situaciones de tensión, puede llevarle a dudar en exceso, a delegar decisiones difíciles en otros o a evitar sostener una postura propia cuando esta no es popular. Para fortalecerla de forma saludable, resulta útil que identifique de antemano 2 o 3 principios no negociables en su rol (por ejemplo, calidad mínima, respeto, cumplimiento de acuerdos) y se comprometa a defenderlos con serenidad, incluso cuando perciba resistencia.

Dinámica - 43%

Una de sus áreas críticas es la tendencia a priorizar la armonía, el consenso y el ritmo estable por encima del impulso decidido hacia la acción rápida o el cambio visible. Usted suele sentirse más cómoda acompañando, coordinando y manteniendo la cohesión que liderando movimientos contundentes o asumiendo riesgos para acelerar resultados. Cuando esta mentalidad se ejercita de forma consciente, aporta un plus de proactividad: le ayuda a transformar conversaciones en planes concretos, a pasar de la idea al calendario y a movilizar al equipo hacia hitos claros sin perder el tono humano que le caracteriza. Si no se desarrolla, existe el riesgo de que los proyectos avancen más despacio de lo necesario, que algunas decisiones se dilaten o que otras personas terminen marcando el ritmo, incluso cuando su criterio sería valioso para orientar la acción. Como contrapeso saludable, es clave que, en reuniones y proyectos relevantes, se proponga cerrar cada conversación con acuerdos específicos de “qué, quién y para cuándo”, asumiendo un rol más activo en la definición de próximos pasos.

Cómo entrenar esta mentalidad en la práctica

Paso básico: en la próxima semana, elija una reunión o conversación de trabajo importante y, antes de finalizar, proponga usted mismo un plan concreto con tareas, responsables y fechas, aunque sea en formato simple. Paso intermedio: en un proyecto en curso, asuma la responsabilidad de impulsar un hito específico (por ejemplo, una entrega, una presentación o una mejora de proceso), comunicando al equipo el objetivo, los plazos y los avances de forma periódica. Paso avanzado: incorpore en su agenda un bloque semanal de revisión proactiva de proyectos, donde identifique retrasos, decisiones pendientes y oportunidades de mejora, y a partir de esa revisión convoque o lidere las acciones necesarias para mantener el ritmo sin esperar a que otros lo hagan.

Resuelta - 29%

Bajo presión, tiende a evitar la confrontación directa y a priorizar el consenso, lo que indica que sostener decisiones firmes frente a la oposición o mantener límites claros no es una respuesta espontánea para usted. Su estilo se orienta más a conciliar, comprender y adaptarse que a confrontar comportamientos inadecuados o a defender con firmeza una postura cuando genera tensión. Cuando esta mentalidad se entrena y se integra con su empatía, aporta un equilibrio muy valioso: le permite decir “no” con respeto, abordar bajo rendimiento sin perder humanidad y proteger tanto la calidad del trabajo como la salud del equipo. Si no se desarrolla, pueden aparecer patrones como ceder demasiado en negociaciones, tolerar situaciones que afectan la productividad o permitir que decisiones importantes se definan por presión externa más que por criterio. Como contrapeso saludable, resulta esencial que practique expresar desacuerdos de forma directa pero respetuosa, apoyándose en hechos concretos y en el impacto en el equipo, y que se dé permiso para mantener su posición cuando esté alineada con los objetivos y valores del rol.

Cómo entrenar esta mentalidad en la práctica

Paso básico: en la próxima semana, identifique una situación menor en la que normalmente cedería (por ejemplo, un plazo poco realista o una petición adicional) y practique decir “prefiero que lo hagamos de esta otra forma” explicando brevemente su razón. Paso intermedio: en una conversación de feedback o en una reunión donde haya que abordar un problema de desempeño o de coordinación, prepare por escrito 3 hechos concretos y el impacto que tienen, y expóngalos con calma, manteniendo su mensaje incluso si percibe incomodidad inicial. Paso avanzado: elija un tema relevante en el que considere que el equipo necesita más claridad de límites (por ejemplo, cumplimiento de acuerdos, calidad mínima, horarios, responsabilidades) y lidere una conversación para definir estándares explícitos, comprometiéndose a recordarlos y sostenerlos de forma consistente en las semanas siguientes.

En conjunto, su perfil describe a una profesional relacional, colaborativa y orientada a la armonía, que tiende a liderar desde la cercanía, la escucha y la creación de un clima de confianza. Sus ejes prioritarios de desarrollo se concentran en tres líneas: reforzar la firmeza al abordar conflictos y bajo rendimiento, incrementar la proactividad en la definición y

seguimiento de acciones concretas, e integrar de forma más sistemática datos y criterios objetivos en decisiones sensibles. Al utilizar de forma más consciente sus mentalidades extrovertida, empática y receptiva, combinándolas con una mayor activación de sus mentalidades dinámica, resuelta y objetiva en momentos clave, usted puede mantener su contribución al clima del equipo mientras fortalece la claridad, la eficacia y la consistencia de sus decisiones. Trabajar estos ejes de manera deliberada le permitirá sostener resultados exigentes construyendo, al mismo tiempo, relaciones profesionales más equilibradas, respetuosas y confiables.

Plan de acción personal

Como foco prioritario de desarrollo, resulta especialmente relevante fortalecer su mentalidad resuelta. Durante los próximos 30 días, puede entrenarla en situaciones concretas como: las reuniones de seguimiento de equipo donde haya que revisar compromisos y plazos; las conversaciones individuales en las que deba abordar desviaciones de desempeño o incumplimientos de acuerdos; y las decisiones sobre asignación de tareas cuando perciba que alguien asume menos responsabilidad de la necesaria. En estos contextos, propóngase llegar preparada con hechos específicos, definir de antemano cuál es la línea mínima aceptable y expresar su postura con claridad, cerrando siempre con acuerdos explícitos y fechas. Sabrá que está avanzando cuando observe que las personas entienden mejor sus expectativas, disminuyen las reiteraciones de los mismos problemas, se cumplen con mayor frecuencia los compromisos y usted misma experimenta menos desgaste por temas que se alargan. Cada vez que combine su estilo empático y colaborativo con una expresión más firme y directa de sus criterios, estará consolidando una presencia profesional más equilibrada, efectiva y sostenible en el tiempo.

QUINTA PARTE
GUÍA DE RAPPORT E INTERACCIÓN



Estilo de aprendizaje

Su estilo de aprendizaje se caracteriza por una preferencia por la colaboración y el apoyo mutuo, así como por un enfoque empático y comprensivo hacia sus compañeros. Debido a su inclinación hacia la interacción social y la construcción de relaciones, las capacitaciones, presentaciones o asesorías deben ser diseñadas para fomentar la participación grupal y la comunicación abierta. Es fundamental que el contenido sea presentado de manera amigable y accesible, promoviendo un ambiente de confianza y cooperación.

Para maximizar la receptividad y el aprovechamiento de la capacitación, es recomendable evitar un enfoque excesivamente competitivo o individualista. Se debe fomentar un ambiente inclusivo donde todos los participantes se sientan valorados y parte del equipo. Es beneficioso proporcionar oportunidades para la interacción y el intercambio de ideas, permitiendo que el grupo de estudio colabore y se apoye mutuamente en el proceso de aprendizaje.

Prefiere aprender en un entorno grupal donde pueda establecer conexiones significativas y trabajar de manera conjunta hacia objetivos comunes. En un entorno de aprendizaje grupal, tiende a adoptar una participación activa y entusiasta, contribuyendo de manera positiva y alentadora. Es importante permitirle expresar sus ideas y preocupaciones de manera abierta, fomentando un ambiente de diálogo y reflexión.

Suele hacer preguntas y necesita tiempo para la discusión y la reflexión. Valora la oportunidad de explorar nuevas ideas y conceptos en un entorno colaborativo, donde pueda recibir retroalimentación y apoyo de sus compañeros. Es probable que muestre apertura a nuevas ideas cuando se presentan de manera clara y comprensible, con ejemplos prácticos que ilustren los conceptos teóricos.

En resumen, su estilo de aprendizaje se centra en la colaboración, el apoyo mutuo y la interacción social. Prefiere aprender en un entorno grupal donde pueda establecer conexiones significativas y trabajar de manera conjunta hacia objetivos comunes. Suele participar de manera activa y entusiasta, haciendo preguntas y reflexionando sobre la información presentada. Es importante proporcionar un ambiente de confianza y cooperación, evitando enfoques excesivamente competitivos o individualistas.

- Fomentar un ambiente inclusivo y colaborativo.
- Proporcionar oportunidades para la interacción y el intercambio de ideas.
- Permitir tiempo para la discusión y la reflexión.
- Presentar nuevas ideas de manera clara y comprensible.
- Evitar un enfoque excesivamente competitivo o individualista.
- Fomentar la participación activa y entusiasta.
- Proporcionar ejemplos prácticos que ilustren los conceptos teóricos.
- Crear un ambiente de confianza y cooperación.

Claves para conectar y construir una relación positiva con Susana

CÓMO COMUNICARSE DE MANERA EFECTIVA

Susana responde a una comunicación que es cálida, personal y de apoyo. Valora las interacciones que fomentan la confianza y la armonía, prefiriendo un tono optimista y alentador. Para comunicarse eficazmente con ella, es fundamental mostrar un interés genuino tanto en sus ideas como en su bienestar personal. Se sentirá más receptiva en un diálogo colaborativo donde se le permita expresarse libremente y se enfaticen los beneficios para el equipo. La paciencia, la escucha activa y la sinceridad son claves para construir un canal de comunicación productivo y de confianza con ella.

Al comunicarse de manera efectiva con Susana, procure:

- Mantener un tono de voz cálido, amigable y accesible.
- Mostrar interés genuino en sus ideas y en su bienestar personal.
- Permitir tiempo para la interacción social y construir una conexión.
- Escuchar con paciencia y atención, sin interrumpir.
- Usar un lenguaje positivo y de apoyo para presentar información.
- Enfocar la conversación en la colaboración y los beneficios para el equipo.
- Ser claro y proporcionar contexto, explicando el "porqué" de las cosas.
- Resumir los puntos acordados de manera amable al final de la conversación.

Al comunicarse de manera efectiva con Susana, procure no:

- Ser excesivamente formal, distante o impersonal.
- Ir directamente al grano sin establecer una conexión personal primero.
- Utilizar un tono de voz impaciente, apresurado o autoritario.
- Centrarse únicamente en datos y hechos, ignorando el factor humano.
- Ser confrontacional, crítico o negativo en el lenguaje.
- Descartar sus sentimientos o preocupaciones relacionales.
- Presionarla para obtener una respuesta inmediata en temas importantes.
- Comunicar temas sensibles o complejos exclusivamente por escrito.

CÓMO BRINDARLE RETROALIMENTACIÓN

Al brindarle retroalimentación, es crucial crear un ambiente de seguridad y apoyo. Susana puede ser sensible a la crítica y tomarla de manera personal, por lo que el enfoque debe ser constructivo y centrado en el desarrollo. La retroalimentación será más efectiva si se entrega en privado, comenzando con un reconocimiento de sus fortalezas y contribuciones. Es importante centrarse en comportamientos específicos y observables, no en su personalidad, y explicar cómo los ajustes pueden beneficiar al equipo y mantener la armonía. Ofrecer apoyo y terminar la

conversación con una nota positiva es fundamental para su receptividad.

Al brindarle retroalimentación con Susana, procure:

- Hacerlo siempre en un entorno privado y tranquilo.
- Comenzar la conversación reconociendo sus fortalezas y contribuciones.
- Ser específico sobre el comportamiento a mejorar, usando ejemplos concretos.
- Enfocarse en la tarea o la acción, no en la persona.
- Explicar el impacto del comportamiento en el equipo o los objetivos.
- Ofrecer su apoyo y ayuda para facilitar la mejora.
- Preguntar por su perspectiva y escuchar su punto de vista.
- Terminar la conversación con un comentario alentador y de confianza.

Al brindarle retroalimentación con Susana, procure no:

- Hacerlo en público o frente a otros compañeros.
- Ser directo, brusco o utilizar un tono crítico y severo.
- Hacer comentarios generales o vagos sin ejemplos específicos.
- Utilizar un lenguaje que pueda interpretarse como un ataque personal.
- Centrarse únicamente en los aspectos negativos.
- Mostrar impaciencia o frustración durante la conversación.
- Imponer una solución sin discutirla con ella primero.
- Dar la retroalimentación y terminar la conversación abruptamente.

CÓMO MOTIVARLE

Susana se siente motivada por un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y estable. La aceptación social, el sentido de pertenencia y el reconocimiento de su papel como un miembro valioso y de apoyo en el equipo son sus principales impulsores. Se energiza con oportunidades para interactuar, ayudar a sus compañeros y contribuir a la armonía del grupo. Para mantenerla motivada, es esencial valorar sus habilidades interpersonales, fomentar un espíritu de equipo y ofrecerle seguridad y aprecio sincero por su lealtad y esfuerzo constante.

Al motivarle con Susana, procure:

- Reconocer verbalmente su apoyo, lealtad y contribuciones al equipo.
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y libre de conflictos.
- Brindarle oportunidades para interactuar y trabajar con otros.
- Mostrar aprecio genuino y personal por sus esfuerzos.
- Ofrecerle un entorno de trabajo estable y predecible.
- Involucrarla en actividades que fortalezcan la cohesión del equipo.
- Confiar en ella para roles que requieran diplomacia y habilidades de escucha.
- Asegurarle que es una parte valiosa e importante del grupo.

Al motivarle con Susana, procure no:

- Fomentar un ambiente excesivamente competitivo entre compañeros.
- Asignarle tareas que la aíslen del equipo por períodos prolongados.
- Ignorar sus esfuerzos por mantener un buen ambiente de trabajo.
- Criticarla o ser indiferente a sus necesidades de conexión social.
- Crear cambios constantes, caos o incertidumbre en el entorno.
- Enfocarse exclusivamente en métricas de rendimiento individuales.
- Presionarla con plazos agresivos y urgencia constante.
- Dar por sentada su lealtad y su disposición a ayudar.

CÓMO ELOGIARLE

El elogio es una herramienta muy eficaz para Susana, siempre que sea sincero y personal. Valora enormemente el reconocimiento público y privado que destaca sus contribuciones al bienestar y éxito del equipo. Los elogios que resaltan su amabilidad, su capacidad para colaborar, su lealtad y su disposición a apoyar a los demás tendrán un gran impacto. Al elogiarla, es importante ser específico y mostrar un aprecio genuino, ya que esto refuerza su sentido de pertenencia y la motiva a seguir contribuyendo de manera positiva al ambiente laboral.

Al elogiarle con Susana, procure:

- Ser sincero, cálido y personal en sus comentarios.
- Hacerlo tanto en público como en privado para reforzar el mensaje.
- Elogiar específicamente su capacidad para colaborar y apoyar al equipo.
- Reconocer su lealtad y su compromiso con el grupo.
- Destacar cómo su actitud positiva contribuye al ambiente de trabajo.
- Agradecerle por su paciencia y su disposición a escuchar.
- Utilizar un lenguaje entusiasta y alentador.
- Vincular su contribución con el éxito del equipo.

Al elogiarle con Susana, procure no:

- Hacerlo de manera fría, formal o genérica.
- Elogiarla únicamente por métricas y resultados, ignorando el proceso.
- Dar por sentado su buen trabajo sin mencionarlo.
- Hacerlo de forma apresurada o como un mero trámite.
- Ser exagerado o poco sincero, ya que lo percibirá.
- Limitar el reconocimiento solo a grandes logros.
- Compararla con otros compañeros al momento de elogiarla.
- Olvidar reconocer sus esfuerzos por mantener la armonía.

CÓMO CORREGIRLE

Corregir a Susana requiere un alto grado de tacto y diplomacia. Su principal preocupación es mantener la armonía y no decepcionar a los demás, por lo que una corrección directa puede generarle estrés. El enfoque más efectivo es abordar el asunto en privado, de manera calmada y comprensiva. Es útil presentar la corrección como una oportunidad de aprendizaje o una forma de ayudarla. Se debe enfocar en el proceso o la tarea específica, no en su capacidad, y asegurarse de que comprende la lógica detrás de la corrección, reafirmando al mismo tiempo su valor para el equipo.

Al corregirle con Susana, procure:

- Abordar el tema en privado y con un tono calmado y de apoyo.
- Enmarcar la conversación como una oportunidad de mejora, no como un error.
- Ser específico sobre qué necesita ser corregido y por qué es importante.
- Mostrar empatía y comprensión por su perspectiva.
- Ofrecerle guía y los recursos necesarios para hacer el ajuste.
- Escuchar su explicación sin juzgarla.
- Asegurarse de que comprende cómo proceder correctamente en el futuro.
- Reafirmar su confianza en su capacidad para realizar el trabajo bien.

Al corregirle con Susana, procure no:

- Señalar el error frente a sus compañeros de trabajo.
- Utilizar un tono de decepción, impaciencia o enojo.
- Criticar su intención o su esfuerzo.
- Ser vago sobre lo que estuvo incorrecto y cómo solucionarlo.
- Hacerla sentir incompetente o avergonzada.
- Centrarse en la culpa en lugar de en la solución.
- Dejarla sola para que resuelva el problema sin guía.
- Mencionar el error repetidamente después de que ha sido corregido.

CÓMO ASESORARLE

En un rol de asesoramiento o coaching, Susana responde mejor a un enfoque relacional y de apoyo. Ella valora un asesor que actúa como un mentor amigable, alguien que escucha pacientemente y guía a través de preguntas en lugar de dar órdenes. El proceso debe ser colaborativo, centrado en sus fortalezas interpersonales y en cómo puede utilizarlas para superar desafíos. Crear un plan de desarrollo que sea gradual, con pasos claros y predecibles, y que incluya oportunidades para interactuar y aprender de otros, será la estrategia más efectiva para

su crecimiento profesional.

Al asesorarle con Susana, procure:

- Construir una relación de confianza y apoyo antes de empezar.
- Establecer un ambiente seguro donde pueda expresar sus dudas y temores.
- Escuchar activamente sus metas y preocupaciones.
- Ayudarla a identificar sus fortalezas y cómo apalancarlas.
- Hacer preguntas abiertas para guiarla a encontrar sus propias soluciones.
- Proporcionar aliento y refuerzo positivo de manera constante.
- Establecer metas de desarrollo claras, manejables y graduales.
- Ofrecer su disponibilidad para apoyarla a lo largo del proceso.

Al asesorarle con Susana, procure no:

- Adoptar un rol autoritario o puramente directivo.
- Presionarla para que cambie drásticamente de la noche a la mañana.
- Criticar sus debilidades sin ofrecer un camino para mejorar.
- Ser impersonal o enfocarse solo en métricas de rendimiento.
- Ignorar el aspecto emocional de su desarrollo profesional.
- Darle soluciones en lugar de ayudarla a descubrirlas.
- Mostrar impaciencia con su ritmo de aprendizaje.
- Establecer un plan de desarrollo sin su participación y acuerdo.

CÓMO DELEGARLE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Al delegarle tareas, Susana necesita claridad, contexto y seguridad. Responde bien cuando se le explican las instrucciones de manera paciente y se le da la oportunidad de hacer preguntas. Se siente más cómoda con responsabilidades que se alinean con sus fortalezas, como tareas que requieren colaboración, diplomacia o apoyo a otros. Es fundamental explicarle cómo la tarea contribuye al equipo y a los objetivos generales. Proporcionarle apoyo continuo y mostrar confianza en su capacidad para cumplir con la responsabilidad delegada aumentará su seguridad y compromiso.

Al delegarle responsabilidades y funciones con Susana, procure:

- Explicar la tarea de manera clara, tranquila y detallada.
- Aclarar cómo la tarea apoya al equipo y a los objetivos comunes.
- Asegurarse de que tiene todos los recursos y el apoyo que necesita.
- Darle la oportunidad de hacer preguntas para aclarar dudas.
- Mostrar confianza en su habilidad para completar la tarea con éxito.
- Asignarle tareas que aprovechen sus fortalezas de colaboración y apoyo.
- Establecer puntos de revisión amistosos para monitorear el progreso.

- Estar disponible para ofrecer guía si se encuentra con obstáculos.

Al delegarle responsabilidades y funciones con Susana, procure no:

- Darle instrucciones de forma apresurada, vaga o incompleta.
- Asignarle tareas sin explicar su propósito o importancia.
- Delegarle y luego abandonarla sin ningún tipo de seguimiento o apoyo.
- Asignarle tareas que requieran un alto nivel de confrontación o asertividad.
- Mostrar desconfianza o microgestionar cada paso del proceso.
- Ponerla en situaciones de alta presión o con plazos poco realistas.
- Criticarla si pide ayuda o clarificación.
- Asignarle responsabilidades que la aíslen completamente de sus compañeros.

CÓMO MANEJARLE EN SITUACIONES DE CONFLICTO

Susana siente una fuerte aversión al conflicto y su tendencia natural es evitarlo o suavizarlo para restaurar la armonía. En una situación de conflicto, su prioridad será proteger las relaciones. Para manejarla eficazmente, es necesario abordar el problema de manera privada, calmada y diplomática. Se debe actuar como mediador, enfocándose en encontrar una solución colaborativa en lugar de buscar culpables. Es crucial escuchar su perspectiva, validar sus sentimientos y guiarla hacia una resolución que aborde el problema sin dañar las relaciones interpersonales.

Al manejarle en situaciones de conflicto con Susana, procure:

- Abordar el conflicto en privado y con un tono calmado y tranquilizador.
- Escuchar activamente su versión de los hechos y validar sus sentimientos.
- Enfocarse en los hechos y el problema, no en las personalidades.
- Actuar como un mediador imparcial para facilitar una solución.
- Fomentar la búsqueda de una solución en la que todos ganen.
- Ayudarla a expresar su punto de vista de manera constructiva.
- Reafirmar la importancia de las relaciones y el trabajo en equipo.
- Proporcionar apoyo para reparar cualquier relación dañada.

Al manejarle en situaciones de conflicto con Susana, procure no:

- Ignorar el conflicto, esperando que lo resuelva por sí misma.
- Forzar una confrontación directa y pública.
- Ser agresivo, acusatorio o tomar partido.
- Minimizar sus preocupaciones sobre el impacto en las relaciones.
- Presionarla para que tome una decisión dura o impopular en el momento.
- Criticarla por su deseo de evitar la tensión.
- Dejar que el conflicto se prolongue sin una resolución clara.

- Exigirle que sea más dura o confrontacional.

CÓMO AYUDARLE A SOLUCIONAR PROBLEMAS

Para ayudar a Susana a solucionar problemas, es efectivo adoptar un enfoque colaborativo y de apoyo. Ella tiende a ser prudente y puede dudar al actuar sola, prefiriendo buscar el consenso del equipo. Se sentirá más segura si puede discutir el problema abiertamente en un ambiente de confianza, explorar diferentes opciones y considerar el impacto de cada una en las personas. Guiarla con preguntas en lugar de darle la solución fomentará su confianza. Valorará especialmente las soluciones que mantengan la estabilidad y la armonía del equipo.

Al ayudarle a solucionar problemas con Susana, procure:

- Crear un espacio seguro para que pueda hablar del problema sin temor.
- Fomentar una sesión de lluvia de ideas en equipo o en pareja.
- Escuchar atentamente su análisis y sus preocupaciones.
- Ayudarla a analizar el impacto de las posibles soluciones en las personas.
- Guiarla con preguntas para que ella misma llegue a conclusiones.
- Desglosar el problema en partes más pequeñas y manejables.
- Ofrecerle su apoyo y reafirmar que no está sola en esto.
- Centrarse en soluciones que promuevan la estabilidad y el consenso.

Al ayudarle a solucionar problemas con Susana, procure no:

- Presionarla para que encuentre una solución de forma rápida e individual.
- Ofrecerle una solución ya hecha sin involucrarla en el proceso.
- Descartar sus preocupaciones sobre cómo afectará la solución a los demás.
- Criticar su enfoque cauteloso o su necesidad de consultar a otros.
- Crear un sentido de urgencia o pánico alrededor del problema.
- Dejarla que se enfrente a un problema complejo sin ningún tipo de guía.
- Ignorar la importancia de mantener la armonía del equipo.
- Forzarla a elegir una solución que genere un conflicto significativo.

CÓMO AYUDARLE A GESTIONAR EL CAMBIO

Susana prefiere la estabilidad y puede sentirse incómoda ante cambios abruptos o mal comunicados. Para ayudarla a gestionar el cambio, es fundamental la comunicación y la inclusión. Se adaptará mejor si se le explica el "porqué" del cambio, destacando los beneficios para el equipo y la seguridad a largo plazo. Involucrarla en el proceso de transición y permitirle expresar sus preocupaciones en un ambiente de apoyo reducirá su resistencia. Los cambios graduales, con un plan claro y un fuerte enfoque en el apoyo al equipo, son la clave para su

aceptación y colaboración.

Al ayudarle a gestionar el cambio con Susana, procure:

- Comunicar el cambio con antelación y de manera personal.
- Explicar claramente las razones y los beneficios del cambio para el equipo.
- Darle la oportunidad de hacer preguntas y expresar sus inquietudes.
- Involucrarla en la planificación o implementación del cambio si es posible.
- Asegurarle que habrá apoyo y estabilidad durante la transición.
- Presentar el cambio en pasos graduales y manejables.
- Mantener las rutinas y relaciones existentes tanto como sea posible.
- Reconocer sus esfuerzos por adaptarse y mantener una actitud positiva.

Al ayudarle a gestionar el cambio con Susana, procure no:

- Implementar cambios de forma abrupta y sin previo aviso.
- Imponer el cambio sin explicar la lógica detrás de él.
- Ignorar o minimizar el impacto emocional que el cambio pueda tener en ella.
- Dejarla fuera del proceso de comunicación.
- Crear un ambiente de incertidumbre y falta de seguridad.
- Criticar su resistencia inicial o su apego a los métodos antiguos.
- Esperar que se adapte de inmediato y sin apoyo.
- Subestimar su necesidad de mantener la armonía del equipo durante el cambio.

CÓMO AYUDARLE A TOMAR DECISIONES

El proceso de toma de decisiones de Susana es colaborativo y prudente. Tiende a dudar, especialmente si la decisión puede afectar negativamente a otros o generar conflicto. Para ayudarla, es útil proporcionarle un marco de apoyo. Esto incluye darle tiempo suficiente para analizar la situación, ofrecerle datos de manera clara pero también discutir las implicaciones interpersonales. Fomentar la consulta con compañeros de confianza y asegurarle que tendrá respaldo, independientemente del resultado, puede reducir su vacilación y darle la confianza para decidir.

Al ayudarle a tomar decisiones con Susana, procure:

- Darle tiempo suficiente para procesar la información y no presionarla.
- Proporcionarle toda la información relevante de manera clara y organizada.
- Animarla a discutir las opciones con usted o con otros compañeros de confianza.
- Ayudarla a sopesar los pros y los contras, especialmente el impacto en las personas.
- Asegurarle que no hay una única respuesta "perfecta".
- Ofrecerle su respaldo y apoyo una vez que la decisión esté tomada.
- Recordarle decisiones pasadas que tomó con éxito para aumentar su confianza.

- Dividir una decisión grande en decisiones más pequeñas y manejables.

Al ayudarle a tomar decisiones con Susana, procure no:

- Exigirle una respuesta inmediata o ponerla bajo presión de tiempo.
- Criticar su indecisión o su enfoque cauteloso.
- Dejarla completamente sola para que tome una decisión importante.
- Forzarla a tomar una decisión que vaya en contra de sus valores de armonía.
- Presentarle demasiadas opciones a la vez sin un marco de análisis.
- Mostrar impaciencia si necesita hablar sobre sus sentimientos al respecto.
- Hacerla sentir totalmente responsable de un posible resultado negativo.
- Cambiar los datos o el contexto una vez que está cerca de decidir.

CÓMO APOYARLE EN SITUACIONES DE ESTRÉS

En situaciones de estrés, Susana tiende a internalizar sus preocupaciones para no perturbar la armonía del equipo. Sus principales fuentes de estrés son el conflicto interpersonal, la presión excesiva y la crítica. Para apoyarla, es fundamental ofrecerle un espacio seguro y privado para que pueda hablar. Escucharla con empatía, sin juzgar, y ofrecerle apoyo práctico y emocional es clave. Reafirmar su valor para el equipo, ayudarla a restaurar la calma y reducir la presión inmediata le permitirá recuperar su equilibrio y serenidad característicos.

Al apoyarle en situaciones de estrés con Susana, procure:

- Acercarse a ella de manera calmada y preguntarle cómo está.
- Ofrecerle un oído atento y empático en un espacio privado.
- Validar sus sentimientos y asegurarle que es normal sentirse así.
- Ayudarla a identificar la fuente específica de su estrés.
- Preguntarle qué necesita y cómo puede ayudarla de manera práctica.
- Reducir la presión inmediata si es posible, dándole un respiro.
- Recordarle sus fortalezas y sus contribuciones al equipo.
- Animarla a colaborar con otros para aligerar la carga.

Al apoyarle en situaciones de estrés con Susana, procure no:

- Ignorar las señales de estrés o asumir que lo manejará sola.
- Decirle que "no se preocupe" o minimizar sus sentimientos.
- Añadir más presión con plazos o exigencias adicionales.
- Criticar su reacción o su sensibilidad a la situación.
- Forzarla a una confrontación si esa es la fuente del estrés.
- Ofrecer soluciones rápidas sin antes escuchar y comprender.
- Crear un ambiente de pánico o urgencia a su alrededor.
- Dejarla aislada para que lidie con la situación por su cuenta.

CÓMO AYUDARLE EN EL TRABAJO EN EQUIPO

Susana es una colaboradora natural y una de sus mayores fortalezas es el trabajo en equipo. Se destaca creando cohesión, fomentando la comunicación y apoyando a sus compañeros. Para ayudarla a maximizar su potencial, se le deben asignar roles que aprovechen estas habilidades, como facilitadora, mediadora o mentora informal. Es importante reconocer y valorar públicamente sus esfuerzos por mantener la moral y la armonía del grupo. Alentarla a compartir sus ideas entusiastas y su perspectiva centrada en las personas enriquecerá la dinámica y los resultados del equipo.

Al ayudarle en el trabajo en equipo con Susana, procure:

- Asignarle roles que le permitan interactuar y colaborar con otros.
- Reconocer explícitamente su contribución a la moral y la cohesión del equipo.
- Animarla a actuar como mediadora o facilitadora en las discusiones.
- Crear un ambiente donde su optimismo y entusiasmo sean bienvenidos.
- Darle la oportunidad de organizar actividades de integración del equipo.
- Confiar en ella para dar la bienvenida y apoyar a los nuevos miembros.
- Pedirle su opinión sobre cómo mejorar el ambiente de trabajo.
- Fomentar un espíritu de cooperación en lugar de competencia interna.

Al ayudarle en el trabajo en equipo con Susana, procure no:

- Asignarle tareas que la mantengan aislada del resto del equipo.
- Pasar por alto o dar por sentadas sus habilidades para crear armonía.
- Ponerla en un equipo con un ambiente muy conflictivo o competitivo.
- Descartar sus ideas por estar demasiado enfocadas en las personas.
- Limitar su interacción con los demás miembros del equipo.
- Criticarla por dedicar tiempo a construir relaciones con sus compañeros.
- Ignorar su necesidad de sentirse parte de un grupo unido.
- Forzarla a tomar un rol de liderazgo muy directivo y autoritario.

CÓMO AYUDARLE A GESTIONAR SU TIEMPO Y PRIORIDADES

Susana gestiona su tiempo prefiriendo un ritmo constante y puede priorizar las interacciones sociales o el apoyo a compañeros sobre tareas urgentes. Para ayudarla, es fundamental proporcionarle una estructura clara y comunicar las prioridades de manera amable. Ayudarla a visualizar los plazos y a entender cómo su trabajo puntual contribuye a la estabilidad del equipo puede ser muy motivador. Los seguimientos regulares y amistosos, en lugar de la presión, le ayudarán a mantenerse enfocada sin sentirse agobiada o controlada.

Al ayudarle a gestionar su tiempo y prioridades con Susana, procure:

- Proporcionar plazos claros, realistas y si es posible, por escrito.
- Ayudarla a desglosar proyectos grandes en pasos más pequeños y manejables.
- Explicar la lógica detrás de las prioridades y su impacto en el equipo.
- Realizar seguimientos periódicos de manera amistosa y de apoyo.
- Reconocer su tendencia a ayudar a otros y guiarla para que establezca límites.
- Ofrecerle herramientas de planificación sencillas y visuales.
- Acordar juntos las prioridades para asegurar su compromiso.
- Elogiar su puntualidad y su buena organización cuando cumple los plazos.

Al ayudarle a gestionar su tiempo y prioridades con Susana, procure no:

- Imponer plazos agresivos y poco realistas de forma constante.
- Criticarla por socializar o ayudar a un compañero.
- Asumir que establecerá las prioridades correctamente sin una guía clara.
- Hacer microgestión de su agenda de una manera controladora.
- Cambiar las prioridades constantemente sin una comunicación clara.
- Mostrar impaciencia o frustración si necesita más tiempo.
- Sobrecargarla con múltiples tareas urgentes al mismo tiempo.
- Ignorar su necesidad de trabajar a un ritmo constante y predecible.

CÓMO AYUDARLE A MEJORAR SU PRODUCTIVIDAD

La productividad de Susana está intrínsecamente ligada a un ambiente de trabajo positivo y estable. Para ayudarla a mejorarla, es clave centrarse en crear las condiciones adecuadas. Esto incluye minimizar los conflictos y las interrupciones caóticas, proporcionar objetivos claros y estables, y reconocer sus logros. Su productividad aumentará si se siente segura, valorada y parte de un equipo que coopera. Ofrecerle tareas que jueguen con sus fortalezas relacionales y le permitan trabajar a un ritmo constante también será beneficioso.

Al ayudarle a mejorar su productividad con Susana, procure:

- Asegurar un ambiente de trabajo estable, predecible y armonioso.
- Establecer metas claras y alcanzables que pueda seguir de manera constante.
- Minimizar las interrupciones y los conflictos en su entorno.
- Proporcionar retroalimentación positiva y reconocimiento por su trabajo.
- Permitirle colaborar con otros, ya que esto la energiza.
- Ayudarla a organizar su espacio y sus tareas de manera lógica.
- Asegurarse de que dispone de las herramientas y el apoyo necesarios.
- Protegerla de la presión excesiva y de la urgencia constante.

Al ayudarle a mejorar su productividad con Susana, procure no:

- Crear un entorno de alta competencia y presión constante.
- Cambiar sus metas y prioridades de forma frecuente e impredecible.
- Ignorar el impacto negativo que el conflicto tiene en su rendimiento.
- Centrarse únicamente en las métricas sin considerar el bienestar.
- Forzarla a trabajar en completo aislamiento.
- Criticar su ritmo de trabajo paciente y metódico.
- Sobrecargarla con tareas que no se alinean con sus fortalezas.
- Esperar que prospere en un ambiente caótico y desestructurado.

CÓMO AYUDARLE A DESARROLLAR RESILIENCIA

Para ayudar a Susana a desarrollar resiliencia, el enfoque debe ser fortalecer su capacidad para manejar la crítica, el conflicto y la presión sin que afecte su bienestar. Esto se logra a través de un apoyo constante y un coaching enfocado en la assertividad constructiva. Es útil practicar con ella cómo abordar conversaciones difíciles de manera diplomática, ayudándola a separar la retroalimentación profesional de su valor personal. Celebrar sus éxitos al enfrentar situaciones desafiantes y recordarle su capacidad para mantener la calma puede reforzar su confianza y fortaleza interior.

Al ayudarle a desarrollar resiliencia con Susana, procure:

- Fomentar un ambiente donde se sienta segura para asumir pequeños riesgos.
- Ayudarla a ver la retroalimentación como una herramienta de crecimiento, no como una crítica.
- Practicar con ella escenarios de conversaciones difíciles en un entorno de apoyo.
- Animarla a expresar su punto de vista, incluso si difiere del de otros.
- Reconocer y elogiar sus esfuerzos cuando maneja el conflicto de manera constructiva.
- Recordarle su fortaleza para mantener la calma y apoyar a otros en crisis.
- Ayudarla a establecer límites saludables para evitar el agotamiento.
- Enfocarse en el aprendizaje que se obtiene de los contratiempos.

Al ayudarle a desarrollar resiliencia con Susana, procure no:

- Exponerla a situaciones de conflicto extremo para "endurecerla".
- Criticar su sensibilidad o su forma de procesar las emociones.
- Invalidar sus preocupaciones sobre el impacto de sus acciones en los demás.
- Dejarla sola para que enfrente situaciones de alta presión sin apoyo.
- Presionarla para que sea alguien que no es, como una persona muy confrontacional.
- Castigar el fracaso en lugar de tratarlo como una oportunidad de aprendizaje.
- Ignorar el estrés que le genera la incertidumbre o la falta de armonía.

- Permitir que otros se aprovechen de su naturaleza complaciente.

SEXTA PARTE

AUTOCONOCIMIENTO EN ACCIÓN: SU PLAN DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

5 Power Skills en acción: Cuándo brillan y cuándo limitan su efectividad

Susana, esta sección ha sido diseñada como una guía práctica para que pueda capitalizar sus cinco competencias principales (**Conducción de personas, Generación de clima laboral motivacional, Empatía, Colaboración y Entrenadora**) en escenarios laborales clave. El objetivo es mostrarle cómo aplicar sus fortalezas de manera productiva y, al mismo tiempo, tomar conciencia de las conductas improductivas que pueden surgir por un uso excesivo de estas mismas fortalezas, ofreciéndole acciones concretas para gestionarlas.

Al hacer frente a las tareas

- **Comportamientos productivos:**
 - Gracias a su alta competencia en **Colaboración**, usted tiende a abordar las tareas involucrando a otros desde el principio, creando un sentido de propósito compartido y asegurando que todas se sientan parte de la solución.
 - Utiliza su habilidad para la **Generación de clima laboral motivacional** para presentar las tareas de una manera optimista y entusiasta, enfocándose en los beneficios para el equipo y fomentando una actitud proactiva.
 - Aplica su **Empatía** para anticipar las necesidades y posibles dificultades de sus compañeras, ofreciendo apoyo y recursos de manera proactiva para facilitar el avance de todas.
- **Comportamientos no productivos:** Cuando estas competencias se intensifican, su efectividad puede disminuir. El deseo de armonía y consenso puede ralentizar la ejecución.
 - El exceso de **Colaboración** puede llevar a una "parálisis por consenso", donde la necesidad de que todas estén de acuerdo y se sientan incluidas retrasa el inicio efectivo de la tarea.
 - Su enfoque en **Generar un clima motivacional** puede llevarla a evitar las partes más difíciles o menos agradables de una tarea, o a suavizar la urgencia real para no generar estrés en el equipo.
 - Su alta **Empatía**, combinada con su tendencia a evitar conflictos, puede hacer que posponga tareas que anticipa que podrían generar desacuerdo o tensión interpersonal.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Al iniciar una tarea, distinga claramente entre "consultadas" (cuya opinión es valiosa) e "informadas" (que solo necesitan saber el resultado). Limite la



- búsqueda de consenso al primer grupo para agilizar la acción.
- Para no diluir la urgencia, practique comunicar las tareas en dos partes: primero, el "porqué" inspirador y los beneficios (su fortaleza); segundo, los plazos y entregables específicos de manera clara y objetiva.
- Si se encuentra posponiendo una tarea por posible conflicto, utilice la técnica del "primer paso de 5 minutos". Comprométase a trabajar en la parte más pequeña y manejable de esa tarea por solo cinco minutos. Esto rompe la inercia y reduce la barrera emocional.

Al asumir responsabilidades

- **Comportamientos productivos:**
 - Su competencia en **Conducción de personas** le permite asumir responsabilidades no como una carga individual, sino como una oportunidad para guiar y empoderar a un equipo hacia un objetivo común.
 - Aplica su rol de **Entrenadora** para delegar partes de la responsabilidad, viendo la tarea como una oportunidad para desarrollar las habilidades de sus compañeras y aumentar la capacidad colectiva.
 - Utiliza la **Colaboración** para crear una red de apoyo en torno a la responsabilidad, asegurando que los recursos y conocimientos del equipo estén alineados para garantizar el éxito.
- **Comportamientos no productivos:** El deseo de ser solidaria y evitar la presión puede llevar a una dilución de la rendición de cuentas.
 - Un uso excesivo de la **Conducción de personas** orientada a la armonía puede llevarla a ser demasiado tolerante con el bajo rendimiento de alguna miembro para no dañar el clima, asumiendo usted más carga de la debida.
 - Su deseo de empoderar (**Entrenadora**) y su aversión al conflicto pueden hacer que dude en intervenir o corregir el rumbo cuando una colaboradora a quien delegó no está cumpliendo, por temor a parecer autoritaria.
 - La necesidad de **Colaboración** puede volverse una excesiva dependencia del equipo, haciéndola sentir incapaz de tomar una decisión final o ser la única responsable si no cuenta con el respaldo unánime del grupo.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Al delegar, establezca puntos de control claros y no negociables desde el principio. Comunique que estos "check-ins" son una herramienta de apoyo, no de desconfianza, para garantizar el éxito de todas.

- Prepare guiones para conversaciones de corrección de rumbo utilizando la fórmula "Observación + Impacto + Pregunta de apoyo". Ejemplo: "Observé que [hecho]. El impacto es que [consecuencia]. ¿Qué apoyo necesitas para avanzar?".
- Practique la "responsabilidad final". Al final de una reunión de equipo, resuma la decisión y diga explícitamente: "Aprecio todas las contribuciones. La decisión final es [X] y yo asumo la responsabilidad por ella".

Al resolver problemas

- **Comportamientos productivos:**
 - Aplica su **Empatía** para comprender profundamente cómo el problema afecta a las personas involucradas, lo que le permite buscar soluciones que no solo sean técnicas, sino también humanas.
 - Fomenta la **Colaboración** para reunir diversas perspectivas, creando un entorno seguro donde todas pueden aportar ideas sin temor a ser juzgadas.
 - Actúa como **Entrenadora**, haciendo preguntas reflexivas que guían al equipo a descubrir la solución por sí mismas, en lugar de imponer su propia visión.
- **Comportamientos no productivos:** La prioridad en las relaciones puede impedir abordar la raíz del problema si esta es conflictiva.
 - El exceso de **Empatía** puede llevarla a centrarse tanto en gestionar las emociones generadas por el problema que se pospone la acción sobre la causa raíz, especialmente si esta es una persona o un proceso conflictivo.
 - La búsqueda de una solución **Colaborativa** perfecta puede llevar a discusiones interminables, donde el objetivo de mantener a todas contentas prevalece sobre la necesidad de una solución rápida y efectiva.
 - Su deseo de **Generar un clima positivo** puede hacer que acepte soluciones superficiales o "parches" que no resuelven el problema de fondo pero que restauran la armonía a corto plazo.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Adopte la técnica de "separar a la persona del problema". En una pizarra, escriba el problema en el centro y pida al equipo que ataque lo que está escrito, no las opiniones de las demás. Esto despersonaliza el debate.
 - Utilice la regla "Discutir, Decidir, Comprometerse". Permita un tiempo definido para la discusión colaborativa. Pasado ese tiempo, se toma una decisión (incluso si no es unánime) y se espera que todas se comprometan con la ejecución.
 - Al evaluar soluciones, hágase la pregunta: "¿Esto resuelve el problema para

siempre o solo por ahora?". Esta simple pregunta le ayudará a distinguir entre soluciones reales y soluciones que solo preservan la paz temporalmente.

Al trabajar en equipo

- **Comportamientos productivos:**

- Usted es la catalizadora de la **Colaboración**, construyendo puentes entre las miembros del equipo y asegurando que la comunicación fluya de manera abierta y constructiva.
- Su capacidad para **Generar un clima motivacional** la convierte en el corazón del equipo, levantando la moral, celebrando los éxitos y fomentando un espíritu de apoyo mutuo.
- A través de la **Empatía**, usted detecta tensiones o desánimos de forma temprana, actuando como mediadora y pacificadora para mantener la cohesión y la armonía del grupo.

- **Comportamientos no productivos:** Su mayor fortaleza puede volverse un obstáculo cuando la armonía se antepone a la efectividad.

- El deseo de mantener la armonía (ligado a todas sus competencias) puede llevarla a evitar debates necesarios o a silenciar ideas disruptivas pero potencialmente valiosas para no "agitar las aguas".
- Su rol de protectora del **clima laboral** puede hacer que asuma una carga emocional desproporcionada, convirtiéndose en la "terapeuta" del equipo y agotando su propia energía.
- La sobreprotección del equipo mediante la **Empatía** puede impedir que las miembros enfrenten la realidad de un feedback duro o de un resultado negativo, obstaculizando el aprendizaje y la resiliencia del grupo.

- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**

- Introduzca el concepto de "conflicto constructivo" en el equipo. Proponga una regla: "Debatimos ideas, no personas". Esto da permiso para el desacuerdo sano dentro de un marco de respeto.
- Practique la "derivación empática". En lugar de resolver el problema emocional de una colega, escúchela y luego pregunte: "¿Cuál sería un buen próximo paso para ti?" o "¿Con quién más podrías hablar sobre esto?". Esto fomenta la autogestión en otras.
- Cuando haya malas noticias, preséntelas de manera equilibrada. Use su empatía para reconocer el sentimiento ("Sé que esto es frustrante"), pero luego enfoque al equipo en la acción ("Ahora, ¿qué podemos hacer al respecto?").

Cuando se enfrenta a la resistencia de sus ideas

- **Comportamientos productivos:**
 - Utiliza su **Empatía** para no ver la resistencia como un ataque, sino como una oportunidad para comprender la perspectiva del otro, sus miedos o sus preocupaciones.
 - Aplica sus habilidades de **Entrenadora** haciendo preguntas abiertas como "¿Qué parte de la idea te genera dudas?" para transformar la confrontación en un diálogo constructivo.
 - Recurre a su fortaleza en **Colaboración** para encontrar un terreno común o integrar partes de la idea del otro en la suya, buscando una solución "ganar-ganar".
- **Comportamientos no productivos:** El miedo a la desaprobación social (I) y al conflicto (bajo D) puede llevarla a ceder demasiado rápido.
 - Su alta **Empatía** puede hacer que tome la resistencia como algo personal, sintiéndose herida o rechazada, lo que la lleva a retirar su idea para evitar el malestar emocional.
 - El deseo de mantener un **clima positivo** puede hacer que abandone una idea valiosa a la primera señal de resistencia para no generar tensión, sacrificando el potencial de la idea por la armonía inmediata.
 - Su enfoque en la **Colaboración** puede llevarla a modificar tanto su idea original para complacer a todas que esta pierde su esencia y su impacto.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Antes de presentar una idea, prepare una respuesta a la pregunta: "¿Qué críticas podría recibir y cómo las respondería con datos?". Esto la prepara para separar la crítica de la idea de la crítica a su persona.
 - Establezca una regla personal: "No retiraré mi idea hasta que haya hecho al menos dos preguntas para entender la resistencia". Esto la obliga a dialogar en lugar de ceder inmediatamente.
 - Defina de antemano los "innegociables" de su propuesta. Sepa qué partes son flexibles y cuáles son fundamentales. Esto le permite colaborar sin comprometer el núcleo de su idea.

Al dar y recibir feedback

- **Comportamientos productivos:**
 - Al dar feedback positivo, su habilidad para **Generar un clima motivacional** es excepcional. Lo hace de manera genuina y específica, logrando que la otra persona se sienta verdaderamente valorada.
 - Al recibir feedback, su **Empatía** y su rol de **Entrenadora** la predisponen a escuchar activamente, buscando comprender la perspectiva del otro y viéndolo como una oportunidad de desarrollo.
 - Usted tiende a crear un entorno de **Colaboración** donde el feedback es visto como un regalo para el crecimiento mutuo, no como un juicio.
- **Comportamientos no productivos:** La aversión al conflicto y el miedo a herir sentimientos son sus mayores barreras.
 - Al dar feedback de mejora, su **Empatía** puede llevarla a "endulzar" tanto el mensaje que la persona no entiende la gravedad o la necesidad real de cambiar su comportamiento.
 - Su deseo de mantener un **clima positivo** puede hacer que posponga indefinidamente una conversación de feedback difícil, permitiendo que un problema de rendimiento se agrave.
 - Al recibir feedback crítico, su alta sensibilidad (I/S) puede hacer que lo tome como algo personal, centrándose en el dolor de la crítica en lugar de en el contenido objetivo del mensaje.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Utilice la estructura "Contexto-Comportamiento-Impacto" (CCI) para dar feedback de mejora. Es un método factual que minimiza el juicio y se centra en datos observables, lo que le resultará más cómodo.
 - Agende "reuniones de feedback" regulares en su calendario (ej. una vez al mes). Tenerlo como una rutina programada lo convierte en un proceso normal y reduce la carga emocional de tener que iniciar la conversación "de la nada".
 - Al recibir feedback, agradezca primero ("Gracias por decirme esto") y luego pida un ejemplo específico ("¿Puedes darme un ejemplo de cuándo observaste eso?"). Esto desplaza su reacción de la emoción al análisis y le da tiempo para procesar.

Ante las normas y procedimientos

- **Comportamientos productivos:**
 - Usted apoya y sigue las normas que refuerzan la estabilidad y la previsibilidad

- o del equipo, valorando cómo contribuyen a un entorno de trabajo sereno (alta S).
 - o Utiliza sus competencias de **Colaboración** y **Conducción de personas** para explicar el "porqué" de las reglas, ayudando al equipo a entender su propósito y a adoptarlas de manera positiva.
 - o Aplica su **Empatía** para identificar si una norma está generando una fricción innecesaria en el equipo y puede proponer ajustes para hacerla más humana y funcional.
-
- **Comportamientos no productivos:** Su enfoque en las personas y la flexibilidad puede chocar con la rigidez.
 - o Puede tender a ignorar o ser demasiado flexible con las normas que percibe como impersonales o que obstaculizan la **Colaboración**, incluso si son importantes para el control o la calidad.
 - o Su deseo de **Generar un clima positivo** puede llevarla a no exigir el cumplimiento de las normas a otras miembros del equipo para evitar ser la "policía mala", lo que puede generar inconsistencias.
 - o Si una norma es impopular, su **Empatía** con el descontento del equipo podría llevarla a ponerse de su lado en lugar de defender y explicar la necesidad del procedimiento.
-
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - o Cuando se enfrente a una norma que le parezca rígida, en lugar de ignorarla, busque a la persona responsable y use sus habilidades de empatía para preguntar: "Ayúdame a entender el propósito de esta regla para poder comunicarla mejor al equipo".
 - o Separe el rol de la persona. Al recordar una norma, diga: "Como equipo, acordamos seguir este proceso para [beneficio]. Solo quería recordárnoslo". Esto lo convierte en un compromiso grupal, no en una orden suya.
 - o Canalice la resistencia del equipo de manera productiva. Diga: "Entiendo su frustración. Recopilemos datos concretos sobre cómo esta norma nos está afectando y preparemos una propuesta de mejora para presentarla".

Ante un contexto de cambio

- **Comportamientos productivos:**
 - o Actúa como un estabilizador emocional para el equipo. Su serenidad natural (alta S) y su **Empatía** ayudan a calmar la ansiedad y la incertidumbre de las demás.
 - o Utiliza su competencia en **Generación de clima motivacional** para comunicar

los aspectos positivos del cambio y construir una narrativa de oportunidad y crecimiento compartido.

- Fomenta la **Colaboración** para asegurar que nadie se quede atrás, creando sistemas de apoyo mutuo para navegar la transición.
- **Comportamientos no productivos:** Su propia necesidad de estabilidad (S) puede convertirla en un ancla que frene el cambio.
 - Su preferencia por la estabilidad puede generar en usted una resistencia interna al cambio, especialmente si este es abrupto o amenaza las relaciones y rutinas existentes.
 - Su **Empatía** puede hacer que se identifique tanto con la ansiedad del equipo que, en lugar de guiarlas hacia adelante, se una a la resistencia o a la nostalgia por "cómo eran las cosas antes".
 - El enfoque en **Conducir a las personas** a través del cambio puede hacer que se centre exclusivamente en el bienestar emocional, descuidando la comunicación de los pasos prácticos, plazos y tareas necesarias para implementar el cambio.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Busque activamente "qué permanecerá igual". Identificar y comunicar los elementos de estabilidad (valores, relaciones clave, metas a largo plazo) le dará a usted y al equipo un ancla durante la turbulencia.
 - Adopte el rol de "traductora del cambio". En lugar de solo absorber la ansiedad, su tarea es escucharla y luego traducirla en preguntas constructivas para el liderazgo: "El equipo está preocupado por X. ¿Qué información podemos darles?".
 - Cree un "plan de comunicación dual". En una columna, los mensajes de apoyo emocional (su fortaleza). En la otra, los hechos, fechas y acciones concretas. Asegúrese de entregar ambos en sus comunicaciones.

Ante conocimientos que desafían su postura

- **Comportamientos productivos:**
 - Su **Empatía** y habilidad de escucha le permiten considerar genuinamente el punto de vista contrario, tratando de entender la lógica y el sentimiento detrás de él.
 - Su enfoque de **Entrenadora** le lleva a hacer preguntas para profundizar en el conocimiento nuevo, en lugar de rechazarlo de plano.
 - Valora la **Colaboración**, por lo que está abierta a integrar nuevas ideas si percibe

que pueden beneficiar al equipo o al objetivo común.

- **Comportamientos no productivos:** La lealtad a las ideas o personas existentes puede crear un sesgo de confirmación.
 - Su lealtad (alta S) a las personas o a las ideas establecidas puede hacer que se resista a nueva información que contradiga a una colega o un método en el que confía.
 - Para evitar conflictos (bajo D), podría estar de acuerdo externamente con el nuevo conocimiento, pero internamente desestimarla y seguir operando bajo sus antiguas creencias.
 - Su **Empatía** hacia la persona que presenta la nueva idea podría hacer que se enfoque más en no herir sus sentimientos que en debatir rigurosamente la validez del conocimiento presentado.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Practique la "lealtad al mejor resultado". Hágase la pregunta: "Independientemente de quién venga la idea, ¿qué enfoque nos acerca más al mejor resultado para el equipo?". Esto reorienta su lealtad de la persona al objetivo.
 - Adopte la mentalidad de "probarlo a pequeña escala". En lugar de un sí o un no rotundo, proponga: "¿Qué tal si probamos esta nueva idea en un pequeño proyecto piloto y evaluamos los resultados?".
 - Use sus habilidades de empatía para un debate más profundo. Diga: "Aprecio que traigas esto. Para entenderlo mejor, ayúdame a ver cómo se conecta con X o cómo resuelve Y". Esto permite un análisis crítico sin ser confrontacional.

Al gestionar el éxito y el fracaso

- **Comportamientos productivos:**
 - Al gestionar el éxito, su capacidad para **Generar un clima motivacional** brilla. Usted se asegura de que todo el equipo reciba reconocimiento y celebra los logros de manera entusiasta y colectiva.
 - Frente al fracaso, su **Empatía** y su rol de **Entrenadora** le permiten crear un espacio seguro para analizar lo ocurrido sin buscar culpas, centrándose en el aprendizaje y el apoyo mutuo.
 - Su enfoque en la **Conducción de personas** le ayuda a mantener al equipo unido y con la moral alta después de un revés, enfocándolas en la resiliencia y los próximos pasos.

- **Comportamientos no productivos:** El deseo de proteger al equipo puede obstaculizar el aprendizaje profundo que surge de la rendición de cuentas.
 - Al celebrar el éxito, su tendencia a la **Colaboración** puede hacer que diluya tanto el reconocimiento que no se destaque a las personas clave que tuvieron un desempeño excepcional, reduciendo su motivación.
 - Ante el fracaso, su deseo de proteger el **clima positivo** puede llevarla a realizar un análisis post-mortem tan suave que se eviten las verdaderas causas y responsabilidades, impidiendo que se tomen medidas correctivas reales.
 - Su **Empatía** puede hacer que internalice el fracaso del equipo como un fallo personal, cargando con una culpa desproporcionada y evitando una discusión objetiva para no revivir el dolor en las demás.
- **Acciones de redirección: De comportamientos no productivos hacia una dirección productiva**
 - Practique el "reconocimiento en cascada". Primero, celebre el éxito del equipo en conjunto. Luego, tómese el tiempo para enviar un mensaje privado o tener una conversación uno a uno con aquellas cuyo aporte fue extraordinario.
 - Utilice el formato de "post-mortem sin culpas" que se centra en el proceso: 1. ¿Qué esperábamos que sucediera? 2. ¿Qué sucedió realmente? 3. ¿Qué podemos aprender de la diferencia? 4. ¿Qué acción concreta implementaremos?
 - Separe su identidad del resultado. Antes de una reunión sobre un fracaso, escriba: "El proyecto fracasó, pero yo no soy un fracaso. Mi rol ahora es facilitar el aprendizaje". Esta afirmación le ayuda a mantener la objetividad.

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? Describalas 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:

