

ROCIO

Edad: 43 años

Fecha de evaluación: 24/05/2023

**EFICIENTE
COMPROMETIDA
DIRECTA**

- Aporta precisión y detalle a los proyectos.
- Cumple con los plazos y entregas pactadas.
- Realiza análisis rigurosos y minuciosos.
- Tiene un enfoque orientado a los resultados.

1. PERFIL CONDUCTUAL

Rocio es una persona centrada, que constantemente persigue objetivos de manera persistente y determinada. Su enfoque racional y lógico en la vida y en el trabajo la posiciona como una solucionadora de problemas competente y confiable, capaz de cortar la confusión y focalizarse en los hechos y detalles más críticos. Su firme dependencia en el análisis riguroso y el pensamiento crítico la capacita para evaluar situaciones con precisión, tomar decisiones informadas y anticipar desafíos antes de que se presenten.

En su labor diaria, se caracteriza por ser meticulosa y organizada. Planifica con antelación, establece objetivos claros y sigue un enfoque paso a paso para lograrlos. Su dedicación y tenacidad son evidentes en su trabajo, ya que rara vez se desvía de su camino o deja una tarea a medias. Sus habilidades organizativas y su capacidad para mantener la concentración, incluso en situaciones de presión, le han permitido destacar y ser valorada en su campo.

Aunque puede ser percibida como introvertida, es capaz de colaborar y comunicarse de manera efectiva con otros, especialmente cuando se trata de temas que requieren un análisis lógico detallado. Sin embargo, tiende a preferir la autonomía y puede trabajar de manera más efectiva en situaciones que le permiten una amplia independencia. En las discusiones, es probable que defienda apasionadamente sus perspectivas y que se mantenga firme frente a la oposición, especialmente cuando sus opiniones se basan en un análisis detallado y reflexivo.

Bajo presión, se mantiene firme, manteniendo su enfoque lógico y racional para abordar los desafíos que se le presentan. Esta habilidad para mantener la calma y la objetividad en situaciones de estrés es una parte importante de su éxito, ya que le permite mantenerse concentrada y eficaz, sin importar la situación.

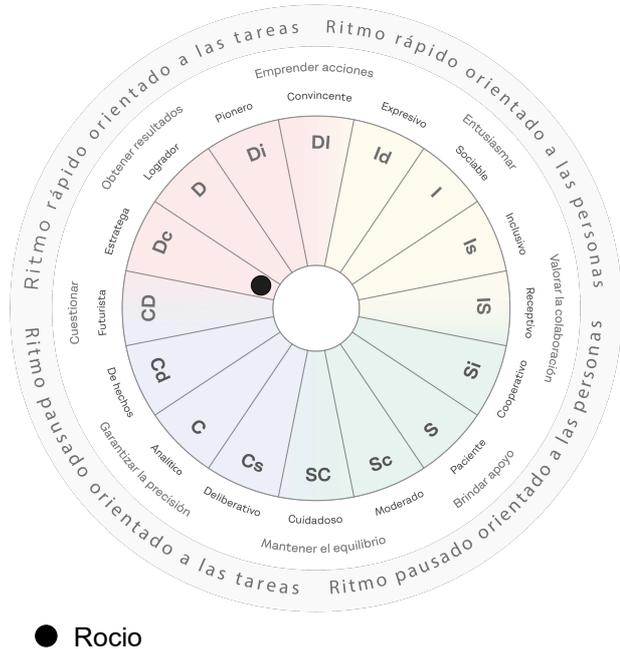
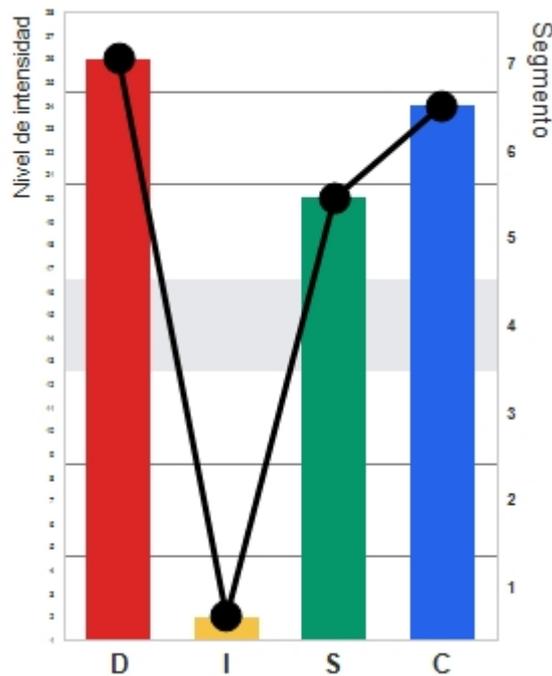
En términos de su entorno de trabajo ideal, se desempeña mejor en situaciones que le permiten

concentrarse, planificar y trabajar de manera sistemática hacia sus objetivos. Un ambiente tranquilo y estructurado es el más favorable para ella, ya que le permite hacer pleno uso de sus habilidades analíticas y de planificación. La oportunidad de desafiar y utilizar su habilidad para resolver problemas es una motivación importante para ella.

Por otro lado, puede enfrentar estrés en situaciones en las que se le pide que confíe en intuiciones vagas o emociones más que en hechos y datos, o cuando se le pide que dependa demasiado de otros para completar tareas. En respuesta a este estrés, es probable que intente tomar el control y completar las tareas de manera independiente, basándose en su enfoque lógico y metódico para asegurar que el trabajo se realice correctamente.

Rocio es un miembro valioso en cualquier equipo, con su enfoque lógico y organizado, su dedicación a la consecución de objetivos y su habilidad para resolver problemas. Si bien su estilo de trabajo puede ser percibido como obstinado, su capacidad para cortar a través de la confusión y enfocarse en los hechos es una habilidad invaluable, especialmente en situaciones que requieren análisis y toma de decisiones de alto nivel.

2. DESGLOSE CONDUCTUAL: ENTENDIENDO LAS RESPUESTAS DE ROCIO



Rocio, con relación a **cómo responde ante los problemas, desafíos y controla situaciones (D)**, se caracteriza por su firme enfoque y determinación para alcanzar sus metas, manteniéndose a menudo centrada en sus propias perspectivas y objetivos. Su naturaleza directa y franca inspira a otros a expresar sus opiniones con claridad, aunque en ocasiones puede ser percibida como abrupta. Con un espíritu intrépido, no teme explorar nuevas alternativas o desafiar convenciones establecidas. Aunque esta audacia puede ser un motor de innovación, también corre el riesgo de actuar precipitadamente. Con una notable confianza en sí misma, tiende a adoptar una postura decidida y autoritaria, lo que puede resultar en ocasiones en la percepción de ser poco receptiva a las opiniones ajenas.

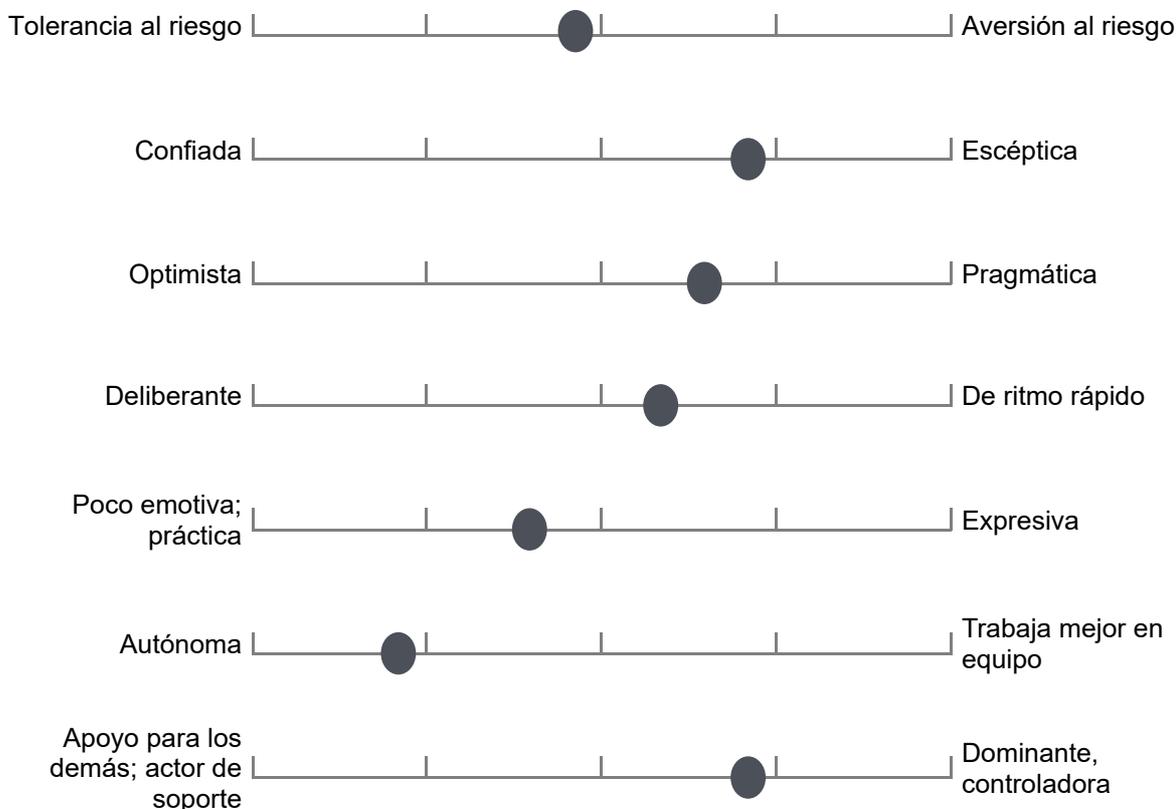
Rocio, de igual manera, con relación a **cómo organiza actividades y responde a las reglas y procedimientos (C)**, se caracteriza por su enfoque metódico y organizado hacia las tareas, garantizando que las cosas se hagan correctamente y en el plazo establecido. Su estilo convencional proporciona consistencia y previsibilidad, lo cual es esencial para mantener los proyectos en curso. Además, su cortesía innata, suele dar forma a ambientes de trabajo cordiales y respetuosos. Mientras que su naturaleza cautelosa le otorga una habilidad única para prevenir errores y garantizar la calidad, es esencial que encuentre un equilibrio para no caer en la parálisis por análisis y así poder avanzar en sus proyectos con eficacia.

Así mismo, con relación a **cómo responde a los cambios y al ritmo de las cosas (S)**, se caracteriza por un enfoque metódico y constante en su trabajo, evitando oscilaciones extremas de energía y entusiasmo. Aunque esto le permite abordar tareas con meticulosidad, debe asegurarse de no retraerse demasiado, especialmente cuando la situación demanda una intervención más enérgica. Su actitud relajada y tranquilizadora a menudo aporta calma al ambiente laboral, pero es crucial que no sea percibida como apática o distante. Su prudencia le lleva a considerar todas las posibles aristas de un problema antes de actuar, siendo un activo

valioso cuando se requiere análisis profundo, aunque debe ser cautelosa de no caer en la parálisis por análisis.

Para finalizar, Rocio, con relación a **cómo se relaciona e influye en los demás (I)**, destaca por su naturaleza independiente, a menudo eligiendo trabajar sola y confiando en su capacidad para completar tareas sin mucha interferencia externa. Esta tendencia hacia la individualidad se manifiesta en una actitud distante y retraída, prefiriendo no involucrarse en chismes y centrarse en terminar su trabajo de manera eficiente. Si bien tiene un claro conocimiento de sí misma, reconociendo tanto sus fortalezas como sus limitaciones, esta autopercepción puede, en ocasiones, llevarle a ser excesivamente cauta. Su estilo reservado, aunque útil para evitar conflictos, podría ser interpretado como desinterés o falta de compromiso en entornos más colaborativos.

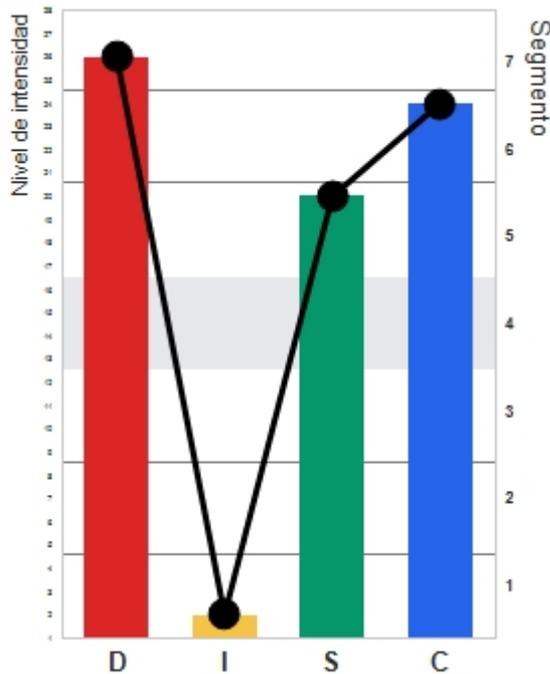
3. TENDENCIA CONDUCTUAL



4. COMPETENCIAS LABORALES CON MAYOR POTENCIAL

- Voluntad para asumir riesgos y desafiar el statu quo.
- Confianza en sus opiniones.
- Persistencia a través del fracaso o comentarios duros.
- Comodidad siendo directa o incluso franca.
- Habilidad para encontrar atajos efectivos.
- Disposición para hablar sobre los problemas.
- Insistencia en la calidad.
- Capacidad para mirar las ideas de manera lógica.
- Persistencia en el análisis de soluciones.
- Disposición a trabajar sola.

5. RASGOS PREDOMINANTES



- Busca maximizar la eficiencia.
- Pausa una conversación para corregir algo inexacto.
- Dice a otros cómo pueden mejorar su rendimiento.
- Habla de manera directa y sin rodeos.
- Busca la autonomía.

Rocio tiene un porcentual alto en D: Dominancia y este es mayor que su dimensión I: Influencia, por lo que podemos afirmar que un rasgo predominante en su estilo conductual dentro de un ambiente laboral es **la eficiencia**.

Una persona exhibiendo o siendo conducida por este rasgo, a menudo, se ve directa, asertiva y puede considerarse que tiene poco o ningún interés en lidiar con el aspecto personal de la situación.

Están orientadas hacia la objetividad y el impulso hacia el logro de las metas de la manera más eficaz, ingeniosa y competente posible. Saben cómo quieren que se hagan las cosas y las completarán lo más rápido posible con un mínimo de esfuerzo. No les gusta hablar en exceso o deliberar sobre la mejor ruta posible para lograr un objetivo, prefieren seguir adelante con una mínima cantidad de discusión. Tienden a ser más productivas y les resulta más fácil alcanzar los objetivos.

En contrapartida, las posibles debilidades de las personas eficientes son que aunque están orientadas a los resultados, a veces, están demasiado dispuestas a comprometer la calidad o los detalles solo para ver resultados. Esto puede llevar a trabajos apresurados e ideas inconclusas.

Así mismo tiene un porcentual alto en C: Cumplimiento y este es mayor que su dimensión I: Influencia, por lo que podemos afirmar que un rasgo predominante en su estilo conductual dentro de un ambiente laboral es **la precisión**.

Las personas precisas se toman su tiempo y, rara vez, cometen errores; revisan y vuelven a revisar su trabajo para asegurarse de que sea de calidad. No se arriesgan a menos que sea absolutamente necesario; quieren ser precisas y comprender la situación completamente antes de tomar una decisión. Prefieren tener la razón por anticipado, en lugar de descubrir sus errores

después de hacer algo. Harán bien su trabajo, lo editarán ellas mismas si fuera necesario, así pues, habrá poca preocupación por verificar su contenido posteriormente.

Dedican mucho tiempo a encontrar la forma correcta de hacer su trabajo. Trabajan a un ritmo más lento y diligente para asegurarse de que están siendo lógicas, fácticas y casi nunca cometen errores ortográficos o gramaticales, por lo que la calidad de su trabajo suele ser superior. También son muy buenas para encontrar la verdad en las cosas. Encuentran declaraciones fácticas y se apegan a ellas y, rara vez, dan su opinión fuera de esos hechos.

En contrapartida, las posibles debilidades son que pasan demasiado tiempo tratando de hacer lo correcto en lugar de hacer los proyectos; son propensas a corregir excesivamente los errores. A veces, esto puede dañar los plazos y las limitaciones de tiempo porque pueden no terminar nada hasta que sepan que está completamente correcto. Ya sea que se trate de gramática, elección de palabras o ideas, las personas precisas pueden ser francas y expresivas al corregir a los demás. Tampoco se arriesgarán fácilmente.

6. RASGOS CONDUCTUALES CARACTERÍSTICOS - CUÁNDO ESTOS SON FORTALEZAS Y CUÁNDO PUEDEN CONVERTIRSE EN POSIBLES DEBILIDADES

Con relación a cómo responde ante los problemas y los desafíos.

Egocéntrica: Es posible que mantenerse centrada en sus asuntos pueda ser beneficioso para el equipo cuando el papeleo o la falta de consenso haga desviar a sus colegas de los objetivos centrales. Usualmente, una fuerte oposición o eventos que distraen no afectan su firme enfoque centrado en lograr sus metas. Sin embargo, no debe olvidar que pueden considerarle tediosa o ensimismada si centra demasiado su atención hacia adentro.

Directa: Esta cualidad puede servir de inspiración a quienes se muestran renuentes a compartir sus opiniones e ideas libremente. Muchas personas apreciarán esta fortaleza porque no tienen que preguntarse qué es lo que piensa en realidad. Sin embargo, ser demasiado directa puede herir a los demás y resultar contraproducente para una comunicación posterior.

Intrépida: Este rasgo puede inspirar a otros a intentar nuevas alternativas o formas de hacer las cosas; usualmente no se limita a hacerlas como siempre se han estado haciendo. De hecho, no teme desequilibrarlas un poco; incluso, si le provoca puede voltear aquellos parámetros antiguos que considere no óptimos; sin embargo, no debe olvidar mantener a raya sus bravezas para no actuar de manera imprudente.

Autoritaria: Estar convencida de tener la razón, ser decidida y estar centrada en metas puede beneficiar el resultado final de un equipo u organización; sin embargo, si no escucha los aportes de los demás o no valora sus opiniones cuando se necesita un consenso, puede encontrar resentimiento e incluso discordia.

Con relación a cómo se relaciona e influye en los demás.

Distante: Probablemente sea individualista y prefiera hacer las cosas a su manera sin interferencias de los demás. Su habilidad para trabajar independientemente constituye una ventaja en las organizaciones más horizontales de hoy en día; sin embargo, si se manifiesta demasiado distante, corre el riesgo de que quienes intenten trabajar en equipo le consideren poco amistosa y poco dispuesta a cooperar.

Retraída: No es de las personas que les encanta rumorear y charlar. Lo más probable es que sea reservada y busque terminar su trabajo a tiempo. Indiscutiblemente esta característica es apreciada por un grupo de compañeros de trabajo; sin embargo, ser demasiado retraída puede evitar la formación de aquellas relaciones necesarias para obtener resultados de calidad en una organización.

Cohibida: Probablemente identifica con claridad cuáles son sus fortalezas y es realista sobre sus limitaciones. Es bueno el autoconocimiento; sin embargo, cuando teme cometer un error,

puede perder oportunidades para participar en actividades y explorar nuevos talentos suyos.

Reservada: Algunas personas son menos comunicativas o evitan asumir y defender una postura. Este es un rasgo que definitivamente no va a hacer olas al trabajar con otras personas, pero puede verse como desinterés o letargo al socializar con sus compañeros de trabajo o al trabajar para lograr una meta en común.

Con relación a cómo responde a los cambios y al ritmo de las cosas.

Inactiva: Con frecuencia puede trabajar a un ritmo constante y abstenerse de arrebatos de energía y entusiasmo. Esto puede resultar benéfico cuando un enfoque metódico le asegura una solución eficiente; sin embargo, si no interviene activamente cuando se requiere de una acción directa, puede poner en peligro la calidad.

Relajada: Presentar una actitud tranquilizadora cuando se abordan problemas difíciles puede ser verdaderamente benéfico para cualquier organización; sin embargo, debe estar consciente de que si parece demasiado calmada, los demás pueden verla como una persona indiferente o apática.

Controlada: Si emplea los aspectos positivos de este rasgo, resulta improbable que se vea involucrada en discusiones apasionadas o conflictos personales que afecten la productividad; sin embargo, si no controla esta habilidad, sus colegas pueden sentirse excluidos o pueden molestarse ante su falta de entusiasmo.

Prudente: Puede ser muy reflexiva y metódica en su trabajo. Esto puede constituir una fortaleza cuando considera cuidadosamente todos los ángulos e implicaciones para configurar la mejor solución. Se convierte en un punto flaco si invierte tanto tiempo cavilando que no le queda energía para tomar medidas.

Con relación a cómo responde a las reglas y procedimientos.

Metódica: Este don por la organización, suele asegurarle de que todo se efectúe correctamente y a tiempo. Su inconveniente radica, según su grado de intensidad, en que puede permitir poco tiempo para la espontaneidad o las ideas innovadoras.

Convencional: Al producir resultados estables y predecibles, puede mantener los proyectos centrados; el uso excesivo de esta cualidad, sin embargo, puede generar un trabajo poco inspirado o insulso.

Cortés: Es posible que las palabras "por favor" y "gracias" las utilice instintivamente. Como la decencia y el respeto logran mucho, lo más probable es que dicho comportamiento ayude a conformar ambientes satisfactorios. No obstante, debe ser consciente que demasiado

formalismo puede ser considerado por los demás como halagos indulgentes y falsos.

Cautelosa: Puede tener la reputación de actuar cautelosamente y reflexionar profundamente. Esta habilidad le ayuda a prevenir errores e inexactitudes cuando la calidad es fundamental. Sin embargo, debe tener en mente que demasiada cautela puede producir una inercia que obstaculiza la terminación de proyectos importantes.

7. FORTALEZAS

- Opera con sentido de urgencia.
- Expresa sus pensamientos con claridad.
- Trabaja de forma independiente.
- Se siente cómoda y confiada dirigiendo a otras personas.
- Aborda los cuestionamientos de manera directa.
- Es determinada y presenta altos estándares.
- Se centra en los resultados y genera expectativas realistas.

8. PUNTOS CIEGOS

- Podría ser demasiado contundente e inflexible al proporcionar instrucciones.
- Descuida considerar cómo se sienten otras personas.
- Tiende a compartir sus opiniones con demasiada franqueza.
- Podría mostrar insensibilidad hacia los sentimientos de los demás.
- Podría ofender o molestar a otros con preguntas desafiantes.
- Podría tener dificultades para compartir el poder en la toma de decisiones con quienes le rodean.
- Podría cambiar las cosas demasiado rápido sin justificar razones claras para ello.

9. MOTIVACIONES

- Velocidad y eficiencia.
- Alcanzar objetivos.
- Independencia.
- Liderar.
- Espacio personal.
- Proveer retroalimentación.
- Poner en marcha las cosas.

10. FACTORES ESTRESANTES

- Conversaciones largas con un objetivo poco claro.
- Apertura emocional.
- Esperar por períodos prolongados de tiempo.
- No cumplir los plazos.
- Gente apoyando ciegamente a otros.
- Ineficiencia y desperdicio.
- Indecisión de los demás.

11. MENTALIDAD LABORAL

- Mostrar seguridad.
- Afirmar opiniones y derechos.
- Proyectar confianza en sus ideas y habilidades.
- Hacerse cargo de una situación.
- Iniciar acciones sobre sus ideas.
- Separar los hechos de las emociones.
- Resolver problemas con eficiencia, rapidez y determinación.

12. CÓMO TOMA DECISIONES

- Tiende a estar orientada al resultado final, evaluando el impacto a corto plazo.
- Tiende a tomar decisiones de manera decidida y firme.
- Tiende a revisar experiencias pasadas para encontrar un proceso más perfecto y a prueba de fallas para tomar decisiones.
- Piensa cuidadosamente en todas las posibilidades y sopesa el riesgo de cada opción.
- Puede que no estudie o analice detenidamente todos los factores de situaciones complejas.
- Puede presentar la tendencia a tomar más riesgos de los que resulta cómodo para los demás, creyendo que los riesgos se justifican por el potencial que existe de lograr grandes beneficios.

13. ESTILO DE COMUNICACIÓN

- Tiende a ser directa, centrada en lo esencial y en hechos.
- Tiende a usar la lógica y datos para persuadir a los demás en vez de emplear elementos emotivos.
- Tiende a procurar no desperdiciar tiempo en conversaciones sobre temas triviales o atenciones sociales.
- Tiende a sentirse incómoda ante manifestaciones emotivas de otras personas, deseando "componer" la situación o manejarla de manera más "racional".
- Tiende a ser una persona que escucha selectivamente, oyendo y reteniendo la información según la manera como se ajusta a su percepción de las cosas.
- Puede presentar la tendencia a subvalorar la importancia que tiene una comunicación frecuente y de calidad para mantener las relaciones de trabajo.
- Tiende a ser impaciente y se le dificulta escuchar relatos largos, prefiriendo que las personas "vayan al grano".

14. TENDENCIA CONDUCTUAL EN SITUACIONES DE ESTRÉS

- Se vuelve más exigente y controladora.
- Se enfoca en la precisión y los detalles, pero también espera resultados rápidos y eficientes.
- Puede volverse crítica con los demás.
- Tiende a tomar decisiones de manera independiente.
- Muestra resistencia al cambio y prefiere mantener las cosas en un estado predecible y controlado.
- Puede volverse reacia a delegar tareas.
- Tiende a evitar conflictos interpersonales, pero también puede mostrarse firme y asertiva cuando se trata de defender su punto de vista y expectativas.

15. DESAFÍOS CONDUCTUALES POTENCIALES

- A pesar de su enfoque en resultados y soluciones, es vital fomentar una comunicación efectiva, evitando que sus mensajes se perciban como fríos y distantes para mantener relaciones interpersonales saludables.
- Si bien confía en su propio pensamiento y habilidades lógicas, es crucial mantener la mente abierta y ser flexible en la toma de decisiones, considerando diferentes perspectivas y opiniones.
- Aunque está centrada en objetivos claros y determinada en alcanzar metas, es esencial desarrollar adaptabilidad a cambios y situaciones ambiguas, fortaleciendo su resiliencia y capacidad para manejar desafíos inesperados.
- Es vital fortalecer las habilidades interpersonales y la capacidad para conectar emocionalmente con los colegas, evitando la percepción de desapasionamiento y asegurando una cohesión de equipo efectiva.
- A pesar de su enfoque determinado hacia las metas, es importante fomentar la flexibilidad y la apertura a soluciones creativas, evitando la percepción de terquedad y promoviendo un ambiente laboral armonioso.
- Si bien puede preferir trabajar en grupos pequeños, es esencial expandir habilidades colaborativas para operar en grupos más grandes, aprovechando la diversidad de habilidades y perspectivas en entornos amplios.
- Aunque prioriza la lógica y objetividad, es vital desarrollar habilidades para comprender y valorar las emociones de los demás, fortaleciendo su empatía y sensibilidad para con las necesidades emocionales del equipo.

Tomar conciencia de los desafíos conductuales es el primer paso hacia una mejora continua. Al entender y equilibrar fortalezas con áreas de mejora, logrará una adaptación más ágil y un desempeño profesional más eficiente y efectivo.

16. TRABAJO EN EQUIPO

- Tiende a disfrutar del trabajo en equipos pequeños, donde puede mantener un control detallado sobre las tareas.
- Valora el trabajo meticuloso y estructurado, aportando así una organización exhaustiva al equipo.
- Aunque es capaz de trabajar en un entorno de equipo, a menudo prefiere tareas individuales que le permitan concentrarse en los detalles.
- Es rigurosa y metódica en su enfoque, lo que puede inyectar una estructura muy necesaria a los proyectos en equipo.
- A pesar de no ser particularmente extrovertida, puede colaborar eficazmente en un equipo siempre que se le permita seguir sus procedimientos y estándares de calidad.
- Su enfoque lógico y basado en datos puede resultar muy valioso para los equipos que necesitan precisión y rigor en su trabajo.
- En grandes grupos, puede sentirse más cómoda asumiendo un papel de liderazgo, estableciendo estándares y garantizando que todos los miembros del equipo los cumplan.

17. PERFIL CONDUCTUAL GESTIONANDO EQUIPOS DE TRABAJO Y EN POSICIONES DE LIDERAZGO

Rocio, en una posición de liderazgo, tiende a ser determinada y persistente. Tiene la fuerza interior para dar coraje a la gente en tiempos difíciles. Es escéptica por naturaleza y muestra desdén por la debilidad y la incompetencia.

Suele sentirse segura sobre sus creencias y puede mantenerse firme incluso cuando otros no compartan sus objetivos. Tiende a mostrar una gran persistencia para superar cualquier obstáculo que se interponga en su camino. Lo más probable es que establezca grandes expectativas para sí y para los demás, y no tenga miedo de hablar cuando detecte un defecto o ineficiencia.

Siente un fuerte sentido de la responsabilidad para obtener resultados, y espera que otros compartan su enfoque en el logro. A veces, su estilo seguro y motivado puede hacer que parezca algo exigente o intimidante. Una vez que alcanza su objetivo, suele esforzarse hacia el siguiente objetivo en lugar de tomarse el tiempo para celebrarlo.

También, los resultados de calidad son importantes para ella, y debido a que desea garantizar resultados eficientes y precisos, probablemente se esfuerce por comunicar sus expectativas de la manera más específica posible. Lo más probable es que prefiera dar a la gente el tiempo para tomar decisiones reflexivas basadas en hechos y lógica.

Metas: Independencia, realización personal y resultados eficientes.

Aumentaría su efectividad como líder a través de: Calidez, comunicación con tacto y prestando atención a las necesidades de los demás.

Fortalezas

- Determinación y persistencia para superar obstáculos y motivar a su equipo.
- Enfoque en resultados eficientes y precisos.
- Comunicación clara y específica de las expectativas.
- Crítica y exigente en la calidad del trabajo.
- Sentido de responsabilidad hacia el equipo y los objetivos.
- Independencia y motivación por la realización personal.
- Capacidad para establecer grandes expectativas y hablar cuando se detectan problemas.
- Enfoque en la toma de decisiones basada en hechos y lógica.
- Capacidad para mantenerse firme en sus creencias y objetivos.
- Fortaleza interior para dar coraje a la gente en momentos difíciles.

Áreas de mejora

- Ser demasiado crítica o exigente, lo que puede afectar la moral del equipo.

- Tener dificultades para lidiar con la debilidad o la incompetencia de los demás.
- Ser percibida como intimidante o exigente, lo que puede afectar la comunicación y el trabajo en equipo.
- Ser demasiado independiente y no buscar la retroalimentación del equipo.
- No tomar el tiempo para celebrar los logros y reconocer el trabajo bien hecho.
- No prestar suficiente atención a las necesidades emocionales de los miembros del equipo.
- No ser lo suficientemente flexible para adaptarse a diferentes estilos de trabajo o necesidades del equipo.
- No delegar suficientemente y cargar con demasiado trabajo.
- Tener dificultades para comunicar con tacto y diplomacia.

18. ESTILO DE VENTAS

Rocio, en una posición comercial, se caracteriza por su competencia y confianza en sí misma. Busca estar siempre bien preparada y es capaz de guiar a los clientes hacia conclusiones lógicas, demostrando ser una excelente solucionadora de problemas; sin embargo, cuando ser competente se convierte en su única prioridad, puede llegar a ser impersonal, impaciente y poco empática.

Se enfoca en la calidad, siendo meticulosa y organizada en su trabajo. Utiliza datos y hechos en lugar de afirmaciones audaces, buscando siempre la solución más efectiva para cada cliente. A pesar de esto, un enfoque excesivo en la calidad puede generar cautela o perfeccionismo, lo que puede obstaculizar su progreso y no resultar atractivo para ciertos clientes.

Otra característica notable es su determinación por obtener resultados. Persistente y asertiva, se mantiene enfocada en el objetivo principal y presenta los beneficios del producto de manera atractiva. No obstante, si se inclina demasiado hacia esta prioridad, puede parecer demasiado franca o incluso ignorar las preocupaciones de sus clientes. También enfatiza la confiabilidad de su producto o servicio, animando a los clientes a hacer preguntas y proporcionando la evidencia necesaria para demostrar la seguridad de su oferta.

Tiende a ser concreta en su pensamiento, preferir roles formales y cargos de autoridad, y podría beneficiarse de una mayor interacción con colegas que tienen un enfoque más intuitivo, complementando su orientación basada en datos. Aunque es reservada en su expresión, es importante que mantenga una comunicación abierta con sus colegas para evitar malentendidos. Prefiere trabajar sola, aunque también se desempeña bien en grupos pequeños con objetivos claros.

El trabajo solitario le permite centrarse y avanzar hacia metas establecidas, lo que le resulta sumamente satisfactorio.

Fortalezas

- Busca siempre estar bien informada y lista para guiar a los clientes.
- Encuentra soluciones efectivas a las necesidades de los clientes.
- Proyecta seguridad y credibilidad en sus interacciones.
- Presta atención a los detalles y busca ofrecer productos y servicios de alta calidad.
- Basa sus argumentos en información sólida y verificable.
- Mantiene la persistencia y asertividad para alcanzar sus objetivos.
- Establece metas y organiza sus tareas de manera eficiente.
- Se esfuerza por mantener un enfoque metódico y ordenado en su trabajo.
- Puede trabajar bien en equipos con objetivos claros y definidos.
- Inspira confianza en los clientes al destacar la seguridad y solidez de sus productos o servicios.

Áreas de mejora

- Mejorar su capacidad para comprender y conectar emocionalmente con los clientes.
- Trabajar en transmitir más energía y pasión al presentar sus productos o servicios.
- Potenciar la construcción de vínculos duraderos y significativos.
- Adaptar su enfoque a las preferencias y necesidades individuales de cada cliente.
- Desarrollar habilidades para interpretar y responder adecuadamente a las señales emocionales.
- Refinar técnicas de persuasión para influir de manera positiva en la decisión de compra del cliente.
- Ser más abierta a cambiar de estrategia o enfoque según las circunstancias.
- Mejorar la colaboración y comunicación con colegas para potenciar los resultados conjuntos.
- Aprender a escuchar atentamente y comprender las preocupaciones y deseos de los clientes.

19. PRIORIDADES QUE MOLDEAN SU EXPERIENCIA EN UN AMBIENTE LABORAL

Obtener resultados

Rocio tiende a centrarse en las metas y los logros. Le interesa que se hagan las cosas y su persistencia para superar obstáculos normalmente es muy clara para las personas que le rodean. De hecho, a veces, es tan tenaz que se aferra a un plan, incluso cuando los demás no están convencidos. Da prioridad a obtener resultados y tiene la determinación necesaria para tener éxito.

Emprender acciones

Valora bastante el avance rápido e inmediato, probablemente prefiera empezar de una vez, y se impacienta con los obstáculos que se interponen en su camino. Es poco probable que se intimide con los cambios o cuando tenga que improvisar. Una vez que ha decidido un curso de acción, tiende a ceñirse al mismo y continuar.

Cuestionar

También, da prioridad al cuestionamiento. Como desea controlar los resultados, a menudo, es inquisitiva y de mentalidad independiente. Es poco probable que acepte las cosas de las que no está segura, y no dudará en cuestionar las ideas con las cuales no está de acuerdo.

20. LOS MEJORES ROLES Y POSICIONES DE TRABAJO

Rocio tiende a prosperar en entornos que le permitan trabajar en un plazo ajustado el logro de objetivos. Disfruta trabajando de forma independiente o en un puesto que le permita dirigir a otros.

Cuando trabaje junto a personas más minuciosas y consideradas, puede agregar eficiencia y una comunicación clara al equipo. Cuando lo haga con personas más directas y dominantes, es importante que negocien y equilibren las responsabilidades.

Está más satisfecha y es más productiva cuando aprende sobre la marcha, desarrollando continuamente habilidades y experiencias. Valora la estabilidad y la seguridad, y se adapta bien a los entornos y roles orientados a procesos que le permitan trabajar con exactitud y precisión.

Los mejores trabajos para Rocio son los roles de autoridad en los que pueda completar objetivos dentro de plazos ajustados.

- Abogada
- Actuaria
- Administradora de base de datos
- Agente de compras
- Analista de inversión
- Arquitecta
- Directora de adquisición de talentos
- Directora de ingeniería
- Directora financiera
- Directora general
- Ejecutiva de cuentas
- Empresaria
- Estratega de negocios
- Fundadora
- Gerente de hotel
- Gerente de operaciones
- Gerente de producto
- Gerente de ventas
- Gestor de proyectos
- Ingeniera ambiental
- Ingeniera de software
- Ingeniera mecánica
- Ingeniera química
- Jefa de marketing
- Oficial de cumplimiento
- Oficial de policía
- Periodista
- Piloto
- Reclutadora
- Representante de ventas
- Rol analista
- Rol emprendedor
- Rol negociador
- Zoóloga

21. ÁREAS LABORALES AFINES

- **Gestión de proyectos:** Su capacidad para liderar con determinación y al mismo tiempo asegurar que cada detalle esté en su lugar es esencial en este campo.
- **Consultoría estratégica:** Puede ofrecer soluciones decisivas basadas en un análisis meticuloso y detallado.
- **Operaciones y logística:** Su habilidad para dirigir operaciones con decisión y garantizar que se realicen con precisión es invaluable.
- **Ingeniería y desarrollo de productos:** Puede liderar innovaciones con determinación, asegurando que cada detalle cumpla con los estándares de calidad.
- **Finanzas y banca de inversión:** Su capacidad para tomar decisiones de inversión decisivas basadas en análisis detallados es esencial.
- **Gestión de crisis:** Su habilidad para actuar rápidamente en situaciones de emergencia, basándose en un análisis meticuloso, es crucial.
- **Derecho, especialmente en litigios:** Su capacidad para representar y defender casos con firmeza, respaldado por un análisis detallado, es esencial.
- **Gestión de riesgos:** Pueden identificar y actuar sobre posibles amenazas con decisión, basándose en un análisis meticuloso.
- **Política y estrategia gubernamental:** Su habilidad para dirigir y tomar decisiones políticas con determinación, respaldadas por un análisis detallado, es crucial.
- **Auditoría y control interno:** Su capacidad para identificar y corregir irregularidades con decisión, basándose en un enfoque meticuloso, es invaluable.
- **Medicina, especialmente en roles de liderazgo:** Su habilidad para tomar decisiones clínicas decisivas, respaldadas por un análisis detallado, es esencial.
- **Investigación y Desarrollo:** Pueden liderar proyectos de investigación con determinación, asegurando que cada detalle y análisis esté en su lugar.
- **Arquitectura y diseño urbano:** Su capacidad para liderar proyectos con visión y al mismo tiempo prestar atención a los detalles es invaluable.
- **Gestión de calidad:** Pueden implementar y supervisar estándares de calidad con decisión, basándose en un enfoque meticuloso.
- **Informática y seguridad cibernética:** Su habilidad para dirigir equipos y proyectos tecnológicos con determinación, asegurando que cada detalle esté en su lugar, es esencial.

Es esencial destacar que, si bien su perfil conductual puede potenciar sus probabilidades de éxito en estas áreas, no debe ser el único criterio a considerar. Sus competencias individuales, 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.

22. CÓMO COMUNICARSE CON ROCIO DE MANERA EFECTIVA

- Rocio suele preferir comunicaciones directas y al grano, sin gastar mucho tiempo en charla social.
- Haga que la reunión sea breve si es posible y recuérdela el objetivo de la reunión.
- Haga preguntas directas y con propósito.
- Sea directo cuando no esté de acuerdo y afirmese con confianza.
- Se le puede dificultar retener información que discrepe con su percepción de cómo deben ser las cosas.
- Tiende a ser práctica y realista, prefiriendo una presentación lógica de la información en vez de manifestaciones emocionales.
- Sea paciente, pero responda de manera asertiva a sus preguntas, con suficiente evidencia para respaldar sus afirmaciones.

23. CÓMO ELOGIAR A ROCIO

- Emplee enunciados breves, directos, basados en hechos.
- Reconózcale la naturaleza única o innovadora de sus pensamientos, ideas y/o acciones.
- Elogie su compromiso continuo por cumplir estándares altos.
- Reconózcale su habilidad para obtener los máximos resultados con el mínimo de inversión en cuanto a tiempo o esfuerzo.
- Reconózcale su habilidad para hacerse cargo de una situación difícil.
- Reconózcale el valor que tiene su pensamiento analítico durante situaciones complejas.
- Valide su uso de la lógica al manejar problemas.

24. CÓMO BRINDAR RETROALIMENTACIÓN A ROCIO

- Tómese el tiempo para reconocer sus áreas de competencia y así reducir la posibilidad de que se ponga a la defensiva.
- Centre la discusión en los obstáculos que existen para lograr resultados y cómo ella puede eliminarlos.
- Discuta los cambios deseados en su comportamiento, en términos de su impacto potencial sobre los resultados.
- Mantenga la discusión centrada en acciones y no en móviles o intenciones.
- Descríbale las consecuencias negativas actuales debido a su comportamiento, y solicítele soluciones.
- Mantenga la retroalimentación basada en hechos, neutral y sin emitir juicios sobre nadie.
- No se deje involucrar en discusiones del tipo correcto-errado.

25. CÓMO MANEJAR A ROCIO EN SITUACIONES DE CONFLICTO

- Rocio puede presentar la tendencia a asumir una postura directa y agresiva, generando un resultado del tipo "Yo gano, tú pierdes".
- Reconózcale su lógica o manera de pensar, diciéndole: "Puedo ver tu punto de vista" o, "Puedo ver la lógica que sustenta tu manera de ver las cosas". Luego de reconocer lo que Rocio piensa, vuelva a enunciar calmadamente su punto.
- Reduzca la actitud defensiva de Rocio, reconociéndole lo que piensa y evitando que usted mismo reaccione a la defensiva, diciéndole: "Puedo ver tu punto de vista."
- Escuche lo que opina y luego encauce la discusión hacia el problema actual.
- Sustráigase del tipo de debate donde debe haber una parte que tiene la razón y otra parte que no la tiene, al reconocerle las diferencias entre los dos, sin emitir juicios.
- Acepte que la única solución viable, en la que ambas partes pueden ganar, puede ser llegando al acuerdo de estar en desacuerdo.
- Neutralice acusaciones, volviéndose a centrar en el problema y en la medida correctiva que será tomada.
- Resista todo impulso por tomar represalias, acusando, atacando o haciendo comentarios sarcásticos.
- Minimice el tiempo invertido en discutir todos los factores que hayan contribuido al problema en el pasado, centrándose más bien en lo que se va a hacer en ese instante para resolver el conflicto.
- Emplee preguntas abiertas (cómo, qué, dónde, cuándo, quiénes) para definir las verdaderas cuestiones de la situación.
- Pregúntele qué es lo que realmente quiere como resultado de todo esto. Haga un receso si las emociones se intensifican y se llega a altos niveles de agresión u hostilidad, programando una hora para continuar la discusión.
- Concluya la discusión con un resumen de lo que cada persona se ha comprometido a hacer para resolver el conflicto.

26. CÓMO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE ROCIO

Rocio debe probar...

- Ver a través de los problemas o ineficiencias de una situación y centrarse en el potencial oculto.
- Implicar a otras personas cuando hay que resolver un problema complejo.
- Considerar el apego emocional que alguien puede sentir por un proyecto, estructura o regla existente, antes de cambiarlo.
- Buscar mantener una mente abierta al ofrecer instrucciones; alguien más podría tener una idea sobre una forma más eficiente de hacer algo.
- Avisar a los demás de posibles decisiones o cambios importantes que les afectarán, y puedan tener tiempo de prepararse.
- Pensar en la retroalimentación crítica; evitar darla rápidamente o sin pensarlo. En su lugar, siempre hacer un esfuerzo por adaptar su discurso para que se adapte mejor a la otra persona.
- Considerar a la otra persona en tiempos de conflicto; tratar de ajustar su comunicación para satisfacer sus necesidades. Evitar ser demasiada dura o crítica.

Rocio debe seguir...

- Tomando decisiones con rapidez y firmeza.
- Centrándose en los resultados y estableciendo expectativas realistas.
- Actuando con rapidez para resolver problemas difíciles.

Rocio debe evitar...

- Optimizar los resultados inmediatos a expensas de las relaciones a largo plazo.
- Trabajar a un ritmo intenso, frenético e insostenible.
- Mantener demasiado control.

27. ESTRATEGIAS QUE ROCIO PUEDE SEGUIR PARA MEJORAR SU EFECTIVIDAD LABORAL

Ser más receptiva a las ideas y enfoques distintos: podría beneficiarse de ser más flexible hacia las ideas nuevas y distintos enfoques, para asegurarse de obtener los mejores resultados y no obstaculizar la espontaneidad y la creatividad.

- Participar en talleres de pensamiento creativo y otras actividades de grupo que fomenten la generación de nuevas ideas y perspectivas.
- Tratar de evaluar las propuestas y los enfoques con una mente más abierta, en lugar de simplemente descartarlos por no estar en línea con su pensamiento lógico.
- Buscar oportunidades para interactuar con personas de diferentes orígenes y perspectivas, a través de grupos de interés, foros en línea o eventos de networking.

Desarrollar habilidades de empatía y relaciones interpersonales: a pesar de tener habilidades sólidas de organización y pensamiento lógico, puede distanciarse de sus colegas al enfatizar la importancia de los datos y su tendencia al desapego emocional. Puede aprender a respetar más a sus colegas y establecer relaciones personales con ellos, lo que mejoraría su capacidad de trabajar en equipo.

- Tomar el tiempo para escuchar activamente y comprender las perspectivas y necesidades de los colegas, incluso si no se alinean exactamente con las suyas.
- Tratar de ser más consciente de las emociones y necesidades de los demás en situaciones de trabajo, como ser consciente de si alguien parece estar estresado o necesitar apoyo adicional.
- Buscar oportunidades para interactuar con colegas fuera del entorno de trabajo, como asistir a eventos sociales o deportivos, para fomentar relaciones más personales y auténticas.

Trabajar en equipo: aunque prefiere trabajar sola, puede desempeñarse bien en grupos pequeños que tengan un enfoque claro; sin embargo, puede desagradarle trabajar en grupos más grandes. Debe trabajar en mejorar su habilidad para trabajar en equipo y valorar las opiniones y contribuciones de sus colegas.

- Participar en proyectos de grupo y oportunidades de colaboración para desarrollar habilidades de trabajo en equipo.
- Establecer reuniones regulares para discutir proyectos y delegar tareas en equipo para asegurarse de que todos estén alineados.
- Trabajar en habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa y la comunicación clara, para asegurarse de que todos estén en la misma página y trabajando hacia los mismos objetivos.

28. ESTRATEGIAS PARA DIRIGIR A ROCIO

Desarrollo

- Vuélvala productiva rápidamente.
- Explique y demuestre de manera lógica las razones que fundamentan cada procedimiento.
- Haga hincapié en los detalles claves necesarios para obtener resultados.
- Defina claramente los límites de su autoridad.

Motivación

- Dele oportunidades de trabajar independientemente.
- Permítale dirigir los esfuerzos de otros.
- Ofrezcale opciones para lograr metas.
- Proporcione desafíos y oportunidades de "ganar".
- Proporcione situaciones en las que sus esfuerzos lógicos y sistemáticos aporten al éxito a largo plazo.

Elogio

- Emplee enunciados breves, directos, centrándose en logros, resultados y habilidades de liderazgo.
- Emplee enunciados concisos, exactos y específicos (preferiblemente en privado) sobre su competencia, uso de lógica, eficiencia y precisión.

Asesoría

- Céntrese en los obstáculos que existen para lograr resultados y la manera como se pueden eliminar.
- Tómese el tiempo para reconocer las áreas en las que él es competente, para así reducir la posibilidad de que se ponga a la defensiva.
- Presente los cambios requeridos en términos de su impacto sobre las consecuencias y resultados.
- Solicítele soluciones.

Solución de problemas

- Tiende a asumir un enfoque práctico, centrado en resultados.
- Presenta la tendencia a querer encontrar una solución perfecta.
- Puede necesitar entrenamiento para considerar consecuencias a largo plazo.
- Puede necesitar entrenamiento para manejar problemas complejos, debido a su tendencia natural de simplificar excesivamente en su afán por obtener resultados inmediatos.

Delegar

- Dígale qué resultado necesita usted y para cuándo; permítale decidir cómo lo va a lograr.
- Proporcione descripciones lógicas, exactas y precisas de las expectativas de desempeño, incluyendo los estándares de calidad.
- Especifique con claridad los límites de autoridad y los recursos disponibles, otorgándole autonomía dentro de esos límites.

Corregir

- Sea firme y directo, especificando el resultado deseado, así como, el nivel de desempeño actual.
- Tiende a ponerse a la defensiva cuando critican su desempeño.
- Centre la discusión en lo que Rocio va a hacer para eliminar la brecha en su desempeño.
- Defina límites de tiempo para las mejoras y enuncie las consecuencias con claridad.

Toma de decisiones

- Suele preferir una comunicación formal y seria, evitando discusiones y alusiones personales.
- Puede enredarse en inquietudes del tipo "¿Y qué pasaría si...?" Posiblemente necesite que la tranquilicen respecto a las posibles consecuencias personales que el estar equivocado puede acarrear.
- Discuta la cantidad apropiada de tiempo que se debe invertir en análisis; fije un límite de tiempo para tomar decisiones.
- Señale los beneficios de tomarse más tiempo en términos de resultados mejorados.

Comunicar

- Prefiere comunicaciones directas y al grano, sin gastar mucho tiempo en charla social.
- Está preparado para escuchar sus ideas antes de proseguir con otros temas.
- Enuncie las áreas en las que están en común acuerdo antes de proseguir a otras áreas en las que haya menos avenencia.
- Tiende a emplear una percepción selectiva, solamente escuchando y/o recordando aquellas cosas con las que está de acuerdo.
- Al final de la discusión, verifique para asegurarse que todo haya sido escuchado y retenido en la memoria, solicitándole que repita y resuma lo conversado.

Apoyo en situaciones de estrés

- Dele autonomía pero proporcionando datos claros y completos.
- Proporcione feedback que equilibre logros y calidad.
- Asegure canales de comunicación rápidos y precisos.
- Facilite herramientas y recursos para una acción y planificación eficaz.
- Valore y respalde su enfoque orientado a resultados y al detalle.
- Bríndeles oportunidades de liderazgo donde pueda ejercer control basado en análisis meticuloso.

29. ESTILO DE APRENDIZAJE

Para adaptar una capacitación, presentación o asesoría al estilo de aprendizaje de Rocio, es importante entender su enfoque meticuloso y detallista. Es crucial proporcionarle información completa y precisa. No se debe pasar por alto ningún detalle ya que tiende a analizar profundamente la información que se le proporciona. La presentación de los materiales debe ser clara y lógica, lo que ayudará a Rocio a seguir el flujo de la información y entender el contenido de manera más eficiente.

Prefiere aprender de manera independiente. Esto significa que, en lugar de forzar la participación activa, es mejor proporcionarle tiempo para absorber y procesar la información por su cuenta. Dicho esto, se debe animar a Rocio a hacer preguntas y se debe proporcionar tiempo para la discusión y la reflexión.

Asimismo, Rocio puede ser resistente a nuevas ideas hasta que haya tenido tiempo para examinarlas y verificar su validez. Para enfrentar esto, es útil proporcionar justificaciones razonadas, basadas en hechos y datos, para cualquier nueva información o idea presentada. Esto permitirá a Rocio tener una base sólida para el análisis y facilitará la aceptación de nuevas ideas.

En general, el estilo de aprendizaje de Rocio se beneficia de un enfoque sistemático y metódico. Los materiales de aprendizaje deben ser bien organizados y estructurados de manera lógica. Esto, junto con suficiente tiempo para la reflexión y el análisis, asegurará que Rocio pueda absorber y retener la información de manera efectiva. Finalmente, se debe tener en cuenta que aunque la participación de Rocio puede ser inicialmente pasiva, una vez que ha procesado la información, puede aportar ideas y soluciones muy valiosas basadas en su análisis detallado.

- Prefiere aprender de manera independiente, tomando el tiempo para analizar a fondo la información.
- Toma decisiones basadas en hechos y datos, favoreciendo un aprendizaje analítico.
- Es meticulosa y detallista, no le gusta pasar por alto detalles importantes.
- Puede ser resistente a nuevas ideas hasta que haya tenido tiempo para examinar y verificar su validez.
- Su participación en el aprendizaje puede ser pasiva, prefiriendo escuchar y absorber la información antes de interactuar.
- Tiende a preferir métodos de aprendizaje estructurados con una secuencia lógica clara.
- Se beneficia de tiempo para reflexionar y procesar nueva información.

30. MAPEO DE COMPETENCIAS LABORALES

Esta sección tiene como objetivo explorar la correlación entre el perfil conductual de Rocio y diversas competencias esenciales en el ámbito laboral. Así, podrá identificar áreas donde su tendencia conductual resalta, así como aquellas donde podría beneficiarse de una mayor preparación y desarrollo.

Al examinar la concordancia entre el perfil conductual de Rocio y una competencia específica, evaluamos qué tan naturalmente podrá exhibir las conductas relacionadas con esa habilidad. Cabe destacar que esta evaluación no refleja una medida de su capacidad total, sino la energía o el esfuerzo que le tomaría manifestar dicha competencia de forma inherente.

Niveles de Compatibilidad:

Excelente (81% y más): su perfil conductual se alinea fuertemente con las características de la competencia, es natural y se manifiesta espontáneamente.

Características conductuales:

- Manifiesta habilidades y comportamientos de la competencia de forma innata y espontánea.
- Requiere mínima orientación o adaptación en contextos que demandan la competencia.
- Tiende a sentirse cómodo y confiado al mostrar las habilidades relacionadas.
- Posee una sintonía natural con las demandas y expectativas de la competencia.

Notable (71% a 80%): tiene una alineación muy buena con la competencia, lo que indica que puede desarrollar y mostrar las habilidades con relativa facilidad. El refinamiento y la profundización en la competencia pueden venir de experiencias variadas y mentorías que amplíen su aplicación efectiva.

Características conductuales:

- Desarrolla las habilidades asociadas con relativa facilidad y comodidad.
- Puede necesitar ajustes menores o práctica para perfeccionar comportamientos específicos.
- Responde positivamente a situaciones que requieran la competencia.
- Siente un grado considerable de afinidad y entusiasmo hacia la competencia.

Integrada (61% a 70%): Las habilidades están presentes y son utilizadas con conciencia. Potenciar la integración puede surgir de prácticas dirigidas y reflexión sobre la aplicación de la competencia.

Características conductuales:

- Manifiesta las habilidades de la competencia con esfuerzo moderado y atención consciente.
- Puede necesitar de instancias de reflexión y análisis para mejorar la aplicación de la competencia.
- Generalmente muestra una actitud positiva y abierta hacia situaciones que requieran la competencia.
- Tiene la voluntad de explorar y crecer en esta área específica.

Condicional (51% a 60%): Mientras que muestra una alineación razonable con la competencia, todavía puede necesitar un esfuerzo adicional para demostrar las habilidades asociadas de manera continua. La manifestación de la competencia está ligada a ciertas condiciones y contextos. El fortalecimiento se verá favorecido por el feedback estructurado y prácticas en diversos contextos para generalizar la habilidad.

Características Conductuales:

- Expone comportamientos alineados en situaciones específicas o de menor complejidad.
- Puede beneficiarse de formación adicional o mentorías específicas para pulir la competencia.
- A veces, es capaz de adaptarse sin mucha resistencia en situaciones que requieran la competencia.
- Con práctica y retroalimentación, puede moverse hacia un desempeño más fluido y natural en esta área.

Inicial (41% a 50%): Aunque tiene algún grado de alineación con la competencia, manifestar habilidades relacionadas de manera consistente podría requerir esfuerzo consciente. Invertiendo en formación y creando espacios para la práctica, el nivel de competencia puede incrementarse.

Características Conductuales:

- Puede reconocer situaciones en las que la competencia es necesaria, pero puede no sentirse completamente cómodo actuando según esas demandas.
- Las orientaciones, talleres o cursos específicos pueden ser beneficiosos para mejorar en esta área.
- En momentos de presión, podría revertir a comportamientos más alineados con su perfil conductual natural, en lugar de las demandas de la competencia.
- Aunque no es una alineación inmediata, con dedicación y apoyo, puede crecer y mejorar en esta competencia.

Baja (40% y menos): su perfil conductual no se alinea de manera significativa con la competencia. Esto indica que podría requerir un esfuerzo considerable para desarrollar y mostrar las habilidades relacionadas de manera natural. Un enfoque de desarrollo exhaustivo y

multifacético será fundamental para incrementar las habilidades en este dominio.

Características Conductuales:

- A menudo necesita adaptarse y salir de su zona de confort para cumplir con las expectativas de la competencia.
- Puede requerir formación intensiva o soporte continuo para desarrollar habilidades relacionadas.
- A veces se siente desafiado o fuera de sintonía con las demandas de la competencia.
- Con determinación y un entorno de apoyo, puede desarrollar y fortalecer la competencia, pero requerirá esfuerzo y tiempo.

Independientemente de la compatibilidad mostrada, todas las personas tienen la capacidad de desarrollar competencias bajo las condiciones y el entorno adecuado. Las cifras de compatibilidad siguientes son guías que indican la alineación natural del perfil conductual, pero no determinan el potencial absoluto de la persona.

Las siguientes competencias laborales están ordenadas de mayor a menor compatibilidad:

#	Competencia	Compatibilidad
1.	Orientación al detalle	96% - Excelente
2.	Gestión del riesgo	95% - Excelente
3.	Autogestión	94% - Excelente
4.	Gestión de recursos	93% - Excelente
5.	Resolución analítica de problemas	93% - Excelente
6.	Pensamiento crítico	93% - Excelente
7.	Seguimiento y control	92% - Excelente
8.	Perseverancia	91% - Excelente
9.	Planeación y organización	90% - Excelente
10.	Autocontrol	88% - Excelente
11.	Análisis de información	88% - Excelente
12.	Orientación a resultados	87% - Excelente
13.	Gestión del tiempo	87% - Excelente
14.	Evaluación y control	85% - Excelente
15.	Espíritu de superación	85% - Excelente
16.	Gestión del estrés	83% - Excelente
17.	Efectividad personal	82% - Excelente
18.	Toma de iniciativa	81% - Excelente
19.	Manejo de conflictos	80% - Notable
20.	Reacción ágil	80% - Notable
21.	Toma de decisiones	80% - Notable

22. Tolerancia a la ambigüedad	80% - Notable
23. Gestión de proyectos	80% - Notable
24. Visión estratégica	77% - Notable
25. Sensibilidad política	77% - Notable
26. Gestión del cambio	76% - Notable
27. Pensamiento a futuro	76% - Notable
28. Visión global	75% - Notable
29. Liderazgo situacional	74% - Notable
30. Resiliencia	73% - Notable
31. Autoconfianza	72% - Notable
32. Flexibilidad	72% - Notable
33. Inteligencia emocional	70% - Integrada
34. Adaptabilidad	70% - Integrada
35. Desarrollo de talentos	69% - Integrada
36. Negociación	69% - Integrada
37. Dirección de personas	67% - Integrada
38. Creatividad e innovación	67% - Integrada
39. Trabajo en equipo	66% - Integrada
40. Diplomacia	65% - Integrada
41. Sensibilidad interpersonal	65% - Integrada
42. Generación de clima laboral motivacional	64% - Integrada
43. Liderazgo transformacional	64% - Integrada
44. Escucha activa	64% - Integrada
45. Cultura y diversidad	63% - Integrada
46. Presentación de la información	63% - Integrada
47. Comunicación asertiva	63% - Integrada
48. Orientación al cliente	62% - Integrada
49. Pensamiento Lateral	61% - Integrada
50. Empatía	60% - Condicional
51. Persuasión	59% - Condicional
52. Creación de redes profesionales	55% - Condicional

1. Orientación al detalle: 96% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para centrarse en los detalles minuciosos y asegurar que todos los aspectos de un trabajo estén correctos. Implica meticulosidad, precisión y un enfoque sistemático.

Características conductuales:

- Revisa y verifica la información para asegurar su precisión.

- Identifica errores o inconsistencias que otros podrían pasar por alto.
- Sigue procedimientos y protocolos con precisión.
- Organiza y estructura la información de manera lógica y coherente.

2. Gestión del riesgo: 95% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para identificar, evaluar y priorizar riesgos potenciales y tomar decisiones informadas para minimizar impactos negativos. Es esencial ser analítico, pero también valiente al tomar decisiones críticas en situaciones de incertidumbre.

Características conductuales:

- Identifica proactivamente amenazas y oportunidades.
- Analiza riesgos y pondera impacto contra beneficios.
- Toma medidas preventivas para mitigar riesgos.
- Actúa con decisión cuando se enfrenta a situaciones de riesgo.

3. Autogestión: 94% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para dirigir y controlar las propias acciones, estableciendo metas y monitoreando el progreso sin necesidad de supervisión externa. La autogestión implica una fuerte disciplina personal, autoconciencia y responsabilidad.

Características conductuales:

1. Establece y prioriza metas personales y profesionales de manera independiente.
2. Monitorea regularmente su progreso y ajusta su enfoque según sea necesario.
3. Demuestra disciplina y consistencia en sus acciones y decisiones.
4. Busca feedback y se autoevalúa para mejorar y crecer.

4. Gestión de recursos: 93% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para administrar y optimizar los recursos disponibles, sean humanos, materiales o financieros. Combina la planificación, toma de decisiones, organización y rendición de cuentas.

Características conductuales:

- Planea el uso de recursos de manera efectiva.
- Toma decisiones basadas en la optimización de recursos.
- Organiza y asigna recursos según las necesidades.
- Monitorea y reporta el uso de los recursos.

5. Resolución analítica de problemas: 93% de compatibilidad - Excelente

Capacidad para abordar y solucionar problemas mediante el análisis detallado, pensamiento crítico y enfoque sistemático. Combina objetividad, estructura, paciencia y lógica.

Características conductuales:

- Descompone problemas en componentes manejables.
- Utiliza datos y lógica en la toma de decisiones.
- Es paciente y persistente en encontrar soluciones.
- Aprovecha diversos recursos y herramientas analíticas.

6. Pensamiento crítico: 93% de compatibilidad - Excelente

Habilidad de analizar información y situaciones de manera objetiva, identificar patrones y derivar conclusiones lógicas. Esta competencia implica una evaluación rigurosa, escepticismo saludable y toma de decisiones basada en evidencia.

Características conductuales:

- Cuestiona la información y no la acepta sin pruebas.
- Discierne entre hechos, interpretaciones y opiniones.
- Anticipa las consecuencias de diferentes decisiones.
- Busca múltiples perspectivas antes de sacar conclusiones.

7. Seguimiento y control: 92% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para supervisar el progreso y asegurar la calidad en la ejecución de tareas y proyectos. Combina la atención al detalle, organización y la capacidad para intervenir cuando sea necesario.

Características conductuales:

- Monitorea el progreso de las tareas y proyectos.
- Detecta desviaciones y actúa para corregirlas.
- Organiza y planifica el seguimiento de manera sistemática.
- Garantiza la calidad y el cumplimiento de los estándares.

8. Perseverancia: 91% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para mantenerse firme en sus objetivos y superar obstáculos, mostrando resiliencia y compromiso a pesar de adversidades. Combina determinación, adaptabilidad, paciencia y

autoevaluación.

Características conductuales:

- Persiste ante desafíos y rechazos.
- Se adapta a circunstancias cambiantes manteniendo el foco.
- Demuestra paciencia en la consecución de metas.
- Aprende y se ajusta basado en la retroalimentación y experiencias.

9. Planeación y organización: 90% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para estructurar y gestionar recursos y tiempo para lograr objetivos específicos de manera eficiente. Combina proactividad, estructura, adaptabilidad y detalle.

Características conductuales:

- Establece metas claras y pasos a seguir.
- Organiza recursos y tiempo de manera eficiente.
- Adapta planes según cambios o imprevistos.
- Revisa y ajusta planes para optimizar resultados.

10. Autocontrol: 88% de compatibilidad - Excelente

Capacidad para gestionar y controlar las propias emociones y acciones, especialmente en situaciones de presión. Combina la resiliencia, la paciencia, la reflexión y la planificación.

Características conductuales:

- Mantiene la calma en situaciones estresantes o conflictivas.
- Piensa antes de actuar o responder, evitando impulsos negativos.
- Se recupera rápidamente de las adversidades.
- Planifica sus acciones para evitar reacciones impulsivas.

11. Análisis de información: 88% de compatibilidad - Excelente

Capacidad de examinar y desglosar datos e información para extraer conclusiones relevantes. Esta competencia une la atención al detalle, pensamiento crítico y habilidad para detectar patrones y tendencias.

Características conductuales:

- Examina detalles meticulosamente.
- Detecta patrones en datos y tendencias.

- Emplea un pensamiento crítico para interpretar la información.
- Comunica hallazgos de forma clara y comprensible.

12. Orientación a resultados: 87% de compatibilidad - Excelente

Enfoque hacia la consecución de objetivos y metas, asegurando la calidad y eficiencia en el proceso. Combina proactividad, planificación, adaptabilidad y evaluación.

Características conductuales:

- Establece y persigue objetivos claros.
- Planifica y organiza tareas para lograr resultados.
- Se adapta a cambios manteniendo el enfoque.
- Evalúa y mejora procesos continuamente.

13. Gestión del tiempo: 87% de compatibilidad - Excelente

Habilidad de organizar, priorizar y asignar el tiempo de manera eficiente para maximizar la productividad. Esto implica planificar, establecer metas, delegar cuando sea necesario y evitar la procrastinación.

Características conductuales:

- Establece prioridades claras basadas en objetivos.
- Delega tareas según las capacidades del equipo.
- Evita distracciones y se centra en actividades clave.
- Aprovecha herramientas y técnicas para optimizar el tiempo.

14. Evaluación y control: 85% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para establecer métricas, evaluar resultados y ajustar acciones según sea necesario, garantizando la alineación con los objetivos organizacionales. Combina la perspicacia analítica con la capacidad de hacer juicios informados y tomar medidas correctivas.

Características conductuales:

- Define métricas claras y relevantes para medir el rendimiento.
- Analiza regularmente los resultados en relación con las metas establecidas.
- Toma decisiones informadas sobre las correcciones de curso basadas en el análisis.
- Se compromete con la mejora continua a través de la revisión y el ajuste regular.

15. Espíritu de superación: 85% de compatibilidad - Excelente

Capacidad para buscar constantemente el crecimiento personal y profesional, superando los propios límites y buscando alcanzar y superar los objetivos establecidos. Implica una mentalidad de crecimiento, determinación, y una actitud positiva hacia los desafíos y el aprendizaje continuo.

Características Conductuales:

- Busca continuamente el mejoramiento.
- Afronta y supera desafíos.
- Establece y persigue objetivos ambiciosos.
- Aprende de las experiencias.

16. Gestión del estrés: 83% de compatibilidad - Excelente

Capacidad para mantener la calma, claridad y eficacia bajo presión o en situaciones de alta demanda. Esto implica reconocer las propias emociones, emplear técnicas de relajación y mantener un equilibrio entre vida laboral y personal.

Características conductuales:

- Reconoce y maneja sus propias emociones.
- Emplea técnicas de relajación y afrontamiento.
- Se mantiene enfocado en medio de interrupciones y presiones.
- Busca apoyo cuando es necesario.

17. Efectividad personal: 82% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para maximizar el rendimiento y los recursos propios, gestionando el tiempo, estableciendo prioridades y manteniendo el enfoque. Combina autodisciplina, adaptabilidad, gestión del estrés y automejora.

Características conductuales:

- Establece y sigue rutinas productivas.
- Se adapta rápidamente a cambios y demandas.
- Maneja el estrés y evita distracciones.
- Busca constantemente la mejora personal.

18. Toma de iniciativa: 81% de compatibilidad - Excelente

Habilidad para actuar y tomar decisiones sin esperar instrucciones. Implica anticiparse a

eventos, identificar oportunidades y actuar proactivamente frente a ellas.

Características conductuales:

- Anticipa problemas y oportunidades.
- Empeña acciones sin necesidad de supervisión.
- Proactivo en la búsqueda de soluciones.
- Se responsabiliza de sus acciones y decisiones.

19. Manejo de conflictos: 80% de compatibilidad - Notable

Habilidad para identificar, abordar y resolver desacuerdos dentro de un equipo o entre individuos, garantizando un ambiente de trabajo armónico. Combina escucha activa, empatía, solución de problemas y toma de decisiones.

Características conductuales:

- Identifica y comprende las raíces del conflicto.
- Escucha activamente a todas las partes involucradas.
- Propone soluciones equitativas y justas.
- Toma decisiones firmes para resolver el conflicto.

20. Reacción ágil: 80% de compatibilidad - Notable

Habilidad para responder rápidamente a situaciones imprevistas, manteniendo el enfoque y la efectividad. Combina rapidez de decisión, adaptabilidad, análisis en tiempo real y calma.

Características conductuales:

- Toma decisiones rápidas en situaciones cambiantes.
- Se adapta y reorienta su enfoque según las circunstancias.
- Analiza rápidamente la información disponible.
- Mantiene la calma y la claridad bajo presión.

21. Toma de decisiones: 80% de compatibilidad - Notable

Habilidad para elegir un curso de acción entre varias alternativas, basándose en el análisis, la lógica y la consideración de las implicaciones. Combina determinación, colaboración, análisis y visión.

Características conductuales:

- Analiza alternativas y posibles resultados.

- Colabora y consulta antes de tomar decisiones.
- Es decisivo y actúa con determinación.
- Considera las implicaciones a largo plazo de sus decisiones.

22. Tolerancia a la ambigüedad: 80% de compatibilidad - Notable

Capacidad para manejar la incertidumbre y actuar efectivamente sin tener toda la información. Implica mantener la calma, ser adaptable y buscar claridad en medio de la ambigüedad.

Características conductuales:

- Mantiene la calma y la perspectiva en situaciones inciertas.
- Es adaptable y busca soluciones con información incompleta.
- No se paraliza por la falta de claridad.
- Se siente cómodo operando en contextos no estructurados.

23. Gestión de proyectos: 80% de compatibilidad - Notable

Habilidad para planificar, ejecutar, monitorear y cerrar proyectos, garantizando que se cumplan los objetivos y se respeten los requisitos establecidos en términos de tiempo, presupuesto y calidad. Esta competencia combina habilidades de liderazgo, organización, comunicación y resolución de problemas.

Características conductuales:

- Define objetivos claros y alcanzables para el proyecto.
- Establece un plan de trabajo estructurado y asigna responsabilidades.
- Monitorea el progreso y realiza ajustes según sea necesario.
- Comunica efectivamente el estado y los cambios a todas las partes interesadas.
- Cierra proyectos evaluando resultados y lecciones aprendidas.

24. Visión estratégica: 77% de compatibilidad - Notable

Capacidad para visualizar y planificar el futuro de la empresa, alineando recursos y esfuerzos hacia metas a largo plazo. Implica entender el panorama actual del negocio, anticipar desafíos y oportunidades, y dirigir esfuerzos de manera proactiva.

Características conductuales:

- Anticipa tendencias y cambios en el mercado.
- Establece objetivos a largo plazo alineados con la visión de la empresa.
- Prioriza acciones y recursos según las metas estratégicas.
- Comunica con claridad la visión y estrategia a los demás.

25. Sensibilidad política: 77% de compatibilidad - Notable

Capacidad para navegar y comprender las dinámicas de poder y relaciones dentro de una organización. Combina percepción, adaptabilidad, estrategia y comunicación.

Características conductuales:

- Identifica y comprende las relaciones de poder.
- Navega con destreza en situaciones políticas.
- Estrategiza y adapta su enfoque según las dinámicas organizacionales.
- Comunica de manera efectiva respetando las jerarquías.

26. Gestión del cambio: 76% de compatibilidad - Notable

Habilidad para guiar y dirigir a un equipo u organización a través de transiciones, adaptándose a nuevos escenarios, y enfrentando retos con resiliencia. Implica un balance entre el liderazgo visionario, la comunicación clara, la adaptabilidad frente a la incertidumbre y la capacidad analítica para evaluar impactos.

Características conductuales:

- Proporciona dirección y sentido en momentos de cambio y adaptación.
- Comunica de manera efectiva las razones, estrategias y beneficios detrás de los cambios.
- Muestra flexibilidad y resiliencia ante situaciones imprevistas o resistencias.
- Evalúa proactivamente los impactos y posibles obstáculos del cambio para abordarlos con anticipación.

27. Pensamiento a futuro: 76% de compatibilidad - Notable

Capacidad para anticipar escenarios futuros, planificando y adaptándose a los cambios potenciales. Combina visión estratégica, adaptabilidad, proactividad y análisis detallado.

Características conductuales:

- Visualiza y comunica posibles escenarios futuros.
- Adapta planes y estrategias según predicciones.
- Toma medidas proactivas ante cambios anticipados.
- Analiza tendencias y datos para predecir el futuro.

28. Visión global: 75% de compatibilidad - Notable

Capacidad para entender y considerar los aspectos más amplios y generales de la organización, más allá de las tareas individuales. Combina la perspectiva estratégica, el pensamiento a largo plazo y la comprensión interdepartamental.

Características conductuales:

- Ve más allá de su área o departamento.
- Entiende cómo sus acciones afectan a toda la organización.
- Considera las implicaciones a largo plazo en decisiones y acciones.
- Se integra y colabora con otras áreas para lograr objetivos comunes.

29. Liderazgo situacional: 74% de compatibilidad - Notable

Capacidad de adaptar el estilo de liderazgo según las circunstancias y las personas involucradas. Implica entender las necesidades individuales y la dinámica del grupo para guiar eficazmente.

Características conductuales:

- Adapta su enfoque según la situación y las personas.
- Sabe cuándo ser directivo o delegador.
- Evalúa las habilidades y motivaciones de su equipo.
- Ofrece apoyo y dirección según necesidades específicas.

30. Resiliencia: 73% de compatibilidad - Notable

Fortaleza para recuperarse y adaptarse a adversidades o desafíos laborales. Combina perseverancia, optimismo y una actitud proactiva para superar obstáculos.

Características conductuales:

- Persiste ante desafíos y dificultades.
- Mantiene el optimismo incluso en situaciones adversas.
- Aprende y crece a partir de las experiencias negativas.
- Encuentra soluciones en situaciones difíciles.

31. Autoconfianza: 72% de compatibilidad - Notable

Confianza en las propias habilidades y decisiones en el trabajo. Esta competencia une la asertividad, la expresión clara de ideas, la resiliencia y la capacidad de autorreflexión.

Características conductuales:

- Se muestra seguro al tomar decisiones o proponer ideas.
- Comunica sus puntos de vista con claridad y firmeza.
- Mantiene su enfoque a pesar de las críticas o dificultades.
- Reflexiona sobre sus acciones para reafirmar o ajustar su enfoque.

32. Flexibilidad: 72% de compatibilidad - Notable

Habilidad para adaptarse a cambios y situaciones inesperadas, manteniendo la productividad y el equilibrio. Combina adaptabilidad, apertura al cambio, gestión del estrés y resiliencia.

Características conductuales:

- Acepta y se adapta rápidamente a nuevos retos.
- Está abierto a nuevas ideas y formas de trabajo.
- Maneja el estrés en situaciones cambiantes.
- Se recupera rápidamente después de contratiempos.

33. Inteligencia emocional: 70% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para reconocer, comprender y manejar las propias emociones, así como las de los demás. Combina autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

Características conductuales:

- Reconoce y comprende sus propias emociones.
- Regula sus emociones en situaciones difíciles.
- Comprende y responde adecuadamente a las emociones de los demás.
- Establece relaciones positivas y saludables.

34. Adaptabilidad: 70% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para ajustarse rápidamente a nuevos entornos, demandas y situaciones laborales. Esta competencia combina flexibilidad, apertura al cambio y un enfoque positivo ante lo inesperado.

Características conductuales:

- Flexibilidad ante situaciones cambiantes.
- Abierto a nuevas ideas y metodologías.
- Anticipa y se prepara para posibles desafíos futuros.
- Mantiene una actitud positiva ante situaciones inesperadas.

35. Desarrollo de talentos: 69% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para identificar, nutrir y desarrollar las habilidades y capacidades de los empleados. Implica ser mentor, entrenador y líder, garantizando que cada miembro del equipo alcance su máximo potencial.

Características conductuales:

- Identifica las fortalezas y áreas de mejora de los empleados.
- Proporciona retroalimentación constructiva y oportunidades de aprendizaje.
- Apoya y motiva a los empleados en su desarrollo profesional.
- Establece un ambiente de crecimiento y aprendizaje continuo.

36. Negociación: 69% de compatibilidad - Integrada

Capacidad para llegar a acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas. Combina persuasión, escucha activa, adaptabilidad y análisis crítico.

Características conductuales:

- Persuade y argumenta con solidez.
- Escucha activamente a las otras partes.
- Se adapta y busca soluciones intermedias.
- Analiza riesgos y beneficios de acuerdos.

37. Dirección de personas: 67% de compatibilidad - Integrada

Capacidad para liderar, inspirar y gestionar equipos de trabajo hacia el logro de metas. Combina la visión estratégica, comunicación efectiva, empatía y toma de decisiones.

Características conductuales:

- Establece y comunica claramente las metas del equipo.
- Inspira y motiva a sus colaboradores.
- Comprende y atiende las necesidades del equipo.
- Decide con firmeza y justicia.

38. Creatividad e innovación: 67% de compatibilidad - Integrada

Capacidad de generar ideas nuevas y originales, así como encontrar soluciones creativas a

desafíos existentes. Esta competencia implica pensar fuera de la caja y estar dispuesto a desafiar el status quo.

Características conductuales:

- Propone soluciones novedosas a problemas comunes.
- Se adapta y ve oportunidades en los cambios.
- No teme desafiar las normas convencionales.
- Busca inspiración en diversas fuentes.

39. Trabajo en equipo: 66% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para colaborar eficazmente con otros, fomentando un ambiente cooperativo y compartiendo responsabilidades. Combina la comunicación, adaptabilidad, consideración y el enfoque colectivo.

Características conductuales:

- Fomenta un ambiente colaborativo y de respeto mutuo.
- Comparte información y recursos con colegas.
- Escucha y valora las contribuciones de los demás.
- Prioriza los objetivos del grupo sobre los individuales.

40. Diplomacia: 65% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para manejar situaciones delicadas o tratar con personas difíciles, manteniendo la armonía. Combina la empatía, escucha activa, tacto en la comunicación y visión objetiva.

Características conductuales:

- Evita confrontaciones innecesarias.
- Escucha y comprende diferentes puntos de vista.
- Comunica de manera cuidadosa y considerada.
- Mantiene la objetividad en situaciones tensas.

41. Sensibilidad interpersonal: 65% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para percibir y responder adecuadamente a las emociones y necesidades de otros. Combina empatía, escucha activa, adaptabilidad y comprensión.

Características conductuales:

- Percibe y comprende las emociones de otros.

- Escucha activamente y muestra empatía.
- Adapta su comportamiento según las necesidades de los demás.
- Fomenta un ambiente de respeto y comprensión.

42. Generación de clima laboral motivacional: 64% de compatibilidad - Integrada

Capacidad para crear un entorno de trabajo positivo y motivador. Combina liderazgo inspirador, comunicación efectiva, empatía y reconocimiento al esfuerzo del equipo.

Características conductuales:

- Inspira y motiva a través de su liderazgo.
- Establece una comunicación abierta y positiva.
- Valora y reconoce el esfuerzo y logros del equipo.
- Fomenta un ambiente de confianza y apoyo mutuo.

43. Liderazgo transformacional: 64% de compatibilidad - Integrada

Capacidad para inspirar y motivar a los equipos hacia la visión y metas, promoviendo el cambio y desarrollo personal. Combina inspiración, empatía, comunicación efectiva y adaptabilidad.

Características conductuales:

- Inspira a otros hacia una visión compartida.
- Comprende y apoya las necesidades individuales.
- Comunica efectivamente metas y expectativas.
- Adapta el estilo de liderazgo según las circunstancias.

44. Escucha activa: 64% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para prestar plena atención a los demás, comprendiendo y respondiendo a lo que se comunica. Implica no solo escuchar las palabras, sino también captar las emociones y sentimientos detrás de ellas.

Características conductuales:

- Mantiene contacto visual y evita interrupciones.
- Percibe y reconoce las emociones del hablante.
- Brinda retroalimentación para confirmar entendimiento.
- Totalmente presente y enfocado en el interlocutor.

45. Cultura y diversidad: 63% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para apreciar, respetar y trabajar eficazmente con personas de diversas culturas, antecedentes y perspectivas. Implica ser inclusivo, adaptativo y promover un ambiente de respeto mutuo.

Características conductuales:

- Valora y respeta diferentes perspectivas y antecedentes.
- Promueve un ambiente inclusivo en el equipo.
- Se adapta a diferentes estilos de comunicación y trabajo.
- Alienta la diversidad de pensamiento en la toma de decisiones.

46. Presentación de la información: 63% de compatibilidad - Integrada

Capacidad para comunicar datos, resultados o ideas de manera clara, efectiva y atractiva. Combina habilidades de síntesis, claridad, adaptabilidad y persuasión.

Características conductuales:

- Sintetiza información compleja de manera comprensible.
- Adapta el contenido según la audiencia.
- Presenta de forma clara y atractiva.
- Persuade y motiva a través de la presentación.

47. Comunicación asertiva: 63% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para expresar ideas y opiniones de manera clara, directa y respetuosa, garantizando un diálogo honesto y efectivo. Combina escucha activa, empatía, claridad en la expresión y respeto hacia las opiniones ajenas.

Características conductuales:

- Expone opiniones y sentimientos de manera honesta y respetuosa, sin ser agresivo o pasivo.
- Demuestra capacidad de escucha, entendiendo y considerando los puntos de vista de otros.
- Establece límites de manera clara, evitando ambigüedades.
- Se comunica de forma constructiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

48. Orientación al cliente: 62% de compatibilidad - Integrada

Habilidad para entender y atender las necesidades del cliente, ofreciendo soluciones que superen sus expectativas. Combina empatía, comunicación efectiva, adaptabilidad y análisis de necesidades.

Características conductuales:

- Escucha y comprende las necesidades del cliente.
- Comunica soluciones y propuestas efectivamente.
- Adapta servicios/productos según feedback.
- Evalúa constantemente la satisfacción del cliente.

49. Pensamiento Lateral: 61% de compatibilidad - Integrada

Capacidad de pensar de manera creativa y fuera de lo convencional para resolver problemas. Esto implica ver problemas desde múltiples perspectivas y no limitarse a soluciones tradicionales.

Características conductuales:

- Ve conexiones entre ideas aparentemente no relacionadas.
- Busca soluciones fuera de lo común.
- Abierto a explorar ideas no convencionales.
- Valora la creatividad y la innovación.

50. Empatía: 60% de compatibilidad - Condicional

Capacidad para comprender y sintonizar con los sentimientos y necesidades de los demás. Combina escucha activa, conexión emocional, respuesta adecuada y apoyo constante.

Características conductuales:

- Escucha y valida las emociones de los demás.
- Se pone en el lugar de otros y muestra comprensión.
- Responde de manera considerada y adecuada.
- Ofrece apoyo emocional en momentos difíciles.

51. Persuasión: 59% de compatibilidad - Condicional

Habilidad para influir en otros a través de argumentos convincentes y comunicación efectiva. Combina carisma, lógica, adaptabilidad y comprensión de las necesidades ajenas.

Características conductuales:

- Expone argumentos claros y convincentes.
- Adapta su estilo comunicativo según la audiencia.
- Escucha activamente y responde a las preocupaciones.
- Motiva y genera confianza en los demás.

52. Creación de redes profesionales: 55% de compatibilidad - Condicional

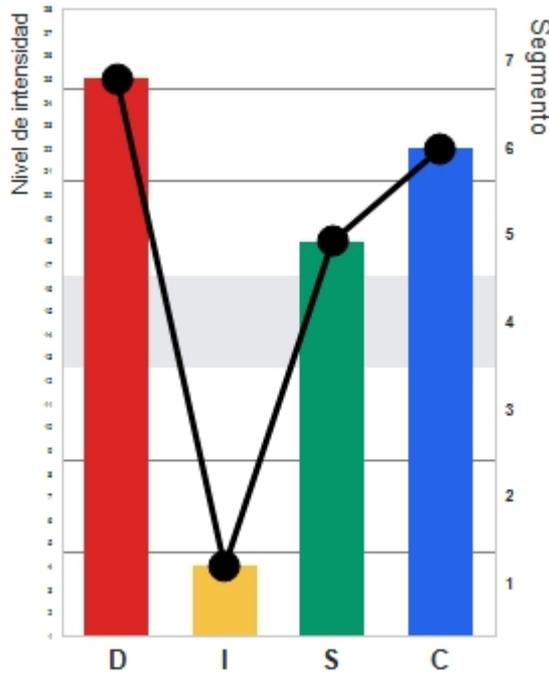
Capacidad para establecer y mantener relaciones profesionales que beneficien y enriquezcan la posición y objetivos de una persona o de una organización. Esta habilidad permite identificar oportunidades, compartir conocimientos y recursos, y construir alianzas estratégicas.

Características conductuales:

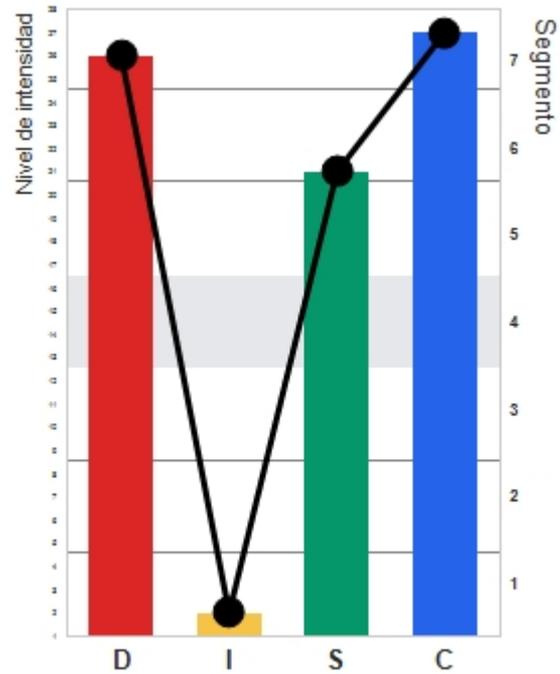
- Se acerca activamente a otros profesionales en eventos y reuniones.
- Mantiene un seguimiento regular con su red de contactos.
- Puede ofrecer ayuda y compartir información sin esperar algo a cambio.
- Reconoce y aprovecha oportunidades que surgen a través de su red.

Es relevante subrayar que la mayoría de las personas tienen la capacidad de desempeñarse de manera efectiva en las competencias mencionadas, especialmente cuando el entorno laboral reúne condiciones propicias como un buen liderazgo, motivación, reconocimiento, apoyo y formación, entre otros factores. Aunque sabemos que no siempre se dan estas condiciones ideales, es esencial reconocer que el desarrollo de competencias es viable y puede ser impulsado tanto por un ambiente de apoyo como por el compromiso individual.

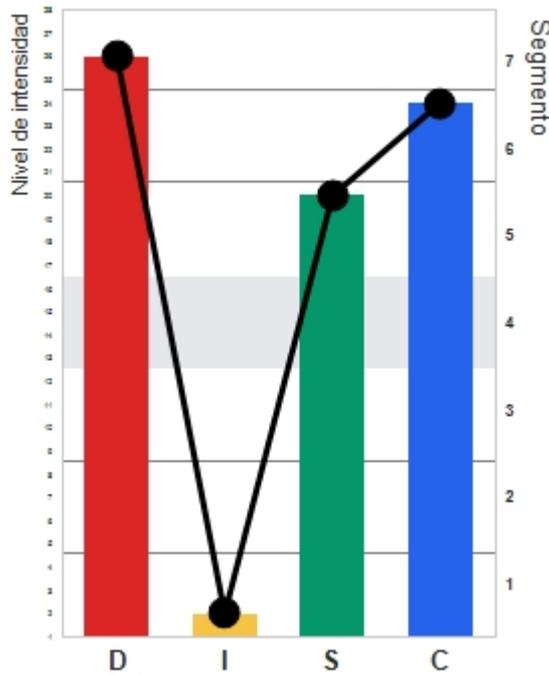
31. GRÁFICOS DISC



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.



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

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

SU GRÁFICA RESUMEN - GRÁFICA III

	D	I	S	C
MÁS AFÍN	11	1	7	9
MENOS AFÍN	1	21	5	1
DIFERENCIA	10	-20	2	8
SEGMENTO	7	1	5	6
INTENSIDAD	26	2	20	24
PORCENTUAL	93	7	71	86

otras personas pueden considerarle terca y dogmática.

Se desempeña bien en tareas técnicas que constituyen un reto y en las que pueda emplear datos existentes para interpretar la información y sacar conclusiones. Responde a la lógica y no a la emoción. Cuando vende o comercializa una idea, tiene mucho más éxito si promociona un producto concreto.

No está particularmente interesada en complacer a la gente y prefiere trabajar sola. La gente algunas veces le puede considerar fría, brusca y sin tacto. Puesto que valora sus propias habilidades de pensamiento, evalúa a los demás según la manera como usan los datos y la lógica. Para incrementar la efectividad de sus interacciones personales, necesita desarrollar una mayor comprensión de los demás, especialmente de sus emociones.

Visión general:

- **Emociones:** Es desapasionada; muestra autodisciplina.
- **Meta:** El poder mediante cargos de autoridad y roles formales.
- **Juzga a los otros según:** Su uso de información objetiva.
- **Influye a otras personas mediante:** Su determinación, su tenacidad.
- **Su valor para la organización:** Supervisa exhaustivamente para que los trabajos sean completados; trabaja con determinación, ya sea individualmente o en un grupo pequeño.
- **Abusa de:** Su franqueza brusca; suspicacia de los demás.
- **Bajo presión:** Tiende a interiorizar los conflictos; guarda rencores.
- **Teme:** Involucrarse con las masas; ser responsable de vender ideas abstractas.
- **Sería más efectivo al:** Ser más flexible; aceptar más a los demás; involucrarse más con los demás en el ámbito personal.

ÍNDICE

1. Perfil conductual.
2. Desglose conductual.
3. Tendencia conductual.
4. Competencias laborales con mayor potencial.
5. Rasgos predominantes.
6. Rasgos conductuales característicos - cuándo estos son fortalezas y cuando pueden convertirse en posibles debilidades.
7. Fortalezas.
8. Puntos ciegos.
9. Motivaciones.
10. Factores estresantes.
11. Mentalidad laboral.
12. Cómo toma decisiones.
13. Estilo de comunicación.
14. Tendencia conductual en situaciones de estrés.
15. Desafíos conductuales potenciales.
16. Trabajo en equipo.
17. Perfil conductual gestionando equipos de trabajo y en posiciones de liderazgo.
18. Estilo de ventas.
19. Prioridades que moldean su experiencia en un ambiente laboral.
20. Los mejores roles y posiciones de trabajo.
21. Áreas laborales afines.
22. Cómo comunicarse con su evaluado de manera efectiva.
23. Cómo elogiar a su evaluado.
24. Cómo brindar retroalimentación a su evaluado.
25. Cómo manejar a su evaluado en situaciones de conflicto.
26. Cómo mejorar la productividad de su evaluado.
27. Estrategias que su evaluado puede seguir para mejorar su efectividad laboral.
28. Estrategias para dirigir a su evaluado.
29. Estilo de aprendizaje.
30. Mapeo de competencias laborales
31. Gráficos DISC.
32. Ubicación en el mapa de la personalidad conductual DISC.

NOTA