REPORTE RESULTADOS

# *REPORTE RESULTADOS CULTURESEE*

## v 0.1.1 / Cultura y Cambio


## Valentina Rivas

Horizonte Andino - organización ficticia


Medición original: 2026-09-20

Emisión de esta presentación: 2026-10-02

No es una nueva evaluación. Presenta los resultados correspondientes a la fecha de la medición original.

Demostración de plantilla con datos ficticios. No describe a una persona de la base.



Reporte Resultados Culturesee v 0.1.1

01 / LECTURA

# CÓMO LEER ESTE REPORTE

Este reporte muestra preferencias y sensibilidades culturales, no rasgos fijos ni competencias demostradas. Conviene leerlo como una hipótesis de trabajo: una forma de reconocer qué condiciones te facilitan actuar, qué situaciones pueden generarte resistencia y qué conversaciones o prácticas podrían ampliar tus opciones. Los valores exactos se conservan en el anexo.

## Los resultados en una mirada

Tiendes a combinar una fuerte orientación a resultados con necesidad de estructura y una preocupación relevante por la calidad de las relaciones. Esta combinación puede ayudarte a avanzar con foco sin perder de vista cómo se organiza el trabajo ni el impacto que las decisiones tienen en otras personas. La principal zona a observar aparece cuando la estructura deja de ser un apoyo y empieza a sentirse rígida: allí puedes experimentar distancia, cuestionar reglas y buscar cambios de fondo. Hoy tu mapa también sugiere un momento activo de cambio, con tensión reconocida y disposición a explorar alternativas.

Los gráficos representan resultados, no competencias demostradas ni una identidad fija. Los valores se conservan en los anexos.

02 / PATRONES

# SEIS MANERAS DE ORGANIZAR LA EXPERIENCIA

Ningún patrón es mejor ni superior. Su expresión depende del contexto y de las necesidades de la persona.

### Seguridad

Pertenencia, continuidad, vínculos confiables, estabilidad y base segura.

### Poder

Afirmación, límites, confrontación y decisión.

### Orden

Reglas, estructura, responsabilidades, consistencia y expectativas claras.

### Logro

Objetivos, resultados, autonomía, efectividad y evidencia de progreso.

### Personas

Colaboración, escucha, confianza, participación e impacto humano.

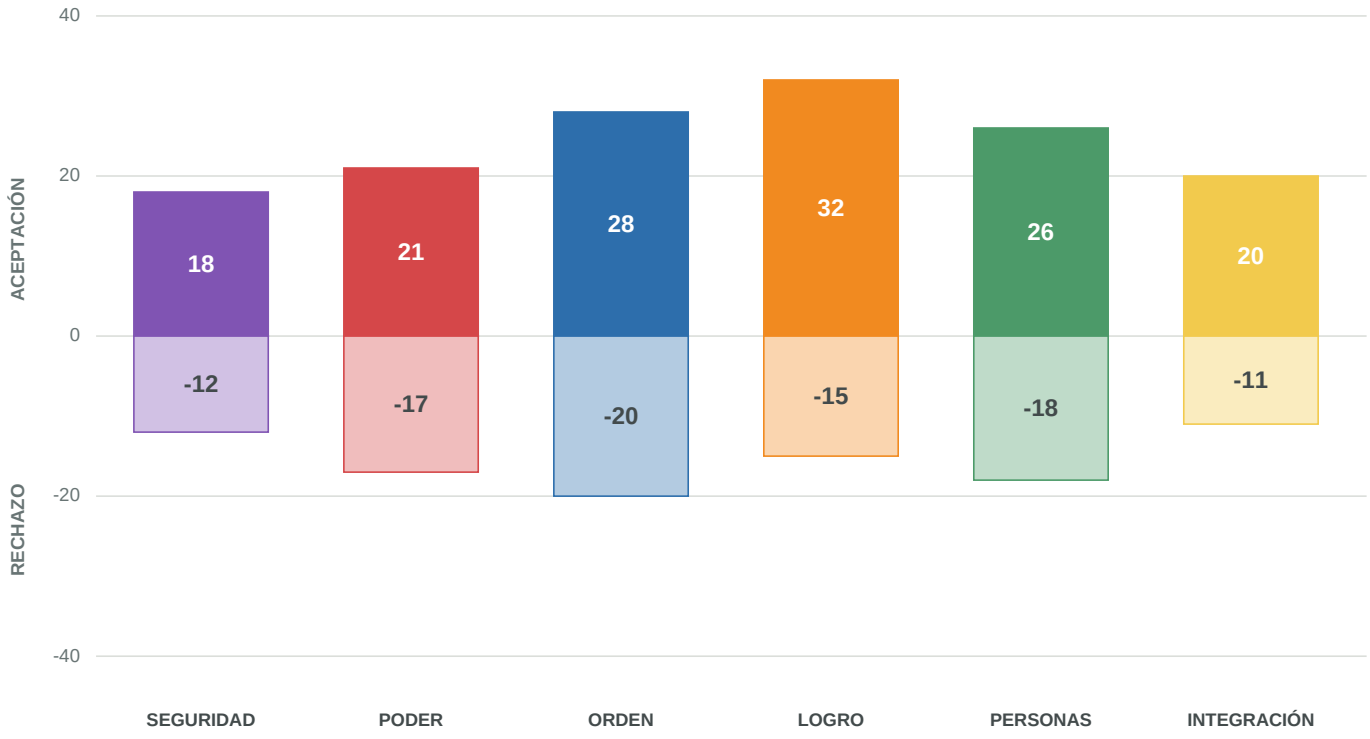
### Integración

Múltiples perspectivas, conexión de variables, adaptación y manejo de complejidad.

03 / PATRONES CULTURALES

# ACEPTACIÓN Y RECHAZO

Lo más disponible parece ser orientarte a objetivos claros, evidencias de avance y autonomía para producir resultados. A la vez, valoras marcos de trabajo con responsabilidades definidas y cierta consistencia, y mantienes una sensibilidad importante hacia la colaboración y el impacto humano. En contextos bien coordinados, estos tres recursos pueden complementarse: foco para avanzar, estructura para sostener y vínculos para coordinar.




## Lo que puede generar mayor distancia

La mayor zona de distancia aparece frente a expresiones rígidas del Orden. Es posible que te cueste adherir a reglas o procedimientos cuando percibes que se transforman en un fin en sí mismos, dificultan una decisión o pierden conexión con el propósito. También existe sensibilidad frente a dinámicas relacionales que prolongan demasiado el consenso y frente a formas de autoridad muy directas. El desafío no es eliminar estructura, vínculo o autoridad, sino distinguir cuándo cada recurso está ayudando y cuándo su forma de expresión empieza a limitar la efectividad.

04 / RECURSOS

# RECURSOS Y POSIBLES LÍMITES

## Foco en resultados y avance

Puedes sentirte especialmente cómodo cuando existen objetivos claros, autonomía y señales visibles de progreso. Este recurso ayuda a priorizar y movilizar acción. Puede volverse limitante si la urgencia por avanzar reduce demasiado el tiempo para escuchar señales del contexto o revisar consecuencias. Observa cuándo el foco en resultados mejora la decisión y cuándo empieza a estrecharla.

## Claridad, consistencia y acuerdos

La estructura puede darte una base útil para coordinar responsabilidades, sostener estándares y saber qué se espera. Al mismo tiempo, tu sensibilidad frente a expresiones rígidas de este mismo patrón sugiere que valoras el orden cuando está al servicio del propósito, no cuando sustituye el juicio. Pregúntate qué regla protege algo importante y cuál requiere actualización.

## Colaboración y consideración del impacto humano

También está disponible una orientación hacia la escucha, la confianza y la participación. Puede ayudarte a construir acuerdos y sostener vínculos mientras se toman decisiones. Su posible costo aparece cuando cuidar la relación demora conversaciones difíciles o decisiones necesarias. La clave es integrar vínculo con claridad, no sustituir uno por otro.

Cada lectura requiere contraste con situaciones concretas. La coexistencia de aceptación y rechazo no demuestra por sí sola una contradicción.

05 / PRESIÓN

# RESPUESTA BAJO PRESIÓN

9

**Aceptación dominante: Logro**

Resultado dominante de este bloque.

-7

**Rechazo dominante: Orden**

Se compara por magnitud y se presenta con signo negativo.

Bajo presión, parece hacerse especialmente disponible el impulso por conseguir resultados, priorizar y recuperar avance. Ese foco puede ser útil para evitar la parálisis. Al mismo tiempo, puedes tomar distancia de reglas o procedimientos que sientas poco funcionales en ese momento. El riesgo es resolver rápido debilitando acuerdos que después serán necesarios. Una pregunta útil es: ¿qué resultado necesito proteger y qué regla conviene revisar, en vez de simplemente saltármela?

06 / CAMBIO / PREFERENCIA

# PREFERENCIA FRENTE AL CAMBIO

| 18 | 25 |
|---|---|
| **Primer orden** | **Segundo orden** |
| Mejorar, corregir u optimizar dentro del marco existente. | Revisar supuestos o el marco desde el cual se actúa. |

Tu preferencia relativa se inclina hacia cambios que revisan supuestos, reglas o formas de entender el problema, más que hacia limitarse a mejorar lo existente. Esto puede ser valioso cuando el sistema actual ya no responde bien. El punto de cuidado es no concluir demasiado pronto que todo necesita transformarse. Antes de abrir un cambio de fondo, conviene separar qué requiere una redefinición y qué puede resolverse con una mejora concreta.

Preferencia no equivale a capacidad. Este bloque se presenta separado del estado de cambio.

07 / CAMBIO / ESTADO

# CÓMO SE VIVE ACTUALMENTE EL CAMBIO

| 5 | 6 | 5 |
|---|---|---|
| **Alfa** | **Beta** | **Gamma** |
| Estabilidad conocida. | Tensión, cuestionamiento o necesidad de revisar algo del marco actual. | Sensación de atrapamiento, bloqueo o dificultad para encontrar una salida clara. |

| 7 | 6 |
|---|---|
| **Delta** | **Nuevo Alfa** |
| Búsqueda de alternativas. | Posibilidad de construir una nueva estabilidad. |

El conjunto sugiere que hoy no estás en una situación completamente estable. Hay señales de tensión y también aparece la sensación de que algunas respuestas conocidas ya no alcanzan. A la vez, existe movimiento: estás buscando alternativas y empiezan a aparecer indicios de una nueva forma de ordenar la experiencia. Como el instrumento no indica la causa de este proceso, conviene contrastar en qué ámbito se expresa con mayor claridad y qué pruebas concretas ya estás realizando.

Los estados orientan hipótesis; no demuestran una secuencia vivida, una causa o ausencia de estrés.

08 / CULTURA Y NECESIDAD PRESENTE

# CULTURA ACTUAL Y DESEADA

**Actual / percepción**

Orden

**Deseada / representación**

Personas

Hoy percibes tu organización principalmente desde Orden: estructura, reglas y responsabilidades claras. Cuando imaginas una cultura deseada eliges Personas: más colaboración, confianza, escucha y participación. Esa diferencia no define un destino obligatorio ni demuestra que la organización deba transformarse en una dirección específica. La pregunta central es: ¿qué necesito ahora? Una hipótesis para contrastar es que necesitas conservar claridad y consistencia, pero con más espacios de confianza, escucha y participación en decisiones que hoy te afectan. Desde esa necesidad presente conviene identificar una conversación o condición concreta que pueda mejorar tu experiencia actual.

¿Qué necesito ahora?

La cultura deseada no indica necesariamente hacia dónde debes ir. La diferencia entre lo que percibes hoy y lo que preferirías puede mostrar una necesidad, una expectativa o una tensión que estás experimentando en este momento.

Por eso, antes de pensar en cambiar algo, la pregunta más útil es: ¿qué estoy necesitando ahora?

09 / INTEGRACIÓN

# UNA LECTURA PARA CONTRASTAR

Una hipótesis integradora es que necesitas conservar efectividad y claridad, pero con mayor capacidad para revisar reglas y formas de coordinación cuando dejan de servir. La combinación entre Logro, Orden y Personas puede ayudarte a construir soluciones que no sean solo rápidas ni solo participativas: soluciones que tengan dirección, acuerdos y legitimidad. El punto crítico aparece cuando la tensión aumenta y la urgencia por avanzar compite con la necesidad de sostener reglas y conversaciones que dan continuidad al trabajo.

## Condiciones facilitadoras

Te pueden favorecer contextos donde los objetivos estén claros, las responsabilidades sean explícitas y exista margen para cuestionar procedimientos cuando la realidad cambia. También ayudan espacios donde las diferencias puedan conversarse sin transformar la colaboración en búsqueda permanente de unanimidad. En momentos de cambio, puede ser útil trabajar con experimentos acotados, criterios de éxito y revisiones breves que permitan aprender sin exigir una solución definitiva desde el inicio.

## Cierre / hipótesis por comprobar

Tu desafío no parece ser elegir entre resultados, estructura o personas, sino aprender a combinarlos con mayor flexibilidad. Cuando el contexto funciona, esos tres recursos pueden reforzarse entre sí. Cuando aumenta la presión, en cambio, puedes privilegiar el avance y tomar distancia de estructuras que percibas como obstáculo. El desarrollo puede estar en distinguir con más precisión qué debe conservarse, qué necesita revisarse y qué conversación falta para que el cambio sea sostenible. Una práctica inicial es identificar una situación actual y preguntarte: ¿qué necesito ahora para avanzar sin perder claridad ni confianza?

**10 / CONVERSACIÓN**

# PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

01. ¿En qué situaciones tu orientación a resultados te ayuda a simplificar y avanzar?

02. ¿Cuándo una regla te entrega claridad y cuándo comienza a sentirse como rigidez?

03. ¿Qué conversación tiendes a postergar cuando quieres mantener una relación colaborativa?

04. Bajo presión, ¿qué acuerdo podrías estar dejando de lado por priorizar velocidad?

05. ¿Qué necesitas hoy de tu organización que está representado en la idea de una cultura más centrada en las personas?

06. ¿Qué parte del cambio actual requiere revisar algo de fondo y qué parte podría mejorar dentro del marco existente?

07. ¿Qué experimento pequeño podrías realizar esta semana para probar una forma distinta de coordinar?

**11 / DESARROLLO**

# PRÁCTICAS PARA EXPERIMENTAR

## 01. Separar propósito de procedimiento

Cuando una regla o proceso te genere resistencia, escribe primero qué propósito intenta proteger. Luego identifica si el problema está en el propósito o en la forma actual de cumplirlo. Prueba una alternativa acotada y observa si mantiene el resultado que la regla buscaba resguardar.

## 02. Hacer visible la conversación pendiente

Ante una meta exigente, detente dos minutos y pregunta qué conversación, límite o acuerdo falta para avanzar de manera sostenible. Formula una petición concreta, explicita el resultado que quieres cuidar y observa si aumenta la claridad sin deteriorar la relación.

## 03. Distinguir ajuste de cambio de fondo

Frente a un problema recurrente, construye dos columnas: qué puede mejorarse sin cambiar las reglas y qué evidencia sugiere que las reglas mismas necesitan revisión. Elige una acción de cada columna y compara cuál produce aprendizaje más útil.

## 04. Probar participación con foco

En una decisión relevante, define de antemano qué aspecto es consultable, qué criterio decidirá y quién toma la decisión final. Invita a dos perspectivas distintas, cierra en un tiempo definido y revisa si la participación mejoró la calidad sin diluir la responsabilidad.

**12 / ANEXO**

# *RESULTADOS / PATRONES Y CAMBIO*

| | |
|---|---|
| Seguridad / aceptación | 18 |
| Poder / aceptación | 21 |
| Orden / aceptación | 28 |
| Logro / aceptación | 32 |
| Personas / aceptación | 26 |
| Integración / aceptación | 20 |
| Seguridad / rechazo | -12 |
| Poder / rechazo | -17 |
| Orden / rechazo | -20 |
| Logro / rechazo | -15 |
| Personas / rechazo | -18 |
| Integración / rechazo | -11 |
| Aceptación dominante bajo presión | Logro: 9 |
| Rechazo dominante bajo presión | Orden: -7 |
| Cambio / primer orden | 18 |
| Cambio / segundo orden | 25 |

**13 / ANEXO**

# *RESULTADOS / CONTINUACIÓN*

| | |
|---|---|
| Estado / Alfa | 5 |
| Estado / Beta | 6 |
| Estado / Gamma | 5 |
| Estado / Delta | 7 |
| Estado / Nuevo Alfa | 6 |
| Cultura actual | Orden |
| Cultura deseada | Personas |

Medición original: 2026-09-20. Esta nueva presentación no actualiza los resultados ni equivale a volver a aplicar el instrumento.

El reporte no constituye diagnóstico clínico ni predice el desempeño. Cualquier hipótesis requiere contraste con la experiencia y el contexto.