REPORTE RESULTADOS

REPORTE RESULTADOS CULTURESEE

v 0.1.1

Comprender tu forma de actuar, adaptarte y cambiar.



Camila Torres

Empresa Demo Culturesee - datos sintéticos

Fecha de respuesta: 2026-10-02

SÍNTESIS DEL PERFIL

Camila muestra una combinación de orientación a resultados, capacidad para integrar distintas perspectivas y valoración de estructuras claras. Al mismo tiempo, aparece una sensibilidad marcada frente a formas directas o impositivas de ejercer poder.

Reporte Resultados Culturesee v 0.1.1

01 / MIRADA GENERAL

TUS RESULTADOS EN UNA MIRADA

Preferencias, no etiquetas

Este es un caso demostrativo construido con datos sintéticos. Muestra cómo Culturesee integra preferencias culturales, cambio, estilo personal y percepción del entorno laboral. Los resultados describen tendencias y preguntas de exploración; no son etiquetas de personalidad ni predicciones de desempeño.

En el momento actual existe tensión con algunos aspectos de la forma de trabajar, junto con señales de búsqueda y movimiento. Su percepción cultural contrapone una organización centrada en reglas y estructura con una necesidad presente de mayor colaboración y consideración de las personas.

El conjunto sugiere un desafío central: sostener foco y claridad sin evitar conversaciones difíciles, usando la colaboración como una forma de mejorar la calidad de las decisiones y no como sustituto de ellas.

Los gráficos muestran los datos que sustentan esta lectura. El anexo reúne las cifras y las categorías presentadas.

02 / ANTES DE INTERPRETAR

¿CÓMO OBSERVO EL MUNDO?

Los patrones culturales representan distintas lógicas para responder a necesidades y desafíos. Ninguno es mejor, peor, superior o inferior.

Seguridad

Pertenencia, confianza, estabilidad y protección.

Se activa cuando necesitamos sentir que pertenecemos, que contamos con apoyo y que existe una base suficientemente segura. No significa resistirse siempre al cambio.

Poder

Autonomía, fuerza, límites y capacidad de decisión.

Ayuda a afirmarse, actuar y poner límites. En una expresión poco saludable puede aparecer como imposición o intimidación, pero el patrón no equivale por sí mismo a autoritarismo.

Orden

Claridad, reglas, coherencia, responsabilidad y estabilidad institucional.

Busca que las decisiones tengan criterios claros y que cada persona conozca sus responsabilidades. No significa rigidez en todos los casos.

Logro

Resultados, progreso, eficiencia, autonomía y mejora.

Orienta la energía hacia avanzar y conseguir resultados. No significa competir a cualquier costo ni valorar a las personas solamente por su rendimiento.

Personas

Colaboración, participación, igualdad, cuidado y calidad de las relaciones.

Invita a comprender distintas perspectivas y cuidar la relación entre las personas. No significa evitar siempre el conflicto o buscar que todos estén de acuerdo.

Integración

Propósito, complejidad, conexiones y adaptación al contexto.

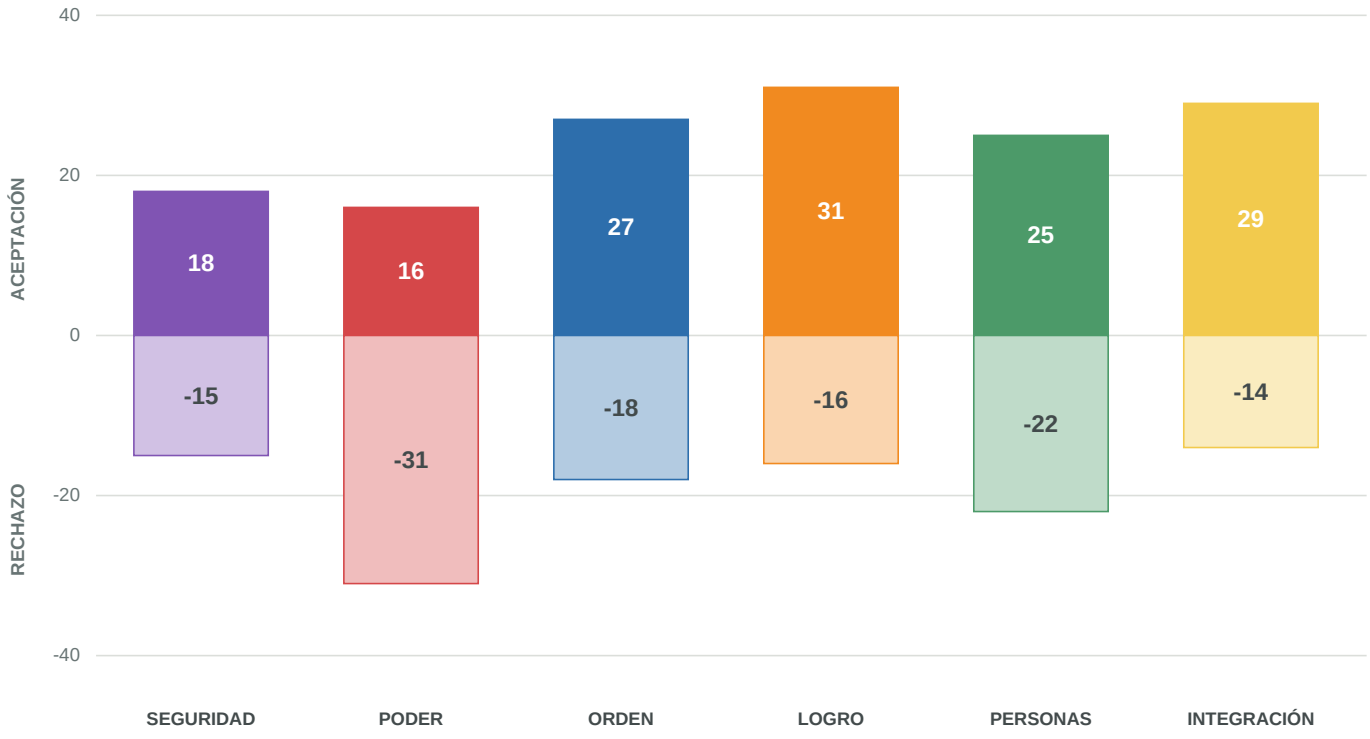
Permite observar el conjunto, relacionar distintas variables y comprender que un problema puede tener varias causas. No significa tener siempre una visión completa ni una respuesta superior.

03 / PATRONES CULTURALES

LO QUE TIENDE A RESULTARTE MÁS NATURAL

Tiende a resultarle natural trabajar con objetivos claros, observar avances y buscar resultados concretos. Esa orientación a Logro aparece acompañada por una alta disponibilidad para conectar variables, mirar el contexto y adaptar la respuesta, propia de Integración. También valora contar con criterios, responsabilidades y reglas suficientemente claras, asociados a Orden.

La combinación puede ser útil en contextos donde se necesita avanzar sin perder de vista el conjunto. El punto de atención está en no transformar la claridad en rigidez ni la orientación a resultados en una exigencia que deje fuera conversaciones necesarias.



04 / RECURSOS Y TENSIONES

CÓMO PUEDEN AYUDARTE TUS RECURSOS Y QUÉ TENSIONES OBSERVAR

01 / Orientación a resultados

La disponibilidad de Logro puede ayudarla a priorizar, definir objetivos y distinguir avance de actividad. En exceso, puede llevarla a acelerar decisiones o evaluar una situación principalmente por el resultado inmediato. Una pregunta útil es: ¿qué resultado importa y qué costo no quiero normalizar para conseguirlo?

02 / Mirada integradora

La disponibilidad de Integración puede facilitar que conecte perspectivas, identifique interdependencias y adapte la respuesta al contexto. Si se lleva demasiado lejos, puede abrir demasiadas variables y dificultar el cierre. Conviene observar: ¿qué información adicional cambiaría realmente mi decisión?

03 / Estructura y claridad

La orientación a Orden puede darle apoyo para definir responsabilidades, acuerdos y criterios consistentes. Puede limitarla cuando una regla se mantiene aunque ya no ayude al propósito. La pregunta práctica es: ¿esta estructura sigue resolviendo el problema para el que fue creada?

Lo que puede generarte mayor distancia

La mayor distancia aparece frente a formas de Poder asociadas a imposición, confrontación o ejercicio directo de autoridad. Esto no significa ausencia de capacidad para poner límites; sí puede indicar que ciertas maneras de hacerlo generan resistencia. También existe sensibilidad frente a expresiones de Personas cuando la búsqueda de armonía o inclusión dificulta decidir.

Una hipótesis para explorar es que Camila valore la participación y el respeto, pero necesite que esas conversaciones produzcan acuerdos claros y decisiones efectivas. El riesgo sería evitar una confrontación necesaria para no parecer impositiva.

05 / BAJO PRESIÓN

PATRONES BAJO PRESIÓN: CÓMO ACTÚAS EN ESTRÉS

8

Mayor aceptación: Logro

El recurso que aparece como más disponible bajo presión.

-9

Mayor rechazo: Poder

La respuesta de la que tomas mayor distancia bajo presión.

Bajo presión, el recurso más disponible es Logro: concentrarse en avanzar, resolver y recuperar efectividad. Puede ser útil cuando hay plazos, ambigüedad o necesidad de priorizar.

Al mismo tiempo, la mayor distancia bajo presión se concentra en Poder. Esto abre una tensión práctica: puede aumentar la urgencia por conseguir resultados justo cuando más cuesta ejercer autoridad directa, marcar un límite o sostener una conversación difícil. Conviene distinguir entre imponer y ejercer una autoridad clara al servicio de la tarea.

06 / CULTURA

CÓMO PERCIBES HOY TU ORGANIZACIÓN Y QUÉ NECESIDAD PUEDE MOSTRAR ESA DIFERENCIA

Patrón	Actual	Deseada
Seguridad		
Poder		
Orden	X	
Logro		
Personas		X
Integración		

Camila percibe actualmente una cultura centrada en Orden: reglas, estructura, responsabilidades y consistencia. Su cultura deseada se orienta hacia Personas: colaboración, escucha, confianza y consideración del impacto humano.

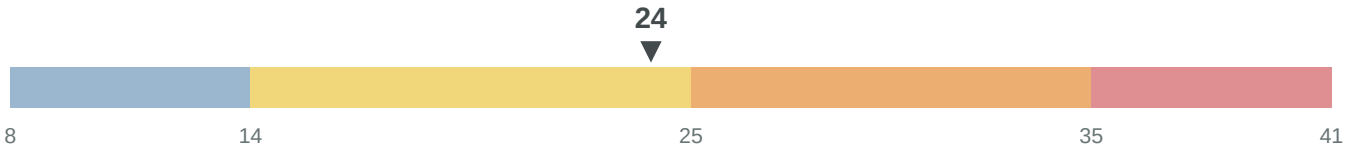
La diferencia no indica automáticamente hacia dónde debe ir la organización. Puede ayudar a nombrar una necesidad presente. La pregunta relevante es: ¿qué estoy necesitando ahora? Una hipótesis es que necesite mayor participación y confianza dentro de una estructura que siga entregando claridad, más que reemplazar estructura por consenso.

07 / ENCAJE LABORAL

CÓMO PERCIBES TU ENCAJE ACTUAL CON EL TRABAJO

Fit Factor: 24 / Tensión

Escala de referencia: 8 a 41. Es un indicador de percepción de encaje, no una calificación de desempeño.



Tareas

Exigen demasiado

Jefatura

No compatible

Equipo

Compatible

Proyección

Veo un futuro

La señal global de encaje se ubica en la categoría de Tensión. No implica que toda la experiencia laboral sea negativa; indica que existen áreas percibidas como desalineadas y conviene mirarlas por separado.

En las tareas se percibe exigida de más, mientras que la relación con la jefatura aparece como compatible y el equipo también es percibido como compatible. Además, señala que ve futuro para sí en su trabajo.

La pregunta no parece ser simplemente permanecer o salir, sino identificar qué condiciones de carga, coordinación o priorización necesitan cambiar para que la proyección que todavía reconoce sea sostenible.

08 / PROSPERAR

¿CUÁLES SON LAS PRIORIDADES PARA PROSPERAR EN TU ORGANIZACIÓN?

Estos resultados reflejan tu percepción sobre las condiciones que permitirían que tu organización avance y se sostenga. Escala de 0 a 8.

8

Confianza y respeto

Una base segura para colaborar, comprometerse y hablar con franqueza.

5

Principios y orden

Acuerdos, reglas y responsabilidades claras que orienten el trabajo.

7

Éxito y beneficios

Capacidad para alcanzar resultados y sostener el desempeño de la organización.

6

Personas

Colaboración, participación y cuidado de la calidad de las relaciones.

7

Propósito y complejidad

Una mirada amplia que conecte decisiones, contexto y sentido.

5

Planeta

Consideración del impacto social y ambiental de las decisiones.

La prioridad más alta para prosperar en la organización es Confianza y respeto. También reciben un peso elevado Complejidad y Éxito, seguidas por Personas. Orden y Planeta aparecen presentes, aunque con menor peso relativo en esta pregunta.

Esto sugiere que necesita combinar calidad de relaciones, sentido amplio de las decisiones y capacidad de producir resultados. La tensión práctica puede aparecer cuando una de estas condiciones se utiliza para sacrificar las otras de manera permanente.

09 / CAMBIO

¿CÓMO PREFIERES CAMBIAR?

12

Primer orden

Mejorar, corregir, renovar o consolidar lo existente. Escala: 0 a 38.

21

Segundo orden

Revisar paradigmas, supuestos o estructuras para producir un cambio profundo. Escala: 0 a 38.

La preferencia se inclina hacia cambios de segundo orden: revisar supuestos, reglas o estructuras de fondo, más que limitarse a ajustes menores. Esto puede ser un recurso cuando la forma actual de operar dejó de responder al contexto.

El riesgo es interpretar demasiado pronto que todo requiere transformación. Una buena práctica es distinguir qué necesita un cambio de lógica y qué puede resolverse mejorando procesos, acuerdos o capacidades dentro del marco existente.

09 / CAMBIO / MOMENTO ACTUAL

¿CÓMO ESTÁS VIVIENDO HOY EL CAMBIO?

6

Alfa / Estabilidad

La forma actual de funcionar todavía entrega una base estable.

10

Beta / Tensión

Aparecen señales de que algo deja de funcionar.

4

Gamma / Conflicto

Las respuestas conocidas no resuelven el problema y puede sentirse atrapamiento.

8

Delta / Inflexión

Se moviliza energía, se prueban alternativas y comienza la salida del problema.

5

Nuevo Alfa / Nueva estabilidad

Una nueva forma de funcionar comienza a instalarse y consolidarse.

Escala de cada estado: 0 a 18. Estos resultados no prueban por sí solos una secuencia vivida ni su causa.

Los resultados muestran una tensión significativa con la forma actual de funcionar: Beta está activado. Gamma no alcanza el umbral de activación, por lo que no corresponde afirmar una sensación consolidada de atrapamiento. A la vez, Delta tiene presencia relevante, lo que sugiere búsqueda, prueba o movimiento hacia alternativas.

La lectura conjunta no describe una secuencia obligatoria. Sí permite plantear que existe energía para revisar lo actual y explorar respuestas distintas, aunque la nueva estabilidad todavía no aparece consolidada.

10 / LECTURA INTEGRADORA

LECTURA INTEGRADORA

El hilo principal del perfil combina foco en resultados, necesidad de claridad y capacidad para considerar el contexto. Esa combinación puede ser especialmente útil en procesos de transformación donde no basta con tener una visión: también se necesitan criterios, decisiones y ejecución.

La zona sensible aparece en el ejercicio de autoridad y el conflicto. Bajo presión puede aumentar la orientación a resultados mientras disminuye la disponibilidad para formas directas de poder. Por eso, una capacidad de desarrollo relevante es aprender a poner límites y sostener desacuerdos sin confundir firmeza con imposición.

La cultura deseada y las prioridades refuerzan otro elemento: la confianza y la colaboración importan, pero parecen ser más útiles cuando se integran con decisiones claras y responsabilidad por los resultados.

Fortalezas que podrías aprovechar

Capacidad potencial para conectar objetivos concretos con una mirada amplia del contexto.

Disponibilidad para estructurar acuerdos y responsabilidades cuando una situación necesita claridad.

Orientación a resultados que puede movilizar energía en escenarios exigentes.

Apertura relativa a revisar supuestos cuando el cambio exige algo más que ajustes menores.

Valoración de confianza y respeto como condición para desenvolverse en la organización.

Aspectos a observar

Evitar una conversación difícil cuando justamente se necesita claridad de autoridad o límites.

Transformar la urgencia por resultados en sobreexigencia propia o del entorno.

Abrir demasiadas variables antes de cerrar una decisión.

Interpretar una necesidad de cambio como señal de que todo el sistema debe transformarse.

Buscar colaboración sin explicitar suficientemente criterios, responsabilidades o decisiones.

Condiciones que pueden ayudarte

Probablemente despliegue mejor sus recursos en contextos donde los objetivos estén claros, exista autonomía suficiente para decidir y las reglas puedan revisarse cuando dejan de ser útiles. También pueden favorecerla espacios donde la colaboración incluya la posibilidad de discrepar, poner límites y conversar con franqueza.

En procesos de cambio, puede ayudarle combinar una imagen clara del resultado buscado con ciclos breves de prueba y aprendizaje. Así evita que la transformación quede solo en una visión general y puede verificar qué funciona antes de ampliar el cambio.

Cierre: una hipótesis para comprobar en tu experiencia

Una hipótesis para comprobar es que Camila puede desplegar especialmente bien sus recursos cuando integra tres elementos: resultados claros, una mirada amplia del contexto y relaciones basadas en confianza. El desafío aparece cuando la presión exige firmeza y la aversión a formas directas de poder hace más difícil sostener límites o conversaciones incómodas.

La oportunidad de desarrollo no consiste en volverse más autoritaria, sino en ampliar su repertorio para ejercer claridad y decisión sin abandonar la colaboración. Del mismo modo, su preferencia por cambios profundos puede ganar efectividad si se traduce en experimentos concretos y evidencia antes de ampliar la transformación.

La pregunta central para contrastar con su experiencia sería: ¿qué conversación o decisión necesita sostener con mayor claridad para avanzar sin perder la forma de relacionarse que considera importante?

11 / DESARROLLO

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

01 / Separar firmeza de imposición

Ante una conversación difícil, escribe en una frase el límite o decisión que necesitas sostener y en otra lo que quieres cuidar de la relación. Comunica ambas cosas de forma explícita. Después observa si pudiste ejercer autoridad sin caer en una forma que percibas como impositiva.

02 / Cerrar una decisión con criterio suficiente

Cuando estés abriendo nuevas variables, define qué dos o tres datos podrían cambiar realmente tu decisión. Si la información restante no altera esos criterios, cierra la decisión y registra qué revisarás más adelante.

03 / Distinguir transformación de mejora

Frente a un problema, divide una hoja en dos: supuestos que podrían necesitar revisión y procesos que podrían mejorar sin cambiar el marco completo. Elige una acción de cada columna y observa cuál produce evidencia más útil.

04 / Precisar la necesidad presente

Cuando aparezca la idea de una cultura más colaborativa, evita convertirla inmediatamente en una meta organizacional. Pregúntate qué necesitas ahora: más información, participación, confianza, apoyo o una conversación específica. Actúa sobre una necesidad concreta y revisa su efecto.

05 / Observar la carga de las tareas

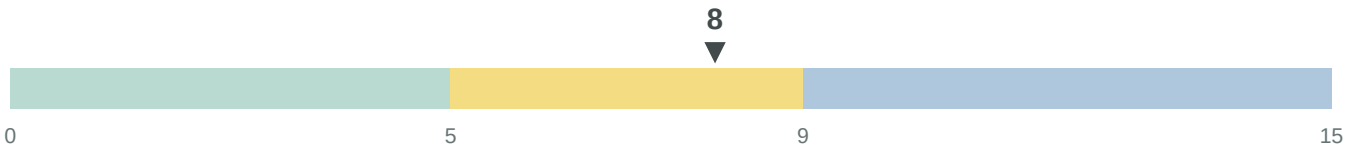
Durante dos semanas registra situaciones en que sientas que las tareas exigen demasiado. Distingue volumen, prioridad, plazo, recursos y claridad de expectativas. Usa ese registro para conversar sobre una condición específica en lugar de presentar una sensación global de sobrecarga.

12 / ESTILO PERSONAL

TU ESTILO PERSONAL

Análogo - Digital

Análogo capta primero el conjunto, el contexto, las relaciones y el sentido general. Digital distingue partes, secuencias, datos y detalles. Son maneras de procesar información, no niveles de capacidad.



Tu resultado: 8 / Mixto

0-5 Análogo / 6-9 Mixto / 10-15 Digital

Su resultado se ubica en el rango Mixto entre una mirada amplia y una orientación al detalle. Esto puede facilitar que traduzca ideas generales en decisiones concretas y que simplifique situaciones complejas sin perder completamente el contexto.

El riesgo es oscilar entre visión y detalle sin explicitar cuál de los dos necesita prioridad en cada momento. Puede ayudarle declarar qué nivel de análisis requiere una decisión antes de profundizarla.

Introversión y extroversión

EXTROVERSIÓN **11 de 25**



INTROVERSIÓN **14 de 25**



Existe una inclinación relativa hacia una forma más reservada y reflexiva de procesar e interactuar, aunque la diferencia con la expresión más externa no es extrema. Esto no permite inferir sociabilidad, comunicación o liderazgo.

En la práctica, puede ser útil observar si sus criterios quedan suficientemente visibles para otros, especialmente cuando ha elaborado una decisión internamente antes de compartirla.

13 / INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

CÓMO RESUELVES LOS DESAFÍOS

Los porcentajes representan la distribución relativa de tres formas de abordar desafíos. No son una nota ni un nivel de inteligencia.

50%

Transformacional

Imagina un estado deseado diferente del actual y comprende cambios planificados y profundos.

30%

Emprendedora

Cuestiona supuestos, inicia alternativas y abre posibilidades que pueden cambiar profundamente la forma de operar.

20%

Translacional

Mejora o corrige lo existente, traduce ideas en procesos y avanza mediante cambios incrementales.

La distribución muestra mayor peso Transformacional: conducir una situación hacia un estado deseado diferente y relativamente definido. Emprendedora aparece en segundo lugar, asociada a revisar supuestos y favorecer formas significativamente distintas de organizarse. Translacional tiene menor peso relativo, vinculado a mejorar o corregir lo existente.

Estas son preferencias de resolución, no competencias demostradas. El contraste con su preferencia por cambios de segundo orden sugiere explorar cómo convierte una visión de transformación en pasos concretos y verificables.

Porcentajes enteros solo para presentación. Las proporciones originales se conservan en los datos de la operación. No se fuerza la suma redondeada.

14 / REFLEXIÓN

PREGUNTAS PARA UNA CONVERSACIÓN DE DESARROLLO

01 ¿Qué resultado estás tratando de conseguir y qué no quieres sacrificar para lograrlo?

02 ¿Qué regla hoy te ayuda y qué regla mantienes solo porque siempre se ha hecho así?

03 ¿Qué conversación difícil estás postergando para evitar parecer demasiado directa?

04 ¿Cuándo la colaboración mejora una decisión y cuándo empieza a postergarla?

05 ¿Qué información adicional cambiaría realmente la decisión que tienes que tomar?

06 ¿Qué parte de tu situación actual requiere revisar un supuesto y qué parte necesita simplemente mejor ejecución?

07 ¿Qué estás necesitando ahora cuando imaginas una cultura con más colaboración y confianza?

08 ¿Qué condiciones concretas hacen que todavía veas futuro en tu trabajo?

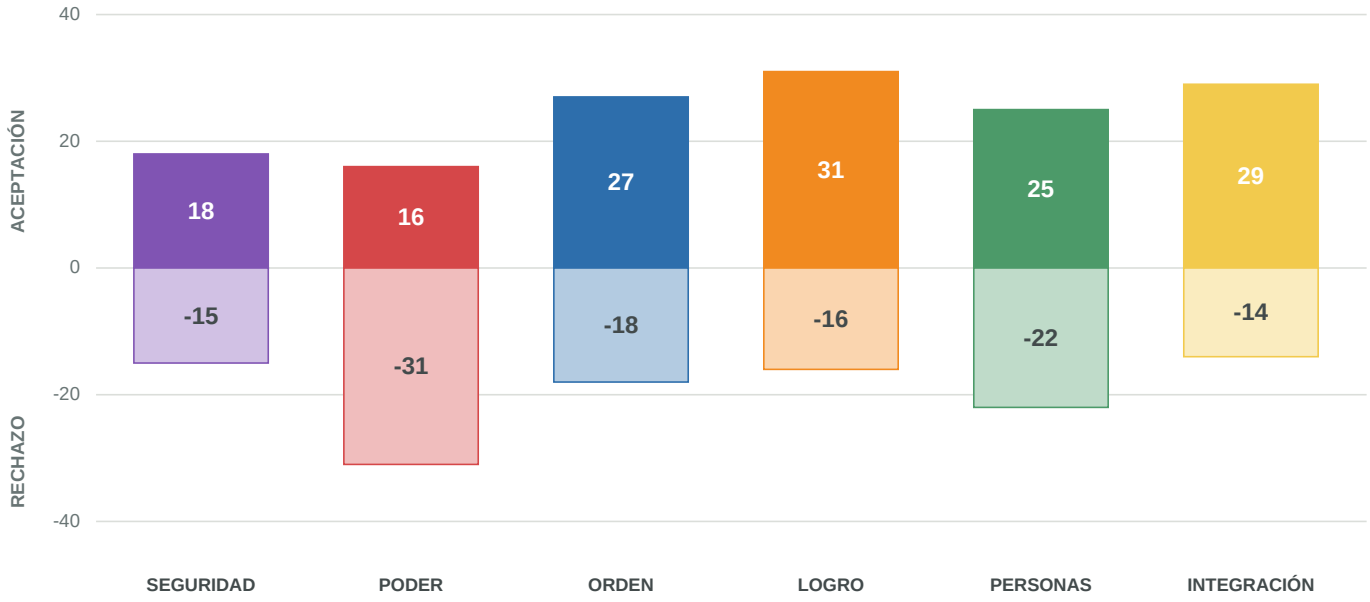
09 ¿Qué aspecto de tus tareas está generando sensación de sobreexigencia?

10 ¿Cómo podrías poner un límite claro sin recurrir a una forma de autoridad que te genere rechazo?

Estas preguntas abren una exploración. No exigen aceptar las hipótesis del reporte.

ANEXO / RESULTADOS

LOS NÚMEROS EN LOS QUE SE BASA LA LECTURA



Aceptación dominante bajo presión	Logro: 8
Rechazo dominante bajo presión	Poder: -9

Prioridades para prosperar / escala 0 a 8

Confianza y respeto	8
Principios y orden	5
Éxito y beneficios	7
Personas	6
Propósito y complejidad	7
Planeta	5

ANEXO / RESULTADOS / CONTINUACIÓN

CULTURA, CAMBIO Y ESTILO PERSONAL

Cultura actual	Orden
Cultura deseada	Personas
Fit Factor	24 / Tensión
Tarea	Exigen demasiado
Jefatura	No compatible
Equipo	Compatible
Trabajo	Veo un futuro
Preferencia: primer orden	12
Preferencia: segundo orden	21
Estado: Alfa	6
Estado: Beta	10
Estado: Gamma	4
Estado: Delta	8
Estado: Nuevo Alfa	5
Análogo - Digital	8 / Mixto
Introversión	14
Extroversión	11
Transformacional	50%
Emprendedora	30%
Translacional	20%

Este reporte orienta una conversación de desarrollo. No constituye diagnóstico clínico ni determina decisiones laborales.