REPORTE RESULTADOS

REPORTE RESULTADOS CULTURESEE

v 0.1.1 / Personal

Valeria Soto

Caso ficticio - demostración Culturesee

Medición original: 2026-09-22

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 informe describe preferencias y respuestas posibles, no rasgos fijos ni diagnósticos. Los patrones sirven como hipótesis para observar la propia experiencia: qué tiende a resultar más natural, qué puede generar distancia, qué cambia bajo presión y qué tipo de movimiento aparece frente al cambio. Los valores exactos están reservados al anexo técnico; el cuerpo del informe traduce esos resultados a situaciones cotidianas y preguntas de desarrollo.

Los resultados en una mirada

Valeria muestra una combinación entre capacidad para conectar variables, necesidad de estructura y orientación hacia el avance. Tiende a buscar una comprensión suficientemente amplia antes de actuar, pero también necesita que esa comprensión se traduzca en criterios claros y decisiones concretas.

Las relaciones son importantes para ella, aunque ciertas dinámicas pueden generar distancia cuando el consenso, la armonía o la conversación reemplazan la necesidad de decidir. Bajo presión, puede recurrir con más fuerza al orden y la claridad, mientras disminuye su disposición a conservar algo solo porque es conocido.

Frente al cambio, parece más disponible para mejorar y corregir lo existente que para reemplazar rápidamente el marco completo. Su principal desafío de desarrollo podría estar en reconocer cuándo comprender y ordenar ayudan, y cuándo necesita sostener una diferencia, actuar con información suficiente o revisar el supuesto desde el cual está mirando el problema.

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.

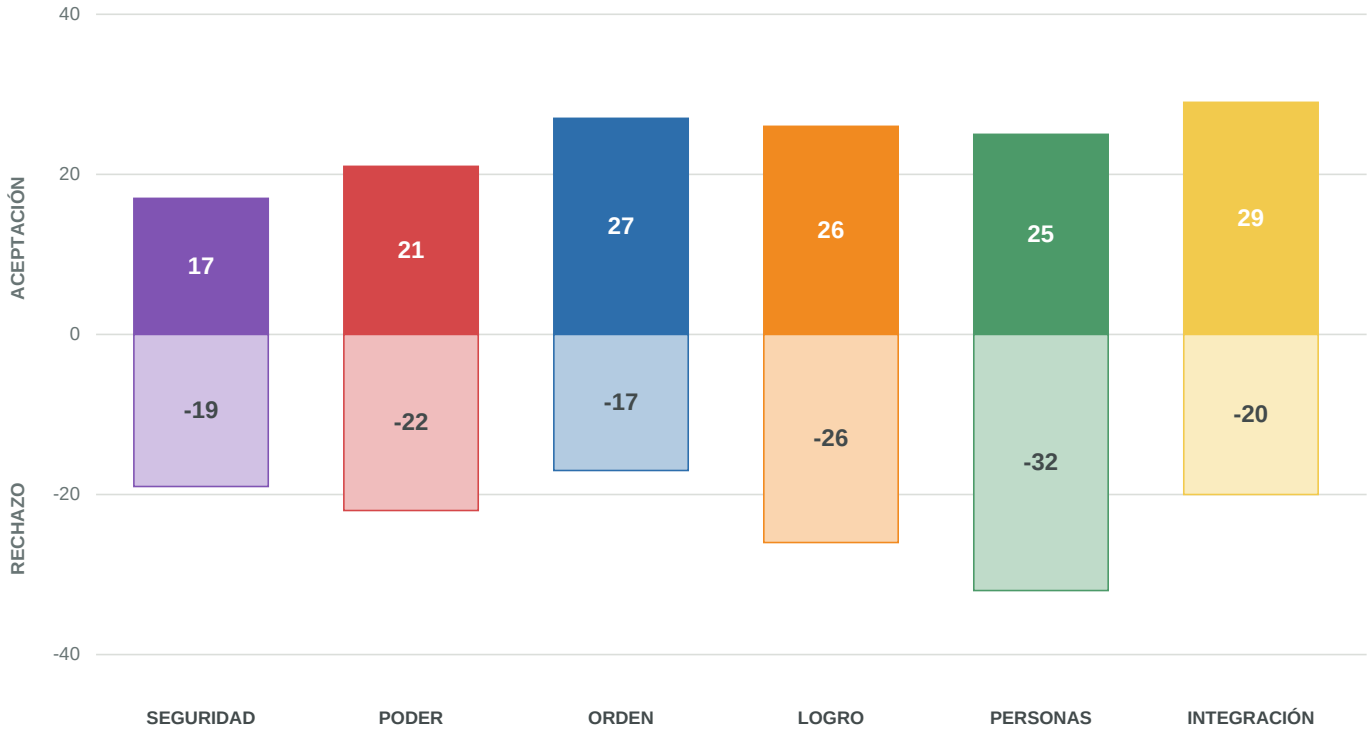
Integración

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

03 / PATRONES CULTURALES

ACEPTACIÓN Y RECHAZO

En Valeria destaca primero la capacidad de integrar perspectivas y conectar variables antes de cerrar una explicación. Junto a ello aparecen la necesidad de estructura y la orientación a resultados. Esta combinación puede ayudarla a comprender situaciones complejas, ordenar lo relevante y convertir esa comprensión en avance. El riesgo aparece cuando continúa abriendo posibilidades más allá de lo necesario, cuando estructura demasiado pronto una situación todavía ambigua o cuando la necesidad de avanzar reduce el tiempo disponible para conversar y aprender.



Lo que puede generar mayor distancia

La mayor sensibilidad aparece en la dimensión Personas. Esto no significa rechazo a colaborar; de hecho, la colaboración también está disponible como recurso. La hipótesis más útil es explorar qué formas de relación le resultan valiosas y cuáles le generan fricción. Puede valorar la confianza, la escucha y la participación, pero incomodarse cuando cuidar el vínculo posterga decisiones, evita conflictos necesarios o transforma el consenso en requisito para actuar.

04 / RECURSOS

RECURSOS Y POSIBLES LÍMITES

Integrar perspectivas y variables

Puede ayudarle a reconocer conexiones, considerar más de una explicación y adaptarse a contextos complejos. Pierde efectividad cuando continúa abriendo posibilidades después de que ya existe suficiente información para decidir.

Dar estructura y claridad

Puede ayudarle a establecer criterios, responsabilidades y acuerdos claros. Se vuelve limitante cuando intenta reducir demasiado pronto la ambigüedad o cuando la estructura deja de servir al propósito y pasa a dominarlo.

Convertir intención en avance

Puede aportar foco, autonomía y orientación a resultados visibles. Su costo aparece cuando la necesidad de avanzar reduce el espacio para aprendizaje, conversación o procesos que requieren más tiempo.

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: Orden

Resultado dominante de este bloque.

-8

Rechazo dominante: Seguridad

Se compara por magnitud y se presenta con signo negativo.

Cuando aumenta la exigencia, parece hacerse especialmente disponible la búsqueda de reglas, criterios y estructura. Ese movimiento puede ayudar a recuperar dirección en situaciones confusas. Al mismo tiempo, puede disminuir la disposición a mantener lo conocido solo porque entrega continuidad. La combinación puede favorecer decisiones de cambio rápidas, pero conviene preguntarse qué necesita ser modificado y qué vale la pena preservar antes de reorganizarlo todo.

06 / CAMBIO / PREFERENCIA

PREFERENCIA FRENTE AL CAMBIO

24

Primer orden

Mejorar, corregir u optimizar dentro del marco existente.

16

Segundo orden

Revisar supuestos o el marco desde el cual se actúa.

Valeria parece inclinarse más por mejorar, corregir y optimizar dentro del marco existente. Esto puede facilitar cambios prácticos y sostenibles. El punto de cuidado aparece cuando un problema persiste porque el supuesto de base no se está revisando. Una distinción útil es preguntar: ¿necesito hacer mejor lo que ya hago o necesito cambiar la manera en que estoy entendiendo el problema?

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

07 / CAMBIO / ESTADO

CÓMO SE VIVE ACTUALMENTE EL CAMBIO

9

Alfa

Estabilidad conocida.

6

Beta

Tensión, cuestionamiento o necesidad de revisar algo del marco actual.

10

Gamma

Sensación de atrapamiento, bloqueo o dificultad para encontrar una salida clara.

8

Delta

Búsqueda de alternativas.

9

Nuevo Alfa

Posibilidad de construir una nueva estabilidad.

Los resultados muestran que conviven estabilidad conocida, cuestionamiento, sensación de dificultad para encontrar salida, búsqueda de alternativas y señales de nueva estabilidad. No sabemos en qué área concreta ocurre esta experiencia, pero sí es razonable explorar un momento en que algo todavía se sostiene mientras otra parte ya no resulta suficiente. Para Valeria puede ser importante diferenciar estar perdida de estar en transición y observar si intenta resolver demasiado rápido algo que todavía necesita exploración.

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

08 / PATRÓN PERSONAL

PROCESAMIENTO E INTERACCIÓN

Análogo / Digital



6 / Mixto

0-5 Análogo / 6-9 Mixto / 10-15 Digital. No mide habilidad tecnológica.



Longitud relativa dentro de este bloque; no es una escala de competencia.

Valeria se ubica en un rango mixto entre visión global y atención al detalle. Puede moverse entre perspectiva y aspectos concretos, aunque conviene observar en qué situaciones privilegia una de las dos. En su interacción aparece una inclinación relativa hacia un procesamiento más reservado y reflexivo. Esto no indica menor capacidad social; puede significar que una parte importante de su elaboración ocurre internamente antes de hacerse visible.

Estos resultados no demuestran sociabilidad, capacidad comunicacional, desempeño ni liderazgo.

09 / INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

FORMAS DE ABORDAR DESAFÍOS

33%	17%	50%
Transformacional	**Emprendedora**	**Translacional**
Movimiento planificado o episódico de segundo orden hacia un estado deseado conocido.	Revisión de supuestos y creación de estructuras, procesos, cultura o estrategia significativamente diferentes.	Mejora, corrección y desarrollo incremental de lo existente mediante habilidades y procesos.

Su distribución muestra mayor peso del modo Translacional: mejorar, corregir y desarrollar lo existente mediante cambios concretos. También está disponible el modo Transformacional, orientado a conducir un cambio profundo hacia un estado deseado relativamente definido. El modo Emprendedor aparece con menor peso relativo, lo que invita a explorar deliberadamente cuándo conviene revisar supuestos y crear una forma significativamente

distinta de operar.

Porcentajes enteros de presentación. Se conservan las proporciones originales; no se fuerza una suma redondeada.

Distribución relativa, no nivel de inteligencia general ni competencia.

10 / APLICACIÓN

DESARROLLO PERSONAL

Tu relación con otras personas

La colaboración y la confianza son importantes, pero Valeria podría ser especialmente sensible a relaciones donde evitar el desacuerdo se vuelve más importante que resolver. El desarrollo no pasa por ser más complaciente, sino por poder cuidar el vínculo y sostener una diferencia al mismo tiempo.

Desacuerdo y límites

La afirmación y los límites están disponibles, aunque no parecen ser el centro principal de su perfil. Puede ser útil observar si necesita comprender demasiado la posición de otra persona antes de sentirse autorizada para decir que no, pedir algo o mantener una decisión impopular.

Un eje de desarrollo personal

Un eje posible de desarrollo es ganar flexibilidad para distinguir qué requiere cada situación: explorar, estructurar, actuar, conversar o replantear el problema. Ampliar ese repertorio puede reducir la tendencia a usar siempre la misma respuesta cuando cambia el contexto.

11 / INTEGRACIÓN

UNA LECTURA PARA CONTRASTAR

El hilo que conecta los resultados parece estar en la relación entre comprender, ordenar y actuar. Valeria puede moverse bien cuando logra combinar esas tres operaciones, pero no todas las situaciones las requieren en el mismo orden. En temas relacionales, puede necesitar comprender sin convertir esa comprensión en acuerdo. En momentos de presión, puede necesitar estructura sin rigidez. Y frente a cambios persistentes, puede necesitar distinguir entre mejorar una solución y revisar el supuesto que mantiene vivo el problema.

Condiciones facilitadoras

Puede favorecerle disponer de espacios donde exista claridad de responsabilidades sin exceso de rigidez, conversaciones donde el desacuerdo no se transforme en ruptura y suficiente autonomía para convertir ideas en acciones. También puede ayudarle separar deliberadamente momentos de exploración de momentos de decisión: primero ampliar la mirada cuando faltan antecedentes y luego cerrar cuando la información ya es suficiente. En situaciones de cambio, resulta útil explicitar qué conviene preservar antes de definir qué modificar.

Cierre / hipótesis por comprobar

Una hipótesis para explorar es que Valeria busca coherencia entre comprensión, estructura y acción. Su repertorio le permite mirar varias variables, ordenar la experiencia y traducirla en movimiento, pero su desarrollo puede estar en elegir cuál de esas respuestas necesita realmente cada situación. A veces será necesario comprender más; otras, poner un límite; otras, aceptar que ya existe información suficiente y decidir. También habrá momentos en que mejorar no alcance y sea necesario revisar el supuesto desde el cual se está buscando la solución. La pregunta de desarrollo podría ser: ¿qué necesita realmente esta situación de mí: comprender mejor, ordenar, actuar, conversar o cambiar la forma en que estoy mirando el problema?

12 / CONVERSACIÓN

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

01. ¿Cómo sabes que ya tienes información suficiente para decidir?

02. ¿En qué situaciones seguir analizando te ayuda y en cuáles posterga una decisión?

03. ¿Qué formas de colaboración te generan confianza y cuáles te producen impaciencia?

04. ¿Cuándo cuidar una relación te hace postergar una conversación necesaria?

05. ¿Qué ocurre contigo cuando necesitas poner un límite y la otra persona no está de acuerdo?

06. Bajo presión, ¿qué parte de tu necesidad de orden ayuda y qué parte puede volverse rigidez?

07. ¿Qué necesitas preservar cuando decides cambiar algo importante?

08. ¿Qué problema actual estás intentando mejorar sin revisar todavía el supuesto de base?

09. ¿Cuánto de tu razonamiento permanece dentro de ti y no llega a hacerse visible para otros?

10. ¿Qué situación actual podría ser entendida como una transición y no solo como un problema?

13 / DESARROLLO

PRÁCTICAS PARA EXPERIMENTAR

01. Definir información suficiente

Antes de decidir, anota las tres preguntas cuya respuesta realmente cambiaría tu elección. Cuando estén respondidas, decide y observa después si la información adicional habría modificado algo relevante.

02. Comprender sin acordar

En una conversación difícil, resume la posición de la otra persona hasta que se sienta comprendida. Luego expresa tu posición sin buscar coincidencia y observa si puedes sostener vínculo y diferencia a la vez.

03. Separar estructura de rigidez

Cuando una regla te genere seguridad o resistencia, identifica qué propósito protege. Pregúntate si todavía ayuda a resolver el problema o si el problema está siendo obligado a adaptarse a la estructura.

04. Preservar y cambiar

Ante un cambio relevante, separa “lo que necesito modificar” de “lo que necesito cuidar”. Revisa ambas listas antes de actuar para no desechar recursos que todavía entregan valor.

05. Revisar el supuesto

Cuando un problema reaparezca, completa: “Para resolver esto estoy dando por hecho que…”. Formula dos alternativas a ese supuesto y observa si aparece una opción nueva.

14 / ANEXO

RESULTADOS / PATRONES Y CAMBIO

Seguridad / aceptación	17
Poder / aceptación	21
Orden / aceptación	27
Logro / aceptación	26
Personas / aceptación	25
Integración / aceptación	29
Seguridad / rechazo	-19
Poder / rechazo	-22
Orden / rechazo	-17
Logro / rechazo	-26
Personas / rechazo	-32
Integración / rechazo	-20
Aceptación dominante bajo presión	Orden: 9
Rechazo dominante bajo presión	Seguridad: -8
Cambio / primer orden	24
Cambio / segundo orden	16

15 / ANEXO

RESULTADOS / CONTINUACIÓN

Estado / Alfa	9
Estado / Beta	6
Estado / Gamma	10
Estado / Delta	8
Estado / Nuevo Alfa	9
Análogo / Digital	6 / Mixto
Introversión	15
Extroversión	10
Transformacional	33%
Emprendedora	17%
Translacional	50%

Medición original: 2026-09-22. 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.