REPORTE RESULTADOS

REPORTE RESULTADOS CULTURESEE

v 0.1.1 / Selección



Tomás Alvear

Nexo Operaciones SpA - organización ficticia

Medición original: 2026-09-20

Emisión de esta presentación: 2026-10-02

Destinatario: profesional autorizado

Cargo de referencia: Jefe de Proyectos de Transformación - cargo ficticio

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 cruza resultados Culturesee con las demandas explícitas del cargo de referencia. Las interpretaciones se presentan como hipótesis de ajuste y no como predicciones de desempeño. Los valores exactos quedan en el anexo; el cuerpo prioriza implicancias prácticas y evidencia que debe comprobarse mediante entrevistas, referencias y antecedentes de experiencia.

Resumen ejecutivo

Tomás muestra una combinación que puede resultar relevante para un cargo de Jefe de Proyectos de Transformación: orientación a resultados, necesidad de estructura y disposición a considerar a las personas involucradas. En conjunto, estos elementos sugieren un estilo que podría buscar convertir objetivos amplios en acuerdos, hitos y entregables concretos, sin perder de vista la coordinación con otros.

El principal punto por comprobar está en cómo sostiene esa estructura cuando aumenta la presión. En el perfil general el Orden aparece como un recurso importante, pero bajo presión se convierte en la zona de mayor rechazo. Esto no implica inconsistencia ni un problema por sí mismo; abre una hipótesis relevante para entrevista: cuando la exigencia aumenta, podría volverse menos tolerante a procedimientos, reglas o formas de coordinación que perciba como lentas o restrictivas.

Frente al cambio, presenta una preferencia relativa por revisar marcos y supuestos, junto con señales actuales de tensión y búsqueda de alternativas. Para un rol de transformación esto puede ser un recurso, siempre que exista capacidad para traducir esa apertura en decisiones, secuencias y compromisos verificables.

La lectura no demuestra desempeño ni reemplaza la entrevista. Su valor está en focalizar qué experiencias conviene pedir, qué condiciones podrían favorecer su desempeño y qué riesgos específicos vale la pena contrastar antes de tomar una decisión.

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.

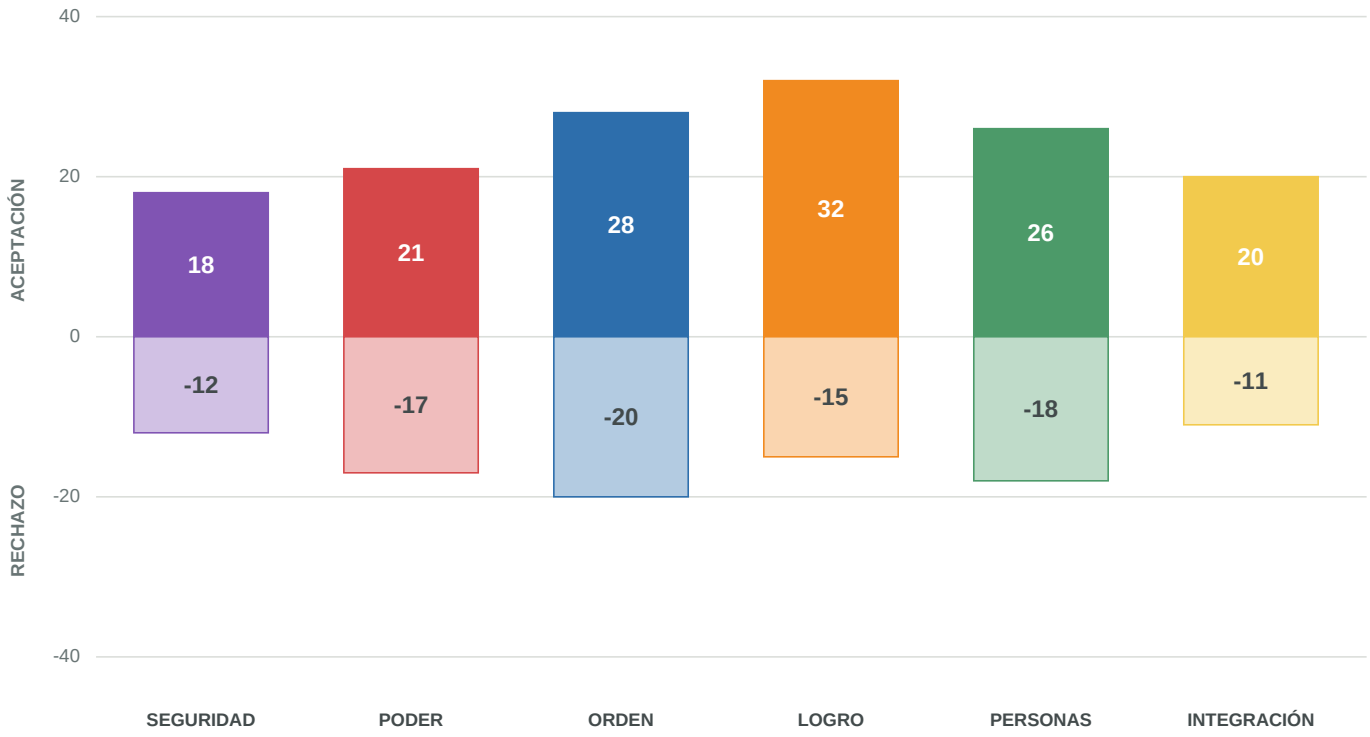
Integración

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

03 / PATRONES CULTURALES

ACEPTACIÓN Y RECHAZO

Los recursos más disponibles combinan foco en resultados, estructura y coordinación con personas. Esta configuración puede favorecer el avance de proyectos complejos cuando existen objetivos definidos, responsabilidades claras y necesidad de articular actores diversos. Conviene comprobar cómo prioriza cuando varias demandas compiten entre sí y cómo evita que el foco en resultados reduzca el espacio para comprender resistencias o impactos humanos.



Lo que puede generar mayor distancia

La mayor magnitud de rechazo aparece en Orden, seguida por Personas. Esto sugiere explorar qué formas de estructura o coordinación generan distancia. Puede valorar reglas y acuerdos cuando ayudan a avanzar, pero reaccionar negativamente frente a burocracia, rigidez o consenso prolongado. La entrevista debe distinguir entre una sana capacidad de simplificar y una tendencia a abandonar controles necesarios cuando resultan incómodos.

04 / RECURSOS

RECURSOS Y POSIBLES LÍMITES

Orientación a resultados

Puede tender a organizar el trabajo desde objetivos, hitos y evidencia de avance. En el cargo de referencia esto podría favorecer foco y ejecución. Conviene comprobar cómo actúa cuando el logro depende de procesos relacionales más lentos o cuando una meta debe ser revisada por nueva información.

Estructura y claridad

La disponibilidad de Orden puede ayudar a definir responsabilidades, criterios y secuencias de trabajo. Su valor será mayor si utiliza la estructura como soporte de la ejecución y no como fin en sí mismo. Dado el rechazo dominante bajo presión, es importante explorar qué ocurre con este recurso cuando aumenta la urgencia.

Coordinación con stakeholders

La disponibilidad de Personas puede contribuir a escuchar, involucrar y sostener coordinación entre áreas. Al mismo tiempo, existe una sensibilidad relevante frente a ciertas expresiones de este patrón, por lo que conviene distinguir si rechaza el consenso improductivo sin perder capacidad para procesar resistencias y construir acuerdos suficientes.

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, Logro se vuelve la respuesta más disponible, mientras Orden concentra el rechazo dominante. Una hipótesis posible es que, ante urgencia, Tomás tienda a proteger el resultado y acelerar decisiones, reduciendo su tolerancia a procedimientos o estructuras que perciba como obstáculos. Esto podría ser valioso en contextos críticos, pero requiere comprobar cómo resguarda calidad, trazabilidad y coordinación cuando necesita actuar rápido.

06 / CAMBIO / PREFERENCIA

PREFERENCIA FRENTE AL CAMBIO

18

Primer orden

Mejorar, corregir u optimizar dentro del marco existente.

25

Segundo orden

Revisar supuestos o el marco desde el cual se actúa.

La preferencia relativa por cambios de segundo orden sugiere disposición a cuestionar supuestos y revisar la forma en que se está abordando un problema, más que limitarse a optimizar lo existente. Para un rol de transformación puede ser pertinente, aunque debe comprobarse su capacidad para distinguir cuándo realmente se necesita cambiar el marco y cuándo basta con mejorar procesos actuales.

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

07 / CAMBIO / ESTADO

CÓMO SE VIVE ACTUALMENTE EL CAMBIO

5

Alfa

Estabilidad conocida.

6

Beta

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

5

Gamma

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

7

Delta

Búsqueda de alternativas.

6

Nuevo Alfa

Posibilidad de construir una nueva estabilidad.

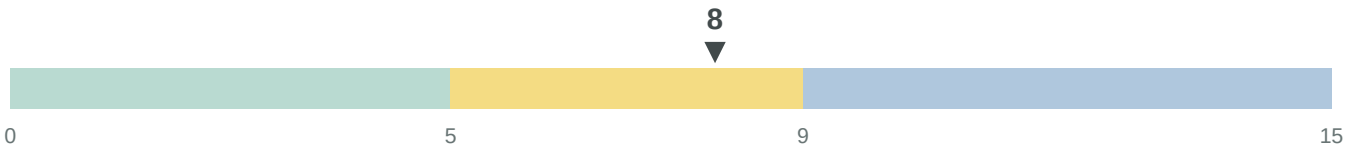
Los resultados muestran simultáneamente tensión con aspectos del marco actual, sensación de que algunas respuestas pueden no ser suficientes, búsqueda de alternativas y señales de una nueva estabilidad posible. Esto no permite saber qué situación específica está atravesando, pero sí hace relevante explorar cómo toma decisiones cuando todavía no existe una solución completamente consolidada.

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

08 / PATRÓN PERSONAL

PROCESAMIENTO E INTERACCIÓN

Análogo / Digital



8 / Mixto

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

Introversión **14**

Extroversión **11**

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

El resultado se ubica en una zona mixta entre procesamiento global y detalle, con una inclinación relativa hacia la introversión. Para el cargo puede ser útil si logra alternar análisis y precisión sin perder comunicación oportuna con stakeholders. Conviene comprobar cómo hace visible su razonamiento y cómo procesa información antes de tomar posición en reuniones de alta presión.

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

09 / INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

FORMAS DE ABORDAR DESAFÍOS

50%

Transformacional

Movimiento planificado o episódico de segundo orden hacia un estado deseado conocido.

25%

Emprendedora

Revisión de supuestos y creación de estructuras, procesos, cultura o estrategia significativamente diferentes.

25%

Translacional

Mejora, corrección y desarrollo incremental de lo existente mediante habilidades y procesos.

La distribución relativa favorece Transformacional, seguida en igual medida por Emprendedora y Translacional. Esto es coherente con un posible interés por mover sistemas hacia una condición distinta, aunque no demuestra capacidad efectiva para hacerlo. La entrevista debe contrastar experiencias reales de transformación, creación de alternativas y mejora incremental.

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 / CARGO DE REFERENCIA

JEFE DE PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN - CARGO FICTICIO

Traducir objetivos estratégicos en planes, hitos, responsables y métricas de seguimiento.

Coordinar stakeholders de distintas áreas y sostener acuerdos cuando existan prioridades en conflicto.

Tomar decisiones bajo presión resguardando riesgos, trazabilidad y calidad de ejecución.

Revisar supuestos y adaptar el enfoque cuando el contexto o la evidencia cambian.

Comunicar avances, desvíos y decisiones difíciles con claridad ejecutiva.

Demandas del cargo de referencia

El cargo requiere conducir proyectos de transformación con múltiples áreas, traducir objetivos estratégicos en planes ejecutables, gestionar riesgos y dependencias, sostener conversaciones difíciles con stakeholders y ajustar el enfoque cuando cambian las condiciones.

Hipótesis de aporte frente al cargo

Existe una combinación potencialmente favorable entre foco en resultados, estructura y apertura a revisar marcos. El principal contraste a comprobar es cómo mantiene disciplina de ejecución cuando la presión aumenta y la estructura comienza a sentirse restrictiva.

Aspectos por comprobar

La convivencia entre alta disponibilidad de Orden y rechazo dominante de Orden bajo presión merece exploración específica. También conviene observar la relación entre valoración de Personas y sensibilidad frente a dinámicas de consenso o coordinación que perciba como poco efectivas.

Condiciones de incorporación y liderazgo

Un inicio efectivo debería aclarar prioridades, márgenes de autonomía, procesos no negociables, criterios de escalamiento y cadencia de seguimiento. La jefatura puede favorecer el ajuste si distingue control crítico de burocracia y entrega feedback oportuno sobre impacto, no solo sobre cumplimiento de proceso.

11 / CONTRASTE

DEMANDAS, HIPÓTESIS Y COMPROBACIÓN

Traducir objetivos estratégicos en planes, hitos, responsables y métricas de seguimiento.

Dato de apoyo: Logro aparece entre los recursos más disponibles y también domina la respuesta bajo presión.

Hipótesis: Podría sostener foco y empuje cuando el proyecto exige avanzar con rapidez.

Evidencia por obtener: Pedir un caso donde recuperó un proyecto atrasado y revisar qué sacrificó, qué protegió y qué resultado obtuvo.

Coordinar stakeholders de distintas áreas y sostener acuerdos cuando existan prioridades en conflicto.

Dato de apoyo: Orden es un recurso disponible en el perfil general, pero concentra el rechazo dominante bajo presión.

Hipótesis: Puede estructurar bien el trabajo en condiciones normales, pero bajo urgencia podría intentar reducir procedimientos o controles que perciba como fricción.

Evidencia por obtener: Explorar una situación de crisis donde debió mantener trazabilidad, control de riesgos y documentación pese a la presión.

Tomar decisiones bajo presión resguardando riesgos, trazabilidad y calidad de ejecución.

Dato de apoyo: Personas aparece entre los recursos más disponibles, con una magnitud de rechazo también relevante.

Hipótesis: Puede valorar la colaboración sin sentirse cómodo con dinámicas de consenso prolongado o evitación del conflicto.

Evidencia por obtener: Solicitar un ejemplo de desacuerdo con un stakeholder influyente y observar cómo cuidó la relación sin ceder el criterio técnico o de negocio.

Revisar supuestos y adaptar el enfoque cuando el contexto o la evidencia cambian.

Dato de apoyo: Existe una preferencia relativa por cambio de segundo orden y una orientación ejecutiva Transformacional predominante.

Hipótesis: Podría mostrarse disponible para revisar supuestos y proponer enfoques distintos cuando el marco actual deja de resolver el problema.

Evidencia por obtener: Pedir un caso donde haya cambiado de estrategia a partir de evidencia nueva y distinguir si modificó el marco o solo el plan.

Comunicar avances, desvíos y decisiones difíciles con claridad ejecutiva.

Dato de apoyo: El estilo personal muestra una inclinación relativa hacia la introversión y un procesamiento mixto entre visión global y detalle.

Hipótesis: Puede beneficiarse de tiempo para procesar antes de cerrar posición; debe comprobarse que comunique con suficiente oportunidad en contextos de alta velocidad.

Evidencia por obtener: Explorar cómo prepara y comunica una decisión compleja cuando no cuenta con toda la información deseada.

> Este reporte apoya una decisión humana. No recomienda contratar o descartar y no demuestra desempeño futuro.

12 / INTEGRACIÓN

UNA LECTURA PARA CONTRASTAR

La combinación más relevante para el cargo parece estar entre orientación a resultados, estructura y apertura al cambio. Tomás podría aportar capacidad de empuje y organización, con una disposición a revisar enfoques cuando dejan de funcionar. El punto de cuidado es que, bajo presión, la misma estructura que normalmente puede ayudarlo podría volverse algo que intenta reducir o saltar para proteger el avance. La calidad de su ajuste dependerá en parte de cómo distingue controles útiles de burocracia innecesaria y de cómo mantiene alineados a los actores cuando acelera la ejecución.

Condiciones facilitadoras

Podría desplegar mejor sus recursos en contextos donde existan prioridades explícitas, margen real para decidir, objetivos exigentes y mecanismos de seguimiento simples. Un liderazgo que entregue claridad sobre resultados esperados y límites de autonomía podría ser más efectivo que un control detallado de cada paso. Durante el onboarding conviene explicitar qué procesos son negociables y cuáles no, así como los criterios para escalar decisiones y gestionar riesgos.

Cierre / hipótesis por comprobar

El perfil muestra un potencial de ajuste interesante para un rol que combine ejecución, coordinación y transformación, especialmente si el desafío exige movilizar proyectos hacia resultados concretos. Los principales focos de entrevista deberían comprobar cómo administra la tensión entre velocidad y disciplina, cómo mantiene conversaciones difíciles con stakeholders y cómo diferencia una mejora incremental de un cambio que realmente requiere revisar supuestos.

La decisión final debería apoyarse en ejemplos conductuales: proyectos donde haya tenido que recuperar un cronograma, sostener controles bajo presión, enfrentar resistencia relevante y modificar un enfoque inicial sin perder el compromiso con el resultado.

13 / CONVERSACIÓN

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

01. Cuéntame un proyecto en que el plazo estaba comprometido. ¿Qué hiciste primero y qué controles decidiste mantener aunque generaran demora?

02. Describe una situación en que un procedimiento formal te pareció innecesario. ¿Cómo decidiste si seguirlo, modificarlo o escalarlo?

03. ¿Cuándo has tenido que elegir entre alcanzar un resultado rápido y cuidar una relación con un stakeholder clave? ¿Qué criterio usaste?

04. Dame un ejemplo de un proyecto donde tuviste que cambiar el enfoque inicial porque descubriste que el supuesto de partida era incorrecto.

05. ¿Cómo gestionas a un equipo cuando existe mucha discusión y poca decisión? ¿Qué haces para cerrar sin silenciar información relevante?

06. ¿Qué señales utilizas para decidir que un proyecto necesita una transformación de fondo y no solo una mejora incremental?

07. Cuéntame una ocasión en que bajo alta presión cometiste un error de coordinación o seguimiento. ¿Qué aprendiste y qué cambiaste después?

08. ¿Cómo haces visible tu razonamiento a otras áreas cuando necesitas tomar una decisión impopular o acelerar una ejecución?

14 / 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

15 / ANEXO

RESULTADOS / CONTINUACIÓN

Estado / Alfa	5
Estado / Beta	6
Estado / Gamma	5
Estado / Delta	7
Estado / Nuevo Alfa	6
Análogo / Digital	8 / Mixto
Introversión	14
Extroversión	11
Transformacional	50%
Emprendedora	25%
Translacional	25%

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.