

CVEFECTIVA

REPORTE DE PERFIL CONDUCTUAL DISC

ANÁLISIS DE TALENTO Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

PROCESO EXCLUSIVO PARA:	BURÓ DE TALENTO CVEFECTIVA
CANDIDATO EVALUADO	JESICA PAOLA HORTUA VARGAS
ROL PROYECTADO	CONSULTOR PEDAGOGICO (PROFESIONAL JUNIOR)
FECHA DE EMISIÓN	13/3/2026
ID DE TRAZABILIDAD	QA-3831

TRANSFORMAMOS TALENTO EN RESULTADOS

Consultoría Estratégica de Recursos Humanos | www.cvefectiva.com.co

Diseño de Prueba y Arquitectura Conductual: Manuel López

Contacto de Asesoría Exclusiva vía WhatsApp: (+57) 324 712 606

CONFIDENCIAL | GENERADO POR ECOSISTEMA CVEFECTIVA

ENCUADRE METODOLÓGICO

La evaluación DISC es una herramienta de prestigio internacional diseñada para mapear de manera objetiva el comportamiento de las personas en entornos laborales. Su propósito no es calificar la inteligencia ni medir habilidades técnicas, sino entender el estilo de trabajo del profesional: cómo interactúa con otros, cómo responde ante situaciones de presión y cómo prefiere organizar sus tareas diarias.

Las dos dimensiones clave del análisis:

1. Perfil Natural (La Esencia): Representa el comportamiento instintivo. Es la forma más auténtica de actuar de la persona, la cual tiende a surgir cuando se encuentra bajo estrés, trabajando con plazos ajustados o tomando decisiones rápidas.

2. Perfil Adaptado (El Entorno): Ilustra la reconfiguración conductual consciente. Muestra cómo el profesional modifica su comportamiento para cumplir con las exigencias actuales de su cargo o responder a las expectativas de sus superiores.

LOS CUATRO FACTORES DEL MODELO

DOMINANCIA

D

Mide cómo la persona enfrenta problemas y desafíos. Analiza el nivel de empuje, la toma de decisiones y la orientación a resultados rápidos.

INFLUENCIA

I

Mide cómo interactúa e intenta persuadir a otros. Analiza sus habilidades de comunicación, extroversión y gestión del clima laboral.

ESTABILIDAD

S

Mide cómo responde al ritmo de trabajo. Analiza su nivel de paciencia, constancia, lealtad corporativa y búsqueda de ambientes predecibles.

CUMPLIMIENTO

C

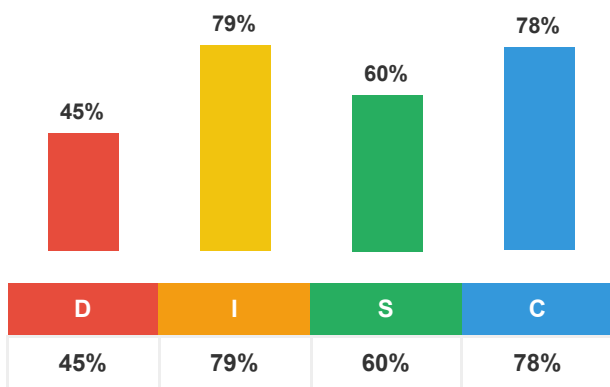
Mide cómo se apega a las normas y procedimientos. Analiza su nivel de análisis, precisión, seguimiento de reglas y mitigación de riesgos.

APLICACIÓN ESTRATÉGICA: Este informe es una herramienta vital para la selección ejecutiva, el desarrollo de equipos de alto rendimiento y la mejora de la comunicación corporativa.

ANÁLISIS DEL PERFIL NATURAL

Nota de Análisis: Comparativa Dimensional: Su perfil basal está liderado por la Influencia (Persuasión y sociabilidad), lo que define su estilo de trabajo innato como comunicativo y relacional. En contraparte, su menor intensidad empírica se encuentra en la Dominancia (Orientación a resultados), indicando que tenderá a delegar o evitar tareas asociadas a esta dimensión si se le permite operar con total autonomía.

VECTORES PRIMARIOS



MATRIZ RADIAL DE COMPETENCIAS



★ FORTALEZAS CORPORATIVAS

- Alta capacidad de persuasión.
- Generación de excelente clima laboral.
- Habilidad para tejer alianzas y redes.

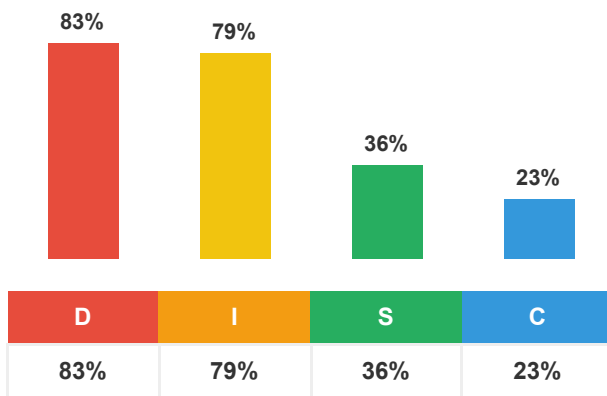
⚠ ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- Desorganización en tareas rutinarias.
- Exceso de optimismo en los plazos.
- Dificultad para el seguimiento de detalles.

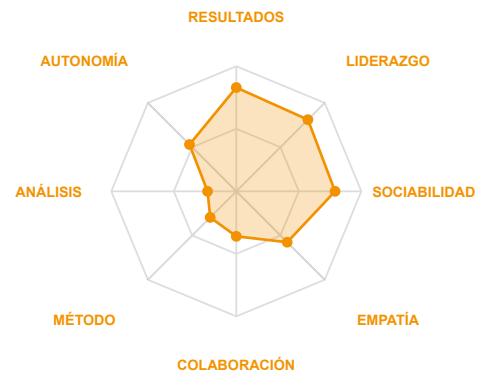
ANÁLISIS DEL PERFIL ADAPTADO

Nota de Análisis: Comparativa de Ajuste: Para amoldarse a las expectativas de su entorno actual, el profesional está forzando un aumento en su Dominancia (Empuje) y conteniendo su Cumplimiento (Análisis). Este esfuerzo consciente refleja su intento de proyectar la imagen ejecutiva que percibe como necesaria para tener éxito en el cargo evaluado.

VECTORES ADAPTATIVOS



MATRIZ RADIAL DE RECONFIGURACIÓN



ENFOQUE DE ADAPTACIÓN ACTUAL

El evaluado está ajustando su perfil natural para responder a las contingencias del cargo, modificando sus niveles de extroversión, paciencia o control según lo demanda la situación.

CLAVES GERENCIALES PARA EL LÍDER

- Brindar retroalimentación enfocada en el esfuerzo adaptativo que está realizando.
- Supervisar que estos picos de adaptación no le generen fatiga a largo plazo.
- Validar en la entrevista si el entorno realmente le exige este nivel de modificación.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (1/4)

FACTOR D - DOMINANCIA: EJECUCIÓN COLABORATIVA

Puntaje: 45% | Nivel: D MEDIO BAJO (35-49)

LECTURA GENERAL

Muestra una preferencia por la colaboración y la armonía grupal, evitando la confrontación directa. Aporta un enfoque prudente y estructurado, minimizando riesgos innecesarios y priorizando el consenso del equipo antes de tomar determinaciones de alto impacto.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Prefiere delegar resoluciones difíciles a los líderes formales del área.
- Promueve un clima laboral estable, actuando como mediador en el equipo.
- Busca el consenso grupal antes de avanzar en proyectos importantes.
- Lidera a través del acompañamiento y la empatía, no desde la imposición.
- Sigue las directrices organizacionales de forma apegada y responsable.
- Prefiere un perfil de baja exposición frente a situaciones de conflicto agudo.
- Aporta seguridad y reducción de riesgos en los procesos de la empresa.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Roles administrativos:** Gestión de documentos, trámites y procesos internos que requieren orden.
- **Soporte operativo:** Asistencia a departamentos comerciales o productivos, facilitando la tarea de otros.
- **Ejecución técnica especializada:** Trabajos que requieren concentración y método, sin gestión de personas.
- **Back office:** Funciones internas vitales para la empresa pero alejadas de la primera línea de fuego.
- **Equipos estables y normados:** Grupos de trabajo con baja rotación y dinámicas predecibles.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- Dependencia excesiva del liderazgo: No avanza si no recibe la orden precisa.
- Evitación de responsabilidades críticas: Tiende a delegar hacia arriba o hacia los lados ante problemas complejos.
- Bloqueo ante conflicto: Puede paralizarse o callar errores graves por miedo a la confrontación.
- Baja iniciativa en crisis: Espera a que otros resuelvan las emergencias.
- Dificultad para liderar: No posee la fuerza natural para dirigir grupos o imponer disciplina.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

No asignar a roles de alta presión, liderazgo directivo o decisión crítica comercial. Funciona al máximo de su capacidad con supervisión clara, apoyo estructural constante y un entorno exento de confrontación.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Dominancia BAJA. Su estilo destaca por el soporte y la ejecución cautelosa. Se recomienda asignarlo a áreas que demanden paciencia, trabajo en equipo y apego a las normas.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (2/4)

FACTOR I - INFLUENCIA: INFLUENCIA Y PERSUASIÓN

Puntaje: 79% | Nivel: I ALTO (65-79)

LECTURA GENERAL

Destaca por su extroversión, optimismo y facilidad para relacionarse. Su estilo se enfoca en la persuasión y en mantener un clima laboral motivador. Actúa como un conector natural dentro de la empresa, facilitando alianzas y fomentando el entusiasmo colectivo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Utiliza la comunicación asertiva para persuadir y motivar a su entorno.
- Construye y mantiene amplias redes de contacto corporativo con facilidad.
- Interviene positivamente en el clima laboral durante picos de estrés.
- Prefiere las reuniones cara a cara sobre las comunicaciones estrictamente formales.
- Muestra gran agilidad para adaptarse a equipos de trabajo diversos.
- Suele ser un excelente vocero o representante del proyecto frente a terceros.
- Resuelve diferencias interpersonales utilizando el carisma y la diplomacia.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Liderazgo Comercial y Ventas:** Por su facilidad innata para conectar con prospectos, romper el hielo y cerrar negociaciones a través de la persuasión.
- **Relaciones Públicas y Comunicaciones:** Excelente vocero corporativo que proyecta una imagen positiva y dinámica de la marca.
- **Gestión del Talento y Bienestar:** Fundamental para mantener la motivación del personal, organizar eventos y mediar en el clima laboral.
- **Entrenador / Capacitador:** Capacidad superior para transmitir ideas con entusiasmo, logrando captar la atención de audiencias numerosas.
- **Gestión del Cambio:** Ayuda a vender las nuevas ideas internamente, reduciendo la resistencia natural de los empleados.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Desorganización administrativa:** Tiende a olvidar el seguimiento de papeleo, reportes o métricas detalladas.
- **Exceso de optimismo:** Puede comprometer fechas de entrega irreales por su afán de agradar al cliente o superior.
- **Pérdida de foco:** Se distrae fácilmente con la interacción social, alargando los tiempos de ejecución de tareas solitarias.
- **Evita dar malas noticias:** Dificultad para aplicar medidas disciplinarias por miedo a perder la popularidad.
- **Sobreventa de capacidades:** Puede prometer características técnicas que el producto/servicio aún no posee.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Vincular a posiciones donde la comunicación y la interacción humana sean el eje central. Requiere soporte de perfiles metódicos (C o S) que le ayuden a organizar su agenda y aterrizar sus ideas a formatos medibles.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Influencia ALTA. Su perfil se destaca por un inmenso capital social y persuasivo. Su éxito radica en su capacidad para motivar y expandir redes de contacto.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (3/4)

FACTOR S - ESTABILIDAD: ESTABILIDAD Y LEALTAD**Puntaje: 60% | Nivel: S MEDIO (50-64)**

LECTURA GENERAL

Enfoque metódico, paciente y altamente confiable. Prioriza el orden, la previsibilidad de las tareas y la lealtad corporativa. Su constancia garantiza que los procesos se cumplan de inicio a fin, convirtiéndose en el pilar de ejecución estructurada dentro de la empresa.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Mantiene un ritmo de trabajo sostenido y estable a lo largo del tiempo.
- Posee una excelente capacidad de escucha activa frente a las necesidades de otros.
- Demuestra un fuerte sentido de pertenencia y compromiso organizacional.
- Prefiere planificar con anticipación antes de implementar cambios estructurales.
- Sobresale en la ejecución de tareas secuenciales que requieren alto foco.
- Protege la armonía del equipo y es un excelente soporte para sus compañeros.
- Garantiza que las operaciones diarias de la empresa no se interrumpan.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Servicio al Cliente Especializado:** Por su paciencia infinita para escuchar, entender y resolver problemas sin perder la calma.
- **Operaciones y Logística Continua:** Mantiene la maquinaria de la empresa funcionando día tras día sin requerir estímulos nuevos.
- **Soporte Administrativo y RRHH:** Excelente para procesar nóminas, manejar beneficios y apoyar al personal con lealtad.
- **Gestión de Cuentas a Largo Plazo:** Construye relaciones de confianza profundas y duraderas con clientes clave.
- **Docencia Técnica o Tutoría:** Capacidad para explicar procesos repetitivos con empatía y sin frustración.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Resistencia pasiva al cambio:** Puede anclarse a los procesos antiguos y frenar sutilmente las innovaciones tecnológicas.
- **Dificultad ante la urgencia:** Se bloquea si se le cambian las prioridades a mitad del día sin previo aviso.
- **Internalización del estrés:** No expresa sus molestias abiertamente, acumulando frustración hasta llegar al agotamiento.
- **Falta de proactividad agresiva:** Esperará instrucciones claras antes de iniciar un proyecto nuevo.
- **Aversión a la multitarea extrema:** Disminuye drásticamente su calidad si se le exige saltar entre diez cosas distintas.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Valorar su lealtad e integrarlo en el núcleo operativo de la empresa. Al implementar cambios, se le debe explicar el 'por qué' y darle tiempo de asimilación. Brinda seguridad y soporte incomparable.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en rango de Estabilidad ALTA. Actúa como el ancla de la organización. Su metodología, paciencia y cooperación lo hacen el miembro de equipo más leal y confiable a largo plazo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (4/4)

FACTOR C - CUMPLIMIENTO: ANÁLISIS Y CUMPLIMIENTO

Puntaje: 78% | Nivel: C ALTO (65-79)

LECTURA GENERAL

Profesional enfocado en la precisión, la calidad y el cumplimiento estricto de estándares. Evalúa cada variable antes de actuar, asegurando que los procedimientos corporativos y legales se respeten a cabalidad, mitigando eficientemente el riesgo de error.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Examina la información con un enfoque lógico, buscando exactitud total.
- Mantiene altos estándares de calidad y no se conforma con resultados a medias.
- Previene errores al realizar preguntas críticas sobre la viabilidad de un proyecto.
- Cumple meticulosamente con las políticas, reglas y regulaciones de la organización.
- Estructura y organiza la información de manera que sea clara y auditable.
- Identifica riesgos operativos ocultos antes de que se conviertan en problemas.
- Prefiere trabajar bajo directrices e instrucciones sumamente claras y precisas.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Dirección Financiera / Contraloría:** Por su rigor absoluto con los números y la detección de fugas o anomalías.
- **Gestión de Calidad e Ingeniería:** Asegurando que los productos o servicios cumplan con la norma ISO o el estándar técnico.
- **Asesoría Legal y Compliance:** Salvaguardando a la empresa de riesgos jurídicos mediante la revisión exhaustiva de contratos.
- **Análisis de Sistemas Informáticos:** Búsqueda de bugs, estructuración de código limpio y ciberseguridad.
- **Auditoría Interna:** Capacidad para evaluar procesos ajenos con objetividad y basándose estrictamente en el manual.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Parálisis por sobre-análisis:** Retraso en la toma de decisiones por el deseo inalcanzable de tener el 100% de la información.
- **Exceso de perfeccionismo:** Incumplimiento de fechas de entrega por negarse a liberar un trabajo 'suficientemente bueno'.
- **Criticidad hacia los demás:** Puede ser percibido como un freno o un obstáculo por los perfiles más comerciales o dinámicos.
- **Inflexibilidad ante la creatividad:** Dificultad para aceptar soluciones innovadoras que no estén documentadas previamente.
- **Falta de visión global:** Se pierde en el micro-detalle de una cláusula, olvidando el objetivo macro del negocio.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Posicionarlo como el guardián de la calidad y la viabilidad de la empresa. Se le debe proveer de reglas claras y tiempo suficiente para analizar. No forzar a tomar decisiones improvisadas sin red de seguridad.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en el rango de Cumplimiento ALTO. Su perfil garantiza la precisión, la calidad y la seguridad jurídica de las operaciones. Su rigor analítico previene desastres corporativos.

RESOLUCIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL

SÍNTESIS INTEGRAL DE LAS 4 DIMENSIONES (D-I-S-C)

EL EVALUADOR: Perfil verbalmente articulado pero con necesidad de validación de datos. Comunica con mucha precisión y busca convencer usando hechos reales.

Al contrastar las cuatro dimensiones del comportamiento corporativo, observamos cómo interactúan para conformar el estilo de trabajo único del evaluado. Su principal motor de acción es la Influencia, respaldada directamente por su capacidad de Cumplimiento. Esto indica que, al enfrentar retos organizacionales, su respuesta natural priorizará estas dos áreas. En contraparte, las dimensiones de Estabilidad y Dominancia presentan una menor intensidad en su arquitectura cognitiva, lo que sugiere que preferirá evitar o delegar aquellas responsabilidades que exijan el uso intensivo y sostenido de dichas competencias.

ANÁLISIS DE BRECHA: JESICA PAOLA HORTUA VARGAS VS. CONSULTOR PEDAGOGICO (PROFESIONAL JUNIOR)

BRECHA SIGNIFICATIVA (ALERTA DE DESGASTE)

Este indicador mide el grado de esfuerzo psicológico que el profesional invierte para amoldarse a su entorno de trabajo actual. Nivel de adaptación requerido: **Alto**.

- Riesgo Organizacional: La distancia entre el perfil natural de JESICA PAOLA HORTUA VARGAS y las exigencias de su puesto es considerable, lo que implica un esfuerzo agotador.

REVISIÓN RECOMENDADA: El nivel de adaptación exigido es crítico y podría derivar en estrés laboral a mediano plazo. se aconseja evaluar su atención al detalle con pruebas lógicas o técnicas específicas al cargo.

LA EVALUACIÓN DISC COMO ELEMENTO DE PREDICCIÓN

Las competencias humanas son integrales y multidimensionales. Este diagnóstico refleja las dinámicas de interacción y el estilo de trabajo del profesional, siendo un insumo vital para la toma de decisiones gerenciales. Sin embargo, no funge como un calificador de trayectoria técnica (Hard Skills) ni como una medida de principios éticos. Se aconseja a la organización cruzar estos resultados con entrevistas estructuradas y evaluaciones complementarias pertinentes al cargo.

ECOSISTEMA CORPORATIVO CVEFECTIVA

Integre herramientas de vanguardia a su proceso. Conozca nuestros programas de **Educación Ejecutiva**, planes de **Capacitación Especializada**, y acceda a nuestras **Bases de Datos** de talento.

[EXPLORAR ECOSISTEMA PREMIUM](#)

ATENCIÓN CORPORATIVA

www.cvefectiva.com.co

MANUEL LÓPEZ

Transformamos Talento en Resultados

CVEFECTIVA

REPORTE DE PERFIL CONDUCTUAL DISC

ANÁLISIS DE TALENTO Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

PROCESO EXCLUSIVO PARA:	BURÓ DE TALENTO CVEFECTIVA
CANDIDATO EVALUADO	MARIA CAMILA GAMBA MANCIPE
ROL PROYECTADO	ANALISTA FINANCIERO (OPERATIVO / AUXILIAR)
FECHA DE EMISIÓN	25/3/2026
ID DE TRAZABILIDAD	QA-9041

TRANSFORMAMOS TALENTO EN RESULTADOS

Consultoría Estratégica de Recursos Humanos | www.cvefectiva.com.co

Diseño de Prueba y Arquitectura Conductual: Manuel López

Contacto de Asesoría Exclusiva vía WhatsApp: (+57) 324 712 606

CONFIDENCIAL | GENERADO POR ECOSISTEMA CVEFECTIVA

ENCUADRE METODOLÓGICO

La evaluación DISC es una herramienta de prestigio internacional diseñada para mapear de manera objetiva el comportamiento de las personas en entornos laborales. Su propósito no es calificar la inteligencia ni medir habilidades técnicas, sino entender el estilo de trabajo del profesional: cómo interactúa con otros, cómo responde ante situaciones de presión y cómo prefiere organizar sus tareas diarias.

Las dos dimensiones clave del análisis:

1. Perfil Natural (La Esencia): Representa el comportamiento instintivo. Es la forma más auténtica de actuar de la persona, la cual tiende a surgir cuando se encuentra bajo estrés, trabajando con plazos ajustados o tomando decisiones rápidas.

2. Perfil Adaptado (El Entorno): Ilustra la reconfiguración conductual consciente. Muestra cómo el profesional modifica su comportamiento para cumplir con las exigencias actuales de su cargo o responder a las expectativas de sus superiores.

LOS CUATRO FACTORES DEL MODELO

DOMINANCIA

D

Mide cómo la persona enfrenta problemas y desafíos. Analiza el nivel de empuje, la toma de decisiones y la orientación a resultados rápidos.

INFLUENCIA

I

Mide cómo interactúa e intenta persuadir a otros. Analiza sus habilidades de comunicación, extroversión y gestión del clima laboral.

ESTABILIDAD

S

Mide cómo responde al ritmo de trabajo. Analiza su nivel de paciencia, constancia, lealtad corporativa y búsqueda de ambientes predecibles.

CUMPLIMIENTO

C

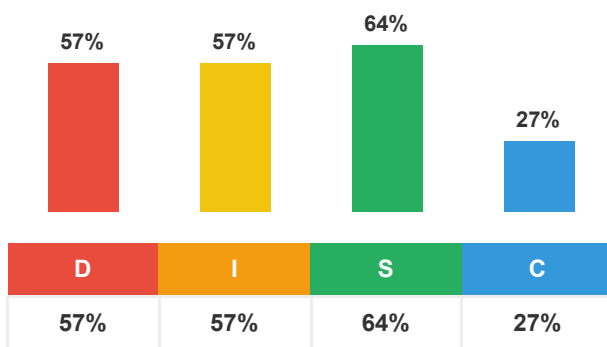
Mide cómo se apega a las normas y procedimientos. Analiza su nivel de análisis, precisión, seguimiento de reglas y mitigación de riesgos.

APLICACIÓN ESTRATÉGICA: Este informe es una herramienta vital para la selección ejecutiva, el desarrollo de equipos de alto rendimiento y la mejora de la comunicación corporativa.

ANÁLISIS DEL PERFIL NATURAL

Nota de Análisis: Comparativa Dimensional: Su perfil basal está liderado por la Estabilidad (Método y paciencia), lo que define su estilo de trabajo innato como estructurado y constante. En contraparte, su menor intensidad empírica se encuentra en el Cumplimiento (Análisis y precisión), indicando que tenderá a delegar o evitar tareas asociadas a esta dimensión si se le permite operar con total autonomía.

VECTORES PRIMARIOS



MATRIZ RADIAL DE COMPETENCIAS



★ FORTALEZAS CORPORATIVAS

- Ejecución metódica y constante.
- Gran capacidad de escucha y empatía.
- Alta lealtad y compromiso corporativo.

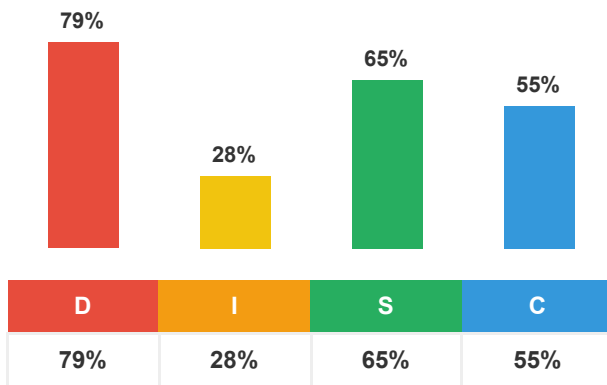
⚠ ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- Resistencia pasiva a cambios bruscos.
- Dificultad para actuar en urgencias extremas.
- Tendencia a evitar conflictos necesarios.

ANÁLISIS DEL PERFIL ADAPTADO

Nota de Análisis: Comparativa de Ajuste: Para amoldarse a las expectativas de su entorno actual, el profesional está forzando un aumento en su Cumplimiento (Análisis) y conteniendo su Influencia (Sociabilidad). Este esfuerzo consciente refleja su intento de proyectar la imagen ejecutiva que percibe como necesaria para tener éxito en el cargo evaluado.

VECTORES ADAPTATIVOS



MATRIZ RADIAL DE RECONFIGURACIÓN



ENFOQUE DE ADAPTACIÓN ACTUAL

El evaluado está ajustando su perfil natural para responder a las contingencias del cargo, modificando sus niveles de extroversión, paciencia o control según lo demanda la situación.

CLAVES GERENCIALES PARA EL LÍDER

- Brindar retroalimentación enfocada en el esfuerzo adaptativo que está realizando.
- Supervisar que estos picos de adaptación no le generen fatiga a largo plazo.
- Validar en la entrevista si el entorno realmente le exige este nivel de modificación.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (1/4)

FACTOR D - DOMINANCIA: DOMINANCIA ORIENTADA A RESULTADOS

Puntaje: 57% | Nivel: D MEDIO (50-64)

LECTURA GENERAL

El evaluado presenta una fuerte orientación hacia el logro de metas, la toma de decisiones ágiles y la superación de retos. Se desenvuelve con naturalidad en posiciones de liderazgo, mostrando alta tolerancia a la presión y enfocándose en la acción rápida para generar impacto corporativo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Toma decisiones rápidamente, asumiendo riesgos controlados para acelerar procesos.
- Muestra alta resistencia en entornos de trabajo exigentes y competitivos.
- Desafía el status quo y busca constantemente optimizar resultados.
- Ejerce un liderazgo directo, enfocándose en la tarea y el cumplimiento de objetivos.
- Prefiere la agilidad operativa por encima del análisis de datos exhaustivo.
- Afronta los conflictos organizacionales de manera frontal y transparente.
- Demuestra gran seguridad en sí mismo ante situaciones de incertidumbre.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Gerente General / Director Ejecutivo:** Porque requiere imponer dirección, tomar decisiones críticas y sostener presión constante de accionistas y mercado.
- **Director Comercial / Ventas Estratégicas:** Por su foco inquebrantable en resultados numéricos, metas agresivas y capacidad de negociación dura.
- **Director de Operaciones:** Ideal cuando el contexto exige acción rápida, reestructuración y control férreo del entorno productivo.
- **Líder de crisis o transformación:** Por su capacidad de actuar sin parálisis ante escenarios adversos, tomando el timón cuando otros dudan.
- **Fundador / Emprendedor:** Por su alta tolerancia al riesgo financiero y operativo, y su necesidad intrínseca de control.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Clima laboral tenso:** Derivado de un estilo confrontativo constante que puede intimidar a colaboradores más sensibles.
- **Alta rotación de talento:** Especialmente de perfiles relacionales que no toleran la presión directa o el trato áspero.
- **Decisiones impulsivas:** Riesgo de actuar sin validación técnica suficiente por la prisa de ver resultados.
- **Desgaste emocional del equipo:** Lleva a sus colaboradores al límite, provocando 'burnout'.
- **Riesgo de liderazgo autoritario:** Puede centralizar el poder excesivamente.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Ubicar este perfil en roles estratégicos de alto impacto, asegurando contrapesos técnicos formales, acompañamiento con perfiles analíticos (C alto), límites claros de autoridad y gobernanza, y autonomía operativa sin micromanagement, pero con rendición de cuentas estricta.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Dominancia ALTA. Su estilo situacional destaca por una alta capacidad resolutive y enfoque táctico. Se recomienda potenciar su empuje en entornos que demanden urgencia y liderazgo directo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (2/4)

FACTOR I - INFLUENCIA: INFLUENCIA Y PERSUASIÓN

Puntaje: 57% | Nivel: I MEDIO (50-64)

LECTURA GENERAL

Destaca por su extroversión, optimismo y facilidad para relacionarse. Su estilo se enfoca en la persuasión y en mantener un clima laboral motivador. Actúa como un conector natural dentro de la empresa, facilitando alianzas y fomentando el entusiasmo colectivo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Utiliza la comunicación asertiva para persuadir y motivar a su entorno.
- Construye y mantiene amplias redes de contacto corporativo con facilidad.
- Interviene positivamente en el clima laboral durante picos de estrés.
- Prefiere las reuniones cara a cara sobre las comunicaciones estrictamente formales.
- Muestra gran agilidad para adaptarse a equipos de trabajo diversos.
- Suele ser un excelente vocero o representante del proyecto frente a terceros.
- Resuelve diferencias interpersonales utilizando el carisma y la diplomacia.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Liderazgo Comercial y Ventas:** Por su facilidad innata para conectar con prospectos, romper el hielo y cerrar negociaciones a través de la persuasión.
- **Relaciones Públicas y Comunicaciones:** Excelente vocero corporativo que proyecta una imagen positiva y dinámica de la marca.
- **Gestión del Talento y Bienestar:** Fundamental para mantener la motivación del personal, organizar eventos y mediar en el clima laboral.
- **Entrenador / Capacitador:** Capacidad superior para transmitir ideas con entusiasmo, logrando captar la atención de audiencias numerosas.
- **Gestión del Cambio:** Ayuda a vender las nuevas ideas internamente, reduciendo la resistencia natural de los empleados.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Desorganización administrativa:** Tiende a olvidar el seguimiento de papeleo, reportes o métricas detalladas.
- **Exceso de optimismo:** Puede comprometer fechas de entrega irreales por su afán de agradar al cliente o superior.
- **Pérdida de foco:** Se distrae fácilmente con la interacción social, alargando los tiempos de ejecución de tareas solitarias.
- **Evita dar malas noticias:** Dificultad para aplicar medidas disciplinarias por miedo a perder la popularidad.
- **Sobreventa de capacidades:** Puede prometer características técnicas que el producto/servicio aún no posee.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Vincular a posiciones donde la comunicación y la interacción humana sean el eje central. Requiere soporte de perfiles metódicos (C o S) que le ayuden a organizar su agenda y aterrizar sus ideas a formatos medibles.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Influencia ALTA. Su perfil se destaca por un inmenso capital social y persuasivo. Su éxito radica en su capacidad para motivar y expandir redes de contacto.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (3/4)

FACTOR S - ESTABILIDAD: ESTABILIDAD Y LEALTAD**Puntaje: 64% | Nivel: S MEDIO (50-64)**

LECTURA GENERAL

Enfoque metódico, paciente y altamente confiable. Prioriza el orden, la previsibilidad de las tareas y la lealtad corporativa. Su constancia garantiza que los procesos se cumplan de inicio a fin, convirtiéndose en el pilar de ejecución estructurada dentro de la empresa.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Mantiene un ritmo de trabajo sostenido y estable a lo largo del tiempo.
- Posee una excelente capacidad de escucha activa frente a las necesidades de otros.
- Demuestra un fuerte sentido de pertenencia y compromiso organizacional.
- Prefiere planificar con anticipación antes de implementar cambios estructurales.
- Sobresale en la ejecución de tareas secuenciales que requieren alto foco.
- Protege la armonía del equipo y es un excelente soporte para sus compañeros.
- Garantiza que las operaciones diarias de la empresa no se interrumpan.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Servicio al Cliente Especializado:** Por su paciencia infinita para escuchar, entender y resolver problemas sin perder la calma.
- **Operaciones y Logística Continua:** Mantiene la maquinaria de la empresa funcionando día tras día sin requerir estímulos nuevos.
- **Soporte Administrativo y RRHH:** Excelente para procesar nóminas, manejar beneficios y apoyar al personal con lealtad.
- **Gestión de Cuentas a Largo Plazo:** Construye relaciones de confianza profundas y duraderas con clientes clave.
- **Docencia Técnica o Tutoría:** Capacidad para explicar procesos repetitivos con empatía y sin frustración.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Resistencia pasiva al cambio:** Puede anclarse a los procesos antiguos y frenar sutilmente las innovaciones tecnológicas.
- **Dificultad ante la urgencia:** Se bloquea si se le cambian las prioridades a mitad del día sin previo aviso.
- **Internalización del estrés:** No expresa sus molestias abiertamente, acumulando frustración hasta llegar al agotamiento.
- **Falta de proactividad agresiva:** Esperará instrucciones claras antes de iniciar un proyecto nuevo.
- **Aversión a la multitarea extrema:** Disminuye drásticamente su calidad si se le exige saltar entre diez cosas distintas.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Valorar su lealtad e integrarlo en el núcleo operativo de la empresa. Al implementar cambios, se le debe explicar el 'por qué' y darle tiempo de asimilación. Brinda seguridad y soporte incomparable.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en rango de Estabilidad ALTA. Actúa como el ancla de la organización. Su metodología, paciencia y cooperación lo hacen el miembro de equipo más leal y confiable a largo plazo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (4/4)

FACTOR C - CUMPLIMIENTO: INDEPENDENCIA ESTRATÉGICA

Puntaje: 27% | Nivel: C BAJO (0-34)

LECTURA GENERAL

Estilo de trabajo independiente y visionario, orientado a la perspectiva global (Big Picture). Se siente cómodo cuestionando las reglas tradicionales si percibe que obstaculizan la meta, prefiriendo la flexibilidad y la innovación sobre la estructura rígida.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Delega las tareas rutinarias y los detalles operativos para enfocarse en la visión general.
- Fluye adecuadamente en entornos donde las reglas aún no están completamente definidas.
- Se enfoca en la estrategia global, sin detenerse en los pasos intermedios.
- Tiende a flexibilizar o saltarse procedimientos si considera que son ineficientes.
- Tolerancia amplia de márgenes de ambigüedad en la información que recibe.
- Prioriza la creatividad y la resolución de problemas por vías no convencionales.
- Requiere libertad de acción y espacios de trabajo no limitados por micro-reglas.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **CEO / Liderazgo Estratégico:** Enfocado hacia dónde va la empresa en 5 años, sin involucrarse en cómo se redacta el manual de hoy.
- **Dirección Creativa y Diseño:** Entornos que requieren romper los paradigmas estéticos y pensar fuera de la caja.
- **Consultoría de Transformación:** Donde el valor está en destruir procesos obsoletos para inventar nuevas formas de trabajo.
- **Líder de Expansión Territorial:** Abriendo nuevos mercados donde no existen reglas previas ni infraestructura armada.
- **Arquitectura de Software (Nivel Macro):** Diseñando la solución global, dejando que otros programen el código exacto.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- Vulnerabilidad legal o normativa: Riesgo grave de firmar acuerdos o actuar saltándose los protocolos de Compliance.
- Caos administrativo: Pérdida de documentos, falta de respaldos y desorden en la trazabilidad de sus acciones.
- Errores de ejecución táctica: Al mirar siempre 'la foto grande', omite pasos fundamentales para que la idea funcione en la realidad.
- Fricción con departamentos de control: Choque constante con áreas financieras, legales o de recursos humanos por su rebeldía.
- Pobre estimación de riesgos: Exceso de confianza que lo lleva a lanzar proyectos sin una red de seguridad técnica.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Otorgarle libertad para conceptualizar e innovar, pero siempre asignarle un contrapeso estructural (un brazo derecho C o S) que aterrice sus ideas, revise los detalles y asegure el cumplimiento legal.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en el rango de Cumplimiento BAJO. Es un perfil disruptivo, visionario y altamente independiente. Aporta gran valor en la generación de estrategias macro y rediseño de negocios.

RESOLUCIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL

SÍNTESIS INTEGRAL DE LAS 4 DIMENSIONES (D-I-S-C)

EL REALIZADOR: Perfil paciente que, una vez asume una directriz, la ejecuta con determinación inquebrantable. Demuestra un fuerte sentido del deber.

Al contrastar las cuatro dimensiones del comportamiento corporativo, observamos cómo interactúan para conformar el estilo de trabajo único del evaluado. Su principal motor de acción es la Estabilidad, respaldada directamente por su capacidad de Dominancia. Esto indica que, al enfrentar retos organizacionales, su respuesta natural priorizará estas dos áreas. En contraparte, las dimensiones de Influencia y Cumplimiento presentan una menor intensidad en su arquitectura cognitiva, lo que sugiere que preferirá evitar o delegar aquellas responsabilidades que exijan el uso intensivo y sostenido de dichas competencias.

ANÁLISIS DE BRECHA: MARIA CAMILA GAMBA MANCIPE VS. ANALISTA FINANCIERO (OPERATIVO / AUXILIAR)

AJUSTE MODERADO (REQUIERE ESFUERZO)

Este indicador mide el grado de esfuerzo psicológico que el profesional invierte para amoldarse a su entorno de trabajo actual. Nivel de adaptación requerido: **Considerable**.

- Tensión Adaptativa: MARIA CAMILA GAMBA MANCIPE está realizando ajustes conscientes en su comportamiento para cumplir con las expectativas del rol.

AJUSTE ACEPTABLE: Existe potencial funcional, pero mantener esta postura a largo plazo requerirá acompañamiento estratégico del líder. se sugiere profundizar en sus habilidades de comunicación interpersonal y gestión emocional.

LA EVALUACIÓN DISC COMO ELEMENTO DE PREDICCIÓN

Las competencias humanas son integrales y multidimensionales. Este diagnóstico refleja las dinámicas de interacción y el estilo de trabajo del profesional, siendo un insumo vital para la toma de decisiones gerenciales. Sin embargo, no funge como un calificador de trayectoria técnica (Hard Skills) ni como una medida de principios éticos. Se aconseja a la organización cruzar estos resultados con entrevistas estructuradas y evaluaciones complementarias pertinentes al cargo.

ECOSISTEMA CORPORATIVO CVEFECTIVA

Integre herramientas de vanguardia a su proceso. Conozca nuestros programas de **Educación Ejecutiva**, planes de **Capacitación Especializada**, y acceda a nuestras **Bases de Datos** de talento.

[EXPLORAR ECOSISTEMA PREMIUM](#)

ATENCIÓN CORPORATIVA

www.cvefectiva.com.co

MANUEL LÓPEZ

Transformamos Talento en Resultados

CVEFECTIVA

REPORTE DE PERFIL CONDUCTUAL DISC

ANÁLISIS DE TALENTO Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

PROCESO EXCLUSIVO PARA:	BURÓ DE TALENTO CVEFECTIVA
CANDIDATO EVALUADO	JOHANNA FERNANDA GONZALEZ CIFUENTES
ROL PROYECTADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO (LÍDER / COORDINADOR)
FECHA DE EMISIÓN	26/3/2026
ID DE TRAZABILIDAD	QA-1943

TRANSFORMAMOS TALENTO EN RESULTADOS

Consultoría Estratégica de Recursos Humanos | www.cvefectiva.com.co

Diseño de Prueba y Arquitectura Conductual: Manuel López

Contacto de Asesoría Exclusiva vía WhatsApp: (+57) 324 712 606

CONFIDENCIAL | GENERADO POR ECOSISTEMA CVEFECTIVA

ENCUADRE METODOLÓGICO

La evaluación DISC es una herramienta de prestigio internacional diseñada para mapear de manera objetiva el comportamiento de las personas en entornos laborales. Su propósito no es calificar la inteligencia ni medir habilidades técnicas, sino entender el estilo de trabajo del profesional: cómo interactúa con otros, cómo responde ante situaciones de presión y cómo prefiere organizar sus tareas diarias.

Las dos dimensiones clave del análisis:

1. Perfil Natural (La Esencia): Representa el comportamiento instintivo. Es la forma más auténtica de actuar de la persona, la cual tiende a surgir cuando se encuentra bajo estrés, trabajando con plazos ajustados o tomando decisiones rápidas.

2. Perfil Adaptado (El Entorno): Ilustra la reconfiguración conductual consciente. Muestra cómo el profesional modifica su comportamiento para cumplir con las exigencias actuales de su cargo o responder a las expectativas de sus superiores.

LOS CUATRO FACTORES DEL MODELO

DOMINANCIA

D

Mide cómo la persona enfrenta problemas y desafíos. Analiza el nivel de empuje, la toma de decisiones y la orientación a resultados rápidos.

INFLUENCIA

I

Mide cómo interactúa e intenta persuadir a otros. Analiza sus habilidades de comunicación, extroversión y gestión del clima laboral.

ESTABILIDAD

S

Mide cómo responde al ritmo de trabajo. Analiza su nivel de paciencia, constancia, lealtad corporativa y búsqueda de ambientes predecibles.

CUMPLIMIENTO

C

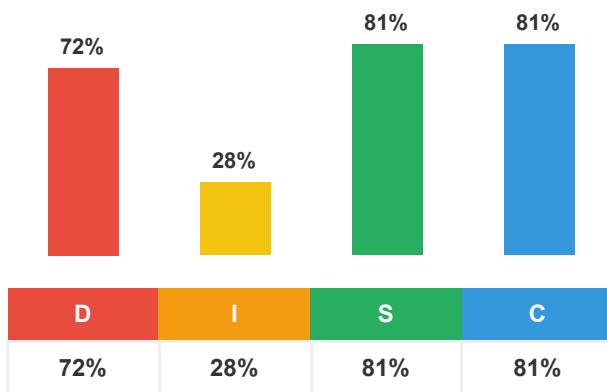
Mide cómo se apega a las normas y procedimientos. Analiza su nivel de análisis, precisión, seguimiento de reglas y mitigación de riesgos.

APLICACIÓN ESTRATÉGICA: Este informe es una herramienta vital para la selección ejecutiva, el desarrollo de equipos de alto rendimiento y la mejora de la comunicación corporativa.

ANÁLISIS DEL PERFIL NATURAL

Nota de Análisis: Comparativa Dimensional: Su perfil basal está liderado por la Estabilidad (Método y paciencia), lo que define su estilo de trabajo innato como estructurado y constante. En contraparte, su menor intensidad empírica se encuentra en la Influencia (Persuasión y sociabilidad), indicando que tenderá a delegar o evitar tareas asociadas a esta dimensión si se le permite operar con total autonomía.

VECTORES PRIMARIOS



MATRIZ RADIAL DE COMPETENCIAS



★ FORTALEZAS CORPORATIVAS

- Ejecución metódica y constante.
- Gran capacidad de escucha y empatía.
- Alta lealtad y compromiso corporativo.

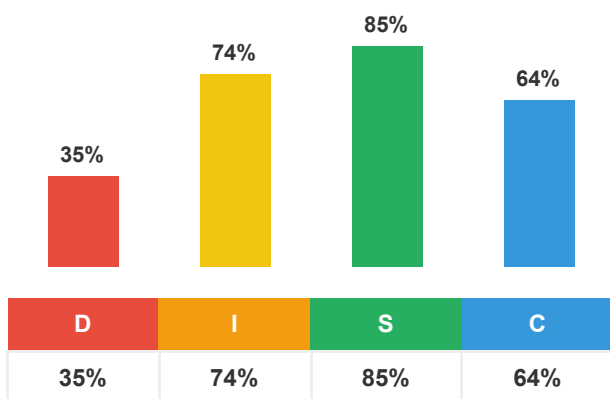
⚠ ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- Resistencia pasiva a cambios bruscos.
- Dificultad para actuar en urgencias extremas.
- Tendencia a evitar conflictos necesarios.

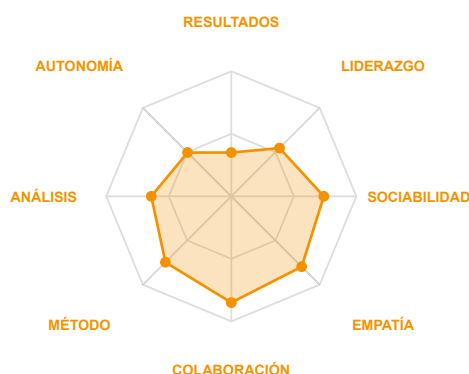
ANÁLISIS DEL PERFIL ADAPTADO

Nota de Análisis: Comparativa de Ajuste: Para amoldarse a las expectativas de su entorno actual, el profesional está forzando un aumento en su Influencia (Sociabilidad) y conteniendo su Dominancia (Empuje). Este esfuerzo consciente refleja su intento de proyectar la imagen ejecutiva que percibe como necesaria para tener éxito en el cargo evaluado.

VECTORES ADAPTATIVOS



MATRIZ RADIAL DE RECONFIGURACIÓN



ENFOQUE DE ADAPTACIÓN ACTUAL

El evaluado está ajustando su perfil natural para responder a las contingencias del cargo, modificando sus niveles de extroversión, paciencia o control según lo demanda la situación.

CLAVES GERENCIALES PARA EL LÍDER

- Brindar retroalimentación enfocada en el esfuerzo adaptativo que está realizando.
- Supervisar que estos picos de adaptación no le generen fatiga a largo plazo.
- Validar en la entrevista si el entorno realmente le exige este nivel de modificación.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (1/4)

FACTOR D - DOMINANCIA: DOMINANCIA ORIENTADA A RESULTADOS

Puntaje: 72% | Nivel: D ALTO (65-79)

LECTURA GENERAL

El evaluado presenta una fuerte orientación hacia el logro de metas, la toma de decisiones ágiles y la superación de retos. Se desenvuelve con naturalidad en posiciones de liderazgo, mostrando alta tolerancia a la presión y enfocándose en la acción rápida para generar impacto corporativo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Toma decisiones rápidamente, asumiendo riesgos controlados para acelerar procesos.
- Muestra alta resistencia en entornos de trabajo exigentes y competitivos.
- Desafía el status quo y busca constantemente optimizar resultados.
- Ejerce un liderazgo directo, enfocándose en la tarea y el cumplimiento de objetivos.
- Prefiere la agilidad operativa por encima del análisis de datos exhaustivo.
- Afronta los conflictos organizacionales de manera frontal y transparente.
- Demuestra gran seguridad en sí mismo ante situaciones de incertidumbre.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Gerente General / Director Ejecutivo:** Porque requiere imponer dirección, tomar decisiones críticas y sostener presión constante de accionistas y mercado.
- **Director Comercial / Ventas Estratégicas:** Por su foco inquebrantable en resultados numéricos, metas agresivas y capacidad de negociación dura.
- **Director de Operaciones:** Ideal cuando el contexto exige acción rápida, reestructuración y control férreo del entorno productivo.
- **Líder de crisis o transformación:** Por su capacidad de actuar sin parálisis ante escenarios adversos, tomando el timón cuando otros dudan.
- **Fundador / Emprendedor:** Por su alta tolerancia al riesgo financiero y operativo, y su necesidad intrínseca de control.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Clima laboral tenso:** Derivado de un estilo confrontativo constante que puede intimidar a colaboradores más sensibles.
- **Alta rotación de talento:** Especialmente de perfiles relacionales que no toleran la presión directa o el trato áspero.
- **Decisiones impulsivas:** Riesgo de actuar sin validación técnica suficiente por la prisa de ver resultados.
- **Desgaste emocional del equipo:** Lleva a sus colaboradores al límite, provocando 'burnout'.
- **Riesgo de liderazgo autoritario:** Puede centralizar el poder excesivamente.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Ubicar este perfil en roles estratégicos de alto impacto, asegurando contrapesos técnicos formales, acompañamiento con perfiles analíticos (C alto), límites claros de autoridad y gobernanza, y autonomía operativa sin micromanagement, pero con rendición de cuentas estricta.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Dominancia ALTA. Su estilo situacional destaca por una alta capacidad resolutoria y enfoque táctico. Se recomienda potenciar su empuje en entornos que demanden urgencia y liderazgo directo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (2/4)

FACTOR I - INFLUENCIA: SOCIABILIDAD OBJETIVA

Puntaje: 28% | Nivel: I BAJO (0-34)

LECTURA GENERAL

Perfil centrado fundamentalmente en la ejecución y los hechos, manteniendo una postura analítica en sus interacciones. Comunica de manera directa y objetiva, evitando dejarse llevar por la emotividad o el entusiasmo grupal cuando evalúa opciones de negocio.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Basa su argumentación en datos reales, métricas y hechos comprobables.
- Mantiene una postura neutral que favorece la imparcialidad en el trabajo.
- Rinde óptimamente en proyectos que exigen concentración individual sostenida.
- Evalúa las nuevas propuestas con un enfoque lógico y razonamiento crítico.
- Prefiere mantenerse al margen de actividades puramente sociales o informales.
- No permite que el clima emocional del equipo afecte su rendimiento operativo.
- Aporta un anclaje de realismo a equipos que tienden a la dispersión.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Análisis de Datos e Inteligencia de Negocios:** Donde los números y las lógicas deben prevalecer sobre las opiniones emocionales.
- **Auditoría y Control:** Su distancia social le permite evaluar el trabajo de otros sin sesgos de amistad.
- **Investigación y Desarrollo Técnico (I+D):** Roles de concentración profunda que no requieren sociabilidad constante.
- **Finanzas y Contabilidad:** Manejo de presupuestos donde la comunicación debe ser escueta y altamente precisa.
- **Programación y Sistemas:** Entornos donde la interacción principal es con plataformas tecnológicas y no con clientes.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Aislamiento profesional:** Puede ser percibido como inaccesible o poco colaborativo por el resto del equipo.
- **Comunicación cortante:** Su enfoque directo a los hechos puede herir susceptibilidades en perfiles más relacionales.
- **Resistencia a la motivación emocional:** No responde bien a discursos inspiracionales o eventos de integración.
- **Falta de empatía comercial:** Dificultad para conectar con clientes que requieren un trato cálido y personalizado.
- **Rigidez expresiva:** Problemas para vender sus propias ideas a la dirección por falta de persuasión verbal.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Asignar a tareas de alta concentración, análisis crítico y ejecución individual. No forzar a participar en actividades de ventas consultivas, atención al cliente quejoso o vocería pública.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en el rango de Influencia BAJA. Su enfoque es racional, pragmático y orientado a la tarea individual. Aporta un valor incalculable en la validación objetiva de datos y proyectos.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (3/4)

FACTOR S - ESTABILIDAD: ESTABILIDAD Y LEALTAD

Puntaje: 81% | Nivel: S MUY ALTO (80-100)

LECTURA GENERAL

Enfoque metódico, paciente y altamente confiable. Prioriza el orden, la previsibilidad de las tareas y la lealtad corporativa. Su constancia garantiza que los procesos se cumplan de inicio a fin, convirtiéndose en el pilar de ejecución estructurada dentro de la empresa.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Mantiene un ritmo de trabajo sostenido y estable a lo largo del tiempo.
- Posee una excelente capacidad de escucha activa frente a las necesidades de otros.
- Demuestra un fuerte sentido de pertenencia y compromiso organizacional.
- Prefiere planificar con anticipación antes de implementar cambios estructurales.
- Sobresale en la ejecución de tareas secuenciales que requieren alto foco.
- Protege la armonía del equipo y es un excelente soporte para sus compañeros.
- Garantiza que las operaciones diarias de la empresa no se interrumpan.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Servicio al Cliente Especializado:** Por su paciencia infinita para escuchar, entender y resolver problemas sin perder la calma.
- **Operaciones y Logística Continua:** Mantiene la maquinaria de la empresa funcionando día tras día sin requerir estímulos nuevos.
- **Soporte Administrativo y RRHH:** Excelente para procesar nóminas, manejar beneficios y apoyar al personal con lealtad.
- **Gestión de Cuentas a Largo Plazo:** Construye relaciones de confianza profundas y duraderas con clientes clave.
- **Docencia Técnica o Tutoría:** Capacidad para explicar procesos repetitivos con empatía y sin frustración.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Resistencia pasiva al cambio:** Puede anclarse a los procesos antiguos y frenar sutilmente las innovaciones tecnológicas.
- **Dificultad ante la urgencia:** Se bloquea si se le cambian las prioridades a mitad del día sin previo aviso.
- **Internalización del estrés:** No expresa sus molestias abiertamente, acumulando frustración hasta llegar al agotamiento.
- **Falta de proactividad agresiva:** Esperará instrucciones claras antes de iniciar un proyecto nuevo.
- **Aversión a la multitarea extrema:** Disminuye drásticamente su calidad si se le exige saltar entre diez cosas distintas.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Valorar su lealtad e integrarlo en el núcleo operativo de la empresa. Al implementar cambios, se le debe explicar el 'por qué' y darle tiempo de asimilación. Brinda seguridad y soporte incomparable.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en rango de Estabilidad ALTA. Actúa como el ancla de la organización. Su metodología, paciencia y cooperación lo hacen el miembro de equipo más leal y confiable a largo plazo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (4/4)

FACTOR C - CUMPLIMIENTO: ANÁLISIS Y CUMPLIMIENTO

Puntaje: 81% | Nivel: C MUY ALTO (80-100)

LECTURA GENERAL

Profesional enfocado en la precisión, la calidad y el cumplimiento estricto de estándares. Evalúa cada variable antes de actuar, asegurando que los procedimientos corporativos y legales se respeten a cabalidad, mitigando eficientemente el riesgo de error.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Examina la información con un enfoque lógico, buscando exactitud total.
- Mantiene altos estándares de calidad y no se conforma con resultados a medias.
- Previene errores al realizar preguntas críticas sobre la viabilidad de un proyecto.
- Cumple meticulosamente con las políticas, reglas y regulaciones de la organización.
- Estructura y organiza la información de manera que sea clara y auditable.
- Identifica riesgos operativos ocultos antes de que se conviertan en problemas.
- Prefiere trabajar bajo directrices e instrucciones sumamente claras y precisas.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Dirección Financiera / Contraloría:** Por su rigor absoluto con los números y la detección de fugas o anomalías.
- **Gestión de Calidad e Ingeniería:** Asegurando que los productos o servicios cumplan con la norma ISO o el estándar técnico.
- **Asesoría Legal y Compliance:** Salvaguardando a la empresa de riesgos jurídicos mediante la revisión exhaustiva de contratos.
- **Análisis de Sistemas Informáticos:** Búsqueda de bugs, estructuración de código limpio y ciberseguridad.
- **Auditoría Interna:** Capacidad para evaluar procesos ajenos con objetividad y basándose estrictamente en el manual.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Parálisis por sobre-análisis:** Retraso en la toma de decisiones por el deseo inalcanzable de tener el 100% de la información.
- **Exceso de perfeccionismo:** Incumplimiento de fechas de entrega por negarse a liberar un trabajo 'suficientemente bueno'.
- **Criticidad hacia los demás:** Puede ser percibido como un freno o un obstáculo por los perfiles más comerciales o dinámicos.
- **Inflexibilidad ante la creatividad:** Dificultad para aceptar soluciones innovadoras que no estén documentadas previamente.
- **Falta de visión global:** Se pierde en el micro-detalle de una cláusula, olvidando el objetivo macro del negocio.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Posicionarlo como el guardián de la calidad y la viabilidad de la empresa. Se le debe proveer de reglas claras y tiempo suficiente para analizar. No forzar a tomar decisiones improvisadas sin red de seguridad.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en el rango de Cumplimiento ALTO. Su perfil garantiza la precisión, la calidad y la seguridad jurídica de las operaciones. Su rigor analítico previene desastres corporativos.

RESOLUCIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL

SÍNTESIS INTEGRAL DE LAS 4 DIMENSIONES (D-I-S-C)

EL ESPECIALISTA: Perfil altamente técnico, metódico y preciso. Ejecuta sus responsabilidades con paciencia y una adherencia estricta a los procesos.

Al contrastar las cuatro dimensiones del comportamiento corporativo, observamos cómo interactúan para conformar el estilo de trabajo único del evaluado. Su principal motor de acción es la Estabilidad, respaldada directamente por su capacidad de Cumplimiento. Esto indica que, al enfrentar retos organizacionales, su respuesta natural priorizará estas dos áreas. En contraparte, las dimensiones de Dominancia y Influencia presentan una menor intensidad en su arquitectura cognitiva, lo que sugiere que preferirá evitar o delegar aquellas responsabilidades que exijan el uso intensivo y sostenido de dichas competencias.

ANÁLISIS DE BRECHA: JOHANNA FERNANDA GONZALEZ CIFUENTES VS. ASISTENTE ADMINISTRATIVO (LÍDER / COORDINADOR)

BRECHA SIGNIFICATIVA (ALERTA DE DESGASTE)

Este indicador mide el grado de esfuerzo psicológico que el profesional invierte para amoldarse a su entorno de trabajo actual. Nivel de adaptación requerido: **Alto**.

- Riesgo Organizacional: La distancia entre el perfil natural de JOHANNA FERNANDA GONZALEZ CIFUENTES y las exigencias de su puesto es considerable, lo que implica un esfuerzo agotador.

REVISIÓN RECOMENDADA: El nivel de adaptación exigido es crítico y podría derivar en estrés laboral a mediano plazo. se sugiere profundizar en sus habilidades de comunicación interpersonal y gestión emocional.

LA EVALUACIÓN DISC COMO ELEMENTO DE PREDICCIÓN

Las competencias humanas son integrales y multidimensionales. Este diagnóstico refleja las dinámicas de interacción y el estilo de trabajo del profesional, siendo un insumo vital para la toma de decisiones gerenciales. Sin embargo, no funge como un calificador de trayectoria técnica (Hard Skills) ni como una medida de principios éticos. Se aconseja a la organización cruzar estos resultados con entrevistas estructuradas y evaluaciones complementarias pertinentes al cargo.

ECOSISTEMA CORPORATIVO CVEFFECTIVA

Integre herramientas de vanguardia a su proceso. Conozca nuestros programas de **Educación Ejecutiva**, planes de **Capacitación Especializada**, y acceda a nuestras **Bases de Datos** de talento.

[EXPLORAR ECOSISTEMA PREMIUM](#)

ATENCIÓN CORPORATIVA

www.cvefectiva.com.co

MANUEL LÓPEZ

Transformamos Talento en Resultados

CVEFECTIVA

REPORTE DE PERFIL CONDUCTUAL DISC

ANÁLISIS DE TALENTO Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

PROCESO EXCLUSIVO PARA:	BURÓ DE TALENTO CVEFECTIVA
CANDIDATO EVALUADO	JHON ALEXANDER LOZANO RICAURTE
ROL PROYECTADO	DIRECTOR COMERCIAL (PROFESIONAL SENIOR)
FECHA DE EMISIÓN	20/3/2026
ID DE TRAZABILIDAD	QA-1739

TRANSFORMAMOS TALENTO EN RESULTADOS

Consultoría Estratégica de Recursos Humanos | www.cvefectiva.com.co

Diseño de Prueba y Arquitectura Conductual: Manuel López

Contacto de Asesoría Exclusiva vía WhatsApp: (+57) 324 712 606

CONFIDENCIAL | GENERADO POR ECOSISTEMA CVEFECTIVA

ENCUADRE METODOLÓGICO

La evaluación DISC es una herramienta de prestigio internacional diseñada para mapear de manera objetiva el comportamiento de las personas en entornos laborales. Su propósito no es calificar la inteligencia ni medir habilidades técnicas, sino entender el estilo de trabajo del profesional: cómo interactúa con otros, cómo responde ante situaciones de presión y cómo prefiere organizar sus tareas diarias.

Las dos dimensiones clave del análisis:

1. Perfil Natural (La Esencia): Representa el comportamiento instintivo. Es la forma más auténtica de actuar de la persona, la cual tiende a surgir cuando se encuentra bajo estrés, trabajando con plazos ajustados o tomando decisiones rápidas.

2. Perfil Adaptado (El Entorno): Ilustra la reconfiguración conductual consciente. Muestra cómo el profesional modifica su comportamiento para cumplir con las exigencias actuales de su cargo o responder a las expectativas de sus superiores.

LOS CUATRO FACTORES DEL MODELO

DOMINANCIA

D

Mide cómo la persona enfrenta problemas y desafíos. Analiza el nivel de empuje, la toma de decisiones y la orientación a resultados rápidos.

INFLUENCIA

I

Mide cómo interactúa e intenta persuadir a otros. Analiza sus habilidades de comunicación, extroversión y gestión del clima laboral.

ESTABILIDAD

S

Mide cómo responde al ritmo de trabajo. Analiza su nivel de paciencia, constancia, lealtad corporativa y búsqueda de ambientes predecibles.

CUMPLIMIENTO

C

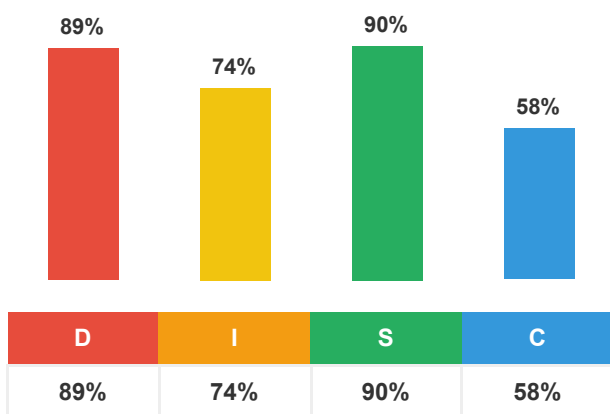
Mide cómo se apega a las normas y procedimientos. Analiza su nivel de análisis, precisión, seguimiento de reglas y mitigación de riesgos.

APLICACIÓN ESTRATÉGICA: Este informe es una herramienta vital para la selección ejecutiva, el desarrollo de equipos de alto rendimiento y la mejora de la comunicación corporativa.

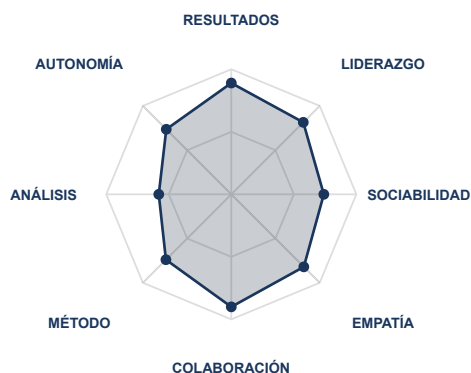
ANÁLISIS DEL PERFIL NATURAL

Nota de Análisis: Comparativa Dimensional: Su perfil basal está liderado por la Estabilidad (Método y paciencia), lo que define su estilo de trabajo innato como estructurado y constante. En contraparte, su menor intensidad empírica se encuentra en el Cumplimiento (Análisis y precisión), indicando que tenderá a delegar o evitar tareas asociadas a esta dimensión si se le permite operar con total autonomía.

VECTORES PRIMARIOS



MATRIZ RADIAL DE COMPETENCIAS



★ FORTALEZAS CORPORATIVAS

- Ejecución metódica y constante.
- Gran capacidad de escucha y empatía.
- Alta lealtad y compromiso corporativo.

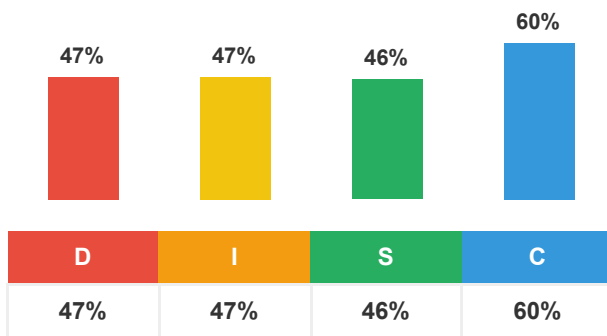
⚠ ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- Resistencia pasiva a cambios bruscos.
- Dificultad para actuar en urgencias extremas.
- Tendencia a evitar conflictos necesarios.

ANÁLISIS DEL PERFIL ADAPTADO

Nota de Análisis: Comparativa de Ajuste: Para amoldarse a las expectativas de su entorno actual, el profesional está forzando un aumento en su Cumplimiento (Análisis) y conteniendo su Estabilidad (Paciencia). Este esfuerzo consciente refleja su intento de proyectar la imagen ejecutiva que percibe como necesaria para tener éxito en el cargo evaluado.

VECTORES ADAPTATIVOS



MATRIZ RADIAL DE RECONFIGURACIÓN



ENFOQUE DE ADAPTACIÓN ACTUAL

El evaluado está ajustando su perfil natural para responder a las contingencias del cargo, modificando sus niveles de extroversión, paciencia o control según lo demanda la situación.

CLAVES GERENCIALES PARA EL LÍDER

- Brindar retroalimentación enfocada en el esfuerzo adaptativo que está realizando.
- Supervisar que estos picos de adaptación no le generen fatiga a largo plazo.
- Validar en la entrevista si el entorno realmente le exige este nivel de modificación.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (1/4)

FACTOR D - DOMINANCIA: DOMINANCIA ORIENTADA A RESULTADOS

Puntaje: 89% | Nivel: D MUY ALTO (80-100)

LECTURA GENERAL

El evaluado presenta una fuerte orientación hacia el logro de metas, la toma de decisiones ágiles y la superación de retos. Se desenvuelve con naturalidad en posiciones de liderazgo, mostrando alta tolerancia a la presión y enfocándose en la acción rápida para generar impacto corporativo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Toma decisiones rápidamente, asumiendo riesgos controlados para acelerar procesos.
- Muestra alta resistencia en entornos de trabajo exigentes y competitivos.
- Desafía el status quo y busca constantemente optimizar resultados.
- Ejerce un liderazgo directo, enfocándose en la tarea y el cumplimiento de objetivos.
- Prefiere la agilidad operativa por encima del análisis de datos exhaustivo.
- Afronta los conflictos organizacionales de manera frontal y transparente.
- Demuestra gran seguridad en sí mismo ante situaciones de incertidumbre.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Gerente General / Director Ejecutivo:** Porque requiere imponer dirección, tomar decisiones críticas y sostener presión constante de accionistas y mercado.
- **Director Comercial / Ventas Estratégicas:** Por su foco inquebrantable en resultados numéricos, metas agresivas y capacidad de negociación dura.
- **Director de Operaciones:** Ideal cuando el contexto exige acción rápida, reestructuración y control férreo del entorno productivo.
- **Líder de crisis o transformación:** Por su capacidad de actuar sin parálisis ante escenarios adversos, tomando el timón cuando otros dudan.
- **Fundador / Emprendedor:** Por su alta tolerancia al riesgo financiero y operativo, y su necesidad intrínseca de control.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Clima laboral tenso:** Derivado de un estilo confrontativo constante que puede intimidar a colaboradores más sensibles.
- **Alta rotación de talento:** Especialmente de perfiles relacionales que no toleran la presión directa o el trato áspero.
- **Decisiones impulsivas:** Riesgo de actuar sin validación técnica suficiente por la prisa de ver resultados.
- **Desgaste emocional del equipo:** Lleva a sus colaboradores al límite, provocando 'burnout'.
- **Riesgo de liderazgo autoritario:** Puede centralizar el poder excesivamente.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Ubicar este perfil en roles estratégicos de alto impacto, asegurando contrapesos técnicos formales, acompañamiento con perfiles analíticos (C alto), límites claros de autoridad y gobernanza, y autonomía operativa sin micromanagement, pero con rendición de cuentas estricta.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Dominancia ALTA. Su estilo situacional destaca por una alta capacidad resolutive y enfoque táctico. Se recomienda potenciar su empuje en entornos que demanden urgencia y liderazgo directo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (2/4)

FACTOR I - INFLUENCIA: INFLUENCIA Y PERSUASIÓN

Puntaje: 74% | Nivel: I ALTO (65-79)

LECTURA GENERAL

Destaca por su extroversión, optimismo y facilidad para relacionarse. Su estilo se enfoca en la persuasión y en mantener un clima laboral motivador. Actúa como un conector natural dentro de la empresa, facilitando alianzas y fomentando el entusiasmo colectivo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Utiliza la comunicación asertiva para persuadir y motivar a su entorno.
- Construye y mantiene amplias redes de contacto corporativo con facilidad.
- Interviene positivamente en el clima laboral durante picos de estrés.
- Prefiere las reuniones cara a cara sobre las comunicaciones estrictamente formales.
- Muestra gran agilidad para adaptarse a equipos de trabajo diversos.
- Suele ser un excelente vocero o representante del proyecto frente a terceros.
- Resuelve diferencias interpersonales utilizando el carisma y la diplomacia.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Liderazgo Comercial y Ventas:** Por su facilidad innata para conectar con prospectos, romper el hielo y cerrar negociaciones a través de la persuasión.
- **Relaciones Públicas y Comunicaciones:** Excelente vocero corporativo que proyecta una imagen positiva y dinámica de la marca.
- **Gestión del Talento y Bienestar:** Fundamental para mantener la motivación del personal, organizar eventos y mediar en el clima laboral.
- **Entrenador / Capacitador:** Capacidad superior para transmitir ideas con entusiasmo, logrando captar la atención de audiencias numerosas.
- **Gestión del Cambio:** Ayuda a vender las nuevas ideas internamente, reduciendo la resistencia natural de los empleados.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Desorganización administrativa:** Tiende a olvidar el seguimiento de papeleo, reportes o métricas detalladas.
- **Exceso de optimismo:** Puede comprometer fechas de entrega irreales por su afán de agradar al cliente o superior.
- **Pérdida de foco:** Se distrae fácilmente con la interacción social, alargando los tiempos de ejecución de tareas solitarias.
- **Evita dar malas noticias:** Dificultad para aplicar medidas disciplinarias por miedo a perder la popularidad.
- **Sobreventa de capacidades:** Puede prometer características técnicas que el producto/servicio aún no posee.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Vincular a posiciones donde la comunicación y la interacción humana sean el eje central. Requiere soporte de perfiles metódicos (C o S) que le ayuden a organizar su agenda y aterrizar sus ideas a formatos medibles.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado ubicado en un rango de Influencia ALTA. Su perfil se destaca por un inmenso capital social y persuasivo. Su éxito radica en su capacidad para motivar y expandir redes de contacto.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (3/4)

FACTOR S - ESTABILIDAD: ESTABILIDAD Y LEALTAD**Puntaje: 90% | Nivel: S MUY ALTO (80-100)**

LECTURA GENERAL

Enfoque metódico, paciente y altamente confiable. Prioriza el orden, la previsibilidad de las tareas y la lealtad corporativa. Su constancia garantiza que los procesos se cumplan de inicio a fin, convirtiéndose en el pilar de ejecución estructurada dentro de la empresa.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Mantiene un ritmo de trabajo sostenido y estable a lo largo del tiempo.
- Posee una excelente capacidad de escucha activa frente a las necesidades de otros.
- Demuestra un fuerte sentido de pertenencia y compromiso organizacional.
- Prefiere planificar con anticipación antes de implementar cambios estructurales.
- Sobresale en la ejecución de tareas secuenciales que requieren alto foco.
- Protege la armonía del equipo y es un excelente soporte para sus compañeros.
- Garantiza que las operaciones diarias de la empresa no se interrumpan.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Servicio al Cliente Especializado:** Por su paciencia infinita para escuchar, entender y resolver problemas sin perder la calma.
- **Operaciones y Logística Continua:** Mantiene la maquinaria de la empresa funcionando día tras día sin requerir estímulos nuevos.
- **Soporte Administrativo y RRHH:** Excelente para procesar nóminas, manejar beneficios y apoyar al personal con lealtad.
- **Gestión de Cuentas a Largo Plazo:** Construye relaciones de confianza profundas y duraderas con clientes clave.
- **Docencia Técnica o Tutoría:** Capacidad para explicar procesos repetitivos con empatía y sin frustración.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Resistencia pasiva al cambio:** Puede anclarse a los procesos antiguos y frenar sutilmente las innovaciones tecnológicas.
- **Dificultad ante la urgencia:** Se bloquea si se le cambian las prioridades a mitad del día sin previo aviso.
- **Internalización del estrés:** No expresa sus molestias abiertamente, acumulando frustración hasta llegar al agotamiento.
- **Falta de proactividad agresiva:** Esperará instrucciones claras antes de iniciar un proyecto nuevo.
- **Aversión a la multitarea extrema:** Disminuye drásticamente su calidad si se le exige saltar entre diez cosas distintas.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Valorar su lealtad e integrarlo en el núcleo operativo de la empresa. Al implementar cambios, se le debe explicar el 'por qué' y darle tiempo de asimilación. Brinda seguridad y soporte incomparable.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en rango de Estabilidad ALTA. Actúa como el ancla de la organización. Su metodología, paciencia y cooperación lo hacen el miembro de equipo más leal y confiable a largo plazo.

ANÁLISIS CONDUCTUAL DETALLADO (4/4)

FACTOR C - CUMPLIMIENTO: ANÁLISIS Y CUMPLIMIENTO

Puntaje: 58% | Nivel: C MEDIO (50-64)

LECTURA GENERAL

Profesional enfocado en la precisión, la calidad y el cumplimiento estricto de estándares. Evalúa cada variable antes de actuar, asegurando que los procedimientos corporativos y legales se respeten a cabalidad, mitigando eficientemente el riesgo de error.

ANÁLISIS CONDUCTUAL AMPLIADO

- Examina la información con un enfoque lógico, buscando exactitud total.
- Mantiene altos estándares de calidad y no se conforma con resultados a medias.
- Previene errores al realizar preguntas críticas sobre la viabilidad de un proyecto.
- Cumple meticulosamente con las políticas, reglas y regulaciones de la organización.
- Estructura y organiza la información de manera que sea clara y auditable.
- Identifica riesgos operativos ocultos antes de que se conviertan en problemas.
- Prefiere trabajar bajo directrices e instrucciones sumamente claras y precisas.

🎯 TIPOS DE PERFILES DONDE SE ADAPTA MEJOR

- **Dirección Financiera / Contraloría:** Por su rigor absoluto con los números y la detección de fugas o anomalías.
- **Gestión de Calidad e Ingeniería:** Asegurando que los productos o servicios cumplan con la norma ISO o el estándar técnico.
- **Asesoría Legal y Compliance:** Salvaguardando a la empresa de riesgos jurídicos mediante la revisión exhaustiva de contratos.
- **Análisis de Sistemas Informáticos:** Búsqueda de bugs, estructuración de código limpio y ciberseguridad.
- **Auditoría Interna:** Capacidad para evaluar procesos ajenos con objetividad y basándose estrictamente en el manual.

⚠️ RIESGOS ORGANIZACIONALES

- **Parálisis por sobre-análisis:** Retraso en la toma de decisiones por el deseo inalcanzable de tener el 100% de la información.
- **Exceso de perfeccionismo:** Incumplimiento de fechas de entrega por negarse a liberar un trabajo 'suficientemente bueno'.
- **Criticidad hacia los demás:** Puede ser percibido como un freno o un obstáculo por los perfiles más comerciales o dinámicos.
- **Inflexibilidad ante la creatividad:** Dificultad para aceptar soluciones innovadoras que no estén documentadas previamente.
- **Falta de visión global:** Se pierde en el micro-detalle de una cláusula, olvidando el objetivo macro del negocio.

RECOMENDACIÓN ORGANIZACIONAL

Posicionarlo como el guardián de la calidad y la viabilidad de la empresa. Se le debe proveer de reglas claras y tiempo suficiente para analizar. No forzar a tomar decisiones improvisadas sin red de seguridad.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

SÍNTESIS: Evaluado en el rango de Cumplimiento ALTO. Su perfil garantiza la precisión, la calidad y la seguridad jurídica de las operaciones. Su rigor analítico previene desastres corporativos.

RESOLUCIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL

SÍNTESIS INTEGRAL DE LAS 4 DIMENSIONES (D-I-S-C)

EL REALIZADOR: Perfil paciente que, una vez asume una directriz, la ejecuta con determinación inquebrantable. Demuestra un fuerte sentido del deber.

Al contrastar las cuatro dimensiones del comportamiento corporativo, observamos cómo interactúan para conformar el estilo de trabajo único del evaluado. Su principal motor de acción es la Estabilidad, respaldada directamente por su capacidad de Dominancia. Esto indica que, al enfrentar retos organizacionales, su respuesta natural priorizará estas dos áreas. En contraparte, las dimensiones de Influencia y Cumplimiento presentan una menor intensidad en su arquitectura cognitiva, lo que sugiere que preferirá evitar o delegar aquellas responsabilidades que exijan el uso intensivo y sostenido de dichas competencias.

ANÁLISIS DE BRECHA: JHON ALEXANDER LOZANO RICAURTE VS. DIRECTOR COMERCIAL (PROFESIONAL SENIOR)

BRECHA SIGNIFICATIVA (ALERTA DE DESGASTE)

Este indicador mide el grado de esfuerzo psicológico que el profesional invierte para amoldarse a su entorno de trabajo actual. Nivel de adaptación requerido: **Alto**.

- Riesgo Organizacional: La distancia entre el perfil natural de JHON ALEXANDER LOZANO RICAURTE y las exigencias de su puesto es considerable, lo que implica un esfuerzo agotador.

REVISIÓN RECOMENDADA: El nivel de adaptación exigido es crítico y podría derivar en estrés laboral a mediano plazo. es importante validar su respuesta ante cambios inesperados a través de una entrevista a profundidad.

LA EVALUACIÓN DISC COMO ELEMENTO DE PREDICCIÓN

Las competencias humanas son integrales y multidimensionales. Este diagnóstico refleja las dinámicas de interacción y el estilo de trabajo del profesional, siendo un insumo vital para la toma de decisiones gerenciales. Sin embargo, no funge como un calificador de trayectoria técnica (Hard Skills) ni como una medida de principios éticos. Se aconseja a la organización cruzar estos resultados con entrevistas estructuradas y evaluaciones complementarias pertinentes al cargo.

ECOSISTEMA CORPORATIVO CVEFECTIVA

Integre herramientas de vanguardia a su proceso. Conozca nuestros programas de **Educación Ejecutiva**, planes de **Capacitación Especializada**, y acceda a nuestras **Bases de Datos** de talento.

[EXPLORAR ECOSISTEMA PREMIUM](#)

ATENCIÓN CORPORATIVA

www.cvefectiva.com.co

MANUEL LÓPEZ

Transformamos Talento en Resultados