

01 Presentación de la candidata

Evelin Ospina es una candidata evaluada con herramientas de evaluación comportamental (DISC) y una prueba de valores organizacionales (Valores 3.0). Los resultados muestran un perfil predominantemente orientado a la influencia y la determinación, con una marcada tendencia hacia la proactividad, el dinamismo y el relacionamiento interpersonal.

02 Análisis del perfil conductual

Evelin es una persona **categórica, extrovertida, ecuaníme y proactiva**. Le interesan los resultados, la gente y el alto rendimiento. Le gusta estar a cargo, relacionarse, el trabajo bien hecho y el dinamismo. Su estilo de comunicación es directo, franco y animado: declara lo que piensa, expresa fluidamente lo que siente y actúa de forma proactiva.

Ante la presión, su reacción natural es enfrentar la situación con vehemencia, pudiendo ser impulsiva o hiriente si no gestiona adecuadamente sus emociones. Le motiva un futuro con nuevas posibilidades, ser reconocida y los cambios. Lo que más le incomoda es la sumisión, la falta de planeación y que las cosas no fluyan.

03 Análisis de los colores conductuales



I — INFLUYENTE · PUNTAJE 76 · COLOR DOMINANTE

Este es el color más alto del perfil natural de Evelin. En la práctica significa que es una persona altamente comunicativa, entusiasta y orientada al relacionamiento. Le gusta persuadir, conectar con la gente y generar dinamismo en los equipos. Esta característica es un activo en roles de relacionamiento, atención y promoción. El riesgo aparece cuando la dispersión o la impulsividad generan decisiones sin suficiente análisis.

D — DETERMINANTE · PUNTAJE 69 · COLOR SECUNDARIO FUERTE

Su segundo color más alto refleja una orientación clara hacia los resultados y la acción. Es proactiva, directa y le incomoda la lentitud. Esto la hace efectiva en entornos de alta exigencia. El riesgo es que bajo presión puede volverse vehemente o impaciente, generando fricciones con su equipo.

C — CONCIENZUDO · PUNTAJE 51 Natural / 59 Adaptado

Evelin tiene un puntaje moderado en su perfil natural, pero en el adaptado sube a 59. Esto indica que cuando el entorno lo exige puede asumir mayor rigurosidad y cautela. Cuando le dan instrucciones y procedimientos claros, los sigue con detalle.

S — SERENO · PUNTAJE 41 Natural / 41 Adaptado

Este es el color más bajo de su perfil. Evelin no busca la tranquilidad ni la rutina. Los entornos variables y dinámicos son su hábitat natural. Esto puede generar dificultades de paciencia con procesos lentos. En cargos con alta interacción y variabilidad, esto es completamente coherente.

04 análisis de los 32 comportamientos

Fortalezas más evidentes

Evelin lidera con vigor y genera entusiasmo en los equipos. Cuando le asignan un reto, lo toma con resolución y proactividad. Su manera de relacionarse —franca, animada y directa— genera confianza y dinamismo en el entorno. Es fuerte para promover ideas, para iniciar proyectos con insistencia y para movilizar a los demás hacia la acción. Negocia con entusiasmo y argumentos positivos, persuadiendo de forma efectiva.

Competencias que requieren acompañamiento

Bajo presión extrema tiende a reaccionar con vehemencia, pudiendo ser hiriente o impulsiva. Esto puede afectar el clima del equipo en momentos de alta tensión. Sus puntajes bajos en responsabilidad (27) y trabajo en equipo (24) indican que puede presentar dificultades para cumplir compromisos en los tiempos acordados y para colaborar de forma sostenida con otros.

Aspectos para desarrollar

Debe fortalecer su capacidad para comprometerse con los plazos acordados y para trabajar de forma más integrada con su equipo. Su temperamento colérico y sanguíneo le dan energía y determinación, pero también pueden generarle dispersión. Necesita desarrollar mayor consistencia en los resultados y mayor paciencia con los procesos que no se alinean con su ritmo natural.

05 Evaluación de valores

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN 78 Alto	JUICIO Y COMPORTAMIENTO 79 Alto
COMPREENSIÓN DE LOS DEMÁS 71 Alto	RESPECTO POR LAS NORMAS 84 Alto

Los resultados en valores muestran un puntaje general de **75 sobre 100**, ubicándola en un nivel alto. Sus principios corporativos y la cooperación gobiernan su comportamiento. Sus niveles de sinceridad fueron validados como auténticos (sin manipulación por deseabilidad social ni azar). Su **respeto por las normas (84)** y su **juicio y comportamiento (79)** son los aspectos más sobresalientes.

06 Fortalezas diferenciadoras

1

Resolución de problemas y orientación a resultados

Sus puntajes más altos (Resolución de problemas: 86 / Orientación a resultados: 78) confirman que es capaz de identificar caminos de solución ante situaciones complejas y mantenerse enfocada en los resultados. Especialmente valioso en cargos que exigen ejecución constante.

2

Valores laborales sólidos

Un puntaje de 75 en valores totales validados como auténticos garantiza que es una persona comprometida con las normas, que actúa con criterio propio y no requiere vigilancia constante para hacer bien su trabajo.

3

Proactividad y dinamismo

No espera que las cosas sucedan: las hace suceder. Su temperamento colérico y sanguíneo le dan energía natural para iniciar proyectos, mantener el ritmo y llevar a otros hacia la acción.

4

Capacidad de liderazgo e influencia

Moviliza a los demás con vigor y entusiasmo, orientando al grupo hacia la acción. Su liderazgo es determinado y persuasivo, apoyado en argumentos positivos y en su capacidad para generar confianza.

5

Respeto por las normas destacado

Con 84 puntos en respeto por las normas —su valor más alto— demuestra una alineación sólida con los estándares corporativos, reduciendo el riesgo de comportamientos que contradigan la cultura organizacional.

07

Aspectos a gestionar**Responsabilidad y cumplimiento de compromisos**

Con 27 puntos en responsabilidad —su competencia más baja—, puede presentar dificultades para responder en los tiempos acordados. Requiere seguimiento con prioridades y plazos claramente definidos desde el inicio.

Trabajo en equipo

Su puntaje de 24 en trabajo en equipo indica que prefiere trabajar de forma autónoma y puede presentar dificultades para colaborar de manera sostenida. Se sugiere acompañamiento en dinámicas de trabajo colaborativo.

Autocontrol bajo presión

Con 56 puntos en autocontrol, puede presentar reacciones vehementes o hirientes cuando el entorno la presiona. Fortalecer su inteligencia emocional es clave para reducir el impacto en el clima del equipo.

Comunicación efectiva

Con 48 puntos en comunicación efectiva, puede presentar dificultades para transmitir sus ideas de forma comprensible para todos, aunque su estilo es directo y fluido.

08

Ajuste frente al cargo

Dimensión	Nivel de ajuste	Observación
Relacionamiento y persuasión	Muy alto	Su perfil I dominante (76) la posiciona con alta capacidad para conectar, convencer y generar entusiasmo en clientes y equipos.
Orientación a resultados	Alto	Su determinación natural y resolución de problemas (86) garantizan que trabaja enfocada en el cumplimiento de metas.

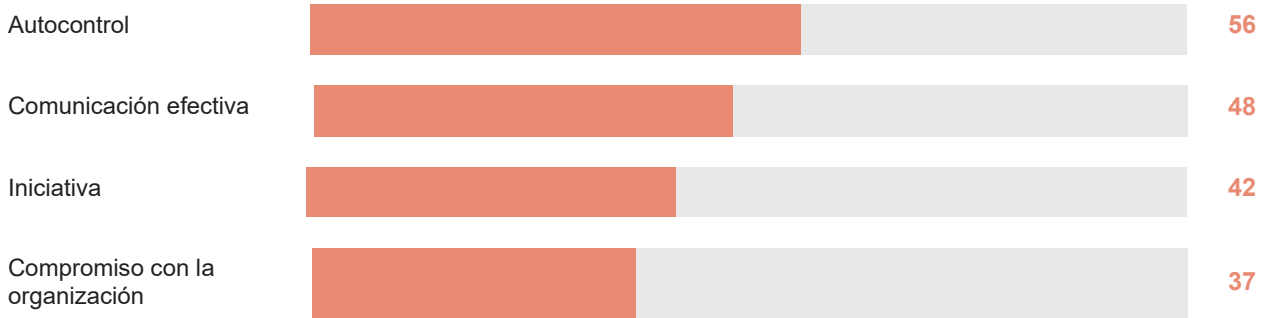
Iniciativa y proactividad	Alto	No espera instrucciones para actuar. Identifica oportunidades y las ejecuta con dinamismo.
Trabajo bajo presión	Moderado-alto	Puede operar bien en entornos de alta exigencia, siempre que cuente con canales para gestionar su vehemencia.
Cumplimiento de procedimientos	Medio	Su perfil C adaptado (59) indica que puede seguir procedimientos cuando el entorno lo exige, aunque no es su modo natural.
Trabajo colaborativo	En desarrollo	Su puntaje bajo en trabajo en equipo (24) indica que prefiere la autonomía. Deberá fortalecer este aspecto para cargos con alta interdependencia.
Responsabilidad en compromisos	En desarrollo	Con 27 puntos en responsabilidad, puede requerir seguimiento cercano en la gestión de sus plazos y entregas.

09 Ranking de competencias

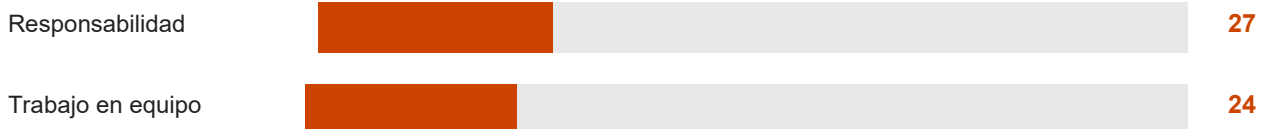
Competencias de alto desarrollo (≥ 71)



Competencias en desarrollo (31–70)



Competencias a desarrollar (0–30)



09 Conclusión

Evelin Ospina presenta un perfil con fortalezas destacadas en resolución de problemas (86), orientación a resultados (78) y respeto por las normas (84). Su estilo comportamental —determinado, influyente y proactivo— la posiciona bien para roles que exijan ejecución, dinamismo y relacionamiento. Los aspectos a gestionar —responsabilidad (27), trabajo en equipo (24) y autocontrol (56)— son trabajables con acompañamiento focalizado y no representan un impedimento estructural para su desempeño, siempre que se establezcan expectativas claras y seguimiento cercano en la etapa inicial.

CONCEPTO FINAL

Recomendada con acompañamiento

El acompañamiento debe enfocarse principalmente en fortalecer la responsabilidad en los compromisos adquiridos, el trabajo colaborativo en equipo y el autocontrol bajo presión. Una vez consolidados estos aspectos, la candidata tiene potencial para desempeñarse con alto impacto en roles que requieran dinamismo, orientación a resultados e influencia.