

01 Presentación del candidato

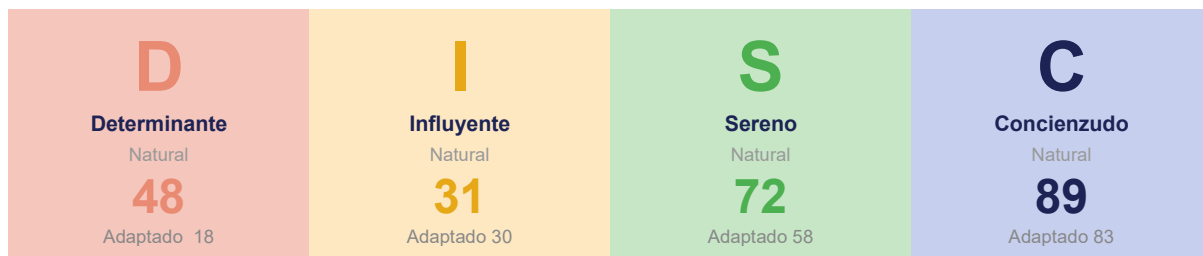
Tomás Guerra Ochoa es un candidato evaluado para el cargo de **Auxiliar Administrativo en Taller de Servicios**. Su evaluación incluyó un perfil comportamental completo (DISC) y una prueba de valores organizacionales, herramientas que permiten comprender su forma de trabajar, relacionarse y actuar frente a los requerimientos del cargo. Los resultados muestran un perfil predominantemente orientado a la conciencia y la estabilidad, con una marcada tendencia hacia la precisión, el orden y el cumplimiento de procedimientos.

02 Análisis del perfil conductual

Tomás es una persona **paciente, rigurosa, diplomática y cautelosa**. En el día a día prefiere trabajar con planificación y estructura, revisar la información antes de procesarla y asegurarse de que los procedimientos se estén ejecutando correctamente. Su estilo de comunicación es tranquilo y reservado: escucha antes de hablar, actúa con prudencia y evita confrontaciones innecesarias.

Ante la presión, su reacción natural es buscar seguridad antes de actuar: tiende a ser evasivo frente a lo desconocido, salvar responsabilidades y mediar antes de decidir. Esto no es un rasgo negativo en sí mismo, pero en contextos que exigen velocidad de respuesta puede generar demoras. Le motiva trabajar en entornos protegidos, con privacidad, con criterios de desempeño claros y con información detallada disponible. Lo que más le incomoda es el desorden, el acelerar y los cambios radicales.

03 Análisis de los colores conductuales



C — CONCIENCIA · PUNTAJE 89 · COLOR DOMINANTE

Este es el color más alto del perfil natural de Tomás. En la práctica significa que es una persona extremadamente cuidadosa con los detalles, comprometida con hacer las cosas bien y con altos estándares de calidad. En un cargo administrativo esta característica es un activo real: reduce errores, garantiza el seguimiento de procedimientos y genera confiabilidad en el manejo de información. El riesgo aparece cuando el entorno no cumple sus estándares o cuando debe actuar rápido sin información suficiente.

S — ESTABILIDAD · PUNTAJE 72 · COLOR SECUNDARIO FUERTE

Su segundo color más alto refleja que Tomás valora la tranquilidad, la constancia y las relaciones armónicas. Esto lo hace confiable, paciente y colaborador. En equipo se comporta como un punto de estabilidad: no genera conflictos, apoya a otros y mantiene el ritmo. El riesgo es que puede resistirse a cambios no planificados y necesitar tiempo para adaptarse a entornos nuevos.

D — DETERMINANTE · PUNTAJE 48 Natural / 18 Adaptado

Tomás tiene una dosis moderada de este color en su perfil natural, pero en el perfil adaptado baja considerablemente a 18. Esto indica que en su entorno habitual no ejerce liderazgo directivo ni toma decisiones de

forma dominante. Cuando el entorno lo exige puede asumir cierta firmeza, pero no es su modo natural. Es positivo para un cargo de apoyo donde no se requiere imponer autoridad.

I — INFLUYENTE · PUNTAJE 31 Natural / 30 Adaptado

Este es el color más bajo del perfil. Tomás no es una persona que busque destacar socialmente, persuadir a los demás o generar entusiasmo colectivo. Su comunicación es más reservada y funcional que expresiva. Esto es coherente con un perfil orientado a la calidad del trabajo más que al relacionamiento extrovertido. En cargos con alta interacción social o ventas esto sería una limitante, pero para un auxiliar administrativo es completamente funcional.

04 análisis de los 32 comportamientos

Fortalezas más evidentes

Tomás escucha con atención, actúa con prudencia y evita el riesgo innecesario. Cuando le asignan una tarea con instrucciones claras, la ejecuta con detalle y constancia hasta completarla. Su manera de relacionarse —diplomática, comprensiva y precavida— genera confianza en los equipos con los que trabaja. Es fuerte para mediar, para advertir sobre posibles problemas y para gestionar la información con rigurosidad. Inicia proyectos con moderación y planificación, y negocia buscando acuerdos sin afanes.





Competencias que requieren acompañamiento

Bajo presión extrema tiende a reaccionar de forma evasiva, salvando responsabilidades en lugar de asumir la situación directamente. Esto podría afectar la agilidad de respuesta en momentos críticos del taller. Con acompañamiento en toma de decisiones autónoma y comunicación directa, estos aspectos mejoran significativamente.

Aspectos para desarrollar

Debe fortalecer su capacidad para comunicar ideas de forma directa y oportuna, especialmente cuando existan novedades operativas que requieran escalamiento. Su temperamento flemático le da paciencia y rigor, pero también puede hacerlo lento en contextos que exigen velocidad de respuesta. Necesita desarrollar mayor autonomía para resolver problemas sin depender siempre de la validación de otros.

05 Evaluación de valores

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN  66 Medio alto	JUICIO Y COMPORTAMIENTO  81 Alto
COMPRENSIÓN DE LOS DEMÁS  71 Alto	RESPECTO POR LAS NORMAS  65 Medio alto

Los resultados en valores muestran un puntaje general de **73 sobre 100**, ubicándolo en un nivel alto. Esto significa que sus principios corporativos y la cooperación gobiernan su comportamiento, y se identifica con la permanencia de un proyecto o propósito social sustentado en normas y valores. Sus niveles de sinceridad en las respuestas fueron validados como auténticos (sin manipulación por deseabilidad social ni azar), lo que otorga confiabilidad total a estos resultados. Su juicio y comportamiento (81) y comprensión de los demás (71) son los aspectos más sobresalientes.

06 Fortalezas diferenciadoras

1

Rigor y precisión en el trabajo

Su color dominante (C: 89) garantiza que el trabajo administrativo se haga con alto nivel de detalle. No omite pasos, verifica la información y cierra los pendientes. Esto es especialmente valioso en un cargo donde el error tiene impacto operativo directo.

2

Estabilidad y confiabilidad

Es una persona que no genera conflictos, mantiene ritmos constantes y cumple lo que se le asigna. El equipo puede contar con él para tareas que requieren continuidad y seguimiento sostenido en el tiempo.

3

Valores laborales sólidos

Un puntaje de 73 en valores totales con resultados validados como auténticos garantiza que es una persona comprometida con las normas, que actúa con criterio propio y no requiere vigilancia constante para hacer su trabajo bien.

4

Trabajo en equipo destacado

Con un puntaje de 85 en trabajo en equipo, Tomás disfruta participar en actividades colectivas y aporta estabilidad, control del riesgo y habilidad para mediar al grupo. Es un perfil que contribuye al ambiente colaborativo del taller.

5

Autocontrol efectivo

Con 78 puntos en autocontrol, identifica el momento y lugar adecuados para expresar sus desacuerdos y lo hace de manera asertiva. Esto reduce fricciones innecesarias y favorece las relaciones laborales.

07 Aspectos a gestionar

Resolución autónoma de problemas

Con 23 puntos en resolución de problemas —su competencia más baja—, le resulta difícil ver opciones de solución para situaciones conflictivas y prefiere contar con la opinión de otras personas antes de actuar. En un cargo de taller donde surgen imprevistos cotidianos, esto puede generar demoras. Se sugiere entrenamiento específico en toma de decisiones.

Comunicación efectiva

Su puntaje de 36 en comunicación efectiva indica que le resulta difícil transmitir ideas y lograr que otros las comprendan con claridad. Será importante fomentar espacios donde pueda expresar dudas, validar que comprende las instrucciones y fortalecer su comunicación operativa.

Responsabilidad en tiempos de respuesta

Con 36 puntos en responsabilidad, puede presentar dificultades para responder en los tiempos acordados a los requerimientos de su puesto. Esto requiere seguimiento durante la adaptación, con prioridades claras y plazos definidos.

Adaptación al cambio

Se siente más cómodo en entornos estables y estructurados. Los cambios frecuentes o poco planificados pueden generar inicialmente resistencia o necesidad de mayor acompañamiento. Hay que darle contexto y lógica para que se enganche positivamente desde el inicio.

08 Ajuste frente al cargo


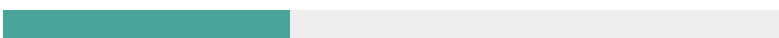
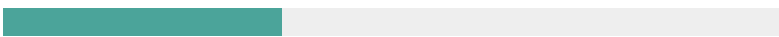
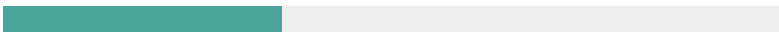
Dimensión	Nivel de ajuste	Observación
Manejo documental	Alto	Características compatibles con actividades de archivo, clasificación y control de documentos.
Registro de información	Alto	Tiende a trabajar con precisión y seguimiento estricto de procedimientos.
Seguimiento administrativo	Alto	Su orientación al orden favorece el control de tareas y pendientes.
Atención de solicitudes	Moderado-alto	Puede atender requerimientos adecuadamente, aunque podría requerir mayor rapidez en contextos dinámicos.
Trabajo bajo procedimientos	Muy alto	Uno de los aspectos más alineados de su perfil.
Organización de información	Muy alto	Probablemente se sentirá cómodo estructurando documentos, bases de datos y controles administrativos.
Apoyo operativo	Alto	Puede brindar soporte constante y confiable cuando las actividades están claramente definidas.

09 Ranking de competencias

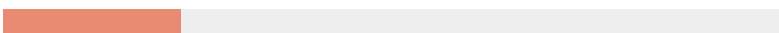
Competencias de alto desarrollo (≥ 71)

Trabajo en equipo		85
Autocontrol		78
Orientación a resultados		73

Competencias en desarrollo (31–70)

Iniciativa		58
Compromiso con la organización		37
Responsabilidad		36
Comunicación efectiva		36

Competencias a desarrollar (0–30)

Resolución de problemas		23
-------------------------	--	----

09 Conclusión

Tomás Guerra Ochoa presenta un perfil sólido para funciones administrativas de soporte en un taller de servicios. Su fortaleza conductual en conciencia (C: 89) y estabilidad (S: 72), combinada con valores laborales validados y un temperamento flemático, lo posicionan como una persona confiable, rigurosa y orientada al detalle. El equipo puede esperar de él orden, constancia y cumplimiento. Los aspectos a gestionar —resolución autónoma de problemas, comunicación efectiva y velocidad de respuesta— son trabajables con acompañamiento inicial y no representan un impedimento estructural para su desempeño. Se recomienda su vinculación con un plan de inducción que incluya lineamientos claros, prioridades definidas y seguimiento moderado en la etapa inicial.

CONCEPTO FINAL

Recomendado con acompañamiento

El acompañamiento debe enfocarse principalmente en fortalecer la comunicación efectiva, la resolución autónoma de problemas y la capacidad de respuesta ante situaciones que requieran mayor velocidad de ejecución. Una vez consolidados estos aspectos, el candidato tiene potencial para desempeñarse de manera estable y consistente dentro del cargo.