



INFORME PERSONALIZADO

Hermes - Arquitectura de Decisión

Nombre: Martín Alejandro Reyes
Fecha de nacimiento: 15 de junio de 1988
Lugar: Buenos Aires

Versión Premium

Contenido

- Hermes: Tu Perfil Profesional 3**
 - Tu Diseño Profesional 3
 - Tu Modo de Operar: El Manifestador 3
 - Tus Capacidades Consistentes 4
 - Tus Áreas de Sensibilidad 5
 - Tu Combinación de Talentos 6
 - Tu Clave de Decisión 7
 - Vos en un Equipo 8
 - Tu Entorno de Trabajo Ideal 9
 - Tu Plan de Alineación Profesional 9
 - Cierre 10

Hermes: Tu Perfil Profesional

Martín Alejandro Reyes

I Tu Diseño Profesional

Martín, este informe parte de una pregunta simple: ¿qué pasa si la razón por la que ciertas situaciones laborales te energizan y otras te agotan no es una cuestión de actitud, sino de diseño? No de habilidades ni de experiencia, sino de algo más estructural: cómo generás energía para el trabajo, cómo tomás tus mejores decisiones, cómo te relacionás con equipos, y qué tipo de entorno te permite dar lo mejor.

Para construir este perfil se aplicó Diseño Humano a tu información de nacimiento. El Diseño Humano es un sistema simbólico, no un test psicométrico. Lo que encontrás acá son hipótesis precisas para contrastar con tu propia experiencia: algunas van a resonar de inmediato, otras van a requerir que las observes en acción antes de confirmarlas o descartarlas.

Lo que el análisis revela es una arquitectura profesional bastante específica. Sos alguien diseñado para iniciar, para ver antes que otros, y para comunicar esa visión de forma que mueva a la gente. Pero también sos alguien cuya energía trabaja en ciclos, cuyas decisiones más acertadas requieren tiempo, y cuyo entorno importa más de lo que probablemente creés. Entender esa arquitectura no te limita. Te da un mapa para dejar de pelear contra tu propia naturaleza.

I Tu Modo de Operar: El Manifestador

Hay cuatro modos fundamentales en los que las personas están diseñadas para relacionarse con el trabajo. El tuyo es el del **Manifestador**, y es el menos común de todos. Mientras la mayoría de las personas están diseñadas para responder a lo que el entorno les trae, vos estás diseñado para crear dirección propia. Tu energía genera iniciativa. No espera señales externas para saber qué hacer: las produce.

En la práctica, esto significa que sos el tipo de persona que ve una oportunidad o un problema y siente un impulso claro de hacer algo al respecto, antes de que alguien

lo pida, antes de que haya consenso, a veces antes de que otros siquiera lo noten. Ese impulso es legítimo. Es tu señal de alineación.

El punto donde muchos Manifestadores generan fricción innecesaria es en cómo ejecutan ese impulso. Tu estrategia correcta es **informar antes de actuar**: no pedir permiso, sino comunicar tu intención a las personas que van a verse afectadas antes de que la acción ocurra. La diferencia parece sutil pero cambia todo. Cuando informás, el equipo se alinea con vos naturalmente. Cuando no lo hacés, aparece resistencia que te frustra profundamente, y esa frustración es la señal de que algo en el proceso no funcionó.

Tu señal de alineación, la sensación que indica que estás operando bien, es la **paz**: esa experiencia de que tu iniciativa fluyó sin obstáculos porque la comunicación fue clara. Cuando sentís ira o resistencia constante, generalmente hay una comunicación que faltó antes de actuar.

I Tus Capacidades Consistentes

En Diseño Humano, los centros de energía que están activos de forma permanente se llaman «definidos». Son tus baterías internas: capacidades que están disponibles independientemente del contexto, del equipo, o del día que tengas. Martín, tenés dos centros definidos, y juntos forman una combinación muy específica.

Tu voz tiene peso. El centro que gobierna la comunicación y la capacidad de poner ideas en acción a través de la palabra está activo en vos de forma consistente. Esto no significa que habléis mucho, sino que cuando hablás, lo que decís tiene una calidad particular: claridad, intención, dirección. Sos el tipo de persona que puede decir «esto es lo que vamos a hacer» y que otros lo sigan, no por carisma superficial sino porque transmitís convicción. Esa capacidad está siempre disponible.

La vulnerabilidad de este centro es la velocidad. Como tu comunicación es fluida y directa, podés comprometerte verbalmente a algo antes de haberlo procesado del todo, o comunicar de forma tan directa que generarás resistencia donde no era necesaria. Antes de comunicar una iniciativa importante, vale la pena preguntarse: ¿estoy informando o estoy imponiendo?

Tu vida emocional es tu brújula. El centro que regula las emociones también está activo de forma permanente en vos. Esto tiene una implicación directa en cómo tomás decisiones, y lo desarrollamos en detalle más adelante. Por ahora, lo importante es entender que tu mundo emocional es rico, consistente, y funciona en ciclos:

hay momentos de alta energía y claridad, y momentos de baja. Eso es tu diseño, no un problema a resolver.

I Tus Áreas de Sensibilidad

Los centros que no están activos de forma permanente funcionan de otra manera: son como antenas. Absorben la energía del entorno, la amplifican, y te dan información valiosa sobre lo que está pasando a tu alrededor. Pero también pueden confundirte si no sabés que eso es lo que está ocurriendo.

Martín, tenés siete centros en esta categoría. Eso es mucho. Significa que sos una persona extraordinariamente sensible a su entorno, y que elegir bien dónde trabajás y con quién es una decisión de carrera crítica, no un detalle secundario.

Presión mental. El centro que procesa preguntas e incertidumbre está abierto en vos. En un equipo bajo presión, absorbés las dudas colectivas y podés terminar obsesionado con preguntas que no son tuyas. Tu capacidad real en este espacio es reconocer cuáles preguntas merecen atención y cuáles son ruido. Cuando sentís presión mental intensa, vale preguntarse: ¿esta pregunta es mía o la estoy tomando del ambiente?

Flexibilidad cognitiva. El centro del pensamiento conceptual también está abierto. Esto te da una capacidad genuina para ver problemas desde múltiples ángulos sin quedar atrapado en un solo marco. Es un activo real en roles de innovación. El riesgo es que otros te perciban como inconsistente porque tu pensamiento es fluido. Cuando comuniques tu proceso, ser explícito ayuda: «veo tres formas de abordar esto, mi preferencia actual es esta, pero estoy abierto si el contexto cambia.»

Identidad y dirección. El centro que regula el sentido de identidad y dirección está abierto, y esto es probablemente uno de los datos más importantes de tu perfil. Tu identidad profesional no es fija: se cristaliza en función del entorno y las personas con las que estás. En un equipo que te valora, sos una versión de vos. En un entorno tóxico, sos otra. Esto no es debilidad, es adaptabilidad. Pero implica que el entorno donde trabajás no es un factor secundario: es constitutivo de quién sos en ese contexto. Antes de aceptar un rol, la pregunta relevante es: ¿quién voy a ser en este lugar? ¿Es la versión que quiero ser?

Voluntad y compromiso. El centro de la voluntad está abierto, lo que significa que tu capacidad de sostener compromisos depende de si realmente querés hacerlo. No tenés la voluntad de hierro de alguien con este centro activo de forma permanente. Tu vulnerabilidad es prometer más de lo que podés sostener, especialmente cuando

querés demostrar tu valor. Tu fortaleza es que cuando te comprometés con algo, es genuino. Antes de comprometerte, vale preguntarse: ¿quiero esto, o estoy intentando demostrar algo?

Intuición y supervivencia. El centro que regula la intuición corporal y el sentido de seguridad está abierto. Absorbés los miedos y ansiedades del equipo. En un entorno seguro, esto te convierte en alguien que detecta cuando algo no está bien antes que nadie. En un entorno tóxico, podés quedarte en un rol que no te sirve simplemente porque el miedo a salir se siente más grande que el malestar de quedarte. Cuando sentís miedo intenso, vale preguntarse: ¿este miedo es mío o lo estoy tomando del entorno?

Energía de trabajo. El centro que regula la energía sostenida para el trabajo está abierto. A diferencia de personas diseñadas para trabajar ocho horas diarias de forma consistente, vos tenés ciclos: momentos de energía muy alta y momentos de recuperación necesaria. Intentar mantener el ritmo de alguien con energía constante es una de las formas más rápidas de agotarte. Diseñar tu trabajo en sprints intensos seguidos de recuperación real es más alineado con tu arquitectura que intentar ser consistente todos los días.

Presión y urgencia. El centro que procesa la presión y la urgencia también está abierto. Absorbés la urgencia del entorno, y podés tomar decisiones apresuradas para aliviar una presión que en realidad no es tuya. Cuando sentís que «hay que decidir ya», vale pausar y preguntarse: ¿esta urgencia es real o es ruido del ambiente?

I Tu Combinación de Talentos

Cuando dos centros de energía están conectados entre sí de forma activa, crean lo que en Diseño Humano se llama un canal: una capacidad compuesta, más específica que la suma de sus partes. Tenés un canal activo, y es el que define tu talento más distintivo.

Comunicación emocional auténtica. Tu canal conecta el centro de la comunicación con el centro emocional. Lo que esto crea en la práctica es una voz que no puede separarse de tu estado emocional real. Cuando estás en un momento alto de tu ciclo, tu comunicación es magnética, inspiradora, capaz de mover a otros hacia una visión. Cuando estás en un momento bajo, tu comunicación puede volverse crítica, distante, o simplemente ausente.

Esto tiene una implicación directa para tu liderazgo: tu autenticidad comunicativa es tu mayor activo, pero también requiere que seas consciente de tu ciclo. Comunicar

en un pico emocional sin haberlo procesado puede generar compromisos que luego no querés sostener. Comunicar en un valle puede generar malentendidos sobre tu compromiso con el proyecto.

La práctica concreta: cuando estés en un momento bajo, comunicarlo explícitamente al equipo. No el detalle emocional, sino el hecho operativo: «mi energía para comunicar está baja esta semana, mi compromiso con el proyecto no cambió, retomo en X días.» Eso convierte tu ciclo en información útil para el equipo, en lugar de una fuente de confusión.

Más allá del canal, tenés una serie de capacidades individuales activas que vale mencionar. Tenés una capacidad natural para articular el propósito más allá de los números, el «para qué» profundo de un proyecto o una organización. Tenés una capacidad para ejercer autoridad sin necesitar un título que la respalde: tu presencia y tu claridad lo hacen. Y tenés una capacidad para navegar crisis y transiciones sin entrar en pánico, lo que te hace especialmente valioso en momentos de cambio organizacional.

I Tu Clave de Decisión

Este es el punto más práctico del informe. Tu autoridad de decisión, el mecanismo interno que te lleva a las mejores decisiones profesionales, es la **ola emocional**. Funciona así: ante cualquier decisión importante, tu sistema emocional atraviesa un ciclo que va de la euforia a la duda y vuelve. Ninguno de esos extremos es el momento correcto para decidir. El momento correcto es cuando la ola se asienta en un punto medio, donde podés ver la situación con claridad sin estar inflado por el entusiasmo ni deprimido por la duda.

Como Manifestador, tu impulso natural es actuar rápido. Tu autoridad emocional te pide lo contrario: esperar. Esa tensión es real y puede ser incómoda. Pero cuando respetás el proceso, tus decisiones son notablemente más acertadas.

En situaciones concretas, esto se ve así:

Cuando recibís una oferta de trabajo que te entusiasma mucho, ese entusiasmo es información, pero no es la decisión. Escribí tu evaluación hoy, revisala mañana, decidí pasado mañana. Si a las 72 horas la claridad sigue siendo sí, es un sí real.

Cuando estás eligiendo entre proyectos y uno te genera duda inmediata, esa duda tampoco es la decisión. Puede ser el valle de la ola. Esperá a que el ciclo complete antes de descartar.

Cuando estás considerando un cambio de carrera importante, el proceso puede requerir más tiempo: una semana, a veces dos. La señal de que llegaste al momento correcto es una sensación de calma y claridad, no de urgencia ni de euforia.

La regla práctica más simple: para cualquier decisión que tenga consecuencias a más de tres meses, implementá un mínimo de 72 horas entre el impulso y la acción. Escribí la decisión, dejala reposar, revisala. Ese proceso no es indecisión. Es tu arquitectura funcionando correctamente.

I Vos en un Equipo

Tu diseño crea una dinámica de equipo bastante específica. Aportás dirección, iniciativa, y una comunicación que puede mover al grupo hacia una visión. Sos el tipo de persona que en una reunión sin rumbo puede decir algo que reorienta toda la conversación. Eso es valioso, y los equipos que lo reconocen te aprovechan bien.

Al mismo tiempo, tu sensibilidad a los centros abiertos significa que absorbés mucho de la dinámica grupal: las tensiones no dichas, los miedos colectivos, la presión acumulada. Eso puede ser un don, porque lo detectás antes que otros. Pero también puede ser una carga si no tenés claridad sobre qué es tuyo y qué es del ambiente.

Los equipos que mejor funcionan con vos son los que valoran la comunicación directa, tienen tolerancia para los ciclos de energía variable, y te dan espacio para iniciar sin requerir que pidas permiso para cada movimiento. Los equipos que peor funcionan con vos son los que operan desde la urgencia constante, los que requieren consistencia emocional todos los días, o los que interpretan tu comunicación directa como agresividad.

Una tensión frecuente: cuando tenés una certeza interior sobre algo pero no podés demostrarla con datos, otros pueden percibirte como arrogante o poco riguroso. La práctica que resuelve esto es comunicar esas certezas como hipótesis: «tengo una corazonada de que esto va a funcionar, probemos y vemos.» Eso convierte tu intuición en una propuesta colaborativa en lugar de una imposición.

Tu rol natural en equipos no es ejecutar indefinidamente. Es iniciar ciclos, comunicar la visión, y pasar el conocimiento a otros. Cuando te quedás atrapado en la ejecución pura sin espacio para iniciar, la frustración aparece rápido.

I Tu Entorno de Trabajo Ideal

Basado en tu arquitectura completa, hay condiciones de trabajo que te permiten operar bien y condiciones que te drenan sistemáticamente.

Necesitás **autonomía para iniciar**. Un entorno donde cada movimiento requiere aprobación previa va en contra de tu diseño fundamental. Eso no significa que no puedas trabajar en estructuras, sino que dentro de esas estructuras necesitás un margen real para crear dirección propia.

Necesitás **conexión con el propósito**. Tu capacidad de articular el «para qué» de un proyecto es uno de tus talentos más específicos, pero también es una necesidad. Si trabajás en un rol puramente operativo sin conexión con una visión más amplia, el agotamiento aparece antes de lo esperado.

Necesitás **un entorno que tolere los ciclos**. Culturas que exigen estar «siempre arriba» o que interpretan los momentos de baja energía como falta de compromiso son incompatibles con tu diseño. Los entornos que funcionan mejor para vos son los que evalúan resultados, no presencia constante.

Necesitás **que tu voz sea escuchada**. No en el sentido de que siempre tengas razón, sino en el sentido de que cuando hablás, hay alguien que procesa lo que decís. En equipos donde la comunicación directa no tiene espacio, tu energía se estanca.

El tamaño del equipo importa menos que la calidad de la dinámica. Podés funcionar bien en equipos pequeños o en organizaciones grandes, siempre que tengas un rol con visibilidad, autonomía, y conexión con el propósito. Los roles de consultoría, asesoría estratégica, o liderazgo de transformación son estructuralmente más compatibles con tu diseño que los roles de ejecución pura.

I Tu Plan de Alineación Profesional

Esta semana:

1. Identificá una decisión importante que tengas pendiente y aplicá las 72 horas de forma deliberada. Escribí tu evaluación hoy, revisala mañana, decidí pasado mañana. Observá si la claridad cambia en ese proceso.
2. En tu próxima reunión de equipo donde vayas a proponer algo, probá informar en lugar de imponer: «voy a hacer X, mi intención es Y, ¿hay algo que deba saber antes de avanzar?» Observá la diferencia en la respuesta del grupo.
3. Evaluá tu entorno actual con una sola pregunta: ¿quién soy en este contexto? ¿Es la versión de vos que querés ser? Si la respuesta genera incomodidad, eso es información que vale registrar.

Este mes:

1. Mapeá los momentos de tu ciclo emocional durante cuatro semanas. No necesitas un sistema complejo: alcanza con anotar al final de cada día si estás en un momento alto, medio, o bajo. Al cabo de un mes, vas a tener un patrón que te permite anticipar cuándo es mejor comunicar iniciativas importantes y cuándo es mejor esperar.
2. Revisá tu rol actual contra las condiciones de entorno que describimos arriba: autonomía para iniciar, conexión con propósito, tolerancia a los ciclos, espacio para la comunicación directa. ¿Cuántas de esas condiciones están presentes? Si faltan dos o más, vale explorar qué ajustes son posibles dentro del rol actual antes de considerar un cambio.
3. Identificá un proyecto o iniciativa donde puedas ejercer tu capacidad de articular la visión de forma explícita. No como tarea adicional, sino como parte de lo que ya estás haciendo. Practicar ese músculo en un contexto conocido es más efectivo que esperar el rol ideal.

A largo plazo:

1. Los roles que mejor aprovechan tu arquitectura combinan iniciativa, comunicación estratégica, y liderazgo de cambio. Emprendimiento, consultoría estratégica, liderazgo de transformación organizacional, y comunicación corporativa de alto nivel son los espacios donde tu diseño tiene más ventaja comparativa. Si tu trayectoria actual te aleja de esos espacios, vale preguntarse qué movimiento en los próximos 12 a 18 meses te acerca.
 2. Tu identidad profesional se define en contexto. Eso significa que invertir en elegir bien el entorno, el equipo, y la cultura donde trabajás tiene un retorno mayor para vos que para la mayoría. No es un lujo: es una decisión estratégica de carrera.
-

I Cierre

Martín, lo que este informe describe es una arquitectura, no un destino. Sabés que sos alguien diseñado para iniciar, para comunicar visión, y para liderar cambio. Lo que quizás no sabías es que tu energía trabaja en ciclos, que tu entorno te constituye más de lo que creés, y que tus mejores decisiones requieren tiempo, no velocidad. Usar ese mapa de forma deliberada es lo que separa operar desde tu diseño de operar contra él.

Si querés explorar cómo estas capacidades se expresan en otras dimensiones de tu vida, los informes **POROTA** y **JACINTA** de NeoHumanCode ofrecen perspectivas complementarias desde múltiples disciplinas.