



INFORME PERSONALIZADO

Índice de Ajuste Talento-Puesto

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

Versión Corporativa

Contenido

- Evaluación de Perfil Profesional 3**
 - Alcance de este perfil 3
 - Resumen ejecutivo 3
 - Perfil cognitivo y de toma de decisiones 3
 - Capacidad conductual y operacional 4
 - Estructura de personalidad y tendencias profesionales 5
 - Efectividad interpersonal y dinámica de equipo 5
 - Alineación motivacional y ajuste cultural 6
 - Indicadores clave de competencia 7
 - Prioridades de desarrollo y factores de riesgo 7
 - Entorno profesional óptimo 8
 - Cómo usar este perfil 9

Evaluación de Perfil Profesional

Nombre: Martín Alejandro Reyes **Fecha de evaluación:** 7 de septiembre de 2026

I Alcance de este perfil

Este perfil fue construido aplicando marcos interpretativos con asistencia de inteligencia artificial: marcos conductuales y de personalidad, junto con sistemas simbólicos que utilizan la fecha, hora y lugar de nacimiento. No se administró ningún test psicométrico ni se utilizaron datos de cuestionario. Los hallazgos son hipótesis a contrastar en entrevistas, observación y el propio relato de la persona. **Este perfil no debe utilizarse, ni como base única ni como factor contribuyente, para decisiones de contratación, selección o descarte de candidatos, evaluación de desempeño, promoción, remuneración o desvinculación.**

I Resumen ejecutivo

Martín es un comunicador estratégico con capacidad analítica sólida y orientación genuina hacia el significado profesional. Dos fortalezas se confirman a través de múltiples dimensiones de evaluación: la comunicación clara y emocionalmente calibrada, y el pensamiento estratégico que conecta visión con acción colectiva. Dos áreas de desarrollo son igualmente consistentes: la gestión de conflictos interpersonales directos, donde el perfil sugiere evitación, y la adaptabilidad ante cambios no anticipados, donde la resistencia inicial puede frenar su efectividad. La condición que más importa verificar es si el entorno organizacional real, no el declarado, valora el cuestionamiento constructivo y ofrece suficiente claridad de propósito para que Martín oriente su energía analítica hacia resultados.

I Perfil cognitivo y de toma de decisiones

Cuatro dimensiones de evaluación convergen en describir a Martín como un pensador de orientación estratégica y gran imagen: tiende a buscar patrones, conexiones entre dominios distintos y el «por qué» detrás de los procesos, antes que el detalle

operativo. Su procesamiento es asociativo y exploratorio, con capacidad para generar alternativas donde otros ven un único camino. Esta orientación se combina, según tres dimensiones, con un nivel moderadamente alto de organización y disciplina en la ejecución, lo que produce un perfil que no es puramente visionario ni puramente ejecutor, sino un pensador que puede llevar ideas hasta la implementación cuando el propósito le resulta claro.

Su patrón de toma de decisiones, confirmado por dos dimensiones, requiere deliberación. Martín no decide bien bajo presión de tiempo extrema ni en los picos emocionales del momento. Sus mejores decisiones emergen cuando puede procesar el ciclo completo de una situación, consultar con personas de confianza y esperar a que la claridad se asiente. Esto es una fortaleza en decisiones estratégicas de alto impacto y un factor de fricción en roles que demandan respuesta inmediata sin margen de reflexión. Las organizaciones que trabajan con Martín se benefician de estructurar los procesos de decisión de manera que le permitan ese margen, especialmente en compromisos significativos.

I Capacidad conductual y operacional

El perfil operacional de Martín, confirmado por tres dimensiones, es el de un iniciador comunicado: genera movimiento proactivo, pero su efectividad máxima aparece cuando alinea a los involucrados antes de ejecutar. No es un ejecutor de directivas; es alguien que necesita comprender el propósito de lo que hace y tener espacio para comunicar su perspectiva antes de comprometerse. Bajo condiciones óptimas, combina velocidad de decisión con consideración por el impacto en otros, lo que lo hace valioso en roles de liderazgo intermedio y gestión de cambio.

Su ritmo de trabajo es selectivo. Dos dimensiones indican que puede sostener ciclos de actividad intensa, pero no un flujo constante de alta demanda sin períodos de integración. La presión ambiental sostenida, especialmente cuando proviene de múltiples frentes simultáneos, tiende a traducirse en sobre-adaptación o en promesas que luego resultan difíciles de cumplir. La señal de alerta observable es cuando Martín comienza a comunicar narrativas distintas a diferentes audiencias sobre la misma iniciativa, lo que indica que está intentando satisfacer demandas contradictorias sin haber establecido prioridades claras. El equipo o líder que trabaje con él se beneficia de clarificar prioridades explícitamente y de autorizar a Martín a decir cuándo dos demandas son incompatibles.

I Estructura de personalidad y tendencias profesionales

La arquitectura de personalidad de Martín, evaluada a través de cinco factores estructurales, muestra un perfil internamente coherente. Su apertura a nuevas ideas es moderadamente alta: no es un disruptor radical, sino un pensador reflexivo que valora tanto la creatividad como la viabilidad práctica. Su nivel de organización y orientación al cumplimiento es igualmente moderadamente alto, lo que explica por qué puede llevar iniciativas complejas desde la conceptualización hasta la entrega, aunque con mayor energía en las fases de diseño que en las de mantenimiento rutinario.

Su extraversión es selectiva. Martín puede ser socialmente efectivo y comunicativamente presente cuando la situación lo requiere, pero necesita períodos de trabajo independiente para recuperarse de la interacción sostenida. Esto no limita su efectividad en roles de liderazgo, pero sí sugiere que roles de alta visibilidad constante o networking intensivo pueden generarle fatiga si no se estructuran con tiempo de reflexión. Su amabilidad moderadamente alta lo orienta hacia la cooperación y la búsqueda de soluciones que funcionen para múltiples partes, con el riesgo conocido de que puede asumir más trabajo del que es sostenible antes de establecer un límite. Su estabilidad emocional moderadamente alta le permite mantener compostura bajo presión, aunque procesa las dificultades internamente y puede ser más autocrítico de lo que muestra hacia afuera.

I Efectividad interpersonal y dinámica de equipo

Tres dimensiones coinciden en describir a Martín como un comunicador que genera alineación: articula ideas complejas con claridad, adapta su mensaje según la audiencia y construye conexión genuina con sus interlocutores. Su rol natural en un equipo es el de puente, alguien que traduce entre la visión estratégica y los equipos que deben ejecutarla, o entre especialistas técnicos y liderazgo ejecutivo. Esta capacidad es particularmente valiosa en procesos de cambio organizacional, donde la comunicación de la dirección importa tanto como la dirección misma.

El punto de fricción más consistente, señalado por cuatro dimensiones, es la gestión de conflictos interpersonales directos. Cuando surgen tensiones cargadas emocionalmente, Martín tiende a diferir o a esperar que otros resuelvan la situación. Esto no refleja falta de capacidad relacional, sino una asunción limitante sobre el conflicto como amenaza en lugar de como herramienta de clarificación. El impacto práctico es que sus ideas más valiosas pueden quedar sin defender cuando encuentran resis-

tencia, y que los conflictos no abordados pueden erosionar la confianza del equipo con el tiempo. Para roles que incluyan responsabilidad de liderazgo de personas, este es el área de desarrollo con mayor retorno de inversión: un programa de coaching ejecutivo de 90 días enfocado específicamente en conversaciones difíciles, con criterio de éxito observable, que Martín inicie al menos una conversación de tensión antes de que escale, sería el punto de partida más concreto.

I Alineación motivacional y ajuste cultural

Cuatro dimensiones convergen en identificar los motivadores centrales de Martín: autodirección intelectual, autenticidad, y contribución significativa. No es alguien que se compromete plenamente con un trabajo porque le pagan bien o porque el título es atractivo. Se compromete cuando puede ver cómo su trabajo contribuye a algo que considera valioso, cuando tiene suficiente autonomía para ejercer su criterio, y cuando percibe coherencia entre los valores que la organización declara y las prácticas reales. Una desalineación entre lo declarado y lo real no genera indiferencia en Martín: genera fricción progresiva y, eventualmente, desenganche silencioso.

Su perfil motivacional indica una transición en curso desde la validación externa hacia la alineación interna. Esto es un signo de madurez profesional, pero también implica que Martín evaluará críticamente si el entorno le permite ejercer esa autonomía de manera genuina. Las organizaciones en transformación, los roles de liderazgo estratégico o técnico, y los contextos donde el cuestionamiento constructivo es bienvenido son los que mejor activan su compromiso. Los entornos altamente políticos, donde la apariencia supera la sustancia, o las culturas de conformidad sin cuestionamiento, producen el efecto contrario. Un solo indicador, a verificar con la persona, sugiere que Martín puede tener una tendencia a necesitar tener razón como forma de afirmar su competencia; si esto es así, el desarrollo hacia la flexibilidad cognitiva, la capacidad de sostener múltiples perspectivas simultáneamente, es el trabajo de maduración más relevante para su próxima etapa profesional.

Indicadores clave de competencia

Competencia	Dimensiones que convergen	Manifestación en el trabajo
Comunicación estratégica	5 de 6 dimensiones	Articula visiones complejas con claridad; calibra el mensaje según el estado emocional de la audiencia; genera alineación sin perder autenticidad
Pensamiento estratégico y síntesis	4 de 6 dimensiones	Identifica patrones y conexiones entre dominios; ve implicaciones de segundo orden; traduce complejidad en dirección accionable
Liderazgo inspirador e iniciativa	4 de 6 dimensiones	Genera movimiento proactivo; moviliza a otros hacia objetivos compartidos; comunica propósito de manera que el trabajo cotidiano cobra sentido
Ejecución reflexiva de proyectos	3 de 6 dimensiones	Lleva iniciativas desde la conceptualización hasta la entrega; mantiene seguimiento sin perder la visión general; confiable en compromisos cuando el propósito es claro
Inteligencia emocional situacional	3 de 6 dimensiones	Lee dinámicas relacionales con precisión en contextos uno a uno; puede perder esa lectura bajo presión de grupo sostenida
Resolución de conflictos	1 de 6 dimensiones, a verificar	Potencial significativo identificado; patrón actual de evitación que requiere desarrollo deliberado antes de asumir responsabilidades de liderazgo de equipo

Prioridades de desarrollo y factores de riesgo

Área	Prioridad	Evidencia	Acción recomendada	Impacto esperado
Gestión de conflictos interpersonales	Alta	4 de 6 dimensiones	Coaching ejecutivo de 90 días en conversaciones difíciles; criterio: Martín inicia una con-	Desbloqueará la defensa de sus ideas creativas y el liderazgo de equipo efectivo

Área	Prioridad	Evidencia	Acción recomendada	Impacto esperado
			versación de tensión antes de que escale, documentada con su líder	
Adaptabilidad ante cambio no anticipado	Alta	3 de 6 dimensiones	Asignación deliberada a un proyecto con dirección parcialmente definida en los primeros 6 meses; revisión mensual con su líder sobre cómo navegó la ambigüedad	Reducirá la resistencia inicial y habilitará roles estratégicos en organizaciones dinámicas
Límites personales y sobre-adaptación	Media	3 de 6 dimensiones	Clarificación explícita de prioridades con su líder al inicio del rol; práctica de comunicar incompatibilidades antes de comprometerse	Prevendrá el agotamiento y las promesas incumplidas que erosionan credibilidad

Entorno profesional óptimo

Martín rinde mejor en organizaciones donde la coherencia entre valores declarados y prácticas reales es verificable, donde el cuestionamiento constructivo es bienvenido como parte del proceso de decisión, y donde existe claridad sobre cómo el trabajo individual contribuye a objetivos colectivos. No necesita la organización más progresista del mercado; necesita una donde lo que se dice y lo que se hace sean la misma cosa.

En términos de estructura de trabajo, se beneficia de roles con autonomía para definir cómo ejecutar, acceso a personas con quienes pensar en voz alta antes de comprometerse, y equipos que incluyan perfiles con fortaleza en ejecución operativa y adaptabilidad, que complementen sus capacidades de visión y síntesis. El liderazgo que recibe funciona mejor cuando proporciona claridad de propósito y límites de autoridad, sin microgestión del proceso. Equipos pequeños a medianos, con diversidad de estilos cognitivos, son el contexto donde su contribución es más visible y más sostenible.

I Cómo usar este perfil

Diseño del rol y onboarding. Antes de definir las responsabilidades de Martín, verificar con él qué nivel de autonomía para comunicar su perspectiva antes de ejecutar es realista en el contexto específico. Si el rol requiere ejecución de directivas sin espacio para alineación previa, ese es el punto de fricción más probable y debe abordarse en la conversación de incorporación, no después.

Composición del equipo. El perfil sugiere que Martín se beneficia de colegas con fortaleza en ejecución operativa detallada y en gestión de conflictos directos. Verificar, en las primeras semanas de trabajo conjunto, si esa complementariedad funciona en la práctica o si genera tensión por diferencia de ritmos. La observación concreta: ¿Martín y sus colegas operativos se complementan o se frustran mutuamente?

Desarrollo profesional. La prioridad de desarrollo más rentable es la gestión de conflictos. Antes de invertir en ese coaching, verificar con Martín si reconoce el patrón de evitación en su propio relato. Si lo reconoce, el coaching tendrá tracción. Si no, el primer paso es la conversación de feedback, no el programa.

Fin de la evaluación