



INFORME PERSONALIZADO

Índice de Madurez Organizacional

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

Versión Corporativa

Contenido

- Evaluación de Liderazgo y Cultura Organizacional 3**
 - Alcance de este perfil 3
 - Resumen Ejecutivo 3
 - Identidad y Estilo de Liderazgo 3
 - Influencia, Impacto en Equipo y Construcción de Cultura 4
 - Motivación Central y Patrones de Estrés 5
 - Efectividad Interpersonal en el Liderazgo 5
 - Alineación de Valores y Ajuste Cultural 6
 - Análisis FODA de Liderazgo 7
 - Plan de Desarrollo de Liderazgo 8
 - Análisis de Patrones Conductuales: Dimensión Numerológica 9
 - Cómo usar este perfil 10

Evaluación de Liderazgo y Cultura Organizacional

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 cuestionarios respondidos por el evaluado. Los hallazgos son hipótesis a contrastar en entrevistas, observación directa 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 presenta un perfil de liderazgo centrado en la comunicación estratégica, el análisis riguroso y la construcción de sentido compartido: un líder que orienta a través de la claridad conceptual más que a través de la autoridad directiva. Sus dos fortalezas más consistentes, confirmadas por cuatro de los seis marcos evaluados, son la capacidad de síntesis y comunicación de ideas complejas, y la confiabilidad como referente técnico y estabilizador de equipo. Las dos áreas de desarrollo prioritarias son la directividad en situaciones de presión o desempeño insuficiente, y la resolución activa de conflictos interpersonales. La condición que más importa verificar con Martín es si ha tenido experiencia liderando equipos en etapas tempranas de desarrollo o en contextos de alta presión operativa, y cómo la ha gestionado.

I Identidad y Estilo de Liderazgo

Martín tiende a liderar desde la articulación de propósito. Su modo natural es explicar el «por qué» detrás de las decisiones, facilitar el diálogo colectivo y construir marcos

conceptuales que otros puedan usar para orientarse. Tres de los marcos evaluados convergen en este punto: el análisis de estilos de liderazgo lo ubica en una combinación de enfoque visionario con componentes de coaching y afiliativo; el perfil de motivación central revela un impulso profundo hacia la competencia y la comprensión como base de toda acción; y el análisis de patrones conductuales confirma que su motivación fundamental es procesar información y facilitar la transferencia de conocimiento. Esta coherencia entre lo que Martín busca internamente y cómo se expresa hacia afuera es un indicador de consistencia conductual poco frecuente.

Lo que impulsa este estilo no es solo una preferencia comunicativa: es una estructura motivacional que experimenta la incompetencia y la falta de comprensión como riesgos reales. Antes de actuar, Martín necesita construir un modelo mental coherente de la situación. Esto genera liderazgo de alta calidad conceptual, pero también produce una brecha visible cuando el contexto demanda decisión rápida o corrección directa de desempeño. El perfil de comunicación conductual refuerza este punto: Martín opera desde una base de cautela observadora, acumulando información antes de comprometerse, lo que lo posiciona como referente técnico confiable pero no como líder directivo natural.

En contextos donde los equipos tienen capacidad de autogestión y valoran el diálogo reflexivo, este estilo genera seguridad psicológica y sentido de propósito. En contextos de crisis o con equipos muy juniors, la misma configuración puede leerse como indecisión o falta de estructura.

I Influencia, Impacto en Equipo y Construcción de Cultura

La influencia de Martín opera principalmente a través de la credibilidad intelectual y la consistencia. Dos marcos coinciden en que otros lo perciben como confiable, estabilizador y técnicamente sólido: el análisis de patrones conductuales lo describe como un «anclaje emocional» del equipo bajo presión, y el perfil conductual lo posiciona como el guardián de la calidad que otros consultan cuando necesitan análisis profundo. Esta percepción externa es un activo real: en equipos que valoran el rigor, Martín genera confianza sin necesidad de ejercer autoridad formal.

Su capacidad de motivación es más efectiva en la dimensión del propósito que en la dimensión del impulso. Conecta a las personas con el significado de su trabajo, facilita que perspectivas diversas sean escuchadas, y genera un clima donde la reflexión es bienvenida. Sin embargo, dos marcos señalan una limitación consistente: en dinámicas de grupo con tensiones emocionales o conflictos latentes, Martín tiende a enfocarse en los aspectos lógicos de la situación y puede perder señales sobre la

salud relacional del equipo. Su empatía es genuina en conversaciones individuales, pero se atenúa en contextos grupales de alta carga emocional.

La cultura que Martín construye naturalmente es de apertura intelectual, calidad y propósito compartido. El riesgo cultural es la ambigüedad sobre quién decide y cuáles son los límites no negociables, especialmente cuando la organización necesita velocidad o corrección de desempeño.

I Motivación Central y Patrones de Estrés

El impulso que sostiene el liderazgo de Martín es la búsqueda de competencia y comprensión. Tres marcos convergen en este punto: el perfil de motivación central lo describe como un individuo que escanea el entorno en busca de certeza antes de actuar; el análisis de patrones conductuales confirma que su motivación fundamental es procesar y articular información compleja; y el perfil conductual señala que su toma de decisiones es lenta pero fundamentada, con alta necesidad de validar datos antes de comprometerse. Cuando este impulso está bien encauzado, Martín produce análisis estratégico de alto valor y comunicación que genera claridad organizacional. Bajo presión sostenida, el patrón se deteriora de manera predecible. El perfil de motivación central describe una tendencia a la dispersión mental, al cambio de proyectos sin completarlos, o a la racionalización de por qué el problema no es tan importante, cuando los intentos de análisis no generan la seguridad buscada. El perfil conductual agrega que bajo crítica o cuestionamiento de su competencia, Martín puede retirarse emocionalmente: reducir participación en reuniones, volverse más formal y menos colaborativo, o documentar decisiones en exceso como mecanismo de protección. Estas son señales de alerta tempranas que un líder o equipo cercano debería saber reconocer.

En condiciones de seguridad y reconocimiento, el patrón se invierte: Martín accede a una capacidad de liderazgo más directo, toma de decisiones más firme y disposición a defender sus conclusiones ante resistencia. Esta es la versión más valiosa de su liderazgo, y el contexto organizacional tiene un rol activo en habilitarla o inhibirla.

I Efectividad Interpersonal en el Liderazgo

Las competencias interpersonales de Martín presentan un perfil asimétrico: muy sólido en comunicación estructurada, análisis y confiabilidad, con desarrollo pendiente

en resolución de conflictos y adaptabilidad a cambios no planificados. Esta asimetría es consistente a través de tres marcos evaluados.

Competencia de Liderazgo	Nivel	Convergencia	Manifestación en el trabajo
Comunicación y síntesis conceptual	Sólido	Cuatro marcos	Articula ideas complejas con claridad; adapta profundidad a la audiencia
Confiabilidad y seguimiento	Sólido	Tres marcos	Cumple compromisos; otros confían en la calidad de su entrega
Análisis estratégico	Sólido	Tres marcos	Identifica causas raíz; construye marcos que otros pueden usar
Empatía individual	Moderado	Dos marcos	Genuina en conversaciones uno a uno; se atenúa en dinámicas grupales
Resolución de conflictos	En desarrollo	Tres marcos	Tiende a evitar confrontación directa; las tensiones pueden acumularse
Adaptabilidad bajo presión	En desarrollo	Tres marcos	Funciona bien con cambio planificado; el cambio abrupto genera resistencia inicial

La brecha más crítica para roles de liderazgo es la resolución de conflictos. Tres marcos coinciden en que Martín tiende a evitar la confrontación directa, permitiendo que tensiones latentes se acumulen hasta requerir intervención más compleja. Esto no es una limitación de capacidad sino un patrón aprendido que puede modificarse con práctica supervisada. La segunda brecha, la adaptabilidad, tiene impacto en cascada: un Martín más adaptable sería también un líder más efectivo en crisis y con equipos juniors.

Alineación de Valores y Ajuste Cultural

Los valores que guían las decisiones de liderazgo de Martín giran en torno a la calidad, la autonomía intelectual, la coherencia y el propósito. Dos marcos convergen en que experimenta fatiga significativa cuando está en roles que le demandan ser algo que no es: contextos donde la velocidad prima sobre la precisión, donde la ambigüedad es deliberada, o donde se espera que actúe sin comprensión suficiente.

Esta no es rigidez: es una señal de alineación de valores que predice sostenibilidad o desgaste a largo plazo.

Los entornos donde el liderazgo de Martín se sostiene y crece son aquellos que valoran el rigor analítico, la comunicación clara y la profundidad de pensamiento. Organizaciones de tecnología, consultoría, educación, investigación aplicada o desarrollo organizacional son contextos naturalmente compatibles. Equipos de profesionales con experiencia media-alta, que aprecian el diálogo reflexivo y tienen capacidad de autogestión, son la configuración donde su estilo genera más valor.

Los contextos de mayor fricción son los que operan desde lógicas de alta velocidad e iteración constante, donde la corrección de desempeño debe ser rápida y directa, o donde la mayoría del equipo está en etapas tempranas de desarrollo profesional. En estos entornos, Martín no fracasa, pero opera por debajo de su potencial y con mayor costo personal.

■ Análisis FODA de Liderazgo

	Positivo	Negativo
Interno	Fortalezas: Comunicación estratégica y síntesis conceptual de alta calidad, confirmada por cuatro marcos. Confiabilidad técnica y presencia estabilizadora bajo presión. Capacidad de construir marcos de comprensión que otros pueden usar. Impulso genuino hacia la calidad y la profundidad.	Debilidades: Directividad insuficiente en situaciones de crisis o desempeño crítico, señalada por tres marcos. Tendencia a evitar conflictos interpersonales hasta que se acumulan. Parálisis por análisis bajo incertidumbre. Retirada emocional cuando su competencia es cuestionada.
Externo	Oportunidades: Alta demanda de líderes que combinen pensamiento estratégico con ejecución confiable. Potencial de mentoría y liderazgo de pensamiento en organizaciones que valoran el rigor. Desarrollo de liderazgo relacional como diferenciador en la fase actual de carrera. Roles de arquitectura estratégica o gestión del conocimiento donde su perfil es escaso.	Amenazas: Equipos juniors o en crisis que requieren directividad sostenida pueden erosionar su efectividad y confianza. Organizaciones que valoran velocidad sobre calidad generarán desgaste. Percepción de indecisión si los patrones de estrés no son gestionados. Riesgo de convertirse en cuello de botella si no desarrolla capacidad de delegación.

La intersección más importante del FODA es la que existe entre la fortaleza en comunicación estratégica y la oportunidad de liderazgo de pensamiento: Martín tiene una configuración poco frecuente donde su motivación interna, su percepción externa y su trayectoria natural apuntan en la misma dirección. Aprovechar esto requiere

que la organización le asigne visibilidad en espacios estratégicos, no solo roles de ejecución técnica.

La debilidad más urgente de atender es la directividad en situaciones de presión. No porque sea el área de mayor brecha, sino porque es la que más rápidamente erosiona la credibilidad de liderazgo cuando el contexto lo demanda. Un líder que comunica con claridad pero no puede sostener autoridad en momentos críticos genera ambigüedad sobre quién está a cargo.

La amenaza más concreta es la de equipos muy juniors o contextos de turnaround. Si Martín es asignado a liderar equipos en etapas tempranas sin apoyo de estructura o mentoría, el riesgo de fricción es alto y el costo para ambas partes es real.

La oportunidad más accionable en el corto plazo es el desarrollo de liderazgo relacional. Dos marcos señalan que esta es la dimensión gobernante de su fase actual de carrera, y que integrarla con su ya sólida capacidad comunicativa produciría un perfil de liderazgo significativamente más completo.

Plan de Desarrollo de Liderazgo

Inmediato (este mes)

Identificar una tensión latente en el equipo actual y abordarla directamente en una conversación individual, con el objetivo no de resolver el conflicto sino de practicar que la confrontación respetuosa es posible. El criterio de éxito es haberla iniciado, no el resultado. Responsable: Martín, con acompañamiento de su líder directo.

Establecer una regla personal de retroalimentación en 48 horas: cuando observe desempeño que no cumple estándares, comunicarlo dentro de ese plazo de forma específica y sin esperar una conversación de desarrollo más amplia. Esto interrumpe el patrón de postergación antes de que se instale.

Corto plazo (este trimestre)

Participar en un programa de coaching ejecutivo de seis meses enfocado en dos capacidades: liderazgo decisivo bajo presión y resolución de conflictos constructiva. El programa debe incluir simulaciones con retroalimentación en tiempo real, no solo reflexión conceptual. El criterio de avance es que Martín pueda describir, al final del trimestre, dos situaciones donde ejerció autoridad directiva o abordó un conflicto de manera diferente a su patrón habitual.

Construir una estructura de onboarding explícita para colaboradores nuevos: plan de primeros 90 días con puntos de verificación frecuentes, expectativas claras por escrito y criterios de desempeño definidos. Esto no requiere cambiar su estilo, sino

añadir una capa de estructura que los perfiles juniors necesitan y que Martín actualmente no provee de manera sistemática.

Mediano plazo (6 a 12 meses)

Asumir un rol de visibilidad estratégica, ya sea como referente de pensamiento en un área de especialidad, como mentor de profesionales con menos experiencia, o como comunicador de dirección estratégica hacia audiencias internas. Este es el espacio donde la configuración de Martín genera más valor organizacional y donde su desarrollo se acelera de manera natural. La organización debe crear esta oportunidad de forma deliberada, no esperar que Martín la busque por iniciativa propia.

I Análisis de Patrones Conductuales: Dimensión Numerológica

El análisis de patrones derivado de nombre y fecha de nacimiento aporta una capa adicional que enriquece los hallazgos anteriores con notable consistencia. El índice de motivación fundamental apunta a la comunicación e inteligencia intelectual como impulso central, en convergencia directa con lo que tres marcos de la evaluación principal ya habían identificado. El patrón de percepción externa señala confiabilidad operativa y anclaje de equipo, lo que refuerza lo observado en el perfil conductual y en el análisis de motivación central: Martín es percibido como estabilizador incluso cuando internamente está procesando incertidumbre.

El índice de legado de liderazgo converge con la motivación fundamental en la misma dimensión, lo que indica una trayectoria de largo plazo coherente: Martín construye naturalmente hacia roles de transmisión de conocimiento, clarificación estratégica y creación de marcos que otros pueden seguir. Esta alineación entre impulso interno y dirección de carrera es un predictor de sostenibilidad profesional. Los indicadores de bloqueo de desarrollo señalan tres áreas: dificultad para integrar perspectivas múltiples sin perder claridad conceptual, tendencia a compartimentalizar en lugar de crear armonía relacional, y una subutilización de la intuición operativa en favor del análisis prolongado. Estas tres áreas son consistentes con lo identificado en los marcos de competencias interpersonales y de motivación central, lo que eleva la confianza en que son patrones reales y no artefactos de un solo indicador.

El perfil de toma de decisiones revela un balance fuertemente orientado al análisis, con intuición operativa presente pero subutilizada. La implicación práctica es que Martín tiene más capacidad de decisión ágil de la que él mismo reconoce: el desarrollo en esta área pasa por confiar en señales que ya posee, no por adquirir una capacidad nueva. En términos de composición de equipo, este análisis confirma que

Martín se potencia junto a perfiles que aportan validación emocional y dinamismo relacional, mientras él provee claridad conceptual y consistencia operativa.

■ Cómo usar este perfil

Diseño del rol. Antes de definir las responsabilidades de Martín, verificar con él qué tipo de decisiones ha tomado bajo presión en roles anteriores y cómo las tomó. El perfil sugiere que su efectividad es alta en roles que combinan pensamiento estratégico con ejecución confiable, y más limitada en roles puramente directivos o de gestión de crisis. Confirmar esto con ejemplos concretos de su trayectoria antes de asignar responsabilidades que dependan de directividad sostenida.

Composición del equipo. El perfil indica que Martín se complementa bien con perfiles orientados a la acción y a la conexión relacional. Antes de definir la composición del equipo que liderará, observar si hay al menos un perfil que pueda sostener la dinámica emocional del grupo cuando Martín está enfocado en el análisis. Un equipo compuesto mayoritariamente por perfiles analíticos y cautelosos replicará sus puntos ciegos en lugar de compensarlos.

Onboarding y primeros 90 días. Establecer desde el inicio expectativas explícitas sobre cuándo se espera que Martín tome decisiones con información incompleta y cuál es el umbral de «suficientemente bueno» para diferentes tipos de trabajo. Esto previene la parálisis por análisis y le da a Martín los parámetros que necesita para operar con confianza. Verificar en la primera conversación de seguimiento si está utilizando esos parámetros o si los está ignorando.

Fin de la evaluación