



Radiografía de Selección

Diagnóstico de potencial y compatibilidad laboral

Este informe presenta una Radiografía de Selección diseñada para proyectar el potencial del candidato y medir su compatibilidad laboral con el cargo. A partir de los resultados obtenidos en la evaluación psicométrica, nuestro Motor de Inteligencia Aplicada (MIA) se encarga de contextualizar y relacionar el patrón conductual del postulante directamente con las funciones y exigencias específicas del rol. El resultado es un diagnóstico predictivo y aplicado que optimiza la toma de decisiones en el proceso de selección.

CANDIDATO

Valentina Morales Soto

PERFIL DEL CARGO

Analista Contable

FECHA DE EVALUACIÓN

6 de octubre de 2026

CÓDIGO DE EVALUACIÓN

RS-06102026-0001

≡ Índice

1	Contexto de Perfil del Cargo Evaluado	→
2	Resumen ejecutivo	→
3	Comparación con el cargo	→
4	Patrón completo, mapa de 24 capacidades	→
	● Cognitivo	→
	● Liderazgo	→
	● Interpersonal	→
	● Autogestión	→
	● Ejecución	→
	● Ética	→
5	Preguntas sugeridas para la entrevista	→
6	Cierre	→

Contexto de Perfil del Cargo Evaluado

CARGO

Analista Contable

ÁREA

Finanzas y Contabilidad

SUBÁREA

Contabilidad General

NIVEL JERÁRQUICO

Analista

¿TIENE EQUIPO A CARGO?

No

A QUIÉN REPORTA

Contadora General

EXPERIENCIA REQUERIDA

1 a 5 años

FUNCIONES PRINCIPALES

Registrar y conciliar las operaciones contables, preparar los estados financieros mensuales y las declaraciones tributarias, y apoyar los procesos de auditoría interna y externa.

Resumen ejecutivo

RESUMEN EJECUTIVO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

Valentina Morales Soto presenta un patrón potencialmente favorable para un cargo centrado en control, precisión y continuidad operativa. La principal validación debería enfocarse en cómo transforma su análisis en acciones y mensajes oportunos cuando el contexto ofrece poca estructura.

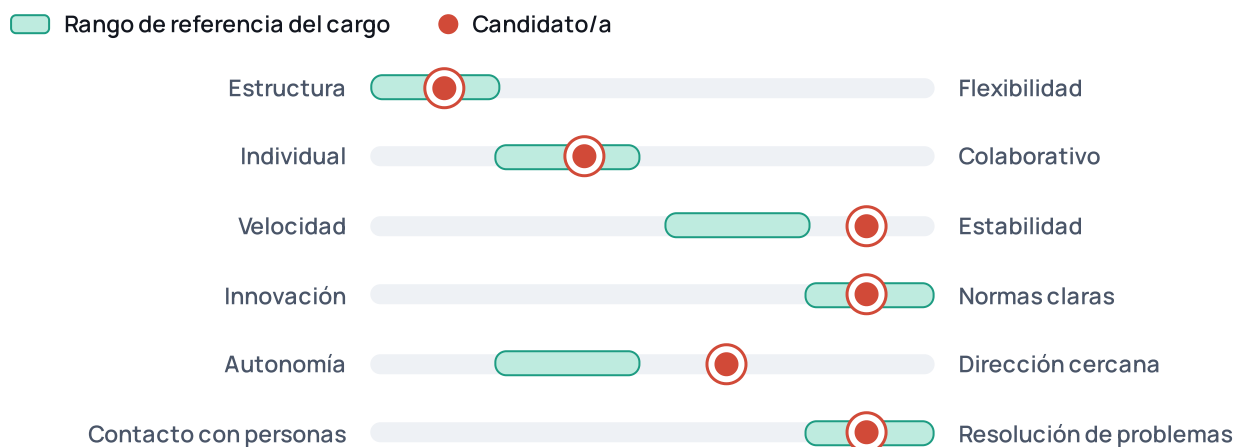
Comparación con el cargo

COMPARACIÓN CON EL CARGO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

La combinación global podría ajustarse a las exigencias recurrentes del cargo, en especial cuando se requiere procesar información cuantitativa, mantener orden documental y responder a múltiples compromisos dentro de un ciclo mensual. El ajuste podría ser menos directo en situaciones que demanden definir el siguiente paso sin instrucciones previas, modificar rápidamente una forma de trabajo o movilizar respuestas de otras áreas. Resulta relevante observar si mantiene la calidad de sus criterios mientras toma iniciativa dentro de los límites de su rol.

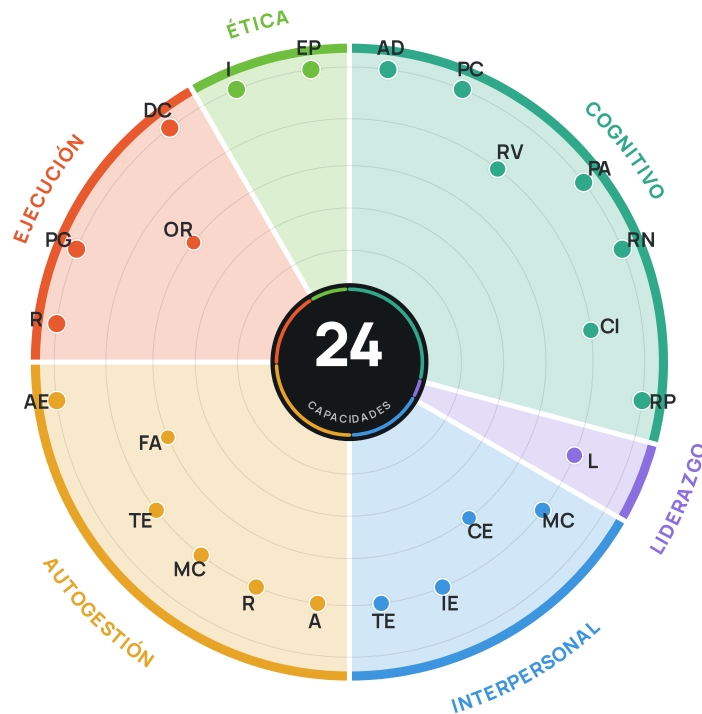
¿Cómo se determina el rango de referencia?

El rango de referencia representa las características esperadas para este Perfil del Cargo. No es una escala genérica de personalidad: se construye a partir de las funciones, responsabilidades y demás información que el reclutador declaró al crear el perfil, y que MIA usa para contextualizar el resultado del candidato según las exigencias reales de este puesto.



© Patrón completo, mapa de 24 capacidades

Cada sector es un factor. Mientras más lejos del centro está un punto, más alto es su nivel; mientras más cerca del centro, más bajo. El significado de cada capacidad está detallado más abajo, junto a su resultado individual.



AD Atención al detalle	PC Pensamiento crítico	RV Razonamiento verbal
PA Pensamiento analítico	RN Razonamiento numérico	CI Curiosidad intelectual
RP Resolución de problemas complejos	L Liderazgo	MC Manejo de conflictos
CE Comunicación efectiva	IE Inteligencia emocional	TE Trabajo en equipo/colaboración
A Autonomía	R Resiliencia	MC Manejo del cambio
TE Tolerancia al estrés	FA Flexibilidad/adaptabilidad	AE Adaptación a entornos tecnológicos nuevos
R Responsabilidad	PG Planificación y gestión del tiempo	OR Orientación a resultados e iniciativa
DC Disciplina y cumplimiento de estándares	I Integridad	EP Ética profesional

💡 1. Factor Cognitivo

PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Evalúa la estructura y el potencial intelectual de base del individuo, examinando su velocidad de aprendizaje, agilidad mental y rigor lógico para analizar variables complejas, detectar errores cuantitativos e interpretar tendencias numéricas o verbales orientadas a la toma de decisiones.

Razonamiento numérico

Qué es

La aptitud analítica para interpretar, operar y encontrar patrones lógicos en datos cuantitativos, modelos matemáticos y estructuras estadísticas.

Qué mide

La velocidad, comodidad y precisión para leer variaciones porcentuales, analizar KPI, interpretar gráficos financieros y proyectar tendencias numéricas aplicadas al negocio.



Atención al detalle

Qué es

La disposición y disciplina del evaluado para concentrar sus recursos cognitivos de forma sostenida en tareas minuciosas, asegurando la rigurosidad operativa.

Qué mide

La precisión para detectar errores conceptuales, inconsistencias numéricas o desviaciones menores en textos y flujos de datos antes de dar un entregable por cerrado.



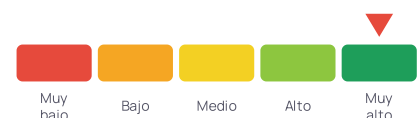
Resolución de problemas complejos

Qué es

La destreza superior para abordar situaciones difíciles o novedosas en entornos ambiguos que carecen de una solución única, evidente o preestablecida.

Qué mide

La capacidad estratégica para delimitar un problema difuso, priorizar variables críticas, proyectar escenarios potenciales y comparar objetivamente múltiples opciones de solución bajo incertidumbre.



Pensamiento crítico

Qué es

La habilidad para evaluar la validez de argumentos, ideas o situaciones complejas de manera objetiva, desprendiéndose de sesgos cognitivos o intuiciones.

Qué mide

La capacidad de cuestionar supuestos propios y ajenos, identificar contradicciones lógicas y sopesar la veracidad de la información antes de dar un hecho por válido.



Pensamiento analítico

Qué es

La capacidad mental para descomponer problemas multidimensionales en partes más pequeñas y manejables, identificando la lógica detrás de cada componente.

Qué mide

El rigor metodológico para conectar distintas variables entre sí, descubrir relaciones de causa-efecto y estructurar hipótesis basadas en datos empíricos.



Curiosidad intelectual

Qué es

El interés intrínseco y la motivación interna del individuo por adquirir nuevos conocimientos, explorar áreas desconocidas y profundizar en el porqué de las cosas.

Qué mide

La disposición espontánea a investigar causas subyacentes, consultar fuentes de información adicionales y proponer explicaciones alternativas más allá de lo estrictamente solicitado.



Razonamiento verbal

Qué es

La aptitud fundamental para comprender, estructurar, relacionar y procesar conceptos abstractos expresados a través del lenguaje escrito u oral.

Qué mide

La capacidad de sintetizar información densa, extraer conclusiones coherentes de un texto y comunicar ideas complejas de forma estructurada, lógica y comprensible para otros.



 INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR COGNITIVO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Cognitivo se ubica en un nivel Muy alto. Para el cargo de Analista Contable, este resultado podría favorecer el análisis de conciliaciones, la revisión de diferencias y la comprensión de información financiera compleja. El razonamiento numérico destaca dentro del factor, acompañado por niveles Muy altos en atención al detalle, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y pensamiento analítico. El razonamiento verbal, aunque se mantiene en nivel Alto, aparece relativamente menos marcado y podría requerir atención al explicar hallazgos contables a interlocutores no especializados. En la práctica, este perfil sugiere facilidad para examinar datos y detectar inconsistencias, sin que ello permita inferir conocimientos técnicos contables o tributarios. Una prueba práctica podría validar cómo Valentina Morales Soto concilia una cuenta con diferencias y luego comunica de forma clara el origen y la solución propuesta.

📌 2. Factor de Liderazgo

DIRECCIÓN E INFLUENCIA

Analiza el estilo conductual y el nivel de iniciativa del evaluado para movilizar recursos, proponiendo direcciones claras, coordinando esfuerzos individuales e influyendo positivamente en las motivaciones de un equipo de trabajo, con o sin una autoridad formal establecida.

Liderazgo

Qué es

La disposición natural y el estilo de influencia para proponer una visión, guiar actividades operativas y movilizar a las personas hacia el cumplimiento de objetivos.



Qué mide

El nivel de iniciativa personal para asumir la responsabilidad de un grupo, coordinar esfuerzos individuales y ejercer un impacto conductual positivo en otros, con o sin una autoridad formal.

✨ INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR LIDERAZGO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Liderazgo se ubica en un nivel Alto. Dado que el cargo no contempla equipo a cargo y reporta a la Contadora General, este resultado se relaciona principalmente con la capacidad potencial de ordenar el propio trabajo, sostener criterios y aportar estructura a los procesos. La capacidad de liderazgo presenta un nivel Alto y se acompaña de una preferencia por abordar las tareas de manera estructurada. Esta combinación podría favorecer el seguimiento metódico de cierres, requerimientos de auditoría y entregables sujetos a procedimientos definidos. En contextos que exijan influir sin autoridad formal, resultaría relevante observar cómo plantea alertas, solicita información y promueve correcciones con otras áreas. Durante el onboarding, sería útil asignarle progresivamente la coordinación de un calendario de cierre y observar cómo gestiona dependencias sin asumir atribuciones que correspondan a su jefatura.

ESTILO DE LIDERAZGO

Estructurado (dominante C, matiz Cercano)

✨ ESTILO DE LIDERAZGO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

Tiende a introducir orden, checklists o procesos en su propio trabajo o en un grupo colaborativo, incluso sin que se lo pidan. Suele ser quien detecta inconsistencias o falta de método antes que el resto. Puede generar cierta fricción si insiste en formalizar procesos en contextos que valoran más la improvisación o la velocidad.

3. Factor Interpersonal

RELACIONAMIENTO Y COLABORACIÓN

Examina las competencias relacionales y de comunicación del colaborador, determinando su destreza para transmitir ideas de forma adaptativa, resolver desacuerdos de manera constructiva, empatizar con el entorno laboral y co-construir soluciones derribando silos operativos.

Manejo de conflictos

Qué es

La habilidad relacional para gestionar discrepancias, fricciones o tensiones interpersonales y técnicas dentro del entorno laboral de manera constructiva.

Qué mide

La capacidad de escucha activa para entender posturas contrapuestas, mediar en discusiones y orientar a las partes hacia acuerdos viables sin descuidar el foco del trabajo.



Inteligencia emocional

Qué es

La competencia psicológica para identificar, comprender y regular de manera adaptativa los estados emocionales propios y los de los demás en el contexto laboral.

Qué mide

La madurez para registrar las señales del entorno, empatizar con la tensión del equipo y ajustar el comportamiento verbal y no verbal para resguardar el clima laboral.



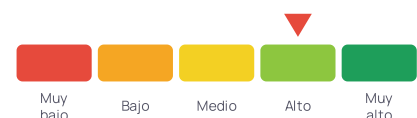
Trabajo en equipo/colaboración

Qué es

La orientación hacia la cooperación activa, coordinada y sinérgica con otras áreas o miembros de la organización para alcanzar metas transversales.

Qué mide

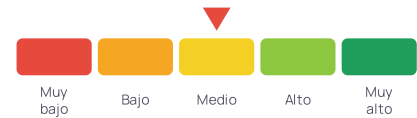
La inclinación a derribar silos de trabajo compartiendo información de valor de forma proactiva, solicitando feedback y co-construyendo soluciones colectivas.



Comunicación efectiva

Qué es

La aptitud interpersonal para transmitir mensajes, directrices e ideas con máxima claridad, asegurando que el receptor comprenda el fondo de la información.



Qué mide

La destreza para modular el tono, la estructura del discurso y el nivel de tecnicismo según el perfil, necesidades y nivel jerárquico de cada interlocutor.

☀ INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR INTERPERSONAL | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Interpersonal se ubica en un nivel Alto. Para este cargo, el resultado podría facilitar la coordinación con la Contadora General, otras áreas y auditores durante la recopilación y validación de antecedentes. El manejo de conflictos y la inteligencia emocional destacan dentro del factor, mientras que el trabajo en equipo y colaboración también se mantiene en nivel Alto. La comunicación efectiva aparece en nivel Medio y constituye la principal señal de atención relativa, especialmente al explicar diferencias, solicitar respaldos o responder observaciones. En la práctica, podría desenvolverse adecuadamente en interacciones que requieran equilibrio, aunque conviene validar la precisión y claridad de sus mensajes bajo presión de cierre. Como señal observable, la empresa puede revisar si Valentina Morales Soto adapta el nivel de detalle, confirma acuerdos y deja trazabilidad clara en sus comunicaciones con áreas internas y auditoría.

🛡️ 4. Factor Autogestión

ADAPTACIÓN Y MANEJO DE PRESIÓN

Mide los mecanismos de autorregulación emocional y plasticidad cognitiva del individuo, identificando su capacidad para operar con independencia, sostener la calidad técnica bajo altos niveles de urgencia y asimilar de forma ágil transformaciones tecnológicas o de procesos estratégicos.

Adaptación a entornos tecnológicos nuevos

Qué es

La apertura y autoconfianza hacia el aprendizaje, adopción e integración de herramientas digitales, software corporativo o sistemas automatizados de vanguardia.

Qué mide

La curva de aprendizaje técnico, la agilidad para explorar interfaces nuevas y la pérdida del temor al cambio tecnológico para optimizar la propia eficiencia laboral.



Resiliencia

Qué es

La fortaleza psicológica que permite al evaluado resistir la frustración, asimilar el impacto de escenarios adversos y sostener su nivel de rendimiento.

Qué mide

La velocidad de recuperación anímica y operativa tras recibir una crítica constructiva, sufrir el rechazo de un proyecto o enfrentar un contratiempo de negocio.



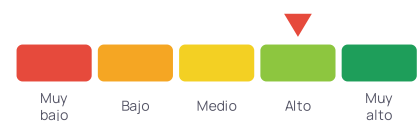
Manejo del cambio

Qué es

La plasticidad conductual para asimilar e internalizar de forma ágil las transformaciones estructurales, organizacionales o de rumbo estratégico de la empresa.

Qué mide

La rapidez con la que el individuo desaprende viejos hábitos laborales y se alinea con nuevas directrices operativas, métricas de éxito o enfoques de negocio.



Tolerancia al estrés

Qué es

La competencia para mantener estables los niveles de productividad, orden metodológico y claridad mental bajo escenarios de alta presión o urgencia.

Qué mide

El control de las respuestas de ansiedad frente a demandas simultáneas de información, fechas de cierre críticas, imprevistos de última hora o alta carga laboral.



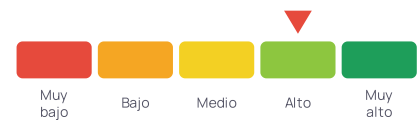
Autonomía

Qué es

La capacidad del colaborador para operar, estructurar su jornada y avanzar de manera independiente en los objetivos y proyectos que le fueron encomendados.

Qué mide

El nivel de seguridad técnica y autogestión para resolver problemas rutinarios y tomar decisiones operativas del día a día sin requerir instrucciones o supervisión constante.



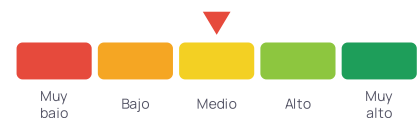
Flexibilidad/adaptabilidad

Qué es

La apertura cognitiva para reconfigurar el propio enfoque, métodos o planes de trabajo cuando las circunstancias del entorno varían drásticamente.

Qué mide

La disposición a abandonar soluciones conocidas y ensayar activamente nuevas formas de abordar las tareas si la evidencia demuestra que el método actual ya no es efectivo.



☀ INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR AUTOGESTIÓN I MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Autogestión se ubica en un nivel Alto. En las exigencias de un Analista Contable, este resultado podría contribuir a sostener el trabajo ante cierres mensuales, cambios normativos, ajustes de prioridades y adopción de nuevas herramientas. La adaptación a entornos tecnológicos nuevos alcanza un nivel Muy alto y destaca frente al resto de las capacidades del factor. La resiliencia, el manejo del cambio y la tolerancia al estrés se mantienen en nivel Alto, mientras que la flexibilidad y adaptabilidad aparece en nivel Medio como señal de atención relativa. Esta configuración sugiere que podría responder mejor cuando los cambios cuentan con criterios y objetivos claros que cuando implican redefiniciones ambiguas o simultáneas. En la entrevista, conviene preguntar: “¿Cómo reorganizó sus prioridades ante un cambio inesperado durante un cierre y qué hizo para asegurar continuidad en las entregas?”

© 5. Factor Ejecución

ORGANIZACIÓN Y CIERRE

Evalúa el método operativo, el orden y la fuerza de empuje que el colaborador aplica a sus tareas, midiendo su eficiencia para planificar el tiempo, su rigor para cumplir con estándares de calidad y su proactividad para transformar las metas del negocio en resultados concretos.

Responsabilidad

Qué es

El compromiso interno e intransferible que asume el colaborador frente a la calidad, plazos y consecuencias directas de las asignaciones bajo su control.

Qué mide

La constancia para mantener la trazabilidad de sus tareas, adueñarse de los resultados (sean éxitos o errores) y asegurar que los compromisos se cumplan.



Planificación y gestión del tiempo

Qué es

La habilidad organizativa para estructurar la agenda laboral individual de manera estratégica, priorizando las actividades según su impacto real en el negocio.

Qué mide

La destreza para calendarizar entregables, estimar correctamente los tiempos de ejecución, definir hitos intermedios y renegociar plazos ante urgencias simultáneas.



Disciplina y cumplimiento de estándares

Qué es

El rigor, consistencia y respeto profesional por los procesos operativos estandarizados y los criterios de calidad preestablecidos por la organización.

Qué mide

El apego metodológico a formatos de reporte, manuales normativos y flujos formales de validación, garantizando que el trabajo sea auditable y de calidad uniforme.



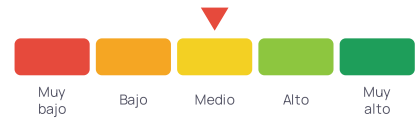
Orientación a resultados e iniciativa

Qué es

El impulso motivacional orientado a alcanzar metas desafiantes, optimizar el rendimiento y agregar valor continuo de manera proactiva.

Qué mide

La proactividad del individuo para adelantarse a los problemas, actuar sin necesidad de una orden directa y proponer mejoras operativas con impacto concreto.



☀ INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR EJECUCIÓN | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Ejecución se ubica en un nivel Muy alto. Para el cargo evaluado, este resultado podría favorecer la continuidad de registros, conciliaciones, cierres mensuales y entregas sujetas a fechas y estándares definidos. La responsabilidad destaca dentro del factor, junto con niveles Muy altos en planificación y gestión del tiempo, y disciplina y cumplimiento de estándares. La orientación a resultados e iniciativa se sitúa en nivel Medio y representa la principal señal de atención relativa frente a las demás capacidades de ejecución. En la práctica, Valentina Morales Soto podría mostrar mayor consistencia al trabajar con prioridades, procedimientos y plazos explícitos, por lo que sería pertinente explorar cómo actúa cuando detecta una necesidad no asignada. En una simulación de cierre, resulta útil observar si prioriza incidencias, propone acciones por iniciativa propia y escala oportunamente los asuntos que exceden su alcance.

6. Factor Ética

JUICIO PROFESIONAL

Explora el marco de valores y el criterio de discernimiento moral del candidato a través de su patrón de respuesta ante dilemas corporativos, presiones de terceros y situaciones que ponen a prueba el resguardo de información comercial confidencial. No mide honestidad ni conducta histórica: es una señal de juicio ético situacional, a validar siempre en la entrevista.

Integridad

Qué es

La rectitud de carácter guiada por valores de honestidad, transparencia y coherencia entre lo que se declara y lo que se ejecuta en el marco profesional.

Qué mide

El patrón de respuesta del candidato ante escenarios de presión ética, como resistir solicitudes que impliquen manipular información o falsear datos. Este resultado no constituye evidencia de honestidad, integridad personal ni conducta histórica: es una señal puntual sobre su criterio de juicio ante ese tipo de situaciones, que conviene explorar en la entrevista.



Ética profesional

Qué es

El criterio de discernimiento moral aplicado a la toma de decisiones diarias, actuando en estricto cumplimiento de las políticas institucionales y la ley.

Qué mide

El nivel de respeto por la propiedad intelectual, el resguardo estricto de la información comercial confidencial y el correcto actuar ante dilemas corporativos o conflictos de interés.



 INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO - FACTOR ÉTICA | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

El factor Ética se ubica en un nivel Muy alto. Para un cargo con acceso a registros financieros, declaraciones tributarias y antecedentes de auditoría, este resultado constituye una señal favorable de juicio declarado ante escenarios puntuales. Tanto Integridad como Ética profesional se presentan en nivel Muy alto y explican de forma consistente el resultado global del factor. Estas respuestas no acreditan conductas históricas ni permiten estimar la probabilidad de actuaciones indebidas, por lo que deben contrastarse con situaciones concretas del entorno laboral. La implicación para el cargo consiste en explorar cómo pondera cumplimiento, trazabilidad, confidencialidad y escalamiento cuando existen presiones de plazo o instrucciones ambiguas. Sería pertinente plantear el caso de un ajuste sin respaldo solicitado antes del cierre y preguntar qué pasos seguiría, qué información documentaría y a quién acudiría.

🔗 Preguntas sugeridas para la entrevista

Te dejamos una pregunta para cada una de las 24 capacidades evaluadas, agrupadas según cuánto conviene profundizar en cada una durante la entrevista, considerando el resultado obtenido y la relevancia de esa capacidad para este cargo. No reemplazan la entrevista ni son una segunda evaluación: son información adicional para orientar la conversación hacia los puntos que más conviene validar en este perfil.

Considerar

Capacidades que pueden explorarse si el tiempo disponible lo permite.

- **Comunicación efectiva:** El nivel Medio representa una señal de atención por la necesidad de explicar hallazgos y coordinar información con distintas partes. ¿Cómo comunicaría una inconsistencia relevante a una persona que no conoce el detalle del proceso, asegurándose de que comprenda el impacto y la acción requerida?
- **Flexibilidad/adaptabilidad:** El nivel Medio constituye una señal de atención cuando cambian prioridades, formatos o criterios con poca anticipación. Si una instrucción previamente acordada se modificara cerca del plazo de entrega, ¿cómo reorganizaría el trabajo y qué necesitaría aclarar?
- **Orientación a resultados e iniciativa:** El nivel Medio representa una señal de atención para un cargo que puede requerir anticipar pendientes sin esperar instrucciones continuas. Cuando termina sus tareas asignadas y detecta un riesgo para una entrega posterior, ¿qué acciones tomaría antes de recibir una solicitud expresa?

No prioritarias

Preguntas disponibles para consulta, sin que requieran necesariamente profundización en esta entrevista.

- **Autonomía:** El nivel Alto sugiere disposición para avanzar con independencia dentro de criterios definidos. Cuando recibe una tarea con información incompleta, ¿qué revisa por cuenta propia y en qué momento decide consultar o escalar?
- **Liderazgo:** Aunque el cargo no contempla equipo directo, el nivel Alto puede ser útil al coordinar aportes de otras personas. ¿Cómo organizaría una tarea compartida cuando nadie tiene autoridad formal sobre el resto?
- **Liderazgo:** Para explorar su capacidad de influencia, solicite a Valentina Morales Soto describir una ocasión en que necesitó alinear a otras personas en torno a un procedimiento o plazo. ¿Qué acciones tomó y cómo verificó el avance?
- **Integridad:** El resultado Muy alto constituye una señal de juicio ante escenarios puntuales, no una medición de conducta previa. Imagine que Valentina Morales Soto detecta una inconsistencia menor que podría pasar inadvertida, pero corregirla retrasaría una entrega. ¿Cómo procedería y a quién involucraría?

- **Resiliencia:** Frente a cierres, revisiones o correcciones sucesivas, el nivel Alto podría favorecer la recuperación del ritmo de trabajo. Después de recibir observaciones que obligan a rehacer una parte importante de una entrega, ¿qué haría para reorganizarse y continuar?
- **Responsabilidad:** La señal Muy alta resulta especialmente pertinente para un cargo con entregables periódicos y trazabilidad. Cuénteme sobre una ocasión en que Valentina Morales Soto asumió una tarea crítica con plazo definido. ¿Cómo hizo seguimiento y qué comunicó cuando surgieron dificultades?
- **Ética profesional:** Este nivel Muy alto debe entenderse como una señal de criterio declarado ante dilemas específicos y conviene contrastarlo en entrevista. Si una persona con mayor autoridad solicitara omitir un control para acelerar un proceso, ¿qué factores consideraría y cómo respondería?
- **Manejo del cambio:** El nivel Alto sugiere recursos para transitar modificaciones de procesos o prioridades. ¿Ha enfrentado un cambio relevante cuando ya tenía su trabajo organizado? ¿Cómo ajustó el plan y qué hizo para comprender las nuevas condiciones?
- **Atención al detalle:** Dada la exigencia de exactitud del cargo, la señal Muy alta merece validarse con evidencia concreta. ¿Qué método utiliza para revisar información repetitiva o extensa antes de considerarla lista para entrega?
- **Pensamiento crítico:** El nivel Muy alto podría favorecer el análisis de información antes de aceptar una conclusión. Si dos fuentes confiables presentaran datos incompatibles, ¿cómo evaluaría cuál utilizar y qué supuestos pondría a prueba?
- **Razonamiento verbal:** La capacidad se ubica en nivel Alto y puede apoyar la comprensión y explicación de antecedentes escritos. Presente un ejemplo de una instrucción ambigua que Valentina Morales Soto haya recibido. ¿Cómo aclaró su significado antes de actuar?
- **Manejo de conflictos:** La señal Alta puede resultar útil al resolver diferencias durante revisiones o coordinaciones. Imagine que otra persona cuestiona con firmeza una observación de Valentina Morales Soto y ambas necesitan acordar un curso de acción. ¿Cómo abordaría la conversación?
- **Tolerancia al estrés:** El nivel Alto sugiere capacidad para sostener el abordaje de tareas bajo exigencia, aunque conviene observar sus estrategias concretas. Cuando coinciden varios plazos y aparecen solicitudes imprevistas, ¿qué haría primero y cómo mantendría el control de los pendientes?
- **Pensamiento analítico:** La señal Muy alta podría favorecer la descomposición ordenada de situaciones con múltiples antecedentes. Ante un resultado inesperado, ¿cómo separaría el problema en partes y qué secuencia seguiría para identificar posibles causas?
- **Razonamiento numérico:** El nivel Muy alto destaca dentro del componente cognitivo y resulta alineado con el manejo frecuente de información cuantitativa. Si un conjunto de cifras pareciera coherente individualmente, pero no en su resultado global, ¿cómo procedería para localizar el origen de la diferencia?
- **Curiosidad intelectual:** El nivel Alto sugiere interés potencial por comprender causas y ampliar criterios. ¿Qué hace cuando encuentra un concepto, regla o procedimiento que afecta su trabajo y que todavía no domina por completo?

- **Inteligencia emocional:** La señal Alta puede favorecer interacciones constructivas durante revisiones y retroalimentación. Cuénteme sobre una conversación en la que recibió una observación con la que inicialmente no estaba de acuerdo. ¿Cómo gestionó su reacción y cómo respondió?
- **Trabajo en equipo/colaboración:** El nivel Alto podría facilitar la coordinación con quienes aportan, revisan o reciben información. ¿Cómo actuaría si dependiera de antecedentes de otra persona que no llegan a tiempo y el retraso afectara una entrega conjunta?
- **Resolución de problemas complejos:** La señal Muy alta resulta pertinente ante discrepancias que pueden tener varias causas relacionadas. Describa un problema difícil que Valentina Morales Soto haya debido abordar sin una solución evidente. ¿Cómo delimitó el problema, evaluó alternativas y comprobó el resultado?
- **Planificación y gestión del tiempo:** El nivel Muy alto puede favorecer la administración de ciclos periódicos y fechas simultáneas. ¿Cómo construiría un plan mensual con tareas recurrentes, dependencias de terceros y posibles contingencias, y cómo controlaría su avance?
- **Disciplina y cumplimiento de estándares:** La señal Muy alta podría favorecer la constancia frente a procedimientos, controles y criterios definidos. ¿Cómo procede cuando un estándar obligatorio parece generar pasos repetitivos o poco eficientes, pero continúa vigente?
- **Adaptación a entornos tecnológicos nuevos:** El nivel Muy alto sugiere disposición para desenvolverse ante herramientas o plataformas nuevas. Si tuviera que comenzar a utilizar un sistema desconocido en un plazo breve, ¿cómo organizaría el aprendizaje, la práctica y la validación de sus primeros resultados?

RADIOGRAFÍA DE SELECCIÓN

Cierre



En la entrevista conviene presentar un caso con antecedentes incompletos, una fecha de entrega próxima y requerimientos simultáneos de otra área y de auditoría. Se sugiere preguntar qué atendería primero, qué decisiones tomaría por cuenta propia, qué comunicaría a la Contadora General y cómo dejaría registro de lo realizado; la señal clave será una respuesta que integre priorización, claridad, escalamiento y criterio ante la ambigüedad.

