



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

Matías Contreras Vidal

PERFIL DEL CARGO

Coordinador de Marketing

FECHA DE EVALUACIÓN

6 de octubre de 2026

CÓDIGO DE EVALUACIÓN

RS-06102026-0002

≡ 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

Coordinador de Marketing

ÁREA

Marketing y Ventas

SUBÁREA

Marketing Digital y Publicidad

NIVEL JERÁRQUICO

Coordinación

¿TIENE EQUIPO A CARGO?

Sí, de 1 a 5 personas

A QUIÉN REPORTA

Gerente de Marketing

EXPERIENCIA REQUERIDA

6 a 12 años

FUNCIONES PRINCIPALES

Coordinar el plan de marketing y las campañas de la empresa, guiar a un equipo pequeño y a proveedores externos, y medir los resultados de cada iniciativa.

Resumen ejecutivo

☀ RESUMEN EJECUTIVO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

Matías muestra un patrón global con señales favorables para articular personas, procesar información y responder a un entorno dinámico de marketing. La principal condición a confirmar es si logra traducir ese potencial en una operación constante, ordenada y trazable.

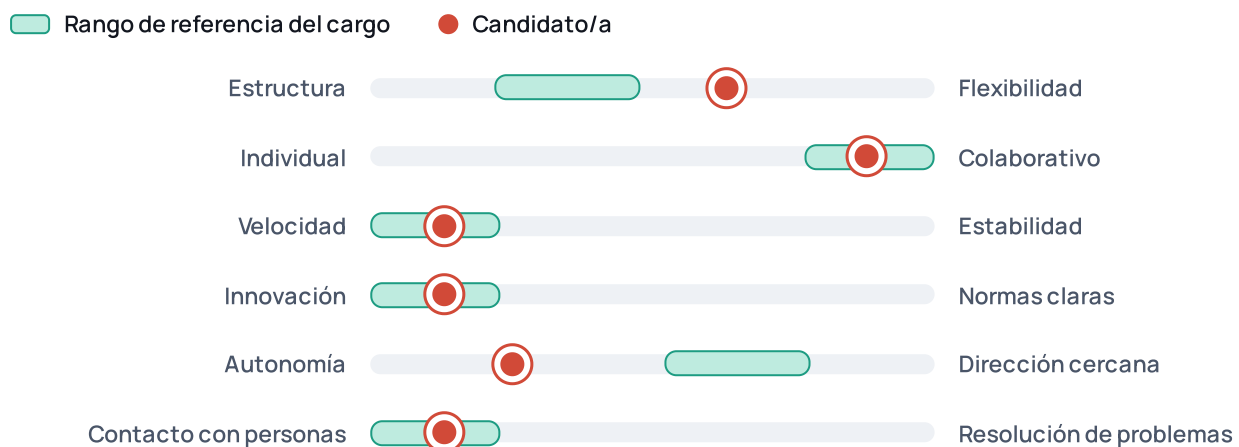
Comparación con el cargo

☀ COMPARACIÓN CON EL CARGO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

Frente a las exigencias del cargo, la combinación observada podría aportar especialmente en la conexión entre gerencia, equipo y proveedores, así como en la comprensión de desafíos y la reacción ante contingencias. La brecha relativa aparece entre la capacidad para impulsar y alinear iniciativas y la consistencia requerida para administrarlas hasta su cierre y evaluación. En caso de incorporación, sería conveniente establecer una metodología compartida de gestión de campañas, con criterios claros para documentar decisiones y controlar compromisos.

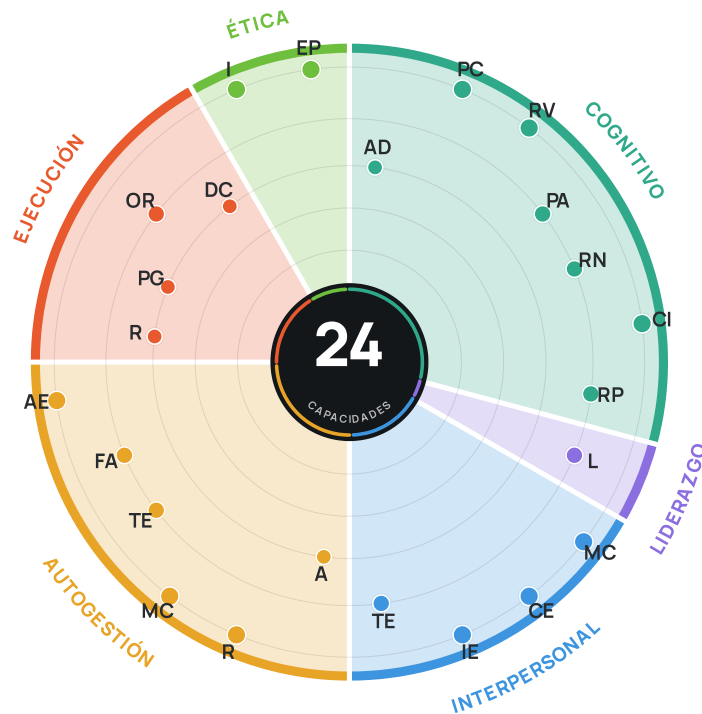
¿Cómo se determina el rango de referencia?

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 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.



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.



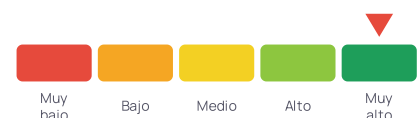
Pensamiento crítico

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.



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 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.

Razonamiento numérico

Qué es

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



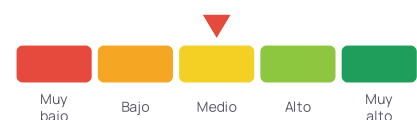
Qué mide

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.

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

El factor cognitivo se ubica en un nivel Alto. Para la coordinación de marketing, este resultado puede favorecer la comprensión de objetivos, el análisis de campañas y la presentación de propuestas ante la gerencia. El razonamiento verbal, la curiosidad intelectual y el pensamiento crítico aparecen en nivel Muy alto, y destacan dentro del factor. El pensamiento analítico, el razonamiento numérico y la resolución de problemas complejos se encuentran en nivel Alto, en línea con la necesidad de interpretar resultados y ajustar iniciativas. La atención al detalle se sitúa en nivel Medio y representa la principal señal de atención relativa, especialmente al revisar piezas, presupuestos, fechas y métricas. En una prueba práctica, resulta pertinente solicitar a Matías que analice una campaña, extraiga conclusiones y detecte inconsistencias antes de proponer acciones.

📌 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.

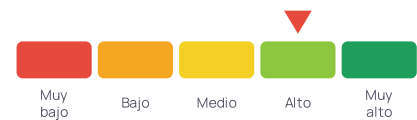
Liderazgo

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 encuentra en un nivel Alto. Este resultado resulta favorable para un cargo que requiere orientar a un equipo pequeño, coordinar proveedores y mantener alineación con el Gerente de Marketing. La capacidad de liderazgo también se ubica en nivel Alto y se acompaña de un estilo inspirador, que podría facilitar la movilización del equipo mediante entusiasmo, comunicación y sentido de propósito. En la práctica, este patrón puede aportar energía al despliegue de campañas y favorecer la adhesión de distintos participantes. Dado que el cargo también exige seguimiento, asignación de responsabilidades y corrección de desvíos, conviene validar cómo complementa la inspiración con instrucciones concretas y control de avances. En la entrevista, conviene preguntar: ¿cómo organizaría Matías a su equipo y a los proveedores cuando una campaña presenta retrasos o prioridades contrapuestas?

ESTILO DE LIDERAZGO

Inspirador (dominante I, matiz Decisivo)

✨ ESTILO DE LIDERAZGO | MIA - Motor de Inteligencia Aplicada

Tiende a liderar motivando y conectando con las personas, comunicando el rumbo con entusiasmo y sosteniendo el ánimo del grupo. Suele ser efectivo para alinear voluntades dispersas y dar sentido a un objetivo común, especialmente en momentos de cambio. Conviene observar como sostiene el seguimiento de tareas concretas una vez que la motivación inicial se estabiliza.

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.



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.



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.

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

El factor interpersonal alcanza un nivel Muy alto. Para este cargo, el resultado puede facilitar la coordinación cotidiana con el equipo, proveedores, áreas internas y jefatura durante campañas con intereses diversos. El manejo de conflictos y la inteligencia emocional se sitúan en nivel Muy alto y destacan dentro del factor, mientras que la comunicación efectiva también alcanza un nivel Muy alto. Estas señales sugieren recursos para abordar desacuerdos, ajustar mensajes según el interlocutor y sostener conversaciones sensibles sin perder el foco de trabajo. El trabajo en equipo y la colaboración se ubican en nivel Alto, aunque representan el componente relativamente menos destacado del conjunto. En una simulación con un proveedor que incumple un plazo, resulta relevante observar si Matías escucha, establece límites y consigue acuerdos verificables.

🛡️ 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.

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.



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.



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.



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.



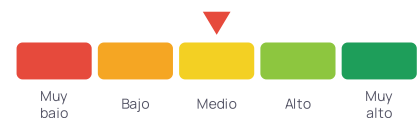
Autonomía

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.



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

El factor autogestión se ubica en un nivel Muy alto. Este resultado puede favorecer la respuesta ante cambios de campaña, nuevas herramientas, presión por resultados y ajustes frecuentes de prioridades. La resiliencia y el manejo del cambio alcanzan un nivel Muy alto, al igual que la adaptación a entornos tecnológicos nuevos, y constituyen las señales más destacadas del factor. La tolerancia al estrés y la flexibilidad se encuentran en nivel Alto, lo que podría contribuir a sostener la coordinación cuando surgen contingencias. La autonomía aparece en nivel Medio y representa la principal señal de atención relativa, por lo que podría requerir mayor claridad inicial sobre atribuciones, prioridades y momentos de escalamiento. Durante el onboarding, sería útil acordar con Matías criterios de decisión, espacios de seguimiento y situaciones que debe resolver directamente o elevar a la gerencia.

© 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.

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.



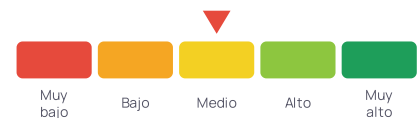
Responsabilidad

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.



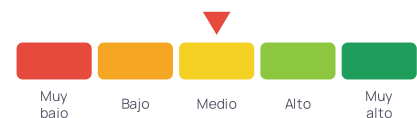
Planificación y gestión del tiempo

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

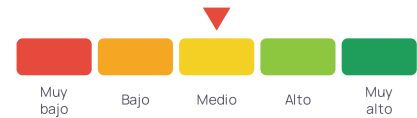
La destreza para calendarizar entregables, estimar correctamente los tiempos de ejecución, definir hitos intermedios y renegociar plazos ante urgencias simultáneas.



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.

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

El factor ejecución se encuentra en un nivel Medio. Para una coordinación de marketing, este resultado requiere atención porque el cargo combina iniciativa con control simultáneo de cronogramas, entregables, estándares y medición de resultados. La orientación a resultados e iniciativa se ubica en nivel Alto y destaca dentro del factor, lo que podría impulsar la activación de campañas y la búsqueda de avances. La planificación y gestión del tiempo, la disciplina y cumplimiento de estándares, y la responsabilidad se sitúan en nivel Medio. Esta combinación sugiere que el impulso por avanzar podría necesitar apoyarse en rutinas explícitas de priorización, seguimiento y cierre, especialmente al coordinar varios proveedores o iniciativas paralelas. Como señal de observación inicial, la empresa puede revisar si Matías convierte objetivos en hitos, responsables, fechas, controles de calidad y reportes periódicos.

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.



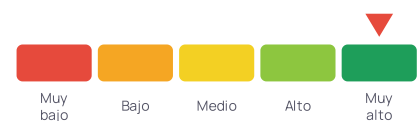
Ética profesional

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 presenta un nivel Muy alto. En relación con el cargo, este resultado constituye una señal de juicio ante escenarios puntuales que involucran uso de información, comunicación de resultados, relación con proveedores y cumplimiento de lineamientos. La integridad y la ética profesional se ubican en nivel Muy alto y muestran un patrón homogéneo dentro del factor. Este resultado no permite inferir el historial de conducta de Matías ni anticipar con certeza cómo actuará frente a una situación real. Por ello, corresponde contrastarlo mediante dilemas vinculados con métricas desfavorables, errores de campaña, conflictos de interés o presiones para omitir información. Puede plantearse la siguiente pregunta: ¿qué criterios usaría Matías si recibiera presión para presentar resultados de una campaña de manera más favorable que la evidencia disponible?

🔗 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.

- **Autonomía:** El nivel Medio invita a precisar cómo delimita su margen de acción frente a la jefatura. Si recibiera un objetivo con instrucciones incompletas y atribuciones poco claras, ¿qué decidiría por cuenta propia, qué consultaría y en qué momento escalaría?
- **Responsabilidad:** Dado el nivel Medio, conviene observar cómo gestiona compromisos cuando aparece riesgo de incumplimiento. Si detectara que una entrega no estará lista en el plazo acordado, ¿qué acciones tomaría, a quién informaría y cómo replantearía el compromiso?
- **Atención al detalle:** El nivel Medio hace pertinente revisar qué controles utiliza antes de una entrega visible. ¿Cómo organizaría la revisión final de un trabajo con múltiples datos, mensajes y responsables para detectar inconsistencias antes de su aprobación?
- **Planificación y gestión del tiempo:** El nivel Medio representa una señal de atención para la coordinación simultánea de iniciativas. ¿Cómo construiría un plan con entregas paralelas, dependencias entre personas y posibles cambios de prioridad, y qué mecanismo usaría para anticipar atrasos?
- **Disciplina y cumplimiento de estándares:** El nivel Medio hace relevante observar cómo equilibra velocidad y consistencia. Si una solicitud urgente incentivara a omitir una revisión o procedimiento acordado, ¿cómo decidiría qué mantener, qué ajustar y quién debería aprobar una excepción?

No prioritarias

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

- **Liderazgo:** El nivel Alto podría favorecer la movilización del equipo, en línea con un estilo inspirador. Cuénteme sobre una situación en la que debió alinear a varias personas en torno a un objetivo exigente, ¿qué acciones tomó y cómo verificó el avance?
- **Liderazgo:** Para explorar cómo complementa la motivación con dirección y seguimiento, imagine que una persona del equipo no cumple un compromiso clave. ¿Cómo abordaría la conversación, acordaría acciones y daría seguimiento?
- **Integridad:** El nivel Muy alto constituye una señal de juicio ante escenarios puntuales, no una medición del historial de conducta. Si recibiera presión para presentar información incompleta de una forma especialmente favorable, ¿cómo procedería y qué criterios utilizaría para decidir?

- **Resiliencia:** La señal Muy alta sugiere explorar cómo recupera continuidad después de una dificultad. Ante una iniciativa relevante que no obtuviera el resultado esperado, ¿qué haría primero para analizar lo ocurrido, reorganizarse y definir el siguiente paso?
- **Ética profesional:** Este resultado Muy alto debe entenderse como una señal de criterio frente a situaciones específicas y validarse en entrevista. Imagine que una solicitud orientada a cumplir un objetivo entra en tensión con una política o estándar profesional, ¿cómo evaluaría las alternativas y cómo comunicaría su decisión?
- **Manejo del cambio:** La disposición Muy alta frente al cambio podría facilitar la coordinación cuando se modifican prioridades. ¿Ha enfrentado un cambio importante de dirección durante una iniciativa en curso? ¿Cómo reorganizó el trabajo y ayudó a otros a adoptar el nuevo foco?
- **Pensamiento crítico:** La señal Muy alta podría favorecer el cuestionamiento fundamentado de supuestos. Cuando una propuesta cuenta con amplio apoyo, pero la evidencia disponible deja dudas, ¿cómo examinaría sus premisas y plantearía una perspectiva diferente?
- **Razonamiento verbal:** El nivel Muy alto sugiere facilidad potencial para estructurar mensajes, aspecto que conviene contrastar con ejemplos concretos. ¿Cómo explicaría una decisión compleja a interlocutores con distintos niveles de conocimiento e intereses?
- **Manejo de conflictos:** La señal Muy alta puede favorecer la búsqueda de acuerdos cuando existen posiciones contrapuestas. Si dos colaboradores discreparan de forma sostenida y ello afectara un objetivo común, ¿cómo conduciría la conversación y qué observaría para confirmar que el acuerdo funciona?
- **Tolerancia al estrés:** El nivel Alto invita a conocer cómo conserva prioridades y calidad bajo exigencia. Frente a varias solicitudes urgentes recibidas al mismo tiempo, ¿cómo decidiría qué atender primero, qué renegociar y cómo mantendría informados a los involucrados?
- **Comunicación efectiva:** En una función que conecta jefatura, equipo y proveedores, la señal Muy alta resulta especialmente pertinente. ¿Qué haría para asegurar que personas con responsabilidades distintas comprendan un mismo objetivo, sus entregables y los próximos pasos?
- **Pensamiento analítico:** El nivel Alto podría apoyar el examen ordenado de información antes de decidir. Si distintos indicadores condujeran a conclusiones opuestas, ¿cómo los organizaría, qué comparaciones realizaría y qué información adicional buscaría?
- **Razonamiento numérico:** Medir resultados exige interpretar magnitudes y relaciones, por lo que esta señal Alta merece evidencia aplicada. Al comparar alternativas con costos, beneficios y resultados esperados diferentes, ¿qué cálculos o referencias consideraría y cómo explicaría la elección?
- **Curiosidad intelectual:** La señal Muy alta sugiere una posible disposición a ampliar perspectivas. Cuando debe comprender rápidamente un tema desconocido, ¿cómo define qué aprender, qué fuentes consultar y cuándo cuenta con información suficiente para actuar?

- **Inteligencia emocional:** El nivel Muy alto podría facilitar la lectura de reacciones interpersonales en conversaciones sensibles. Imagine que un interlocutor responde a una observación con frustración o actitud defensiva, ¿cómo ajustaría la conversación sin perder de vista el objetivo?
- **Flexibilidad/adaptabilidad:** La señal Alta puede favorecer ajustes de enfoque sin abandonar el propósito central. Describa una ocasión en la que la retroalimentación recibida le llevó a cambiar una estrategia ya iniciada, ¿qué modificó y qué decidió conservar?
- **Trabajo en equipo/colaboración:** El nivel Alto resulta favorable para un cargo que depende de coordinación transversal, aunque conviene validar cómo construye reciprocidad. Cuando el avance depende de personas sobre las que no tiene autoridad directa, ¿cómo obtiene acuerdos y gestiona aportes pendientes?
- **Resolución de problemas complejos:** La señal Alta invita a explorar cómo aborda situaciones ambiguas con causas interrelacionadas. Ante un problema recurrente cuya causa no fuera evidente, ¿qué haría primero, cómo formularía hipótesis y con qué criterio elegiría una solución?
- **Orientación a resultados e iniciativa:** La señal Alta podría impulsar el avance hacia objetivos concretos. Cuénteme sobre una situación en la que una iniciativa se estancó y no existía una instrucción clara sobre cómo continuar, ¿qué acción promovió y cómo evaluó su efecto?
- **Adaptación a entornos tecnológicos nuevos:** La señal Muy alta podría facilitar la incorporación de herramientas desconocidas, sin constituir evidencia de dominio técnico. Si tuviera que adoptar una plataforma nueva en poco tiempo, ¿cómo organizaría el aprendizaje, probaría su uso y determinaría cuándo integrarla al trabajo habitual?

RADIOGRAFÍA DE SELECCIÓN

Cierre



En la entrevista, se sugiere presentar a Matías un caso con campañas simultáneas, recursos limitados y resultados parciales. Conviene pedirle que diseñe el abordaje completo y observar cómo ordena prioridades, distribuye tareas, define evidencias de avance, identifica alertas y comunica a la jefatura los ajustes necesarios.

