

Ana Rodríguez — Perfil Demostrativo

alfred@gruposigno.cr

26 Apr 2026

D +2

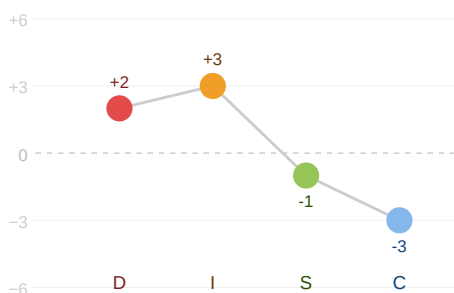
I +3

S -1

C -3

LECTURA DEL PERFIL

RESULTADO GLOBAL



PATRÓN POR ZONA

ESTILO AL PONER LÍMITES

I influencia predomina

- Comunica el límite en positivo
- Busca consenso
- El límite funciona cuando hay vínculo
- Replantea por convicción
- Persuade antes de corregir

ESTILO DE COMUNICACIÓN

I influencia predomina

- Usa ejemplos y anécdotas
- Comunica de forma coloquial
- La narrativa hace comprensivo el mensaje
- Escucha primero
- Hace preguntas para completar el mapa

ESTILO DE EJECUCIÓN

S estabilidad predomina

- Ancla el rumbo en hábitos bien definidos
- Los procedimientos correctos ejecutados con menos errores definen el avance
- El seguimiento en los primeros pasos sostiene el hábito
- Monitorea constantemente
- Los pasos pequeños sostienen el avance

Estilo al establecer límites

B01 Cómo encuadra al equipo

Mayor · I influencia

Menos afín

S estabilidad

PREDOMINA "Comunico los límites de forma positiva, buscando consenso y acuerdos."

MENOS AFÍN "Procuro mantener límites claros para resguardar la estabilidad y el clima."

Comunica el límite en positivo — da el contexto antes de declarar la regla

Busca consenso — para que el equipo lo adopte por convicción

El límite funciona cuando hay vínculo — no cuando se impone

La estabilidad es un efecto — no el criterio del encuadre

Las normas rígidas suenan a indecisión — prefiere el sentido común

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando comunicás el límite en positivo, el equipo sabe con claridad qué no es negociable?
2. ¿Hay límites que estableciste por consenso y que el equipo interpretó como flexibles cuando el contexto cambió?

Consenso

Acuerdos

Positivo

No innegociable

Flexible

B02 Cómo corrige cuando algo sale mal

Mayor · I influencia

Menos afín

D dominancia

PREDOMINA "Replanteo el encuadre con un lenguaje respetuoso que motive la cohesión."

MENOS AFÍN "Tomo decisiones firmes cuando es necesario poner orden."

Replantea por convicción — busca que el otro entienda, no que acate

Persuade antes de corregir — el acuerdo sostiene el cambio

La corrección llega con cuidado — sin tensar el ambiente

La imposición cierra — lo que el diálogo podría resolver

Corrige poco a poco — sin confrontación directa

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando corregís por convicción, el otro sabe exactamente qué tiene que cambiar?
2. ¿Hay correcciones que tuviste que repetir porque la primera vez quedó como conversación en lugar de como acuerdo?

Respeto

Cohesión

Convicción

No confrontar

Estilo de comunicación

B03 Cómo presenta ideas

Mayor · I influencia

Menos afín

C control

PREDOMINA "Expreso mis ideas con ejemplos e historias que facilitan la comprensión de todos."

MENOS AFÍN "Organizo mis ideas en estructura (objetivo, criterio, acción) para comunicar con precisión."

Usa ejemplos y anécdotas — para que la idea llegue desde lo concreto

Comunica de forma coloquial — sin formalidades que distancien

La narrativa hace comprensivo el mensaje — no solo la lógica

La estructura rígida limita la naturalidad — prefiere el flujo

No planifica en exceso — confía en que las cosas fluyan

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Los ejemplos que usás conectan con la experiencia real de quien te escucha?
2. ¿Hay momentos donde el tono coloquial fue bien recibido pero la idea quedó menos clara de lo que esperabas?

Ejemplos

Historias

Anécdotas

No cuadrado

B04 Cómo da retroalimentación

Mayor · I influencia

Menos afín

D dominancia

PREDOMINA "Destaco logros antes de proponer cambios, motivando a la persona a superarse."

MENOS AFÍN "Doy retroalimentación directa sobre conductas y acuerdos de mejora concretos."

Escucha primero — antes de responder necesita entender el punto de vista del otro

Hace preguntas para completar el mapa — no decide sin contexto

Da espacio a que el otro se exprese — la perspectiva del otro importa

Lo directo puede perderse — si no hay contexto previo

La directividad sin escucha previa puede equivocarse — prefiere confirmar antes de actuar

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando escuchás antes de dar retroalimentación, el otro siente que lo que dijo realmente cambió tu respuesta?
2. ¿Hay momentos donde escuchaste pero la conclusión ya estaba tomada — y el otro lo notó?

Reconocer primero

Logros

Motivar

No frío

B05 Cómo escucha

Mayor · I influencia

Menos afín

S estabilidad

PREDOMINA "Hago preguntas abiertas para entender necesidades y expectativas."

MENOS AFÍN "Doy tiempo a la otra persona para expresarse sin interrupciones ni presión."

Mantiene el objetivo de la conversación — sabe qué tiene que salir de la escucha

Lleva agenda cuando la situación lo requiere — el foco protege la calidad de la escucha

Escucha para que algo suceda — no solo para que el otro se sienta escuchado

La estructura rígida limita la escucha real — prefiere que fluya

Lo muy cuadrado impide la espontaneidad — y la espontaneidad informa

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando llevás un objetivo claro a la escucha, el otro siente que también pudo decir lo que no estaba en el objetivo?
2. ¿Hay momentos donde la agenda de la conversación cerró algo que el otro necesitaba decir pero no encajaba en el foco?

Preguntas abiertas

Contexto

Indagar

Interrumpe

B06 Cómo maneja conversaciones grupales

Mayor · I influencia

Menos afín

S estabilidad

PREDOMINA "Hago resúmenes breves para mantener la atención."

MENOS AFÍN "Modero los turnos de palabra para facilitar la participación."

Escucha y da espacio a todos — antes de tomar la batuta

En el grupo le da peso a los aportes del equipo — no solo a los suyos

Cuida que la conversación tenga hilo conductor — el mensaje claro facilita los acuerdos

La moderación formal de turnos no es su modo — prefiere la espontaneidad

El ritmo pausado en el grupo no lo representa — prefiere avanzar

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando das espacio a todos en la conversación grupal, el resultado incorpora lo que dijeron o solo lo que ya sabías?
2. ¿Hay personas que en el grupo no hablan aunque tengan algo que decir — y qué las diferencia de las que sí lo hacen?

Síntesis

Atención

Hilo

Espontáneo

Libertad

Estilo de ejecución

B07 Cómo comunica el rumbo

Mayor · S estabilidad

Menos afín

C control

PREDOMINA "Ancla la visión en hábitos y rutinas que den estabilidad al avance."

MENOS AFÍN "Traduzco la visión en criterios y parámetros medibles."

Ancla el rumbo en hábitos bien definidos — el proceso reduce errores y da consistencia

Los procedimientos correctos ejecutados con menos errores definen el avance

El seguimiento en los primeros pasos sostiene el hábito

Las métricas como nota no representan el avance real — prefiere el proceso

Los números no siempre capturan lo que realmente sucede

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Tu equipo sabe si está avanzando hacia el norte o solo sabe que está cumpliendo los procesos?
2. ¿Hay momentos donde el cumplimiento de los hábitos dio la sensación de que todo iba bien pero los resultados mostraron que algo se había desviado?

Hábitos

Procesos

Estructura

No mide

Creatividad

B08 Cómo fija objetivos

Mayor · S estabilidad

Menos afín

D dominancia

PREDOMINA "Secuencio metas en pasos realistas y sostenibles en el tiempo."

MENOS AFÍN "Concentro esfuerzos eliminando lo accesorio."

Monitorea constantemente — el seguimiento continuo evita sorpresas al final

Los pasos pequeños sostienen el avance — no espera al fin de mes para ver cómo van

Fija objetivos sostenibles — prefiere avanzar de forma constante que comprometerse en exceso

Las métricas detalladas no son su foco principal — prefiere el avance concreto

Lo muy cuadrado no es su modo — prefiere la flexibilidad en la dirección

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Tu equipo sabe exactamente qué tiene que cumplir en cada paso para que el seguimiento constante dé luz verde?
2. ¿Hay momentos donde el monitoreo continuo generó sobrecarga en lugar de claridad?

Realista

Pasos

Sostenible

No desafiante

B09 Cómo hace seguimiento

Mayor · S estabilidad

Menos afín

C control

PREDOMINA "Monitoreo periódicamente sin sobrecargar, manteniendo el rumbo previsto."

MENOS AFÍN "Defino fórmulas, fuentes y frecuencias para asegurar calidad del dato."

Monitorea periódicamente sin sobrecargar — el seguimiento cuida sin ahogar

Celebra los logros del equipo — el reconocimiento sostiene la motivación

Está atento a cómo van — el avance se verifica antes de que se acumule el desvío

Las fórmulas formales no son su modo — prefiere el criterio sobre el procedimiento

La responsabilidad del avance no es solo de uno — es del equipo

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Tu equipo sabe exactamente qué tiene que cumplir para que el seguimiento dé luz verde?
2. ¿Hay desviaciones que detectaste tarde porque el seguimiento era periódico pero no suficientemente específico?

Periódico

Acompañamiento

Sin sobrecargar

No fórmulas

Flexible

B10 Cómo motiva al equipo

Mayor · I influencia

Menos afín

C control

PREDOMINA "Celebro progresos y mantengo una actitud optimista que contagie al equipo."

MENOS AFÍN "Alineo la motivación con el propósito, la evidencia y la retroalimentación continua."

Involucra al equipo — la gente que se siente parte aporta más y de mejor calidad

Busca la señal que activa el deseo de aportar — la motivación es individual

Motiva desde la convicción — el equipo hace las cosas porque cree en ellas

Las líneas muy formales no motivan — son más de jefe que de liderazgo

Lo encajonado y estructurado suprime la motivación natural

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando involucrás al equipo en lo que hace, saben también con claridad qué se espera de ellos?
2. ¿Hay momentos donde el involucramiento generó entusiasmo pero no precisión en la ejecución?

Optimismo

Celebrar

Reconocimiento

No indicadores

B11 Cómo ejecuta el plan

Mayor · I influencia

Menos afín

S estabilidad

PREDOMINA "Socializo el plan con mensajes que movilicen a los actores clave."

MENOS AFÍN "Establezco hitos y rutinas que den ritmo y consistencia a la ejecución."

El costo-beneficio es el criterio — lo que da más con lo que hay disponible

Comunica el cambio con positividad — el ajuste tiene que llegar bien

Trabaja siempre buscando el mayor beneficio — no se queda en lo que alcanza

Lo estrictamente necesario no es suficiente — siempre quiere dar más

La calidad del trabajo no tiene techo — siempre hay una forma de mejorar

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando comunicás el plan con positividad, el equipo entiende también con claridad qué se espera de ellos?
2. ¿Hay momentos donde el tono positivo de la comunicación del plan hizo que el equipo subestimara la exigencia real?

Involucrar

Matricular

Actores clave

Sin rutinas

Flexibilidad

B12 Cómo decide bajo incertidumbre

Mayor · C control

Menos afín

S estabilidad

PREDOMINA "Elijo la opción con mejor relación costo-beneficio."

MENOS AFÍN "Adopto la opción más estable que cumpla las necesidades justas."

Decide por costo-beneficio — la relación entre recursos e impacto es el criterio

Busca la opción que genera mayor beneficio colectivo — no la que favorece a uno

Las decisiones tienen que cumplir a cabalidad — el mínimo no es suficiente

Las rutinas pueden encerrar — prefiere la flexibilidad cuando el contexto lo requiere

Lo rutinario puede volverse cultura negativa — el propósito sostiene más que el hábito

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando decidís por costo-beneficio, el equipo entiende el criterio detrás de esa elección?
2. ¿Hay decisiones donde la lógica del costo-beneficio fue clara pero el equipo no terminó de comprometerse con ella?

Costo-beneficio

Bien colectivo

No mínimos

Ambición

Construiste tu liderazgo desde la conexión y el convencimiento. Sabés involucrar a las personas en el porqué de lo que se hace, sabés leer el avance comunicándolo para que el equipo lo sienta como propio, sabés estimular desde el reconocimiento genuino de cada logro colectivo. Cuando el contexto lo permite, las personas que te rodean saben que están incluidas en la dirección, no solo informadas de ella. Ese es el centro de tu liderazgo y opera con consistencia a través de casi todo tu perfil.

Pero hay una tensión que tu propio perfil ya nombra:

Hay momentos donde el encuadre inicial fue construido desde la estructura y los criterios claros, y sin embargo la corrección llega desde el convencimiento y la conversación. Y hay momentos donde la retroalimentación abre desde el reconocimiento y sin embargo el criterio concreto no aparece cuando hace falta. En los dos casos el costo es el mismo: la persona no sabe si lo que recibió al principio sigue vigente, ni si el reconocimiento que escucha le está diciendo que todo está bien o que algo necesita cambiar.

La conexión y el entusiasmo que mostrás en el seguimiento, en la motivación y en la comunicación del avance son genuinos y sostienen el compromiso del equipo de manera real. La palanca no es más conexión —la tenés. Es llevar esa misma presencia a los momentos donde hoy ponés criterio sin conversación o conversación sin criterio. El reconocimiento relacional y la claridad sobre lo que se espera no son incompatibles. Tu desafío es dar la señal que le permita a la otra persona saber cuándo el límite tiene margen y cuándo no, antes de que tenga que adivinarlo.