

REPORTE ESTRATÉGICO DE TALENTO

Tu Arquitectura de Talento

Profesionista

Perfil de Muestra — Profesionista

El talento no se adivina. Se mide, se activa y se convierte en resultados.

1. Estratégico

Pensamiento Estratégico

3. Individualización

Construir Relaciones

5. Input

2. Aprendedor

Pensamiento Estratégico

4. Intelección

Pensamiento Estratégico

0

¿Cómo leer este reporte?

Este reporte no te dice quién eres.

Te dice hacia dónde tiendes — y te da un sistema para decidir qué hacer con eso.

Tus temas dominantes son tendencias con motivación intrínseca: la forma en que naturalmente piensas y actúas. Un tema dominante **no es automáticamente una fortaleza** — sin conciencia e inversión, es un punto ciego. La fórmula de trabajo de este documento es: **talento × inversión × conciencia = fortaleza**.

El autoconocimiento aquí es responsabilidad, no excusa: el objetivo no es que los demás se adapten a ti, sino que tú — reconociendo cómo operas — te adaptes mejor a los demás y a los retos.

Cada sección declara su nivel de evidencia:

MEDICIÓN

Lo que el instrumento mide: tu secuencia de 34 temas según Gallup. Es el dato de origen — describe tendencias de pensamiento y acción, no competencia demostrada.

PRINCIPIO DOCUMENTADO

Principios con respaldo en investigación publicada: el ajuste persona-entorno y el efecto de sobreextensión de rasgos. Estas secciones aplican esos principios a tu perfil.

MARCO DE INTERPRETACIÓN

Marcos de gestión para convertir el dato en decisiones de trabajo. Aquí vive el trabajo de coaching: es donde el perfil se convierte en práctica.

01 MEDICIÓN

MARCO DE INTERPRETACIÓN

Configuración

Tus cinco tendencias dominantes, traducidas a comportamiento observable

Estos cinco temas encabezan tu secuencia de 34. La descripción no es de rasgos abstractos sino de lo que un colega atento observaría en una semana normal de trabajo — bien gestionados. La versión mal gestionada de cada uno vive en la sección 03.

1

Estratégico®

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

En la práctica: Ante cualquier situación genera rutas alternativas y descarta rápido las inviables; ve el camino donde otros ven desorden.

2

Aprendedor®

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

En la práctica: El proceso de dominar algo nuevo lo energiza; es quien primero entiende la herramienta, norma o tendencia recién llegada.

3

Individualización®

CONSTRUIR RELACIONES

En la práctica: Lee lo singular de cada persona y ajusta su trato; no gestiona al equipo en bloque sino persona por persona.

4

Intelección®

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

En la práctica: Necesita procesar a fondo antes de opinar; sus intervenciones tardan más pero llegan con capas que otros no consideraron.

5

Input® —

En la práctica: Tema dominante de su perfil.

Condiciones de Alto Rendimiento

Bajo qué condiciones de rol, ritmo y liderazgo tu perfil rinde — y bajo cuáles se apaga

El ajuste entre persona y entorno es uno de los predictores mejor documentados de satisfacción y permanencia (Kristof-Brown et al., 2005). Estas condiciones describen dónde tu perfil rinde por encima del promedio — y dónde se apaga. Son el insumo directo para diseñar tu rol.

ESTRATÉGICO	▲ RINDE POR ENCIMA DEL PROMEDIO CON Problemas complejos con múltiples rutas posibles y libertad para elegir el camino.	▼ SU RENDIMIENTO SE DEGRADA CON Ejecución de planes ajenos sin espacio para cuestionar la ruta.
APRENDEDOR	▲ RINDE POR ENCIMA DEL PROMEDIO CON Curva de aprendizaje constante: temas nuevos, herramientas nuevas, retos nuevos.	▼ SU RENDIMIENTO SE DEGRADA CON Rutina dominada hace años sin nada nuevo que dominar.
INDIVIDUALIZACIÓN	▲ RINDE POR ENCIMA DEL PROMEDIO CON Gestión de personas, asignación de roles y clientes que requieren trato diferenciado.	▼ SU RENDIMIENTO SE DEGRADA CON Políticas de talla única donde personalizar se considera inequidad o ineficiencia.
INTELECCIÓN	▲ RINDE POR ENCIMA DEL PROMEDIO CON Tiempo protegido para pensar y problemas que merecen profundidad.	▼ SU RENDIMIENTO SE DEGRADA CON Reactividad permanente: respuesta inmediata obligatoria y agenda sin espacios de reflexión.
INPUT	▲ RINDE POR ENCIMA DEL PROMEDIO CON	▼ SU RENDIMIENTO SE DEGRADA CON

Úsalo así: marca las condiciones que tu rol actual cumple y las que no. Las que no — son la agenda de tu siguiente conversación con tu líder.

Perfil de Riesgo Gestionado

Toda fortaleza sobreextendida tiene un costo — nombrado, se gestiona; ignorado, se repite

La relación entre un rasgo y el desempeño no es lineal: pasado un punto, más deja de ser mejor (efecto documentado como *too much of a good thing*; Grant & Schwartz, 2011; Le et al., 2011). Un tema dominante sin conciencia es un punto ciego recurrente. Las señales tempranas de esta tabla son observables — compártelas con alguien de confianza para que te las refleje antes que el costo.

Estratégico RIESGO DE SOBREEXTENSIÓN Cambiar de ruta con tanta agilidad que el equipo pierde rumbo y confianza en el plan.	SEÑAL TEMPRANA El plan comunicado el lunes ya no es el plan del jueves.	MITIGACIÓN Distinguir ajuste de giro; los giros se comunican con el porqué y el costo asumido.
Aprendedor RIESGO DE SOBREEXTENSIÓN Aprender por aprender: dominar temas que no se conectan con ningún resultado.	SEÑAL TEMPRANA Su lista de cursos crece más rápido que su lista de aplicaciones.	MITIGACIÓN Todo aprendizaje nuevo declara dónde se aplicará en los siguientes 30 días.
Individualización RIESGO DE SOBREEXTENSIÓN Tanto traje a la medida que el sistema se vuelve ingobernable o parece favoritismo.	SEÑAL TEMPRANA Cada miembro del equipo opera bajo acuerdos distintos que nadie más conoce.	MITIGACIÓN Personalizar dentro de un marco común explícito; documentar los acuerdos diferenciados.
Intelección RIESGO DE SOBREEXTENSIÓN Pensar en lugar de conversar: llegar a la junta con la conclusión ya cerrada.	SEÑAL TEMPRANA Los demás sienten que las decisiones ya venían tomadas de antemano.	MITIGACIÓN Compartir el razonamiento en borrador antes de cerrarlo; pensar en voz alta con el equipo.
Input RIESGO DE SOBREEXTENSIÓN	SEÑAL TEMPRANA	MITIGACIÓN

EL PRINCIPIO DETRÁS DE ESTA SECCIÓN

Más no siempre es mejor: cada tema tiene un punto óptimo de uso. Antes de ese punto es talento sin invertir; después, se vuelve costo. Las señales tempranas de esta tabla marcan cuándo estás cruzando la cima — la mitigación te regresa a la zona de fortaleza gestionada.

04 MARCO DE INTERPRETACIÓN

Modelo Operativo Personal

Cómo decides, cómo ejecutas, cómo te relacionas — tu manera característica de producir resultados

Formato inspirado en el marco de autogestión de Peter Drucker (*Managing Oneself*, HBR): el profesional eficaz conoce su manera de operar y trabaja desde ella. Drucker recomendaba verificarlo con años de análisis de retroalimentación — este reporte te da el punto de partida; el Plan 90 días (sección 07) es donde lo verificas contra resultados reales.

¿CÓMO DECIDES?

Estratégico

Decide viendo varios caminos a la vez y descartando rápido los que no llevan a ningún lado.

Aprendedor

Decide después de entender el terreno; la curva de aprendizaje antecede al compromiso.

Intelección

Decide después de procesar en solitario; la decisión apurada le resulta incompleta.

¿CÓMO EJECUTAS?

Estratégico

Ejecuta con ruta alterna preparada antes de que la principal falle.

Aprendedor

Ejecuta mejorando el método sobre la marcha, no solo cumpliendo la tarea.

Individualización

Ejecuta ajustando el método a quién lo va a recibir, no al procedimiento estándar.

Tu forma de ejecutar no viene de temas de Ejecución: viene de los temas de arriba, y por eso depende más del contexto que de la rutina. Tu tema mejor colocado de ese dominio es
Responsabilidad (posición 8): es tu vía de entrada disponible, no un vacío.

¿CÓMO TE RELACIONAS E INFLUYES?

Individualización

Se relaciona leyendo lo que distingue a cada quien y usándolo para que rinda.

Úsalo así: comparte este modelo con tu líder directo. No para pedir excepciones — para acordar en qué tipo de decisiones, proyectos y conversaciones tu manera de operar aporta más valor al equipo.

Ruteo, Sistemas y Asociación

Qué hacer con lo que no te energiza — tres rutas, en orden de confiabilidad

Tus temas 30–34 no son incapacidades: son actividades **sin motivación intrínseca** — puedes hacerlas, pero te cuestan energía en lugar de dártela. La estrategia no es desarrollarlas a fuerza de voluntad, sino llegar al mismo resultado por otra vía:

1 · SISTEMATIZA

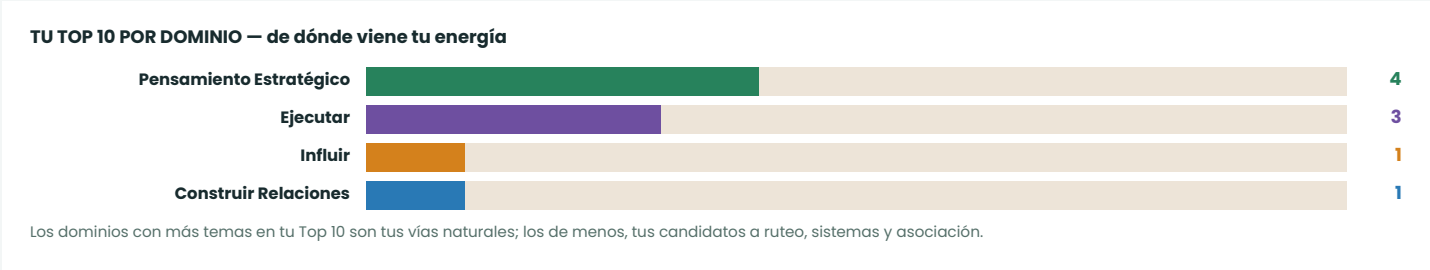
Un proceso, checklist o herramienta que cubra la tarea. La ruta más confiable: los sistemas no tienen días malos.

2 · RUTEA

Llega al mismo resultado por un tema dominante que sí te energiza. Depende solo de ti; se diseña en sesión.

3 · ASOCIA

Apóyate en quien ya lo demostró — con la regla de abajo. La ruta de mayor retorno cuando se verifica bien.



Tu zona de menor energía (temas 30–34)

30	Adaptabilidad	Construir Relaciones
31	Coordinador	Ejecutar
32	Activador	Influir
33	Mando	Influir
34	Competitivo	Influir

LA REGLA DE ASOCIACIÓN

Asóciate con quien ya lo demostró, no con quien lo trae en un PDF. Un tema alto en el perfil de otra persona te dice dónde buscar — la confirmación es doble: lo has visto hacerlo bien de forma consistente, y termina con más energía de la que empezó. Con esas dos señales, la asociación es de las inversiones de mayor retorno de tu perfil. Esta página orienta tu desarrollo y tus alianzas; no se usa para decidir contrataciones, asignaciones ni evaluaciones de terceros.

Manual de Usuario

Para compartir con tu líder y tu equipo — cómo trabajar mejor conmigo, y cómo me comprometo a trabajar mejor con ustedes

Este manual va en dos direcciones. La primera mitad le dice a tu entorno cómo obtener tu mejor versión. La segunda es tu compromiso: lo que tú vas a ajustar. Un manual de usuario sin la segunda parte es una lista de exigencias — con ella, es un acuerdo de trabajo.

AQUÍ APORTO MÁS

- **Estratégico:** Problemas complejos con múltiples rutas posibles y libertad para elegir el camino.
- **Aprendedor:** Curva de aprendizaje constante: temas nuevos, herramientas nuevas, retos nuevos.
- **Individualización:** Gestión de personas, asignación de roles y clientes que requieren trato diferenciado.
- **Intelección:** Tiempo protegido para pensar y problemas que merecen profundidad.

ESTO ME DRENA — evítelo cuando se pueda

- Ejecución de planes ajenos sin espacio para cuestionar la ruta.
- Rutina dominada hace años sin nada nuevo que dominar.
- Políticas de talla única donde personalizar se considera inequidad o ineficiencia.
- Reactividad permanente: respuesta inmediata obligatoria y agenda sin espacios de reflexión.

EN QUÉ ESTOY TRABAJANDO YO — mi parte del acuerdo

- Distinguir ajuste de giro; los giros se comunican con el porqué y el costo asumido.
- Todo aprendizaje nuevo declara dónde se aplicará en los siguientes 30 días.
- Personalizar dentro de un marco común explícito; documentar los acuerdos diferenciados.

Tienen licencia para señalarme cuando vean las señales tempranas de la sección 03.

El autoconocimiento no es una excusa para que los demás se adapten a mí. Es mi punto de partida para adaptarme mejor a los demás.

07 MARCO DE INTERPRETACIÓN

Plan 90 días

Compromisos verificables — qué, cuándo y cómo se mide

Este plan es tu análisis de retroalimentación: la forma de verificar el reporte contra la realidad. No son buenas intenciones — cada compromiso tiene condición de cumplimiento observable.

1. Verifica una condición de alto rendimiento

Semanas 1–2

Elige la condición de la sección 02 que tu rol actual NO cumple y agéndala como conversación con tu líder.

Se cumplió si: La conversación ocurrió y hay un acuerdo escrito, aunque sea pequeño.

2. Instala una mitigación de riesgo

Semanas 1–4

Aplica la mitigación de tu tema #1 (Estratégico) durante 30 días seguidos.

Se cumplió si: Alguien de confianza confirma que la señal temprana apareció menos que antes.

3. Ejecuta un ruteo o sistema

Semanas 3–8

Elige una tarea recurrente de tu zona de menor energía y resuélvela por sistema o ruteo (sección 05).

Se cumplió si: La tarea se cumple sin depender de tu fuerza de voluntad.

4. Comparte el Manual de Usuario

Semanas 2–6

Preséntalo a tu líder directo y a tu equipo cercano — incluyendo tu compromiso de adaptación.

Se cumplió si: Al menos una persona te señaló una señal temprana y lo agradeciste.

5. Cierra con análisis de retroalimentación

Semanas 11–13

Al día 90, contrasta lo que este reporte predijo contra lo que realmente ocurrió. Lo que no coincidió es tu mejor material de sesión.

Se cumplió si: Tienes por escrito 3 predicciones confirmadas y al menos 1 refutada.

El reporte termina aquí. La arquitectura comienza después.

UNA NOTA SOBRE LA SEGUNDA CURVA

Arthur Brooks (Harvard) describe dos curvas profesionales: la de la inteligencia fluida — resolver lo nuevo con velocidad — que alcanza su pico temprano, y la de la inteligencia cristalizada — sintetizar, enseñar, ejercer juicio — que crece con los años. Tus mismos temas dominantes se releen en esa segunda curva: lo que hoy usas para producir, mañana puede usarse para formar criterio en otros. Los perfiles que envejecen mejor son los que hacen ese salto a tiempo — y a propósito.

Vuelve a este documento antes de decisiones de rol o proyecto. Lo que el reporte predijo bien te da confianza; lo que predijo mal te da la mejor pregunta para tu siguiente conversación de desarrollo.

Agenda tu sesión estratégica

zbooking.us/ZI5TV · contacto@cnestrategia.com

Metodología y Alcance

La evidencia detrás de cada sección — y los límites de uso del instrumento

LO QUE MIDE

Tendencias de pensamiento y acción con motivación intrínseca, jerarquizadas en 34 temas. El Top del ranking se mide con mayor precisión que el fondo. Las secciones marcadas MEDICIÓN reportan ese dato; el resto es interpretación profesional sobre él.

LO QUE NO AFIRMA

No mide competencia ni desempeño. No está validado para selección, promoción ni evaluación de personal — y no debe usarse para eso. No compara personas entre sí. Las condiciones y riesgos de este reporte se verifican en la práctica — el Plan 90 días existe para eso.

Este reporte se complementa con otras fuentes de evidencia según el reto: retroalimentación 360, datos de desempeño, conversaciones estructuradas. La lectura seria de talento cruza el perfil con lo que la organización ya sabe de la persona — nunca lo sustituye.

Referencias principales

Gallup, Inc. — *CliftonStrengths Technical Report: Development and Validation*.

Evidencia psicométrica del instrumento: confiabilidad test-retest y estructura de los 34 temas. Es investigación del propio editor del instrumento.

Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson (2005) — *Consequences of individuals' fit at work. Personnel Psychology*, 58.

Meta-análisis del ajuste persona-puesto/organización y sus efectos en satisfacción, compromiso y permanencia. Base de la sección 02.

Grant & Schwartz (2011) — *Too much of a good thing. Perspectives on Psychological Science*, 6(1).

Formalización del efecto de la U invertida: cualidades positivas en exceso se vuelven costosas. Base conceptual de la sección 03.

Le, Oh et al. (2011) — *Too much of a good thing. Journal of Applied Psychology*, 96(1).

Evidencia empírica de relaciones curvilíneas entre rasgos de personalidad y desempeño, moderadas por complejidad del puesto.

Drucker, P. (1999) — *Managing Oneself. Harvard Business Review*.

Marco de autogestión que organiza la sección 04. Ensayo de gestión, no investigación empírica — su verificación es el análisis de retroalimentación (sección 07).

Chamorro-Premuzic, T. (2016) — *Strengths-Based Coaching Can Actually Weaken You. HBR*.

La crítica principal al enfoque de fortalezas: sobreextensión y evidencia limitada. Este reporte la incorpora en vez de ignorarla — la sección 03 existe por esta razón.