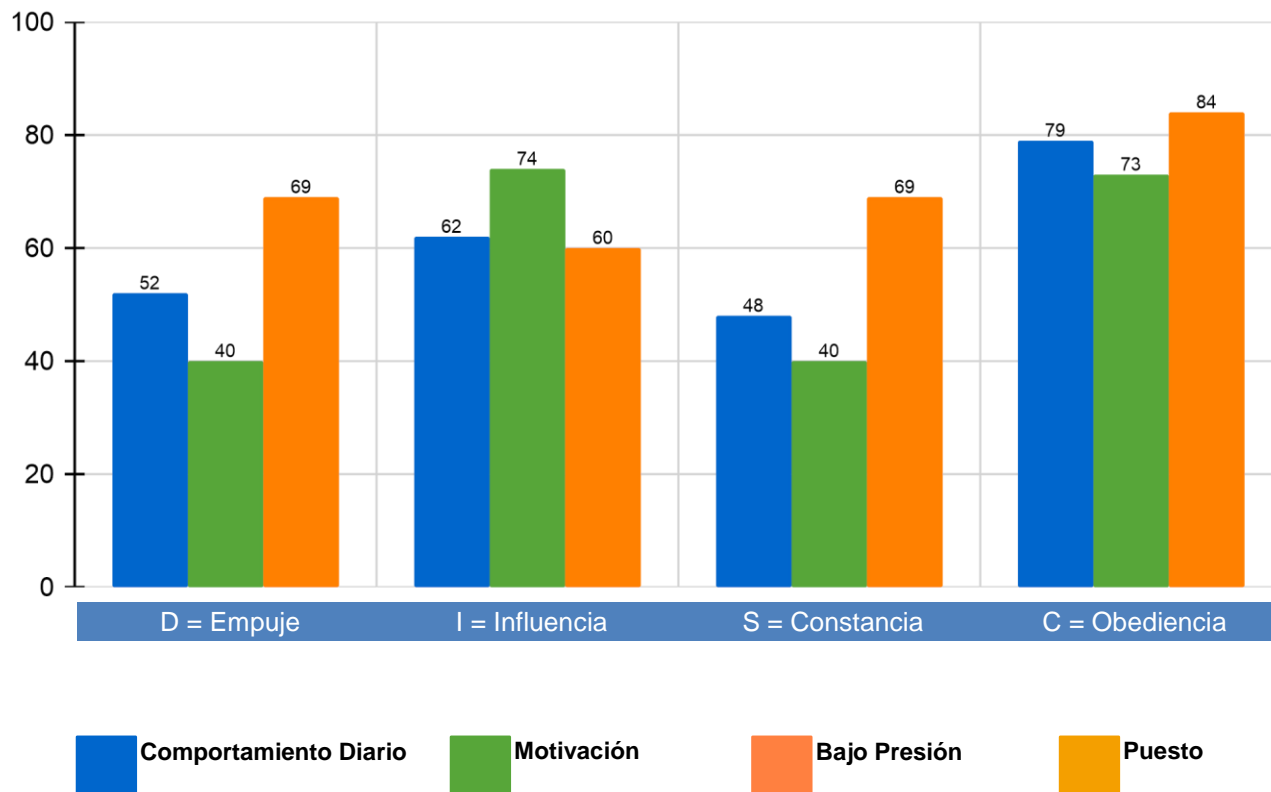


Cleaver



Es una persona que tiende a evitar riesgos, mostrándose tensionado ante situaciones de presión, requiriendo la aprobación de sus decisiones

Su optimismo, personalidad abierta y amigable aunados a su estabilidad y capacidad social, le permiten contar con un extenso número de contactos a quienes con su entusiasmo involucra en sus negocios; confía en las personas con facilidad y siempre está dispuesta a apoyarlos en la promoción de sus proyectos.

Es pacífico, sensible, leal, dócil, cauteloso y ordenado, generalmente se adapta a las situaciones para evitar conflictos y antagonismos, tratando de hacer siempre las cosas lo mejor posible, convirtiéndolo en una persona propensa a promociones porque es capaz de moldearse a lo que esperan de él. Para la toma de decisiones en ocasiones puede ser visto como lento y hasta llegar al punto de frustrar a otras personas que esperan respuestas rápidas, esto debido a que evalúa toda la información disponible o espera a que otras tomen una decisión para seguirlos, muchas veces demostrando astucia al elegir la decisión correcta en el momento indicado.

Su mente es sistemática, por lo que en su vida personal y laboral tiende a seguir procedimientos actuando de forma ordenada y estable, en general limitándose a métodos que le dieron resultados en el pasado.

Puesto: Ninguno**Fecha de aplicación:** 17/12/2019 09:47:48 PM

Flexible, generalista, variable, activo, no especialista, disfruta de los cambios, del movimiento y la variedad, por lo que las actividades rutinarias son poco atractivas. Con frecuencia considera agradable los viajes y nuevos lugares, aunque puede permanecer en un mismo lugar siempre y cuando existan múltiples actividades (para determinar cuáles serán dichas "actividades", es necesario referirse a la D, a la I y a la C; es decir, problemas, personas o procedimientos).

Su vida nunca es monótona, siempre está activo, en ocasiones puede parecer perturbador para sus compañeros porque entre más cosas hace, más desea hacer.

Siente atracción por las situaciones no estructuradas; el desorden aparente de su vida es simplemente el reflejo de su afinidad por la variedad.

Debido a confiar tanto en las personas e intentar mantener buenas relaciones no es objetivo al juzgar las habilidades de otros y puede dejar a un lado la obtención de resultados tangibles, sacando con frecuencia conclusiones favorables sin considerar todos los elementos.

Bajo presión, la persona con un ALTO grado de CUMPLIMIENTO tiende a dejarse abrumar por los detalles, dudar antes de actuar sin tener supervisión, órdenes claras o precedentes, viéndose atado a procedimientos y métodos, por lo que prefiere no tener roles de responsabilidad plena.

Bajo presión, la persona con un BAJO grado de INFLUENCIA tiende a ser distante y poco empática, actuando con frialdad y prefiriendo los objetos que a la gente.

Internamente es motivado por los deseos de popularidad y reconocimiento social, disfrutando del trato con personas en un ambiente social favorable.

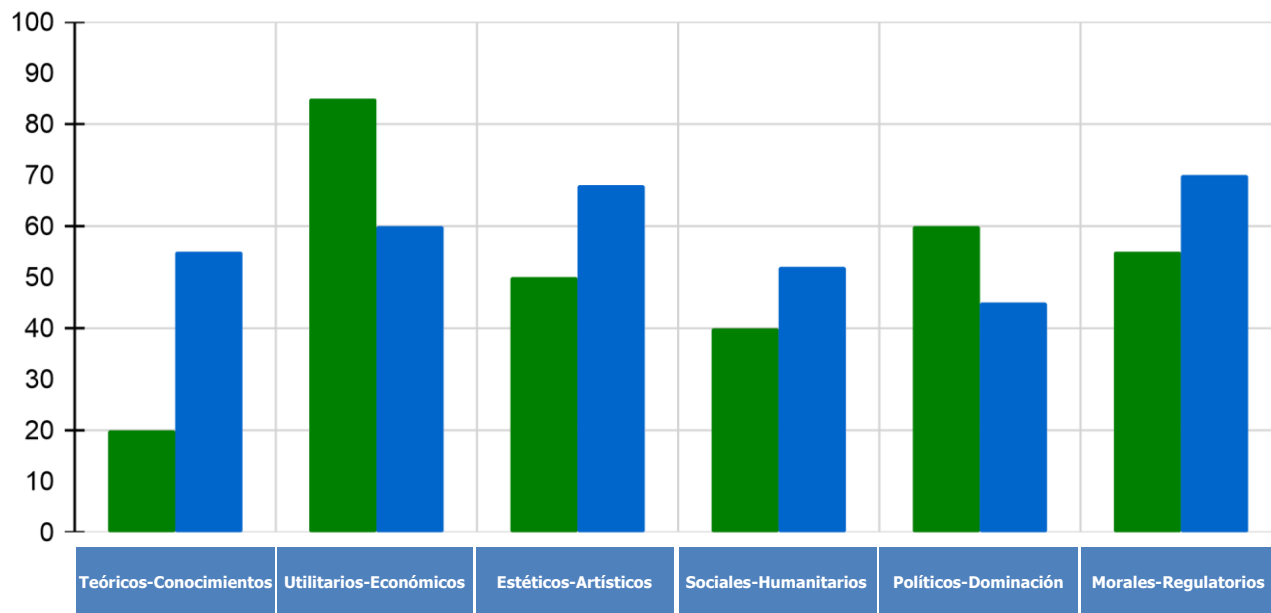
Por ello necesita de tareas que impliquen motivar a grupos y la posibilidad de ampliar su gama de contactos, además necesita de un supervisor democrático con el que pueda asociarse y le brinde una supervisión cercana con un control de desempeño en base a proyectos definidos.

La persona con ALTO grado de INFLUENCIA, desea popularidad, reconocimiento social y recompensas monetarias, en el trabajo quiere condiciones favorables, relaciones democráticas, libertad de expresión, identificación con la compañía y actividades con personas. Necesita objetividad, sentido de urgencia, ser menos idealista y contar con datos analizados, control de su tiempo y de sus emociones, un estilo de supervisión estricta pero con un supervisor democrático con el que pueda asociarse. Requiere énfasis en la utilidad de la empresa, confianza en el producto, administración financiera personal y presentarlo con gente influyente.

La persona con un BAJO grado de CONSTANCIA, desea variedad, enfoques generales, trabajos generalistas, verse libre de rutinas y contar con personas que le ayuden a concluir sus trabajos, además de ambientes que le permitan trabajar, viajar, divertirse, por ello tienden a desear más tiempo durante el día. Necesita ser consistente y más organizado, reconocer y respetar a las personas más lentas y las prerrogativas personales. Requiere de vacaciones, exámenes médicos anuales, presupuestos, plazos que cumplir y en ocasiones hacer las cosas una segunda vez.

¿Qué evalúa CLEAVER? Esta evaluación permite medir algunos rasgos de personalidad y proyectarlos en situaciones laborales favorables y desfavorables. Nos muestra el grado de dominancia de la persona, de su influencia sobre los demás, la constancia que presenta en su trabajo y también el apego hacia las normas, cosas y personas.

Valores Personales



Persona: — Complemento: —

Se identifica con una fuerza reconocida del bien y busca la unidad con el cosmos, es sereno, disciplinado, cooperativo y autocontrolado, actuando para la realización de lo correcto. Busca la forma, la gracia y la simetría.

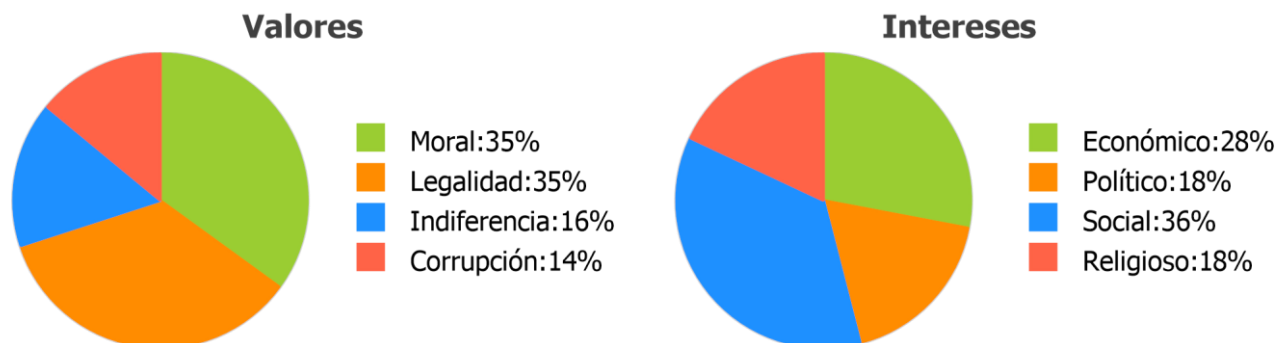
Tiende hacer siempre lo correcto, rigiendo su vida por los estándares morales y/o los códigos de conducta que dicta su religiosidad o la fuerza superior en la que cree. Algunas carreras donde puede destacar: control de calidad, diseño de sistemas, arquitecto, sacerdote, juez, físico, crédito y analista.

Puede luchar y liderar a otros para ganar una causa, sin embargo conoce los riesgos de las posiciones de poder y considera que no vale la pena enfrentar tantas adversidades para obtenerlo. Algunas carreras donde puede destacar: actuuario, ingeniero, contador, operador de maquinaria, investigador, diseñador de sistemas, científico.

¿Qué evalúa VALORES? Mide los principios y valores morales que rigen la conducta del individuo, permitiendo predecir cómo puede actuar dicha persona.

Zavic

Valores e Intereses



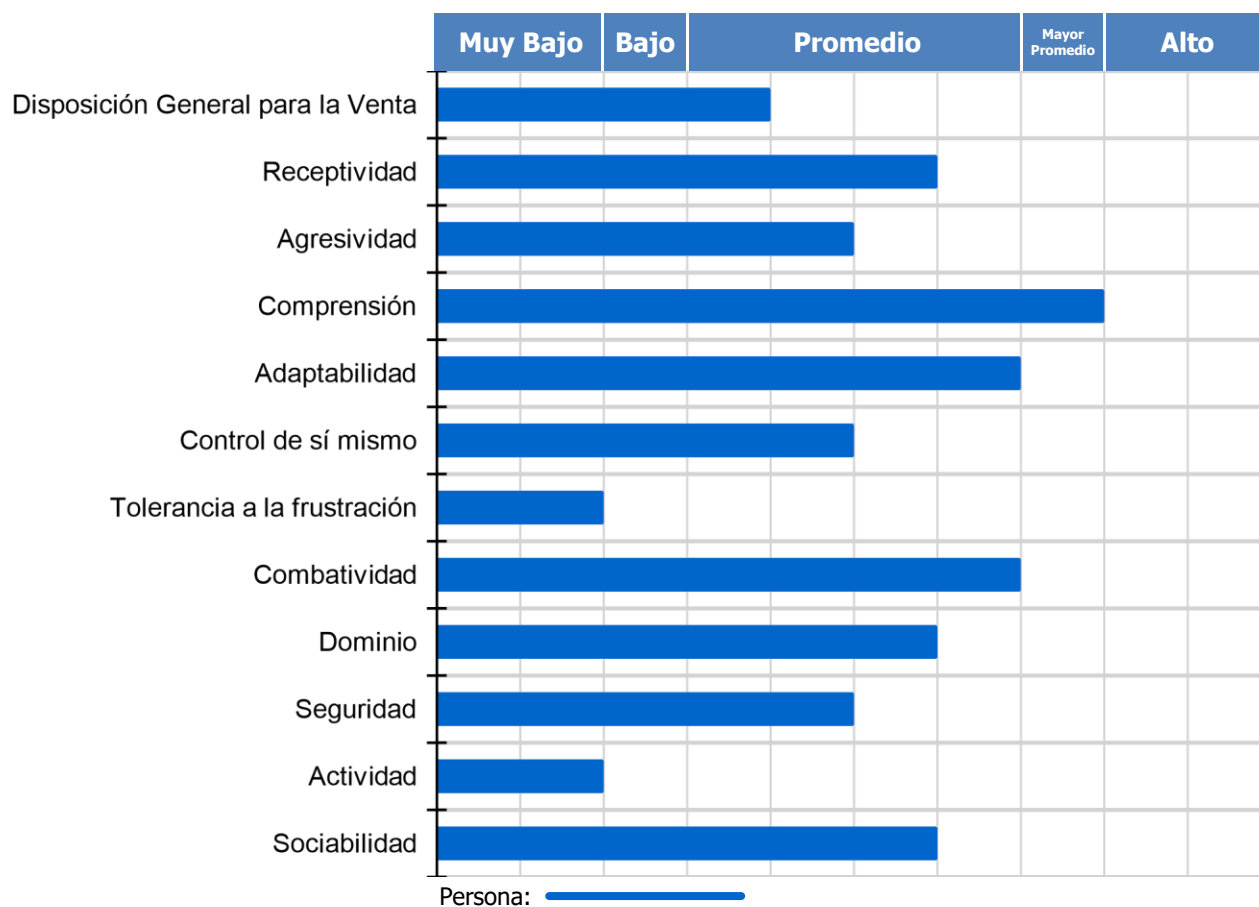
Es una persona que se adapta a los estándares sociales, pudiendo someterse a las reglas que establece la familia, sociedad o algún organismo, para realizar el bien y evitar aquello que está mal. Es honrada y honesta, se acopla sin problema a las políticas de la empresa, puede ser considerado un empleado "fiel y de confianza". Entre sus intereses principales se encuentra el dinero, la riqueza y el factor económico, para esta persona es muy importante que se le juzgue por sus habilidades para medir, optimizar y multiplicar los recursos. Se preocupa por la gente, demostrando un alto interés social.

Es entusiasta, con un gran deseo de cumplir con sus tareas, motivada al logro de sus objetivos, siendo propensa a presentar niveles de producción alta. Sus acciones se rigen principalmente por sus valores morales, es una persona íntegra que alcanza su éxito por mérito propio sin necesidad de sobornar a terceros. No tiene interés de poder, prefiere los trabajos en grupo y la cooperación. Se encuentra centrada en los logros materiales, sin prestar gran atención o interés por la religiosidad.

¿Qué evalúa ZAVIC? El test se divide en dos áreas y tiene como objetivo evaluar los valores e intereses del individuo.

PGV

Personalidad General Para la Venta



Esta persona tiene la habilidad para establecer nuevas relaciones con los demás, su actitud es de alguien emprendedora y perseverante, lo que le permite persuadir con gran facilidad al cliente al momento de realizar una venta. Ejerce un buen control sobre sus emociones, lo cual es muy bueno para las actividades comerciales.

Es empático, sabe escuchar y comprender a los demás, se adapta con facilidad, posee la capacidad para controlar sus emociones e impulsos, al igual que sabe manejarse en situaciones que le generen frustración.

Puede ser activo y enérgico, tiene la capacidad para soportar y estimular situaciones conflictivas; esto lo hace con deseos de poder ganar y ejercer una actitud de autoridad y dominio. Se siente seguro de sí mismo y disfruta de correr riesgos.

Al momento de relacionarse con los demás, se muestra bastante comprensivo, tiene la capacidad de concientizarse y entender las situaciones de las otras personas, busca ponerse en el lugar del otro y logra ser objetivo cuando desea dar una opinión al respecto.

Es flexible y puede adaptarse fácilmente a nuevas personas y situaciones.

Puesto: Ninguno**Fecha de aplicación:** 25/11/2016 11:05:20 AM

Tiene control de sus impulsos y emociones, puede dirigir y aprovechar al máximo sus potenciales físicos y/o psicológicos; es alguien organizado y perseverante que puede controlar la expresión de sus sentimientos.

Su tolerancia es muy poca y se involucra emocionalmente de forma muy profunda en cualquier situación en la que se vea implicado.

Maneja con facilidad los ambientes donde se puedan generar conflictos y desacuerdos, es bueno para realizar actividades comerciales.

En su conducta prevalece la voluntad y el deseo por dominar y ganar ante los otros; en muchas ocasiones es persuasivo y manipulador. Es una persona que está en busca del poder, y es por ello que se interesa en captar la atención de los otros.

Es seguro de sí mismo, afronta riesgos y le gusta vivir nuevas experiencias.


En las actividades que exigen mayor esfuerzo físico, se muestra como alguien pasivo y poco dado a realizar actividades deportivas.

Busca mostrarse extrovertido y capaz de crear nuevas relaciones con otras personas, puede convivir fácilmente con otros; es algo sensible respecto a las relaciones que pueda establecer con los demás y la mayoría del tiempo prefiere la compañía a la soledad.

¿Qué evalúa PGV? *Evalúa la disposición general para la venta, logrando identificar las habilidades comerciales con las que cuenta el individuo, así como el grado de desarrollo de estas, para poder tener un pronóstico de los resultados que puede obtener en las áreas comerciales.*

16 FP

Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad


 Persona: 

Escala de Distorsión Motivacional: 8

La alta puntuación en DM, permite tener casi la seguridad de que existió un esfuerzo consciente por falsear los resultados.

INTERPRETACIÓN

Es una persona muy emocional, despreocupada, que les gusta estar en constante interacción con otras personas, siendo poco confiable para los trabajos de precisión. Tiene altos niveles de comprensión y aprendizaje; es una persona que vive en equilibrio en su mundo interno y externo. Se muestra en ocasiones con una actitud dominante; se caracteriza por ser altamente extrovertida, sociable, alegre y activa.

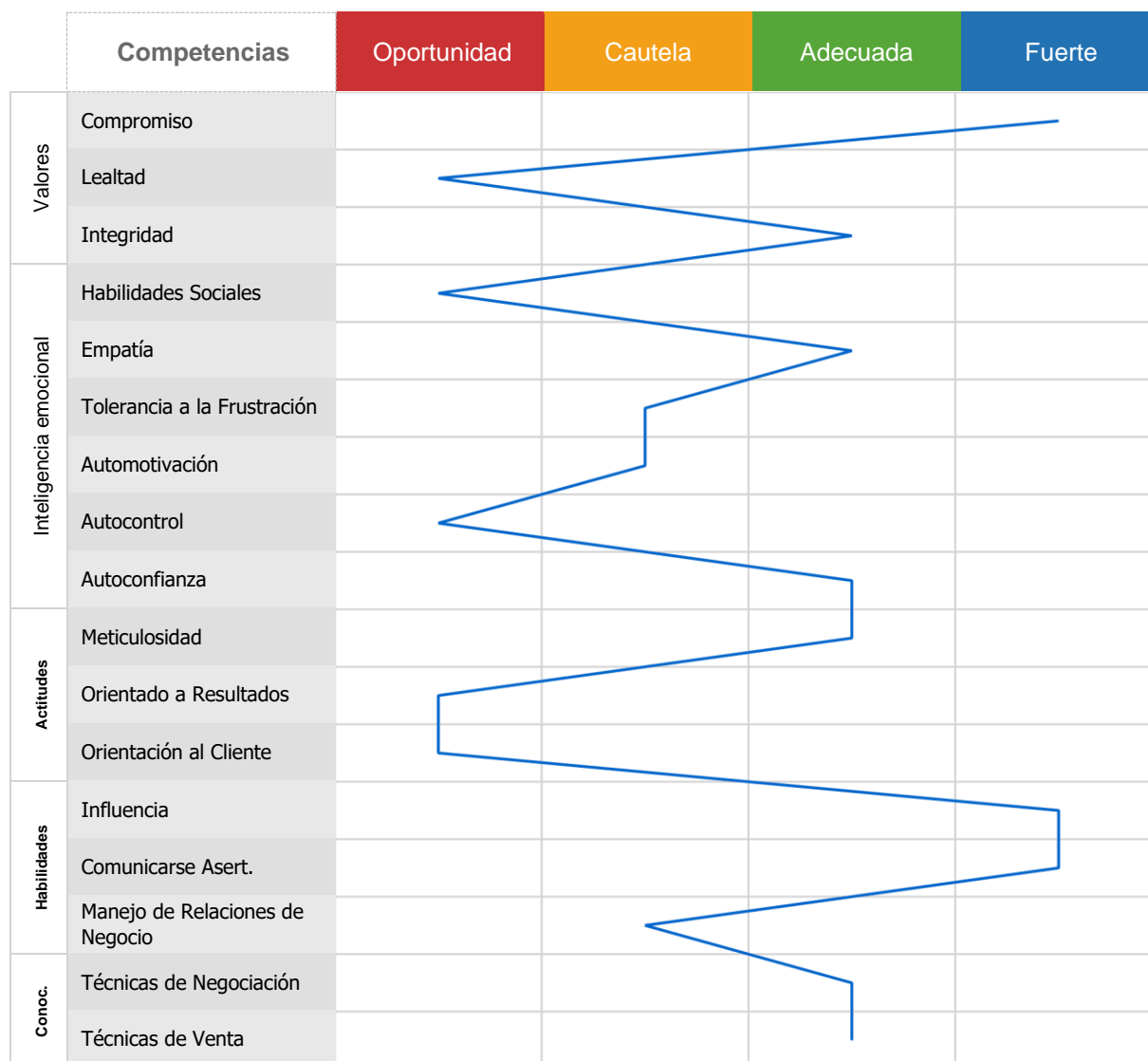
Es inconstante y con pocos escrúpulos, tiende a no dedicar esfuerzo en proyectos grupales. Se le da bien el ámbito social, abierto a tener experiencias nuevas. También, suele ser descuidado con los detalles, ignorar las señales de peligro, presionar a los demás, e interesarse de manera activa en el sexo opuesto.

Presenta tendencia a manejarse conforme a sus propios ideales. Es una persona suspicaz, con facilidad para idear o proyectar cosas nuevas. Es torpe y sentimental, caracterizándose por ser dependiente, en actividades grupales dificulta la dinámica de trabajo; puede cometer una falta voluntariamente y ser propenso a padecer ansiedad. En ocasiones puede actuar con rebeldía. Puede valerse por sí mismo, es autosuficiente, posee un alto dominio de sus emociones y conductas, socialmente se caracteriza por actuar de forma consistente y cuidadosa, suele ser un líder eficiente, Para finalizar es importante mencionar que esta persona es intranquila y exigente, suele presentar elevados niveles de tensión, que puede repercutir de manera negativa en sus actividades.

¿Qué evalúa 16FP? Es un instrumento diseñado para la investigación de la personalidad en un corto tiempo. El cuestionario 16 FP, se basa en la medición de 16 dimensiones o factores de la personalidad funcionalmente independientes y psicológicamente significativas.

PVC

Perfil del Vendedor por Competencias


 Persona: 

Técnicas de Venta

Conoce formas diversas de llegar a un cliente para poder cerrar una venta; sus intervenciones son oportunas y dinámicas. Se ha informado y/o participado en cursos sobre técnicas de ventas.

Técnicas de Negociación

Conoce diferentes formas de presentar opciones al cliente, a fin de llegar a acuerdos satisfactorios de una venta bajo el lema de ganar-ganar, tanto para el cliente como para la organización, su rol es mediar entre los intereses de ambos.

Manejo de Relaciones de Negocio

Identifica a las personas clave que podrían ayudarle a realizar sus tareas o alcanzar sus objetivos, manteniendo con ellos contactos informales.

Recomendación: Estas personas son muy sociables, pero no saben utilizar esa habilidad para hacer negocios. Por lo que se recomienda que se le ayude a enfocar sus recursos y en los objetivos propios de su puesto. Será de mucha utilidad su gestión, siempre y cuando se le dé un buen "coaching".

Comunicarse Asertivamente

Sabe escuchar e identificar los momentos y la forma adecuada para exponer diferentes situaciones. Utiliza herramientas para diseñar y preparar la mejor estrategia de comunicación y sintonizar con el cliente. Esta habilidad involucra otras tales; como el autocontrol, comprensión, análisis, lenguaje corporal y fluidez verbal. Es saber decir "sí" o "no" cuando la situación lo amerita.

Influencia

Utiliza efectivamente su capacidad para causar impacto en los clientes y demás personas con las que se relaciona, ya que haciendo uso de estrategias propias en diferentes situaciones para influir en los demás, esto facilita la negociación ya que tiene los argumentos para atraer la atención de los demás, por lo que se anticipa y se prepara para las posibles reacciones de los clientes.

Orientación al Cliente

Escaso deseo de atender con rapidez o satisfacer las demandas del cliente, por lo que evita todas las situaciones que impliquen tener que hacerlo.

Recomendación: Este resultado tiene dos vertientes: Una que puede ser superada por medio de capacitación, si esta se debe a falta de entrenamiento en el uso de herramientas para el servicio y la otra, que es a largo plazo, se debe a problemas de autoreafirmamiento, en cuyo caso es recomendable explorar a profundidad en la entrevista para tomar una mejor decisión de contratación. Ya que, si esta última se comprueba, es preferible evaluar otros candidatos.

Orientado a Resultados

Es una persona insegura que auto boicotea cualquier manifestación de logro, no cree en sí mismo ni en la capacidad para hacer algo con éxito. Se rinde fácilmente frente a las dificultades e inconvenientes abandonando sus responsabilidades. Su nivel de compromiso es bajo.

Recomendación: No es una persona a la cual se le pueda poner al frente de una tarea o proyecto, ya que no dará los resultados esperados, por falta de confianza en sí mismo, de ante mano se prepara para no lograrlo. Dando ante ello una serie de justificaciones que lo eximen de la responsabilidad, cubriendo de esa forma su falta de seguridad.

Meticulosidad

Está pendiente que se cumpla con todo lo ofrecido al cliente, durante el proceso de venta, a fin de mantener su satisfacción, dando seguimiento posterior a la misma.

Autoconfianza

Confía en su criterio y en la capacidad que posee para hacer las cosas. Puede tomar decisiones sin necesidad de consultar, siempre que le haya sido dada esa potestad.

Autocontrol

No manifiesta abiertamente una pérdida de control emocional, pues su mecanismo de respuesta ante el estrés, presiones de trabajo o personas, es verterlo así mismo, lo cual se traduce en padecimientos físicos.

Recomendación: Puede ser una persona que dé buenos resultados en su trabajo, se le puede ver haciendo grandes esfuerzos por cumplir pese a su alto nivel de estrés acumulado, puede ser una bomba de tiempo, ya que no tiene mecanismos adecuados para manejarlo, puede enfermarse con frecuencia y bajar su nivel de productividad. En su caso personal, debe aprender a expresar sus emociones. En igual forma, podrían considerarse otras personas.

Automotivación

Tiende a establecerse metas poco realistas y al no lograrlas pierde entusiasmo y encuentra dificultad para retomar el enfoque de sus acciones.

Recomendación: Tiene ideas dispersas que no son contrastadas con la realidad, por lo que al no cumplirlas le sobreviene la sensación de fracaso o desvalorización. Un vendedor que se maneja bajo esta premisa, le será difícil plantearse proyectos grandes o de expansión, porque habrá aprendido que no es lo suyo. La empresa debe considerar bien este aspecto para evaluar otras personas.

Tolerancia a la Frustración

Responde negativamente ante los fracasos, su frustración es desplazada a otros y reacciona con ira o enojo, buscando culpables. Es el llamado "mal perdedor" y su mayor preocupación es la imagen.

Recomendación: No es una persona que aprenda u obtenga experiencia de los fracasos. Se derrumba y le resulta difícil corregir, por esa razón encontrará una "justificación" que generalmente consiste en proyectar en otros su responsabilidad, ya que siempre está pendiente del "qué dirán". Esto dificulta los planes de crecimiento que se tengan con personas así, pues no acepta sus fallas y genera un mal clima con quienes le rodean. Se recomienda evaluar otras opciones de contratación.

Empatía

Puede entender el punto de vista de los clientes, no entra en controversia con ellos por opinar diferente en relación a un producto o servicio, se maneja con prudencia y acierto para solucionar sus demandas.

Habilidades Sociales

Se le dificulta establecer relaciones interpersonales con otras personas, es muy reservado (a) y expresa mínimamente lo necesario para llevar a cabo su labor. Es el tipo de persona que no deja satisfechas las expectativas de sus clientes o compañeros, ya que esperan más relación o comunicación con él. Es poco expresivo y tiene dificultad para decir ampliamente lo que piensa y siente.

Recomendación: No es una persona abierta a la que se le facilite el contacto con otros de manera fluida, pero si no se le dan tareas demasiado desafiantes en este sentido, puede funcionar medianamente. Ya que pese a este resultado tiene un buen humor, pero le falta empuje. Para obtener información de su parte se tiene que explorar mucho o hacer inferencias de lo dicho. Sus líderes o compañeros deberán tener paciencia con él, si se opta por contratarlo. Maneja carteras pequeñas de clientes, con los que ya se siente identificado. Por otra parte, siempre es bueno considerar otras opciones.

Integridad

Es el tipo de vendedor que da cumplimiento a políticas, normas y respeta la confidencialidad de la organización; sus relaciones están basadas en la honestidad. Mantiene y promueve la ética, prioriza sus valores sobre el rédito económico y frente a actos deshonestos, se manifiesta enfáticamente contra ellos. Es el tipo de persona que mantiene una relación directa entre lo que piensa, dice o hace

Lealtad

No muestra ningún grado de lealtad, respeto o fidelidad hacia las políticas de la empresa en lo que hace o expresa.

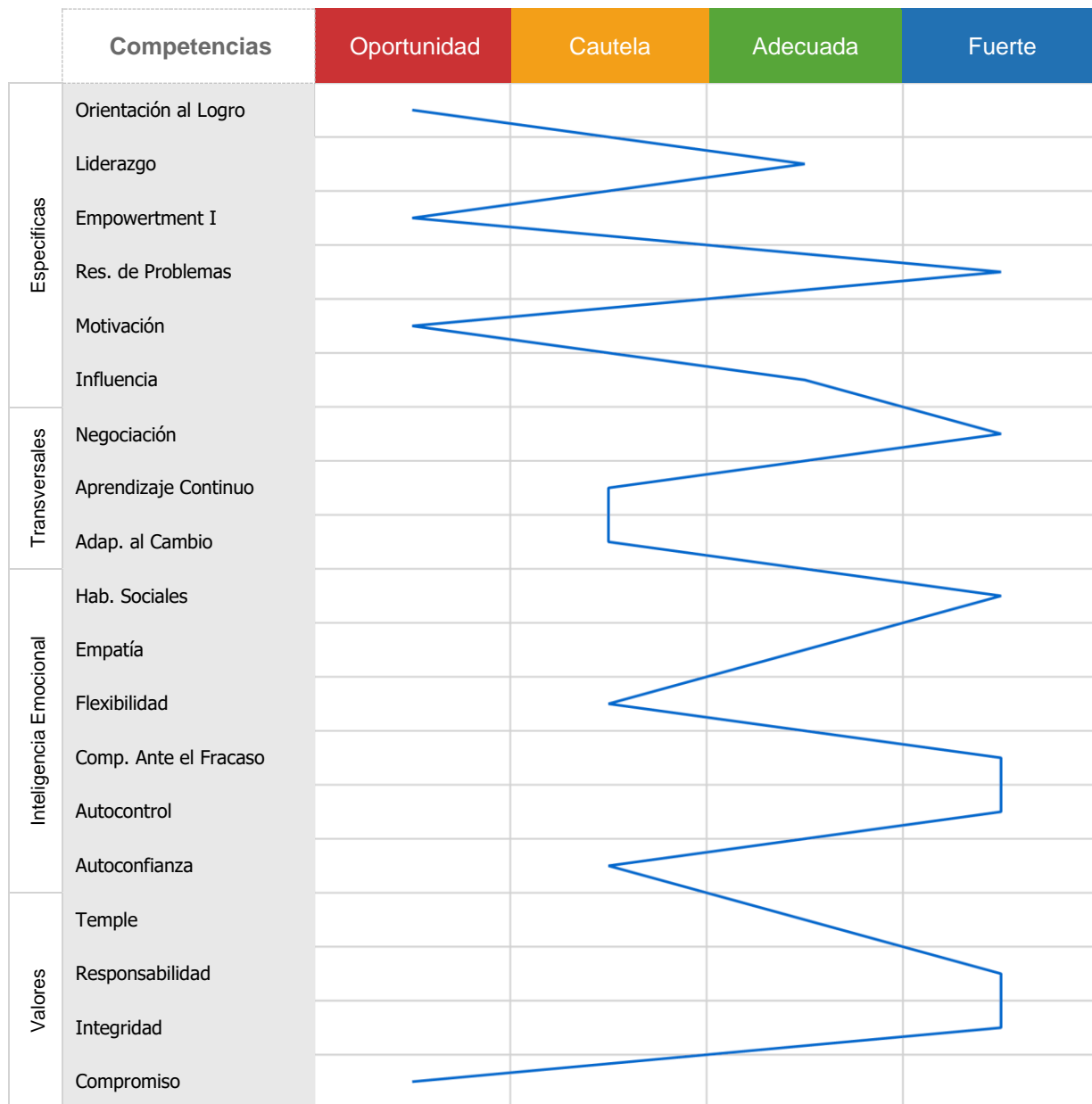
Recomendación: Estas personas generalmente son aves de paso en las empresas, pues no son perseverantes y cualquier situación que la perciban amenazante a su homeostasis (equilibrio), la dejan y buscan otros trabajos. Es muy saludable, evaluar a otras personas para el puesto.

Compromiso

Se identifica genuinamente con los objetivos de la empresa, su desempeño es alto y se esfuerza para alcanzar y superar las metas de venta establecidas. Hace que otros desarrollen este mismo sentido, pues comprende la importancia del mutuo beneficio. No deja nada sin concluir y antepone su trabajo a compromisos personales; está fielmente comprometido con la calidad y mejora continua en todo lo que realiza.

NIC

Nivel Intermedio por Competencias


 Persona: 

Puesto: Ninguno**Fecha de aplicación:** 25/11/2016 10:49:39 AM

Compromiso

Es un miembro más de la organización, realiza sus actividades de forma automática, sin consciencia de la importancia de su rol. Puede caer en incumplimientos u olvidos, lo que deteriora la calidad de sus resultados.

Recomendación: Como líder se espera un poco más de lo que actualmente está dando. Ante esta actitud, puede surgir algún miembro del equipo, que ante su pasividad quiera tomar la iniciativa. Se recomienda buscar otras opciones de contratación, ya que para un puesto en donde va a tener gente a cargo se necesita mayor compromiso.

Integridad

Trabaja según sus valores, señala las ventajas y desventajas de una situación o negociación, aunque esto implique el riesgo de perderlo. No retiene información para su conveniencia, pues piensa en ambas posiciones. Reconoce las necesidades de otros incluso, los que no son de su equipo.

Responsabilidad

Se desempeña con gran dedicación, cuidando de cumplir con todo lo que esperan de él. Su cumplimiento está por encima de lo esperado en su posición.

Temple

Aprende de sus errores, analiza su desempeño para comprender los fracasos y mejorar su forma de actuar.

Autoconfianza

Tiene una autoimagen sobrevalorada, refleja un exceso de confianza y atropella a las personas que no son como él, puede mostrarse soberbio.

Recomendación: Es el tipo de líder que es muy exigente con su gente, con aires de superioridad y poco comprensivo ante los errores de ellos. Genera un clima de desconcierto, incertidumbre y malestar. Ante sus superiores puede verse como alguien muy competente, pero que no tiene relaciones interpersonales adecuadas, por lo que seguramente no obtendrá lo mejor de sus subalternos. Se sugiere evaluar a personas que al menos estén en el nivel B y que tengan mejor autoestima.

Autocontrol

Maneja efectivamente sus emociones, funciona bien y responde constructivamente a pesar del estrés. Experimenta emociones fuertes, pero mantiene la calma, no pierde la compostura. Toma en cuenta las situaciones o personas que están siendo la fuente de estrés y en base a ello funciona o responde.

Comportamiento ante el fracaso

Muestra capacidad para sobreponerse rápidamente ante los acontecimientos frustrantes, con una actitud auto regenerativa, sin daños emocionales, sino con la convicción que falló el proceso, no la persona. Tiene una buena imagen de sí mismo y sabe que puede salir adelante.

Flexibilidad

Es una persona rígida en su forma de pensar, no acepta puntos de vista u opiniones diferentes a las suyas, ya que considera que siempre esta en lo correcto. Puede llegar al grado de terquedad.

Recomendación: Hace referencia a aferrarse a una opinión o posición ante algo. Esta actitud se refuerza cuando no se permite la oportunidad de conocer más y ampliar la información, porque hasta cierto punto eso le da seguridad. En algunas ocasiones, las personas se gastan bromas, ya que saben con anticipación cuál será su respuesta ante algo. Se sugiere explorar en las referencias laborales, si esta actitud no ha provocado estancamientos de proyectos o planes, para el área donde se haya desempeñado, de confirmarse, puede ser contratado, de lo contrario, es mejor evaluar otros candidatos.

Empatía

Puede entender el punto de vista de las demás personas, no entra en controversia con ellas por opinar diferente, se maneja con prudencia y atino.

Habilidades Sociales

Sabe relacionarse adecuadamente con los demás, interesado en el punto de vista del otro, mantiene control sobre sus reacciones, confía en si mismo y sabe encontrar la forma de comunicarse adecuadamente con otras personas. Implica la habilidad para negociar, exponer problema o solucionar problemas entre sus compañeros.

Adaptación al Cambio

Acepta con dificultad los cambios, finalmente se somete a ellos o acata instrucciones, pero lo hace sin estar convencido de que eso sea conveniente.

Recomendación: Dependiendo del puesto en el área a contratar, puede ser un obstáculo para el logro de metas de la empresa el haber puntuado en este nivel, puesto que no contribuirá de buena gana en los proyectos innovadores de la empresa o tampoco sabrá tomar en cuenta las iniciativas de su gente. Se sugiere explorar esta competencia en las referencias laborales y determinar si esta fue manifiesta en los procesos de cambio de su anterior trabajo. A fin de que a partir de acá se tome una mejor decisión.

Aprendizaje Continuo

Es el tipo de personas que pone un gran empeño por mejorar, a sabiendas que no es muy habilidoso, se le reconoce por su proactividad.

Recomendación: Pese a que sabe que le cuesta adquirir un conocimiento o desarrollar una habilidad no desiste de hacerlo. Cuando ha aprendido algo se vuelve un experto, aunque es preferible no someterlo a constantes cambios para que pueda hacerlo bien. Se sugiere ubicarlo en puestos donde la manera de trabajar sea constante, no cambiante para obtener de esta persona mejores resultados.

Negociación

Posee gran capacidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos, esta cualidad es reconocida por otros, por tal razón es llamado para resolver problemas de otras unidades, ya que se le facilita crear estrategias por cada negociación.

Influencia

Puede influir en los demás, le gusta que la gente realice los casos por convicción no por imposición. Hace su mejor esfuerzo, pero si encuentra resistencia o falta de interés no le preocupa mucho.

Motivación

Fácilmente se desmotiva, cambia de propósitos de acuerdo a las circunstancias, se queja y culpa a la empresa por la falta de éxito propio o del equipo. Se vuelve negativo e inconstante.

Recomendación: Comparar este resultado con la competencia Comportamiento ante el Fracaso, para reforzar la decisión de no contratación, dado que un líder debe ser el motor de su equipo, si este pierde perspectiva no contribuye en nada al cumplimiento de metas y estrategias de la organización. Siempre es bueno, considerar a otros candidatos.

Resolución de Problemas

Capacidad para dar respuesta o solución a una situación imprevista o problemática dentro de la empresa, haciendo uso de estrategias, influencia o contactos en función del cumplimiento de objetivos de la empresa, aún a costa de adquirir compromisos personales. Se muestra seguro y capaz.

Empowerment 1

Le es difícil reforzar las conductas que predicen eficiencia en sus colaboradores; la falta de identificación de habilidades en su equipo, no le permite delegar. Termina haciendo todo, generándose estrés por la recarga de trabajo, ya que no confía en los demás.

Recomendación: La creencia de que solamente él puede hacer bien las cosas, no le permite valorar adecuadamente habilidades dentro de su equipo. Por tal razón, él lo hace todo, pues no confía que alguien lo hará de acuerdo a sus estándares. Esto no es causal de no contratación, puede ser contratado, pero bajo el riesgo de tener a alguien obsesivo y que no sabe delegar. Este aspecto puede ser superado por medio de capacitación en el tema.

Liderazgo

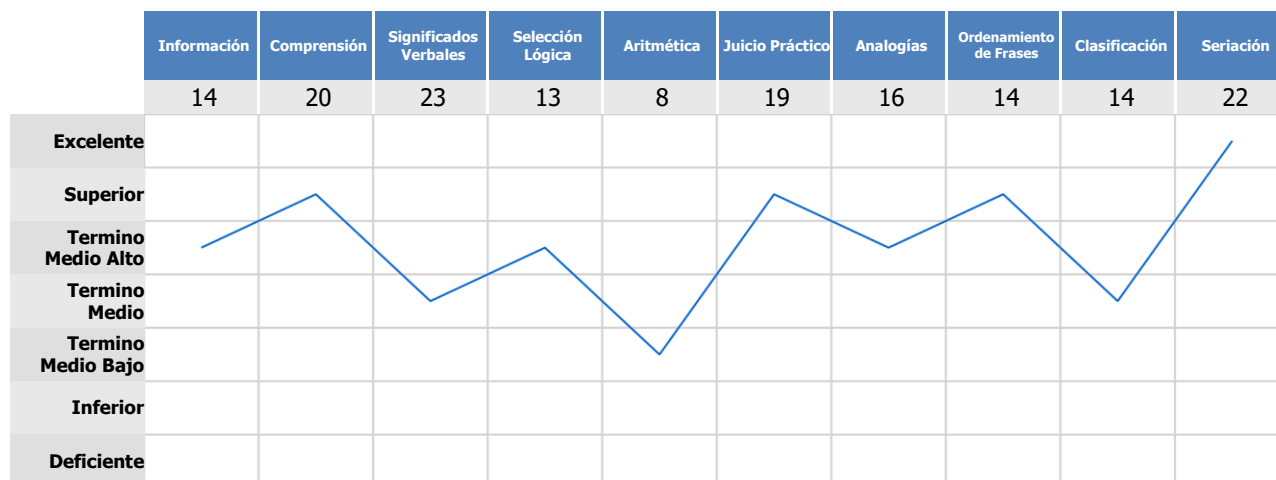

Hace que los demás se identifiquen y participen en su misión, objetivos, clima y políticas. Es el modelo de actuación para los demás, pues ayuda a que los demás alcancen sus objetivos.

Orientación al Logro

Es una persona insegura que auto boicotea cualquier conducta de logro, no cree en sí mismo ni en la capacidad para hacer algo con éxito. Antepone el fracaso cada vez que le encomiendan algo, por esa razón no establece objetivos, si no que va respondiendo de acuerdo al día a día. Cree más en la suerte que en su propia capacidad.

Recomendación: Su nivel de aspiraciones es bajo, no se plantea nada ambicioso pues se antepone al fracaso. Es inseguro, desconfía de sí mismo y ve todo con pesimismo. Interiormente ha acumulado muchos fracasos que han sido originados por él mismo. Se sugiere para reforzar cualquier decisión que se cotejen los resultados de las competencias Comportamiento ante el Fracaso y Autoconfianza. Explorar a profundidad en la entrevista, así como también en las referencias laborales, para tener más respaldo y tomar una mejor decisión.

Terman

Persona: 

Coeficiente Intelectual por Rango



PN Total	CI Terman	Interpretación CI	Capacidad de Aprendizaje
163	111	SUPERIOR	SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO

Test 1: Información y Conocimientos

Permite detectar la cultura y conocimientos generales. Mide Memoria mediata (largo plazo).

Calificación: Promedio

Interpretación: La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 2: Comprensión

Representa el juicio y sentido común; manejo de la realidad. Implica la capacidad de juicio para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica. Sugiere el nivel de funcionamiento intelectual.

Calificación: Promedio

Interpretación: La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 3: Significados Verbales

Capacidad de análisis y síntesis en la formación de conceptos verbales, se mide cultura general. Implica el manejo de símbolos verbales, y la riqueza de vocabulario que la persona ha logrado desarrollar en su medio ambiente, el evaluado requiere de la correcta operación de su atención dirigida, y la comprensión de ideas y conceptos.

Calificación: Bajo

Interpretación: Por el puntaje bajo presentado, esta persona tiene una gran pobreza de vocabulario, dificultad para expresarse o bajo nivel de lectura y cultura.

Puesto: Ninguno**Fecha de aplicación:** 25/11/2016 11:13:54 AM

Test 4: Selección Lógica

Está dirigido a conocer la capacidad para razonar y deducir lógicamente conceptos verbales de acuerdo a la experiencia, mide capacidad de abstracción. El ejercicio requiere de conceptualizar los principios de las cosas, a través de una clasificación en base a la importancia de la organización misma del material, y finalmente de la selección en base a una lógica establecida. Permite medir la calidad de la información lograda en el medio ambiente.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 5: Aritmética

Se basa en el razonamiento y manejo de aspectos cuantitativos y conocimientos adquiridos. Mide la habilidad del sujeto para manejar operaciones de tipo aritmético, refleja la práctica y la experiencia en manejar cantidades y problemas basados en las matemáticas. Se utiliza el razonamiento de proporciones. La persona hace uso de su atención y concentración para entender el problema, manejarlo mentalmente, y proponer las operaciones aritméticas necesarias para encontrar un resultado.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 6: Juicio Práctico

Evalúa la capacidad para captar situaciones de la vida diaria con sentido común.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 7: Analogías

Evalúa la habilidad para comprender conceptos expresados en palabras, la habilidad para razonar, abstraer, generalizar y pensar en forma organizada. Implica una analogía basada en áreas abstractas, buscando proporciones y semejanzas. Se necesita conceptualizar el razonamiento sobre una base de clasificación y vocabularios adecuados.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 8: Ordenamiento de Frases

Orientado a la planeación, comprensión y organización de conceptos verbales, y atención a pequeños detalles. Mide la capacidad para ordenar un material desestructurado, utilizando detalles y clasificación lógica para llegar a formar una frase. Requiere de un buen grado de atención y cuidado de los detalles, así como permanecer atento a la tarea y llegar a conjuntar un material organizado, por lo que la serie es rica para medir la capacidad de sintetizar los elementos para formar un programa.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 9: Clasificación

Mide la discriminación lógica de conceptos verbales, la rapidez de conceptualización, procediendo a realizar la clasificación, discriminación y jerarquización de los conceptos mismos.

Calificación: Promedio**Interpretación:** La puntuación de este subtest se encuentra en la media.

Test 10: Seriación

Está orientado al análisis y síntesis en el manejo de aspectos cuantitativos. Es la capacidad de deducción. Participa de las características de la serie de Aritmética, sin embargo mide en forma especial el razonamiento basado en las cantidades. El individuo requiere analizar las partes como un todo para llegar a encontrar la respuesta; necesita abstraer un principio y aplicarlo en su conclusión. Debe conocer y manejar las proporciones aritméticas.

Calificación: Alto

Interpretación: Posee gran habilidad y experiencia en el manejo de números, así como de los símbolos y proporciones.

***¿Qué evalúa Terman?** Permite medir el coeficiente intelectual o adaptabilidad mental a nuevos problemas, mostrando el nivel de desarrollo de habilidades cognitivas como información, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención.*