
Reporte Integral Puesto – Persona **Luis Reynaldo Pérez Chávez**

Mandos Medios Latam

IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO

Documento:	Reporte de Competencias
Candidato:	Luis Reynaldo Pérez Chávez
Puesto:	Mandos Medios Latam

Mandos Medios Latam

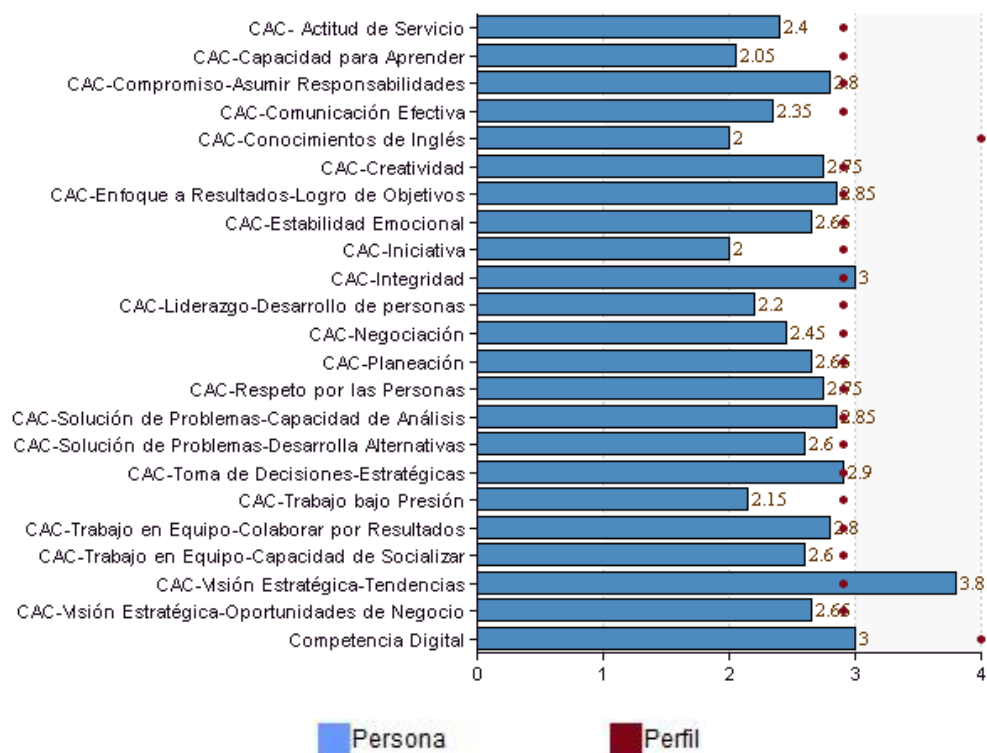
Nombre: Luis Reynaldo Pérez Chávez

Usuario: LuisReynaldoPCh

% Compatibilidad Total: 86.97 %

Tabla de resultados

Competencias	Puntuación Evaluado	Puntuación Requerida	Diferencia
CAC- Actitud de Servicio	2.4	2.9	-0.5
CAC-Capacidad para Aprender	2.05	2.9	-0.85
CAC-Compromiso-Asumir Responsabilidades	2.8	2.9	-0.1
CAC-Comunicación Efectiva	2.35	2.9	-0.55
CAC-Conocimientos de Inglés	2	4	-2
CAC-Creatividad	2.75	2.9	-0.15
CAC-Enfoque a Resultados-Logro de Objetivos	2.85	2.9	-0.05
CAC-Estabilidad Emocional	2.65	2.9	-0.25
CAC-Iniciativa	2	2.9	-0.9
CAC-Integridad	3	2.9	0.1
CAC-Liderazgo-Desarrollo de personas	2.2	2.9	-0.7
CAC-Negociación	2.45	2.9	-0.45
CAC-Planeación	2.65	2.9	-0.25
CAC-Respeto por las Personas	2.75	2.9	-0.15
CAC-Solución de Problemas-Capacidad de Análisis	2.85	2.9	-0.05
CAC-Solución de Problemas-Desarrolla Alternativas	2.6	2.9	-0.3
CAC-Toma de Decisiones-Estratégicas	2.9	2.9	0
CAC-Trabajo bajo Presión	2.15	2.9	-0.75
CAC-Trabajo en Equipo-Colaborar por Resultados	2.8	2.9	-0.1
CAC-Trabajo en Equipo-Capacidad de Socializar	2.6	2.9	-0.3
CAC-Visión Estratégica-Tendencias	3.8	2.9	0.9
CAC-Visión Estratégica-Oportunidades de Negocio	2.65	2.9	-0.25
Competencia Digital	3	4	-1



Escala de evaluación: 1.- No demostrado 2.- En desarrollo 3.- Competente 4.- Experto

Escala de Niveles de Dominio			
Nivel	Definición	Brackets	Rango
Nivel 0: Carece de la competencia	En el momento de la evaluación la persona demostró la posesión de esta habilidad. Si es indispensable para la obtención de los resultados esperados, se recomienda analizar la factibilidad de que la organización invierta en ayudar al candidato a desarrollarla.	Carece de la competencia	0.00 - 0.49
Nivel 1: No demostrada	El nivel con que la persona ha logrado desarrollar esta competencia es escaso, por lo que no se recomienda que ejecute de forma independiente actividades directamente relacionadas con ella.	Posee mínimas habilidades	0.50 - 0.89
		Empieza a adquirir la habilidades requeridas	0.90 - 1.29
		Tiene dificultades considerables para aplicar las habilidades.	1.30 - 1.69
Nivel 2: En desarrollo	El evaluado es capaz de llevar a cabo algunas actividades que requieran un dominio básico de la competencia. Puede enfrentar con eficiencia situaciones sencillas o cotidianas, y lo más recomendable es que se le proporcione supervisión y capacitación para reforzarla.	Intenta aplicar las habilidades	1.70 - 1.99
		Aplica las habilidades a un nivel elemental	2.00 - 2.29
		Está fortaleciendo su aplicación de las habilidades	2.30 - 2.59
Nivel 3: Competente	La persona posee un grado de dominio de esta competencia que le permite aplicarla de manera consistente y efectiva en su actividad cotidiana. Se sugiere que se le brinden retroalimentación y coaching en situaciones complejas, novedosas o sin precedente.	Demuestra la competencia cuando el entorno es favorable	2.60 - 2.89
		Aplica la competencia en su trabajo cotidiano	2.90 - 3.19
		Está perfeccionando su aplicación de la competencia	3.20 - 3.49
Nivel 4: Experto	El evaluado ha logrado consolidar completamente esta habilidad, lo cual le permite aplicarla con una alta efectividad y contribuir a que otras personas la desarrollen. Puede resolver exitosamente problemáticas complejas y novedosas relacionadas con ella.	Especialista en la aplicación de la competencia	3.50 - 3.69
		Aplica la competencia en escenarios diferentes y novedosos	3.70 - 3.84
		Puede transmitir sus habilidades a otras personas	3.85 - 4.00

CAC- Actitud de Servicio (2.4) En Desarrollo

- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.
- Posee las habilidades necesarias para identificar las necesidades de otros y la manera en que puede ayudarlos.
- Cuando se le solicita algún apoyo, procura brindarlo de manera satisfactoria.
- Puede identificar algunas alternativas de solución a partir de la información que el otro le proporciona.
- Requiere reforzar su capacidad para distinguir las necesidades importantes y urgentes, focalizándose en atender las que de momento sean más relevantes.

CAC-Capacidad para Aprender (2.05) En Desarrollo

- Inconsistente al presentar la competencia.
- Es capaz de adquirir nuevas habilidades y conocimientos; pero requiere tiempo para lograrlo.
- Puede aprender de manera autónoma algunas tareas o datos sencillos.
- Existen brechas de información que le impiden mejorar su desempeño, y se debe diagnosticar cuáles son las áreas en las que necesita apoyo.

CAC-Compromiso-Asumir Responsabilidades (2.8) Nivel 3. Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Puede asumir nuevas responsabilidades cuando confía en su capacidad para obtener resultados satisfactorios.
- Empieza a sentirse más seguro de sus habilidades.
- Busca participar en actividades que le permitan aprovechar sus fortalezas.
- De manera inicial, las propuestas de crecimiento o solicitudes de apoyo especial deben enfocarse en los procesos que domina mejor.

CAC-Comunicación Efectiva (2.35) En Desarrollo

- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.
- Puede intercambiar información concreta con su interlocutor.
- Empieza a considerar con anticipación cuáles son las palabras más adecuadas para transmitir sus ideas.
- Puede mejorar su desempeño en esta competencia afinando sus herramientas para elegir el momento oportuno para expresarse.

CAC-Conocimientos de Inglés (2) En Desarrollo

- Empezando a aplicar las habilidades en la competencia.
- La comprensión del idioma inglés que posee el evaluado es rudimentaria y se enfoca más en elementos escritos.
- Es fundamental que refuerce su vocabulario y conocimientos gramaticales para poder mejorar su nivel de dominio.

CAC-Creatividad (2.75) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Puede mejorar los procesos directamente relacionados con su trabajo cotidiano.
- Confía en sí mismo para dar soluciones, en especial si se refiere a temas que son de su interés y conocimiento.
- Requiere ampliar sus intereses con el fin de tener más recursos que le sean útiles para generar ideas, pues cuando los temas son complejos o nuevos para él, podría tener algunas complicaciones.

CAC-Enfoque a Resultados-Logro de Objetivos (2.85) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Logra los objetivos asignados cuando no se presentan contratiempos en el proceso.
- Regularmente se concentra en las actividades adecuadas.
- Algunos retos pueden llegar a intimidarlo.
- Necesita que su jefe comprenda sus motivaciones con el fin de plantearle desafíos de manera adecuada.

CAC-Estabilidad Emocional (2.65) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- En ocasiones se sentirá vulnerable al abordar temas sensibles.
- Algunas críticas lo afectan, pues las considera personales.
- Confunde control con represión, y puede ser que reprima todas sus emociones sin regularlas, lo que le impide usarlas como motivador.
- Posee un equilibrio en su vida que le permite sentirse satisfecho consigo mismo, aunque hay áreas donde aún no se siente pleno.

CAC-Iniciativa (2) En Desarrollo

- Empezando a aplicar las habilidades en la competencia

CAC-Integridad (3) Competente

- Aplica la competencia en su trabajo cotidiano.
- Muestra un alto nivel de responsabilidad sobre sus actividades individuales, pero no sucede lo mismo con actividades donde se involucran otras personas.
- Su conducta lo hace ser respetado y valorado por los demás.
- Su lealtad y compromiso con la organización son evidentes, especialmente cuando se trata de las áreas en las que participa de forma directa. Requiere apoyo para no hacer distinciones en estos aspectos.

CAC-Liderazgo-Desarrollo de personas (2.2) En Desarrollo

- Inconsistente al presentar la competencia.
- Tiene cierta dificultad para que su equipo logre los resultados esperados.

- Se le complica lograr que los demás lo escuchen.
- En ocasiones olvida motivar a sus colaboradores.
- Requiere reforzar su sentido de confianza personal para lograr el impacto deseado en los otros.

CAC-Negociación (2.45) En Desarrollo

- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.
- Es sensible y abierto a reconocer los puntos en los que debe ceder, pero no en la importancia que tienen para el otro, lo cual le impide lograr mejores acuerdos.
- Aún requiere de tiempo suficiente para buscar una negociación, y así asegurarse que no pasa por alto detalles. Puede mejorar con experiencia en el área.
- La persona tiene conciencia de sus deficiencias al momento de crear acuerdos, por lo que se mantiene atento a ellos en circunstancias de negociación.

CAC-Planeación (2.65) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Organiza las tareas por prioridades, importancia e impacto, indicando recursos y personas, pero no siempre ve el panorama completo y puede perder de vista detalles importantes al momento de elaborarlos.
- Distingue la importancia de la planeación y cumplimiento de objetivos a corto y mediano plazo dentro de las actividades que le son familiares y conocidas.
- Cuando se trata de tareas y actividades conocidas para el evaluado, puede perfectamente desarrollar un plan y estrategia para desarrollarlo, pero no así con tareas complejas o novedosas.

CAC-Respeto por las Personas (2.75) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Considera las necesidades de las personas a su alrededor siempre y cuando sea dentro de un ambiente y situación conocida. Puede tener dificultades para continuar haciéndolo cuando se siente bajo presión.
- Es posible que confunda al respeto con un trato excesivamente formal y estructurado.
- Requiere planificar y estructurar la manera en la que interactúa con personas difíciles o de mayor jerarquía para lograr mantener el nivel de la competencia.

CAC-Solución de Problemas-Capacidad de Análisis (2.85) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Logra comprender problemas sencillos, en los que hay pocos elementos intervinientes.
- Identifica algunas variables y entiende hasta cierto punto la relación entre ellas.
- Puede mejorar su desempeño en esta competencia por medio de ejercicios que requieran la aplicación del razonamiento lógico.

CAC-Solución de Problemas-Desarrolla Alternativas (2.6) En Desarrollo

- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.
- Las soluciones que visualiza son parciales.
- Aunque resuelve los problemas, en ocasiones no lo hace de manera oportuna.
- Se recomienda que su jefe le proporcione asesoría y seguimiento para mejorar su desempeño en la competencia.

CAC-Toma de Decisiones-Estratégicas (2.9) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Toma decisiones cuando tiene toda la información disponible.
- Empieza a generar alternativas de acción adecuadas para lograr los objetivos organizacionales.
- Considera el tiempo y los recursos actuales en su proceso de elección.
- Es conveniente fortalecer su capacidad para identificar los datos clave para comprender la esencia de un problema.

CAC-Trabajo bajo Presión (2.15) En Desarrollo

- Inconsistente al presentar la competencia.
- Aunque puede seguir respondiendo en situaciones de estrés, no lo hace de la mejor manera.
- Puede evadir las situaciones que percibe como desagradables, para no afrontar la presión.
- Debe identificar las circunstancias en las que comete más errores para mejorar su desempeño en las mismas.

CAC-Trabajo en Equipo-Colaborar por Resultados (2.8) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Cooperar con los demás cuando hay tiempo disponible para socializar.
- Entiende que la interacción con las otras personas es importante para obtener resultados.
- Es conveniente clarificar su rol dentro del equipo.

CAC-Trabajo en Equipo-Capacidad de Socializar (2.6) En Desarrollo

- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.
- Prefiere ser presentado a sus interlocutores por algún contacto común.
- Se muestra abierto a la convivencia, aunque en ocasiones no sabe cómo participar en las conversaciones o actividades colectivas.
- Es conveniente que desarrolle su capacidad para manifestar sus opiniones.

CAC-Visión Estratégica-Tendencias (3.8) Experto

- Aplica la competencia en escenarios diferentes y novedosos.
- Logra identificar tendencias subyacentes.

- Conoce profundamente la economía mundial, su ramo industrial y su mercado meta, visualizando predisposiciones que otros pasan por alto.
- Se sugiere que defina las estrategias a largo plazo de la empresa.

CAC-Visión Estratégica-Oportunidades de Negocio (2.65) Competente

- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.
- Logra hacer algunas contribuciones importantes cuando se le explican las principales tendencias de negocio.
- Puede identificar algunas debilidades de la empresa.
- Puede mejorar su desempeño si sus superiores le ayudan a generar planes que contemplen estos factores negativos.

Competencia Digital (3)**Competente**

- Aplica la competencia en su trabajo cotidiano.
- Identifica la relevancia de los mensajes y archivos adjuntos a los mismos, procura resguardarlos en una carpeta o plataforma a la que tenga fácil acceso desde cualquier dispositivo.
- Investiga información y colabora con otras personas fácilmente vía remota, generando resultados de calidad.
- Se cerciora de la confidencialidad de los datos que ingresa en algún sistema.

Acciones para mejorar nuestro perfil competencial

A continuación, presentamos una serie de recomendaciones para que pueda implementar de acuerdo con el nivel de desarrollo que haya obtenido en cada competencia; las mismas están divididas en 6 grupos los cuales representan las características principales requeridas actualmente en el mercado laboral para Líderes, estos son:

1. Pensador Global
2. Liderazgo
3. Innovación
4. Negociación
5. Inteligencia Emocional
6. Potencial de Desarrollo

Las competencias que forman parte del sello INCAE las encontramos en los grupos: **Pensador Global**, **Liderazgo** e **Innovación** y se relacionan directamente con nuestros valores: **Excelencia**, **Respeto** e **Innovación**.

Por cada competencia utilice la definición para comprender lo qué se evalúa y de acuerdo con el resultado obtenido identifique si el comportamiento es efectivo, inefectivo o usado en exceso e implemente las acciones propuestas para cada caso.

Pensador Global

Visión Estratégica-Oportunidades de Negocio

Definición: Habilidad para crear un enfoque a futuro que integre en forma sistémica oportunidades y amenazas para el negocio, anticipando eventos, reconociendo y encauzando adecuadamente las fuerzas impulsoras y restrictivas para el éxito de la organización.

Comportamiento efectivo: puede visualizar posibles escenarios futuros, dando sentido a la información obtenida de diferentes fuentes

Comportamiento inefectivo: puede que no sea capaz de crear escenarios futuros creíbles basados en información existente o puede que tenga un enfoque más táctico o a corto plazo.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Me mantengo informado de las tendencias que afectan mi negocio
- Tengo experiencia en iniciativas estratégicas
- Considero el impacto a largo plazo inclusive cuando sigo un enfoque táctico a corto plazo
- A menudo concibo escenarios y posibilidades para el futuro
- Estoy expuesto a personas que se dedican al pensamiento estratégico

- Soy curioso al respecto de temas fuera de mi área de experiencia

Comportamiento usado en exceso: puede que se enfoque demasiado en el futuro y que parezca desconectado de las realidades existentes.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende la visión organizacional y la comparte
- Entiende a profundidad la empresa y su entorno
- Visualiza tendencias
- Construye ventajas competitivas claras
- Descubre, genera y capitaliza oportunidades

Visión Estratégica-Tendencias

Definición: Habilidad para identificar tendencias estratégicas, así como sus implicaciones y posibilidades

Comportamiento efectivo: sabe cómo funcionan los negocios y se mantiene actualizado en las tendencias y cambios del mercado.

Comportamiento inefectivo: puede que no entienda cómo funcionan los negocios o puede que no se mantenga al tanto de las nuevas tendencias que se dan en el mercado o de los cambios en la forma de pensar en los negocios

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Regularmente leo noticias y literatura de mi campo de negocios
- Me aseguro de asistir a eventos tales como conferencias y establezco contactos para mantenerme al corriente de nuevas ideas
- Me aseguro de estar incluido en reuniones que pueden ayudarme a obtener una mejor comprensión de los participantes y las partes del negocio.
- Puedo hablar cómodamente acerca de muchos aspectos de mi negocio.
- Estoy informado de las tendencias actuales y futuras de mi negocio.

Comportamiento usado en exceso: puede que haga esfuerzos para que el negocio se adapte con demasiada frecuencia a las tendencias y cambios del mercado.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende el funcionamiento de la empresa
- Entiende las prácticas de la industria en la que se desenvuelve
- Conoce las necesidades actuales y potenciales del mercado
- Identifica los elementos constantes del negocio
- Anticipa escenarios de éxito

Planeación

Definición: Capacidad para visualizar a mediano y largo plazo los elementos positivos y negativos de las diferentes situaciones, anticipando sus implicaciones y posibilidades, asignando el justo valor a cada una de las actividades.

Comportamiento efectivo: Identifica el alcance del proyecto, estableciendo fases y acciones claras para llegar a los objetivos definidos.

Comportamiento inefectivo: puede que no establezca objetivos claros o las fases del proyecto y puede que los demás perciban que no está preparado.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Evalúo la cantidad de tiempo y recursos que necesito para los procesos.
- Me aseguro de que los recursos que necesito estén disponibles.
- Identifico los hitos del proceso.
- Documento los planes del proceso en términos de etapas, calendario, requisitos de recursos y estándares de calidad.
- Anticipo los riesgos y peligros del proceso para crear planes de contingencia.
- Comparo los resultados reales con los pronosticados para evaluar el desempeño del proceso y registrar las lecciones aprendidas.

Comportamiento usado en exceso: puede que pase demasiado tiempo planificando y no mucho actuando. Puede que tenga problemas para adaptarse o responder cuando cambian las circunstancias.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende el objetivo a lograr
- Define las acciones necesarias para alcanzarlo
- Identifica prioridades
- Asigna racionalmente los tiempos y recursos
- Visualiza las distintas opciones y construye escenarios viables
- Toma acción

Liderazgo

Liderazgo - desarrollo de personas

Definición: capacidad para guiar a grupos de personas y equipos de trabajo hacia un fin específico; capacitándolos, supervisándolos y delegando efectivamente las diferentes responsabilidades.

Comportamiento efectivo: dedica tiempo al desarrollo de otras personas y les brinda oportunidades para practicar habilidades nuevas o mejorar las existentes.

Comportamiento inefectivo: puede que no esté dispuesto a desarrollar a otras personas o que tenga falta de interés en hacerlo. No considera el desarrollo de otros como parte de sus objetivos de trabajo.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Tengo regularmente conversaciones de desarrollo con mi personal.
- Incluyo al personal en reuniones o proyectos relevantes para exponerlos a oportunidades de desarrollo.
- Regularmente pregunto a mi equipo en qué estarían interesados en trabajar.
- Activamente considero oportunidades de desarrollo para mi personal.
- Uso revisiones de desempeño y herramientas de evaluación para identificar las necesidades de desarrollo
- Tengo un plan de desarrollo implementado para cada miembro de mi equipo.
- He establecido un sistema para hacer seguimiento de los planes de desarrollo.
- Comprendo los estilos de aprendizaje preferidos de mi personal.

Comportamiento usado en exceso: puede que ponga a las personas en situaciones difíciles sin el apoyo y los recursos necesarios para cumplir con la tarea.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Retroalimenta y da Coaching
- Los comunica inspirando entusiasmo por lograrlos
- Involucra a su equipo en la planeación
- Comparte su experiencia y facilita el aprendizaje
- Define objetivos beneficiosos para la empresa y el colaborador

Integridad

Definición: capacidad para inspirar confiabilidad demostrando compromiso hacia sus tareas. Muestra respeto y sigue las políticas, procedimientos y cumple los acuerdos en el desempeño de sus funciones.

Comportamiento efectivo: se puede confiar en la persona. Se puede contar con la persona en el cumplimiento de sus compromisos y manejo de información confidencial.

Comportamiento inefectivo: Puede que las personas no confíen en la persona.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- La gente se siente cómoda compartiendo información conmigo
- Se puede contar conmigo en cuanto a que voy a hacer lo que me comprometí
- Soy honesto con la gente acerca de mis intenciones.
- Soy coherente sobre cómo actúo con diferentes personas.
- Soy rápido para admitir cuando las cosas son mi culpa.

Comportamiento usado en exceso: puede que llegue demasiado lejos para mantener una promesa. Puede que mantenga ciertas confidencias incluso a sabiendas de que el hacerlo pueda tener un impacto negativo en otras personas.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Cumple los acuerdos que establece
- Toma decisiones basándose en criterios éticos
- Congruente entre lo que dice y lo que hace Inspira la confianza de los demás
- Actúa de manera honorable

Comunicación Efectiva

Definición: Habilidad para intercambiar ideas con otros, por medio de la escucha efectiva, expresión clara e intención adecuada en los mensajes que envía.

Comportamiento efectivo: es capaz de expresar un punto de vista y su razonamiento claramente tanto a una sola persona como a grandes audiencias.

Comportamiento inefectivo: puede que tenga problemas para expresar sus ideas y puede que se le mal interprete o que se le perciba nervioso ante los demás.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Me siento seguro de mi mismo cuando hablo con otras personas
- Mis pensamientos están bien organizados cuando hablo
- Comprendo a mi audiencia antes de empezar a hablar
- Limito las tangentes innecesarias durante las conversaciones.
- Adapto cómo me comunico dependiendo de la situación.
- Considero el nivel de complejidad dependiendo de la audiencia.
- Por lo general soy capaz de agregar valor a una conversación.
- Brindo suficiente contexto (me aseguro de que los demás están en la misma sintonía) cuando inicio una conversación.

Comportamiento usado en exceso: puede que sea una persona demasiado elocuente y que tenga más forma que contenido.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Capaz de escuchar y disposición para hacerlo
- Entiende los mensajes verbales
- Comprende aspectos no verbales de la comunicación
- Expresa sus ideas con claridad y coherencia
- Genera el impacto deseado en sus interlocutores

Respeto por las Personas

Definición: Capacidad de desarrollar relaciones sociales basada en la confianza y empatía, a tal grado que se actúa sin esperar nada a cambio. Muestra interés en las personas y busca la satisfacción de quienes lo rodean.

Comportamiento efectivo: está abierto a conceptos o ideas diferentes y a veces contradictorios y está abierto al cambio.

Comportamiento inefectivo: puede parecer inflexible y no estar dispuesto a considerar nuevas alternativas, nuevas ideas o perspectivas diferentes.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No me siento incómodo al respecto de nuevas ideas o diferentes.
- Soy receptivo a las opiniones de los demás.
- Valoro la importancia de las visiones y creencias que difieren de las mías.
- Estoy abierto a nuevas experiencias.
- Creo que hay más de una manera de lograr la mayoría de las cosas.
- Previamente he cambiado mi visión acerca de una sólida creencia personal después de haber estado expuesto a una perspectiva diferente.
- Pienso que pocas situaciones son simplemente blanco o negro.

Comportamiento usado en exceso: puede que se le perciba que es una persona que siempre está de acuerdo con todo y que no tenga opiniones propias para defender.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Privilegia el bien común sobre sus propios intereses
- Enfoca su conducta en el beneficio de los demás
- Respeto las diferencias individuales y es tolerante
- Confía en las personas y los otros reconocen su calidad humana
- Muestra madurez emocional ante las diferencias y tensiones

Innovación

Creatividad

Definición: Habilidad para desarrollar e implementar nuevas ideas o soluciones que sirvan para mejorar el desempeño y los procesos de trabajo.

Comportamiento efectivo: crea nuevas ideas haciendo conexiones entre conceptos diferentes, muchas veces sin relacionarse entre ellos.

Comportamiento inefectivo: puede que no sea capaz de crear o inventar nuevas ideas utilizando formas de pensamiento alternativas.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Disfruto de los intercambios de ideas y tengo muchas propuestas para compartir durante las sesiones.
- Me gusta pensar acerca de maneras novedosas de pensar las cosas.
- Habitualmente considero los diferentes escenarios posibles en mi mente.
- Busco múltiples soluciones para un problema.
- Me gusta especular y reflexionar.
- La gente tiende a acercarse a mí para ideas nuevas.

Comportamiento usado en exceso: puede que tenga ideas que sean demasiado extremas como para poder ser utilizadas. Puede que quiera reinventar todo como para poder ser utilizadas. Puede que quiera reinventar todo, incluso cuando algunas ideas existentes pueden ser más efectivas.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende la esencia de las situaciones
- Cuestiona lo convencional
- Le motivan el cambio y la innovación
- Muestra seguridad personal para proponer sus ideas
- Se interesa por generar nuevas soluciones

Solución de Problemas-Capacidad de Análisis

Definición: Habilidad para comprender una problemática, distinguiendo las variables que influyen en la misma.

Comportamiento efectivo: resuelve problemas difíciles utilizando una combinación de intuición y pensamiento analítico.

Comportamiento inefectivo: puede que no siga un proceso riguroso de resolución de problemas o que solamente cuente con una o dos formas de enfocar un problema y que dependa excesivamente de sus experiencias pasadas para buscar soluciones.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Estoy abierto a opiniones o retroalimentación de los demás cuando trato de resolver un problema.
- Rara vez tengo que abordar el mismo problema dos veces.
- Considero múltiples soluciones para un problema antes de emprender la acción.
- Puedo identificar problemas o desafíos que otros no ven.
- Comprendo la naturaleza de un problema rápidamente, incluso con poca información.
- Uso la lógica y confío en mi intuición cuando soluciono un problema.
- Abordo los problemas de forma efectiva y mantengo mis sentimientos personales separados.

Comportamiento usado en exceso: puede que analice demasiado las cosas y que todo lo perciba como un problema a resolver. Puede que no entienda el impacto del comportamiento irracional o emocional de las personas.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Entiende los conceptos abstractos y las situaciones
- Visualiza los distintos factores intervinientes
- Comprende la interrelación que existe entre estos
- Posee o desarrolla una amplia perspectiva del problema
- Identifica los puntos clave que mantienen el problema

Solución de Problemas-Desarrolla Alternativas

Definición: habilidad para comprender una problemática, plantear e implementar alternativas de soluciones efectivas

Comportamiento efectivo: disfruta probando lo que es nuevo y está dispuesto a experimentar y a tomar riesgos relativos.

Comportamiento inefectivo: puede que evite lo desconocido y que tenga un miedo excesivo al riesgo y al fracaso.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No temo intentar cosas nuevas para obtener experiencias valiosas.
- Estoy abierto a explorar nuevas formas de hacer las cosas.
- A menudo pruebo ideas, productos o servicios nuevos para encontrar las mejores soluciones.
- Propongo la innovación y me gusta inventar ideas creativas para mejorar los procesos y el trabajo en general.
- Pienso que el tiempo invertido en experimentar es tiempo bien empleado.

Comportamiento usado en exceso: puede tomar riesgos innecesarios con el objetivo de probar algo nuevo.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende a profundidad las situaciones
- Identifica los problemas latentes
- Aplica las soluciones a la realidad
- Construye soluciones integrales y efectivas
- Aplica un razonamiento lógico para detectar la opción más viable

Iniciativa

Definición: Habilidad para proponer acciones y soluciones y llevarlas a cabo sin que se le haya solicitado.

Comportamiento efectivo: tiene iniciativa y demuestra una actitud positiva para llevar a cabo las tareas.

Comportamiento inefectivo: puede que solamente esté dispuesto a hacer aquello que se le encarguen y que tenga miedo a actuar por si mismo o arriesgarse

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Estoy entusiasmado con mi trabajo
- Soy proactivo al respecto de asumir tareas que aumentarán mis habilidades y ampliarán mis experiencias.
- No espero que me digan qué trabajo hacer.
- Tomo la iniciativa incluso si la decisión es arriesgada.

Comportamiento usado en exceso: puede que se le perciba como una persona que siempre está lista para actuar y que posee la energía, pero le falta la dirección para actuar sobre las prioridades claras. Puede que tenga problemas para seguir instrucciones.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Identifica cuándo se requiere una acción
- Define soluciones efectivas y acordes a las necesidades
- Agilidad y disposición para lograr que las cosas sucedan
- Muestra seguridad personal para proponer y actuar
- Toma acciones de manera autónoma

Negociación

Actitud de Servicio

Definición: Disposición para ser útil a otras personas siendo amable y anticipándose a sus necesidades y posibles requerimientos.

Comportamiento efectivo: se relaciona con sus clientes, internos o externos, asegurándose de que se cubran sus necesidades y de que se cumplan o se excedan sus expectativas.

Comportamiento inefectivo: puede que no se relacione bien con clientes y que no reconozca sus necesidades o puede que no esté dispuesto a actuar en consecuencia.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Tengo mis clientes en mente cuando tomo decisiones.
- Me comunico con frecuencia con mis clientes.
- Satisfacer a mis clientes es una prioridad.
- Solicito información de mis clientes que me ayuda a mejorar mi servicio.
- Trato de mantener a mis clientes entusiasmados acerca de nuestros proyectos y servicios.

Comportamiento usado en exceso: puede que quiera acomodarse a las necesidades irracionales o inapropiadas del cliente sin considerar los aspectos más importantes del negocio.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende las necesidades del otro

- Identifica las expectativas de las personas
- Se interesa por ayudar a los demás
- Ejecuta las acciones requeridas para atenderlos
- Visualiza las necesidades potenciales o futuras

Enfoque a Resultados-Logro de Objetivos

Definición: Capacidad para concentrarse y persistir en la realización de una tarea determinada, de modo que pueda entregarla en tiempo y forma.

Comportamiento efectivo: consigue resultados y alcanza sus objetivos de manera consistente.

Comportamiento inefectivo: puede que le falte energía necesaria para conseguir los resultados y puede que no llegue a sus objetivos de desempeño.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Defino metas claras para mí y conozco mis objetivos de desempeño.
- Quiero hacer las cosas bien y definir un estándar elevado para mí.
- Asumo que puedan producirse contratiempos.
- Sistemáticamente cumplo mis metas de desempeño.
- No permito que los obstáculos que me encuentro me desanimen.
- Sé cuándo dar un paso atrás y coger fuerzas antes de abordar tareas que parecen insuperables.

Comportamiento usado en exceso: puede que intente conseguir resultados poniendo en riesgo a personas, procesos o procedimientos que causen daño a la organización.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende los requerimientos
- Idea alguna manera de lograr los resultados esperados
- Se concentra en la realización de las actividades
- Persevera hasta concluir la tarea
- Enfatiza la calidad de sus entregables

Negociación

Definición: Habilidad para lograr acuerdos satisfactorios entre diferentes partes, alineando objetivos para alcanzar soluciones y beneficios conjuntos.

Comportamiento efectivo: llega a resultados positivos para ambas partes incluso cuando hay conflicto de intereses y recursos limitados.

Comportamiento inefectivo: puede que no esté dispuesto a llegar a un acuerdo o a considerar alternativas para llegar a un acuerdo en beneficio de las dos partes.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Puedo llegar a una solución intermedia cuando negocio
- Durante las negociaciones por lo general alcanzo resultados que benefician a más partes.
- Logro encontrar una solución cuando hay conflictos de intereses.
- Cuando la negociación termina, por lo general ambas partes se sienten satisfechas.
- Estoy bien preparado antes de iniciar negociaciones.
- No dudo en negociar cuando veo la oportunidad.
- Me mantengo sereno e incluso ecuánime cuando estoy negociando.
- No me molesta pedir lo que quiero.

Comportamiento usado en exceso: puede que se le perciba como una persona astuta y que deje a las personas con la sensación de que terminan en desventaja.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Identifica el objetivo real deseado por cada parte
- Expone con claridad y seguridad cuál es el beneficio que busca
- Escucha con atención las necesidades del otro
- Colabora en la generación de propuestas equitativas
- Genera acuerdos satisfactorios que ayudan a todos a ganar

Inteligencia Emocional

Estabilidad Emocional

Definición: Satisfacción y adecuación personal que permite buscar plenitud en las diferentes áreas de la vida.

Comportamiento efectivo: reconoce, enfrenta y resuelve las situaciones con carga emocional.

Comportamiento inefectivo: puede que evite reconocer o enfrentarse a cualquier tipo de conflicto o puede que lo enfrente de una manera muy agresiva.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No me demoro en abordar los temas que crearán conflicto o podrán incomodar a la gente.
- Puedo mediar con éxito en una situación de conflicto.
- Me mantengo sereno durante el conflicto.
- Puedo conversar diplomáticamente acerca de temas que la gente no podría querer escuchar.
- Veo el resultado positivo del conflicto una vez resuelto.
- No instigo el conflicto, ni siquiera accidentalmente.

Comportamiento usado en exceso: puede que vea conflicto donde en realidad solamente existe una discusión sana.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Se conoce a sí mismo profundamente
- Percibe objetivamente sus fortalezas y debilidades

- Confía en sus propias capacidades
- Percibe objetivamente a los demás
- Regula sus emociones apropiadamente ante el estrés

Trabajo en Equipo-Capacidad de Socializar

Definición: Capacidad para entablar y mantener relaciones interpersonales en un contexto laboral de cooperación.

Comportamiento efectivo: establece y maneja activamente contactos importantes dentro y fuera de la organización.

Comportamiento inefectivo: puede que tenga un grupo limitado de contactos/ relaciones y que no invierta tiempo en establecer relaciones con individuos o grupos de influencia que podrían ayudar en el negocio.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Dedico tiempo a conocer a las personas que toman las decisiones en la organización.
- Me mantengo en contacto regular con las personas clave.
- Tengo contactos fuera de la organización que son influyentes.
- Trato de conocer la mayor cantidad de gente posible durante los eventos.
- Activamente busco oportunidades para hacer asociaciones.
- Aprovecho las herramientas para establecer contactos disponibles en redes sociales.

Comportamiento usado en exceso: puede que dependa demasiado de las relaciones y networks para llevar a cabo su trabajo.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Le agrada interactuar con las personas
- Se muestra accesible
- Brinda un trato cordial a los demás
- Construye un ambiente armónico
- Mantiene relaciones constructivas

Trabajo en Equipo-Colaborar por Resultados

Definición: capacidad para establecer, conservar y desarrollar relaciones interpersonales enfocadas en el logro de objetivos organizacionales, a través de la colaboración.

Comportamiento efectivo: es una persona cooperadora y adopta una actitud de colaboración cuando trabaja con más gente.

Comportamiento inefectivo: puede que sea demasiado competitivo o que no esté dispuesto a cooperar con los demás.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Busco metas comunes entre las mías y las de los demás.
- Me gusta compartir lo que sé.
- Uso las oportunidades para aprender de los demás.
- Comparto el mérito por los logros e ideas.
- Trato de adaptarme al ritmo y necesidades de mis compañeros de trabajo.
- No retengo recursos o información para ganar ventaja sobre los miembros de mi equipo.

Comportamiento usado en exceso: puede que se apoye demasiado en las opiniones de los demás para llevar a cabo su trabajo o para tomar decisiones.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Abierto a la interacción con los demás
- Comprende la vinculación entre personas y logro de objetivos
- Entiende la importancia de su rol y el de los integrantes
- Privilegia las metas comunes sobre las individuales
- Construye un ambiente de interacción productiva

Trabajo bajo Presión

Definición: Capacidad para mantener un buen desempeño y calidad en el trabajo aún bajo una carga pesada de actividades o con tiempos reducidos.

Comportamiento efectivo: mantiene la calma en situaciones de estrés.

Comportamiento inefectivo: puede que se vuelva demasiado emocional cuando se encuentra bajo presión.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No me tomo de manera personal cuando alguien está disgustado.
- No demuestro mis emociones incluso si estoy disgustado.
- Me mantengo calmado y tranquilo incluso cuando estoy con mucho estrés.
- La gente acude a mí inclusive cuando hay una crisis.
- Nunca tengo rabietas ni me pongo excesivamente emotivo en público.

Comportamiento usado en exceso: puede que se le perciba como una persona poco emocional y fría y que no sea capaz de entender decisiones que estén basadas en los sentimientos.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Conserva la claridad mental
- Se concentra en lograr el resultado esperado
- Mantiene la calma, canalizando efectivamente la ansiedad
- Desarrolla tácticas que le permitan optimizar sus propios recursos
- Cuida la calidad y puntualidad de sus entregas

Potencial de Desarrollo

Toma de Decisiones-Estratégicas

Definición: habilidad y disposición para analizar el contexto organizacional de negocio y definir las acciones a realizar para lograr los resultados esperados, asumiendo las consecuencias de estas.

Comportamiento efectivo: toma decisiones rápidas, incluso sin tener toda la información.

Comportamiento inefectivo: puede que se tome demasiado tiempo para tomar decisiones y que las deje para el último momento o puede que retrase sus acciones por falta de información.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No me arrepiento de las decisiones que tomo.
- No necesito una extensa cantidad de información para tomar una decisión.
- No postergo decisiones desagradables.
- Regularmente cumplo mis fechas límite.
- No necesito la participación de mucha gente para tomar una decisión.
- No me preocupo excesivamente acerca de las consecuencias de mi decisión.

Comportamiento usado en exceso: puede que se le perciba como una persona impulsiva y que llegue a conclusiones rápidamente sin tomar en cuenta información importante.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Comprende el problema y el contexto en el que se presenta
- Analiza causas, efectos y tendencias
- Plantea y evalúa distintas estrategias
- Selecciona la más eficaz según sus posibles implicaciones a futuro
- Desarrolla un plan de implementación

Compromiso-Asumir Responsabilidades

Definición: Disposición para adquirir bajo su cargo nuevas responsabilidades y cumplir con las expectativas y los objetivos planteados.

Comportamiento efectivo: se hace responsable de todas las áreas que están bajo su cargo inclusive de aquellas que son más controversiales y difíciles.

Comportamiento inefectivo: puede que evite tomar responsabilidad de algunas áreas o incluso que ponga excusas para justificar sus bajos resultados.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- No me pongo a la defensiva o me disgusta cuando me llaman la atención acerca de mis errores.
- Admito cuando cometo un error, sin que me pregunten.
- No pongo excusas por un mal desempeño.
- Brindo soluciones a mis errores.

- Comparto la responsabilidad cuando mi equipo cometió un error.
- Cumpro mis promesas.
- Inmediatamente me enfrento a las personas que eluden la responsabilidad.
- No culpo a factores externos de mis circunstancias o problemas.

Comportamiento usado en exceso: puede que se responsabilice demasiado por los fracasos y que no tenga en cuenta la importancia de otros factores.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Cumple las tareas asignadas
- Se apeg a los estándares definidos
- Puede realizar actividades más complejas
- Es confiable
- Muestra interés por superarse

Capacidad para Aprender

Definición: Habilidad y disposición para adquirir nuevos conocimientos que permitan dar solución a diferentes problemas y desarrollar nuevas actividades.

Comportamiento efectivo: desarrolla nuevas habilidades continuamente y mejora las necesidades ya existentes.

Comportamiento inefectivo: puede que le falte interés o motivación para desarrollar nuevas habilidades continuamente o mejora las necesidades ya existentes.

¿Qué hacer? Asegúrese que:

- Actualmente trabajo en desarrollar una habilidad o competencia.
- Activamente investigo los temas en los cuales estoy trabajando.
- Me ofrezco como voluntario para tareas que serán un desafío.
- Habitualmente pido retroalimentación a mi jefe y colegas para que me ayuden a identificar áreas de mejora.
- Soy profundamente consciente de mis fortalezas y áreas de desarrollo.
- Leo publicaciones y material relacionado con mi campo.
- Tengo un plan de desarrollo personal que estoy cumpliendo.
- Estoy ansioso por explorar oportunidades para aprender y desarrollarme.

Comportamiento usado en exceso: puede que esté demasiado preocupado con su propio desarrollo y trabajo en áreas que no añaden valor.

¿Qué hacer? Asegúrese de modelar los siguientes comportamientos:

- Abstrae la información relevante de entorno
- Vincula los datos nuevos con los ya conocidos
- Aplica lo que aprende en su labor cotidiana
- Muestra curiosidad intelectual
- Reconoce las necesidades de mejora

Consideraciones importantes

La interpretación de estos resultados ha sido desarrollada por un profesional en evaluación psicológica siguiendo la metodología y normas específicas del instrumento. Con el fin de respetar la integridad de la información, tanto la gráfica como el cuadro de resultados se presentan en un formato no editable. Para tomar una decisión de contratación, es indispensable complementar esta información con el perfil del puesto, los exámenes adicionales sugeridos por la herramienta y las observaciones de entrevista. Por ello, EVALUATEST RECURSOS HUMANOS Y TESTING CENTER no se hace responsable por el mal uso de la información contenida en este reporte. El material contenido es producto de la aplicación del instrumento y es información confidencial. No puede ser utilizada, fotocopiada, duplicada o revelada sin la debida autorización del usuario de esta herramienta.

Evaluatest® es una herramienta en línea para diagnosticar y administrar el Talento Humano. A través de nuestra herramienta ayudamos a los Ejecutivos de Recursos Humanos a tomar mejores decisiones al evaluar y validar las habilidades y conocimientos de su personal actual y/o por contratar.