
Reporte Psicométrico de

Luis Reynaldo Pérez Chávez

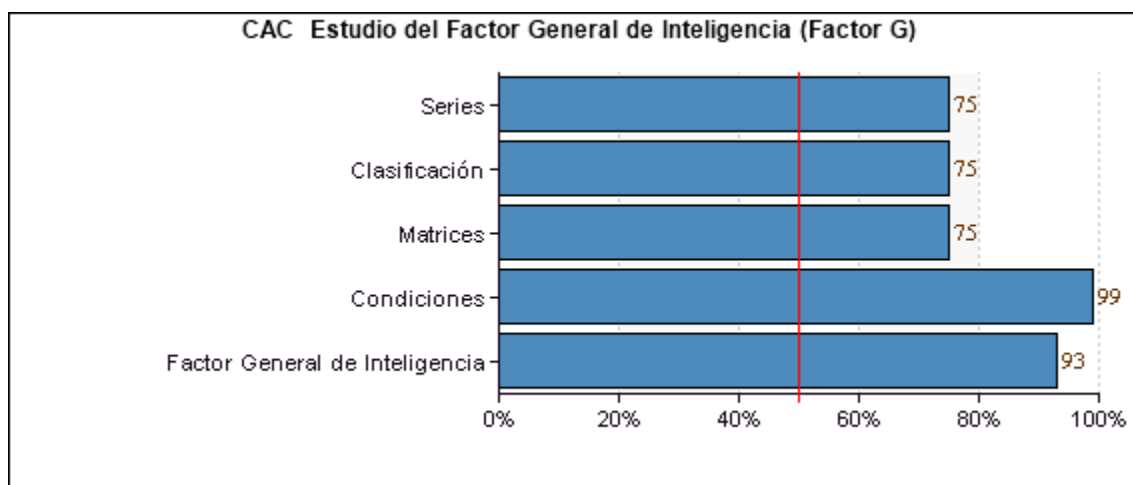


Nombre del Proceso: Mandos Medios Latam

El contenido de este documento es confidencial y se generó en estricto apego a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares. Fue generado por Brivé® Soluciones S.A. de C.V. y Evaluatest® Recursos Humanos y Testing Center S. A. de C. V., y es para uso exclusivo de sus Clientes.

Datos del Evaluado			
Nombre:	Luis Reynaldo Pérez Chávez	Tel. Casa:	23410205
Fecha Nacimiento:	Septiembre 24, 1995	Tel. Cel:	84584479
Nombre Proceso:	Mandos Medios Latam	Fecha Emisión:	Julio 30, 2020

CAC Estudio del Factor General de Inteligencia (Factor G)



Evaluado el 22/07/2020 01:15:29 a. m. 

CAC Estudio del Factor General de Inteligencia (Factor G)			
Indicador	Puntuación	Porcentaje	Rango
Series	9	75	Alto
Clasificación	5	75	Alto
Matrices	9	75	Alto
Condiciones	9	99	Muy Alto
Factor General de Inteligencia	32	93	Muy Alto

SERIES: ALTO = 75%

--- BUENAS HABILIDADES PARA ESTRUCTURAR UN PROBLEMA (SERIES, ALTO = 75%) --- Esta evaluación se refiere a la habilidad del evaluado para poder ordenar y estructurar ideas y variables de una situación dentro de una secuencia lógica, lo que le permite conocer a profundidad el contexto global. Este evaluado posee una percepción adecuada de las secuencias o pasos a seguir en un proceso, debido a su pensamiento lógico puede desarrollar secuencias adecuadas y correctas, que le permiten organizar y planear sus actividades de forma continua: Esto beneficiará a la institución al convertirse en un apoyo importante en todas las acciones y situaciones que se le vayan presentando.

CLASIFICACIÓN: ALTO = 75%

--- BUENAS HABILIDADES PARA DISCRIMINAR PROBLEMAS Y VARIABLES (CLASIFICACIÓN, ALTO = 75%) --- Esta sección presenta la interpretación correspondiente a la habilidad para discriminar y equiparar las cualidades de las diversas variables implicadas en un problema relacionándolas acertadamente, facilitando la organización y planeación de actividades. Así, se observa que el evaluado tiene un buen desarrollo de la habilidad para trazar distinciones, discriminar y determinar características específicas y comunes entre las cosas o situaciones. Esto le facilita organizar, planear y administrar proyectos; por lo que se recomienda para puestos administrativos, porque tiene la habilidad de administrar proyectos de forma satisfactoria.

MATRICES: ALTO = 75%

--- BUENAS HABILIDADES DE DEDUCCIÓN (MATRICES, ALTO = 75%) --- Esta habilidad mide la capacidad del evaluado para hacer conjeturas a partir del análisis del problema, de manera que le facilite un pensamiento divergente e influya directamente en la generación de alternativas. En este caso la persona presenta una alta capacidad general de analizar y poder deducir de manera lógica los eventos que ocurren a su alrededor; logrando observar la totalidad de elementos incluidos en un problema. Discrimina fácilmente variables y la forma en que éstas se relacionan, al poseer la suficiente información de los elementos llega a visualizar las consecuencias en diferentes escenarios de posibilidades (de acuerdo a lo que haga o deje de hacer). Estas habilidades le permiten planear y proyectar satisfactoriamente y sin dificultades.

CONDICIONES: MUY ALTO = 99%

--- MUY BUENAS HABILIDADES PARA ANALIZAR LOS PROBLEMAS Y SUS VARIABLES (CONDICIONES, MUY ALTO = 99%) --- En el caso de esta persona se observa que es completamente hábil al momento de analizar los problemas que va enfrentando siendo capaz de discriminar rápida y eficientemente las variables que involucra, y la manera en la que cada una de ellas influye en el conflicto; pues es capaz de clasificarlas y organizarlas apropiadamente. Por lo mismo, puede dar una solución pronta y adecuada a las dificultades, pero también propone soluciones fuera de lo común y creativas que dan una visión de oportunidad y planeación a futuro para aprovechar el incidente a favor del equipo. Y estas, consideran no solo el estado actual del problema sino también sus posibles implicaciones a futuro, además de cómo los aspectos y variables internas influyen de manera directa o indirecta en la solución o mantenimiento del mismo.

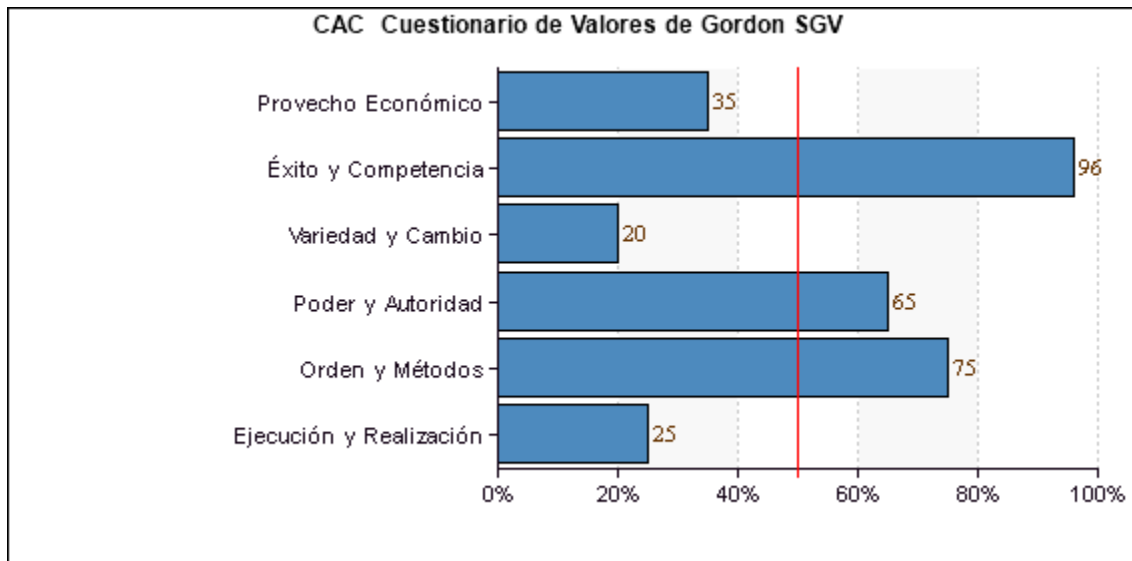
FACTOR GENERAL DE INTELIGENCIA: MUY ALTO = 93%

--- MUY ALTO NIVEL EN EL FACTOR DE INTELIGENCIA TOTAL (INTELIGENCIA TOTAL, MUY ALTO = 93%) --- El área del factor de Inteligencia general, que es evaluada a través de este instrumento se relaciona más con el desarrollo de habilidades no verbales vinculadas a la proyección y el análisis de las variables involucradas en los problemas. Esta área del factor general de Inteligencia, se desarrolla principalmente en personas que demuestran una mayor capacidad intelectual en aspectos abstractos y de organización de ideas, más que en tareas de ejecución.

Es una persona que presenta pensamiento abstracto, lo que permite resolver problemas de cualquier tipo. Es muy bueno(a) planeando u organizando, tiene una alta capacidad de análisis,

esto es por su gran concentración, asertividad y agilidad mental. Su capacidad intelectual le permite adaptarse rápidamente a cualquier cambio que surja en el ambiente, esto le permite trabajar bajo presión. Debido a su estilo de pensamiento tiene la capacidad de visualizar el problema y clarificar las variables y consecuencias que lo conforman. Esto le permite tener una visión estratégica. Sus habilidades facilitan que se desenvuelva en puestos ejecutivos y que demanden habilidades para planeación, gestión, manejo de personal, organización y proyección. Se recomienda hacer una evaluación técnica del área a la que se desea se incluya para determinar si se cubren las expectativas tanto del puesto como de la persona.

CAC Cuestionario de Valores de Gordon SGV



Evaluado el 22/07/2020 12:48:48 a. m. 

CAC Cuestionario de Valores de Gordon SGV			
Indicador	Puntuación	Porcentaje	Rango
Provecho Económico	11	35	Bajo
Éxito y Competencia	25	96	Muy Alto
Variedad y Cambio	2	20	Bajo
Poder y Autoridad	16	65	Moderado
Orden y Métodos	19	75	Alto
Ejecución y Realización	17	25	Bajo

PROVECHO ECONÓMICO: BAJO = 35%

--- BAJA MOTIVACIÓN POR EL PROVECHO ECONÓMICO (PROVECHO ECONÓMICO, BAJO = 35%): --- El evaluado(a) es por lo general bastante desinteresado(a) y no se deja llevar por cuestiones económicas al momento de tomar decisiones o para la realización de sus actividades; en general, llega mostrar actitudes altruistas. Sus metas pueden suelen ser idealistas, sin importar que las actividades sean: no funcionales, le lleven mucho tiempo y sean poco ventajosas económicamente. Sus decisiones no se rigen exclusivamente por el dinero.

ÉXITO Y COMPETENCIA: MUY ALTO = 96%

--- MUY ALTA MOTIVACIÓN POR EL ÉXITO Y LA COMPETENCIA (ÉXITO Y COMPETENCIA, MUY ALTO = 96%): --- Esta sección presenta el grado de importancia que en este momento da el evaluado a la necesidad de alcanzar resultados a través de la superación continua de diversas pruebas; por medio de las cuáles busca ganar, mantener e incluso imponer el propio poder. Este evaluado gusta de los retos, por lo mismo busca afrontar problemas difíciles en todo momento y

tener un trabajo complejo al cual enfrentarse diariamente para vencer obstáculos. Es totalmente perfeccionista, constantemente está en busca de superarse, porque busca ser siempre el mejor y el primero, realizando en todo momento un excelente trabajo en las actividades que realice. Siempre tomará la iniciativa en las tareas asignadas, en especial, aquellas donde el esfuerzo conlleve una recompensa. Motivador principal: El Reto.

VARIEDAD Y CAMBIO: BAJO = 20%

--- BAJA MOTIVACIÓN POR LA VARIEDAD Y EL CAMBIO (VARIEDAD Y CAMBIO, BAJO = 20%): --- Aquí se presenta la interpretación respecto al nivel de motivación que, en este momento, posee el individuo; el impulso de no permanecer en una situación determinada; que lo encaminan a una búsqueda continúa por circunstancias variadas y cambios en los sus patrones de conducta y los de las personas a su alrededor. Este individuo valora el hecho de estar en un lugar rutinario y tranquilo que no implique riesgos y transformaciones porque no le gustan. Generalmente va a preferir estar en los mismos lugares en todo momento, para evitar sorpresas o novedades que lo puedan perturbar. Esto puede deberse a una excesiva necesidad de control, pero se debe profundizar más sobre el tema.

PODER Y AUTORIDAD: MODERADO = 65%

--- PODER Y AUTORIDAD MODERADO 65% NO INTERPRETABLE: --- Esta interpretación se refiere a la importancia que el evaluado da en este momento de su vida al deseo de: hacer saber, defender e incluso imponer sus ideas, de acuerdo al grado de exaltación que estas le representan ante una situación dada, en la que considera necesario hacerse o no presente. En este nivel, el evaluado no muestra poder de decisión, buscará la manera de evitarlo, ya que no es firme en sus convicciones porque se le dificulta valorar sus propias opiniones. Puede resultar un riesgo para posiciones que impliquen decisiones firmes y rápidas en poco tiempo, pues estas actitudes no le motivan.

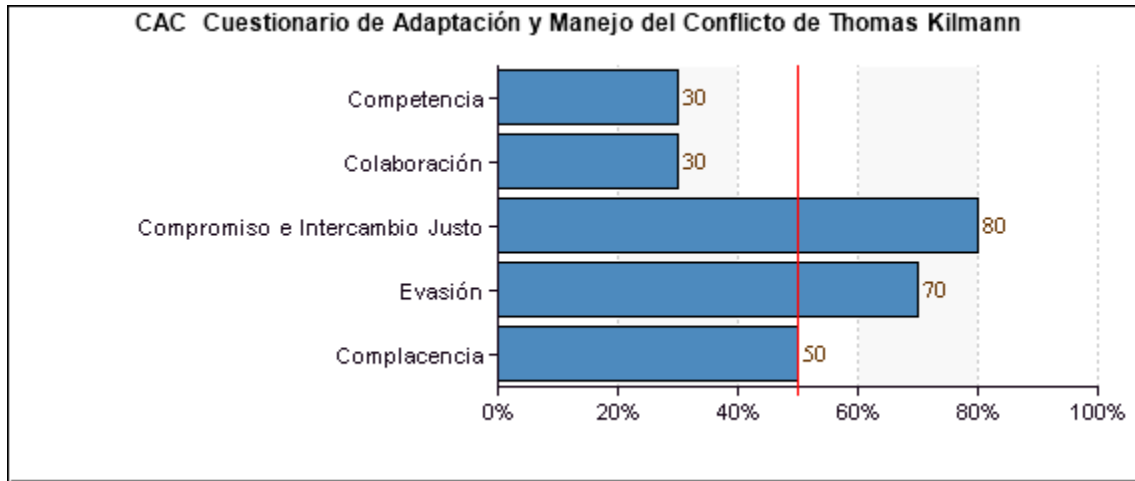
ORDEN Y MÉTODOS: ALTO = 75%

--- ALTA MOTIVACIÓN POR EL ORDEN Y LOS MÉTODOS (ORDEN Y MÉTODOS, ALTO = 75%): --- Esta sección presenta la evaluación sobre el valor asignado por la persona ante la necesidad de seguir y mantener un orden, a través del cual establecer métodos que le permiten la consecución de objetivos, que considera poder alcanzar únicamente a través de la sistematización de sus acciones. En este caso el evaluado muestra una tendencia a preferir los trabajos bien organizados y a colocar las cosas en el lugar correcto y de manera ordenada, teniendo un plan de actividades previamente estructurado. Tiende a ser sistemático y planificador. Motivador importante: El orden.

EJECUCIÓN Y REALIZACIÓN: BAJO = 25%

--- BAJA MOTIVACIÓN POR LA REALIZACIÓN Y EJECUCIÓN (EJECUCIÓN Y REALIZACIÓN, BAJO = 25%): --- Aquí se presenta la interpretación del comportamiento del evaluado respecto a la necesidad del logro de objetivos, así como el entusiasmo que le genera el reto en sí mismo. En este caso al evaluado de preferencia no se le deben de especificar mucho las actividades que debe realizar para llegar a una meta, simplemente se le debe de guiar y supervisar; pues puede perderse, ya que carece de claridad en los pasos a seguir para el logro de objetivos. Su bajo interés en el logro de objetivos y la realización de las tareas, pone en riesgo las metas de la organización.

CAC Cuestionario de Adaptación y Manejo del Conflicto de Thomas Kilmann



Evaluado el 22/07/2020 12:41:40 a. m. 

CAC Cuestionario de Adaptación y Manejo del Conflicto de Thomas Kilmann			
Indicador	Puntuación	Porcentaje	Rango
Competencia	3	30	Bajo
Colaboración	6	30	Bajo
Compromiso e Intercambio Justo	9	80	Alto
Evasión	7	70	Alto
Complacencia	5	50	Moderado

Los resultados obtenidos por el evaluado corresponden a un patrón claramente identificado por el autor del instrumento. Sus implicaciones conductuales se describen a continuación:

LÍDER COLABORADOR : CRUCE - LÍDER COLABORADOR = 100%

--- LÍDER COLABORADOR --- CARACTERÍSTICAS GENERALES:

- * Es un líder que busca encontrar una solución armonizadora cuando los intereses de los involucrados en un conflicto son muy importantes como para ser negociados.
- * Se muestra participativo, consulta a sus colegas para ejercer su jerarquía.
- * Promueve el diálogo.
- * Verifica las opiniones de los demás y busca comprender sus puntos de vista.
- * Los objetivos de trabajo son generalmente producto de un proceso de consenso.
- * Busca la manera de combinar los puntos de vista de personas con distintas perspectivas sobre un problema.
- * Considera las diferencias como oportunidades para lograr beneficios mutuos.
- * Hace énfasis en la resolución de problemas en lugar de defender posturas en particular. Es decir promueve que se apele a principios y no a posiciones.

--- EXPECTATIVAS Y/O BENEFICIOS: ---

- * Su tendencia a comprender el punto de vista de los demás promueve el aprendizaje.
- * Puede generar que los otros se comprometan con el curso de acción decidido.
- * Debido a su actitud armonizadora puede ayudar a solucionar resentimientos cuando éstos interfieren en una relación interpersonal.
- * Siempre ve en las diferencias una oportunidad de crecimiento.
- * Presenta mucha disposición para el diálogo con los demás.
- * No toma partido por alguna postura en particular, sino que se enfoca a la resolución del conflicto.
- * Puede resolver un conflicto que de otro modo los haría competir por los recursos, o confrontar y tratar de encontrar una solución creativa a un problema interpersonal.

--- RIESGOS Y/O LIMITACIONES: ---

- * La colaboración invierte tiempo y energía, y algunos problemas son demasiado triviales para ocupar tiempo en encontrarles soluciones óptimas.
- * No siempre recibe como respuesta una actitud de colaboración, en igual sentido, por parte de los otros y pueden intentar aprovecharse de su confianza.
- * Puede perder demasiado tiempo en este proceso de consenso.
- * Hay algunas decisiones que deben ser tomadas rápida y contundentemente, a las personas que son líderes colaboradores se les dificulta hacerlo.

--- INTERPRETACIÓN --- Creativo para negociar, muestra mucha inventiva, disponibilidad, integridad y seguridad, además de serenidad. Este estilo de negociación no tiene puntos que puedan ser considerados como débiles porque su tendencia es buscar la armonía.

LÍDER COMPETITIVO : CRUCE - LÍDER COMPETITIVO = 100%

--- LÍDER COMPETITIVO --- CARACTERÍSTICAS GENERALES:

- * Está acostumbrado(a) a tener jerarquía o un puesto de poder y autoridad en la organización.
- * Se encuentra rodeado(a) de incondicionales, es decir, subalternos dispuestos a llevar a cabo todas aquellas acciones que determine y/o decida llevar a cabo.
- * Actúa con mucha confianza y seguridad ante las personas a su alrededor.
- * Es un líder orientado hacia el poder y deber (autócrata) ya que ejerce de manera directa el control sobre la organización.
- * Asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones, es decir, inicia las acciones, dirige, motiva y controla a los subalternos.
- * Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, y al mismo tiempo considerar a sus subalternos como incapaces de guiarse a sí mismos.
- * Asume una posición de fuerza y control.
- * La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y lealtad a sus decisiones.

--- EXPECTATIVAS Y/O BENEFICIOS: ---

- * Actúa de manera rápida y decidida ante emergencias.
- * No vacila cuando se deben de tomar decisiones importantes en la organización.
- * Impone disciplina.
- * No permite que los empleados y la organización se salgan de control.
- * Protege el ambiente de personas que quieran “pasarse de listas”, alterando el orden y disciplina de la empresa.

--- RIESGOS Y/O LIMITACIONES: ---

- * Los colaboradores no le dan información que se genera en la organización por temor a equivocarse.

* No promueve la existencia de empatía en las vías de comunicación, pues las personas no se sienten cómodas al pedir información.

* No muestra disposición a escuchar la opinión ajena.

* Debido a este estilo de comunicación, la autoestima de los colaboradores puede verse afectada.

--- INTERPRETACIÓN --- Su estilo de negociar es audaz, firme, con autoridad, con presencia, resistente, con iniciativa, impulsivo, impaciente y con una tendencia a dar órdenes además de poco flexible.

LÍDER COMPLACIENTE: CRUCE - LÍDER COMPLACIENTE = 100%

--- LÍDER COMPLACIENTE --- CARACTERÍSTICAS GENERALES:

* Es un líder democrático, con orientación hacia las personas.

* Muestra cierta tendencia al auto sacrificio.

* Algunas veces parece no tener realmente habilidades de liderazgo porque permite que todos externen su opinión y las evalúa por encima de las suyas.

* Busca satisfacer los intereses de otras personas aún por encima de sus propios intereses.

* Se caracteriza por mostrar una actitud altruista o de obediencia.

--- EXPECTATIVAS Y/O BENEFICIOS: ---

* Permite que otras posturas sean escuchadas.

* Es razonable y mantiene una actitud de tranquilidad y cooperación.

* Evita controversias y mantiene la armonía.

* Ayuda al desarrollo gerencial de subordinados, y les permite experimentar y aprender de sus propios errores.

* Logra que las personas a su alrededor le tengan buena voluntad.

* Es considerada una persona muy razonable.

* Reconoce con facilidad cuando está equivocado.

--- RIESGOS Y/O LIMITACIONES: ---

* Cede demasiado ante los objetivos de los otros y esto le resta influencia, respeto y reconocimiento.

* Promueve el relajamiento de la disciplina.

* No hay una clara evidencia de sus habilidades de liderazgo.

--- INTERPRETACIÓN --- Debido a sus características sabe crear un ambiente de trabajo agradable, lo cual ayuda a romper la tensión ayudado de su agudeza e intuición. Como se deja llevar por este tipo de cuestiones no tangibles puede ser juzgado como utópico o ingenuo, a menudo es poco resistente y tiende a ser afectivo, su estrategia en las negociaciones es ceder ante las exigencias de su contraparte.

LÍDER EVASIVO : CRUCE - LÍDER EVASIVO = 100%

--- LÍDER EVASIVO --- CARACTERÍSTICAS GENERALES:

* El que una persona utilice este estilo de conflicto puede indicar que cuenta con escaso poder, incluso puede llegar a no haber liderazgo en la persona.

* Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

* Proporciona muy poco contacto y apoyo para sus colaboradores.

* Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

* Posterga, en la medida de lo posible, situaciones amenazadoras.

--- EXPECTATIVAS Y/O BENEFICIOS: ---

* No se toman decisiones apresuradas.

* Reduce la tensión en las personas a su alrededor.

* Se puede reunir información importante al no apresurar la toma de decisiones.

--- RIESGOS Y/O LIMITACIONES: ---

* Se pueden tomar decisiones sobre temas importantes por salir de la situación, después de haberlo postergado por tiempo.

* No permite que otras personas conozcan sus opiniones y por ello se ve perjudicada la coordinación de los proyectos o actividades.

* A veces se usa una cantidad desproporcionada de energía en evitar los conflictos.

--- INTERPRETACIÓN --- Es tan prudente, que sabe esperar el momento oportuno para tomar una decisión aunque para esto tenga que ocultar sus pensamientos e ideologías, presenta pocas aspiraciones, baja determinación, puede ser pesimista o un tanto cínico. Aunque su característica principal es que trata de escapar de las discusiones todo el tiempo, por lo que en realidad no muestra grandes habilidades negociadoras.

COMPETENCIA: BAJO = 30%

--- POCO COMPETITIVO (COMPETENCIA, BAJO = 30%): --- Es una persona que se puede llegar a sentir impotente en algunas situaciones, no es consciente del poder que posee; reduciendo su eficacia al restringir su influencia. Muestra una tendencia a ser aprensivo, y a postergar aquellas decisiones que pueden promover sufrimiento y/o resentimiento de las personas a su alrededor. Tiende a evadir los problemas o dar su opinión, aún en circunstancias donde es necesario adoptar una posición firme. Generalmente se preocupa por los sentimientos de los demás lo que hace vacilar en la toma de decisiones. Este tipo de personas se recomienda para puestos que requieran de la participación como equipo de todos los integrantes del mismo.

COLABORACIÓN: BAJO = 30%

--- POCO COLABORADOR (COLABORACIÓN BAJO = 30%): --- Le resulta difícil considerar las diferencias como oportunidades para lograr beneficios mutuos y poder aprender y/o resolver problemas. Tiende a ser pesimista, y no visualiza las oportunidades de colaborar en equipo; por lo mismo se priva de los beneficios y satisfacciones que puede obtener si negocia y comparte sus conocimientos y experiencias en beneficio de un consenso. Esta actitud llega a promover en sus subordinados falta de compromiso con sus decisiones, porque sus objetivos no se ven reflejados.

COMPROMISO E INTERCAMBIO JUSTO: ALTO = 80%

--- COMPROMETIDO (COMPROMISO ALTO = 80%): --- De manera recurrente buscará conciliar entre dos posturas que se encuentran en conflicto dejando claro desde el principio que para lograr el objetivo, ambos deben ceder en algunos de sus puntos de discusión. Es decir, maneja una combinación de determinación y cesión buscado siempre llegar a acuerdos pero sin perder demasiado tiempo en cuestiones no tan trascendentales. Para lo cual, primero determina cuáles son los puntos de diferencia y en cuáles pueden ceder un poco cada una de las partes involucradas y después concentrarse en trabajar en aquello que no es negociable para poder lograr el objetivo final sin perder mucho tiempo en pequeños detalles.

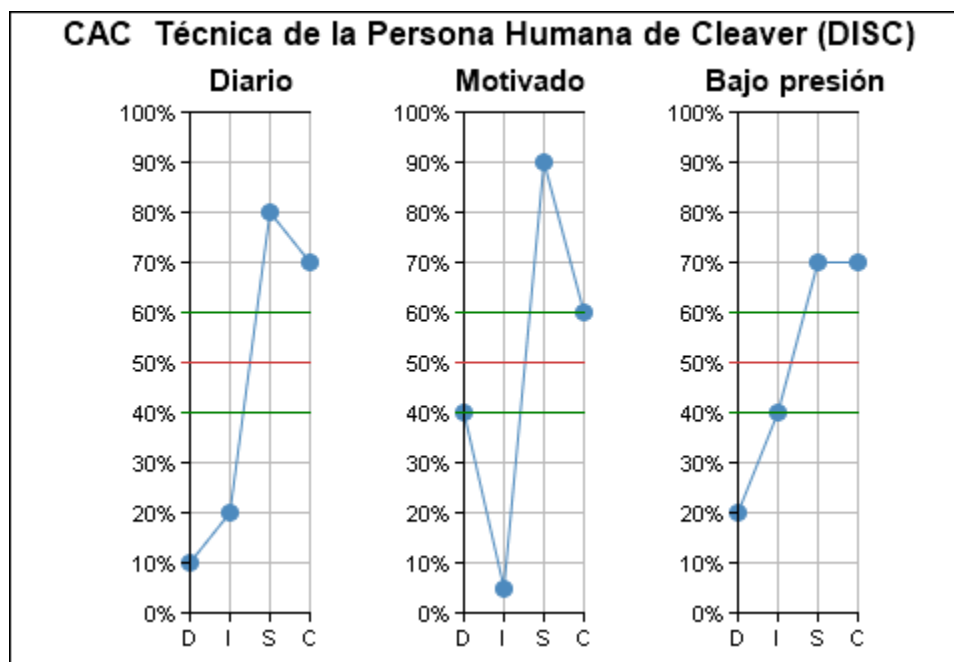
EVASIÓN: ALTO = 70%

--- ESTILO EVASIVO NO INTERPRETABLE (EVASIÓN MODERADO = 70%): --- El resultado indica que por lo regular cuando existe una diferencia de opiniones esta persona, lo que hará será evitar el conflicto, cambiando el tema o "saliéndose por la tangente", es decir, negará su existencia de algún modo, para no complicarse ni tener contratiempos con sus compañeros, generalmente lo que hará será buscar un punto intermedio que le permita analizar la conveniencia o no de llevar a cabo esta conducta es decir se comportará indiferente cuando el objetivo que provoca el conflicto no es muy relevante para el desempeño de la empresa, pero solo en la medida de lo posible. Es una persona diplomática que siempre buscará regir las confrontaciones.

COMPLACENCIA: MODERADO = 50%

--- ESTILO COMPLACIENTE NO INTERPRETABLE (COMPLACENCIA MODERADO = 50%): ---
El resultado se ubicó dentro de la media lo cual no brinda la suficiente información para tener claridad en cuanto a este modo de manejar los conflictos. Puntuaciones dentro de esta posición implican que el evaluado no tiene clara su forma de reaccionar ante algunas situaciones o bien sus reacciones dependen de factores externos para los cuales se ajustará en el momento.

CAC Técnica de la Persona Humana de Cleaver (DISC)



Evaluado el 22/07/2020 01:19:58 a. m. 

CAC Técnica de la Persona Humana de Cleaver (DISC)				
Situaciones	Variable	Puntuación	Porcentaje	Rango
Diario	(D) Dominio	-4	10	Muy Bajo
	(I) Influencia	-4	20	Bajo
	(S) Constancia	4	80	Alto
	(C) Apego	0	70	Alto
Motivado	(D) Dominio	5	40	Moderado
	(I) Influencia	1	5	Muy Bajo
	(S) Constancia	9	90	Muy Alto
	(C) Apego	4	60	Moderado
Bajo Presión	(D) Dominio	9	20	Bajo
	(I) Influencia	5	40	Moderado
	(S) Constancia	5	70	Alto
	(C) Apego	4	70	Alto

DOMINIO DIARIO: MUY BAJO = 10%

--- INTRODUCCIÓN GENERAL A LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS --- Ubicar a la persona adecuada para el puesto adecuado resulta básico para el buen funcionamiento de la organización, por lo que esta evaluación nos permite determinar las características de una persona en los tres estados que pudiera presentar, comportamiento cotidiano (T), motivado (M) y bajo presión (L). Así mismo podemos determinar el estilo natural de la persona y su estilo proyectado. En esta sección encontramos el comportamiento cotidiano (T) de la persona, que puede estar compuesto por momentos de gran motivación y otros de presión extrema, es por ello que resulta una combinación de ambas situaciones.

--- MUY BAJO EMPUJE (DOMINIO, MUY BAJO = 10%): --- PACÍFICO: Es completamente apacible, siempre busca la paz y la armonía en todo lugar, busca la manera de seguir a los otros después de que ellos tomen la iniciativa, pues él/ella prefiere no hacerlo, aún cuando tenga que sacrificar sus propios intereses al adaptarse a las situaciones impuestas. Escucha atentamente a las personas de habla activa que buscan convencer de su punto de vista, evalúa los beneficios y los inconvenientes de la situación o conflicto, para decidir con quién aliarse, por lo que frecuentemente se ubica dentro de los grupos ganadores en las discusiones. Es excesivamente tranquilo, reflexiona demasiado antes de actuar, calculando cuidadosamente los riesgos para evitar problemas, por su astucia consigue que sean otros los que ataquen los problemas, conflictos y obstáculos. Es un seguidor ejemplar, no es líder, se siente seguro cuando se rige a través de direcciones claras e instrucciones específicas que le aseguren un marco de normas y sanciones al cual apegarse. En general es moderado, gentil, sacrificado, dócil, modesto, discreto, clamado, reflexivo y pacífico, aunque temeroso, inseguro y con serias dificultades para tomar decisiones.

INFLUENCIA DIARIA: BAJO = 20%

--- INCISIVO – DESCONFIADO (INFLUENCIA, BAJA = 20%) --- Es reservado, formal, impersonal y escéptico. Prefieren trabajar solo, es rígido y precisos al hacer sus cosas; puede ser, muy crítico y rudo. No confía en las apariencias, por lo que analiza demasiado las cosas, por ello se le dificulta mucho tomar decisiones, trata de ver todos los ángulos y esto le resta agilidad. Es desconfiado e incisivo y muestra excesiva cautela en sus relaciones interpersonales, difícilmente se involucra o se apega a las personas, para lograr un lazo afectivo requiere de mucha interacción y demostraciones de confianza. Prefiere trabajar solo, frecuentemente en actividades mecánicas, artísticas, analíticas o intelectuales. Se siente incómodo en situaciones que demandan una activa interacción social o cercanía emocional, hablar o mostrar sus sentimientos, emociones y afectos es un reto para él. Tiende a jugar el rol de observador y es poco activo socialmente, prefiere la soledad a la compañía, porque tiene más afinidad con los objetos que con las personas, frecuentemente se muestra introspectivo y reflexivo, crítico consigo mismo y con los demás. Por todo esto muestra un pobre desarrollo de habilidades sociales.

CONSTANCIA DIARIA: ALTO = 80%

--- ALTA CONSTANCIA (ST CONSTANCIA EN COMPORTAMIENTO DIARIO ALTA = 80%) --- PASIVO: Se le dificulta el cambio, se siente más cómodo en situaciones de trabajo rutinarias, habituales, cotidianas y busca la estabilidad, además de que prefiere estar en casa con su familia, en vez de salir con otras personas. Le gusta planearlo todo: su trabajo, diversiones, vacaciones y actividades en el hogar. Prefiere un ambiente predecible y estable con mínimos cambios y sorpresas. Es paciente, pasivo. Tiene la cualidad de calmar a la gente que se exalta, algunas veces necesita que alguien lo motive y realiza su mejor esfuerzo ante una tarea especial que le ha sido encomendada. Es constante, y pudiera parecer un tanto lento. Está dispuesto a terminar las cosas en vez de aceptar cambios repentinos, esto se debe a que no le gusta la inestabilidad. Prefiere escuchar y hacer. Suele ser posesivo con las personas que lo rodean, sean amigos, compañeros de trabajo y familia, por lo que puede funcionar mejor si se encuentra laborando en equipo, se centra en cooperar con los demás para realizar sus tareas. Aunque es de naturaleza tranquila, estable, paciente y tolerante, encuentra gran dificultad en expresar sus descontentos,

oculta sus sentimientos y fácilmente guarda resentimientos, no reacciona explosivamente, es muy controlado, pero de esas personas que “perdonan pero no olvidan”.

APEGO DIARIO: ALTO = 70%

--- ALTO APEGO DIARIO (APEGO, ALTO = 70%) --- SISTEMÁTICO, ORDENADO: Tiene gusto por el orden, prefiere mantener organizadas las cosas así como su trabajo, tiende a ser cauteloso, pacífico, tranquilo y se preocupa por las situaciones. Es dócil, humilde y excelente seguidor.

DOMINIO MOTIVADO: MODERADO = 40%

--- ESTILO MOTIVADO (M) --- La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Presenta una alta relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional. La motivación tiene dos componentes: internos (necesidades propias del organismo humano) y elementos externos (presiones ejercidas por el ambiente sociocultural en los que el individuo está inmerso).

Existen muchas teorías sobre la motivación, sin embargo todas tienen como base que la consideran como un proceso mediante el cual se inicia, se sostiene y se direcciona una conducta para alcanzar incentivos que sirven para satisfacer satisfacen una necesidad importante en ese momento para la persona. En el mundo laboral, esa conducta, además de buscar satisfacer las necesidades e impulsos del individuo, intenta alcanzar objetivos organizacionales; por lo tanto se puede decir que la motivación en el trabajo es un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras que simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización.

--- BAJO EMPUJE (EMPUJE MOTIVADO, MODERADO = 40%): --- Tiende a la inseguridad, por lo que es difícil determinar lo que necesita para sentirse motivado, lo que busca es paz, protección, alguien que lo dirija, un líder a quien seguir, métodos de trabajo establecidos y un plan de trabajo.

INFLUENCIA MOTIVADA: MUY BAJO = 5%

--- MUY BAJA INFLUENCIA (INFLUENCIA MOTIVADO, MUY BAJO = 5%) --- Es totalmente indiferente y enigmático, por lo que para desempeñarse de manera adecuada busca trabajar completamente solo con las herramientas necesarias y definitivamente sin personas. Es ingenioso así que espera encontrar respeto por parte de los otros a través de la conversación directa entre ambos. Se caracteriza por ser insensible, busca tener pocas experiencias emotivas y realizar actividades a través de un formato lógico, siendo totalmente objetivo. Para poder desarrollarse plenamente en el trabajo necesita desarrollar sus habilidades sociales, más contacto con la gente y aprender a reconocer los sentimientos de los demás. Al ser perspicaz requiere de un jefe objetivo que le dé la oportunidad de hacer preguntas y de obtener repuestas lógicas y que lo retroalimente cuando surge algún problema.

CONSTANCIA MOTIVADA: MUY ALTO = 90%

--- MUY ALTA CONSTANCIA (CONSTANCIA MOTIVADO, MUY ALTO = 90%): --- Su tendencia a la tranquilidad y amabilidad hace que generalmente guste de lugares que le den seguridad y status, que le permitan un largo tiempo para ajustarse al mismo, proporcionándole todas las referencias posibles para el buen desempeño, sobre todo si es producto de un proceso de cambio, ya que prefiere la rutina. Necesita condiciones laborales en las que se le ofrezca reconocimiento por los servicios prestados y le permitan obtener recompensas en términos materiales, productos de calidad que lo complazcan y le brinden métodos que le ahorren trabajo y le den algún tipo de remuneración. Tiende a las relaciones amistosas cercanas con un grupo limitado de personas, así que necesita se le presenten nuevos grupos que promuevan sentimientos importantes.

APEGO MOTIVADO: MODERADO = 60%

--- FACTOR CM: MODERADO APEGO (APEGO MOTIVADO, MODERADO= 60%) --- Aunque suele ser ordenado y organizado, pudiera sentirse motivado con la libertad del trabajo individual, requiere de un guía que le conteste sus preguntas y que le clarifique las expectativas de su trabajo y de sus resultados.

DOMINIO BAJO PRESIÓN: BAJO = 20%

--- FACTOR DL: BAJO EMPUJE (EMPUJE BAJO PRESIÓN, BAJO = 20%): --- Tiende a evitar responsabilidades y retraerse cuando se le confronta, es defensivo y permite que se aprovechen de él indebidamente, es algo dependiente y un tanto conservador y evasivo. Suele renunciar a su posición para evitar cualquier tipo de controversias, duda antes de actuar y llega a despreciarse a sí mismo.

INFLUENCIA BAJO PRESIÓN: MODERADO = 40%

--- FACTOR IL: MODERADA INFLUENCIA (INFLUENCIA BAJO PRESIÓN, MODERADO = 40%):
--- Puede llegar a perder la confianza en sí mismo, mostrarse retraído, tímido, sin querer participar u opinar ante las situaciones. Esto puede deberse a que esté analizando la situación y no esté de acuerdo con lo planteado, pero dependerá de las condiciones del tema.

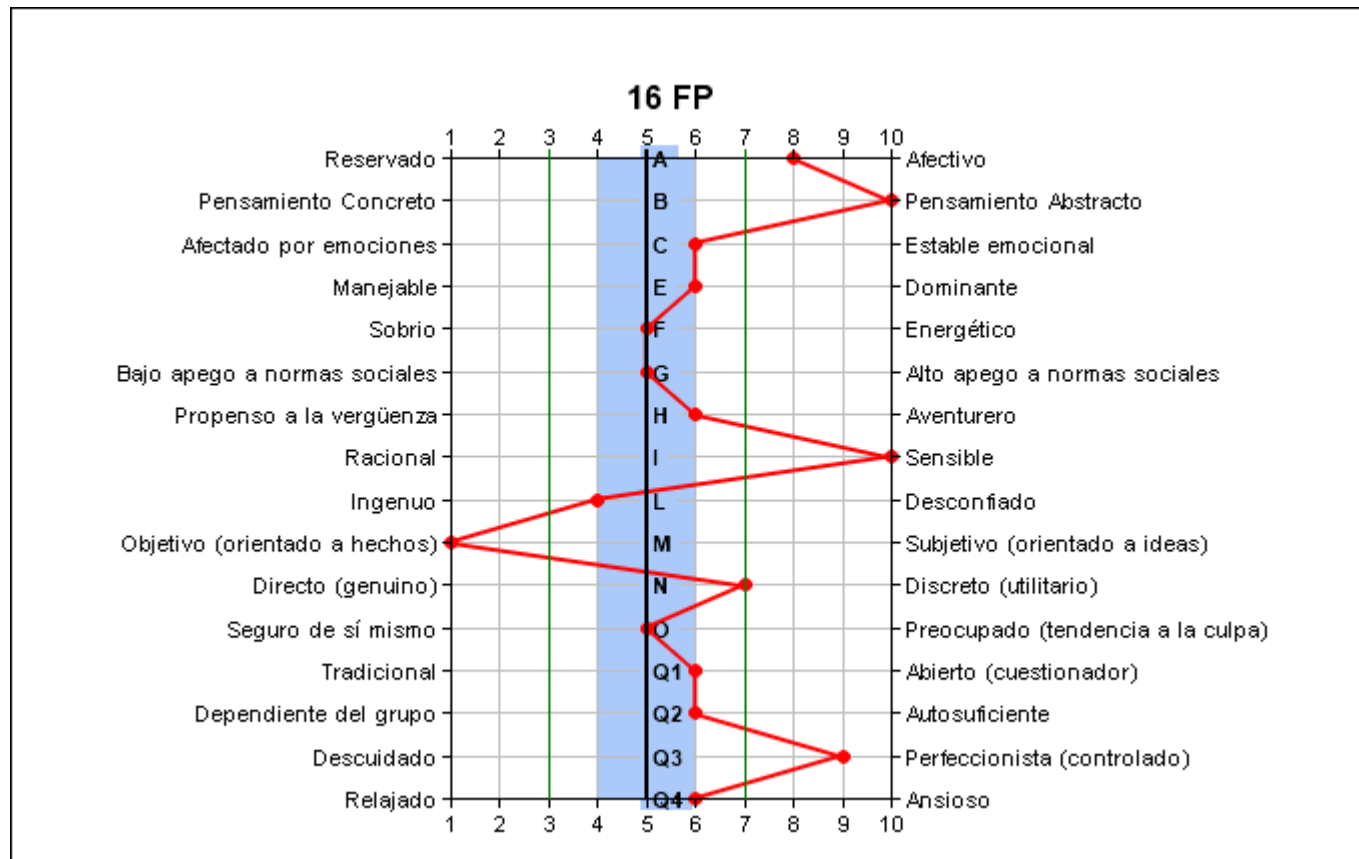
CONSTANCIA BAJO PRESIÓN: ALTO = 70%

--- FACTOR SL: ALTA CONSTANCIA (CONSTANCIA BAJO PRESIÓN, ALTO= 70%): --- Requiere de instrucción precisa antes de actuar, espera a que se le diga con detalles lo que debe hacer, pues no se siente cómodo con los cambios y prefiere la sensación de control que le brinda la rutina, las actividades predecibles. Puede mostrar dificultades para olvidar y personar a las personas, pues tiende a guardar resentimientos.

APEGO BAJO PRESIÓN: ALTO = 70%

--- FACTOR CL: ALTO APEGO (APEGO BAJO PRESIÓN, ALTO = 70%): --- Se adhiere a las formas, metodologías y normas, es su forma de manejar la presión, prefiere evadir los riesgos y que alguien más los asuma, tiende a preocuparse y esto puede generarle angustia, por lo que cumplirá con sus obligaciones cuidando los detalles y haciendo uso de sus habilidades para organizar su trabajo.

CAC Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (16PF)



Evaluado el 22/07/2020 01:48:39 a. m. 

CAC Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (16PF)			
Factor	Puntuación	Porcentaje	Rango
A. Expresividad Emocional	14	80	8
B. Razonamiento	11	100	10
C. Estabilidad Emocional	20	60	6
E. Dominancia	12	60	6
F. Vivacidad	12	50	5
G. Conciencia del Deber	14	50	5
H. Audacia Social	18	60	6
I. Sensibilidad	14	100	10
L. Atención	7	40	4
M. Tendencia Cognitiva	6	10	1
N. FrancoDiscreto	14	70	7
O. Preocupación	8	50	5

Q1. Apertura al Cambio	12	60	6
Q2. Certeza Personal	11	60	6
Q3. Perfeccionismo	18	90	9
Q4. Tensión	9	60	6

A. EXPRESIVIDAD EMOCIONAL: 8 = 80%

--- FACTOR A: AFECTIVO (EXPRESIVIDAD EMOCIONAL, ALTA = 80%) ---Le gustan las relaciones con los demás y por esto prefiere desarrollarse en actividades en las que tenga que estar en contacto con más individuos. Es una persona cálida, le gusta salir y convivir, prefiere no estar solo por lo que se muestra participativo, atento y activo con quienes están a su alrededor y sobretodo en los grupos a los que pertenece. Quiere ser protagonista, no sólo observador, por lo regular puede entablar conversaciones fácilmente e iniciar interacciones de todos tipos: algunas profundas donde llega a compartir sentimientos y emociones con otros, hasta intercambios casuales en donde la convivencia e interacción sean superficiales.

B. RAZONAMIENTO: 10 = 100%

--- FACTOR B: PENSAMIENTO MUY ABSTRACTO (RAZONAMIENTO, MUY ALTO = 100%) --- Tiene una capacidad intelectual muy alta, su habilidad mental es muy elevada, es muy perspicaz, con una gran capacidad de aprendizaje e intelectualmente adaptable. Se muestra brillante y se inclina por intereses de orden intelectual, tiene muy buen juicio, un sentido ético elevado y es muy perseverante, ya que su capacidad de juicio y análisis le permite no tomar las cosas precipitadamente, analiza las diferentes opciones que tiene antes de tomar una decisión y actuar de una forma u otra. Le complace adquirir nuevos conocimientos y enfrentarse a nuevos retos cada día, problemas que requieran de un esfuerzo mental que le generen una sensación de logro y gratificación emocional que la hacen buscar nuevos objetivos cada vez más retadores. Debido a esta capacidad de análisis, se complace en el entendimiento, aprendizaje y la solución de problemas complejos; y por ello puede abstraerse en sus pensamientos en lugar de socializar, es probable que no tenga muchos amigos, porque esto mismo provoca sea poco afectivo o expresivo. Este resultado puede deberse a un alto grado de escolaridad o un excepcional aprovechamiento académico.

C. ESTABILIDAD EMOCIONAL: 6 = 60%

--- FACTOR C: ESTABILIDAD EMOCIONAL RELATIVA (ESTABILIDAD EMOCIONAL, MODERADO = 60%) --- En general se mantiene tranquilo y puede llevar a cabo sus actividades de manera estructurada y sin permitir que el tiempo lo absorba, pero hay algunas situaciones en particular que le hacen perder el control de sus emociones. Por lo que su estima personal puede bajar, o bien en este momento pasa por alguna situación difícil que no sabe bien cómo manejar o enfrentar.

E. DOMINANCIA: 6 = 60%

--- FACTOR E: DOMINANCIA INCONSISTENTE (DOMINANCIA, MODERADO = 60%) --- Le gusta dominar las situaciones y tener la razón de las cosas que se están haciendo, pero esto depende de la situación o las personas con las que se encuentre. En ocasiones y con algunas personas se muestra un tanto agresivo y toma la batuta de líder, en cambio en otras deja que los demás tomen las decisiones y actúa como un miembro más del grupo, haciendo lo que otros digan y asumiendo el rol de miembro del equipo.

F. VIVACIDAD: 5 = 50%

--- FACTOR F: ENERGÉTICO/SOBRIO (VIVACIDAD, MODERADO = 50%) --- Su comportamiento no es de una forma establecida, todo depende de la situación y las personas con las que se encuentre, puede ser vivaz y espontáneo o serio y cuidadoso. Su manera de responder ante los estímulos de su alrededor depende del contexto.

G. CONCIENCIA DEL DEBER: 5 = 50%

--- FACTOR G: APEGADO A NORMAS SOCIALES / APEGADO A LOS CONVENCIONALISMOS SOCIALES (CONCIENCIA DEL DEBER, MODERADO = 50%) --- Puede comportarse como una persona totalmente adecuada a las reglas y estándares sociales aceptados o bien como alguien desobligado, falta de compromiso o sin interés en el estatus quo. Esto depende del lugar y las personas con las que se encuentra, pues puede ser que sus cuestionamientos en cuanto al bien y el mal no estén del todo definidos.

H. AUDACIA SOCIAL: 6 = 60%

--- FACTOR H: AVENTURERO/ PROPENSO A LA VERGÜENZA (AUDACIA SOCIAL, MODERADO = 60%) --- La forma en que se desenvuelve socialmente depende del lugar en el que se encuentre y la situación en la que este, es decir, algunas veces puede llegar a ser desinhibido y se relaciona con todas las personas que lo rodean y en otros momentos lo que hace es aislarse y mostrarse retraído.

I. SENSIBILIDAD: 10 = 100%

--- FACTOR I: MUY SENSIBLE (SENSIBILIDAD, MUY ALTO = 100%): --- Basa sus juicios en sus gustos y valores artísticos o estéticos, confía plenamente en la empatía que siente hacia los demás para llevar a cabo sus consideraciones. Es inquieto, espera afecto y atención. Puede mostrarse insegura, busca ayuda y compasión por parte de los que lo rodean, aunque por lo regular es amable, gentil, indulgente con él y con todos los que se encuentran a su alrededor. Refinado en sus gustos e intereses y muy emocional, fácilmente se conmueve con los sentimientos de los demás, por su gran empatía es posible que haga suyos los problemas o emociones de otras personas, por lo que sus decisiones no son del todo objetivas, deja de lado los aspectos prácticos o sencillos. Muestra facilidad para dilucidar astutamente situaciones emocionales que pueden resultarle complicadas a los demás; discierne motivos y actitudes escondidos, pues posee una gran empatía, así como agudeza y sensibilidad.

L. ATENCIÓN: 4 = 40%

--- FACTOR L: ABIERTO (ATENCIÓN, MODERADO = 40%) --- Por lo regular confía en los demás y no sospecha malas intenciones, puede mostrarse inocente en ocasiones; sin embargo también puede mostrarse suspicaz y cuestionar o prever situaciones que pudieran resultarle peligrosas o poco convenientes. Su postura dependerá de la situación y las personas, pero en términos generales se muestra equilibrado en la evaluación de la realidad.

M. TENDENCIA COGNITIVA: 1 = 10%

--- FACTOR M: MUY OBJETIVO/ORIENTADO A HECHOS (TENDENCIA COGNITIVA, MUY BAJO = 10%): --- Muestra una visión práctico, tiene preocupaciones reales y materiales, es objetivo y parte del conocimiento de las cosas para generar ideas, no es necesario que conozca las cosas para expresar sus conocimientos debido a que se guarda ideas expresadas del exterior para poder generar una idea mucho más específica y técnica. Preocupado por intereses y asuntos inmediatos es convencional y demasiado enfocado a la utilidad y practicidad de las situaciones o cosas. Desdeña totalmente las abstracciones o las inferencias conceptuales complicadas, toma lo concreto y obvio para la realización de sus actividades. Tiene problemas si se le enfrenta a situaciones en las que se requieran argumentaciones, se enfoca principalmente en los hechos, los objetos y lo concreto de las actividades en las que se involucra.

N. FRANCODISCRETO: 7 = 70%

--- FACTOR N: SOCIALMENTE CONCIENTE (DIRECTO [GENUINO]/DISCRETO [UTILITARIO], ALTO = 70%) --- Tiene la tendencia a ser discreto y revelar sólo lo estrictamente necesario, pues es precavido, astuto y socialmente consciente, pudiera mostrarse cultivado y de buenos modales, aunque emocionalmente desapegado y perspicaz respecto a otros, ambicioso y un tanto inseguro.

O. PREOCUPACIÓN: 5 = 50%

--- FACTOR O: SERENO (PREOCUPACIÓN/TENDENCIA A LA CULPA, MODERADO = 50%) --
- Algunas circunstancias o situaciones hacen que muestre una tendencia preocupada e insegura y en otras es totalmente seguro y despreocupado; esto se determina por las personas o el lugar en el que se encuentre.

Q1. APERTURA AL CAMBIO: 6 = 60%

--- FACTOR Q1: MODERADO (APERTURA AL CAMBIO, MODERADO = 60%) --- Aunque pudiera gustarle el cambio y crear cosas nuevas, acepta que algunos de los pensamientos e ideas tradicionales son válidas y tomará la mejor opción dependiendo de las circunstancias, las personas y el lugar en el que se encuentre.

Q2. CERTEZA PERSONAL: 6 = 60%

--- FACTOR Q2: LIGERAMENTE AUTOSUFICIENTE (CERTEZA PERSONAL, MODERADO = 60%) --- Por lo regular es autosuficiente e independiente, aunque en ocasiones y con algunas personas prefiere esperar la determinación del grupo o del líder para adherirse al grupo y obtener así la aprobación social.

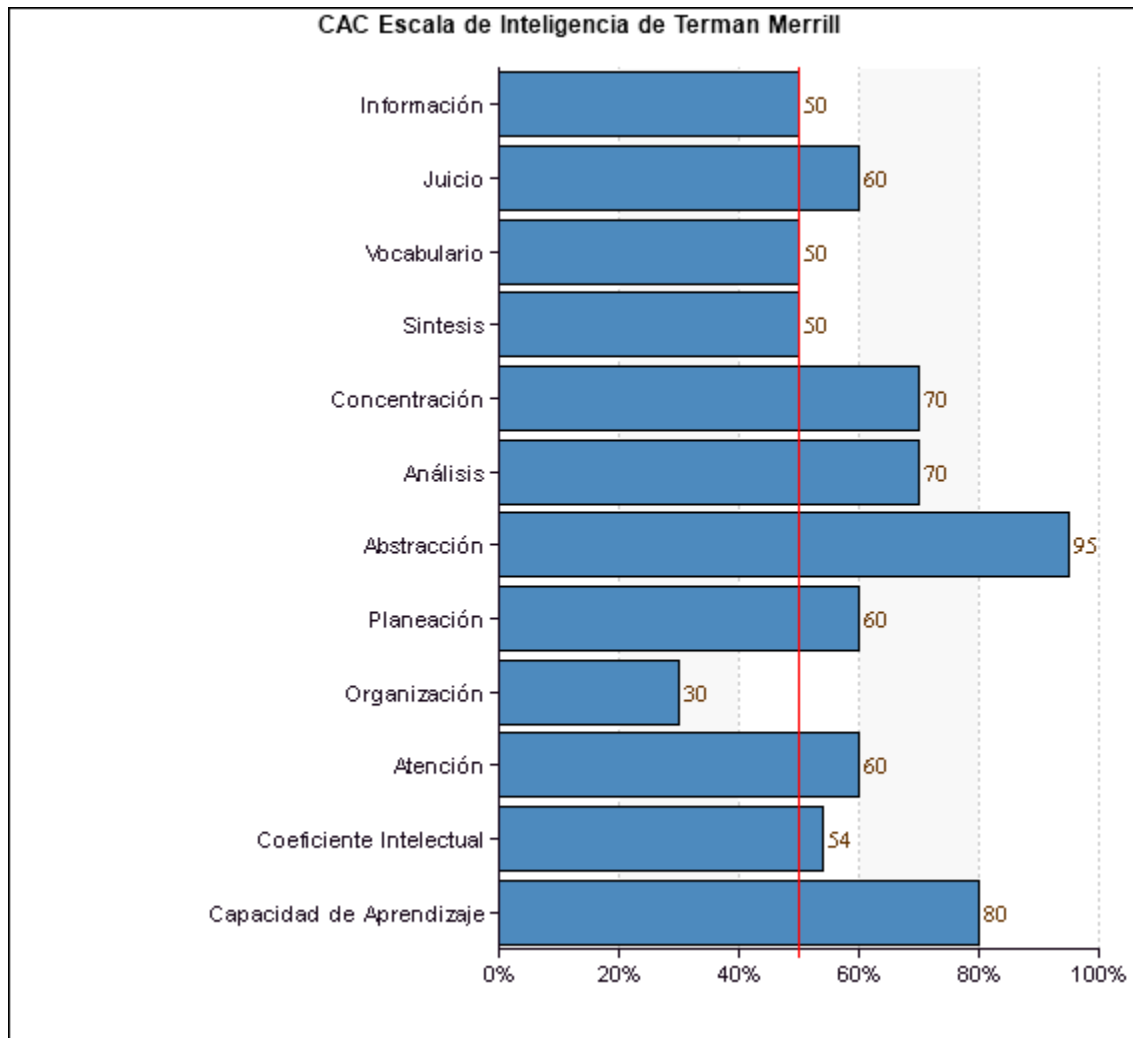
Q3. PERFECCIONISMO: 9 = 90%

--- FACTOR Q3: MUY CONTROLADO (PERFECCIONISMO/CONTROLADO, MUY ALTO = 90%):
--- Es muy controlado, se exige mucho, es muy perseverante, meticulado, trata de cuidar todos los detalles y esto lo logra con la gran fuerza de voluntad, lucha hasta lograr sus propósitos, pero de manera ordenada y sin salirse de los parámetros que va estableciendo y alineado siempre a los estándares sociales; respeta la etiqueta, los modales, las buenas costumbres y valora mucho la reputación. En situaciones grupales, por lo regular hace observaciones en comités, especialmente elaborando problemas y ofreciendo soluciones a través de sus comentarios. Es muy organizado, tiende a la perfección porque cuida mucho los detalles, ya que considera que todo es importante, aún cuando sean pequeñas tareas, por lo que puede desarrollar trabajos que requieran de gran meticulosidad. Ha logrado cristalizar una imagen para sí misma de un patrón conductual admirado, voluntario y consciente, socialmente aceptado al cual quiere alinearse y conformarse. Lo que puede restringirlo o limitarlo en ciertas actividades que requieran retar los estándares establecidos o crear otras realidades.

Q4. TENSIÓN: 6 = 60%

--- FACTOR Q4: TENSO/RELAJADO (TENSIÓN, MODERADO = 60%) --- Muestra una ligera tendencia hacia la ansiedad, pero en ciertas situaciones más relajadas puede mostrarse tranquilo, relajado y sin frustraciones, de los que nos habla su resultado es de que ha encontrado cierto grado de satisfacción en su vida; sin embargo en este momento se siente un tanto tenso, o malhumorado.

CAC Escala de Inteligencia de Terman Merrill



Evaluado el 22/07/2020 02:19:53 a. m. 

CAC Escala de Inteligencia de Terman Merrill			
Indicador	Puntuación	Porcentaje	Rango
Información	13	50	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO
Juicio	18	60	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO
Vocabulario	24	50	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO
Síntesis	8	50	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO

Concentración	20	70	ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO
Análisis	18	70	ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO
Abstracción	20	95	MUY ALTO/ SUPERIOR
Planeación	13	60	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO
Organización	8	30	BAJO/ INFERIOR
Atención	18	60	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO
Coeficiente Intelectual	159	54	MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO
Capacidad de Aprendizaje	159	80	ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO

INFORMACIÓN: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO = 50%

--- MODERADO NIVEL INFORMACIÓN GENERAL (INFORMACIÓN, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO =50%) --- Esta sección presenta los resultados de la medición de la capacidad del individuo para manejar la información de su contexto a través de la aplicación de conocimientos adquiridos experimentalmente en situaciones diversas a las que se ajusta para dar soluciones inmediatas.

En este caso el evaluado manifiesta una capacidad de aprendizaje dentro de los niveles comunes. Esta cualidad, le permite tener un aprovechamiento de la información y emplearla como referente para situaciones actuales y futuras. Para ello, se sirve también de sus habilidades de memoria a largo plazo, como herramienta para generar nuevas alternativas y respuestas creativas; aunque todavía puede desarrollar esta capacidad.

JUICIO: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%

--- MODERADO JUICIO (JUICIO, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%) --- Esta sección nos brinda la información correspondiente al nivel de manejo de la información verbal que posee el evaluado, a través de los procesos de pensamiento lógico, deducción e inducción.

El evaluado, muestra un buen desarrollo de su capacidad para entender, comparar y juzgar situaciones sociales cotidianas, lo que le permite utilizar de forma adecuada la lógica y el razonamiento para aprovechar sus experiencias. Aunque permanece la predominancia de un estilo de pensamiento concreto, posee ya un buen desarrollo de las habilidades de pensamiento abstracto y el manejo de las variables involucradas en un problema, que facilitan los procesos lógicos de inducción y deducción.

VOCABULARIO: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO = 50%

--- MODERADO VOCABULARIO (VOCABULARIO, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO = 50%) --- Esta sección se refiere al nivel de conocimiento y manejo del lenguaje cotidiano, demostrado por el evaluado; pero no solo en la expresión verbal y escrita del mismo sino también en su comprensión, análisis, síntesis y desarrollo.

Las puntuaciones del individuo indican una adecuada capacidad para entender y expresar información a través de palabras, comprendiendo los conceptos, almacenándolos y agrupando ideas de acuerdo a las exigencias de su entorno. Sin embargo, esta habilidad no es muy

consistente, por lo que se recomienda tomar en cuenta que tan importante es para la posición que pretende desempeñar.

SINTESIS: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO = 50%

--- MODERADA CAPACIDAD DE SÍNTESIS (SÍNTESIS, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO = 50%)

--- Esta sección indica la capacidad del evaluado de adquirir y asimilar la información que recibe, también de fragmentarla, y dividirla en sus conceptos más simples. Lo que promueve un mejor manejo de la información por la capacidad de deducir e inducir las consecuencias y antecedentes de los eventos considerando todos los principios de la información recibida.

El evaluado posee un buen nivel de síntesis, aunque no de manera sobresaliente, cuenta con el necesario para desglosar las situaciones y encontrar los componentes esenciales de un problema basándose en la lógica previamente establecida.

CONCENTRACIÓN: ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 70%

--- ALTAS HABILIDADES NUMÉRICAS Y DE CONCENTRACIÓN (CONCENTRACIÓN, ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 70%) --- Aquí se presentan los resultados de la evaluación de la capacidad de atención y manejo de números que ha desarrollado la persona hasta el momento; lo que permite inferir el grado de concentración logrado durante la realización de una tarea a través de la resistencia a la distracción.

El evaluado ha logrado desarrollar claramente sus habilidades numéricas y de concentración, de tal manera que su razonamiento lógico y abstracto es alto, esto le permite comprender los esquemas para trabajar con números, cifras, cantidades y proporciones, mostrando una alta habilidad numérica y facilidad para realizar operaciones aritméticas o matemáticas. El tiempo no representa una limitante para esta persona, por lo que podrá trabajar eficientemente bajo presión y realizar actividades que requieran precisión.

ANÁLISIS: ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 70%

--- ALTA CAPACIDAD DE MANEJO DE ANÁLISIS (ANÁLISIS, ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 70%) --- Esta sección presenta los resultados de la evaluación respecto a la habilidad desarrollada por la persona para desglosar la información y llegar a las causas de un problema.

En este caso se observa que el evaluado posee buen manejo y desglose de la información, donde es capaz de identificar no sólo las variables y componentes obvios de los datos a su acceso sino también aquellos que requieran una observación más profunda y a detalle, que muchas otras personas pasarían por alto por no darles la importancia adecuada. Esto le permite acceder a datos que otros no, dándole un mayor margen de respuesta para encontrar la mejor alternativa disponible.

ABSTRACCIÓN: MUY ALTO/ SUPERIOR = 95%

--- MUY ALTA HABILIDAD DE ABSTRACCIÓN DE LOS CONCEPTOS (ABSTRACCIÓN, MUY ALTO/ SUPERIOR = 95%) --- Esta interpretación se refiere a las puntuaciones obtenida en el evaluado en los ejercicios de abstracción, la cual nos permite inferir la capacidad de comprensión de conceptos e ideas que posee el evaluado.

Tiene una habilidad excepcional para adquirir e internalizar la información de su entorno y aplicarla en sus actividades cotidianas o en la resolución de problemas, obteniendo muy buenos resultados. Además, cuenta con una excelente comprensión y memoria, así como un sobresaliente pensamiento asociativo y reflexivo.

PLANEACIÓN: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%

--- MODERADA HABILIDAD PARA PLANEAR (PLANEACIÓN, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%) --- Aquí se evalúa la habilidad para lograr anticipar las situaciones a través de los hechos disponibles, y así lograr prever el futuro. Imaginar mentalmente solución a un problema.

La planeación tiene que ver con ordenar lo desestructurado, priorizar las actividades y observar los detalles dándoles cierto valor.

Tiene una muy buena habilidad para visualizar el futuro, anticipándose a las situaciones, organizado sus prioridades y dándoles el justo valor, lo que le facilita el logro de objetivos. Muestra imaginación e iniciativa para solucionar los problemas que se le presentan, buscando soluciones rápidas y efectivas.

ORGANIZACIÓN: BAJO/ INFERIOR = 30%

--- BAJA HABILIDAD PARA ORGANIZAR (ORGANIZACIÓN, BAJO/ INFERIOR = 30%) --- Esta sección evalúa la habilidad para ordenar información, seguir procedimientos y controlar el tiempo en la ejecución de una tarea.

Este evaluado muestra dificultad para clasificar, discriminar y dar un valor jerárquico a sus decisiones (que pasa si tiene planeación alta), así como para organizar sus ideas, cosas o actividades y para seguir procedimientos. Esto, puede afectar las decisiones que toma, ya que al analizar los componentes de un problema tendrá cierta dificultad para ordenar la información que se le presenta.

ATENCIÓN: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%

--- MODERADA CAPACIDAD PARA FIJAR LA ATENCIÓN (ATENCIÓN, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 60%) --- Esta sección se enfoca en la evaluación de la habilidad del evaluado para atender y concentrarse ante un estímulo sin que una situación externa lo distraiga.

Muestra la habilidad para aplicar sus sentidos y su percepción a algún elemento, ya sea una situación, su trabajo, las personas, las instrucciones o indicaciones, su trabajo puede ser detallado, por lo regular no se distrae con facilidad, aunque si es una persona muy sociable tenderá a darle más valor a sus relaciones sociales que a la conclusión de sus tareas. Esta habilidad está relacionada con la comprensión por lo que es probable que pueda comprender los problemas que se le presentan.

COEFICIENTE INTELECTUAL: MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 54%

--- NIVEL DE COEFICIENTE INTELECTUAL DE C. I. 109 (COEFICIENTE INTELECTUAL, MODERADO/ TÉRMINO MEDIO ALTO = 54%) --- El nivel de coeficiente intelectual, es una medida que indica el grado de desarrollo de las habilidades intelectuales del evaluado tomando como referencia a la población en general. Cada puntuación indica de forma general las aptitudes del evaluado; sin embargo, es importante analizar en cada uno de los casos las escalas locales, para obtener información más precisa del desarrollo de sus capacidades.

Cuenta con las habilidades intelectuales necesarias para resolver los problemas, del mismo modo puede comprender las situaciones que se le presentan, muestra capacidad de análisis y su capacidad de aprendizaje le ha permitido adquirir conocimientos y tener cierta cultura general. Puede resolver problemas complejos y en ocasiones podrá tomar decisiones, sin embargo no es muy consistente esta habilidad en la persona.

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE: ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 80%

--- ALTO NIVEL DE CAPACIDAD DE APRENDIZAJE (CAP. DE APRENDIZAJE, ALTO/ SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO = 80%) --- Esta variable indica el potencial de aprendizaje que posee el evaluado respecto al nivel de dominio de las habilidades indagadas a través de esta prueba. Es importante recordar que esta variable no indica la capacidad real del candidato, sino el nivel de desempeño expresado al momento de la aplicación de la prueba; es decir, el evaluado puede encontrarse en un ambiente mucho más estimulado que desarrolle ciertas de las habilidades posteriormente a la evaluación a través de su interacción con el ambiente.

Este evaluado en particular ha explotado mucho más que la mayoría las capacidades que reconoce son fortalezas y mejorando aquellas que considera áreas de oportunidad. Por lo mismo, su capacidad intelectual se ve constantemente retada hacia el avance y que de no recibir del

ambiente la estimulación la buscará activamente. Por lo que fácilmente adquirirá nuevos conocimientos.

Al interpretar los resultados de las Evaluaciones Psicométricas toma en cuenta lo siguiente:

- Los resultados obtenidos por el evaluado son vigentes hasta:

Evaluación	Vigencia
CAC Escala de Inteligencia de Terman Merrill	Julio, 2021
CAC Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (16PF)	Julio, 2021
CAC Técnica de la Persona Humana de Cleaver (DISC)	Julio, 2021
CAC Cuestionario de Adaptación y Manejo del Conflicto de Thomas Kilmann	Julio, 2021
CAC Cuestionario de Valores de Gordon SGV	Julio, 2021
CAC Estudio del Factor General de Inteligencia (Factor G)	Julio, 2021

- Identifica cuáles son las puntuaciones altas y bajas, analiza cómo se relacionan entre sí.
- En caso de que encuentres alguna incongruencia, te recomendamos cotejarlo con la información que obtengas durante la entrevista.
- Visualiza si los rasgos de personalidad del candidato son compatibles con el estilo de trabajo del jefe directo y con la Cultura Organizacional.
- Presta vital atención a la capacidad para aprender de la persona, pues ésta reduce el tiempo de inducción y facilita la versatilidad y desarrollo dentro de la posición.
- Los resultados NO son buenos ni malos, te ayudarán a entender cómo podría desempeñarse la persona en un puesto específico.

Consideraciones importantes

- La interpretación de estos resultados ha sido desarrollada por un profesional en evaluación psicológica, siguiendo la metodología y normas específicas de cada instrumento.
- Con el fin de respetar la integridad de la información, tanto la gráfica como la tabla 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.
- La responsabilidad de EVALUATEST RECURSOS HUMANOS Y TESTING CENTER y BRIVÉ SOLUCIONES se limita al tratamiento de los datos para generar el reporte, por lo que cualquier mal uso de la información contenida en este reporte es responsabilidad del usuario.
- El material contenido es producto de la aplicación del instrumento y es información confidencial que puede considerarse sensible. No puede ser utilizada, fotocopiada, duplicada o revelada sin la debida autorización del usuario de esta herramienta.
- Evaluatest® es una plataforma en línea útil para diagnosticar y administrar el Talento Humano. A través de Evaluatest®, 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.