

# INFORME CON PERFIL IDEAL:

Competencias

Pensamiento analítico y sistemático

Motivadores

---

**CAMILA TORRES**

Profesionales

22 de Agosto de 2025

# Índice

## CAMILA TORRES

### Profesionales

#### ◎ Resultados de competencias

5

1.1 Gráfica de resultados de competencias	5
1.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal	6
1.3 Descripción del nivel alcanzado por competencias	7
1.4 Comparativa con el grupo	10

#### ◎ Resultados de pensamiento analítico y sistémico

12

2.1 Gráfica de resultados pensamiento analítico y sistémico	12
2.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal	13
2.3 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes	14
2.4 Comparativa con el grupo	15

#### ◎ Resultados de motivadores

17

3.1 Gráfica de resultados de motivadores	17
3.2 Descripción del nivel alcanzado en cada dimensión	18
3.3 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-scala	19

---

**Informe**

**CAMILA TORRES**

**Profesionales**

---

Este informe ha sido elaborado específicamente con propósitos de evaluación de potencial. Constituye un análisis resumen de la información que el interesado nos ha proporcionado a través de diferentes pruebas. La información se tratará bajo la más estricta confidencialidad, por tanto, el uso debe estar limitado a aquellas personas directamente involucradas en los procesos. De acuerdo con las leyes de protección de datos aplicables, queda prohibida la reproducción total o parcial del informe y su utilización para otro fin que no sea el mencionado. Los informes de evaluación de potencial tienen un período de validez de dos años, aproximadamente.

**CAMILA TORRES**

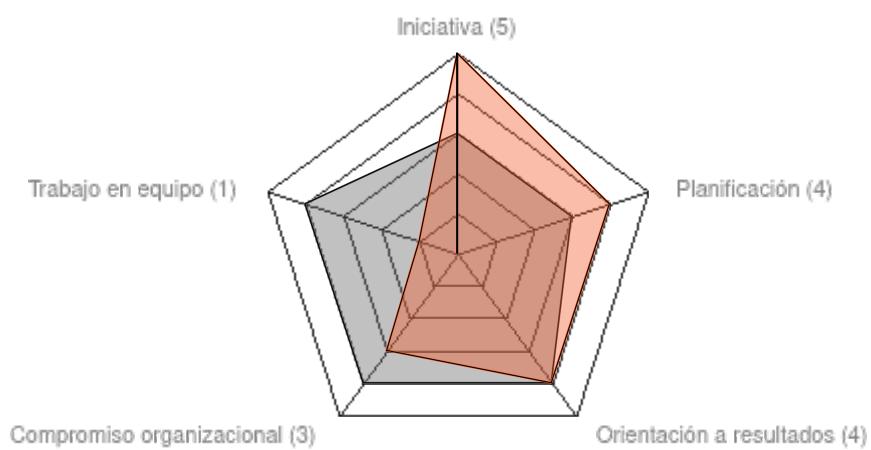
Profesionales



Resultados de competencias

### 1.1 Gráfica de resultados de competencias

A continuación encontrará los resultados obtenidos para cada competencia



Nivel alcanzado



Nivel ideal

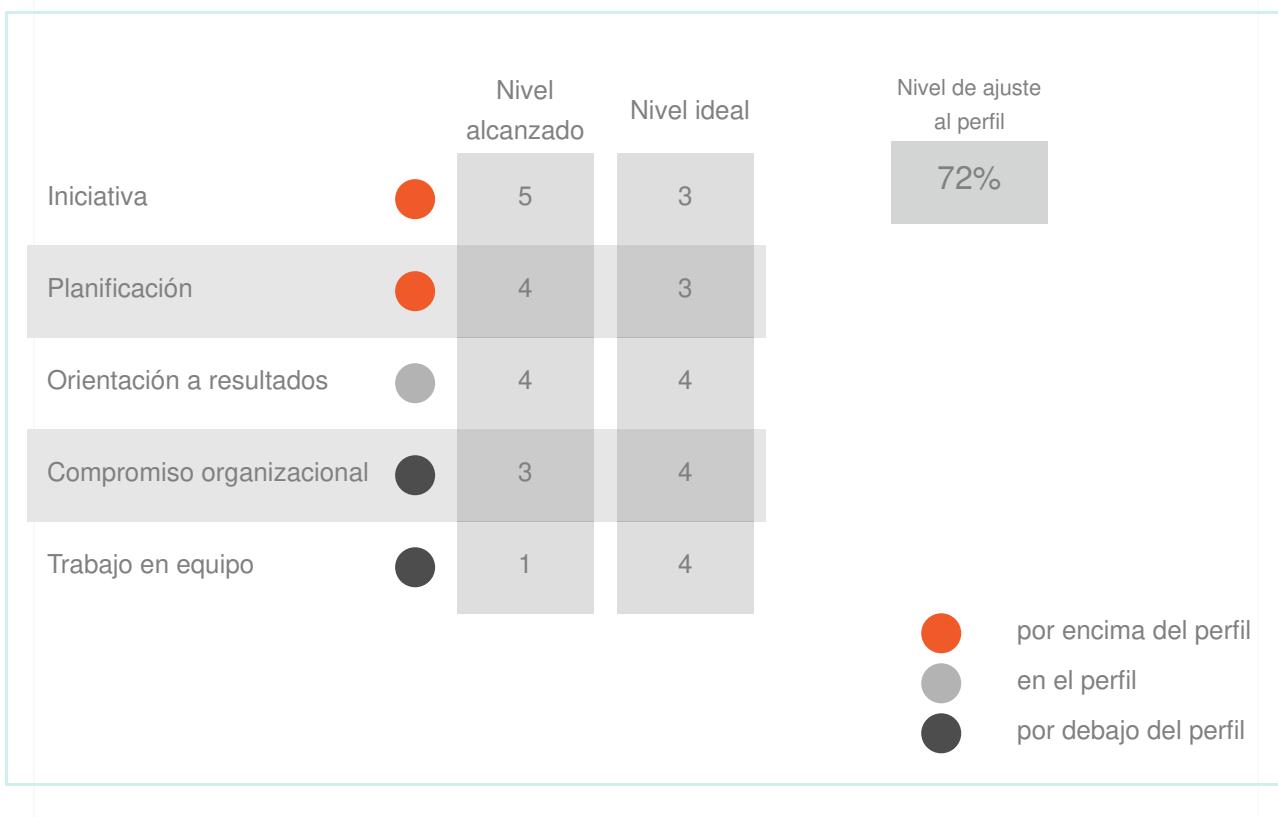
#### Nivel alcanzado

Se refiere al nivel obtenido por el participante en el test.

#### Nivel ideal:

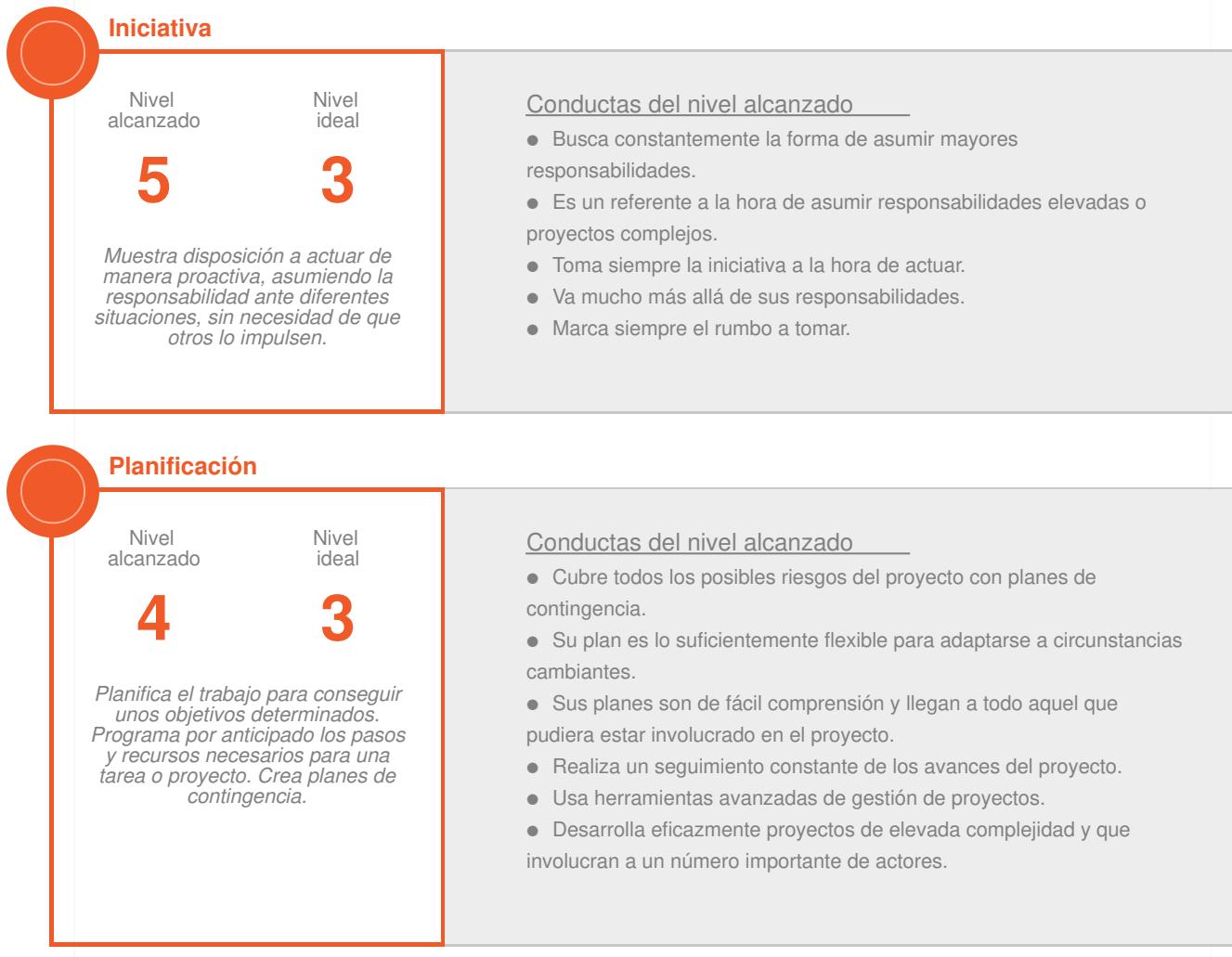
Hace referencia al nivel de competencia que se considera idóneo para el puesto.

Para una información más completa sobre las competencias y sus niveles, le recomendamos consultar el diccionario de competencias.

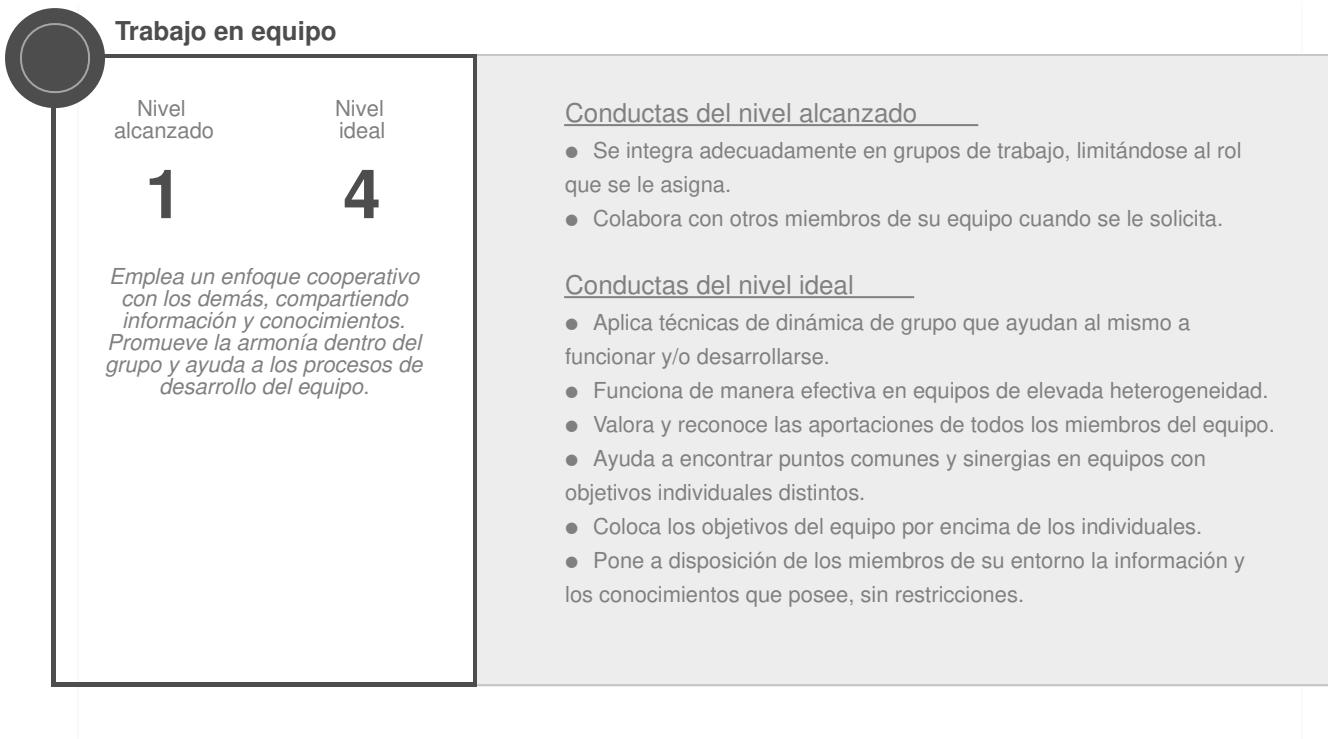
**1.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal**

### 1.3 Descripción del nivel alcanzado por competencias

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las competencias. Las competencias que están por encima del perfil están de primero, luego las de resultados igual al perfil y de último aquellas competencias que están por debajo del perfil.

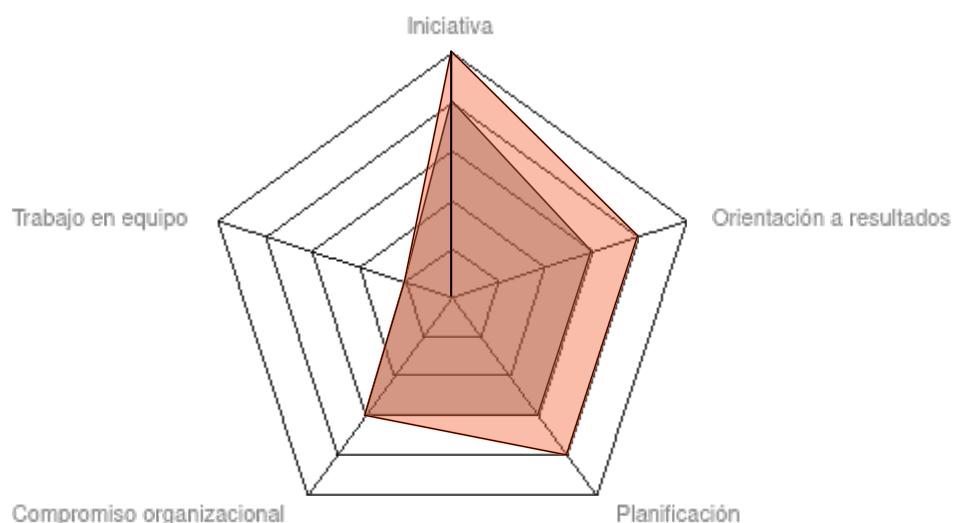


Orientación a resultados		
Nivel alcanzado	Nivel ideal	
<b>4</b>	<b>4</b>	
<i>Se esfuerza de forma constante en alcanzar o superar las expectativas, haciendo todo lo que esté en su mano por llegar a la meta.</i>		
Compromiso organizacional		
Nivel alcanzado	Nivel ideal	
<b>3</b>	<b>4</b>	
<i>Alinea su comportamiento con las metas y objetivos de la organización. Actúa de forma que beneficia a la organización.</i>		
<b>Conductas del nivel alcanzado</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Busca unos resultados muy ambiciosos y retadores (y por encima de lo que se espera).</li><li>● Entiende los resultados como la meta fundamental de su trabajo.</li><li>● No deja una tarea hasta que está terminada.</li><li>● Busca distintas alternativas para alcanzar los resultados estipulados.</li><li>● Busca una alta calidad en su trabajo.</li></ul>		
<b>Conductas del nivel ideal</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Muestra un compromiso claro con la organización, su visión y sus objetivos.</li><li>● En ocasiones es capaz de anteponer los objetivos de la organización a sus objetivos personales.</li><li>● Apoya y promueve las prioridades de la organización en la mayoría de las circunstancias.</li></ul>		
<b>Conductas del nivel ideal</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Muestra un nivel de compromiso muy alto con la organización, con su visión y sus objetivos.</li><li>● Apoya las decisiones que vayan en beneficio de toda la organización aunque entren en conflicto con sus prioridades personales.</li><li>● Apoya a sus colegas de otros departamentos más allá de lo requerido.</li></ul>		



#### 1.4 Comparativa con el grupo

A continuación se comparan los resultados del participante con las medias obtenidas por su grupo de referencia.



- Nivel alcanzado
- Puntuación del grupo

	N	PG	D
Iniciativa	5	4	1
Orientación a resultados	4	3	1
Planificación	4	3	1
Compromiso organizacional	3	3	0
Trabajo en equipo	1	1	0

- N Nivel alcanzado
- PG Puntuación del grupo
- D Diferencia

**CAMILA TORRES**

Profesionales



Resultados de pensamiento analítico y  
sistémico

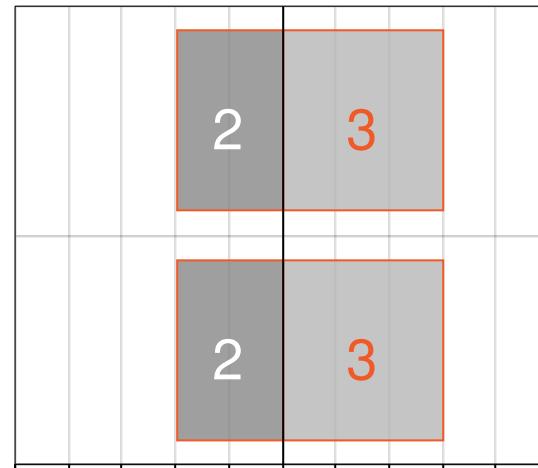
## 2.1 Gráfica de resultados pensamiento analítico y sistémico

A continuación encontrará los resultados obtenidos en el test de aptitudes

- **Nivel Alcanzado** : Se refiere al nivel obtenido por el participante en el test.
- **Nivel Ideal** : Hace referencia al nivel de aptitudes que se considera idóneo para el puesto

una información más completa sobre las aptitudes y sus niveles, le recomendamos consultar elde pensamiento analítico y sistémico.

Pensamiento analítico



Pensamiento sistémico



Nivel alcanzado  
Nivel ideal

## 2.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal

	Nivel alcanzado	Nivel ideal	Nivel de Ajuste
Pensamiento analítico	2	3	60
Pensamiento sistémico	2	3	60



por encima del perfil  
en el perfil  
por debajo del perfil

### 2.3 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

Pensamiento analítico		
Nivel Alcanzado	Nivel Ideal	
<b>2</b>	<b>3</b>	
<p><i>Capacidad de solucionar problemas analizando sus partes constitutivas, integrando información dispersa y/o inconexa, y distinguiendo lo relevante de lo irrelevante.</i></p>		<p><b>Conductas del nivel alcanzado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reúne y analiza información de complejidad media-baja, detectando aquellas relaciones que son claras entre las partes de un problema.</li> <li>• Maneja eficazmente cantidades de información media-baja.</li> <li>• Es capaz de reconocer vínculos causales de baja complejidad ante problemas.</li> <li>• Realiza análisis medianamente elaborados y resuelve problemas de complejidad media-baja.</li> </ul> <p><b>Conductas del nivel ideal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reúne y analiza información de complejidad media, estableciendo relaciones lógicas entre las partes de un problema.</li> <li>• Maneja bien cantidades de información elevadas.</li> <li>• Es capaz de reconocer vínculos causales de complejidad media ante un problema.</li> <li>• Realiza análisis elaborados y resuelve problemas de complejidad media o media-alta.</li> </ul>
Pensamiento sistémico		
<b>2</b>	<b>3</b>	
<p><i>Capacidad de solucionar problemas por medio de la percepción y comprensión de sistemas y elementos interrelacionados entre sí de una forma global, detectando las consecuencias que las interacciones entre los elementos tienen sobre el sistema como un todo.</i></p>		<p><b>Conductas del nivel alcanzado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende las relaciones entre los elementos de sistemas de complejidad media-baja.</li> <li>• Es capaz de entender y anticipar los efectos que un cambio en un elemento del sistema tendrá sobre otros en problemas sencillos.</li> <li>• Tiene una visión global aceptable de problemas en situaciones de complejidad media-baja.</li> </ul> <p><b>Conductas del nivel ideal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende en términos aceptables las relaciones entre los elementos de un sistema complejo.</li> <li>• Es capaz de entender y anticipar los efectos que un cambio en un elemento del sistema tendrá sobre otros en problemas de complejidad media.</li> <li>• Tiene una visión global aceptable de los problemas en situaciones de complejidad media.</li> </ul>

## 2.4 Comparativa con el grupo

A continuación se comparan los resultados del participante con las medias obtenidas por su grupo de referencia.



**CAMILA TORRES**

Profesionales



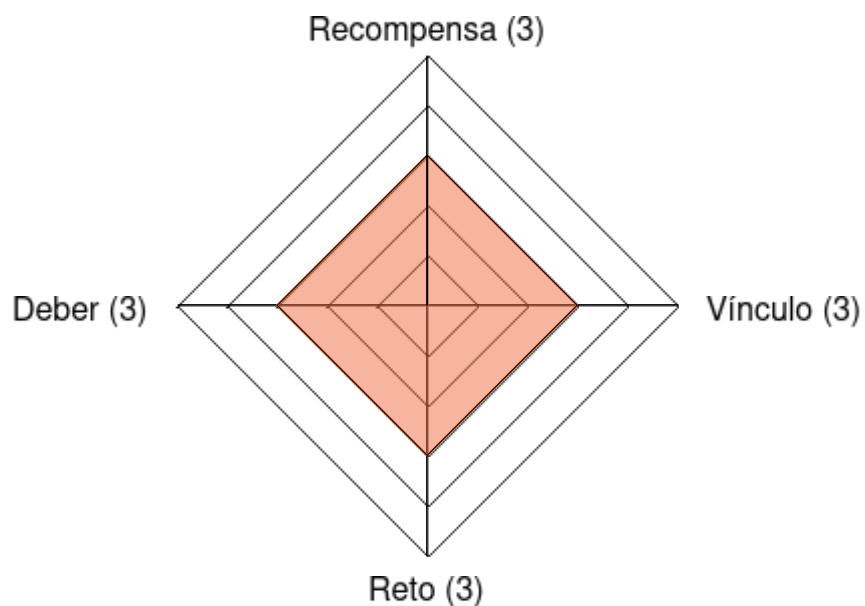
Resultados de motivadores

### 3.1 Gráfica de resultados de motivadores

A continuación encontrará los resultados obtenidos en el test de motivadores.

**Nivel Alcanzado:** Se refiere al nivel obtenido por el participante en el test.

Para una información más completa sobre los motivadores y sus niveles, le recomendamos consultar el diccionario de motivadores.



Nivel alcanzado

### 3.2 Descripción del nivel alcanzado en cada dimensión

#### Recompensa

Nivel  
alcanzado



- **Definición:** Esta categoría hace referencia a todos aquellos motivadores relacionados con la recompensa económica y/social o de status asociada al trabajo.
- **Valoración:** Aspectos como la recompensa económica y/o de status le motivan medianamente.

#### Vínculo

Nivel  
alcanzado



- **Definición:** Esta categoría hace referencia a todos aquellos motivadores relacionados con el equipo de trabajo, la relación y la integración en la compañía. Está muy relacionado con altos niveles de engagement y permanencia.
- **Valoración:** Los factores relacionados con la integración en equipos o las relaciones dentro de la institución tienen una importancia media para él/ella.

#### Reto

Nivel  
alcanzado



- **Definición:** Esta categoría hace referencia a aquellos motivadores relacionados con el trabajo mismo o la tarea en sí, y hasta qué punto resulta interesante o satisfactoria.
- **Valoración:** El contenido del trabajo y su significado tiene una importancia mediana a la hora de sentirse motivado/a.

#### Deber

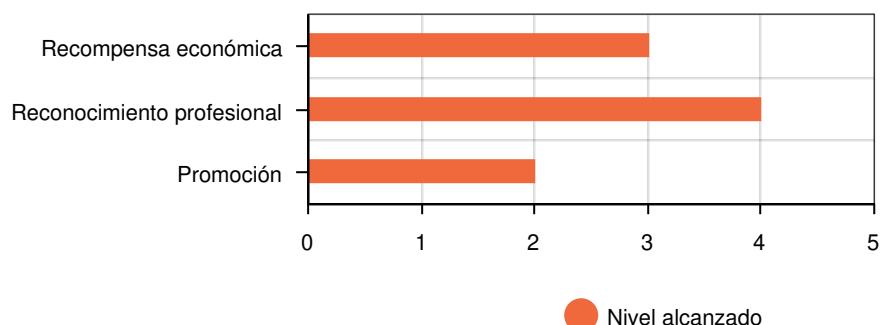
Nivel  
alcanzado



- **Definición:** Esta categoría hace referencia a aquellos motivadores relacionados con la equidad , confianza y la trascendencia del trabajo
- **Valoración:** La equidad, la ética o la trascendencia de la misión de la institución son aspectos de importancia media en lo que a su motivación se refiere.

### 3.3 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-escala

## Recompensa



### Recompensa económica

Dinero u otro tipo de reconocimiento material.

3 Puntuación *Muestra un interés medio por la recompensa económica y material.*

### Reconocimiento profesional

Status, consideración profesional, premios o reconocimientos no materiales.

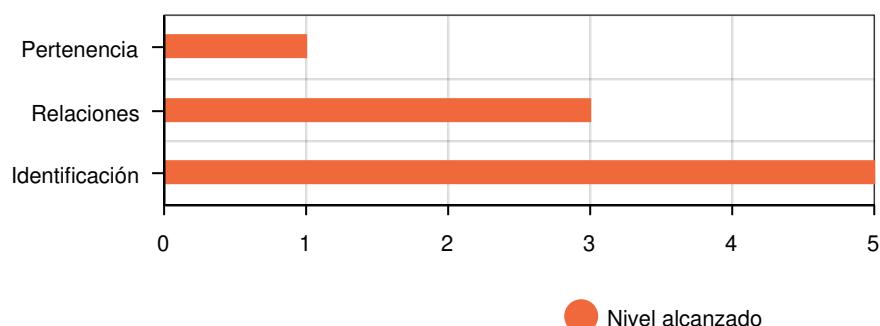
4 Puntuación *Alta motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

### Promoción

Crecimiento vertical en el organigrama, mayor poder.

2 Puntuación *Se siente poco motivado por las posibilidades de promoción y/o alcanzar puestos de mayor poder.*

## Vínculo



### Pertenencia

Integración en un equipo de forma consolidada.

1                   *La integración en grupos y/o equipos es un aspecto de muy baja prioridad.*

### Relaciones

Comunicación fluida y clara con otras personas y/o departamentos.

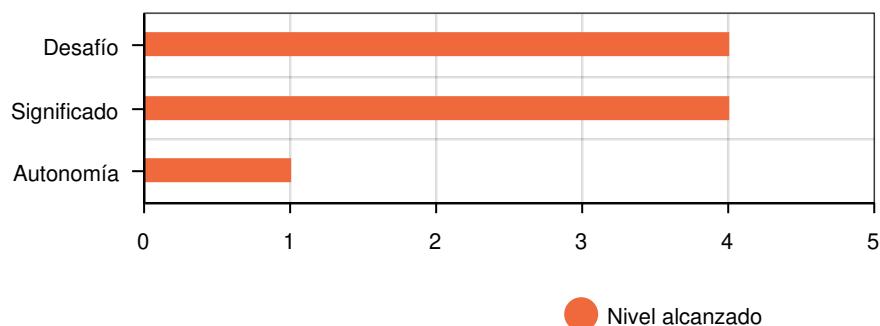
3                   *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen una influencia media en su motivación.*

### Identificación

Sintonía entre mis objetivos y los objetivos de la institución.

5                   *La sintonía con los objetivos de la institución es un aspecto de muy alta relevancia.*

## Reto



### Desafío

Trabajo retador, que pone a prueba nuestra capacidad.

4 Puntuación *El trabajo desafiante o retador es un factor que influye bastante en sus niveles de motivación.*

### Significado

Trabajo significativo, donde puede verse claramente lo que se aporta a la organización.

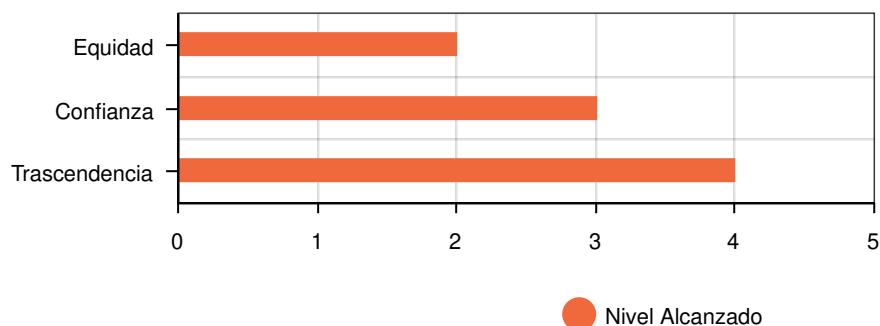
4 Puntuación *El hacer un trabajo con un sentido claro o donde se vea claramente su importancia para la institución es un valor significativo para el participante.*

### Autonomía

Independencia a la hora de gestionar el trabajo.

1 Puntuación *No le importa tener altos niveles de supervisión y poca autonomía en su trabajo.*

## Deber



### Equidad

Igualdad de oportunidades y posibilidades, trato justo.

2

Puntuación

*Da poca importancia a la equidad e igualdad de oportunidades dentro de la institución.*

### Confianza

Asertividad, posibilidad de hablar honesta y sinceramente.

3

Puntuación

*Valora en cierta medida las relaciones de confianza dentro de la empresa*

### Trascendencia

Responsabilidad social y aportación a la sociedad.

4

Puntuación

*Considera la responsabilidad social y la aportación de la institución a la sociedad un valor importante.*