

INFORME CON NIVEL IDEAL:

Competencias

Pensamiento analítico y sistémico

Motivadores

Demo

Índice

DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes

◎ 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

◎ Resultados de pensamiento analítico y sistemico

12

2.1 Gráfica de resultados pensamiento analítico y sistemico

12

2.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal

13

2.3 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

14

◎ Resultados de motivadores

16

3.1 Gráfica de resultados de motivadores

16

3.2 Descripción del nivel alcanzado en cada dimensión

17

3.3 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-scala

18

Informe

DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes

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.

DANIELA CASTILLO

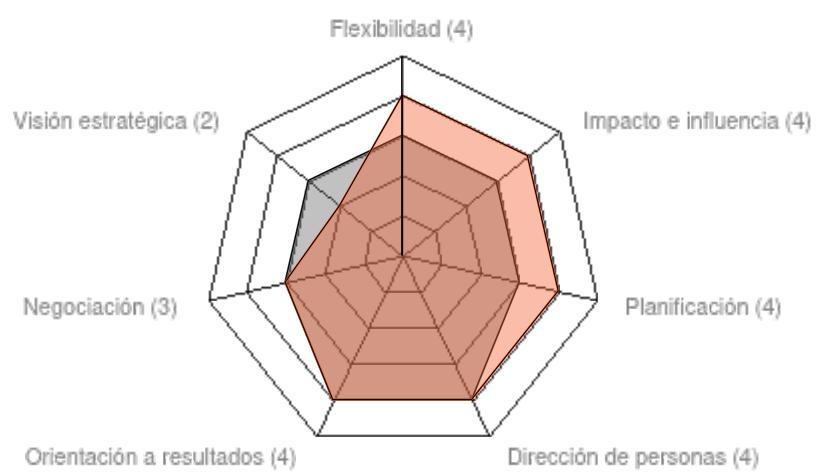
Demo - Gerentes



Resultados de competencias

1.1 Gráfica de resultados de competencias

A continuación encontrará los resultados obtenidos para cada competencia



- Nivel alcanzado
- Nivel ideal

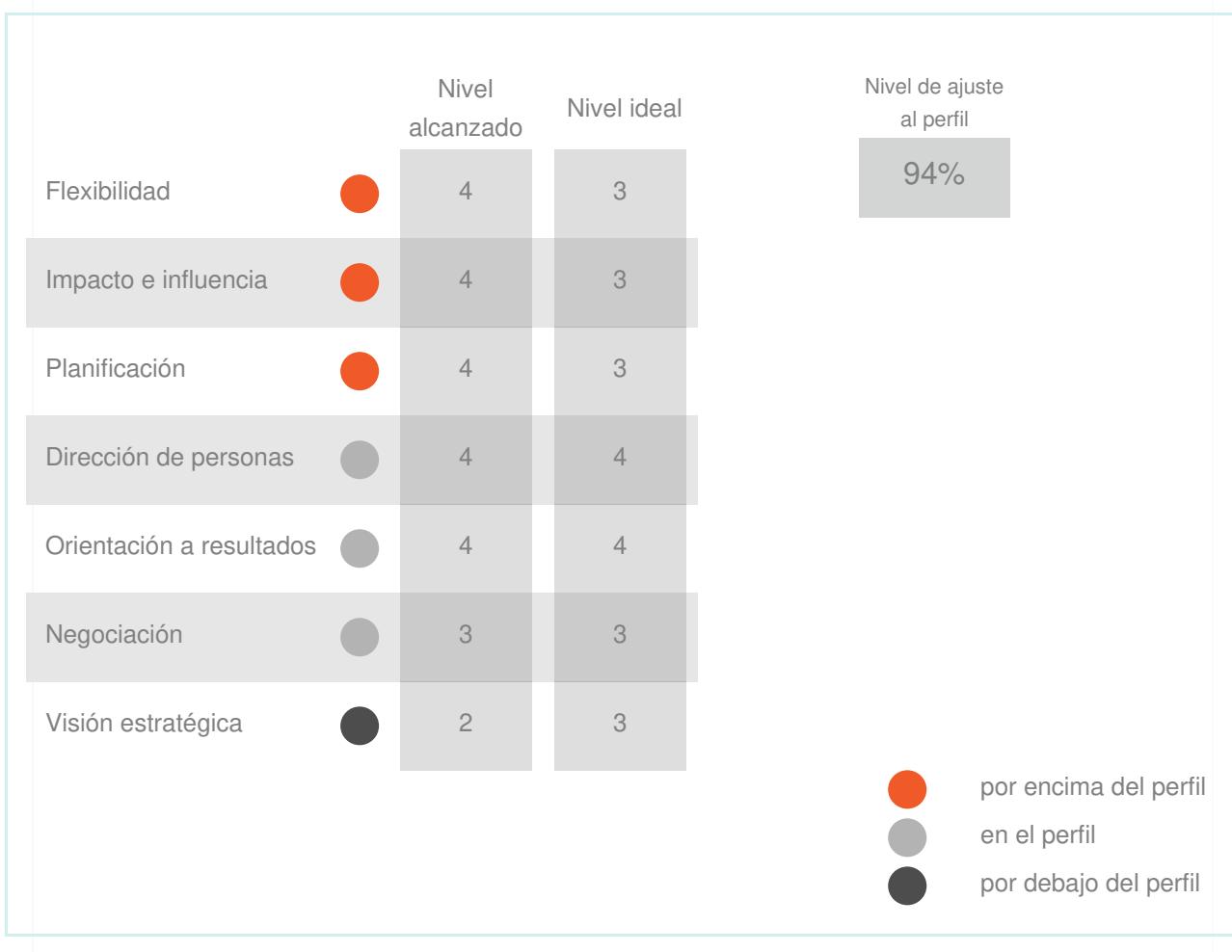
Nivel alcanzado

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

Nivel ideal:

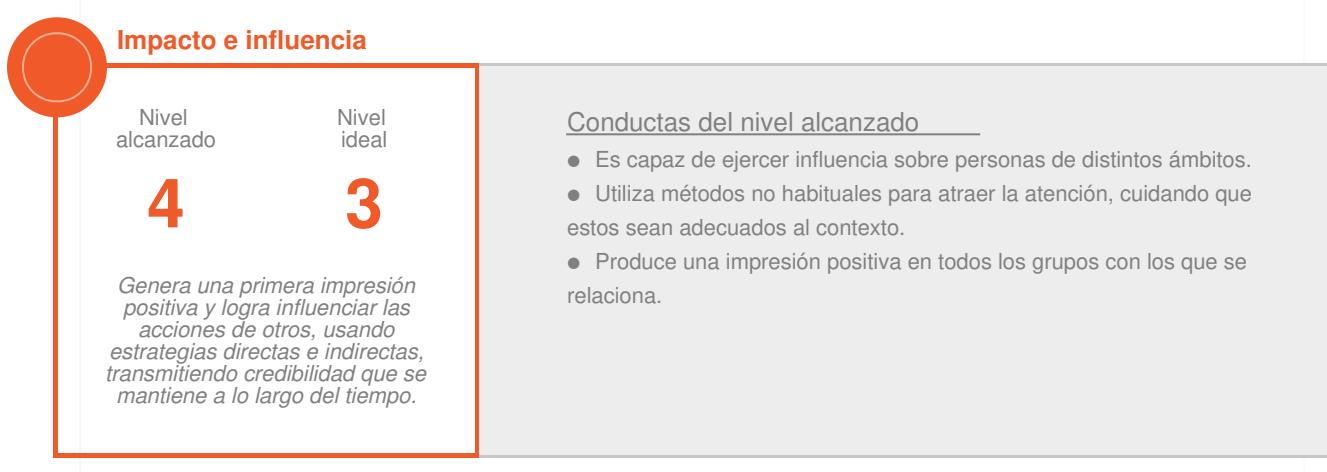
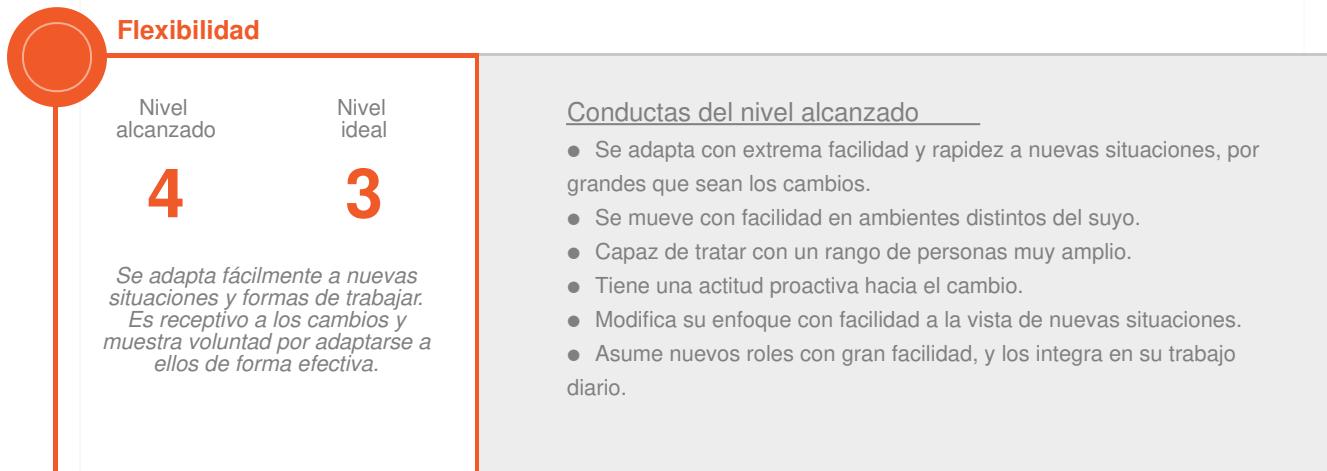
Hace referencia al nivel de competencia que se considera idóneo para el puesto.

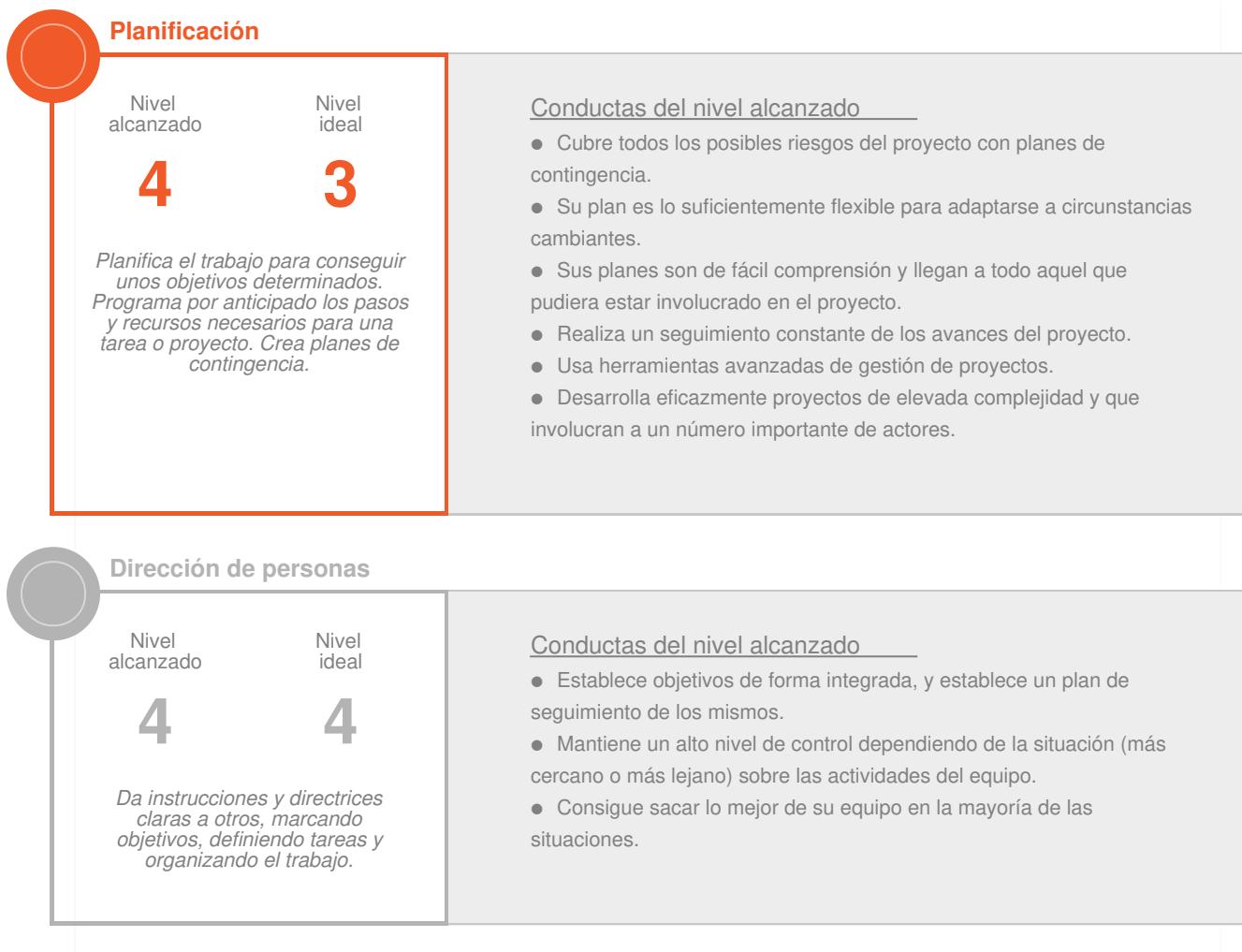
Para una información más completa sobre las competencias y sus niveles, le recomendamos consultar el diccionario de competencias.

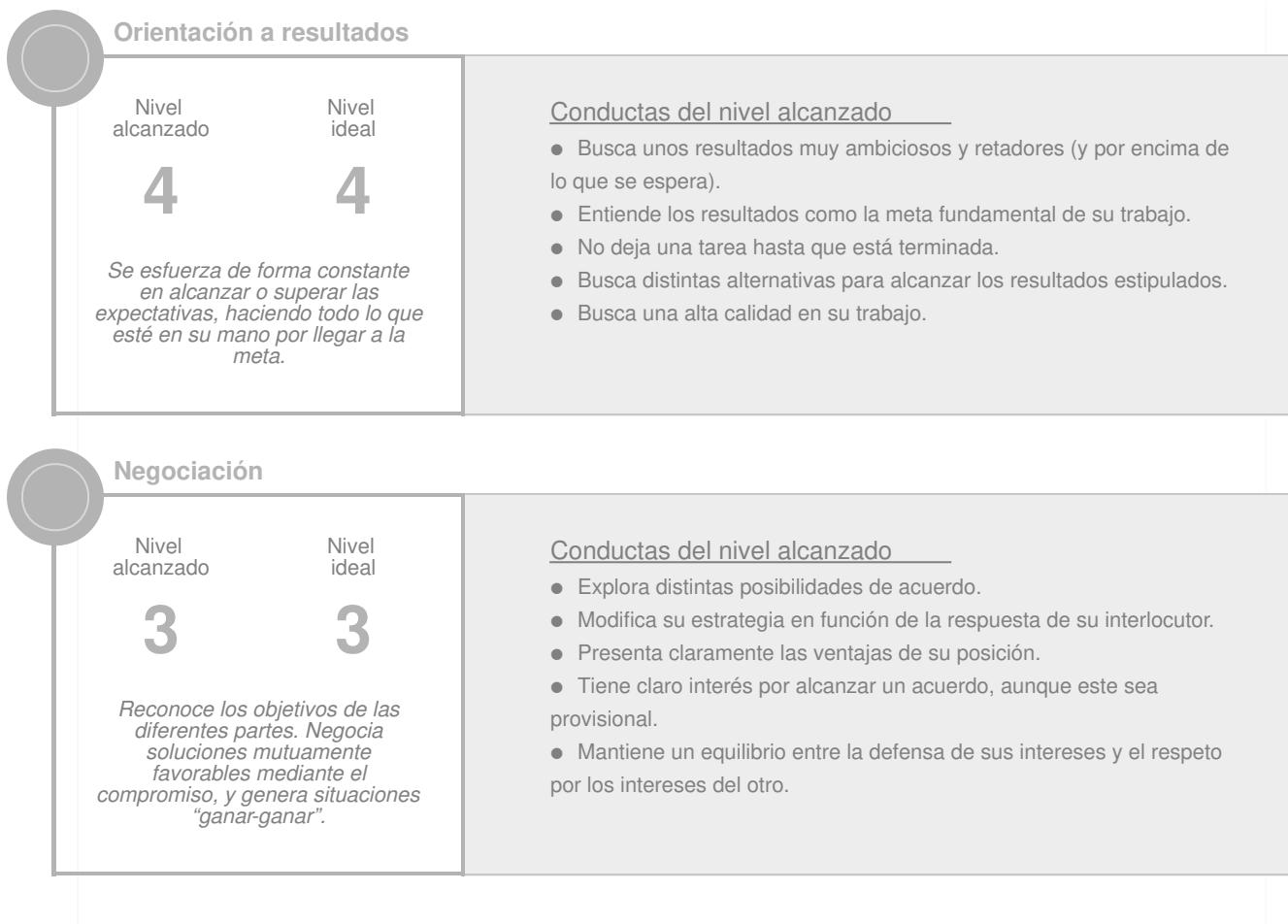
1.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal

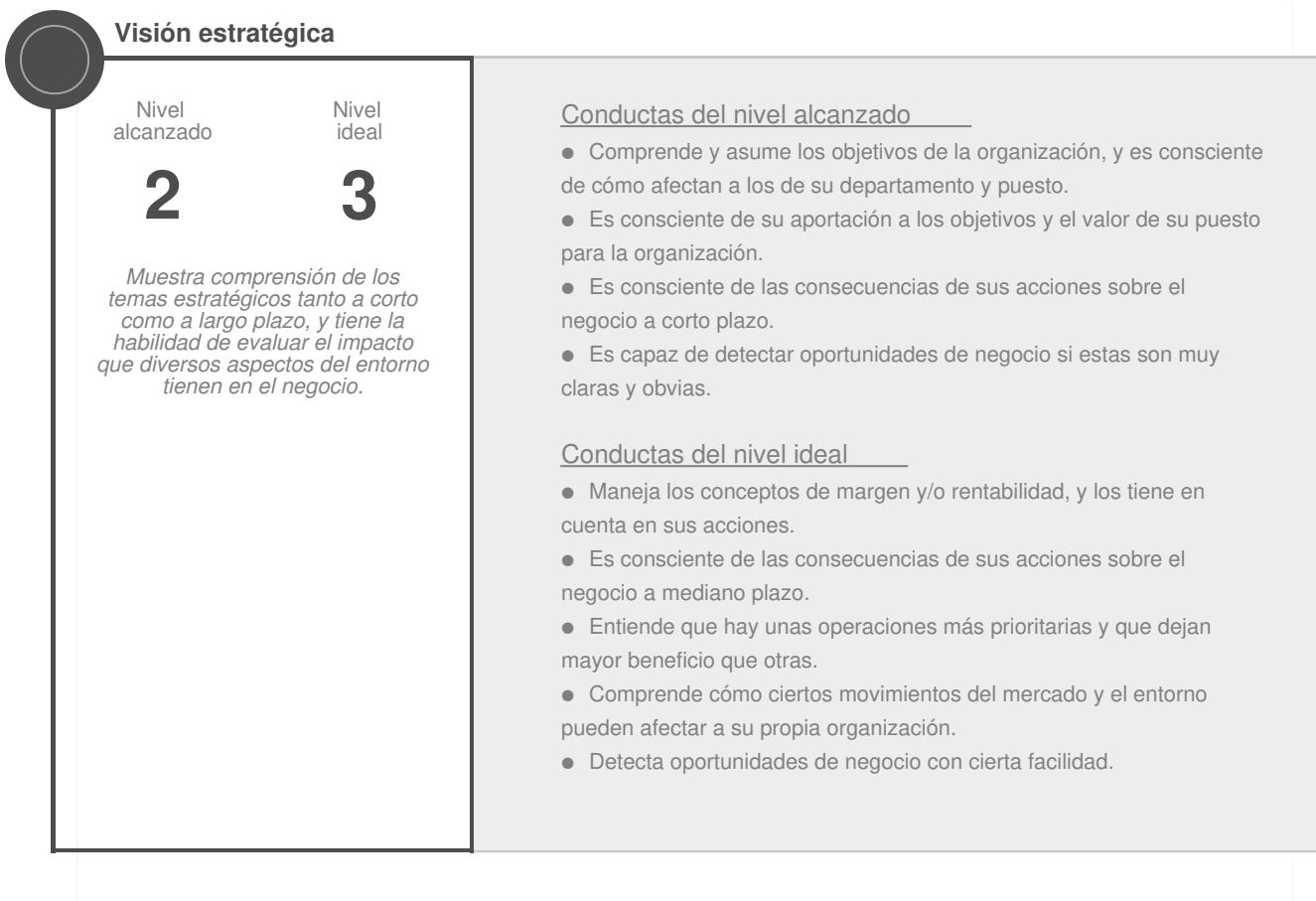
1.3 Descripción del nivel alcanzado por competencias

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.









DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes



Resultados de pensamiento analítico y
sistémico

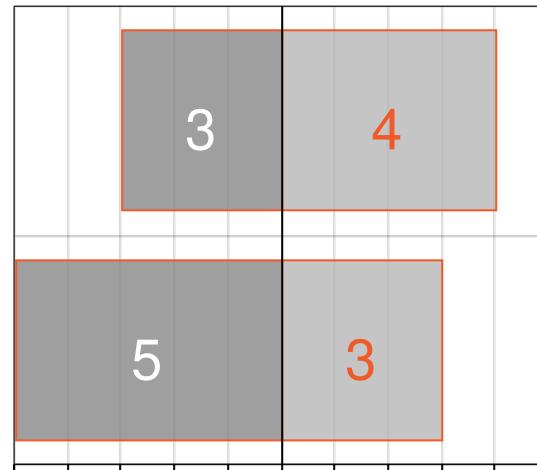
2.1 Gráfica de resultados pensamiento analítico y sistemico

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 sistemico.

Pensamiento analítico

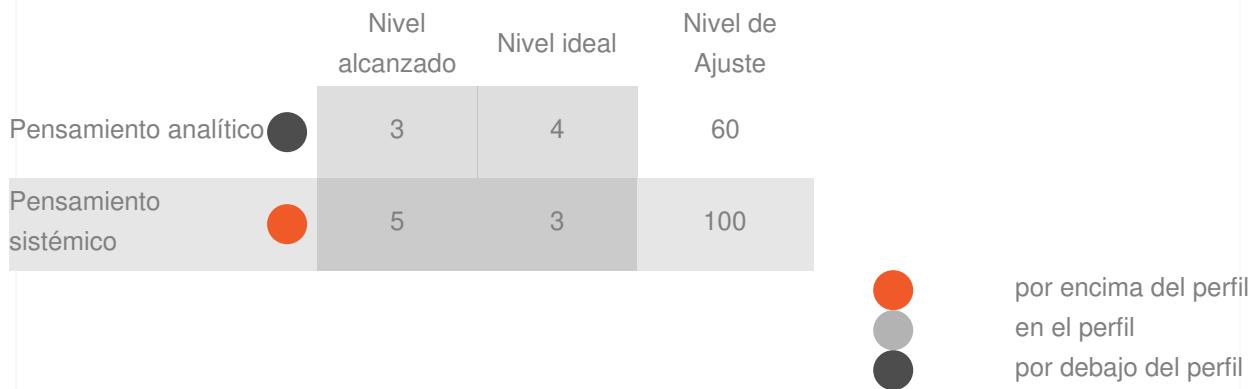


Pensamiento sistemico



Nivel alcanzado
Nivel ideal

2.2 Nivel alcanzado respecto al perfil ideal



2.3 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

Pensamiento analítico	
Nivel Alcanzado	Nivel Ideal
3	4
<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>Conductas del nivel alcanzado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reúne y analiza información de complejidad media, estableciendo relaciones lógicas entre las partes de un problema. • Maneja bien cantidades de información elevadas. • Es capaz de reconocer vínculos causales de complejidad media ante un problema. • Realiza análisis elaborados y resuelve problemas de complejidad media o media-alta. <p>Conductas del nivel ideal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reúne y analiza información de complejidad alta con facilidad, estableciendo relaciones lógicas entre las partes de un problema, e incluso detectando relaciones no evidentes. • Maneja eficazmente cantidades de información muy elevadas. • Es capaz de reconocer vínculos causales complejos. • Comprende y maneja bien datos de diferente naturaleza. 	

Pensamiento sistémico	
Nivel Alcanzado	Nivel Ideal
5	3
<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>Conductas del nivel alcanzado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprende las relaciones entre los elementos de cualquier tipo de sistema, incluso las más sutiles. • Es capaz de anticipar los efectos que un cambio en un elemento del sistema tendrá sobre otros en problemas muy complejos y a muy largo plazo. • Tiene una visión global muy amplia, siendo capaz de abarcar de manera inmediata problemas muy complejos. 	

DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes



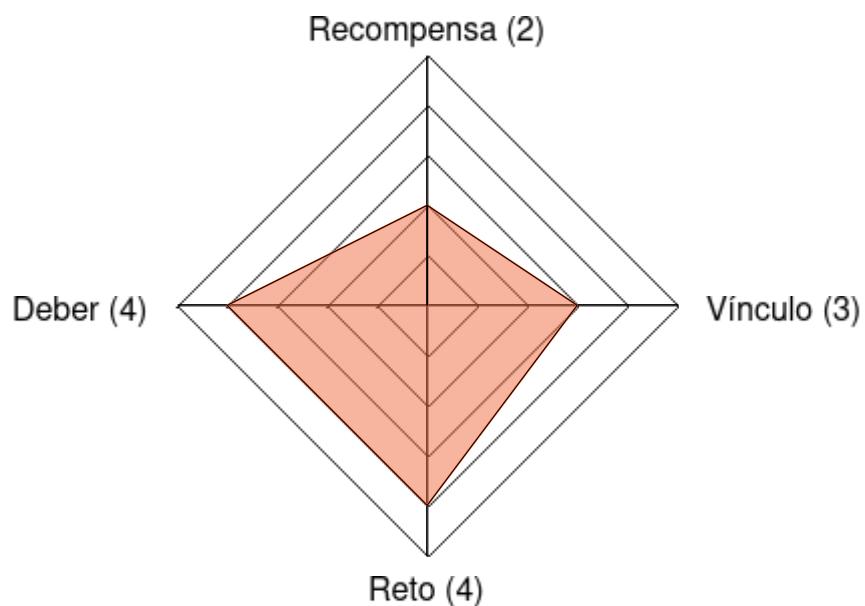
Resultados de motivadores

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 el trabajo.
- **Valoración:** Aspectos como la recompensa económica y/o de status tienen un bajo efecto sobre su motivación.

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 es un factor importante a la hora de sentirse motivado/a.

Deber

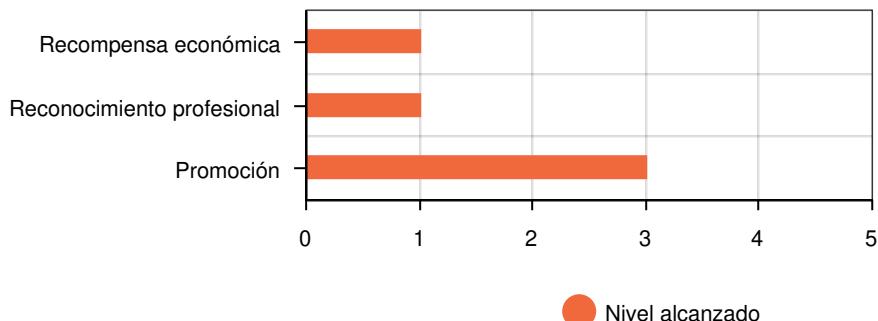
Nivel
alcanzado



- **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 alta 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.

1 Puntuación *Muestra muy escaso interés por la recompensa económica y material.*

Reconocimiento profesional

Status, consideración profesional, premios o reconocimientos no materiales.

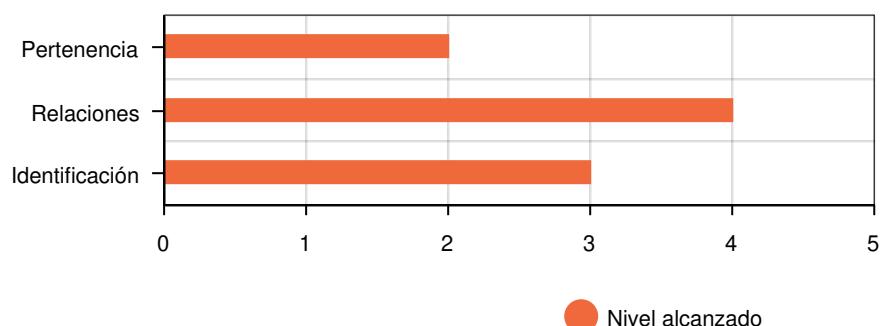
1 Puntuación *Muy baja motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

Promoción

Crecimiento vertical en el organigrama, mayor poder.

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

Vínculo



Pertenencia

Integración en un equipo de forma consolidada.

2
Puntuación *La integración en grupos y/o equipos es un aspecto de baja prioridad.*

Relaciones

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

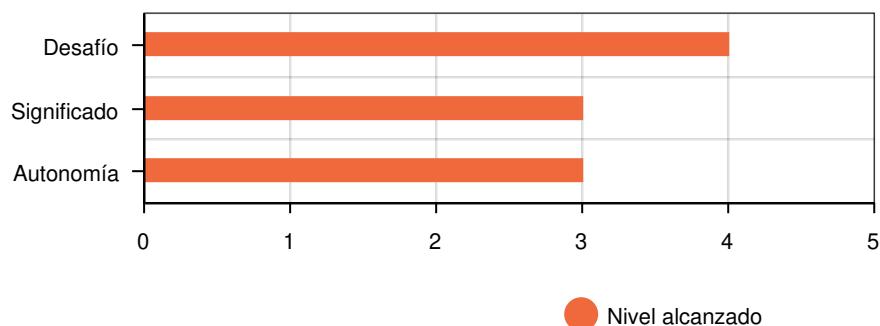
4
Puntuación *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen elevada influencia en su motivación.*

Identificación

Sintonía entre mis objetivos y los objetivos de la institución.

3
Puntuación *La sintonía con los objetivos de la institución es un aspecto de mediana 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.

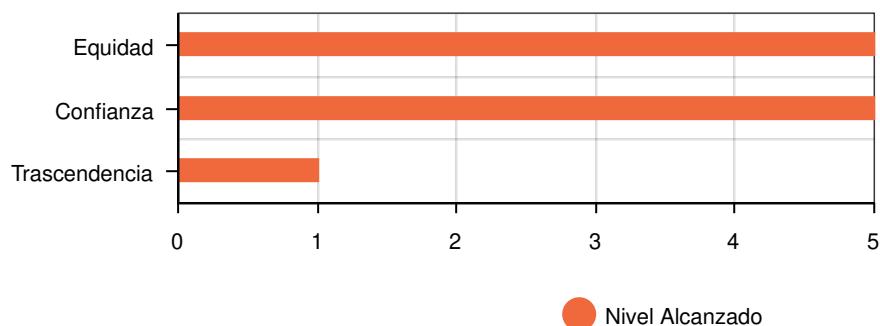
3 Puntuación *El hacer un trabajo con un sentido claro o donde se vea claramente su importancia para la institución es un valor relativamente importante para el participante.*

Autonomía

Independencia a la hora de gestionar el trabajo.

3 Puntuación *Prefiere realizar su trabajo sin una supervisión estricta y con ciertos niveles de independencia.*

Deber



Equidad

Igualdad de oportunidades y posibilidades, trato justo.

5 Puntuación *La equidad e igualdad de oportunidades dentro de la institución es un factor crítico para él/ella.*

Confianza

Asertividad, posibilidad de hablar honesta y sinceramente.

5 Puntuación *Las relaciones de confianza dentro de la empresa son un elemento de la máxima importancia para él/ella.*

Trascendencia

Responsabilidad social y aportación a la sociedad.

1 Puntuación *Da muy poca relevancia a la responsabilidad social y la aportación de la institución a la sociedad.*