

INFORME SIN PERFIL IDEAL:

Competencias

Pensamiento analítico y sistémico

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 Descripción del nivel alcanzado por competencias	6
1.3 Comparativa con el grupo	8

◎ Resultados de pensamiento analítico y sistémico

10

2.1 Gráfica de resultados pensamiento analítico y sistémico	10
2.2 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes	11
2.3 Comparativa con el grupo	12

◎ Resultados de motivadores

14

3.1 Gráfica de resultados de motivadores	14
3.2 Descripción del nivel alcanzado en cada dimensión	15
3.3 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-scala	16

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

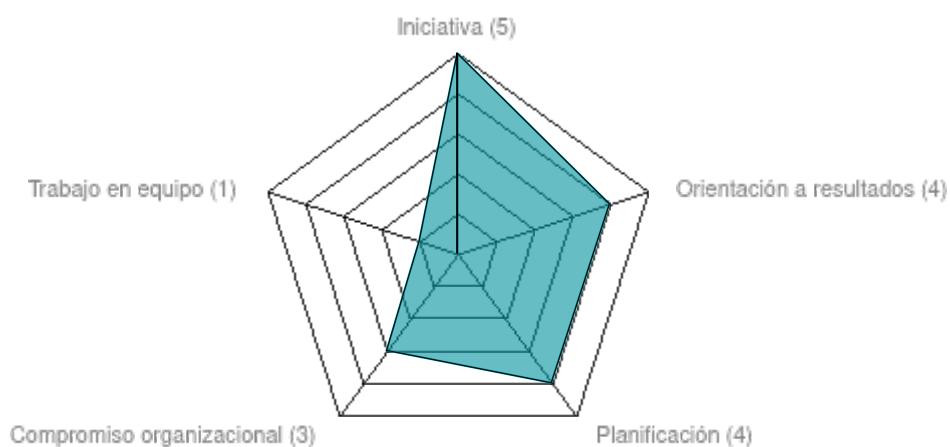
Profesionales



Resultados de competencias

1.1 Gráfica de resultados de competencias

A continuación encontrará los resultados obtenidos para cada competencia



Promedio de competencias

3.4

Nivel alcanzado

Nivel alcanzado

Se refiere al nivel obtenido por el participante en el test. Respecto al grupo normativo **4-5** significa una fortaleza. **3** un nivel de exhibición medio y **1-2** una oportunidad de desarrollo.

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

1.2 Descripción del nivel alcanzado por competencias

A continuación se recogen los resultados en cada una de las competencias, de mayor a menor nivel alcanzado. Las competencias en las que se ha obtenido un alto nivel de desempeño (**4-5**) están destacadas en un color verde, y representan las mayores fortalezas del participante. Por otro lado, las competencias en las que se ha obtenido un menor nivel (**1-2**) están marcadas en color rojo y representan posibles áreas de mejora del participante. Las competencias que se exhiben en un nivel medio (**3**) están marcadas en gris.

Iniciativa

Nivel Alcanzado

5

Muestra disposición a actuar de manera proactiva, asumiendo la responsabilidad ante diferentes situaciones, sin necesidad de que otros lo impulsen.

- Busca constantemente la forma de asumir mayores responsabilidades.
- Es un referente a la hora de asumir responsabilidades elevadas o proyectos complejos.
- Toma siempre la iniciativa a la hora de actuar.
- Va mucho más allá de sus responsabilidades.
- Marca siempre el rumbo a tomar.

Orientación a resultados

Nivel alcanzado

4

Se esfuerza de forma constante en alcanzar o superar las expectativas, haciendo todo lo que esté en su mano por llegar a la meta.

- Busca unos resultados muy ambiciosos y retadores (y por encima de lo que se espera).
- Entiende los resultados como la meta fundamental de su trabajo.
- No deja una tarea hasta que está terminada.
- Busca distintas alternativas para alcanzar los resultados estipulados.
- Busca una alta calidad en su trabajo.

Planificación

Nivel alcanzado

4

Planifica el trabajo para conseguir unos objetivos determinados. Programa por anticipado los pasos y recursos necesarios para una tarea o proyecto. Crea planes de contingencia.

- Cubre todos los posibles riesgos del proyecto con planes de contingencia.
- Su plan es lo suficientemente flexible para adaptarse a circunstancias cambiantes.
- Sus planes son de fácil comprensión y llegan a todo aquel que pudiera estar involucrado en el proyecto.
- Realiza un seguimiento constante de los avances del proyecto.
- Usa herramientas avanzadas de gestión de proyectos.
- Desarrolla eficazmente proyectos de elevada complejidad y que involucran a un número importante de actores.

Compromiso organizacional

Nivel alcanzado

3

Alinea su comportamiento con las metas y objetivos de la organización. Actúa de forma que beneficia a la organización.

- Muestra un compromiso claro con la organización, su visión y sus objetivos.
- En ocasiones es capaz de anteponer los objetivos de la organización a sus objetivos personales.
- Apoya y promueve las prioridades de la organización en la mayoría de las circunstancias.

Trabajo en equipo

Nivel alcanzado

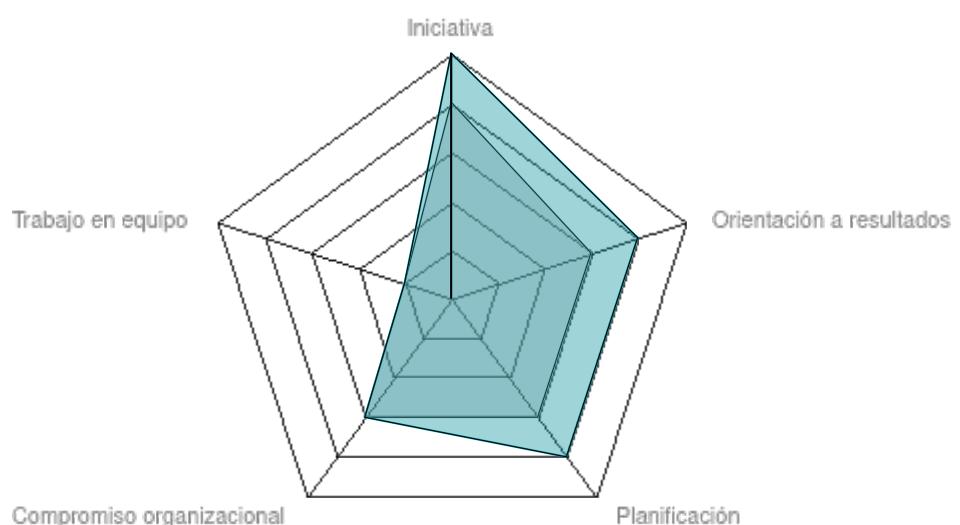
1

Emplea un enfoque cooperativo con los demás, compartiendo información y conocimientos. Promueve la armonía dentro del grupo y ayuda a los procesos de desarrollo del equipo.

- Se integra adecuadamente en grupos de trabajo, limitándose al rol que se le asigna.
- Colabora con otros miembros de su equipo cuando se le solicita.

1.3 Comparativa con el grupo

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



- Puntuación del grupo
- Nivel alcanzado

	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.

Para una información más completa sobre las aptitudes y sus niveles, le recomendamos consultar el diccionario de pensamiento analítico y sistémico.

Pensamiento analítico

2

Pensamiento sistemico

2

Promedio de
aptitudes

2.0



Nivel alcanzado

2.2 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

Pensamiento analítico

Nivel alcanzado

2

Capacidad de solucionar problemas analizando sus partes constitutivas, integrando información dispersa y/o inconexa, y distinguiendo lo relevante de lo irrelevante.

- Reúne y analiza información de complejidad media-baja, detectando aquellas relaciones que son claras entre las partes de un problema.
- Maneja eficazmente cantidades de información media-baja.
- Es capaz de reconocer vínculos causales de baja complejidad ante problemas.
- Realiza análisis medianamente elaborados y resuelve problemas de complejidad media-baja.

Pensamiento sistémico

Nivel alcanzado

2

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.

- Comprende las relaciones entre los elementos de sistemas de complejidad media-baja.
- Es capaz de entender y anticipar los efectos que un cambio en un elemento del sistema tendrá sobre otros en problemas sencillos.
- Tiene una visión global aceptable de problemas en situaciones de complejidad media-baja.

2.3 Comparativa con el grupo

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



CAMILA TORRES

Profesionales



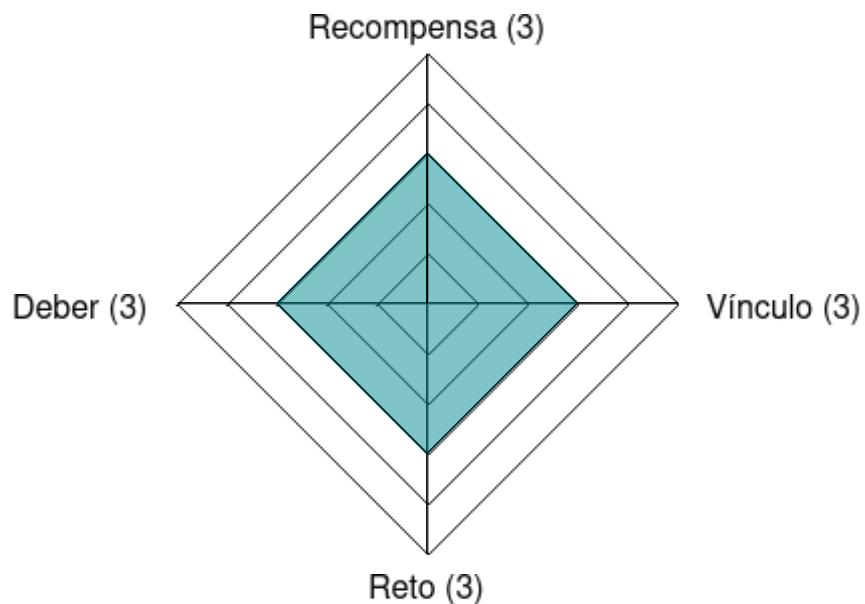
Resultados de motivadores

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 el 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

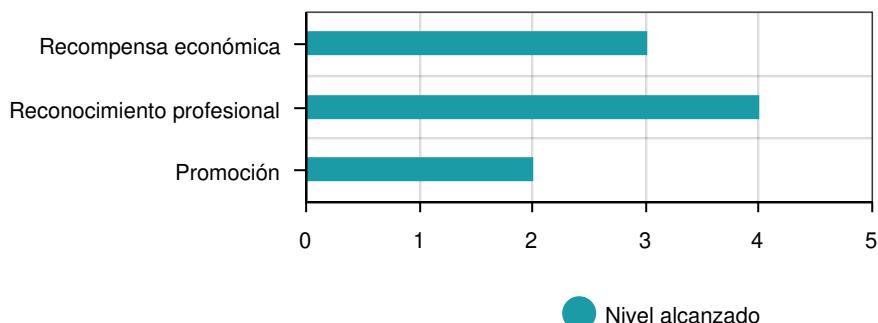
Nivel
alcanzado



- **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-scala

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.

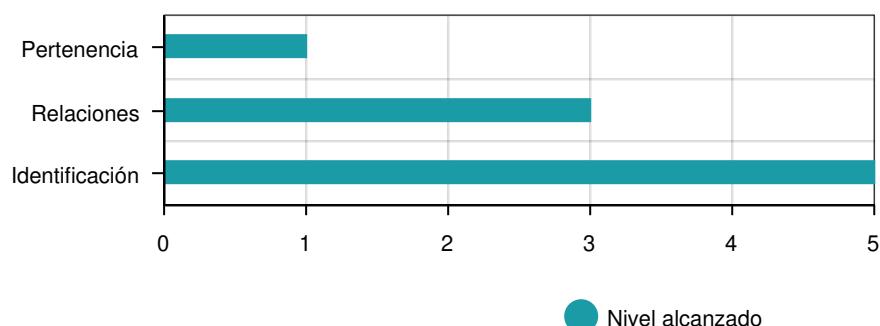
4 Puntuación *Alta motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

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.

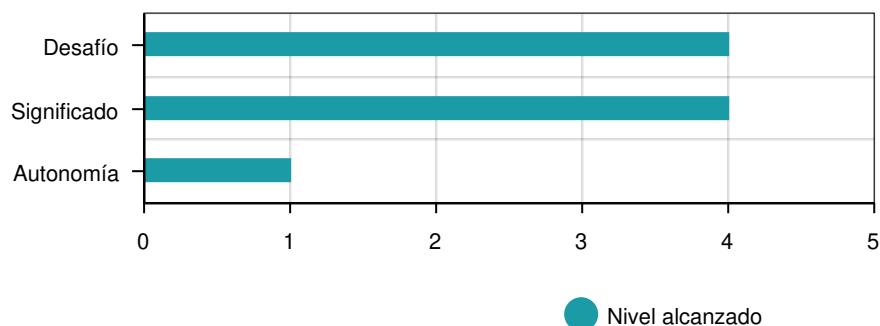
3 *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen una influencia media en su motivación.*

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.

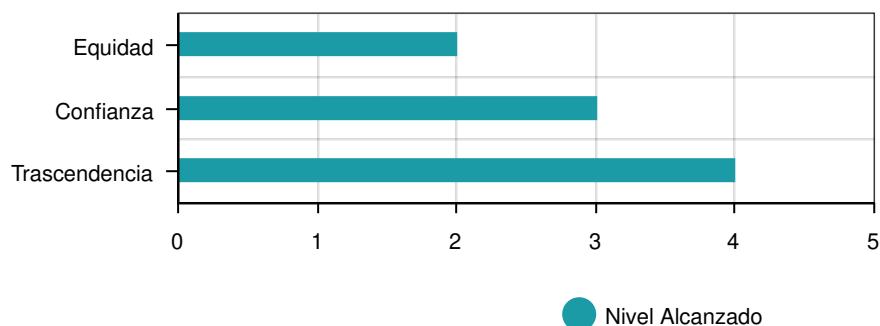
4 Puntuación *El hacer un trabajo con un sentido claro o donde se vea claramente su importancia para la institución es un valor significativo para el participante.*

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.*