

INFORME PARTICIPANTE:

Competencias

Pensamiento analítico y sistémico

Motivadores

Demo

Índice

DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes

◎ Resultados de competencias	5
1.1 Descripción del nivel alcanzado por competencias	5
◎ Resultados de pensamiento analítico y sistémico	10
2.1 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes	10
◎ Resultados de motivadores	12
3.1 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-scala	12

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

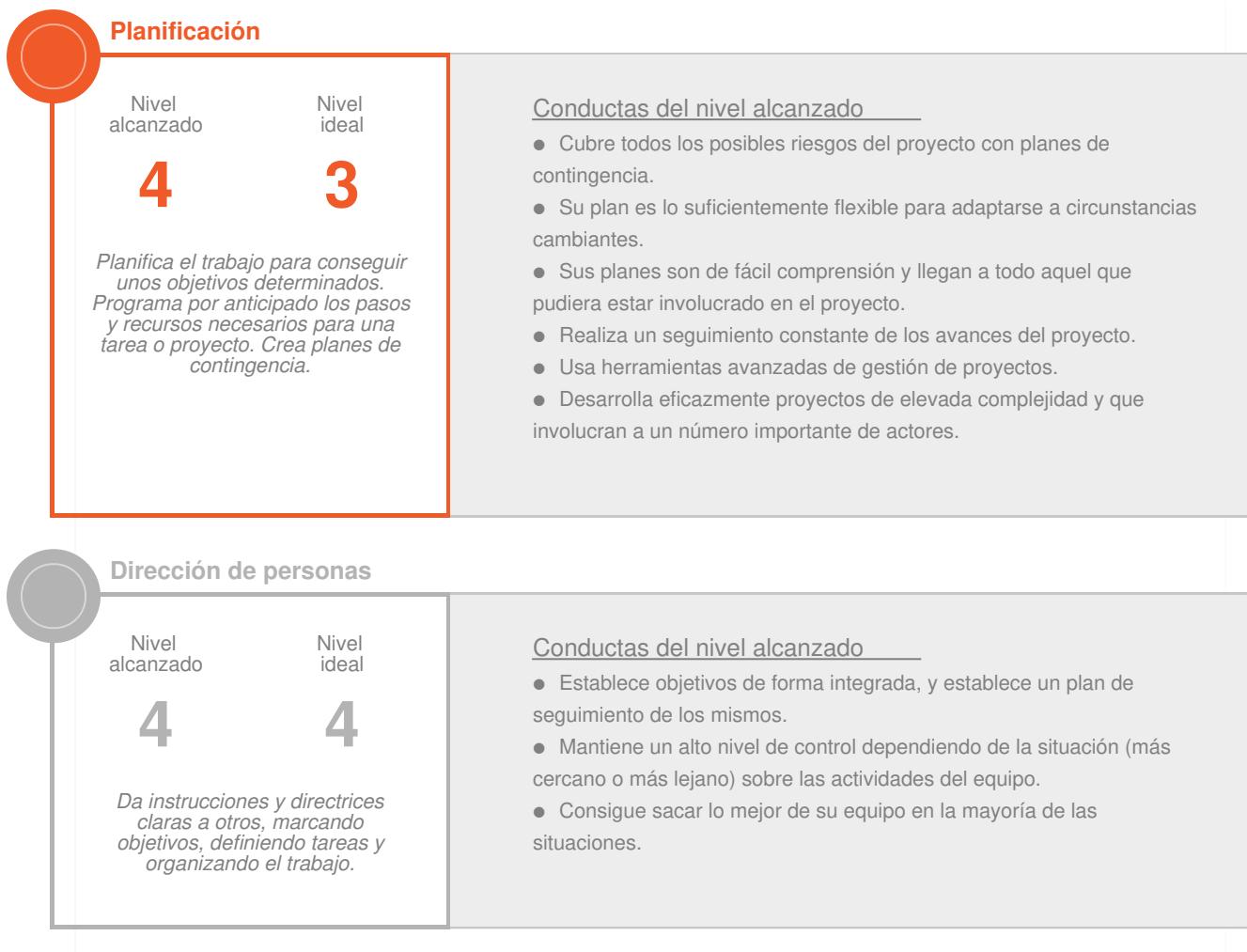


Resultados de competencias

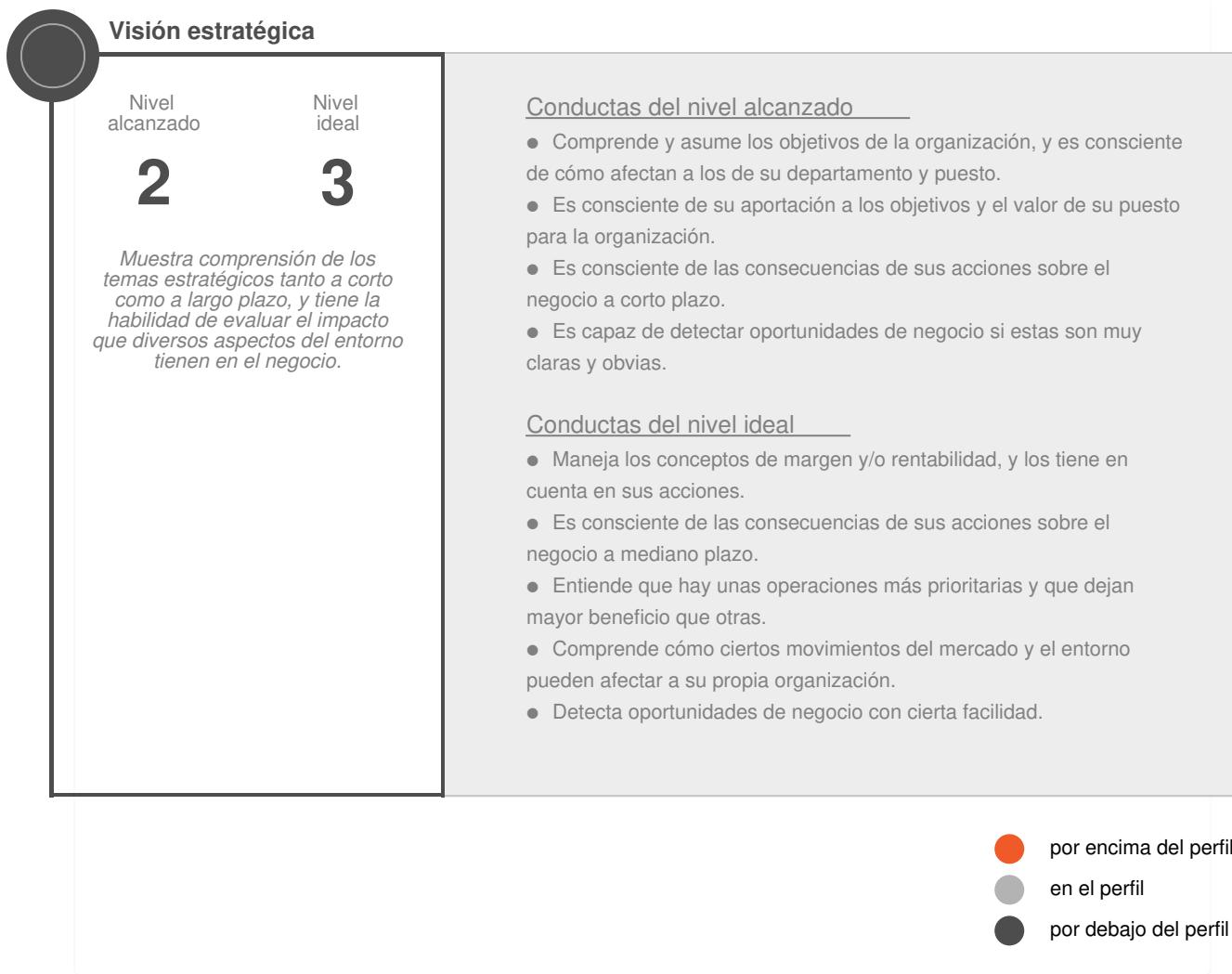
1.1 Descripción del nivel alcanzado por competencias

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	Conductas del nivel alcanzado
4	4	<ul style="list-style-type: none">● 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.
<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>		
Negociación		
Nivel alcanzado	Nivel ideal	Conductas del nivel alcanzado
3	3	<ul style="list-style-type: none">● Explora distintas posibilidades de acuerdo.● Modifica su estrategia en función de la respuesta de su interlocutor.● Presenta claramente las ventajas de su posición.● Tiene claro interés por alcanzar un acuerdo, aunque este sea provisional.● Mantiene un equilibrio entre la defensa de sus intereses y el respeto por los intereses del otro.
<i>Reconoce los objetivos de las diferentes partes. Negocia soluciones mutuamente favorables mediante el compromiso, y genera situaciones "ganar-ganar".</i>		



DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes



Resultados de pensamiento analítico y
sistémico

2.1 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

Pensamiento analítico

Nivel Alcanzado	Nivel Ideal
3	4
<i>Capacidad de solucionar problemas analizando sus partes constitutivas, integrando información dispersa y/o inconexa, y distinguiendo lo relevante de lo irrelevante.</i>	

Conductas del nivel alcanzado

- 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.

Conductas del nivel ideal

- 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
<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>	

Conductas del nivel alcanzado

- 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

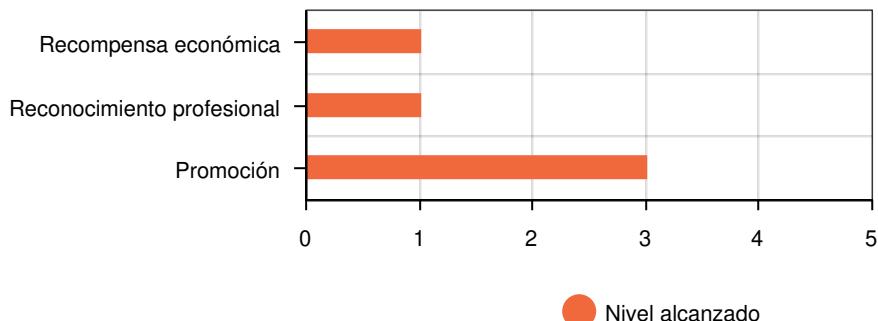
Demo - Gerentes



Resultados de motivadores

3.1 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.

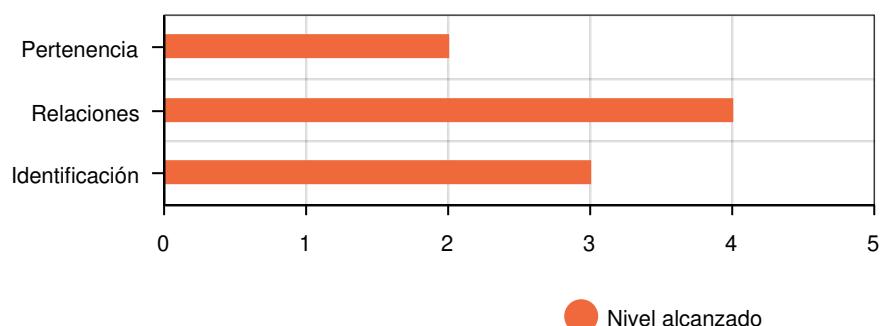
1 Puntuación *Muy baja motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

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

Relaciones

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

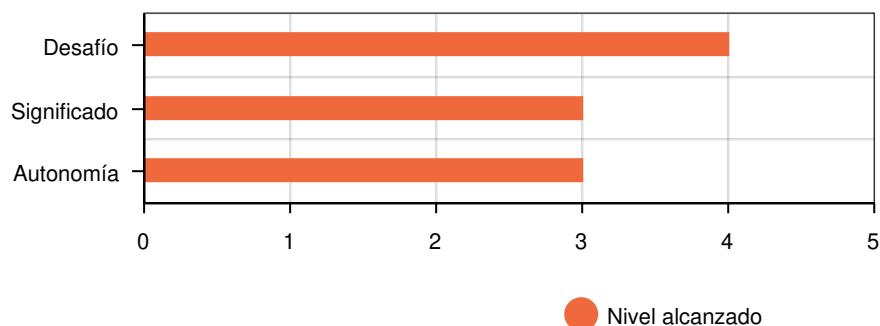
4 *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen elevada influencia en su motivación.*

Identificación

Sintonía entre mis objetivos y los objetivos de la institución.

3 *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

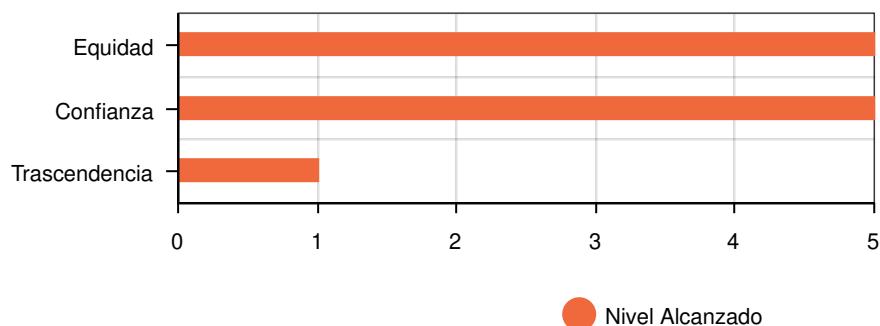
Independencia a la hora de gestionar el trabajo.

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.*