

# 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-escala

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**

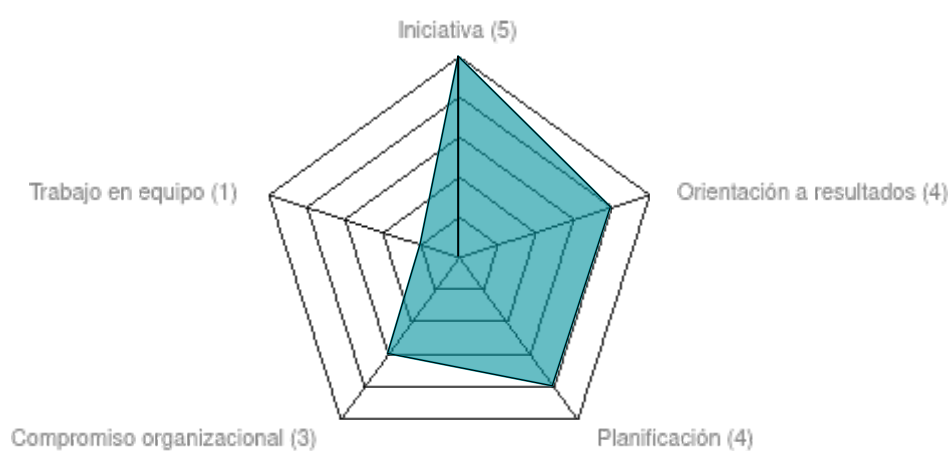
Profesionales



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

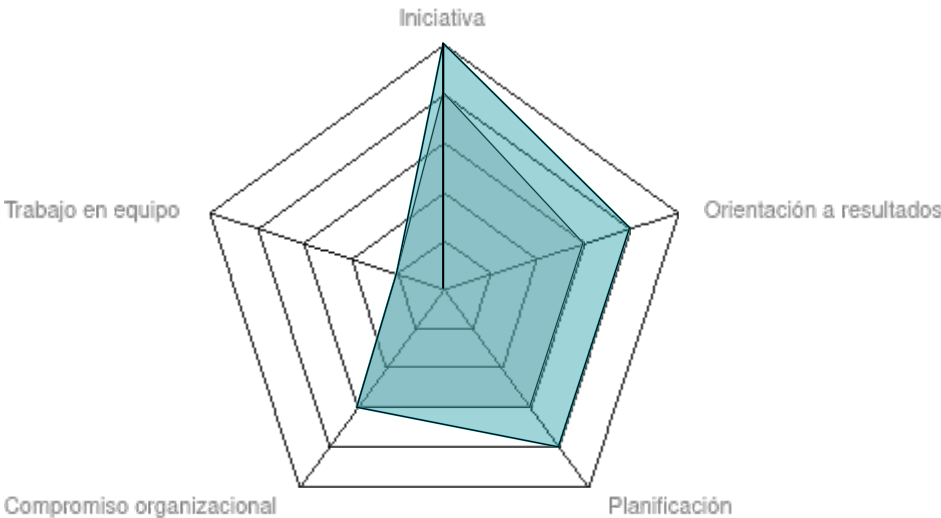
**1**

*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



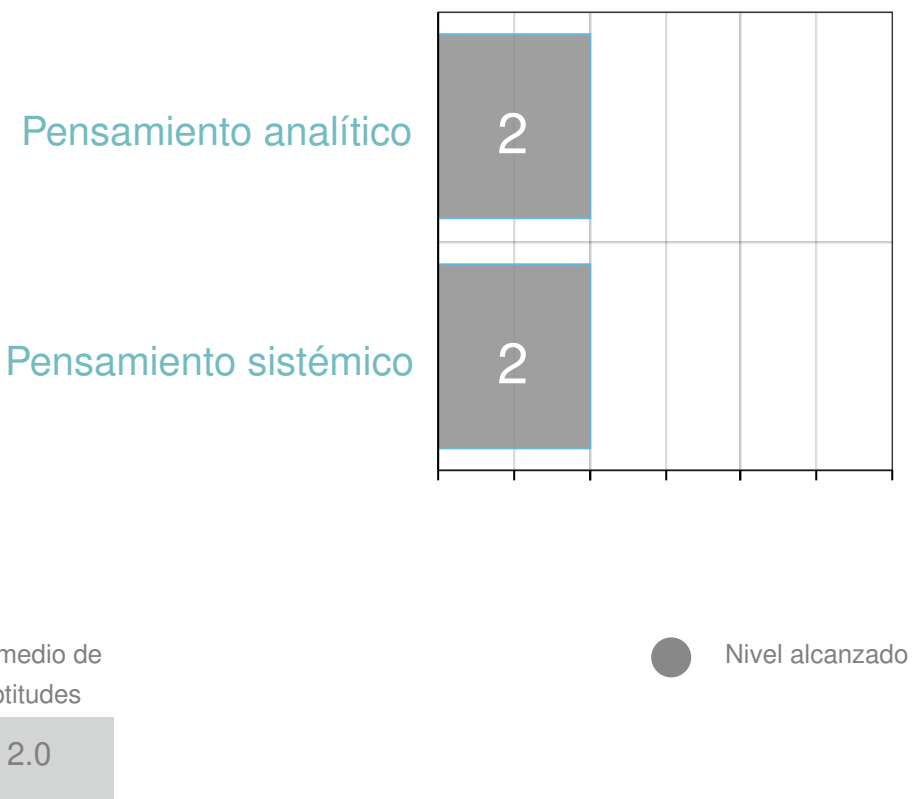
Resultados de pensamiento analítico y  
sistémico

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.



## 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

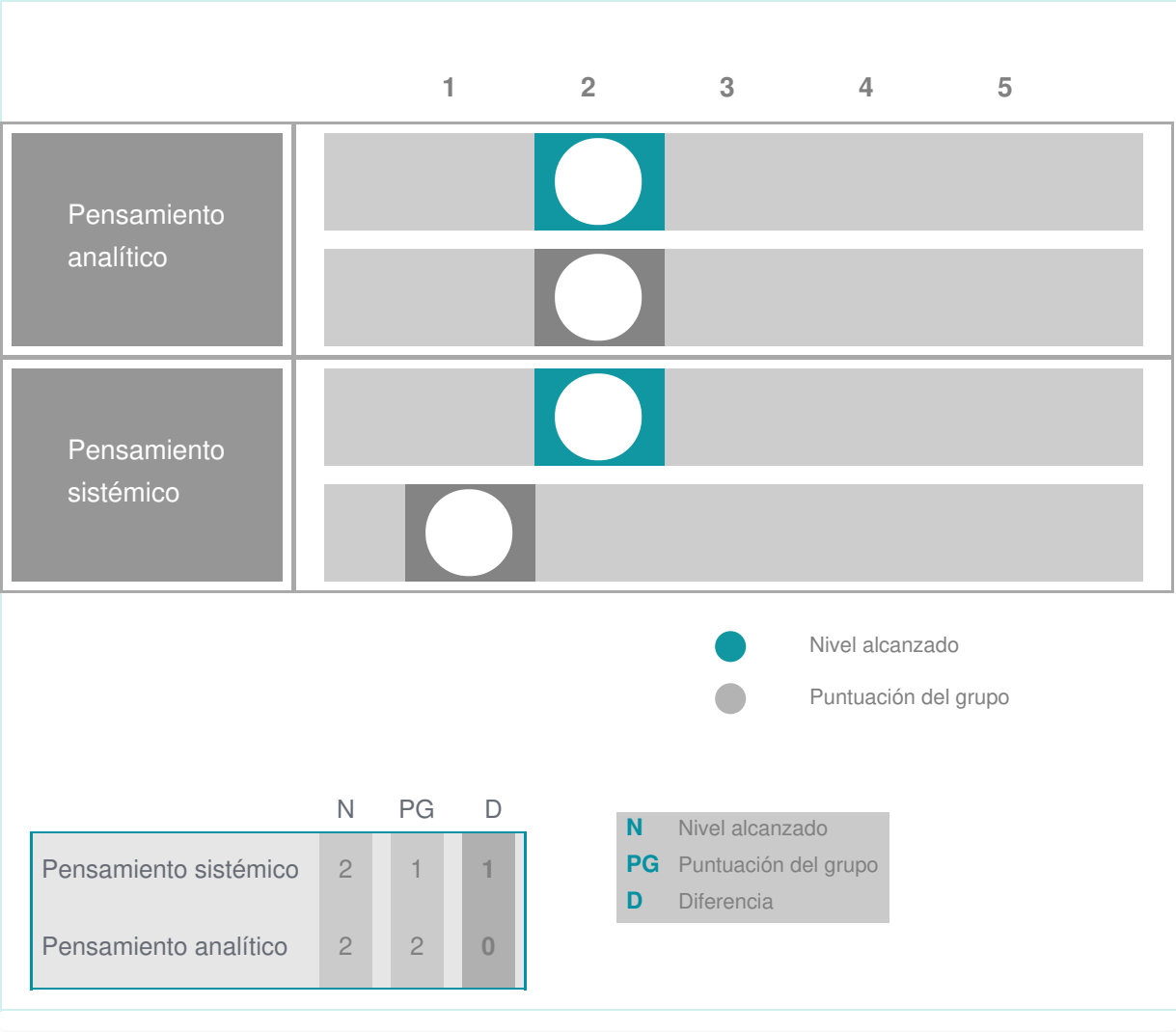
2

*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



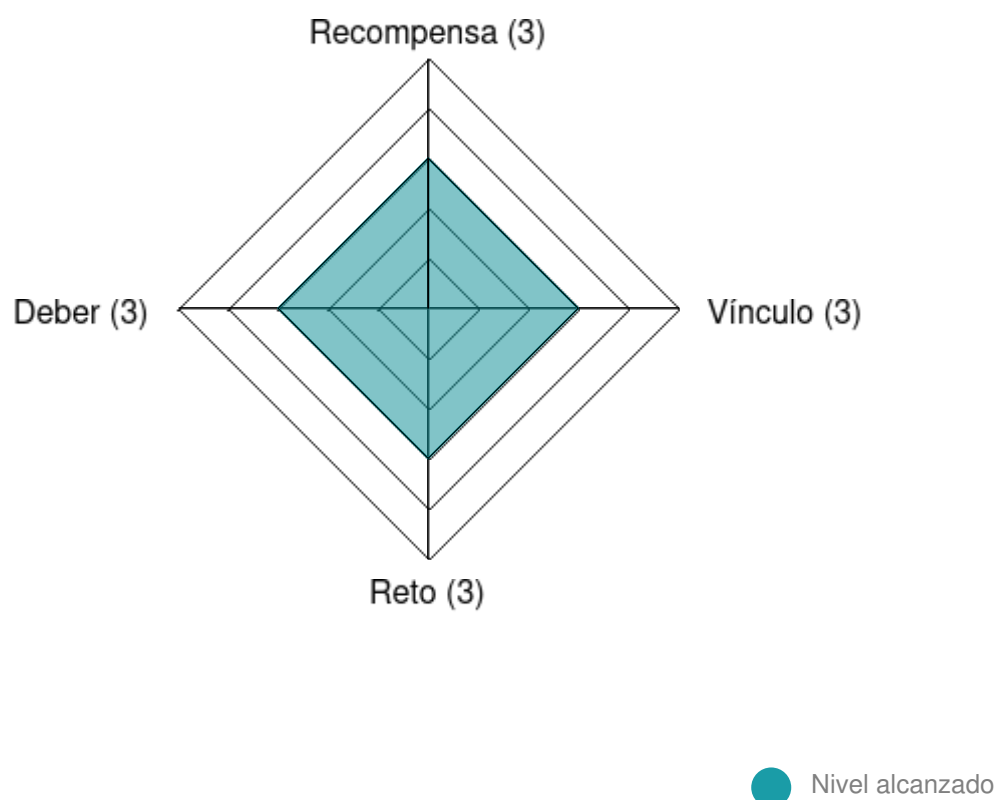
Resultados de motivadores

### 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.



## 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.

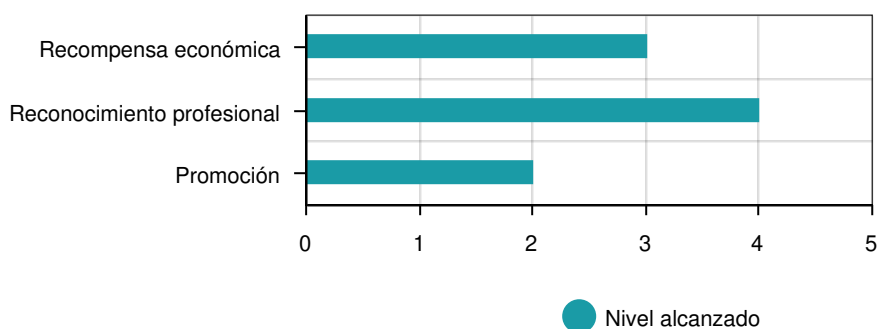
## Deber

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.*

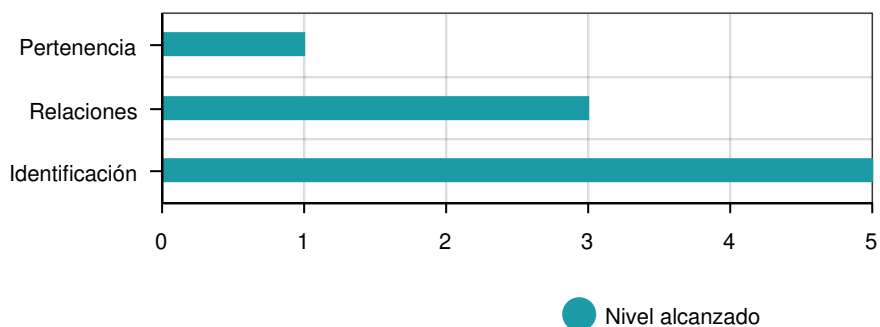
### Promoción

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  
Puntuación *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.

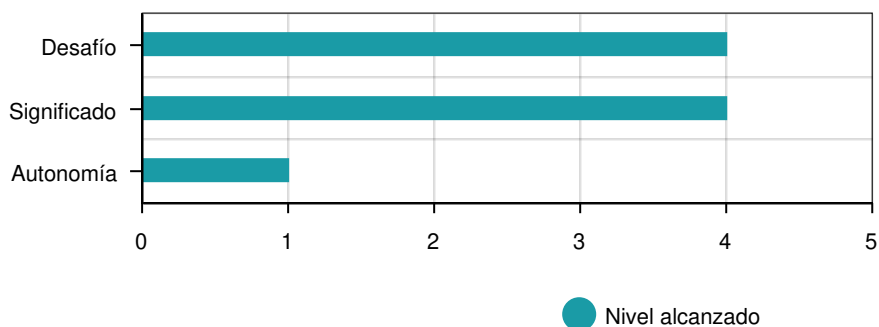
3  
Puntuación *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen una influencia media en su motivación.*

### Identificación

Sintonía entre mis objetivos y los objetivos de la institución.

5  
Puntuación *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.

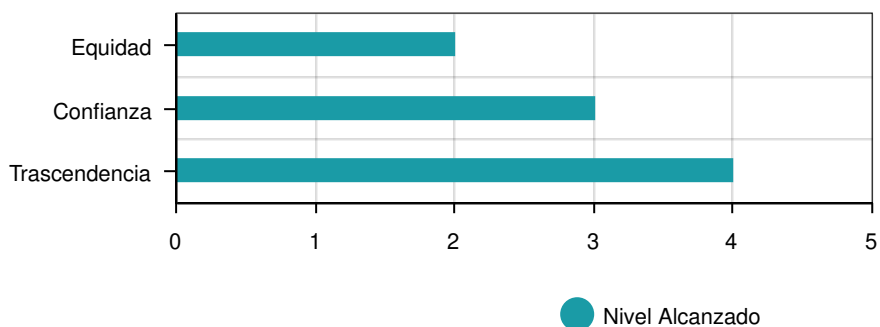
4  
Puntuación *El hacer un trabajo con un sentido claro o donde se vea claramente su importancia para la institución es un valor significativo para el participante.*

### 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.*