

INFORME PARTICIPANTE:

Competencias

Pensamiento analítico y sistémico

Motivadores

CAMILA TORRES

Profesionales

22 de Agosto de 2025

Índice

CAMILA TORRES

Profesionales

◎ Resultados de competencias	5
1.1 Descripción del nivel alcanzado por competencias	5
◎ Resultados de pensamiento analítico y sistémico	9
2.1 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes	9
◎ Resultados de motivadores	11
3.1 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-scala	11

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

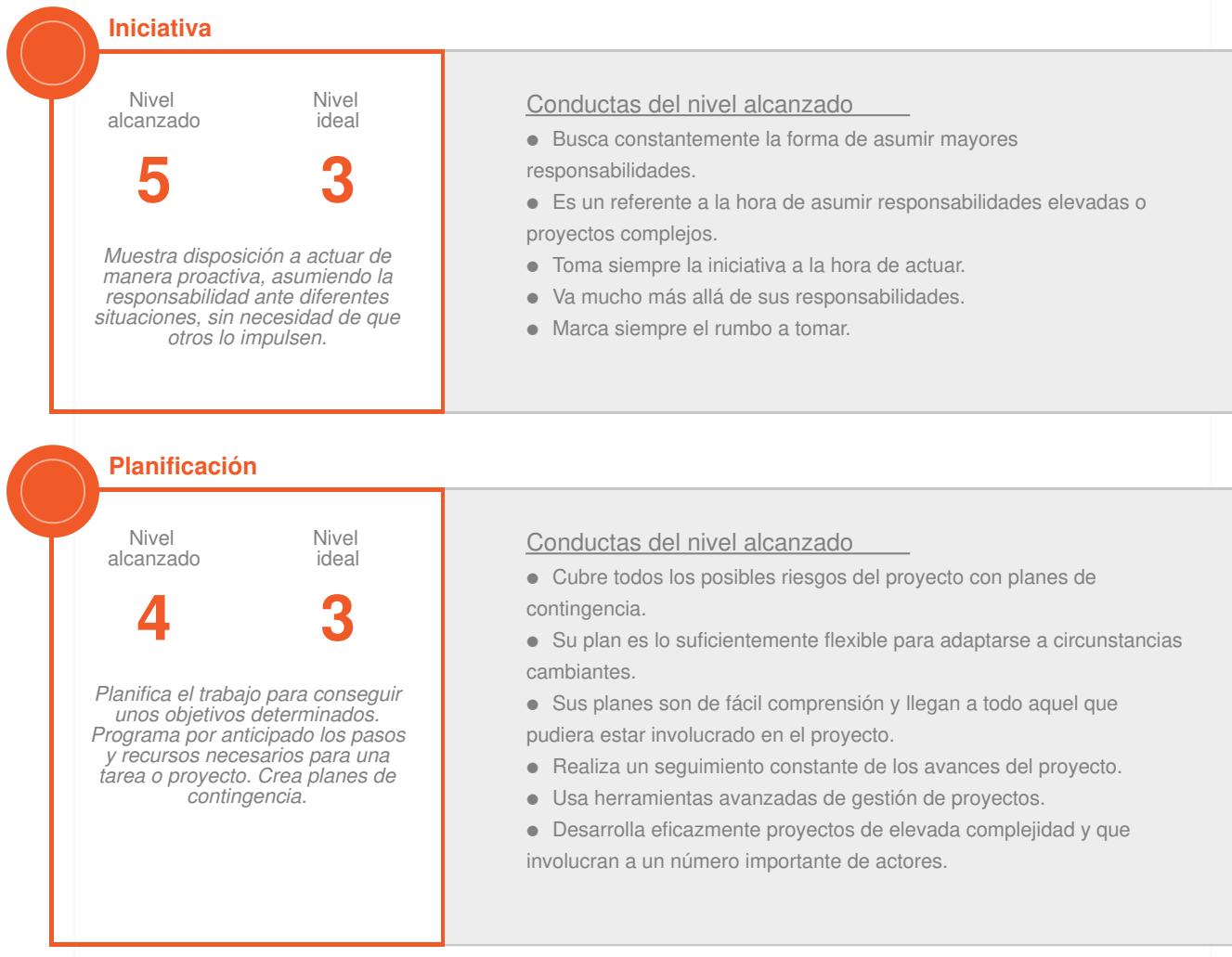
Profesionales



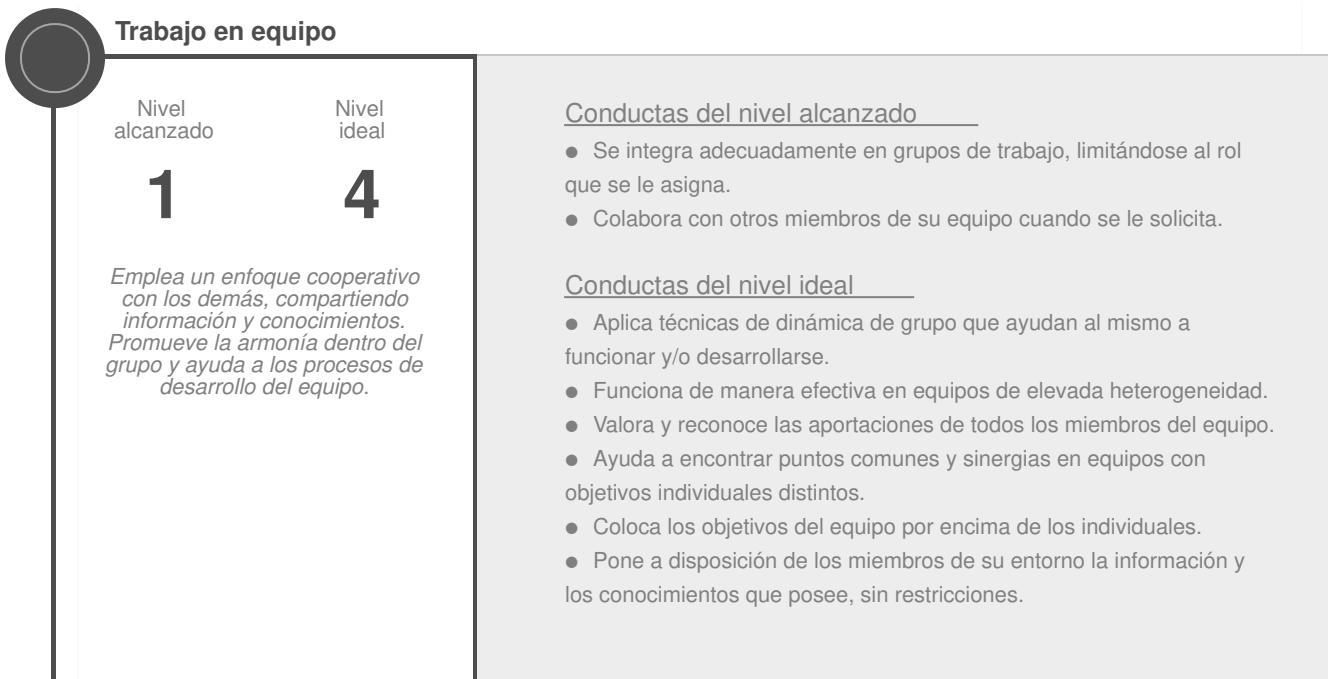
Resultados de competencias

1.1 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	
4	4	
<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	
3	4	
<i>Alinea su comportamiento con las metas y objetivos de la organización. Actúa de forma que beneficia a la organización.</i>		
Conductas del nivel alcanzado		
<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.		
Conductas del nivel ideal		
<ul style="list-style-type: none">● 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.		
Conductas del nivel ideal		
<ul style="list-style-type: none">● Muestra un nivel de compromiso muy alto con la organización, con su visión y sus objetivos.● Apoya las decisiones que vayan en beneficio de toda la organización aunque entren en conflicto con sus prioridades personales.● Apoya a sus colegas de otros departamentos más allá de lo requerido.		



- por encima del perfil
- en el perfil
- por debajo del perfil

CAMILA TORRES

Profesionales



Resultados de pensamiento analítico y
sistémico

2.1 Descripción del nivel alcanzado en las aptitudes

Pensamiento analítico

Nivel Alcanzado	Nivel Ideal
2	3
<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>	

Conductas del nivel alcanzado

- 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.

Conductas del nivel ideal

- 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.

Pensamiento sistémico

Nivel Alcanzado	Nivel Ideal
2	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>	

Conductas del nivel alcanzado

- 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.

Conductas del nivel ideal

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

CAMILA TORRES

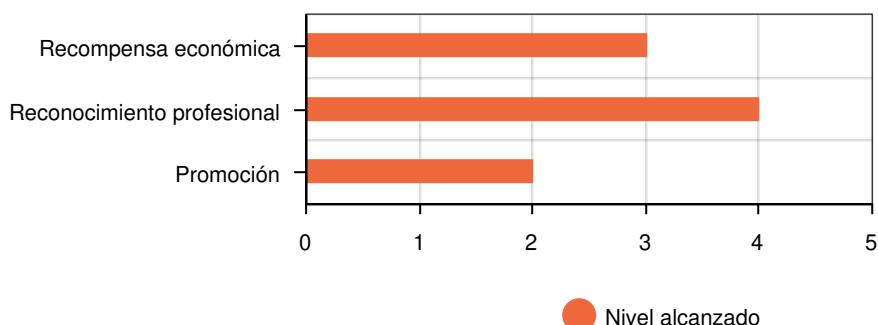
Profesionales



Resultados de motivadores

3.1 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.

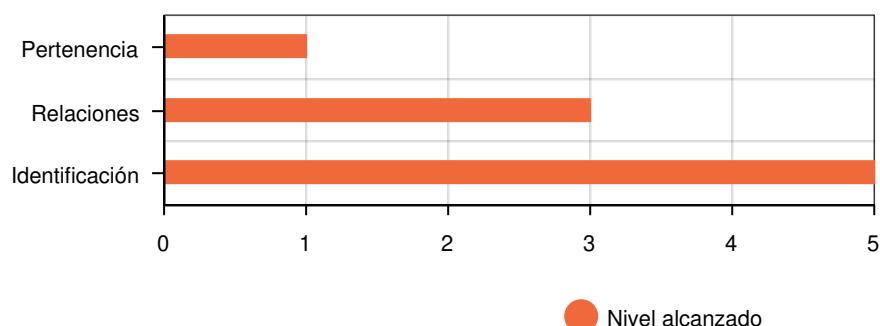
4 Puntuación *Alta motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

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.

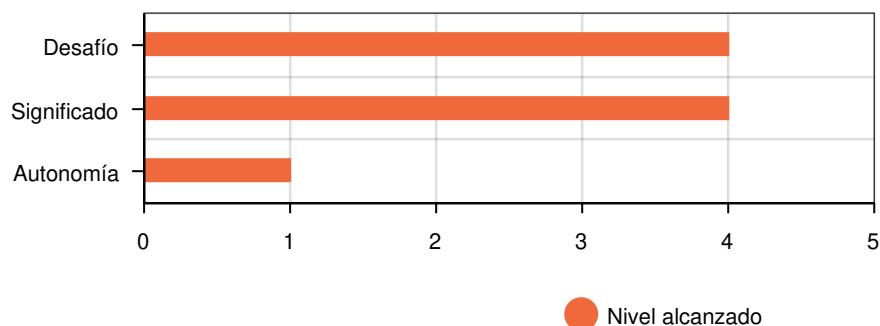
3 *La comunicación y las relaciones fluidas con otras personas y/o departamentos tienen una influencia media en su motivación.*

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.

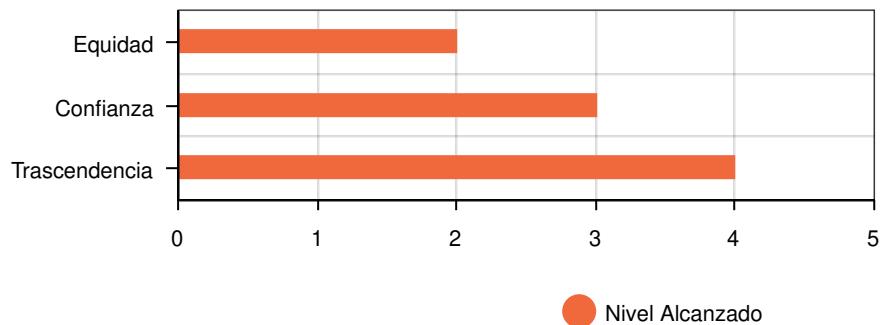
4 Puntuación *El hacer un trabajo con un sentido claro o donde se vea claramente su importancia para la institución es un valor significativo para el participante.*

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.