

INFORME SIN 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 Descripción del nivel alcanzado por competencias

6

☉ 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

☉ Resultados de motivadores

13

3.1 Gráfica de resultados de motivadores

13

3.2 Descripción del nivel alcanzado en cada dimensión

14

3.3 Descripción del nivel alcanzado por cada sub-escala

15

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

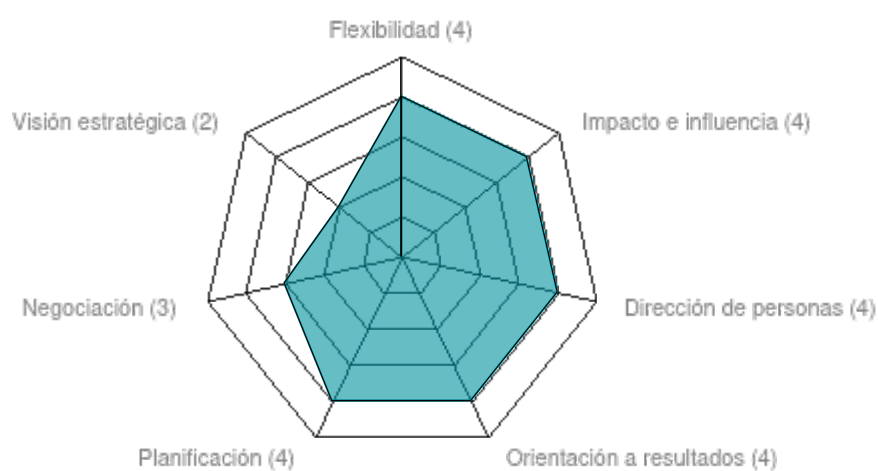
Demo - Gerentes



Resultados de competencias

1.1 Gráfica de resultados de competencias

A continuación encontrará los resultados obtenidos para cada competencia



Promedio de competencias

3.57

● 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.

Flexibilidad

Nivel Alcanzado

4

Se adapta fácilmente a nuevas situaciones y formas de trabajar. Es receptivo a los cambios y muestra voluntad por adaptarse a ellos de forma efectiva.

- Se adapta con extrema facilidad y rapidez a nuevas situaciones, por grandes que sean los cambios.
- Se mueve con facilidad en ambientes distintos del suyo.
- Capaz de tratar con un rango de personas muy amplio.
- Tiene una actitud proactiva hacia el cambio.
- Modifica su enfoque con facilidad a la vista de nuevas situaciones.
- Asume nuevos roles con gran facilidad, y los integra en su trabajo diario.

Impacto e influencia

Nivel alcanzado

4

Genera una primera impresión positiva y logra influenciar las acciones de otros, usando estrategias directas e indirectas, transmitiendo credibilidad que se mantiene a lo largo del tiempo.

- Es capaz de ejercer influencia sobre personas de distintos ámbitos.
- Utiliza métodos no habituales para atraer la atención, cuidando que estos sean adecuados al contexto.
- Produce una impresión positiva en todos los grupos con los que se relaciona.

Dirección de personas

Nivel alcanzado

4

Da instrucciones y directrices claras a otros, marcando objetivos, definiendo tareas y organizando el trabajo.

- Establece objetivos de forma integrada, y establece un plan de seguimiento de los mismos.
- Mantiene un alto nivel de control dependiendo de la situación (más cercano o más lejano) sobre las actividades del equipo.
- Consigue sacar lo mejor de su equipo en la mayoría de las situaciones.

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.

Negociación

Nivel alcanzado

3

Reconoce los objetivos de las diferentes partes. Negocia soluciones mutuamente favorables mediante el compromiso, y genera situaciones "ganar-ganar".

- 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.

Visión estratégica

Nivel alcanzado

2

Muestra comprensión de los temas estratégicos tanto a corto como a largo plazo, y tiene la habilidad de evaluar el impacto que diversos aspectos del entorno tienen en el negocio.

- Comprende y asume los objetivos de la organización, y es consciente de cómo afectan a los de su departamento y puesto.
- Es consciente de su aportación a los objetivos y el valor de su puesto para la organización.
- Es consciente de las consecuencias de sus acciones sobre el negocio a corto plazo.
- Es capaz de detectar oportunidades de negocio si estas son muy claras y obvias.

DANIELA CASTILLO

Demo - Gerentes



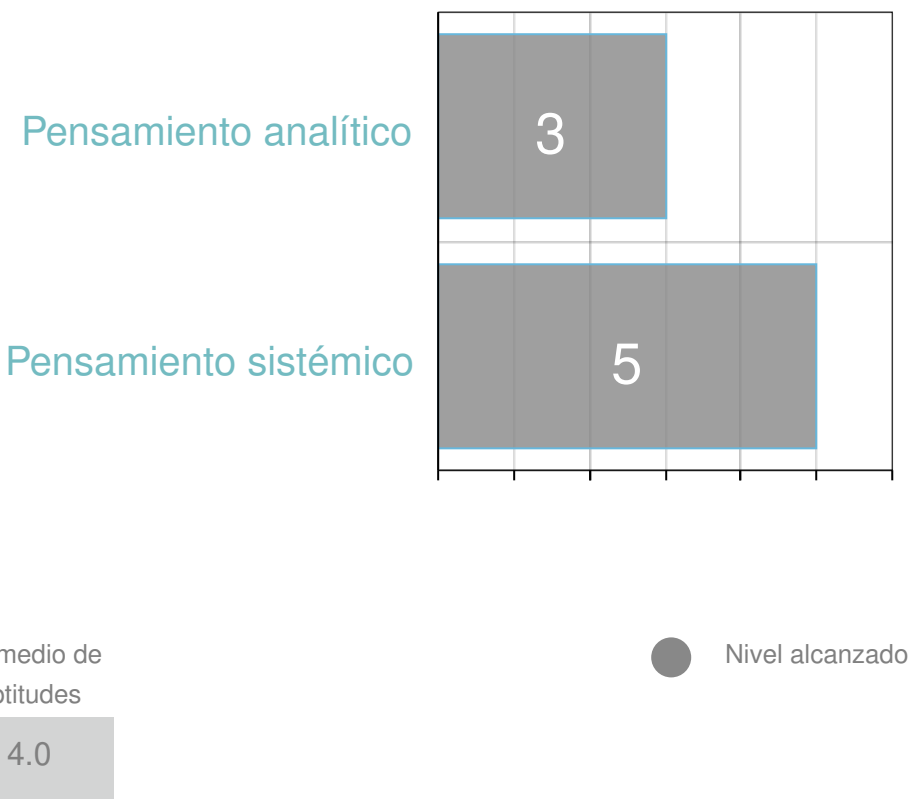
Resultados de pensamiento analítico y
sistémico

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

3

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, 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

5

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 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



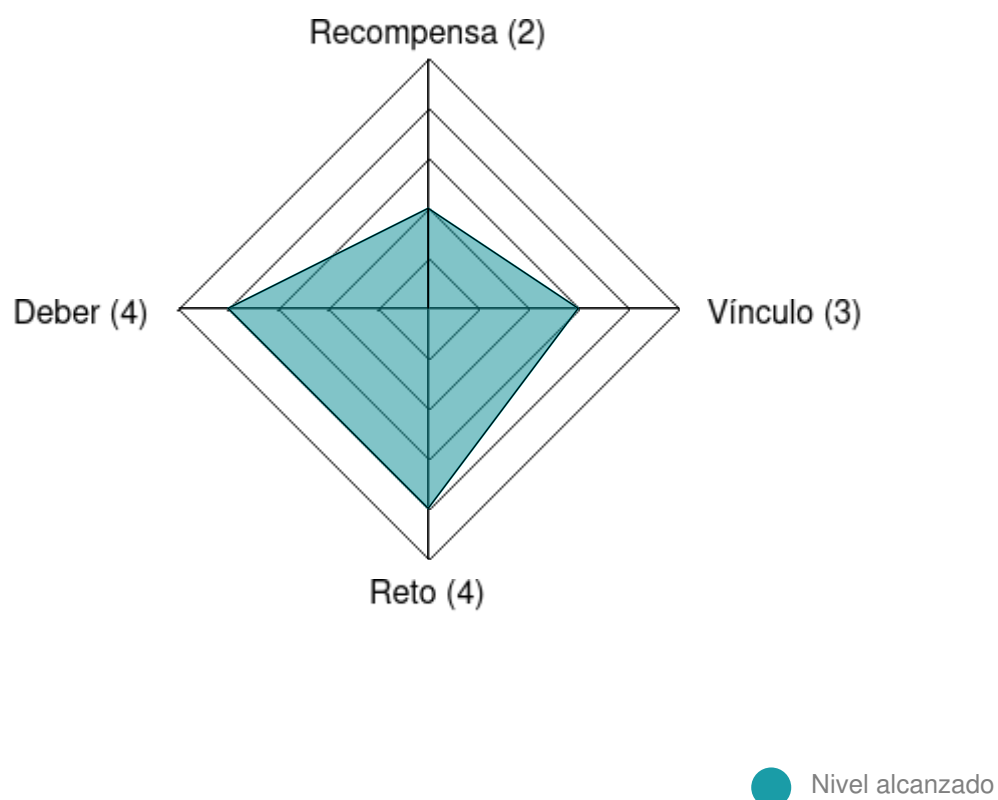
Resultados de motivadores

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.



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 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.

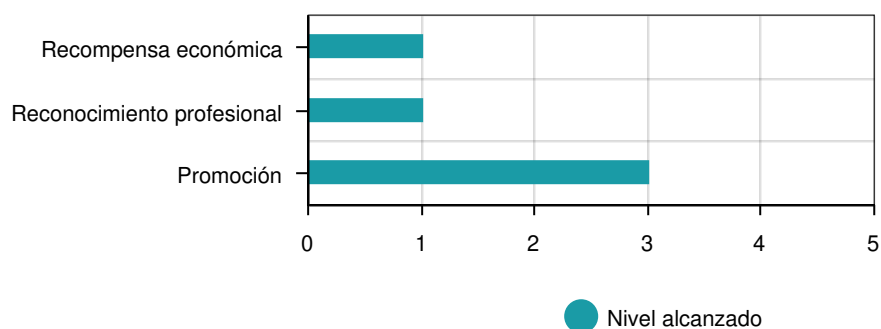
Deber

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.

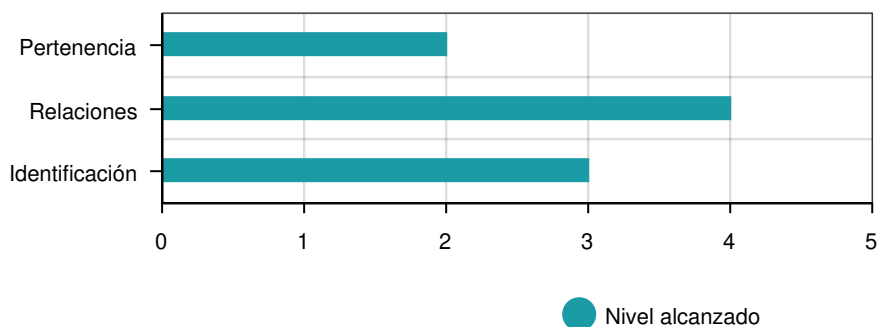
1
Puntuación *Muy baja motivación hacia premios, consideraciones o reconocimientos no materiales de su trabajo.*

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

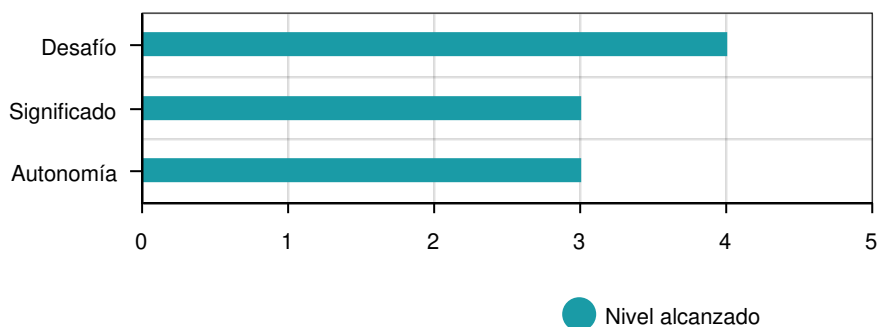
Sintonía entre mis objetivos y los objetivos de la institución.

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

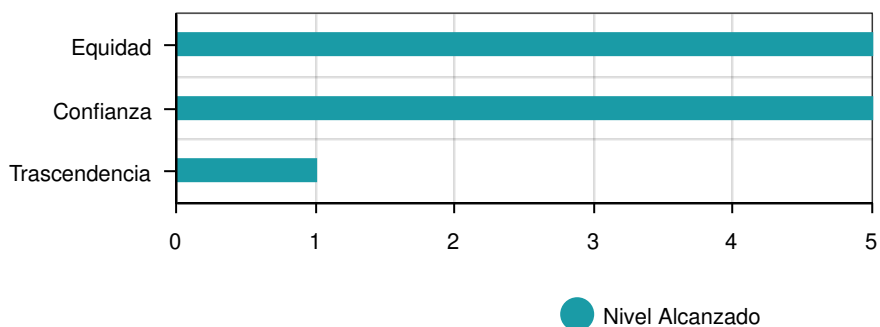
Independencia a la hora de gestionar el trabajo.

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.