

LOGO

DE TU EMPRESA



### Datos del evaluado

ID del evaluado: XXX2-1865844300

Nombre: sdfsd dsfsd

Fecha de nacimiento:

País:  México

Contacto:





Puesto: 01042024-02 Perfiles PvsP

## ADECUACIÓN: Relación persona - puesto



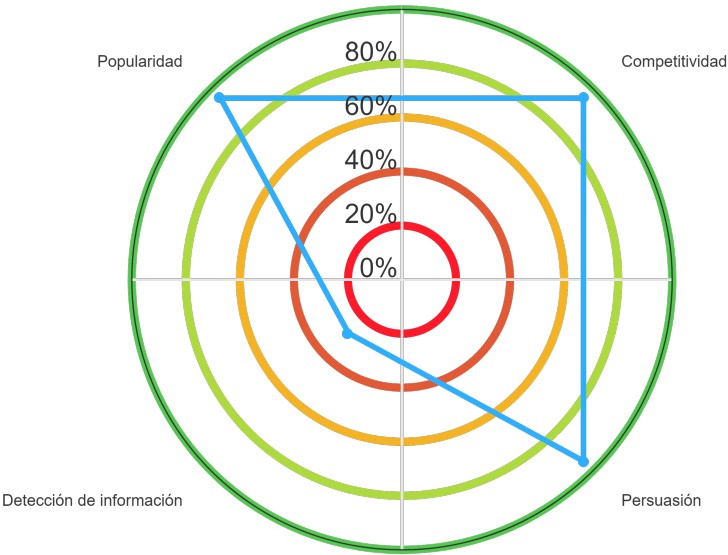
EL PERFIL FUE  
INVALIDADO

Esta prueba ha sido invalidada  
Primer intento: azarosidad  
Segundo intento: azarosidad

 El perfil se adecúa muy bien al puesto  El perfil se adecúa bien al puesto  El perfil se adecúa parcialmente al puesto  El perfil es poco adecuado para el puesto  El perfil fue manipulado

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	FACILIDAD CON QUE SE PUEDEN EJERCER LAS COMPETENCIAS	%
		<div><div>MUY</div><div>BAJA</div><div>BAJA</div><div>MEDIANA</div><div>ALTA</div><div>MUY</div><div>ALTA</div></div>	
Competitividad	Capacidad para alcanzar metas y objetivos específicos de manera efectiva y eficiente. Implica la habilidad de identificar y priorizar los objetivos, desarrollar estrategias efectivas para lograrlos, tomar decisiones informadas y utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados.	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	95%
Persuasión	Habilidad de influir en las actitudes, creencias o comportamientos de otras personas mediante el uso de argumentos lógicos, emocionales o sociales.	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	95%
Detección de información	Habilidad de identificar y recopilar información relevante y precisa de diversas fuentes, incluyendo libros, artículos, sitios web y otras fuentes de información. Esta habilidad implica la capacidad de analizar críticamente la información, evaluar su calidad y determinar su relevancia para una tarea o problema específico.	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	28%
Popularidad	Capacidad para generar interés y entusiasmo en las personas, lo que a su vez puede traducirse en un aumento en el número de seguidores, fans, clientes o patrocinadores.	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	95%

MAPA DE ADECUACIÓN



MAPA CONDUCTUAL DEL CANDIDATO

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CANDIDATO

Persona segura de sí misma, actúa con firmeza y se hace escuchar. Con buenas relaciones interpersonales. Acapara el interés y la admiración de los demás por su seguridad en sí mismo(a) y su optimismo.

CONDUCTAS PROBABLES

Hábil para administrar recursos y fuerza humana. Competente en la comunicación directa a cualquier nivel. Interesado(a) en aplicar criterios y normas en forma eficiente. Se enfoca a los resultados más que a los detalles del proceso. Toma decisiones claras y sin demoras. Resiste bien la presión. Suele ejercer sólido liderazgo principalmente de contacto. Efectivo en actividades de venta. Genera credibilidad. Ofrece presentaciones de gran interés. Gran parte de su éxito radica en lo atractivo de su personalidad. Puede mediar con efectividad en los conflictos. Confía en sí mismo(a), lo que le lleva a hacer las cosas a su manera. Autosuficiente en su análisis y en su toma de decisiones, no requiere supervisión cercana. Sostiene en forma sólida sus puntos de vista. Para analizar y decidir se enfoca en el panorama amplio. Al tiempo que le incomodan las reglas y sistemas generados por otros, puede sentirse cómodo(a) ante situaciones poco estructuradas. Considera que los mejores argumentos son los suyos.

PATRONES DE COMPORTAMIENTO

- Posee alto sentido de logro; se enfoca en la acción; proactivo.
- Se comunica directamente; es claro y va 'al grano'.
- Enfocado a los aspectos positivos del entorno; atractivo para la gente.
- Persuasivo; genera confianza; independiente en sus juicios.
- Conserva la calma bajo presión; no se deja impresionar.

## NIVEL DE CONDUCTAS FUNDAMENTALES



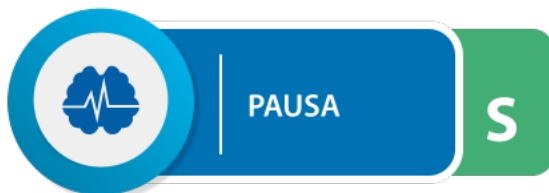
### NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy alto

La percepción que tiene esta persona de sí misma es de alguien sumamente dominante. Se percibe como alguien decidido(a), firme, competitivo(a), independiente y seguro(a) de sí mismo(a), como alguien a quien le gustan los desafíos y tratará de tener éxito por cualquier medio que tenga a su alcance. Se ve a sí mismo(a) como una persona a quien le gusta estar en posiciones de autoridad, como una persona que tiende a tener iniciativa y tomar riesgos, como un líder natural, con tendencia a desafiar, muy orgulloso(a) que tiende a ignorar otras opiniones.



### NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy alto

Esta persona se percibe a sí misma como alguien que es sumamente persuasivo(a), que tiene una personalidad entusiasta, carismática, divertida y sociable. Se ve a sí mismo(a) como alguien a quien le motiva el reconocimiento y la interacción con los demás, como alguien alegre, extrovertido(a), con mucho sentido del humor, y que necesita comunicarse todo el tiempo con los demás. Considera que le gusta hablar con los desconocidos y ser el centro de atención. En las conversaciones, se percibe como alguien que tiende a tomar la palabra y no escuchar a los demás.



### NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Bajo

Esta persona considera que tiene dificultad para ser tranquila y paciente. La percepción que tiene de sí misma es de alguien que, en pocas circunstancias, se interesa por los problemas de los demás. Se ve a sí mismo(a) como alguien a quien le cuesta trabajo ser pacífico(a).



### NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy bajo

La imagen que tiene esta persona de sí misma es de alguien que no es analítico(a) ni cuidadoso(a). Se ve a sí mismo(a) como alguien que, muy pocas veces, valora la estructura, la organización y la precisión. Se percibe como alguien que no da importancia a los procedimientos establecidos. No se considera a sí mismo(a) como alguien perfeccionista, que busca datos y hechos para tomar una decisión.



### NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Bajo

Esta persona, pocas veces, considera ser consciente de sus emociones. Percibe que le cuesta trabajo manejar sus emociones adecuadamente para adaptarse al entorno en el que se encuentra y resolver problemas. Considera que tiene poca capacidad para reconocer y comprender las emociones en los demás, cree que en pocos momentos es empática y que puede integrarse y colaborar con algunos equipos de trabajo con cierta dificultad.



## COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

### En cuanto a su perfil dominante:

Se crece ante el trabajo arriesgado, aprovecha recursos escasos. Muy proactivo(a), acepta cargas de responsabilidad, no necesita ser supervisado(a).

### En cuanto a su perfil influyente:

Hace buenas relaciones a cualquier nivel en toda la organización, toda su dinámica de trabajo es amistosa. Es elemento de cohesión en los grupos.

### En cuanto a su perfil de cumplimiento:

Solamente toma en cuenta políticas y criterios si le convencen. Le gusta experimentar, difícilmente, acepta que otros le dirijan u orienten, hace las cosas a su manera logrando ser efectivo(a).



## MOTIVACIÓN INTERNA

Sugiere aquello que el puesto debe ofrecerle al ocupante para desempeñar mejor sus competencias naturales y en cuya presencia la motivación surgirá espontáneamente.

Esta persona encontrará estímulo necesario para su motivación interna, bajo las siguientes condiciones:

Poder, reto, prestigio, logro, éxito, posibilidades, esfuerzo, reconocimiento, renombre y visibilidad.

Gente y relaciones, popularidad, calidez y cordialidad, cultivo de la imagen, estar a la moda.

Libertad de expresión, refuerzo al cuestionamiento y a la experimentación, empoderamiento, poca supervisión, libertad de acción. Solicitarle crítica constructiva y opiniones.

## COACHING

Se recomienda que esta persona trabaje en ser más tranquila y paciente. Es importante que se interese más por los problemas de las otras personas y, del mismo modo, que se esfuerce en escuchar y comprender a los demás. Se sugiere que mejore su capacidad para conciliar en los conflictos y aplicar el sentido común, de tal forma que pueda entablar relaciones más pacíficas con quienes le rodean.

Se recomienda que esta persona trabaje en ser más analítica y cuidadosa. Es importante que valore los detalles al momento de entregar un proyecto o un trabajo y ponga más atención en cuestiones como la forma, estructura y organización en sus entregas. Del mismo modo, se sugiere que se apegue y se de más importancia a los procedimientos establecidos, y que se interese por buscar datos y hechos antes de tomar una decisión.

Se recomienda que esta persona trabaje en ser más consciente de sus emociones, es importante que aprenda a manejar sus emociones adecuadamente para adaptarse al entorno en el que se encuentra. Del mismo modo, se sugiere que trabaje en su capacidad para reconocer y comprender mejor las emociones en los demás. Finalmente, se recomienda que trabaje en su capacidad de ser empático(a), para poder integrarse y colaborar con diferentes equipos de trabajo.

**Acción Gerencial** Permitirle participar en negociaciones difíciles (siempre que lo admitan su nivel y la función del puesto). Fijar conjuntamente objetivos que le representen un reto. Reconocerle sistemática e inmediatamente sus logros y esfuerzos con símbolos evidentes de estatus.

**Plan de Carrera** Prepararle para puestos y funciones que requieran de un mayor espíritu de lucha, en áreas y niveles que correspondan con su potencial.

**Puesto Actual** Solución de problemas, terminación de trabajos difíciles o que impliquen un reto. Competencia constructiva con otras áreas o personas. Creatividad e innovación.

**Entrenamiento prioritario** Aceptación de valores ajenos, técnicas y prácticas de la escucha, trabajo en equipo, liderazgo y negociación centrada en ganar-ganar.