

LOGO

DE TU EMPRESA



Datos del evaluado

ID del evaluado: XXX2-1865844300

Nombre: sdfsd dsfsdf

Fecha de nacimiento:

País:  México

Contacto:

Puesto: 01042024-01 Perfiles





ADECUACIÓN: Relación persona - puesto



62%

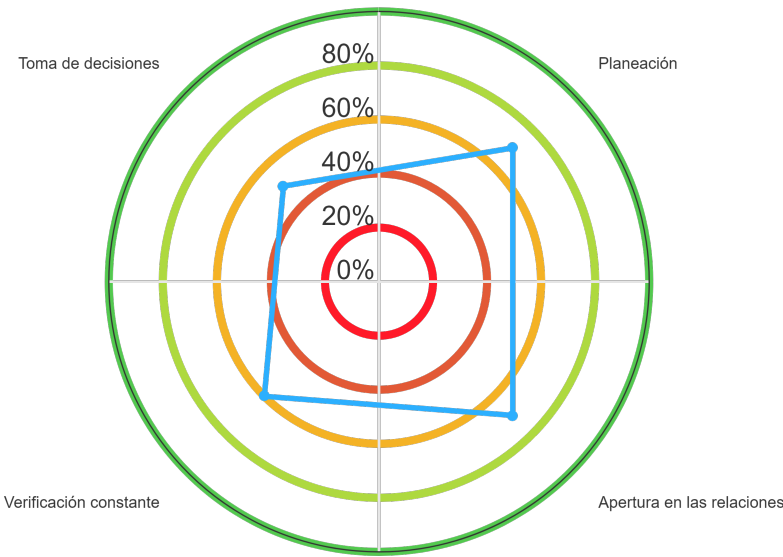
EL PERFIL SE ADECUA
BIEN AL PUESTO

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 BAJA</div> <div>BAJA</div> <div>MEDIANA</div> <div>ALTA</div> <div>MUY ALTA</div> </div>	
Planeación	Capacidad para identificar objetivos y metas claras, diseñar estrategias para alcanzarlos y desarrollar planes de acción detallados para implementar esas estrategias de manera efectiva.	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	70%
Apertura en las relaciones	Habilidad de las personas para establecer y mantener relaciones interpersonales saludables, en las que se valora la honestidad, la transparencia y la comunicación abierta.	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	70%
Verificación constante	Habilidad y capacidad para monitorear y controlar continuamente los procesos y resultados de su trabajo, a fin de asegurarse de que estén en línea con los estándares y objetivos establecidos. Implica revisar y evaluar regularmente el progreso y los resultados de las tareas, para detectar y corregir errores o desviaciones en el trabajo.	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	60%
Toma de decisiones	Habilidad para evaluar una situación, considerar todas las opciones posibles y tomar una decisión informada y efectiva. Implica una combinación de habilidades cognitivas y emocionales, como la capacidad de analizar información, pensar críticamente, evaluar riesgos y beneficios, tomar en cuenta las perspectivas de otras personas y actuar de manera ética.	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	50%

MAPA DE ADECUACIÓN



MAPA CONDUCTUAL DEL CANDIDATO

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CANDIDATO

Persona equilibrada: en ocasiones es directa y clara en su forma de pensar, puede relacionarse óptimamente con los demás, puede mantenerse calmada, serena y respetuosa, y también puede sentirse cómoda ante situaciones bien estructuradas y predecibles.

CONDUCTAS PROBABLES

Puede considerar algunas situaciones del trabajo como una lucha excitante que le proporciona oportunidades de logro, puede hacer amigos con gran facilidad, proyecta una imagen calmada y relajada, y en ocasiones, podrá llegar a buscar guías y aprobación de la autoridad externa.

NIVEL DE CONDUCTAS FUNDAMENTALES



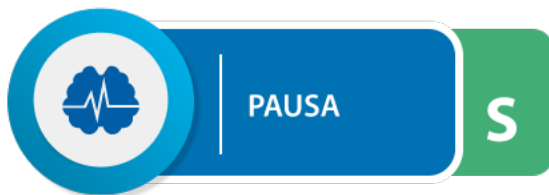
NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy alto

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: Muy alto

Esta persona considera que es sumamente calmada y pasiva. La percepción que tiene de sí misma es de alguien que se interesa por los problemas de los demás y que es bueno(a) para cubrir roles de apoyo. En la gran mayoría de las ocasiones, se ve a sí mismo(a) como alguien que tiende a ser pacífico(a) y buen oyente, como alguien que tiene una gran habilidad para la conciliación de los conflictos y la aplicación del sentido común.



NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy alto

La imagen que tiene esta persona de sí misma es de alguien que es sumamente analítica, precisa y cuidadosa. Se ve a sí mismo(a) como alguien que valora mucho la estructura, la organización y la precisión. Se percibe como alguien que se enfoca en lograr el control a través de los procedimientos establecidos, insistiendo en las reglas y códigos de conducta. Se ve a sí mismo(a) como alguien que tiende a ser perfeccionista, que siempre busca datos y hechos para tomar una decisión.



NIVEL CONDUCTA FUNDAMENTAL: Muy alto

Esta persona considera ser sumamente consciente de sus emociones. En todo momento percibe que es capaz de manejar sus emociones adecuadamente para adaptarse al entorno en el que se encuentra y resolver problemas. De la misma forma, se considera sumamente capaz de reconocer y comprender las emociones en los demás, lo cual, le convierte en una persona empática en todo momento, que influye positivamente en los demás y puede integrarse y colaborar con cualquier equipo con absoluta facilidad.





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 estable (sereno):

Efectivo(a) en el trabajo rutinario. Calmado(a) y sistemático(a).

En cuanto a su perfil de cumplimiento:

Aferrado(a) a órdenes e instrucciones, detallista, efectivo(a) cuando el trabajo es muy estructurado, requiere supervisión continua.

En cuanto su perfil de manejo emocional:

Es consciente de los sentimientos ajenos, toma en cuenta experiencias del pasado para planificar el futuro. Reflexivo(a) en la toma de decisiones, controla sus impulsos.



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.

Comodidad en las condiciones de trabajo, ambiente familiar, lealtad, cooperación, amistad, estabilidad y consistencia, trabajo predecible. Portar la camiseta de un grupo establecido.

Acceso a la autoridad, estructura, estándares bien definidos, trabajar con objetos, pulcritud, comprensión, guía.

Respeto, amabilidad y atención, involucrarlo(a) en los diferentes aspectos relacionados con la toma de decisiones, ofrecerle trabajo y proyectos en los cuales pueda planear a futuro.

COACHING

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. Apoyar su participación en actividades sociales adicionales a sus funciones formales. Designarle funciones orientadas a generar cohesión en grupos o redes de trabajo. Procurarle intervenciones que incrementen su visibilidad. Administrarle por fechas límite y por ruta crítica. Usar herramientas de programación y sistemas de seguimiento a planes y programas. Rodearle, en lo posible, de personas que trabajen a ritmo rápido. Evitarle competir con personas o compañeros con quienes lleva buenas relaciones.

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. Prepararle para puestos cuyos resultados requieran mayor interacción con personas en las áreas y niveles indicados por su potencial. Prepararle para posiciones que requieran tranquilidad y cuyos resultados dependan más del aseguramiento de la calidad que de las presiones de tiempo. Prever que trabaje en áreas en las que no se presenten crisis. Ubicarlo en áreas que cambien lenta y paulatinamente.

Puesto Actual Solución de problemas, terminación de trabajos difíciles o que impliquen un reto. Competencia constructiva con otras áreas o personas. Creatividad e innovación. Coordinación de reuniones, atención a grupos de clientes (internos o externos), representación de su área o departamento, coordinación de trabajo en redes o proyectos de trabajo, organización de actividades socioculturales y deportivas. Análisis enfocados a solución de problemas, previsión y manejo de emergencias, manejo efectivo de quejas, trabajo en equipo.

Entrenamiento prioritario Aceptación de valores ajenos, técnicas y prácticas de la escucha, trabajo en equipo, liderazgo y negociación centrada en ganar-ganar. Orientación a resultados, empleo de habilidades sociales para lograr efectividad, liderazgo centrado en el logro de objetivos, desarrollo humano, técnicas de dinámicas de grupos, círculos de calidad. Manejo de proyectos, ruta crítica y herramientas de programación, administración del tiempo, sensibilización al cambio, implementación del cambio.