

Rend. Int. :
54.57 %

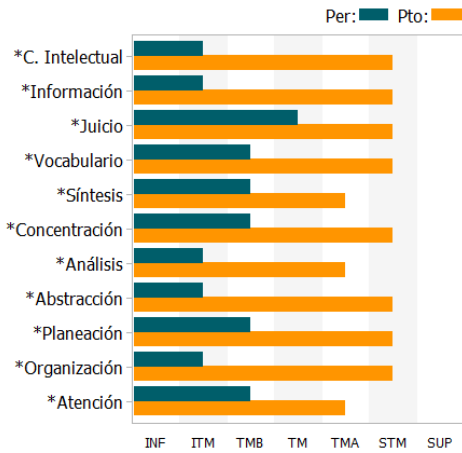
Color :
Rojo

Clasificación :
Baja adecuación

Herramientas Aplicadas :
CLE,GDN,TMN,LIF,KOS,VPS

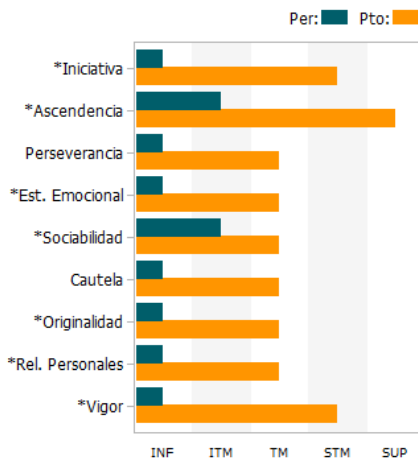
Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 46.03 % C.I.: 94 Efic.: 62.39



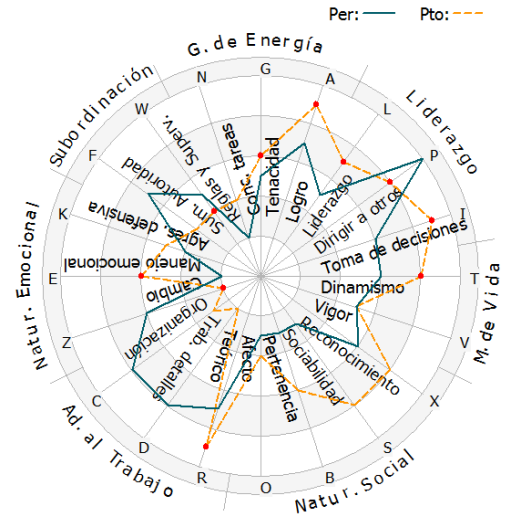
Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 36.00 %



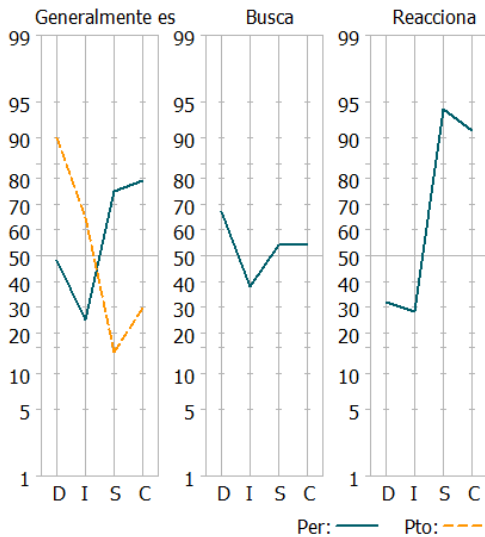
Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 78.00 %



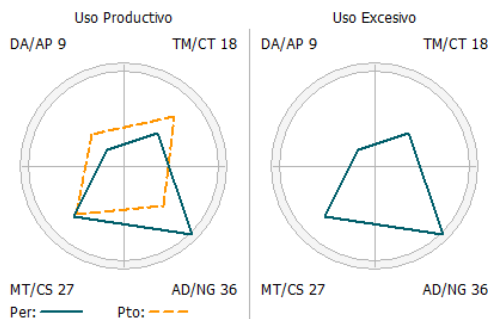
Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 52.50 %



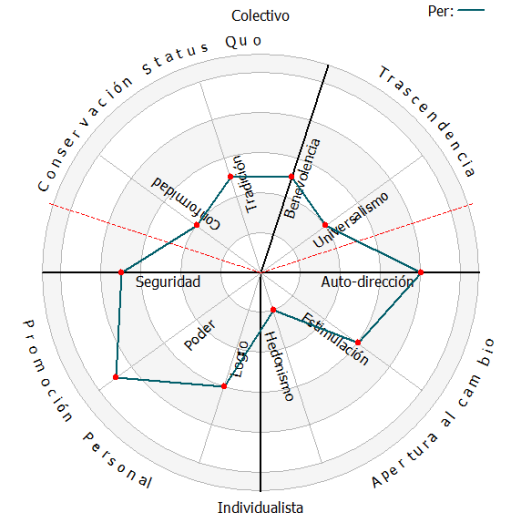
Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 68.89 %



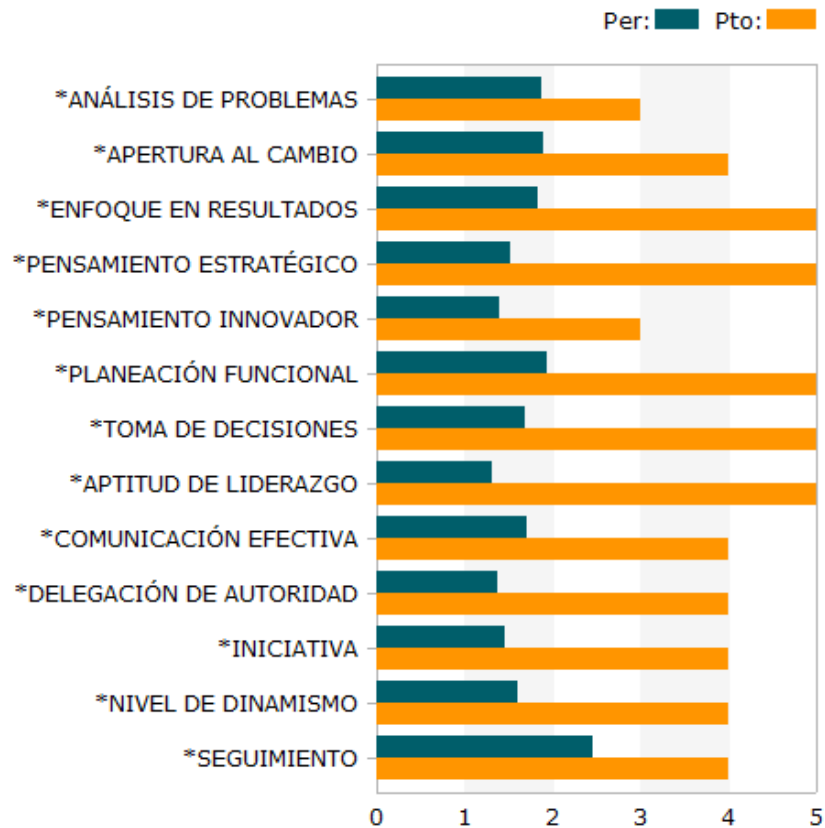
Valores PS

Peso: 0.00 % Rend.: ND



Competencias

Rend.: 40.03 % Penet.: 0.00 %



Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 46.03 % C.I.: 94 Efic.: 62.39

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTOR DE PRODUCCION BAJA ADECUACION

CAPACIDAD INTELLECTUAL

La Srita. EJEMPLO DIRECTOR DE PRODUCCION BAJA ADECUACION : posee un C.I. de 94. que le ubica en un rango Inferior Término Medio

Esto es, que posee recursos para realizar tareas operativas y/o repetitivas adecuadamente. Requiere de mayor tiempo que la persona media para la resolución de problemas con determinado grado de dificultad.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Carece de interés y ambición cultural. Posiblemente se le dificulte hacer uso de su memoria remota.

En el análisis de problemas, requerirá tiempo para encontrar las causas últimas de los mismos. Es decir, posee un pensamiento concreto.

En sus procesos de pensamiento, presenta un manejo concreto de las situaciones, por lo que se le dificultará la comprensión de problemas complejos.

Tiene dificultad para seguir procedimientos y para establecer un sistema de trabajo de acuerdo a las actividades que tenga por realizar.

Se le dificulta manejar un vocabulario amplio y expresar sus ideas de manera precisa y clara. Tiene poco conocimiento acerca del lenguaje.

Le resulta difícil relacionar y resumir la información esencial de un problema.

En la elaboración de problemas numéricos, requiere de mayor control para mantenerse concentrada en sus propios procesos.

Para la elaboración de sus tareas, se le dificulta visualizar a futuro, y coordinar de manera anticipada sus actividades.

En la percepción de estímulos, difícilmente logra captar detalles que puedan ser significativos.

Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 36.00 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTOR DE PRODUCCION BAJA ADECUACION

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Dentro de los trabajos de equipo, su papel puede estar más orientada a observar y escuchar las decisiones de los demás.

Prefiere limitar sus relaciones sociales a unos cuantos, por lo que participará poco en trabajos de grupo. Ya que sus habilidades de interacción no son lo suficientemente fuertes.

Prefiere observar antes de actuar y esperar indicaciones precisas.

No tolera hacer por mucho tiempo una misma tarea que no es de su interés y que le es asignada. Por lo que puede reflejar inconstancia y falta de sentido de responsabilidad.

Tiende a estar en tensión. Vulnerable a las presiones del medio ambiente. De naturaleza explosiva.

Actúa por impulso. No ve más allá de las decisiones que toma; ya que su actuación es generalmente precipitada.

En la realización de su trabajo, se proyecta con interés en trabajos que no requieren esfuerzo intelectual, es decir prácticos y concretos.

Con baja tolerancia hacia los demás. Con facilidad se molesta e irrita y es común que refleje diferencias personales.

Tiene menor vigor y resistencia física que la mayoría de la gente. Por lo general tiene un ritmo mesurado, puede estar por debajo del promedio en términos de rendimiento y productividad.

Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 78.00 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTOR DE PRODUCCION BAJA ADECUACION

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Suele encaminar sus acciones a mantener las cosas en su lugar, con orden y pulcritud. Agrado por trabajar en un ambiente estructurado y de organización.

A menudo son de interés las actividades que demandan el manejo de detalles, siendo relevante la exactitud de los mismos.

Tendencia a adoptar responsabilidades por otros.

A la vez, es posible que llegue a influenciar en las acciones de sus colaboradores, así como ayudar a desarrollarlos.

Las relaciones con los demás llegan a ser formales y distantes. En su manera de pensar puede manejar la objetividad y el análisis.

Le resulta difícil coordinarse con un grupo, ya que su orientación es hacia el individualismo,

Puede ser poco el interés por entablar contactos interpersonales, desempeñándose individualmente en las tareas asignadas.

La emotividad es evidente en la mayoría de sus acciones.

Tiende a manejar varias actividades o asuntos a la vez. Además llega a caracterizarse por tener una visión amplia de los procesos a seguir para atender sus funciones. Poca preocupación por imprimir un sello personal a la tarea.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Es probable que presente ansiedad y desconfianza cuando no ejecute la posición de líder. Tal vez, interfiera en las acciones de quienes tengan el control.

Probablemente exista cierta resistencia a establecer familiaridad con otros.

Se puede distinguir una falta de sensibilidad a las actividades y necesidades del grupo. Suele identificarse como una persona solitaria.

En las interacciones sociales, puede reflejar cierta falta de sensibilidad social y actitudes de aislamiento .

Podría cambiar con cierta facilidad de estado de ánimo, debido al poco control que ejerce en sus emociones.

Podría ser inconsistente en tareas o proyectos, viéndose cierta falta de conclusión en las actividades encomendadas. Así mismo, es conveniente mencionar que puede llegar a distraerse con facilidad. Tal vez refleje inestabilidad en sus trabajos.

RECOMENDACIONES :

Presente ideas y procedimientos en términos de mantener su autoridad y autonomía.

Aprecie su capacidad de supervisión.

Evite ser emotivo, sea más bien objetivo.

Halague su trabajo, ideas o logros más que su estilo personal.

Distinga del resto del grupo y sea directo.

Valore su individualidad y el pensar por sí mismo.

Hable de trabajo más que de personas.

Manifieste elogios en forma honesta y de ánimo.

Adopte una manera alegre y sencilla al comunicarse.

Permita la libertad de pensamiento y expresión.

Deje que exprese sus problemas.

Brinde oportunidad para trabajar con retos que requieran alguna expresión emocional.

Establezca fechas límites para la terminación del trabajo y supervise su conclusión.

Brinde variedad y cambios en sus actividades.

Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 52.50 %

Requisitos del Perfil :

Condiciones antagónicas que necesitan de resoluciones positivas en áreas que carecen de precedente. La actividad conlleva autonomía y don de mando para decidir sobre situaciones impopulares.

Necesidad de hacer a un lado dificultades e iniciar soluciones para poder lograr resultados.

Abrir brechas y aventurarse a lo desconocido.

Existe la responsabilidad por la obtención de resultados tangibles con la autoridad para tomar las decisiones de manera independiente.

Autoridad para tomar decisiones independientes.

Libertad de controles. Se emprenden acciones de manera independiente en situaciones sin precedente.

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

En sus enfoques al análisis de problemas tiende a ser objetiva, lógica. Posee una tendencia a trabajar con mayor facilidad con números y/o equipo. Su comunicación por lo general es directa, clara.

Se dá tiempo para elaborar autoanálisis e introyectar aspectos sobre sí misma.

Es sistemática en la realización de sus actividades, tiende a seguir procedimientos tanto en su vida personal como en su trabajo. El orden y la precisión son valores que van en su estilo personal.

Sus decisiones están basadas sobre hechos ya conocidos, de no ser así, no actuará hasta haber verificado toda la información necesaria.

Con un alto nivel de conciencia de la calidad. Se establece altos estándares de trabajo.

Es calculadora y racional en sus enfoques, de tal manera que puede verse fría, poco involucrada.

Como supervisor es estricta, establece con claridad las metas. Es una persona de pocas palabras.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Ante su dependencia a los sistemas ya conocidos, no le es grato cambiar su posición ya establecida.

Puede reaccionar posesiva ante sus proyectos.

Al momento de tomar decisiones puede verse conservadora para evitar controversias.

En las emergencias se ve con dificultad para cumplir con rapidez.

Es posible que requiera de ayuda para iniciar proyectos nuevos.

Depende de los procedimientos y las reglas.

Retardará las decisiones.

Puede requerir de mayor tiempo para delegar responsabilidades.

Puede afectar a su efectividad, si su alta inclinación a la calidad y detalle le hace perder el sentido de oportunidad.

Carece de visión para planear a futuro y largo plazo.

Es poco comunicativa y reservada.

MOTIVACIONES INTERNAS

Lograr desarrollo y crecimiento.

Trabajar en áreas que impliquen reto.

Desarrollar una comunicación directa y clara.

Generar resultados tangibles.

Trabajar en áreas de problemas complejos y táctica.

Realizar tareas que impliquen actividades sociales limitadas.

Manejar números e ideas en el desempeño de sus actividades.

RECOMENDACIONES :

Planes de desarrollo y tener visibles opciones de crecimiento.

La supervisión debe estar orientada a evaluar resultados tangibles.

Brindarle tareas que demandan análisis y lógica.

Establecer con el candidato una comunicación clara, sincera y precisa.

Reforzar sus habilidades sociales y sensibilidad social.

Apoyo técnico para desarrollar mecanismos de comunicación y participación social.

Desarrollar su habilidad de trabajo en equipo, para que participe e interactúe.

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Predominan fuertemente sus habilidades de comprensión y trabajo con la gente así como lograr la aceptación de los demás. Intenta ajustarse a cualquier grupo y sabe adaptarse a los requerimientos de la mayoría de las situaciones, modificando sus actitudes en tanto sea necesario. Una característica que prevalece en La Srita. BAJA ADECUACION , es su habilidad de negociación y búsqueda de acuerdos.

Presenta una fuerte necesidad de proyectar una buena imagen de sí misma, y saber adaptarse al medio para obtener el triunfo.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

En situaciones de negociación puede caer en evitar el expresar sus propias convicciones o bien tomar partido. Podría cambiar muy fácil de opinión y proyectarse con la gente sin convicciones.

Puede observarse muy sensible al rechazo y desaprobación de los demás.

FUERZAS MENOS UTILIZADAS

Raramente se preocupará por las necesidades de los demás sin responder a éstas. Tampoco mostrar mucho interés en desarrollar el talento de los subordinados.

RECOMENDACIONES :

Es recomendable atender las áreas de oportunidad, desarrollando habilidades que le brinden mayor versatilidad en su desempeño. Generalmente se desenvuelve con mayor eficacia en un ambiente cambiante, donde prevalezcan los valores sociales. Brinde la oportunidad de trabajar con gente. Un toque de buen humor facilita su respuesta. Un ambiente de comunicación abierta, saber lo que los demás sienten y piensan, asegurarle que sus opiniones son aceptadas.

Es recomendable tener un supervisor que sea: amistoso, flexible y que le brinde motivación. Proveer estructura, una orientación suave y sugerencias sobre como hacer las cosas.

Valores PS

Peso: 0.00 % Rend.: ND

La Srita. EJEMPLO DIRECTOR DE PRODUCCION BAJA ADECUACION

Se interesa por tomar roles de autoridad y control en los grupos, siendo motivante el influir en ellos y obtener reconocimiento o admiración. Tiende a actuar y decidir de manera independiente. Es de gran importancia mantener su seguridad física y económica, por lo que se puede agregar que intentará desarrollar actividades que le permitan dirigir grupos, tomar decisiones, así como mantener la estabilidad. Su inclinación por realizarse para obtener éxito e imagen social, estará condicionada por su sentido de conservación y preservación de su persona.

Competencias

Rend.: 40.03 % Penet.: 0.00 %

DIAGNÓSTICO :

Requisitos del Perfil : DIRECTOR DE PRODUCCIÓN (TMN)

Marcada necesidad en obtener información relevante e identificar causas de problemas.

El puesto exige alta exposición a nuevas ideas o enfoques.

Es vital establecer objetivos y monitorear en forma continua los resultados parciales para su cumplimiento.

Requiere proyectar situaciones a futuro, así como el establecer planes para alcanzar metas significativas.

El puesto demanda aportar soluciones creativas a situaciones de trabajo. Desafiar paradigmas. Aceptar ideas creativas de otros.

Es característico en este puesto el adecuado manejo de prioridades y del tiempo, para así lograr un control óptimo de recursos.

Existe autoridad para la toma de decisiones .

Es relevante tomar el rol de liderazgo para promover la participación de grupos o individuos hacia la obtención de objetivos.

Capacidad de escuchar y transmitir ideas e información en forma oral y escrita para que sean comprendidas claramente. Búsqueda del entendimiento mutuo.

Se requiere asignar líneas de autoridad o responsabilidad a subordinados, sobre tareas y /o decisiones.

Se requiere de iniciativa para emprender proyectos de manera independiente, de anticiparse a los hechos y de asumir riesgos. Actuar.

Es importante contar con respuestas rápidas ante tareas determinadas; realización de varias actividades, con energía.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR : (Capacidades y habilidades que la persona no domina en un nivel óptimo y que pueden dificultarle una actuación adecuada)

PENSAMIENTO INNOVADOR

Posee baja habilidad para identificar la necesidad de cambio e iniciar nuevas ideas; así como para generar soluciones creativas.

APTITUD DE LIDERAZGO

Se observa bajo rendimiento en su habilidad para motivar y promover la participación en el trabajo para el logro de objetivos organizacionales.

DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

Se le dificulta asignar a sus colaboradores funciones y proyectos, así como autonomía y oportunidad de decisión.

INICIATIVA

Le es difícil iniciar el cambio. Es probable que requiera órdenes para actuar.

TOMA DE DECISIONES

Tiende a ser baja su capacidad para tomar decisiones basadas en análisis racional de hechos.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Es bajo su rendimiento para determinar planes a largo plazo mediante una visión panorámica.

SEGUIMIENTO

Le cuesta trabajo concluir en tiempo y forma las actividades que se le asignan.

PLANEACIÓN FUNCIONAL

Se le dificulta otorgar prioridades, determinar tareas y recursos, controlar y agendar. Es probable que haga un uso poco efectivo del tiempo.

ENFOQUE EN RESULTADOS

Tiene poca orientación para fijar objetivos y monitorear los resultados de su cumplimiento.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Le es difícil identificar y comprender los elementos críticos de una situación, sus implicaciones y los cursos de acción alternativos.

APERTURA AL CAMBIO

Indica poca apertura para comprender, aceptar y manejar nuevas ideas o enfoques. Puede reflejar resistencia para ajustarse a otros entornos.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Denota poca efectividad al transmitir ideas, información o instrucciones en forma oral y escrita.

NIVEL DE DINAMISMO

Refleja poca energía en la realización de las tareas. Es posible que requiera mayor tiempo que el promedio para realizar sus

actividades.

RECOMENDACIONES :

Fecha del reporte : feb. 27,2025 11:39