

Rend. Int. :
59.34 %

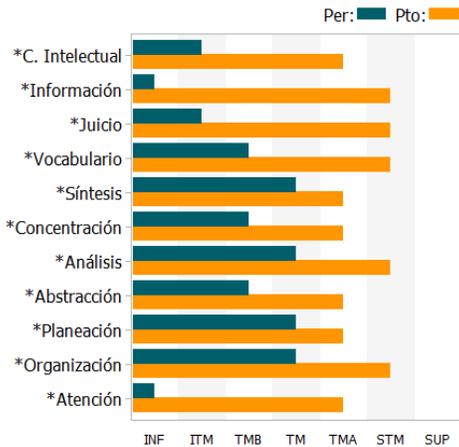
Color :
Rojo

Clasificación :
Baja adecuación

Herramientas Aplicadas :
CLE,GDN,TMN,LIF

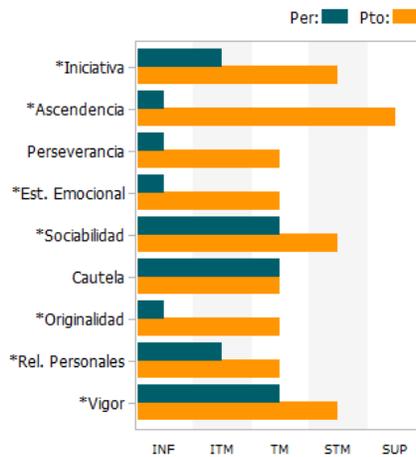
Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 51.67 % C.I.: 96 Efic.: 73.68



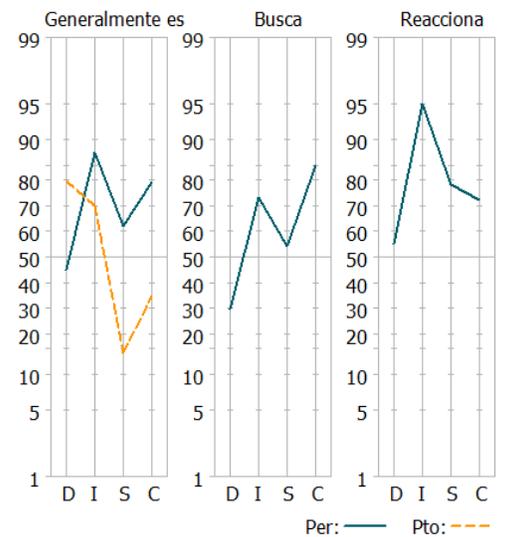
Gordon

Peso: 100.00 % Rend.: 50.00 %



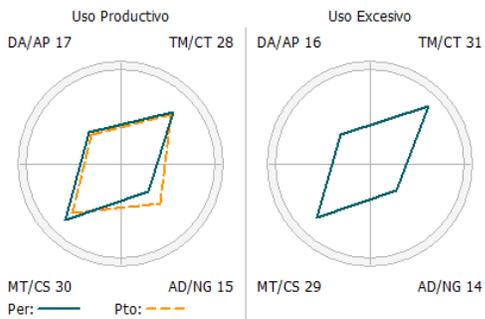
Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 62.75 %



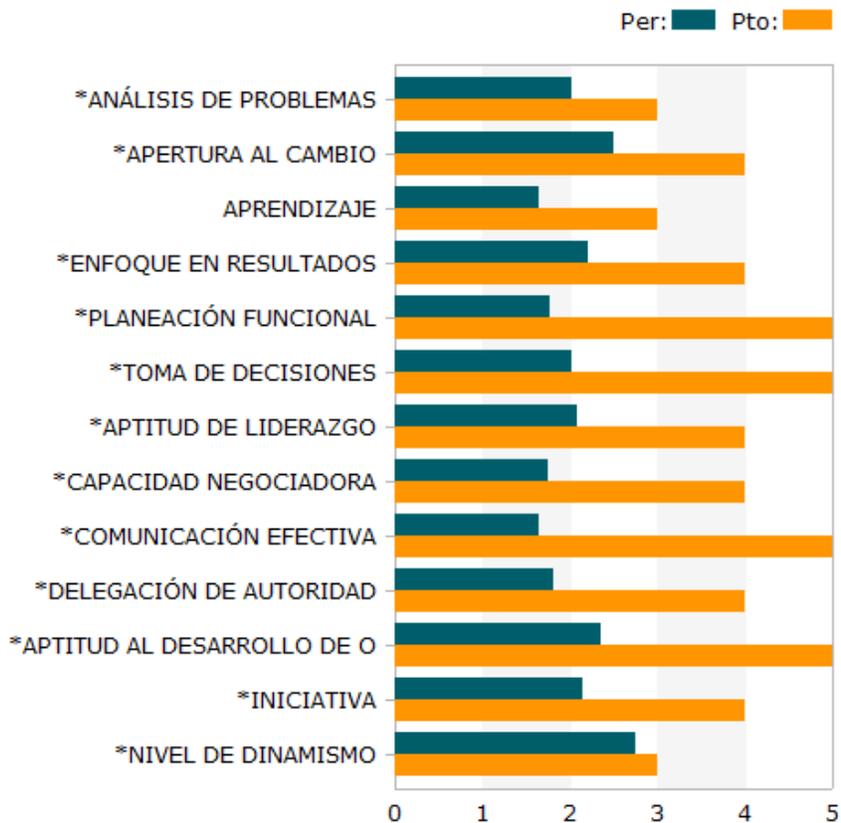
Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 90.00 %



Competencias

Rend.: 50.10 % (P) Penet.: 0.00 %



Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 51.67 % C.I.: 96 Efic.: 73.68

Resultados del Sr. : EJEMPLO DIRECTORA RH BAJA ADECUACION

CAPACIDAD INTELECTUAL

El Sr. EJEMPLO DIRECTORA RH BAJA ADECUACION : posee un C.I. de 96. 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

Posee una cultura general elemental. Posiblemente existe baja escolaridad.

En la percepción de estímulos, tiene dificultad para mantener su atención sin distraerse.

Se le dificulta elaborar juicios de las situaciones del medio ambiente, ya que ha desarrollado a un bajo nivel su sentido de lógica.

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

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

En sus procesos de pensamiento, puede presentar dificultad para identificar los aspectos esenciales de un problema.

Gordon

Peso: 100.00 % Rend.: 50.00 %

Resultados del Sr. : EJEMPLO DIRECTORA RH BAJA ADECUACION

AREAS DE MENOR DESARROLLO

En la realización de sus actividades prefiere esperar órdenes antes de actuar.

Se relaciona con la gente reflejando en ocasiones irritabilidad y poca tolerancia en las diferencias personales. No confía lo suficiente en los demás, por lo que puede reflejar una actitud crítica hacia el entorno.

Dentro de los trabajos de equipo su papel suele ser pasivo, reflejando poca seguridad.

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.

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

Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 62.75 %

Requisitos del Perfil :

Requiere versatilidad y capacidad de ajustarse rápidamente a las prioridades cambiantes.

Hay tensión en la resolución de problemas dentro de ambiente variable y de cambios inesperados.

Alta conciencia hacia la calidad y continua preocupación por las consecuencias de las acciones. Aplicación de sistemas de evaluación y medición. Conciencia hacia las políticas y reglas de la organización.

Necesidad de motivar en forma positiva a una gran cantidad de gente en una gran variedad de situaciones. Se requiere un acercamiento continuo hacia la gente.

Para lograr la transacción de un producto es necesaria la aceptación espontánea del cliente.

Aunque se requiere responsabilidad por los resultados no tiene toda la autoridad para las decisiones.

Resultados del Sr. : EJEMPLO DIRECTORA RH BAJA ADECUACION

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

La gente es lo más importante para El Sr. DIRECTORA RH BAJA ADECUACION . Sus valores pueden girar alrededor del prestigio social, la popularidad. Es optimista y busca por lo general reconocimiento social.

Es extrovertido, presenta sus ideas en forma positiva.

Tiende a iniciar contactos. Se adapta a todo tipo de grupos.

Su comunicación por lo general es indirecta e informal.

Prefiere trabajar en su estilo y a su ritmo.

Por lo general puede iniciar una conversación, mantener una atmósfera agradable y ser verbalmente predominante.

Participa en las actividades de grupos, en los cuales puede generar energía y motivación.

MOTIVACIONES INTERNAS

Buscar protección, estabilidad y un futuro seguro.

Contar con un líder que lo guíe y apoye en sus proyectos.

Apoyo con documentación e información.

Saber con quien puede recurrir para solicitar ayuda, además de conocer las reglas del juego.

Trabajar en áreas que contengan estructura y método.

Ser apoyada.
Operar con procedimientos estandarizados.
Trabajos que requieran atención y cuidado a los detalles.
Brindar calidad en sus resultados.

RECOMENDACIONES :

Brindarle la información referente a las expectativas de su desempeño, sus estándares de actuación, descripción del puesto.
Definir sus roles, responsabilidades y estándares del puesto.
Brindarle estructura y métodos de trabajo.
Facilitarle información que fundamente sus decisiones.
Un jefe disciplinado y cortés, con una comunicación clara y concisa.
Reforzar y estimular el esfuerzo sobre trabajos difíciles.
Lograr más asertividad y objetividad.
Apoyo en su toma de decisiones.
Aprovechar su sentido del orden y de la estética.
Crear un ambiente que le facilite desarrollar confianza en su desempeño e ir condicionando una respuesta más independiente.

Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 90.00 %

Resultados del Sr. : EJEMPLO DIRECTORA RH BAJA ADECUACION

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Sus acciones están gobernadas por el planteamiento, la organización y la evaluación. Son evidentes sus características de responder rápidamente a situaciones con un sentido de urgencia, orden y sistematización. Toma el cargo y control del grupo, especificando claramente las reglas del juego.

Lo que más le interesa es lograr su objetivo a través de la competencia y con alta optimización de recursos.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Puede percibirse amenazante al hacer interrogatorios. Probablemente se resista a considerar los puntos de vista ajenos que carezcan de profundidad. Tiende a hacer confrontaciones directas. Ataca sistemáticamente los puntos débiles. Puede observarse tan directivo y dependiente de los detalles, que posiblemente no brinda suficiente libertad de acción a los demás.

Delegar poco y supervisar muy de cerca.

FUERZAS MENOS UTILIZADAS

Es poco probable que haga uso de su sociabilidad para ganarse la aceptación de la gente, así como el apoyar el desarrollo y crecimiento de los otros.

RECOMENDACIONES :

Es recomendable hacer uso de una comunicación lógica, basada en hechos y planteamientos sólidos. Las áreas técnicas y de ejecución práctica son buenas alternativas para su desarrollo.
Dar autoridad y responsabilidad en los proyectos. Se recomienda tener un jefe organizado, estructurado, que cuide los detalles.

Competencias

Rend.: 50.10 % (P) Penet.: 0.00 %

DIAGNÓSTICO :

Requisitos del Perfil : DIRECTORA DE RH

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.

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.

Esta función necesita el llegar a acuerdos, mediante el análisis de alternativas, para el logro de resultados y la aceptación armoniosa de ambas partes.

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.

La posición demanda desarrollar las habilidades y aptitudes del personal a su cargo. Búsqueda continua de oportunidades de crecimiento.

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.

(P) El Rendimiento fue prorrateado con las pruebas aplicadas.

COMPETENCIAS PROMEDIO : (Capacidades y habilidades de las que hace uso a un nivel adecuado para el desempeño de su trabajo)

NIVEL DE DINAMISMO

Manifiesta energía en la realización de actividades.

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

TOMA DE DECISIONES

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

PLANEACIÓN FUNCIONAL

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

APERTURA AL CAMBIO

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

ENFOQUE EN RESULTADOS

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

APRENDIZAJE

Se le dificulta captar y dominar nuevas tareas.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS

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

CAPACIDAD NEGOCIADORA

Refleja dificultad para obtener acuerdos benéficos en el manejo de situaciones antagónicas.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

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.

APTITUD AL DESARROLLO DE OTROS

Falta de habilidad para identificar y promover oportunidades de entrenamiento y capacitación para sus colaboradores.

INICIATIVA

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

RECOMENDACIONES :

Fecha del reporte : feb. 27,2025 11:53