

Rend. Int. :  
**94.18 %**

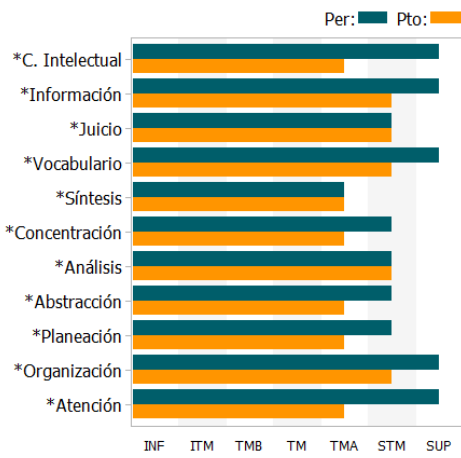
Color :  
 Verde

Clasificación :  
**Sobresaliente**

Herramientas Aplicadas :  
 CLE,GDN,TMN,BAR,LIF

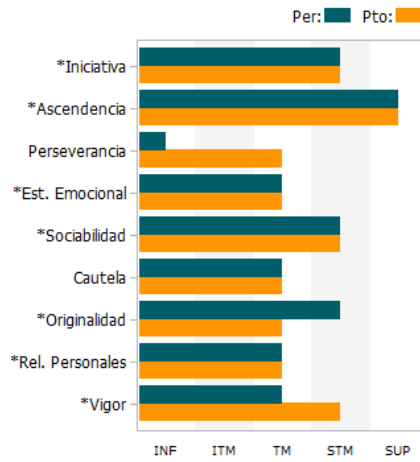
**Terman**

Peso: 100.00 % Rend.: 100.00 % C.I.: 122 Efic.:  
 93.59



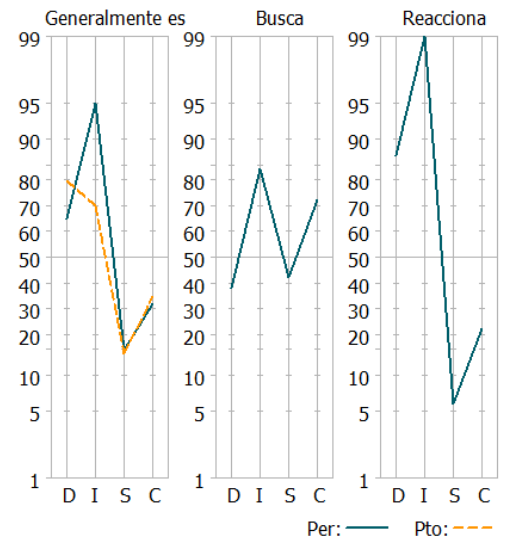
**Gordon**

Peso: 100.00 % Rend.: 96.15 %



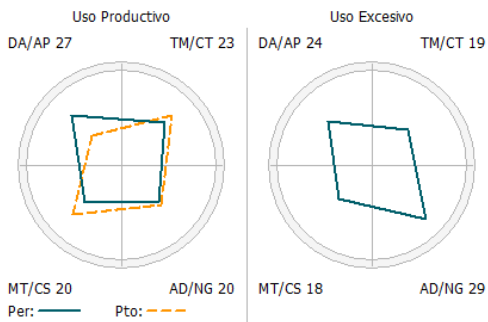
**Cleaver**

Peso: 50.00 % Rend.: 89.50 %



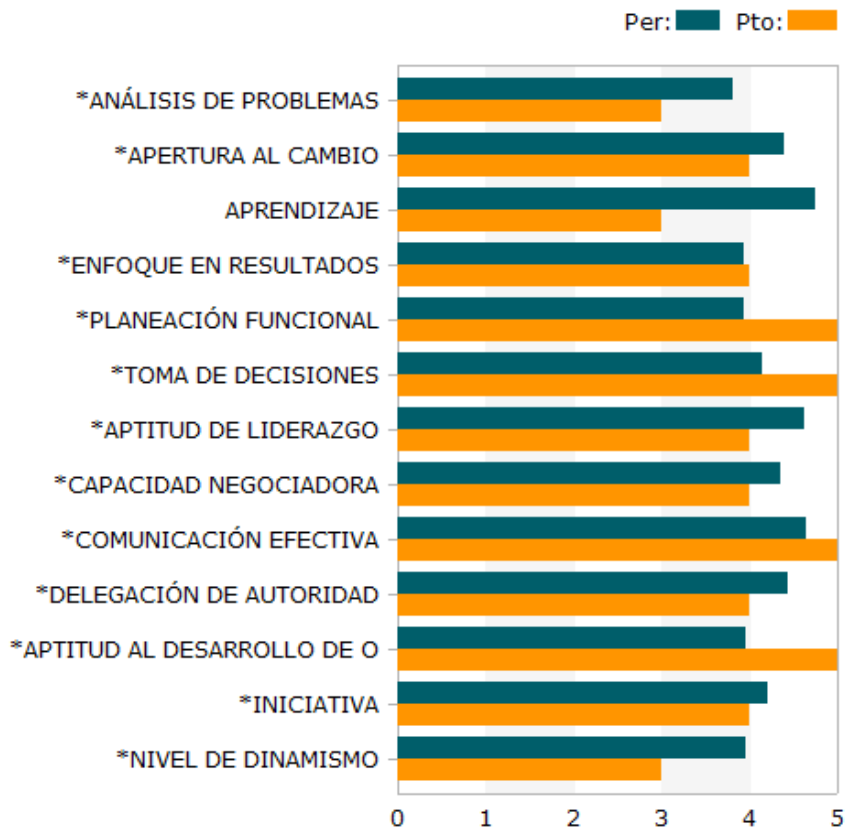
**Lifo**

Peso: 50.00 % Rend.: 83.33 %



**Competencias**

Rend.: 93.27 % (P) Penet.: 7.63 %



## Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 100.00 % C.I.: 122 Efic.: 93.59

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTORA RH SOBRESALIENTE

### CAPACIDAD INTELECTUAL

La Srita. EJEMPLO DIRECTORA RH SOBRESALIENTE : posee un C.I. de 122. que le ubica en un rango Superior. Esto es, se trata de una persona con altos recursos intelectuales. Con capacidad de procesar conceptos derivados de las experiencias del medio, para generar soluciones brillantes y efectivas. La creatividad le puede ser característica.

### AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Posee interés intelectual de actualización continua, que la lleva a mantenerse informada para manejar temas actuales y del medio, ya que tiene capacidad de almacenar gran cantidad de datos.

Tiene capacidad para manejar el lenguaje. Es decir, sus procesos de pensamiento le facilitan el manejo de problemas relacionados con la transmisión de ideas, conceptos y sentimientos.

Tiene capacidad para estructurar sistemas de trabajo, seguir procedimientos y controlar los recursos.

Posee capacidad de observación y reflexión de las experiencias que se le presentan, logrando con esto un nuevo aprendizaje. Alta concentración en detalles.

Cuenta con alto grado de lógica y razonamiento en sus juicios. Es capaz de apreciar las experiencias pasadas, para comprender las situaciones actuales.

Posee resistencia ante estímulos externos, logrando así facilitar sus procesos mentales para la resolución de problemas numéricos.

En el análisis de problemas, resulta hábil para identificar el origen y causas de problemas complejos a través del desglose preciso de sus variables.

En sus procesos de pensamiento, presenta capacidad para identificar lo esencial de lo no esencial, a través de la clasificación, de acuerdo a su problemática.

Para la elaboración de proyectos, cuenta con la capacidad para imaginar, planear mentalmente la solución a un problema. Implementar programas de acción.

En la identificación de problemas, tiene la habilidad de partir de lo general a lo particular. Resumiendo lo elemental.

## Gordon

**Peso: 100.00 % Rend.: 96.15 %**

---

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTORA RH SOBRESALIENTE

### AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Por lo general, influye en las decisiones de los equipos en que suele participar de manera activa. Esto le hace proyectar confianza en sí misma.

Se caracteriza por ser una buena iniciadora de actividades.

Tiende a buscar el contacto social, se desempeña en forma efectiva en el trabajo de grupo, ya que se le facilita interactuar con los demás.

En la realización de su trabajo, cuando los problemas requieren del pensar, se da tiempo para generar ideas.

### AREAS DE MENOR DESARROLLO

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.

## Cleaver

**Peso: 50.00 % Rend.: 89.50 %**

---

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 de la Srtia. : EJEMPLO DIRECTORA RH SOBRESALIENTE

### CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Posee sensibilidad social, por lo tanto en su trato con los demás suele ser cordial y buscar la armonía en el ambiente. Disponible a

ayudar y promover a los demás.

Confía ampliamente en la gente y vé lo positivo de las situaciones de su alrededor. Refleja buena voluntad por lo general.

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

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

Su comunicación por lo general es indirecta e informal.

Genera ánimo y entusiasmo.

En su trato con la gente, suele ser diplomática y amable.

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.

Su comunicación de ideas tiende a ser indirecta y suave.

Como jefe tiende a ser diplomática y sensible.

Busca promover valores personales dentro de los grupos, cuenta con habilidad para motivar a los demás.

## ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Su planeación de trabajo puede estar realizada con fundamentos poco sólidos.

Ante los análisis de las situaciones puede verse superficial y poco consistente.

Puede ser de más interés el mantener relaciones armoniosas que el obtener resultados inmediatos.

Al sentirse amenazada puede actuar impulsivamente.

Cree indiscriminadamente en la gente.

Sus juicios pueden tener dosis de emotividad.

Es probable que sus actividades carezcan de consistencia.

Ante los proyectos puede descuidar los detalles y controles.

Es probable que sea poco convencional en su actuación y su estilo de trabajo.

## MOTIVACIONES INTERNAS

Buscar reconocimiento social.

Ser popular en los grupos en que se desenvuelve.

Desarrollar actividades con diversos tipos de grupos.

Tener libertad para comunicarse, así como también con quien expresar sus ideas.

Desarrollar trabajos dirigidos hacia la gente.

Relacionarse ampliamente en su contexto social.

Trabajar con su propio estilo y a su ritmo.

## RECOMENDACIONES :

Brindarle tareas que impliquen trato con gente.

Ubicarlo en áreas libres de tensión y generalmente favorables.

Un jefe democrático y relajado.

Lograr más asertividad y objetividad.

Desarrollo de su objetividad y análisis de problemas.

Reforzar y supervisar su control de tiempo.

Hacer énfasis en los objetivos de la organización.

Desarrollar control emocional.

Supervisión que ajuste sus enfoques, controles y objetivos.

Desarrollar habilidades de comunicación (saber escuchar, expresar ideas con precisión).

### CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Generalmente reacciona rápido ante las situaciones. Tiene un alto sentido de urgencia respecto a sus acciones, motivadas por sus ideales.

Sus intereses giran alrededor de los demás, de los retos y de realizar contribuciones significativas.

Se esfuerza por hacer participar a su equipo en procesos grupales y en relacionarse con otros departamentos de una manera cooperativa.

Se identifica fuertemente con los objetivos de la organización. Asigna tareas preferentemente a quien demuestre capacidad. Es capaz de hacer las cosas bien y exhaustivamente, a fin de que los requerimientos se cumplan, para así sentirse orgullosa de sus logros.

### ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Puede llegar a preocuparse demasiado de lo que la gente piense de La Srita. DIRECTORA RH SOBRESALIENTE , y en consecuencia, puede no ser tan decidida y determinada como debiera.

Le resulta algo difícil tomar ciertas decisiones drásticas relacionadas con el personal, inclinándose a ser demasiado blanda y poco formal en el ejercicio de su rol.

### FUERZAS MENOS UTILIZADAS

Raramente hace uso de la lógica y el análisis, no se apoya en métodos de trabajo para la solución de problemas. Tampoco intentará crear buena impresión para ganarse la aceptación de los demás a través de relaciones amistosas.

### RECOMENDACIONES :

Es recomendable darle oportunidad en la toma de decisiones. Integrarla con gente que trabaje con rapidez y eficiencia. Ubicarla en áreas que ofrezcan retos y la conduzcan a realizar tareas que tengan fuerte contribución en la organización. Le satisface que le soliciten sus opiniones y recomendaciones.

## Competencias

**Rend.: 93.27 % (P) Penet.: 7.63 %**

---

### 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 SOBRESALIENTES :** (Capacidades y habilidades que la persona domina mejor que otras y que la hace eficaz en su actuación)

#### APRENDIZAJE

Cuenta con capacidad para comprender y dominar nuevas tareas.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Se le facilita transmitir ideas, información o instrucciones, en forma oral y escrita para que sean comprendidas claramente.

#### APTITUD DE LIDERAZGO

Tiene habilidad para motivar y promover la participación en el trabajo, para el logro de objetivos organizacionales.

#### APERTURA AL CAMBIO

Es capaz de comprender, aceptar y manejar nuevas ideas o enfoques. Se ajusta eficazmente ante diferentes entornos.

#### ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Se le facilita identificar y comprender los elementos críticos de una situación, sus implicaciones y los cursos de acción alternativos.

#### TOMA DE DECISIONES

Cuenta con capacidad para tomar decisiones adecuadas, basadas en el análisis racional de hechos. Llega a reflejar capacidad de juicio, así como sentido de oportunidad.

#### ENFOQUE EN RESULTADOS

Tiene orientación a fijar objetivos y monitorear los resultados de su cumplimiento

#### PLANEACIÓN FUNCIONAL

Se caracteriza por otorgar prioridades, determinar tareas y recursos, controlar y agendar. Usa el tiempo efectivamente.

#### CAPACIDAD NEGOCIADORA

Posee habilidad para lograr acuerdos benéficos en el manejo de situaciones antagónicas, obteniendo el máximo de resultados posible.

#### DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

Se caracteriza por asignar a sus colaboradores funciones y proyectos, otorgando autonomía y oportunidad de decisión.

#### APTITUD AL DESARROLLO DE OTROS

Cuenta con habilidad para procurar oportunidades de entrenamiento y capacitación para sus colaboradores.

#### INICIATIVA

Llega a iniciar el cambio cuando es apropiado e influye a otros para aceptarlo. Tiende a hacer las cosas por él mismo.

#### NIVEL DE DINAMISMO

Responde con energía y rapidez ante las tareas que realiza. Puede desempeñar varias actividades a la vez.

RECOMENDACIONES :