


Rend. Int. :
64.51 %

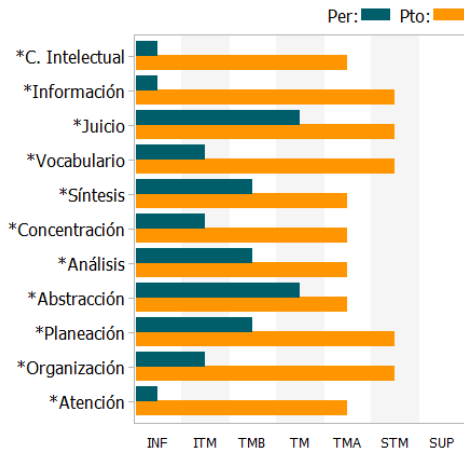
Color :
 **Naranja**

Clasificación :
Con reservas

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

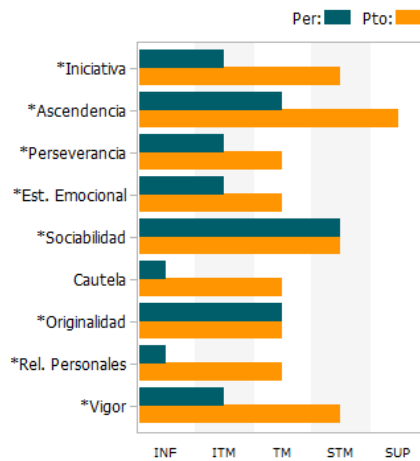
Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 43.33 % C.I.: 87 Efic.: 70.83



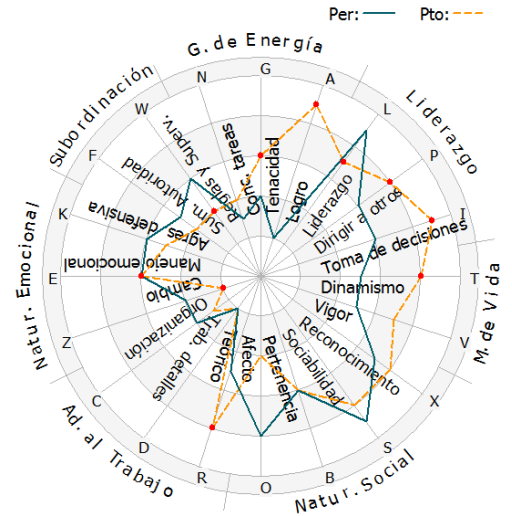
Gordon

Peso: 33.33 % Rend.: 65.52 %



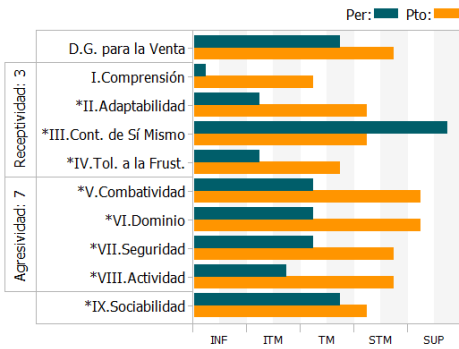
Kostick

Peso: 33.33 % Rend.: 71.00 %



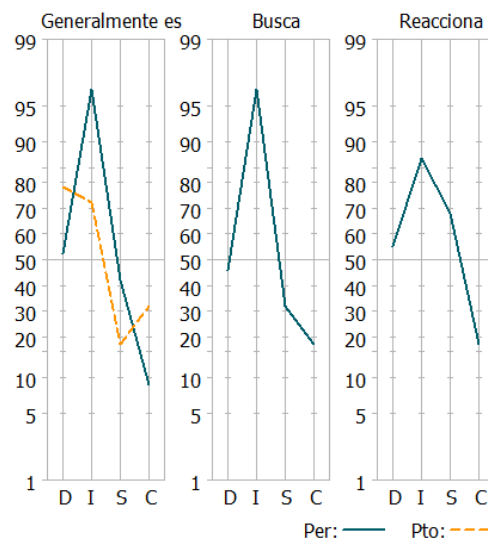
IPV

Peso: 33.33 % Rend.: 62.30 %



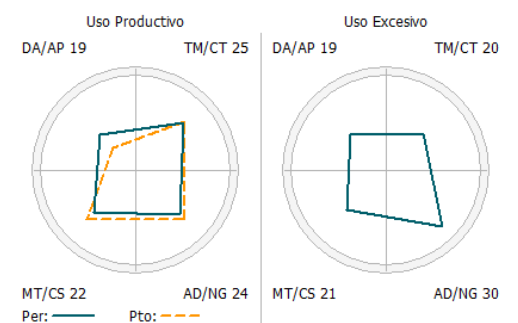
Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 76.75 %



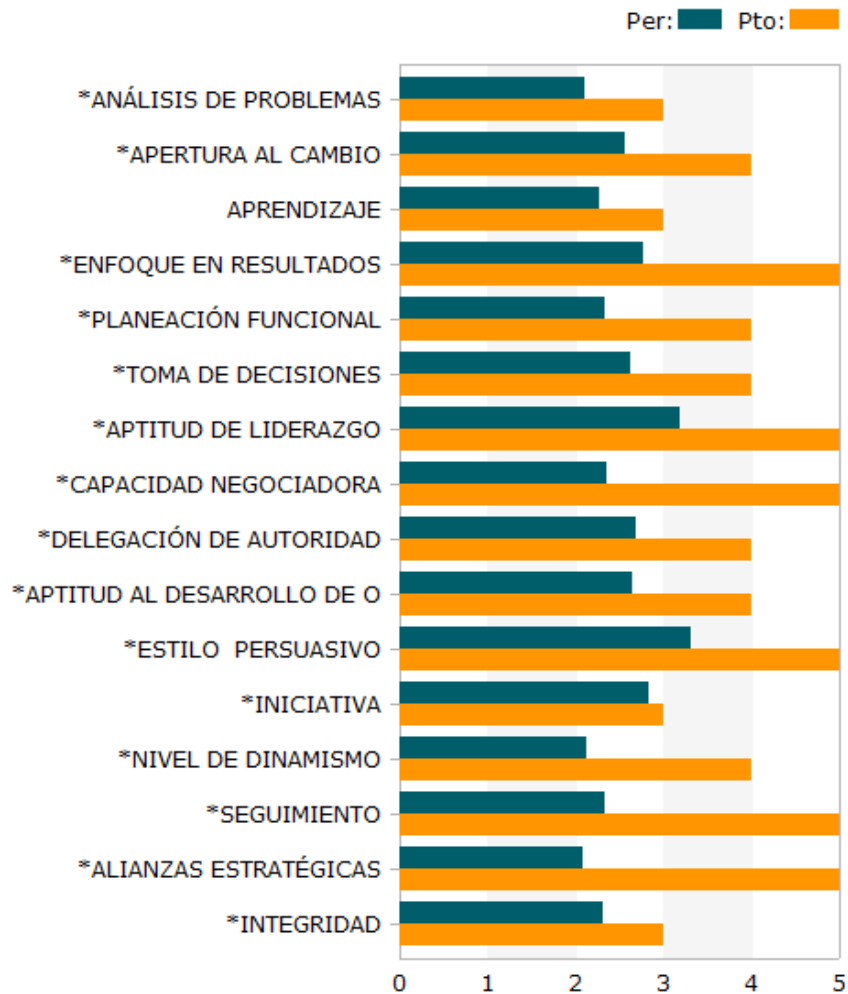
Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 91.11 %



Competencias

Rend.: 60.78 % Penet.: 0.00 %



Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 43.33 % C.I.: 87 Efic.: 70.83

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

CAPACIDAD INTELECTUAL

La Srita. EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION : posee un C.I. de 87. que le ubica en un rango Inferior Esto es, que posee recursos para realizar tareas operativas y/o repetitivas. Requiere de mayor tiempo que la persona media para resolver problemas de orden común.

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.

Tiene dificultad para expresar con claridad sus ideas o sentimientos. Su vocabulario es limitado.

Adquiere bajo rendimiento en el manejo de números, y es susceptible a distraerse cuando elabora procesos mentales.

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

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

En el análisis de problemas, tiene poca habilidad para desglosar la información e identificar las partes de un problema para su resolución.

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

Gordon

Peso: 33.33 % Rend.: 65.52 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

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.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

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

En la realización de tareas asignadas, es posible que deje sin concluir aquellas que no sean de su interés.

Hipersensible, nerviosa y de poca tolerancia a la frustración. Dice lo que siente, haciendo evidente su emotividad.

Su trabajo lo relaciona tomando su paso y realizando sus tareas con calma. Posiblemente requiera más tiempo que la persona promedio para desarrollar sus actividades.

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

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

Kostick

Peso: 33.33 % Rend.: 71.00 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Suele ser alguien que establece buenas relaciones sociales, interesándose por las necesidades de los demás y de sí mismo. Gusta de entablar lazos de amistad con quienes interactúa.

Se esforzará por agradar a otros, estableciendo relaciones interpersonales sinceras y cordiales con los demás.

Tiende a tomar con facilidad el liderazgo de un grupo, debido a la seguridad en sí mismo. Por lo general, en la mayoría de las situaciones grupales; se inclina en adoptar un rol de líder, tratando de ayudar a sus colaboradores.

Tal vez prefiera delegar las funciones que involucren el hecho de trabajar con detalles; no obstante, suele reconocer los detalles importantes de los no significativos.

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.

Es probable que adopte una actitud conservadora y con poco interés en sobresalir. Sus esfuerzos tienden a ser mínimos, a menos que experimente presión.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Tal vez haga evidente una preocupación desmedida por los aspectos sociales, en lugar de enfocarse a su tarea o bien resolver un conflicto. Posiblemente pierda tiempo por involucrarse en contactos interpersonales.

Le puede resultar de mayor importancia su imagen y posición en el grupo, que interactuar con eficiencia y resolver necesidades. Tal vez llegue a percibirse cierta arrogancia por la seguridad que maneja.

Puede reflejar poco interés por el trabajo con detalles, y es posible que trate de evitarlos, afectando las tareas que lo requieran.

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.

Posiblemente se le observe como una persona poco productiva, debido al bajo nivel de iniciativa para emprender ideas o proyectos propios.

RECOMENDACIONES :

Manifieste cordialidad. Converse directamente de " tú a tú".

Genere una atmósfera de trabajo agradable.

Establezca una relación de igual a igual .

Demuestre confianza y trate de hacerle sentir como alguien importante.

Discuta principios y metas más que demasiados detalles.

Ofrezca la posibilidad de que pueda delegar detalles, para que se interese en la tarea.

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

Brinde variedad y cambios en sus actividades.

Diríjase en forma mensurada e indíquele las razones para hacer las cosas.

No ofrezca grandes recompensas, solo indique el impacto por su cumplimiento.

IPV

Peso: 33.33 % Rend.: 62.30 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

La Srtia. EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION presenta una disposición general de ventas que lo ubica en el rango TÉRMINO MEDIO , refleja una alta inclinación a la agresividad.

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Se proyecta como una persona con un adecuado control de sus respuestas y sentimientos, lo que le permite capitalizar su potencial, incluso en situaciones adversas.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Muestra un ritmo de trabajo tranquilo; prefiere actividades de poco esfuerzo físico.

Requiere de tiempo y flexibilidad para poder asimilar ideas nuevas o cambios en los procesos de trabajo. Se le puede dificultar adaptarse a nuevos roles.

Es posible que se le dificulte recuperarse después de enfrentar situaciones de fracaso; requiere de tiempo para superar las adversidades.

Refleja poca disposición para comprender la situación del otro, llega a faltarle empatía en sus relaciones humanas.

Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 76.75 %

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 de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Refleja confianza en sí misma, por lo que no importa la situación, sabrá que saldrá adelante. En su relación con la gente, trata sin protocolos ni convencionalismos.

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

Proyecta una actitud entusiasta y determinada.

Es extrovertida, presenta sus ideas en forma positiva.

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

Sabe aprovechar los contactos que establece tratando de sacar ventaja.

Genera ánimo y entusiasmo.

Prefiere trabajar en su estilo y a su ritmo.

Tiende a ser una jefe democrática y tolerante.

Deshinibida, poco convencional. Sus soluciones pueden ser poco usuales.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

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.

Cree indiscriminadamente en la gente.

Ante los proyectos puede descuidar los detalles y controles.

En la realización de su trabajo puede ignorar las instrucciones y no documentarse.

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

Excede su tolerancia y paciencia con las situaciones y personas improductivas.

Tiende a exceder su comunicación y perder objetividad.

MOTIVACIONES INTERNAS

Buscar reconocimiento social.

Desarrollar actividades con diversos tipos de grupos.

Prefiere trabajos que impliquen variedad y relaciones interpersonales.

Trabajar con su propio estilo y a su ritmo.

Trabajar en forma independiente.

Aprovechar sus relaciones públicas en todo tipo de negociación.

RECOMENDACIONES :

Brindarle tareas que impliquen trato con gente.

Asignarle responsabilidades de líder.

Dar reconocimientos públicos por sus logros.
Un jefe tolerante que entienda su estilo independiente.
Desarrollo de su objetividad y análisis de problemas.
Supervisar su toma de decisiones.
Desarrollar control emocional.
Hacer énfasis en los objetivos de la organización.
Reforzar y supervisar su control de tiempo.
Supervisión que ajuste sus enfoques, controles y objetivos.
Hacerle conciente que toda organización cuenta con una estructura a la que debe adaptarse.

Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 91.11 %

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE COMERCIAL BAJA ADECUACION

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Este es un perfil poco frecuente, ya que cuando se refleja interés por la tarea, los métodos y la gente, tiende a demandar mucho para sí misma, generando un desgaste y tensión en su estilo propio.

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 :

Sería conveniente recomendar el desarrollo de aquel estilo que le brinde mayor efectividad y satisfacción.

Competencias

Rend.: 60.78 % Penet.: 0.00 %

DIAGNÓSTICO :

Requisitos del Perfil : GERENTE COMERCIAL

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.
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.

Demanda de convencer a otros sobre cierta idea, plan, actividad o producto, mediante métodos de comunicación apropiados. 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 PROMEDIO : (Capacidades y habilidades de las que hace uso a un nivel adecuado para el desempeño de su trabajo)

APERTURA AL CAMBIO

Tiende a aceptar nuevas ideas. Llega a adaptarse a los cambios de su entorno.

ENFOQUE EN RESULTADOS

Se enfoca a monitorear las acciones para el cumplimiento de objetivos.

TOMA DE DECISIONES

Posee capacidad para tomar decisiones haciendo un análisis de los hechos.

APTITUD DE LIDERAZGO

Es factible que llegue a promover la participación de otros para el logro de metas organizacionales.

ESTILO PERSUASIVO

Posee habilidad para convencer a los demás, mediante su estilo personal y métodos de comunicación apropiados.

DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

Se distingue por distribuir entre sus colaboradores aquellas funciones y proyectos que así lo ameriten.

APTITUD AL DESARROLLO DE OTROS

Puede reconocer y promover oportunidades de entrenamiento y capacitación para sus colaboradores.

INICIATIVA

Llega a emprender acciones en forma independiente.

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

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.

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.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Algunas veces no es congruente con su manera de pensar y actuar para cumplir acuerdos con los clientes.

CAPACIDAD NEGOCIADORA

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

INTEGRIDAD

Muestra falta de seguridad en si mismo (a) y puede restar importancia a otras personas.

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. 04,2025 18:29