

Rend. Int. :  
**65.45 %**

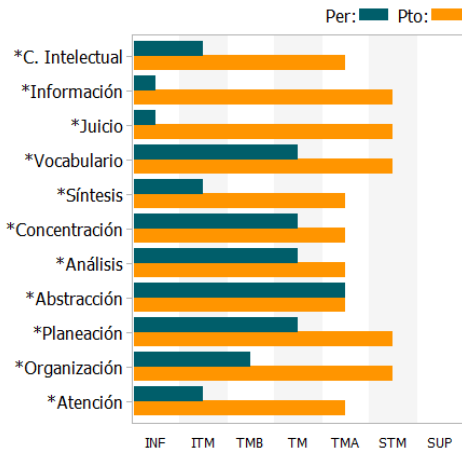
Color :  
**Naranja**

Clasificación :  
**Con reservas**

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

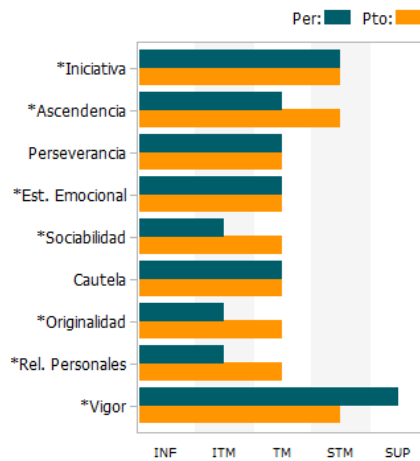
**Terman**

Peso: 100.00 % Rend.: 53.33 % C.I.: 99 Efic.: 80.00



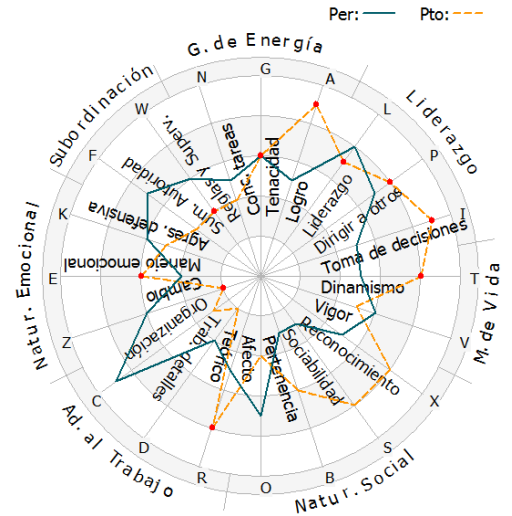
**Gordon**

Peso: 50.00 % Rend.: 83.33 %



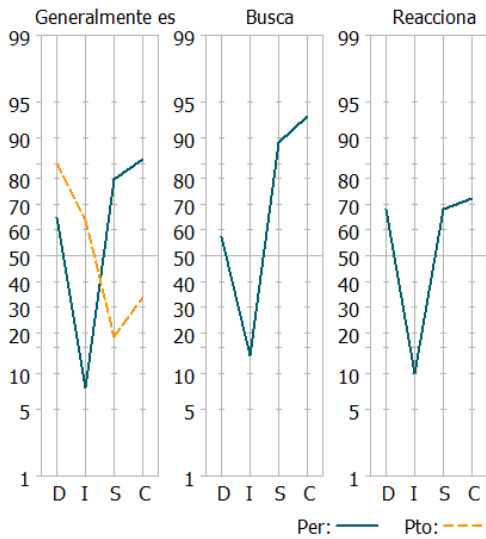
**Kostick**

Peso: 50.00 % Rend.: 77.00 %



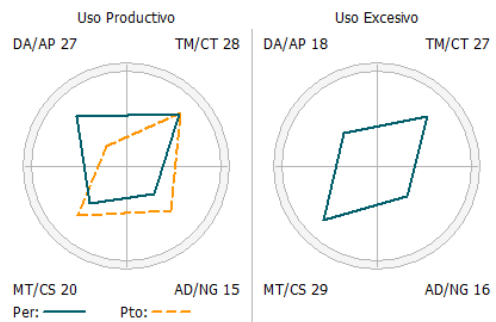
**Cleaver**

Peso: 50.00 % Rend.: 53.50 %



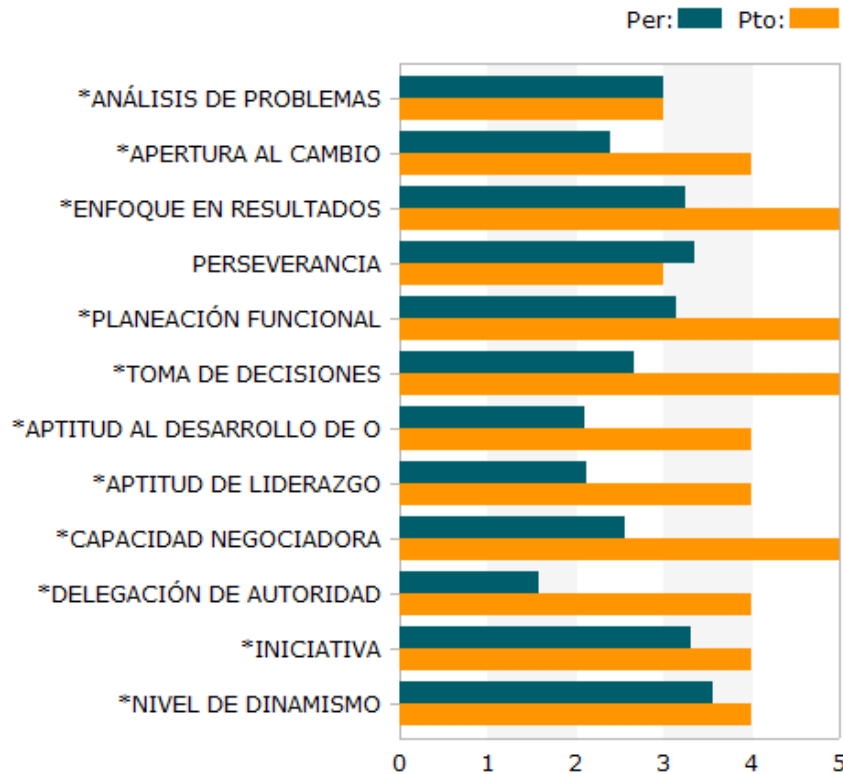
**Lifo**

Peso: 50.00 % Rend.: 72.22 %



## Competencias

Rend.: 63.17 % (P) Penet.: 0.00 %



## Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 53.33 % C.I.: 99 Efic.: 80.00

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION

### CAPACIDAD INTELECTUAL

La Srita. EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION : posee un C.I. de 99. 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 MAYOR DESARROLLO

En sus procesos de pensamiento, puede presentar facilidad para comprender y clasificar los elementos de un problema en sí, identificando lo esencial de cada una de sus partes.

### AREAS DE MENOR DESARROLLO

Posee una cultura general elemental. Posiblemente existe baja escolaridad.

Su nivel de aprendizaje social es bajo, ya que se le dificulta elaborar juicios de las situaciones del medio ambiente, y no cuenta con suficiente sentido de lógica.

Se le dificulta distinguir lo importante de un problema y resumir las ideas principales.

En la percepción de estímulos, puede distraerse con facilidad y por lo que puede dejar de percibir detalles importantes.

Es baja su habilidad para disponer y ordenar la información de los problemas y el seguir procedimientos.

## Gordon

**Peso: 50.00 % Rend.: 83.33 %**

---

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION

### AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Se caracteriza por ser altamente activa. Se desplaza con rapidez en la mayoría de las actividades. Es probable que proyecte un alto rendimiento en sus tareas.

Se caracteriza por ser una buena iniciadora de actividades.

### AREAS DE MENOR DESARROLLO

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.

En la realización de su trabajo, se observa con un enfoque más práctico, que el desear dedicarse a problemas difíciles. Prefiere problemas más operativos que de índole intelectual.

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.

## Kostick

**Peso: 50.00 % Rend.: 77.00 %**

---

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION

### AREAS DE MAYOR DESARROLLO

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.

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.

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.

### AREAS DE MENOR DESARROLLO

Es posible que su fuerte inclinación por el orden probablemente interfiera en la eficiencia de su desempeño, debido a que puede emplear mayor tiempo en esfuerzos de organización, que en trabajar creativamente. Tal vez se perciba poca flexibilidad para ajustarse a nuevos enfoques o ideas.

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.

RECOMENDACIONES :

Expresa los cambios con detalles y cuidado.

Considere solicitarle su opinión al existir modificaciones al plan y retroalimente.

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.

## Cleaver

**Peso: 50.00 % Rend.: 53.50 %**

Requisitos del Perfil :

Situaciones de continuo reto, donde se requieren resultados concretos. Hay tensión en la resolución de problemas, dentro de un ambiente variable y de cambios inesperados.

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

Aprovechar oportunidades.

Un ambiente cambiante con gran variedad de tareas a realizar.

Presión por obtener resultados con calidad.

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION

### CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

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.

Posee alta sensibilidad para evitar riesgos e identificar detalles que mucha gente no capta. Tiende a ser perfeccionista y meticulosa.

En la realización de sus proyectos aplica sistemas de control y seguimiento.

Sus valores de mayor peso están entre: el orden, la disciplina, la estética, el protocolo y la obediencia. Evaluará su rendimiento en la medida en que se apegue a los estándares que se le asignen.

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

Como supervisor es estricta y meticulosa, evita cometer errores.

Preferentemente se desenvuelve mejor trabajando con cosas, máquinas o bien números.

Generalmente comunica sus ideas después de analizarlas, reflexionarlas, y no duda de expresar sus opiniones.

### ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

En su trato con la gente puede observarse distante y poco empática.

Reacciona con suspicacia cuando siente amenazante el ambiente.

Actúa a la expectativa ante situaciones desconocidas.

Puede reaccionar con rigidez ante situaciones poco convencionales.

Desconfía en la actuación de los demás.

Puede verse aislada de la gente.

Es poco comunicativa y reservada.

### MOTIVACIONES INTERNAS

Trabajar en áreas que contengan estructura y método.

Trabajar con cosas.

Desenvolverse en un espacio físico limitado.

Llevar una relación estrecha con su equipo, en situaciones de poca presión.

Mantener su vida personal en forma privada.

Contar con tiempo para adaptarse a las situaciones nuevas.

Compartir la responsabilidad con su equipo de trabajo.

#### RECOMENDACIONES :

Definir sus roles, responsabilidades y estándares del puesto.

Ubicarla en áreas que requieran planeación, atención a detalles, precisión, organización.

Un jefe con una actitud de apertura y dispuesto a apoyarla en situaciones difíciles.

Un jefe disciplinado y cortés, con una comunicación clara y concisa.

Facilitarle información que fundamente sus decisiones.

Darle apoyo en situaciones difíciles y poco estructuradas.

Darle tiempo para expresar sus ideas.

Presentarle oportunidades para que interactúe en grupos de trabajo.

Ante los cambios bruscos, condicionar su adecuación y adaptación.

Crear un ambiente que le facilite desarrollar confianza en su desempeño e ir condicionando una respuesta más independiente.

## Lifo

**Peso: 50.00 % Rend.: 72.22 %**

---

Resultados de la Srtia. : EJEMPLO GERENTE DE COMPRAS BAJA ADECUACION

### 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 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 directiva 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 se le identifique por su flexibilidad o encanto personal; ni por el reconocimiento de sentimientos y preocupaciones de las otras personas. Posiblemente no será de su interés el conocer el impacto de sus decisiones sobre los sentimientos de los demás.

#### 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.: 63.17 % (P) Penet.: 0.00 %**

---

DIAGNÓSTICO :

**Requisitos del Perfil :** GERENTE DE COMPRAS

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.

Demanda alta capacidad para concluir funciones asignadas.

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 .

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

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.

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)

**NIVEL DE DINAMISMO**

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

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

**ANÁLISIS DE PROBLEMAS**

Tiende a identificar y comprender los elementos importantes de una situación y sus implicaciones.

**PERSEVERANCIA**

Orientación para mantenerse con perseverancia en actividades asignadas hasta concluir las.

**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.

**PLANEACIÓN FUNCIONAL**

Posee recursos adecuados para establecer prioridades y controlar tareas.

**CAPACIDAD NEGOCIADORA**

Bajo situaciones antagónicas busca lograr acuerdos benéficos entre los involucrados.

**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)

#### APERTURA AL CAMBIO

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

#### 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.

#### 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.

RECOMENDACIONES :

Fecha del reporte : feb. 04,2025 18:51