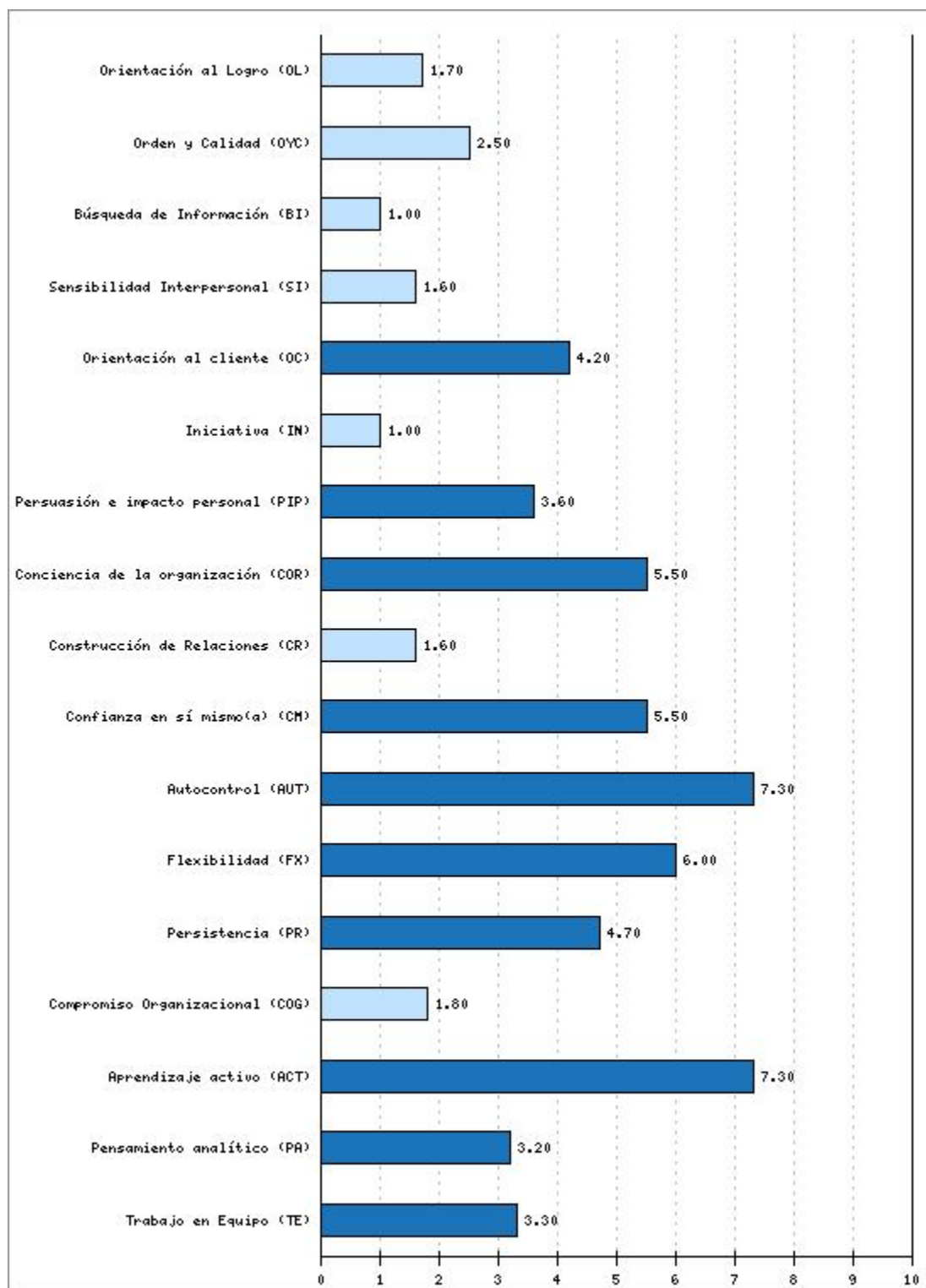


No. Identificación :	189075286
Nombres :	GABRIELA
Apellidos :	ALVAREZ
Dirección :	MAR CARIBE 1054
Teléfono :	
Celular :	78763514
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIA COMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1994-12-02

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	OL	Orientación al Logro	1.70	1.70
2	OYC	Orden y Calidad	2.50	2.50
3	BI	Búsqueda de Información	1.00	1.00
4	SI	Sensibilidad Interpersonal	1.60	1.60
5	OC	Orientación al cliente	4.20	4.20
6	IN	Iniciativa	1.00	1.00
7	PIP	Persuasión e impacto personal	3.60	3.60
8	COR	Conciencia de la organización	5.50	5.50
9	CR	Construcción de Relaciones	1.60	1.60
10	CM	Confianza en sí mismo(a)	5.50	5.50
11	AUT	Autocontrol	7.30	7.30
12	FX	Flexibilidad	6.00	6.00
13	PR	Persistencia	4.70	4.70
14	COG	Compromiso Organizacional	1.80	1.80
15	ACT	Aprendizaje activo	7.30	7.30
16	PA	Pensamiento analítico	3.20	3.20
17	TE	Trabajo en Equipo	3.30	3.30



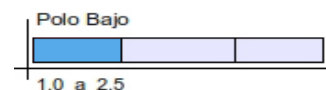
Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 03 de Octubre del 2015

Hora Evaluación : 07:01:00

Tiempo Utilizado : 24 minuto(s) 12 segundo(s)

ORIENTACIÓN AL LOGRO



Descripción

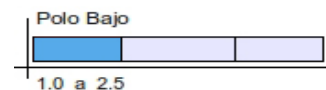
El(la) evaluado(a) prefiere un trabajo que le brinde estabilidad a largo plazo con objetivos medibles y no objetivos que impliquen mucho reto. Prefiere un crecimiento profesional con un trabajo seguro sin metas muy competitivas.

Por lo general son personas que no se esfuerzan por concluir las tareas que comienzan. Puede ser porque no se concentran en el tema por completo o porque son personas con un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, dejando lo que estaba realizando inconcluso. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

Preguntas clave

- ¿La persona piensa en encontrar y superar metas?
- ¿Toma riesgos calculados para obtener ganancias mensurables (medidas)?

ORDEN Y CALIDAD



Descripción

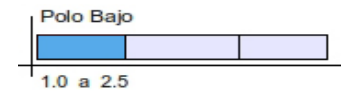
Le cuesta cambiar las cosas para mantenerlas con una mejor organización, se le complica mucho "a la hora" de organizar su escritorio, archivar documentos, crear carpetas, en general organizar sus cosas. Es *probable* que sus ideas las exprese sin estructura u orden.

Sujeto flexible, con tolerancia por el desorden, de baja capacidad de emprendimiento. Persona relajada y paciente, carente de estrés. Tal vez sea un poco retraído o callado. No demuestra entusiasmo fácilmente, posiblemente las relaciones interpersonales no le resultan tan atractivas, y sea alguien a quien no le gusta esforzarse más allá de lo estrictamente necesario.

Preguntas Clave:

- ¿Cómo planea usted para cumplir con un día común de trabajo?
- Proporcióname un ejemplo en cuya planeación usted estuvo involucrado. ¿Qué pasos tomó usted? ¿Qué obstáculos tuvo? ¿Cuál fue el resultado?

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN



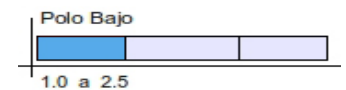
Descripción

Esta persona espera a que la organización le provea de la información que necesita para realizar la tarea, le cuesta o no intenta utilizar fuentes de búsqueda. Tal vez por practicidad utiliza información de fuentes cercanas, no se apoya con ayuda memorias y prefiere no persistir si no encuentra la información necesaria.

Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que haya tenido que recurrir a otras fuentes y buscar alternativas para poder resolver una situación determinada. ¿Qué hizo?
- Cuénteme de algún caso en el que no tenía conocimiento ni información para responder ante algún requerimiento ¿Qué hizo? Y ¿Cómo respondió ante el requerimiento solicitado?

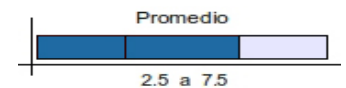
SENSIBILIDAD INTERPERSONAL



Descripción

El(la) evaluado(a) no presenta habilidades desarrolladas de escucha activa, tiende a frustrarse cuando su interlocutor no expresa de forma rápida y clara su mensaje, esto podría hacer que interrumpa la conversación o no ayude a elaborar el mensaje de la otra persona, en la comunicación considera más importante cuánto puede ayudar a la otra persona antes que la capacidad que tiene de escuchar.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE



Descripción

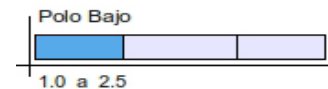
Su orientación y vocación por enfocarse en las demandas del cliente están en el nivel promedio.

Por lo tanto si la persona evaluada se encuentra mas cercana al polo inferior del rango promedio debe analizarse que quizás nunca desarrolle esta competencia, comparando con otros factores que mide este test, si la persona evaluada tiene un puntaje más cercano al polo superior del rango promedio es posible que sea desarrollada, ya que se refiere al deseo o a la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Implica también realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tenga y buscar una solución apropiada para el mismo— cliente externo tanto como interno, como los proveedores y el personal de la organización.

Preguntas Claves:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que tratar con un cliente que argumentó que su producto o servicio estaba caro.

INICIATIVA



Descripción

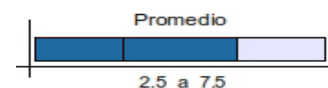
Se siente más seguro(a) por caminos conocidos, prefiere que sus superiores le guíen, realiza sus actividades apegadas a instrucciones antes que tomar la iniciativa de proponer una nueva forma de trabajo. Seguramente ante situaciones complejas nuevas esta persona prefiere que otros tomen la iniciativa.

Usualmente muestran poca preocupación o entusiasmo al momento de realizar alguna tarea. No buscan ser los primeros en accionar, no les gusta iniciar una actividad por sí mismos. Pueden trabajar bien bajo una línea de supervisión constante.

Preguntas clave

- ¿Tiene esta persona iniciativa?
- ¿Piensa por encima del presente para actuar en necesidades y oportunidades futuras sin necesidad que le digan que lo tiene que hacer?

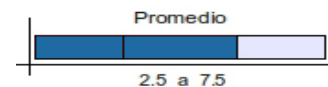
PERSUASIÓN E IMPACTO PERSONAL



Descripción

Posee habilidades promedio para persuadir o "convencer" a los demás con sus ideas. si el candidato se acerca más al polo superior del rango promedio puede desarrollar la habilidad de convencer a los demás de sus ideas.

CONCIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

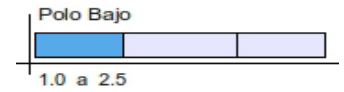


Descripción

Muestra destrezas a nivel promedio para tener conciencia o conocimiento de la organización para la que trabaja. considerando que esta competencia es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización. usualmente en candidatos de edad joven puede ser normal que esta competencia esté en desarrollo.

CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES



Descripción

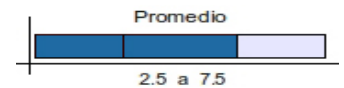
Se muestra pasivo(a) y cauto(a) con sus relaciones interpersonales. No se considera "cálido(a)" al momento de interrelacionarse con más gente, antes de socializar con otros lo analiza bien.

Por lo general, no saben llevar las relaciones interpersonales de manera exitosa. Es probable que no sea de su interés relacionarse con otras personas, por lo que pueden mostrarse fríos, antipáticos e incluso descorteses al momento de interactuar con otros. Su fuerte no es el estar en contacto con otros constantemente, ya que es algo que les suele desagradar o incomodar.

Preguntas Clave:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

CONFIANZA EN SÍ MISMO(A)



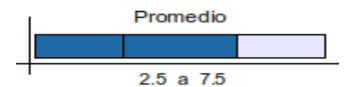
Descripción

Posee características personales de seguridad en sí mismo a nivel promedio. considerando que esta competencia es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista. La persona evaluada posee una capacidad promedio para esta competencia.

Preguntas clave

- ¿Qué le hace pensar que usted tendrá éxito trabajando con nosotros?
- ¿Cuáles considera usted que son sus puntos débiles? Y ¿Cuáles los fuertes?

AUTOCONTROL



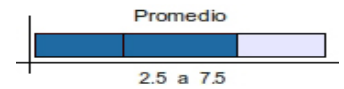
Descripción

Las habilidades para controlar sus emociones y dominar sus impulsos están en el nivel promedio. entendiendo que esta competencia analiza la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Cuénteme de algún caso en el que se vio enfrentando a un problema en el que hubiera dos o más alternativas de solución ¿Qué hizo? Y ¿Por qué?

FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO



Descripción

Sus destrezas personales para ser flexible ante situaciones estrictas y rígidas están en el nivel promedio.

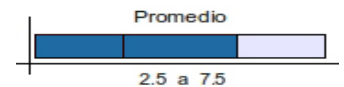
Si el puntaje está mas cercano al rango inferior, es posible que nunca desarrolle la facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios así como la capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Sin embargo si el puntaje está mas cercano al rango superior del polo intermedio se refiere a que su capacidad de adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos, está en desarrollo y debe apoyarse para su positivo alcance.

Preguntas Clave:

- Cuénteme de una experiencia donde usted no haya conseguido persuadir a los otros sobre su opinión.
- ¿Cómo ha reaccionado usted cuando un [cliente] le ha rechazado varias veces y se rehúsa a comprarle?
- ¿Cuál suele ser su reacción ante un evento imprevisto?

PERSISTENCIA



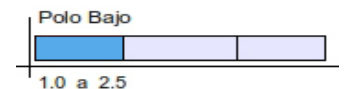
Descripción

El(la) evaluado(a) se muestra con habilidades en el nivel promedio para persistir y perseverar ante una situación o hecho, considerando que es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Es la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Si la persona evaluada se muestra más hacia el lado superior del rango intermedio esta competencia puede ser desarrollada.

Preguntas clave

- Platíqueme de una situación en la que usted tuvo que actuar rápidamente y haya conseguido llegar al objetivo planeado.
- Cuénteme de sus objetivos a corto plazo en relación con su profesión.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL



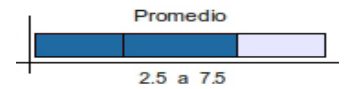
Descripción

Esta persona está más orientada a los beneficios propios e individuales, no quiere decir que no sea una persona comprometida, pero tiende más a los beneficios para sí mismo(a). Se concentra en hacer bien su trabajo. Si la empresa debe tomar una decisión él(ella) la apoya sólo si es para su beneficio.

Preguntas Claves:

- ¿Qué buscaría para permanecer en su sitio de trabajo?
- ¿En qué trabajo fue en el que menos tiempo permaneció? ¿Y por qué?

APRENDIZAJE ACTIVO



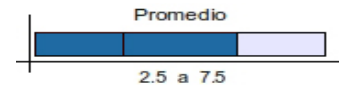
Descripción

El candidato evaluado está en un nivel promedio para aprender activamente y revisar procedimientos sistemáticamente puesto que esta competencia trata sobre la capacidad para encontrar información valiosa para solucionar situaciones que pueden ser conflictivas o negociaciones. Representa la habilidad de poder reconocer el potencial dentro de la empresa y saber cómo manejarlo adecuadamente. Transmite lo que aprende de manera eficaz a los demás. En el caso del evaluado, esta capacidad, debe ser desarrollada.

Preguntas Claves:

- Describa usted alguna situación en la que un cliente le solicitó algo que no estaba dentro de sus posibilidades concederlo ¿Qué es lo que usted hizo?
- Cuénteme que acciones o pasos ha tomado usted después de haber establecido una meta u objetivo y fijado una estrategia para lograr su cometido. Deme un ejemplo.

PENSAMIENTO ANALÍTICO



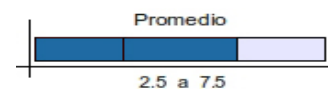
Descripción

Está en un nivel promedio para sus destrezas de razonamiento lógico y analítico. considerando que esta competencia es la capacidad de entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes. Si la persona evaluada está mas cercana al extremo superior del polo, puede desarrollar a satisfacción esta competencia.

Preguntas Clave:

- Cuénteme sobre algún problema difícil que haya enfrentado ¿Cómo clasifico los asuntos importantes? ¿Por qué lo hizo de esa manera?
- Dígame ¿Cómo su enfoque para resolver problemas ha diferido del de otras personas con las que ha trabajado?

TRABAJO EN EQUIPO



Descripción

El(la) evaluado(a) presenta destrezas personales para trabajar en equipo en un nivel promedio.

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. La persona evaluada podría desarrollar esta competencia si el puntaje se acerca más hacia el polo superior del rango promedio.

Preguntas clave

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

