PSYCOSOURCE

EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO BAJA ADECUACION

Reporte Integral
Fecha Aplicación : may. 28,2026

Edad : 37 Años,5 Meses / Sexo : Femenino
Puesto : DIRECTOR DE INV. Y DESARROLLO (TMN)

Rend. Int. :
57.67 %

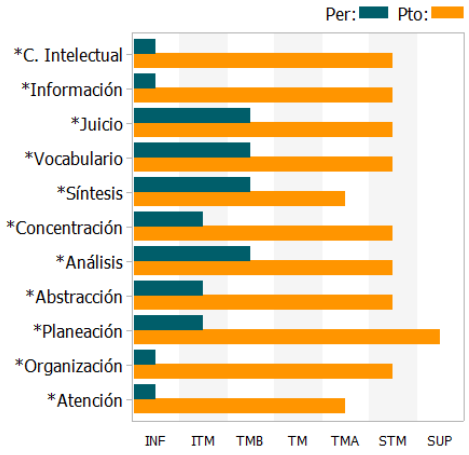
Color :
Rojo

Clasificación :
Baja adecuación

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

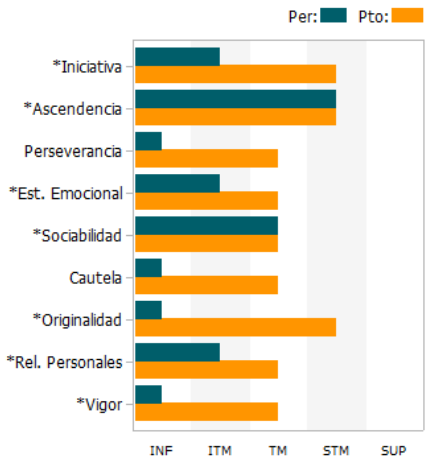
Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 33.85 % C.I.: 87 Efic.: 67.74



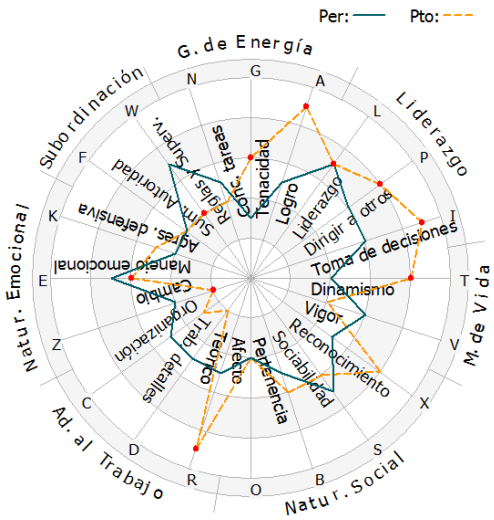
Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 62.50 %



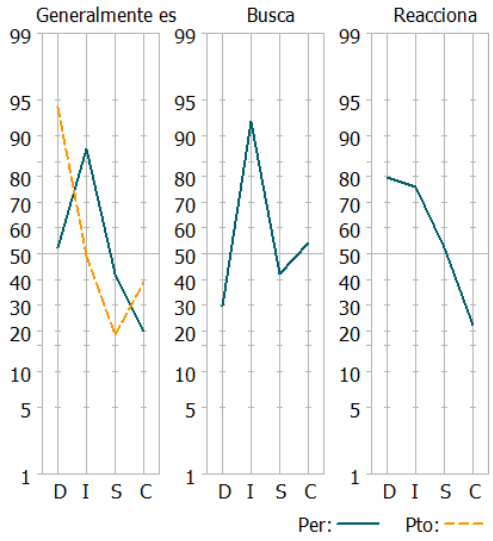
Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 71.00 %



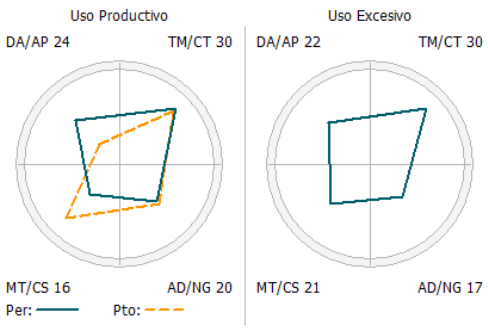
Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 71.50 %



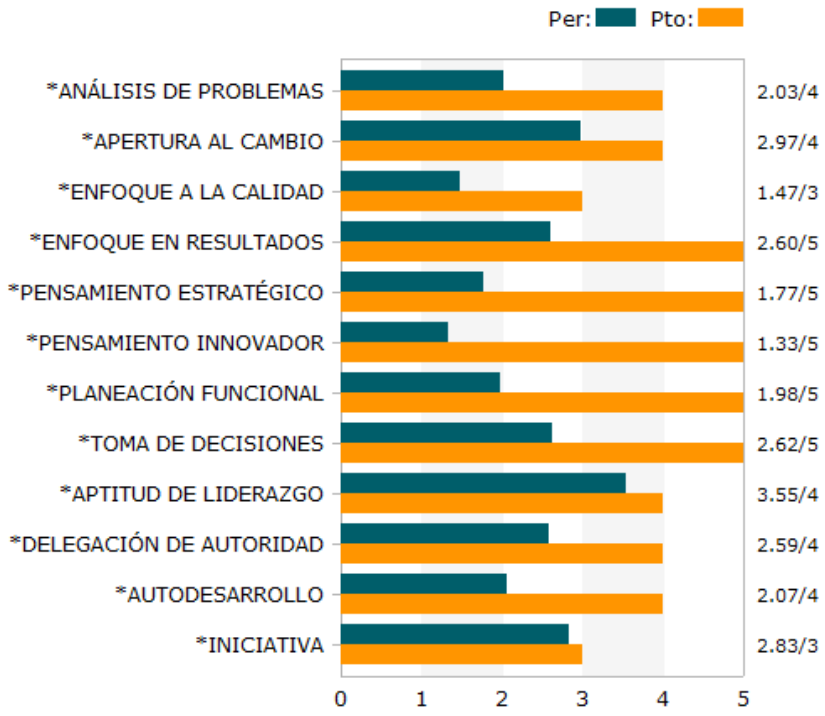
Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 73.33 %



Competencias

Rend.: 54.51 % (R) Penet.: 0.00 %



Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 33.85 % C.I.: 87 Efic.: 67.74

Resultados de la Srtia. :EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO BAJA ADECUACION

CAPACIDAD INTELECTUAL

La Srita. EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO 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.

Tiene dificultad para seguir procedimientos y ordenar sus tareas.

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

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

En sus procesos de pensamiento, presenta un manejo concreto de las situaciones, por lo que se le dificultará la comprensión de problemas complejos.

Para la elaboración de sus tareas, se le dificulta preveer a futuro, afectando esto a la coordinación de sus actividades y resolución de problemas.

Elabora juicios de las situaciones sin suficiente sentido común y con poca apreciación referente a las experiencias pasadas.

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

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.

Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 62.50 %

Resultados de la Srtia. :EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO BAJA ADECUACION

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Dentro de los trabajos de equipo, puede verse activa y lograr que se consideren sus puntos de vista.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

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

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

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.
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.

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

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

Tiene menor vigor y resistencia física que la mayoría de la gente. Por lo general tiene un ritmo mesurado, puede estar por debajo del promedio en términos de rendimiento y productividad.

Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 71.00 %

Resultados de la Srtia. :EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO BAJA ADECUACION

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Le caracteriza un enfoque práctico al realizar sus actividades, llegando a buscar métodos o procedimientos que minimizen el tiempo de ejecución.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Es probable que experimente poca identificación con tareas intensas y que demanden un gran esfuerzo.

RECOMENDACIONES :

Anímelo y tenga paciencia con su estilo.
Brinde impulso para que sea eficiente .
Halague su habilidad de desarrollar métodos para hacer las cosas.
Exprese la ventaja de trabajar arduamente.

Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 71.50 %

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 DIRECTOR DE INV Y DLLO 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. DE INV Y DLLO 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

Toma una actitud resistente para cambiar sus puntos de vista.
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.
No logra ser consistente en sus sistemas de control y seguimiento en la realización de un proyecto.

MOTIVACIONES INTERNAS

Buscar reconocimiento social.
Ser popular en los grupos en que se desenvuelve.
Tener libertad para comunicarse, así como también con quien expresar sus ideas.
Desarrollar trabajos dirigidos hacia la gente.
Lograr ser aceptada por la gente.
Mantenerse en un lugar donde predomine un ambiente familiar y amistoso.

RECOMENDACIONES :

Ubicarle en áreas libres de tensión y generalmente favorables.
Integrarlo en equipos donde se trabaje en forma amistosa y participativa.
Desarrollar control emocional.
Lograr más asertividad y objetividad.
Involucrarse social y amigablemente con compañeros y jefe.
Desarrollo de su objetividad y análisis de problemas.
Supervisar su toma de decisiones.
Hacer énfasis en los objetivos de la organización.
Desarrollar habilidades de comunicación (saber escuchar, expresar ideas con precisión).

Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 73.33 %

Resultados de la Srtia. :EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO BAJA ADECUACION

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Tiende a ponerse al cargo de las situaciones, a confiar en su propia intuición para la toma de decisiones. Puede determinar con rapidez cuáles son las necesidades en una situación y organizar los recursos disponibles para lograr la solución del problema a la mayor prontitud.
Espera calidad en sus estándares y en los de los demás, por lo que dirige acciones para atender a las necesidades de su grupo de trabajo a fin de lograr las metas establecidas.
Considera las aportaciones y sugerencias que su equipo de trabajo proponga para las soluciones de problemas, aunque prefiere dirigir y coordinar los proyectos.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Puede verse dominante a no permitir que los demás tengan iniciativa e ideas propias.
Dedicarse a demasiados asuntos a las vez, teniendo la posibilidad de dejar inconclusas algunas actividades. Puede reaccionar por impulso.
Responder en una actitud de lucha y restringiendo la actuación de los demás.

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 brindarle oportunidad de realizar tareas de importancia.
Desenvolverse en un ambiente donde exista la competencia. Responsabilidad para manejar equipos de trabajo. Por parte del jefe, tenerle confianza y brindarle autonomía en sus proyectos.
Establecerle límites de acción sin dejar de reconocer su iniciativa. Reconcer su iniciativa y recompensar los resultados.
Se requiere de una comunicación e informes breves y precisos que le faciliten la toma de decisiones rápida.

Competencias

Rend.: 54.51 % (R) Penet.: 0.00 %

DIAGNÓSTICO :

Requisitos del Perfil : DIRECTOR DE INV. Y DESARROLLO (TMN)

Marcada necesidad en obtener información relevante e identificar causas de problemas.
El puesto exige alta exposición a nuevas ideas o enfoques.
El puesto requiere de búsqueda de la mejora continua. Hacer las cosas bien a la primera. Conciencia para realizar tareas en base a altos estándares de actuación. Atención a detalles, verificación de los resultados. Seguir procedimientos establecidos.
Es vital establecer objetivos y monitorear en forma continua los resultados parciales para su cumplimiento.
Requiere proyectar situaciones a futuro, así como el establecer planes para alcanzar metas significativas.
El puesto demanda aportar soluciones creativas a situaciones de trabajo. Desafiar paradigmas. Aceptar ideas creativas de otros.
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.
Se requiere asignar líneas de autoridad o responsabilidad a subordinados, sobre tareas y /o decisiones.
El puesto requiere de inquietud por el aprendizaje y la actualización. Búsqueda de oportunidades de crecimiento personal y profesional.
Se requiere de iniciativa para emprender proyectos de manera independiente, de anticiparse a los hechos y de asumir riesgos. Actuar.

(R) La herramienta (IPV) no participa en el cálculo de resultados.

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

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

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

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

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

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

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

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)

PENSAMIENTO INNOVADOR
Posee baja habilidad para identificar la necesidad de cambio e iniciar nuevas ideas; así como para generar soluciones creativas.

ENFOQUE A LA CALIDAD
Es poco característico desarrollar actividades que contengan altos estándares de actuación; es posible que en la ejecución de sus tareas brinde poca importancia a los detalles y procedimientos establecidos.

PLANEACIÓN FUNCIONAL

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

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Es bajo su rendimiento para determinar planes a largo plazo mediante una visión panorámica.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS

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

AUTODESARROLLO

Le es poco característico buscar oportunidades de crecimiento personal. Tiende a hacer uso limitado de sus habilidades y conocimientos adquiridos.

RECOMENDACIONES :

Fecha del reporte : may. 28,2026 12:28