PSYCOSOURCE

EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO SOBRESALIENTE

Reporte Integral
Fecha Aplicación : may. 28,2026

Edad : 51 Años,5 Meses / Sexo : Femenino
Puesto : DIRECTOR DE INV. Y DESARROLLO (TMN)

Rend. Int. :
86.07 %

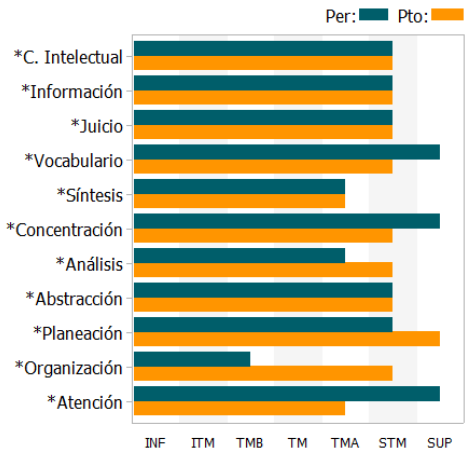
Color :
Azul

Clasificación :
Óptimo

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

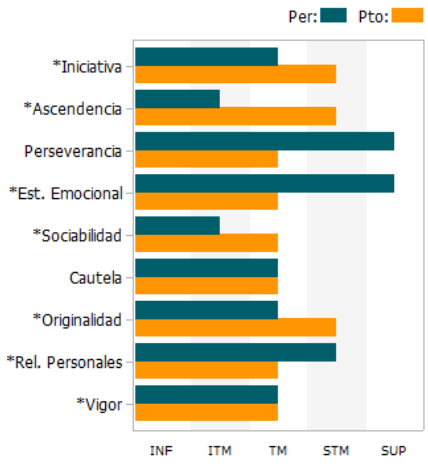
Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 92.31 % C.I.: 121 Efic.: 91.93



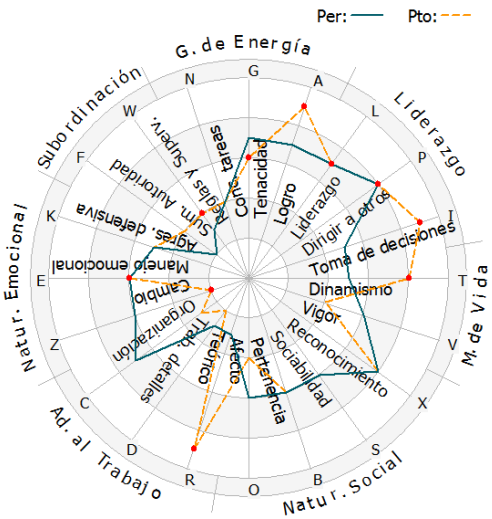
Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 79.17 %



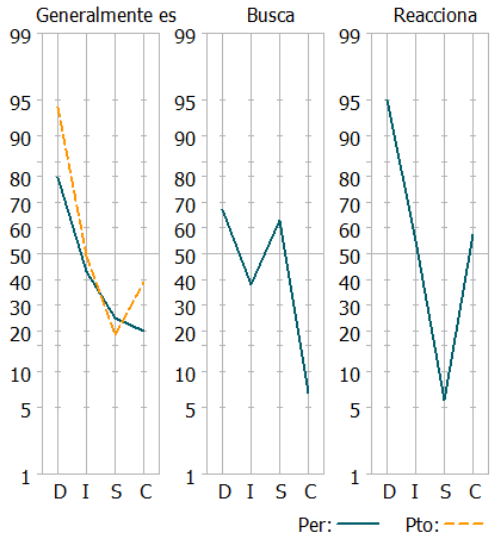
Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 80.00 %



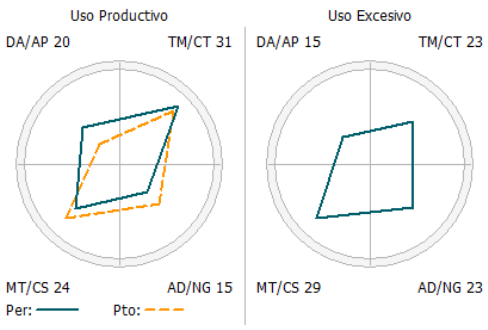
Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 90.50 %



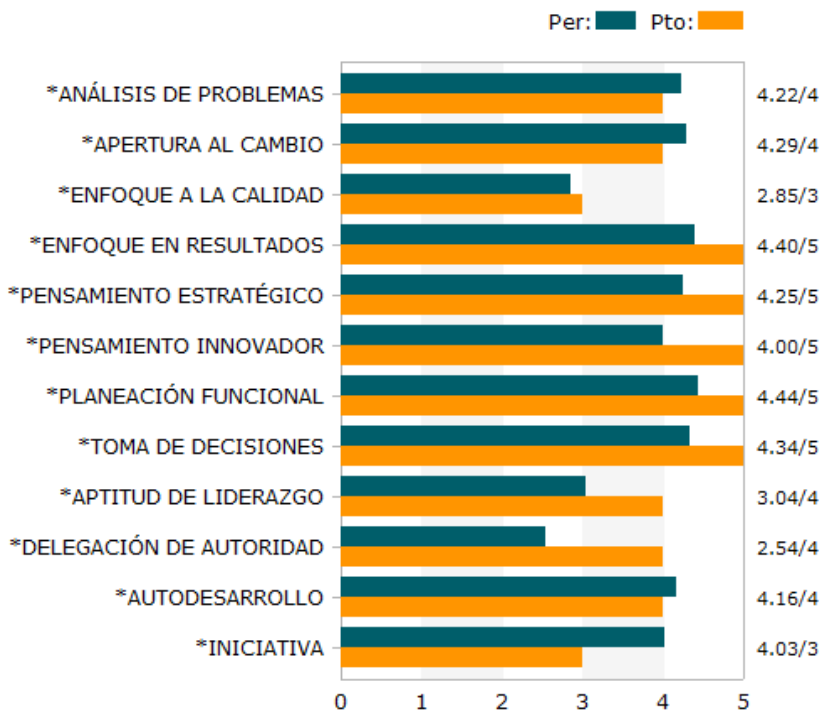
Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 82.22 %



Competencias

Rend.: 87.94 % (R) Penet.: 3.33 %



Terman

Peso: 100.00 % Rend.: 92.31 % C.I.: 121 Efic.: 91.93

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

CAPACIDAD INTELECTUAL

La Srita. EJEMPLO DIRECTOR DE INV Y DLLO SOBRESALIENTE : posee un C.I. de 121. que le ubica en un rango Superior Término Medio Esto es, que es capaz de resolver problemas con alto grado de dificultad, generar óptimas soluciones y adaptarse al medio ambiente en forma eficaz.

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

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.

Posee alto desarrollo cognositivo. Facilidad para manejar problemas numéricos con precisión y rapidez. Alta resistencia a la distracción.

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

Es capaz de manejar un cúmulo de información, ya que puede almacenar datos y hacer uso de su memoria remota. Esto la lleva a mantenerse actualizada y contar con un acervo cultural.

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

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.

En el análisis de problemas, le resulta fácil examinar cuestiones de un problema e identificar sus puntos más importantes para lograr su solución.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

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

Gordon

Peso: 50.00 % Rend.: 79.17 %

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

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

En la realización de tareas asignadas trabajará consistentemente y con persistencia, hasta lograr su cumplimiento. Esto le hace verse como una persona de alta confianza.

Es equilibrada, libre de tensiones y ansiedades. Refleja madurez emocional y ecuanimidad en situaciones que parecen adversas. Difícilmente proyecta nerviosismo.

Se relaciona con la gente en forma armoniosa reflejando actitud de simpatía. Acepta con tolerancia las diferencias de los demás.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Dentro de los trabajos de equipo, su papel puede estar más orientada a observar y escuchar las decisiones de los demás.

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.

Kostick

Peso: 50.00 % Rend.: 80.00 %

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

AREAS DE MAYOR DESARROLLO

Tendencia a adoptar responsabilidades por otros.
A la vez, es posible que llegue a influenciar en las acciones de sus colaboradores, así como ayudar a desarrollarlos.

Generalmente manifiesta interés por ser el centro de atención y tomar roles de alta participación. Es probable que experimente orgullo de sí mismo y de su estilo particular.
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.
Prefiere manejar asuntos de orden concreto. Además el enfoque que adopta es más bien práctico y tendiente a la acción.

Suele ser autónomo, por lo cual, gusta que se le indique más que debe hacer y no como debe realizarlo.
La motivación por cumplir con los requerimientos que se le hagan, puede estar más en función del interés que tiene por la tarea, que por agradar a sus superiores. El obtener reconocimiento lo puede considerar poco importante.

AREAS DE MENOR DESARROLLO

Puede reflejar poco interés por el trabajo con detalles, y es posible que trate de evitarlos, afectando las tareas que lo requieran.
Tal vez exista poco interés por aspectos conceptuales.
Debido al hecho de que gusta de actuar a su manera, es factible que presente cierta dificultad en seguir reglas o lineamientos exactamente en la forma en que están establecidos.
Tiende a manifestar una actitud de crítica y cuestionamiento hacia cualquier imagen de autoridad, retándola cuando se presente la oportunidad.

RECOMENDACIONES :

Discuta principios y metas más que demasiados detalles.
Ofrezca la posibilidad de que pueda delegar detalles, para que se interese en la tarea.
Ofrezca un resumen de los tópicos, sea preciso y práctico.
Motive con pequeñas cosas.
Conozca las cosas que le molestan y las que le motivan a través de un diálogo informal.

Asigne responsabilidades.
Permita que trabaje lo asignado a su manera.
No requiere supervisión constante.

Sea directo, vaya sin rodeos.
Ejerza una sana competencia.

Cleaver

Peso: 50.00 % Rend.: 90.50 %

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 SOBRESALIENTE

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Es extrovertida, presenta sus ideas en forma positiva.
Tiende a iniciar contactos. Se adapta a todo tipo de grupos.
Deshinibida y poco convencional.
Se observa segura y resuelta en la mayoría de las situaciones.
Se desplaza en forma activa; responde con rapidez ante tareas asignadas.
Es activa, con facilidad se desplaza en diferentes ambientes; las actividades de naturaleza rutinaria le son poco atractivas. Posee diversos intereses que la llevan a tener diferentes giros en su forma de vida.
En los ambientes en que se encuentra, espera disfrutar de la situación.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Es posible que pierda sensibilidad y reaccione sin considerar a los demás.
Se le dificulta trabajar en actividades que le sean poco atractivas y rutinarias, haciéndolas a un lado.
Se presenta agresiva y crítica al expresar lo que no le gusta.
Excederá autoridad en su estilo de liderazgo.
Desconfía de la actuación de los demás.
Se le dificulta delegar responsabilidades debido al interés que tiene por concluir en forma rápida. Por consecuencia decide realizar la tarea personalmente.
Puede llegar a hacer por sí misma las cosas, debido a su impaciencia por terminar.
Es susceptible a irritarse cuando los resultados no son como los espera.

MOTIVACIONES INTERNAS

Trabajar en áreas libres de estructura.
Buscar libertad de controles.
Trabajar en forma independiente.
No contar con supervisión.
Trabajar con su propio estilo y a su ritmo.

RECOMENDACIONES :

Ubicarla en áreas en que se desempeñe en forma independiente.
Evaluarla por resultados.
La supervisión debe estar orientada a evaluar resultados tangibles.
Supervisar los sistemas de control que utiliza.
Sistemas de trabajo que controlen y guíen sus desviaciones.
Hacerle conciente que toda organización cuenta con una estructura a la que debe adaptarse.

Lifo

Peso: 50.00 % Rend.: 82.22 %

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

CARACTERÍSTICAS SOBRESALIENTES

Por lo general proyecta un deseo por ser competente y de aprovechar las oportunidades que se le presenten. Posee alto grado de iniciativa y de interés por lograr que las cosas se lleven a cabo. Gusta de tomar el cargo, organizar, dirigir y guiar gente.
Tiene una tendencia por confiar en su propia experiencia y juicio. Los logros y la resolución de problemas son un estímulo propio.
Disfruta al canalizar sus energías hacia diversas actividades. La variedad le resulta estimulante.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD BAJO PRESIÓN

Puede volverse fría y reservada ante el conflicto. Puede reaccionar rígida. Limitarse a los datos y hechos, sin tomar en cuenta los sentimientos ni la intuición. Se apega frecuentemente a todo tipo de controles.

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 que desarrolle otros estilos que le brinden versatilidad y eficiencia en su desempeño. Es conveniente ofrecerle: Oportunidades,
Responsabilidad, Autoridad. Un ambiente de competencia y riesgos.
Se requiere un supervisor que le tenga confianza y le recompense los resultados. Le establezca límites, pero que reconozca su iniciativa.
Establecer una comunicación breve y precisa, que facilite una rápida toma de decisiones.

Competencias

Rend.: 87.94 % (R) Penet.: 3.33 %

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)

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.

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

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO
Posee visión panorámica para determinar planes a largo plazo.

PENSAMIENTO INNOVADOR
Se le facilita identificar la necesidad de cambio e iniciar nuevas ideas. Al igual que generar soluciones creativas, desafiando paradigmas. Puede aceptar ideas creativas de otros.

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.

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

AUTODESARROLLO
Se caracteriza por buscar oportunidades de crecimiento personal. Así como utilizar en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos, aprendiendo mediante su aplicación.

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

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

ENFOQUE A LA CALIDAD
Inclinación por cuidar los estándares de actuación y seguir los procedimientos establecidos.

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

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

RECOMENDACIONES :

Fecha del reporte : may. 28,2026 13:24