

## Datos Personales

**Nombres:** Juan Pérez  
**Edad:** 28  
**Genero:** Masculino  
**RUT/Pasaporte:** 1111111-1  
**Proceso:** ANALISTA  
**Años de Experiencia:** 0  
**Expectativa de Renta:** \$ 2.400.000 - \$ 3.200.000

**Fecha Rendición:** 27/02/2019    **N° de Rendiciones:** 1

**Área Evaluada**  
**Personalidad y Comportamiento**



**Estilos de Comportamiento en el Trabajo (ECT)**



## Descripción de la prueba

La prueba ECT determina el estilo conductual, comportamiento, y emociones que presentan las personas, a través de la evaluación de cuatro factores de la personalidad.

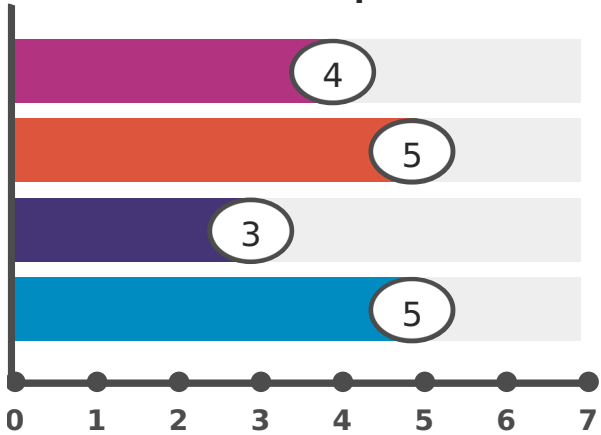
## DESCRIPCIÓN

Estos resultados permiten identificar la forma de comportamiento de las personas y las diferentes maneras de desempeñarse en el trabajo. El informe incluye 4 tipos de resultados:

<b>I. TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO</b>	Se muestra sus puntajes en cada una de las 4 dimensiones de comportamiento.
DOMINANTE	Conducta orientada a la acción, a la rápida solución de problemas, a la toma de decisiones y a la toma de riesgos.
INFLUYENTE	Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión.
SOSTENEDOR	Conducta orientada a los métodos, orientada al equilibrio y a la armonía.
ANALÍTICO	Conducta orientada a la explicación, investigación de datos e información.
<b>II. INTENSIDAD</b>	Conceptos que describen su comportamiento de acuerdo al valor obtenido en cada dimensión. Estos se presentan a la derecha de cada una de ellas bajo el título de INDICADORES NIVEL INTENSIDAD.
<b>III. DIMENSIÓN MÁS ALTA</b>	Se refiere al comportamiento que predomina en la persona.
<b>IV. PATRÓN CLÁSICO DE COMPORTAMIENTO</b>	A partir de los puntajes obtenidos en cada dimensión de comportamiento, su estilo se representa en uno de los patrones de perfil clásicos. Estos describen aquellas conformaciones que aparecen con más frecuencia en la población. Cada uno implica una significativa diferencia en el estilo de comportamiento.

## RESULTADO

### I. Tendencia de comportamiento



### II. Indicadores nivel intensidad

<b>DOMINANTE</b>	Considera los pros y contras - Se basa en hechos Frustrado/a por el orden establecido Establece altos criterios - Seguro/a de sí mismo/a Autosuficiente - Enfocado/a al cambio
<b>INFLUYENTE</b>	Entusiasta - Observador - Se basa en hechos Suspícaz - Reservado/a - Generoso/a
<b>SOSTENEDOR</b>	Trabaja en equipo - Prudente - Exigente Enfocado/a al cambio - Controlado/a - Sereno - Alerta
<b>ANALÍTICO</b>	Indaga hechos - Independiente - Sensible - Firme Perfeccionista - Prudente - Espontáneo

Sobresalen las dimensiones del comportamiento: **INFLUYENTE** &

### III. Dimensiones más altas

A continuación se describen las características de las dimensiones más altas.

<b>INFLUYENTE</b> El Énfasis se centra en amoldar el ambiente y conseguir que los demás se unifiquen para lograr resultados.	
<b>Sus Tendencias son</b>	<b>Lo que Requiere de Otros es</b>
<p>Ponerse en contacto con la gente. Causar una impresión favorable. Expresarse con claridad. Crear un ambiente motivador. Generar entusiasmo. Entretener a la gente. Aceptar a las personas y las situaciones con optimismo. Participar en un grupo.</p>	<p>Se concentren en la tarea. Recopilen datos y hechos. Hablen directamente. Respeten la sinceridad. Desarrollen métodos sistemáticos. Prefieran ocuparse de las cosas y tratar menos con la gente. Hagan planteamientos analíticos. Realicen su propio seguimiento individual.</p>
<b>Desea que el Ambiente Incluya</b>	<b>Para ser más Eficaz, Necesita</b>
<p>Popularidad, reconocimiento social. Reconocimiento público de sus capacidades. Libertad de expresión. Actividades en grupo fuera del trabajo. Relaciones democráticas. Trabajo que no requiera atención a los detalles y que no tenga una supervisión muy de cerca. La oportunidad de expresar sus propuestas en voz alta. Condiciones favorables en el trabajo. Oportunidad para capacitar y asesorar.</p>	<p>Control de tiempo, (si su <b>D</b> o <b>S</b> están por debajo de la línea del centro). Objetividad al tomar decisiones. Un estilo de dirección participativo. Un apreciación más realista de los demás. Prioridades y fecha límite. Ser más firme con los demás, ( si <b>D</b> está por debajo de la línea del centro).</p>

<b>ANALITICO</b>	
<b>Sus Tendencias son</b>	<b>Lo que Requiere de Otros es</b>
<p>Una atención esmerada a instrucciones y normas clave. Concentrarse en los detalles más importantes. Pensamiento analítico y evaluación de los pros y contras. Crear un ambiente motivador. Ser diplomático con la gente. Respuestas sutiles o indirectas en caso de conflicto. Verificar la precisión. Tener una mente crítica. Enfocar de manera metódica las situaciones o actividades.</p>	<p>Deleguen las tareas importantes. Tomen decisiones rápidas. Usen las normas solo como guía. Lleguen a acuerdos con la oposición. Expresen opiniones impopulares. Inicien y faciliten la discusión. Fomenten el trabajo en equipo.</p>
<b>Desea que el Ambiente Incluya</b>	<b>Para ser más Eficaz, Necesita</b>
<p>Expectativas de desempeño claramente definidas. Valoración de la calidad y precisión. Un ambiente reservado y eficiente. Oportunidades de demostrar su pericia. Control sobre los factores que afecten su rendimiento. Posibilidades de preguntar porque. El reconocimiento específico a su capacidad y a sus logros.</p>	<p>Oportunidades de planificar con esmero. Descripciones exactas del trabajo y los objetivos. Evaluaciones programadas de su desempeño <math>\pm 0</math>. Retroalimentación específica sobre el desempeño. Respetar el valor personal de los demás tanto como sus logros. Aprender a lidiar con situaciones de conflicto.</p>

## IV. Patrón clásico de comportamiento

Dada la combinación de puntuaciones en la TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO, el patrón clásico es:

**EVALUADOR**

- 4 DOMINANTE
- 5 INFLUYENTE
- 3 SOSTENEDOR
- 5 ANALÍTICO

### Patrón del EVALUADOR

<b>Emociones:</b>	Un fuerte impulso por causar buena impresión.
<b>Meta:</b>	“Ganar” con estilo.
<b>Juzga a los demás:</b>	Su capacidad de tomar iniciativa.
<b>Valor para la organización:</b>	Obtiene sus metas a través de los demás.
<b>Abusa:</b>	De su autoridad e ingenio.
<b>Bajo presión:</b>	Se torna intranquilo, crítico, impaciente.
<b>Teme:</b>	“Perder” quedar mal ante los demás.
<b>Sería más eficaz si:</b>	Llevara a cabo el seguimiento hasta el final mostrara empatía al estar en desacuerdo se marcará un ritmo más realista para sus actividades.

El Evaluador toma las ideas creativas y las utiliza para fines prácticos. Es competitivo y usa métodos directos para conseguir resultados. Sin embargo, hay quienes consideran al Evaluador más agresivo ya que suele mostrar consideración hacia los demás. En lugar de ordenar y mandar, el Evaluador involucra a las personas en el trabajo usando métodos persuasivos. Obtiene la cooperación de quienes le rodean al explicar la lógica de las actividades propuestas. El Evaluador suele ser capaz de ayudar a los demás a visualizar los pasos necesarios para lograr resultados. Por lo general habla de un plan de acción detallado que él mismo desarrollará para asegurar una progresión ordenada hacia los resultados. Sin embargo, en su afán de ganar, el Evaluador se puede impacientar cuando no se mantiene a los niveles establecidos o cuando requiere mucho seguimiento. El Evaluador tiene un pensamiento bastante analítico y es hábil para expresar en palabras sus críticas. Sus palabras pueden ser bastante hirientes. El Evaluador controla mejor la situación si se relaja y disminuye su ritmo de trabajo. Un axioma que le sería útil para lograrlo es “algunas veces se gana y otras se pierde”.

(\*) La redacción del informe utiliza un vocabulario que busca evitar el uso mayoritario del género masculino como genérico. No obstante, dicho uso hace referencia a una persona o individuo; para que de esa forma se haga una correcta interpretación de los resultados.