# TdE
## PERFIL LABORAL

SOLICITUD: TdE con PM y PV + PAI

| [EMPRESA] | [ESTA ES UNA MUESTRA ILUSTRATIVA] | GERENTE DE VENTAS | [FECHA] |
|---|---|---|---|

## INDICADORES DE PERSONALIDAD

| | | |
|---|---|---|
| **INTELIGENCIA APLICADA** | | |
| INTELECTO | **REFLEXIVO** | Suele analizar a fondo los conceptos para asimilarlos y desarrollar ideas de forma constructiva. |
| ATENCION AL DETALLE | **MODERADA** | Suele dedicar suficiente atención para identificar los detalles relevantes. |
| CONCISION | **AGUDA** | Suele captar con facilidad el contenido esencial de las ideas y las situaciones. |
| PROCESO MENTAL | **ACTIVO** | Procede con suficiente soltura y seguridad en sus capacidades. |
| DISCERNIMIENTO | **PERSPICAZ** | Suele reconocer diferencias sutiles entre ideas y conceptos similares. |
| RAZONAMIENTO | **LÓGICO** | Suele sintetizar y relacionar ideas con coherencia, manteniendo una visión de conjunto. |
| DELIBERACION | **PRUDENTE** | Suele anticipar con claridad las consecuencias de sus actos considerando un panorama amplio. |
| CLARIDAD MENTAL | **ADECUADA** | Tiende a elaborar sus pensamientos con lucidez, precisión y orden. |
| **SENSIBILIDAD** | | |
| HIPERSENSIBILIDAD | **LEVE** | Las sensaciones dolorosas tienden a afectarle, aunque de manera tolerable. |
| RESENTIMIENTO | **MÍNIMO** | Suele superar las ofensas sin mantener rencor ni condicionar por ellas su trato posterior. |
| IMPRESIONABILIDAD | **MÍNIMA** | Suele afrontar las situaciones difíciles con calma y seguridad. |
| **REACTIVIDAD** | | |
| ESTILO DE INFLUENCIA | **RÍGIDO** | Puede aferrarse a su criterio y mostrar resistencia a considerar otras voluntades. |
| ACTIVACION EMOCIONAL | **ADECUADA** | Suele responder con flexibilidad a las exigencias del trabajo y mantener el esfuerzo sin fatigarse fácilmente. |
| EXPRESION EMOCIONAL | **MODERADA** | Suele manifestar sus emociones con mesura y mantener un trato sereno con las demás personas. |
| **GESTIÓN EMOCIONAL** | | |
| CONTROL RACIONAL | **APROPIADO** | Suele moderar sus impulsos mediante la reflexión y cuidar la precisión según las exigencias de la situación. |
| CONTROL DE REACCIONES | **ESTABLE** | Suele contener sus reacciones con suficiente regularidad al relacionarse y ejecutar sus tareas. |

## INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

| | | |
|---|---|---|
| **APTITUDES DE TRABAJO** | | |
| ENERGIA MENTAL | **ALTA** | Suele sostener un esfuerzo elevado para responder a exigencias de trabajo superiores a las habituales. |
| PROACTIVIDAD | **EMPRENDEDORA** | Suele mostrar una fuerte iniciativa para impulsar mejoras en su entorno de trabajo. |
| PERSEVERANCIA | **FIRME** | Suele mantener un esfuerzo constante para avanzar hacia sus metas. |
| RITMO DE TRABAJO | **ÁGIL** | Suele ejecutar el trabajo con rapidez y mantener la precisión. |
| ESMERO | **METÓDICO** | Suele organizar el trabajo con orden y precisión para alcanzar los resultados previstos. |
| INNOVACION | **CREATIVA** | Suele resolver problemas mediante perspectivas novedosas y enfoques poco habituales. |
| SENTIDO PRACTICO | **ORGANIZADO** | Suele coordinar las acciones con dinamismo y orientación al logro preciso de los objetivos. |
| **CONDUCTA LABORAL** | | |
| RESPONSABILIDAD | **ALTA** | Suele mantener un esfuerzo constante y destacado para cumplir sus compromisos de trabajo. |
| MANEJO DE INFORMACION | **CUIDADOSO** | Suele comunicar información laboral con criterio y moderar sus comentarios sobre otras personas. |
| COMUNICACION | **ADECUADA** | Suele comunicar sus ideas con suficiente fluidez y facilidad de expresión. |
| SOCIABILIDAD | **RECEPTIVA** | Suele mostrar apertura y disponibilidad en el trato, facilitando la cercanía y la confianza. |
| SINERGIA | **SUFICIENTE** | Suele sumarse al esfuerzo del grupo con un nivel satisfactorio de participación. |
| SENTIDO DE EQUIDAD | **IMPARCIAL** | Suele valorar con justicia tanto las razones y necesidades propias como las ajenas. |

## INDICADORES INICIALES DE RIESGO CONDUCTUAL

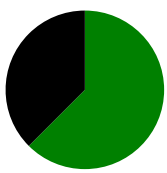
| | | |
|---|---|---|
| **CONDUCTAS ACTIVAS** | | |
| COHERENCIA LABORAL | **ADECUADA** | Suele actuar de acuerdo con los criterios que expresa y mantener un trato respetuoso en el trabajo. |
| VINCULOS PERSONALES | **FUNCIONALES** | Suele relacionarse con suficiente prudencia y buen juicio. |
| USO DE RECURSOS ASIGNADOS | **CONFIABLE** | RIESGO BAJO. Suele administrar los recursos de la empresa con un criterio adecuado. |

### RECOMENDACIÓN INFORMADA

- **PERFIL ADECUADO**
- PERFIL ACEPTABLE
- PERFIL ACEPTABLE CON RESERVA
- PERFIL DE RIESGO

▲ **POTENCIAL DE MANDO**

▲ **POTENCIAL PARA VENTAS**



t 01




tdeapp.info  tde@tdeapp.info

TdE-PROv26.11.1

ESTA EVALUACIÓN ES CONFIDENCIAL Y DE USO RESTRINGIDO PARA PROPÓSITOS EXCLUSIVOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL
CUALQUIER FILTRACIÓN INDEBIDA DE ESTA INFORMACIÓN SERÁ RESPONSABILIDAD DEL CONTRATANTE

# TdE POTENCIAL DE MANDO

APLICANTE: [ESTA ES UNA MUESTRA ILUSTRATIVA]

| INDICADORES DE FORTALECIMIENTO DEL POTENCIAL DIRECTIVO: | TENDENCIA | ESCALA OBSERVADA | PUNTAJE |
|---|---|---|---|
| INTELECTO: REFLEXIVO | INTELECTO | REFLEXIVO | 1 |
| PROCESO MENTAL: ÁGIL, DINÁMICO o ACTIVO | PROCESO MENTAL | ACTIVO | 1 |
| DELIBERACIÓN: PRUDENTE, ALTERNANTE o SUFICIENTE | DELIBERACIÓN | PRUDENTE | 1 |
| ESTILO DE INFLUENCIA: DOMINANTE o RÍGIDO | ESTILO DE INFLUENCIA | RÍGIDO | 1 |
| PROACTIVIDAD: INNOVADORA, EMPRENDEDORA o OPTIMISTA | PROACTIVIDAD | EMPRENDEDORA | 1 |
| PERSEVERANCIA: TENAZ, FIRME o SUFICIENTE | PERSEVERANCIA | FIRME | 1 |
| AUTODISCIPLINA | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | 1 |
| INTROVERSIÓN | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |
| COMPRENSIÓN | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | 1 |
| AMBICIÓN DE MANDO | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |
| IMPOSTACIÓN TÁCTICA | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |
| VISIÓN IMPOSITIVA | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |

| FACTORES QUE LIMITAN EL POTENCIAL DIRECTIVO: | TENDENCIA | ESCALA OBSERVADA | PUNTAJE |
|---|---|---|---|
| PERSEVERANCIA ESCASA | PERSEVERANCIA | | 0 |
| HIPERADAPTACIÓN | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | -1 |
| PRISA ANSIOSA | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |
| CONDUCTA INVASIVA | [TENDENCIA ADICIONAL] | | 0 |

| FACTORES CRÍTICOS DE RIESGO EN EL LIDERAZGO: | TENDENCIA | ESCALA OBSERVADA | FACTORES DE RIESGO |
|---|---|---|---|
| CONCISIÓN: IRREGULAR, DEFICIENTE o IMPRECISA | CONCISIÓN | | |
| PROCESO MENTAL: INSEGURO, LENTO o CONFUSO | PROCESO MENTAL | | |
| RESENTIMIENTO: EXTREMO, ELEVADO, ALTO o MODERADO | RESENTIMIENTO | | |
| ESTILO DE INFLUENCIA DÓCIL | ESTILO DE INFLUENCIA | | |
| ACTIVACIÓN EMOCIONAL: BAJA o INSUFICIENTE | ACTIVACIÓN EMOCIONAL | | |
| EXPRESIÓN EMOCIONAL: AGRESIVA, EXALTADA, VEHEMENTE, INHIBIDA o BLOQUEADA | EXPRESIÓN EMOCIONAL | | |
| ENERGÍA MENTAL: REDUCIDA, BAJA o INSUFICIENTE | ENERGÍA MENTAL | | |
| PROACTIVIDAD CONDESCENDIENTE | PROACTIVIDAD | | |
| BAJA ORIENTACIÓN A RESULTADOS CONCRETOS | [TENDENCIA ADICIONAL] | | |
| HIPERDISPONIBILIDAD | [TENDENCIA ADICIONAL] | | |
| AUTOLIMITACIÓN | [TENDENCIA ADICIONAL] | | |
| ELEVADA ANSIEDAD DE CLARIFICACIÓN | [TENDENCIA ADICIONAL] | | |

**7**

**ALTO**

# TdE POTENCIAL PARA VENTAS

APLICANTE: [ESTA ES UNA MUESTRA ILUSTRATIVA]

| COMPETENCIAS COMERCIALES | TENDENCIA | ESCALAS FAVORECEN (+1) | NEUTRO (0) | DESFAVORECEN (-1) | ESCALA OBSERVADA | PUNTAJE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PENSAMIENTO INTUITIVO | INTELECTO | COLABORATIVO<br>ADAPTABLE<br>EQUILIBRADO<br>VERSÁTIL | REFLEXIVO | SOBREANALÍTICO | REFLEXIVO | 0 |
| ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN | ATENCIÓN AL DETALLE | FOCALIZADA<br>ALTA | MODERADA<br>REDUCIDA | EXCESIVA<br>LIMITADA | MODERADA | 0 |
| ENFOQUE | CONCISIÓN | PRECISA<br>AGUDA | REGULAR<br>IRREGULAR | DEFICIENTE<br>IMPRECISA | AGUDA | 1 |
| DINAMISMO | PROCESO MENTAL | ÁGIL<br>DINÁMICO<br>ACTIVO | INSEGURO | LENTO<br>CONFUSO | ACTIVO | 1 |
| FILTRO SELECTIVO | DISCERNIMIENTO | AGUDO<br>PERSPICAZ<br>PRECISO | PARCIAL | LIMITADO<br>ESCASO | PERSPICAZ | 1 |
| CONTINUIDAD (PENSAMIENTO LÓGICO) | RAZONAMIENTO | LÓGICO<br>INTEGRADOR<br>INFERENCIAL | CONCEPTUAL<br>ABSTRACTO<br>ANALÍTICO | — | LÓGICO | 1 |
| PRUDENCIA | DELIBERACIÓN | PRUDENTE<br>ALTERNANTE | SUFICIENTE | PROLONGADA<br>IMPULSIVA<br>IMPRUDENTE | PRUDENTE | 1 |
| PERCEPCIÓN Y PREVISIÓN | HIPERSENSIBILIDAD | MODERADA<br>LEVE | MÍNIMA | ALTA<br>ELEVADA<br>EXTREMA | LEVE | 1 |
| ASERTIVIDAD | EXPRESIÓN EMOCIONAL | MODERADA<br>VEHEMENTE | INHIBIDA | BLOQUEADA<br>EXALTADA<br>AGRESIVA | MODERADA | 1 |
| AUTODISCIPLINA | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | — | AUSENTE | PRESENTE | 1 |
| ALTO DESEMPEÑO | ENERGÍA MENTAL | POTENTE<br>ALTA<br>PROMEDIO | — | REDUCIDA<br>BAJA<br>INSUFICIENTE | ALTA | 1 |
| CONFIANZA EN LAS PROPIAS CAPACIDADES | PROACTIVIDAD | INNOVADORA<br>EMPRENDEDORA<br>OPTIMISTA | REALISTA | CONDESCENDIENTE<br>UTÓPICA | EMPRENDEDORA | 1 |
| ENFOQUE EN RESULTADOS | PERSEVERANCIA | TENAZ<br>FIRME<br>SUFICIENTE | INCONSTANTE | ESCASA<br>OBSTINADA | FIRME | 1 |
| SENTIDO DE URGENCIA | RITMO DE TRABAJO | ÁGIL | REGULAR | LENTO<br>PAUSADO<br>AGITADO<br>PRECIPITADO | ÁGIL | 1 |
| SENTIDO DEL DEBER | ESMERO | RIGUROSO<br>METÓDICO<br>SATISFACTORIO | — | PERFECCIONISTA<br>DEFICIENTE<br>INSUFICIENTE | METÓDICO | 1 |
| CAPACIDAD ORGANIZATIVA | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | — | AUSENTE | PRESENTE | 1 |
| RESPONSABILIDAD | RESPONSABILIDAD | RIGUROSA<br>ALTA | FIABLE | BAJA<br>INSUFICIENTE<br>DEFICIENTE | ALTA | 1 |
| HABILIDAD DE COMUNICACIÓN | COMUNICACIÓN | EXCESIVA<br>ELOCUENTE<br>ADECUADA | — | VACILANTE<br>RESERVADA<br>CONFUSA | ADECUADA | 1 |
| FACILIDAD PARA RELACIONARSE CON LOS DEMÁS | SOCIABILIDAD | ALTA<br>RECEPTIVA | — | LIMITADA<br>DISTANTE<br>ESCASA<br>EXCESIVA | RECEPTIVA | 1 |
| CAPACIDAD PARA ESCUCHAR | SENTIDO DE EQUIDAD | IMPARCIAL<br>ARBITRARIO | COMPRENSIVO | PARCIAL<br>EXCLUYENTE<br>PERMISIVO | IMPARCIAL | 1 |
| ÉTICA PROFESIONAL | COHERENCIA LABORAL | SÓLIDA<br>ADECUADA | CONDICIONADA | FRÁGIL<br>CUESTIONABLE<br>SIMULADA | ADECUADA | 1 |
| EMPATÍA | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | NO SE OBSERVA | — | PRESENTE | 1 |
| EXPLORACION DEL ENTORNO | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | NO SE OBSERVA | — | NO SE OBSERVA | 0 |
| FIRMEZA DE CRITERIO | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | NO SE OBSERVA | — | NO SE OBSERVA | 0 |
| PODER DE CONVENCIMIENTO | [TENDENCIA ADICIONAL] | PRESENTE | NO SE OBSERVA | — | PRESENTE | 1 |

- Presenta – de 15 COMPETENCIAS REQUERIDAS = POTENCIAL PARA VENTAS **LIMITADO**
- Presenta 15 a 20 COMPETENCIAS REQUERIDAS = POTENCIAL PARA VENTAS **ADECUADO**
- Presenta + de 20 COMPETENCIAS REQUERIDAS = POTENCIAL PARA VENTAS **ALTO**

**21**
**ALTO**

# pai

## PRUEBA AMPLIA DE INTEGRIDAD PARA ENTORNOS LABORALES

Con base en el **análisis grafopsicológico** de la muestra de escritura, se ha determinado el siguiente **PERFIL DE ETICA** de:

**[ESTA ES UNA MUESTRA ILUSTRATIVA]**

## ÍNDICE DE HONESTIDAD

**Suele mantener franqueza, coherencia y responsabilidad ante dificultades y presiones habituales. Reconoce errores y méritos ajenos, rinde cuentas y corrige desviaciones. Ante conflictos éticos complejos, procura aclarar sus dudas antes de actuar.**




## CONFIDENCIALIDAD EMPRESARIAL

**Suele comprobar los límites de divulgación y proteger la información sensible. Puede mostrar descuidos ocasionales bajo presión, demorar la comunicación de fallos o vacilar ante solicitudes insistentes.**



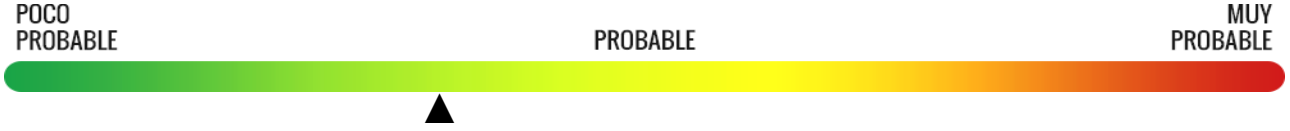

## LEALTAD PROFESIONAL

**Suele mantener un compromiso firme ante adversidades y desacuerdos, y priorizar el proyecto común frente a ventajas inmediatas que lo debiliten. Vincula su desarrollo al futuro de la empresa y contribuye aun sin beneficio personal inmediato.**




## PROBABILIDAD DE ABSENTISMO LABORAL (como indicador de confiabilidad)

**Suele mostrar disposición favorable hacia la asistencia, aunque puede flexibilizar sus acuerdos por asuntos personales. En ocasiones podría ausentarse sin ponderar suficientemente otras alternativas o el efecto sobre la continuidad del trabajo.**




**[FECHA]**

### OBSERVACIONES:

**Se observa un perfil éticamente favorable, con adecuada interiorización de normas, valores y principios de conducta. Presenta recursos de autocontrol que favorecen el cumplimiento responsable de sus obligaciones. No se identifican indicadores relevantes de riesgo en el plano de la integridad.**

## NIVEL DE INTEGRIDAD ORGANIZACIONAL

**CONFIABLE** ✅

PROMEDIO ACEPTABLE

RIESGO LATENTE

ALTO RIESGO

LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTE PERFIL DE ÉTICA ES CONFIDENCIAL Y SU USO RESTRINGIDO ES ESTRICTAMENTE REQUERIDO

# pai PERFIL DE ÉTICA DETALLADO

NOMBRE: [ESTA ES UNA MUESTRA ILUSTRATIVA]



## CONFIABLE

## ÍNDICE DE HONESTIDAD: NIVEL ALTO

- Suele comunicarse con franqueza y sostener la veracidad de sus explicaciones en situaciones difíciles.
- Suele mantener coherencia entre sus palabras y sus acciones, incluso cuando recibe cuestionamientos.
- Suele reconocer abiertamente sus errores y asumir la responsabilidad de corregirlos.
- Suele reconocer los méritos ajenos con justicia y claridad, aun cuando compitan con sus propias aportaciones.
- Suele explicar sus decisiones con transparencia y aportar la información necesaria para rendir cuentas.
- Suele sostener las normas de honestidad ante presiones habituales y resolver las dudas antes de actuar.
- Suele mantener sus principios frente a ventajas personales y buscar orientación antes de resolver conflictos éticos complejos.
- Suele corregir las desviaciones que identifica y expresar su desacuerdo con actuaciones deshonestas.

## CONFIDENCIALIDAD EMPRESARIAL: NIVEL ACEPTABLE

- Suele comprobar la pertinencia de compartir información sensible y atender sus límites de divulgación.
- Suele proteger la información de la empresa, con descuidos ocasionales ante presión o situaciones imprevistas.
- Suele reconocer sus fallos de reserva y procurar corregirlos, aunque puede tardar en comunicarlos.
- Suele sostener el deber de confidencialidad, aunque puede vacilar ante solicitudes insistentes de información.

## LEALTAD PROFESIONAL: NIVEL SOBRESALIENTE

- Suele priorizar la continuidad del proyecto común frente a ventajas personales inmediatas que lo debiliten.
- Suele sostener compromisos firmes ante circunstancias adversas y procurar acuerdos que preserven el vínculo.
- Suele integrar su desarrollo profesional con el futuro de la empresa y mantener un sentido firme de pertenencia.
- Suele sostener el compromiso ante desacuerdos o demoras en el reconocimiento, buscando una relación justa y recíproca.
- Muestra disposición firme a contribuir al desarrollo organizacional, incluso cuando no obtiene un beneficio inmediato.

## PROBABILIDAD DE ABSENTISMO LABORAL: ESCASA

Suele mantener una disposición favorable hacia la asistencia, aunque puede flexibilizar sus acuerdos por asuntos personales. En ocasiones podría decidir ausentarse sin ponderar suficientemente otras alternativas o el efecto de su decisión sobre la continuidad del trabajo.



LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTE PERFIL DE ÉTICA ES CONFIDENCIAL Y SU USO RESTRINGIDO ES ESTRICTAMENTE REQUERIDO