

CLEAVER

PRUEBA CLEAVER

INTRODUCCIÓN

El estudio de por qué la gente hace lo que hace ha sido, durante mucho tiempo, el tema preferido de filósofos, poetas, historiadores, novelistas y de otros muchos. A lo largo de la historia humana las ciencias más interesadas en estos temas fueron la Filosofía (estudio de los principios fundamentales del conocimiento) y la Fisiología (estudio de las funciones orgánicas a través de las cuales se manifiesta la vida). De éstas nació la Psicología.

La psicología es el estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales y se convirtió en Ciencia independiente hace poco más de 100 años. En un principio la psicología pretendía estudiar la *psyche* o alma, posteriormente esto se ha transformado al estudio de la mente. El hecho de que sea un estudio científico implica el uso de herramientas para reunir información y organizarla, estas herramientas son: la observación del comportamiento, la descripción del mismo y la investigación experimental.

El comportamiento incluye, en su más amplia definición, aquellas acciones que se pueden observar con facilidad, tales como la actividad física y la expresión oral. Por otro lado, los procesos mentales, no pueden ser observados directamente, algunos ejemplos son: la percepción, el pensamiento, el recuerdo y los sentimientos. Los psicólogos no se contentan con la observación y la descripción del comportamiento. Van más allá: intentan explicarlo, predecirlo y modificarlo para mejorar la vida de la gente y de la sociedad en general.

Estadísticamente la mayor parte de nuestro tiempo lo pasamos en el trabajo, nuestra principal actividad es trabajar para proveer a nuestra familia de lo necesario para vivir. Siendo la actividad más socorrida por los seres humanos la psicología también estudia el comportamiento dentro del trabajo y es su objetivo poder predecir las reacciones de los empleados y modificar su conducta de forma tal que tanto la empresa como los empleados se sientan satisfechos en esta relación y sean productivos.

Para poder llevar a cabo esta tarea, la psicología laboral se apoya de diversas herramientas, una de ellas es la evaluación psicológica. Esta permite una visión profunda de los empleados y como empleadores nos permite tomar mejores decisiones. Las evaluaciones psicológicas las ha desarrollado la rama de la psicología que se llama psicometría, que como etimológicamente está compuesta nos indica el estudio de la medición de la mente y el comportamiento.

Las pruebas o "test" podemos definirlos como situaciones experimentales estandarizadas que sirven de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar a la persona examinada, ya sea cuantitativa o cualitativamente. (Pichot)

En otras palabras son descripciones de situaciones hipotéticas a las cuales las personas tienen una reacción; estas situaciones se les presentan en las mismas condiciones a un número de personas para categorizar los diferentes tipos de respuestas en una curva normal y determinar si el evaluado se encuentra dentro de la "normalidad" de la población, o está por encima de ella o por debajo.

La psicometría valida numéricamente los instrumentos de medición. Estos instrumentos pueden ser cuestionarios, evaluaciones de ejecución o de poder. Cada una de las preguntas de los instrumentos se conocen como ítems o reactivos, estos reactivos sufren toda un juicio en el cual se trata de comprobar si esa pregunta específica mide lo que debe de medir y es entendible para la mayoría de las personas de un grupo experimental.

FICHA TECNICA

Nombre del Instrumento: Técnica Cleaver

Procedencia: Estados Unidos de América

Autor: JP Cleaver

Tiempo de Administración: 15 a 20 minutos.

Componente de la Técnica:

Factor Humano: Descripción del puesto Vacante (realizada por el jefe directo).

Auto Descripción: 24 Grupos de 4 palabras que deben ser categorizadas por el evaluado entre la que más lo describe y la que menos lo describe.

Descripción General:

Su propósito general es establecer una descripción acerca del tipo de comportamiento necesario para satisfacer los requerimientos de un puesto; así como el estilo de comportamiento de la persona evaluada para poder hacer una comparación y determinar si existe compatibilidad o no.

¿Qué mide la prueba?

La compatibilidad entre el perfil del puesto y el estilo personal del evaluado en 4 factores:

1. **DOMINANCIA** O EMPUJE (DRIVE)
2. **INFLUENCIA**, RELACIÓN O INTERÉS POR LA GENTE (INFLUENCE)
3. **CONSTANCIA** O PERMANENCIA EN UNA TAREA (STEADINESS)
4. **APEGO**, CUMPLIMIENTO DE NORMAS O CONCIENCIA DEL DEBER (CONSCIOUSNESS).

Se toma la autodescripción de la persona en tres tipos de situaciones:

Comportamiento Diario (T)

Motivación (M)

Bajo presión (I)

Grado de dificultad:

Es un instrumento fácil de aplicar y un tanto complicado para interpretar, pero con un poco de experiencia se domina fácilmente.

Alcances de la prueba:

Generalmente se usa en el ámbito laboral; sin embargo, puede ser usada para la orientación vocacional o profesional y para el auto conocimiento. (Adultos mayores de 16 años o con escolaridad mínima de bachillerato)

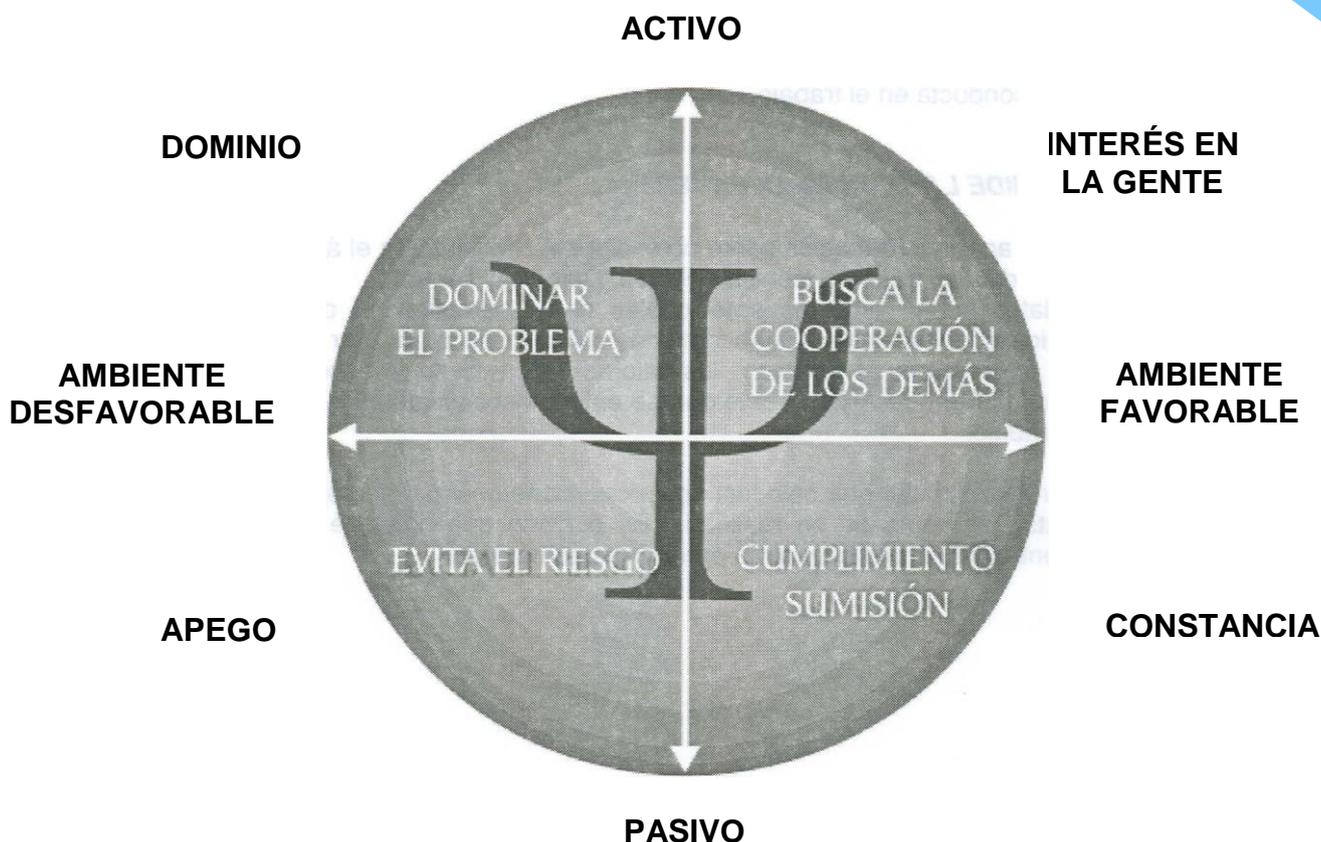
HISTORIA

Aunque el origen de la Técnica Cleaver es poco claro, parece ser que sus bases teóricas se ubican en 1928 con William Moulton Marston, quien postula que toda conducta humana se concibe en términos de tres aspectos: favorable o desfavorable, activa o pasiva y de autoafirmación o acomodamiento. Marston dice: "Para entender a las personas normales es necesario entender cómo se sienten en su ambiente".

Partiendo de estos ejes, la Técnica Cleaver se diseñó en 1959 en Princeton New Jersey, E. U. por J. P. Cleaver & Co. Se plantea como una técnica específica para responder a las necesidades de la selección de personal y en este sentido se aparta de los esquemas presentados por las pruebas de tipo clínico.

Su objetivo principal es medir la conducta en el trabajo tomando en cuenta los principios de Marston, con el fin de poder ubicar a la persona adecuada en el trabajo adecuado.

Cuando un individuo percibe una situación puede parecerle antagónica (negativa) o favorable (positiva), ya partir de esto su reacción será activa o pasiva, con distintos grados de intensidad. Si su reacción es activa llevará a la autoafirmación ante una situación dada, y si es pasiva, buscará adaptarse o acomodarse a la misma. Así el ambiente puede ser categorizado como Antagónico o Favorable y la conducta como Activa o Pasiva.



El modelo de Marston describe la conducta como patrones consistentes de reacción al ambiente. El ambiente puede ser percibido como favorable o desfavorable. El ambiente favorable involucra condiciones como la amistad, la predictibilidad, seguridad. Así pues, en el ambiente desfavorable o antagónico se involucran obstáculos como la incertidumbre, objeciones, resolución de problemas y cálculo de riesgos.

LO QUE MIDE LA PRUEBA

La Técnica Cleaver permite identificar al mejor candidato para un puesto específico. Mide la compatibilidad con el trabajo: la relación que existe entre la conducta exigida por el puesto y la conducta que exhibe un individuo aspirante al mismo.

Describe el comportamiento desde *cuatro dimensiones*: **Dominancia, Influencia, Persistencia y Apego**, lo que permite hacer una descripción exhaustiva del puesto, el perfil requerido y la conducta del candidato desde estas dimensiones.

Da una descripción de la conducta diaria, natural que un individuo exhibirá al trabajar, así como las posibles limitaciones que tendrá cuando esté bajo presión. Además, nos da información de cuál es su motivación interna para realizar un trabajo y qué tipo de conductas no naturales para él se esfuerza en emitir para lograr adaptarse.

Nos muestra también cuáles pueden ser las circunstancias y motivaciones externas que lo llevarán a un rendimiento óptimo.

La Técnica Cleaver da una serie de características basadas en las cuatro dimensiones, características que describen tipos de puestos y estilos personales (perfiles) desde los que se compara y se mide la conducta en el trabajo.

LO QUE NO MIDE LA TÉCNICA CLEAVER

La Técnica Cleaver no aporta información sobre potencial del candidato en el área intelectual (C.I.) y para ello se requiere del uso de otras técnicas (Raven, Dominós, Terman).

Tampoco nos da datos sobre aspectos emocionales de la personalidad como son conflictos internos o problemáticas inconscientes. (Se recomienda el Diagnóstico Lüscher o el16 FP).

No nos proporciona información en cuanto a los valores que motivan la conducta del sujeto en general (como lo hace el Test de Allport), sino que se enfoca específicamente en la conducta que este presenta en el trabajo.

Finalmente, es importante señalar que este test nos proporciona una autopercepción de la persona y no nos aporta datos de cómo es en realidad. Es por eso que hay que complementar sus resultados con una entrevista profunda y otras pruebas psicométricas.

COMPONENTES DE LA TÉCNICA

A) ESTUDIO DEL FACTOR HUMANO

El Estudio de Factor Humano @ fue diseñado para que el jefe inmediato del puesto vacante pueda realizar una adecuada descripción de puesto y cuente con una gráfica estándar del comportamiento requerido en el mismo.

Con la jerarquización de 24 frases se definen los elementos necesarios para la descripción del puesto. El encargado del análisis debe ser capaz de ponderar en una escala de 1 a 5 la importancia de cada uno de los comportamientos planteados con el objeto de generar un perfil de puesto que pueda determinar el éxito del candidato en el empleo.

El Estudio de Factor Humano nos presenta, a su vez, ocho estilos de trabajo que podemos ayudar a clasificar y describir mejor los puestos de la empresa. En las siguientes páginas encontrará una definición detallada de cada uno de los estilos personales. Recuerde que los puestos de una organización pueden ser parecidos a estos estilos predeterminados. Usted puede hacer uso de estas descripciones para poder comparar el perfil Cleaver con las características del factor humano y así determinar si la persona se adaptará con facilidad al estilo de trabajo.

B) AUTO DESCRIPCIÓN

Colocar a la persona idónea en el trabajo que corresponda con sus características ha sido siempre el objetivo de las pruebas psicométricas usadas para la selección. Con esta técnica se puede conocer el nivel de compatibilidad del puesto necesario con las características de la persona.

La Autodescripción es la imagen que tiene el candidato de sí mismo; se compone de tres fases: el comportamiento natural en el trabajo (T); el comportamiento proyectado o la motivación en el trabajo (M), y las limitaciones del puesto (L). La evaluación se hace en cuatro factores:

D Dominio o empuje: la capacidad de liderazgo, de lograr resultados, de aceptar retos, de superar problemas y de tener iniciativa.

I Influencia: habilidad para relacionarse con la gente y motivarla para que realice actividades específicas.

S Constancia: capacidad para realizar trabajos de manera continua y rutinaria, que no requiera cambios.

C Apego: Habilidad para desarrollar trabajos respetando normas y procedimientos establecidos.

CALIFICACIÓN

Se cuentan el número de aciertos de cada uno de los cuatro factores (D, I, S, C) en la columna M Se cuentan el número de aciertos en la columna L

Se colocan en el cuadro de calificación

Se restan las columnas M - L para formar la columna T

Se grafican las puntuaciones en las tres gráficas.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Esta prueba evalúa a las personas en cuatro aspectos diferentes: dominancia, influencia, constancia y apego; a partir de estos aspectos se puede determinar, dependiendo del perfil de puesto, si la persona podría ser idónea o no para un puesto determinado.

Cleaver busca conocer los mecanismos o medios que ayudan a una persona a desarrollar mejor su trabajo, así como sus reacciones en situaciones favorables o desfavorables. Estas reacciones pueden ser activas o pasivas.

Puntos que se deben considerar en la interpretación de resultados:

Perfiles aplanados:

Del percentil 40 al 60 se consideran perfiles aplanados. Esto quiere decir que no corresponden a una situación real, la información obtenida no es relevante o quizá el evaluado no entendió la prueba o las palabras y en consecuencia no hay suficiente información para interpretar los resultados.

Cuando **T** es la aplanada: se interpretan M y L por separado.

Cuando **M** es aplanada: se puede interpretar que el sujeto no sabe cómo quisiera o cómo debiera ser.

Cuando **L** está aplanada: puede ser porque el evaluado no sabe realmente cómo es, o está confundido; tal vez también porque la persona se encuentra en una etapa de transición.

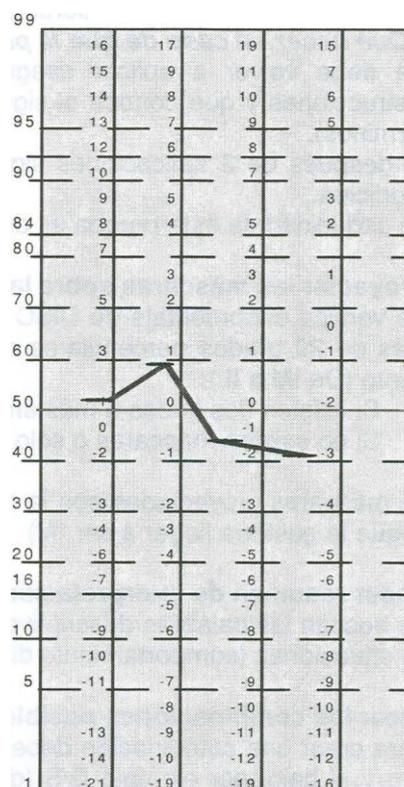
Cuando **L**, **T** y **M** están aplanadas puede ser por confusión en las palabras, por ambivalencia, o Por que el sujeto no supo cuál elegir.

Perfiles por encima del percentil 50 (L, M, T)

Indica angustia

Perfiles por debajo del percentil 50 (L, M, T)

La persona se sintió presionada.



D I S C

INTEPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pasos para una interpretación adecuada:

1. Verificar Validez: La sumatoria de los resultados de T debe estar entre -3 y +3. Si esto no ocurre los resultados no pueden considerarse válidos. También aplanados y consideraciones para la interpretación

¿Qué hacer en caso de que la prueba sea inválida?

Se debe volver a aplicar asegurándose de que la persona entendió perfectamente las instrucciones y que conoce el significado de todas las palabras incluidas. (Usar el glosario de términos).

Si después de 3 aplicaciones sigue resultando inválida, se sugiere usar otro instrumento de medición.

La caducidad de esta prueba es de 6 meses a partir de la fecha de aplicación.

2. Proyectar las máscaras sobre la gráfica:

Se verifica el porcentaje de DISC en M, conforme los porcentajes de L, si existe diferencia de más de 20 grados percentilares en cada uno de los factores, se traza una línea de punto a punto (De 1M a 1L).

Si existen dos líneas o más entonces tomamos de base la gráfica L para la interpretación.

Si no existen máscaras o sólo una, tomamos las tres vertientes T, M Y L con igual peso.

Las máscaras proyectadas son la diferencia entre lo que percibe de sí mismo el evaluado (L) y lo que le gustaría llegar a ser (M)

3. Hacer resumen de interpretación con tabla de palabras genéricas:

Se buscan las palabras descriptivas para cada uno de los percentiles de DISC en los tres tipos de situaciones (comportamiento diario, motivado y bajo presión).

4. Crear las combinaciones posibles:

Para crear una combinación debe existir diferencia de 30 grados percentilares entre el punto alto y el bajo, por ejemplo D/S (donde D es el punto alto y S es el bajo) se conoce como p sobre S.

Si no se cumplen estas condiciones y la prueba resultó válida, entonces se interpreta con las descripciones "naturales" de cada uno de los factores (DISC).

Para T:

Se crean TODAS las combinaciones posibles

Se buscan los generales de la combinación en la tabla de combinaciones

Para M y L:

Se crea sólo la combinación más evidente (el punto más alto, sobre el punto más bajo).

5. Comparación del perfil del candidato con los perfiles predeterminados (o típicos)

Se comparan visualmente y se pueden usar las descripciones que nos da el factor humano como guía de interpretación.

6. Comparación con perfiles Atípicos:

Cuando no existen coincidencias con los perfiles típicos se compara con los atípicos para conocer las características generales de la persona.

7. Profundizar con las descripciones genéricas de cada uno de los factores:

Usamos las descripciones de DISC cuando son puntos altos o bajos para complementar la información obtenida de los pasos anteriores.

REDACCIÓN DE PÁRRAFOS DE INTERPRETACIÓN

Para la adecuada interpretación de resultados, se deben usar las palabras correctas dependiendo el percentil donde se encuentre el resultado tanto de D, como I, S Y C.

Puntos Percentilares	Palabras para la interpretación
De 96 a 99	Siempre es
De 91 a 95	Tiende a
71 a 90	En ocasiones
31 a 70	No se consideran para la interpretación por estar tan cerca de la media
11 a 30	En ocasiones
6 a 10	Tiende a
0 a 5	Siempre es

CUADRO DE DESCRIPCIONES GENÉRICAS

Sirve para hacer un resumen rápido del perfil de la persona.

Palabras descriptivas para la interpretación de las gráficas T y L

Percentil	D	I	S	C
99	Belicoso	Parlanchín	Aburrido	Dependiente
95	Exigente	Efusivo	Sereno	Evasivo
90	Egoísta	Superficial	Tranquilo	Preocupón
85	Enérgico	Magnético	Poco demostrativo	Dependiente
80	Emprendedor	Entusiasta	Pasivo	Convencional
75	Afirmativo	Persuasivo	Paciente	Ordenado
70	Agresivo	Convincente	Posesivo	Sistemático
65	Decisivo	Equilibrado	Predecible	Exacto
60	Aventurero	Optimista	Consistente	Diplomático
55	Inquisitivo	Confiable	Firme	Abierto
50	Responsable	Sociable	Estable	Maduro
45	Conservador	Reflexivo	Móvil	Firme
40	Calculador	Literal	Activo	Independiente
35	Indeciso	Escéptico	Alerta	Testarudo
30	Inseguro	Lógico	Demostrativo	Obstinado
25	Cautó	Desconfiado	Impaciente	Porfiado
20	Moderado	Incisivo	Deseoso	Dogmático
15	Modesto	Pesimista	Impulsivo	Arbitrario
10	Pacífico	Enigmático	Impetuoso	Rígido
5	Dócil	Indiferente	Tenso	Rebelde
0	Sacrificado	Retraído	Histérico	Desafiante

INTERPRETACIÓN POR FACTOR

Dominancia (*Empuje*)

Dominancia Alta (D +)

Las personas con dominancia alta son atraídas por los retos y si estos no existen crean situaciones retadoras que vencer. Algunas veces son considerados como temerarios o imprudentes. Siempre están listos para competir. Respetan a los ganadores. Se desenvuelven mejor si tienen poder, autoridad y responsabilidad. Piensan en grande y desean que su autoridad no sea discutida. Trabajan largas horas, con insistencia, hasta solventar alguna situación difícil.

Suelen ser directos, positivos e incisivos cuando tratan con la gente. Dicen lo que piensan con franqueza, y llegan a ser incluso secos o sarcásticos, pero no rencorosos. Gustan de ser el centro de atención, de estar siempre al frente, y si no están en el centro de atención del grupo se muestran molestos, pueden

herir a los demás sin darse cuenta y son básicamente egocéntricos. Les gusta recibir alabanzas y en general son personas tempestuosas y autosuficientes, por lo que tal vez pueden pasar sobre los demás en su interés por lograr resultados. Pueden ser excesivamente críticos y rigurosos cuando las cosas no salen como las tenían planeadas, exageran en el ejercicio de su autoridad. Dicen lo que sienten en el momento, aunque después olvidan. Buscan el logro y pertenecerán gustosos a organizaciones compatibles con esto más que por socializar.

Se interesan por lo poco usual y lo aventurado, son curiosos, tienen una gran variedad de intereses, siempre quieren probar algo nuevo o distinto, tienen iniciativa y prefieren un medio siempre cambiante. Pierden interés en un proyecto si sienten que el reto ha terminado y prefieren que otros finalicen el trabajo cuando este demanda conclusiones obvias. Pueden extenderse demasiado con el fin de experimentar tantas situaciones como les sea posible. Debido a su inquietud innata buscan continuamente nuevos horizontes, tienden a impacientarse cuando el trabajo es estático o rutinario, tienen muchos recursos y pueden adaptarse con rapidez a diferentes situaciones. Deben tener claridad en el objetivo y ser reconocidos por sus esfuerzos.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Autoridad, poder	“sacudidas” o quiebres ocasionales	Se resiste a participar como parte de un equipo
Libertad de supervisión o control	Aprender a tomar su paso y relajarse	Se excede en sus prerrogativas
Oportunidad de crecimiento	Basarse en experiencias prácticas	Se molesta cuando no obtiene el primer lugar
Dinero y cosas materiales	Comprender a las personas	
Eficiencia	Compromisos negociados de igual a igual	Actúa intrépidamente
Prestigio, posición	Conciencia de que existen sanciones	Se muestra impaciente y descontento con la rutina
Logros y resultados	Conocer los resultados de sus acciones	Es cortante y sarcástico
Muchas actividades variadas	Desarrollar valores intrínsecos	
Retos	Empatía	Descuida los detalles
Amplitud para operar	Enfoque lógico	Es impositivo con la gente
Saber conocer la razón de las cosas	Identificarse con la empresa	
Respuestas directas	Tareas difíciles	Inspira temor a los demás

Dominancia baja (D-)

Son personas que buscan paz y armonía, prefieren mantenerse al margen en situaciones conflictivas y que sean otros los que tomen la iniciativa de los cambios. Muestran discreción y modestia y la humildad es una de sus virtudes; rara vez se ponen en contra de los demás. Prefieren las situaciones de grupo y los comités a la iniciativa individual, pues se sienten más seguros entre un gran número de personas, Son excelentes interlocutores, mucho más que las personas que pretenden dar siempre sus puntos de vista y, en consecuencia, terminan en el bando ganador. En una discusión prefieren esperar a ponderar los pros y contras para inclinarse por alguna de las situaciones.

Calculan cuidadosamente los riesgos para evitar problemas, son tranquilos e indirectos; de pronto demuestran astucia para lograr que otros resuelvan problemas, conflictos y obstáculos. Prefieren seguir en vez de dirigir, pues esto les proporciona seguridad y protección. Como responden pasivamente a situaciones antagónicas son considerados pacientes, calmados y reflexivos. Son gentiles y mesurados y generalmente agradan a los demás.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Métodos específicos	Herramientas complementadas	Cuando se le confronta se retrae
Un líder a quien seguir	Métodos alternativos	Duda para resolver problemas
Librarse de conflictos	Apoyo en situaciones difíciles	Es defensivo
Dirección	Sanciones y supervisión del jefe	Es demasiado conservador
	Métodos para traducir ideas en acciones	Es dependiente
Protección	Reconocimiento	Es evasivo
Paz	Climas participativos	Evita los riesgos
Pertenecer al grupo	Tareas claras	Evita responsabilidades
Un futuro seguro	Herramientas para manejar conflictos	Permite que se aprovechen de él
Un plan que seguir	Ayuda en tareas nuevas o difíciles	Permite que se aprovechen de él
Tiempo para pensar	Aprender a decir "No"	Se autodesprecia
Vida predecible	Grupos de trabajo	Tiende a deprimirse.

INFLUENCIA

Influencia Alta (I+)

Es una persona persuasiva, sociable, abierta. Generalmente es optimista, ve el lado positivo de cualquier situación y se interesa primordialmente en la gente, sus problemas y sus actividades. Siempre está dispuesto a ayudar a otros y a promover tanto sus proyectos, como los propios, lo que puede hacer que pierda de vista los objetivos reales de la empresa. Las personas le responden de forma natural y por su forma sociable se adapta fácilmente a las organizaciones.

Demuestra la cordialidad de la amistad prolongada desde el primer momento, haciendo que la gente confíe en él; se relaciona fácilmente con los demás y mantiene relaciones cálidas, asegura conocer a mucha gente y cita nombres importantes.

Saca muchas conclusiones y puede actuar bajo impulsos emocionales. Puede tomar decisiones basándose en análisis superficiales; de hecho, tiende a ser superficial y puede cambiar de bando en una discusión sin siquiera darse cuenta. Puede prejuizar las habilidades de los demás y tiende a ser manipulador, pues siente que puede persuadir y motivar a la gente a lograr el tipo de comportamiento que él requiera.

Por lo general se desempeña bien en situaciones estables, neutras y las relaciones públicas y la promoción son, en él, áreas naturales de desarrollo. Sin embargo, puede sentir dificultad al cerrar un trato o disciplinar a sus subordinados.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Libertad de control	Objetividad	Es superficial
Libertad de palabra	Control de su tiempo	Es inconsistente en sus conclusiones
Recompensas	Ser más realista	Actúa impulsivamente
Reconocimiento público	Presentarlo como gente influyente	Preocuparse más por su popularidad que por los resultados
Condiciones de trabajo favorables	Control emocional	Toma decisiones superficiales
Relaciones democráticas	Sentido de urgencia	Confía indiscriminadamente en los demás
Actividades con gente fuera del grupo	Desempeñarse por proyectos	Tiene dificultad para planear y controlar su tiempo
Popularidad	Datos analizados	Descuida los detalles

Identificación del grupo	Administración personal	Es poco realista al evaluar a las personas
Libertad de detalles	Estrella supervisión	
Personas con quien hablar	Presentación precisa	Es exageradamente persuasivo
	Confianza	

Baja Influencia (I-)

Son personas lógicas y objetivas en todo lo que hacen. Con frecuencia se les etiqueta como antisocial es o que no gustan de la gente, pero en realidad encuentran difícil demostrar su interés; por lo tanto, son socialmente pasivos y con frecuencia asumen el rol de observadores en vez de participantes.

Sienten una atracción especial por las máquinas, por objetos o por equipo que sea tangible, específico, predecible y que funcione de forma regular y predeterminada, pues si se rompe o se descompone, simplemente lo reparan. Les apasionan los enigmas, las ideas, los conceptos y, en consecuencia, tienen excelentes resultados ingeniando e innovando; gustan de resolver problemas, incluso si no se les pide y una vez determinados los hechos lo comunican directamente. Son muy suspicaces y se esfuerzan por llegar a lo fundamental o básico. Prefieren trabajar solos y por lo mismo pueden estarlo por largos periodos.

Les gusta la introspección y el autoanálisis por ser actividades personales, y tienden a ser críticos y objetivos tanto con ellos mismos como con la demás gente; por ello, la compasión y la simpatía son compatibles con ellos. Sin embargo, les cuesta trabajo ser empáticos.

No confían en las apariencias, son muy buenos observadores y analistas de la situación y por esto tienden a ser más sensibles en el terreno social. En tiempos difíciles o estresantes se retraen en sí mismos hasta llegar a una solución viable; aprenden las habilidades sociales, pero las dejan de lado en momentos de presión. En el momento en que dominan estas técnicas pueden ser encantadoras, positivas y persuasivas, cuando la lógica les dice que dichas tácticas son convenientes.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Formatos lógicos	Tiempo para pensar	Carece de confianza social
Hechos	Retroalimentación	Es cortante
Actividades sociales	Sinceridad	Es distante

Respeto	Habilidades sociales	Es crítico
Enigmas que resolver	Contactos con la gente	Es suspicaz
Objetividad	Respuestas lógicas	Carece de empatía
Pocas experiencias emotivas	Reconocer los sentimientos de los demás	Prefiere objetos que gente
Equipo para trabajar	Un jefe objetivo	Lastima a los demás
Conversación directa	Poder hacer preguntas	Es retraído
Estar solo	Limar asperezas	Frío, ecuánime
	Ninguna sofisticación	

CONSTANCIA

Alta Constancia (S+)

Tiende a ser una persona controlada, poco demostrativa, tranquila y amable. Debido a que no es de naturaleza explosiva o de pronta reacción, tiende a ocultar sus sentimientos y guarda rencores con facilidad; le gustan las relaciones intensas y con un selecto y pequeño grupo se muestra relajado y satisfecho. Se caracteriza por ser paciente y predeterminado y está dispuesto a ayudar a los que considera sus amigos.

No le gusta el cambio y prefiere las situaciones estables y predecibles; hace lo posible por mantener el nivel alcanzado, y una vez establecidos los parámetros de trabajo puede permanecer en él indefinidamente. Por lo general es muy posesivo y desarrolla lazos muy fuertes y estrechos con su equipo de trabajo, su máquina, su sindicato, sus amigos, su club, y en particular, con su familia; está extremadamente unido a ella y se siente incómodo si se separa de ella por períodos largos. Funciona bien con un equipo y puede coordinar sus esfuerzos con otros mostrando ritmo y facilidad.

Puede hacer trabajo de rutina y se adapta fácilmente a sistemas establecidos de trabajo. Es alguien que puede sentarse pacientemente a realizar determinada tarea.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Procedimientos usuales	Recompensas al concluir	
Sinceridad	Prever el cambio	Carece de imaginación

Productos especiales	Calidad en los productos	Conserva resentimientos
Territorio limitado	Métodos que ahorren trabajo	Es consistente
Identificación constante	Pareja que lo apoye	Continúa haciendo las cosas como siempre
Vida de hogar	Profundidad en los enfoques	Le cuesta trabajo cumplir compromisos
Reconocimiento por ser continuo en sus servicios	Beneficios adicionales	Tiene dificultades para cumplir
Referencias	Reafirmación	Dificultades para establecer prioridades
Apreciación constante	Presentación a nuevos grupos	Espera órdenes para actuar
Estatus	Mercados especiales	Hace esfuerzos por mantener el status
Mucho tiempo para ajustarse	Asociados capaces	Requiere tiempo para ajustarse al cambio
Situación segura	Sentimiento de importancia	

Baja constancia (S-)

Son activos, variables, flexibles; estas personas ponen en movimiento las cosas, piensan en la variedad como el condimento de la vida. Se sienten cómodas con un alto ritmo de cambios de actividad y pueden tener múltiples trabajos a la vez y desempeñarse bien en ellos; les gusta viajar, los lugares nuevos, la gente nueva, aunque tienen la capacidad de permanecer en un sólo lugar siempre y cuando existan múltiples actividades que realizar.

Son expansivos por naturaleza y buscan lo nuevo, lo diferente, pueden abarcar más y más, y las actividades de rutina no son atractivas para ellos. Rara vez existe un estancamiento, pues la flexibilidad crea una excitación debido a que su enfoque es por lo general diferente y por ello su vida nunca es monótona.

Pueden cubrir un mayor campo debido a sus múltiples actividades dentro y fuera del trabajo y con frecuencia tienen demasiadas actividades y poco tiempo para realizarlas. Sin embargo, aunque parezca paradójico, mientras más cosas hacen más desean hacer y tienden a excederse en su capacidad física. Son variables en su pensamiento y acción, les gusta sobresalir, muestran cierto desdén por hacer las mismas cosas durante mucho tiempo, son generalistas, no especialistas y con gusto aceptan situaciones no estructuradas.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
Actividades externas	Presupuestos	Es difícil de localizar

Enfoques generales	Consistencia	Es inconsistente
Librarse de la rutina	Hacer las cosas por segunda vez	Trata de abarcar demasiado
Tener más tiempo durante el día	Exámenes médicos frecuentes	Es perturbador
Múltiples actividades	Identificar a la personas que requieren más tiempo para actuar	Se dedica a demasiadas actividades al mismo tiempo
Nuevos ambientes de trabajo y sociales	Respeto por las prerrogativas personales	Deja inconcluso lo que empieza
Personas que lo apoyen	Plazos para cumplir	Hace cambios drásticos
Trabajo generalizado	Vacaciones	Tiene problemas familiares o de salud
Un alcance amplio	Respetar la propiedad	
Variedad	Sistemas	Viaja extensa y costosamente
Viajes	Organizarse	No respeta ni propiedad, ni territorio ajenos

APEGO

Alto Apego (C+)

Es pacífico y adaptable para evitar conflictos, busca apreciación y es fácilmente herido por otros. Es leal, humilde, dócil, trata siempre de hacer las cosas lo mejor posible, es cauteloso, conservador, toma decisiones lentamente y no sin antes haber revisado minuciosamente la información disponible. Por su renuencia en la toma de decisiones puede esperar a ver las tendencias del grupo antes de decidir algo.

Por lo general actúa de forma cautelosa y muy diplomática, es capaz de moldearse a la imagen que otros esperan de él. Hará lo posible por evitar conflictos y casi nunca "pasa por encima" de nadie.

Gusta de la vida estable, ordenada y tiende a seguir procedimientos fijos tanto en su vida personal como en el trabajo. Es sistemático y así procede toda su vida tanto personal como profesional; es ordenado y premeditado, preciso, atento al detalle y se apegará fácilmente a métodos que le hayan dado resultado en el pasado.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
	Trabajo de precisión	

Ambiente conocido	Argumentos que refuten	Se deja abrumar por los detalles
Atención personal	Descripción exacta del trabajo	Se pone a la defensiva
Cambios no abruptos	Planeación	
Cambios poco rápidos	Recompensas	Renuncia a su posición para evitar controversias
Límite al grado de exposición a otros ambientes	Más ángulos en sus enfoques	Se ata a procedimientos y métodos
Personas a su servicio	Respeto a si mismo	Depende de la supervisión
Poca responsabilidad	Ser más independiente	Es sugestionable y fácilmente dirigible
Procedimientos estandarizados	Apoyo en situaciones difíciles	Duda antes de actuar
Reafirmación	Participa en un grupo	Pasa la responsabilidad a otra persona
Seguridad (protección)	Mayor confianza	Se resiste a aceptar responsabilidad
Ser parte del grupo	Explicaciones de todo tipo	Antes de hacer cambios demanda explicaciones completas

Bajo Apego (C-)

Son desinhibidos, independientes y aventureros, disfrutan de la vida, cualquier cosa nueva o diferente les emociona. Con frecuencia preocupan a los conservadores que no entienden su gusto por lo excepcional, anhelan la libertad y hacen todo lo posible por obtenerla.

Se resisten a las restricciones, las reglas, las direcciones y prefieren ser. Evaluados por sus resultados que por sus métodos. Delegan controles, detalles y documentaciones, suelen ser la excepción a la regla y lo disfrutan en todo momento. Su comodidad con lo excepcional les permite generar enfoques nuevos y originales desafiando lo previsto y lo probado con golpes atrevidos.

Tienen mucha facilidad para improvisar y - se sienten felices cuando pueden desenvolverse por cuenta propia. Son defensores del individualismo y tienden a explorarlo todo, tanto lo ridículo como lo absurdo, y pueden socializar con personas de cualquier estrato social y nivel cultural.

Libres de pensamiento, palabra y acción, estas personas son amigos interesantes y enemigos peligrosos. Están siempre listos para intentar cualquier cosa y lo harán mientras no se les diga cómo hacerla o que deben hacerla. Piensan que la vida es maravillosa y quieren descubrirla toda.

Motivación Interna	Motivación Externa	
Desea	Necesita	Comportamiento bajo presión
	Restricciones	Ignora las direcciones
No tener restricciones	Pólizas de seguro	Desafía el peligro
Emociones fuertes	Objetividad	Es distraído
Experiencias fuertes	Autoridad	Ignora las instrucciones
Experiencias	Ayuda con los detalles	Es temerario
Independencia	Documentaciones	No se documenta
Libertad	Ser evaluado por los resultados	Ignora la política
No tener supervisión	Un jefe tolerante	Es descuidado con los detalles
Oportunidad de divertirse	Probar lo que no ha probado	Provoca molestias en los demás
Ser evaluado por los resultados	Proyectos independientes	Es poco convencional
Tareas excepcionales	Reconocer límites	Es propenso a sufrir accidentes

COMBINACIONES BÁSICAS DE LA AUTODESCRIPCIÓN

CARACTERÍSTICA	ALTA	BAJA	DESCRIPCIÓN
Empuje	D	S	Responde a los retos con prontitud, es flexible, tiende a ser iniciador, responde rápidamente a la competencia
Buena voluntad	I	D	Es equilibrado y cordial, se muestra simpático y le gusta establecer relaciones armoniosas con la gente que cruza su camino desde el primer contacto.
Confianza en si mismo	I	C	Lucha, por ganarse a la gente, pero suele ser terco en cuanto a su punto de vista; se cree capaz de actuar adecuadamente de forma exitosa en cualquier situación.

Reflexión o concentración	S	I	Tiende a Controlarse y a ser paciente, se mueve con moderación y premeditación, piensa bien antes de actuar en la mayoría de las situaciones, tiene mucho cuidado y gran concentración.
Adaptabilidad	C	D	Actúa de forma cuidadosa y conservadora, está dispuesto a modificar su postura con tal de llegar al objetivo dispuesto, es un seguidor ejemplar de las políticas hasta el grado de parecer poco flexible o arbitrario; desea la armonía y prefiere las atmósferas favorables.
Sensibilidad	C	S	Evita concientemente riesgos y problemas, busca significados ocultos. Puede mostrarse tenso cuando está bajo presión; si no tiene apoyo en sus decisiones se mostrará intranquilo hasta conseguir esa afirmación.
Perfeccionista	C	I	Seguidor apegado al orden y los métodos o sistemas, necesita conocer los hechos o procedimientos establecidos para tomar decisiones, se apega meticulosamente a los estándares establecidos.
Persistente	S	C	Cuando decide algo no se desvía del objetivo hasta lograrlo, toma su propio ritmo de trabajo y se apega a él.
Paciente	S	D	Prefiere una tarea o proyecto a la vez, constante y consistentemente; prefiere áreas que requieren profundizar y especializarse, busca estabilizar su ambiente es ecuánime bajo las presiones.
Habilidad de contacto	I	S	Busca gente entusiasta y con chispa, es abierto y optimista, se gana a la gente a través de la persuasión y el acercamiento emotivo.
Individualista	D	C	Actúa positivamente ante la oposición y de manera directa toma una posición y lucha por ella, está dispuesto a correr riesgos y puede ignorar las jerarquías.

Creativo	D	I	Es crítico, incisivo y lógico; es crítico con la gente y gusta de los retos en cuanto análisis y originalidad.
Ambivalencia	D igual	C igual	Cuando el empuje o dominancia y el apego a reglas son igualmente fuertes tienden a anularse entre sí.
Bandera roja alta	C D		Cuando el apego y la dominancia son ambas altas, la persona busca la igualdad entre el cumplimiento de los objetivos y la calidad de los mismos; por ello se le considera perfeccionista pues no solo busca muchas soluciones, sino la mejor solución al problema. No obstante, la compensación de fuerza le crea una confusión que le hace dudar, vacilar y presentar tensión.
Bandera roja baja		C D	Con un apego y dominancia bajos tenemos a una persona que prefiere trabajar sola. No le gusta asumir las sugerencias de los demás, aunque la mayor parte del tiempo no tenga nada que proponer; quiere la independencia, pero carece de iniciativa.

DEFINICIÓN DE LAS PALABRAS USADAS EN CLEAVER

1.

Persuasivo: capaz de llevar a otro a creer o hacer algo

Gentil: aquel que en su trato es amable

Humilde: que demuestra sencillez y docilidad

Original: especial, único, distinto a los demás

2.

Agresivo: aquel que ataca u ofende a los demás

Alma de las fiestas: el que es alegre, entusiasta

Comodino: el que busca lo agradable con el menor esfuerzo

Temeroso: aquel que es miedoso, cobarde

3.

Agradable: aquel que es grato y atrayente

Temeroso de Dios: que tiene miedo al castigo divino

Tenaz: aquel que es constante para alcanzar sus objetivos

Atractivo: aquel que con sus cualidades capta la atención

4.

Cauteloso: precavido, que actúa previendo posibles dificultades

Determinado: resuelto y decidido

Convinciente: que consigue que una idea o hecho se acepten como verdad

Bonachón: aquel que es accesible, cordial y/o crédulo

5.

Dócil: aquel que fácilmente se amolda a los requerimientos

Atrevido: que actúa de manera arriesgada, con decisión y arrojo

Leal: que es fiel a personas o ideales

Encantador: que cautiva la atención, seductor

6.

Dispuesto: disponible, preparado y con ánimo favorable para participar

Deseoso: que anhela poseer, o realizar una cierta actividad

Consecuente: aquel con quien es fácil llegar a un acuerdo

Entusiasta: el que se siente motivado

7.

Fuerza de voluntad: con convencimiento interno y tenacidad para alcanzar un objetivo

Mente abierta: que es tolerante y acepta ideas nuevas y distintas a las suyas

Complaciente: el que busca ser agradable y dar satisfacción a otros

Animoso: que muestra energía, motivación y deseos para hacer algo

8.

Confiado: satisfecho de si mismo, crédulo, ingenuo

Simpatizador: el que trata de mantener relaciones agradables con los demás

Tolerante: que respeta y sobrelleva aquello que no le es familiar

Afirmativo: que sostiene sus ideas o actitudes con determinación

9.

Ecuánime: aquella persona que se muestra equilibrada y serena

Preciso: que es exacto y conciso

Nervioso: que es irritable, inquieto, impresionable

Jovial: alegre, festivo, divertido

10.

Disciplinado: que sigue un método de manera continua

Generoso: que da lo que tiene

Animoso: que muestra energía, motivación y deseos de hacer algo

Persistente: que es constante y tenaz en una actividad que se propone

11.

Competitivo: que tiene la disposición y características para rivalizar

Alegre: que se muestra contento y regocijado. Gozoso

Considerado: que es atento y toma en cuenta a los demás

Armonioso: que busca el acuerdo, la convivencia, lo equilibrado

12.

Admirable: notable, digno de respeto y aprecio

Bondadoso: que se inclina hacer el bien, amable

Resignado: que se conforma con la situación en la que vive

Carácter firme: que es comprometido con sus convicciones

13.

Obediente: que se apega a lo establecido

Quisquilloso: que toma en cuenta hasta el más mínimo detalle, susceptible

Inconquistable: alguien de quien es muy difícil obtener el aprecio o aceptación

Jugueteón: travieso, inquieto

14.

Respetuoso: que toma en cuenta y acata la reglas

Emprendedor: que propone e inicia proyectos

Optimista: que ve las cosas de manera favorable

Servicial: dispuesto a complacer y ayudar

15.

Valiente: que enfrenta el peligro

Inspirador: que hace surgir ideas creativas

Sumiso: que es manejable, dócil, obediente

Tímido: que se muestra poco abierto con las personas

16.

Adaptable: que se acomoda o ajusta a circunstancias y condiciones

Disputador: el que discute sus razonamientos para demostrar algo

Indiferente: el que no tenga preferencia o interés por algo

Sangre liviana: que en su manera de ser es agradable y atractivo, con carisma

17.

Amigüero: que gusta de establecer relaciones afectuosas

Paciente: que tiene la capacidad para esperar con tranquilidad

Confianza en si mismo: que se siente seguro y satisfecho con su manera de ser y actuar.

Mesurado por hablar: que evita los excesos al expresarse verbalmente

18.

Conforme: que se resigna a las circunstancias

Confiante: que inspira un sentimiento de seguridad

Pacífico: tranquilo, que está en paz, que evita peleas

Positivo: que muestra lo que es cierto, real autentico.

19.

Aventurero: que gusta de tener experiencias novedosas y arriesgadas

Receptivo: que percibe fácilmente sentimientos, ideas y hechos

Cordial: que es respetuoso y amable con su trato

Moderado: el que en su conducta se mantiene alejado de los extremos

20.

Indulgente: que es tolerante respecto a errores, que perdona fácilmente

Esteta: el que gusta de lo bello

Vigoroso: que tiene energía, fuerza y vitalidad

Sociable: que busca la convivencia con sus semejantes

21.

Parlanchín: que habla mucho

Controlado: que se domina y frena a si mismo

Convencional: apegado a las costumbres, evita cambios e innovaciones

Decisivo: que es tajante, terminante y definitivo

22.

Cohibido: que se siente restringido, intimidado para actuar, avergonzado

Exacto: el que cuida los más pequeños detalles, conciso

Franco: el que dice lo que piensa abiertamente, comunicativo

Buen compañero: atento, cortés, respetuoso, cooperativo

23.

Diplomático: que tiene tacto y delicadeza en su trato

Audaz: que se atreve a correr riesgos

Refinado: distinguido, muy fino y delicado

Satisfecho: que se siente complacido con lo que ha logrado

24.

Inquieto: que está en constante actividad

Popular: que es aceptado y querido en un grupo

Buen vecino: respetuoso, amable, considerado

Devoto: que vive de acuerdo a costumbres e ideas religiosas

TECNICA CLEAVER

NOMBRE	
FECHA	OBSERVACIONES

HOJA DE RESPUESTAS

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan grupos de cuatro palabras. Examine cada palabra y tache el inciso correspondiente a la palabra que mejor lo describa bajo la columna **Más** de su hoja de respuestas. Posteriormente elija la palabra que menos lo describa de cada grupo y seleccione el inciso en la columna **Menos**.

Grupo	Mas	Menos	Grupo	Mas	Menos	Grupo	Mas	Menos
1			9			17		
2			10			18		
3			11			19		
4			12			20		
5			13			21		
6			14			22		
7			15			23		
8			16			24		

CUADRO DE RESULTADOS

	D	I	S	C
M				
L				
TOTAL				

RESPUESTAS FACTOR HUMANO

Pregunta	Respuesta
1	C
2	D
3	S
4	I
5	C
6	D
7	D
8	I
9	S
10	C
11	I
12	C
13	I
14	S
15	S
16	D
17	C
18	I
19	D
20	D
21	I
22	C
23	S
24	S

	R	A	D	F	G
D					
I					
S					
C					

R= RESULTADO DE CADA FACTOR

A= PROMEDIO (SUMATORIA / 4)

D= DIFERENCIA R – A

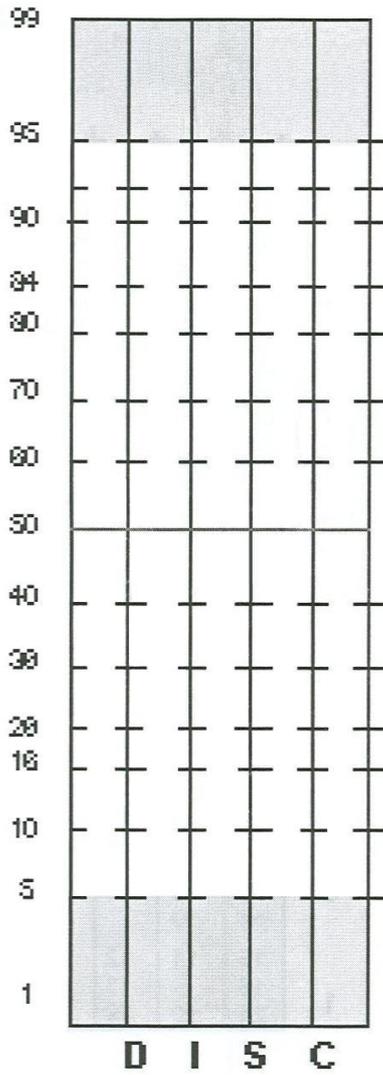
F= D x (MULTIPLO CORRESPONDIENTE DE LA TABLA)

G= F + 50 (ESTE NUMERO ES EL QUE SE GRAFICA)

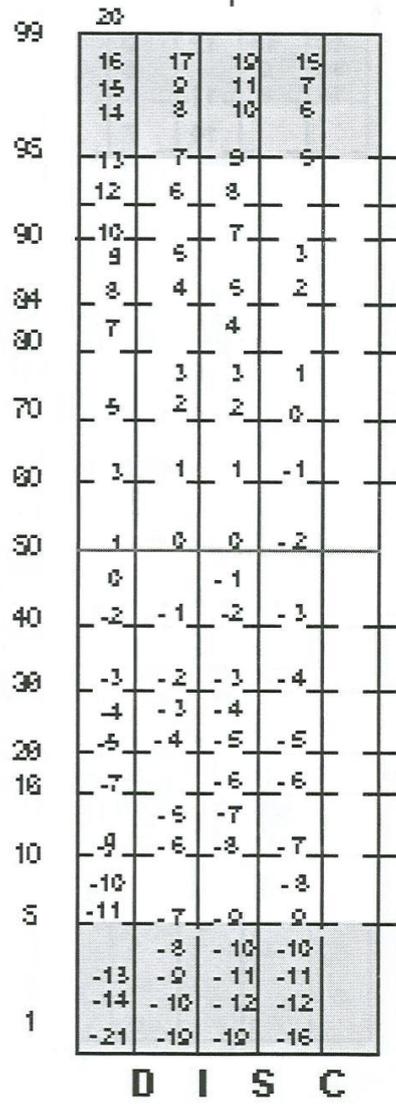
TABLA DE		MULTIPLICOS
Cuando el promedio es:		Multiplique Por:
DE	HASTA	
12	13	8
13.5	15	7
15,5	17	6
18	18.5	5.5
19	21.5	5
22	23	4.5
23.5	26.5	4
27	28	3.5

GRÁFICAS

Factor Humano
FH



Comportamiento Diario
T



CLEAVER (PRUEBA DE COMPORTAMIENTO)

HOJA DE RESPUESTAS

Nombre: _____

Fecha: _____

Instrucciones: Escoja de cada grupo de características, la que mejor le describa (+) y la que menos le describa (-):

1.-	(+)	(-)	7.-	(+)	(-)	13.-	(+)	(-)	19.-	(+)	(-)
1.-Persuasivo 2.-Gentil 3.-Humilde 4.-Original			1.-Fuerza de voluntad 2.-Mente abierta 3.-Complaciente 4.-Animoso			1.-Obediente 2.-Quisquilloso 3.-Inconquistable 4.-Juguetero			1.-Aventurero 2.-Receptivo 3.-Cordial 4.-Moderado		
2.-	(+)	(-)	8.-	(+)	(-)	14.-	(+)	(-)	20.-	(+)	(-)
1.-Agresivo 2.-Alma de la fiesta 3.-Comodino 4.-Temeroso			1.-Confiado 2.-Simpatizador 3.-Tolerante 4.-Afirmativo			1.-Respetuoso 2.-Emprendedor 3.-Optimista 4.-Servicial			1.-Indulgente 2.-Esteta 3.-Vigoroso 4.-Sociable		
3.-	(+)	(-)	9.-	(+)	(-)	15.-	(+)	(-)	21.-	(+)	(-)
1.-Agradable 2.-Temeroso de Dios 3.-Tenaz 4.-Atractivo			1.-Ecuánime 2.-Preciso 3.-Nervioso 4.-Jovial			1.-Valiente 2.-Inspirador 3.-Sumiso 4.-Tímido			1.-Parlanchín 2.-Controlado 3.-Convencional 4.-Decisivo		
4.-	(+)	(-)	10.-	(+)	(-)	16.-	(+)	(-)	22.-	(+)	(-)
1.-Cauteloso 2.-Determinado 3.-Convincente 4.-Bonachón			1.-Disciplinado 2.-Generoso 3.-Animoso 4.-Persistente			1.-Adaptable 2.-Disputador 3.-Indiferente 4.-Sangre liviana			1.-Cohibido 2.-Exacto 3.-Franco 4.-Buen compañero		
5.-	(+)	(-)	11.-	(+)	(-)	17.-	(+)	(-)	23.-	(+)	(-)
1.-Dócil 2.-Atrevido 3.-Leal 4.-Encantador			1.-Competitivo 2.-Alegre 3.-Considerado 4.-Armonioso			1.-Amiguero 2.-Paciente 3.-Confianza en sí mismo 4.- Mesurado para hablar			1.-Diplomático 2.-Audaz 3.-Refinado 4.-Satisfecho		
6.-	(+)	(-)	12.-	(+)	(-)	18.-	(+)	(-)	24.-	(+)	(-)
1.-Dispuesto 2.-Deseoso 3.-Consecuente 4.-Entusiasta			1.-Admirable 2.-Bondadoso 3.-Resignado 4.-Carácter firme			1.-Conforme 2.-Confiado 3.-Pacífico 4.-Positivo			1.-Inquieto 2.-Popular 3.-Buen vecino 4.-Devoto		

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

FECHA: _____

LAS PALABRAS DESCRIPTIVAS SIGUIENTES SE ENCUENTRAN AGRUPADAS EN SERIES DE CUATRO, EXAMINE LAS PALABRAS DE CADA SERIE PONGA X BAJO LA COLUMNA M PRÓXIMA A LA PALABRA QUE EN CADA SERIE, MEJOR LO DESCRIBE, PONGA UNA X BAJO LA COLUMNA L JUNTO A LA PALABRA QUE EN CADA SERIE MENOS LO DESCRIBA, ASEGÚRESE DE MARCAR SOLAMENTE UNA PALABRA BAJO M Y SOLAMENTE UNA PALABRA BAJO L EN CADA SERIE.

PERSUASIVO	<u>I</u>	<u> </u>	FUERZA DE VOLUNTAD	<u> </u>	<u>D</u>	OBEDIENTE	<u>S</u>	<u> </u>	AVENTURERO	<u>D</u>	<u>D</u>
GENTIL	<u>S</u>	<u>S</u>	MENTE ABIERTA	<u>C</u>	<u> </u>	QUISQUILLOSO	<u> </u>	<u>C</u>	RECEPTIVO	<u>C</u>	<u> </u>
HUMILDE	<u>C</u>	<u>C</u>	COMPLACIENTE	<u>S</u>	<u>S</u>	INCONQUISTABLE	<u>D</u>	<u>D</u>	CORDIAL	<u> </u>	<u>I</u>
ORIGINAL	<u> </u>	<u>D</u>	ANIMOSO	<u>I</u>	<u>I</u>	JUGUETON	<u>I</u>	<u>I</u>	MODERADO	<u>S</u>	<u>S</u>
AGRESIVO	<u>D</u>	<u> </u>	CONFIADO	<u>I</u>	<u> </u>	RESPETUOSO	<u>C</u>	<u> </u>	INDULGENTE	<u>S</u>	<u>S</u>
ALMA DE LA FIESTA	<u>I</u>	<u>I</u>	SIMPATIZADOR	<u> </u>	<u>S</u>	EMPRENDEDOR	<u>D</u>	<u>D</u>	ESTETA	<u> </u>	<u>C</u>
COMODINO	<u>S</u>	<u>S</u>	TOLERANTE	<u> </u>	<u>C</u>	OPTIMISTA	<u>I</u>	<u>I</u>	VIGOROSO	<u>D</u>	<u>D</u>
TEMEROSO	<u> </u>	<u>C</u>	AFIRMATIVO	<u>D</u>	<u>D</u>	SERVICIAL	<u>S</u>	<u>S</u>	SOCIABLE	<u>I</u>	<u>I</u>
AGRADABLE	<u> </u>	<u>S</u>	ECUANIME	<u>S</u>	<u>S</u>	VALIENTE	<u>D</u>	<u> </u>	PARLANCHIN	<u>I</u>	<u>I</u>
TEMEROSO DE DIOS	<u>C</u>	<u>C</u>	PRECISO	<u>C</u>	<u>C</u>	INSPIRADOR	<u>I</u>	<u> </u>	CONTROLADO	<u>S</u>	<u>S</u>
TENAZ	<u>D</u>	<u>D</u>	NERVIOSO	<u> </u>	<u>D</u>	SUMISO	<u> </u>	<u>S</u>	CONVENCIONAL	<u> </u>	<u>C</u>
ATRACTIVO	<u>I</u>	<u>I</u>	JOVIAL	<u> </u>	<u>I</u>	TIMIDO	<u> </u>	<u>C</u>	DECISIVO	<u>D</u>	<u>D</u>
CAUTELOSO	<u>C</u>	<u>C</u>	DISCIPLINADO	<u>C</u>	<u> </u>	ADAPTABLE	<u>C</u>	<u> </u>	COHIBIDO	<u> </u>	<u>S</u>
DETERMINADO	<u>D</u>	<u> </u>	GENEROSO	<u>S</u>	<u>S</u>	DISPUTADOR	<u>D</u>	<u>D</u>	EXACTO	<u>C</u>	<u> </u>
CONVINCENTE	<u>I</u>	<u>I</u>	ANIMOSO	<u> </u>	<u>I</u>	INDIFERENTE	<u> </u>	<u>S</u>	FRANCO	<u>D</u>	<u>D</u>
BONACHON	<u>S</u>	<u> </u>	PERSISTENTE	<u>D</u>	<u>D</u>	“SANGRE LIVIANA”	<u>I</u>	<u>I</u>	BUEN COMPAÑERO	<u>I</u>	<u>I</u>
DOCIL	<u> </u>	<u>C</u>	COMPETITIVO	<u>D</u>	<u>D</u>	AMIGUERO	<u>I</u>	<u>I</u>	DIPLOMATICO	<u>C</u>	<u> </u>
ATREVIDO	<u>D</u>	<u>D</u>	ALEGRE	<u> </u>	<u>I</u>	PACIENTE	<u>S</u>	<u>S</u>	AUDAZ	<u>D</u>	<u>D</u>
LEAL	<u>S</u>	<u> </u>	CONSIDERADO	<u>S</u>	<u>S</u>	CONFIANZA EN SI MISMO	<u>D</u>	<u>D</u>	REFINADO	<u> </u>	<u>I</u>
ENCANTADOR	<u>I</u>	<u>I</u>	ARMONIOSO	<u> </u>	<u>C</u>	MESURADO PARA HABLAR	<u>C</u>	<u> </u>	SATISFECHO	<u>S</u>	<u>S</u>
DISPUESTO	<u>S</u>	<u> </u>	ADMIRABLE	<u>I</u>	<u> </u>	CONFORME	<u> </u>	<u>S</u>	NQUIETO	<u>D</u>	<u>D</u>
DESEOSO	<u> </u>	<u> </u>	BONDADOSO	<u>S</u>	<u> </u>	CONFIABLE	<u>S</u>	<u>I</u>	POPULAR	<u>I</u>	<u>I</u>
CONSECUENTE	<u>C</u>	<u>C</u>	RESIGNADO	<u> </u>	<u>C</u>	PACIFICO	<u>C</u>	<u>C</u>	BUEN VECINO	<u>S</u>	<u>S</u>
ENTUSIASTA	<u> </u>	<u>D</u>	CARÁCTER FIRME	<u>D</u>	<u>D</u>	POSITIVO	<u>D</u>	<u>D</u>	DEVOTO	<u>C</u>	<u>C</u>

	D		I		S		C
M							
L							
TOTAL							

NOMBRE: _____

PUESTO QUE SOLICITA: _____ FECHA: _____

EVALUE CADA UNO DE LOS SIGUIENTES FACTORES "HUMANOS" DEL TRABAJO, PARA REVELAR SU IMPORTANCIA RELATIVA EN LA EJECUCION DEL TRABAJO. COLOQUE EL NÚMERO APROPIADO PARA CADA FACTOR DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE ESCALA.

1. MUY BAJO

2. BAJO

3. SIGNIFICATIVO

4. ALTO

5. MUY ALTO

___ CONCENTRACIÓN EN TRABAJO DE DETALLE

___ HABILIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS HUMANOS

___ HABILIDAD PARA TOMAR DECISIONES IMPOPULARES DE LAS TAREAS BAJO SU RESPONSABILIDAD

___ NECESIDAD DE PERMANECER EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO

___ RESISTENCIA PARA TRABAJAR EN FORMA CONTINUA EN TRABAJO DE RUTINA

___ RITMO Y COORDINACIÓN EN EL TRABAJO REPETITIVO

___ HABILIDAD PARA ORGANIZAR DIFERENTES TIPOS DE GENTES

___ CAPACIDAD PARA HACER FRENTE A INTERRUPCIONES Y CAMBIOS DURANTE EL TRABAJO

___ NECESIDAD DE SER DIPLOMÁTICO Y COOPERATIVO

___ SER CAUTELOSO AL CALCULAR RIESGOS

___ DECISIÓN PARA ACTUAR SIN PRECEDENTES

___ PODER MOTIVACIONAL PARA HACER QUE LA GENTE ACTÚE

___ CREATIVIDAD PARA GENERAR NUEVAS IDEAS

___ HABILIDAD PARA SUPERAR OBJECIONES

___ HABILIDAD PARA INICIAR RELACIONES CON EXTRAÑOS

___ VISIÓN PARA PLANEAR A FUTURO EN GRAN ESCALA

___ CONSTANCIA DE SEGUIR UN PATRON DE TRABAJO ESTABLECIDO

___ HABILIDAD PARA PERSUADIR A OTROS HACIA NUESTRO PUNTO DE VISTA

___ NECESIDAD DE TENER AL JEFE DISPONIBLE PARA AYUDA

___ CAUTELOSO EN LA TOMA DE DECISIONES QUE PUEDEN SENTAR PRECEDENTES

___ SEGURIDAD Y DOMINIO DEL IDIOMA PARA EXPRESARSE CON FLUIDEZ

___ PACIENCIA PARA SEGUIR INSTRUCCIONES DETALLADAS

___ CAPACIDAD DE SEGUIR UN SISTEMA A LA PERFECCION

___ SATISFACCION PARA MANTENERSE AL NIVEL DEL PUESTO ACTUAL

	R	A	D	F	G
D					
I					
S					
C					

NOMBRE: _____

PUESTO QUE SOLICITA: _____ FECHA: _____

EVALUE CADA UNO DE LOS SIGUIENTES FACTORES "HUMANOS" DEL TRABAJO, PARA REVELAR SU IMPORTANCIA RELATIVA EN LA EJECUCION DEL TRABAJO. COLOQUE EL NÚMERO APROPIADO PARA CADA FACTOR DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE ESCALA.

1. MUY BAJO

2. BAJO

3. SIGNIFICATIVO

4. ALTO

5. MUY ALTO

C CONCENTRACIÓN EN TRABAJO DE DETALLE

D HABILIDAD PARA TOMAR DECISIONES IMPOPULARES DE LAS TAREAS BAJO SU RESPONSABILIDAD

S RESISTENCIA PARA TRABAJAR EN FORMA CONTINUA EN TRABAJO DE RUTINA

I HABILIDAD PARA ORGANIZAR DIFERENTES TIPOS DE GENTE

C NECESIDAD DE SER DIPLOMÁTICO Y COOPERATIVO

D DECISIÓN PARA ACTUAR SIN PRECEDENTES

D CREATIVIDAD PARA GENERAR NUEVAS IDEAS

I HABILIDAD PARA INICIAR RELACIONES CON EXTRAÑOS

S CONSTANCIA DE SEGUIR UN PATRON DE TRABAJO ESTABLECIDO

C NECESIDAD DE TENER AL JEFE DISPONIBLE PARA AYUDA

I SEGURIDAD Y DOMINIO DEL IDIOMA PARA EXPRESARSE CON FLUIDEZ

C CAPACIDAD DE SEGUIR UN SISTEMA A LA PERFECCIÓN

I HABILIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS HUMANOS

S NECESIDAD DE PERMANECER EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO

S RITMO Y COORDINACIÓN EN EL TRABAJO REPETITIVO

D CAPACIDAD PARA HACER FRENTE A INTERRUPCIONES Y CAMBIOS DURANTE EL TRABAJO

C SER CAUTELOSO AL CALCULAR RIESGOS

I PODER MOTIVACIONAL PARA HACER QUE LA GENTE ACTÚE

D HABILIDAD PARA SUPERAR OBJECIONES

D VISIÓN PARA PLANEAR A FUTURO EN GRAN ESCALA

I HABILIDAD PARA PERSUADIR A OTROS HACIA NUESTRO PUNTO DE VISTA

C CAUTELOSO EN LA TOMA DE DECISIONES QUE PUEDEN SENTAR PRECEDENTES

S PACIENCIA PARA SEGUIR INSTRUCCIONES DETALLADAS

S SATISFACCIÓN PARA MANTENERSE AL NIVEL DEL PUESTO ACTUAL

	R	A	D	F	G
D					
I					
S					
C					