



INFORME[©]

CONFIDENCIAL



Nombre

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Receptor

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Número: 0000-E

00 de XXXXXXXXXXXX 20XX

**CURRÍCULO**

En cumplimiento de la Ley Orgánica de protección de datos, le informamos que los datos de este currículum serán entregados, bajo su consentimiento, únicamente a la empresa para la que se presenta. Si quiere omitir su DNI, domicilio y segundo apellido, hágalo. En el supuesto que no fuera la persona elegida y desee que su currículum sea borrado de nuestro archivo indíquenoslo a: cep@cepersonalidad.es

DATOS PERSONALES

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido	Edad y fecha nacimiento			
			00 - 00-00-0000			
VIVIENDA	Domicilio	Código	Población	Provincia	Nacionalidad	
Primera:	...					
Segunda:						
Teléf. móvil	Teléf. particular	Correo electrónico	En Valencia desde	Natural de:	Nación	
...				
Estado civil	Hijos	Edades	DNI ó Pasaporte	Vehículo	Año	Otro

FORMACIÓN ACADÉMICA

Indique si tiene título universitario y los estudios que haya realizado en relación al puesto.
Idiomas, puntúe hablado y comprensión de 1 a 10.

Titulo (T)-Máster (M)- Diploma (D)	Estudio en:	Ciudad	Nación	Año término	Idiomas

TRAYECTORIA LABORAL

Indique solo las 4 empresas últimas. En la empresa actual no ponga el nombre. Si considera importante poner más empresas, hágalo en hoja aparte. En motivos del cambio indique causa: Económicos. Cierre empresa. Mayor estabilidad. Cercanía. Prestigio.

Nº	Empieza	Sale	Sector	Empresa	Puesto	Cargo	Motivos del Cambio
01	00-00-00						
02							
03							
04	Actual						

Situación actual	Ingresos neto al año	Ingresos neto al mes	Pide neto al año	Fecha incorporación.

CUALIDADES DE IMPORTANCIA QUE DESTACA EN UN DIRECTIVO

--

INFORMACIÓN. En los gráficos del Informe, la barra negra representa el Valor de Referencia considerado Normal para el puesto al que se presenta (Exigible). La barra gris es el Resultado de la prueba (Hallado). Los % del área profesional y psicológica, son el valor estimado (por prorrateo) reflejado en los gráficos. Los fundamentos teóricos, fórmulas y psicopatologías colaterales en el Apéndice adjunto al final del Informe, están destinadas a los expertos. El resultado diagnóstico y predictibilidad sólo ofrecen la certeza relativa –la certeza absoluta no existe en ningún test– proviene de la asociación entre lo que la persona que pasa la prueba ve en la mancha comparado con lo que ve una gran mayoría de gente. Intervienen la neurofisiología, psicobiología, Gestalt, memoria e inconsciente.



INFORME

Avance de la APRECIACIÓN DIAGNÓSTICA y PREDICTIBILIDAD

Área: Empresa:

Nombre

Fecha

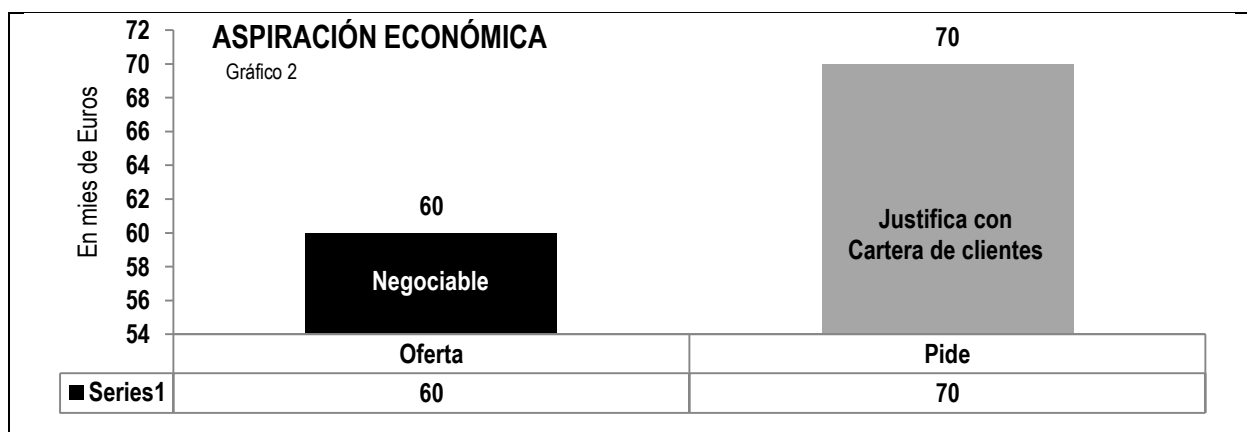
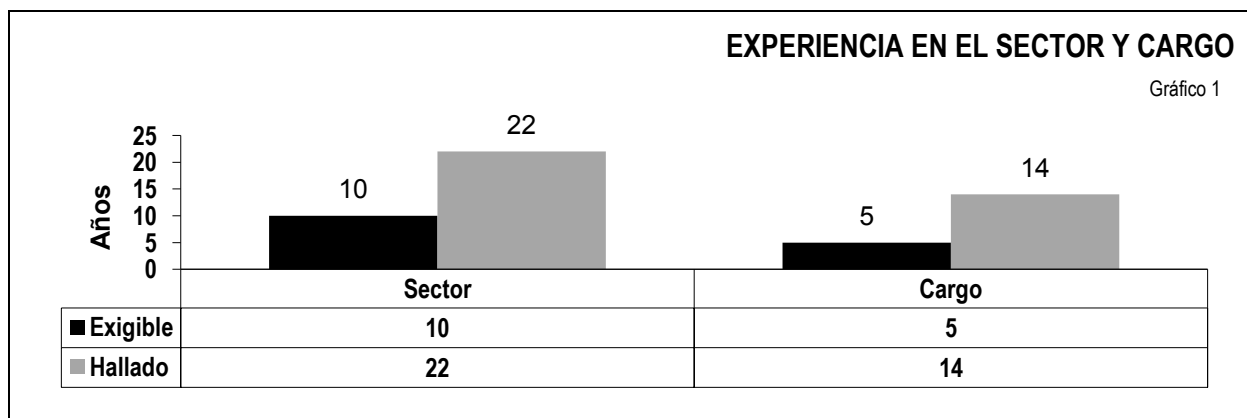
Los resultados del Rorschach sobre personalidad a fecha de hoy, indican: Carencia de psicopatologías que puedan interferir en su función profesional y una predictibilidad de modificación baja. Preparación académica confirmada y experiencia verificada. Por todo ello consideramos que el señor... está altamente capacitado para desempeñar el puesto y cargo de...

DIRECTOR COMERCIAL

ÁREAS DE RIESGO ANALIZADAS

NIVEL DE ENCAJE DE LA PERSONALIDAD AL PUESTO

	MUY BAJO	BAJO	ACEPTABLE	ALTO	EXCELENTE	EXCESIVO
EXIGIBLE				ALTO		
HALLADO				ALTO		
EXIGIBLE	MUY BAJO	BAJO			PREDICTIBILIDAD	
HALLADO		BAJO			Posibilidad de psicopatologías	



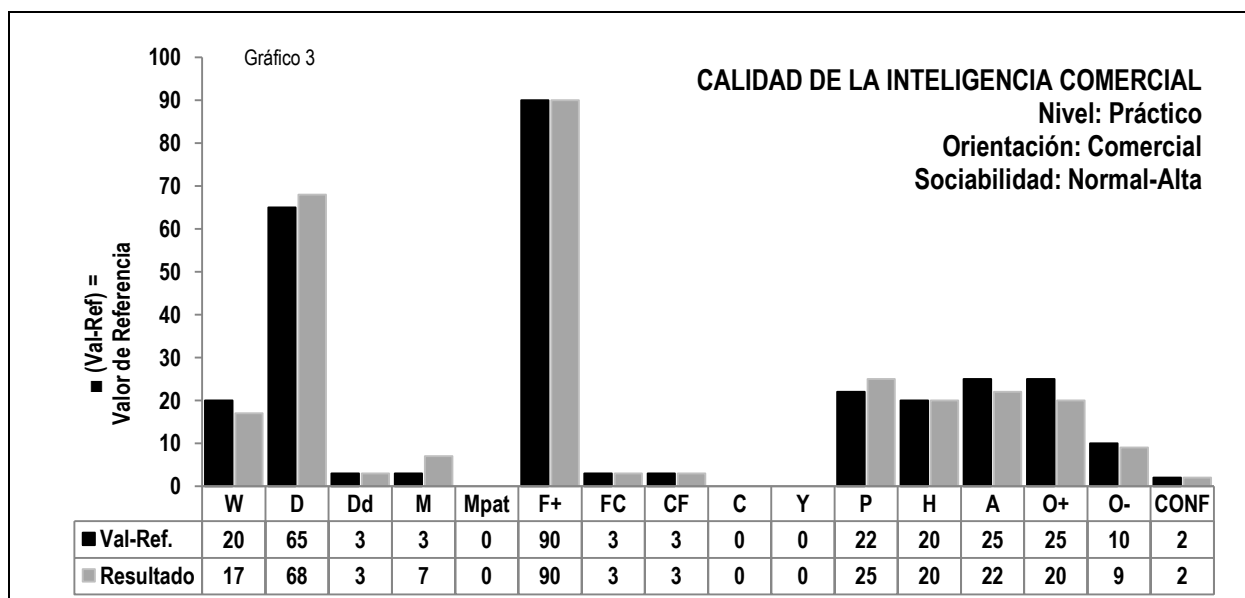


1

CALIDAD DE LA INTELIGENCIA

	MUY BAJO	BAJO	ACEPTABLE	ALTO	EXCELENTE	EXCESIVO
EXIGIBLE				ALTO		
HALLADO				ALTO		

Ver desarrollo de la información en Apéndice, páginas 7 y 8



[Mpat=0 + C=0 + Y=0] = FAVORABLE

CONCLUSIÓN

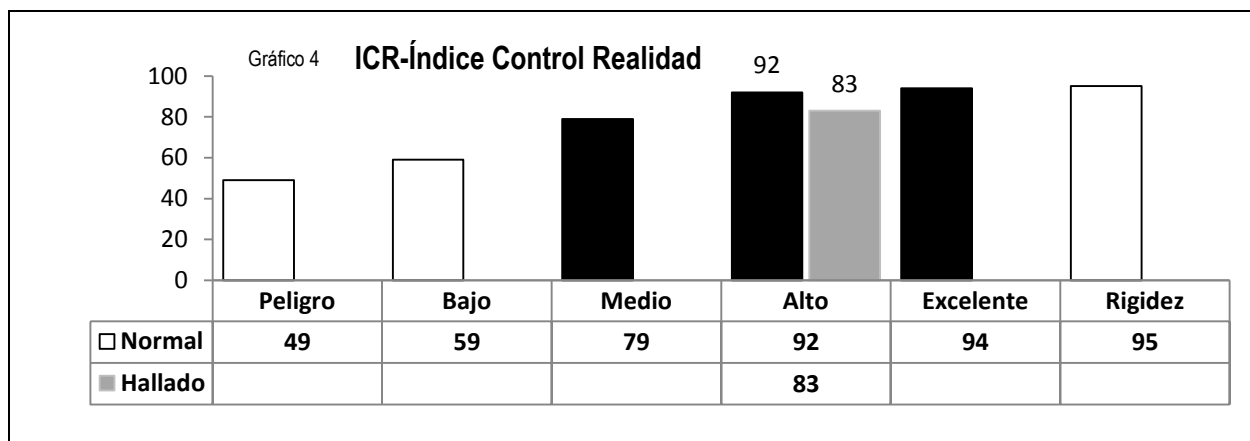
El señor... por su preparación académica, experiencia dilatada en el sector y cargo, y una personalidad adecuada al área directiva y comercial, presenta un sistema de mando que exige responsabilidad profesional a sus subordinados. Es más práctico que teórico. Disciplinado para mantener el orden en su área de trabajo, no obsesivo en este empeño. Interesado en saber cómo es cada persona a sus órdenes y ver la concordancia con los informes del director de personal. Deja que cada persona cumpla con su misión. Le preocupa la preparación profesional de sus subordinados y rehuye las reuniones que no aporten avance del conocimiento aplicado a su función laboral. Su imaginación la utiliza como arma de venta intencionada a fidelizar el cliente que cumple con sus obligaciones de pago (selectivo). Reconoce que su creatividad no es alta para desarrollar modelos que encajen bien en el mercado, aunque conoce el método para rentabilizar la creatividad. Subsana esta deficiencia con la imaginación del director de Marketing, es su misión. Mete en sus deberes de directivo estudiar en profundidad las tendencias del mercado conjuntamente con este directivo bajo sus órdenes. Interesado por la calidad. Está habituado a presentar informes sobre proyectos posibles y pide que sean examinados por su entorno directivo. Igualmente exige que los directivos propongan objetivos alcanzables y señalen vías seguras para conseguirlos. Presenta un nivel suficientemente alto respecto a la percepción de la realidad sobre su entorno laboral, y, junto con otras formulaciones favorables a su personalidad, es un comercial avisado y ambicioso.

2

Control de la realidad ICR (Índice del Control de la Realidad) Ver información en Apéndice, página 11

Código de gradación

Valor	%	Nivel	
00,0	000	Muy BAJO = PELIGRO	
14,5	049	PATOLOGIA GRAVE	
14,6	050	Muy BAJO	
17,4	059	[Causa: Inhibición de la Inteligencia]	
17,5	060	BAJO (bloqueo)	Valor de Referencia en Directivos y Técnicos
20,3	069		
20,4	070	MEDIO (bloqueo)	
23,0	079		
23,1	080	ALTO	
26,7	092		
27,0	093	EXCELENTE	
27,4	094		
27,5	095	EXCESIVO	
29,0	100	[Ver Fantasía y Rigidez de carácter]	



DESCRIPCIÓN.

La importancia del ICR (*Índice del Control de la Realidad*) reside en la vinculación que mantiene con la *inteligencia cualitativa*, el *control de la pulsión emocional*, la *madurez psicológica* y los distintos *cuadros clínicos*. Las barras blancas (vacías en este caso=Favorable) indicarían, de tener algún Hallado, la posibilidad de trastorno psicoafectivo, inhibición de la inteligencia, incluso posibles psicopatologías graves, que se comprobarían. No tan peligrosa es la Rigidez (*carácter o pensamiento*); puede ser agobiante, incluso insoportable. Entre 50 y 65, la causa es por inhibición de la inteligencia. Cuando alcanza los 95 o más, se traduce por tendencia a ideas fijas propias del narcisismo o no aceptar la forma de pensar de los demás; corregible, sin embargo, por métodos psicoterápicos o hechos circunstanciales de la vida que obligan a meditar. Más explicación puede verla en Apéndice, al final del Informe.

CONCLUSIÓN

El Valor de Referencia (Normal) refiere al rango obtenido, representado en la barra negra, y sólo indica que la percepción de la realidad según el Rorschach es normal, aunque tenga algún trastorno psicoafectivo pasajero. La barra gris marca el Resultado conseguido. En este caso afianza la no existencia de psicopatologías y cuadros de trastorno psicoafectivo o mental de consideración. No podemos considerar su ligera tendencia a la fantasía como sinónimo de creatividad, sirven en el mundo comercial y hace que su estado de ánimo se mantenga esperanzador mientras producción responda con eficiencia a su demanda. La evidencia de que no aparecen signos depresivos le lleva a una persistente lucha para conseguir los objetivos. No hay inhibición de la inteligencia, que es práctica, ni rigidez de pensamiento.



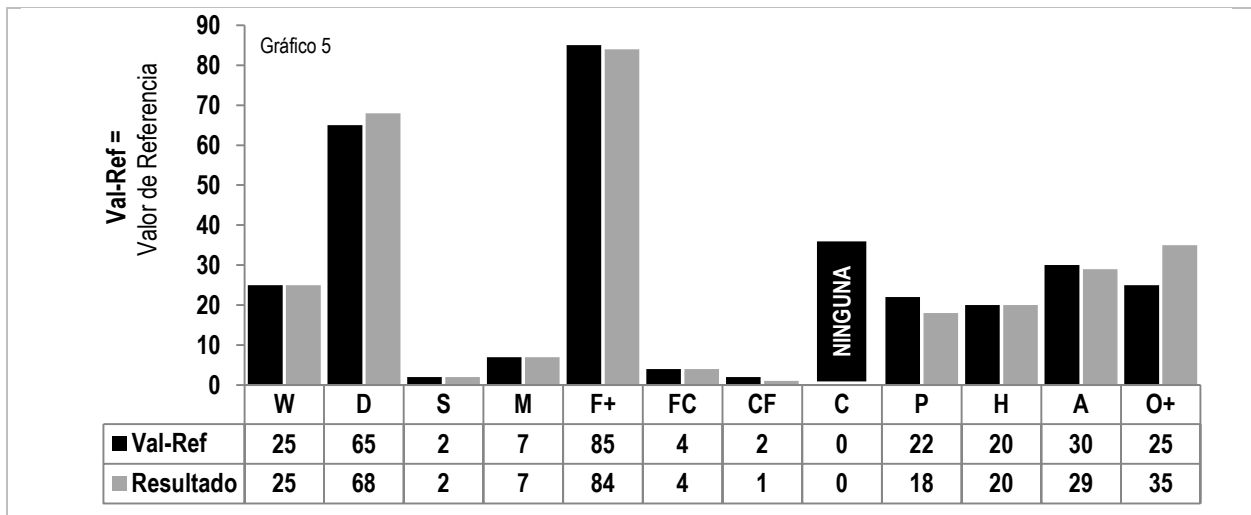
3

CONTROL DEL IMPULSO EMOCIONAL

	MUY BAJO	BAJO	ACEPTABLE	ALTO	EXCELENTE	EXCESIVO
EXIGIBLE				ALTO		
HALLADO				ALTO		

CONTROL DEL IMPULSO EMOCIONAL

Ver más información en Apéndice, página 12 y ss.



FAVORABLE

CONCLUSIÓN

El señor... Controla bien sus emociones y sus razonamientos no se observan impositivos. Posee habilidad para llevar las conversaciones con aplomo, sin altercados. Tiene bien estructurada la idea de una jerarquía necesaria y exige que cada cual cumpla con su misión laboral. Es partidario de elaborar un manual de funciones y procedimientos, y un reciclaje para la ampliación del conocimiento comercial y mecanismos para competir, intrpduciendo un mayor conocimiento de la psicología. Apoya la idea de que los comerciales deberían poseer conocimientos prácticos de psicología aplicada a las relaciones comerciales.



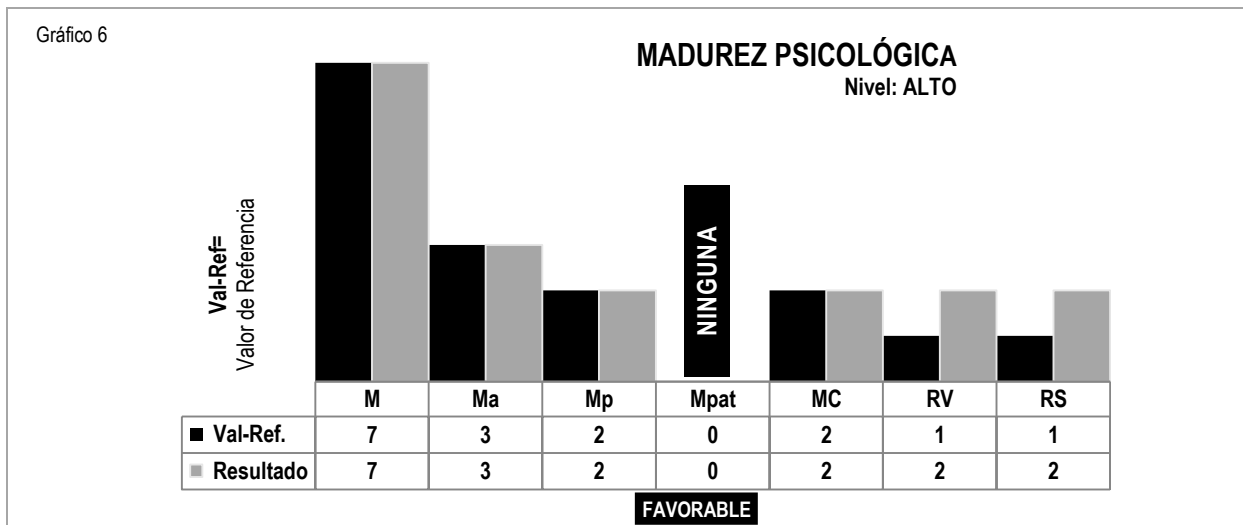
4

MADUREZ PSICOLÓGICA

	MUY BAJO	BAJO	ACEPTABLE	ALTO	EXCELENTE	EXCESIVO
EXIGIBLE				ALTO		
HALLADO				ALTO		

MADUREZ PSICOLÓGICA

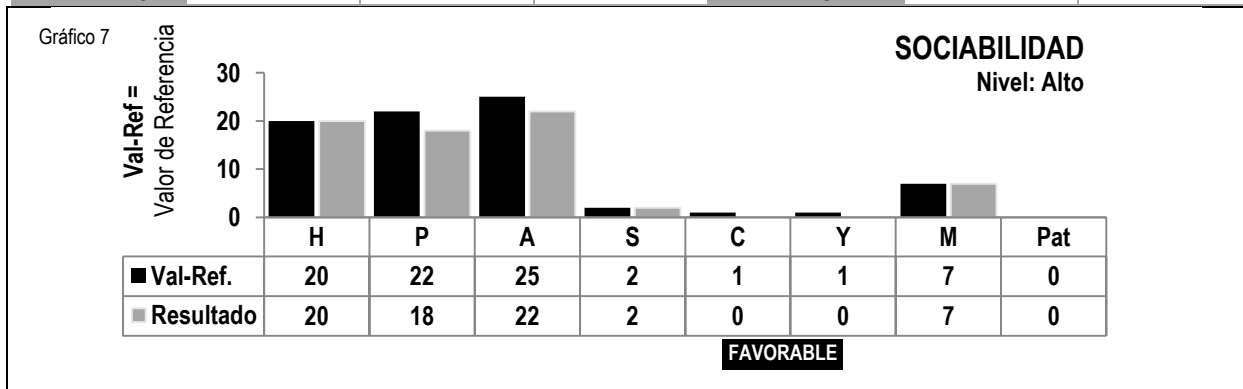
Ver más información en Apéndice, página 15 y 16



Conclusión: Los signos que aparecen indican que es una persona reflexiva que no admite engaños. Comprensivo y, hasta cierto punto, tolerante. Pero por encima está la responsabilidad de cumplir la misión de vender y que el cliente pague. Comercial perspicaz: saber a quién se vende y cómo fidelizar al buen cliente. Servir a tiempo el producto impide un estokaje innecesario en el cliente, además de que la empresa cliente tendría un valor retenido. Busca la creatividad para combatir la competencia, luego el director de márketing ha de ser bueno y conocer el sector.

SOCIABILIDAD

	MUY BAJO	BAJO	ACEPTABLE	ALTO	EXCELENTE	EXCESIVO
EXIGIBLE				ALTO		
HALLADO				ALTO		

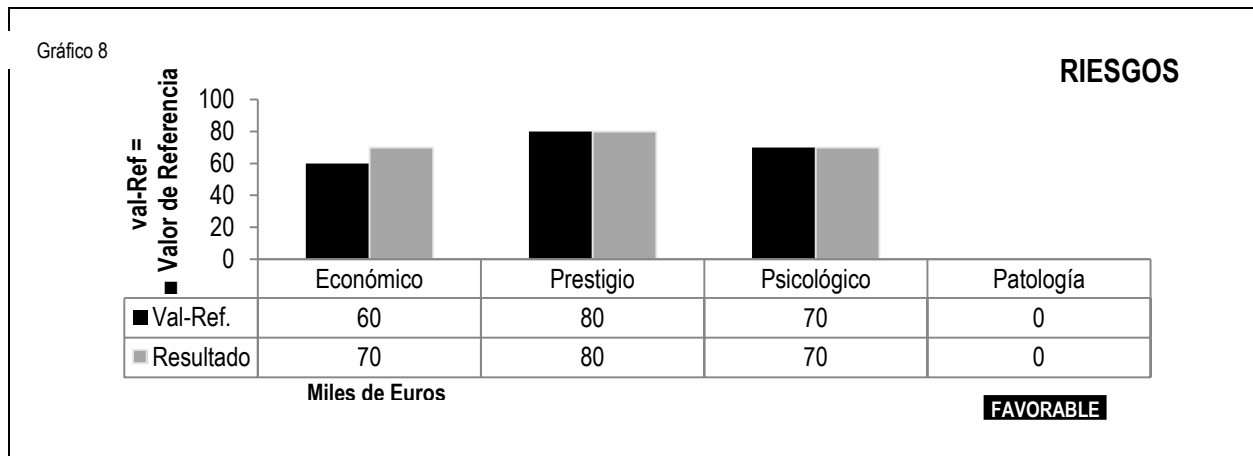




FACTORES DE RIESGO

Considera que gana:

Sueldo+Incentivos	Muy Poco	- que el mercado	= al mercado	+ que el mercado	Bastante bien	Bien pagado/a
OPINION		- que el mercado				



Toda contratación implica riesgo referente a:

Riesgo económico. El *Valor de Referencia* lo establecemos de acuerdo con lo que la empresa ofrece al año en su conjunto (sueldo bruto, % y en especie u otros: sumado) y no sobre lo que durante la entrevista final llega a negociar el gerente. Esa nueva oferta va a depender, en el caso comercial, de lo que aporte el candidato: experiencia, conocimiento del mercado y capacidad de penetración y ampliación.

Prestigio. Durante las entrevistas de tanteo se investiga el rumbo de las aspiraciones humanas. Alcanzar una dirección comercial, habiendo empezado como comercial y dedicado su tiempo libre a adquirir más conocimientos sobre su profesión en escuelas de postgrado o universidad, no significa que aspire a ser gerente, y más en empresas españolas que cubren el 90% como familiares. Consecuentemente, no representa un problema en este sentido. Sin embargo, hay casos en los que director comercial y director de producción han montado su negocio.

Psicológico. Es el riesgo más conflictivo que trabajador y empresario van a correr.

1. El trabajador comercial no es lo que esperaba la empresa, no aporta el mercado que decía tener. Hay problemas de empatía y discrepancia entre el directivo y el empresario, que frenan la puesta en marcha de ideas que ni siquiera son estudiadas tanto en el uno como por el otro...
2. La empresa no es lo que esperaba el trabajador. No está preparada para cubrir la demanda de pedidos.
3. La empresa ha servido de puente al trabajador hasta encontrar una supuesta mejor. A veces surge el pretexto de una oferta exterior con la intención de ganar más de lo que ofrece la empresa actual.

Patología. No es nuestra competencia averiguar patologías físicas, corresponde a la medicina. Podemos llegar, con reservas, hasta descubrir una patología mental u orgánico-cerebral del área epiléptica o visual: Daltonismo. Pero siempre recomendamos la revisión médica; algunas empresas lo hacen.

Analizar los 3 factores causales de fracaso de una selección nos llevaría a salirnos del contexto que limita este informe, pero podrán leer en nuestra Web (PRENSA Y DIFUSIÓN) los artículos que detallan los motivos que nos alejan de ese resultado. Y aun así, garantizamos repetir la selección si la persona contratada se marcha de la empresa por su propia voluntad antes de cumplir el sexto mes de contratación. Como final, cualquier centro evaluador de la personalidad únicamente ofrece datos sacados de pruebas. La utilidad y validez de esos datos, son orientativos, aunque no todos útiles, tanto en la diagnosis como en predictibilidad.

Conclusión: El único factor de riesgo que observamos en el señor... es el económico. Sería consecuencia de que la empresa no pudiese servir sus pedidos, bajarían sus ingresos. Téngase en cuenta que la empresa en la que trabajó durante 10 años fue absorbida por otra que ya tenía su director comercial.



METODOLOGÍA

El método que más utilizamos, por su fiabilidad y utilidad: el Rorschach, no puede ser invalidado por quienes utilizan otros métodos; sería un error el intento. Ninguno de estos otros métodos puede ofrecer en psicodiagnóstico de la personalidad, las causas de los trastornos psicoafectivos latentes y graves. En la empresa no interesan esas causas, en la clínica sí. Lo que interesa a la empresa, sobre todo en selección de directivos y técnicos especializados, y los comerciales son técnicos, queda descrito en los siete pilares básicos que componen la personalidad:

1. Grado o nivel de inteligencia cualitativa y su orientación (no se admite la inteligencia perversa).
2. Percepción que se tiene de la realidad.
3. El nivel del control del impulso emocional.
4. El grado de madurez psicológica y adyacente (sociabilidad).
5. Personalidad.
6. Cuadros psicoafectivos.
7. Psicopatologías mentales y orgánicas

La preparación y la experiencia unidas a los grados obtenidos cercanos al valor de referencia, determinan el nivel de capacitación para desempeñar con eficacia un puesto de trabajo de alta responsabilidad, aunque siempre sea de certeza relativa (APRECIACIÓN DIAGNÓSTICA). Pero ese nivel de eficacia, del que el máximo es el objetivo programado y alcanzado, también va a depender de la empresa.

CONCLUSION PSICODIAGNÓSTICA, PREDICTIVA Y PROFESIONAL

Verificada la información sobre preparación académica y experiencia (no hemos indagado en la empresa que actualmente trabaja), la anterior, donde estuvo 10 años, fue adquirida por una compañía extranjera, concluimos que los resultados de la prueba de personalidad, referenciados en gráficos y gradación, y por su experiencia en cargo y sector, y formación, son favorables a la contratación al presentar un ALTO grado de capacitación para desempeñar el cargo directivo de:

DIRECTOR COMERCIAL

Equipo de evaluación

—
—
—

Responsable final

—