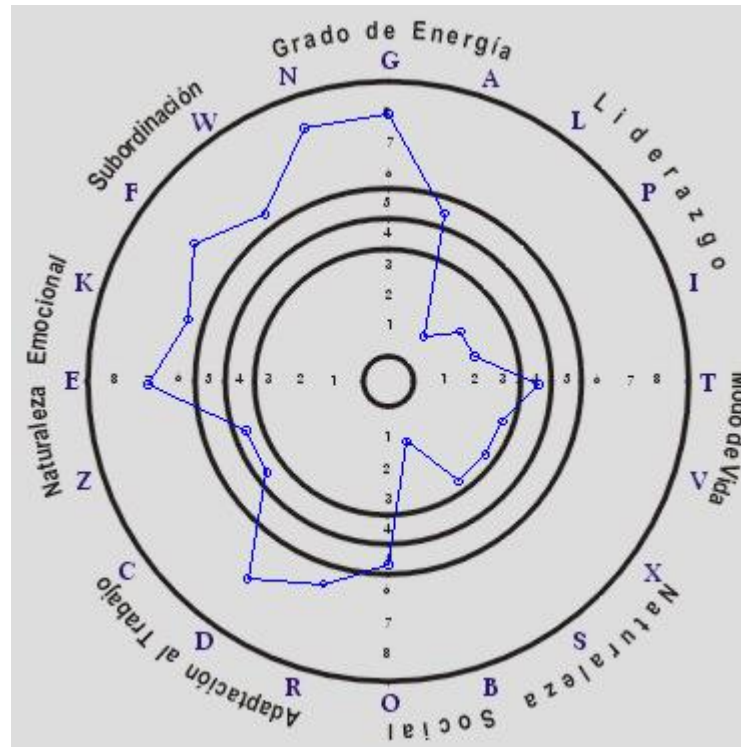


TEST DE PERCEPCIONES Y PREFERENCIAS "KOSTICK"

ESCALA	PUNTUACIÓN TOTAL
G	8
L	1
I	2
T	4
V	3
S	3
R	6
D	7
C	4
E	7



ESCALA	PUNTUACIÓN TOTAL
N	8
A	5
P	2
X	3
B	1
O	5
Z	5
K	3
F	7
W	6

INTERPRETACIÓN DE LA GRÁFICA

FACTORES GENERALES	FACTOR	PUNTAJE	CALIF.	ASPECTOS POSITIVOS (+)	ASPECTOS NEGATIVOS (-)
GRADO DE ENERGÍA	(N) Necesidad de terminar una tarea	8	Alto	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un fuerte deseo o apremio, por concluir una actividad Es confiable, porque tiene un fuerte compromiso por terminar lo que empieza Con frecuencia, prefiere realizar una actividad a la vez Dejar un trabajo sin terminar le produce insatisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> Tiende a tener la mente en una sola dirección Es probable que tenga poca visión, así como tender a ser obstinado en sus convicciones Ya sea eficiente o no, puede tener dificultad en deshacerse de lo que está haciendo Tiene aprecio por terminar lo que inicia, y puede repasar varias veces las posibles salidas
	(G) Desempeñar una intensa actividad	8	Alto	<ul style="list-style-type: none"> Se identifica con el trabajo arduo Comúnmente aparece como un trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> Puede tratarse de una persona que trabaja sólo por el hecho de trabajar Puede estar más

				intenso y dedicado	<p>intrigado con los procesos de trabajo, que con los resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede crear trabajo innecesario por sí mismo • Lo peor que le puede insinuar es que es "holgazán", ya que es lo que lucha por no ser • Cuando el factor (N- Necesidad de terminar una tarea) es bajo, comúnmente puede trabajar por arranques y encontrar excusas para dejarlo
	(A) Necesidad de logro	5	Promedio	No aplica	No aplica
LIDERAZGO	(L) Actividad de liderazgo	1	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • No es altamente competitivo • Puede sentirse contento de permanecer como trabajador, y, por lo tanto, no le interesa un puesto que requiera liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene un complejo de inferioridad en función del liderazgo • No se visualiza a sí mismo como un líder • No es dominante, ni seguro
	(P) Requiere controlar a otros	2	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • No es del tipo de personas que sabotean y controlan los esfuerzos del líder • Es tolerante 	<ul style="list-style-type: none"> • No toma con agrado la responsabilidad de otras personas
	(I) Facilidad para tomar decisiones	2	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Es muy precavido • Sumamente serio 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene problemas con la toma de decisiones • Vacila demasiado
MODO DE VIDA	(T) Tipo siempre activo	4	Promedio	No aplica	No aplica
	(V) Tipo vigoroso	3	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene capacidad para permanecer sentado durante un largo periodo de tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiende a manifestar cansancio
NATURALEZA SOCIAL	(X) Requiere ser notado	3	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Puede sentir una pequeña motivación a representar un papel (personalidad distinta a 	<ul style="list-style-type: none"> • Es tímido • No se sabe vender a sí mismo

				la real) y no ser sincero • Es modesto	
	(S) Extensión social	3	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Es una persona ganadora • Es un trabajador que dirige bien su energía 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede no tener suficiente tacto social • Es introvertido • Puede sentirse torpe socialmente hablando
	(B) Requiere pertenecer al grupo	1	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Puede hacerle frente a un grupo de personas y pensar diferente a los demás • La presión que ejerce el grupo no le convence con facilidad • Deben presentársele argumentos de peso 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiende a ser una persona solitaria • Puede ser poco sensitivo a las actividades y sentimientos del grupo
	(O) Requiere acercamiento y afecto	5	Promedio	No aplica	No aplica
ADAPTACIÓN AL TRABAJO	(R) Tipo teórico	6	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Es un planeador a largo plazo • Le interesa la teoría y se refleja en su actividad • Disfruta planeando las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiende a ser un soñador • Puede no hacer mucho en las situaciones prácticas y concretas
	(D) Interés en los detalles	7	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Le gusta trabajar en los detalles • Le interesa la exactitud de las cosas y cuida hasta el más mínimo detalle 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede perderse en los detalles y malinterpretar conceptos • Puede tratarse de una manera de evitar a las personas o responsabilidades directas del liderazgo
	(C) Tipo organizado	4	Promedio	No aplica	No aplica
NATURALEZA EMOCIONAL	(Z) Necesidad de cambio	5	Promedio	No aplica	No aplica
	(E) Tipo emocionalmente restringido	7	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Es confiable • Constante • Tranquilo • Tiene control emocional y madurez 	<ul style="list-style-type: none"> • Es tan controlado, que puede parecer emocionalmente pasivo, aburrido, y sin influencia
	(K) Estado defensivo	3	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Puede ver las cosas desde una posición elevada y objetiva • No le gusta lastimar a 	<ul style="list-style-type: none"> • Es emocionalmente introvertido • Puede embotellar sus sentimientos

				nadie	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene problemas para enfrentarse a los conflictos
SUBORDINACIÓN	(F) Necesidad de apoyo del supervisor	7	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Es una persona leal • Es sensible a cómo se sienten las personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Rara vez defiende su posición
	(W) Necesidad de reglas y supervisión	6	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene un gran respeto por las reglas • Puede seguir lo que se le indica, sin distorsionarlo 	<ul style="list-style-type: none"> • No es autónomo