



## FuturaADEP General Kelly Lee

---

**Fecha Realización:** 2013-01-10

---

**Nombre:** Kelly

---

**Apellido:** Lee

---

**Género:** Femenino

---

**E-mail:** selizondo@grupomultivex.com

---

**Ciudad:** USA

---

**País:** USA

---

**Perfil:** Detallista - Persuasivo (D Alto - P Medio)

---

## Instrucciones

### ¿Cómo Utilizar Este Informe?

Lea el informe completo. Se encuentra dividido en dos partes.

La primera parte se centra en la comprensión de las características de su estilo de comportamiento en muchos ambientes (laboral, social, bajo estrés, entre otros) y le ofrece estrategias para aumentar la efectividad personal. Debe tener en cuenta que no existe un "mejor estilo". Cada estilo tiene sus fortalezas y oportunidades únicas para el crecimiento y la mejora continua. Las descripciones de comportamiento mencionadas en este informe son solo tendencias para su grupo de estilo y pueden, o no, aplicarse específicamente a usted.

La segunda parte le ofrece planes de acción para usted y otras personas con las cuales interactúe. Se le recomienda compartir estos planes de acción con otros para mejorar en gran medida cada una de esas relaciones.

### Adaptabilidad

Además de conocer su estilo de comportamiento, el informe identificará las formas en que se puede aplicar su estilo, ya sea para potenciar las fortalezas o para disminuir las debilidades, con el fin de satisfacer las necesidades de una determinada situación o relación. A esto se le denomina adaptabilidad. A través de sus valores y sus interacciones exitosas y no tan exitosas con los demás, es posible que aprenda a modificar y a adaptar su comportamiento.

Es fundamental tomar conciencia de nuestras tendencias y preferencias naturales. De esta manera se pueden desactivar las conductas extremas antes de que nos saboteen. Esto se logra mediante la rápida identificación de las necesidades individuales de los demás, de acuerdo a la base de las señales de comportamiento que se nos proporcionen, a continuación, podremos adaptar nuestro comportamiento para que las otras personas se sientan cómodas con nosotros. La mejor parte de este proceso es que la gente le enseñará cómo tratarlos si usted sabe cómo leer las señales que emiten de sus estilos de comportamiento.

La adaptabilidad es la clave para la construcción de todas las relaciones exitosas. Las personas adaptables son conscientes al decidir cómo responder a una persona, una situación o un evento.

## Cómo Leer e Interpretar sus Gráficos I y II

El punto de partida son las preguntas que se le proporcionan y que usted contestará de acuerdo a su criterio personal, al finalizar se le entregará un informe o resultado de su evaluación. Este informe contiene dos gráficos acompañados de sus respectivas descripciones.

### Gráfico I: Patrón de estilo de adaptabilidad

Representa la auto-percepción de las tendencias de comportamiento que usted considera que debería usar, ya sea en el lugar de trabajo, en la sociedad, o en la familia. Dicha tendencia puede cambiar en diferentes entornos.

### Gráfico II: Percepción de usted mismo, de lo que realmente es o Patrón de estilo de natural.

Son aquellos comportamientos que usted presenta cuando se encuentra en situaciones estresantes o frustrantes.

El reporte le ayudará a entender rasgos predominantes de estilo. Estos rasgos surgen de las diferentes combinaciones entre los gráficos I y II.

Cuando las gráficas I y II son similares, significa que usted se siente cómodo, pero si su Estilo de Adaptación (Gráfico I) es diferente de su Estilo Natural (Gráfico II), podría generarle estrés si se prolonga durante un largo período y se puede deducir que haría uso de comportamientos que no son tan cómodos ni naturales para usted.

## Estilos Natural y Adaptado

Entornos	Natural	Adaptado
<b>Comunicación</b>	En el grupo de amigos de Kelly la comunicación se lleva a cabo sin complicaciones y de manera afectuosa.	La comunicación de Kelly en su trabajo está relacionada con el conocimiento y la experiencia que ha adquirido en su área.
<b>Retos</b>	A Kelly le agrada asumir retos, sobre todo los vinculados con la libertad de expresión en las relaciones interpersonales.	A nivel laboral, para Kelly la solución de problemas técnicos y humanos, principalmente los relacionados con su especialización representan un reto.
<b>Conflictos</b>	Para Kelly el conflicto está asociado con las actividades rutinarias o poco espontáneas, ya que le generan desmotivación.	El contribuir al desarrollo de sus compañeros de trabajo puede ser un conflicto para Kelly ya que se centra más en el desarrollo individual.
<b>Ritmo</b>	El ritmo de Kelly es constante y estable incluso en las actividades con familiares y amigos, donde hay una alta posibilidad de cambio.	El ritmo de trabajo de Kelly es rápido y se adecúa a la tarea que esté realizando.
<b>Relaciones</b>	En el grupo de amigos de Kelly las relaciones son afectuosas y duraderas.	Las relaciones laborales de Kelly son armoniosas, basadas en realizar un trabajo de calidad.
<b>Reglas</b>	El cumplimiento de las reglas por parte de Kelly tiende a ser, más bien, flexible, valora mucho la libertad de expresión.	A Kelly le agrada seguir reglas laborales, su conducta es disciplinada.
<b>Fortalezas</b>	La fortaleza de Kelly se encuentra en las relaciones con la familia y amigos, ya que tienden a ser estables y afectuosas.	Kelly se esfuerza para dar resultados de calidad en el trabajo así como en fortalecer las relaciones humanas.

## Debilidades

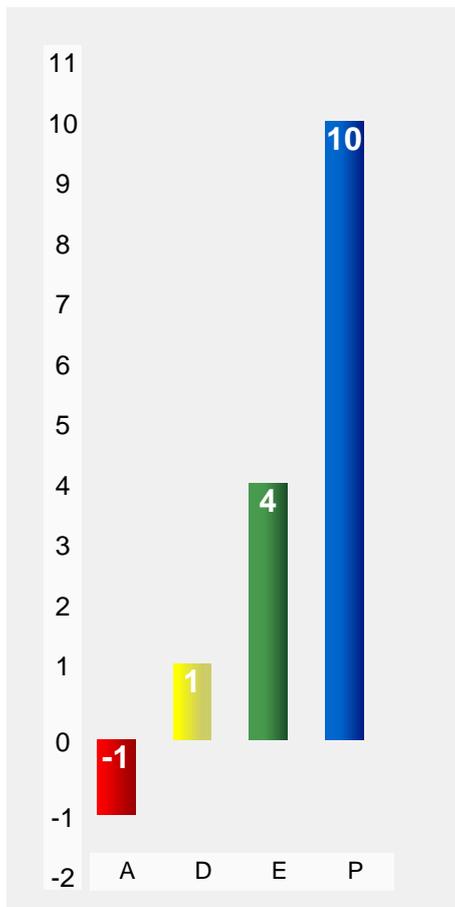
La debilidad de Kelly es el exceso de tolerancia, tanto en las relaciones familiares, como con su grupo de amigos.

La dificultad al momento de delegar actividades laborales es una debilidad de Kelly.

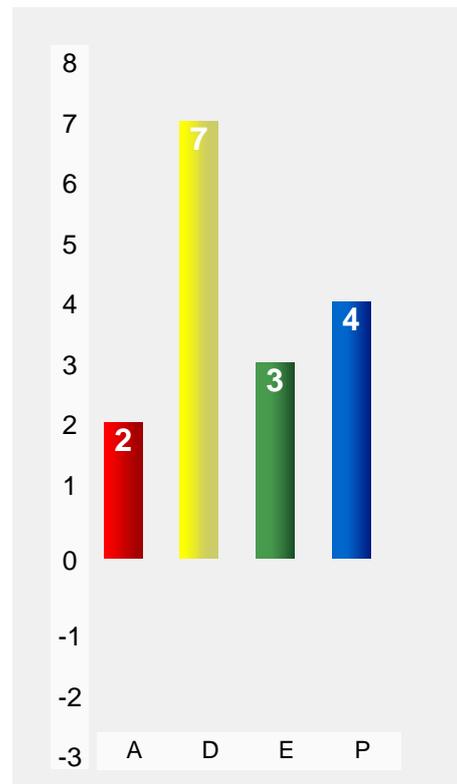
## Gráficos FuturaADEP



Estilo Natural



Estilo Adaptado



## Descripción Básica



### Características Generales

Kelly es una persona muy responsable y analítica. Está orientada al planeamiento. Tiene la capacidad de ocuparse tanto de los procesos como de aquellos que están involucrados en realizarlos. Posee un carácter suave, agradable y extrovertido pero muy cauteloso. Sabe valorar el esfuerzo de los demás y le gusta motivarlos, para ello los evalúa con base en sus habilidades.

### Valor Organizacional

- Es observadora.
- Se muestra detallista.
- Estimula el desarrollo de la compañía.
- Sabe identificar lo urgente de lo importante.

### Aspectos que debe observar y mejorar

Kelly no le gusta que se le critique y le gusta cumplir con sus tareas a su manera, por esta razón es recomendable que se muestre más flexible y acepte los puntos de vista de los demás.

### Reacción al estrés

Kelly se resiste a la presión y puede actuar de manera irracional y egocéntrica.

## ¿Cómo es Kelly?



Kelly es una persona racional, perfeccionista y regida por las normas. Le preocupa mucho que las cosas estén bien hechas, y por bien hecho se refiere a las leyes, las normas, tanto sociales como laborales. Puede llegar a desesperarse si algo le sale mal en casos más extremos ya que la perfección para ella es lo primordial. Le importa mucho la razón de las cosas, el por qué de lo que sucede. Se desespera cuando algo está mal hecho o va contra de las normas. Por más que en el ámbito laboral se vea más solitaria, le gusta estar con sus buenos amigos en lugares seguros. En

situaciones de mucha confianza, con muy buenos amigos o familia cercana, le gusta ser reconocida por su buen trabajo y logros.

## ¿Cómo se Percibe Kelly?



Kelly se percibe como pasiva y desinteresada pero eso es netamente por ser muy racional y tener mucho autocontrol por regirse a las normas. Sus amigos cercanos la perciben como persona muy controlada con lo que está bien o lo que está mal, sin embargo, con ellos se abre más y logra expresar sus opiniones

## ¿Cómo Trabaja Kelly?



En su trabajo Kelly se caracteriza por ser una persona exacta, analítica, madura y cortés, tiene tacto y es precisa. Busca constantemente la buena calidad y la mejora continua de la organización para la cual labora

## ¿Cómo se Comunica Kelly?



Kelly habla de una manera diplomática, sistemática y metódica, suele ser una excelente maestra y se dirige de una manera cortés a sus interlocutores, tiende a ser buena oradora y muy convincente en sus negociaciones

## ¿Qué Motiva a Kelly?



Kelly se motiva con un ambiente claro, concreto y seguro. Necesita un lugar con reglas claras y saber de forma detallada que se espera de ella. Trabaja bien si tiene la seguridad de lo que tiene que hacer y que lo va a hacer bien. Le gusta sentirse tranquila en lugares conocidos con gente cercana además que la halaguen por las cosas que hace bien, sin precisamente llamar mucho la atención

## ¿Qué Valores Aporta Kelly?



Kelly es una persona que aporta prolijidad, planificación, reflexión y perfeccionismo. Es muy detallada y orientada al logro absoluto

## ¿Con Quién Suele Hacer Mejor Equipo Kelly?



Kelly trabaja mejor con estructuras jerárquicas y normas bien establecidas. Prefiere trabajar sola, sin embargo si tiene que trabajar en equipo, tiene que tener claro cual es el rol de cada uno y cual es su aporte

## Fortalezas de Kelly



Kelly es una persona que puede seguir normas cuando pretende llevar a cabo un proyecto de manera eficaz y también puede relacionarse y sentirse retada positivamente con el fin de obtener lo que desea. Trabaja en condiciones definidas pues persigue resultados efectivos

## Debilidades de Kelly



Kelly tiene falta de motivación y autodisciplina, lo que la lleva a no rendir a la altura de sus verdaderas capacidades. A menudo deja pasar oportunidades interesantes porque piensa que le demandarán mucho esfuerzo

## ¿Qué Áreas Debe Mejorar Kelly?



Kelly debe aprender a enfrentar el temor y a elevar su seguridad personal. Con mayor coraje podrá ir más lejos y comprometerse profundamente. Debería abandonar su coraza protectora, y entregarse a los demás teniendo una actitud más desprendida

## ¿Cómo se Debe Gerenciar a Kelly?



Kelly es una persona en pro de las reglas y sabe seguir instrucciones. No es difícil explicarle algo porque siempre está consciente de que las cosas tienen un orden y un proceso. Ella está más allegada a la meta de lo que uno puede imaginarse, tiende a ser muy extremista con el trabajo. Sería un buen recurso para ofrecer talleres y adiestrar a otros, por lo cual es importante capacitarla constantemente

## ¿Cómo Ser un Buen Coach Para Kelly?



Kelly tiene el conocimiento que necesita un buen entrenador. Puede desempeñarse manejando cualquier equipo en la compañía. Tiene la capacidad para explicar y detallar las cosas para beneficio de otros. Ofrecerle esta oportunidad sería de gran ayuda para los compañeros y la compañía. Para lo cual su mentor puede trabajar con ella, ofreciéndole algunos talleres de adiestramiento

## ¿Cómo se Debe Comunicar con Kelly?



Con Kelly hay que comunicarse de manera que haya una clara comprensión. Es de las personas que preguntan mucho y sus conversaciones pueden resultar largas. Tiene una manera muy amable de comunicarse, pero en ocasiones puede resultar repetitiva y aburrida para sus compañeros

## ¿Cómo se Debe Delegar en Kelly?



Con Kelly no es difícil delegar tareas, pues es muy emprendedora y es de las que piensan que las funciones se pueden dividir para que todos aporten ideas diferentes. Es muy buena comunicándose y cumple a cabalidad con las tareas que se le asignen. Se cuida de no cometer errores. Es cooperadora cuando hay mucho trabajo se puede contar con ella

## ¿Cómo se Deben Tomar Decisiones con Kelly?



Con Kelly se deben tomar decisiones que no afecten su persona, ni a sus compañeros de trabajo. Siempre está pendiente de todos y se preocupa por no afectar a nadie. Cuando se tomen decisiones que la involucren, es preferible que nadie se vea afectado, para que pueda dar un buen desempeño

## ¿Cómo se Deben Enfrentar los Problemas con Kelly?



A Kelly le gusta resolver sus problemas haciendo un análisis completo desde la raíz para lograr soluciones efectivas. Es buena resolviendo conflictos, aunque a veces se involucra más de la cuenta. Hay que comunicarse rápido con ella y explicarle la situación. Para poder encontrar alternativas que no afecten a nadie en particular

## ¿Cómo se Debe Motivar a Kelly?



Para motivar a Kelly se puede utilizar a personas que influyan particularmente en ella. Este grupo le brindaría un incentivo por medio de un espacio en el cual pueda hablar, dialogar, compartir, salir, en fin un ambiente agradable, del cual se sienta parte y en donde le guste estar

## ¿Cómo se Debe Retroalimentar a Kelly?



Es bueno trabajar la retroalimentación con Kelly, ya que le gusta tener una opinión acerca de cómo va su desempeño. Este proceso le permitirá prepararse mejor o mantener su estándar habitual. Es rigurosa en sus técnicas de trabajo, así que espera que haya una evaluación de su ejercicio

## ¿Cómo se Debe Felicitar a Kelly?



A Kelly le gustan las celebraciones y compartir entre compañeros. Le agrada que la feliciten frente a las personas. Esto puede ayudar a mejorar su propia percepción y cómo se proyecta ante los demás

## ¿Cómo se le Debe Llamar La Atención a Kelly?



Hay que ser consciente en la manera en que se le llama la atención a Kelly. Lo más recomendable es hacerlo en privado, ya que lo contrario podría molestarle mucho y derivar en una mala reacción

## Adaptado Ambiente

### Situaciones en el Trabajo



Kelly es racional, rigurosa, controla en detalle un procedimiento. Es estudiosa y busca ampliar sus conocimientos.

Kelly es una persona que sigue paso a paso las instrucciones de su superior, trata de no fallar en algún paso sugerido, aunque la tarea asignada y el modo de hacerlo que le ordene su jefe demore más tiempo y requiera más recursos sería incapaz de desobedecer.

Kelly es una persona organizada y ordenada. Por lo tanto, para ella un buen líder es una persona que se adelanta a los problemas y actúa de manera

racional y estructurada.

Kelly es cautelosa al actuar, calcula los riesgos de sus decisiones. Se toma su tiempo para evaluar la información.

### Aspiraciones y Proyectos



Kelly muestra un alto grado de instrucción, sabe elegir entre varias alternativas, es rigurosa y disciplinada.

Kelly es una persona que suele tomar decisiones, siempre y cuando evalúe previamente la situación para asegurarse una respuesta positiva. Analiza minuciosamente las estrategias que la puedan beneficiar y así evitar la posibilidad de error

## Trabajo En Equipo



Kelly es una persona racional y detallista. Por ende, para ella una decisión bien tomada es una decisión objetiva que se hace con la mente clara y considerando todas las variables.

Kelly cuando trabaja con otros manifiesta lo beneficioso de hacer todo en orden, de acuerdo a las instrucciones brindadas o teniendo en cuenta parámetros que le obliguen a hacer todo paso por paso para así obtener resultados exitosos

## Comunicación en el Trabajo



Kelly es discreta y sorprendentemente diplomática en sus expresiones. Es conciliadora por naturaleza, huye de los enfrentamientos y prefiere negociar antes que pelear. Es comedida, nunca habla de más, pero logra hacer lo que quiere esquivando al otro. Es afable y nunca gritará ni discutirá pero se planta firme en sus convicciones ya que es profundamente terca.

Kelly sólo establece relaciones superficiales. Cuando se comunica con los demás, lo hace para referirse a algo estrictamente profesional, Suele comunicarse con aquellas personas expertas o que tengan experiencia y le

puedan aportar algún conocimiento extra para realizar sus tareas. Respeta a la autoridad y realiza tareas de alta calidad que en general superan las expectativas de su superior. Es poco comunicativa, tiende a cerrarse en las tareas, le cuesta relajarse ya que siempre está preocupada por los detalles y pormenores queriendo asumir el control total de la situación.

## Creatividad



Kelly sería una persona muy capaz de proponer y ser la mejor en su equipo de trabajo al presentar alternativas diferentes y creativas pero siempre y cuando estas se encuentren bajo los principios y reglas de la organización.

Kelly es una persona que estimula su creatividad desde los detalles y la exactitud al llevar a cabo las cosas que se propone. Al momento de hacer las cosas se basa en el mejor diseño de su plan, el cual siempre va a estar con detalles y explicaciones excesivas debido a la búsqueda de la perfección que persigue

## Relaciones con Compañeros de Trabajo o Estudio



Kelly es tranquila, simpática y equilibrada. Tiene mucha estabilidad emocional con lo cual raramente pierde la compostura y se enfada. Suele ser muy agradable y atrae a muchas personas por su humor natural. A veces es un poco apática, evita comprometerse en actividades sociales. Debajo de su apariencia templada, hay un corazón temeroso e inseguro. Por eso le gustaría tener más habilidades interpersonales, a fin de poder aventurarse a más situaciones para poder aprovechar todos sus recursos.

Kelly es una persona a quien le cuesta pedir ayuda y no es espontánea a la hora de colaborar. Tiende a relacionarse con pocas personas de su grupo de trabajo o estudio, pero sus vínculos son muy frontales y sinceros.

## Iniciativa

Kelly muestra mucha iniciativa. Le gusta preparar las tareas con tiempo y no espera a que se lo indiquen, trata de hacerlo primero. Es muy diligente para hacer las cosas y es extremadamente responsable. Trata de ayudar a aquellos que no han terminado sus funciones, para beneficiar a la compañía. Es muy emprendedora y cuida mucho su estilo de trabajo. Opera por su cuenta, con poca supervisión, y presenta buenos resultados.

## Liderazgo

Kelly es de las personas que puede acaparar la atención de otros por la manera en que se expresa. Es muy comunicativa y diplomática, con estas destrezas puede atraer a muchos seguidores e influenciar en ellos para que piensen de una manera similar. Es cuidadosa al momento de hablar y es fiel a lo que dice. Muchos la ven como una buena líder, pero puede ser muy insistente e imponer su manera de pensar.

## Motivación

Para que Kelly esté motivada en el trabajo, tiene que existir un orden y los estándares laborales deben cumplirse al pie de la letra. Es una persona a la que le gusta ponerse retos, cumplir con sus metas le significa un gran incentivo. Piensa que hay que estar satisfecha con el lugar donde se trabaja y con lo que se hace, para llevar a cabo las funciones de manera óptima.

## Toma de Decisiones

Con Kelly las decisiones se van a tomar con suma cautela. Hace análisis extensos, piensa si su decisión es la correcta o no. Es cuidadosa en buscar todo tipo de información para apoyar la decisión que va a tomar. Le dedica tiempo a la observación y es de las que piensan que su determinación es correcta.

## Preguntas Sugeridas Para La Entrevista



**Cuénteme de una ocasión en que usted haya delegado un proyecto de manera efectiva.**

**¿Qué ha hecho usted en su trabajo anterior que estaba más allá de lo esperado?**

**Deme un ejemplo de cuando su persistencia haya dado buenos frutos. Deme un ejemplo de cuando usted haya logrado algo con su persistencia que otros no pudieron.**

**Deme un ejemplo de cuando usted haya tomado un riesgo para alcanzar una meta. ¿Cuál fue el resultado?**

**Deme un ejemplo de cuando tomarse su tiempo para tomar una decisión le dio buenos frutos.**

**¿Puede recordar alguna ocasión en que haya presionado a su equipo para que consiguieran el trabajo más rápidamente, aún cuando el resultado no fuera el óptimo?.**

**Todos los trabajos tienen sus frustraciones y problemas. Describa algunos ejemplos de condiciones de trabajo, tareas o asignaciones específicas que le hayan sido insatisfactorias.**

**¿Cómo definiría "éxito" para alguien de su carrera?**

**Deme un ejemplo de la meta más significativa que usted se propuso profesionalmente. ¿Cómo la alcanzó? ¿Cuáles fueron los obstáculos? ¿Cómo los superó?**

**¿Cuáles han sido algunas de las mejores ideas que usted le vendió a un superior? ¿Cómo lo hizo?**

## Preguntas Frecuentes - FuturaADEP

### CUESTIONARIOS

#### ¿Cómo se generan los cuestionarios?

Los cuestionarios se generan basados en la selección de los Factores de Comportamiento, que aparecen cuando se configura la prueba FuturaADEP

#### Como se establece el flujo para que el aplicante conteste de manera natural?

Cada aplicante recibe un flujo de preguntas que simulan transitar en una vía tranquila. Sin embargo se presentan obstáculos inesperados representados por las preguntas visuales, que hacen necesaria la concentración.

#### Si cada prueba es única, como se garantiza la consistencia y comparabilidad?

Las preguntas se obtienen de un banco de datos donde se ha ponderado cuidadosamente (mediante validaciones cualitativas previas) su equivalencia tanto en comprensión como en factores de medición.

#### ¿Por qué no existe un límite de tiempo para realizar la prueba?

Se considera que al no establecer un límite temporal, se permite que el aplicante conteste con mayor naturalidad y disponga del tiempo necesario para comprender y analizar cada pregunta.

### NORMAS Y ESTANDARES

#### ¿Contra que estándares se comparan los resultados?

Como dice William Moulton Marston en el primer párrafo de su famoso libro "Emotions of Normal People":

*"¿Es usted una persona normal? Probablemente..."*

Se considera que cada persona es única, por lo tanto cada reporte se procesa de manera individual.

### DEFINICIONES

#### Validez

La validez de un test se determina por el grado en que la teoría y la evidencia soportan la interpretación de los resultados obtenidos.

#### Propósito de los Resultados

Cualquier validación científica debe comenzar por una comprensión clara de la interpretación del propósito de los resultados que un test pretende medir

### **Constructo**

Se refiere a los conceptos con los que fue construido el test y a lo que se pretende medir con su aplicación

### **Consistencia**

Se refiere a mantener la misma metodología y condiciones en todos los procesos de validación independientemente del sujeto que se esté evaluando.

### **Validación Cualitativa**

Se refiere a analizar con profundidad la percepción y comprensión de los contenidos por medio de observaciones, comentarios y discusiones acerca de los mismos

### **Ambiente Requerido**

Es necesario crear un ambiente que permita a los participantes sentirse cómodos y expresarse libremente, de manera que se pueda determinar de manera clara y objetiva las percepciones y la interpretación de los participantes acerca del cuestionario y de los resultados obtenidos en el test

### **Calibración**

Se refiere a mejorar la redacción de los enunciados cuando se considere que se está agregando relevancia a los mismos

### **Estandarización / Universalización**

La universalización consiste en lograr que tanto los enunciados de los cuestionarios como los reportes de resultados puedan ser comprendidos por personas de cualquier región, que hablen el idioma en el que se presenta el test.

### **Estándar del Reporte**

Se debe presentar un racional detallado para cada interpretación recomendada de los resultados obtenidos junto a un resumen de la evidencia y teoría que soporta el propósito de uso de esta prueba

## **PSICOLOGOS**

### **¿Por qué utilizan tantos psicólogos?**

Para darle riqueza y amplitud a las pruebas. Cada psicólogo validó las contribuciones de

otros psicólogos de diferentes países sin conocer su identidad.

## VALIDACION

### ¿Qué tipo de validaciones se realizan?

Se realizan tres tipos de validaciones:

#### 1.- Validación Cualitativa

Se efectúa por medio de sesiones de grupo antes y después de crear los cuestionarios para medir la validez tanto de las preguntas como la correspondencia con los resultados que cada selección genera

#### 2.- Validación del Usuario

El usuario efectúa dos tipos de validaciones desde su Panel de Control:

##### a.- Validación Predictiva

Consiste en administrar el test a un aplicante antes de seleccionarlo para una plaza de trabajo. A los tres meses debe hacer una comparación entre el desempeño que está generando y el desempeño esperado derivado del resultado obtenido en la prueba.

##### b.- Validación Concurrente

Consiste en administrar el test a un aplicante que ya labora en la empresa, haciendo una comparación entre el desempeño que está generando y el desempeño esperado de acuerdo con el resultado obtenido en la prueba

#### 3.- Correlación de Pearson

A medida que se van procesando los reportes se alimenta una base de datos que luego se procesa aplicando el índice de correlación de Pearson para controlar la correspondencia entre los resultados esperados y los reales.

Las pruebas se van calibrando en forma continua para hacer que estas correlaciones se vayan haciendo mas precisas

## ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

### ¿Qué significa cuando las gráficas de Estilo Natural y Adaptado salen muy diferentes?

Significa que el aplicante debe hacer un esfuerzo para adaptar su estilo natural para que corresponda con el estilo requerido por el entorno al que está aplicando.

Esto puede generarle estrés al individuo. Pero no siempre se da y cuando se presenta es en diferentes grados de intensidad.

Algunas personas tienen una mayor capacidad de adaptabilidad que otras. Por lo tanto no se puede inferir automáticamente que la diferencia entre los dos estilos tiene una correlación directa al nivel de estrés del aplicante.

La vida moderna y los avances tecnológicos permiten que una persona se adapte con mayor facilidad a diferentes entornos, sin afectar significativamente su vida en el trabajo y fuera de él, aunque ambas vidas tengan estilos muy diferentes.

### **Por que FuturaADEP presenta en el mismo reporte una Sección de Estilo Natural y otra de Estilo Adaptado?**

Porque no podemos partir a una persona en dos partes. Siempre existen rasgos que se manifiestan y traslapan en los dos entornos.

Así, en lugar de investigar la vida del candidato buscándolo en redes sociales, con este reporte se puede tener una visión más integral.

## **IMAGENES**

### **¿Qué representan las imágenes que aparecen en el cuestionario y las que aparecen en los reportes?**

Son ayudas visuales para presentar de manera gráfica situaciones en las que existen comportamientos que reflejan las dimensiones FuturaADEP.