

Manuel García
29 Dic 2023

NIVEL: EXPERTO

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

Este informe presenta los resultados del perfil de Manuel García en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este informe

- Introducción
- Contexto
- Dimensiones
- Escala de resultados
- Grupo de referencia utilizado
- Estilo de respuesta

2. Perfil de Competencias

- Gráficos del Perfil Competencias

3. Resumen General

- Fortalezas potenciales
- Oportunidades de desarrollo

4. Resultados de Competencias

- Integridad
- Creatividad
- Lógica y Análisis
- Habilidades Interpersonales
- Resiliencia
- Persuasión
- Planificación y Organización
- Orientación a la Calidad
- Energía e Impulso

5. Plan de Desarrollo

- Reacciones y Retroalimentación
- Seleccionando Posibles Áreas de Desarrollo
- Plan de Desarrollo

ACLARACIÓN

El informe de desarrollo de competencias es sólo un indicador. Por lo tanto, se recomienda que las decisiones sobre contratación, promoción, orientación y desarrollo profesionales tomen en cuenta toda información relevante disponible y no únicamente la información contenida en este informe. Los autores y distribuidores no asumen la responsabilidad por las decisiones tomadas al utilizar esta herramienta y no se hacen responsables de las consecuencias directas o indirectas de éstas.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

Este informe usa el Modelo de 9 Competencias Básicas de Psytech para predecir el desempeño típico de Manuel García en cada una de las competencias del modelo. Una competencia es definida como un conjunto específico de conocimientos, habilidades y conductas que se necesitan para completar exitosamente una tarea. A diferencia de las aptitudes o rasgos de personalidad, que son relativamente más duraderos y estables en el tiempo, las competencias se pueden adquirir y refinar a través del entrenamiento y la capacitación adecuada.

El informe describe las fortalezas y debilidades que más probablemente presente Manuel García en cada uno de los 9 dominios de las competencias del modelo (que son descritas detalladamente en la próxima sección del informe). Estos resultados deben ser tratados como hipótesis que se han de analizar con más detalle a través de evaluaciones adicionales. Por ejemplo, el nivel de conocimientos específicos de Manuel García para realizar un trabajo se puede evaluar a través de una revisión crítica de su historia laboral y las calificaciones anteriores, y a través del uso de pruebas objetivas, de pruebas de aptitudes o entrevistas estructuradas. La capacidad de una persona puede ser evaluada con mayor detalle a través de muestras de trabajo, observación directa del comportamiento, juegos de roles y ejercicios en "Assessment Center".

- Explore posibles necesidades de desarrollo con ella, y establezcan una estrategia de desarrollo viable para ella.
- Considere algunos motivos que expliquen la discrepancia entre el desempeño actual y su predicción conductual según las evaluaciones de pares o la evaluación de desempeño.

CONTEXTO

El perfil de competencias surge de un cuestionario de personalidad. Este informe debe ser interpretado en el contexto de otros factores relevantes tal como la experiencia, el entrenamiento y otras habilidades. Por ejemplo, el rendimiento de Manuel García puede ser evaluado a través de una revisión crítica de referencias laborales o una entrevista estructurada por competencias. Su nivel específico de conocimiento de un trabajo puede evaluarse utilizando una de conocimientos específicos y simulaciones, y/o una entrevista conductual. Finalmente, sus habilidades pueden ser evaluadas con gran detalle a través de observaciones conductuales, ejercicios de juegos de roles (role play) y ejercicios de "Assessment Center".

Este informe debe ser considerado a la luz del marco de competencias de la organización y la cultura. Mientras el informe utiliza el modelo de competencias universales de Psytech, los usuarios son animados a identificar y fijar las más relevantes competencias en el puesto de trabajo.



DIMENSIONES

Las dimensiones conductuales utilizadas en el cuestionario se obtienen del modelo universal de competencias de Psytech. Estas fueron seleccionadas para proveer un panorama claro de las capacidades del candidato dentro de un modelo manejado por muchos profesionales de recursos humanos y entrenadores, los cuáles pueden derivarse de los rasgos de personalidad.

DIMENSIONES DEL MODELO UNIVERSAL DE COMPETENCIAS

Integridad - se define como la tendencia a ser confiable en el trabajo. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia trabajan muy bien de forma independiente, con sólo un nivel mínimo de supervisión. Además, son personas que tienden a evitar tomar riesgos inapropiados en el trabajo, y a asumir la responsabilidad por sus propios errores. Es probable que actúen con la debida diligencia y que tengan un fuerte sentido de la ética laboral.

Creatividad - se define como la tendencia a pensar de manera original e innovadora. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia son buenas para la generación de ideas novedosas, y nuevas maneras de aproximarse a un problema y su solución.

Lógica y Análisis - se define como la tendencia a abordar los problemas de una manera racional e intelectual. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia prefieren basar sus decisiones en un análisis lógico de las pruebas y los hechos disponibles. De igual forma, sus decisiones toman en consideración diferentes posibilidades y son en general bien pensadas. Se espera que tengan un sentido crítico muy fino al considerar opciones y analizar problemas (*La calidad de las decisiones que ella tome, dependerán del nivel de su habilidad de razonamiento verbal, numérico y abstracto*).

Habilidades Interpersonales - se define como la tendencia a construir relaciones de trabajo positivas con los demás. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia muestran gran sensibilidad interpersonal y empatía. Además, son personas que tienden a ser buenas en la construcción de relaciones y a promover y mantener relaciones con armonía. Se espera que sean eficientes en la resolución de conflictos interpersonales y es probable que sean vistos como un apoyo para los demás.

Resiliencia - se define como la tendencia a manejar bien la presión y el estrés. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia tienden a ser tranquilas y a mantener el control de sus emociones. Es poco probable que se pongan nerviosas o que pierdan el control en situaciones cargadas emocionalmente. Se espera que acepten las críticas de forma constructiva y que no se desalienten por las dificultades.

Persuasión - se define como la tendencia a comunicarse de una manera segura y con capacidad de convencimiento. Las personas que muestran un nivel alto en esta competencia tienden a disfrutar de hablar en público y son eficientes comunicadores. Es probable que disfruten socializando y que tengan una fuerte presencia social. Se espera que sean carismáticas, buenas rompiendo barreras y convenciendo a las otras personas de sus puntos de vista.

Planificación y Organización - se define como la capacidad de organizar tanto recursos como su propio trabajo, y el de los demás, y la habilidad de planificar para las contingencias. Es probable que las personas que muestran una competencia fuerte en este campo sean ordenadas y bien organizadas. Se espera que planifiquen su trabajo para que pueda ser finalizado dentro de los plazos acordados y se sienten cómodas delegando tareas adecuadamente.

Orientación a la Calidad - se define como la tendencia de tomar en consideración los detalles y de producir un trabajo con precisión y de alta calidad. Las personas con esta competencia tienden a fijarse a sí mismas altos niveles de exigencia y a ser sistemáticamente detallistas y ordenadas en su trabajo. Se espera que se estén motivadas hacia la terminación de las tareas asignadas.

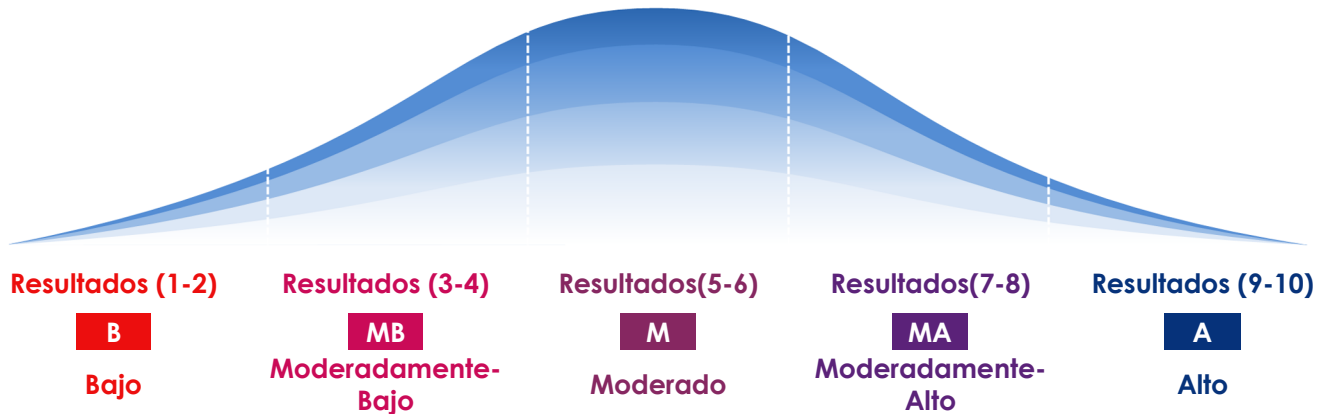
Energía e Impulso - se define como la tendencia a tener altos niveles de empuje, energía y entusiasmo. Es probable que las personas con esta competencia se muestren como llenas de vida o energéticas, y que muestren pasión y orgullo por su trabajo. Se espera que se entusiasmen con su trabajo, tomen la iniciativa y que sean colaboradores auto motivados y comprometidos.



ESCALA DE RESULTADOS

Se utiliza un grupo de referencia para evaluar los resultados de Manuel y determinar su tendencia a presentar comportamientos eficaces en el lugar de trabajo en comparación con los otros. Sus resultados son presentados como resultados estandarizados en la escala de 1 a 10.

La tabla siguiente representa una distribución de puntuaciones de individuos en una escala particular, donde las puntuaciones altas representan una mayor tendencia a comportarse de una determinada manera y puntuaciones bajas representan una menor probabilidad de comportarse de una determinada manera. Un nivel global que va desde una "Baja" a una "Alta" tendencia se ofrece para ayudar a resaltar las áreas de interés.



GRUPO DE REFERENCIA UTILIZADO

El siguiente grupo de referencia fue utilizado para generar este informe:

Prueba	Grupo de Referencia	Tamaño de la Muestra
Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)	Población General 2019	5267

ESTILO DE RESPUESTA

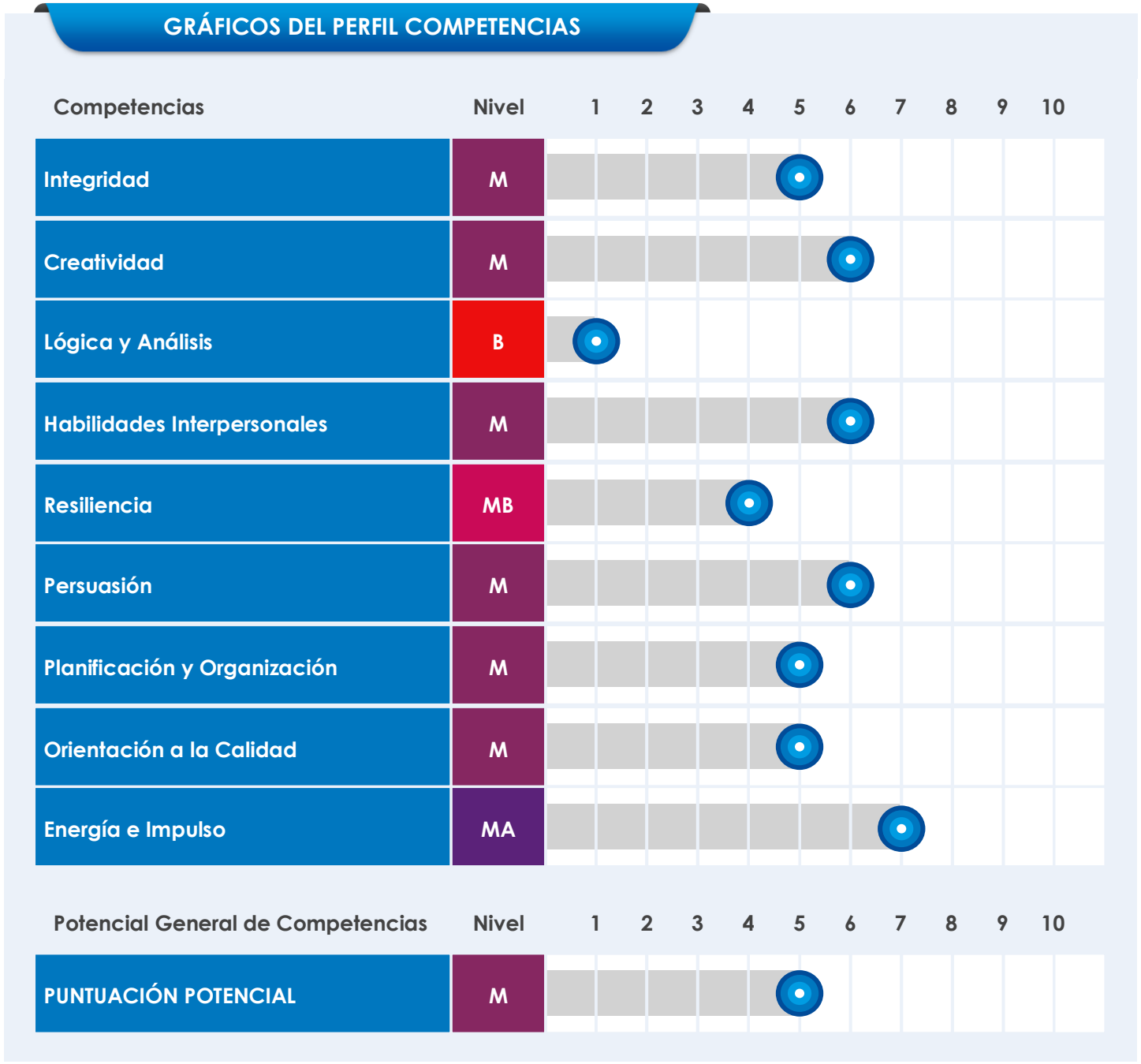
El 15FQ+ contiene escalas adicionales que evalúan la actitud con la cual el participante ha realizado la evaluación y si han intentado mostrarse tal cual son. Cada medida informa al profesional a cargo de la interpretación del informe sobre el grado en que se puede confiar y depender de los datos del informe del participante.

Los resultados indican que Manuel García ha respondido el cuestionario de una manera abierta y franca.



PERFIL DE COMPETENCIAS

La puntuación total del potencial estima la tendencia de Manuel García a mostrar conductas laborales efectivas. Cada una de las puntuaciones de las competencias individuales es obtenido a partir de las escalas de personalidad que componen el modelo de competencias universales Psytech. La puntuación que obtiene el participante no solo depende del patrón de fortalezas y probables oportunidades de desarrollo inferidas de los rasgos de personalidad, sino que también de la importancia o peso de cada dimensión en la contribución de una competencia particular.





RESUMEN GENERAL

La siguiente tabla lista las áreas de fortaleza y potenciales áreas de desarrollo, que pueden ser inferidas de las respuestas de Manuel García al cuestionario. Detalles adicionales están disponibles en la sección de planificación de desarrollo profesional.

FORTALEZAS POTENCIALES

Nivel	Competencia	Dimensión Conductual
MA	Integridad	Habilidad para trabajar sin una supervisión estrecha
A	Creatividad	Motivación e intuición para la generación de nuevas ideas
A	Habilidades Interpersonales	Interés en establecer buena relación con colegas y clientes
A	Persuasión	Empatía y disposición a brindar apoyo
MA	Energía e Impulso	Entusiasmo y energía
MA	Energía e Impulso	Orientación a resultados

ÁREAS DE DESARROLLO POTENCIALES

Nivel	Competencia	Dimensión Conductual
MB	Integridad	Deseo de ajustarse a los principios establecidos sobre lo que es correcto o incorrecto
B	Integridad	Responsabilidad por los propios errores y equivocaciones
MB	Creatividad	Preferencia por buscar nuevas soluciones a los problemas
B	Creatividad	Preferencia por el pensamiento estratégico, prefiere mirar las situaciones desde "el panorama más amplio"
MB	Creatividad	La adaptabilidad y el cambio de orientación
B	Lógica y Análisis	Interés por solucionar los problemas a través de la contribución activa a debates intelectuales
B	Lógica y Análisis	Preferencia por la aproximación analítica y racional de los problemas
B	Lógica y Análisis	Preferencia por el equilibrio teórico-práctico en la aproximación para resolver problemas
B	Habilidades Interpersonales	Tendencia a colaborar con otros
MB	Habilidades Interpersonales	Interés en desarrollar relaciones de confianza con sus colegas
B	Resiliencia	Confianza en los demás
MB	Persuasión	Presencia social



MB

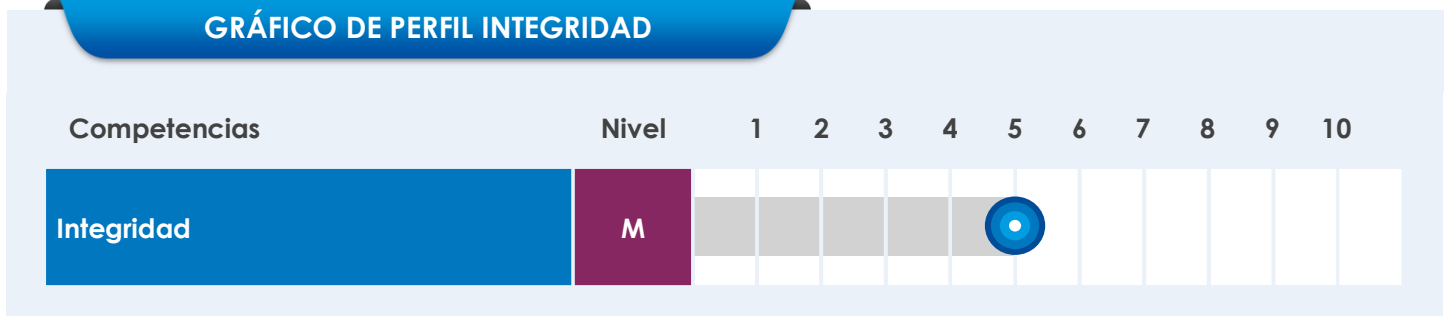
Orientación a la Calidad

Compromiso con la finalización de las tareas



INTEGRIDAD

GRÁFICO DE PERFIL INTEGRIDAD



Conducta Típica

Es probable que tienda a mostrar un nivel moderado de compromiso hacia las reglas, los procedimientos y las normas de la organización. Por otro lado, siendo tan espontánea y flexible como la mayoría de las personas, no se esperaría se sienta obligada a seguir estrictamente las reglas si ella cree que son injustas o poco razonables.

Sus puntuaciones también indican que no se siente fuertemente inclinada a seguir las reglas, normas sociales y códigos de conducta sin cuestionarlos. Como resultado, no se debería esperar que tenga demasiados sentimientos de lealtad a la cultura y los valores de la organización

Las respuestas de Manuel García al cuestionario sugieren que no es más suspicaz que la mayoría de las personas. Por lo tanto, en general no se muestra indebidamente renuente a reconocer y asumir la responsabilidad de sus propios errores. Sin embargo, siendo una persona bastante aprensiva, puede tornarse reacia, si anticipa una fuerte crítica o censura.

Al ser Manuel García una persona que se inclina a ser tan atenta a los detalles como la mayoría y mostrar tendencias a ser extremadamente autosuficiente, es poco probable que requiera una supervisión tan estrecha para garantizar la finalización del trabajo en el nivel requerido.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Es probable que la capacitación orientada a familiarizarse con las reglas, los procedimientos y las normas de la organización sea beneficiosa para Manuel García.
- Es probable que un proceso de coaching y desarrollo personal orientado a promover el compromiso con los valores éticos y culturales de la organización, así como facilitar la comprensión de la importancia de los mismos, sea beneficioso para Manuel García.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Revise regularmente la adherencia de Manuel García a los reglamentos, regulaciones y procedimientos de la organización. Explique por qué es importante seguir estos y refuerce su cumplimiento.
- Apoye a todos los colaboradores para que asuman la responsabilidad de sus propios errores. Deje muy claro a Manuel García que no va a ser indebidamente criticada, por reconocer los errores que pudiera cometer.



CREATIVIDAD

GRÁFICO DE PERFIL CREATIVIDAD



Conducta Típica

Por haber obtenido un patrón de puntuaciones que indica que tiene preferencia por los métodos de trabajo de eficacia demostrada, es poco probable que Manuel García tenga mucha motivación para explorar nuevas soluciones a los problemas. Por estas razones, puede mostrarse a veces un poco reacia a aceptar nuevos procedimientos en la forma de hacer el trabajo, a menos que el beneficio sea bastante evidente.

Por obtener un perfil que sugiere que es muy intuitiva y bastante abstracta en su forma de pensar, es probable que Manuel García esté motivada hacia trabajos o actividades donde tenga responsabilidades asociadas a la generación de nuevas ideas.

Como la generación de ideas es algo que le resulta muy natural, es probable que Manuel García haga contribuciones relativamente importantes en las sesiones de generación de ideas ("brainstorming"). (La calidad de dichas ideas lógicamente dependerá, en parte, de su nivel de habilidad de razonamiento y su nivel intelectual).

Teniendo un patrón de puntuaciones que indica que ella no tiene más preferencia que la mayoría para centrarse en los detalles, Manuel García debería ser tan abierta como la mayoría para apreciar un panorama más amplio.

Después de haber obtenido un perfil que indica que Manuel García es tan flexible como la persona promedio, se esperaría que fuese relativamente abierta al cambio y las experiencias nuevas, y que no tuviera demasiada dificultad para adaptarse a las nuevas prácticas y procedimientos de trabajo.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Manuel García puede beneficiarse de programas de entrenamiento que desarrollen la capacidad de generar soluciones originales a los problemas y la habilidad de pensar creativamente.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Promueva en Manuel García una actitud abierta a las nuevas ideas.
- Valore la originalidad de cualquier idea no convencional que Manuel García desarrolle, antes de evaluar su calidad y funcionalidad.
- Garantice que Manuel García esté consciente de la importancia de mantener una actitud abierta en la fase de generación de ideas de un proceso de solución de problemas. Apoye para que Manuel García espere a hacer sus apreciaciones sobre estas ideas una vez que todas se hayan generado.
- Garantice que Manuel García siga siendo consciente de la importancia de mantener un equilibrio entre no perder de vista el "panorama general", mientras atiende a los detalles.



LÓGICA Y ANÁLISIS

GRÁFICO DE PERFIL LÓGICA Y ANÁLISIS



Conducta Típica

El perfil de Manuel García sugiere que es una persona que tiene poca confianza en sus propias habilidades académicas. Por lo tanto, no se espera que esté motivada para contribuir activamente a los debates intelectuales y las discusiones. (La calidad de su contribución en esos debates y discusiones dependerá de su nivel o habilidad de razonamiento).

Las respuestas de Manuel García al cuestionario sugieren que es muy compasivo, idealista y naturalmente orientado a la apreciación de la belleza en todas sus formas. Como resultado, es probable que prefiera adoptar un enfoque bastante intuitivo para la resolución de problemas; más basado en sus sensaciones sobre si las cosas "se sienten bien", en lugar de un análisis lógico de los hechos. (Dependiendo de su nivel de capacidad de razonamiento, el, sin embargo, puede ser más que capaz de desarrollar una buena argumentación lógica, en caso de elegir un enfoque de resolución de problemas analítico, en lugar de hacerlo en una forma intuitiva).

El patrón de resultados obtenidos en el cuestionario indica que Manuel García es de mentalidad bastante abstracta y conceptualmente orientada. Por lo tanto, se espera que prefiera enfocar los problemas desde una perspectiva teórica. (La calidad de las soluciones que genere dependerá, en parte, a su nivel de capacidad de razonamiento.)

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Es muy probable que Manuel García se beneficie de una tutoría y/o coaching destinados a ayudar a que se sienta más seguro de sus propias capacidades intelectuales.
- En función de su capacidad de razonamiento, se podría esperar que Manuel García se beneficie del "coaching" o la tutoría encaminada a promover un enfoque más lógico y analítico para la resolución de problemas.

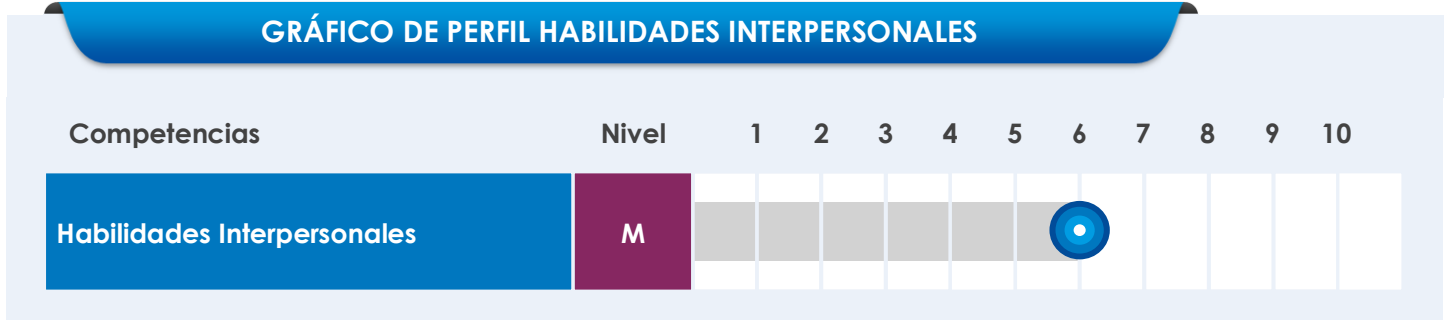
Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Refuerce la confianza de Manuel García en sus propias capacidades intelectuales, ofreciendo reconocimiento cuando contribuya a los debates, discusiones y búsqueda de soluciones.
- Aliente a Manuel García a desarrollar sus capacidades analíticas ofreciendo reconocimiento cuando ella produzca argumentos bien razonados y que se basan en la lógica más que en la intuición.
- Asegure que los enfoques abstractos y teóricos a la resolución de problemas son valorados por los colegas de Manuel García.
- Fomente a Manuel García para "mantener sus pies firmemente sobre la tierra" en la resolución de problemas y asegure de que las soluciones que genere sean prácticas y realistas.



HABILIDADES INTERPERSONALES

GRÁFICO DE PERFIL HABILIDADES INTERPERSONALES



Conducta Típica

Por tener un perfil que indica que el es extremadamente cálido, agradable y tiene un interés genuino por los demás, es típico que a Manuel García le resulte relativamente fácil establecer una buena relación con los colegas y/o clientes.

Como sus resultados sugieren, Manuel García es bastante asertivo. Sin embargo, tiende a dar la impresión de ser una persona ligeramente insistente o dominante.

Las respuestas al cuestionario sugieren que es poco probable que Manuel García sea demasiado directo o excesivamente prudente y diplomático en sus relaciones con los demás.

Mientras su perfil indica que, por lo general, Manuel García desea evitar confrontaciones innecesarias, debería ser capaz, sin embargo, de ser directo e ir al grano, si es lo que tiene que hacer.

El patrón de puntuaciones sugiere que Manuel García se muestra como una persona que no necesita estar en compañía de otras personas tanto como la persona promedio. Pero, por otro lado, pareciera mostrarse propenso a tener una idea bastante positiva sobre la bondad de la naturaleza humana y no sospechar de motivos ulteriores en la conducta de los demás. Por lo tanto, aunque no es una persona que requiera tanto contacto humano, no le tomará más que a sus colegas más sociables desarrollar relaciones de confianza.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Posiblemente Manuel García podría beneficiarse de la capacitación, coaching y/o tutorías dirigidas a promover un estilo de relación interpersonal más diplomático.
- La capacitación, el entrenamiento, sesiones de coaching y/o tutoría pueden ayudar a Manuel García a aprender cómo afirmarse de una manera más adecuada pudiendo ser de beneficio para el.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Promueva un ambiente de trabajo que favorezca y respete la diversidad, y valore las diferencias de opinión.
- Fomente un ambiente laboral que aliente la confianza.
- Modele una conducta asertiva apropiada.
- Elogie a Manuel García cuando muestre firmeza en su parecer de una manera que sea apropiada a la situación o contexto.



RESILIENCIA

GRÁFICO DE PERFIL RESILIENCIA



Conducta Típica

Las puntuaciones de Manuel García indican que no es más propenso que la mayoría a experimentar cambios impredecibles en su estado de ánimo, que pudieran afectar negativamente su desempeño laboral o tener un impacto negativo en las personas que lo rodean.

Su perfil indica, además, que es probable que Manuel García tenga niveles medios de tolerancia a la frustración. En consecuencia, en general se espera que haga frente al estrés de manera relativamente satisfactoria y mantenga la compostura cuando las cosas vayan mal. Empero, pudiera irritarse si las personas con las que trabaja están siendo particularmente lentas o indecisas.

Mientras Manuel García no se muestra más propenso que la mayoría a experimentar cambios en su estado de ánimo, su perfil sugiere que él tiene niveles promedios de tolerancia a la frustración. Como resultado, no se espera que experimente más dificultades que la mayoría respecto al manejo de sus reacciones emocionales ante ciertas situaciones difíciles en el trabajo.

Sus resultados parecen indicar que Manuel García se describe como una persona significativamente falta de confianza y seguridad en sí misma. En consecuencia, es probable que sea muy aprensivo y propenso a sentirse fácilmente alterado por cualquier comentario que perciba como crítica.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Manuel García puede encontrar que la capacitación y el entrenamiento en técnicas de manejo del estrés sean de beneficio para él.
- La capacitación en técnicas para mejorar la actitud y el pensamiento positivo pueden ser de valiosas para Manuel García.
- Es muy probable que el entrenamiento dirigido a aumentar la confianza de Manuel García en sí mismo le beneficie.

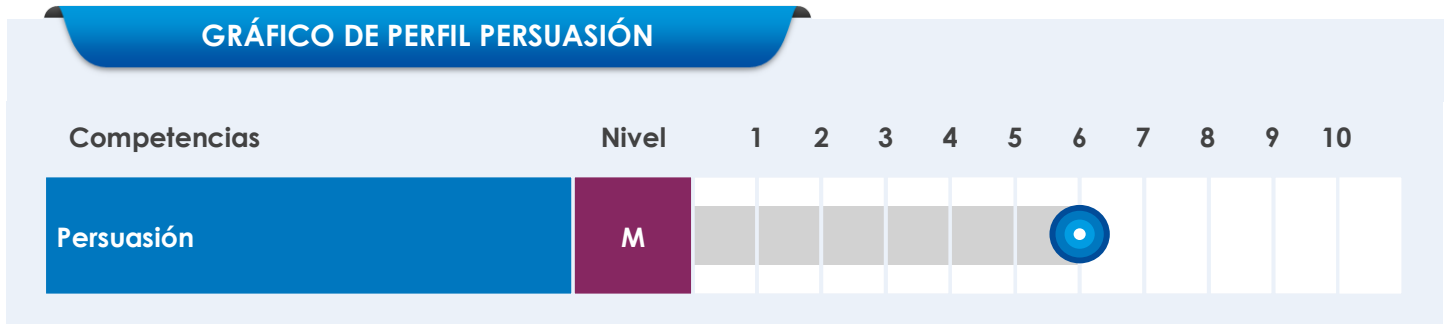
Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Si Manuel García se muestra descontento con algún asunto en particular, trate de comprender cuidadosamente la situación desde su perspectiva y construya un diálogo con él para revisar el problema y encontrar una solución realista.
- Trate de trabajar en los aspectos positivos del rendimiento de Manuel García en lugar de centrarse en las deficiencias que el pueda presentar.
- Asegure que toda retroalimentación siempre se entregue de manera constructiva.
- Asegure que los objetivos y las metas que han sido establecidas para Manuel García sean realistas y alcanzables.
- Estructure el entorno de trabajo en función de convertirlo en un ambiente tan libre de estrés como sea posible.



PERSUASIÓN

GRÁFICO DE PERFIL PERSUASIÓN



Conducta Típica

Después de haber obtenido un patrón de resultados que sugieren que Manuel García es propenso a sentirse un poco incómodo e intranquilo en situaciones sociales, y además puede mostrarse con menos confianza en los momentos de interacción social que muchas otras personas, es poco probable que muestre públicamente mucho entusiasmo, espontaneidad y confianza social.

Dado que se inclina a sentirse bastante incómodo e intranquilo en el entorno de un grupo de personas, puede desear evitar presentaciones o hablar en público siempre que sea posible. En consecuencia, no es muy probable que suela proyectarse como una persona muy convincente cuando habla.

Los resultados de Manuel García indican que es extremadamente agradable, afable y tiene un interés genuino en los demás. Como resultado, se espera que sea percibida como un buen oyente.

Es probable que Manuel García se sienta muy inclinado a ser un apoyo de los demás y ser muy empático. Como tal, se espera que se muestre más motivado en fomentar y promover el desarrollo personal de sus compañeros.

Sus respuestas al cuestionario indican que, en situaciones en las que Manuel García esté negociando con otros, ocasionalmente puede estar ligeramente inclinado a mantener terreno y no hacer concesiones suficientes para asegurar el avance de las negociaciones. Como resultado, puede no ser particularmente eficaz en papeles que requieren habilidades activas de negociación.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Manuel García podría beneficiarse de una capacitación en habilidades de presentación y expresión oral.
- Dependiendo de las demandas que el trabajo presente hacia su rol, Manuel García también puede beneficiarse de una capacitación o entrenamiento en técnicas efectivas de ventas.
- La capacitación en el uso de las técnicas de asertividad adecuadas puede ser de beneficio para Manuel García.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Trate de evitar poner a Manuel García en el centro de atención del público.
- Reconozca que puede necesitar apoyo y aliento si tiene que lidiar con un gran número de personas que no conoce.
- Valore la capacidad de Manuel García para construir relaciones interpersonales sólidas con colegas y clientes.
- Aliente a sus colegas a ver la importancia de comprender y respetar los puntos de vista de otros.
- Reconozca a Manuel García cuando se autoafirma apropiadamente y sin ser demasiado dominante.



PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

GRÁFICO DE PERFIL PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



Conducta Típica

Su perfil sugiere que Manuel García es tan estructurada y bien organizada como la persona promedio. Como resultado, se espera que sea moderadamente consciente del valor de la anticipación, mientras que al mismo tiempo no sea demasiado rígida o inflexible.

Las puntuaciones de Manuel García sugieren, además, que es probable que tenga niveles medios de conciencia sobre la importancia de los detalles. En consecuencia, es probable que tenga cierto nivel de orden y planificación (sin muchos detalles), pero desee mantenerlos suficientemente flexibles como para ser capaz de adaptarse a circunstancias cambiantes.

Las respuestas de Manuel García al cuestionario indican que es probable que sea tan meticuloso como la mayoría, y tan consciente como la mayoría del valor de un eficaz manejo del tiempo.

Sus resultados indican que se inclina a establecerse para sí misma un nivel de calidad y confiabilidad tan alto como la persona promedio. En consecuencia, es probable que Manuel García se muestre abierto a delegar el trabajo a los demás sin sentir la necesidad de monitorear su producción muy de cerca.

El perfil de Manuel García indica, además, que se espera que se muestre tan inclinado como la persona promedio a creer que la priorización efectiva es importante para completar el trabajo a tiempo y en el nivel requerido.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Participar en un entrenamiento sobre habilidades de gestión efectiva del tiempo puede ser de valor para Manuel García.
- Manuel García puede beneficiarse de una tutoría destinada a apoyarlo para que aprenda a delegar efectivamente el trabajo.

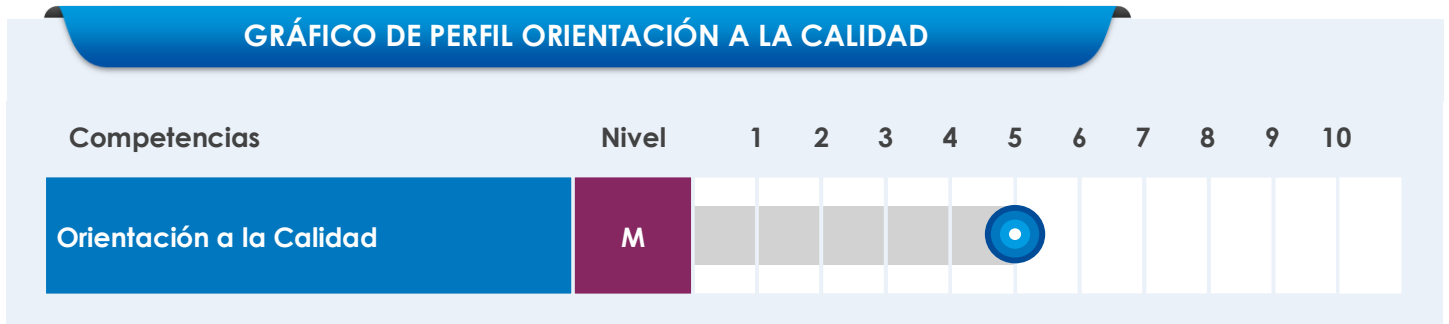
Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Establezca objetivos y metas claras.
- Apoye a Manuel García en la creación de planes y cronogramas detallados para lograr sus objetivos.
- Recuerde reforzarlo cuando alcance el cumplimiento de sus metas u objetivos.
- Asegure que Manuel García permanezca consciente de la importancia de la delegación como una pieza necesaria para un eficaz manejo del tiempo.
- Recuerde reconocerlo cuando delegue trabajos de manera eficaz



ORIENTACIÓN A LA CALIDAD

GRÁFICO DE PERFIL ORIENTACIÓN A LA CALIDAD



Conducta Típica

Al haber obtenido un patrón de resultados que indica que Manuel García actúa como una persona tan comprometida con la producción de trabajo con altos estándares de calidad como la persona promedio, se esperaría que el aborde las tareas de una manera relativamente organizada y sistemática.

Las puntuaciones del perfil de Manuel García indican que es probable que actúe como una persona menos metódica y meticulosa que la mayoría. Como resultado, posiblemente tenga tan solo una motivación de un nivel promedio para atender diligentemente los detalles de las tareas y comprobar si su trabajo está libre de descuidos y errores.

Los resultados obtenidos en el cuestionario indican que es probable que Manuel García tenga un sentido del deber ligeramente menos fuerte en comparación a muchos. En consecuencia, puede que él no siempre se muestre muy comprometido con la finalización del trabajo que ha comenzado.

No obstante, sus puntuaciones también sugieren que es probable que sea tan atento a los detalles como la mayoría. En base a esto, no se esperaría que experimente una mayor dificultad en comparación a muchas otras personas en perseverar con tareas repetitivas.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- La capacitación en técnicas para mejorar la atención al detalle podría ser beneficioso para Manuel García

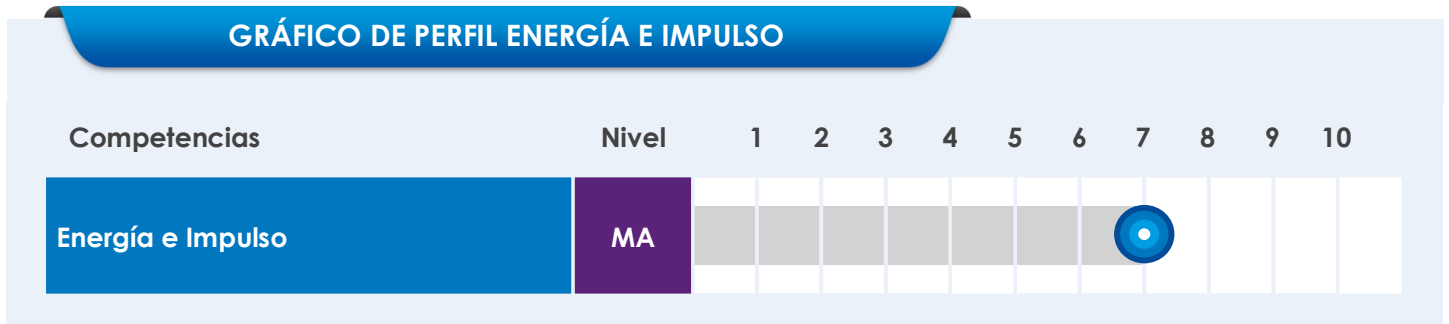
Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Establezca estándares de calidad claros para Manuel García
- Recuerde reconocer cuando Manuel García cumpla con las normas de calidad establecidas.
- Garantice que Manuel García permanezca consciente de la importancia de completar todas las tareas que le han sido encomendadas.
- Recuerde reconocer a Manuel García cuando termina las tareas.



ENERGÍA E IMPULSO

GRÁFICO DE PERFIL ENERGÍA E IMPULSO



Conducta Típica

El patrón de respuestas sugiere que es menos propensa a experimentar sentimientos de abatimiento cuando las cosas van mal que la persona promedio. En consecuencia, se esperaría que generalmente mantenga sus niveles de energía y entusiasmo cuando se enfrenta a contratiempos y desafíos.

Al tener un perfil que indica que él actúa como una persona bastante activa y participativa, es probable que Manuel García se muestre bastante entusiasta a la hora de motivar a los demás, particularmente con los altos niveles de energía e impulso que posee.

Por otra parte, dado a que es probable que se muestre como una persona muy vivaz y animada, se espera que esté muy motivada para buscar la variedad y el cambio. Sin embargo, podría ser propensa a aburrirse con relativa rapidez si no hay suficiente actividad para mantener su interés y atención.

Sus respuestas al cuestionario sugieren que él actúa como una persona muy enérgica y firme. Como resultado, es probable que Manuel García se sienta bastante cómodo y capaz de exigir ponerse "manos a la obra" a compañeros de trabajo poco cooperadores.

Como Manuel García tiende a mostrarse bastante reacio a aceptar un "no" por respuesta, se espera que él esté relativamente orientado a resultados. Por otra parte, es probable que se sienta muy cómodo dando instrucciones y direcciones. En general debería presentar un deseo bastante fuerte para mostrar iniciativa y hacerse cargo de situaciones.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- La capacitación en técnicas de resolución de problemas será posiblemente de valor a Manuel García para ayudarlo a mantener sus altos niveles de energía e impulso cuando se enfrenta a contratiempos y fracasos.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Ofrezca palabras de motivación cuando él se enfrente a contratiempos o fracasos.
- Recuerde enfocarse en los éxitos de Manuel García en lugar de sus problemas o deficiencias.
- Trate de hacer un buen uso de la tendencia de Manuel García a motivar y entusiasmar a aquellos que se encuentran a su alrededor.
- Garantice que ella tiene la suficiente variedad, novedad y cambio en su trabajo para mantener su interés.
- Ofrezca la oportunidad de demostrar liderazgo e iniciativa.
- Valore su deseo de impulsar la acción.



PLAN DE DESARROLLO

Esta sección proporciona la oportunidad para reflexionar y auto desarrollarse. Trabaje con Manuel García para definir metas de desarrollo basadas en los resultados de su perfil. Antes de trabajar con Manuel García en su plan de desarrollo, por favor asegúrese de usar como referencia los resultados de las competencias y las recomendaciones provistas en la sección anterior.

Proceso de desarrollo sugerido:

1. Retroalimentación y reacciones
2. Seleccionando áreas de desarrollo
3. Plan de desarrollo



1. RETROALIMENTACIÓN Y REACCIONES

Evaluar la reacción de Manuel García para el perfil es esencial para la interpretación de los resultados y es útil en para determinar un plan de desarrollo. Una copia del informe de feedback puede ser compartida con Manuel García antes de la discusión de los resultados con él. Use las siguientes preguntas para evaluar la reacción para la retroalimentación.

¿Qué aprendió de estos resultados?

Al comparar su conducta profesional y este perfil ¿están alineados?

¿Con cuáles áreas está usted más de acuerdo?

¿Con cuáles áreas está usted más en desacuerdo?



2. SELECCIONANDO LAS POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

Discuta con Manuel García la competencia que quisiera desarrollar y en la que quisiera enfocarse, después de haber revisado los resultados del informe. Utilice esta hoja de registro para documentar todos los acuerdos del plan de desarrollo establecidos.

	Este plan de desarrollo es para:	Este plan de desarrollo es supervisado por:
Nombre	Manuel García	
Cargo		
Firma		
Fecha		

La siguiente tabla enumera las competencias del modelo Psytech. Algunas competencias han sido determinadas como probables "necesidades de desarrollo", aparecen marcadas con un "tick" en la columna "necesidades de desarrollo", Aunque Manuel García puede también seleccionar otras competencias que considere son necesidades de desarrollo.

Competencia	Dimensiones Conductuales Destacadas	Necesidad	Prioridad
Integridad	Deseo de ajustarse a los principios establecidos sobre lo que es correcto o incorrecto. Responsabilidad por los propios errores y equivocaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad	Preferencia por buscar nuevas soluciones a los problemas. Preferencia por el pensamiento estratégico, prefiere mirar las situaciones desde "el panorama más amplio". La adaptabilidad y el cambio de orientación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lógica y Análisis	Interés por solucionar los problemas a través de la contribución activa a debates intelectuales. Preferencia por la aproximación analítica y racional de los problemas. Preferencia por el equilibrio teórico-práctico en la aproximación para resolver problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidades Interpersonales	Tendencia a colaborar con otros. Interés en desarrollar relaciones de confianza con sus colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resiliencia	Confianza en los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persuasión	Presencia social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificación y Organización		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación a la Calidad	Compromiso con la finalización de las tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energía e Impulso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las competencias seleccionadas que forman parte de "necesidad" y aquellas que también han sido seleccionadas como "Prioridad" deben ser consideradas como parte del plan de desarrollo de Manuel García.



3. PLAN DE DESARROLLO

Por favor considere los siguientes puntos a fin de obtener mejores resultados del plan de desarrollo.

- Concéntrese en las dimensiones identificadas como posibles necesidades de desarrollo en la página anterior.
- Las guías de desarrollo son provistas en la sección de recomendaciones generales para el desarrollo, utilícelas para determinar cuáles actividades puede seguir para desarrollar cada competencia.
- Escoja objetivos sencillos y medibles.
- Defina estrategias para monitorear y evaluar el progreso.
- Use la hoja provista para escribir su plan de desarrollo.
- Evalúe el progreso de Manuel García a través de reuniones regulares.

¿Qué competencias usted desea desarrollar?

¿Por qué es importante o necesario desarrollar estas áreas?

¿Cómo desarrollará estas áreas?

¿De quién necesita apoyo para alcanzar sus objetivos de desarrollo?

¿Cuándo desea alcanzar el nivel de competencias deseado?