

Manuel García
29 Dic 2023

NIVEL: EXPERTO

DESCARRILADORES

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

Las siguientes secciones presentan los resultados del perfil de descarriladores de personalidad de Manuel García:

1. Guía para el uso de este Informe

- Introducción
- Dimensiones
- Escala de resultados
- Grupos utilizados como referencia
- Estilo de respuesta

2. Perfil de Descarriladores

- Gráfica del Perfil de Descarriladores

3. Disfuncionales de Comportamiento Categorías

- Excéntrico - Distráido
- Apaciguador - Condescendiente
- Suspicaz - Desconfiado
- Volátil - Explosivo
- Indisciplinado - Inconformista
- Individualista - No comprometido
- Rígido - Perfeccionista
- Confrontativo - Retador
- Manipulador - Maquiavélico
- Evitador - Pasivo
- Arrogante - Egocéntrico
- Temperamental - Resentido

4. Consideraciones Adicionales

ACLARACIÓN

Este informe recopila información sobre Manuel García que es estrictamente confidencial y debe ser interpretada bajo la guía de un profesional capacitado. Su contenido solo debe darse a conocer como parte de un proceso para ampliar nuestra comprensión de Manuel García.

El perfil de descarriladores surge de un cuestionario de auto reporte y debe ser interpretado a la luz de evidencia obtenida en una entrevista basada en competencias y a través de preguntas hechas a la persona que corroboren o invaliden lo expresado en el informe. Además, debe ser entendido a la luz del rol o puesto para el cual el candidato está aspirando, tomando en consideración Información importante como evaluaciones de desempeño, datos sobre la motivación de la persona, sus intereses, sus valores, sus habilidades y sus capacidades profesionales. Por estas razones, los autores y distribuidores de esta herramienta no asumen responsabilidad por las decisiones que se tomen usando la información que se contiene en este informe y no podrán ser tomadas como responsables directos o indirectos por las consecuencias de estas decisiones.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

El riesgo es una condición natural o inevitable de casi cualquier actividad. Esta condición aparece también en las decisiones de contratación de nuevos colaboradores, y con más fuerza, cuando se trata de contratar gerentes y líderes. Aun cuando muchas veces no es posible eliminar totalmente la ocurrencia de estos riesgos, las organizaciones pueden implementar sistemas y mecanismos para comprender esos riesgos de contratación e identificar más contundentemente la posibilidad de caer en ellos, al investigar las tendencias de los aspirantes hacia conductas contraproducentes en el trabajo. Los Síndromes Descarriladores de Personalidad ayudan a identificar esas conductas tan retadoras para las organizaciones.

El Informe sobre los Descarriladores describe los resultados de la evaluación 15FQ+ en términos de una serie de síndromes conductuales que pueden presentar desafíos para las organizaciones y perjudicar el rendimiento de un individuo en una variedad de entornos de trabajo. Los síndromes evaluados en este informe se han extraído del DSM (American Psychiatric Association) y la CIE (Organización Mundial de la Salud) los sistemas de clasificación de trastornos de la personalidad, y desde el trabajo original de Theodore Millon en los tipos de personalidad disfuncional. A pesar del origen de estos síndromes hay que señalar, sin embargo, que el informe no evalúa problemas clínicos, sino más bien los tipos de personalidad que puede ser problemáticos en un ambiente laboral.

1	Excéntrico - Distráido	7	Rígido - Perfeccionista
2	Apaciguador - Condescendiente	8	Confrontativo - Retador
3	Suspicaz - Desconfiado	9	Manipulador Maquiavélico
4	Volátil - Explosivo	10	Evitativo - Pasivo
5	Indisciplinado – Inconformista	11	Arrogante - Egocéntrico
6	Individualista – No comprometido	12	Temperamental - Resentido

Si bien los perfiles de personalidad extrema, tales como los síndromes descritos en este informe, presentan retos significativos para la mayoría de las organizaciones y contextos laborales, tales síndromes también pueden ser característicos de individuos de alto rendimiento (lo que refleja el hecho de que estas personas suelen tener perfiles de personalidad raros y extremos). El que el perfil resulte funcional o disfuncional, dependerá de las exigencias específicas del trabajo y de la cultura organizacional. Por ejemplo, mientras que alguien que tiene una alta puntuación en el síndrome de Confrontación-Desafío tiende a crear discordia, falta de armonía, y desestabilizar a la mayoría de las organizaciones, es un síndrome presente en agentes generadores de cambio e innovadores. Del mismo modo, mientras que alguien que tiene una puntuación alta en el síndrome de Manipulación- Maquiavélica, puede ser propenso a desestabilizar a la mayoría de las organizaciones por actuar de una manera manipuladora y egoísta, este síndrome se asocia a menudo con personas políticamente eficientes y negociadoras.

Por lo tanto, cuando los resultados de la evaluación y la selección se basen en este informe, es importante considerar las demandas específicas del trabajo y la naturaleza de la organización y del equipo con el cual estaría trabajando Manuel García. Estas situaciones pueden determinar cómo de funcional o disfuncional puede resultar la presencia de uno de los síndromes en ese contexto de trabajo en particular.



Los síndromes evaluados en este informe no son tipos puros de personalidad, son grupos de rasgos que al combinarse tienen un impacto negativo en el desempeño de la persona y en su capacidad de encajar en determinada organización. Estos síndromes consisten en puntuaciones extremas o en combinaciones de rasgos que rara vez ocurren en la población general. Por lo tanto, no es poco común, para un individuo no obtener puntuaciones elevadas en ninguno de estos síndromes. En determinadas circunstancias, el Informe de los Descarriladores, proveerá solamente información limitada sobre el desempeño y las conductas más típicas de un individuo en el ambiente laboral. En dichas circunstancias, los asesores deben utilizar los informes de las otras pruebas 15FQ+ para facilitar la decisión sobre las evaluaciones y la selección del evaluado.

Este informe describe las conductas difíciles que la prueba de 15FQ+ sugiere que Manuel tendería a presentar en el trabajo. Deben ser tomadas como hipótesis y ser exploradas con más detalles a través de otras evaluaciones. Sin embargo, cuando se base el resultado de la evaluación y la selección en este informe, es importante ser consciente de que la manifestación de algunos de los rasgos de conducta obtenidos en la evaluación va a estar influenciada por otros factores. Estos factores incluyen: nivel de habilidad, conocimiento y destrezas específicas sobre el trabajo a realizar y factores situacionales tales como el clima y la cultura organizacional. Este informe debe ser interpretado tomando en cuenta otras evaluaciones relevantes. El informe debe ser interpretado en referencia con otros factores relevantes de la evaluación, como por ejemplo:

- El que Manuel García haya presentado o no alguna conducta retadora en su trabajo en el pasado, puede ser evaluado a través de una revisión cuidadosa del historial laboral, sus logros y las calificaciones hasta la actualidad.
- Ella tiene tendencia a presentar conductas retadoras en el trabajo también puede ser evaluada por medio de entrevistas estructuradas, situaciones de prueba de juicio, juegos de rol (role plays) y ejercicio de centros de evaluaciones.
- Él tiene habilidades y aptitudes que pueden ser evaluadas por medio del uso de pruebas psicométricas relevantes y bien validadas.
- La destreza y el conocimiento específico de Manuel García sobre el trabajo podrán ser evaluadas en pruebas laborales modelo, observaciones conductuales, juego de rol (role play) y ejercicios de centros de evaluaciones.

Por favor tome nota:

- Las puntuaciones de los síndromes son calculadas por las respuestas de Manuel García en el cuestionario de personalidad de la prueba 15FQ+. Si este informe va a usarse para comparar diferentes individuos, es esencial que todos los informes se hagan usando las mismas normas.
- Este informe describe las conductas más típicas de Manuel García. El hecho de que él presente o no algunas de las conductas en determinado ambiente laboral, es influenciado por los factores mencionados previamente.



DIMENSIONES

Las definiciones de los 12 síndromes descarriladores se presentan abajo:

SÍNDROMES DE COMPORTAMIENTO DISFUNCIONAL EN EL TRABAJO

Excéntrico - Distráido: Las personas con alta puntuación en esta categoría muestran poco interés o preocupación por los asuntos prácticos. Además, pueden ser personas que ponen poca atención a los temas concretos del día a día y, en su lugar, pueden ser olvidadizos o sus mentes pueden irse a la deriva pensando en fantasías de su interés.

Apaciguador - Condescendiente: A las personas con alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional parece faltarles asertividad y más bien tienden a preocuparse pensando en lo que los demás piensan de ellos. Como resultado de esto, tienden a decir cosas con la intención de complacer a los demás, y a poner las necesidades de los otros por encima de sus propias necesidades.

Suspical - Desconfiado: Individuos con una alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional son suspicaces y con dudas de las verdaderas intenciones y motivos de los demás. Con tendencia a tener un enfoque cínico de la naturaleza humana, propensos a creer que las personas sólo son motivadas por sus propios intereses. Como resultado, se podría esperar que tengan menos tolerancia hacia los errores de los demás así como a mostrar su irritación y frustración con ellos.

Volátil - Explosivo: Individuos con una alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional son intensos y con menos capacidad de mantener la compostura. Además, pueden tener dificultad controlar sus emociones. Como resultado, es probable que expresen su frustración sin tener consideración del impacto que sus palabras puedan tener en los demás.

Indisciplinado - Inconformista: Individuos con alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional son espontáneos y flexibles en su enfoque hacia el trabajo, menos inclinados a seguir rígidamente las normas, procedimientos y regulaciones de donde trabajan. Es probable que se muestren poco atentos a los detalles y sean más propensos a cometer errores y equivocaciones. También, en algunos casos, son personas que pueden aburrirse de los métodos y prácticas convencionales, llevándolos a romper con estos por el simple hecho rechazar una práctica acostumbrada en el pasado.

Individualista - No comprometido: Individuos con alta puntuación en esta categoría de comportamiento disfuncional tienen poco interés en otras personas y probablemente tengan un estilo interpersonal cortante, solitario y distante. Como resultado, es probable que rechacen el trabajo en equipo, prefiriendo trabajar alejados de lo que pueden considerar distracciones de las demás personas.

Rígido - Perfeccionista: Individuos con una alta puntuación en esta categoría de comportamiento disfuncional son muy perfeccionistas, pudiendo llegar a ser hasta obsesivos. Consecuentemente, son más propensos a estar demasiado enfocados en los detalles que pueden perder de vista el panorama más amplio, como resultado pueden tender a ser inflexibles y rígidos en su forma de aproximarse a los problemas.

Confrontativo - Retador: Individuos con alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional son directos y pueden ser mordaces en su trato con los demás. Es probable que no muestre diplomacia y tacto, y no se esperaría que dejara de decir lo que piensa aunque eso pudiera molestar a los demás. Además, es probable que parezca agresivo y contundente cuando discute, con todo esto son propensos a mostrarse conflictivos y desafiantes.

Manipulador - Maquiavélico: Individuos con una alta puntuación en esta categoría de comportamiento disfuncional son cínicos respecto a la naturaleza humana, como resultado, ellos se mostrarán renuentes de tratar a los demás de frente. Frecuentemente abordarán sus relaciones con los demás diplomáticamente, es probable que se inclinen a responder a las dificultades de la forma que ellos consideran políticamente correcto, como resultado, son propensos a decir lo que creen que los demás quieren escuchar.

Evitador - Pasivo: Individuos con alta puntuación en esta categoría de conducta disfuncional poseen menos confianza en sí mismos y son propensos a sentir ansiedad en situaciones sociales. Consecuentemente, se podría esperar que se mostraran resistentes a expresar sus puntos de vistas y opiniones. Propensos a dudar de sí mismos, pueden evitar hacer tareas por miedo a cometer errores y equivocaciones.

Arrogante - Egocéntrico: Individuos con alta puntuación en esta categoría de conductas disfuncional poseen confianza en ambientes sociales y tienden a presentarse a sí mismos con mucha seguridad en sus propias opiniones y puntos de vista, como resultado, otros los pueden considerar como personas testarudas o incluso arrogantes. Tienden a estar menos interesados en los demás y no se esperaría que mostraran sensibilidad por las necesidades de las demás.

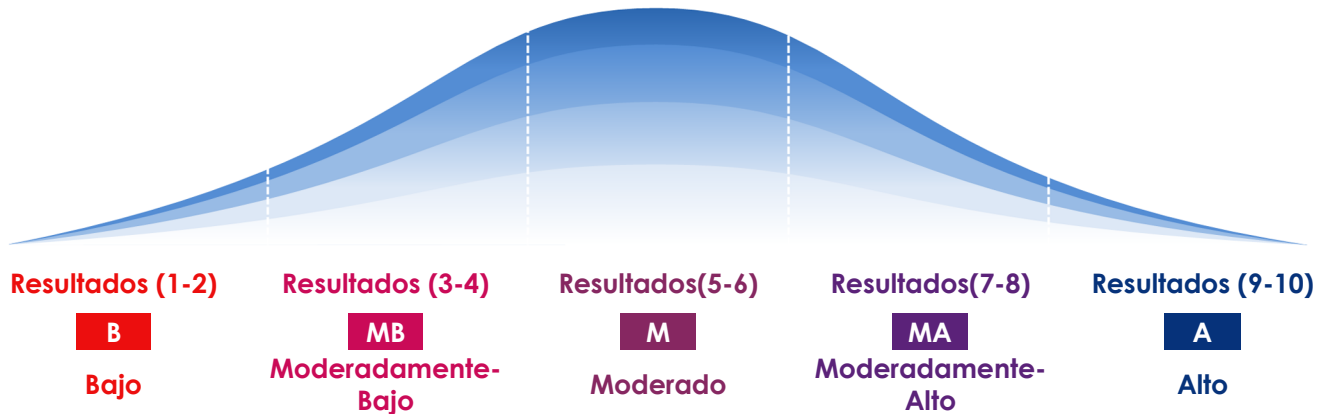
Temperamental - Resentido: Individuos con alta puntuación en esta categoría de conductas disfuncional son propensos a estados de ánimo cambiantes. Consecuentemente sus colegas pueden describirlos como cambiantes y hasta impredecibles en su forma de reaccionar a los eventos y situaciones. Con menos niveles de energía que la mayoría de las personas, es probable que tengan dificultades al afrontar dificultades y reveses, y pueden estar inclinados a renunciar cuando se enfrentan a las adversidades.



ESCALA DE RESULTADOS

Se utiliza un grupo de referencia para evaluar los resultados de Manuel García y determinar su tendencia a presentar comportamientos retadores en el lugar de trabajo en comparación con los otros. Sus resultados son presentados como puntuaciones estandarizadas en una escala que se extiende 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.



GRUPOS UTILIZADOS COMO REFERENCIA

Los siguientes grupos de referencia fueron utilizados 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

La prueba 15FQ+ tiene una serie de escalas de conducta que miden la actitud que la persona tuvo al momento de completar la prueba o cómo de comprometida estaba con mostrarse de una manera objetiva y realista. Esas medidas permiten a los especialistas que revisan estos informes tener una idea del grado en el cual pueden confiar que la interpretación de estos perfiles será una fiel imagen del perfil del candidato que está siendo evaluado.

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



PERFIL DE DESCARRILADORES

Las puntuaciones de conductas disfuncionales que aparecen en las gráficas de perfil son puntuaciones compuestas que se calculan por la suma de diferentes rasgos a los cuáles se les da diferente peso según su contribución a la conducta de la persona. La puntuación que cualquier persona obtiene en las escalas de descarriladores depende no solo de los patrones de fortalezas y debilidades de esa persona en esa categoría, sino también de la importancia que cada uno de los rasgos tiene en el conglomerado de una conducta particular.

Las puntuaciones que se ubican dentro de los rangos "Alto" o "Moderadamente Alto" deben ser analizadas con detalle a través de entrevistas y otras técnicas de cotejo de evidencias de cada candidato. A continuación, se presenta una descripción de cada uno de los síndromes descarriladores que pudieran impactar la conducta de Manuel García.

GRÁFICA DEL PERFIL DE DESCARRILADORES





EXCÉNTRICO - DISTRAÍDO

GRAFICO DE PERFIL EXCÉNTRICO - DISTRAÍDO



EXCÉNTRICO - DISTRAÍDO

La puntuación obtenida por Manuel en el síndrome Excéntrico- Mentalmente Ausente cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Cualquier dificultad potencial que el asesor necesite considerar será descrita en la sección de Consideraciones Adicionales.



APACIGUADOR - CONDESCENDIENTE

GRAFICO DE PERFIL APACIGUADOR - CONDESCENDIENTE

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Apaciguador - Condescendiente

M



APACIGUADOR - CONDESCENDIENTE

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Apaciguador-Condescendiente cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores desean considerar alguna potencial dificultad, refiéranse al apartado Consideraciones Adicionales.



SUSPICAZ - DESCONFIADO

GRAFICO DE PERFIL SUSPICAZ - DESCONFIADO



SUSPICAZ - DESCONFIADO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Suspicaaz-Desconfiado cae dentro del rango significativamente por debajo del promedio. Esto sugiere que es muy poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores necesitan más detalles, refiéransse al perfil 15FQ+ de Manuel donde se comentan su manejo interpersonal, su estilo de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



VOLÁTIL - EXPLOSIVO

GRAFICO DE PERFIL VOLÁTIL - EXPLOSIVO



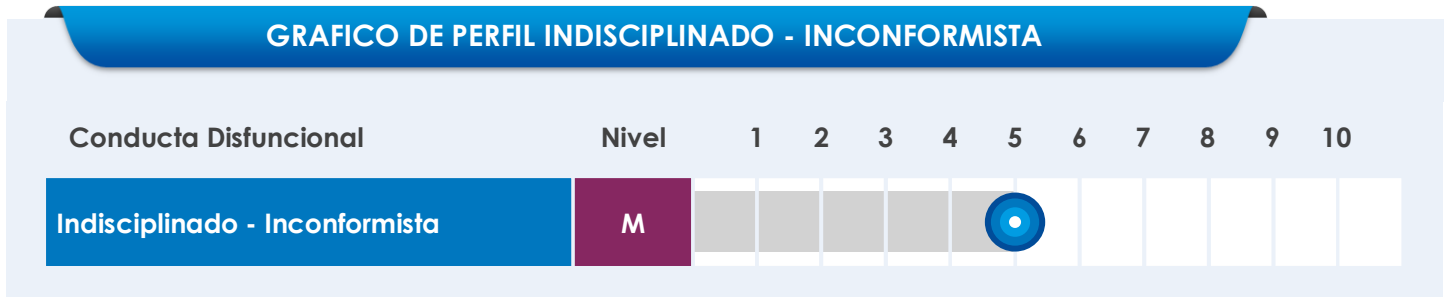
VOLÁTIL- EXPLOSIVO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Volátil-Explosivo cae dentro del rango por debajo del promedio. Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores necesitan más detalles, refiéransse al perfil 15FQ+ de Manuel donde se comentan su manejo interpersonal, su estilo de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



INDISCIPLINADO - INCONFORMISTA

GRAFICO DE PERFIL INDISCIPLINADO - INCONFORMISTA



INDISCIPLINADO - INCONFORMISTA

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Indisciplinado-Inconformista cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Si los entrevistadores desean considerar alguna potencial dificultad, refiéranse al apartado Consideraciones Adicionales.



INDIVIDUALISTA - NO COMPROMETIDO

GRAFICO DE PERFIL INDIVIDUALISTA - NO COMPROMETIDO

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

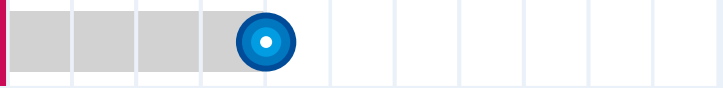
8

9

10

Individualista - No comprometido

MB



INDIVIDUALISTA - NO COMPROMETIDO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Individualista-No comprometido cae dentro del rango por debajo del promedio. Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores necesitan más detalles, refiéransse al perfil 15FQ+ de Manuel donde se comentan su manejo interpersonal, su estilo de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



RÍGIDO - PERFECCIONISTA

GRAFICO DE PERFIL RÍGIDO - PERFECCIONISTA



RÍGIDO - PERFECCIONISTA

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Rígido-Perfeccionista cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores desean considerar alguna potencial dificultad, refiéranse al apartado Consideraciones Adicionales.



CONFRONTATIVO - RETADOR

GRAFICO DE PERFIL CONFRONTATIVO - RETADOR

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Confrontativo - Retador

MB



CONFRONTATIVO - RETADOR

La puntuación obtenida por Manuel en el síndrome Confrontativo-Retado cae dentro del rango por debajo del promedio. Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo, los entrevistadores podrán referirse al perfil del 15FQ+ de Manuel si requieren más detalles sobre su estilo interpersonal y de pensamiento y de sus respuestas ante la presión y el estrés.



MANIPULADOR - MAQUIAVÉLICO

GRAFICO DE PERFIL MANIPULADOR - MAQUIAVÉLICO

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Manipulador - Maquiavélico

MB



MANIPULADOR - MAQUIAVÉLICO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Manipulador-Maquiavélico cae dentro del rango por debajo del promedio. Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores necesitan más detalles, refiéransse al perfil 15FQ+ de Manuel donde se comentan su manejo interpersonal, su estilo de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



EVITADOR - PASIVO

GRAFICO DE PERFIL EVITADOR - PASIVO



EVITADOR - PASIVO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Evitador-Pasivo cae dentro del rango. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Cualquier dificultad potencial que el asesor necesite considerar será descrita en la sección de Consideraciones Adicionales.



ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

GRAFICO DE PERFIL ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Arrogante - Egocéntrico

B



ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

La puntuación obtenida por Manuel en el síndrome Arrogante-Egocéntrico cae dentro del rango bajo. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo, los entrevistadores podrán referirse al perfil del 15FQ+ de Manuel si requieren más detalles sobre su estilo interpersonal y de pensamiento y de sus respuestas ante la presión y el estrés.



TEMPERAMENTAL - RESENTIDO

GRAFICO DE PERFIL ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

Conducta Disfuncional

Nivel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Temperamental - Resentido

M



TEMPERAMENTAL - RESENTIDO

La puntuación obtenida por Manuel en la escala del síndrome Temperamental-Resentido cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores desean considerar alguna potencial dificultad, refiéranse al apartado Consideraciones Adicionales.



CONSIDERACIONES ADICIONALES

Las siguientes conclusiones pueden derivarse del perfil de Manuel García:

CONSIDERACIONES ADICIONALES

- El perfil de Manuel sugiere que es de mente abstracta y no tiene mucha preocupación por las materias prácticas. Como resultado, se esperaría que él estuviera más interesado en entender cómo funcionan las cosas que en asegurarse que funcionan bien en la práctica. Tiende a estar bastante inclinado a abordar los problemas de forma muy teórica y es bastante descuidado con las disciplinas prácticas tales como la ingeniería. Por lo tanto, es poco probable, que colegas busquen su ayuda para resolver cosas que andan mal.
- Las puntuaciones de Manuel sugieren que es muy empático y comprensivo y podría ser propenso a poner las necesidades de sus colegas por encima de las demandas del trabajo. Es probable que esté inclinado a preocuparse por lo que otros piensen de él y como consecuencia, se esperaría que tuviera una tendencia a apaciguar a la gente. Tiende a estar motivado a evitar discordias y desacuerdos, y podría ser propenso a poner las necesidades personales de los colegas por encima de las demandas de las tareas.