

Manuel García
29 Dic 2023

NIVEL: EXPERTO

INFORME DIMENSIONES DERIVADAS

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

El Informe de las Dimensiones Derivadas presenta los resultados del perfil de Manuel García en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este Informe

- Introducción
- El Informe Dimensiones Derivadas
- Grupo de Referencia Utilizado (Norma)
- Comprendiendo las Gráficas

2. Dimensiones Derivadas

- Roles de Equipo
- Estilos de Liderazgo
- Estilos como Subordinado
- Estilos de Influencia
- Orientaciones de Carrera

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.

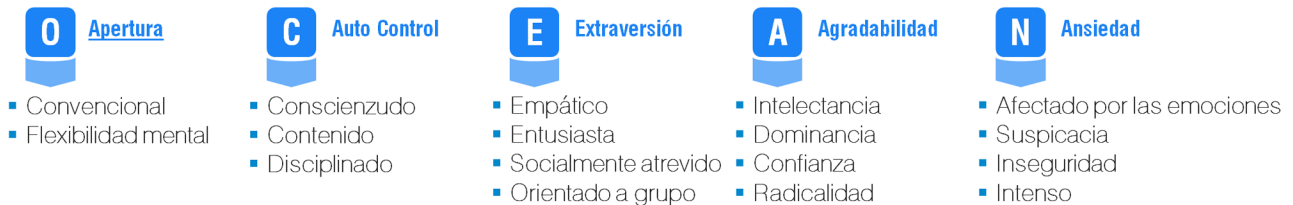
Este perfil de personalidad que surge de un cuestionario de autoevaluación y debe ser interpretado a la luz de otras evidencias que se deben obtener, tomando en cuenta toda información disponible (como evaluaciones de desempeño, experiencia laboral, motivaciones, intereses, valores, habilidades y destrezas). El autor y distribuidores no se hacen responsables por las decisiones tomadas en base a la información contenida en este informe y no pueden ser vinculados directa o indirectamente por las consecuencias que estas decisiones acarreen.



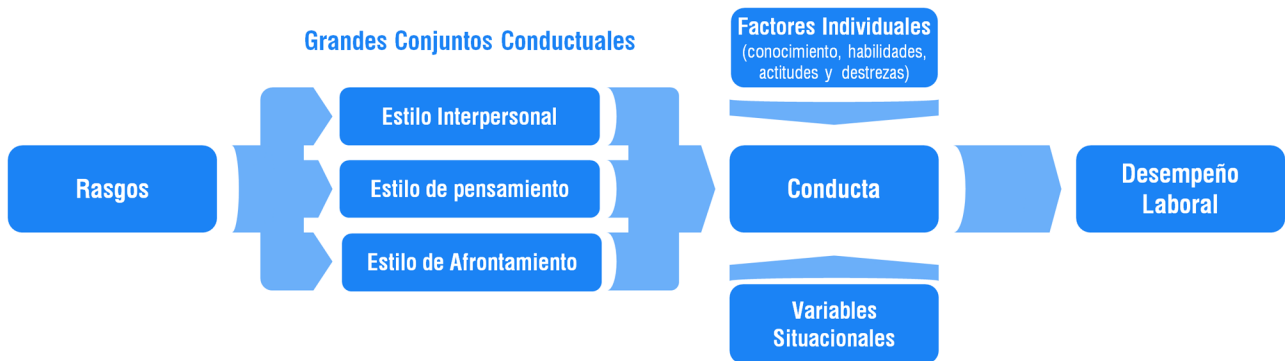
GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

La prueba 15FQ+ es una evaluación de la personalidad y las diferencias individuales. Está basada en varios de los modelos de personalidad más investigados y respetados en el mundo científico: el modelo del Profesor Raymond Cattell de 16 constructos de personalidad (1947), y el modelo "Big Five" de los profesores Robert McCrae y Paul Costa (1987).



La investigación acerca de la conducta humana y su despliegue en el trabajo ha demostrado consistentemente que entre el 10% y el 30% de la varianza en el rendimiento laboral se puede atribuir a diferencias en la personalidad. Por otra parte, es de mucho interés para los gerentes de recursos humanos conocer la capacidad para el aprendizaje y el entrenamiento de un candidato o colaborador, así como si es proclive al agotamiento en el trabajo, o cuáles son sus niveles de satisfacción laboral, todas estas variables están fuertemente influenciadas por la personalidad. De este modo, la evaluación de la personalidad se ha convertido en una herramienta crucial de los procesos de selección de personal, y de los programas de capacitación y de coaching, ya que ayuda tanto a los especialistas en gestión del talento a seleccionar a los mejores candidatos, como a los mismos colaboradores a maximizar su potencial laboral. El siguiente modelo ilustra la relación ente las diferencias de personalidad y el desempeño laboral:



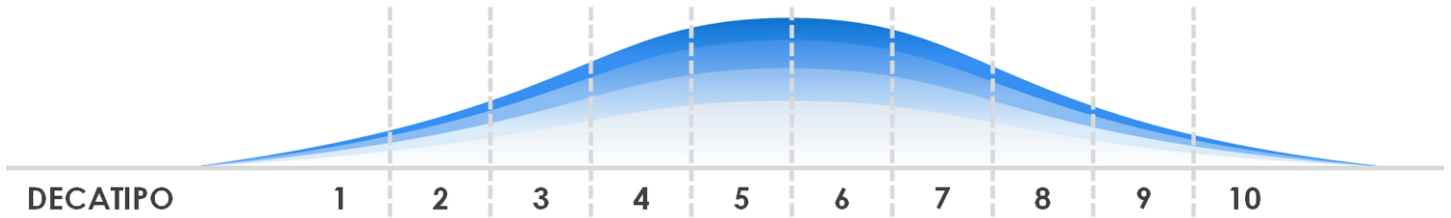
EL INFORME DIMENSIONES DERIVADAS

El Informe Dimensiones Derivadas proporciona información de los estilos conductuales y los probables resultados en ambientes laborales y comerciales como los Roles de Equipo, Estilos de Liderazgo, Estilos como Subordinado, Estilos de Influencia y las orientaciones de carrera.



GRUPO DE REFERENCIA UTILIZADO (NORMA)

Un grupo de referencia es usado para evaluar los resultados de Manuel García. Sus resultados son presentados en puntuaciones estandarizadas en decatipos con una media de 5.5 y una desviación estándar de 2 como se expone en la siguiente gráfica.



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+)	SA Aggregate Population updated 2016	20374

COMPRENDIENDO LAS GRÁFICAS

Toda la información contenida en este informe es presentada en gráficas, por lo cual es importante ser hábil para comprenderlas exactamente y hacer uso de la información que contienen cada una de ellas. Los siguientes elementos son usados para presentar los datos en las gráficas.

Unidades de Medidas	Descripción
Puntuación Directa (Dir.)	La puntuación directa es simplemente la puntuación (no normalizada) que resulta de la suma de los puntos de los ítems seleccionada en cada dirección.
Rango Decatipo	La puntuación decatipo es una escala estandarizada usada para comparar los resultados de los participantes. Esta puntuación tiene una media de 5.5 y una desviación estándar de 2. Esta puntuación es representada como una escala de 10 puntos en la gráfica de resultados.
Error estándar de la media (SEm)	El error estándar es una medida del rango hipotético en el cual probablemente se encuentra la verdadera puntuación de un individuo, con un nivel de confianza de 68% de probabilidad de exactitud. Esto es presentado como una barra azul, que representa el rango de error en la puntuación decatipo descrita en el gráfico de resultados.
Percentil (%il)	El percentil es un valor que refleja la posición que ocupa una puntuación (puntuación directa) en relación con la muestra de datos. Este valor es presentado como un número entre 0 y 100 en el cuadro de resultados, que expresa el porcentaje de personas que obtuvieron puntuaciones directas menores a la del participante.



DIMENSIONES DERIVADAS

Esta sección proporciona las puntuaciones y las descripciones breves de una variedad de dimensiones derivadas de las escalas.

Roles de equipo

Los Roles de Equipo describen la manera en que Manuel García probablemente interactúe con sus colegas en una situación de equipo. Más adelante se proporcionan los Roles de Equipo que más probablemente Manuel García pudiera asumir en circunstancias de trabajo. Cabe señalar que cuando generalmente las personas tienen uno o dos roles de equipo preferidos, una misma persona puede adoptar diferentes roles de equipo de acuerdo con las exigencias de la situación.

Estilos de liderazgo

Basándonos en las investigaciones del prestigioso psicólogo organizacional, Dr. Bernard M. Bass, los Estilos de Liderazgo nos muestran cuáles, de entre un rango de diferentes estilos, Manuel García probablemente adopte.

Estilos como subordinado

Basándonos en las investigaciones del prestigioso psicólogo organizacional, Bernard M. Bass, los Estilos de Colaboración nos muestran cuáles, de entre un rango de diferentes formas de colaborar en la organización, Manuel García probablemente adopte.

Estilos de influencia

Los Estilos de Influencia nos describen cuál, de entre el rango de estilos posibles, probablemente adopte Manuel García. Es probable que diferentes estilos de influencia se adopten de acuerdo con las exigencias de la situación.

Orientaciones de carrera

Las Orientaciones de Carrera están basadas en las investigaciones de Holland. Estas proporcionan una equivalencia entre el perfil de personalidad de Manuel García y los perfiles de los amplios grupos ocupacionales mencionados. Los resultados no toman en consideración otros factores importantes tales como los intereses, aptitudes, formación y experiencia laboral.

Los criterios adicionales están diseñados para presentar información adicional, además de ser útiles para conocer la conducta probable en el lugar de trabajo. Los usuarios de los resultados deben considerar estas puntuaciones como hipótesis sobre la probable conducta laboral del participante, la cual debe ser evaluada con referencia al perfil 15FQ+ y otras fuentes de información.



ROLES DE EQUIPO

Los Roles de Equipo describen cómo Manuel García probablemente interactúe con sus colegas en una situación de equipo. Las maneras específicas en las cuáles expresará su preferencia en cuanto al Rol de Equipo pueden variar según la situación. Además, su estilo y comportamiento a la hora de trabajar en equipo no afecta su enfoque intelectual hacia los problemas ni la calidad de sus decisiones. Los siguientes resultados indican las tendencias generales de Manuel García a orientar su comportamiento particular hacia uno o varios roles de equipo. Cabe señalar que aun cuando generalmente las personas tienen uno o dos roles de equipo preferidos, una misma persona puede adoptar diferentes roles de equipo de acuerdo con las exigencias de la situación. Más adelante se proveen los Roles de Equipo que Manuel García probablemente pudiera asumir en circunstancias de trabajo.

PERFIL ROLES DE EQUIPO

Rol	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coordinador	7.8								7.8		
Impulsor	4.7				4.7						
Evaluador Crítico	1.4	1.4									
Implementador	4.2			4.2							
Constructor de Equipos	8.1							8.1			
Investigador de Recursos	5.9					5.9					
Verificador - Finalizador	6					6					
Innovador	6					6					

COMBINACIÓN DE ROLES DE EQUIPO: CONSTRUCTOR DE EQUIPOS / COORDINADOR

Manuel García debería ser un miembro del equipo que combina un interés por trabajar en equipo y lograr el bienestar del grupo, con una búsqueda constante de resultados. Manuel García debería ser capaz de sacarle provecho a los distintos talentos de los miembros dentro de un equipo de trabajo ya que presta especial atención a las necesidades y problemas de sus colegas, les apoya y anima cuando es necesario. Manuel García mostrará una inclinación natural a confiar en las personas y preferirá trabajar en un ambiente democrático y participativo, animando al equipo a participe en la toma de decisiones y en la planificación. Sin embargo, en ocasiones Manuel García podría excederse al tratar de lograr un consenso cuando en su lugar debería tomar decisiones firmes, quizás arbitrarias o impopulares, pero que fuesen necesarias para lograr las metas propuestas por la organización. Es probable que en ocasiones Manuel García de prioridad a las preferencias y a las necesidades de los miembros del equipo por encima de las consideraciones estratégicas y prácticas de mayor relevancia para el negocio. Sin embargo, Manuel García es dado a evaluar los talentos individuales, delegar adecuadamente, y monitorear el esfuerzo y espíritu de equipo. En las circunstancias adecuadas, Manuel García será una persona más efectiva cuando se le anime a jugar el doble papel de gerente que mira en aras del equipo y aquel gerente capaz de tomar duras decisiones conforme se presente la necesidad.



ESTILOS DE LIDERAZGO

Basándonos en las investigaciones del prestigioso psicólogo organizacional, Dr. Bernard M. Bass, los Estilos de Liderazgo nos muestran cuáles, de entre un rango de diferentes estilos, Manuel García probablemente adopte. Esto puede ser relevante en un sinnúmero de situaciones dentro de las cuáles se requiere dirigir a otras personas. Tal como con la mayoría de las características de la personalidad, el perfil sólo describe el estilo que probablemente adopte Manuel García, mas no así su desempeño. El desempeño eficaz dependerá de muchos factores, por ejemplo, el ambiente organizacional dentro del cual se desenvuelva dicha persona.

PERFIL ESTILOS DE LIDERAZGO

Estilo	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Líder Directivo	5.7										
Líder Delegador	7.6										
Líder Participativo	8.4										
Líder Consultivo	6.7										
Líder Negociador	1.5										

ESTILO PRIMARIO DE LIDERAZGO: LÍDER PARTICIPATIVO

Los líderes participativos concentraran sus esfuerzos en sacar el mayor provecho del grupo como un equipo. Por lo tanto, incentivan a todos los miembros del equipo a que aporten sus ideas y consideran que al escuchar diferentes opiniones y llegar a un consenso, se encontrarán las mejores soluciones al problema. Es poco probable que impongan sus propios deseos y opiniones a otros miembros del grupo, sino que se ven como veedores del proceso de democracia en la organización. Esto implica el garantizar que a cada miembro el grupo se le permita expresar su opinión y que ningún otro miembro imponga desproporcionada influencia en cuanto a las decisiones del grupo.

ESTILO SECUNDARIO DE LIDERAZGO: LÍDER DELEGADOR

Tal como lo sugiere el nombre, los líderes delegadores se caracterizan por delegar funciones a sus subalternos. Ya que su estilo no es altamente democrático, puede que el proceso de delegar en sí mismo no comprenda la consulta a los demás miembros del equipo y a los colaboradores. En consecuencia, generalmente a los subordinados se les asignará una tarea en lugar de solicitarles un aporte activo y una opinión con relación a la forma en que deben desarrollarse los proyectos. Sin embargo, una vez que las tareas están asignadas, los líderes delegadores brindan muy pocas directrices y esperan que los subalternos trabajen con el mínimo de supervisión. Aunque este estilo de liderazgo no sea del agrado de todos, aquellas personas que son independientes por naturaleza disfrutarán de la libertad concedida por tales gerentes.



ESTILOS COMO SUBORDINADO

Basándonos en las investigaciones del prestigioso psicólogo organizacional, Bernard M. Bass, los Estilos de Colaboración nos muestran cuáles, de entre un rango de diferentes formas de colaborar en la organización, Manuel García probablemente adopte. Esto puede ser relevante en un sinnúmero de situaciones en las cuáles se esté usando un estilo particular de gerencia, o en situaciones dentro de las cuáles se requiere colaborar con las metas que un superior o gerente ha propuesto para la organización o departamento. Tal como con la mayoría de las características de la personalidad, el perfil sólo describe el posible estilo que adopte Manuel García y no su desempeño. El desempeño eficaz dependerá de muchos factores, como, por ejemplo, del ambiente organizacional dentro del cual se desenvuelve dicha persona.

PERFIL ESTILOS COMO SUBORDINADO

Estilo	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Subordinado Receptivo	5.3					5.3					
Subordinado Auto dirigido	1.8	1.8									
Subordinado Colaborador	5				5						
Subordinado Informado	6					6					
Subordinado Recíproco	4.8					4.8					

ESTILO PRIMARIO COMO SUBORDINADO: SUBORDINADO INFORMADO

Por lo general los gerentes se acercan a los Subordinados Informados a sabiendas de que sus ideas y opiniones serán válidas y bien fundadas. Los Subordinados Informados por lo general producen soluciones innovadoras y creativas. Su capacidad para someter sus propias ideas y las de otros a un minucioso análisis crítico, usualmente significa que las soluciones propuestas raramente contienen fallas o errores. Los líderes consultivos valoran los trabajadores con Estilo Subordinado Informado como parte de su equipo al considerarlos fuentes útiles y fiables de información.

ESTILO SECUNDARIO COMO SUBORDINADO: SUBORDINADO RECEPTIVO

Las personas con Estilo de Subordinado Receptivo por lo general son colaboradores complacientes que están deseosos de finalizar las tareas asignadas a ellos de acuerdo con procedimientos preestablecidos. Con esta modalidad, los colegas de Manuel García apreciarán el aspecto más convencional de su personalidad. Probablemente esto significa que los colaboradores con Estilo de Subordinado Receptivo dejarán la generación de ideas innovadoras a otros miembros del equipo. En consecuencia, la persona que tiene Estilo de Subordinado Receptivo asume una postura en donde considera que su función es ejecutar de la mejor manera posible las ideas de otros.



ESTILOS DE INFLUENCIA

Los Estilos de Influencia nos describen cuál, de entre el rango de estilos posibles, probablemente adopte Manuel García. Esto resulta relevante en un sinfín de situaciones en donde se requiera influenciar o persuadir a otras personas o para vender, en el sentido más amplio, un producto, idea o servicio. Como con la mayoría de las características de la personalidad, este perfil sólo describe el probable estilo de influencia en que Manuel García actúa, no su desempeño. El desempeño adecuado dependerá de varios factores como las características de la situación, las características del producto, el cliente, la situación específica que se dé en dicho momento y la cultura organizacional en el cual se desarrolla el individuo. De igual forma, es probable que diferentes estilos de influencia se adopten de acuerdo con las exigencias de la situación. Por ese motivo, se presenta una descripción de los dos estilos de influencia, "primario" y "secundario," más usuales de Manuel García.

PERFIL ESTILOS DE INFLUENCIA

Estilo	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicador Seguro	3			3							
Creador de Vínculos	6.8						6.8				
Acoplador Cultural	5				5						
Modificador Cultural	3.6			3.6							
Entusiasta	5.5					5.5					
Perseverante	4.7				4.7						
Ganador de Negocios	5.6					5.6					
Técnico	2.7		2.7								
Apoyador Administrativo	3.9			3.9							
Gerente de Equipo	7.8							7.8			

ESTILO PRIMARIO DE INFLUENCIA: GERENTE DE EQUIPO

El objetivo primordial de la persona con estilo de influencia de Gerente de Equipo es motivar a los miembros del equipo. Por lo general, tienen buenos antecedentes en cuanto a las ventas o influencia sobre las mismas y se apoyan en su experiencia para poder optimizar el desempeño del equipo. Esto lo pueden lograr a través de la delegación efectiva de funciones a otros miembros del equipo y otorgando recompensas adecuadas para mantener la moral en alto, al igual que un alto nivel de entusiasmo, para de cada miembro del equipo.

ESTILO SECUNDARIO DE INFLUENCIA: CREADOR DE VINCULOS

Los Creadores de Vínculos por lo general son capaces de construir relaciones cálidas y amistosas con las personas de manera que luego pueden promover sus ideas, servicios y productos. Por lo general son personas extrovertidas con interés genuino en satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes. Utilizan sus habilidades para desarrollar buena voluntad y confianza a fin de generar una atmósfera en la cual su audiencia esté segura de recibir la mejor asesoría disponible y por ende sea más probable que acepten lo que el Creador de Vínculos les ofrece.



ORIENTACIONES DE CARRERA

Las Orientaciones de Carrera están basadas en las investigaciones de Holland. Estas proporcionan una equivalencia entre el perfil de personalidad de Manuel García y los perfiles de los amplios grupos ocupacionales mencionados. Los resultados no toman en consideración otros factores importantes tales como los intereses, aptitudes, formación y experiencia laboral.

PERFIL ORIENTACIONES DE CARRERA

Orientación	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mecánica	2		2								
Investigativa	4.8				4.8						
Artística	7.8							7.8			
Social	7.7							7.7			
Emprendedora	5				5						
Convencional	4.6				4.6						

Orientación Mecánica

Actividades que involucran la manipulación de aparatos mecánicos y principios de mecánica y de física. Aquellos que obtienen resultados sobresalientes en este tema, tienden a estar orientados a carreras técnicas que tienen a disfrutar de la manipulación de equipos eléctricos y mecánicos.

Orientación Investigativa

Actividades que involucran la aplicación de ideas y principios científicos. Aquellos que obtienen resultados sobresalientes tienen facilidad de aplicar la lógica y principios científicos para resolver problemas de carácter experimental. Es probable que las labores de un laboratorio de investigación les sean afines.

Orientación Artística

Actividades que se centran alrededor de la expresión de ideas creativas. Aquellos con resultados sobresalientes típicamente son personas interesadas en la innovación en general, así como en las artes en sus manifestaciones más variadas: redacción literaria, arte, música, composición, diseño o hasta danza, etc.

Orientación Social

Actividades centradas en apoyar y ayudar a otros. Aquellos con resultados sobresalientes en este tema tenderán a expresar interés en trabajos que les permitan ayudar a desarrollar al máximo el potencial de las personas. Se incluyen trabajos como consejería, profesorado, recursos humanos, etc., y otros asociados al apoyo a la sociedad, como ayudar a personas con necesidad, adultos mayores, niños con necesidades especiales, etc.

Orientación Emprendedora

Centrado en actividades que involucran el logro de objetivos a través del trabajo con otras personas. Aquellos que obtienen resultados sobresalientes en este tema, por lo general demuestran interés en liderar personal y hacerse cargo de situaciones de trabajo.

Orientación Convencional

Actividades que involucren organizar, administrar y desarrollar tareas dentro de una oficina. Aquellos que obtengan resultados sobresalientes en este tema generalmente mostrarán actitudes e intereses en mantener y desarrollar sistemas administrativos, manejar los sistemas y equipos de la oficina, trabajar con documentos y procesos de organización de la información, así como el llevar registros contables.