

Manuel García
29 Dic 2023

NIVEL: EXPERTO

INFORME EXTENDIDO

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

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

1. Guía para el uso de este Informe

- Introducción
- El Informe Extendido
- Grupo de Referencia Utilizado (Norma)
- Comprendiendo las Tablas y Gráficas

2. Evaluación de la Personalidad

- Estilo de Respuesta
- Estilo Interpersonal
- Estilo de Pensamiento
- Estilo de Afrontamiento

3. Dimensiones Derivadas

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

4. Comentarios Adicionales

- Fortalezas Potenciales
- Oportunidades de Desarrollo

5. Perfiles de la Prueba 15FQ+

- Perfil 15FQ+ Clásico
- Perfil "Big Five"
- Indicadores Estilos de Respuesta
- Criterios Derivados
- Perfil del Estilo Interpersonal
- Perfil del Estilo de Pensamiento
- Perfil del Estilo de Afrontamiento

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).

O Apertura

- Convencional
- Flexibilidad mental

C Auto Control

- Conscienzudo
- Contenido
- Disciplinado

E Extraversión

- Empático
- Entusiasta
- Socialmente atrevido
- Orientado a grupo

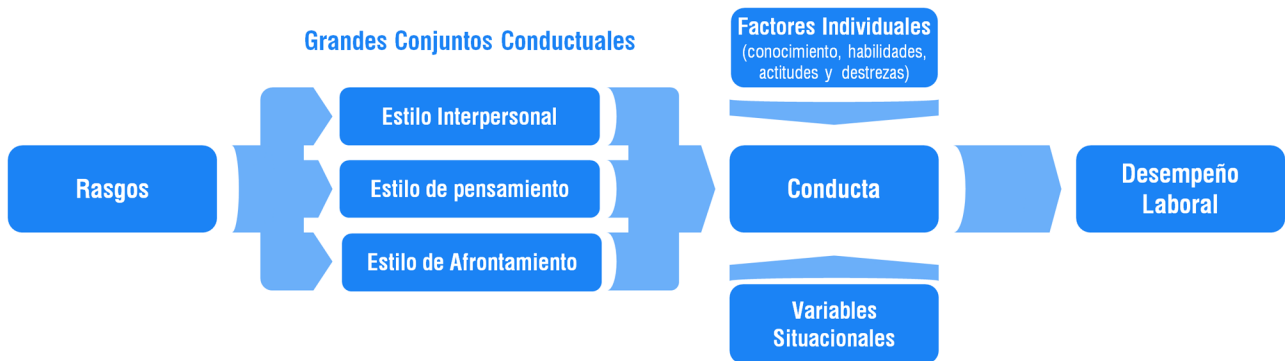
A Agradabilidad

- Intelectancia
- Dominancia
- Confianza
- Radicalidad

N Ansiedad

- Afectado por las emociones
- Suspiciacia
- Inseguridad
- Intenso

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:



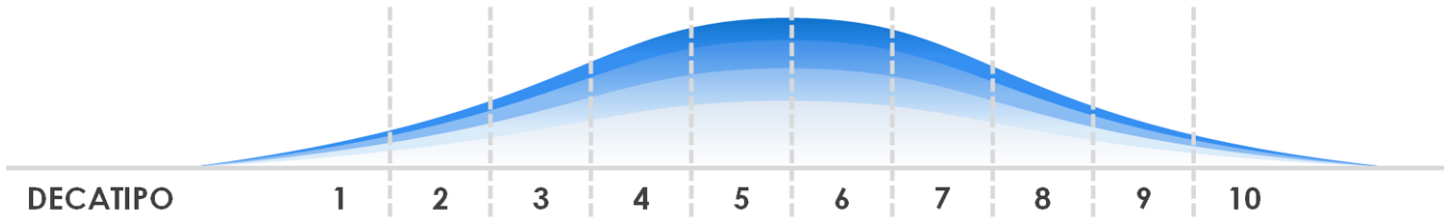
EL INFORME EXTENDIDO

El Informe Extendido es el más amplio de los informes expertos del 15FQ+. La narrativa principal es expuesta en los párrafos siguientes describiendo el comportamiento del candidato según los tres conjuntos de la conducta humana: el estilo interpersonal, el estilo de pensamiento y el estilo de afrontamiento. También se proporciona información adicional de los estilos conductuales y los probables estilos de trabajo, tales como: Roles de Equipo, Estilos de Liderazgo, Estilos como Subordinado, Estilos de Influencia y Orientaciones de Carrera. Todo esto es seguido por un corto resumen de las fortalezas potenciales y posibles oportunidades de desarrollo. El informe también provee un apéndice con las gráficas de los perfiles compuesta por los factores primarios y secundarios del cuestionario, así como las medidas derivadas y los estilos de respuesta.



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 TABLAS Y GRÁFICAS

Mucha de la información contenida en este informe es presentada en gráficas y tablas, por lo cual es importante comprenderlas correctamente y hacer uso de la información que estas contienen cada una de ellas. Los siguientes elementos son usados para presentar los datos en las gráficas y cuadros.

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.



EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD

ESTILO DE RESPUESTA

La prueba 15FQ+ contiene un conjunto de mediciones que evalúan la manera en que el participante ha respondido el cuestionario. Los resultados indican que Manuel García ha respondido el cuestionario de una manera abierta y franca.

ESTILO INTERPERSONAL

El análisis de las puntuaciones de Manuel García sugiere que es una persona particularmente amigable, cálida y participativa, que disfruta la compañía de los demás. Típicamente las personas con este perfil rápidamente ofrecen estímulo y apoyo a los amigos y a los compañeros de trabajo, y son aquellos a los cuáles los demás buscan para conseguir apoyo emocional cuando es necesario. Dado esto, es poco probable que Manuel García sea percibida como una persona fría. Todo lo contrario, tal vez a veces no sepa cómo diferenciar los límites entre los aspectos meramente sociales y los meramente laborales de su trabajo. Siendo más entusiasta que la mayoría de las personas, Manuel García típicamente se sentirá atraída por situaciones sociales y de trabajo que sean estimulantes y prometan ser divertidas o emocionantes. En el ambiente de trabajo, la energía de Manuel García debe ser como un acicate para la acción e inyectará un grado de entusiasmo alrededor de aquellos con los que trabaje. Manuel García se perfila como una persona que no es ni más, ni menos retraída que las demás, pero que, sin embargo, en una situación nueva, puede parecer muy reservada. Aun cuando es una persona que prefiere interactuar con otros en grupos pequeños o en conversaciones de uno a uno, puede mostrar suficiente confianza social como para lograr una impresión positiva en las personas que recién conoce. Manuel García se perfila como una persona particularmente autónoma y autosuficiente, quien podrá preferir tomar sus propias decisiones, en lugar de trabajar en un equipo, recibiendo y haciendo consultas a los demás. Con una fuerte preferencia por la actividad individual, Manuel García puede no siempre sentir la necesidad de mantener informados a los demás compañeros de sus actividades en el trabajo, lo que además puede llevarle a correr el riesgo de perder el foco. Manuel García puede necesitar verificar la forma como en que está pensando o actuando frente a un problema o una tarea en el trabajo, apoyándose en otras personas que puedan hacer aportes críticos pero objetivos o tengan información sensible al tema, a fin de asegurarse de que no se esté yendo por la tangente. Por tanto, alentar a Manuel García a que verifique con otras personas sus líneas de pensamiento frente a un asunto mejorará la calidad de su toma de decisiones y asegurará que sus compañeros de trabajo no sean dejados afuera.

Los resultados muestran que Manuel García es más confiado que la mayoría de las personas y tenderá a creer de manera natural en los demás, en lugar de cuestionar los motivos que se encuentran detrás de lo que las personas dicen o hacen. Deseoso de ver lo buena en los otros, puede acabar tolerando situaciones negativas durante más tiempo del que debería. Luego de decir esto, sin embargo, debe señalarse que Manuel García apreciará, cuando se le proponga, la necesidad de aplicar un cierto análisis crítico a su valoración de las personas y de las situaciones. El análisis de las puntuaciones de Manuel García sugiere que es una persona particularmente dominante que se sentiría muy cómoda asumiendo la coordinación de las actividades de los demás. Manuel García presenta una fuerte necesidad de control que debería llevarla a mantener opiniones y puntos de vista muy firmes acerca de cómo deberían progresar las actividades del equipo de trabajo. De igual manera, Manuel García aparece como una persona que está lista para presionar a los demás para que estén de acuerdo con sus puntos de vista. A veces, las personas con este perfil pueden llegar a descalificar rápidamente los puntos de vista de los demás y deberían aprender dar un paso atrás para permitir que otras personas menos asertivas pudieran expresar también sus ideas y conceptos. Razonablemente diplomática en sus comunicaciones con los demás, Manuel García se preocupará con frecuencia de no hacer o decir nada que pudiera parecer fuera de lugar. Habiendo dicho esto, también intentará mostrar un nivel suficientemente alto de franqueza que logre comunicar claramente la intención de su mensaje, sin incomodar a los demás.



ESTILO DE PENSAMIENTO

Extremadamente convencional y tradicional en sus puntos de vista, es probable que Manuel García valore los métodos probados de trabajo y pueda ser muy cauteloso ante las ideas y enfoques nuevos y originales. Dado que es una persona que tiende a sentirse cómoda con el "estatus quo", puede resultarle natural sentir una incomodidad considerable en un entorno rápidamente cambiante y que exige una constante adaptación y ajuste. Más inclinada a la parte sensible y compasiva que a la parte realista y objetiva en su forma de ver las cosas, es posible que Manuel García responda a las situaciones y eventos desde una posición o nivel intuitivo. Típicamente será una de esas personas a las que los demás buscan para conseguir apoyo emocional. Manuel García pasará apuros en los momentos que tenga que tomar decisiones emocionalmente difíciles en situaciones que tengan un impacto sobre aquellas personas que le importan. Es muy probable que tenga una fuerte inclinación hacia las emociones y sentimientos, probablemente tendrá un vasto aprecio por cosas como el arte, la música y la literatura. Manuel García aparece en la prueba como una persona particularmente conceptual e imaginativa, que probablemente tendrá un gran interés en las ideas y los conceptos. Naturalmente inclinado a mirar más allá de lo obvio, se puede confiar en que Manuel García propondrá ideas originales e innovadoras; sin embargo, puede necesitar el aporte de otros colegas con un criterio más concreto, para garantizar la aplicación de sus ideas.

Manuel García se perfila como una persona con una actitud que pudiera reflejarse en la frase: "tómame como soy", y es probable que tenga una manera de pensar muy libre y una mente muy abierta. Es probablemente el tipo de persona a quien parece disgustarle tener que mostrarse diferente de cómo siente que es realmente. Quizás le moleste lo que considera "aparentar". Con una disposición a cuestionar a la autoridad, Manuel García creará que el respeto y la autoridad deben ganarse, en lugar de simplemente otorgarse como consecuencia de la posición o el rango social que una persona ocupa. Al ser una persona menos preocupada que la mayoría con respetar las normas de conformidad social, puede a veces parecer alguien que carece de mucha sofisticación en el manejo social y diplomático. El análisis de las puntuaciones de Manuel García sugiere que es una persona que sabe alcanzar un equilibrio entre actuar de forma rápida y oportuna y el ser concienzudo en las tareas por cumplir. Por un lado, esto indicaría que se trata de una persona que está idealmente capacitada para asumir un rol en el trabajo que incluya gran alcance y flexibilidad, así como la oportunidad de manejar temas a medida estos salgan a la luz. A la vez, Manuel García debe ver el valor que tiene trabajar siguiendo las reglas y los procedimientos establecidos, y debería aplicarse con disciplina en la tarea de terminar todo aquello que comienza.

ESTILO DE AFRONTAMIENTO

Poseyendo una visión de la vida emocionalmente resiliente, Manuel García típicamente mantendrá una actitud calmada y bien compuesta, sin importar los retos que se le presenten. Raramente se desesperará ante los vaivenes de la vida, pues es una persona que está satisfecha con sus logros y en la cual se puede confiar en situaciones de crisis. Los resultados muestran que Manuel García es más aprensivo que la mayoría, y puede no siempre reconocerse a él, el mérito de sus logros. Al ser propenso a ser su peor crítica, Manuel García puede sentirse temeroso si debe enfrentar nuevos e inesperados retos, y puede encontrarse elucubrando sobre las posibilidades de fracasar o pensando en errores pasados. Por supuesto, esta inseguridad también puede impulsarlo a veces a alcanzar mayores niveles de logro y por lo tanto puede, en ocasiones, actuar como un estimulante positivo para mejorar y crecer personalmente. Al presentarse a sí misma como una persona razonablemente relajada y serena, que a veces puede reaccionar con rapidez y energía, pero muchas otras lo harán con tranquilidad y a su ritmo, Manuel García se perfila como una persona que será capaz de manejar los altibajos diarios de la vida de una manera positiva. Aunque es probable que el trabajo sea un elemento importante de la vida de Manuel García, es posible que no sea lo primordial en su vida, y como tal, se podría postular que sea una persona que se esfuerza por lograr un equilibrio entre el trabajo y sus intereses personales.



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 se 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 hacia uno o varios roles de equipo particular. 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 más probablemente Manuel García 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 concentrarán 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 sinnúmero 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 Rapport	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.



COMENTARIOS ADICIONALES

La siguiente sección enumera una serie de puntos que pueden ser inferidos del informe de evaluación de Manuel García. El entrevistador puede usarlos como base para futuras pruebas durante la entrevista o las sesiones de tutoría.

FORTALEZAS POTENCIALES

- Tiende a mostrarse como una persona asertiva, que, frente a otros, sostiene sus puntos de vista de una manera muy clara.
- Es una persona que considera los sentimientos y las emociones pertinentes cuando se encuentra tomando decisiones.
- Es probable que sea una persona que se auto impone altos estándares para sí misma, los cuáles tratará en todo momento de cumplir.
- Es probable que sea eficiente usando procesos y recetas ya probadas para solucionar los problemas.
- Puede mostrarse autosuficiente y sin necesidad de apoyo de parte del equipo.
- Es probable que sea una persona con menos inclinación hacia el respeto del protocolo y los valores establecidos.
- Es probable que se relacione de manera cercana con los compañeros de trabajo y puede ser una persona que sea un miembro popular o hasta líder de un equipo.
- Tiene la habilidad y la inclinación de mirar más allá de lo obvio.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

- Parece algo enérgica o desatenta hacia las necesidades de los demás cuando de alcanzar sus propios objetivos se trata.
- Puede experimentar dificultad en situaciones emocionalmente difíciles.
- Puede carecer de confianza en sí misma, y estar inclinada a experimentar fuertes sentimientos de culpa ante errores del pasado.
- Puede dar la impresión de encontrarse incomoda o resistente frente al cambio, prefiriendo una ruta más convencional que la innovación.
- Puede ser una persona algo individualista, que pudiera no cumplir lo acordado tanto como pueda ser necesario.
- Puede mostrar poca preocupación o interés hacia el protocolo y valores establecidos.
- Con una tendencia de ser altamente comunicativa, puede tener dificultad para distanciarse de sus subordinados y probablemente no disfrutará trabajar sola.
- Puede no ser lo suficientemente concreta y no poner atención a temas prácticos.



PERFILES DE LA PRUEBA 15FQ+

PERFIL 15FQ+ CLÁSICO

Escala	Dir.	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha	%il
fA	24	Distante Frío, Apartado, Desapegado.								8			Empático Atenta, Amistosa, Cálida.	91
β	12	Bajo Intelecto Menos confianza en sus habilidades intelectuales.	2										Alto Intelecto Más confianza en sus habilidades intelectuales.	3
fC	22	Afectado por las Emociones Emotivo, Humor Cambiante, Voluble.							7				Emocionalmente Estable Imperturbable, Satisfecho con su vida, enérgico.	83
fE	23	Deferente Suave, Apacible, Complaciente, Adaptable.								8			Dominante Asertiva, Competitiva, Comunicador Enérgico, Directivo.	92
fF	18	Sobrio Contenido, Tranquilo, Cauteloso.							7				Entusiasta Vivaz, Animado, Alegre, Jovial.	72
fG	20	Expedito Despreocupado por las reglas y los detalles, Oportuno, Flexible.						6					Concienczudo Prolijo, Ordenado, Meticuloso, Con sentido del deber.	55
fH	15	Reservado Tímido, Autoconsciente, disgusto por ambientes sociales.					5						Socialmente Atrevido Conversador, Confiado socialmente, Comunicador Natural.	46
fI	20	Pragmático Riguroso, Poco sentimental, Objetivo, Utilitario.								8			Sensible Sentimental, Con sentido estético, Subjetiva, Intuitiva.	85
fL	6	Confiado Crédulo, Tolerante a los defectos de los demás, Cree en la Gente.		4									Escéptico Desconfiado, Tiende a sospechar, Suspica, Crítico.	26
fM	15	Concreto Enfocado a que las cosas funcionen, Realista, Sensorial.								8			Abstracto Imaginativo, Absorto en sus pensamientos, Conceptual, Teórico.	86
fN	21	Directo Franco y Sincero, Abierto.						6					Diplomático Discreto, Prudente, Socialmente Astuto.	66
fO	19	Seguro Con confianza en sí misma Sin sentimiento de culpa.								8			Inseguro Aprehensivo, Sensible ante Amenazas, Indeciso.	89
fQ ₁	4	Convencional Tradicional, Conservador, Prefiere lo acostumbrado.		3									Radical Abierto al cambio y la experimentación, Poco convencional	15
fQ ₂	14	Orientado a Grupos Sociable, Afiliado a grupos, Gregario.								8			Autosuficiente Independiente, Autónomo, Individualista.	90
fQ ₃	15	Informal Indisciplinado, Poco estricto, Hace lo que le place.		2									Auto disciplinado Exigente, Controlado, Rígido.	6
fQ ₄	10	Compuesto Relajado, Paciente, Sosegado.						6					Intenso Impaciente, Baja tolerancia a la frustración, Irritable.	56



PERFIL "BIG FIVE"

Escala	Punt.	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
E	6	Introversión Fuerte tendencia a disfrutar actividades solitarias o participar en grupos pequeños.						6					Extraversión Fuerte tendencia a la interacción social.
N	6	Baja Ansiedad Calmada, Compuesta, Satisfecha con su vida y su capacidad de respuesta.						6					Alta Ansiedad Preocupación al lidiar con los asuntos del día a día, Preocupada por el futuro.
O	7	Pragmatismo Realista, Práctica y Conservadora en sus actitudes.							7				Apertura a la experiencia Disfruta la innovación, Interesada en actividades creativas.
A	7	Independencia Alerta, Retadora, Confiada en sí misma, Responde rápidamente a las situaciones.							7				Agradabilidad Orientada a gente, Empática, Deferente.
C	4	Bajo Auto Control Libre de las limitaciones de las reglas sociales.				4							Alto Auto Control Consciente de estándares de conducta en grupos.



INDICADORES ESTILOS DE RESPUESTA

Puntuación de la Escala de Distorsión

Escala	Dir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Deseabilidad Social	7				4						
Distorsión Positiva	6				4						
Distorsión Negativa	5					6					

Puntuación Escala de Riesgo

Escala	Dir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia Central	7	1									
Infrecuencia	1	1									

CRITERIOS DERIVADOS

Escala	Dir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inteligencia Emocional	23					5					
Actitud positiva en el trabajo	26					5					



PERFIL DEL ESTILO INTERPERSONAL

Escala	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
E	Introversión Fuerte tendencia a disfrutar actividades solitarias o participar en grupos pequeños.						6					Extraversión Fuerte tendencia a la interacción social.
fA	Distante Fría, Apartada, Desapegada.							8				Empática Atenta, Amistosa, Cálida.
fF	Sobria Contenida, Tranquila, Cautelosa.							7				Entusiasta Vívaz, Animada, Alegre, Jovial.
fH	Reservada Tímida, Autoconsciente, disgusto por ambientes sociales.					5						Socialmente Atrevida Conversadora, Confiada socialmente, Comunicadora Natural.
-fQ ₂	Autosuficiente Independiente, Autónoma, Individualista.			3								Orientada a Grupos Sociable, Afiliada a grupos, Gregaria.

Escala	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
A	Independencia Alerta, Retadora, Confiada en sí misma, Responde rápidamente a las situaciones.							7				Agradabilidad Orientada a gente, Empática, Deferente.
-β	Alto Intelecto Más confianza en sus habilidades intelectuales.									9		Bajo Intelecto Menos confianza en sus habilidades intelectuales.
-fE	Dominante Asertiva, Competitiva, Comunicadora Enérgica, Directiva.			3								Deferente Suave, Apacible, Complaciente, Adaptable.
-fL	Escéptica Desconfiada, Tiende a sospechar, Suspiciosa, Crítica.							7				Confiada Crédula, Tolerante a los defectos de los demás, Cree en la Gente.
-fQ ₁	Radical Abierta al cambio, Poco convencional, Gusta de experimentar.								8			Convencional Tradicional, Conservadora, Prefiere lo acostumbrado.



PERFIL DEL ESTILO DE PENSAMIENTO

Escala	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
O	Pragmatismo Realista, Práctica y Conservadora en sus actitudes.							7				Apertura a la experiencia Disfruta la innovación, Interesada en actividades creativas.
fI	Pragmática Rigurosa, Poco sentimental, Objetiva, Utilitaria.							8				Sensible Sentimental, Con sentido estético, Subjetiva, Intuitiva.
fM	Concreta Enfocada a que las cosas funcionen, Realista, Con los pies en la tierra, Sensorial.							8				Abstracta Imaginativa, Absorta en sus pensamientos, Conceptual, Teórica.
fQ1	Convencional Tradicional, Conservadora, Prefiere lo acostumbrado.			3								Radical Abierta al cambio, Poco convencional, Gusta de experimentar.

Escala	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
C	Bajo Auto Control Libre de las limitaciones de las reglas sociales.				4							Alto Auto Control Consciente de estándares de conducta en grupos.
fG	Expedita Despreocupada por las reglas y los detalles, Oportuna, Flexible.						6					Concienzuda Prolija, Ordenada, Meticulosa, Con sentido del deber.
fN	Directa Franca y Sincera, Abierta.						6					Diplomática Discreta, Prudente, Socialmente Astuta.
fQ3	Informal Indisciplinada, Poco estricta, Hace lo que le place.		2									Auto disciplinada Exigente, Controlada, Rígida.



PERFIL DEL ESTILO DE AFRONTAMIENTO

Escala	Descripción izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Descripción derecha
N	Baja Ansiedad Calmada, Compuesta, Satisfecha con su vida y su capacidad de respuesta.						6					Alta Ansiedad Preocupación al lidiar con los asuntos del día a día, Preocupada por el futuro.
-fC	Emocionalmente Estable Imperturbable, Satisfecha con su vida, enérgica.				4							Afectada por las Emociones Emotiva, Humor Cambiante, Voluble.
fO	Segura Con confianza en sí misma, Despreocupada por el futuro, Sin sentimiento de culpa.								8			Insegura Aprehensiva, Con dudas de sí misma, Sensible ante Amenazas o Retos Inesperados, Indecisa.
fQ4	Compuesta Relajada, Paciente, Sosegada.						6					Intensa Impaciente, Baja tolerancia a la frustración, Irritable.
fL	Confiada Crédula, Tolerante a los defectos de los demás, Cree en la Gente.				4							Escéptica Desconfiada, Tiende a sospechar, Suspica, Crítica.