

Manuel García | 0723
11 Mar 2023

NIVEL: EXPERTO

INVENTARIO DE VALORES Y MOTIVACIONES





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
- < Otras Consideraciones
- < Grupo de Referencia Utilizado (Norma)
- < Comprendiendo las Tablas y Gráficas

2. Resumen de valores

- < Valores interpersonales
- < Valores extrínsecos
- < Valores intrínsecos

3. Comentarios Adicionales

- < Factores motivadores
- < Factores desmotivadores

4. Gráficos del perfil VMI

- < Gráfico de perfil valores interpersonales
- < Gráfico de perfil valores extrínsecos
- < Gráfico de perfil valores intrínsecos
- < Gráfico de perfil escalas de validez

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 surge de una autoevaluación y debe ser interpretado a la luz de otras evidencias que se deben obtener, tomando en cuenta toda información disponible (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 acarrearán.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

El Inventario de Valores y Motivos (IVM) describe las motivaciones que tiene una persona con el objetivo de determinar la cantidad y el nivel de energía que esa persona tenderá a invertir o depositar en diferentes actividades de trabajo. Abajo se describen las tres categorías de motivaciones de una persona:

<h3>Interpersonales</h3> <p>Valores que influyen en el enfoque individual hacia las relaciones interpersonales.</p>	<h3>Extrínsecos</h3> <p>Valores que influyen en la conducta en el lugar trabajo.</p>	<h3>Intrínsecos</h3> <p>Relacionados con las creencias personales y actitudes que guían el enfoque personal hacia los problemas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación hacia el altruismo ▪ Orientación hacia el afecto ▪ Orientación hacia la afiliación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al logro ▪ Orientación a lo económico ▪ Orientación a la seguridad ▪ Orientación a lo estético 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación moral ▪ Orientación a lo tradicional ▪ Orientación hacia la independencia ▪ Orientación hacia lo ético

EL INFORME EXTENDIDO

El Informe Extendido aporta descripciones de los valores y motivaciones intrínsecas, interpersonales y extrínsecas de las personas y permite conocer aquellas condiciones que pueden afectar el desempeño. Además, el informe presenta una gráfica con el perfil de cada candidato.

OTRAS CONSIDERACIONES

Para proporcionar una visión más completa de esta persona es posible que desee considerar también las siguientes evaluaciones:

Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)

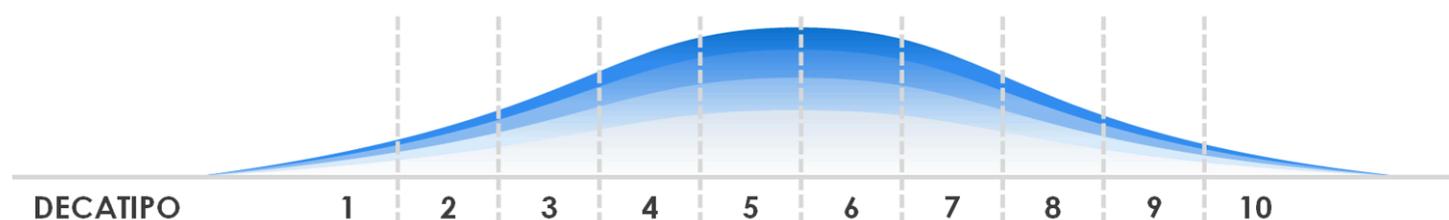
La prueba 15FQ+ es una evaluación de la personalidad y las diferencias individuales. Está basada en varios de los modelos de personalidad más investigados y respetados en el mundo científico: el modelo del Profesor Raymond Cattell de 16 constructos de personalidad (1947), y el modelo "Big Five" de los profesores Robert McCrae y Paul Costa (1987). Estos proveen información de cómo las personas típicamente piensan, siente e interactúan y la forma como esto puede potenciar o detener el desempeño laboral.

Test de Razonamiento General TRG (GRT2)

El TRG evalúa la habilidad para razonar utilizando palabras, números y conceptos abstractos. Ha sido específicamente diseñado para discriminar entre candidatos de habilidad media, quienes son comparados con empleados y personal en entrenamiento de niveles generales. Se ha encontrado consistentemente que el TRG (test general de razonamiento) es el mejor predictor individual del rendimiento y la capacidad de formación en roles que requiere un buen nivel general de habilidad mental.

GRUPO DE REFERENCIA UTILIZADO (NORMA)

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



La siguiente norma fue utilizada para generar este informe:

Prueba	Grupo de Referencia	Tamaño de la Muestra
Inventario de Valores y Motivos IVM (VMI)	Professionals and Managers	2349

COMPRIENDIENDO 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. Los siguientes elementos son usados para presentar los datos en las gráficas y cuadros.

Unidades de Medidas	Descripción
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 descrito 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 directos menores a los del participante.



RESUMEN DE VALORES

Valores interpersonales

Los resultados de este cuestionario sugieren que Manuel García evalúa al altruismo con mucho menor importancia. Esto indicaría que él puede ser algo indiferente hacia aquellos menos afortunados que el mismo y puede creer que las personas están mejor abastecidas si se hacen responsables de sus propias vidas, en lugar de depender del apoyo de los otros.

Al poner algún énfasis en las relaciones personales cercanas, él expresa una preferencia por compartir sentimientos y emociones con otros, que sean comprensivos, y se sentirá empujado a buscar amigos y colegas que lo entiendan y que le brinden algún apoyo en momentos de necesidad.

Su necesidad de asociarse es moderada y, aunque él disfrutará de alguna compañía, él no evaluará a dicha necesidad como una fuerte motivación.

Valores extrínsecos

Manuel García pone menos énfasis que la mayoría de las personas en el logro de tareas difíciles y desafiantes, y ve pocas razones para fijarse a sí mismo estándares de logro laboral demasiado exigentes. Si se le da a elegir, él preferirá fijar sus aspiraciones en un nivel realista y asequible.

La recompensa financiera y el estatus económico sólo tienen una importancia moderada para él y, como tal, él se preocupará tanto como la mayoría de las personas por la acumulación de riqueza.

Al no tener una mentalidad más orientada a la seguridad que la mayoría de las personas, Manuel García adopta el término medio, en lo que se refiere a correr riesgos. Él sólo tiene una necesidad moderada de emoción, sugiriendo que él será tan prudente como la mayoría de las personas, cuando se enfrente a situaciones peligrosas.

Manuel García expresa algún aprecio por las actividades culturales, tales como el arte, la música y la literatura y opina que vale la pena seguirlas por el interés que tienen en sí mismas. Siendo intelectualmente abstractas, estas personas suelen disfrutar de discutir cuestiones que pueden tener una aplicación práctica limitada.

Valores intrínsecos

No teniendo una actitud más moral que la mayoría de las personas, él aceptará o rechazará la orientación moral de acuerdo con las circunstancias y creerá que los principios fundamentales del bien y el mal se aplican en ciertas áreas, pero no en todas.

Al poner un énfasis limitado en los valores tradicionales, es improbable que el destaque el orgullo nacional, el patriotismo y la lealtad como cualidades valiosas de un empleado. Frecuentemente, las personas con este perfil tienden a preocuparse sobre todo por lo que creen que es 'el aquí y ahora'.

Manuel García se preocupa tanto como la mayoría de las personas si las autoridades abusan de su poder y, como la mayoría, esperará que las personas se hagan responsables de sus actos.

Tendiendo a creer que en general hay una explicación científica para la mayoría de los misterios, el confiará en la lógica y la argumentación racional para explicar los acontecimientos que se produzcan a su alrededor.

COMENTARIOS ADICIONALES

La siguiente sección enumera algunas consideraciones que se pueden inferir de la evaluación de motivos y valores de Manuel García. Los gerentes y administradores pueden considerar estos datos para explorar con más detalle en una entrevista.

FACTORES MOTIVADORES

y curiosidad.

- < Situaciones que le permiten expresar o experimentar creatividad.

FACTORES DESMOTIVADORES

Nota:

Parece que la persona que respondió ha completado el cuestionario en una forma que puede amenazar la validez de los resultados. El posible problema es:

- < Optando de manera desproporcionada por las respuestas intermedias, evitando los extremos.



GRÁFICOS DEL PERFIL VMI

GRÁFICO DE PERFIL VALORES INTERPERSONALES



66

2

Orientación hacia la afiliación

30

5

7

GRÁFICO DE PERFIL VALORES EXTRÍNSECOS



Orientación a la seguridad

34

11

Tendencia Central

88

8

4