

Sam Sample | Sample Report
14 May 2014

NIVEL: EXPERTO

**DESARROLLO DE
COMPETENCIAS**

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

Este informe presenta los resultados del perfil de Sam Sample en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este informe

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

2. Perfil de Competencias

- Gráficos del Perfil Competencias

3. Resumen General

- Fortalezas potenciales
- Oportunidades de desarrollo

4. Resultados de Competencias

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

5. Plan de Desarrollo

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

ACLARACIÓN

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



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

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

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

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

CONTEXTO

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

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



DIMENSIONES

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

DIMENSIONES DEL MODELO UNIVERSAL DE COMPETENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

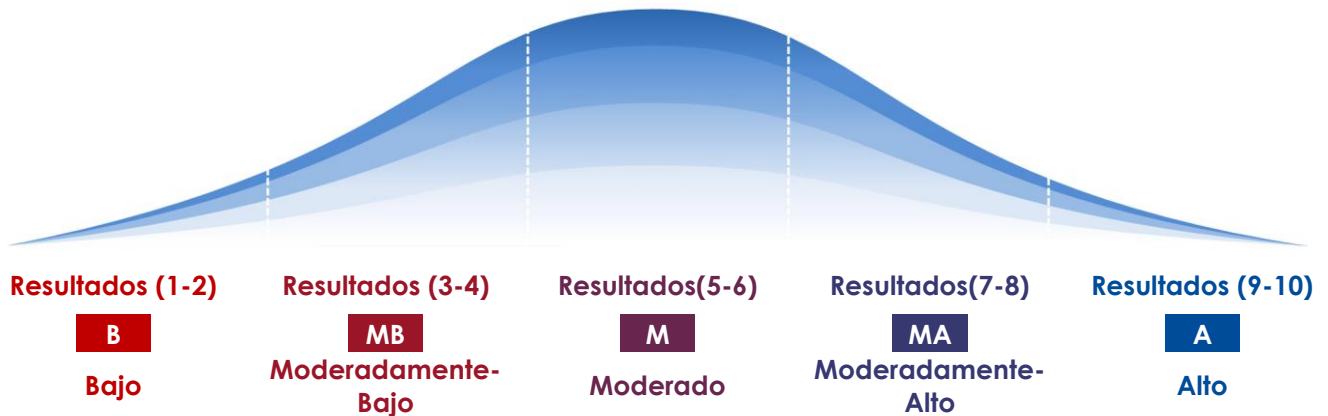
Energía e Impulso - se define como la tendencia a tener altos niveles de empuje, energía y entusiasmo. Es probable que las personas con esta competencia se muestren como llenas de vida o energéticas, y que muestren pasión y orgullo por su trabajo. Se espera que se entusiasmen con su trabajo, tomen la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



ESCALA DE RESULTADOS

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

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



GRUPO DE REFERENCIA UTILIZADO

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

Prueba	Grupo de Referencia	Tamaño de la Muestra
Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)	Latino Americano 2012	2194

ESTILO DE RESPUESTA

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

Los resultados indican que Sam Sample ha respondido al cuestionario de una manera abierta y honesta.



PERFIL DE COMPETENCIAS

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

GRÁFICOS DEL PERFIL COMPETENCIAS

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Integridad	7	MA							●			
Creatividad	8	MA								●		
Lógica y Análisis	7	MA							●			
Habilidades Interpersonales	3	MB			●							
Resiliencia	4	MB				●						
Persuasión	3	MB			●							
Planificación y Organización	7	MA							●			
Orientación a la Calidad	8	MA								●		
Energía e Impulso	3	MB			●							
Potencial General de Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PUNTUACIÓN POTENCIAL	5	M					●					



RESUMEN GENERAL

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

FORTALEZAS POTENCIALES

Nivel	Competencia	Dimensión Conductual
MA	Integridad	Compromiso para seguir las reglas organizacionales
A	Integridad	Habilidad para trabajar sin una supervisión estrecha
A	Creatividad	Preferencia por buscar nuevas soluciones a los problemas
A	Creatividad	La adaptabilidad y el cambio de orientación
MA	Lógica y Análisis	Interés por solucionar los problemas a través de la contribución activa a debates intelectuales
MA	Lógica y Análisis	Preferencia por la aproximación analítica y racional de los problemas
MA	Planificación y Organización	Tendencia a crear planes y a ser organizado
MA	Planificación y Organización	Manejo efectivo del tiempo
MA	Orientación a la Calidad	Compromiso a producir resultados con altos estándares de calidad
MA	Orientación a la Calidad	Orientación del detalle
MA	Orientación a la Calidad	Compromiso con la finalización de las tareas

ÁREAS DE DESARROLLO POTENCIALES

Nivel	Competencia	Dimensión Conductual
B	Integridad	Responsabilidad por los propios errores y equivocaciones
MB	Creatividad	Preferencia por el pensamiento estratégico, prefiere mirar las situaciones desde "el panorama más amplio"
MB	Habilidades Interpersonales	Interés en establecer buena relación con colegas y clientes
MB	Habilidades Interpersonales	Tendencia a colaborar con otros
MB	Habilidades Interpersonales	Tacto y diplomacia
B	Habilidades Interpersonales	Interés en desarrollar relaciones de confianza con sus colegas
B	Resiliencia	Habilidad para afrontar bien la presión



MB	Resiliencia	Confianza en los demás
B	Persuasión	Presencia social
MB	Persuasión	Empatía y disposición a brindar apoyo
B	Persuasión	Estilo equilibrado de negociación
MB	Planificación y Organización	Delegación de tareas y responsabilidades
B	Energía e Impulso	Entusiasmo y energía
B	Energía e Impulso	Orientación a resultados



INTEGRIDAD

GRÁFICO DE PERFIL INTEGRIDAD

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Integridad	7	MA							●			

Conducta Típica

Su perfil indica que tiende a fijarse altos estándares de conducta en el trabajo, por tanto se esperaría que tuviera un nivel de compromiso razonable hacia el cumplimiento de reglas, procedimientos y normas de la organización donde trabaja.

Sus resultados indican que es probable que sea tan respetuoso a la autoridad como la mayoría y, en general, sea una persona que cree que la gente debe ajustarse a los principios establecidos sobre "lo que es correcto y lo que es incorrecto". Como resultado de esto, se esperaría que muestre tanto compromiso con la cultura organizacional como el que mostraría la persona promedio. De igual modo, probablemente tenga un sentido del deber y responsabilidad tan fuerte como el de la mayoría.

El patrón de los resultados de Sam Sample indica que es probable que sea una persona muy suspicaz y aprensiva. Como consecuencia, en algunas ocasiones pudiera ser propenso a ser bastante reacio a reconocer y asumir la responsabilidad de sus propios errores.

El perfil de Sam Sample sugiere que es extremadamente autónomo y que se muestra como una persona motivada para atender a los detalles de las tareas. Como resultado, se esperaría que fuera capaz de trabajar independientemente sin la necesidad de una estrecha supervisión.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample podría beneficiarse del entrenamiento destinado a la familiarización con los valores, la cultura y la ética de la organización.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Asegure que Sam Sample comprenda el porqué de las reglas, regulaciones y procedimientos de la organización. Para promover en él un sentido de compromiso personal con estas, evite monitorear su cumplimiento de manera intrusiva.
- Apoye a todos los colaboradores para que asuman la responsabilidad de sus propios errores. Deje bastante claro a Sam Sample que no va a ser indebidamente criticado, por reconocer los errores que pudiera cometer.



CREATIVIDAD

GRÁFICO DE PERFIL CREATIVIDAD

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creatividad	8	MA								●		

Conducta Típica

Debido a que Sam Sample obtuvo una puntuación que indica que es muy radical por naturaleza, y con mucha tendencia a cuestionar los métodos y procedimientos existentes, seguramente se sentirá bastante motivado a buscar nuevas soluciones a los problemas.

Su perfil sugiere sin embargo, que aunque Sam Sample posee una mente extremadamente abstracta, gravita entre ser lógico y objetivo a veces, y ser intuitivo en otras oportunidades. Como resultado, la generación de ideas puede no resultarle tan fácil, como le suele resultar a sus colegas mucho más intuitivos.

Tendiendo a ser una persona más bien lógica/objetiva que intuitiva, otros pueden ver las ideas de Sam Sample como de naturaleza ligeramente común o típica. (Esta tendencia puede moderarse parcialmente por su nivel o capacidad de razonamiento.)

Por haber obtenido un patrón de resultados que sugieren una fuerte preferencia por centrarse en los detalles, Sam Sample podría no siempre apreciar plenamente un panorama más amplio.

Su perfil indica que Sam Sample se inclina a ser algo estricto en el cumplimiento de la regla y rígido. Como consecuencia, no se espera que él sea altamente abierto al cambio y es probable que experimente ciertas dificultades para adaptarse a las nuevas prácticas y procedimientos de trabajo.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample podría beneficiarse de programas de entrenamiento diseñados para promover un enfoque más intuitivo para la generación de ideas (ejemplo: entrenamiento en pensamiento lateral, etc).
- Sam Sample puede beneficiarse de una tutoría que le ayude a revisar sus valores, cambiar algunos y acoger los nuevos valores con apertura.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Lidere con el ejemplo, valorando de forma activa el uso de Sam Sample de su intuición para resolver problemas.
- Aliente a Sam Sample a centrarse en el "panorama general" antes de abordar las cuestiones relacionadas a los detalles.



LÓGICA Y ANÁLISIS

GRÁFICO DE PERFIL LÓGICA Y ANÁLISIS

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Lógica y Análisis	7	MA							●			

Conducta Típica

El perfil de Sam Sample sugiere que es altamente intelectual y es relativamente seguro de su capacidad para comprender las ideas relativamente complejas. Como tal, se espera que él sea bastante perspicaz para contribuir en los debates intelectuales y discusiones. (La calidad de su contribución en esos debates y discusiones dependerá de capacidad de razonamiento.)

Las respuestas de Sam Sample al cuestionario sugieren que él prefiere adoptar un estilo de pensamiento equilibrado, que no es demasiado intuitivo, ni demasiado realista y de un acercamiento basado en el objetivismo. Se espera que él pueda apreciar el valor de tomar decisiones de manera racional y analítica, al mismo tiempo de ser consciente que es necesario que a veces las decisiones se basen en una evaluación intuitiva de las cosas o de cuando las mismas "se sientan" o no correctas, en lugar de basarlas en la pura lógica. (La capacidad de apreciar los argumentos lógicos depende también, en parte, del nivel de capacidad de razonamiento).

El patrón de resultados obtenidos en el cuestionario indica que Sam Sample es de mentalidad extremadamente abstracta y muy conceptualmente orientado. Por lo tanto, se espera que tenga una preferencia muy fuerte para abordar los problemas desde un punto de vista teórico. (La calidad de las soluciones que genere dependerá, en parte, de su nivel de capacidad de razonamiento.)

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- La capacitación o el entrenamiento destinados a promover un enfoque más lógico y analítico frente a la solución de los problemas pueden ser beneficiosa para Sam Sample.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Asegure que las contribuciones de todos los miembros del equipo sean valoradas, de manera que aquellos colegas que tienen menos confianza en sus propias capacidades intelectuales que Sam Sample no se sientan cohibidos y dejen expresar sus puntos de vista.
- Valore el enfoque equilibrado para la resolución de problemas de Sam Sample, así como su uso de la intuición y la lógica. Aliéntelo a través de ayudarlo a desarrollar un análisis lógico de por qué sus juicios intuitivos son correctos.
- Asegure que los enfoques abstractos y teóricos a la resolución de problemas son valorados por los colegas de Sam Sample.
- Fomente a Sam Sample para "mantener sus pies firmemente sobre la tierra" en la resolución de problemas y asegure de que las soluciones que genere sean prácticas y realistas.



HABILIDADES INTERPERSONALES

GRÁFICO DE PERFIL HABILIDADES INTERPERSONALES

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Habilidades Interpersonales	3	MB			●							

Conducta Típica

Al preferir un trato más impersonal en sus relaciones con los demás y por caracterizarse por ser una persona no muy cálida sino más distante por naturaleza, Sam Sample puede en ocasiones, experimentar un poco de dificultad para establecer una buena relación con los colegas y/o clientes.

Como sus resultados parecen sugerir, Sam Sample no aparece como una persona muy asertiva, por tanto se podría esperar que experimente alguna dificultad cuando tenga que llevar a otros a ponerse "manos a la obra" y exigirles a subalternos o compañeros de trabajo poco cooperadores cumplir con su trabajo.

Las respuestas al cuestionario indican que Sam Sample tiende a tratar a los demás en una forma relativamente directa y franca. En consecuencia, puede en ocasiones, ser un poco propenso a expresarse de una manera más directa de lo debido, y no siempre darle suficiente importancia a las sensibilidades individuales en las circunstancias en que pueda encontrarse.

Su patrón de puntuaciones sugiere que Sam Sample prefiere trabajar independientemente y no tiene demasiada necesidad de buscar la compañía de grupos a la hora de trabajar. Además es propenso a ser extremadamente escéptica sobre la naturaleza humana y tiende a sospechar de los motivos ulteriores de los demás. En consecuencia, es de esperar que a le tome un poco de tiempo para desarrollar relaciones de confianza con sus colegas.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample también puede beneficiarse del entrenamiento destinado a desarrollar su conciencia y preocupación por los sentimientos y las emociones de otros, así como la promoción de habilidades de "escucha activa".
- Es muy probable que Sam Sample se beneficie de una tutoría o un "coaching" destinados a ayudarlo a evaluar de manera más realista, neutral u objetiva las motivaciones y los intereses del otro (menos suspicaz).

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Incentive a Sam Sample a tomar un mayor interés personal en sus colegas y en su vida laboral.
- Promueva un ambiente de trabajo que favorezca y respete la diversidad, y valore las diferencias de opinión.
- Promueva activamente un entorno laboral que fomente la confianza.
- Modele la conducta asertiva.
- Apoye a Sam Sample cuando logre afirmarse de manera correcta.



RESILIENCIA

GRÁFICO DE PERFIL RESILIENCIA

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resiliencia	4	MB				●						

Conducta Típica

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

Su perfil indica, además, que es probable que Sam Sample tenga niveles relativamente bajos de tolerancia a la frustración, y actúe como una persona extremadamente impulsiva. Por lo tanto, en ocasiones él puede ser propenso a perder rápidamente los estribos cuando las cosas vayan mal y posiblemente no hacer frente a trabajar bajo presión.

Mientras Sam Sample no se muestra más propenso que la mayoría a experimentar cambios en su estado de ánimo; su perfil sugiere también que tiene niveles bastante bajos de tolerancia a la frustración. Por lo tanto, se podría esperar que experimente más dificultades que algunos respecto al manejo de sus reacciones emocionales ante ciertas situaciones difíciles en el trabajo.

Al obtener resultados que parecieran indicar que Sam Sample se describe a sí mismo como una persona ligeramente falto de confianza y seguridad en sí mismo en comparación a muchas otras, él pudiera presentar la tendencia a preocuparse por los posibles problemas que pudieran ocurrir en el futuro, o anticipar situaciones negativas donde no las hay. En consecuencia, puede ser propenso a incomodarse de forma relativamente fácil por comentarios de otras personas que él perciba como críticas.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Es muy probable que Sam Sample se beneficie de capacitación o entrenamiento en técnicas de manejo del estrés.
- La capacitación en técnicas para mejorar la actitud y el pensamiento positivo pueden ser de valiosas para Sam Sample.
- El entrenamiento dirigido a aumentar la confianza de Sam Sample en sí mismo podría beneficiarlo.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

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



PERSUASIÓN

GRÁFICO DE PERFIL PERSUASIÓN

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Persuasión	3	MB			●							

Conducta Típica

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

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

Los resultados de Sam Sample sugieren que no es una persona con mucha empatía o calidez en su trato con los demás, y es poco probable que tenga un interés muy fuerte en las personas. Como resultado, es poco probable que sus colegas o compañeros pudieran llegar a verla como una figura de apoyo con la cual pueden contar en cualquier momento, y realmente no se esperaría que fuera un muy buen oyente.

Su perfil sugiere que las funciones que requieren brindar apoyo a los demás, alentándolos y promoviendo su desarrollo personal son poco atractivas para Sam Sample.

Sus respuestas al cuestionario indican que, en situaciones en las que Sam Sample esté negociando con otros, ocasionalmente podría estar muy inclinado a ceder terreno. Esta tendencia posiblemente puede prevenirle de actuar muy eficaz en esas funciones.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample podría beneficiarse de una capacitación en habilidades de presentación y expresión oral.
- Dependiendo de las demandas que el trabajo presente hacia su rol, Sam Sample también puede beneficiarse de una capacitación o entrenamiento en técnicas efectivas de ventas.
- Sam Sample también puede beneficiarse de un entrenamiento destinado a desarrollar su comprensión de los objetivos de los demás, los motivos y la promoción de habilidades de "escucha activa".
- Es muy probable que el entrenamiento en asertividad sea de algún beneficio para Sam Sample.
- Él también puede beneficiarse de entrenamientos o tutoría destinados a fomentar en él el uso de las habilidades de la asertividad.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Trate de evitar poner a Sam Sample en el centro de atención del público.
- Reconozca que puede necesitar apoyo y aliento si tiene que lidiar con un gran número de personas que no conoce.
- Aliente a Sam Sample a considerar cómo los motivos y metas de los demás pueden influir en el comportamiento de ellos.
- Modele frente a Sam Sample cómo construir una buena relación interpersonal con colegas y clientes.
- Apoye la conducta asertiva de Sam Sample.
- Ofrezca aliento y reconozca cuando Sam Sample se afirme a sí mismo.



PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

GRÁFICO DE PERFIL PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planificación y Organización	7	MA										

Conducta Típica

El perfil de Sam Sample sugiere que él es bastante organizado. Como resultado, sería de esperar que él se sienta relativamente motivado para planear su trabajo para asegurar una máxima eficiencia.

Sus resultados sugieren que, en lugar de tratar con los problemas a medida que vayan surgiendo, es muy probable que Sam Sample prefiera hacer planes relativamente detallados que tomen en cuenta de las contingencias futuras.

Las respuestas de Sam Sample al cuestionario indican que es probable que él actúe como una persona meticulosa y esté muy motivado a organizar su tiempo de manera eficiente.

Sus resultados indican que él se puede sentir muy inclinado a vacilar frente al nivel de confianza que pueda otorgar a los demás para que completen el trabajo a tiempo y a la vez cumplir con estándares de calidad bastante altos. Como resultado, Sam Sample podrá a veces ser bastante reacio a delegar tareas.

Debido a la tendencia de Sam Sample de mostrar cierta resistencia para delegar el trabajo, es de esperar que en ocasiones esto tenga un impacto negativo en su capacidad para priorizar el trabajo con eficacia.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample se beneficiara de entrenamiento o capacitación en habilidades efectivas de delegación.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Aliente a Sam Sample a que fije su atención en los indicadores clave de rendimiento.
- Recuerde reconocer Sam Sample la planificación anticipada.
- Asegure que Sam Sample permanezca consciente de la importancia de la delegación como una actividad necesaria para un eficaz manejo del tiempo.
- Reconozca y ofrezca aliento cuando Sam Sample delegue trabajos adecuadamente.



ORIENTACIÓN A LA CALIDAD

GRÁFICO DE PERFIL ORIENTACIÓN A LA CALIDAD

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orientación a la Calidad	8	MA								●		

Conducta Típica

Al haber obtenido un patrón de resultados que indica que Sam Sample puede actuar como una persona muy comprometida con la producción de trabajos con altos estándares de calidad, se esperaría que aborde las tareas de una manera relativamente bien organizada y sistemática.

Las puntuaciones del perfil de Sam Sample indican que actúa como una persona bastante metódica y que se muestra bastante meticulosa por naturaleza. Como resultado, es probable que esté motivado tanto para atender diligentemente a los detalles de las tareas, como para comprobar muy cuidadosamente si su trabajo está libre de errores.

Los resultados obtenidos en el cuestionario indican que Sam Sample tiene un sentido del deber tan fuerte como el de la mayoría de las personas. En consecuencia, se puede anticipar que se mostrará al menos tan comprometido con la finalización de las tareas que ha comenzado como la mayoría de sus colegas.

No obstante, sus puntuaciones también sugieren que se muestra bastante atento a los detalles. En consecuencia, no se espera que experimente excesivas dificultades en perseverar con tareas repetitivas.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- Sam Sample puede encontrar beneficio al asistir a entrenamientos, coaching y/o mentorías en habilidades de manejo del tiempo.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Recuerde reconocer a Sam Sample por la calidad de trabajo que produce.
- Aliente a otros miembros del personal a valorar el deseo de Sam Sample de atender a los detalles.



ENERGÍA E IMPULSO

GRÁFICO DE PERFIL ENERGÍA E IMPULSO

Competencias	Punt.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Energía e Impulso	3	MB			●							

Conducta Típica

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

Al tener un perfil que sugiere que él se presenta como una persona extremadamente "sobria" y a veces hasta inhibido, Sam Sample puede aparecer como una persona falta de motivación en comparación con sus colegas más vivaces y animados.

Así como los demás pueden ser propensos a percibir a Sam Sample como una persona seria y poco animado, es poco probable que para él sea fácil el generar entusiasmo en sus colegas y subordinados.

Sus respuestas al cuestionario indican que es probable él actúe como una persona muy servicial y que prefiera evitar la confrontación. Como resultado, en caso tal de ser requerido, puede experimentar un poco de dificultad a la hora de exigir ponerse "manos a la obra" a compañeros de trabajo poco cooperadores.

Su perfil sugiere, además, que él puede dejar que otros tomen la iniciativa. Como resultado, sus colegas más asertivos pueden a veces percibirlo como una persona con poca iniciativa.

Posibles Necesidades de Desarrollo y Entrenamiento

- La capacitación en técnicas de resolución de problemas, posiblemente será de valor a Sam Sample para ayudarlo a mantener sus altos niveles de energía e impulso cuando se enfrenta a contratiempos y fracasos.
- Es muy probable que la capacitación que le ayude a desarrollar estrategias para motivar a sus compañeros y subordinados sea de beneficio para Sam Sample.
- Sam Sample puede encontrar que la capacitación en habilidades de liderazgo puede ser de beneficio para él.

Posibles Necesidades de la Línea de Gestión

- Ofrezca palabras de motivación cuando él se enfrente a contratiempos o fracasos.
- Recuerde enfocarse en los éxitos de Sam Sample en lugar de sus problemas o deficiencias.
- Modele cómo debe dar aliento y motivar a sus subordinados.
- Ofrezca elogios si Sam Sample toma el liderazgo y muestra iniciativa.
- Tenga cuidado de no socavar su iniciativa si él trata de presionar a sus subalternos o compañeros hacia la acción.



PLAN DE DESARROLLO

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

Proceso de desarrollo sugerido:

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



1. RETROALIMENTACIÓN Y REACCIONES

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

¿Qué aprendió de estos resultados?

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

¿Con cuáles áreas está usted más de acuerdo?

¿Con cuáles áreas está usted más en desacuerdo?



2. SELECCIONANDO LAS POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

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

	Este plan de desarrollo es para:	Este plan de desarrollo es supervisado por:
Nombre	Sam Sample	
Cargo		
Firma		
Fecha		

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

Competencia	Dimensiones Conductuales Destacadas	Necesidad	Prioridad
	Responsabilidad por los propios errores y equivocaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Preferencia por el pensamiento estratégico, prefiere mirar las situaciones desde "el panorama más amplio".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Interés en establecer buena relación con colegas y clientes. Tendencia a colaborar con otros. Tacto y diplomacia. Interés en desarrollar relaciones de confianza con sus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Habilidad para afrontar bien la presión. Confianza en los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Presencia social. Empatía y disposición a brindar apoyo. Estilo equilibrado de negociación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Delegación de tareas y responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energía e Impulso	Entusiasmo y energía. Orientación a resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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



3. PLAN DE DESARROLLO

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

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

¿Qué competencias usted desea desarrollar?

¿Por qué es importante o necesario desarrollar éstas áreas?

¿Cómo desarrollará éstas áreas?

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

¿Cuándo desea alcanzar el nivel de competencias deseado?