

Candidato Ejemplo
22 Oct 2013

NIVEL: EXPERTO

DESCARRILADORES

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE REPORTE

Las siguientes secciones presentan los resultados del perfil de descarriladores de personalidad de Candidato Ejemplo:

1. Guía para el uso de este Reporte

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

2. Perfil de Descarriladores

- Gráfica del Perfil de Descarriladores

3. Disfuncionales de Comportamiento Categorías

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

4. Consideraciones Adicionales

ACLARACIÓN

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

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



GUÍA PARA EL USO DE ESTE REPORTE

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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



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

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

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

Por favor tome nota:

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



DIMENSIONES

Las definiciones de los 12 síndromes descarriladores se presentan adelante

SÍNDROMES DE COMPORTAMIENTO DISFUNCIONAL EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

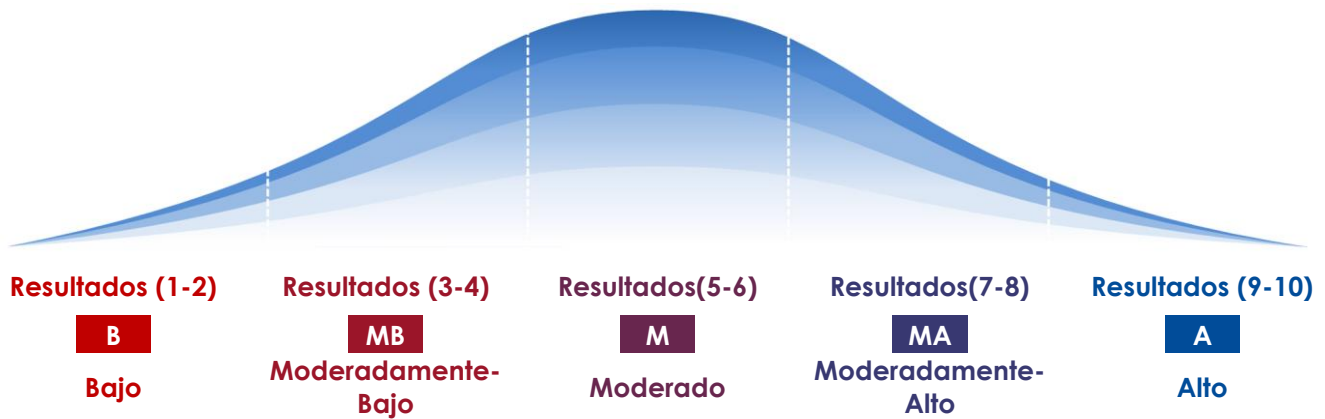
Temperamental - Resentido: Individuos con altos puntajes en esta categoría de conductas disfuncional son propensos a estados de ánimo cambiantes. Consecuentemente sus colegas pueden describirlos como cambiantes y hasta impredecibles en su forma de reaccionar a los eventos y situaciones. Con menos niveles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



ESCALA DE RESULTADOS

Se utiliza una referencia de grupo para evaluar los resultados de Candidato Ejemplo y determinar su tendencia a presentar comportamientos retadores en el lugar de trabajo en comparación con los otros. Sus resultados son presentados como puntajes estandarizados en una escala que se extiende de 1 a 10.

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



GRUPOS UTILIZADOS COMO REFERENCIA

La siguiente norma fue utilizada para generar este reporte:

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

ESTILO DE RESPUESTA

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

Los resultados indican que Candidato Ejemplo ha respondido al cuestionario de una manera abierta y honesta.



PERFIL DE DESCARRILADORES

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

Puntajes que se ubican dentro de los rangos "Alto" o "Moderadamente Alto" deben ser investigados con detalle a través de entrevistas y otras técnicas de cotejo de evidencias de cada candidato. Adelante se presenta una descripción de cada uno de los síndromes descarriladores de la conducta que pudieran impactar la conducta de Candidato Ejemplo.

GRÁFICA DEL PERFIL DE DESCARRILADORES

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Excéntrico – Distráido	6	M						●				
Apaciguador – Condescendiente	4	MB				●						
Suspicaaz – Desconfiado	6	M						●				
Volátil – Explosivo	6	M						●				
Indisciplinado – Inconformista	5	M					●					
Individualista - No comprometido	9	A									●	
Rígido – Perfeccionista	4	MB				●						
Confrontativo - Retador	3	MB			●							
Manipulador - Maquiavélico	3	MB			●							
Evitativo - Pasivo	4	MB				●						
Arrogante - Egocéntrico	4	MB				●						
Temperamental - Resentido	6	M						●				



EXCÉNTRICO – DISTRAÍDO

GRAFICO DE PERFIL EXCÉNTRICO – DISTRAÍDO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Excéntrico – Distráido	6	M										

Excéntrico - Distráido

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



APACIGUADOR – CONDESCENDIENTE

GRAFICO DE PERFIL APACIGUADOR – CONDESCENDIENTE

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apaciguador – Condescendiente	4	MB				●						

Apaciguador - Condescendiente

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



SUSPICAZ – DESCONFIADO

GRAFICO DE PERFIL SUSPICAZ – DESCONFIADO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Suspicaaz – Desconfiado	6	M										

Suspicaaz - Desconfiado

La puntuación obtenida por Candidato en la escala del síndrome suspicaaz-Desconfiado cae dentro del rango promedio. Esto sugiere que es poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores/reclutadores desean considerar alguna potencial dificultad, refiéransse al renglón Consideraciones Adicionales.



VOLÁTIL – EXPLOSIVO

GRAFICO DE PERFIL VOLÁTIL – EXPLOSIVO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Volátil – Explosivo	6	M										

Volátil- Explosivo

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



INDISCIPLINADO – INCONFORMISTA

GRAFICO DE PERFIL INDISCIPLINADO – INCONFORMISTA

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indisciplinado – Inconformista	5	M										

Indisciplinado - Inconformista

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



INDIVIDUALISTA - NO COMPROMETIDO

GRAFICO DE PERFIL INDIVIDUALISTA - NO COMPROMETIDO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individualista - No comprometido	9	A										

Individualista - No comprometido

El perfil de Candidato indica que no tiene mucho interés en los demás y que las personas tienden a verlo como muy cortante y ligeramente distante. Como resultado, se esperaría que tuviera dificultades estableciendo buenas relaciones interpersonales y probablemente, le tome un bastante tiempo a la gente para encariñarse con él. Se podría esperar que tuviera muy bajos niveles de empatía y como consecuencia probablemente no sea muy bueno escuchando a los demás. Tiende a ser bastante insensible a las necesidades emocionales de la gente y sus colegas probablemente no lo busquen si necesitan ayuda y apoyo. Esto posiblemente podría resultar inclusive a veces en que no le informaran de situaciones que el debería conocer

Su perfil sugiere que a Candidato le disgusta trabajar en equipos y prefiere, mucho trabajar sólo lejos de lo que el pudiera considerar las distracciones de otras personas. Tiende a tener poco interés en las conversaciones sencillas y en la interacción social casual que ayuda a construir y mantener la cohesión de un equipo. Como consecuencia cuando se relaciona con los clientes y colegas, el probablemente lo haga de una manera bastante formal e impersonal la cual lo llevaría a ser visto como ligeramente artificial y ligeramente acartonado. Como consecuencia, podría esperarse que a veces tratara de evitar tareas que involucren contacto cara a cara con la gente

El patrón de puntuaciones obtenidas por Candidato sugiere que es bastante sometido un tanto inhibido socialmente. Consecuencia de esto, luce carente de motivación y de empuje al compararlo con sus colegas más vivos y animados. Como las personas tienden a verlo como alguien un tanto austero y un tanto desanimado, probablemente no encuentre muy fácil motivar a sus colegas y subordinados y a entusiasmarlos. Su perfil sugiere que probablemente se sienta un tanto ansioso en entornos sociales y si tiene que hablar cara a cara con un grupo de personas que no conoce especialmente bien. Como resultado, no se esperaría que Candidato fuera un muy orador persuasivo.



RÍGIDO – PERFECCIONISTA

GRAFICO DE PERFIL RÍGIDO – PERFECCIONISTA

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rígido – Perfeccionista	4	MB				●						

Rígido – Perfeccionista

La puntuación obtenida por Candidato en el síndrome Rígido – Perfeccionista cae dentro del rango por debajo del promedio (ejemplo 4 o menos). Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo los entrevistadores/reclutadores se refieren al perfil del 15FQ+ de Candidato si requieren más detalles sobre Su estilo interpersonal y de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



CONFRONTATIVO - RETADOR

GRAFICO DE PERFIL CONFRONTATIVO - RETADOR

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confrontativo - Retador	3	MB										

Confrontativo - Retador

La puntuación obtenida por Candidato en el síndrome Confrontativo-Retado cae dentro del rango significativamente por debajo del promedio (ejem.4 o menos). Esto sugiere que es muy poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo los entrevistadores/reclutadores podrán referirse al perfil del 15FQ+ de Candidato si requieren más detalles sobre Su estilo interpersonal y de pensamiento y de sus respuestas ante la presión y estrés.



MANIPULADOR - MAQUIAVÉLICO

GRAFICO DE PERFIL MANIPULADOR - MAQUIAVÉLICO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Manipulador - Maquiavélico	3	MB			●							

Manipulador - Maquiavélico

La puntuación obtenida por Candidato en la escala del síndrome Manipulador-Maquiavélico cae dentro del rango significativamente por debajo del promedio (por ejemplo 4 o menos). Esto sugiere que es muy poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro de este síndrome. Si los entrevistadores/reclutadores necesitan más detalles, refiéranse al perfil 15FQ+ de Candidato donde se comentan su manejo interpersonal, su estilo de pensamiento y sus respuestas ante la presión y el estrés.



EVITATIVO - PASIVO

GRAFICO DE PERFIL EVITATIVO - PASIVO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evitativo - Pasivo	4	MB				●						

Evitativo - Pasivo

La puntuación obtenida por Candidato en el síndrome Evitativo- Pasivo cae dentro del rango por debajo del promedio (ejemplo 4 o menos). Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo los entrevistadores/reclutadores podrán referirse al perfil del 15FQ+ de Candidato si requieren más detalles sobre Su estilo interpersonal y de pensamiento y de sus respuestas ante la presión y el estrés.



ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

GRAFICO DE PERFIL ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arrogante - Egocéntrico	4	MB										

Arrogante - Egocéntrico

La puntuación obtenida por Candidato en el síndrome Arrogante-Egocéntrico cae dentro del rango por debajo del promedio (ejemplo 4 o menos). Esto sugiere que es relativamente poco probable que presente conductas que representen un desafío dentro del dominio de este síndrome. Sin embargo los entrevistadores/reclutadores podrán referirse al perfil del 15FQ+ de Candidato si requieren más detalles sobre Su estilo interpersonal y de pensamiento y de sus respuestas ante la presión y el estrés.



TEMPERAMENTAL - RESENTIDO

GRAFICO DE PERFIL ARROGANTE - EGOCÉNTRICO

Conducta Disfuncional	Puntaje	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Temperamental - Resentido	6	M										

Temperamental - Resentido

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



CONSIDERACIONES ADICIONALES

Siguientes conclusiones pueden derivarse de perfil de Candidato Ejemplo:

Consideraciones Adicionales

- Los resultados sugieren que sus puntos de vista y opiniones son muy diferentes de los de la mayoría de personas. Tiende a ser de mente en muy abstracta y propenso algunas veces a darle tanto valor a los conceptos teóricos que pierde de vista el sentido práctico de las cosas. Como resultado, sus colegas podrían considerar muchos de sus ideas bastante irreales y a veces menos valiosas.
- El perfil de Candidato sugiere que tiene una visión relativamente cínica de la naturaleza humana y tiende a creer que de la gente está buscando alcanzar sus propios fines. Como resultado se esperaría que fuera un tanto desconfiado de los demás y fuera bastante reacio a dar a la gente el beneficio de la duda.
- El perfil de Candidato indica que es muy propenso a cambios de ánimo y no es especialmente diplomático, por lo tanto podría a veces mostrarse temperamental.
- El perfil de Candidato sugiere que es propenso a los cambios de ánimo y no es especialmente animado. Como resultado, se esperaría que tuviera algo dificultad manteniendo sus niveles de energía y empuje por largos períodos de tiempo. Más aún, existe el riesgo de que en ocasiones se sienta afectado por bajos estados de ánimo.