

TOP

Triada Oscura de la Personalidad en el Trabajo

Informe para el profesional



Autores:

Informe: D. Schwarzinger y H. Schuler.

Solución informática: X. Minguijón

Diseño: R. Sánchez





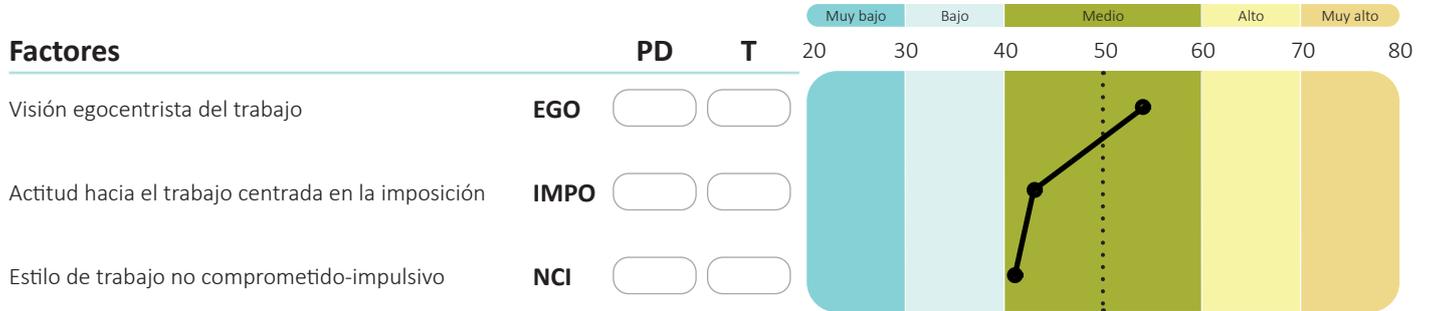
Id:

Edad: **Sexo:** **Fecha de aplicación:**

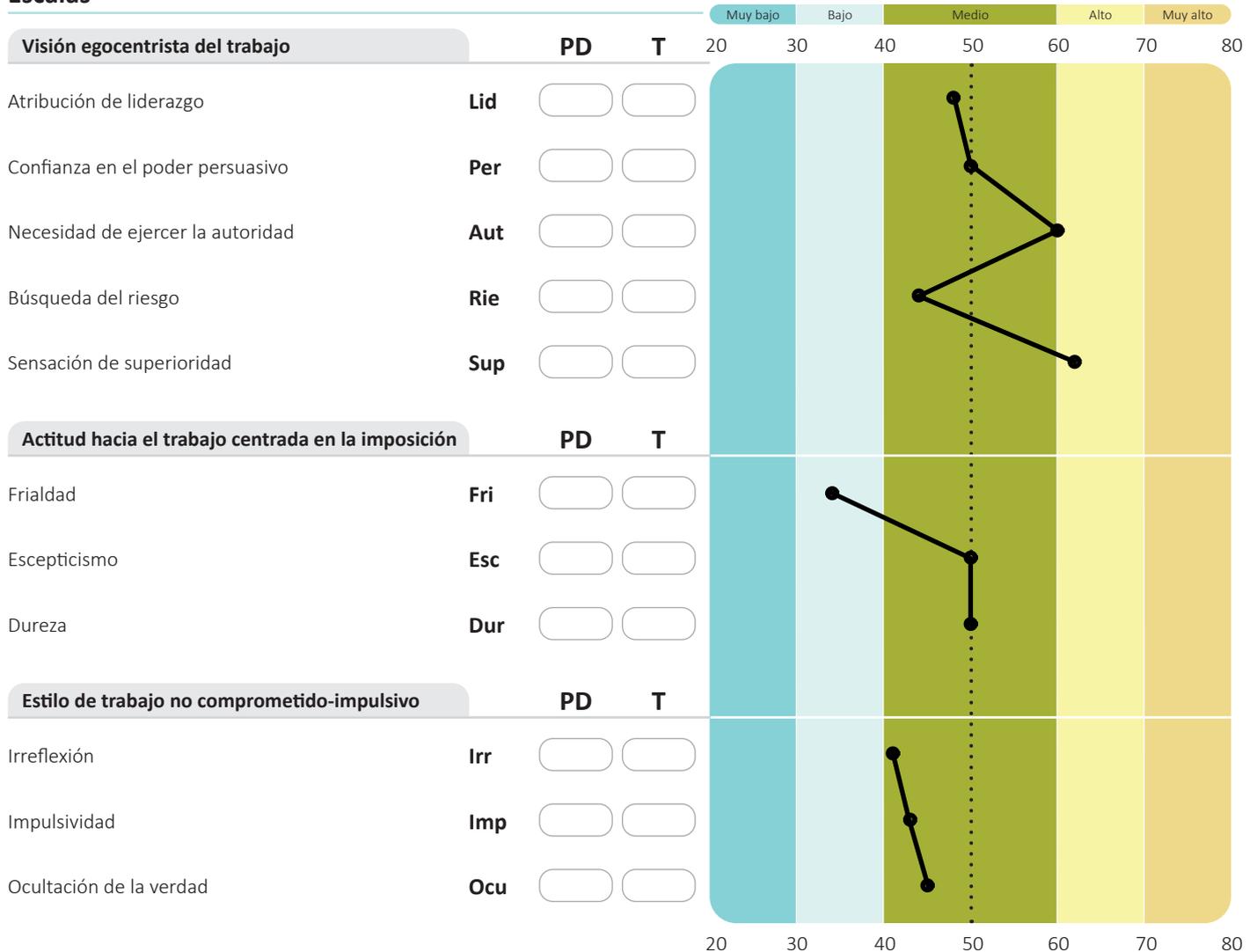
Baremo:

Responsable de la aplicación:

Factores



Escalas



Nota: T, escala típica con media = 50 y desviación típica = 10.

El TOP es un cuestionario que evalúa los aspectos de la tríada oscura de la personalidad relacionados con el trabajo, mediante tres grandes factores y once escalas asociadas. Las características de la tríada oscura de la personalidad están presentes en todas las personas en mayor o menor medida; del mismo modo, las puntuaciones obtenidas pueden verse afectadas por el puesto que se ocupa o el entorno laboral específico. En muchos casos, se piensa que los líderes que ocupan posiciones más altas son más efectivos si poseen alguna de estas cualidades, pero en realidad estos rasgos suelen tener un efecto negativo sobre el trabajo. El TOP permite identificar precisamente si las preferencias de una persona por las características de la tríada oscura son superiores a la media, lo que podría implicar la presencia de comportamientos laborales contraproducentes y un peor desempeño laboral.

La información que aparece a continuación se basa en cinco rangos de puntuaciones (a partir de la comparación con una muestra normativa de referencia) y representa algunos ejemplos de los comportamientos en el ámbito profesional que muestran las personas que se encuentran dentro de dichos rangos. Es posible que desee comparar el comportamiento de Caso ilustrativo 2 con los ejemplos que se describen en este informe, para confirmar si estas representaciones se ajustan a Caso ilustrativo 2.

VISIÓN EGOCENTRISTA DEL TRABAJO

Este factor evalúa en qué medida Caso ilustrativo 2 muestra tendencias en el entorno laboral que podrían considerarse como egoístas o interesadas. Esto puede referirse a un mero egocentrismo, pero también a sentimientos de grandeza en relación con cómo Caso ilustrativo 2 percibe su propio desempeño o incluso a la convicción de que tiene el derecho y el deber de liderar y dirigir a otras personas.

La Visión egocentrista del trabajo valora la probabilidad de que las personas muestren una autoestima exagerada, particularmente respecto a su propia importancia, pero también respecto a sus habilidades de liderazgo y la influencia que tienen sobre otros. Del mismo modo, valora la presencia de un sentimiento de satisfacción personal cuando se ejerce la autoridad sobre los demás y cuando se participa en tareas y actividades con un nivel de riesgo alto.

En el caso de Caso ilustrativo 2, la puntuación en Visión egocentrista del trabajo se sitúa en un rango medio. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, muestra una valoración realista y equilibrada de sus habilidades y sus contribuciones, la cual favorece un desempeño laboral efectivo. Las puntuaciones dentro de este rango indican que percibe a sus compañeros/as como iguales. También son indicativas de que desempeña su trabajo con confianza y convicción formando parte de diferentes equipos y ante sus superiores.

Como se aprecia en el perfil gráfico, el factor de Visión egocentrista del trabajo se compone de cinco escalas (Atribución de liderazgo, Confianza en el poder persuasivo, Necesidad de ejercer la autoridad, Búsqueda del riesgo y Sensación de superioridad), las cuales se analizan con mayor detalle en los siguientes apartados.

Atribución de liderazgo

Las respuestas de Caso ilustrativo 2 sugieren que valora sus habilidades de liderazgo de forma adecuada, bien informada y realista. Parece que no sobreestima estas habilidades ni expresa una pretensión

particular de ser líder; su deseo de liderar parece apropiado y genuino.

Confianza en el poder persuasivo

Teniendo en cuenta la puntuación obtenida, parece que Caso ilustrativo 2 muestra un buen juicio sobre cómo trabaja y colabora con sus compañeros/as para alcanzar los objetivos laborales. Las puntuaciones dentro de este rango sugieren un enfoque creíble y fiable del trabajo en equipo, mostrándose como una persona que no parece ser demasiado encantadora o manipuladora.

Necesidad de ejercer la autoridad

Caso ilustrativo 2 ha indicado que se siente cómoda ejerciendo la autoridad e influyendo sobre los demás y que podría utilizar con éxito un estilo de liderazgo directivo cuando fuera necesario. Las puntuaciones dentro de este rango también sugieren una cierta comodidad al asumir una posición de poder, pero no un deseo de búsqueda activa del poder por el mero hecho de ostentarlo.

Búsqueda del riesgo

Caso ilustrativo 2 prefiere buscar nuevas oportunidades y se siente cómoda con la incertidumbre. Gestiona este tipo de situaciones con sensatez, sin asumir riesgos demasiado altos.

Sensación de superioridad

Caso ilustrativo 2 cree que tiene más y mejores habilidades que la mayoría de las personas con las que trabaja. Asimismo, considera que su propio desempeño es superior al de sus compañeros/as. Sería recomendable que reflexionara sobre si esta sensación se ajusta a la realidad, ya que podría tener un impacto negativo sobre su trabajo si los demás no comparten su forma de verlo.

ACTITUD HACIA EL TRABAJO CENTRADA EN LA IMPOSICIÓN

Este factor evalúa en qué medida Caso ilustrativo 2 muestra una dureza y una frialdad emocional que, junto con una actitud de desconfianza hacia sus compañeros/as, puede significar que se presenta como un activo formidable en el trabajo. Esto puede deberse a la gran confianza que Caso ilustrativo 2 tiene en su propia fortaleza y capacidad de logro en el trabajo, así como a su creencia en la necesidad de ser una persona asertiva y dura para alcanzar sus objetivos en el ámbito laboral.

Las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor es más probable que tengan una actitud escéptica hacia los demás y muestren menos compasión y comprensión con sus compañeros/as. De hecho, están convencidas de la importancia de mostrarse fuertes y asertivas en el trabajo para poder tener éxito.

La puntuación de Caso ilustrativo 2 en este factor se sitúa en un rango medio. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, tiene una visión equilibrada sobre la necesidad de ser asertiva en el trabajo, junto con una apertura general a la cooperación. Muestra confianza y empatía hacia sus compañeros/as, sus clientes/as y socios/as. Además, confía en su capacidad para lograr sus metas.

La Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición se compone de tres escalas: Frialdad, Escepticismo y Dureza.

Frialdad

Los resultados en esta escala sugieren que Caso ilustrativo 2 es una persona empática, con una conciencia marcada sobre cómo pueden verse afectadas otras personas por sus emociones y sentimientos.

Escepticismo

Teniendo en cuenta las respuestas dadas, parece que, aunque Caso ilustrativo 2 muestra un cierto nivel positivo de escepticismo en el trabajo hacia las intenciones de sus compañeros/as, no desconfía de ellos/as inmediatamente ni los/as ve de forma negativa. Está alerta a las motivaciones y las peticiones cuestionables, pero está dispuesta a colaborar cuando es necesario.

Dureza

Caso ilustrativo 2 muestra el nivel de dureza y asertividad necesario para alcanzar con éxito sus objetivos en el trabajo. Es poco probable que ignore las opiniones de sus compañeros/as o se comporte de forma poco ética para alcanzar los objetivos profesionales.

ESTILO DE TRABAJO NO COMPROMETIDO-IMPULSIVO

Este factor evalúa en qué medida Caso ilustrativo 2 muestra un estilo de trabajo poco estructurado que podría estar relacionado con una forma de actuar irresponsable o impulsiva. Asimismo, permite valorar la disposición a ignorar las normas y a usar la mentira para alcanzar los objetivos profesionales.

Las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor es más probable que actúen de forma impulsiva y aborden de forma vaga o imprecisa las tareas laborales, lo cual podría ser interpretado por los demás como una conducta irresponsable. También es más probable que ignoren o se salten a propósito las normas establecidas y que sean calculadoras y poco honestas cuando se las presiona para lograr el éxito en el trabajo.

La puntuación de Caso ilustrativo 2 en este factor se sitúa en un rango medio. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, muestra un grado de planificación bastante acertado y un buen equilibrio en el modo de ceñirse estrictamente a las normas y los procesos establecidos en el trabajo. Tiende a no dejarse llevar por la rutina y aborda su trabajo de forma honesta.

Las escalas que componen esta dimensión son Irreflexión, Impulsividad y Ocultación de la verdad.

Irreflexión

Caso ilustrativo 2 prefiere organizar su trabajo y tener en mente los objetivos y las aspiraciones a largo plazo, pero es capaz de tolerar y aceptar los cambios. Suele ser flexible y puede modificar sus planes y prioridades de acuerdo con las situaciones cambiantes.

Impulsividad

Los resultados de Caso ilustrativo 2 sugieren que tiende a implicarse personalmente en las tareas y proyectos del trabajo, pero es capaz de gestionar sus respuestas ante resultados indeseados para mantener el control sobre sus emociones y sus comportamientos.

Ocultación de la verdad

Caso ilustrativo 2 valora la necesidad y las ventajas de la diplomacia y la confidencialidad en algunas situaciones laborales, pero no mentiría ni ocultaría información innecesariamente a sus compañeros/as.