



Informe profesional

Gestión por competencias
SOSIA 

Nombre y apellidos: Caso Ilustrativo

Fecha: 10/10/2008

ictines



Copyright © 2008 by TEA Ediciones, S.A

Informe generado desde www.teacorrige.com. Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.



Nombre:

Edad: Sexo: Fecha de aplicación:

Baremo:

Formación: Dpto:

Cargo: N° personas:

ESCALAS

PD

PT

1

3

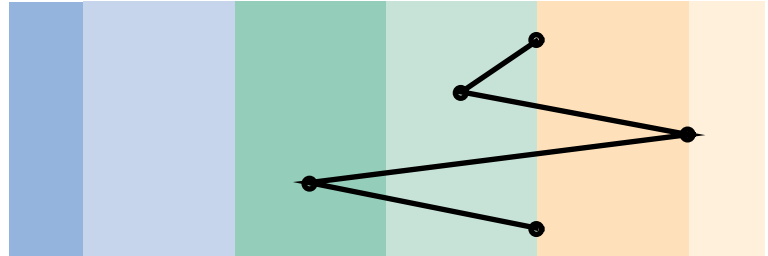
5

7

9

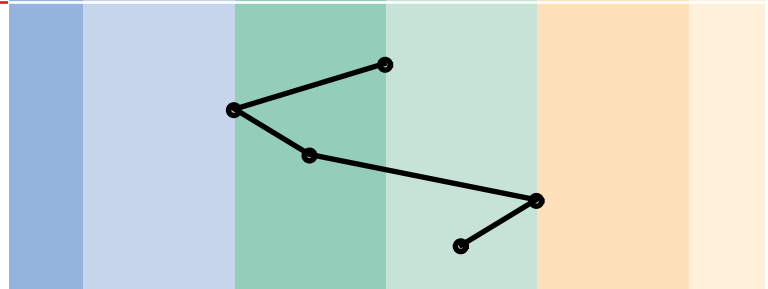
DIMENSIONES PERSONALES

- Asc** Ascendencia
- Est** Estabilidad emocional
- Aut** Autoestima
- Vit** Vitalidad
- Res** Responsabilidad



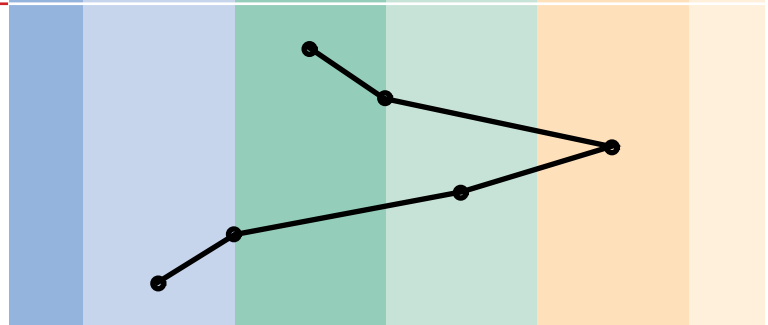
ASPIRACIONES

- A** Resultados
- R** Reconocimiento
- I** Independencia
- V** Variedad
- B** Benevolencia



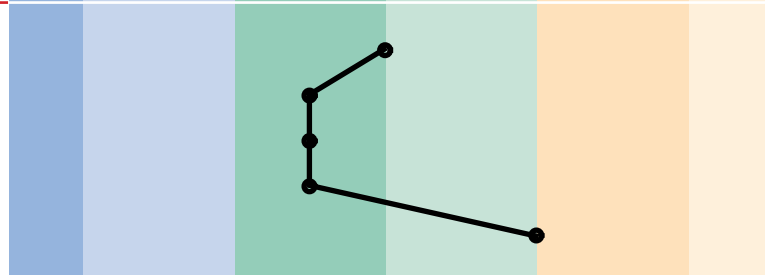
TRABAJO

- Cau** Cautela
- Ori** Originalidad
- P** Practicidad
- D** Decisión
- O** Orden
- G** Metas



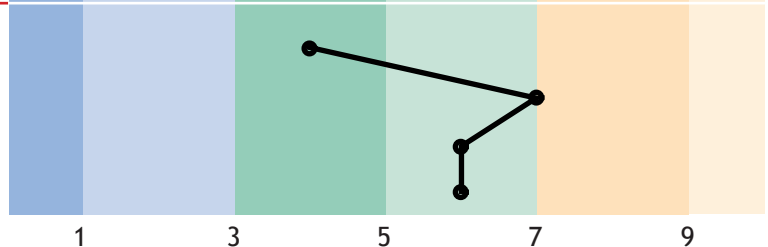
INTERCAMBIOS

- Soc** Sociabilidad
- Com** Comprensión
- S** Estímulo
- C** Conformidad
- L** Liderazgo



COMPORTAMIENTO LABORAL

- A** Organización y estructura
- B** Poder y actividad
- C** Apertura y estabilidad
- D** Altruismo y convicciones



PD

PT

1

3

5

7

9

1. ANÁLISIS DE LOS CUATRO EJES

Los rasgos de personalidad y valores que evalúa SOSIA se han agrupado empíricamente en cuatro ejes que facilitan la interpretación de los resultados. En el caso de Caso Ilustrativo se han obtenido los datos que se describen a continuación.

1.1. Eje 1. Dimensiones personales

El eje 1 recoge cinco escalas de personalidad que permiten conocer algunas de las características más significativas de la personalidad del sujeto evaluado.

Caso Ilustrativo juega un papel activo en los grupos interviniendo de forma independiente en sus exposiciones. Sabe defender sus ideas y actúa con firmeza en sus relaciones utilizando tácticas de persuasión y despertando emociones en sus interlocutores. Posee capacidad para establecer un buen nivel de comunicación.

Posee una estabilidad emocional de tipo medio. No destaca por el manejo óptimo de sus emociones pero no llega a ser inestable emocionalmente. Su nivel de ansiedad y tolerancia a la frustración es aceptable.

Caso Ilustrativo es una persona con una elevada confianza en sí misma. Tiene una percepción óptima de sus recursos, que puede ser desmesurada en algunas situaciones. En ocasiones puede mostrarse arrogante y sobrevalorar sus capacidades.

La autoconfianza y seguridad que demuestra Caso Ilustrativo le permite prescindir de la necesidad de admiración y reconocimiento hacia su persona por parte del entorno.

Se describe como una persona con un nivel de energía y constancia de tipo medio. No puede definirse como una persona dinámica pero tampoco es pasiva. Será capaz de actuar cuando tenga las motivaciones adecuadas.

Caso Ilustrativo se dedica asiduamente a las tareas asignadas. Posee elevado tesón, un alto nivel de implicación y control del trabajo, lo que le convierte en una persona digna de confianza. Muestra un importante sentido de la responsabilidad y de compromiso con el puesto de trabajo.

1.2. Eje 2. Aspiraciones

En este eje se recogen cinco dimensiones que se refieren a valores que son más o menos importantes para la persona evaluada, especialmente son valores que se refieren a sus anhelos o aspiraciones. La persona se sentirá más o menos motivada y satisfecha en su trabajo en la medida en que éste le permita alcanzar las aspiraciones que le mueven y le interesan.

Caso Ilustrativo presenta una motivación de logro y orientación hacia los resultados de tipo medio. Concede importancia al éxito y al progreso de una forma comedida.

Caso Ilustrativo no concede importancia a las consecuencias derivadas de la posición social y el éxito profesional ni busca situaciones que le permitan destacar. Tampoco encuentra en los

elogios su fuente de motivaci3n y satisfacci3n personal y no es sensible al reconocimiento social.

No atribuye trascendencia al reconocimiento social, tal vez porque Caso Ilustrativo presenta una acusada autoconfianza y puede prescindir f3cilmente de este tipo de refuerzo.

A pesar de que no muestra inter3s en la b3squeda de situaciones que le permitan destacar, siente satisfacci3n por la direcci3n de personas y la ocupaci3n de puestos elevados dentro de la jerarquía laboral.

Posee una necesidad de libertad de acci3n moderada. Espera poder conseguir establecer sus puntos de vista pero tambi3n pide consejo y guía para desarrollar las tareas. Gusta de puestos donde tenga disponible o instaurada una direcci3n y a la vez pueda gozar de una razonable dosis de autonomía.

Caso Ilustrativo prefiere que el campo de sus actividades no est3 limitado. Le atrae la novedad y los ambientes diferentes. Evita las tareas rutinarias. La monotonía pudiera provocar un descenso en su rendimiento. Se estimula y motiva ante nuevas situaciones y tareas.

La necesidad de estímulos que manifiesta est3 conectada con su capacidad para trabajar en ambientes poco estructurados. Su gusto por la variedad facilita a Caso Ilustrativo el trabajo en circunstancias desorganizadas.

La capacidad de Caso Ilustrativo para trabajar en equipo y en la consecuci3n de objetivos compartidos es de tipo medio. Tambi3n es moderado su grado de generosidad y solidaridad.

1.3. Eje 3. Trabajo

El tercer eje de SOSIA contempla seis facetas referentes a la personalidad y los valores del sujeto evaluado, que tienen especial inter3s en el campo laboral y que pueden condicionar de forma notable la eficacia y los resultados que cabe esperar en su trabajo. En la medida en que estas cualidades se adecuen m3s al puesto de trabajo en cuesti3n, los resultados esperables ser3n tambi3n m3s elevados y satisfactorios.

Dentro del continuo reflexividad-impulsividad, Caso Ilustrativo se sitúa en un punto medio. Sabe ser prudente y reflexionar pero sin divagar en exceso ni dilatar sus respuestas.

Manifiesta un moderado inter3s por los problemas complejos. Muestra cierta curiosidad intelectual y, al mismo tiempo, tiene la necesidad de referirse a ámbitos conocidos.

Caso Ilustrativo muestra un esp3ritu pr3ctico, materialista y apegado al beneficio. Concede mucha importancia a los bienes materiales y evalúa de forma constante el binomio coste/beneficio dando mayor prioridad al corto plazo. Se orienta hacia resultados que puedan ver la luz de forma rápida.

Caso Ilustrativo es capaz de tomar sus propias decisiones pero, al mismo tiempo, suele solicitar opiniones del entorno para asegurar sus criterios.

No depende de una estructura fija de procedimientos y su modo de afrontar las tareas es flexible y no precisa planificar sus conductas. Adaptable a distintos escenarios, su nivel de desempeño no se resiente ante situaciones desestructuradas. Posee capacidad de manejarse en ambientes desorganizados.

El gusto por las tareas variadas que exhibe se extiende a su capacidad por abordar sus funciones en ambientes desestructurados.

Caso Ilustrativo simultanea tareas con facilidad. Posee un enfoque global de los procedimientos. Puede trabajar sin tener un objetivo claramente definido, siendo capaz de perseguir varias metas al mismo tiempo.

Su habilidad de sincronizar varios objetivos se ve favorecida por su destreza de acción en ambientes desorganizados.

1.4. Eje 4. Intercambios

En este último eje se analizan cinco valores y rasgos de la personalidad que se refieren a la forma en que el sujeto tiende a relacionarse con otras personas y a las características que suelen revestir sus intercambios con los demás.

Caso Ilustrativo posee una capacidad media para establecer vínculos y relaciones sociales pero no busca sistemáticamente el contacto social.

Caso Ilustrativo se define como una persona con cierta apertura hacia concepciones y postulados ajenos pero también manifiesta un talante crítico. Posee una moderada capacidad de empatía.

No busca de forma espontánea la aprobación de los demás si no es en situaciones críticas.

Posee capacidad para sintonizar con los objetivos de un grupo u organización a la vez que se rebela cuando está en desacuerdo.

Experimenta satisfacción ocupando puestos destacados y ejerciendo influencia sobre las personas y las situaciones. Ambiciona el poder y las posiciones elevadas dentro de la jerarquía.

La necesidad de tener influencia sobre otros va unida a una capacidad para ejercitarla.

Muestra interés por el ejercicio de la autoridad; sin embargo ignora situaciones que permitan poner de relieve sus recursos.

2. ESTILO DE COMPORTAMIENTO LABORAL

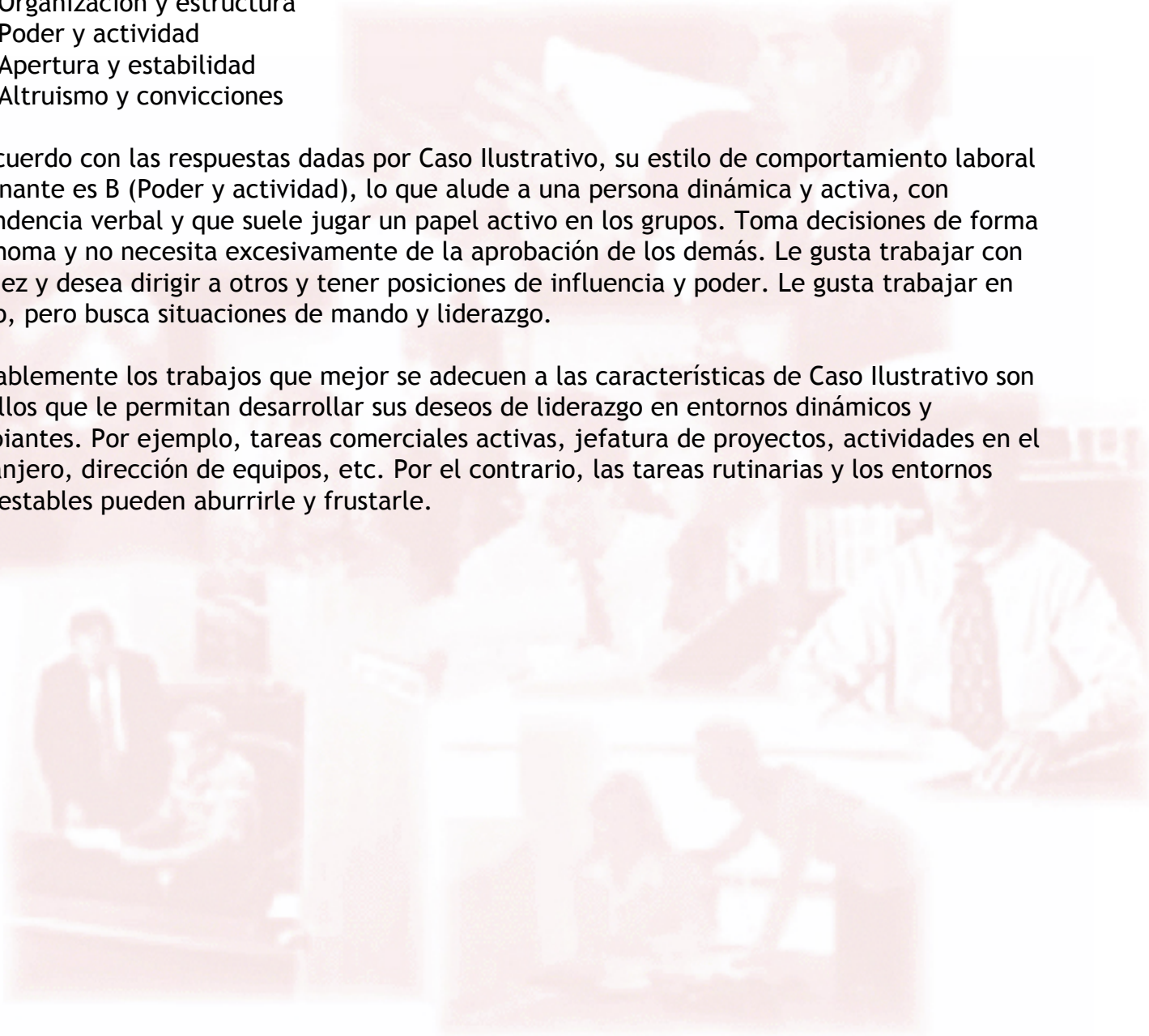
SOSIA ha permitido identificar cuatro estilos de comportamiento laboral que hacen referencia a la forma o formas en que con mayor frecuencia el sujeto suele enfrentarse a su entorno laboral. Estos estilos son el resultado de la agrupación de todas las características antes analizadas e indican maneras típicas de actuar, de dirigir y de relacionarse, que suelen inspirar y colorear muchas de las actuaciones de la persona en el trabajo.

Estos estilos son:

- Organización y estructura
- Poder y actividad
- Apertura y estabilidad
- Altruismo y convicciones

De acuerdo con las respuestas dadas por Caso Ilustrativo, su estilo de comportamiento laboral dominante es B (Poder y actividad), lo que alude a una persona dinámica y activa, con ascendencia verbal y que suele jugar un papel activo en los grupos. Toma decisiones de forma autónoma y no necesita excesivamente de la aprobación de los demás. Le gusta trabajar con rapidez y desea dirigir a otros y tener posiciones de influencia y poder. Le gusta trabajar en grupo, pero busca situaciones de mando y liderazgo.

Probablemente los trabajos que mejor se adecuen a las características de Caso Ilustrativo son aquellos que le permitan desarrollar sus deseos de liderazgo en entornos dinámicos y cambiantes. Por ejemplo, tareas comerciales activas, jefatura de proyectos, actividades en el extranjero, dirección de equipos, etc. Por el contrario, las tareas rutinarias y los entornos muy estables pueden aburrirle y frustrarle.





Informe personal

Gestión por competencias

SOSIA



Nombre y apellidos: Caso Ilustrativo

Fecha: 10/10/2008

¿QUÉ ES SOSIA?

El éxito y el desarrollo de una persona en un puesto de trabajo depende de sus competencias profesionales, pero también de su personalidad y motivaciones.

SOSIA es un instrumento destinado a explorar y evaluar estos componentes personales en cuatro ejes:

Eje I: Dimensiones personales

- Ascendencia
- Estabilidad emocional
- Autoestima
- Vitalidad
- Responsabilidad

Eje II: Aspiraciones

- Resultados
- Reconocimiento
- Independencia
- Variedad
- Benevolencia

Eje III: Trabajo

- Cautela
- Originalidad
- Practicidad
- Decisión
- Orden
- Metas

Eje IV: Intercambios

- Sociabilidad
- Comprensión en las relaciones personales
- Estímulo
- Conformidad
- Liderazgo

SOSIA permite también evaluar los estilos de comportamiento o de gestión.

Independientemente de la profesión de cada persona, todos hacemos nuestro trabajo y nuestras tareas cotidianas de una forma individual, según un estilo específico. SOSIA distingue entre cuatro estilos de comportamiento diferentes:

- Estilo A: Organización y estructura
- Estilo B: Poder y actividad
- Estilo C: Apertura y estabilidad
- Estilo D: Altruismo y convicciones

La importancia de los diferentes aspectos de la personalidad y de los valores de cada persona varían en función de la naturaleza del puesto a desempeñar y del perfil que la empresa ha definido como deseable.

Cuanto más similar sea el perfil de la persona al que la empresa considera deseable, más probabilidades hay de que la adecuación del sujeto al puesto sea duradera y satisfactoria.

Es muy importante para la persona conocer sus propias capacidades, descubrir sus puntos fuertes y débiles, ser consciente de sus intereses, a fin de orientarse adecuadamente en sus opciones profesionales.

SOSIA es un instrumento de evaluación que se ha elaborado para dar respuesta a esta necesidad. La persona, al terminar la aplicación de SOSIA, recibe la información sobre sus resultados y puede comentarla con su examinador, estudiarlos por su cuenta o trabajar sobre ellos en grupo.

SOSIA debe, por tanto, considerarse como una ayuda para el conocimiento de sí mismo y, eventualmente, de los demás.

SOSIA le proporciona una imagen simplificada de Vd. mismo y le indica cómo puede ser percibido por los demás.

Esta imagen, que Vd. puede considerar fiel o deformada, es sin embargo una ayuda útil para la reflexión personal, pues siempre es conveniente estudiarse a sí mismo y tratar de comprenderse.

ATENCIÓN:

Los resultados que figuran a continuación dependen de lo que Vd. ha contestado a las frases de la prueba y deben ser analizados con precaución.

Es una información orientativa sobre su personalidad y sus motivaciones, pero no debe ser considerada como un diagnóstico infalible ni como un molde fijo que no pueda cambiarse. En efecto, puede cambiar con el tiempo en función de sus experiencias y de su evolución personal y profesional.

¿CÓMO INTERPRETAR LOS RESULTADOS?

En cada una de las 21 dimensiones evaluadas se le indicará si la puntuación que ha obtenido es alta, media o baja y que significa ese dato.

Hay que tener en cuenta que el ideal no es obtener puntuaciones elevadas en todos los campos; no sería posible ni conveniente. Cada persona es diferente y tiene sus propios rasgos de personalidad y sus valores. Recuerde que en función de la profesión de cada persona, del puesto de trabajo que ocupa o desea obtener y de la empresa o sector de actividad, puede ser mejor obtener en ciertos rasgos un 1 que un 3; pero lo contrario puede darse también en otras circunstancias.

Al final del informe figura la descripción de los cuatro estilos de comportamiento. Aquél que

presente una puntuación más elevada representa su tendencia predominante en cuanto a comportamientos profesionales.

DIMENSIONES PERSONALES

Ascendencia

[Alta] Personalidad firme, con capacidad de emprender cosas y de comprometerse, tanto en la acción como en las relaciones personales. Debe tener cuidado de no "aplastar" a los demás.

Estabilidad emocional

[Media] Puede perder su seguridad ante situaciones inhabituales, pero es capaz de afrontar las dificultades normales en un contexto familiar.

Autoestima

[Alta] Posee una buena imagen de sí mismo; es consciente de sus méritos y posibilidades. Tiene seguridad y confianza, lleva a cabo sus proyectos y sabe sacar el mejor partido de sus recursos personales. No tiene complejos ni se siente inferior ante los demás.

Vitalidad

[Media] Se muestra activo cuando se producen condiciones favorables. Puede, sin embargo, necesitar de ciertos estímulos para mantener un buen nivel de actividad.

Responsabilidad

[Alta] Se muestra como una persona responsable y comprometida que lleva sus proyectos o las misiones que se le confían hasta el final. Tiene capacidad de dedicarse a sus tareas y de perseverar cuanto sea necesario. Es merecedor de confianza cuando se le asigna una misión.

ASPIRACIONES

Resultados

[Media] Sin llegar a carecer de exigencia personal, se fija objetivos o metas realistas.

Reconocimiento

[Baja] Se trata de una persona poco preocupada por la imagen que transmite, por los elogios de los demás o por obtener una posición social destacada.

Independencia

[Media] Busca una cierta libertad de acción y de decisión, pero es capaz de adaptarse a los demás y de trabajar en equipo.

Variedad

[Alta] Le gusta la novedad, el riesgo, lo inédito y las sensaciones nuevas. Se adapta con facilidad a lo nuevo.

Puede encontrar dificultades para perseverar y acabar las empresas que acomete.

Benevolencia

[Media] Puede interesarse por los demás y ayudarles, sin que ello sea una de sus prioridades principales.

TRABAJO

Cautela

[Media] Sabe ser prudente y reflexionar, pero sin diferir excesivamente la acción o la toma de decisiones.

Originalidad

[Media] Tiene un espíritu abierto pero, al mismo tiempo, le gusta referirse a esquemas conocidos y probados.

Practicidad

[Alta] Muestra un espíritu práctico, se siente implicado en los resultados e intenta obtener beneficios y ventajas de todo lo que emprende.

Puede tener el riesgo de dar prioridad al corto plazo y buscar soluciones inmediatas en detrimento del trabajo a largo plazo.

Decisión

[Media] Es capaz de implicarse personalmente en las decisiones pero, al mismo tiempo, solicita la opinión de su entorno.

[Baja] No le gusta trabajar en un marco de trabajo demasiado estricto y rígido.

Puede llegar a rechazar los métodos o la organización existentes.

Metas

[Baja] Le gusta dedicarse simultáneamente a varias tareas, a medida que surgen oportunidades o en función de lo que le apetece.

Suele adoptar perspectivas amplias y enfoques generalistas, superando el ámbito estricto de sus tareas.

INTERCAMBIOS

Sociabilidad

[Media] Es capaz de establecer contactos personales, pero no los busca sistemáticamente.

Comprensión en las relaciones personales

[Media] Es una persona bastante tolerante y respetuosa con las opiniones de los demás, pero sin dejar de tener espíritu crítico.

Estímulo

[Media] No busca de forma espontánea la aprobación de los demás, si no es en situaciones críticas.

Conformidad

[Media] Es una persona que prefiere respetar las reglas, pero piensa que en ocasiones conviene saltárselas.

Liderazgo

[Alta] Le gusta ocupar puestos destacados y ejercer su influencia sobre las personas y las situaciones.

No se siente a gusto en situaciones en las que debe jugar un papel secundario o subalterno. Puede entrar en competencia con otras personas para asegurar su liderazgo, o actuar de forma autoritaria.

ESTILO DE COMPORTAMIENTO LABORAL

Su estilo de comportamiento laboral dominante es B (Poder y actividad), lo que indica que es una persona dinámica y activa, con ascendencia verbal y que suele jugar un papel activo en los grupos. Toma decisiones de forma autónoma y no necesita excesivamente de la aprobación de los demás. Le gusta trabajar con rapidez y desea dirigir a otros y tener posiciones de influencia y poder. Le gusta trabajar en grupo, pero busca situaciones de mando y liderazgo.