



SOSIA – Gestión por Competencias

Autor: I.V. Gordon y ECPA.

Adaptadores: N. Seisdedos y J. Pereña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)



Aplicación: Individual o Colectiva.

Tiempo: 45 minutos aproximadamente

Edad: Adultos

No. de Ítems: 98

Sistema de corrección: Pin x 25 usos

“Dispone de baremo Colombiano”

Evaluación de 9 dimensiones de la personalidad, 6 valores personales, 6 valores interpersonales y 4 estilos laborales o de comportamientos. Adaptado a la gestión de competencias.

El **SOSIA** se basa en el uso de tres inventarios de Leonard V. Gordon: el **PPG-IPG**, que evalúa 9 rasgos de la personalidad; el **SIV** que aprecia 6 valores interpersonales; el **SPV**, que mide 6 valores personales. La evaluación combinada de los valores y dimensiones de la personalidad, tal y como se hace en **SOSIA**, se adecua a las modernas técnicas de gestión de los recursos humanos basadas en las competencias.

Los dos tipos de rasgos evaluados se han agrupado empíricamente en cuatro ejes con el fin de facilitar la interpretación de los resultados:



Eje 1 Dimensiones Personales:

Ascendencia (Asc): esta escala evalúa las características de los sujetos que tienen una cierta ascendencia verbal, que juegan un papel activo en los grupos y toman sus decisiones de forma independiente, seguros de sí y persuasivos en sus relaciones con los demás.

Estabilidad emocional (Est): en esta escala se evalúa el control y estabilidad que tienen las personas relativamente poco ansiosas y con escasa tensión nerviosa.

Vitalidad (Vit): Las puntuaciones en esta escala corresponden a personas dinámicas, enérgicas, con iniciativa y un ritmo rápido de trabajo.

Responsabilidad (Res): las puntuaciones de esta escala se dan en personas capaces de dedicarse asiduamente a las tareas asignadas, tenaces, con alto nivel de implicación y control de trabajo y con las que se puede contar.

Autoestima (Aut): esta puntuación se obtiene sumando las puntuaciones directas de los cuatro rasgos anteriores.

Eje 2 Aspiraciones:

Resultados (A): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que dan gran importancia al éxito y al progreso, suelen tener metas elevadas y no se satisfacen con lo que ya ha sido logrado.

Reconocimiento (R): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que dan mucha importancia al respeto y la admiración y la consideración con los demás.

Independencia (I): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que valoran su libertad de acción, de tener el derecho de hacer lo que quieren, ser libres para tomar sus propias decisiones y poder hacer las cosas a su manera.

Variedad (V): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que prefieren que el campo de sus actividades no este limitado. Le gusta encontrarse con situaciones nuevas, diferentes e incluso arriesgadas, y tienen interés por las tareas variadas y no rutinarias.



Benevolencia (B): las puntuaciones de esta escala se dan en personas colaboradoras, interesados en el bien de los demás, que conceden importancia a la generosidad, la ayuda y la solidaridad.

Eje 3 Trabajo:

Cautela (Cau): las puntuaciones de esta escala se dan en personas muy prudentes que piensan mucho antes de tomar decisiones que no gustan de tomar riesgos.

Originalidad (Ori): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que sienten gusto o interés por los problemas complejos, tienen curiosidad intelectual, disfrutan con discusiones que suscitan la reflexión y son atraídos por las ideas innovadoras.

Practicidad (P): las puntuaciones de esta escala se dan en personas apegadas al beneficio a las ventajas materiales y a los resultados inmediatos de sus acciones.

Orden (O): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que valoran la organización el método, y el trabajo sistemático, independientemente del tipo de área y de su importancia relativa.

Metas (G): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que prefieren saber a dónde van, trabajar con objetivos específicos y claramente definidos. Tienen tendencia a concentrarse sobre sus tareas y a limitar su campo de actividad en función de los objetivos a conseguir.

Eje 4 Intercambios:

Sociabilidad (Soc): las puntuaciones de esta escala se dan en personas con facilidad para el contacto social. Les gusta estar en contacto o trabajar con otros, el trabajo en grupo y la vida social.

Comprensión (Com): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que tienen confianza en los demás, son tolerantes, pacientes y comprensivas en las relaciones personales y aceptan fácilmente las críticas.



Estimulo (S): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que desean ser tratadas de forma comprensiva, con amabilidad y atenciones y recibir la aprobación y el aplauso de los demás.

Conformidad (C): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que dan gran importancia a las convenciones sociales, al cumplimiento de las normas y al respeto a lo que se considera aceptable y convincente.

Liderazgo (L): las puntuaciones de esta escala se dan en personas que dan importancia al poder, dirigir a otras personas, tener autoridad sobre los demás y ocupar puestos de dirección.

Estilos de Comportamiento

El análisis factorial de componentes principales del **SOSIA** ha puesto de relieve la existencia de cuatro factores de segundo orden definidos por varios rasgos y valores que se refieren a cuatro estilos de comportamiento laboral o estilos de dirección son los siguientes:

- Estilo A: Organización y Estructura
- Estilo B: Poder y Actividad
- Estilo C: Apertura y Estabilidad
- Estilo D: Altruismo y Convicciones

EL JUEGO COMPLETO INCLUYE:

1 manual

10 cuadernillos

1 pin de corrección por 25 usos (incluye 25 hojas de respuesta)

Esta prueba también se encuentra disponible en la modalidad Online.