



Autores:

Informe: I.V. Gordon y ECPA.
Solución informática: X. Minguijón
Diseño: R. Sánchez



¿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

[Baja] No le gusta destacar ni tomar la iniciativa.

Puede encontrar dificultades para hacer valer sus ideas, su papel o sus intereses personales.

Estabilidad emocional

[Baja] Muestra una gran sensibilidad, lo que da una faceta atractiva a su personalidad, pero con el riesgo de resultar frágil y dependiente en determinadas situaciones.

Autoestima

[Baja] No tiene una imagen muy positiva de sí mismo y puede mostrar falta de confianza en sus posibilidades.

No es consciente de sus valores y, tanto la adaptación a los demás como al trabajo, pueden resentirse por esa falta de confianza.

Vitalidad

[Baja] No le gusta sentirse presionado; necesita tiempo para actuar.

Puede manifestar niveles de actividad desiguales.

Responsabilidad

[Baja] Puede tener cierta tendencia a interrumpir sus tareas y faltarle rigor en función de los obstáculos que aparezcan, de los temas que le interesen o de los focos de distracción que surjan.

ASPIRACIONES

Resultados

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

Reconocimiento

[Alta] Concede una gran importancia a la consideración de los demás y a las consecuencias derivadas de la posición social y el éxito profesional.

En ocasiones, puede buscar las situaciones que le permiten destacar o darse importancia.

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

[Media] No busca sistemáticamente el cambio ni la novedad, pero es capaz de adaptarse a ellos, cuando

es necesario.

Benevolencia

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

TRABAJO

Cautela

[Baja] Suele ser una persona impulsiva y actuar en función de los sentimientos y deseos del momento sin tener en cuenta todas las consecuencias de sus actos.

Esto puede ser beneficioso en trabajos creativos y puede facilitar la adopción de cambios e innovaciones, pero también puede provocar riesgos importantes cuando el trabajo requiere rigor, método y constancia.

Originalidad

[Baja] Se muestra más cómodo ante lo que conoce que ante los fenómenos nuevos y complejos.

Hace lo que se le encarga, sin plantearse demasiadas cuestiones. Tiene una mente más orientada hacia las tareas de ejecución que de concepción.

Practicidad

[Media] Es capaz de invertir a largo plazo, pero no olvida el rendimiento, la eficacia y los resultados materiales.

Decisión

[Alta] Le gusta ir directamente al objetivo y ser responsable de las decisiones.

Se implica personalmente y pone en juego sus convicciones para influir sobre el curso de los acontecimientos.

Orden

[Media] Es capaz de respetar unos métodos estrictos, si es necesario, pero prefiere un ambiente de trabajo más flexible.

Metas

[Media] Le gusta saber cuáles son las metas pero es capaz de tener una visión más amplia, que supere el contenido concreto de las tareas a realizar.

INTERCAMBIOS

Sociabilidad

[Baja] Tiene tendencia a evitar las situaciones de grupo y a limitar sus relaciones a un entorno reducido.

Comprensión en las relaciones personales

[Baja] Tiende a ser una persona susceptible y desconfiada y puede llegar a ser muy crítica con los demás.

Estímulo

[Baja] No es dependiente de las opiniones ni de la aprobación de los demás. Prefiere afirmar su personalidad sin ayudas externas.

Conformidad

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

Liderazgo

[Media] No busca sistemáticamente el poder, pero necesita ejercer una cierta influencia sobre otros.

ESTILO DE COMPORTAMIENTO LABORAL

Su estilo de comportamiento laboral dominante es D (Altruismo y convicciones), lo que indica que es una persona idealista desprendida y benevolente, interesada por las necesidades de los demás y con deseos de ayudar. Es probable que conceda gran importancia al éxito y que le estimulen las dificultades y las metas ambiciosas. Tiende a actuar por la motivación que le proporcionan sus principios e ideales y no precisa del reconocimiento de los demás ni de ver los resultados inmediatos o las recompensas por sus acciones.