



Autores:

Informe: D. Schwarzingler y H. Schuler.

Solución informática: X. Minguijón

Diseño: R. Sánchez



Id: Caso ilustrativo 3

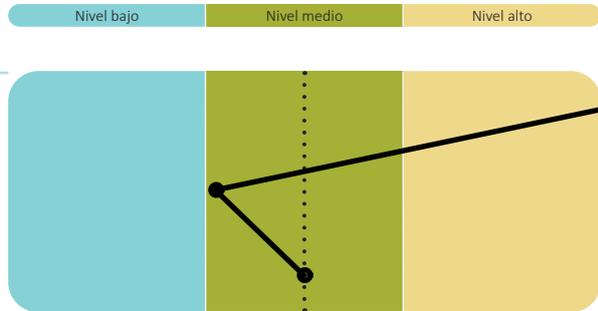
Edad: 50 años **Sexo:** Varón **Fecha de aplicación:** 14/09/2022

Baremo: Puestos de supervisión, varones + mujeres

Responsable de la aplicación: Hogrefe TEA Ediciones

Factores

- Visión egocentrista del trabajo
- Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición
- Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo



Escalas

Visión egocentrista del trabajo

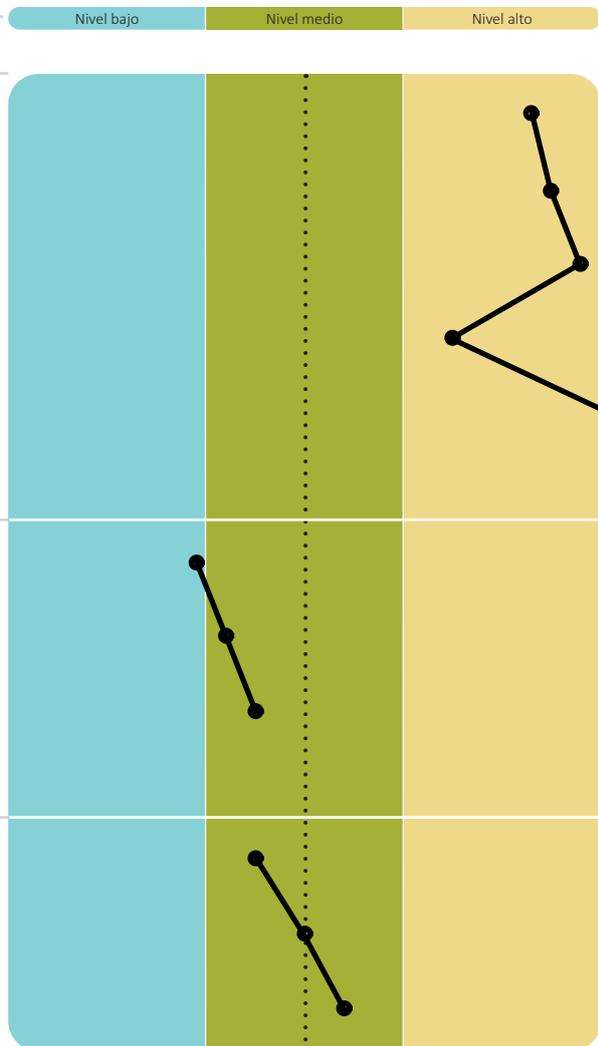
- Atribución de liderazgo
- Confianza en el poder persuasivo
- Necesidad de ejercer la autoridad
- Búsqueda del riesgo
- Sensación de superioridad

Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición

- Frialdad
- Escepticismo
- Dureza

Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo

- Irreflexión
- Impulsividad
- Ocultación de la verdad



El cuestionario que ha respondido permite evaluar once características de la personalidad relacionadas con el trabajo, agrupadas en tres grandes dimensiones: Visión egocentrista del trabajo, Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición y Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo. Estas características resultan importantes en el ámbito laboral, ya que se relacionan con el desempeño profesional y con el tipo de relaciones que se establecen con los demás.

Las dimensiones de la personalidad que se han evaluado están presentes en todas las personas en mayor o menor medida y las puntuaciones obtenidas pueden verse afectadas por el puesto que estén ocupando en el momento de la evaluación o su entorno laboral específico. En ocasiones, se piensa que las personas que ocupan posiciones más altas son más efectivas si poseen alguna de estas cualidades, pero se ha comprobado que estos rasgos pueden tener un efecto negativo en el trabajo si se presentan en un grado muy elevado.

La información que aparece a continuación se basa en sus respuestas a la prueba, utilizando tres rangos de puntuaciones:

- Un **nivel bajo** indica que su puntuación se sitúa por debajo de la media de la mayoría de las personas que fueron evaluadas en una situación similar a la suya.
- Un **nivel medio** pone de manifiesto que su valor en el rasgo o dimensión es similar al de la mayoría de las personas.
- Un **nivel alto** sugiere que su puntuación se encuentra por encima de la que obtuvieron la mayoría de las personas evaluadas en condiciones similares a la suya.

Por tanto, la información contenida en los siguientes párrafos representa algunos ejemplos de los comportamientos en el ámbito profesional que muestran las personas que se encuentran dentro de dichos rangos. Puede comparar su propio comportamiento con los ejemplos que se describen en este informe, para confirmar si estas representaciones se ajustan a Ud.

VISIÓN EGOCENTRISTA DEL TRABAJO

Esta dimensión evalúa en qué medida muestra comportamientos o creencias en el entorno laboral que podrían considerarse como egoístas o interesados. Esto puede referirse a un mero egocentrismo, pero también a sentimientos de grandeza en relación con cómo percibe su propio desempeño o incluso a la convicción de que tiene el derecho y el deber de liderar y dirigir a otras personas.

Su puntuación en Visión egocentrista del trabajo se sitúa en un rango alto. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, probablemente tenga un fuerte deseo y la convicción de causar una impresión positiva y favorable ante los demás. Sin embargo, debe tener cuidado para evitar que esto se convierta en un comportamiento que pueda parecer egocéntrico, el cual podría dar una impresión negativa. Sería recomendable que valorara si la confianza que tiene en sí mismo y su forma de presentarse no producen conductas negativas en sus compañeros/as de trabajo, ya que podría entorpecer su desempeño al trabajar en equipo.

Atribución de liderazgo

Sus respuestas sugieren que confía en su capacidad de liderazgo sobre los demás. Además, cree que las personas a las que dirige también le ven como un líder de confianza. Las puntuaciones dentro de este rango indican que posee una confianza excesiva en su habilidad para guiar y dirigir a otros.

Confianza en el poder persuasivo

Teniendo en cuenta su puntuación, parece que utiliza su carisma y su encanto de forma habitual para influir y persuadir a sus compañeros/as con el fin de alcanzar objetivos laborales. Aunque esto pueda serle útil para llevar a cabo sus planes y alcanzar sus metas, las personas que colaboran con Ud. pueden considerar su forma de actuar como controladora.

Necesidad de ejercer la autoridad

Sus respuestas indican que parece buscar activamente asumir posiciones de autoridad e influencia en el trabajo y que disfruta de los elogios que recibe cuando se alcanzan los resultados colectivos.

Búsqueda del riesgo

Sus resultados en esta escala muestran que prefiere las tareas con resultados inciertos y que le entusiasma la emoción que las rodea.

Sensación de superioridad

Sus respuestas indican que Ud. percibe que tiene más y mejores habilidades que la mayoría de las personas con las que trabaja. 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 punto de vista.

ACTITUD HACIA EL TRABAJO CENTRADA EN LA IMPOSICIÓN

En este punto se evalúa en qué medida Ud. muestra dureza y frialdad emocional en el trabajo, junto con una actitud de desconfianza hacia sus compañeros/as, lo que puede derivar en que se considere a sí mismo como un trabajador formidable.

Su puntuación en esta dimensión se sitúa en un rango medio. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, muestra un equilibrio entre la necesidad de ser asertivo en el trabajo y una disposición general a cooperar. Probablemente confíe y empatice con sus compañeros/as, sus clientes/as y socios/as. Además, confía en su capacidad para lograr sus metas.

Frialdad

Sus resultados en esta escala sugieren que es una persona empática y consciente de cómo pueden verse afectadas otras personas por sus emociones y sentimientos.

Escepticismo

Teniendo en cuenta sus respuestas, parece que, aunque muestra un nivel medio 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. Permanece alerta a las motivaciones y las peticiones cuestionables, pero está dispuesto a colaborar cuando es necesario.

Dureza

Parece tener 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.

ESTILO DE TRABAJO NO COMPROMETIDO-IMPULSIVO

Esta dimensión evalúa en qué medida su estilo de trabajo es poco estructurado, lo que podría estar relacionado con una forma de actuar irresponsable o impulsiva. También permite valorar la disposición a ignorar las normas y a ocultar la verdad para alcanzar los objetivos profesionales.

Su puntuación en esta dimensión se sitúa en un rango medio. Esto sugiere que, en comparación con otras personas, muestra un grado de planificación bastante acertado y un buen nivel de flexibilidad a la hora de ceñirse a las normas y los procesos establecidos en el trabajo. Tiende a no dejarse llevar por la rutina y realiza su trabajo de forma honesta.

Irreflexión

Ud. ha indicado que prefiere organizar su trabajo y tener en mente los objetivos a largo plazo, aunque 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 datos sugieren que suele implicarse personalmente en las tareas y proyectos del trabajo, pero es capaz de mantener el control sobre sus emociones y sus comportamientos ante los resultados indeseados.

Ocultación de la verdad

Ud. 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.