

Informe para la persona evaluada



Autores:

Informe: TEA Ediciones
Solución informática: X. Mingujón
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

[Media] No toma la delantera a los demás de forma sistemática, pero es capaz de actuar con firmeza si el contexto es favorable.

Estabilidad emocional

[Alta] No se deja dominar por las emociones derivadas de los acontecimientos, las situaciones o las personas.

Dispone de todos los recursos habituales para afrontar las dificultades y los imprevistos. Conserva su sangre fría.

En ocasiones puede parecer frío e insensible.

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

[Alta] Es una persona activa y emprendedora, capaz de realizar esfuerzos intensos y prolongados. Valora la rapidez.

Debe, no obstante, asegurarse de elegir bien sus objetivos para no dispersarse y dar la impresión de agitación.

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

[Baja] La ambición personal y la voluntad de superación no son los motores de su comportamiento.

Su relación con las cosas y con el trabajo está más impregnada de realismo y de necesidad que de gusto por la perfección.

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

[Alta] Le gusta decidir la orientación que quiere dar a sus empresas o cometidos, según sus propios criterios.

Valora y prefiere la libertad de acción y la capacidad de decisión, en detrimento a veces del espíritu de equipo y de las personas cercanas.

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

[Baja] Relativiza sus puntos de vista; no suele implicarse personalmente en las decisiones. Puede dejar las decisiones para más tarde o dejar que las tomen los demás.

Orden

Persona muy interesada por la organización, el orden y el respeto a los procedimientos establecidos.

Desarrolla su trabajo de forma sistemática. Le gusta trabajar en un marco estructurado, con normas y con una organización metódica.

Todo ello puede hacerle demasiado dependiente de la estructura y que tenga tendencia a un comportamiento repetitivo, con una cierta rigidez y falta de flexibilidad.

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

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

Comprensión en las relaciones personales

[Alta] Suele establecer relaciones personales positivas basadas en la confianza, el intercambio y el interés mutuo.

Acepta las críticas y es poco susceptible.

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

[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 C (Apertura y estabilidad), lo que indica que es una persona tenaz y responsable, con la que normalmente se puede contar. Es probable que sea estable y prudente, que no le gusta correr grandes riesgos y que reflexione antes de actuar. Gusta de acometer problemas complejos que estimulen su curiosidad intelectual y también puede enzarzarse en discusiones que le permitan ejercitar su destreza dialéctica.