

Datos Personales

Nombres: Juan Pérez
Edad: 29
Genero: Masculino
RUT/Pasaporte: 1111111-1
Proceso: DESARROLLADOR
Años de Experiencia: 0
Parentesco: NO
Expectativa de Renta: \$ 900.000 - \$ 1.400.000
Fecha Rendición: 11/03/2020 **N° de Rendiciones:** 2

Área Evaluada

Personalidad y Comportamiento




Estilos de Comportamiento en el Trabajo (ECT)

Descripción de la prueba

La prueba ECT determina el estilo conductual, comportamiento, y emociones que presentan las personas, a través de la evaluación de cuatro factores de la personalidad.

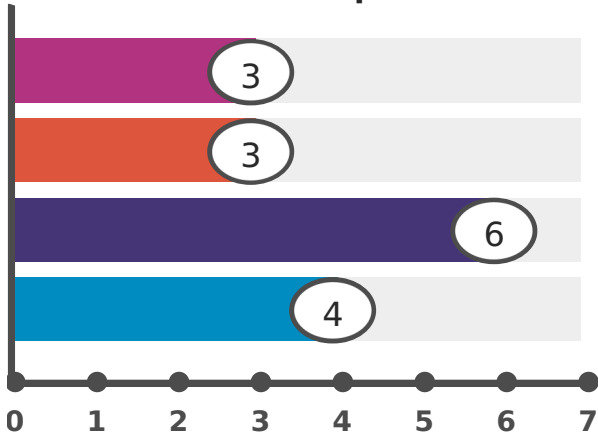
DESCRIPCIÓN

Estos resultados permiten identificar la forma de comportamiento de las personas y las diferentes maneras de desempeñarse en el trabajo. El informe incluye 4 tipos de resultados:

| | |
|---|---|
| I. TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO | Se muestra sus puntajes en cada una de las 4 dimensiones de comportamiento. |
| DOMINANTE | Conducta orientada a la acción, a la rápida solución de problemas, a la toma de decisiones y a la toma de riesgos. |
| INFLUYENTE | Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión. |
| SOSTENEDOR | Conducta orientada a los métodos, orientada al equilibrio y a la armonía. |
| ANALÍTICO | Conducta orientada a la explicación, investigación de datos e información. |
| II. INTENSIDAD | Conceptos que describen su comportamiento de acuerdo al valor obtenido en cada dimensión. Estos se presentan a la derecha de cada una de ellas bajo el título de INDICADORES NIVEL INTENSIDAD. |
| III. DIMENSIÓN MÁS ALTA | Se refiere al comportamiento que predomina en la persona. |
| IV. PATRÓN CLÁSICO DE COMPORTAMIENTO | A partir de los puntajes obtenidos en cada dimensión de comportamiento, su estilo se representa en uno de los patrones de perfil clásicos. Estos describen aquellas conformaciones que aparecen con más frecuencia en la población. Cada uno implica una significativa diferencia en el estilo de comportamiento. |

RESULTADO

I. Tendencia de comportamiento



II. Indicadores nivel intensidad

DOMINANTE

Considera los pros y contras - Se basa en hechos
Frustrado/a por el orden establecido
Establece altos criterios - Seguro/a de sí mismo/a
Autosuficiente - Enfocado/a al cambio

INFLUYENTE

Entusiasta - Observador - Se basa en hechos
Suspica - Reservado/a - Generoso/a

SOSTENEDOR

Trabaja en equipo - Prudente - Exigente
Enfocado/a al cambio - Controlado/a - Sereno -
Alerta

ANALÍTICO

Indaga hechos - Independiente - Sensible - Firme
Perfeccionista - Prudente - Espontáneo

Sobresale la dimensión del comportamiento:

SOSTENEDOR

Los resultados reflejan tendencias. Cuanto más alto el valor obtenido, más significativa es esa tendencia en la conducta.

III. Dimensión más alta

A continuación se describen las características de la dimensión más alta.

| SOSTENEDOR | |
|--|---|
| Sus Tendencias son | Requiere que otros |
| Un desempeño uniforme y predecible. Demostrar paciencia. El desarrollo de técnicas especializadas. El deseo de ayudar a los demás. Mostrar lealtad. Escuchar a los demás. Calmar a personas que se exaltan. Crear un ambiente de trabajo estable y armónico. | Reaccione con rapidez ante cambios inesperados. Se esfuercen al máximo ante los retos de una tarea encomendada. Se involucren en más de una sola cosa a la vez. Tengan iniciativa propia. Presionen a los demás. No se contraríen en un ambiente impredecible. Ayuden a establecer prioridades. Sean flexibles respecto a los procedimientos de trabajo. |
| Desea que el Ambiente incluya | Para ser más Eficaz, necesita |
| Conservar el orden establecido a menos que se le den razones para un cambio. Rutinas predecibles. Reconocimiento del trabajo realizado. Mínima intromisión del trabajo en la vida familiar. Aprecio sincero. Identificación con un grupo. Procedimientos estables. Un mínimo de conflictos. | Prepararse para el cambio. Ratificación de su valía personal. Información de cómo el esfuerzo personal contribuye al esfuerzo global. Compañeros de trabajo con niveles similares de capacidad y sinceridad. Directrices para ejecutar la tarea. Estímulos a su creatividad. |

IV. Patrón clásico de comportamiento

Dada la combinación de puntuaciones en la TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO, el patrón clásico es:

ESPECIALISTA

- 3 DOMINANTE
- 3 INFLUYENTE
- 6 SOSTENEDOR
- 4 ANALÍTICO

Patrón del ESPECIALISTA

| | |
|------------------------------------|---|
| Emociones: | Moderación calculada, afán de servir, de adaptarse a los demás. |
| Meta: | Conservar el “status quo”, controlar el ambiente. |
| Juzga a los demás: | Por las normas de amistad, después por su capacidad. |
| Valor para la organización: | Planifica a corto plazo, es predecible, es congruente, mantiene un ritmo de trabajo uniforme y seguro. |
| Abusa: | De la modestia, de su miedo a correr riesgos, de su resistencia pasiva hacia las innovaciones. |
| Bajo presión: | Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo. |
| Teme: | A los cambios, la desorganización. |
| Sería más eficaz si: | Compartiera más sus ideas, aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe, y utilizara métodos más sencillos y directos. |

El **ESPECIALISTA** se “lleva bien” con los demás. Tiene una actitud moderada y controlada, y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. Logra influir en los demás mediante su constancia en el desempeño y por su afán de servir y de adaptarse a las necesidades de los demás. Es considerado, paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos; de hecho tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros. Se esfuerza por conservar pautas de comportamiento conocidas y predecibles. El **ESPECIALISTA**, al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa, y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel. Es lento para adaptarse a los cambios, por lo que una previa preparación le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. El **ESPECIALISTA** puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto, y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suelen dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente volver a revisarlos.

(*) La redacción del informe utiliza un vocabulario que busca evitar el uso mayoritario del género masculino como genérico. No obstante, dicho uso hace referencia a una persona o individuo; para que de esa forma se haga una correcta interpretación de los resultados.