

Candidato Ejemplo
01 Jun 2012

NIVEL: EXPERTO

REPORTE ESTÁNDAR

INDICADORES DE TIPOS DE JUNG





ESTRUCTURA DE ESTE REPORTE

El Reporte Estándar presenta los resultados del perfil de Candidato Ejemplo en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este Reporte

- Introducción
- El Reporte Estándar
- Otras Consideraciones

2. Perfil JTI

- Perfil ITJ Clásico y Tipo

2. Evaluación de la Personalidad

- Extraversión – Introversión
- Sensación – Intuición
- Pensamiento - Sentimiento
- Juicio – Percepción

3. Asuntos del Estilo Laboral

- Relaciones Laborales
- Estilo de Gestión
- Estilo de Pensamiento
- Decisiones y Acciones
- Seguridad y Estructura

4. Comentarios Adicionales

- Fortalezas Potenciales
- Oportunidades de Auto desarrollo

ACLARACIÓN

Este reporte recopila información sobre Candidato Ejemplo que es estrictamente confidencial y debe ser interpretada bajo la guía de un profesional capacitado. Su contenido solo debe darse a conocer como parte de un proceso para ampliar nuestra comprensión de Candidato Ejemplo.

Este perfil de personalidad que surge de un cuestionario de autoevaluación y debe ser interpretado a la luz de otras evidencias que se deben obtener, tomando en cuenta toda información disponible (como evaluaciones de desempeño, experiencia laboral, motivaciones, intereses, valores, habilidades y destrezas). El autor y distribuidores no se hacen responsables por las decisiones tomadas en base a la información contenida en este reporte y no pueden ser vinculados directa o indirectamente por las consecuencias que estas decisiones acarreen.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE REPORTE

INTRODUCCIÓN

El Indicador de Tipos Jung (ITJ) es un cuestionario diseñado para evaluar las preferencias personales junto con cuatro dimensiones de Extroversión-Introversión, Sensación – Intuición, Pensamiento – Sentimiento y Juicio – Percepción.



Al conocer estas preferencias, es posible anticipar cómo una persona normalmente preferirá actuar en una variedad de situaciones. También es posible anticipar cómo una persona típicamente preferirá abordar varios aspectos de su trabajo. Es importante enfatizar que el ITJ solamente evalúa las preferencias y no evalúa directamente las habilidades. Sin embargo, el ITJ puede proveer estimaciones útiles para:

- Desarrollo Personal
- Consejería y Orientación
- Comunicación Interpersonal
- Trabajo en Equipo



REPORTE ESTÁNDAR

El reporte describe a los candidatos en relación a los puntajes obtenidos en las cuatro dimensiones de los tipos de Jung. El reporte entonces considera un número de diferentes aspectos del desempeño del participante, las áreas y situaciones laborales. Finalmente, el reporte concluye con la presentación de las fortalezas y las posibles áreas de desarrollo.

Antes de pasar a los resultados, debe también ser señalado que el puntaje indicado sobre cada una de las cuatros dimensiones representa las preferencias típicas del evaluado en una amplia variedad de situaciones y circunstancias. Sin embargo, pueden existir circunstancias específicas donde la conducta puede diferir de lo que describe los puntajes ITJ. El grado de correspondencia dependerá de la medida en que el evaluado ya ha hecho el esfuerzo de desarrollar habilidades en las áreas que no son de su preferencia natural.

OTRAS CONSIDERACIONES

Para proporcionar una visión más completa de este individuo es posible que desee considerar también las siguientes evaluaciones:

Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)

La prueba 15FQ+ es una evaluación de la personalidad y las diferencias individuales. Está basada en varios de los modelos de personalidad más investigados y respetados en el mundo científico: el modelo del Profesor Raymond Cattell de 16 constructos de personalidad (1947), y el modelo "Big Five" de los profesores Robert McCrae y Paul Costa (1987). Estos proveen información de cómo las personas típicamente piensan, siente e interactúan y la forma como esto puede potenciar o detener el desempeño laboral.

Inventario de Valores y Motivos IVM (VMI)

El perfil VMI devuelve las motivaciones de las personas para determinar la probable cantidad de energía y esfuerzo en diferentes actividades. La medida VMI presenta puntajes relevantes de los valores laborales en tres categorías, estas son: Interpersonal, Intrínseco y Extrínseco.

Test de Razonamiento General TRG (GRT2)

El TRG evalúa la habilidad para razonar utilizando palabras, números y conceptos abstractos. Ha sido específicamente diseñado para discriminar entre candidatos de habilidad media, quienes son comparados con empleados y personal en entrenamiento de niveles generales. Se ha encontrado consistentemente que el TRG (test general de razonamiento) es el mejor predictor individual del rendimiento y la capacidad de formación en roles que requiere un buen nivel general de habilidad mental.



PERFIL ITJ

PERFIL ITJ CLÁSICO Y TIPO

Escala	Punt.	Descripción izquierda	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Descripción derecha
E-I	6	EXTROVERSIÓN Está orientado hacia lo externo.		INTROVERSIÓN Está orientado hacia lo interior y lo subjetivo.
S-N	7	SENSACIÓN Busca la recepción directa de información a través de los sentidos.		INTUICIÓN Busca ir más allá de la información que proveen los sentidos.
T-F	4	PENSAMIENTO Tiende a hacer un análisis lógico y racional de la información.		SENTIMIENTO Tiende a buscar identificar el valor emocional que tienen los eventos y las cosas.
J-P	3	JUICIO Se interesa en la organización y el procesamiento de la información de una manera ordenada y sistemática.		PERCEPCIÓN Se interesa en recibir la información de una manera natural sin evaluarla sistemáticamente.

El perfil ITJ de una persona frecuentemente se puede categorizar dentro de uno de los 16 'tipos' ITJ básicos. Se provee una descripción de cada uno de estos 16 tipos, en el folleto 'El Indicador de Tipos de Jung: los dieciséis tipos' o en el sitio Web www.jungtype.com.

Los puntajes de Candidato Ejemplo en las dimensiones ITJ no lo ubicaron claramente en ninguno de los 16 tipos ITJ. Su perfil preferentemente muestra características de cada una de las categorías de tipos ENTJ e INTJ.

ISTJ ISTP INTP INTJ

ISFJ ISFP INFP INFJ

ESTJ ESTP ENTP ENTJ

ESFJ ESFP ENFP ENFJ



EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD

Extraversión – Introversión

En la dimensión de la Extraversión-Introversión, el puntaje de Candidato Ejemplo se ubica en la banda media, mostrando tendencias más o menos equivalentes en cada dirección. Por lo tanto, encontrará un equilibrio entre su interés y disfrute en la interacción con personas y su necesidad de tiempo a solas con sus propios pensamientos e ideas. Disfrutará de conocer y trabajar con otras personas y probablemente tendrá un círculo razonablemente amplio de contactos y asociados. Al mismo tiempo, buscará oportunidades de pasar tiempo solo, durante el cual pueda concentrarse y reflexionar sobre la tarea en cuestión.

Él disfrutará de comunicarse con los demás, tanto en situaciones formales como informales. A nivel social, disfrutará de una conversación con sus colegas, aunque no hasta el extremo en que esto pueda distraerlo de su trabajo. En las reuniones, se sentirá seguro al hacer una contribución a la discusión y no se conformará meramente con sentarse y escuchar. También estará contento al comunicarse con los demás por escrito, si siente que la discusión verbal detallada de una cuestión no es especialmente necesaria.

Candidato Ejemplo querrá ver resultados en términos de consecuencias prácticas, en términos de su propio trabajo y también del trabajo de los demás. Sin embargo, también querrá dedicar tiempo a la consideración de las ideas, siempre que sienta que es necesario. Disfrutará de permanecer activo en su trabajo, pero también será capaz de concentrarse en tareas no prácticas cuando sea necesario. Sin embargo, no disfrutará particularmente de las tareas que requieran una concentración inalterada durante períodos muy extensos y sin interrupción.

Sensación – Intuición

El puntaje de Candidato Ejemplo en esta dimensión se ubica básicamente dentro del rango medio de la escala, aunque más bien hacia la dirección 'intuitiva'. En general, por lo tanto, considerará que las características y los patrones más abstractos de una situación tienen suma importancia, pero no a costa de importantes cuestiones de detalle. Tratará de obtener una perspectiva global de la situación, con el fin de lograr un sentido intuitivo de lo que está sucediendo y prestará atención a los hechos detallados, siempre que considere que es necesario hacerlo.

El mostrará interés en las necesidades actuales de la organización, pero su interés real estará puesto en las necesidades y las posibilidades futuras. Mostrará alguna consideración por los métodos y las prácticas tradicionales, pero sentirá que no debe permitirse que la tradición se cruce en el camino del progreso. Por lo tanto, querrá experimentar con nuevos métodos y enfoques, y querrá fomentar la incorporación de los mismos, siempre que resulte apropiado. Y puesto que puede tranquilamente sentir que tiene una mentalidad moderadamente creativa e innovadora, es probable que disfrute de tomar un rol activo en el proceso creativo.

Candidato Ejemplo deseará ver por lo menos alguna prueba de las nuevas ideas que se proponen, y se mostrará reticente a apoyar la incorporación de métodos que no hayan sido totalmente evaluados. Sin embargo, probablemente no querrá ver que el progreso es obstaculizado por una preocupación excesiva por pruebas concretas.



Pensamiento - Sentimiento

En esta dimensión, el puntaje de Candidato Ejemplo se ubica aproximadamente en la banda central, pero un poco hacia la dirección del 'Pensamiento'. Esto significa que la lógica y el análisis serán importantes para él y tratará de acercarse a la mayoría de las situaciones con una perspectiva lógica, en la medida de lo posible. Al mismo tiempo, se permitirá ser influenciado por sus sentimientos más subjetivos relacionados con una situación, pero sólo en la medida en que estos sentimientos no entren en conflicto con su análisis lógico.

Cuando trate con personas, prestará atención a los sentimientos de dichas personas, pero estará preferentemente influenciado por una consideración más objetiva de la situación. Su principal objetivo será ser justo e imparcial con las personas, en lugar de ser indebidamente influenciado por las emociones de ellas.

Cuando sea necesario, será inequívoco en la expresión de sus opiniones y no sentirá que debe frenarse, simplemente para no herir los sentimientos de otras personas. Sin embargo, no ignorará las posibles consecuencias de lo que diga.

Juicio – Percepción

En esta dimensión, el puntaje de Candidato Ejemplo se ubica de una forma moderadamente fuerte en la dirección de la 'Juicio'. Por lo tanto, será muy importante para él que logre los objetivos que se ha establecido para sí mismo o que otros han establecido para él, en el trabajo. Cuando prepare un proyecto, trazará un plan detallado de acción sin demora y se asegurará de se han especificado las metas, para cada etapa del proyecto. Preparará un organigrama global para el proyecto y comprobará que los recursos estén disponibles, cuando se necesiten.

El tratará de vigilar el avance, siempre que sea posible, durante el curso del proyecto, con el fin de garantizar que se están cumpliendo los plazos y las metas. Si las circunstancias cambian, no se precipitará a actuar inmediatamente, sino que se tomará su tiempo para considerar con cuidado la nueva situación y para planificar un curso alternativo de acción. Si la situación cambia de manera drástica, puede no considerar particularmente fácil adaptar sus planes originales, ya que sus preferencia se orienta hacia la acción planificada en lugar de hacia la no planificada. En su lugar, Tratará de prever todas dichas eventualidades desde el principio, para asegurarse de que de antemano estén cubiertas el mayor número posible de contingencias.



ASUNTOS DEL ESTILO LABORAL

Relaciones Laborales

La tendencia de Candidato Ejemplo hacia el 'Pensamiento' en lugar del 'Sentimiento' y su equilibrio entre extraversión e introversión sugieren que las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y clientes asumirán una importancia razonable, pero no particularmente grande. Disfrutará bastante de los contactos sociales en el trabajo y no le molestará conocer personas, pero probablemente no considerará las relaciones laborales como algo especialmente importante a un nivel más personal.

En general, su preferencia se inclinará por un trabajo de naturaleza razonablemente independiente, en lugar de tener que trabajar continuamente en una configuración de equipo. Sin embargo, no tendrá dificultades para cooperar con los demás y disfrutará bastante de la oportunidad de interacción que ofrece la cooperación. En particular, disfrutará discutiendo los aspectos técnicos de su trabajo con sus colegas y, especialmente con aquellos de sus colegas que tienen una mentalidad similar a la suya. En cuanto a las personas con las que está en desacuerdo, puede a veces ser directo al expresar su punto de vista y puede no siempre considerar la sensibilidad de ellas, en la medida en que otros podrían considerarla.

Estilo de Gestión

El estilo de gestión de Candidato Ejemplo se caracterizará por una moderada dosis de participación en el trabajo de sus subordinados. El querrá participar en la planificación y la organización del trabajo de ellos, así como también mantener una dosis razonable de contacto directo con ellos, en términos de debatir su trabajo con ellos y tomando efectivamente un rol activo.

Su enfoque para gestionar el proyecto consistirá en planificar con una moderada dosis de detalle desde el inicio, y luego esperará que sus subordinados lo mantengan plenamente informado, en todas las etapas, hasta la finalización del proyecto. Vigilará cuidadosamente el avance, involucrándose en el proyecto, cuando lo considere necesario. También mantendrá plazos claros para la finalización de cada fase y esperará que sus subordinados cumplan esos plazos.

Candidato Ejemplo tenderá a tener relaciones más bien informales con sus subordinados, y no querrá ver que ellos le otorgan demasiado respeto a su 'estatus' de gerente. Su propio acercamiento a ellos también será moderadamente relajado y despreocupado.

El tenderá a alentar a sus subordinados hacia la dirección de la innovación y la creatividad, aunque no plenamente a expensas de las habilidades y métodos tradicionales. En general, el deseará que ellos tengan una orientación hacia el futuro y acogerá con satisfacción las nuevas ideas sobre cómo pueden mejorarse las prácticas establecidas.

Candidato Ejemplo sentirá que es importante demostrar una dosis razonable de firmeza con sus subordinados, aunque no a costa de tomar en consideración sus necesidades personales y sentimientos, cuando sea necesario. Si siente que el trabajo de una persona está debajo del nivel requerido, es probable que se lo haga notar a dicha persona y le aclare qué mejoras son necesarias.

Él considerará la necesidad de que existan relaciones laborales eficaces entre sus subordinados, pero no sentirá que esto es crucial, siempre y cuando el rendimiento en su conjunto no esté sufriendo. Si hay dificultades entre los miembros del equipo, entonces adoptará un enfoque moderadamente sistemático para evaluar el punto de vista de cada parte y para proponer una solución, cuando sea posible.



Estilo de Pensamiento

Las tendencias de Candidato Ejemplo hacia la 'intuición' en lugar de la 'sensación' y hacia el 'pensamiento' en lugar del 'sentimiento' sugieren que su estilo de pensamiento será de naturaleza conceptual y analítica. Disfrutará de trabajar con conceptos abstractos o hipotéticos y, usualmente, querrá buscar explicaciones de tipo técnico u otros tipos de fenómenos, desde el punto de vista de las ideas teóricas implícitas.

Su énfasis estará puesto en el desarrollo de nuevos sistemas teóricos y conceptuales, en lugar de simplemente en la aplicación de los sistemas ya existentes. En efecto, debido a que no tiene una orientación particularmente fuerte hacia la precisión de los hechos, puede posiblemente ser menos eficaz que las otras personas al usar los sistemas establecidos. Por el contrario, su principal fortaleza será el desarrollo de nuevas ideas y conceptos, que puedan ofrecer explicaciones sobre fenómenos que no hayan sido comprendidos previamente.

El equilibrio entre introversión y extraversión de Candidato Ejemplo sugiere que es probable que su pensamiento sea un proceso parcialmente internalizado y parcialmente externalizado. Necesitará tener por lo menos algún tiempo para la reflexión y la contemplación tranquila, para que su pensamiento dé sus mejores frutos, aunque también valorará el debate con los otros, como un medio para ayudarlo a delinear sus ideas. Deseará ser capaz de expresar los resultados de su pensamiento por escrito, aunque también se sentirá razonablemente capaz de comunicar sus ideas a los demás, por medio de una presentación oral.

Decisiones y Acciones

Candidato Ejemplo deseará ver que las decisiones se toman moderadamente rápido y no sentirá especialmente necesario asegurarse de que se ha obtenido toda la información posible, antes de avanzar. Se sentirá contento, siempre y cuando sienta que se ha obtenido información suficiente, para tener una base razonablemente firme para tomar una decisión.

Él mostrará una cierta preocupación por los detalles precisos y deseará comprender los hechos básicos al tomar una decisión, pero sin embargo el estará preferentemente influido por su evaluación global e intuitiva de la situación. A pesar de que el tratará de considerar las necesidades inmediatas de la organización a la hora de tomar una decisión, colocará su principal énfasis en la perspectiva a largo plazo.

Seguridad y Estructura

Las respuestas de Candidato Ejemplo al JTI sugieren que será un poco no convencional en sus ideas y de mentalidad independiente por naturaleza. Se sentirá principalmente motivado por su deseo de originar un cambio en una organización y sus ideales serán una fuerza que determinará sus acciones. Será percibido como alguien en quien se puede confiar que alcanzará las metas que se fije para sí mismo, aunque también como alguien cuyo camino, a veces, será el camino de su elección. Cuando sus ideales no coincidan con los ideales de la organización, entonces se inclinará por desear que la organización cambie su dirección, en lugar de cambiar él, para adaptarse a la organización.



COMENTARIOS ADICIONALES

La siguiente sección enumera algunos puntos que se pueden inferir del reporte ITJ de Candidato Ejemplo. El entrevistador puede utilizar esta información como base para elaborar puntos a evaluar durante una entrevista por competencias o áreas sobre las que quisiera obtener mayor información.

FORTALEZAS POTENCIALES

Las fortalezas especiales de Candidato Ejemplo se encontrarán en la combinación de sus habilidades intelectuales críticas, teóricas y conceptuales, con su determinación para alcanzar las metas que se trace.

OPORTUNIDADES DE AUTO DESARROLLO

Posiblemente resulte valioso investigar las siguientes áreas de Candidato Ejemplo, en relación con su desarrollo personal futuro. Dado que el ITJ evalúa sólo las preferencias de una persona en lugar de su comportamiento o habilidades reales, puede ser que Candidato Ejemplo ya haya alcanzado niveles más altos de desempeño en algunas de las áreas mencionadas a continuación:

- Posiblemente resulte valioso investigar las siguientes áreas de Candidato Ejemplo, en relación con su desarrollo personal futuro. Dado que el ITI evalúa sólo las preferencias de una persona en lugar de su comportamiento o habilidades reales, puede ser que Candidato Ejemplo ya haya desarrollado sus capacidades en algunas de las áreas mencionadas a continuación:
- Él puede necesitar aprender a ser más flexible, mientras se prepara para un proyecto importante, y puede no necesitar planificar todo con tan gran detalle.
- Él puede necesitar aprender a confiar en su habilidad para hacer frente a una crisis, en la cual las cosas no salen como había esperado o planificado.
- Él puede necesitar retrasar la toma de decisiones y la implementación, durante un tiempo más largo, hasta que esté seguro de que ha reunido toda la información que será pertinente a su decisión final.