

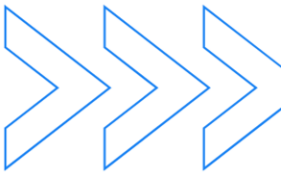
GUÍA de INTERPRETACIÓN

INVENTARIO DE
PERSONALIDAD REVISADO

2023

Softmetrics

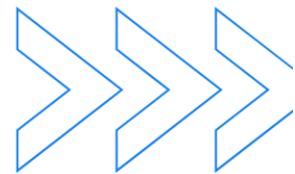
Introducción



La información presentada a continuación, constituye una aproximación estructurada para realizar interpretación de resultados a través de los gráficos pertenecientes al reporte básico del Inventario de Personalidad Revisado (2023).

El Inventario de Personalidad Revisado incluye 18 subescalas. Existen 7 versiones de este Inventario acorde a 7 perfiles frecuentemente evaluados con perfiles acordes a la tabla que se muestra abajo. En azul los factores incluidos.

	IPR - Operario	IPR - Atención al cliente	IPR - Analista	IPR - Ventas	IPR - Especialistas	IPR - Supervisorio	IPR - Gerencial
Apertura a la crítica							
Apertura a la experiencia							
Asertividad							
Confianza en otros							
Deliberación							
Deseabilidad social							
Ecuanimidad							
Empatía							
Empuje							
Expresividad							
Flexibilidad							
Honestidad							
Inquisitividad							
Orientación a los detalles							
Orientación al cierre							
Orientación al Liderazgo							
Sociabilidad							
Subordinación							



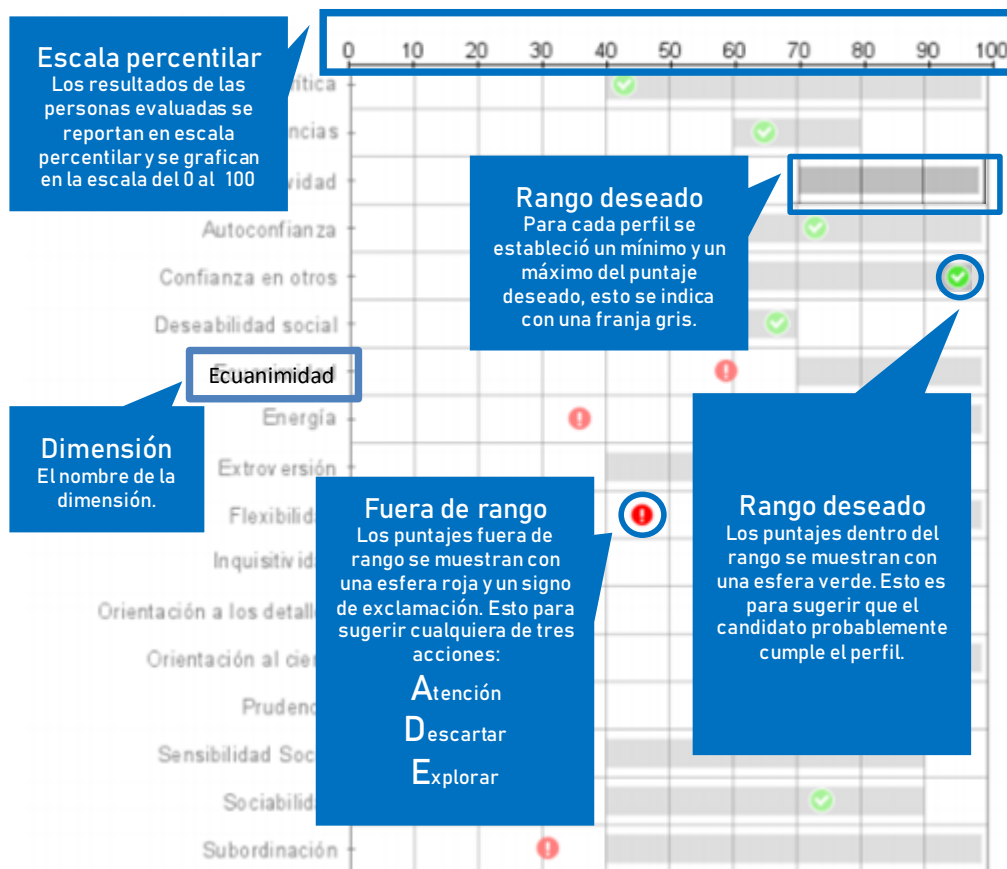
En la presente guía encontrarás tablas con tres bloques de información para cada factor:

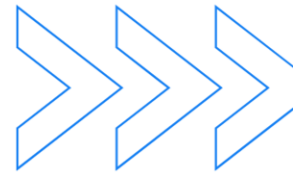
- Definición conceptual
- Comportamientos esperados con un puntaje bajo
- Comportamientos esperados con un puntaje alto

Esta organización de contenido pretende ofrecer una visión de lo que se está evaluando en cada factor e información conductual de lo que puede esperarse del evaluado cuando los puntajes son altos o bajos.

Para información sobre evidencias de validez de la prueba revisar el Manual Técnico de Personalidad Revisado.

A continuación se muestra un gráfico de ejemplo para ofrecer mejor orientación sobre la interpretación y evitar confusiones.

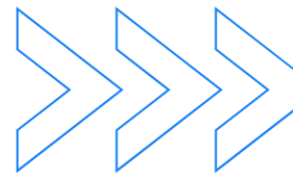




A continuación se ofrecen algunas recomendaciones a la hora de la interpretación:

1. El todo es mayor que la suma de sus partes. Relacionar los puntajes entre sí, evitar interpretaciones aisladas de los factores o sub-escalas.
2. Prestar atención al puntaje de Deseabilidad Social, en especial si sale del rango. En caso de encontrarse por encima de la zona gris (ver gráfico página anterior), se recomienda repetir el Inventario. En caso de no poderse repetir la administración del mismo o repetirse el mismo puntaje en deseabilidad social, tener en cuenta la posible manipulación de impresiones a lo largo del proceso, hacer énfasis en la verificación de referencias.
3. Enfóquese en los puntajes extremos. Enfocarse en la interpretación de los puntajes altos, extremadamente altos y bajos, evitar centrarse en interpretar puntajes promedio.
4. Busque conexiones entre personalidad y motivación cuando sea relevante.
5. Tenga en cuenta el contexto y otras fuentes de información. Los resultados reportados en este informe deben considerarse solamente como una parte del proceso general de evaluación para el proceso de selección. Para asegurar una toma de decisiones justa y objetiva, es recomendable que dicha información se analice e interprete junto con otros elementos como el cargo, la organización y el candidato.
6. Dado que estas pruebas están orientadas al uso en contextos industriales y organizacionales y no del ámbito clínico se recomienda su aplicación e interpretación por todo personal de ciencias de la conducta, debidamente entrenado por Softmetrics. Se recomienda que esto sea bajo la supervisión de un Psicólogo.

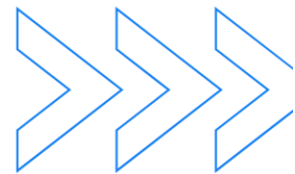
Definiciones y comportamientos



Factor	Definición	Comportamientos Bajos puntajes	Comportamientos Altos puntajes
Apertura a la crítica	Disposición a tomar de buen grado las observaciones y críticas recibidas por otros.	• Experimentar incomodidad o malestar ante las observaciones de otras personas. • Desmotivarse o frustrarse ante las críticas recibidas. • Ponerse a la defensiva ante las críticas y opiniones recibidas por parte de otros.	• Aceptar observaciones de otras personas como oportunidades de crecimiento personal y profesional. • Trazarse objetivos de mejora a partir de las críticas recibidas. • Tomar en cuenta perspectivas ajenas en relación a oportunidades de mejora en su actuación. • Indiferencia ante las críticas.
Apertura a la experiencia	Disposición a asumir tareas, proyectos o responsabilidades novedosas, ambiguas o con cierto grado de incertidumbre en los resultados.	• No le gusta el cambio o la incertidumbre. • Prefiere las cosas claras y seguras. • Es una persona menos eficiente y productiva en situaciones ambiguas.	• Establecer planes de trabajo por cuenta propia para retos novedosos y ambiciosos. • Identificar oportunidades en los problemas y circunstancias. • Puede llegar a conclusiones sin la suficiente información. * • Su tendencia a no hacer explícito(a) puede frustrar a los demás.
Asertividad	Capacidad para expresar abiertamente opiniones y desacuerdos.	• Dificultad para establecer límites. • Tener miedo a decir que no y expresar sus desacuerdos. • Miedo a tomar y respetar sus propias decisiones si éstas van en contracorriente.	• Disposición para cuestionar abiertamente las reglas cuando lo considera necesario. • Comunicarse con seguridad y defender sus puntos de vista. • Expresar opiniones y desacuerdos oportunamente.
Confianza en otros	Orientación positiva y confianza general hacia las otras personas	• Reaccionar en forma menos cordial ante oposición y comportamientos hostiles de los demás. • Mayor posibilidad de reaccionar en forma hostil ante las peticiones no esperadas de otras personas. • Expresar y mantener expectativas negativas de otros en términos de habilidades y contribuciones esperadas.	• Mantener una actitud ecuánime ante oposición y comportamientos hostiles de los demás. • Reaccionar favorablemente ante peticiones de otras personas. • Expresar y mantener expectativas positivas de otros en términos de habilidades y contribuciones esperadas. • Confiar en exceso en las personas.

* Lado potencialmente negativo de la fortaleza.

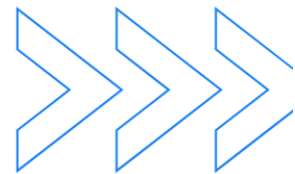
Definiciones y comportamientos



Factor	Definición	Comportamientos Bajos puntajes	Comportamientos Altos puntajes
Deliberación	Orientación a las acciones calculadas, considerando consecuencias y beneficios antes de tomar decisiones.	• Tendencia a tomar decisiones bajo una evaluación superficial o apresurada. • Poco énfasis en planificar o establecer prioridades. • No prever suficientemente las consecuencias de las decisiones y cursos de acción. • Prefiere las soluciones y conclusiones rápidas al análisis. No se toma el tiempo necesario para definir el problema antes de decidir.	• Establecer conscientemente las prioridades en la actuación diaria. • Consideración cuidadosa de los pasos de los cursos de acción. • Prever las consecuencias de las decisiones y cursos de acción. • Le es difícil entenderse con personas que se basan menos en datos. • Tiende a esperar demasiado y agotar cada detalle para evitar el riesgo o el error.
Deseabilidad social	Grado en el cual se tiene y se desea transmitir un concepto positivo de sí a los demás. En ocasiones a costa de ocultar u omitir verdades de manera intencional.	• Dificultad para conocer cómo actuar en círculos sociales poco familiares. • Decir cosas que causan problemas. • Dificultad para actuar ante superiores en forma persuasiva. • En ocasiones dirigirse a los demás en forma muy directa y sin rodeos.	• Imagen elaborada y artificiosa. • Decir a los demás lo que quieren escuchar y no la verdad. • Dar demasiado énfasis a la forma en detrimento del fondo. • Puede crear la impresión de ser una persona manipuladora e intrigante. • Distorsión intencionada de las respuestas.
Ecuanimidad	Capacidad para aceptar y enfrentar con ecuanimidad las dificultades.	• Dificultad para mantener la tranquilidad ante situaciones frustrantes. • Tendencia a culpabilizarse a sí mismo y otros. • Manifestar niveles mayores de ansiedad y tristeza ante situaciones de alta presión.	• Mantener la serenidad ante situaciones frustrantes. • Sostener el foco en la tarea bajo presión. • Mantener la motivación ante situaciones difíciles. • Rendir adecuadamente ante la presión extrema.
Empatía	Disposición a actuar de manera respetuosa ante las personas que experimentan emociones incómodas o situaciones difíciles.	• Cree que la vida personal y la profesional se deben mantener separadas. • Puede que vea las situaciones difíciles de los demás como un tema inapropiado en el trabajo. • Es una persona que no se siente cómoda con gente estresada o apenada.	• Se preocupa sinceramente por las personas. • Se interesa por sus problemas personales y laborales. • Es una persona siempre dispuesta y preparada para ayudar.

* Lado potencialmente negativo de la fortaleza.

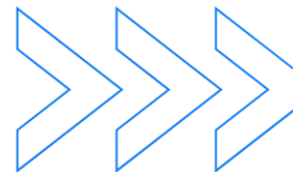
Definiciones y comportamientos



Factor	Definición	Comportamientos Bajos puntajes	Comportamientos Altos puntajes
Empatía			• Puede que no sea lo suficientemente firme y, por lo tanto, es posible que ceda demasiado ante personas poco comprometidas.* • Puede comprometerse con las personas hasta el punto de perder la objetividad, por lo que los demás pueden sacar partido de la situación.* • Puede que le cueste confrontar a los demás ante situaciones que puedan requerir firmeza.
Empuje	Disposición a la acción, esfuerzo, competencia y poder.	• Tener temor por la competencia por encima de los demás. • Preferencia por pertenecer a un equipo por encima de destacar como líder.	• Búsqueda activa de objetivos, responsabilidades, delegar y logros para destacarse por encima de los demás. • Altos niveles de motivación. • Disposición a dedicar mayor tiempo que la mayoría de las personas. • Gusto por actuar rápidamente frente a oportunidades y retos. • Puede presionar a las personas para que realicen su trabajo rápidamente. • Puede ignorar tareas y deberes importantes pero poco estimulantes. • Puede dejar de prestar atención a su vida personal, puede agotarse por completo.
Expresividad	Comunicatividad y deseos de recibir atención de otras personas.	• Menos comunicación en situaciones grupales. • Preferencia por tareas individuales. • Rechazo de responsabilidades que impliquen alta exposición ante otras personas.	• Mayor comunicación en situaciones grupales. • Disposición y agrado por atender reuniones durante gran parte de la jornada de trabajo. • Disfrutar ser el centro de la atención. • Estilo comunicacional cálido y efusivo. • Poca empatía o apertura a escuchar.

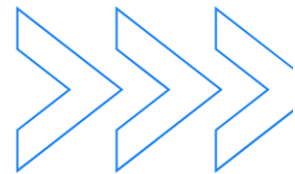
* Lado potencialmente negativo de la fortaleza.

Definiciones y comportamientos



Factor	Definición	Comportamientos Bajos puntajes	Comportamientos Altos puntajes
Flexibilidad	Disposición a la aceptación de ideas, aportes y maneras de trabajar diversas a la propia.	• Rigidez en la concepción de las cosas una vez que se ha hecho una opinión acerca de algo. • Pobre orientación a la escucha abierta cuando se trabaja en equipo en tareas novedosas o sin estructura definida. • Dificultad en reconocer el valor de las opiniones, ideas y aportes diferentes o contrarios al propio.	• Ofrecer libertad de decisión y acción a sus compañeros y colaboradores. • Adaptarse rápidamente a los diferentes contextos, situaciones, medios y personas. • Mostrar apertura a nuevas maneras de hacer las cosas planteadas por otras personas.
Honestidad	Riesgo de mal uso de insumos bienes de la organización (robos y hurto).	• Disposición a tomar insumos o bienes de otras personas o de la empresa ante oportunidades en las cuales esto pudiera pasar desapercibido. • Alta tolerancia ante comportamientos poco éticos por parte de un compañero de trabajo u otra persona.	• Evitar tomar insumos o bienes de otras personas o de la empresa ante oportunidades en las cuales esto pudiera pasar desapercibido. • Baja tolerancia ante comportamientos poco éticos por parte de un compañero de trabajo u otra persona.
Inquisitividad	Disposición a la búsqueda de respuestas a problemas sin solución aparente.	• Preferencia por la información práctica y útil al momento. • Conformarse con la información disponible. • Análisis de información limitado a la comprensión de los hechos relacionados a necesidades inmediatas.	• Disposición a la reflexión y análisis para la solución de problemas. • Curiosidad por los mecanismos y explicaciones que se encuentran implícitos a los hechos más evidentes. • Disposición al análisis de la información más allá de necesidades inmediatas.
Orientación a los detalles	Orientación al trabajo cuidadoso y paciente con el objetivo de cuidar los detalles críticos para la calidad del trabajo.	• Dificultad en prestar atención cuando las tareas son poco interesantes. • Pasar por alto detalles que requieren cuidado. • Dificultad o desagrado por las tareas rutinarias y monótonas.	• Prestar la atención necesaria a las tareas aún cuando son poco interesantes. • Poner mucho cuidado a los detalles. • Llevar a cabo exitosamente tareas rutinarias y monótonas que otras personas no lograrían sin errores.

Definiciones y comportamientos



Factor	Definición	Comportamientos Bajos puntajes	Comportamientos Altos puntajes
Orientación al cierre	Orientación a la culminación de tareas y cumplimiento de compromisos.	• Dificultad en persistir cuando se presentan obstáculos. • Dificultad en trabajar en forma sostenida cuando las tareas puedan ser monótonas. • Mayor tendencia a dejar tareas a la mitad.	• Trabajar en forma ininterrumpida para lograr los objetivos trazados. • Trabajar en una tarea en forma sostenida pese a lo monótonas que puedan ser las tareas. • Preferencia por llevar agenda y un registro de tareas.
Orientación al liderazgo	Motivación y confianza en la propia capacidad para dirigir equipos de trabajo.	• Manifestar poca motivación para ejercer roles de liderazgo. • Tener poca confianza en su propia capacidad para liderar.	• Estar motivado para ejercer roles de liderazgo. • Tener confianza en su propia capacidad para liderar.
Sociabilidad	Motivación a interactuar y trabajar con otras personas.	• Escaso interés por compartir con otras personas. • Preferencia por el trabajo solitario.	• Interés por pasar tiempo con otras personas. • Preferencia por el trabajo en compañía de otras personas. • <i>Dificultad en adaptarse a posiciones que requieren poco trato con personas.*</i>
Subordinación	Disposición a seguir líneas de mando, normas e instrucciones.	• Tendencia a irrespetar las normas y procedimientos. • Tendencia a experimentar incomodidad en entornos muy estructurados con poca libertad de iniciativa y movimiento. • Dificultad en el acatamiento de líneas jerárquicas, instrucciones y respeto a figuras de autoridad.	• Disposición para cumplir normas y procedimientos. • Preferencia por entornos bien estructurados. • Disposición favorable al acatamiento de instrucciones y respetar autoridad. • Dependencia excesiva de las instrucciones de su supervisor u otros.

Contacto

www.softmetrics.co

info@softmetrics.co

<https://www.twitter.com/softmetrics>

<https://www.instagram.com/softmetrics>

Softmetrics® es una marca registrada distribuida por Kompas consultores KC, C.A.