



Guido Alessandri, Paolo Candreva, Lorenzo Filosa, Elena Zorzi y Laura Borgogni

Informe interpretativo

NOMBRE/ID **Fred Jones**

CÓDIGO CUESTIONARIO **725788**

FECHA DE LA PRUEBA **2024-03-13**

CÓDIGO CLIENTE **4**

SEXO **Hombre**

EDAD **30**

NIVEL EDUCATIVO **Título de Bachillerato**



Datos de usuario

ZONA DE RESIDENCIA	Sur
PROFESIÓN	Empleado
SECTOR	Inmobiliaria
CATEGORÍA PROFESIONAL	Supervisor/Team Leader
DEPARTAMENTO	Compras
EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	6
NÚMERO DE PERSONAS COORDINADAS	6
TAMAÑO DE LA EMPRESA	Media (<250 empleados)
FACTURACIÓN ANUAL	Entre 10 y 50 millones de euros



Introducción

STAFF es un test que evalúa la **empleabilidad**, entendida como la habilidad de un individuo para adaptarse proactivamente a las exigencias del entorno laboral. Esta herramienta permite identificar en la fase inicial del proceso de selección a los candidatos más idóneos para las funciones requeridas, detectar las áreas de mejora en los candidatos que necesitan más oportunidades de desarrollo y evaluar posteriormente el resultado de las intervenciones de formación programadas.

El test consta de 26 escenarios que presentan situaciones hipotéticas, habituales en los entornos laborales. A través de cada escenario se exploran los comportamientos que un individuo pondría en práctica en una situación concreta (potenciales), comparándolos con los que se consideran eficaces (esperados) en cuatro ámbitos fundamentales para el desarrollo de la actividad laboral: la gestión del trabajo, la relación con los superiores, la relación con los compañeros y la persecución de los valores organizacionales.

STAFF recoge 6 dimensiones:

- **Extra Role Demands:** identifica cómo se posiciona el individuo en relación con el conjunto de normas organizacionales del contexto laboral, ya sean formales o informales, explorando el conflicto entre la esfera personal y las exigencias de la organización.
- **Setbacks Management:** evalúa en qué medida el individuo considera que dispone de un conjunto de recursos personales lo suficientemente amplio como para poder comportarse de forma proactiva en diferentes situaciones profesionales.
- **Flexible Rules Adaptation:** tiene en cuenta la adaptación flexible a las reglas por parte del individuo en los diferentes contextos de referencia.
- **Contextual Adaptability:** mide la capacidad de reorganizar el propio comportamiento en función de los nuevos objetivos y las necesidades emergentes.
- **Self-control:** mide el nivel de autocontrol y la estabilidad emocional del individuo ante situaciones frustrantes o provocativas.
- **Accountability:** evalúa la fiabilidad y la escrupulosidad del individuo.

Este informe reúne una serie de datos útiles para el profesional a la hora de definir el perfil de empleabilidad de una persona.

Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados obtenidos mediante la administración de STAFF deben tomarse con el soporte de profesionales cualificados. De hecho, cualquier texto contenido en un informe informatizado se tiene que considerar como una hipótesis a confirmar por medio de otras fuentes de información, como por ejemplo la entrevista.

El contenido de este informe es privado y se debe tratar de forma estrictamente confidencial, respetando la privacidad de la persona a la que hace referencia.



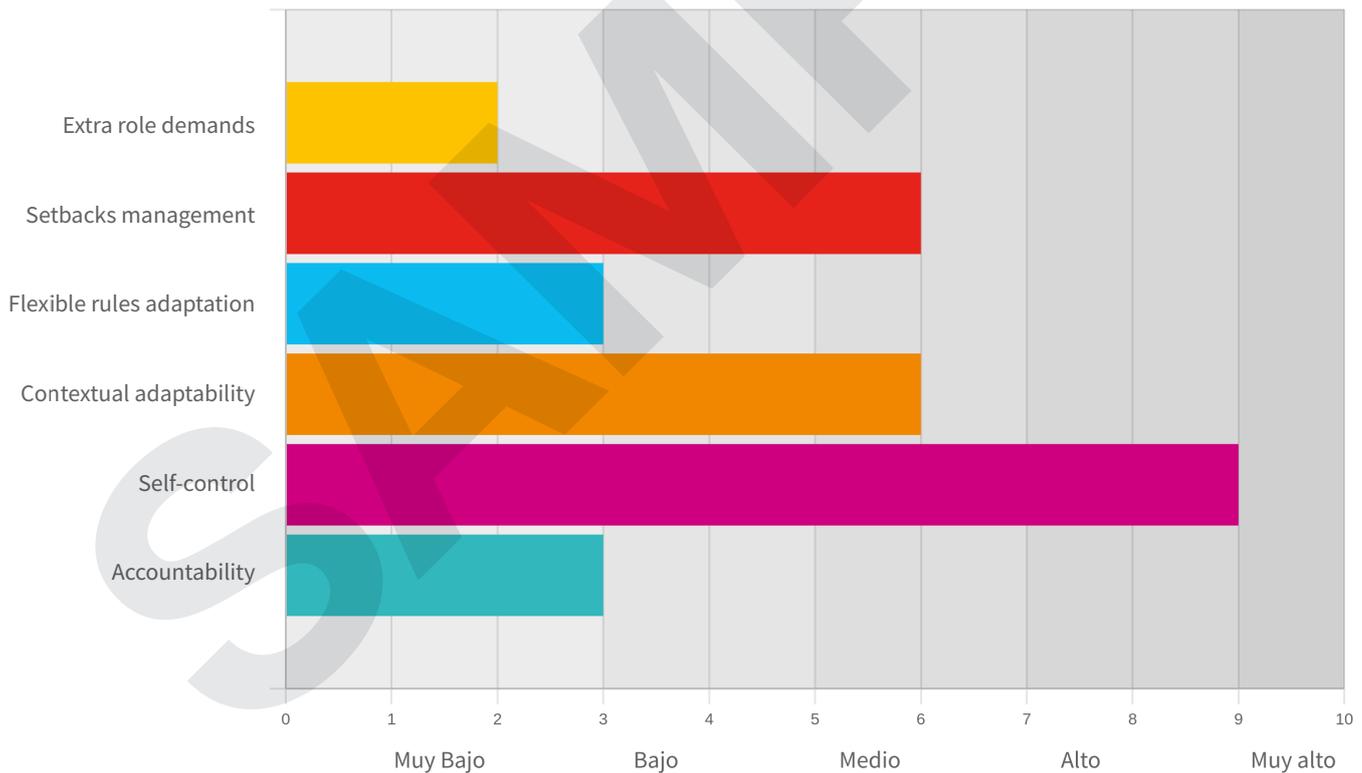
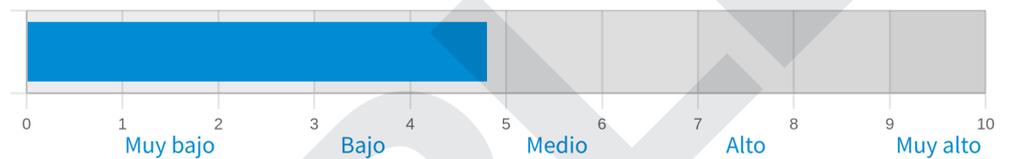
Resumen de las puntuaciones

A continuación se presenta un resumen de las puntuaciones obtenidas por la persona en las 6 dimensiones que se miden en el test STAFF. Las puntuaciones presentadas están estandarizadas en una escala STEN y se clasifican del siguiente modo: 1-2 muy baja, 3-4 baja, 5-6 media, 7-8 alta y 9-10 muy alta.

El STAFF Index es un índice global que depende de las puntuaciones STEN de las dimensiones de STAFF. Por tanto, su puntuación es indicativa del rendimiento global y se debe evaluar a la luz de las puntuaciones obtenidas por la persona en las 6 dimensiones.

STAFF index

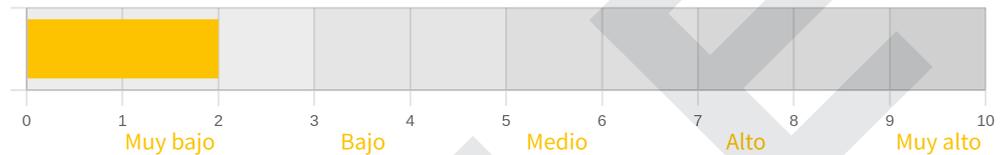
Punt. STEN
4.8



Extra role demands

Esta dimensión refleja cómo se posiciona el individuo respecto al conjunto de normas organizacionales, ya sean formales o informales, explícitas o implícitas, del contexto laboral. Se centra en explorar la relación del individuo con la ética profesional y su capacidad para adherirse a las normas relativas a los valores que están implícitas en situaciones en las que se pide autodisciplina o es posible actuar de forma autónoma. Esta dimensión explora el conflicto entre la esfera personal y las exigencias de la organización en diferentes situaciones laborales.

Punt. STEN
2

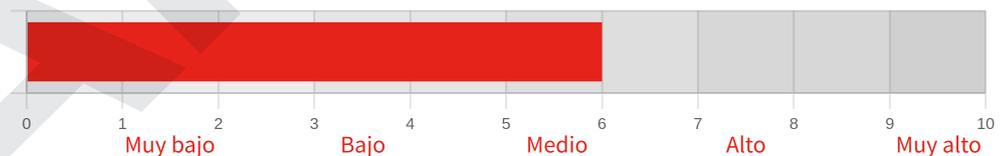


Fred Jones manifiesta una falta de disposición a aceptar las normas y a organizar sus acciones de acuerdo con lo que se le pide. Muestra una marcada dificultad para responder a las exigencias organizacionales, especialmente en casos de urgencia, pues siente una fuerte necesidad de proteger sus propias necesidades y/o deseos. Fred Jones muestra una clara voluntad de desviarse de lo esperado y planificado, si no se ajusta a sus propias intenciones.

Setbacks management

Esta dimensión explora en qué medida el individuo considera que dispone de un conjunto de recursos personales lo suficientemente amplio como para poder comportarse de forma proactiva en distintas situaciones profesionales, en términos de presión de tiempo, dificultades relacionales y/u operativas.

Punt. STEN
6



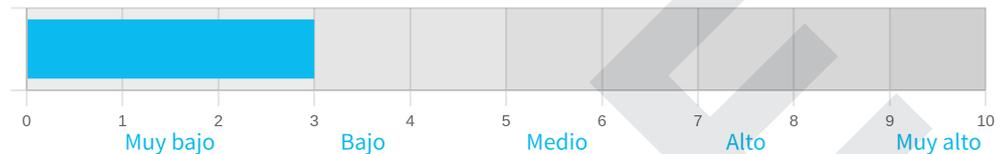
Fred Jones ante situaciones de emergencia o urgencias laborales puede no sentirse siempre seguro/a de sus propias ideas: aunque exprese su propio punto de vista, prefiere inclinarse por las preferencias de la mayoría. Frente a los fracasos, Fred Jones puede sentirse algo decepcionado/a, pero es capaz de reaccionar y recuperarse poco a poco. Ante las dificultades, aunque no se sienta totalmente a la altura, intenta hacerlo lo mejor posible.



Flexible rules adaptation

Esta dimensión refleja la flexibilidad del individuo para adaptarse a las normas en los diferentes contextos de referencia, analizando en particular las situaciones que se desvían de las expectativas personales y pueden requerir un replanteamiento del propio sistema de valores.

Punt. STEN
3

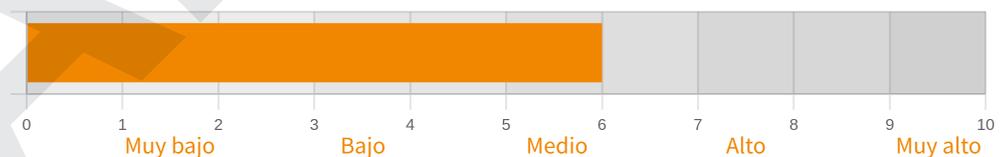


Fred Jones muestra cierta propensión a considerar secundaria la consecución de los objetivos organizacionales respecto al cumplimiento estricto de los procedimientos, aunque estos no sean funcionales. También manifiesta una ligera tendencia a no alterar sus propias convicciones, especialmente cuando estas están arraigadas en experiencias pasadas. A Fred Jones le puede resultar pesado enfrentarse a problemas que requieran formas de resolverlos distintas de las que conoce. Por ello, siempre que sea posible, tiende a evitar tareas que le obliguen a seguir prácticas diferentes de las habituales. El hecho de que se le pida que lleve a cabo tareas que pueden ser de cierta responsabilidad y requerir un enfoque distinto al propio puede hacer que en ocasiones Fred Jones se ponga tenso/a y se angustie ante la idea de un posible fracaso. Esporádicamente, Fred Jones puede mostrarse poco tolerante con puntos de vista diferentes al suyo.

Contextual adaptability

Esta dimensión indaga en la adaptabilidad del empleado, entendida como la capacidad de aceptar nuevos requerimientos y disposiciones, para hacer frente a la necesidad de cambio del entorno laboral y ser capaz de reorganizar su comportamiento en función de los nuevos objetivos y las exigencias emergentes.

Punt. STEN
6



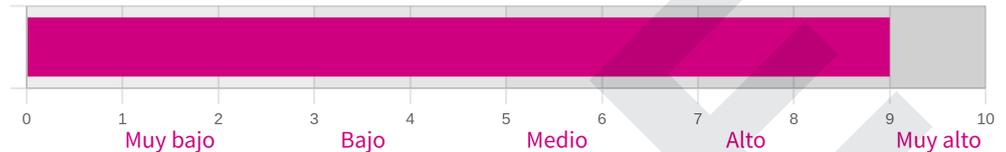
Fred Jones se adapta a las decisiones y exigencias organizacionales, incluso cuando se desvían de sus expectativas. Si estas contrastan claramente con sus propios objetivos u opiniones, intenta expresar su punto de vista, pero en última instancia tiende a adaptarse a lo que se le pide si es necesario. Tiende a ajustarse al comportamiento dictado por el contexto laboral, al tiempo que intenta proteger sus propios intereses y formas de actuar. Fred Jones considera que los objetivos laborales son relativamente importantes y prioritarios y manifiesta una suficiente disposición a adaptarse a los cambios organizacionales.



Self-control

Esta dimensión refleja el nivel de autocontrol, asertividad y estabilidad emocional del individuo frente a situaciones potencialmente frustrantes, o bien abiertamente provocativas, que generan impulsos activadores o demandas apremiantes.

Punt. STEN
9

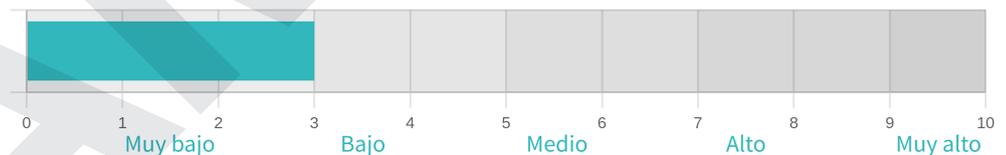


Fred Jones muestra una significativa capacidad para manejar situaciones frustrantes o provocativas, encontrando la manera de compartir su punto de vista y, si es necesario, expresando su desacuerdo, aunque esto pueda llevar a una confrontación directa. En caso de conflicto con sus compañeros, Fred Jones prefiere reconciliarse con ellos antes que alejarse y romper relaciones. Demuestra una buena capacidad para organizar el propio trabajo y, en lo que respecta a la gestión del mismo, persigue con prontitud los objetivos asignados sin aplazarlos.

Accountability

Esta dimensión evalúa la fiabilidad y la escrupulosidad del individuo a través de situaciones en las que la persona se enfrenta a objetivos contextuales.

Punt. STEN
3



Fred Jones se considera una persona bastante pragmática, que tiende a centrarse en sus objetivos personales y descuidar a veces las necesidades y/o exigencias organizacionales. Fred Jones muestra cierta dificultad para realizar los trabajos con meticulosidad y precisión, y en las tareas que requieren una dedicación prolongada a veces ofrece una imagen de falta de fiabilidad. La capacidad de Fred Jones para desarrollar el propio trabajo revisando los distintos pasos parece verse comprometida de vez en cuando y puede ser percibida como una forma potencialmente problemática de quisquillosidad. En circunstancias caracterizadas por la urgencia y la poca antelación, o si se le pide que gestione el trabajo de forma distinta a la propia, en ocasiones cabe esperarse un rechazo por parte de Fred Jones, incluso ante una petición explícita de que se comprometa a alcanzar un objetivo organizacional diferente.

