



Obrii Consulting

DOCUMENTO DE MUESTRA · DATOS FICTICIOS

ANEXO 1 · DOCUMENTO COMPLEMENTARIO

Resultados Psicométricos

Ejemplo de entregable
Evaluación psicolaboral de finalistas
Obrii Consulting

Postulante	Perfil de demostración
Cargo	Jefatura de Operaciones
Referencia del proceso	Ejemplo · sin correspondencia con un proceso real
Instrumentos aplicados	DISC · Agilidad cognitiva · Motivación y valores laborales (JCM)
Profesional evaluador	Ps. Francisco Fernández Rojas

Documento de muestra elaborado por Obrii Consulting con fines ilustrativos. Los datos que contiene son ficticios y no corresponden a ninguna persona, empresa ni proceso de selección real. Reproduce la estructura, el criterio editorial y el formato de los anexos que Obrii entrega a sus clientes. www.obriiconsulting.com

Sobre este documento. Corresponde a una muestra del Anexo 1 que Obrii Consulting entrega junto al Informe de Evaluación Psicolaboral. Los puntajes, el perfil y las observaciones son ficticios y fueron contruidos para ilustrar el formato del entregable. Ningún dato proviene de una evaluación real.

A.1 Alcance y marco de lectura

El presente anexo complementa el Informe de Evaluación Psicolaboral emitido para el postulante y presenta los resultados de tres instrumentos aplicados con posterioridad a la entrevista por competencias. Su función es aportar una fuente de información independiente de la entrevista, que permita contrastar o matizar las lecturas allí formuladas.

Este anexo no modifica la categoría final del informe principal. Los instrumentos psicométricos describen preferencias y aptitudes, no desempeño laboral observado, y su valor reside en la convergencia o divergencia que presentan respecto de la evidencia conductual.

Instrumentos aplicados y qué mide cada uno

Instrumento	Qué mide	Qué no mide
DISC Modelo de Marston	Estilos de comportamiento preferentes en el trabajo frente a problemas, personas, ritmo y reglas, en cuatro dimensiones: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento.	No mide inteligencia, valores éticos, competencias técnicas ni idoneidad para un cargo.
Agilidad cognitiva Aptitud general, énfasis en razonamiento fluido	Capacidad de procesar información nueva, detectar patrones y resolver problemas sin apoyarse en conocimiento previo, bajo restricción de tiempo.	No mide conocimiento técnico, experiencia acumulada ni desempeño laboral global.
Motivación y valores laborales Modelo JCM, Hackman y Oldham	Preferencias relativas sobre cinco dimensiones del diseño del trabajo: variedad, identidad de la tarea, significado, autonomía y retroalimentación.	No mide clima organizacional, calidad del liderazgo recibido ni nivel de compromiso.

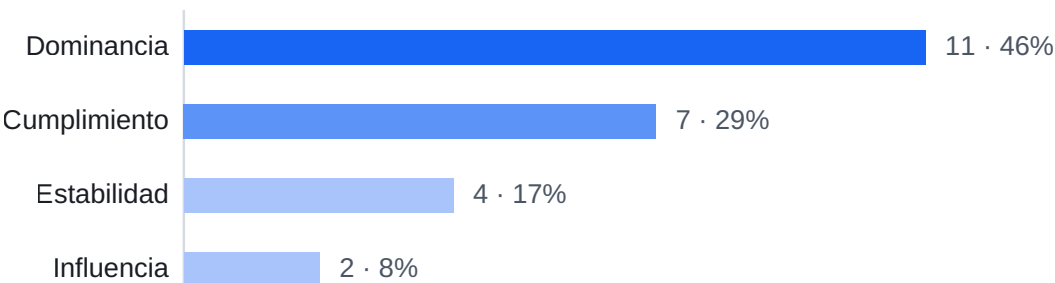
ADVERTENCIA METODOLÓGICA ESENCIAL

El DISC y el inventario motivacional son instrumentos **ipsativos**: el evaluado distribuye una cantidad fija de preferencia entre las dimensiones, de modo que un valor alto en una obliga necesariamente a valores bajos en las restantes. En consecuencia, **un porcentaje bajo no equivale a una carencia**: indica únicamente que esa dimensión no constituye la vía preferente de aproximación de la persona. Los porcentajes no son comparables con una escala normativa ni entre distintos evaluados.

A.2 Perfil conductual (DISC)

Perfil dominante: Dominancia (D). Perfil secundario: Cumplimiento (C).

Dimensión	Puntaje	Proporción	Orientación de la dimensión
Dominancia (D)	11	46%	Resultados, control y ejecución directa
Cumplimiento (C)	7	29%	Procesos, precisión, estándares y objetividad
Estabilidad (S)	4	17%	Ritmo sostenido, apoyo y continuidad
Influencia (I)	2	8%	Personas, persuasión y visibilidad



Lectura del perfil

La distribución presenta una diferenciación suficiente para sostener la lectura de un perfil predominante. El resultado describe una aproximación directa y orientada al resultado, con preferencia por la decisión rápida y la autonomía de ejecución, matizada por un componente secundario de apego al procedimiento y a la exactitud. La combinación sugiere una persona que empuja hacia el resultado sin desatender el estándar, aunque con menor disposición a los tiempos del consenso.

La literatura del modelo asocia a este perfil determinadas tendencias de desarrollo, que se consignan como características típicas del estilo y no como observaciones sobre esta persona en particular: impaciencia ante procesos lentos, estilo que terceros pueden percibir como imperativo, y dificultad para delegar tareas de las que se siente responsable.

Sobre la dimensión Influencia

El valor obtenido en Influencia es el más bajo del perfil. Atendiendo a la naturaleza ipsativa del instrumento señalada en el apartado A.1, este resultado debe leerse como que la persuasión interpersonal y la visibilidad no constituyen la vía preferente de aproximación, y no como una limitación en la relación con otros. En la entrevista por competencias se registró evidencia de construcción efectiva de acuerdos con áreas contrapartes, lo que indica que la capacidad está presente aunque no sea el canal preferente.

A.3 Agilidad cognitiva

Indicador	Resultado
Respuestas correctas	41 de 50
Precisión	82%
Posición según referencia normativa del instrumento	Percentil 76

El resultado sitúa a la persona evaluada sobre la media de la referencia normativa del instrumento. La batería mide predominantemente **inteligencia fluida**, entendida como la capacidad de razonar ante problemas novedosos sin depender del conocimiento previamente adquirido. Un resultado en este rango sugiere capacidad suficiente para asimilar procesos y sistemas nuevos con acompañamiento inicial acotado, y para operar analíticamente ante información incompleta.

Los resultados de este tipo de instrumento pueden verse afectados por fatiga, familiaridad con el formato de ítems o condiciones de aplicación. Se presentan como señal orientativa y no como medida definitiva de capacidad intelectual.

A.4 Motivación y valores laborales (JCM)

Motor principal: Autonomía.

Orden	Dimensión	Preferencia	Descripción
1	Autonomía	68%	Libertad para definir el cómo y el cuándo
2	Variedad de tareas	47%	Diversidad de habilidades requeridas
3	Significado de la tarea	35%	Impacto percibido del trabajo sobre otros
4	Identidad de la tarea	26%	Posibilidad de ver el trabajo completo de principio a fin
5	Retroalimentación	18%	Información directa sobre el propio desempeño

NOTA SOBRE LA RESOLUCIÓN DEL INSTRUMENTO

El inventario se compone de quince ítems de elección forzada, lo que limita el número de configuraciones de puntaje posibles. En consecuencia, dos personas con patrones de respuesta distintos pueden converger en un mismo perfil porcentual, y la coincidencia de perfiles entre evaluados de un mismo proceso es un resultado esperable que no constituye error de medición.

Lectura del perfil motivacional

El perfil describe a una persona cuyo compromiso se sostiene principalmente en disponer de margen real para definir sus métodos y su ritmo de trabajo, complementado por la preferencia por encargos diversos antes que por tareas repetitivas. La contrapartida esperable es una menor tolerancia a la supervisión estrecha sobre el procedimiento y a los roles de alcance acotado.

La retroalimentación aparece como la dimensión de menor preferencia relativa. Podría plantearse como hipótesis que la persona evaluada no experimenta la retroalimentación formal como fuente principal de motivación, y que ésta requeriría ser provista de manera estructurada antes que espontánea.

A.5 Convergencias con la evaluación por competencias

El valor de este anexo reside en el contraste entre dos fuentes independientes. Se consignan tanto las coincidencias como las tensiones observadas respecto del informe principal.

Convergencias

- **Predominio de Dominancia y evidencia de conducción directa.** El perfil conductual es consistente con los incidentes relatados en entrevista, en los que la persona asumió la decisión en situaciones de urgencia operativa sin esperar validación jerárquica.
- **Cumplimiento secundario y orientación al estándar.** Coincide con la evidencia de verificación de procedimientos antes de autorizar cambios en la línea de trabajo.
- **Autonomía como motor principal.** Converge con la motivación declarada durante la entrevista, centrada en disponer de mandato real sobre el área a su cargo.

Tensión observada y su lectura

El instrumento sitúa la Influencia en el extremo inferior de la distribución, mientras que la evidencia conductual mostró capacidad efectiva para construir acuerdos con áreas contrapartes.

LECTURA INTEGRADA

Ambos resultados no son contradictorios si se distingue entre capacidad y vía preferente. El instrumento indica que la persuasión relacional no es el canal por el que esta persona tiende a operar; la evidencia conductual indica que, cuando la situación lo exige, la despliega apoyándose en el argumento técnico y en el resultado antes que en el vínculo. Esta lectura matiza la hipótesis planteada en el informe principal respecto de su desempeño en contextos de alto consenso.

A.6 Consideraciones para la integración

Las siguientes orientaciones se ofrecen como insumo para la jefatura directa en caso de incorporación, y no constituyen condiciones para la decisión de contratación.

- **Autonomía con criterios de éxito acordados.** Requiere margen real sobre el cómo. La supervisión estrecha del método tendería a resultar contraproducente; es preferible acordar resultados esperados y establecer instancias de revisión espaciadas.
- **Explicitar los espacios donde la decisión es colectiva.** Dado el predominio observado, conviene señalar desde el inicio qué materias requieren acuerdo con otras áreas antes de ejecutar.
- **Retroalimentación estructurada y calendarizada.** Al no operar como motivador principal, conviene que las instancias de revisión del desempeño sean formales y programadas, en lugar de depender de que las solicite.
- **Diversidad de encargos.** La preferencia por la variedad sugiere que el rol se sostiene mejor si combina gestión operativa con proyectos de mejora acotados.

Los resultados presentados en este anexo son orientativos y complementan, sin sustituir, la evidencia conductual recogida en entrevista, los antecedentes documentales y las restantes etapas del proceso de selección. No constituyen diagnóstico clínico ni fundamento autónomo de decisión de contratación.

Documento de muestra. Los datos contenidos en este anexo son ficticios y no corresponden a ninguna persona, empresa ni proceso de selección real. Reproduce la estructura y el criterio editorial de los entregables de Obrii Consulting.

Obrii Consulting · www.obriiconsulting.com · ffernandez@obriiconsulting.com · +56 9 8603 2391