



Impresión de personalidad

Representa el 60.00 % de la puntuación global

4.2

Excelente

Compatibilidad con las competencias

Importancia 60.00 %

Una medida de rasgos de comportamiento y su impacto en las competencias clave para este puesto

Mediciones cognitivas

Representa el 40.00 % de la puntuación global

5.0

Excelente

Razonamiento abstracto

Importancia 10.00 %

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

5.0

Excelente

Razonamiento numérico

Importancia 10.00 %

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento numérico

3.0

Bueno

Razonamiento lógico

Importancia 10.00 %

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento lógico

2.0

Regular

Comprensión de lectura

Importancia 10.00 %

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de comprensión de lectura

4.0 COMPATIBILIDAD MUY BUENA

Puntuación general de compatibilidad

La puntuación de compatibilidad indica qué tan alineada está la persona con el empleo. La recomendación general varía de 0.5 a 5.0, aunque podrían variar las etiquetas

Etiqueta de la banda

- 3.0 Compatibilidad pobre
- 3.5 Compatibilidad regular
- 3.8 Compatibilidad buena
- 4.0 Compatibilidad muy buena
- 5.0 Compatibilidad excelente

Cómo leer el informe

La evaluación evalúa diversos rasgos y competencias con el fin de valorar el potencial de la persona para alcanzar el éxito en un puesto. La sección "Fortalezas principales y debilidades potenciales" muestra las competencias con las puntuaciones más altas y bajas. Cada competencia comprende los rasgos de personalidad subyacentes que se relacionan con el éxito en esa área. El rango azul indica el rango de puntuación deseado para cada rasgo de la competencia.

Una puntuación más alta (más cercana a 5.0) indica una alineación más fuerte entre la personalidad del individuo y la competencia. La posición del indicador refleja la puntuación del individuo en relación con la población general.

Para los rasgos dentro de una competencia, el área de compatibilidad (área azul) representa el rango ideal para cada atributo en el papel. El indicador de coincidencia refleja su inclinación natural para cada atributo. Cuando el indicador está dentro del área de compatibilidad, es probable que sus tendencias naturales sean beneficiosas. Sin embargo, estar fuera del área de compatibilidad puede limitar sus tendencias naturales y exigir atención.

Información general sobre competencias

Fortalezas de liderazgo

5.0 Comunicación eficaz

La medida con la que uno expresa pensamientos e ideas de manera clara y eficaz.



5.0 Organización de trabajo

La medida con la que uno aborda el trabajo de manera ordenada; prioriza tareas y maneja el tiempo de manera eficaz.



Posibles oportunidades

3.2 Toma de decisiones prudentes

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.



3.3 Influencia

La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.



Preguntas de seguimiento para entrevista

Optimismo

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Manejo de relaciones Resiliencia

Describa una situación en la que se frustró con los obstáculos que enfrentó al intentar alcanzar un objetivo importante en el trabajo. ¿Qué provocó la frustración? ¿Cómo la manejó?

Preste atención a una capacidad de persistir ante las dificultades y no dejar que los pensamientos negativos afecten el desempeño laboral.

Comprensión de lectura

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Cuénteme sobre el último libro comercial que leyó. ¿De qué trataba el libro y por qué lo eligió?

Preste atención a la capacidad de la persona de sentirse cómoda con la lectura.

Pensamiento prudente

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Toma de decisiones prudentes

Cuénteme sobre una situación en la que asumió un riesgo en el trabajo y tuvo éxito. ¿Hubo alguna vez en la que asumió un riesgo del que luego se arrepintió? ¿Cómo influyeron esas experiencias en su enfoque hacia las decisiones a partir de allí?

Preste atención a indicios de sabiduría y madurez en el proceso de toma de decisiones de la persona.

Seguimiento

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Influencia Toma de decisiones prudentes

Cuénteme sobre una situación en la que no pudo completar un proyecto a tiempo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preste atención a una tendencia a no cumplir plazos y no hacerse responsable o repartir responsabilidades a otros.



Mediciones cognitivas

5.0

EXCELENTE

Importancia 10.00 %

RAZONAMIENTO ABSTRACTO

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

Área de compatibilidad ■ La puntuación del candidato ||

Capacidad de razonamiento abstracto



Narrativa de información clave

Debería ser eficiente al interpretar y sacar conclusiones de información abstracta.

3.0

BUENO

Importancia 10.00 %

RAZONAMIENTO LÓGICO

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento lógico

Área de compatibilidad ■ La puntuación del candidato ||

Capacidad de razonamiento lógico



Narrativa de información clave

Las habilidades de razonamiento lógico son sólidas, lo que debería ser adecuado para esta función.

5.0

EXCELENTE

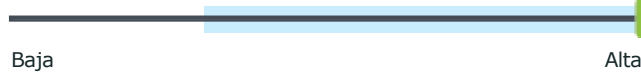
Importancia 10.00 %

RAZONAMIENTO NUMÉRICO

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento numérico

Área de compatibilidad ■ La puntuación del candidato ||

Capacidad de razonamiento numérico



Narrativa de información clave

Puede interpretar y sacar conclusiones de manera eficaz a partir de datos e información numérica.

2.0

COMPRESIÓN DE LECTURA

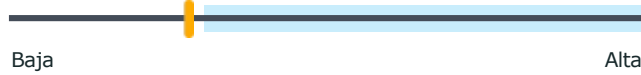
Área de compatibilidad ■ La puntuación del candidato ||

REGULAR

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de comprensión de lectura

Importancia 10.00 %

Comprensión de lectura



Narrativa de información clave

Puede sentir que sacar las conclusiones correctas al analizar información escrita compleja es desafiante.

Impresión de personalidad

4.2

COMPATIBILIDAD CON LAS COMPETENCIAS

Área de compatibilidad ■ La puntuación del candidato ||

EXCELENTE

Una medida de rasgos de comportamiento y su impacto en las competencias clave para este puesto

Importancia 60.00 %

5.0 Comunicación eficaz

La medida con la que uno expresa pensamientos e ideas de manera clara y eficaz.



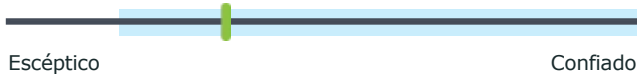
Asertividad



Narrativa de información clave

Asertividad: es más probable que escuche en lugar de dominar la conversación.

Confianza en las personas



Narrativa de información clave

Confianza en las personas: compensa la confianza con el escepticismo; debería poder comunicarse de manera eficaz tanto en interacciones positivas como complicadas con otros.

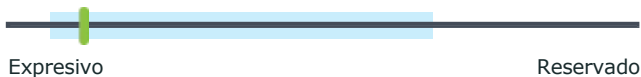
Percepción interpersonal



Narrativa de información clave

Percepción interpersonal: es capaz de adaptar los métodos de comunicación para que se adapten de la mejor manera a la audiencia o la situación.

Restricción social



Narrativa de información clave

Restricción social: debería poder compensar la expresividad y la restricción al comunicarse con otros.

4.1 Ofrecer resultados

La medida con la que uno se compromete a alcanzar objetivos; se hace responsable y realiza seguimiento.



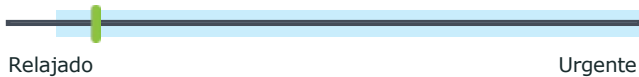
Enfoque en el proceso



Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería abordar los proyectos sin demasiada planificación, pero debería ser capaz de usar técnicas organizativas para alcanzar resultados y cumplir plazos.

Intensidad de trabajo



Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que demuestre un nivel suficiente de urgencia al completar un trabajo.

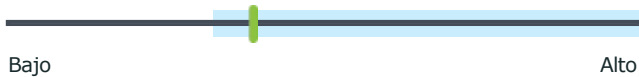
Pensamiento realista



Narrativa de información clave

Pensamiento realista: debería tomar un enfoque pragmático para trabajar y enfocarse en alcanzar resultados tangibles.

Seguimiento



Narrativa de información clave

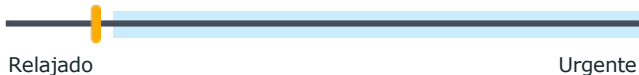
Seguimiento: es probable que persista y que le dé mucha importancia a completar todas las tareas asignadas.

3.2 Toma de decisiones prudentes

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.



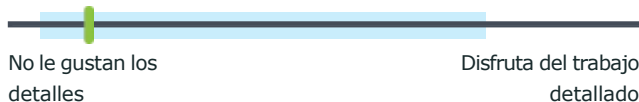
Intensidad de trabajo



Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: prefiere trabajar lento, lo que puede limitar la capacidad de tomar decisiones a tiempo.

Interés en los detalles



Narrativa de información clave

Interés en los detalles: es probable que compense un interés en los detalles con actuar y ser decisivo.

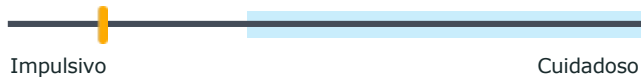
Pensamiento objetivo



Narrativa de información clave

Pensamiento objetivo: confía mucho en hechos y datos al tomar decisiones.

Pensamiento prudente



Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: puede asumir riesgos innecesarios al tomar decisiones.

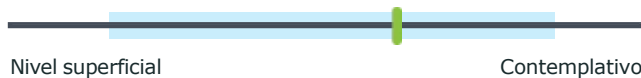
Pensamiento realista



Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que aporte una perspectiva nueva al considerar las implicaciones prácticas de las decisiones.

Pensamiento reflexivo



Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: debería anticipar las consecuencias a largo plazo de una decisión al invertir el tiempo necesario para comprender el problema.

Seguimiento



Narrativa de información clave

Seguimiento: puede no hacer un seguimiento con partes interesadas clave para garantizar un acuerdo al tomar decisiones.

Tolerancia a la crítica



Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: debería poder permanecer objetivo y no permitir que los sentimientos personales afecten la toma de decisiones.

4.3 Manejo de relaciones

La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.



Adaptación



Narrativa de información clave

Adaptación: si se enfoca un poco en los objetivos personales, generalmente, puede colaborar y considerar las ideas y las necesidades de otros.

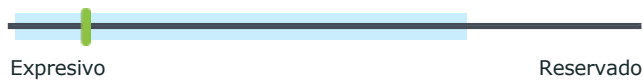
Optimismo



Narrativa de información clave

Optimismo: puede transmitir una perspectiva pesimista o negativa, lo que puede impedir el desarrollo de relaciones comerciales significativas.

Restricción social



Narrativa de información clave

Restricción social: es probable que sea expresivo y se perciba como auténtico, lo que puede facilitar el desarrollo de relaciones.

Sociabilidad



Narrativa de información clave

Sociabilidad: es extroverso y debería desarrollar relaciones sólidas naturalmente.

Tolerancia a la crítica



Narrativa de información clave

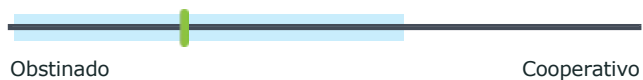
Tolerancia a la crítica: en general, debería poder interactuar con otros sin ponerse excesivamente a la defensiva o sensible.

4.8 Resiliencia

La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.



Adaptación



Narrativa de información clave

Adaptación: debería sentirse cómodo informándoles a otros cuando está sobrecargado; es poco probable que se comprometa demasiado con los plazos.

Optimismo



Narrativa de información clave

Optimismo: puede verse sobrepasado por las situaciones desafiantes y puede preocuparse innecesariamente.

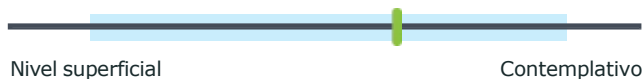
Pensamiento realista



Narrativa de información clave

Pensamiento realista: tiende a ver el estrés y la frustración desde una perspectiva práctica; es probable que canalice la energía para implementar soluciones constructivas.

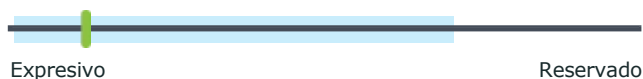
Pensamiento reflexivo



Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: es capaz de identificar y comprender la causa principal de los problemas y considerar las soluciones posibles.

Restricción social



Narrativa de información clave

Restricción social: es probable que exprese la frustración de manera adecuada y la libere de manera saludable.

Tolerancia a la crítica



Narrativa de información clave

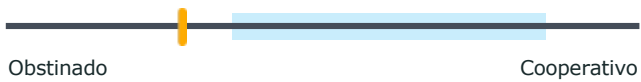
Tolerancia a la crítica: está razonablemente abierto a la crítica constructiva, y es poco probable que se tome los comentarios de forma demasiado personal.

3.3 Influencia

La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.



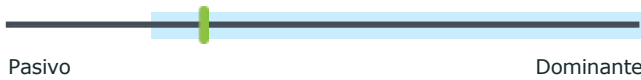
Adaptación



Narrativa de información clave

Adaptación: puede tener un fuerte deseo de impulsar ideas sin considerar demasiado la necesidad de otros, lo que puede percibirse como demasiado unilateral.

Asertividad



Narrativa de información clave

Asertividad: es capaz de expresar opiniones para convencer a otros de adoptar un plan de acción.

Restricción social



Narrativa de información clave

Restricción social: tiende a ser transparente y apasionado por las ideas, lo que puede inspirar a otros e influenciarlos.

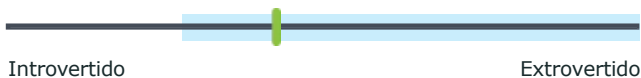
Seguimiento



Narrativa de información clave

Seguimiento: puede no realizar el seguimiento de manera consistente con otros para garantizar la aceptación de nuevas ideas.

Sociabilidad



Narrativa de información clave

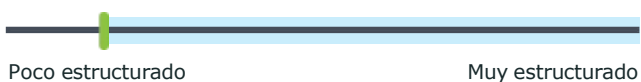
Sociabilidad: es moderadamente social, lo que ayudará a influenciar las necesidades de otros y comprenderlas.

5.0 Organización de trabajo

La medida con la que uno aborda el trabajo de manera ordenada; prioriza tareas y maneja el tiempo de manera eficaz.



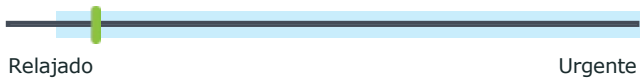
Enfoque en el proceso



Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería poder manejar iniciativas de proyectos sin ahondar demasiado en el proceso de planificación.

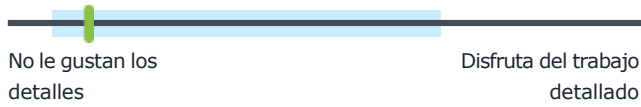
Intensidad de trabajo



Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que no se apure con tareas y proyectos.

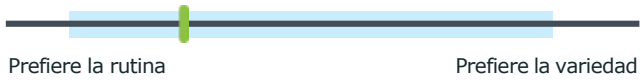
Interés en los detalles



Narrativa de información clave

Interés en los detalles: debería ser capaz de prestar atención a los detalles cuando se necesite para priorizar el trabajo.

Multitarea



Narrativa de información clave

Multitarea: no debería distraerse cuando surgen prioridades contrapuestas durante el proceso de planificación.

Pensamiento realista



Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que destaque planes realistas y objetivos tangibles.

Seguimiento



Narrativa de información clave

Seguimiento: es capaz de cambiar prioridades al planificar si fuese necesario; no es probable que pierda tiempo realizando tareas poco importantes.



Fecha de entrevista: _____

Preguntas iniciales

1. Cuénteme sobre su historial laboral. ¿Cómo lo preparó su experiencia laboral anterior para aceptar los desafíos de esta función?

2. Cuénteme sobre qué le atrajo más a este puesto. ¿Qué lo motivó a postularse a este trabajo?

3. Describa su entorno de trabajo ideal. ¿En qué tipo de cultura laboral siente que se desempeña mejor?

4. Todos tenemos preferencias con respecto al estilo de supervisión y al tipo de gerente con el que trabajamos de manera más eficaz. ¿Qué tipo de supervisión e interacción prefiere de un gerente? ¿Por qué siente que esto lo ayuda a trabajar de manera más eficiente?

Preguntas de seguimiento

Optimismo

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Manejo de relaciones

Resiliencia

Describa una situación en la que se frustró con los obstáculos que enfrentó al intentar alcanzar un objetivo importante en el trabajo. ¿Qué provocó la frustración? ¿Cómo la manejó?

Preste atención a una capacidad de persistir ante las dificultades y no dejar que los pensamientos negativos afecten el desempeño laboral.

RESPUESTA

Comprensión de lectura

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Cuénteme sobre el último libro comercial que leyó. ¿De qué trataba el libro y por qué lo eligió?

Preste atención a la capacidad de la persona de sentirse cómoda con la lectura.

RESPUESTA

Pensamiento prudente

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Toma de decisiones prudentes

Cuénteme sobre una situación en la que asumió un riesgo en el trabajo y tuvo éxito. ¿Hubo alguna vez en la que asumió un riesgo del que luego se arrepintió? ¿Cómo influyeron esas experiencias en su enfoque hacia las decisiones a partir de allí?

Preste atención a indicios de sabiduría y madurez en el proceso de toma de decisiones de la persona.

RESPUESTA

Seguimiento

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Influencia Toma de decisiones prudentes

Cuénteme sobre una situación en la que no pudo completar un proyecto a tiempo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

☒ *Preste atención a una tendencia a no cumplir plazos y no hacerse responsable o repartir responsabilidades a otros.*

RESPUESTA

Adaptación

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Influencia

Cuénteme sobre una situación en la que tuvo que responder a un pedido que parecía poco razonable. ¿Cuál fue el pedido? ¿Cómo respondió?

☒ *Preste atención a un intento de satisfacer la necesidad lo mejor que pudiera.*

RESPUESTA

Intensidad de trabajo

La persona obtuvo una puntuación de **debajo** en el área de compatibilidad

Competencias

Toma de decisiones prudentes

Describe una situación en la que fue responsable de un proyecto en el trabajo que requería de una respuesta rápida o que tuvo un plazo muy corto. ¿Qué hizo? ¿Cómo se sintió al trabajar en estas circunstancias? ¿Cuál fue el resultado?

☒ *Preste atención a una tendencia a trabajar de manera más calculada y lenta que la ideal. ¿La persona puede adaptar su intensidad de trabajo para ajustarse a las exigencias de la situación? ¿Qué impacto tiene esto en la persona?*

RESPUESTA

COMUNICACIÓN EFICAZ

Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que adaptar su estilo de comunicación para satisfacer las necesidades de una persona o público en particular. ¿Cuál fue su enfoque? ¿Cuál fue el resultado?

RESPUESTA

Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido un problema de comunicación con alguien. ¿Qué sucedió? ¿Cómo se dio cuenta del problema de comunicación? ¿Cuál fue el resultado final?

RESPUESTA

OFRECER RESULTADOS

Cuénteme sobre una situación en la que se le haya asignado una tarea importante en el trabajo. ¿Cómo asumió la responsabilidad para garantizar que la tarea se realizara bien y a tiempo? ¿Cómo abordó la tarea? ¿Cuál fue el resultado?

RESPUESTA

Cuénteme sobre una situación en la que se le haya asignado una responsabilidad en un proyecto de trabajo y no haya logrado su objetivo deseado. ¿Cuál fue el proyecto? ¿Qué hizo para llevarlo a cabo? ¿Por qué cree que el proyecto no se completó o no se cumplió?

RESPUESTA

TOMA DE DECISIONES PRUDENTES

Describe una situación en la que haya tenido que tomar una decisión importante, pero tuvo varias alternativas para elegir. ¿Qué criterios tuvo en cuenta para su decisión? ¿Cuál fue el resultado?

RESPUESTA

Cuénteme sobre una situación en la que haya implementado una solución a un problema y luego descubrió que el problema no se resolvió. ¿Qué medidas tomó? ¿Cuál fue el resultado?

RESPUESTA

MANEJO DE RELACIONES

Proporcione varios ejemplos de relaciones empresariales importantes que haya entablado con personas de otros sectores de su organización o con personas fuera de esta y que lo hayan ayudado a lograr sus objetivos empresariales.

RESPUESTA

¿Cuál es su estrategia para entablar relaciones empresariales? ¿Qué hace para construir estas relaciones? ¿Qué hace para sostenerlas y mantenerlas a lo largo del tiempo?

RESPUESTA

RESILIENCIA

Describe una situación estresante que haya experimentado en el trabajo. ¿Cuál fue la situación? ¿Cómo reaccionó ante esta? ¿Cómo afectó su desempeño laboral?

RESPUESTA

Cuénteme sobre el último contratiempo significativo que tuvo en el trabajo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué sucedió? ¿Cómo reaccionó?

RESPUESTA

INFLUENCIA

¿Alguna vez tuvo que convencer a un compañero de trabajo o a un gerente para que aceptara una idea que sabía que no le gustaría? ¿Cuál fue el problema? ¿Qué hizo para convencerlo? ¿En qué medida tuvo éxito en hacerlo cambiar de opinión?

RESPUESTA

Cuénteme sobre una experiencia laboral reciente en la que haya tratado de convencer a un colega o a un cliente de algo, pero no tuvo éxito. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Qué haría de manera diferente la próxima vez?

RESPUESTA

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Cuénteme sobre una situación reciente en la que haya tenido que planificar un proyecto o algún trabajo que se le haya asignado. ¿Cuál fue la tarea o el proyecto? Describa su enfoque.

RESPUESTA

Cuénteme sobre un proyecto planificado por usted que no se desarrolló tan eficazmente como le hubiese gustado. ¿Qué hizo? Si pudiera volver a hacer la planificación del proyecto, ¿qué haría de manera diferente?

RESPUESTA



Definiciones

Definiciones de competencias

Comunicación eficaz

La medida con la que uno expresa pensamientos e ideas de manera clara y eficaz.

Influencia

La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.

Manejo de relaciones

La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.

Ofrecer resultados

La medida con la que uno se compromete a alcanzar objetivos; se hace responsable y realiza seguimiento.

Organización de trabajo

La medida con la que uno aborda el trabajo de manera ordenada; prioriza tareas y maneja el tiempo de manera eficaz.

Resiliencia

La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.

Toma de decisiones prudentes

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

Definiciones de rasgos

Adaptación

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

Asertividad

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

Capacidad de razonamiento abstracto

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

Capacidad de razonamiento lógico

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas complejos con información limitada o faltante.

Capacidad de razonamiento numérico

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas matemáticos.

Comprensión de lectura

Una medida de la capacidad de una persona para sacar conclusiones de información escrita.

Confianza en las personas

La medida con la que las personas son de confianza y optimistas en su perspectiva hacia las personas en lugar de ser críticas o cínicas.

Enfoque en el proceso

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

Intensidad de trabajo

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Interés en los detalles

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

Multitarea

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Optimismo

La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de preocuparse por lo que podría salir mal.

Pensamiento objetivo

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

Pensamiento prudente

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

Pensamiento realista

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Pensamiento reflexivo

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

Percepción interpersonal

La medida con la que las personas son conscientes o están "sintonizadas" con los sentimientos, motivaciones y comportamientos de otros.

Restricción social

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

Seguimiento

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Sociabilidad

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

Tolerancia a la crítica

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.