



Cuestionario Big Five - 2

Informe interpretativo

Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni y Michele Vecchione



El test más utilizado para medir los rasgos de personalidad

NOMBRE	F
CÓDIGO CUESTIONARIO	220300
FECHA DE LA PRUEBA	2023-05-03
CÓDIGO CLIENTE	Ana Martínez
SEXO	Mujer
EDAD	38
NIVEL EDUCATIVO	Máster Universitario
SITUACIÓN DEL CUESTIONARIO	General



Datos de usuario

PAÍS DE RESIDENCIA

PROFESIÓN

Empleado

SECTOR

Energía y energías renovables

CATEGORÍA PROFESIONAL

Supervisor/Team Leader

DEPARTAMENTO

EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)

NUMERO DE PERSONAS COORDINADAS

TAMAÑO DE LA EMPRESA

FACTURACIÓN ANUAL

Nota: ¡Algunos de los campos en la sección de Datos de Usuario no han sido ingresados!



Introducción

El BFQ-2 provee una evaluación de la personalidad articulada en cinco dimensiones (los Big Five), de acuerdo a una taxonomía de la personalidad ampliamente compartida por la comunidad científica. El perfil de personalidad obtenido por el BFQ-2 permite combinar la interpretación profunda con la descripción intuitiva, la que puede ser entendida de inmediato incluso por quien tiene que enfrentarse a los problemas relacionados a la evaluación de la personalidad sin ser un experto en materia psicológica.

Este informe interpretativo provee informaciones útiles para el reclutamiento y para cada exigencia de evaluación de recursos en el ámbito organizacional; sin embargo, cabe recordar que dicho informe solo constituye una parte de la evaluación ya que esta, para ser completa, debería poder ser integrada con un análisis más amplio de aptitudes, competencias y otras características de la persona.

El informe se divide en las siguientes secciones:

- **Perfil general:** se detallan los resultados del test obtenidos por la persona evaluada tanto en forma numérica como en forma gráfica
- **Presentación de sí:** ofrece indicaciones respecto al estilo de presentación del postulante, a los posibles intentos de falsificar el test y, finalmente, al grado de validez del informe.
- **Perfil de personalidad:** ofrece una descripción detallada de las características del candidato para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad previstas por el modelo, cada una desglosada en dos sub-áreas específicas. La descripción del candidato se contextualiza al ámbito organizacional, y prevé la especificación de las actividades profesionales en las que la persona es o no es apta para desenvolverse, según lo que surge del test.
- **Aspectos característicos:** para cada sub-área se destacan el ítem en el que el postulante obtuvo el puntaje más alto y los dos ítems en los que obtuvo, en cambio, el puntaje más bajo. Estas indicaciones se pueden ocupar en la fase de la entrevista.



Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados del BFQ-2 deben ser tomadas con el apoyo de profesionales calificados. De hecho, cualquier escrito contenido en un informe computarizado ha de ser considerado como una hipótesis que debe ser confirmada por otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o resultados de otras evaluaciones. El contenido de este informe es reservado y ha de ser resguardado con absoluta confidencialidad, respetando la privacidad del candidato.

También es importante tener presente que:

- Los resultados del test se basan en la descripción que el candidato ha dado de su personalidad y su comportamiento, lo que no necesariamente refleja la manera en que los demás lo perciben. La precisión de los resultados depende, por tanto, de la franqueza con que la persona ha respondido los ítems y de su grado de autoconciencia;
- No hay aspectos “correctos” o “equivocados” en la personalidad de un individuo: el estilo de cada uno tiene sus ventajas y desventajas, sin embargo, hay rasgos que se adaptan mejor que otros en relación a cargos, tareas y actividades específicas.
- Los resultados del test psicométrico BFQ-2 permiten formular predicciones confiables respecto a los comportamientos que la persona podría manifestar en una gama suficientemente amplia de situaciones;
- Generalmente, los resultados del BFQ-2 presentados en este informe se consideran válidos por un periodo de 12-18 meses tras ser contestado, a menos que no se presenten cambios significativos en la vida de la persona, no solo en ámbito profesional.



1. Perfil general

Energía

Punt. T
37

Energía

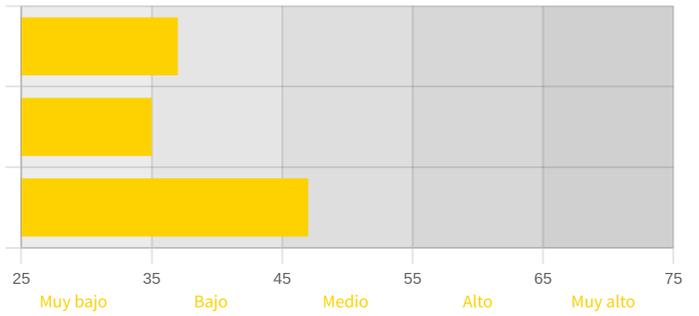
37

Dinamismo

35

Dominancia

47



Amabilidad

Punt. T
27

Amabilidad

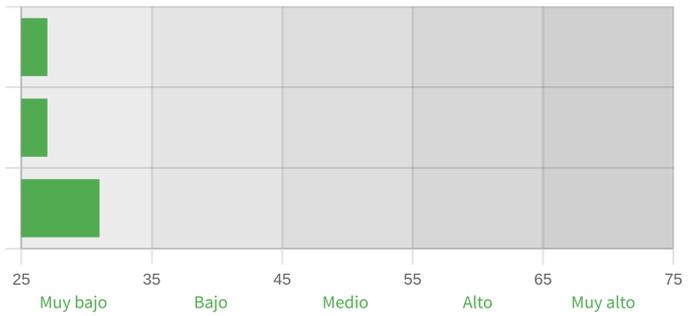
27

Cooperatividad

27

Cordialidad

31



Tesón

Punt. T
38

Tesón

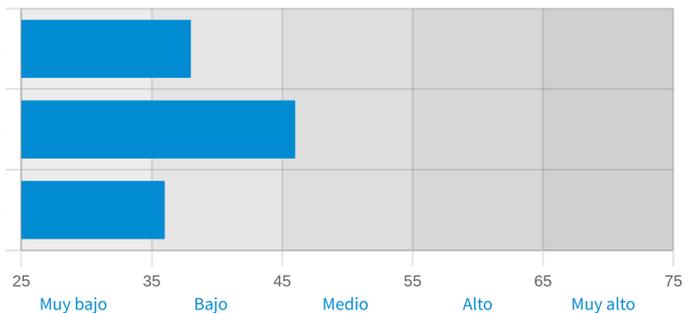
38

Escrupolosidad

46

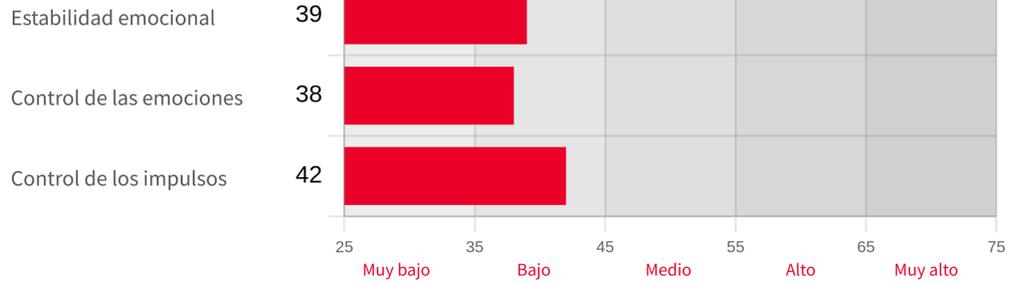
Perseverancia

36



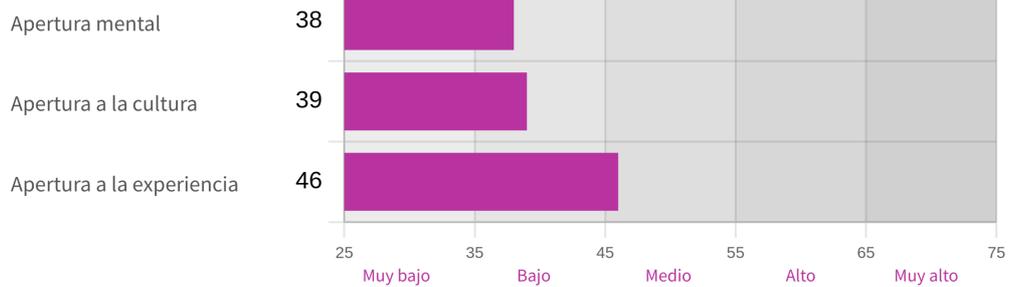
Estabilidad emocional

Punt. T
39



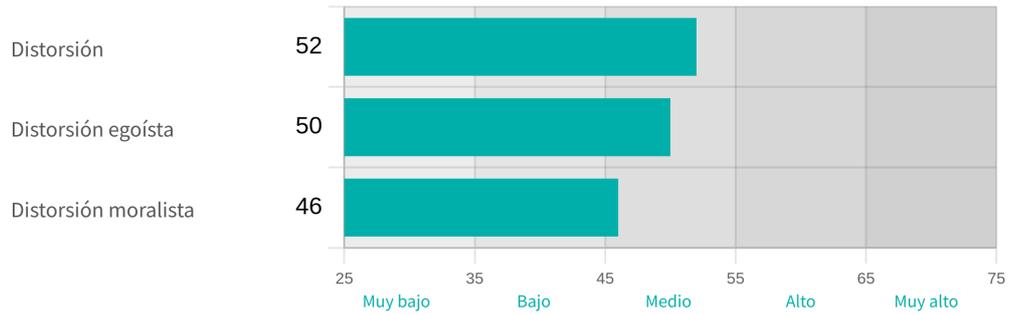
Apertura mental

Punt. T
38



Distorsión

Punt. T
52

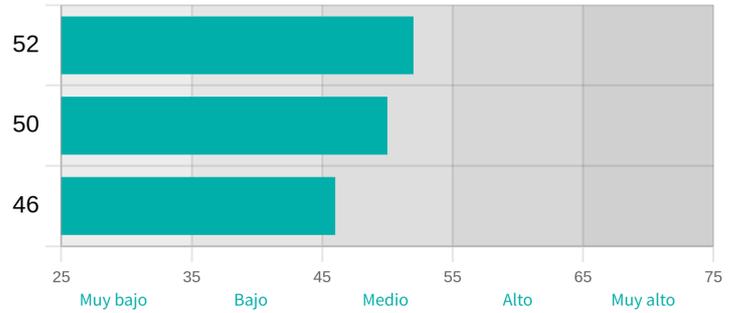


2. Presentación de sí

Distorsión

Punt. T
52

Distorsión
Distorsión egoísta
Distorsión moralista



La persona ha respondido de manera bastante sincera. En algunos casos los sujetos que obtienen esta puntuación tienden a evaluarse en forma levemente más positiva respecto a la realidad. Sin embargo, este fenómeno se presenta con bastante frecuencia, incluso en situaciones que no implican evaluación, por lo que el cuestionario no estaría invalidado por ello.



3. Perfil de personalidad

Energía

Punt. T
37

Energía

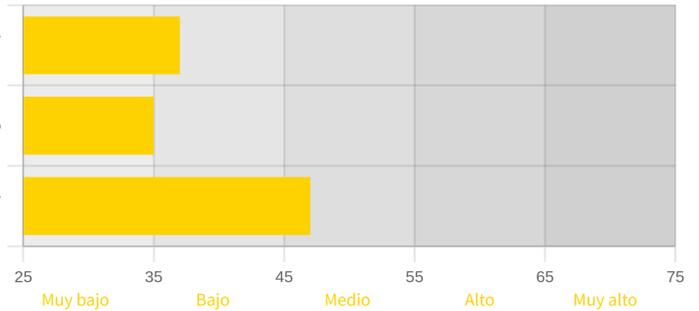
37

Dinamismo

35

Dominancia

47



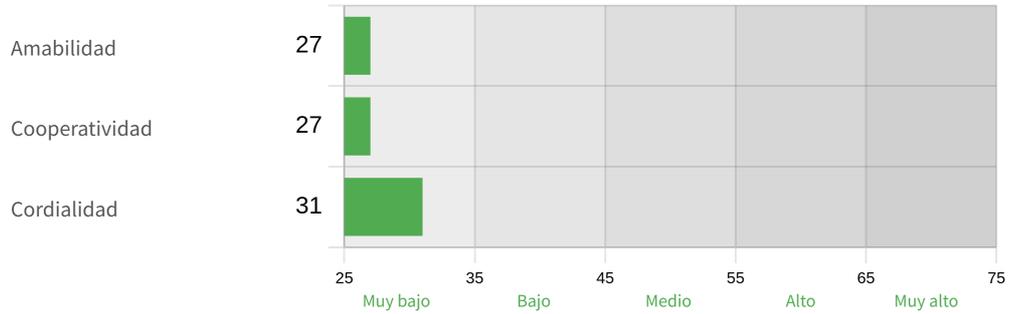
Los resultados del BFQ-2 indican que se trata de un individuo suficientemente seguro de sí, capaz de expresar su punto de vista en forma asertiva. Si bien se trata de un individuo reservado y silencioso, no desiste cuando se trata de convencer a los demás acerca de la validez de sus opiniones, siempre y cuando la situación lo requiere. No obstante, a veces termina adecuándose a las decisiones de los demás, para evitar discusiones y conflictos. Por lo tanto, no tiene un espíritu particularmente competitivo, pese a que no le gustan las derrotas y a que se preocupa por quedar bien ante los amigos y colegas.

En las reuniones de trabajo a veces adquiere una actitud de pasividad e indiferencia, sobre todo cuando no se siente llamado a intervenir. Su ritmo de vida y de trabajo es bastante lento y tiene una baja resistencia al agotamiento. Por lo tanto no se siente atraído/a por las actividades frenéticas o muy demandantes. Por lo general, trabaja lentamente y prefiere ejecutar una o pocas actividades en modo serial. Debido a estas características, el sujeto no resulta ser muy apto para cargos que conllevan elevada carga laboral, obteniendo resultados mejores en las actividades sedentarias o en las que no tiene que moverse mucho, a saber, actividades que no conllevan un gasto energético elevado. Además, es apto para actividades que no requieren capacidades comunicativas particulares o que implican tomar la iniciativa.



Amabilidad

Punt. T
27



Es una persona enfocada en sí misma y en sus intereses, que no considera el punto de vista y las opiniones de los demás. Por lo tanto, no está dispuesta a cuidar de las personas en dificultad y les dedica muy poco tiempo a los otros, ignorando sus requerimientos y necesidades. En consecuencia, se trata de un individuo para nada empático, incapaz de reconocer el malestar en el prójimo, incluso cuando es particularmente evidente. Definitivamente, no tiene disposición para escuchar y no es propenso a encontrar una solución que pueda favorecer a los demás. En cambio, por lo general su actitud es poco amable y poco respetuosa de las otras personas de quienes tampoco busca compañía. En la mayoría de los casos prefiere estar solo. Es extremadamente suspicaz hacia los demás y poco disponible con sus amigos y colegas por lo que la mayoría no confía en él/ella.

En grupo tiene una actitud fría, casi hostil, manifestando de manera directa su antipatía hacia las personas que no le agradan. Por estas razones termina aparentando ser descortés y maleducado. Generalmente cree que los demás no son honestos o que tienen malas intenciones y es totalmente intolerante e intransigente. Frecuentemente vivencia sentimientos de odio y rencor. En el trabajo no confía en sus colegas y colaboradores y tiene una actitud escasamente cooperadora. En el puesto de líder tiene un estilo de decisión extremadamente autócrata el cual lo lleva a tomar decisiones sin pedir consejo a nadie limitándose a comunicar las al grupo.

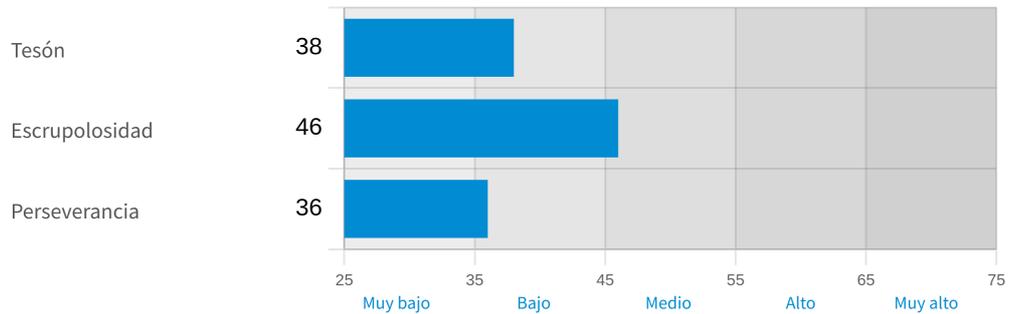
Debido a estas características le cuesta integrarse al grupo. Por lo tanto, resulta ser más apto/a para desenvolverse en actividades técnicas y especialistas que le permiten trabajar en solitario. En cambio, no es para nada apto/a para desenvolverse en actividades que requieren sintonizarse empáticamente con otras personas o que implican el ofrecimiento de ayuda y asistencia, como por ejemplo los servicios o las profesiones de ayuda o en las actividades que requieren trabajo de equipo. Finalmente no es apto/a para cargos que atribuyen centralidad a las relaciones interpersonales por ejemplo en las relaciones con clientes y proveedores y en la gestión de servicios.



Tesón

Punt. T

38



Examinando la dimensión de tesón, el perfil identifica un sujeto bastante preciso y escrupuloso aunque poco tenaz y perseverante. Antes de entregar un trabajo revisa su precisión pese a que generalmente no se preocupa mucho de cuidar los detalles. En el trabajo se remite a las normas y a los reglamentos pero no se deja atrapar por ellos, siendo flexible cuando es necesario. Tiende a organizar sus actividades sin ser exageradamente sistemático y normalmente antes de tomar una iniciativa se da el tiempo para reflexionar, sobre todo si se trata de una decisión importante. Generalmente, desiste ante los obstáculos. De hecho, si no obtiene resultados inmediatos tiende a abandonar la actividad emprendida, postergando frecuentemente los compromisos.

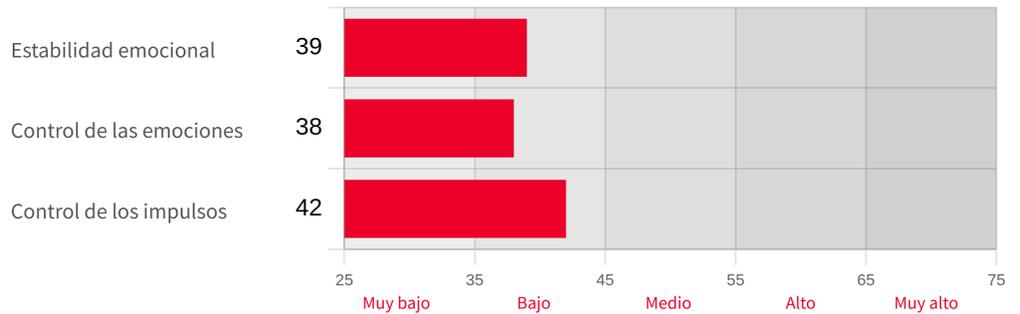
Por lo general, en el trabajo es inconstante, trabaja con discontinuidad y es por ello que no siempre logra llevar a cabo las tareas dentro de los plazos establecidos. A veces considera innecesario esforzarse al máximo pese a que estos plazos deben ser respetados.



Estabilidad emocional

Punt. T

39



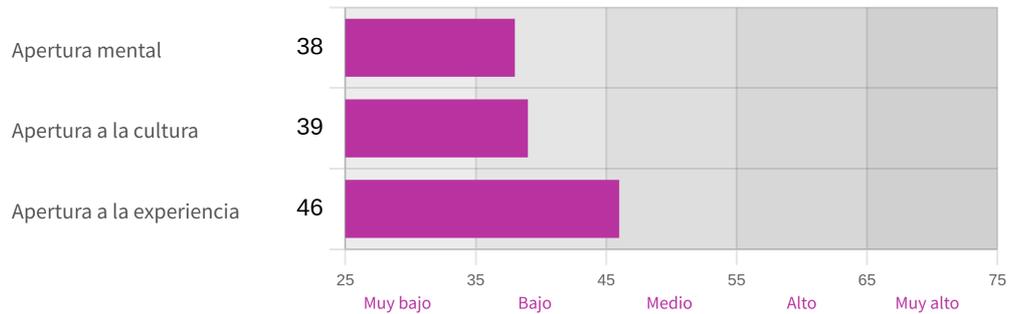
Las respuestas del sujeto al cuestionario sugieren que se trata de alguien vulnerable emocionalmente y que no sea capaz de controlar su emocionalidad. Siendo muy sensible, es además inestable anímicamente y afectivamente, ya que vivencia frecuentemente estados ansiosos y tensión nerviosa. A veces se siente deprimido y experimenta sentimientos de abandono e inutilidad. Los demás consideran que es una persona ansiosa, tensa y estresada, que cuando recibe una crítica o una acotación negativa se ofende o se entristece, aparentando vulnerable y susceptible. Ante imprevistos y dificultades se desanima con bastante facilidad y los enfrenta con preocupación, ansiedad y pesimismo. Difícilmente puede relajarse completamente ya que es muy vulnerable al estrés y a la tensión. Además, se trata de una persona con escasos niveles de autocontrol, pierde la calma con facilidad y no controla su comportamiento, siendo muy reactivo a los estímulos ambientales. Se enoja fácilmente y tiende a reaccionar a los eventos impulsivamente, a veces grita o maldice en voz alta. De hecho, se ve frecuentemente enojado o tomado por la irritación. Siempre reacciona malamente a las provocaciones sin pensar en las consecuencias de sus acciones y se molesta con facilidad cuando lo interrumpen. Es por ello que aparenta ser alguien extremadamente nervioso y colérico a quién los demás no se quieren acercar.

Estas características hacen que sea poco idóneo para cargos que implican tomar decisiones bajo presión y manejar conflictos imprevistos por ejemplo a nivel de dirección. Además, es poco apto para trabajos en los que se requiere tomar decisiones rápidamente, actuar bajo estrés, estar expuesto a ambientes competitivos, porque no se ve afectado por ansiedad, inseguridad o nerviosismo. Finalmente, no es apto para aquellas actividades en donde se esperan conflictos, como negociaciones y mediaciones.



Apertura mental

Punt. T
38



Si consideramos ahora la apertura mental, constatamos que se trata de un individuo poco receptivo y escasamente vivaz desde el punto de vista intelectual. No le gusta la lectura ni le interesa la divulgación científica. Efectivamente, no se siente muy interesado por temas culturales, históricos o filosóficos y raras veces se actualiza o se informa al respecto. Por lo tanto lo describen frecuentemente como alguien modesto culturalmente, poco informado y con una preparación cultural escasa.

En cambio, es bastante propenso a experimentar ideas y soluciones nuevas y alternativas y tiende a aceptar las innovaciones sin particulares temores, aunque su comportamiento pueda aparecer discontinuo cuando manifiesta esta inclinación. Cuando la situación lo precisa, se esfuerza para encontrar soluciones nuevas y distintas de las que ocupa habitualmente y normalmente es capaz de enfrentarse con los cambios que acontecen en el ambiente laboral pese a necesitar de un poco de tiempo para adaptarse. De todas maneras, aunque no se ve particularmente asustado por la posibilidad de implicarse en contextos y roles desconocidos, no los busca activamente.

Debido a sus características es idóneo para desenvolverse en actividades profesionales cuyo contenido intelectual sea modesto.



4. Aspectos característicos

En esta sección se evidencian, para cada subdimensión, el ítem en el cual el candidato ha obtenido la puntuación más elevada (5) y los dos ítems en el cual, en cambio, ha obtenido las puntuaciones más bajas (1 y 2).

Por lo tanto, permite obtener una descripción más puntual del perfil de personalidad del sujeto, evidenciando los aspectos mayormente característicos.

Tales indicaciones pueden ser utilizadas en la fase de entrevista, para una profundización posterior.

Ítem con la puntuación más elevada

Dinamismo

Ningún ítem con puntuación alta.

Dominancia

Cooperatividad

Ningún ítem con puntuación alta.

Coordialidad

Ningún ítem con puntuación alta.

Escrupolosidad

Ningún ítem con puntuación alta.

Perseverancia

Ningún ítem con puntuación alta.

Control de las emociones

Ningún ítem con puntuación alta.

Control de los impulsos

A veces me enfado por cosas de poca importancia.

Apertura a la cultura



Ningún ítem con puntuación alta.

Apertura a la experiencia

Cuando me enfrento a un problema, suelo tomar en consideración diferentes puntos de vista.



Ítem con la puntuación más baja

Dinamismo

No suelo entablar conversación con compañeros de viaje puntuales.

Dominancia

En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

Cooperatividad

En general, no es buena idea ser sensible a los problemas de los demás.

Coordialidad

Ningún ítem con puntuación baja.

Escrupolosidad

Nunca he sido una persona perfeccionista.

Perseverancia

Siempre hago lo posible por cumplir los plazos que se me han dado.

Control de las emociones

A menudo me noto inquieto/a.

Control de los impulsos

En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.

Apertura a la cultura

No dedico mucho tiempo a la lectura.

Apertura a la experiencia

Ningún ítem con puntuación baja.



#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
001	3	002	3	003	3	004	3	005	3	006	3	007	3	008	3	009	3
011	3	012	3	013	4	014	4	015	4	016	3	017	3	018	3	019	3
021	4	022	4	023	4	024	3	025	3	026	3	027	4	028	4	029	4
031	3	032	5	033	3	034	3	035	3	036	3	037	3	038	3	039	3
041	4	042	4	043	4	044	1	045	4	046	4	047	3	048	3	049	3
051	3	052	4	053	4	054	3	055	4	056	3	057	4	058	3	059	3
061	3	062	3	063	3	064	3	065	3	066	3	067	3	068	3	069	3
071	3	072	3	073	3	074	3	075	3	076	3	077	3	078	3	079	3
081	3	082	3	083	3	084	3	085	3	086	3	087	4	088	4	089	4
091	4	092	4	093	4	094	3	095	3	096	3	097	3	098	3	099	2
101	2	102	2	103	2	104	2	105	5	106	3	107	3	108	3	109	3
111	3	112	3	113	3	114	3	115	3	116	3	117	3	118	3	119	3
121	3	122	3	123	3	124	4	125	4	126	4	127	4	128	4	129	4
131	4	132	4	133	4	134	4										

