



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

## INFORME INTERPRETATIVO

---

Nombre:	Carlos Díaz
Código test:	M9SDAU8A
Fecha de la prueba:	10/08/2018
Código cliente:	CarlosDiazEjBFQ-2

---

Sexo:	Hombre
Edad:	34
Normas de referencia:	Situación competitiva

---

## Introducción

El BFQ-2 facilita una evaluación de la personalidad articulada en cinco dimensiones (las Big Five), de acuerdo a una taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica. El perfil de la personalidad ofrecido por el BFQ-2 permite profundizar en la interpretación con una intuitiva descripción, que puede ser directamente comprendida incluso por aquellos que a pesar de no ser expertos en psicología, tienen que enfrentarse con problemas vinculados a la evaluación de la personalidad.

Este informe interpretativo ofrece información útil para reclutar y para cualquier exigencia del assessment de los recursos humanos en el ámbito organizacional; con todo, hay que recordar que constituye solo una parte de la evaluación, que para estar completa tendría que integrarse con un análisis más amplio de las actitudes, motivación, competencias y de otras características de la persona.

El informe se subdivide en las siguientes secciones:

- **Perfil general:** se presentan los resultados obtenidos en el test tanto en forma gráfica como numérica.
- **Presentación de uno mismo:** ofrece una indicación relativa al estilo de presentación del candidato, con eventuales intentos de alteración en el test y, en definitiva, nos indica el nivel de validez del informe.
- **Perfil de personalidad:** ofrece una descripción detallada de las características del candidato en relación a cada una de las cinco dimensiones de la personalidad que el modelo prevé, cada una articulada en dos subdimensiones específicas. La descripción del candidato se contextualiza dentro del ámbito organizacional y entrega una propuesta sobre las actividades recomendadas o no para la persona, en relación a los resultados obtenidos mediante el test.
- **Aspectos característicos:** en cada subdimensión se muestran los ítems en los que el candidato ha obtenido la puntuación más elevada y más baja. Estos resultados pueden utilizarse para indagar con mayor profundidad durante la entrevista.

Las descripciones y los gráficos que aparecen en las diferentes secciones del informe hacen referencia a las puntuaciones obtenidas en el test, transformadas en puntos T mediante la comparación con el grupo de referencia específico, que en este caso es:

**sujetos en situación competitiva con administración en papel y lápiz.**

### Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados del BFQ-2 se tienen que tomar contando con el apoyo de profesionales calificados. Todos los textos que contiene un informe informatizado tienen que considerarse como una hipótesis, que tiene que confirmarse mediante otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o resultados de otros procesos de assessment.

El contenido de este informe es de carácter reservado y debe tratarse de manera completamente confidencial y respetando la privacidad del candidato.

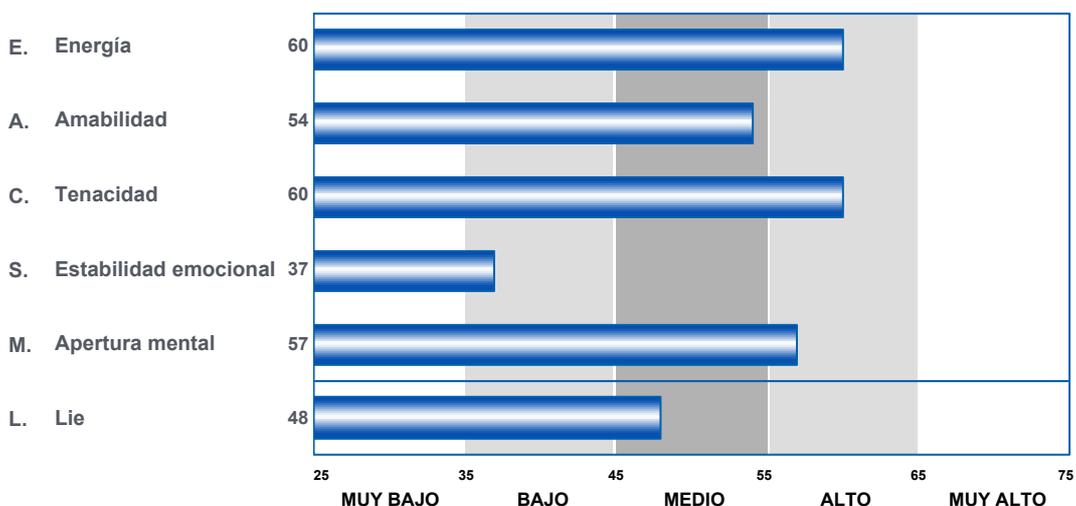
Además es importante tener presente que:

- Los resultados que se obtengan en el test se basan en la descripción que el candidato da de su propia personalidad y de su comportamiento, algo que no necesariamente va a reflejar cómo lo ven los demás. La precisión de los resultados depende, por tanto, de la franqueza con la que responde a los ítems y del grado de conciencia sobre sí mismo;
- No hay aspectos “correctos” o “erróneos” en la personalidad de un individuo: el estilo de cada uno tiene sus ventajas y desventajas, pero, sin duda, ciertos rasgos se ajustan mejor que otros a determinadas actividades, perfiles de cargo, roles o tareas;
- Los resultados en un test psicométrico como el BFQ-2 permiten realizar pronósticos sobre cómo se comportará una persona en una gama suficientemente amplia de situaciones;
- Generalmente, los resultados del BFQ-2 expresados en este informe pueden considerarse válidos durante un periodo de entre 12-18 meses tras su realización, a excepción de cuando se producen importantes cambios en la vida, profesional o no, del sujeto.

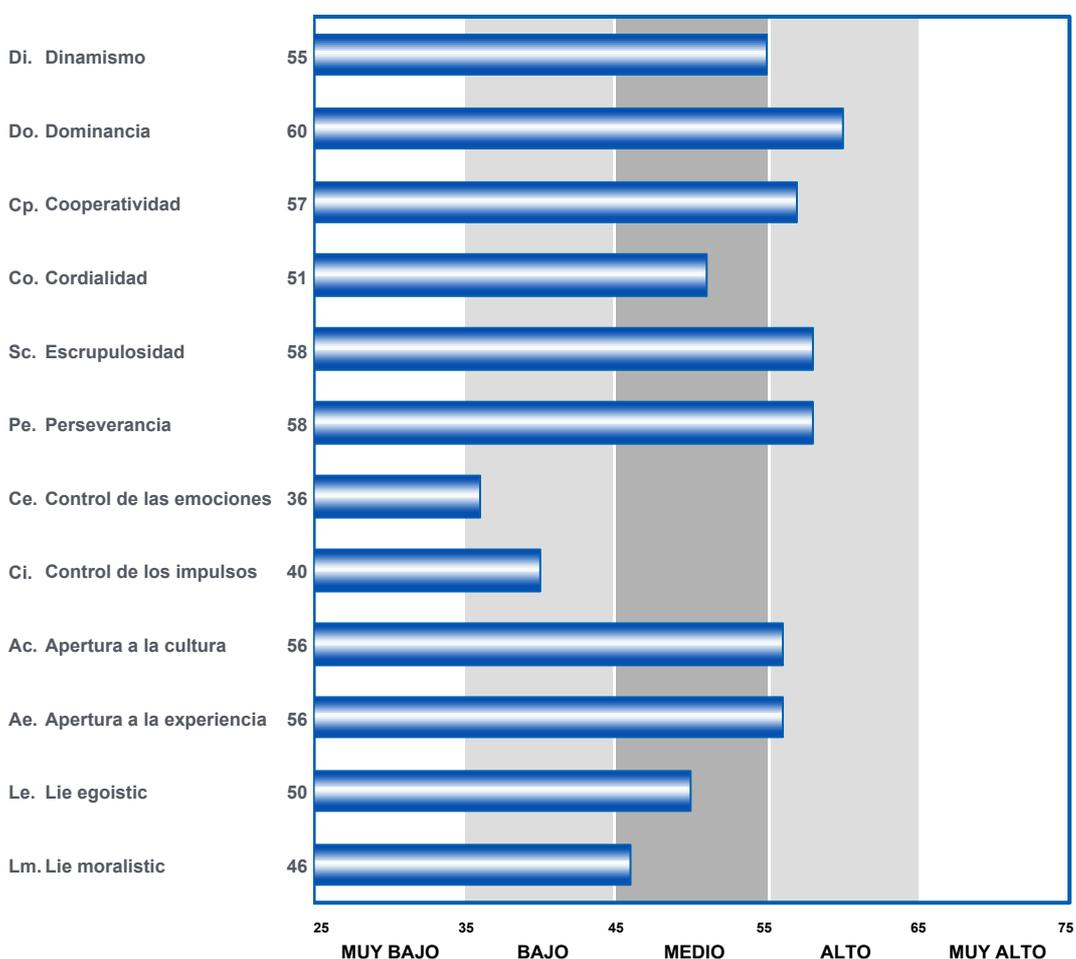
## 1. Perfil general

	Puntaje bruto	Puntos T
<b>E. Energía</b>	94	<b>60</b>
<b>A. Amabilidad</b>	105	<b>54</b>
<b>C. Tenacidad</b>	105	<b>60</b>
<b>S. Estabilidad emocional</b>	69	<b>37</b>
<b>M. Apertura mental</b>	105	<b>57</b>
<b>L. Lie</b>	41	<b>48</b>
<b>Di. Dinamismo</b>	51	<b>55</b>
<b>Do. Dominancia</b>	43	<b>60</b>
<b>Cp. Cooperatividad</b>	54	<b>57</b>
<b>Co. Cordialidad</b>	51	<b>51</b>
<b>Sc. Escrupulosidad</b>	50	<b>58</b>
<b>Pe. Perseverancia</b>	55	<b>58</b>
<b>Ce. Control de las emociones</b>	32	<b>36</b>
<b>Ci. Control de los impulsos</b>	37	<b>40</b>
<b>Ac. Apertura a la cultura</b>	52	<b>56</b>
<b>Ae. Apertura a la experiencia</b>	53	<b>56</b>
<b>Le. Lie egoistic</b>	22	<b>50</b>
<b>Lm. Lie moralistic</b>	19	<b>46</b>

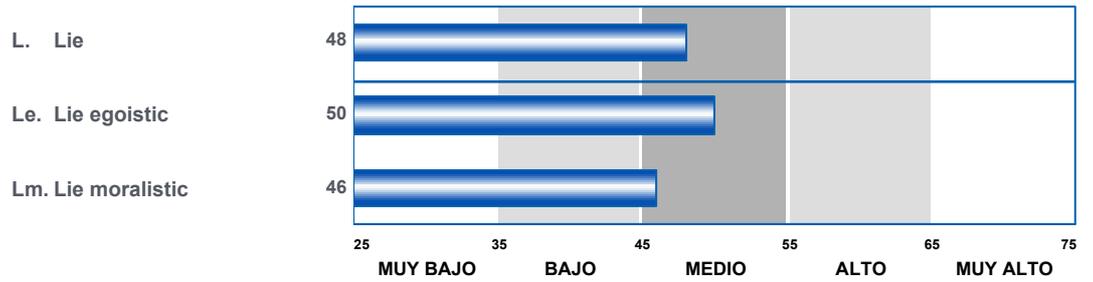
### Dimensiones principales (puntos T)



### Subdimensiones (puntos T)



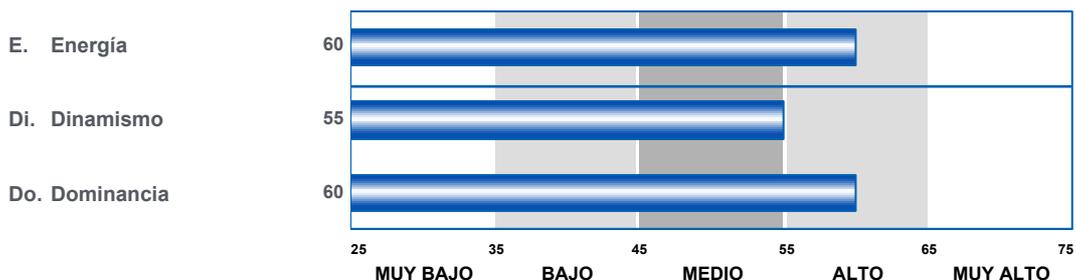
## 2. Presentación de Uno mismo, o Deseabilidad Social



La persona ha respondido en manera sustancialmente sincera. En algunos casos los sujetos que han obtenido esta puntuación tienden a valorarse de manera ligeramente más positiva en relación a la realidad. Este tipo de respuestas es bastante esperable, incluso en situaciones no competitivas y no invalida el cuestionario.

### 3. Perfil de personalidad

#### Energía

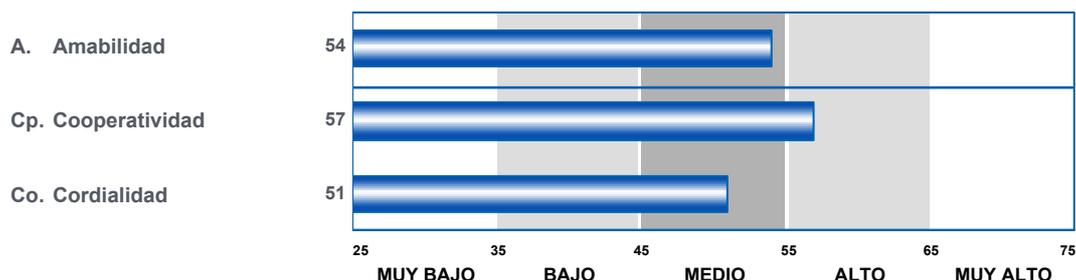


Los resultados en el BFQ-2 indican que se trata de un individuo que tiende a ejercer influencia y a competir con los demás, ya que representan a menudo un elemento de desafío. Cuando se relaciona con otras personas es más bien seguro de sí mismo y asume a menudo una actitud persuasiva, autoritaria y convincente. En el trabajo, por tanto, tiende a imponer su punto de vista a los colegas.

Normalmente es expansivo y comunicativo, si bien no se interesa por las personas con las que tiene poca confianza, en las actividades de grupo tiende a expresar sus ideas con determinación e iniciativa. Tiende a asumir el control de la situación, a menudo termina siendo identificado como el líder del grupo. Debido a estas características, resulta especialmente recomendado para desarrollar actividades de mánager (de Jefatura o gerenciales) y roles profesionales que impliquen un elevado poder de decisión.

Es más bien dinámico y vivaz, tiene ritmos de vida moderadamente intensos. En el trabajo acepta sin problemas las propuestas que se le hacen, aunque normalmente prefiere no sobrecargarse de obligaciones.

## Amabilidad

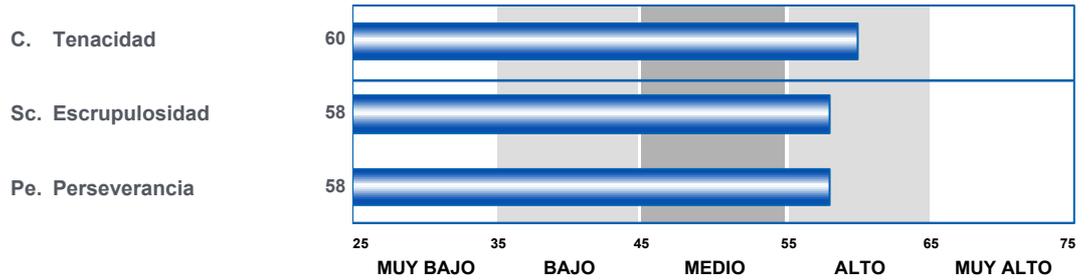


Es una persona bastante sensible, que presta atención a las necesidades y a las opiniones ajenas. Tiende a dedicar a los demás una buena parte de su tiempo y a ocuparse de quien se encuentra en apuros. Suele ser capaz de entender el estado de ánimo de los demás y de reconocer cuando alguien se siente incómodo. De hecho, es un individuo bastante empático, que se deja implicar fácilmente en los problemas ajenos, mostrando una clara capacidad de escuchar y de aconsejar. En las actividades de grupo tiende a cooperar para alcanzar un objetivo común, a la vez que prefiere evitar competir demasiado.

Cuando tiene que desarrollar un rol de liderazgo se caracteriza por un estilo a la hora de tomar las decisiones que tiende prevalentemente a la consulta y a la participación. Generalmente se encuentra cómodo en compañía de otras personas, aunque a veces prefiere estar solo. Suele ser educado y mostrarse dispuesto a ayudar a los otros, se esfuerza por ser cordial incluso con las personas que no le gustan, pero siempre es capaz de perdonar una ofensa que le han hecho, si bien suele preferir pensar que los demás actúan de buena fe.

Por sus características es adecuado para cubrir roles profesionales que impliquen trabajo de equipo, en los que el desarrollo de las actividades requiera interacción e intercambio de ideas entre los miembros del grupo. Además, es adecuado para desarrollar actividades que requieran contacto y sensibilidad hacia los demás, como sucede por ejemplo en el sector de los servicios o en las profesiones de asistencia.

### Tenacidad

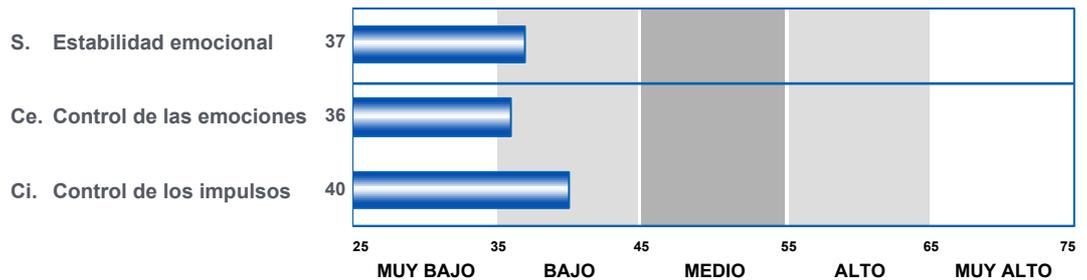


Atendiendo a la dimensión Tenacidad, el perfil muestra un individuo muy preciso y meticuloso. En el trabajo lleva a cabo sus tareas con cuidado y precisión, intentando hacer a menudo las cosas del mejor modo posible. Antes de entregar un trabajo verifica que esté completo y que sea correcto, centrándose en detalles que a la mayor parte de las personas podrían parecerles insignificantes. De hecho, lo describen como alguien diligente, exacto y sistemático. No le gustan los ambientes poco limpios y desordenados, planifica sus actividades a largo plazo con una particular atención hacia los detalles y toma sus decisiones con prudencia, dándose el tiempo necesario para reflexionar y procediendo a menudo de manera sistemática y previsible. Es un trabajador disciplinado y diligente, bastante atento a respetar plazos de entrega, y a seguir los reglamentos y procedimientos.

Por estas características es adecuado para tareas que requieran una cuidadosa planificación de las actividades y un elevado nivel de precisión en el desarrollo del trabajo. Se encuentra cómodo llevando a cabo actividades en las que las características de la tarea estén fuertemente estructuradas. Es, además, muy tenaz y determinado.

Esta persona trabaja bastante duro para concluir las tareas que se le han asignado. Difícilmente abandona una actividad que ha comenzado, ni siquiera cuando los resultados iniciales no son positivos y rara vez retrasa o aplaza sus obligaciones. En general no se deja desanimar por los problemas y sigue avanzando en sus proyectos con persistencia y determinación. Por esto lo describen como un trabajador responsable y orientado hacia el resultado. Suele definir claramente sus objetivos y trabaja duro para alcanzarlos y se ocupa y concentra en hacer bien su trabajo. En el trabajo se caracteriza por la entrega y el esfuerzo con los que afronta las tareas y actividades de las que se responsabiliza.

### Estabilidad emocional

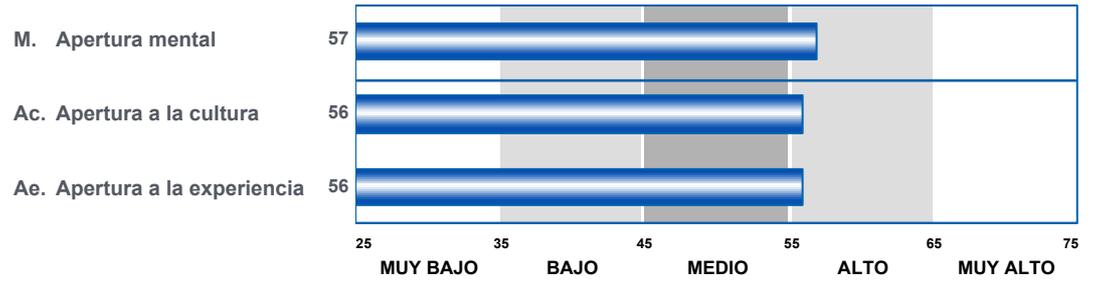


Las respuestas del sujeto en el cuestionario sugieren que es emocionalmente vulnerable y que posee una inadecuada capacidad para controlar sus emociones. Muy sensible y caracterizado por un humor y sentimientos inestables, sufre a menudo estados de ansiedad y de tensión nerviosa. A veces también puede sentirse deprimido, experimentar sentimientos de abandono y sentirse inútil. Los demás lo ven como alguien aprehensivo, tenso y estresado y cuando recibe una crítica o una opinión negativa se ofende o se viene abajo, mostrándose por tanto vulnerable como susceptible. Se desanima con bastante facilidad ante los imprevistos y los problemas, que afronta a menudo con aprehensión, preocupación y pesimismo y le resulta difícil relajarse completamente, ya que es bastante vulnerable al estrés y a la tensión.

Se trata, además, de un individuo con un escaso autocontrol, que pierde fácilmente la calma y el dominio de su comportamiento, presenta un elevado nivel de reacción ante los estímulos ambientales. Además es bastante irritable y tiende a reaccionar de manera impulsiva a los eventos, a veces grita o reclama en voz alta. De hecho no es para nada raro verlo enfadado o irritado. Reacciona a menudo bruscamente ante las provocaciones, sin pensar en las consecuencias de sus acciones y se altera fácilmente cuando lo interrumpen o molestan: por esto da la impresión de ser una persona extremadamente nerviosa y colérica, a la que los demás a veces se acercan con miedo.

Estas características lo hacen poco adecuado para llevar a cabo actividades que impliquen tomar decisiones bajo presión y manejar conflictos o imprevistos, como sucede por ejemplo en la labor de los managers. También es poco adecuado para roles en los que la manifestación de ansiedad, inseguridad y nerviosismo puede ser contraproducente, como sucede por ejemplo a quien tiene que actuar bajo estrés, tomar decisiones en poco tiempo y trabajar en ambientes turbulentos y con una alta competitividad. Para terminar, es poco idóneo para llevar a cabo actividades que impliquen negociaciones y mediación o en las que se prevea una elevada conflictividad.

### Apertura mental



Si consideramos ahora la Apertura mental, notamos que se trata de una persona receptiva y dotada de una buena vivacidad intelectual, que dedica a la lectura buena parte de su tiempo libre y a la que le gusta documentarse sobre diferentes temas, como por ejemplo elementos científicos, históricos o filosóficos. Es además un individuo al que le encantan los ensayos, los documentales o los programas de televisión de divulgación científica y cultural, propenso a informarse y a mantenerse al día. Por esto lo describen como preparado, culto e instruido y en el trabajo está a menudo bastante abierto a aprender. Generalmente, está, por tanto, interesado en realizar cursos de formación y actualización, de los que además es capaz de obtener beneficio, ya que muestra que posee una buena predisposición para el aprendizaje.

Por estas características es adecuado para desarrollar actividades que requieran una continua puesta al día de las competencias profesionales, como sucede por ejemplo en los sectores de la educación, de la investigación y de la innovación tecnológica.

Además, es propenso a experimentar ideas y soluciones alternativas. Esta persona se siente atraída, de hecho, por las situaciones nuevas y en transformación continua, y a la hora de afrontar un problema toma a menudo en consideración diferentes puntos de vista e información variada. Se adapta además con facilidad y rapidez a los cambios, tendiendo normalmente a modificar su comportamiento y sus estrategias de acuerdo a las situaciones y a las personas que tiene delante. Por este motivo el candidato es considerado un individuo original, creativo, innovador y flexible. De hecho, generalmente encuentra interesante estar en ambientes con personas de distintas culturas o procedencias y a menudo se siente atraído por la posibilidad de desenvolverse en contextos desconocidos y por la idea de involucrarse en actividades y roles que nunca antes había experimentado.

Estas características lo hacen adecuado para cubrir roles profesionales que requieran capacidad de gestionar y promover el cambio o de hacer frente a la incertidumbre, pero no los que impliquen actividades mecánicas y repetitivas y en las que las características de la tarea estén fuertemente estructuradas.

## 4. Aspectos característicos

En esta sección se evidencian, para cada subdimensión, el ítem en el cual el candidato ha obtenido el puntaje más elevado (5) y los dos ítems en el cual, en cambio, ha obtenido los puntajes más bajos (1 y 2). Por lo tanto, permite obtener una descripción más puntual del perfil de personalidad del sujeto, evidenciando los aspectos mayormente caracterizantes. Los ítems formulados al negativo y, por lo tanto, con puntajes invertidos respecto al valor de la respuesta (por ejemplo: 1=5 y 5=1), son indicados con (\*).

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

### Ítem con el puntaje más elevado

✓ **Dinamismo**

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.

✓ **Dominancia**

17. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.

✓ **Cooperatividad**

2. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.

✓ **Cordialidad**

31. Rara vez tengo un comportamiento desagradable o maleducado.

✓ **Escrupulosidad**

86. Soy bastante meticuloso en mi trabajo.

✓ **Perseverancia**

3. Si un obstáculo me impide conseguir los objetivos que me he fijado, prefiero desistir y cambiar mis planes (\*).

✓ **Control de las emociones**

Ningún ítem con puntaje 5.

✓ **Control de los impulsos**

Ningún ítem con puntaje 5.

✓ **Apertura a la cultura**

21. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.

✓ **Apertura a la experiencia**

15. Toda novedad me entusiasma.

**Ítem con el puntaje más bajo**

---

✓ **Dinamismo**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Dominancia**

84. Me gusta destacar sobre los demás.

96. No se obtiene nada en la vida si no se es competitivo.

✓ **Cooperatividad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Cordialidad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Escrupulosidad**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Perseverancia**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Control de las emociones**

5. No suelo sentirme tenso.

27. A menudo me noto inquieto (\*).

✓ **Control de los impulsos**

33. En diversas circunstancias me he dado cuenta que me he comportado de modo impulsivo (\*).

44. A veces me enfado por cosas de poca importancia (\*).

✓ **Apertura a la cultura**

Ningún ítem con puntaje 1 o 2.

✓ **Apertura a la experiencia**

4. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas (\*).

**Matriz de las respuestas**

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	5	2	5	3	1	4	4	5	2	6	3	7	4	8	4	9	3
11	3	12	2	13	4	14	4	15	5	16	3	17	5	18	2	19	2
21	5	22	4	23	3	24	1	25	1	26	1	27	4	28	4	29	2
31	5	32	3	33	4	34	4	35	4	36	5	37	4	38	2	39	4
41	4	42	4	43	4	44	4	45	5	46	1	47	2	48	5	49	1
51	4	52	4	53	4	54	1	55	4	56	2	57	2	58	4	59	1
61	4	62	2	63	2	64	4	65	2	66	2	67	2	68	4	69	5
71	5	72	4	73	3	74	4	75	5	76	4	77	5	78	3	79	4
81	4	82	4	83	4	84	2	85	2	86	5	87	5	88	1	89	4
91	5	92	5	93	4	94	4	95	4	96	2	97	5	98	4	99	4
101	4	102	4	103	5	104	4	105	4	106	4	107	3	108	2	109	5
111	2	112	5	113	4	114	4	115	4	116	5	117	2	118	2	119	4
121	5	122	2	123	1	124	4	125	4	126	2	127	5	128	3	129	5
131	4	132	4	133	3	134	4										