A decorative grid of colored squares (grey, blue, red) located at the top of the page.

16PF-5

CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD

AUTORES: D. Arribas

A decorative grid of colored squares (grey, blue, red) located at the bottom of the page.

Informe interpretativo

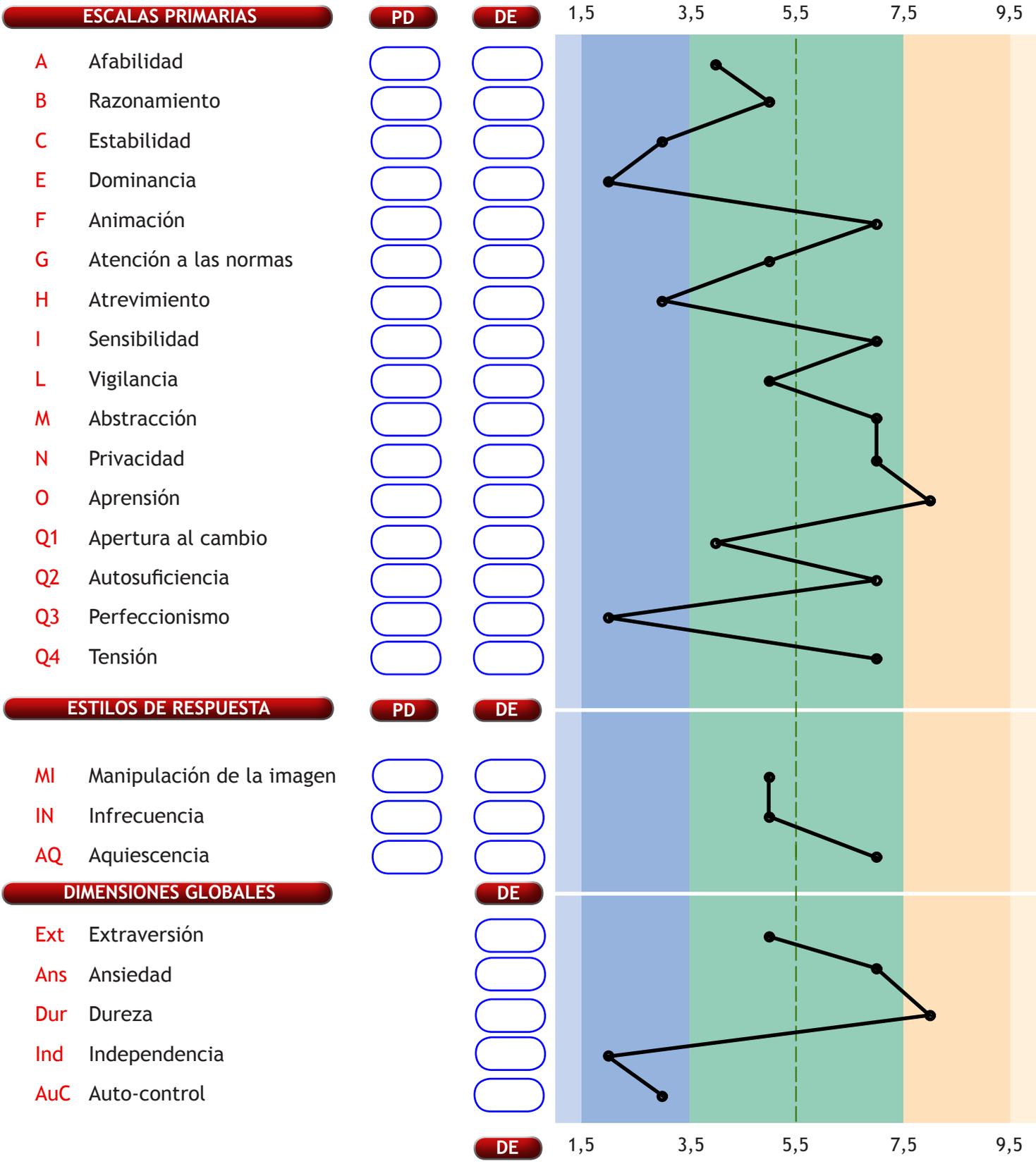


Nombre:

Edad: **Sexo:** **Fecha de aplicación:**

Baremo:

Responsable de la aplicación:



Nota: DE (Decatipo), escala típica con media=5,5 y desviación típica=2.

ESCALAS DE CONTROL: MI, IN y AQ

Las tres escalas de control del 16 PF-5 pretenden poner de manifiesto la relevancia de los datos aportados por el cuestionario. MI (manipulación de la imagen) destapa el intento de la persona de ofrecer una imagen distorsionada de sí misma; IN (infrecuencia) se basa en la tasa de respuestas infrecuentes dadas por el sujeto; AQ (aquiescencia) informa sobre la tendencia del sujeto a asentir sistemáticamente a la mayoría de las frases del cuestionario.

Aunque en algunas frases Caso_Ilustrativo ha intentado ofrecer una imagen positiva de ella, no parece haber sido ésta la tónica del cuestionario, por lo que se puede considerar el perfil válido y entrar a interpretarlo.

FACTOR A. AFABILIDAD

Esta escala, denominada Afabilidad, evalúa la orientación emocional que generalmente desarrolla una persona en una situación de interacción social. En su extremo negativo se mostraría distante y hasta díscola mientras en el positivo sería afectuosa y comunicativa.

Caso_Ilustrativo ha obtenido una baja puntuación en esta escala, típico en alguien que se encuentra incómoda en situaciones interpersonales. Puede ser crítica con los demás y desconfiada con aquéllos con los que no tiene una relación sólida.

En el plano laboral puede ser ineficaz cuando intervenga en tareas que impliquen contacto interpersonal. Trabajos adecuados para este perfil serían los técnicos y de mantenimiento de sistemas, así como programadora o investigadora. Tiene una alta capacidad de análisis y concentración que le pueden hacer ser más inteligente que la media. No le satisface trabajar en equipo y su desinterés por los demás crea recelos en los compañeros.

FACTOR B. RAZONAMIENTO

Esta escala de Razonamiento mide la habilidad para abstraer relaciones en función de cómo se sitúan unas cosas con respecto a otras. En su extremo negativo encontraríamos a alguien de baja capacidad mental y de razonamiento; en el positivo alguien con mayor potencia mental, perspicaz y de rápido aprendizaje.

No es probable que Caso_Ilustrativo destaque por su inteligencia, ya que la puntuación que obtiene es similar a la de la mayoría de la población.

Su puntuación en B indica que es una persona sin déficit intelectual que pueda limitar su rendimiento profesional. Comprende y analiza en la medida que lo hacen los demás. En cualquier caso habrá de dirigirse al resto del perfil para conocer más sobre sus peculiaridades laborales.

FACTOR C. ESTABILIDAD

La estabilidad que evalúa el PF-5 hace referencia a la capacidad de adaptación de las personas a las demandas del entorno, problemas cotidianos y sus retos. En su polo alto se

sitúan aquellas personas emocionalmente estables, maduras y tranquilas; en el polo bajo se hallan las afectables por sentimientos y que se perturban con facilidad.

Caso_Ilustrativo se define a sí misma en los términos de algo turbable, inestable, insegura, impresionable y con ánimo voluble. Es inconstante, de conducta discontinua, cambia con frecuencia de intereses o actitudes. Se perturba y emociona fácilmente y las críticas le hacen mella.

Su problemático control emocional debería inclinarle a tareas rutinarias en las que no haya que hacer frente a crisis o exigencias inesperadas. Trabajos adecuados para este perfil podrían ser: oficinista, artista, profesora o asesora.

FACTOR E. DOMINANCIA

El concepto de Dominancia que evalúa esta escala es entendido como el deseo de control sobre otros, o bien el que percibe que se ejerce sobre ella. En su polo bajo se encuentran aquellas personas más sumisas, dependientes o conformistas, mientras su polo alto contiene a las personas más firmes e independientes.

La baja puntuación de Caso_Ilustrativo en la escala E, habla de una persona que acomoda su conducta más por demandas internas que por exigencias ambientales. Puede llegar a ser muy sumisa, por un fuerte deseo de evitar conflictos, e imbuida por un intento de agradar y obtener aprobación.

Necesita verse rodeada de personas dominantes que supervisen y organicen su trabajo. Si no es así, su indecisión para asumir responsabilidades puede desmotivarla y generarle frustración.

Se desenvolverá con soltura en los trabajos que no impliquen dirigir a los demás y en los que disponga de información suficiente para seguir adelante en sus tareas cotidianas.

FACTOR F. ANIMACIÓN

La Animación es entendida como el grado de impulsividad que manifiesta una persona. Describe actitudes que van desde el entusiasmo, la locuacidad y la jovialidad (polo positivo) hasta la seriedad y sobriedad (polo negativo).

Caso_Ilustrativo suele mostrarse deshinibida y le agrada llamar la atención de los demás. No encuentra dificultad en establecer relaciones interpersonales, pero su inconstancia le lleva a no mantenerlas por mucho tiempo.

Profesionalmente es una persona que puede añadir ocurrencia y agilidad mental a sus tareas. No le resulta fácil acabar proyectos a largo plazo, a pesar de que en un principio los inicie con mucha ilusión. Necesita sentirse estimulada por cosas nuevas, por lo que se le puede definir como aprendiz de todo... maestro de nada.

Profesiones en las cuales puede mostrarse más ducha son: comercial (no centrada en un sólo producto), posiciones gerenciales o atención al público.

FACTOR G. ATENCIÓN A LAS NORMAS

Esta escala ofrece información del superyó de la persona evaluada, es por ello que se la denomina Atención a las normas. Contrapone los conceptos de superyó débil (polo negativo), típico en individuos reacios a aceptar las normas morales del grupo y de fuerza del superyó (polo positivo), presente en los individuos rectos y moralmente íntegros.

Caso_Ilustrativo ha mostrado en esta escala que posee una fuerza del superyó similar a la mayoría de la gente. En algunos casos puede mostrarse crítica con las normas, pero sabe ser responsable y disciplinada.

Puede encontrar dificultades en entornos excesivamente exigentes y precisos. No obstante, posee la disposición necesaria para ser responsable con sus obligaciones cotidianas.

FACTOR H. ATREVIMIENTO

La escala de Atrevimiento informa sobre la tendencia de un individuo a asumir riesgos frente al que analiza y sopesa antes de actuar. En su polo positivo se encuentran las personas más audaces, aventuradas e impulsivas, mientras en el polo negativo se hallan los tímidos, reprimidos y precavidos.

Caso_Ilustrativo es cauta y conservadora. Huirá de aquellos estímulos que puedan generarle estrés. No le gusta adentrarse en situaciones novedosas, ni tratar con gente que no conoce.

Teme cometer errores en el trabajo. Actuará con sumo sigilo, evitando que se hagan valoraciones negativas de sus actuaciones. No le es fácil conocer gente nueva, por lo que se encontraría más a gusto trabajando en tareas estáticas y para otros aburridas.

Su trabajo ideal es aquél que cuenta con una estrecha supervisión y cuyos procedimientos están claramente estipulados.

FACTOR I. SENSIBILIDAD

La escala I analiza la Sensibilidad de la persona evaluada. En su polo positivo se sitúan las personas generalmente definidas como sensibles. Se trata de gente idealista, abierta y que busca afecto y comprensión en los demás. Por otra parte, el polo negativo se refiere a las personas frías, poco sentimentales y desconfiadas.

La alta puntuación que obtiene Caso_Ilustrativo respalda su orientación empática. En algunas ocasiones puede ser más impresionable y blanda de lo normal. Los sentimientos y su percepción del mundo pueden desbordarle y en algunos casos pueden ocasionarle sufrimientos. Puede ser débil e indulgente en la defensa de sus criterios, a la vez que poco objetiva.

Su intuición y emotividad pueden influir negativamente en su razonamiento lógico. Las críticas le afectarán más de lo normal, hasta la posibilidad de reducir su rendimiento. Podría encontrarse incómoda desempeñando tareas que requieren acciones rápidas y concisas, como enfermería o seguridad, por lo que sus mejores resultados los obtendría en otras como las de educadora profesora, trabajadora social o psicóloga, que basan su éxito en una buena

empatía.

FACTOR L. VIGILANCIA

La escala L evalúa la confianza que ofrece una persona a los motivos e intenciones de los demás. Se la denomina Vigilancia y condiciona en un alto grado las relaciones interpersonales. El polo más alto es compartido por personas precavidas, suspicaces y desconfiadas. El polo opuesto incluye a las personas más confiadas, conformistas y tolerantes.

Caso_Ilustrativo obtiene una puntuación similar a la media de su grupo de referencia. Se puede reseñar por tanto, que adopta posturas equilibradas y que desplegará las conductas relacionadas con esta escala en la medida en que sean consecuentes con los estímulos.

Su puntuación media impide hacer afirmaciones de esta persona, por lo que es necesario remitirse a otras escalas más destacadas para conocer aspectos exclusivos de su conducta laboral.

FACTOR M. ABSTRACCIÓN

La escala M, Abstracción, hace referencia al tipo de temas y cosas donde una persona dirige su atención. Las personas con mayor puntuación son imaginativas, poco convencionales y extravagantes. Aquéllas con menor puntuación son más realistas y prácticas, con los pies en el suelo.

Caso_Ilustrativo ofrece creatividad e imaginación. Posee una elevada actividad mental que le lleva a elaborar muy a menudo ideas y pensamientos nuevos. Sin embargo puede resultar algo fantástica e incluso alejada de la realidad.

Al trabajo le aportará buenas ideas, aunque a veces puede llegar a desconsiderar los riesgos. En ocasiones puede parecer ajena a su trabajo y le costará centrarse en tareas monótonas y repetitivas. Su estructura mental divergente es una gran aliada para triunfar en trabajos que impliquen inventiva y nuevas creaciones. No obstante en algunos casos, y en virtud de otras puntuaciones, puede ser vista como soberbia y orgullosa por sus compañeros, ya que no rechaza el lucimiento personal. Su facilidad para distraerse hace necesaria la supervisión de un jefe.

FACTOR N. PRIVACIDAD

La escala de Privacidad evalúa el grado de apertura que muestra la persona ante los demás. En concreto, su polo positivo incluye a personas discretas o que manipulan sus expresiones con la finalidad de agradar; en su polo negativo reside la ingenuidad, la persona socialmente torpe y el que no se esfuerza en crear un buen clima con sus interlocutores.

Es una persona calculadora. A Caso_Ilustrativo le gusta analizar antes de actuar. Se esfuerza por crear una buena impresión en la gente. Aunque es astuta, a ojos de sus interlocutores puede parecer artificial, poco natural y rebuscada.

En algunas ocasiones su esfuerzo por manejar las impresiones de los demás puede ser interpretado como falsedad por sus compañeros. Sus relaciones laborales serán buenas pero

sólo desde un punto de vista funcional. Es ambiciosa y socialmente se mueve con desenvoltura.

En el trabajo se desarrollará mejor en ámbitos que demanden una diplomacia extrema, en los cuales venderse a sí misma represente gran parte del éxito (ventas, formación, atención al cliente, Dpto. de personal, etc.).

FACTOR O. APRENSIÓN

La escala O ofrece una visión de cómo se autopercebe una persona, es decir su Autoaprensión. Informa del nivel de autoestima y de la autoaceptación. En su polo más alto se encuentran las personas más aprensivas, inseguras y deprimidas. En su polo más bajo están los seguros de sí, serenos y confiados.

Caso_Ilustrativo suele autoculpabilizarse por todo, incluso por aquello que se escapa de su control. Puede llegar a actuar movida por miedos irracionales, fobias y temores. Es posible que le cueste emprender cosas nuevas por miedo a fracasar. Puede tener accesos depresivos por su baja autoestima. Socialmente encontrará ciertas dificultades al relacionarse con los demás, ya que mostrará su timidez ante situaciones no familiares.

Sufre más de lo normal cuando le critican en su trabajo. Cualquier reproche que reciba puede afectarle emocionalmente, desmotivándole en su trabajo. Le puede costar emprender acciones por un miedo generalizado al posible resultado. No debería asumir responsabilidades de mando y su trabajo debería estar siempre supervisado e incitado por un superior.

FACTOR Q1. APERTURA AL CAMBIO

La escala Q1, Apertura al cambio, informa sobre la tendencia de una persona hacia lo novedoso y poco convencional. El individuo que se sitúa en el polo positivo se separa de las normas establecidas y busca disfrutar de nuevas experiencias lejos de las constricciones más tradicionales. Por otra parte, el individuo con menor puntuación hará gala de un patrón de conducta más conservador, típico de personas enemigas del cambio y arraigadas al pasado.

Caso_Ilustrativo es una persona que se resigna en situaciones incómodas. Se muestra reacia a aceptar los cambios y se guía por la frase popular de 'más vale lo malo conocido...'. Le gusta aceptar todo aquello que ya esté probado, aún sabiendo que puede haber algo mejor. Puede ser percibida como aburrida y carente de fondo. Es muy poco conflictiva, pocas veces está en desacuerdo, muestra afinidad, actúa con calma y es sosegada.

Tolera sin queja alguna los trabajos más rutinarios y frustrantes. Puede ser una empleada leal, que ante lo incierto de un cambio prefiera permanecer en su mismo puesto durante mucho tiempo. El perfil es típico de profesiones con elevada disciplina: policías y otros ámbitos de seguridad, militares, supervisión y mantenimiento de máquinas, control aéreo, etc.

FACTOR Q2. AUTOSUFICIENCIA

La escala Q2 evalúa la Autosuficiencia, entendida como el grado en que una persona necesita de otros para poder hacer. Diferencia a dos tipos de personas: los que obtienen mayor

puntuación son individuos tendentes a la soledad y que disfrutan haciendo las cosas sin ayuda de nadie y los de menor puntuación, que son más amantes de la compañía, integrados en grupos y que prefieren contar con el consenso y aprobación de los demás antes de hacer nada.

A Caso_Ilustrativo le caracteriza su autosuficiencia y confianza en sí misma. Suele preferir estar sola y hacer las cosas sin ayuda de nadie. La seguridad que posee le lleva a obrar, pensar y decidir por sí misma. Es decisiva y perseverante. No es fácil hacerle entrar en razón ante las discrepancias.

En el trabajo prefiere hacer las cosas a su manera. Puede encontrar problemas de adaptación en los grupos de trabajo. En ocasiones puede llegar a ser muy terca y orgullosa. A menudo su soledad será interpretada como timidez e incapacidad para las relaciones sociales. Es muy analítica y ante cualquier negociación adoptará posiciones de gran imparcialidad.

Los trabajos más adecuados son los técnicos, de investigación y sobre todo los que conlleven un estatus de mando o dirección.

FACTOR Q3. PERFECCIONISMO

La escala Q3 habla del orden y la perfección. En su polo más alto se hallan los individuos más perfeccionistas, organizados y disciplinados. El polo negativo incluye a individuos flexibles y tolerantes con las faltas, débiles e indiferentes ante las normas sociales.

Caso_Ilustrativo se define en el test como una persona débil, incapaz de controlar sus impulsos. Inconstante, no sabe cumplir plazos ni promesas. Dispone de una limitada fuerza de voluntad que le impide emprender proyectos y alcanzar objetivos. Su conducta es muy irregular y resultan difícil de prever sus actuaciones. Puede ser vista como una persona inmadura y egocéntrica y en algunos casos incluso reconocerlo ella misma.

Puede resultar muy conflictiva en el trabajo, se guiará por sus propios pareceres y hará gala de una destructiva falta de tacto. Además su trabajo tenderá a ser caótico, pues parece ser sumamente desorganizada, imprecisa y lejos de adherirse a métodos sistemáticos. No es recomendable que asuma grandes responsabilidades ni que se desenvuelva en ambientes rígidos y poco flexibles. Podría destacar en trabajos poco formales en los que no existen normas explícitas como pueden ser algunos campos artísticos.

FACTOR Q4. TENSIÓN

La escala Q4 , Tensión, evalúa el nivel de ansiedad de un individuo. Esta escala hace mayor hincapié en la ansiedad como rasgo, que como estado, de ahí su posible denominación como 'Ansiedad flotante'. Las puntuaciones más altas las obtienen las personas tensas, irritables y sobreexcitadas, mientras que las más bajas son típicas de personas tranquilas, relajadas y serenas.

La puntuación obtenida por Caso_Ilustrativo es típica de personas tensas, que son capaces incluso de contagiar su nerviosismo a otros interlocutores. Es nerviosa, se preocupa en exceso por asuntos de menor importancia. Le cuesta estar tranquila y su excitabilidad puede desembocar en otros problemas físicos como úlceras, fatiga, agotamiento, cefaléas, etc.

Las personas que poseen una ansiedad tan alta suelen ocasionar un ambiente de tensión y nerviosismo en el que otros compañeros se encontrarán a disgusto. Su agitación puede afectar a su capacidad de análisis y observación y puede llegar a parecer olvidadiza y poco detallista. En algunos casos su grado de ansiedad puede ser contraproducente, aunque en otros puede ayudar a lograr un mayor compromiso e implicación de esta persona con su trabajo.

DIMENSIONES GLOBALES

EXTRAVERSIÓN

Esta dimensión sitúa a las personas en el continuo introversión-extraversión. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas principales A, F, H, N y Q2.

Caso_Ilustrativo obtiene aquí una puntuación intermedia, lo que no le presenta como alguien muy sociable aunque tampoco tímida y reprimida. Se podría afirmar que sus conductas dependerán de las demandas del medio, aunque si se quiere saber más sobre esta persona conviene analizar las escalas primarias que conforman esta dimensión.

En el trabajo, Caso_Ilustrativo mantendrá buenas relaciones con sus compañeros, pero en ningún caso será el alma de las fiestas, papel destinado a individuos con mayor puntuación en esta escala.

ANSIEDAD

Esta dimensión informa del nivel de activación y preocupación que acompaña al sujeto en todas sus actividades. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en las escalas principales siguientes: C, O, Q4, y L.

De Caso_Ilustrativo se puede decir que sufre un alto nivel de ansiedad. Si bien, su puntuación no es extrema, sí está por encima de la media, por lo que puede ser importante conocer si su ansiedad es un rasgo habitual en ella o por el contrario es sólo pasajera. Es probable que padezca ciertas alteraciones fisiológicas típicas como úlceras, hipertensión o fatiga, entre otras.

A Caso_Ilustrativo puede que le cueste centrarse en su trabajo y mantener la atención sobre un mismo estímulo. En el caso de confirmarse que su ansiedad es un rasgo propio en ella debería inclinarse a realizar trabajos muy activos y variados y nunca aquéllos que le obliguen a estar sentada largos períodos de tiempo.

DUREZA

Esta dimensión, denominada Dureza, informa de la disposición del individuo a considerar otras razones y motivos diferentes a los suyos. En el polo negativo están las personas más receptivas, intuitivas y de mente abierta, mientras en el positivo parecen frías, cerradas y poco empáticas. La escala se calcula con las puntuaciones obtenidas en A, I, M y Q1.

Caso_Ilustrativo parece ser una persona algo tosca en el trato con los demás. En algunas ocasiones puede resultar intolerante y poco receptiva a los puntos de vista ajenos.

En el trabajo, a Caso_Ilustrativo le gusta buscar soluciones rápidas, pero basadas en sus propios análisis. No le resultará fácil trabajar en equipo, pues a menudo no considera las apreciaciones de los demás.

INDEPENDENCIA

Esta dimensión informa de la determinación que imprime una persona a sus pensamientos y acciones. Para su cálculo se utilizan las escalas principales Q1, E, H y L.

Caso_Ilustrativo parece tener serias dificultades para emprender acciones por sí misma. Está demasiado unida al grupo y no hará nada que no cuente con el beneplácito de la mayoría. Su conducta se orientará hacia aquéllos que le ofrezcan más confianza y seguridad evitando hacer algo que pueda debilitar o romper los lazos que le unen al grupo, del que necesita su apoyo. De verse rechazada por el grupo podría sentirse realmente mal.

En el trabajo será una empleada fiel y fácil de llevar. Ante la posibilidad de una reprimenda o un aislamiento social evitará ocasionar problemas. No es nada problemática y su excesiva humildad puede desembocar en falta de ambición e iniciativa. Puede ser una gran hacedora de cosas, aunque siempre impulsada por el grupo.

AUTO-CONTROL

Esta dimensión evalúa el control que se autoimpone la persona en sus relaciones sociales. A medida que aumentan las puntuaciones se incrementa el control que la persona ejerce sobre sus actuaciones. La escala se calcula con la puntuaciones obtenidas en G, M, Q3, y F.

Caso_Ilustrativo acepta pocas obligaciones y reglas. Actúa según criterios personales, aún provocando enfrentamientos. Es impulsiva, espontánea, animada y está orientada a sus propias necesidades. Cuanto más informal sea un grupo, más a gusto se encontrará en él.

En el trabajo puede pecar de inconstante, dejando tareas inacabadas por aburrimiento. Es probable que tenga algún problema si se integra en un equipo de trabajo, ya que no le gusta que le lleven la contraria.