

Evaluación de la personalidad por medio de cinco grandes factores

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

FACTOR EXTRAVERSIÓN		FACTOR AMABILIDAD		FACTOR METICULOSIDAD		FACTOR ESTABILIDAD EMOCIONAL		FACTOR APERTURA	
ENUNCIADOS	Puntaje	ENUNCIADOS	Puntaje	ENUNCIADOS	Puntaje	ENUNCIADOS	Puntaje	ENUNCIADOS	Puntaje
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
TOTAL									

Luego de sumar su puntuación para los enunciados 1, 6, 11, 16 y 21, usted obtendrá un resultado relacionado al **Factor extraversión**. Entre más alta sea la puntuación, es más probable que se identifique con estas características: energético, extravertido, asertivo, activo, gregario.

Luego de sumar su puntuación para los enunciados 2, 7, 12, 17 y 22, usted obtendrá un resultado relacionado al **Factor amabilidad**. Entre más alta sea la puntuación, es más probable que se identifique con estas características: calidez, consideración, sensibilidad hacia el otro, "tacto" en el trato con los demás, confianza, altruismo, modestia, actitud conciliadora.

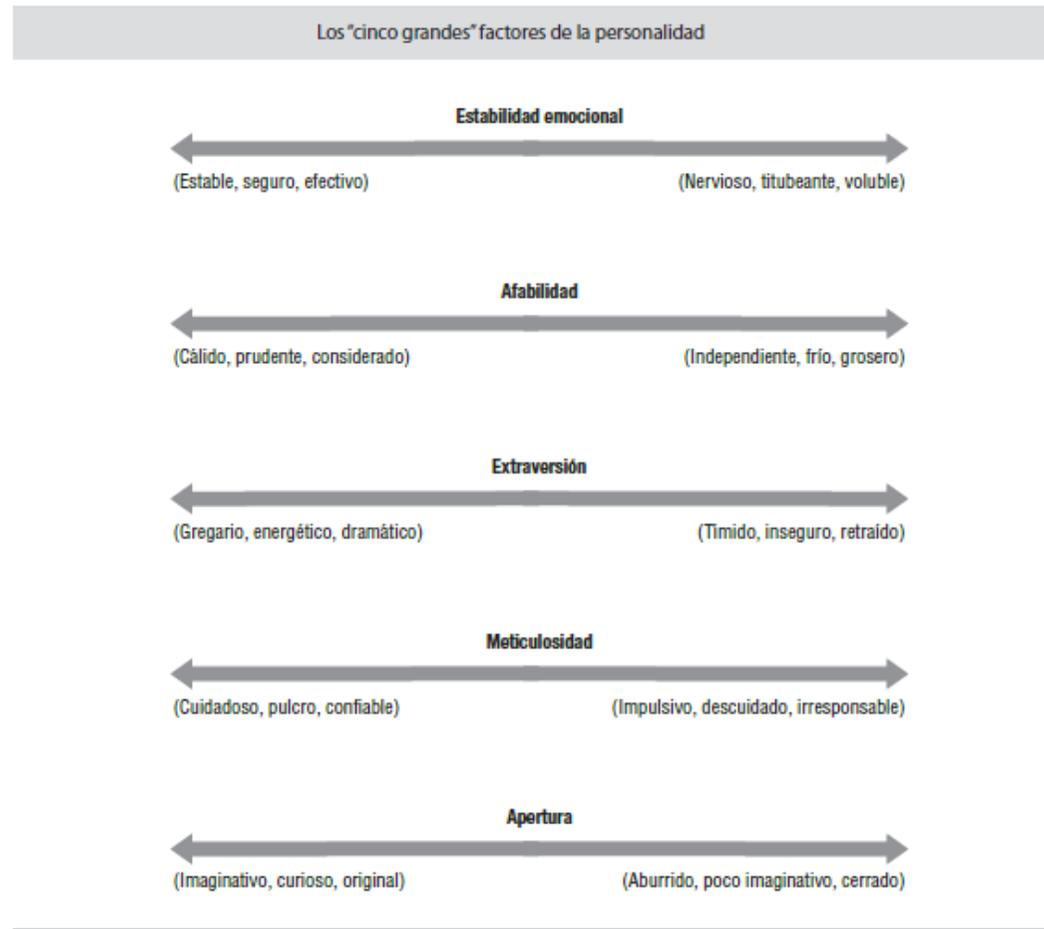
Luego de sumar su puntuación para los enunciados 3, 8, 13, 18 y 23, usted obtendrá un resultado relacionado al **Factor meticulosidad**. Entre más alta sea la puntuación, es más probable que se identifique con estas características: sea cuidadoso, disciplinado, ordenado, confiable, deseoso de conseguir objetivos.

Luego de sumar su puntuación para los enunciados 4, 9, 14, 19 y 24, usted obtendrá un resultado relacionado al **Factor Estabilidad Emocional**. Entre más alta sea la puntuación, es más probable que se identifique con estas características: estabilidad, seguridad, efectividad, conectado a emociones positivas.

Luego de sumar su puntuación para los enunciados 5, 10, 15, 20 y 25, usted obtendrá un resultado relacionado al **Factor Apertura**. Entre más alta sea la puntuación, es más probable que se identifique con estas características: imaginativo, curioso, creativo, original.

LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Cuando se hace referencia a los “cinco grandes” factores de la personalidad se describe *la estabilidad emocional del individuo y su grado de amabilidad, extraversión, responsabilidad y apertura*. Cada factor incluye una enorme cantidad y variedad de rasgos específicos de un extremo al otro, como se quiere mostrar en la imagen 1. Es decir, cada factor representa un grupo de rasgos relacionados y también una línea continua.



Los investigadores han estudiado la relación que existe entre los cinco grandes factores de la personalidad y el desempeño en el trabajo. Sus descubrimientos revelan que los empleados que tienen estabilidad emocional, que son afables y meticulosos, se desempeñan mejor que los que carecen de estos rasgos. Se podría afirmar, por ejemplo, que un individuo cuya personalidad se ubica en uno de los extremos de la línea correspondiente al factor de *amabilidad*, es una persona cálida y considerada. Sin embargo, si su personalidad está en el otro extremo de la línea de este factor, entonces se podría decir que es una persona fría o en ocasiones grosera.

A continuación, se definen los términos de los rasgos de los cinco grandes factores.

La **estabilidad emocional** *se refiere al grado en que una persona es relajada, segura y libre de sentimientos negativos persistentes*. Las personas que gozan de estabilidad emocional son relajadas, tranquilas, pacientes, manejan bien las crisis, resistentes y seguras en sus tratos interpersonales con los demás. Las personas que tienen menos estabilidad emocional son más excitables, inseguras en sus tratos con otros, reactivas y sufren grandes cambios de ánimo. Los equipos integrados de individuos emocionalmente inestables, por lo común generan menos ideas creativas que los equipos conformados por individuos emocionalmente estables. Las personas que gozan de estabilidad emocional manejan el estrés que implica administrar a otros mucho mejor que las que son menos estables en lo emocional.

La **amabilidad** *se refiere a la capacidad que tiene una persona para llevarse bien con otras*. Las personas afables, amables, valoran llevarse bien con los demás. Se les considera amigables, útiles y dispuestas a comprometer sus intereses. Tales personas también tienen un punto de vista optimista de la naturaleza humana. Creen que las personas son básicamente honestas, decentes y dignas de confianza. A las personas que no son muy afables con frecuencia se les describe como enojonas, poco cooperadoras e irritables. Por lo general es poco probable que ofrezcan ayudar a otras personas. Los individuos que son muy afables son mejores para establecer y mantener relaciones estrechas con otros en el trabajo, mientras que es menos probable que los poco afables establezcan relaciones laborales particularmente estrechas con otros, entre los que se incluyen los clientes y los proveedores.

La **extraversión** *es el grado al que una persona busca la compañía de otros*. Los extravertidos disfrutan estar con las personas, están llenos de energía y con frecuencia experimentan emociones positivas. Las personas sociables son extravertidas. Los extravertidos se sienten cómodos hablando con otros, hablan fuerte en un grupo y son asertivos, parlanchines y abiertos a establecer nuevas relaciones interpersonales. A las personas menos sociables por lo general se les califica de *introvertidas*. Tienen a ser discretas, calladas y pausadas. Su falta de participación social no se debe interpretar como timidez; los introvertidos simplemente necesitan menos estímulos y más tiempo solos para recargar sus baterías. Las investigaciones han demostrado que las personas sociables suelen sentirse atraídos por puestos gerenciales que requieren habilidades interpersonales, como puestos en marketing, ventas o la alta gerencia.

La **meticulosidad** se refiere a la autodisciplina, actuar en forma responsable y dirigir el comportamiento personal (autocontrol). Es más probable que las personas que se enfocan sólo en algunas metas centrales sean organizadas, confiables, cuidadosas, concienzudas, responsables y disciplinadas, porque se concentran sólo en hacer unas cuantas cosas bien. Las personas menos meticolosas por lo general se enfocan en una serie más amplia de metas y, por lo mismo, suelen ser más desorganizadas y menos concienzudas. Los investigadores han encontrado que las personas más meticolosas suelen tener mejor desempeño sobre todo en ventas.

La **apertura** describe la imaginación y la creatividad. Las personas que son muy abiertas están dispuestas a escuchar nuevas ideas, tienen imaginación vívida, aprecian el arte y la belleza, prefieren la diversidad a la rutina y cambian sus ideas, creencias y supuestos en respuesta a nueva información. Las personas abiertas suelen tener una amplia gama de intereses y ser creativas. Por otra parte, las personas poco abiertas no suelen ser muy receptivas a las nuevas ideas y están menos dispuestas a cambiar su mentalidad. Los gerentes que son muy abiertos suelen tener mejor desempeño gracias a su capacidad para adaptarse a nuevas situaciones ya que están dispuestos a escuchar a otros que tienen puntos de vista diferentes a los suyos

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Don Hellriegel y John W. Slocum, Jr. (2009). Comportamiento Organizacional. Cengage Learning Editores 12a. ed. México.