

SOCR@T-S

Un análisis funcional de una auto descripción en términos de disposiciones personales y profesionales

*con la evaluación de la probabilidad de un sesgo
de deseabilidad en la situación de selección*

*Elaborada por : © F. Gendre, R. Capel, S. Codrescu & R. Oswald
MFO - Tests & Psychométrie (S.à.r.l.)*

Señor Nom Prénom

Prueba N° 119911

*Grupo de referencia: número de individuos 100
Razón de la prueba : situación de consejo - "assessment"*

LAS CARACTERÍSTICAS DE SOCR@T-S SON LAS SIGUIENTES:

Alta fidelidad (precisión) de las escalas;

*Medida exclusiva de la tendencia a exagerar la deseabilidad
social y profesional;*

*Medición de los niveles brutos en una escala absoluta dando valores reales
de los rasgos sin referencia a ninguna muestra:*

Medición de los niveles estandarizados dando la distancia a un perfil de<pr>referencia ;

Evaluaciones independientes del sexo de la persona.

Señor Nom Prénom, 25 años

Ocupación actual : profession

CONDICIONES DE LA PRUEBA Y FIABILIDAD DE RESULTADOS

Su auto-descripción ...

es clara y coherente

fue realizada con cuidado y aplicación

fue realizada con respuestas bastante por debajo de la media

es relativamente contrastada y informativa

DADA EL ANÁLISIS DE LOS ÍNDICES DE CONTROL:

El test ha convenido y los resultados son interpretables

Interpretación de los resultados numéricos:

ESCORES BRUTOS: se trata de los niveles reales de las escalas, sin ninguna referencia externa. Ellos varían de 1 a 5, como las respuestas potenciales a la prueba. "1" es el nivel de rechazo de la escala, mientras "5" significa una aceptación total. El nivel 3 corresponde a la indiferencia o a la idea de que "la escala me corresponde más o menos".

NORMAS: se trata de las medias y de los desvíos normalizados de los niveles brutos de la población de referencia para cada escala. El escore estandarizado es obtenido comparando el escore bruto con estos valores.

ESCORES G (niveles estandarizados): estos números expresan la posición del escore bruto de la persona en relación a la norma. G < 10: escore extremo, muy abajo de la norma. G entre 10 y 40: escore abajo de la norma. G entre 40 y 60: escore en la norma, cerca de la media. G entre 60 y 90: escore por encima de la norma. G > 90: escore extremo, mucho por encima de la norma. Escores estandarizados no deben ser interpretados como escalas absolutas: ¡no son ni percentiles ni "%"!

Detalles de las escalas de control:

índices de control	Bruto	norma (n = 100)		Result. G
		media	desviación estándar	
COHERENCIA	0.52	0.53	0.09	48
FIDELIDAD INTRA PERSONAL	0.99	0.87	0.13	68
MEDIA (nivel) DE LAS RESPUESTAS	3.64	3.94	0.31	31
VARIANZA DE LAS RESPUESTAS	1.13	1.02	0.18	63
CONVERGENCE ADJECTIFS - PHRASES	0.97	0.72	0.2	76

probabilidad de un bias en la selección (%) : 26%

Duración de la prueba : 1 minute(s) 38 seconde(s)

Síntesis: jerarquía de las características del perfil de las disposiciones personales y profesionales

conforme los niveles comparados con la norma (puntuación "G", estandarizada)

O - Apertura a la experiencia	punto fuerte	3.8	2.64	0.48	98
Innovación - creatividad	punto fuerte	4.56	3.41	0.49	97
E - Extraversión	punto fuerte	3.79	2.86	0.65	78
Diplomacia - espíritu de compromiso	punto fuerte	4.12	3.43	0.56	75
A - Amabilidad	en la norma	4.2	3.9	0.6	60
Sociabilidad - cooperación	en la norma	3.81	3.51	0.57	60
Persuasión - negociación	en la norma	2.18	2.15	0.54	51
Capacidad de síntesis - intelectual	en la norma	3.09	3.3	0.54	42
Sentido del liderazgo - autoridad	en la norma	1.64	1.96	0.63	40
Moderación - prudencia	punto débil - a discutir	2.28	2.89	0.55	28
Capacidad de integración	punto débil - a discutir	2.98	3.79	0.61	24
C - Conciencioso	punto débil - a discutir	2.71	3.4	0.52	24
Capacidad de comunicación - gestión	punto débil - a discutir	2.55	3.38	0.59	22
S - Estabilidad Emocional	punto débil - a discutir	3.22	4.23	0.6	16
Organización - planificación	punto débil - a discutir	2.06	3	0.51	13
Eficacia - disciplina	punto débil - a discutir	2.89	3.95	0.55	11
Espíritu de competición - Combatividad	punto débil - a discutir	1.95	3.12	0.55	8

Señor Nom Prénom, 25 años

Imagen positiva de sí mismo

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.99
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 15

Interpretación:

Escores elevados en esta escala ($G > 60$) indican una imagen muy buena de sí mismo (cf. L. A. B. E. L. : "Positividad") ; si $G > 70$ o incluso 80, puede ser que nos encontramos en presencia de la tendencia a exagerar las cualidades positivas, comportamiento que se encuentra con frecuencia en situación de contratación. En tal caso, consultar el índice de Falsificación y interpretar conjuntamente estos dos índices.

Escores G situadas entre 40 y 60 a esta escala indican una imagen de sí mismo sutilmente diferenciada. Escores $G < 40$ o incluso 30, pueden interpretarse como un signo de imagen de sí mismo insatisfactoria (desvalorización), eventualmente acompañada de una desmotivación más o menos importante con respecto al mundo del trabajo (a debatir).

Detalles de las escalas del perfil

códigos de los colores: punto fuerte: ■ punto débil - a discutir: ■ ni fuerte ni débil, en la norma: ■

Espíritu de competición - Combatividad

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 1.95 El rasgo de personalidad (competencia) es poco evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 8 El nivel del rasgo está muy inferior a la norma

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala ($G > 60$ y bruto $> 3,5$) caracterizan personas que no miden esfuerzos y demuestran cierta agresividad positiva en la mayoría de las situaciones durante la propia actividad. Ellas se envuelven totalmente en su trabajo y quieren, por encima de todo, tenga éxito en el que ellas emprenden. Escores bajos ($G < 40$ y bruto $< 2,5$) caracterizan personas contemplativas, tranquilas, discretas y sin gran ambición, que prefieren someterse para evitar los conflictos y prefieren aceptar el mundo como él es, en lugar de intentar transformarlo.

Innovación - creatividad

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 4.56 El rasgo (competencia) es muy bien evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 97 El nivel del rasgo está muy superior a la norma

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala ($G > 60$ y bruto $> 3,5$) caracterizan personas creativas, interesadas por la novedad. Ellas saben como analizar situaciones rápidamente y son capaces de adaptarse a las oscilaciones y cambios en su ambiente. Escores bajos ($G < 40$ y bruto $< 2,5$) caracterizan personas conformistas, previsibles y confiables, que garantizan la conservación de las conquistas y no se aventuran en negocios, cuyos resultados serían inciertos.

Organización - planificación

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.06 El rasgo de personalidad (competencia) es poco evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 13 El nivel del rasgo está muy inferior a la norma

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala ($G > 60$ y bruto $> 3,5$) caracterizan personas metódicas, organizadas, disciplinadas y precisas. A ellas no les gusta lo inesperado y tienden a planear sus actividades de forma a nunca estar sin preparación. A veces ellas pueden ser un poco maníacas y perderse en los detalles. Escores bajos ($G < 40$ y bruto $< 2,5$) caracterizan personas originales, pero frecuentemente sólo organizadas, ni siempre confiables a largo plazo, por ser más creativas y espontáneas que perseverantes y tenaces.

Moderación - prudencia

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.28 El rasgo de personalidad (competencia) es poco evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 28 El nivel del rasgo está inferior a la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala ($G > 60$ y bruto $> 3,5$) caracterizan personas conservadoras, tranquilas, razonables y previsibles. Ellas permanecen fieles a sus compromisos, mostrándose responsables y moderadas en cualquier situación. A veces ellas pueden parecer convencionales y sin imaginación. Escores bajos ($G < 40$ y bruto $< 2,5$) caracterizan personas turbulentas y expansivas, que no tienen miedo de correr riesgos. Ellas son muy dependientes del reconocimiento social e intentan asumir papeles influyentes en los grupos, pero ni siempre miden las consecuencias de sus acciones.

Señor Nom Prénom, 25 años

Diplomacia - espíritu de compromiso

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 4.12 El rasgo de personalidad (competencia) es evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : **75** El nivel del rasgo está superior a la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas que se adaptan fácilmente a las situaciones de cambio y saben como beneficiarse de todas las situaciones gracias a calidades de empatía, generosidad y fluencia en la comunicación. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas que tienden a ser tensas e inquietas, a veces carecen de tato, por estar muy convencidas de estar correctas.

Eficacia - disciplina

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.89 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : **11** El nivel del rasgo está muy inferior a la norma

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas razonables y lúcidas, altamente resistentes al estrés y a las contrariedades. Ellas aceptan de buen grado la disciplina, hasta cuando rigurosa, y les gustaría resolver rápidamente todos los problemas que podrían ocurrir. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas originales e imprevisibles, a veces egocéntricas y antisociales. Ellas tienden a rechazar las reglas, se adaptan con dificultad a las rutinas y a los horarios regulares y prefieren actividades independientes, no necesariamente rentables.

Capacidad de síntesis - intelectual

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 3.09 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : **42** El nivel del rasgo se sitúa cerca de la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas intelectualmente dinámicas, buscando resolver todos los problemas por la fuerza del raciocinio. Ellas poseen una orientación por las ideas, la abstracción y soluciones innovadoras. Frecuentemente introvertidas, a veces pueden parecer un poco frías o socialmente poco adaptadas, por no ser tolerantes con cualquier desvío a partir de que ellas consideran como la verdad. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas expresivas y relajadas, no teniendo miedo de admitir sus debilidades y que no intentan notar todos los defectos que ellas encuentran. Ellas son accesibles y amigables, pero ni siempre reflejan sobre las consecuencias de sus acciones.

Sentido del liderazgo - autoridad

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 1.64 El rasgo de personalidad (competencia) es poco evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : **40** El nivel del rasgo se sitúa cerca de la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas que buscan el prestigio y el poder. Ellas asumen naturalmente el liderazgo y no toleran fácilmente la autoridad de otras personas, especialmente cuando forman parte de un grupo. Cuando acceden a cargos de dirección, tienden a ser directivas y poco dispuestas a buscar compromisos, manteniéndose muy exigentes con sí mismos y con los demás. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas agradables y oyentes de los demás para quienes ellas siempre tienen tiempo. Ellas se muestran generosas, sociables y cooperan fácilmente. Ellas no buscan ocupar una posición de poder, porque su principal objetivo es de nutrir, entrenar y ayudar.

Persuasión - negociación

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.18 El rasgo de personalidad (competencia) es poco evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : **51** El nivel del rasgo se sitúa cerca de la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas capaces de motivar e inspirar acciones a través de discursos o de enseñanzas. Ellas tienen calidades de unificadores y pueden cambiar los comportamientos por la calidad de los mensajes que transmiten. Ellas poseen cierto carisma y son capaces de manipulación si su deseo de éxito sea importante. Ellas pueden revelarse excelentes en el área de venta. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas poco interesadas por las relaciones afectivas y sociales pues no buscan ni el cambio ni la novedad. Preocupadas con ellas mismas, ellas no intentan influenciar otras personas y evitan intercambios inútiles, particularmente en las reuniones de grupo que ellas consideran pérdida de tiempo.

Señor Nom Prénom, 25 años

Capacidad de comunicación - gestión

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.55 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 22 El nivel del rasgo está inferior a la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas particularmente aptas en estructurar y organizar el trabajo privilegiando la calidad de las relaciones humanas gracias a sus capacidades de comunicación. Justas y abiertas a las ideas muy diferentes, ellas se adaptan a sus interlocutores, ayudan a resolver conflictos, crean lazos y armonizan las relaciones ya existentes. Ellas representan un modelo de jefe cuyo liderazgo es participativo, sabiendo delegar y comunicar, preocupado con el bienestar de sus colaboradores. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas independientes, pero poco interesadas por el liderazgo. Poco comunicativas, ellas prefieren trabajar y actuar sin le importar la opinión ajena y tienen la tendencia de evitar responsabilidades de orden afectiva o profesional.

Capacidad de integración

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.98 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 24 El nivel del rasgo está inferior a la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas que evitan las relaciones de poder adoptando una situación subordinada que conviene a sus temperamentos dulces y reservados. Ellas cooperan fácilmente, no contestan el poder y pueden sentir un sentimiento de inferioridad lo que exige que ellas sean bien enmarcadas ya que su falta de confianza las lleva a una correcta pasividad. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas originales y por veces rebeldes, que contestan de buena voluntad al orden establecido y toda forma de autoridad. Ellas son seguras de sí, pero pueden sorprender por comportamientos imprevisibles que pueden ser interpretados como producto de una correcta inestabilidad emocional

Sociabilidad - cooperación

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 3.81 El rasgo de personalidad (competencia) es evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 60 El nivel del rasgo está superior a la media

Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas sociables y comunicativas, siempre a la escucha de los problemas ajenos. Sus necesidades sociales son elevadas, ellas son generosas y cooperan fácilmente, razón por la cual no buscan ocupar una situación de poder ya que ellas prefieren conversar, ayudar y divertirse en compañía de sus compañeros. Ellas soportan sólo la soledad ya que las interacciones con las personas dan un sentido a sus vidas y sus acciones. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas combativas, que buscan alcanzar situaciones jerárquicas superiores llevando en cuenta, ante todo, sus propios intereses. Ellas consagran poco tiempo a la escucha ajena y pueden mostrarse autoritarias o críticas en situaciones de estrés.

O - Apertura a la experiencia

Escore bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 3.8 El rasgo de personalidad (competencia) es evidenciado
 Escore G estandarizado (desvío a la norma) : 98 El nivel del rasgo está muy superior a la norma

O - Apertura a las Experiencias es el primer "gran factor" del modelo de personalidad más conocido en la actualidad (El Big Five). Comparados con una norma (escore G) o en el absoluto (escore bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas que poseen imaginación, tolerancia y creatividad en cuestión de ideas y acciones. Consideradas originales, no conformistas y un poco artistas, se muestran por veces rebeldes a la disciplina y a la autoridad. En el medio profesional, ellas promueven la innovación y se adaptan fácilmente a los cambios. Escores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas concienzudas, disciplinadas, que planean cuidadosamente sus proyectos y acciones. Conservadoras, ellas se acomodan bien en ambientes estructurados y raramente sorprenden por sus ideas o actos.

Señor Nom Prénom, 25 años

C - Conciencioso

Score bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 2.71 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Score G estandarizado (desvío a la norma) : 24 El nivel del rasgo está inferior a la media

C - Conciencia (término que viene de "conciencioso") es el segundo "gran factor" del modelo Big Five. Comparados con una norma (score G) o en el absoluto (score bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas disciplinadas, serias, trabajadoras y muy organizadas. En el medio profesional ellas son responsables y eficaces, capaces de garantizar la continuidad de un proyecto dentro del respeto de las reglas que fueron impuestas. La capacidad de imaginación e innovación no son, sin embargo, sus puntos fuertes. Scores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas soñadoras e imaginativas, por veces lejos del mundo real, y poco preocupadas con el éxito social. Ellas toleran un correcto desorden pero sueñan, esencialmente de libertad si el factor O sea elevado.

E - Extraversión

Score bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 3.79 El rasgo de personalidad (competencia) es evidenciado
 Score G estandarizado (desvío a la norma) : 78 El nivel del rasgo está superior a la media

E - Extroversión (concepto relacionado a Jung) es el tercer "gran factor" del modelo Big Five. Comparados con una norma (score G) o en el absoluto (score bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas extrovertidas, dinámicas, expansivas. Muy activas y voluntariosas, ellas buscan brillar en sociedad y seducir las personas para asociarlas a sus proyectos. Ellas huyen de la soledad y necesitan del reconocimiento social para justificar sus existencias y actos. En el medio profesional, ellas ocupan papeles dirigentes y asumen fácilmente el liderazgo de grupos de diferentes dimensiones, pero sufren si no fueran apreciadas y/o reconocidas como buenos líderes. Scores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas volcadas hacia el interior, las ideas, las sensaciones y los sentimientos personales que cuentan mucho más que las informaciones venidas del exterior. Ellas son modestas y discretas, actúan o reflejan más que se comunican. No son atraídas por el poder y la manipulación, pues ellas necesitan, antes de todo, de relaciones humanas auténticas y estables.

A - Amabilidad

Score bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 4.2 El rasgo de personalidad (competencia) es evidenciado
 Score G estandarizado (desvío a la norma) : 60 El nivel del rasgo está superior a la media

A - Amabilidad es el cuarto "gran factor" del modelo Big Five. Comparados con una norma (score G) o en el absoluto (score bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas sociables, calorosas y altruistas. Ellas buscan la compañía de las personas y pueden pasar el bien estar de ellas antes de su propio. Simpáticas y reconciliadoras, intentan evitar los conflictos adaptándose a las situaciones en vez de contestarlas. En el medio profesional, el carácter agradable las hacen ser apreciadas en todas las funciones donde un contacto fácil y una correcta destreza en las relaciones humanas son necesarios, sobre todo en situaciones de ayuda o de consejo. Scores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas con pocas necesidades sociales, autónomas y prefiriendo la soledad a las grandes reuniones. Más interesadas por ellas mismas que por el vecino, ellas pueden parecer críticas o egocéntricas. En realidad esto traduce cierta timidez y no comodidad al expresar emociones.

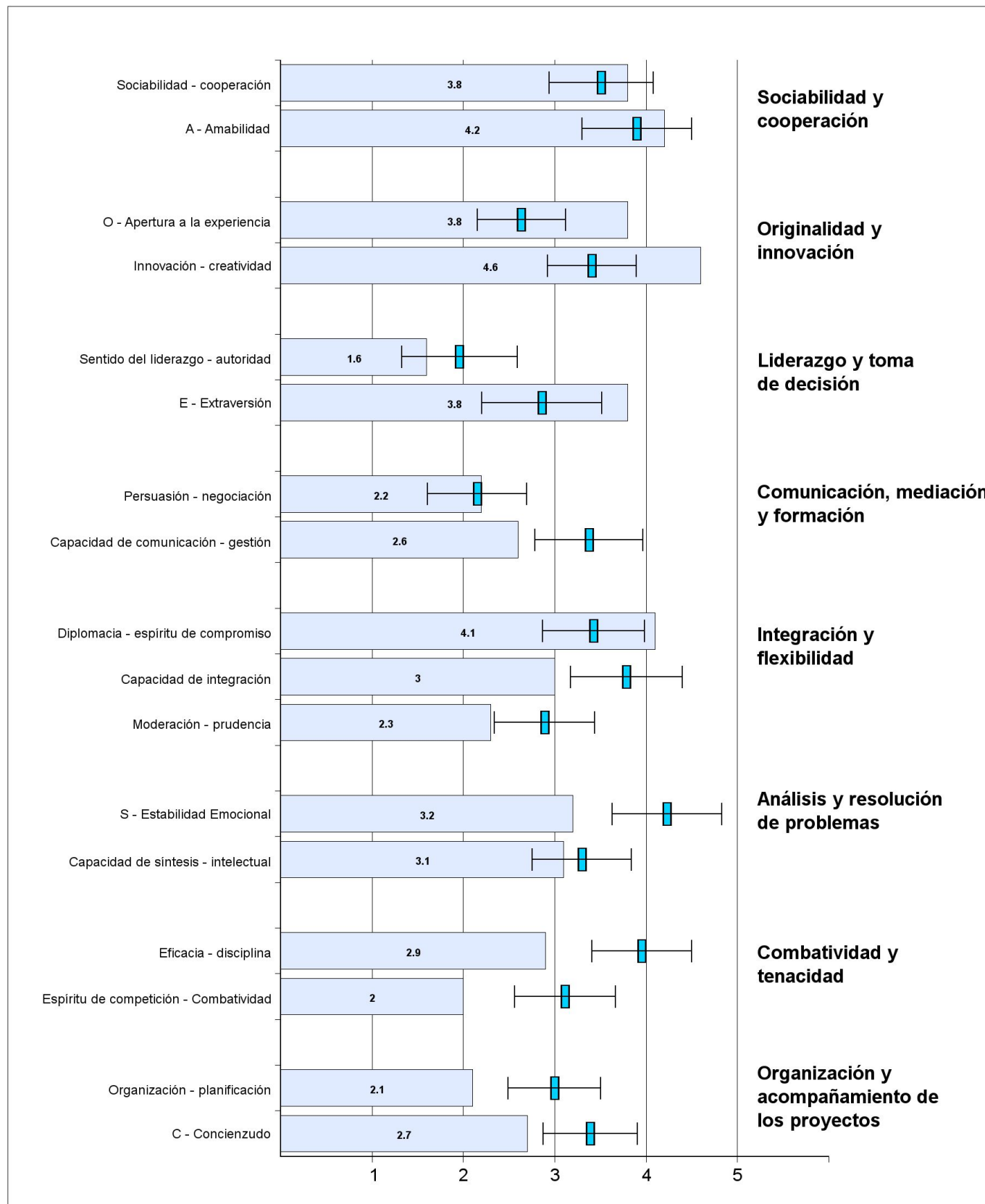
S - Estabilidad Emocional

Score bruto (nivel "absoluto" del rasgo) entre 1 y 5: 3.22 El rasgo (competencia) es indiferente para usted
 Score G estandarizado (desvío a la norma) : 16 El nivel del rasgo está muy inferior a la norma

S - Estabilidad emocional (inverso del Neuroticismo) es el quinto "gran factor" del modelo Big Five. Comparados con una norma (score G) o en el absoluto (score bruto), valores elevados en esta escala (G > 60 y bruto > 3,5) caracterizan personas confiadas, satisfechas de sí mismas, optimistas y positivas. Ellas manifiestan un humor más o menos constante, encaran situaciones estresantes con tranquilidad y serenidad, raramente sienten ansiedad y saben controlar su impulsividad. En el medio profesional, ellas representan los pilares de la confiabilidad y de la responsabilidad en todos los niveles jerárquicos. La organización puede contar con ellas para traer tranquila, seguridad y eficiencia en el trabajo, así como en la relación con los colaboradores. Scores bajos (G < 40 y bruto < 2,5) caracterizan personas sinceras y con cierta vulnerabilidad o malestar cuya naturaleza podría eventualmente ser profundizada en una entrevista. Se debe quedar atento para el hecho que los scores bajos en esta escala se encuentran poco en situación de selección ya que los candidatos tienden a exagerar su estabilidad para quedar conforme a las exigencias del cargo objeto (cf. Índice de Falsificación).

Señor Nom Prénom, 25 años

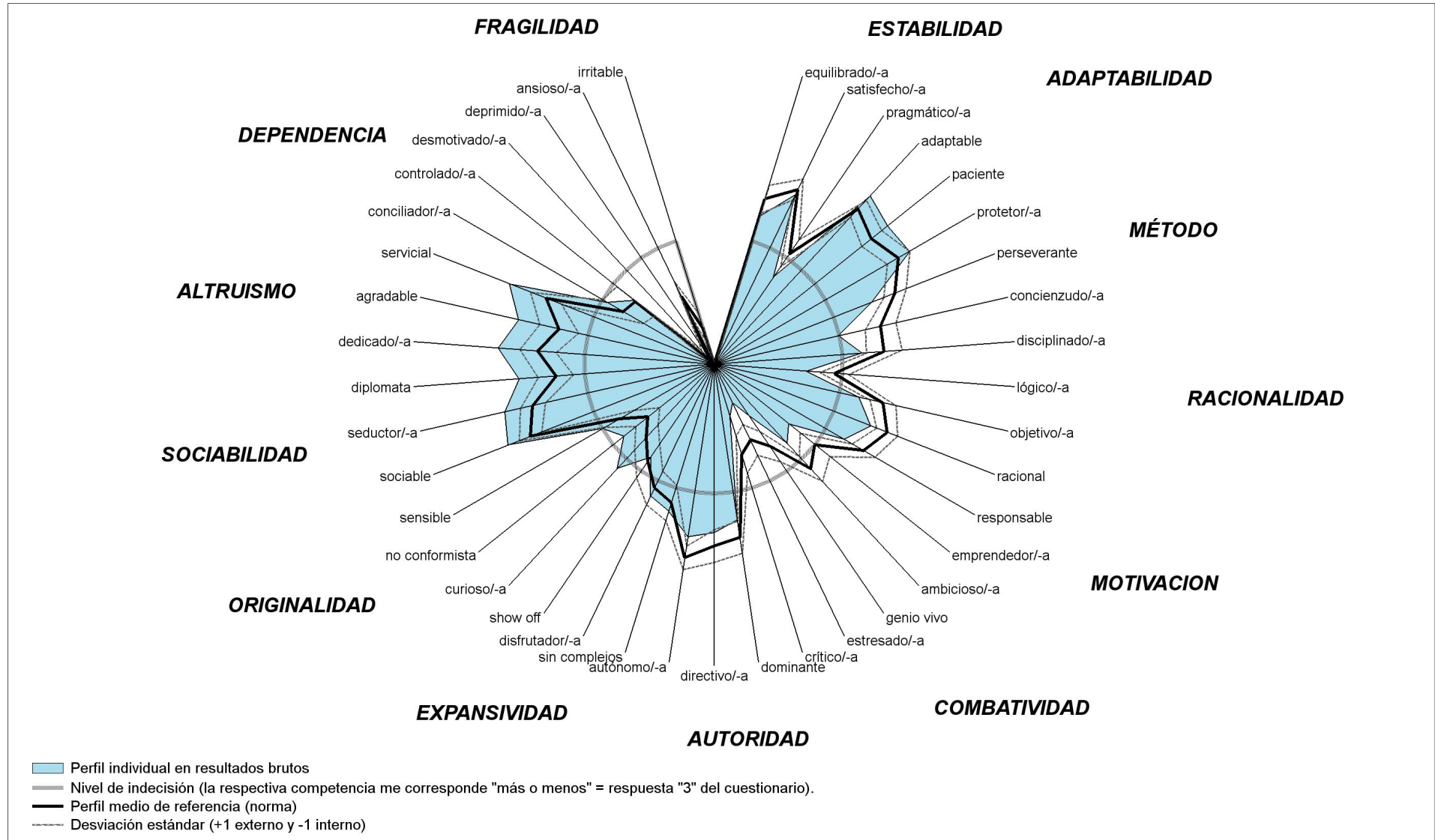
Perfil de las disposiciones personales y profesionales en escores brutos en comparación con la norma



Señor Nom Prénom, 25 años

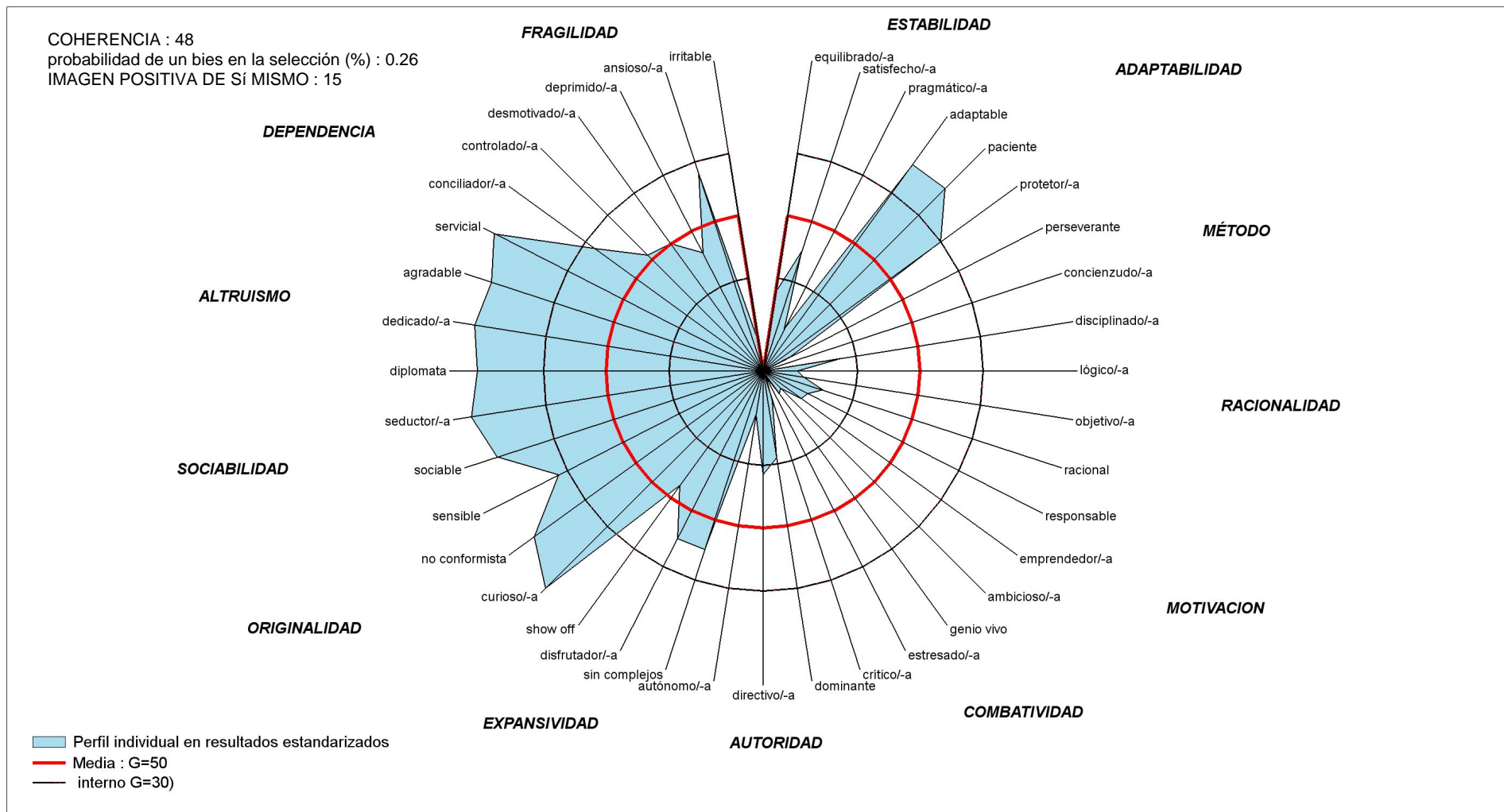
CÓMO QUE ME DESCRIBÍ

Perfil individual y perfil de referencia (población) no estandarizados (modelo L.A.B.E.L.)



Señor Nom Prénom, 25 años

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD ESTANDARIZADAS (MODELO L. A. B. E. L.)



Si el contorno del perfil supera el círculo en línea gruesa: el nivel del rasgo de personalidad supera al del perfil medio de referencia (punto "fuerte" de la persona)

Si el contorno del perfil se encuentra en - o se aproxima al círculo en línea gruesa: el nivel del rasgo de personalidad está cerca de la norma (nivel "en la norma")

Si el contorno del perfil sigue por debajo del círculo en línea gruesa: el nivel del rasgo de personalidad está menos desarrollado que el del perfil medio de referencia (punto "débil" de la persona)

Lista de las respuestas de Señor Nom Prénom, 25 años

En la lista que figura abajo, los valores situados a la izquierda (entre 1 y 5) representan la atractividad del ítem, es decir, la respuesta que la persona habría dado, siendo perfectamente coherente durante toda la prueba; los valores entre paréntesis (a la derecha del adjetivo o la frase) son las respuestas dadas en realidad. Una diferencia igual o superior a 2 entre los dos valores indica que la persona ha sobre-estimado el adjetivo o el comportamiento en cuestión (si su respuesta es superior), o que ha subestimado el ítem (si su respuesta es inferior). La interpretación de estas respuestas singulares es que la persona ha mal entendido el significado, o si este no es el caso, el adjetivo o la frase (comportamiento) indican los temas que sería interesante de discutir.

4.6 saber cuestionarse, ser capaz de autocrítica	(4)	2.8 lúcido	(4)
4.5 sincero	(4)	2.8 ser capaz de anticipar y prever	(4)
4.5 adaptarse a condiciones de trabajo inestables	(4)	2.7 esforzarse en ser agradable y simpático	(5)
4.4 comprensivo	(4)	2.7 perspicaz	(4)
4.4 aceptar sin dificultad pérdidas y fracasos	(4)	2.7 trabajar solo mejor que en colaboración	(2)
4.4 conocer sus fuerzas y sus debilidades	(3)	2.7 controlar sus emociones, tener autocontrol	(4)
4.4 amistoso	(5)	2.7 demostrar moderación en toda circunstancia	(4)
4.4 cooperativo	(5)	2.6 discreto	(1)
4.4 generoso	(5)	2.6 preferir escuchar más bien que hablar	(3)
4.4 capaz	(5)	2.5 combativo	(4)
4.3 conceder fácilmente su confianza a los demás	(4)	2.5 reconocer que no podemos hacerlo solos, aprender a delegar	(4)
4.3 abierto a otros	(5)	2.5 demostrar cuidado y meticulosidad	(1)
4.3 entusiasta	(4)	2.5 tener una buena capacidad de abstracción	(4)
4.2 demostrar versatilidad, polivalencia	(4)	2.4 práctico	(5)
4.2 ingenioso	(5)	2.4 tener el sentido de la negociación	(1)
4.1 tolerante	(5)	2.4 organizado	(4)
4.1 confiado	(4)	2.4 seguir escrupulosamente las instrucciones recibidas	(3)
4.1 manifestar curiosidad por cualquier elemento nuevo o inesperado	(4)	2.4 ser ambicioso, querer lograr el éxito social	(4)
4.1 motivado	(4)	2.4 trabajar preferiblemente en grupo	(3)
4.1 sociable	(5)	2.3 racional	(1)
4.1 preferir tener tareas y responsabilidades variadas	(5)	2.3 mostrarse obstinado, no ceder ante los obstáculos	(4)
3.9 favorecer los aspectos éticos	(5)	2.3 abordar los problemas gradualmente, paso a paso	(4)
3.8 tener en cuenta el punto de vista de los demás	(4)	2.3 reflexivo	(4)
3.8 confiable	(4)	2.3 tener una mente sintética	(3)
3.8 mostrar su interés y entusiasmo	(4)	2.2 reservado	(5)
3.8 paciente	(4)	2.2 tomar la palabra en público	(2)
3.8 curioso	(4)	2.2 realista	(4)
3.7 con iniciativa	(4)	2.2 convencer con argumentos racionales	(4)
3.7 ser coherente, actuar según sus palabras	(4)	2.2 atreverse a enfrentar los conflictos enfrente	(2)
3.7 improvisar cuando la situación lo requiere	(5)	2.1 lógico	(1)
3.7 demostrar resistencia y tenacidad	(4)	2.1 influir sobre el curso de los acontecimientos	(4)
3.7 perseverante	(1)	2.1 directo	(4)
3.7 responsable	(4)	2.1 afirmarse y mostrar su confianza	(3)
3.7 imaginativo	(4)	2.0 preocupado	(5)
3.6 escuchar y saber comprender a los demás	(1)	2.0 tenso	(4)
3.6 participar plenamente en sus tareas	(4)	2.0 definir y decidir las prioridades	(4)
3.6 emprendedor	(4)	2.0 tener el sentido de la planificación	(4)
3.4 concienzudo	(1)	1.9 irritable	(3)
3.4 hacer el balance de su propia situación al solicitar la opinión de los demás	(5)	1.9 convencional	(3)
3.4 estable	(4)	1.9 agresivo	(2)
3.4 trabajador	(4)	1.8 pesimista	(3)
3.3 independiente	(5)	1.8 dirigir a otros, ejercer la autoridad	(3)
3.3 enérgico	(4)	1.7 previsor	(1)
3.3 dueño de sí	(1)	1.7 dominador	(2)
3.3 original	(4)	1.6 favorecer un enfoque analítico de los problemas	(3)
3.2 prestar atención a la comunicación no verbal	(4)	1.5 crítico	(4)
3.2 iniciar acciones, poner proyectos en movimiento	(4)	1.5 autoritario	(2)
3.1 eficaz	(4)	1.5 tener el gusto de la supervisión y las actividades de control	(2)
3.1 seguro de si mismo	(4)	1.4 evitar los riesgos y los desafíos	(3)
3.1 espontáneo	(4)	1.3 perseguir solamente los objetivos claros y bien definidos	(3)
3.1 preferir imaginar en lugar de planificar	(3)		
3.0 desempeñar un papel de mediador	(4)		
3.0 imaginar varias soluciones para resolver un problema dado	(4)		
3.0 ser diplomático y manejar las susceptibilidades	(5)		
3.0 serio	(4)		
2.9 hacer más de lo pedido	(5)		
2.9 preferir realizar el trabajo sí mismo en lugar de delegar	(5)		
2.9 preferir actuar en lugar de pensar	(3)		

Señor Nom Prénom, 25 años

INDICADOR MBTI: Interpretación y Desarrollo

Código : **E N F P**
 Diferencia : 5 7 12 10
 Denominación del tipo : El Campeón
 Competencia principal : comunicador
 Se moviliza para : insuflar la energía
 Rechaza ou teme encima de todo : la depresión

Jerarquía de las funciones:

DOMINANTE	N	INTUICIÓN
AUXILIAR	F	SENTIMIENTO
TERCIARIA	T	PENSAMIENTO
INFERIOR	S	SENSACIÓN

Enfoque de la función principal:

El mundo exterior, las personas y las relaciones humanas en general, el reconocimiento social, el poder, la realización personal (E).

Enfoque de la función inferior:

El mundo interior, las ideas y los sentimientos, la escucha de sí y la necesidad de profundizar cada pensamiento (I)

Preferencia en la percepción y el control de la realidad:

descubrir, aprender, desarrollarse, innovar, sentirse libre, improvisar (P)

En lugar de:

evaluar, tomar partido, juzgar, calcular, conservar, controlar, organizar, prever (J)

Palabras clave asociadas con la función principal:

Conceptos, posible, futuro, modelos, visión general, intuición, espiritualidad (N)

Palabras clave asociados con la función auxiliar (mantenimiento):

Sensibilidad, calor, afecto, emoción, escucha, empatía (F)

Palabras clave asociadas con la función terciaria (desarrollar):

Analítico, racional, lógico, argumentativo, científico, investigador (T)

Palabras clave asociadas con la función inferior (desarrollar):

Práctico, concreto, físico, realidad, vivido, pragmatismo, rentabilidad (S)

Jerarquía de los tipos profesionales

1 : INFORMACIÓN ; 2 : INNOVACIÓN ; 3 : PROMOCIÓN ; 4 : ESTABILIZACIÓN ;
 5 : DESARROLLO ; 6 : VERIFICACIÓN ; 7 : REALIZACIÓN ; 8 : ORGANIZACIÓN

Les 9 types de l'ennéagramme

Altruiste (ennea 2)	98
Médiateur (ennea 9)	82
Romantique (ennea 4)	73
Loyaliste (ennea 6)	64
Épicurien (ennea 7)	60
Chef (ennea 8)	33
Perfectionniste (ennea 1)	25
Battant (ennea 3)	15
Observateur (ennea 5)	13

Fiabilidad general de los resultados considerando la tendencia a exagerar las cualidades positivas:

Esta prueba demuestra una tendencia a la desvalorización