Taller 1

Julieth Alejandra Castro Rincón

Facultad de ciencias sociales, Corporación Universitaria Unitec

Psicometría

20 de octubre de 2023

 Taller 1

Ficha Técnica:

Nombre de la prueba: Prueba psicométrica de personalidad, es una taxonomía o agrupación sugerida para los rasgos de la personalidad.

Nombre original de la prueba: Los cinco grandes,  desarrollada a partir de la década de 1980 en la teoría psicológica de los rasgos.

Autores de la adaptación: Tupes y Cristal (1961) y Norman (1963),

Procedencia: Si bien comienza a ser teorizado como tal en 1980, sus raíces se remontan a 1930, década en la que varios investigadores utilizaron el lenguaje natural como una fuente de atributos en la taxonomía científica

Aplicación: Los candidatos reciben varios enunciados que clasifican del 1 (en desacuerdo) al 5 (de acuerdo), para autoevaluar su personalidad y sus comportamientos en función de cada enunciado. Se les asigna una categoría de personalidad según la clasificación que elijan.

Duración: Sin tiempo (30 minutos). Dirigido a personas mayores de 18 años requerimientos saber leer datos del evaluado. Identificar candidatos que se ajustan mejor al perfil del cargo en cuanto a personalidad.

Material: Esta prueba es una fundamentada a nivel de investigación, por lo que se considera una medida ampliamente validada a la hora de evaluar la personalidad. Ofrece también un manual de uso, que orienta al usuario al realizar el proceso de selección y reclutamiento, pues informa sobre los patrones conductuales y emocionales típicos que se pueden encontrar en los distintos roles organizacionales.

Componentes de la prueba:

Extraversión

A través de este rasgo se evalúa la disposición del individuo frente a las[interacciones personales](https://lamenteesmaravillosa.com/sabes-como-generamos-las-expectativas-sociales-y-como-nos-afectan/), es decir, el nivel de actividad y la estimulación que tiene la persona a la hora de relacionarse con los demás. También está íntimamente relacionado con el grado de placer o disfrute que se adquiere a través de las relaciones sociales.

**Altas puntuaciones nos indican que nos encontramos frente a individuos sociables, habladores, orientado a las personas,** optimistas, disfrutan ser el centro de atención, les resulta fácil hacer nuevos amigos, son amantes de la diversión y afectuosos. Por otro lado, bajas puntuaciones nos señalarían individuos que les resulta difícil hacer amigos e iniciar conversaciones, reservados, sobrios, no eufóricos, solitarios, callados o retraídos.

### Neuroticismo

**Con el neuroticismo, lo que buscamos evaluar es el ajuste emocional vs. la inestabilidad emocional.** Este rasgo identifica a individuos con tendencia al malestar psicológico, ideas irreales, excesiva ansia y respuestas de afrontamiento desadaptativas.

**Una puntuación elevada en neuroticismo sería indicadora de personas preocupadas, nerviosas, emocionales, sensibles al estrés, inseguras o hipocondríacas.** Por el contrario, aquellos individuos con una baja puntuación se caracterizarían por ser relajados, no emocionales, seguros, estables emocionalmente, resilientes, autosatisfechos, no se preocupan mucho y tienen alta autoestima.

### Apertura a la experiencia

Este rasgo evalúa hasta qué punto un individuo realiza una búsqueda activa de nuevas experiencias y disfruta con las actividades poco rutinarias**.** Básicamente, se encarga de medir la tolerancia y la exploración de situaciones no familiares.

**Una puntuación elevada en este rasgo nos muestran personas curiosas, abiertas a probar cosas nuevas, con amplios intereses, originales, imaginativas o no tradicionales.** En contraposición, si la puntuación es baja, estaremos ante personas que no les gusta el cambio, no disfrutan de las cosas nuevas, son convencionales, pragmáticas, realistas y con pocos intereses.

### Escrupulosidad o minuciosidad

**Se encarga de evaluar el grado de organización, persistencia y motivación para la conducta dirigida a metas**. Diferencia a las personas entre aquellas que se dedican a que el resultado de su trabajo sea óptimo y perfecto y aquellas que no se preocupan por los resultados de su desempeño.

**Si se puntúa alto en escrupulosidad estaremos ante individuos organizados, planificadores, formales, trabajadores, puntuales, ordenados, atentos a los detalles, ambiciosos o perseverantes.** Y aquellos que tengan puntuaciones bajas se caracterizarán por ser personas sin objetivos, informales, perezosos, descuidados, indisciplinados y con poca voluntad.

Cada una de estas dimensiones se compone de una serie de rasgos que se relacionan entre sí y forman un patrón coherente y estable en la personalidad. Por ejemplo, las personas que son altamente abiertas a la experiencia suelen ser curiosas, imaginativas y creativas, mientras que las personas que son altamente conscientes suelen ser responsables, organizadas y perseverantes.

3. Teoría que fundamenta la prueba:

La teoría de los Cinco Grandes ha sido ampliamente investigada y ha demostrado ser una herramienta útil para la comprensión de la personalidad. Estudios han encontrado que las dimensiones de la personalidad tienen una base biológica y están influenciadas por factores genéticos y ambientales. Además, las dimensiones de la personalidad se relacionan con una variedad de resultados importantes, como la salud mental, el bienestar y el éxito laboral.

5. Ejemplos de usos de la prueba y finalidad y ámbitos de la prueba:

Los Cinco Grandes rasgos son la apertura a la experiencia, la conciencia, la extraversión, la amabilidad y la neuroticismo. Cada uno de estos factores se compone de varias subcaracterísticas, que juntas forman un perfil de personalidad único. A continuación, se describen cada uno de estos factores con ejemplos prácticos.

1. Apertura a la experiencia: Este factor se refiere a la apertura a nuevas ideas, la creatividad y la imaginación.

Ejemplo: Una persona con alta apertura a la experiencia podría estar interesada en viajar a países desconocidos, probar nuevos tipos de comida, o aprender a tocar un instrumento musical. En cambio, una persona con baja apertura a la experiencia podría preferir quedarse en casa, comer siempre los mismos alimentos, y seguir la misma rutina diaria.
2. Conciencia: Este factor se refiere a la responsabilidad y la organización. Las personas que puntúan alto en conciencia suelen ser confiables, cumplen con sus compromisos y son ordenadas.

Ejemplo: Una persona con alta conciencia podría ser muy puntual, siempre cumplir con los plazos y tener su espacio de trabajo bien organizado. En cambio, una persona con baja conciencia podría ser más desorganizada, olvidarse de las tareas importantes o llegar tarde a las reuniones.

1. Extraversión: Este factor se refiere a la sociabilidad y la energía.

Ejemplo: Una persona con alta extraversión podría ser muy sociable, disfrutar de las fiestas y reuniones, y tener muchos amigos. En cambio, una persona con baja extraversión podría preferir leer un libro en casa en lugar de salir con amigos.

1. Amabilidad: Este factor se refiere a la empatía y la cooperación.

Ejemplo: Una persona con alta amabilidad podría ser muy compasiva, ayudar a los demás en situaciones difíciles y tratar a todos con respeto. En cambio, una persona con baja amabilidad podría ser menos considerada con los sentimientos de los demás y preocuparse más por sus propios intereses.
2. Neuroticismo: Este factor se refiere a la estabilidad emocional.

Ejemplo: una persona con altos niveles de neuroticismo podría sentir ansiedad y preocupación por cosas que otras personas no considerarían una amenaza real, como hablar en público o enfrentar situaciones nuevas. Sin embargo, a través de la terapia y la práctica de técnicas de relajación y afrontamiento, esta persona puede aprender a controlar y manejar sus emociones de manera más efectiva, reduciendo así los efectos negativos del neuroticismo en su vida.

Cada una de estas dimensiones se compone de una serie de rasgos que se relacionan entre sí y forman un patrón coherente y estable en la personalidad. Por ejemplo, las personas que son altamente abiertas a la experiencia suelen ser curiosas, imaginativas y creativas, mientras que las personas que son altamente conscientes suelen ser responsables, organizadas y perseverantes.

Una de las aplicaciones más comunes de la teoría de los Cinco Grandes es en la evaluación de la personalidad en el ámbito laboral. Muchas empresas utilizan pruebas de personalidad basadas en el modelo de los Cinco Grandes para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección. Estas pruebas pueden proporcionar información valiosa sobre las características de personalidad relevantes para el trabajo y ayudar a las empresas a tomar decisiones más informadas.

Referencias

Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. American Psychologist, 48(1), 26-34.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. American Psychologist, 52(5)

Muñiz, J. y Hambleton, R. K. (2000). Adaptación de

los tests de unas culturas a otras. Metodología

de las Ciencias del Comportamiento,