



bfq-2

Big Five
Questionnaire-2

Informe de Competencias

Informe de	Carlos Diaz
Código de Cuestionario	FA9GGMXI
Fecha de Elaboración	18/6/2019
Código de Cliente	CarlosDiazBFQ-2
Sexo	Hombre
Edad	35
Profesión/Ocupación	Empleado
Sector	Seguros
Área profesional	Recursos Humanos
Situación del Cuestionario	neutra

Introducción

Diseñado para relevar la personalidad en el ámbito organizativo, el BFQ-2 es uno de los instrumentos más utilizados en el proceso de evaluación, desarrollo y selección de personas. Basado en el modelo Big Five, que individualiza las cinco dimensiones fundamentales para describir y evaluar la personalidad:

- **Energía – E:** mezcla los comportamientos enérgicos y dinámicos, la sociabilidad y el entusiasmo, la capacidad de guiar e influencias a los otros.
- **Amabilidad – A:** incluye la amabilidad, la confianza y la apertura a los otros, la capacidad de cooperar eficazmente y de comprender las necesidades de los demás.
- **Tenacidad – C:** considera la precisión, agudeza y confiabilidad, la responsabilidad, la voluntad para el logro del éxito y la perseverancia.
- **Estabilidad Emocional – S:** incluye el control de los estados de tensión relacionados a la experiencia emocional y la capacidad de mantenerse en control del propio comportamiento incluso en situaciones de inconvenientes y conflicto.
- **Apertura Mental – M:** mezcla una disposición favorable al enfrentar la novedad, la capacidad de considerar cada cosa desde diversas perspectivas, la apertura en la diferencia de estilos, modo de vida y culturas diversas.

Los datos normativos usados para la puntuación fueron actualizados en abril del 2018.

Los resultados provienen del análisis de los datos recopilados en el curso de una década de administración del test BFQ-2 en organizaciones italianas e internacionales. Sobre la base de la experiencia en el campo de la evaluación psicológica y en relación a la literatura internacional en materia de evaluación, es posible formular la hipótesis sobre la correlación entre los rasgos de personalidad y ciertas competencias transversales descritas en el BFCmap®, único diccionario de competencias validado en el ámbito organizacional por Giunti Psychometrics.

Para cada una de las macro áreas de competencias relacionadas con las dimensiones del BFQ-2, el informe de competencias presenta:

- el **puntaje** total para cada área de competencia, expresada gráficamente y una descripción general de la macro área;
- el **Perfil de competencias**, compuesto por una descripción de las competencias seguida de un detalle de los rangos de puntuación para cada persona;
- **elementos clave para la profundización**, para lo cual sugerimos algunas preguntas que puede ser utilizadas para indagar en el perfil de la persona en relación a las competencias de la macro área específica;
- **posibles acciones de desarrollo**, con las cuales se reportan algunas indicaciones prácticas que podrían apoyar la construcción de un plan de desarrollo.

Cómo utilizar el informe

Las decisiones basadas en los resultados del BFQ-2 deben ser tomadas con el apoyo de profesionales calificados.

De hecho, cualquier escrito contenido en un informe computarizado se considera como una hipótesis que debe ser confirmada por otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o los resultados de otras evaluaciones.

También es importante tener presente que:

- Los resultados del test se basan en la descripción que el evaluado ha dado de su personalidad y su comportamiento. La precisión de los resultados depende, por tanto, de la franqueza con que la persona ha respondido los ítems y de su grado de autoconciencia;
- No hay aspectos “correctos” o “equivocados” en la personalidad de un individuo: el estilo de cada uno tiene particularidades que deben ser consideradas con relación al cargo y al contexto de referencia.
- Los resultados del BFQ-2 permiten formular predicciones respecto a los comportamientos que la persona podría manifestar en una gama suficientemente amplia de situaciones;
- Para el uso de este informe se recomienda concentrar la atención sobre las competencias clave del cargo considerado;
- Generalmente, los resultados presentados en este informe se consideran válidos por un periodo de 12-18 meses tras ser contestado.



Qué es el potencial

Es el conjunto de características personales y profesionales, algunas manifiestas y otras en vía de desarrollo, que una persona dispone. Indica las capacidades que podrán ser puestas en práctica en un puesto laboral caracterizado de mayor complejidad y responsabilidad respecto del actual.

Qué es la personalidad

Es el conjunto relativamente estable de características psicológicas que definen la singularidad de una persona e influyen en modo en el cual interactúa con los otros y con el ambiente.

Dimensiones/Modelo teórico

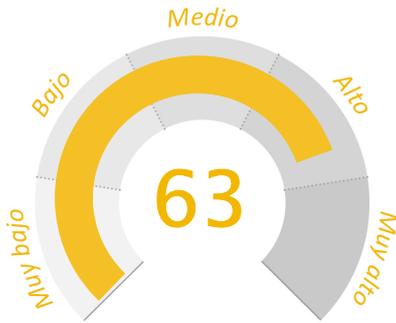




Macroarea de competencias	Puntajes bajos indican que la persona:	Puntajes elevados indican que la persona:
 Proactividad	Reservadas, poco propensas a buscar el diálogo, inclinadas a responder a estímulos puntuales y a desempeñar un número acotado de actividades.	Energéticas, emprendedoras, locuaces, orientadas a ampliar su esfera de acción tomando la iniciativa.
 Liderazgo	Poco inclinadas a asumir la dirección de su equipo de trabajo. Poco propensas a involucrar y motivar a las personas o a coordinar actividades.	Capaces de motivar y hacer crecer a las personas, con tendencia a coordinar a otros, a monitorear los procesos y a posicionarse como punto de referencia para su equipo de trabajo.
 Sociabilidad	Más propensas a comprometerse con tareas individuales que a ofrecer su aporte para un objetivo grupal. Más enfocado en los contenidos que en la construcción de relaciones, parecen introvertidos y reflexivos.	Colaborativas, comprometidas en las relaciones, con tendencia a crear espíritu de equipo y a valorar a los demás, compartiendo experiencias, conocimientos y emociones.
 Calidad del Trabajo	Poco organizadas y no siempre atentas a la forma ni la calidad del resultado. Podrían comprometerse de manera limitada respecto al objetivo y las necesidades del cliente.	Concienzudas, organizadas, estructuradas, determinadas a lograr estándares elevados, responsables, orientadas al cliente.
 Gestión de las Emociones	Poco pacientes y vulnerables en el plano emocional, pueden tener reacciones descontroladas y dificultad en la gestión de la ansiedad.	Se mantienen concentradas aun en momentos de dificultad, capaces de gestionar el estrés y de controlar sus emociones.
 Gestión del Cambio	Poco propensas a adaptarse al cambio y a interpretar los problemas desde múltiples perspectivas. Poco inclinadas a generar soluciones innovadoras.	Tienden a buscar nuevos estímulos intelectuales, a generar enfoques innovadores, a resolver los problemas con rapidez y eficacia.



Proactividad



La macro área Proactividad corresponde a un conjunto de comportamientos organizacionales que caracterizan a las personas energéticas, rápidas para entrar en acción y capaces de actuar de manera autónoma aun cuando el contexto se vuelva hostil. Estas personas dependen del networking profesional para desarrollar las oportunidades de negocio e influyen el comportamiento de los demás de manera persuasiva, resultando ser interlocutores proactivos, vivaces y cordiales.

Perfil de Competencias

Eficiencia. *Capacidad de lograr los objetivos del propio trabajo ejecutando un elevado número de actividades en tiempos rápidos*

Trabaja en dirección de los resultados a conseguir, mostrando compromiso y capacidad para movilizar las energías cuando aumenta la carga laboral.

Iniciativa. *Capacidad de tomar la iniciativa proponiéndose en forma espontánea para ejecutar actividades nuevas o poco definidas. Asimismo, capacidad de buscar tareas o responsabilidades que no se vinculan*
Anticipa a los eventos y se expone con iniciativas personales para aprovechar de las oportunidades y mantenerse en una posición de ventaja por sobre los demás.

Capital Social/Networking. *Capacidad de desarrollar y utilizar la propia red de relaciones para lograr los objetivos personales, tanto laborales como profesionales*

Construye su red profesional con cuidado y dedicación invirtiendo en ello energía tiempo y recursos, especialmente en aquellas relaciones funcionales a los negocios.

Persuasión. *Capacidad de influenciar y orientar las conductas de los demás a través de formas comunicacionales eficaces.*

Intenta influenciar el comportamiento de los demás haciendo uso de formas comunicativas enérgicas y convincentes.

Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona con relación a las competencias del área Proactividad.

- ¿Cuáles son los ritmos de trabajo que le permiten desempeñarse de manera óptima? ¿Qué sucede cuando debe producir un resultado bajo presión?
- ¿En qué ocasiones se ha ofrecido para realizar una actividad no contemplada en sus funciones? ¿Cuál ha sido el desafío profesional más significativo para usted? ¿Cómo lo ha gestionado?
- ¿Cuales son las relaciones profesionales que le han permitido ampliar las oportunidades de negocio?
- ¿En qué ocasiones es más propenso a sostener sus ideas sin desistir y a influenciar el comportamiento de sus interlocutores?

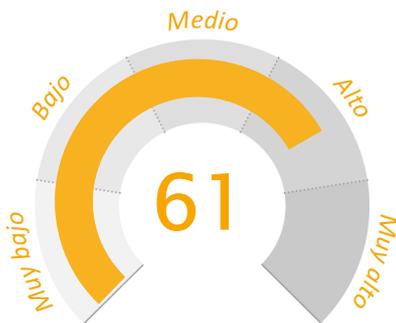
Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Proactividad y fomentar su consolidación.

- Evaluar correctamente sus recursos (tiempo, personas, recursos económicos) y las limitaciones de la realidad. Preparar un plan de trabajo definiendo los procesos, las actividades y los plazos. Distribuir eficazmente la carga de trabajo, monitoreando los resultados.
- Atreverse y ponerse a prueba expresando su posición aun si es contraria a la opinión común. Anticipar los problemas y diversificar las soluciones, saliendo de los esquemas habituales. Realizar sus funciones de manera flexible, para poder aprovechar otros espacios de acción.
- Ampliar el conocimiento de su contexto organizacional, de las relaciones entre las funciones y de los flujos de información (formal e informal). Crear ocasiones para interactuar, incluso informalmente, con interlocutores útiles para lograr sus objetivos.
- Articular los argumentos y además recurrir al lenguaje no verbal (gestos, voz, ritmo) para mejorar sus aportes. Predecir las posibles objeciones del interlocutor y preparar una gama de respuestas.



Liderazgo



La macro área Liderazgo incluye las habilidades relacionadas a la gestión del equipo, que se manifiestan a través de la correcta supervisión de los procesos de trabajo, la asignación eficaz de recursos, la identificación de las prioridades y el cumplimiento de los plazos. Completan la expresión de esta competencia la capacidad de motivar, comprometer y hacer crecer a sus colaboradores, identificando rutas de desarrollo específicas.

Perfil de Competencias

Delegación. *Capacidad de promover la autonomía y el crecimiento de los colaboradores asignándoles tareas específicas y responsabilidades específicas.*

Confía en las capacidades de los colaboradores y promueve su autonomía delegándoles tareas que permitan la valoración de su experiencia y competencia.

Desarrollo de los Colaboradores. *Capacidad de motivar a los colaboradores y empujarlos hacia el crecimiento apoyándolos e involucrándolos en las actividades.*

Promueve el crecimiento profesional de los colaboradores ocupando herramienta de desarrollo específicas (formación, delega, feedback, coaching) con el objetivo de que mejoren su prestación y que puedan expresarse en todo su potencial.

Coordinación de Recursos. *Capacidad de garantizar una coordinación eficaz entre las actividades de los colaboradores.*

Se preocupa de la organización de las actividades de los colaboradores, define correctamente los objetivos a lograr y las formas de trabajo correspondientes. Ejerce el liderazgo con maniobras de coordinación y de control.

Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona en relación a las competencias del área Liderazgo.

- ¿En qué ocasiones delega y con qué criterios lo hace? ¿De qué otra manera fomenta la autonomía de sus colaboradores?
- ¿En qué ocasiones da feedback a sus colaboradores? ¿Cómo logra comprender qué mantiene alta su motivación? ¿Cómo los acompaña en su desarrollo?
- ¿De qué manera organiza el trabajo de sus colaboradores estableciendo prioridades? ¿Cómo define y transmite las prioridades de trabajo?

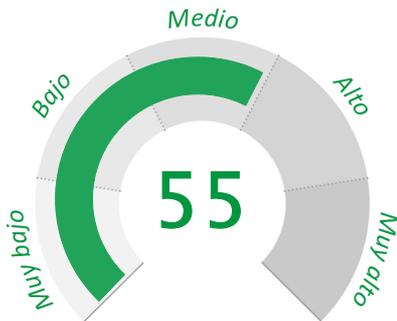
Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias del Liderazgo y fomentar su consolidación.

- Definir las actividades a delegar y especificar los resultados esperados. Evitar asignar las responsabilidades solo a los colaboradores más alineados con sus expectativas y/o características personales.
- Realizar entrevistas con los colaboradores para indagar sus motivaciones, expectativas y necesidades de desarrollo. Proporcionar retroalimentación específica y constructiva respecto al desempeño observado. Dar apoyo en situaciones difíciles, pero dejar actuar al equipo con un grado apropiado de autonomía operativa.
- Prestar atención a la organización de las actividades evitando concentrarse solo en la acción. Distribuir las cargas de trabajo evaluando correctamente las limitaciones, las capacidades de las personas y las prioridades de la organización. Mantenerse como punto de referencia y guía para las actividades y procesos de toma de decisión.



Sociabilidad



La macro área Sociabilidad contiene competencias que caracterizan una aproximación al trabajo basada en la colaboración, la integración y el intercambio de conocimientos. Las personas que obtengan puntajes elevados en esta área permiten la evolución del equipo, pues invierten en las relaciones, la negociación de soluciones y los significados compartidos en la creación de un mejor resultado, que incluye y valoriza los conocimientos y las capacidades existentes.

Perfil de Competencias

Cooperación. *Capacidad de ofrecer apoyo a los colegas activándose en pos de satisfacer sus necesidades.*

Se muestra suficientemente atento a las necesidades de los colegas y por lo general se esfuerza para mantener un clima laboral colaborativo acercándose afablemente y amablemente a los demás.

Valoración de los Colegas. *Capacidad de reconocer y valorar las especificidades de los colegas depositando confianza en sus capacidades y en lo que aportan.*

Confía en las capacidades de los colegas y los involucra en la solución de los problemas valorizando su punto de vista y tomándolo en consideración.

Trabajo en Equipo/Teamwork. *Capacidad de integrarse en el grupo promoviendo la colaboración y compartiendo información para lograr objetivos comunes.*

Ofrece su aporte para lograr los objetivos de grupo, a veces implicándose para solucionar los conflictos y promover la integración.

Negociación Win-Win. *Capacidad de gestionar y concluir las negociaciones logrando obtener acuerdos beneficiosos entre las partes.*

Se ocupa personalmente del negocio pudiendo encontrar acuerdos exitosos entre intereses divergentes. Siendo lúcido y cortés promueve una solución beneficiosa para ambas partes enfocándose en el objetivo común.

Comunicación. *Capacidad de expresarse de manera clara y efectiva adecuando la comunicación de acuerdo a las reacciones del interlocutor.*

Es atento a su comunicación y articula los mensajes en forma clara y eficaz, captando el interés y la escucha de los otros.

Conexión Emocional. *Capacidad de sintonizarse con los demás a través de la comprensión de las emociones, compartiéndolas.*

Tiende a captar los estados anímicos de los otros y adecuar su conducta en función del significado que les atribuye, tratando de crear una sintonía emocional con sus interlocutores.



Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona con relación a las competencias del área Sociabilidad.

- ¿En qué circunstancias presta atención a las necesidades de los colegas? ¿De qué forma los ayuda a superar sus dificultades?
- ¿Cuándo involucra a sus colegas para resolver un problema? ¿De qué manera utiliza sus aportes para generar un resultado?
- ¿Puede decirme la forma en que usted contribuye al logro del objetivo común? ¿Cuáles son los comportamientos con los que genera intercambio e integración con los colegas?
- ¿Cómo se posiciona cuando es necesario negociar un acuerdo? ¿Qué constituye para usted la gestión de una negociación?
- Cuando transmite informaciones, opiniones, mensajes ¿A qué presta atención? ¿Cómo mide la eficacia de su comunicación?
- ¿En qué circunstancias comparte lo que siente? ¿Qué le evocan las emociones de los colegas?

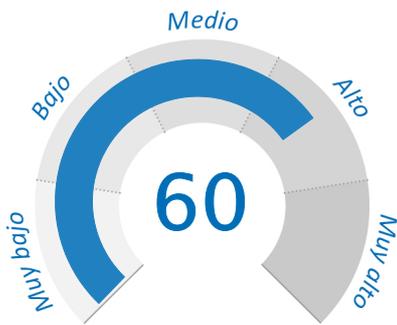
Posibles acciones de desarrollo

A continuación, se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Sociabilidad y fomentar su consolidación.

- Poner a gusto al interlocutor mostrando comprensión de sus necesidades y disponibilidad para ayudarlo. Recuerde que competir en exceso llega a ser un obstáculo para el logro de una meta común.
- Concederse el tiempo de conocer a los colegas para no sacar conclusiones apresuradas sobre sus capacidades. Interésese en cómo los demás abordan el trabajo y evalúe sus resultados en base a indicadores objetivos.
- Ampliar su rango de acción, evitando pensar “el problema no está dentro de mi competencia, no me concierne directamente”. Identificar proyectos comunes para aprender de la experiencia de los demás y comprender el valor de la diversidad.
- Evaluar los intereses en juego para poder aprovechar las sinergias existentes entre su posición y las de los demás. Recuerde que estar anclado a esquemas rígidos de pensamiento y acción obstaculiza la búsqueda de una solución común.
- Identificar sus esquemas de pensamiento evitando apresurar las conclusiones. Usar de manera provechosa el lenguaje no verbal y paraverbal para aumentar la eficacia de la comunicación.
- Mostrar en algunas circunstancias sus propias satisfacciones o preocupaciones, para permitir a los interlocutores hacer lo mismo. Recuerde que privilegiar los aspectos del contenido por sobre los emocionales, cierra la posibilidad de construir relaciones profesionales auténticas.



Calidad del Trabajo



La macro área Calidad del Trabajo incluye las competencias relacionadas a la gestión eficaz de las actividades, como la planificación, la organización y el monitoreo de los resultados. También incluye competencias que distinguen una aproximación al trabajo basada en asumir la responsabilidad de sus funciones, en la búsqueda de la calidad y en la capacidad de ofrecer un servicio que cumpla y supere las expectativas del Cliente.

Perfil de Competencias

Planificación. *Capacidad de garantizar el logro de los resultados a través de una planificación de las actividades coherente con los objetivos establecidos, con los tiempos y con los recursos disponibles.* Identifica los objetivos de su trabajo y establece las acciones necesarias para lograrlos, identificando las actividades en función de los recursos y de los tiempos disponibles.

Organización. *Capacidad de organizar el trabajo propio y las actividades a desarrollar de manera metódica y detallada.*

Organiza su trabajo de manera sistemática siendo metódico en definir las actividades relacionadas con su cargo.

Logro. *Capacidad de lograr los objetivos laborales a través del compromiso, de la perseverancia y de la definición de estrategias específicas.*

Trabaja enfocado en el logro de los objetivos mostrando compromiso, determinación y habilidad para superar las dificultades a través de estrategias de acción dirigidas.

Monitoreo. *Capacidad de controlar el trabajo personal, estructurando momentos de análisis y de verificación del aporte que este trabajo constituye.*

Define los estándares de prestación y monitorea su logro a través de revisiones sistemáticas de las actividades en desarrollo.

Orientación a la Calidad. *Capacidad de garantizar en toda circunstancia un resultado que satisfaga los parámetros de calidad, trabajando en forma completa y detallada.*

Revisa su trabajo en el detalle y se compromete en todas las circunstancias para producir un resultado cálido de acuerdo a los estándares esperados.



Responsabilidad/Accountability. *Capacidad de garantizar una toma de responsabilidad total en relación al rol propio y a las consecuencias de las acciones emprendidas.*

Se hace cargo de las responsabilidades asociadas a su rol, tomando decisiones de las que maneja las consecuencias. Muestra sentido del deber y es capaz de reconocer sus errores.

Orientación al Cliente. *Capacidad de ofrecer un servicio totalmente satisfactorio al cliente, tomando en cuenta las exigencias que este expresa y cuidando la relación profesional.*

Deja a las exigencias del cliente en un lugar prioritario en su trabajo. Apunta a mejorar el servicio que ofrece y cuida la relación con el cliente tratando de superar sus expectativas.

Conciencia Organizacional. *Capacidad de mantener una visión amplia del contexto organizacional y del mercado de referencia independientemente de la actividad específica desarrollada.*

Ejecuta sus tareas prestando atención al proceso de trabajo en su globalidad. Entiende correctamente la organización interna y la posición de la empresa en el mercado de referencia.

Sugerencias para la profundización

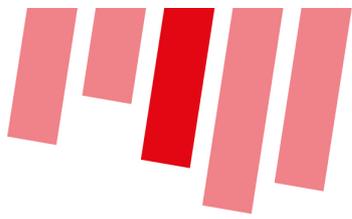
Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona en relación a las competencias del área Calidad del Trabajo.

- En su trabajo ¿Cuánto tiempo dedica a la planificación de las actividades? ¿Qué criterios utiliza para establecer las prioridades y los plazos para las actividades a realizar?
- Cuando organiza las actividades ¿Cuáles son los aspectos que toma en consideración? ¿Qué métodos de trabajo aplica?
- ¿Me cuenta una situación laboral en que lograr el resultado haya sido especialmente desafiante para usted? ¿Qué ocurrió? ¿Cómo actuó? ¿Qué resultado obtuvo?
- ¿Qué parámetros utiliza para comprobar el logro de los resultados esperados? ¿En qué situaciones monitorea las actividades propias y de los demás?
- Al revisar el trabajo realizado ¿A qué presta más atención? ¿Cuántas veces revisa su trabajo? ¿Cómo mide la calidad del resultado?
- ¿Cuáles son las responsabilidades de las que se hace cargo principalmente? ¿Qué elecciones y decisiones toma autónomamente? ¿Cómo gestiona sus consecuencias?
- ¿Cuáles son las principales necesidades de los clientes que acuden a su empresa? ¿Cómo responde a las necesidades que detecta? ¿Cómo mide la satisfacción de los clientes?
- ¿Me podría describir su función y el contexto organizacional en el que está inserto/a? ¿Cómo se posiciona su empresa en el mercado de referencia?

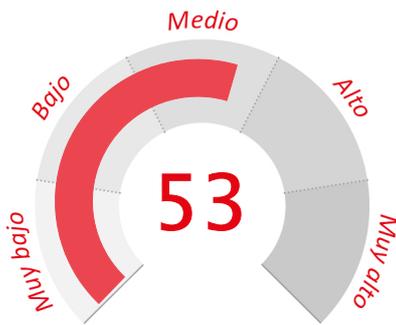
Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Calidad del Trabajo y fomentar su consolidación.

- Identificar con claridad los objetivos y dedicar el tiempo necesario a la planificación, asegurándose de tener una visión clara y completa de las actividades y de los recursos necesarios para monitorear el resultado.
- Distribuir de manera eficaz las cargas de trabajo indicando los criterios adoptados. Colocar los recursos en función de prioridades y urgencias, evitando emplear más personas en las mismas actividades.
- Desarrollar un plan de trabajo definiendo el proceso, las actividades, los roles y los recursos necesarios para monitorear el resultado. Identificar con anticipación los obstáculos y preparar una estrategia para superarlos hipotetizando diversos escenarios.
- Dedicar una adecuada atención a monitorear el estado de avance de los trabajos y evaluar qué acciones sirven para garantizar, en caso de desviarse del objetivo, el resultado requerido.
- Dedicar tiempo al análisis de las situaciones evitando sacar conclusiones superficiales, basadas en datos incompletos. Solicitar retroalimentación para monitorear el nivel de desempeño obtenido.
- Conocer las responsabilidades asociadas a sus funciones y gestionarlas autónomamente. Evitar recurrir siempre a los mismos esquemas de acción por temor a cometer errores. No delegar a los demás las decisiones atinentes a sus funciones.
- Dedicar el tiempo suficiente a la construcción de las relaciones interpersonales, adaptándose de manera flexible a los estilos de los clientes. Verificar con el cliente la utilidad de las soluciones identificadas y mantener una actitud abierta y paciente en caso de conflicto.
- Actualizarse sobre la evolución del mercado de referencia; profundizar en la comprensión del negocio en que opera y de los principales competidores. Evaluar las consecuencias de las propias acciones y decisiones actuando en una perspectiva del proceso.



Gestión de las Emociones



La macro área Gestión de las Emociones involucra la capacidad para afrontar eficazmente las dificultades y los eventos laborales negativos, manteniendo un enfoque constructivo aun cuando el contexto se vuelva difícil, incierto o complejo, controlando sus emociones y preocupaciones para sostener un rendimiento estable.

Perfil de Competencias

Tolerancia al Estrés. *Capacidad de enfrentarse con la presión de las demandas laborales, manteniendo una prestación invariada pese a las dificultades contextuales.*

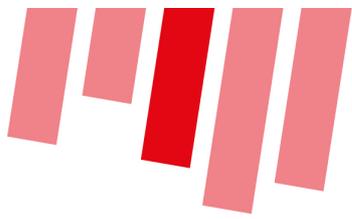
Cuando el clima de la organización es negativo se ve bastante calmo. Puede mantenerse concentrado en la tarea y tener prestaciones suficientemente adecuadas incluso cuando las demandas son más exigentes y el contexto organizacional se vuelve más difícil.

Control de las Reacciones. *Capacidad de controlar las reacciones emocionales y la impulsividad propias ante críticas o eventos laborales negativos, pudiendo extraer de estos una oportunidad de desarrollo.*

Mantiene una actitud abierta y constructiva ante las acotaciones negativas. Controla eficazmente sus reacciones emocionales incluso cuando aumentan las complejidades contextuales.

Gestión de la Ansiedad. *Capacidad de manejar la ansiedad y las preocupaciones personales en situaciones inciertas o difíciles, sabiendo controlar eficazmente el despliegue de los eventos.*

Tiende a manejar la ansiedad sin que prevalezcan las preocupaciones y mantiene suficiente control incluso cuando el contexto es difícil y los plazos están a punto de vencer.



Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona en relación a las competencias del área Gestión de las Emociones.

- ¿Cómo gestiona los periodos en que aumenta la carga de trabajo? ¿Cuáles son las situaciones en que pierde la calma? ¿Cómo la recupera?
- ¿Me puede relatar una situación en que se haya sentido/a frustrado/a? ¿Cómo ha reaccionado?
- ¿Qué le hace perder la confianza en sí mismo? ¿Qué le sucede frente a una retroalimentación negativa?
- ¿Me puede relatar una situación en que haya actuado por impulso, arriesgándose a hacer peligrar el resultado?
- ¿Cómo se siente en las situaciones de incertidumbre? ¿Qué dificultades laborales le preocupan más?
- ¿Cómo se siente cuando percibe que está perdiendo el control de una situación?

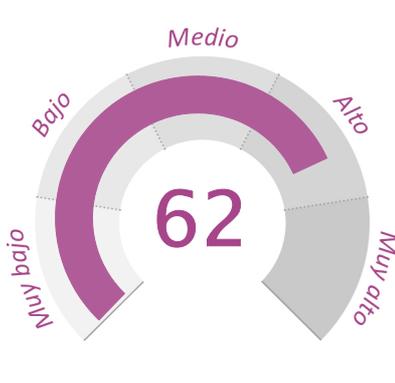
Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Gestión de las Emociones y fomentar su consolidación.

- Cambiar la forma de entender las situaciones difíciles, interpretándolas como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento. Aumentar la conciencia de sí mismo y dotarse de instrumentos y técnicas de gestión del estrés.
- Hacer un balance de sus competencias y de los resultados positivos conseguidos, para aumentar la confianza en sí mismo. Buscar la retroalimentación y pedir sugerencias para mejorar los comportamientos débiles. Hacer una lista de las situaciones en que actúa de manera impulsiva y su correspondiente plan de acción para gestionar las reacciones poco apropiadas.
- Buscar los pro y los contra de las situaciones inciertas/difíciles, y focalizar su atención en los pro, imaginando escenarios futuros positivos. Apoyarse sobre una buena organización del trabajo para enfrentar los plazos y actuar con eficacia incluso en situaciones críticas.



Gestión del Cambio



La macro área Gestión del Cambio incluye las competencias relacionadas a la gestión del cambio y a la resolución de problemas. Caracteriza a personas que logran afrontar las situaciones desde una perspectiva más amplia, captando la evolución de los eventos en el tiempo. También logran generar soluciones innovadoras y promover el cambio, adaptándose con flexibilidad a las nuevas demandas del contexto.

Perfil de Competencias

Visión Estratégica. *Capacidad de "mirar hacia el frente", adoptando una perspectiva a medio-largo plazo y anticipando oportunidades y escenarios futuros.*

Anticipa a los escenarios entendiendo como los eventos evolucionan. Identifica las oportunidades y adopta una mirada de medio-largo plazo definir las estrategias y las acciones para ponerlas en práctica.

Innovación. *Capacidad de aplicar nuevas formas de trabajar y de generar soluciones alternativas frente a los problemas.*

Se muestra propenso a experimentar propuestas innovadoras y a introducir cambios en las praxis operativas consolidadas. Diversifica autónomamente las líneas de acción y genera nuevas miradas en el análisis del problema.

Enfoque Dirigido al Cambio. *Capacidad de gestionar y favorecer el cambio, variando las propias conductas flexiblemente, de acuerdo a los requerimientos del momento.*

Favorece el cambio y busca introducir nuevas formas de trabajo de acuerdo a las demandas del contexto. Se muestra flexible en la reconsideración de sus esquemas y los adapta de manera eficaz ante nuevos estímulos.

Solución de Problemas/Problem Solving. *Capacidad de solucionar los problemas analizando toda la información disponible e identificando soluciones eficaces en línea con las exigencias del contexto.*

Analiza la información de manera detallada identificando correctamente los problemas. Actúa de forma resolutiva identificando soluciones apropiadas y funcionales a las exigencias del contexto.



Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona en relación a las competencias del área Gestión del Cambio.

- Cuando afronta un problema ¿Desde qué perspectiva actúa? ¿Qué elementos toma en consideración cuando emprende una línea de acción? ¿Me cuenta un episodio en que actuó anticipando el desarrollo de una situación?
- ¿Qué cambios ha introducido en los procesos operativos dentro de su trabajo? ¿Qué resultados han generado? ¿Me cuenta un episodio en que haya resuelto un problema adoptando un enfoque distinto al usual?
- ¿Cuáles son los principales cambios laborales que ha afrontado recientemente? ¿Qué ha cambiado en su forma de trabajar? ¿De qué cambios se considera promotor/a en su organización? ¿Me cuenta un episodio en que haya cambiado su opinión inicial respecto a la forma en que abordó un problema?
- ¿Me cuenta un episodio en que haya resuelto un problema especialmente complejo? ¿Qué elementos tomó en consideración para definir las soluciones? ¿Normalmente qué aspectos de un problema evalúa con detenimiento y cuáles, por el contrario, omite al tomar una decisión?

Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Gestión del Cambio y fomentar su consolidación.

- Tener bajo control el ‘exceso de pragmatismo’ que lleva a soluciones inmediatas dentro de una perspectiva limitada. Darse el tiempo para elaborar una visión amplia y transversal de los problemas actuando en una perspectiva de mediano-largo plazo.
- Evitar recurrir sólo a una aproximación lógico-racional y limitar la búsqueda de la perfección para no penalizar el desarrollo de ideas innovadoras ni la confianza en su propia intuición. No limitar su esfuerzo creativo buscando el parecer de otros en momentos de dificultad o el consenso de los demás antes de exponerse con una nueva iniciativa.
- Entrenar la atención, la escucha y la capacidad de observación para captar las señales de cambio. Evitar ser excesivamente perseverante para no excluir la posibilidad de modificar sus esquemas a la luz de los cambios. Alimentar la curiosidad y buscar el debate, evitando la escucha selectiva que lleva a captar solo la información alineada con su propio modo de pensar.
- Después de haber recogido los datos del problema, hacer una síntesis identificando la información más relevante. Evitar los análisis improductivos que llevan al razonamiento de ‘compartimentos parcelados’ y a la pérdida del panorama general. Cuando sea oportuno, tomar decisiones rápidas en base a la información disponible aunque esta no sea suficiente.

Recapitulando...

El BFCmap representa el único modelo de competencias estadísticamente validado en Italia y basado en una teoría de la personalidad, como la del Big Five – Energía, Amabilidad, Tenacidad, Estabilidad Emocional y Apertura Mental. El informe de competencias del BFQ-2 ha sido creado para presentar el vínculo entre los cinco rasgos de personalidad del test BFQ-2 y el mapa de competencias derivado (BFCmap, Borgogni, Petitta, Consiglio e Barbaranelli, Giunti Psychometrics, 2010).

Uno de los objetivos de este informe es resaltar las fortalezas y las necesidades de desarrollo de cada sujeto, para construir un cuadro claro y una hipótesis de desarrollo personalizado de las competencias.

En las páginas siguientes, dedicadas al profesional, se podrá definir un plan de acción en base al perfil obtenido. Específicamente:

- luego de haber leído atentamente el informe, se debe prestar mucha atención a los perfiles surgidos por cada área y destacar las frases que mejor describen a la persona. Se puede reportar las características resultantes en la columna "Fortalezas" en la página siguiente; al lado, se aconseja describir ideas y problemas relacionados a la característica específica recién mencionada;
- posteriormente, se puede proceder a recoger la información de las áreas a mejorar. Dicha información se reporta en la columna "Necesidad de desarrollo";
- finalmente, se puede desarrollar un plan de acción teniendo en cuenta cuatro factores: la habilidad y las competencias que se podrían potenciar ("Qué habilidades y competencias"); los pasos necesarios para desarrollarlas ("Cómo desarrollarlas"); los recursos necesarios ("Recursos necesarios"); espacio de tiempo ("En cuánto tiempo").

Esta síntesis podrá ser de ayuda incluso en una fase siguiente para monitorear el cambio producido en el tiempo y las competencias a las cuales se deberá ahora dedicar.



IDENTIFICA LAS FORTALEZAS

Fortalezas

Ideas y problemas relacionados
con estas fortalezas



IDENTIFICA LAS NECESIDADES DE DESARROLLO

Necesidad de Desarrollo

Ideas y problemas relacionados
con estas necesidades de
desarrollo



PLAN DE ACCIÓN

Qué habilidades y competencias	Cómo desarrollarlas	Recursos necesarios	En cuanto tiempo



Matriz de Respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	5	2	4	3	1	4	1	5	3	6	4	7	4	8	4	9	4	10	4
11	5	12	2	13	3	14	5	15	5	16	2	17	5	18	2	19	3	20	5
21	4	22	4	23	2	24	1	25	1	26	1	27	3	28	4	29	2	30	2
31	5	32	2	33	2	34	5	35	5	36	5	37	5	38	3	39	2	40	4
41	4	42	5	43	5	44	1	45	5	46	3	47	3	48	5	49	1	50	5
51	4	52	4	53	4	54	1	55	5	56	2	57	3	58	5	59	1	60	5
61	4	62	2	63	2	64	5	65	1	66	3	67	1	68	4	69	5	70	1
71	5	72	5	73	3	74	4	75	5	76	3	77	5	78	2	79	5	80	5
81	4	82	4	83	3	84	5	85	3	86	5	87	5	88	1	89	4	90	5
91	4	92	5	93	5	94	4	95	4	96	4	97	5	98	4	99	4	100	4
101	4	102	4	103	5	104	3	105	5	106	2	107	4	108	2	109	5	110	5
111	2	112	5	113	4	114	4	115	4	116	4	117	1	118	1	119	3	120	3
121	5	122	4	123	3	124	5	125	4	126	2	127	5	128	3	129	4	130	4
131	4	132	5	133	4	134	3												