



Informe Bridge
Comportamiento laboral

Example Candidate SP



Contenido


Introducción.....	2
Teoría Bridge.....	3
Comportamiento de respuesta Bridge.....	4
Resumen de Bridge.....	5
Resumen de Bridge - Dirigir.....	6
Resumen de Bridge - Ejecución.....	7
Resumen de Bridge - Actitud.....	8
Resumen de Bridge - Mental.....	9
Tipos Bridge.....	10
El tipo Bridge de Example Candidate SP: Consejero.....	11
Perfil de competencias Bridge.....	12

Introducción

! La información de este informe es confidencial. ¡Guarde pues este informe en un sitio seguro!

Este informe está basado en la evaluación mediante la Personalidad Bridge. En esta evaluación, los candidatos/as reciben 240 preguntas con las que se evalúan a sí mismos en una situación laboral. ¿Por qué hemos optado por esta formulación de preguntas? Porque tras años de investigación, parece ser que la percepción de la propia imagen es una buena pauta para el comportamiento laboral futuro. Además de información sobre el comportamiento laboral, "Personalidad Bridge" permite comprender la personalidad. También da una clara idea de qué tipo de entorno laboral se le da mejor o peor a los candidatos/as.

Los resultados finales están basados tanto en resultados normativos como ipsativos. Normativo significa que un candidato/a puntúa en una escala del 1 al 9 (1= totalmente en desacuerdo, 9= totalmente de acuerdo). Ipsativo que hay una "elección obligada" y significa que los candidatos/as deben ordenar las afirmaciones (1= no me define nada, 9= me define mucho).

¿Por qué esta combinación de puntuaciones? Porque las investigaciones en la teoría de los tests han demostrado que combinar estas puntuaciones da una imagen fidedigna de la percepción de la propia imagen y personalidad. La combinación de estas puntuaciones, también llamada puntuación sten, va del 1 al 9. Si la puntuación sten discrepa más de 3 puntos de la puntuación ipsativa, lo indicamos con este símbolo: 

Los resultados han sido comparados con un grupo normativo, de 500 personas, que ha rellenado este instrumento anteriormente. Para cada dimensión mencionamos una puntuación del 1 al 10. La Personalidad Bridge es aplicable sobre todo a candidatos/as dentro de un ámbito laboral. Como este entorno es muy dinámico, le aconsejamos tomar este instrumento nuevamente al cabo de dos años. Este informe ha sido redactado y producido electrónicamente por el sistema informático de "TestGroup Consulting". Ofrece información sobre aquel sujeto que ha rellenado el test. TestGroup Consulting no es responsable por los problemas a raíz del uso de este informe. La Personalidad Bridge y los informes de la Personalidad Bridge sólo pueden ser utilizados por trabajadores de "TestGroup Consulting", representantes o revendedores de "TestGroup Consulting", o de los clientes autorizados o formados por "TestGroup Consulting".

Este informe ha sido redactado y producido electrónicamente por el sistema informático de "TestGroup Consulting". Ofrece los problemas a raíz del uso de este informe. La Personalidad Bridge y los informes de la Personalidad Bridge sólo pueden ser utilizados por trabajadores de "TestGroup Consulting", representantes o revendedores de "TestGroup Consulting", o de los clientes autorizados o formados por "TestGroup Consulting".

Teoría Bridge

Este informe da a conocer la personalidad y la conducta en el ámbito laboral de Example Candidate SP. Las respuestas se basan en la percepción de la propia imagen del candidato.

Comportamiento de respuesta Bridge

Este informe da a conocer la personalidad y la conducta en el ámbito laboral de Bas Rutjes. Las respuestas se basan en la percepción de la propia imagen del candidato. En este apartado encontrará información sobre el comportamiento del candidato al rellenar el test. ¿Se ha dejado llevar por la deaseabilidad social en sus respuestas? ¿Cómo es de aprobador? ¿Hasta qué punto coinciden las puntuaciones normativas e ipsativas? De esta manera, puede evaluar si el candidato ha rellenado el test honesta, seriosa y consistentemente.

Resumen de Bridge

El resumen de Bridge ofrece información sobre cuatro clústeres de la Personalidad Bridge: Dirigir, Ejecución, Actitud y Mental. Los cuatro clústeres se subdividen en 12 grupos (entre otros: enfoque, apoyo y visión). Estos 12 grupos se subdividen a su vez en 34 dimensiones (entre otras: seguro de sí mismo/a, enfocado/a a los resultados y servicial).

Relación de dimensiones

La Personalidad Bridge contiene 34 dimensiones, que se reproducen a continuación por grupos. Encontrará una explicación corta de cada dimensión, y la puntuación correspondiente.

Tipos Bridge

El tipo Bridge se basa en la Teoría de los Tipos de Jung. Da a conocer las preferencias de comportamiento del candidato. ¿Con qué comportamiento se siente a gusto? ¿Y qué comportamiento exige menos energía? Hay 16 tipos Bridge. Este informe da a conocer qué tipo Bridge es el candidato.

Perfil de competencias Bridge

¿Qué competencias posee o no el candidato/a? El perfil de competencias ofrece respuesta a esta pregunta. TestGroup Consulting ha estudiado meticulosamente cómo la Personalidad Bridge está relacionada con las 8 competencias más corrientes del mundo de los negocios y la administración pública. Si lo desea, también puede encargar separadamente un informe de competencias de las destrezas que son especialmente importantes para su empresa.

Comportamiento de respuesta Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Deseabilidad social</p> <p>Esta escala muestra hasta qué punto un encuestado es propenso a responder de una forma socialmente deseable. Un ejemplo de este tipo de respuestas: "No conozco a casi nadie que sea tan de confianza y trabaje tan duro como yo". Una respuesta de este tipo es deseable socialmente, pero posiblemente no fiable.</p>	●	●	●	●	●	●	● 7	●	●	●
<p>Semejanza entre Normativo-Ipsativo</p> <p>Si la puntuación en esta escala es alta, cuanto más se parecerán las puntuaciones normativas e ipsativas. Una puntuación baja implica que las puntuaciones normativas e ipsativas discrepan y que el candidato/a, posiblemente, ha manipulado un poco sus respuestas. En este caso, encontrará en el informe, en algunas dimensiones, "huecos" normativos-ipsativos. Cuanto más baja la puntuación en esta escala, cuantos más "huecos" habrá en el informe. Si un candidato/a tiene en una dimensión una puntuación normativa más alta que la ipsativa, puede ser que éste/a sea menos crítico/a consigo mismo/a que la media o que el candidato/a se haya sobreestimado.</p>	● 1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<p>Acquiescence</p> <p>La escala muestra hasta qué punto un encuestado/a es propenso a responder "sí" en cada pregunta. Si la puntuación en esta escala es alta, significa que el encuestado/a ha obtenido una puntuación alta en todas las preguntas normativas (y, por consiguiente, en todas las dimensiones).</p>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	● 10

Resumen de Bridge

DIRIGIR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trato (Hacer contactos, Social)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Gestión (Decidido/a, Guiador, Entrenamiento/a)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Influencia (Convincente, Crítico/a, Socialmente confianza)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

EJECUCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enfoque (Metódico/a, Integridad, Acción orientada)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Energía (Iniciativa, Carrera orientada, Emprendedor/a)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Resultado (Orientado al detalle, Orientado/a a resultados, Consciente de las normas)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

ACTITUD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apoyo (Colaborar, Servicial, Atento/a)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Capacidad de recuperación (Evita conflictos, Seguro/a de sí mismo/a, Resistente al estrés)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Dinámica (Abierto/a a recibir feedback, Atitud positiva, Orientado al cambio)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●


MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Visión (Creatividad, Abstracto/a, Estratégico/a)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Noción (Entendimiento, Orientado/a a la práctica, Estudioso)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Análisis (Analítico/a, Racional)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

Resumen de Bridge - Dirigir




TRATO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hacer contactos  is focused on making new contacts now and again; finds networking important to a reasonable extent; has average networking skills	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Social  finds it less difficult to talk than most people; finds contact easier than most people; often likes being surrounded by people	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

GESTIÓN




	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Decidido/a makes decisions quickly; finds it very easy to make a decision; finds it very easy to make a decision in uncertain situations	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
Guiador is nearly always the leader of a group; inclined always to be in control; really likes being responsible for others	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
Entrenamiento/a  has an average focus on motivating others; has an average focus on coaching others; is average at inspiring others	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

INFLUENCIA



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Convincente  finds it easier to convince others of his or her opinion than most people; likes negotiating more than most people; justifies himself/herself more often than most people	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Crítico/a  is focused on finding weak points in proposals or plans now and again; does not always accept things from others without evaluation; has an average critical outlook	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Socialmente confianza  fairly secure in contact with strangers and large groups; finds it fairly easy to talk in front of large groups; talks now and again in meetings and discussions	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

Resumen de Bridge - Ejecución



ENFOQUE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Metódico/a  reasonably organised; has an average liking for planning; can set priorities as well as most people	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	
				I				N			
Integridad  focused on meeting commitments; attaches value to honesty and reliability; focused on dealing confidentially with information	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	
							I			N	
Acción orientada  works at a very fast pace; likes pressure; is good at doing several things at once	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	
									I		

ENERGÍA




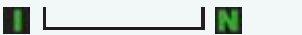
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Iniciativa  more proactive than most people; likes starting something new; starts something before being asked	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
								I		
Carrera orientada  is less ambitious than most people; is less career-minded than most people; is less competitive than most people	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
				I				N		
Emprendedor/a likes taking on new challenges; spots opportunities in the market very easily; is a real salesperson	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10
										I

RESULTADO






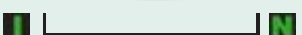
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orientado al detalle  works less carefully than most people; pays less attention to details in information than most people; likes working in an environment where details are important less than most people	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
				I				N		
Orientado/a a resultados  perseveres in difficult situations; more goal-oriented than most people; achieves results easily	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
								I		
Consciente de las normas  has an average preference for working in an organisation with a lot of bureaucracy and rules; keeps to rules and regulations now and again; is considered fairly rule-conscious	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
				I				N		

Resumen de Bridge - Actitud





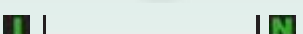
APOYO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Colaborar  finds working in a team important; prefers not to work alone; often involves colleagues with his or her work	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
										
Servicial  spends more time helping people with problems than most people; has an above average focus on helping colleagues when necessary; is considered helpful by others	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
										
Atento/a is concerned with other people; likes listening to others; is interested in other people's motives	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

CAPACIDAD DE RECUPERACIÓN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evita conflictos  adapts his or her views to a situation or person; is considered more compliant than most people; adapts his/her behaviour more often than most people	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
										
Seguro/a de sí mismo/a  has a reasonable amount of self-confidence; has average control over his or her own future; fairly satisfied with himself or herself and would like to change few personal traits	●	●	●	●	6	●	●	●	●	●
										
Resistente al estrés  copes with stress well; stays calm under high pressure of work; hardly ever worries about things at work	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
										

DINÁMICA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abierto/a a recibir feedback  is very open to feedback from others; asks the advice of others very often; often uses feedback to improve performance	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
										
Atitud positiva has a fairly positive view of things; a fairly cheerful person; has average difficulty dealing with setbacks	●	●	●	●	6	●	●	●	●	●
										
Orientado al cambio  takes on a new challenge now and again; accepts changes in life to a reasonable extent; can deal fairly well with unsettled times	●	●	●	●	6	●	●	●	●	●
										

Resumen de Bridge - Mental

VISIÓN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creatividad comes up with new ideas very often; has original ideas very often; often looks for a radical solution to a problem	●	●	●	●	●	●	●	●	● 9	●
Abstracto/a N↔I Has average skills in developing concepts; Applies theories to an average extent; Is fairly interested in studying underlying principles	●	●	●	●	●	● 6	●	●	●	●
Estratégico/a N↔I develops strategies; develops a vision for the future; focused on the long term	●	●	●	●	●	●	●	● 8	●	●

NOCIÓN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entendimiento gets to the heart of a problem very quickly; identifies ways of improving something very often; very often uses intuition to make a judgement	●	●	●	●	●	●	●	●	●	● 10
Orientado/a a la práctica N↔I more focused on practical work than most people; finds it fairly easy to learn by doing; usually regarded by others as a practical type	●	●	●	●	●	●	●	● 8	●	●
Estudioso N↔I has an average interest in learning new things; prefers learning through reading to a reasonable extent; learns fairly quickly	●	●	●	●	●	● 6	●	●	●	●

ANÁLISIS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analítico/a N↔I is enthusiastic about looking for solutions to problems; is more interested in analysing information than most people; actively searches for information	●	●	●	●	●	●	● 7	●	●	●
Racional has a preference for working with figures; always bases a decision on a detailed technical analysis; very focused on working with objective facts	●	●	●	●	●	●	●	●	● 9	●

Tipos Bridge

Los Tipos Bridge están basados en la teoría de la personalidad del psiquiatra suizo Carl Jung. Esta teoría se basa en las diferencias normales entre personas saludables. Jung concluyó que los humanos tienen una preferencia innata a comportarse de una determinada manera. Esta teoría se conoce como la "Teoría de los tipos" y describe la personalidad de 16 tipos. Un Tipo Bridge refleja el comportamiento natural de alguien y la poca energía que esto le cuesta. A la práctica, alguien puede comportarse distinto, pero para ello, generalmente, deberá esforzarse más. En este informe encontrará una descripción corta sobre el Tipo Bridge del candidato. Para más información sobre los Tipos Bridge, puede consultar el libro "La Personalidad Bridge: el libro para candidatos"



ISTJ
Realista



ISFJ
Cuidador



INFJ
Consejero



INTJ
Científico



ISTP
Resolutivo



ISFP
Pacificador



INFP
Idealista



INTP
Estratega



ESTP
Activo



ESFP
Sibarita



ENFP
Inspirador



ENTP
Innovador



ESTJ
Decidido



ESFJ
Servicial



ENFJ
Doradca



ENTJ
Líder

El tipo Bridge de Example Candidate SP: Consejero

Comunican los valores del equipo y la visión de futuro, y presentan ideas creativas e innovadoras. A veces, pueden comunicarse de una forma bastante compleja y descriptiva. No les agradan los comentarios irrespetuosos o desagradables y les gusta profundizar en asuntos importantes. Pueden mejorar la comunicación compartiendo también sus sentimientos y opinión si éstos no son los mismos que los del grupo, o profundizando en los temas de una manera más específica y realística.

Comunicación

Comunican los valores del equipo y la visión de futuro, y presentan ideas creativas e innovadoras. A veces, pueden comunicarse de una forma bastante compleja y descriptiva. No les agradan los comentarios irrespetuosos o desagradables y les gusta profundizar en asuntos importantes. Pueden mejorar la comunicación compartiendo también sus sentimientos y opinión si éstos no son los mismos que los del grupo, o profundizando en los temas de una manera más específica y realística.

Estilo de gestión

Se caracterizan por un planteamiento tranquilo y resuelto teniendo en cuenta el logro de metas a largo plazo. Procuran motivar irradiando implicación y solidaridad. Intentan conseguir la colaboración ganándose a la gente en lugar de obligándolos a ello. A veces, les puede ser difícil traer malas noticias si esto significa que se puede alterar la armonía. Esperan de los trabajadores/as que se ciñan a las reglas y valores de la empresa y que todo el mundo ponga su granito de arena. Pueden mejorar como jefe/a ateniéndose a los detalles y la realidad en su estilo de gestión.

Gestión de conflictos

Solucionan problemas haciendo un buen esbozo de la situación y teniendo en cuenta las interacciones personales dentro del equipo. Aún así, pueden mantenerse en sus trece con sus ideas y pueden exagerar las cosas o darles mucha mayor importancia de la que en realidad tienen. Opinan que los puntos de vista no deben ir a costa de las personas o de los ideales. Les gusta profundizar en cuestiones. Pueden mejorar su tratamiento de los conflictos estando dispuestos a ajustar el plan o idea a la realidad del aquí y ahora.

Estrés

Pueden ayudar a disminuir el estrés en un grupo tomando la responsabilidad del bienestar de los miembros de su equipo. Normalmente, se les da bien planificar y, gracias a esto, ven venir con antelación problemas que pueden ocasionar estrés. En realidad, son bastante perfeccionistas y no se contentan con poco, por lo que pueden imponerse altas exigencias a sí mismo/a y a los miembros del equipo. En situaciones estresantes, no se distraen con los hechos o detalles. Todavía pueden disminuir más los niveles de estrés abriéndose a otras opiniones, pidiendo ayuda antes y delegando tareas.



Perfil de competencias Bridge

Esto es un resumen del potencial de Example Candidate SP en ocho competencias usadas a menudo por organizaciones, escuelas y universidades para indicar el potencial y el rendimiento.

COMPETENCY	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	COMPETENCE
Apoyar a otros (Colaborar, Servicial, Atento/a, Entrenamiento/a)	● ● ● ● ● ● ● ● ● 9 ●	Muy hábil
Inspirar (Convincente, Socialmente confianza, Guiador)	● ● ● ● ● ● ● ● ● 9 ●	Muy hábil
Liderar (Decidido/a, Guiador, Entrenamiento/a, Socialmente confianza)	● ● ● ● ● ● ● ● ● 9 ●	Muy hábil
Adaptarse al cambio (Atitud positiva, Orientado al cambio, Abierto/a a recibir feedback)	● ● ● ● ● ● ● ● 8 ● ●	Hábil
Gestión de las relaciones (Hacer contactos, Social, Socialmente confianza, Atento/a)	● ● ● ● ● ● ● ● 8 ● ●	Hábil
Innovar (Creatividad, Orientado al cambio, Iniciativa)	● ● ● ● ● ● ● ● 8 ● ●	Hábil
Orientación de la comunicación (Hacer contactos, Social, Abierto/a a recibir feedback, Convincente)	● ● ● ● ● ● ● ● 8 ● ●	Hábil
Lograr objetivos (Orientado/a a resultados, Carrera orientada, Iniciativa)	● ● ● ● ● 6 ● ● ● ●	Medio