

Edición inglesa

# Informe de interpretación

de Naomi L. Quenk, Doctora en filosofía, y Jean M. Kummerow, Ph.D.



Informe preparado por  
**FULANITA SAMPLE**  
13 Marzo 2012



800-624-1765 • [www.cpp.com](http://www.cpp.com)

## El MBTI® Evaluación de personalidad

Este informe del Paso II es una descripción personalizada y profunda de sus preferencias personales, derivada de sus respuestas al indicador del tipo Myers-Briggs® paso II en su edición europea. Incluye sus resultados para el Paso I (su tipo de cuatro letras), junto con los resultados del Paso II, que muestran algunos de los modos genuinos en los que usted expresa su tipo del Paso I.

El MBTI® es un instrumento que Isabel Myers y Katherine Briggs desarrollaron como aplicación de la teoría de tipos psicológicos de Carl Jung. Esta teoría sugiere que tenemos diferentes modos de obtener energía (Extraversión o Introversión), de recoger información o de tomar conciencia de ella (Sensación o Intuición), de decidir o llegar a una conclusión sobre esa información (Pensamiento o Sentimiento), y de tratar con el mundo que nos rodea (Juicio o Percepción).

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Extraversión,</b> se centra en el mundo exterior para obtener energía interactuando con la gente y/o haciendo cosas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Introversión,</b> se centra en el mundo interior y obtiene energía mediante el reflejo de la información, las ideas y/o los conceptos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Sensación,</b> usted constata y confía en los hechos, detalles y realidades del presente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Intuición,</b> usted presta atención y confía en las interrelaciones, las teorías y las posibilidades futuras.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Pensamiento,</b> toma decisiones utilizando el análisis lógico y objetivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Sentimiento,</b> toma decisiones para crear armonía al aplicar valores centrados en la persona.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Juicio,</b> tiende a ser organizado y metódico, y toma las decisiones rápido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Si usted tiene una preferencia por Percepción,</b> tiende a ser flexible y adaptable y a mantener sus opiniones abiertas tanto como sea posible.</li> </ul>

Se cree que todo el mundo utiliza estas 8 partes de su personalidad pero que cada uno prefiere una de cada área, del mismo modo que usted prefiere de manera natural utilizar una mano en vez de la otra. No hay ninguna preferencia que sea mejor o más deseable que la contraria.

El instrumento MBTI no es una medida de sus capacidades o habilidades en un área. Intenta, más bien, ayudarle a tomar conciencia de su estilo particular, y a apreciar y comprender mejor los puntos en que las personas se diferencian las unas de las otras.

**SU INFORME CONTIENE**

Sus resultados del Paso I . . . . . 4

Sus facetas del Paso II . . . . . 6

La aplicación del Paso II en la comunicación . . . . . 16

La aplicación del Paso II en la toma de decisiones . . . . . 17

La aplicación del Paso II en la gestión de cambios . . . . . 19

La aplicación del Paso II en la gestión de conflictos . . . . . 20

En qué modo las partes de su personalidad trabajan juntas . . . . . 21

La integración del Paso I y del Paso II . . . . . 23

Uso del tipo para aumentar el nivel de comprensión . . . . . 23

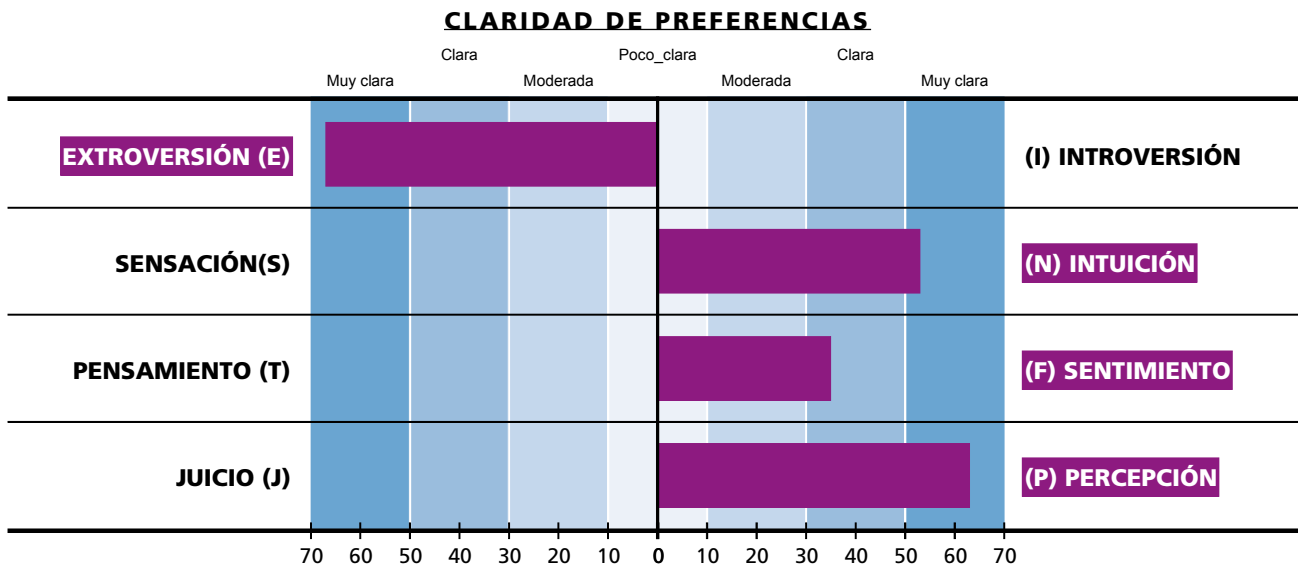
Visión general de sus resultados. . . . . 24

Lecturas recomendadas . . . . . 25

Resumen interpretativo . . . . . 26

## Sus resultados del Paso I

El gráfico a continuación proporciona información sobre el tipo de personalidad derivada de la puntuación de sus respuestas a los elementos del Paso II. Cada una de las cuatro preferencias que sus respuestas indicaron se muestran con una barra. Sin embargo, como el resto del informe se basa en el tipo que mejor le encaja, el gráfico puede no reflejar las preferencias que mejor le encajan.



**Su tipo de personalidad es ENFP.**  
**El tipo que ha verificado como el tipo que mejor le encaja es**  
**ENFP**  
**(Extraversión, Intuición, Sentimiento, Percepción)**  
**Este informe se basa en el tipo que mejor le encaja.**

Las personas del tipo ENFP son normalmente entusiastas e innovadoras: siempre ven nuevas posibilidades y nuevas formas de hacer las cosas. Tienen un montón de imaginación y de iniciativa para empezar nuevos proyectos.

La energía de este tipo de personas viene de lo nuevo y diferente. Son personas espontáneas y les gusta la acción. Pueden llegar a estar tan interesadas por sus proyectos actuales que dejan de lado otras cosas que consideran menos interesantes.

Al valorar tantas posibilidades, las personas ENFP a veces tienen dificultades para escoger aquellas que tienen mayor potencial. No les gusta la rutina y les resulta complicado fijarse en los detalles a veces tan necesarios relacionados con la finalización de proyectos, ya que se aburren rápido.

Se preocupan por la gente y comprenden las necesidades y las aspiraciones de los demás. Las personas del tipo ENFP comunican su entusiasmo de buena gana, y éste puede ser contagioso. A menudo son la inspiración de otras personas.

Las personas del tipo ENFP se sentirán más realizadas en un entorno laboral acogedor, innovador y lleno de nuevas posibilidades interesantes. Las personas pueden contar con ellas para encontrar nuevas maneras de ayudar a los demás a solucionar sus problemas y superar obstáculos.

## Sus facetas del Paso II

Su personalidad es compleja y dinámica. El Paso II describe en parte esta complejidad al mostrarle los resultados en cinco partes diferentes o facetas de las cuatro parejas de preferencias opuestas del instrumento MBTI que se muestran a continuación.

<b>EXTRAVERSIÓN (E)</b>	↔	<b>(I) INTROVERSIÓN</b>
Iniciador Expresivo Gregario Activo Entusiasta		Receptor Contenido Íntimo Reflexivo Tranquilo
<b>SENSACION (S)</b>	↔	<b>(N) INTUICIÓN</b>
Concreto Realista Práctico Experiencial Tradicional		Abstracto Imaginativo Conceptual Teórico Original
<b>PENSAMIENTO (T)</b>	↔	<b>(F) SENTIMIENTO</b>
Lógico Razonable Inquisitivo Crítico Firme		Empático Compasivo Servicial Condescendiente Sensible
<b>JUICIO (J)</b>	↔	<b>(P) PERCEPCION</b>
Sistemático Planificador Diligente Rutinario Metódico		Informal Abierto a cambios Estimulado por la presión Espontáneo Emergente

Al revisar sus resultados, tenga en cuenta que:

- Cada faceta tiene dos polos opuestos. Es más probable que se favorezca el polo que está en el mismo lado que su preferencia general (un resultado dentro de preferencia). Por ejemplo, el polo de Iniciador si usted prefiere la Extraversión, o el polo Receptor si prefiere la Introversión.
- Para una faceta en particular, puede favorecer un polo opuesto a su preferencia global (un resultado fuera de preferencia) o no mostrar preferencia por ningún polo (un resultado en la zona media).
- Saber las preferencias entre estas veinte facetas le puede ayudar a comprender mejor su forma singular de expresar y de experimentar su tipo.

## CÓMO LEER LOS RESULTADOS DEL PASO II

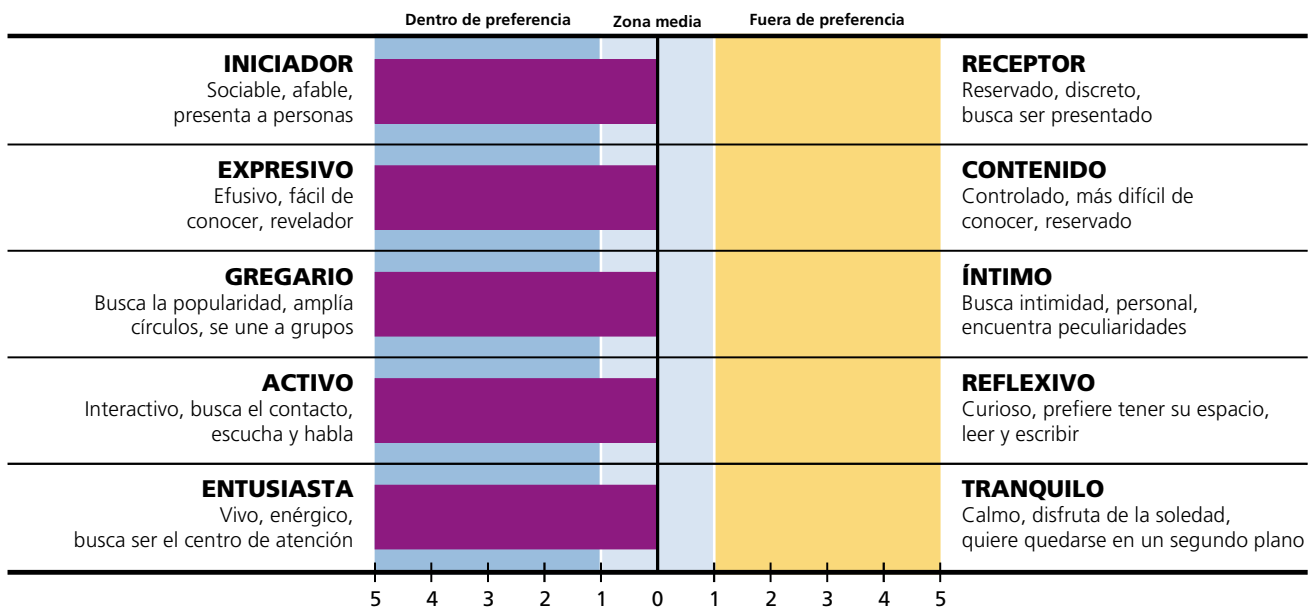
Las siguientes 8 páginas (8-15) le proporcionan información de cada grupo de facetas. Cada página tiene un gráfico de los resultados de sus facetas. El gráfico proporciona:

- Breves definiciones de las preferencias del Paso I del MBTI que se muestran.
- Los nombres de las cinco facetas de cada polo asociadas con cada preferencia MBTI y tres palabras descriptivas o frases de cada faceta.
- La barra muestra el polo que prefiere o la zona media. El largo de la barra indica cuan claro mostró usted esta preferencia por ese polo. Al mirar el gráfico, puede ver si su resultado en una faceta está dentro de preferencia (puntuación del 2 al 5 en el mismo lado que su preferencia), fuera de preferencia (puntuación del 2 al 5 en el lado opuesto de su preferencia), o en la zona media (puntuación del 0 al 1).

Debajo del gráfico hay frases que describen las características de cada resultado dentro de preferencia, fuera de preferencia o en la zona media. Para contrastar sus resultados, mire las tres palabras o frases que describen el polo opuesto de esa faceta en el gráfico en la parte superior de la página. Si una serie de afirmaciones no le parece apropiada, puede que a usted lo describan mejor según el polo opuesto o por la zona media.

**EXTRAVERSIÓN (E)**  
 Canaliza la energía hacia el mundo exterior de las personas y los objetos

**(I) INTROVERSIÓN**  
 Canaliza la energía hacia el mundo interior de la experiencia y las ideas



**Iniciador (dentro de preferencia)**

- Usted es muy extrovertido en situaciones sociales, cuando ha de planificar y dirigir reuniones.
- Actúa como facilitador social, organizando la situación del modo que cree más oportuno.
- Lleva a cabo obligaciones sociales con tacto, presentado a las personas con naturalidad.
- Le gusta relacionar personas con intereses similares.
- Simplemente quiere que la gente interactúe.

**Expresivo (dentro de preferencia)**

- ¡Habla mucho!
- Le resulta fácil expresar sus sentimientos e intereses a los demás.
- La gente le considera alegre, cálido y con sentido de humor.
- Es fácil conocerlo.
- A veces se pregunta si ha hablado demasiado o si tal vez ha dicho cosas inapropiadas o quizás embarazosas.



**Gregario (dentro de preferencia)**

- Le gusta estar con personas y no soporta estar solo.
- Se siente socialmente integrado con extraños y con amigos.
- No hace distinciones entre amigos y conocidos.
- Se une a grupos porque le gusta la sensación de pertenencia.
- Piensa que ser popular y aceptado es importante.
- Quiere que le pidan que participe en actividades, incluso cuando no le interesan.
- Tiene muchos conocidos.

**Activo (dentro de preferencia)**

- Prefiere la participación activa y la discusión antes que observar de forma pasiva y escuchar.
- Aprende mejor las cosas cuando hace y escucha preguntas que leyendo y escribiendo.
- Le gusta comunicarse en persona, ya sea cara a cara o por teléfono
- Prefiere hablar a escribir sobre un tema.

**Entusiasta (dentro de preferencia)**

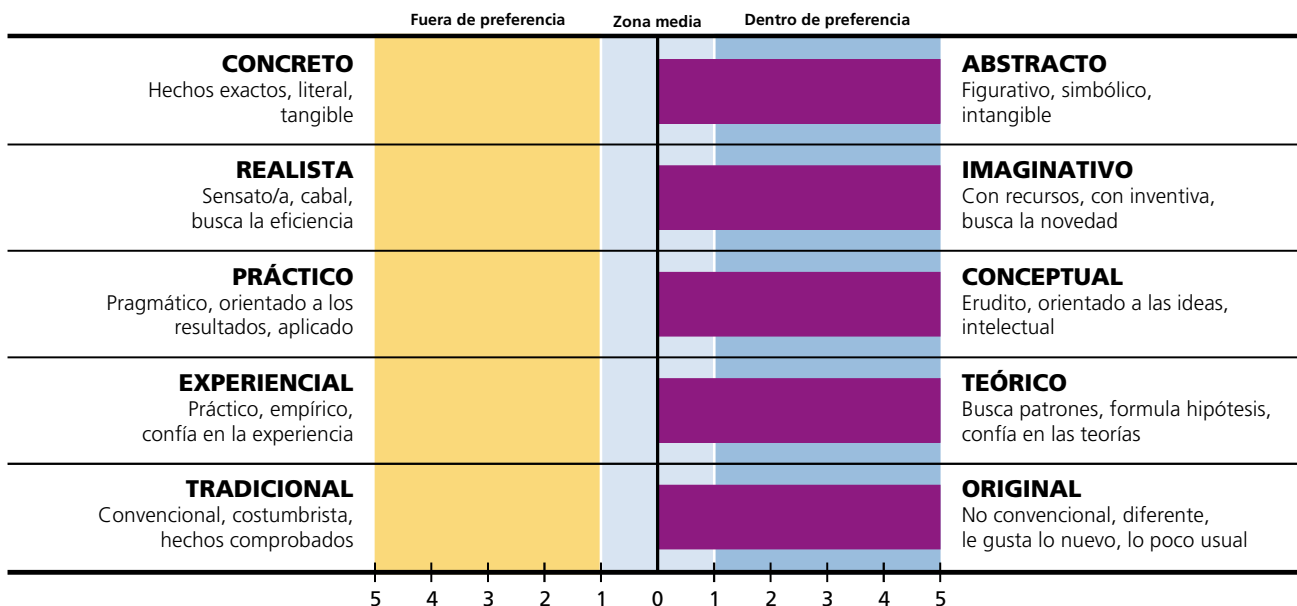
- Le gusta estar en el centro de la acción.
- A menudo busca ser el centro de atención.
- Muestra agudeza y sensación del humor cuando habla con la gente.
- Siente que la vida ha de ser emocionante.
- Encandila a los demás con su entusiasmo.
- Se aburre si no tiene nada que hacer, así que se busca una actividad y a menudo implica a los demás en el desarrollo de la misma.

**SENSACION (S)**

Se centra en lo que se puede percibir con los cinco sentidos

**(N) INTUICIÓN**

Se centra en percibir patrones e interrelaciones



**Abstracto (dentro de preferencia)**

- Le gusta profundizar y leer entre líneas.
- Puede que use símbolos y metáforas para explicar sus puntos de vista.
- Considera el contexto y las interrelaciones importantes.
- Hace saltos mentales y le encanta hacer lluvias de ideas.
- Puede resultarle difícil identificar la prueba de sus ideas.
- Puede resultarle difícil desvincularse de los razonamientos que ha seguido.

**Imaginativo (dentro de preferencia)**

- Le gusta la ingenuidad por sí misma.
- Quiere experimentar lo innovador y diferente.
- Tiene recursos para afrontar experiencias nuevas y poco comunes.
- Prefiere no hacer las cosas del mismo modo dos veces.
- Ve enseguida lo que se necesitará en el futuro y le gusta la planificación estratégica.
- Puede que le guste el humor y los juegos de palabras que se basen en los matices.

**Conceptual (dentro de preferencia)**

- Le gusta el papel de erudito y pensador.
- Le gusta adquirir nuevos conocimientos y habilidades sin más.
- Valora el virtuosismo mental.
- Se centra en el concepto y no en la aplicación.
- Prefiere empezar con una idea.
- Cree que los usos prácticos para sus ideas pueden ser ocurrencias tardías.

**Teórico (dentro de preferencia)**

- Confía en la teoría y cree que es real por sí misma.
- Le gusta tratar con lo intangible.
- Le gusta inventar nuevas teorías incluso más que aplicar "sus" viejas teorías.
- Ver cómo casi todo forma parte de un patrón o de un contexto teórico.
- Se centra en el futuro.

**Original (dentro de preferencia)**

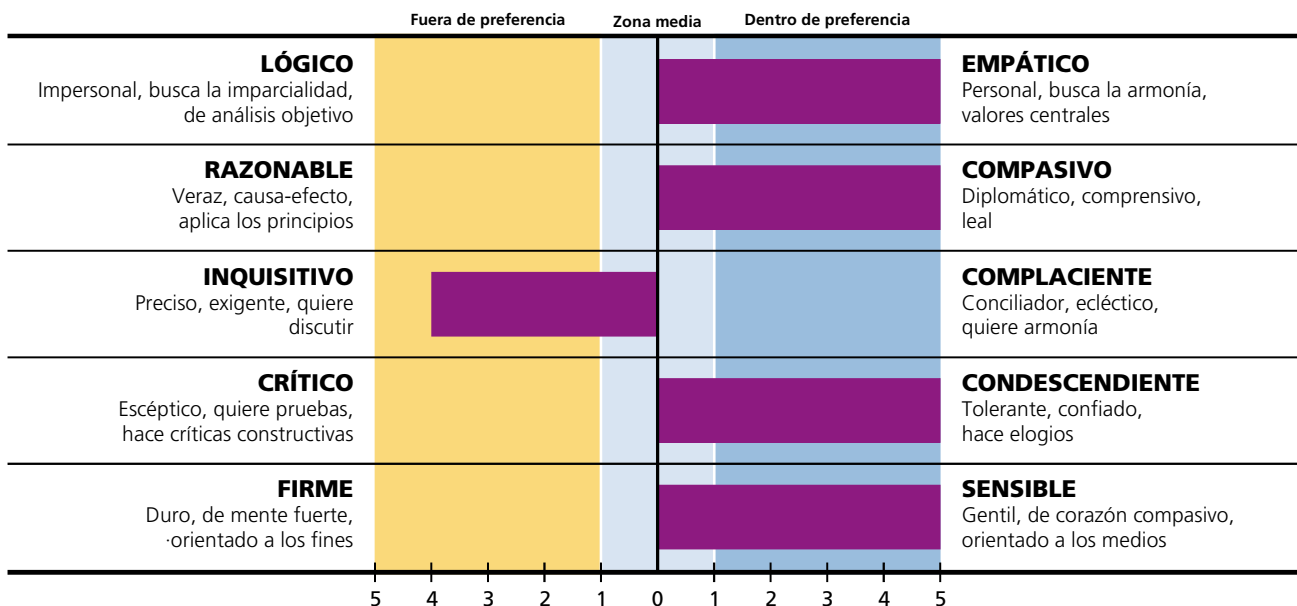
- Le da gran valor a la exclusividad.
- Necesita demostrar su propia originalidad.
- Valora la inteligencia y la inventiva.
- Prefiere hacer las cosas a su manera en vez de seguir las instrucciones.
- Cambiará cosas dependiendo de si funcionan o no tal y como son.

**PENSAMIENTO (T)**

Basa las conclusiones en el análisis lógico centrándose en la objetividad

**(F) SENTIMIENTO**

Basa las conclusiones en los valores personales o sociales centrándose en la armonía



**Empático (dentro de preferencia)**

- Se centra en cómo una decisión puede afectar a lo que es importante para usted y para los demás.
- Tiene facilidad para identificar sus sentimientos y los de los demás con respecto a un problema.
- Es sensible al humor general en un grupo.
- Cree que seguir su propia apreciación de una situación es la mejor manera de tomar una decisión.
- Sopesa los sentimientos positivos y negativos de una situación, y luego decide.

**Compasivo (dentro de preferencia)**

- Confía en sus propios valores como una base fiable para tomar decisiones.
- Está en contacto con sus propios valores y sentimientos, y con los de los demás.
- Está influido por sus gustos y aversiones cuando toma decisiones.
- Decide de un modo subjetivo: se basa en los beneficios y perjuicios de las personas implicadas.

**Inquisitivo (fuera de preferencia)**

- Se centra mayoritariamente en cuestiones sobre gente y valores.
- Puede utilizar su enfoque inquisitivo para esclarecer los sentimientos de la gente.
- Toma un enfoque suave, agradable cuando usted no tiene un interés importante en el asunto.
- Normalmente es diplomático, pero puede ser escéptico, polémico y franco.
- A veces sus preguntas se malinterpretan al considerarlas controvertidas y contenciosas.
- Se le considera curioso intelectualmente e independiente.

**Condescendiente (dentro de preferencia)**

- Se centra en la parte buena de las personas y situaciones.
- Le gusta halagar, perdonar y ser amable con los demás.
- Espera que los demás le correspondan con amabilidad.
- Cree que una situación en la que todo el mundo sale ganando es probable.
- Puede quedar muy decepcionado cuando no todo el mundo sale ganando.

**Sensible (dentro de preferencia)**

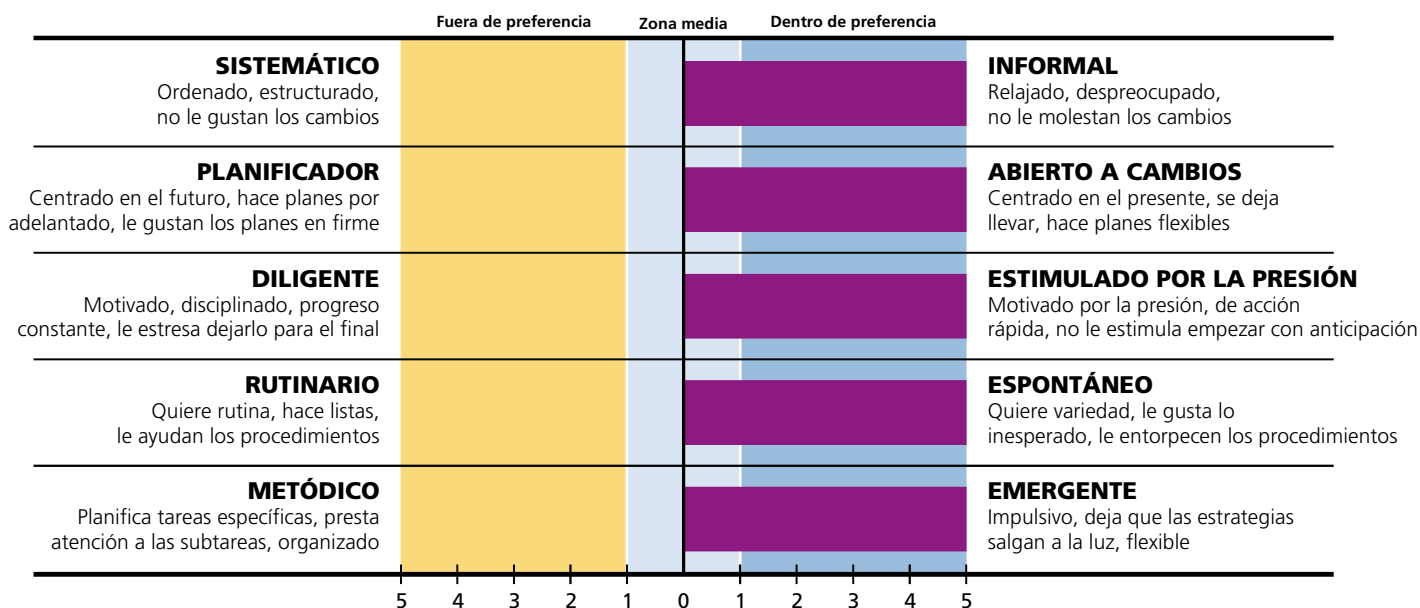
- Quiere gustar a la gente y que le consideren tierno.
- Usa la dulzura y el afecto para alcanzar sus objetivos.
- Ve muchas formas de llegar a un acuerdo.
- Reconoce que una decisión puramente racional no siempre se puede alcanzar.
- Concede a los demás el beneficio de la duda.
- Quiere que todo el mundo se sienta bien con el resultado final.

**JUICIO (J)**

Prefiere la decisión y la resolución

**(P) PERCEPCION**

Prefiere la flexibilidad y la espontaneidad



**Informal (dentro de preferencia)**

- Le encanta que le sorprendan y tomarse las cosas como vienen.
- Le gusta ir poco a poco, dejar que las cosas se desarrollen como vengán.
- No le gusta tener demasiados planes con demasiado detalle.
- Prefiere un entorno laboral casual con poca formalidad.
- A menudo, quiere más información antes de acabar algo.

**Abierto a cambios (dentro de preferencia)**

- Le gusta hacer planes sin pensarlo, especialmente para sus actividades de ocio.
- Siente que la creación espontánea de planes ocurre de manera casi mágica.
- Prefiere la flexibilidad para que las actividades se desarrollen.
- No le gusta comprometerse con acuerdos vinculantes porque le dejan poco margen de maniobra.
- Tiene fantasías a largo plazo en vez de planes a largo plazo.

**Estimulado por la presión (dentro de preferencia)**

- Le parece que las presiones asociadas con el tiempo le ayudan más.
- Se aburre con facilidad cuando no hace nada.
- Le encanta combinar varias tareas, cambiando rápido de una a otra.
- Se siente más creativo bajo la presión de una fecha límite y le gusta que le pillen por sorpresa.
- Cree que su cabeza está trabajando en una tarea asignada incluso cuando no ha puesto nada por escrito.
- Necesita saber cuan tarde puede empezar a cumplir con la fecha tope.
- Cree que el éxito de este enfoque depende de excelentes capacidades de planificación y de distribución del tiempo.

**Espontáneo (dentro de preferencia)**

- Le gusta la libertad y está abierto a nuevas experiencias.
- Se siente de manera inmejorable cuando puede trabajar de forma espontánea.
- Ve las rutinas como restricciones.
- Siente que la rutina interfiere en su habilidad para responder a las oportunidades inesperadas.
- No le gusta programar su creatividad.

**Emergente (dentro de preferencia)**

- Prefiere un enfoque informal para acabar las tareas.
- Se lanza al vacío sin tener un plan muy detallado.
- Opera de un modo no lineal y es capaz de cambiar de opinión rápido en medio de una discusión.
- Cree que una solución aparecerá independientemente de donde empiece usted.
- Le gusta esperar, ver lo que pasa y entonces "tirarse a la piscina".

## La aplicación del Paso II en la comunicación

Todos los aspectos de su tipo influyen en cómo se comunica, especialmente al ser parte de un equipo. Nueve de las facetas son particularmente importantes para la comunicación. Más abajo, encontrará sus preferencias para estas nueve facetas junto con algunas sugerencias para mejorar la comunicación.

Además de las sugerencias de la tabla, tenga en cuenta que la comunicación para cada tipo incluye:

- Decirle a los demás qué tipo de información necesita.
- Preguntar a los demás qué necesitan.
- Controlar su impaciencia cuando otros estilos dominan.
- Darse cuenta de que los demás no están intentando molestarle cuando utilizan sus propios estilos de comunicación.

Su resultado de las facetas	Estilo de comunicación	Mejorar la comunicación
<b>Iniciador</b>	Empieza las interacciones ayudando a la gente a conocerse.	Asegúrese de que la gente realmente necesita y quiere ser presentada.
<b>Expresivo</b>	Dice la primera cosa que se le pasa por la mente a cualquiera que esté escuchando.	Sepa reconocer cuando es importante no decir lo primero que se le viene a la cabeza, y por lo tanto callarse.
<b>Activo</b>	Le gusta comunicarse e interactuar con los demás cara a cara.	Sepa reconocer cuándo la comunicación cara a cara puede ser intrusiva o innecesaria.
<b>Entusiasta</b>	Muestra entusiasmo por la tarea que tiene entre manos fácilmente.	Tenga cuidado con agobiar y hacer caso omiso de los demás; asegúrese de que pide aportaciones.
<b>Abstracto</b>	Habla sobre lo que usted deduce de los datos inmediatos.	Esté abierto a detalles importantes que puede estar ignorando.
<b>Inquisitivo</b>	Quiere hacer preguntas.	Sea selectivo al escoger las preguntas para no intimidar a la gente.
<b>Condescendiente</b>	Toma una postura inclusiva de forma natural en cuanto a un amplio abanico de opiniones.	Tenga en cuenta que los demás pueden frustrarse por su negativa a favorecer un punto de vista frente a los demás.
<b>Sensible</b>	Intenta ganar adeptos de su punto de vista.	Acepte que alguien puede sentirse herido. No siempre es posible que todo el mundo gane.
<b>Emergente</b>	Comunica cuál es el siguiente paso en medio de la tarea.	Intente complacer a aquellos que necesitan más pasos de antemano.



## La aplicación del Paso II en la toma de decisiones

Para tomar decisiones efectivas se necesita recoger información de una gran variedad de perspectivas y aplicar métodos contundentes para evaluar esta información. Las facetas del Paso II nos dan maneras específicas de mejorar nuestra toma de decisiones, especialmente aquellas facetas que se relacionan con la Sensación, la Intuición, el Pensamiento y el Sentimiento. Más abajo, encontrará preguntas generales sobre esas facetas. Los polos de las facetas que usted prefiere se encuentran marcados en negrita y cursiva. Si usted está en la zona media, ningún polo está en cursiva.

<p style="text-align: center;"><b>SENSACIÓN</b></p> <p>Concreto: ¿Qué sabemos y cómo lo sabemos?                  Realista: ¿Cuáles son los costes reales?                  Práctico: ¿Funcionará?                  Experiencial: ¿Me puede enseñar cómo funciona?                  Tradicional: ¿Hay algo que realmente necesite cambio?</p>	<p style="text-align: center;"><b>INTUICIÓN</b></p> <p><i>Abstracto: ¿Qué más puede significar esto?</i>  <i>Imaginativo: ¿Qué más se nos ocurre?</i>  <i>Conceptual: ¿Qué otras ideas interesantes hay?</i>  <i>Teórico: ¿Cómo se conecta todo?</i>  <i>Original: ¿Cuál es la nueva forma de hacer esto?</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>PENSAMIENTO</b></p> <p>Lógico: ¿Cuáles son los pros y los contras?                  Razonable: ¿Cuáles son las consecuencias lógicas?  <i>Inquisitivo: Pero, ¿y que pasa con...?</i>                  Crítico: ¿Qué es lo que no funciona?                  Fuerte: ¿Por qué no progresamos ahora?</p>	<p style="text-align: center;"><b>SENTIMIENTO</b></p> <p><i>Empático: ¿Qué nos gusta y qué no?</i>  <i>Compasivo: ¿Qué impacto tendrá esto en la gente?</i>                  Servicial: ¿Cómo podemos hacer que todos estén contentos?  <i>Condescendiente: ¿Qué es beneficioso en todo esto?</i>  <i>Sensible: ¿y qué pasa con las personas que saldrán perjudicadas?</i></p>

Se han identificado seis modos diferentes de evaluar la información, lo que se llama estilos de toma de decisiones, y se basan en dos facetas de la dicotomía Pensamiento-Sentimiento: Lógico-Empático y Razonable-Compasivo.

**Su estilo es Empático-Compasivo.**  
**Este estilo significa que usted probablemente**

- Confía en la preferencia Sentimiento y toma decisiones inmediatas basadas en su sistema de valores.
- Puede reconocer los factores lógicos de causa y efecto pero los ve como algo secundario.
- Intenta crear y mantener la armonía en todas sus decisiones.
- Se le considera sensible y diplomático.
- A veces se le considera extremadamente solícito.

## SUGERENCIAS

Durante la resolución de problemas personales, empiece por preguntarse todas las preguntas del cuadro anterior.

- Preste especial atención a las respuestas. Las preguntas opuestas a las que están en **negrita** y *cursiva* pueden ser fundamentales pues representan puntos de vista que es probable que usted no considere.
- Intente equilibrar su estilo de toma de decisiones mediante la consideración de las partes de su personalidad que prefiere en menor grado.

Durante el proceso de resolución de problemas en un grupo, busque activamente personas con diferentes puntos de vista. Pregunte por sus preocupaciones y opiniones.

- Haga una comprobación final para asegurarse de que todas las preguntas del cuadro anterior y los diferentes estilos de toma de decisiones están incluidos.
- Si le falta perspectiva, haga un esfuerzo extra para ver qué se debería de añadir.

## La aplicación del Paso II en la gestión de cambios

El cambio parece algo inevitable y afecta a las personas de maneras diferentes. Para ayudarle a abordar el cambio:

- Exprese claramente lo que está cambiando y lo que se queda igual.
- Identifique lo que necesita saber para comprender el cambio y busque esa información.

Para ayudar a los demás a abordar el cambio:

- Aliente las discusiones abiertas sobre el cambio. Tenga en cuenta que para algunos es más fácil que para otros.
- Asegúrese de que tanto las razones lógicas como las personales y los valores sociales se han considerado.

Su tipo de personalidad también influye en su estilo para gestionar el cambio. Particularmente en los resultados de las 9 facetas que se muestran a continuación. Revise las facetas y sugerencias para mejorar su respuesta al cambio.

Su resultado de las facetas	Gestión de cambios Estilo	Mejorar la gestión de conflictos
<b>Expresivo</b>	Comparte sus sentimientos sobre el cambio abiertamente con los demás.	Limite su expresividad a aquellos que aprecian su estilo. Deje que el resto tenga tiempo de pensarse las cosas con calma.
<b>Gregario</b>	Discute los cambios y el impacto en usted con la mayoría de la gente.	Tenga en cuenta que el nivel de interés sobre lo que usted tiene que decir varía, por lo que es recomendable que sea selectivo con quien decida hablar.
<b>Abstracto</b>	Puede hacer inferencias injustificadas sobre el significado del cambio.	Compruebe sus inferencias con algunos datos y hechos.
<b>Imaginativo</b>	Disfruta con los aspectos novedosos del cambio y el ingenio que requiere.	Sea consciente de que hay costes reales implicados en la persecución de la novedad.
<b>Teórico</b>	Pone el cambio en el sistema de teorías.	Sea consciente de que las experiencias de la gente pueden no ser explicadas de modo adecuado por su teoría.
<b>Original</b>	Se lanza al cambio sólo por ser cambio.	Sea selectivo sobre qué cambios son realmente importantes.
<b>Sensible</b>	Quiere que la gente afectada por los cambios sea tratada con amabilidad y consideración.	Decida cuánta intensidad puede tolerar y actúe en consonancia.
<b>Abierto a cambios</b>	Permite que los cambios se desarrollen como deben.	Tenga en cuenta que los demás pueden sentirse incómodos con su enfoque abierto, dé explicaciones cuando pueda.
<b>Emergente</b>	Decide lo que es mejor hacer en el momento, se resiste a planear nada.	Recuerde: planear algunos pasos ahora puede evitar problemas en el futuro.

## La aplicación del Paso II en la gestión de conflictos

Cuando trabaja con otras personas, los conflictos son inevitables. Las personas con diferentes tipos de personalidad pueden diferir en lo que ellos entienden como conflicto, en cómo reaccionan ante uno y en cómo buscan la solución. Aunque a veces son desagradables, los conflictos a menudo llevan a mejorar situaciones laborales y relaciones.

Una parte de la gestión de conflictos para cada tipo incluye:

- Poder hacer su trabajo y al mismo tiempo mantener las relaciones con las personas implicadas.
- Reconocer que todos los puntos de vista tienen algo que aportar, pero que cualquier perspectiva llevada al extremo o la exclusión de su opuesto llevaría en último lugar a impedir la resolución del conflicto.

Algunos aspectos de la gestión de conflictos pueden deberse a sus resultados en seis de las facetas del Paso II. El cuadro a continuación explica cómo sus resultados en estas facetas pueden afectar a sus esfuerzos para gestionar el conflicto.

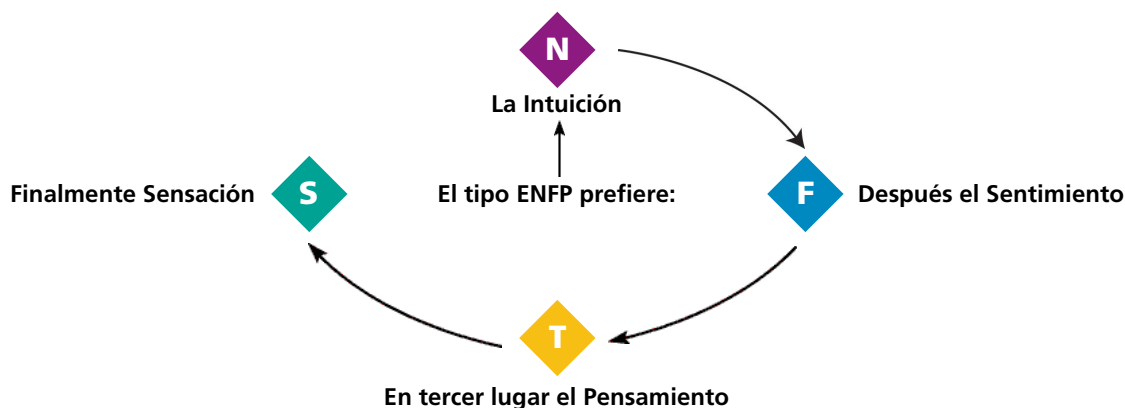
Su resultado de las facetas	gestión de conflictos Estilo	Mejorar la gestión de conflictos
<b>Expresivo</b>	Discute el conflicto y sus reacciones emocionales hacia él inmediatamente.	Tenga en cuenta que incluso aunque los demás no hablen sobre ello inmediatamente, pueden tener fuertes sentimientos sobre la cuestión.
<b>Gregario</b>	Implice a toda la gente fundamental en la resolución del conflicto, no sólo a los que conoce bien.	Respete la necesidad de algunas personas de no implicarse hasta que no se encuentran preparados para participar.
<b>Inquisitivo</b>	Hace muchas preguntas de otros para revelar todos los temas del conflicto.	Tenga en cuenta que la gente puede tomar su estilo inquisitivo como desafiante y no como una ayuda para resolver el problema. Deje claras sus intenciones.
<b>Condescendiente</b>	Busca puntos de acuerdo en los argumentos y las ideas de los demás.	Tenga en cuenta que algunas cosas realmente merecen críticas así que no insista en llegar a un acuerdo.
<b>Sensible</b>	Se esfuerza en cooperar y minimiza los puntos de desacuerdo.	Sepa reconocer cuando la cooperación ya no es de ayuda. A veces la gente necesita estar de acuerdo para mostrar un desacuerdo.
<b>Estimulado por la presión</b>	Adora la presión de trabajar en el último minuto por lo que no reconoce que el conflicto puede surgir de este estilo en sí.	Use su estilo cuando trabaje solo pero establezca fechas tope anteriores para usted cuando haya más personas que dependan de usted para completar tareas.

Además de los resultados de las faceta, su estilo en el ámbito de la toma de decisiones (tal y como se ha explicado anteriormente) afecta a su modo de gestionar los conflictos. Su estilo para tomar decisiones es Empático-Compasivo. Probablemente se centre en los valores personales y cree que los que no actúan así son insensibles. Para hacer que sus esfuerzos en la gestión de conflictos sean más efectivos, tenga en cuenta dos posibles respuestas extremas: desistir antes de que los demás conozcan sus puntos de vista o insistir que su modo de arreglar las cosas es el correcto.

## En qué modo las partes de su personalidad trabajan juntas

La esencia del tipo supone el modo en que se recoge la información (Sensación e Intuición) y cómo se toman las decisiones (Pensamiento y Sentimiento). Cada tipo tiene sus maneras favoritas de hacer esas dos cosas. Las dos letras del medio en su tipo de cuatro letras (S o N y T o F) muestran sus procesos favoritos. Sus opuestos, las letras que no aparecen en su tipo de cuatro letras, son terceras y cuartas en importancia para su tipo. Recuerde: usted usa todas las partes de su personalidad como mínimo en algunos momentos.

He aquí el modo en que funcionan para el tipo ENFP:



### UTILIZAR TUS PROCESOS FAVORITOS

Las personas extrovertidas prefieren usar sus procesos favoritos mayoritariamente en el mundo de la gente y de las cosas. Para encontrar un equilibrio, utilizan su segunda preferencia en su mundo interior de las ideas y las impresiones. Los introvertidos tienden a utilizar su proceso favorito mayoritariamente en su mundo interior y para equilibrar esta situación utilizan su segunda preferencia en el mundo exterior.

Por lo tanto, el tipo ENFP usa:

- La Intuición principalmente de manera externa para ver las posibilidades y los significados.
- El Sentimiento principalmente de modo interno para guiarles hacia lo que es importante para ellos y los demás.

### CÓMO UTILIZAR SUS PROCESOS MENOS FAVORECIDOS

Cuando usted usa frecuentemente las partes menos favorecidas de su personalidad, Pensamiento y Sensación, recuerde que está fuera de su zona de confort natural. Puede que se sienta raro, cansado o frustrado en esas ocasiones. Como una persona del tipo ENFP puede que al principio pase rápido de un proyecto a otro de manera poco eficaz, y después obsesionarse con hechos internos negativos o síntomas físicos.

Para volver a equilibrarse, haga lo siguiente:

- Haga más pausas en sus actividades cuando esté usando estas partes menos familiares de su personalidad: Pensamiento y Sensación.
- Haga un esfuerzo por sacar tiempo para hacer algo divertido que implique las partes favoritas de su personalidad: Intuición y Sentimiento.

## UTILIZACIÓN EFECTIVA DE SU TIPO

La preferencia por la Intuición y el Sentimiento de las personas del tipo ENFP les hacen estar especialmente interesadas en:

- Explorar ideas y posibilidades.
- Promover la armonía en su vida y la de los demás.

Normalmente, dedican poca energía a las partes de su personalidad por las que muestran menos preferencia: Sensación y Pensamiento. Estas partes pueden permanecer vírgenes en cuanto a experiencias y estar menos disponibles para su uso en situaciones en las que podrían ser de ayuda.

Como una persona del tipo ENFP:

- Si confía demasiado en la Intuición, es probable que se pierda hechos fundamentales y detalles, y lo que las experiencias pasadas le puedan sugerir.
- Si emite juicios exclusivamente usando el Sentimiento, puede ignorar los defectos, los pros y los contras y las implicaciones lógicas de sus decisiones.

Su tipo de personalidad probablemente se desarrollará de un modo natural durante su vida. A medida que la gente se hace mayor, muchas personas se sienten interesadas por utilizar las partes de su personalidad que les son menos familiares. Cuando se encuentran en la mitad de la vida o son mayores, las personas ENFP se dan cuenta de que dedican más tiempo a cosas que no les resultaban atractivas cuando eran más jóvenes. Por ejemplo, disfrutaban de las tareas que requieren prestar atención a hechos y detalles, y que necesitan análisis lógico.

## CÓMO LAS FACETAS LE PUEDEN AYUDAR A SER MÁS EFECTIVO

A veces una situación particular requiere del uso de una parte de nuestra personalidad sobre la que no mostramos preferencia. Los resultados de sus facetas le pueden ayudar a adoptar de manera temporal un enfoque menos natural. Empiece por identificar qué facetas son importantes y qué polos son más apropiados para usar.

- Si usted se sitúa fuera de preferencia en una o más facetas importantes, asegúrese de que se centra en utilizar enfoques y comportamientos relacionados con aquellas facetas fuera de preferencia.
- Si usted se sitúa en la zona media, decida qué polo es más apropiado para la situación actual y asegúrese de que usa los enfoques y comportamientos que se adecuan a dicho polo.
- Si usted se sitúa dentro de preferencia, pida a alguien en el polo de faceta opuesto que le ayude a utilizar ese enfoque o lea una descripción de dicho polo para conseguir pistas que modifiquen su comportamiento. Una vez haya encontrado el enfoque apropiado, evite por todos los medios volver a su zona de confort.

Le mostramos dos ejemplos de cómo aplicar estas sugerencias.

- Si usted se encuentra en una situación en la que su manera natural de recoger información (Intuición) puede no ser apropiada, intente modificar su enfoque Abstracto (un resultado dentro de la preferencia) mediante la consideración de hechos y detalles que se le pueden haber escapado (Sensación).
- Si se encuentra en una situación en la que puede necesitar adaptar su manera de hacer las cosas (Percepción), intente modificar su enfoque Espontáneo para realizar tareas (un resultado dentro de preferencia) decidiendo si seguir algunas rutinas (Juicio) le conducirá a mejores resultados en este caso en particular.

## La integración del Paso I y del Paso II

Cuando combina su tipo del Paso I que mejor se ajusta a usted y los resultados de las facetas fuera de preferencia del Paso II, su descripción de tipo personal es:

Inquisitivo  
**ENFP**

Si, después de leer toda la información de este informe, no cree que le hayan descrito con precisión, quizás alguna variación en las facetas se ajusta mejor a usted. Para ayudarle a encontrar una descripción de tipo personalizada que se ajuste mejor a usted,

- Céntrese en cualquiera de los polos de faceta que usted considere incorrecto o en cualquier faceta en la que usted tuviera resultados en la zona media.
- Consulte con un profesional del MBTI para obtener más sugerencias.
- Obsérvese a usted mismo y luego pregunte a los demás cómo lo ven.

## Uso del tipo para aumentar en nivel de comprensión

Conocer su tipo puede enriquecer su vida de diversas maneras. Le puede ayudar a:

- Entenderse mejor a usted mismo. Conocer su tipo le puede ayudar a comprender los valores y responsabilidades de sus reacciones típicas.
- Comprender a los demás. Saber sobre el tipo le ayuda a reconocer que otras personas pueden ser diferentes. Le puede permitir ver esas diferencias como algo útil y que amplíe sus horizontes, y no como algo molesto y restrictivo.
- Ganar perspectiva. Verse a usted mismo y a los demás en el contexto del tipo le puede ayudar a apreciar la legitimidad de otros puntos de vista. Así puede evitar quedarse bloqueado al creer que su manera de ser es la única. No tener perspectiva es siempre correcto o siempre incorrecto.

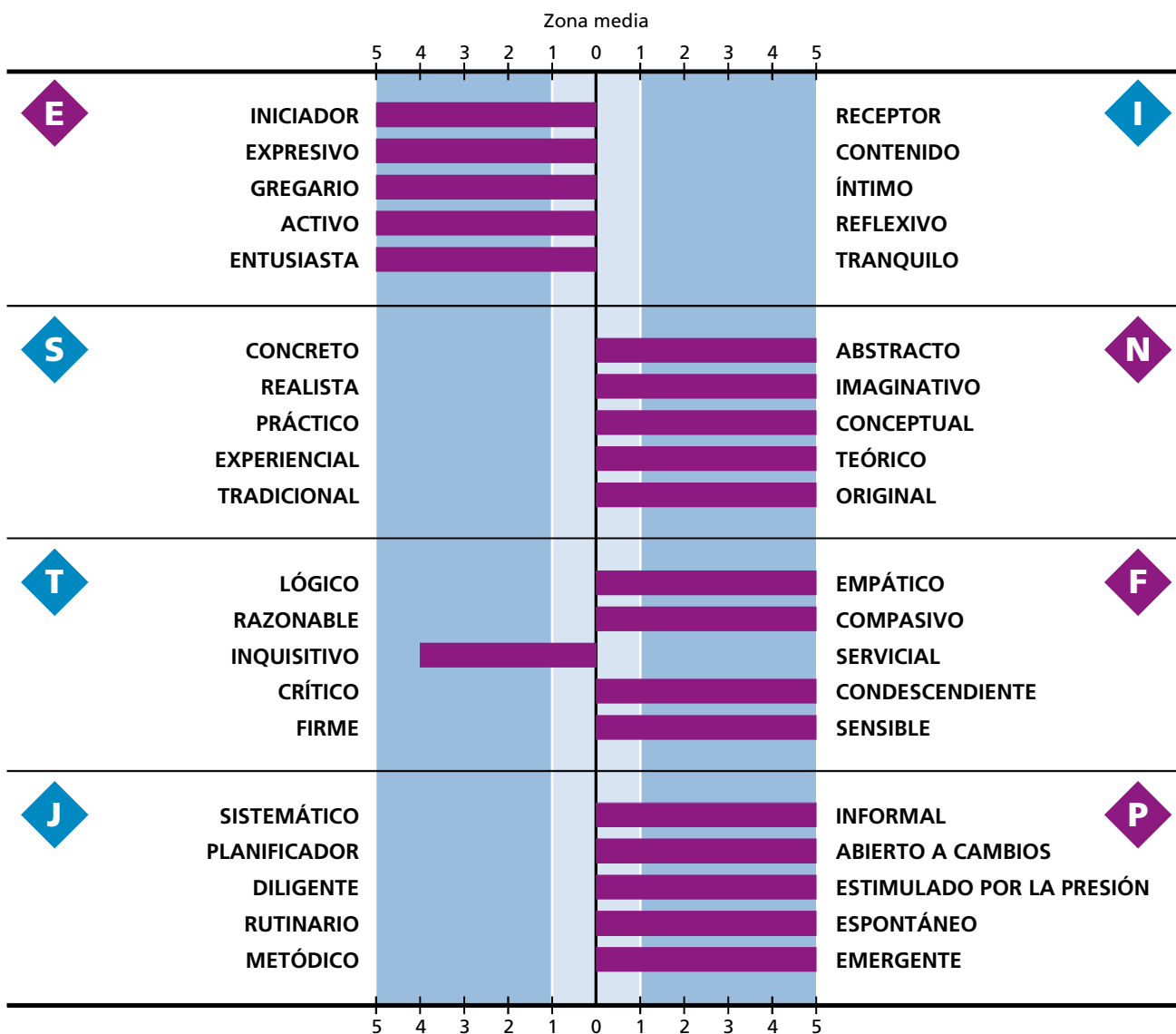
Para explorar más a fondo la teoría y las aplicaciones del tipo, consulte la lista de lecturas recomendadas de la página 25. Observarse a usted mismo y a los demás desde el punto de vista del tipo enriquecerá la comprensión de sus diferencias personales y promoverá usos constructivos de esas diferencias.

## Visión general de sus resultados

### PASO I: SU TIPO DE CUATRO LETRAS

Las personas ENFPs suelen ser cálidas, de alto espíritu innovador, creativos, siempre intentando nuevas formas de hacer las cosas. Son rápidos con sugerencias ante la adversidad, empáticos y dispuestos a ayudar a cualquiera que tenga un problema. A menudo se fían de su habilidad para improvisar en vez de preparar las cosas por adelantado.

### PASO II: SUS RESULTADOS DE LAS 20 FACETAS



Cuando combina su tipo del Paso I que mejor le encaja a usted y los resultados de las facetas fuera de preferencia del Paso II, su descripción de tipo personal es:

Inquisitivo  
**ENFP**



## Lecturas recomendadas

### INFORMACIÓN GENERAL SOBRE MBTI® PASO I Y PASO II INVENTARIOS

- Hirsh, S. K., y Kummerow, J. M. (1998). Introduction to Type ® in Organisations [Introducción al tipo MBTI en las Organizaciones] (3ª ed.). Mountain View, California: CPP, Inc.
- Hirsh, S. K., y Kummerow, J. M. (1989). LIFETypes [Tipos de VIDA]. Nueva York: Warner Books.
- Kummerow, J. M., y Quenk, N. L. (2003). Understanding your MBTI ® Step II results: A step-by-step guide to your unique expression of type [Comprender su tipo MBTI. Resultados de Paso II: una guía paso a paso para la expresión única de su tipo]. Mountain View, California: CPP, Inc.
- Myers, I. B. (1998). Introduction to Type [Introducción al Tipo (6ª ed.). Mountain View, California: CPP, Inc.
- Myers, I. B., con Myers, P. B. (1995). Gifts differing [Habilidades diferentes]. Mountain View, California: Davies-Black Publishing.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., y Hammer, A. L. (1998). MBTI ® Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator [Manual MBTI ®: Una guía para el desarrollo y el uso del Indicador Myers-Briggs]. (3ª ed.). Mountain View, California: CPP, Inc.
- Quenk, N. L. (2000). Essentials of Myers-Briggs Type Indicator ® assessment [Evaluación de los aspectos fundamentales del indicador Myers-Briggs]. Nueva York: Wiley.

### APLICACIONES DEL TIPO (PÁGINAS 16–20)

- Barger, N. J., y Kirby, L. K. (1995). The challenge of change in organisations: Helping employees thrive in the new frontier [El reto del cambio en las Organizaciones: ayudar a los empleados a prosperar en su nuevo destino]. Mountain View, California: Davies-Black Publishing.
- Fitzgerald, C., y Kirby, L. K. (eds.). (1997). Developing leaders: Research and applications in psychological type and leadership development [Desarrollo de líderes: Investigaciones y aplicaciones del tipo psicológico en el desarrollo del liderazgo]. Mountain View, California: Davies-Black Publishing.
- Hirsh, S. K., con Kise, J. A. G. (1996). Work it out: Clues for solving people problems at work [Solúcionalo: consejos para resolver los problemas de la gente en el trabajo]. Mountain View, California: Davies-Black Publishing.
- Kummerow, J. M., Barger, N. J., y Kirby, L. K. (1997). WORKTypes [Tipos de TRABAJO]. Nueva York: Warner Books.

### DESARROLLO Y DINÁMICAS DEL TIPO (PÁGINAS 21–23)

- Myers, K. D., y Kirby, L. K. (1994). Introduction to Type ® dynamics and development [Introducción al Tipo: dinámicas y desarrollo]. Mountain View, California: CPP, Inc.
- Quenk, N. L. (2000). In the grip: Understanding type, stress, and the inferior function [Bloqueados, con la soga al cuello: Comprender el tipo, el estrés y la función inferior]. (2ª ed.). Mountain View, California: CPP, Inc.
- Quenk, N. L. (2002). Was that really me? How everyday stress brings out our hidden personality [¿Ese era yo? Cómo el estrés diario hace salir nuestra verdadera personalidad]. Mountain View, California: Davies-Black Publishing.

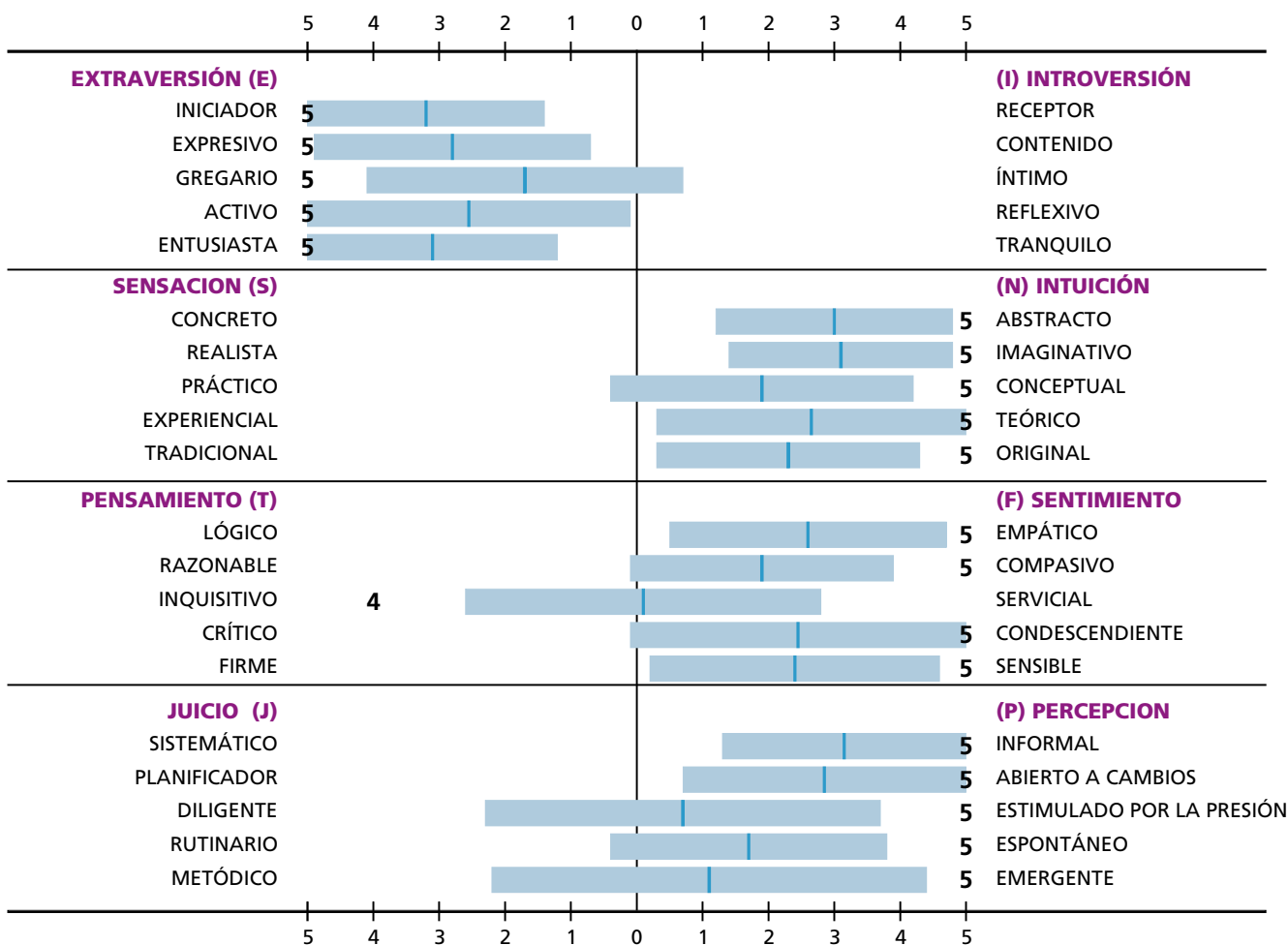
## Resumen del intérprete

### ÍNDICES DE CLARIDAD DE PREFERENCIA PARA EL TIPO DETERMINADO: ENFP

<b>Extraversión:</b> Muy claras (67)	<b>Intuición:</b> Muy claras (53)	<b>Sentimiento:</b> Claras (35)	<b>Percepción:</b> Muy claras (63)
---	--------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------

### PUNTUACIÓN PARA LAS FACETAS Y RANGO MEDIO DE PUNTUACIÓN PARA OTRAS PERSONAS DEL TIPO ENFP

Las barras en los gráficos a continuación muestran la media de puntuación que se ha dado para las personas del tipo ENFP en la muestra europea. Las barras muestran las puntuaciones que tienen una desviación estándar de -1 a +1 de la media. La línea vertical en cada barra muestra la puntuación media de las personas ENFP. Los números en **negrita** muestran las puntuaciones del sujeto.



### ÍNDICE DE POLARIDAD: 98

El índice de polaridad, que va de 0 a 100, muestra la consistencia de las puntuaciones de las facetas del individuo dentro del perfil. La mayoría de los adultos tienen una puntuación entre 50 y 65, aunque índices más altos son también comunes. Un índice por debajo de 45 significa que el sujeto tiene muchas puntuaciones en o cerca de la zona media. Esto puede deberse al empleo situacional de la faceta, por contestar a las preguntas al azar, por la carencia de conocimiento de sí mismo, o la ambivalencia sobre el empleo de una faceta. Alguno de estos perfiles pueden ser inválidos

### Número de respuestas omitidas: 0



800-624-1765  
www.cpp.com

El Copyright 2009 del Informe de interpretación de paso II del Indicador Myers-Briggs® pertenece a Peter B. Myers y Katharine D. Myers. Todos los derechos reservados. MBTI, Myers-Briggs, Myers-Briggs Type Indicator, y el logotipo de MBTI son marcas comerciales o marcas registradas de MBTI Trust, Inc. en los Estados Unidos y en otros países. El logotipo de CPP es una marca registrada de CPP, Inc.